



Co-funded by  
the European Union

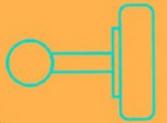


The Gamification  
of Employment **II**



# Guía

# Metodológica



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





Co-funded by  
the European Union

# Materiale elaborato nel progetto "The Gamification of Employment II"



## The Gamification of Employment **II**

**Coordinator:**

**ASPAYM Castilla y León, Spain**



**Partners:**

**AICSCC - Gamma Institute, Romania**



**CEIPES, Italy**



**Rosto Solidario, Portugal**



**Universidad Europea Miguel de Cervantes, Spain**





# INDICE

1. Descrizione del progetto
2. Descrizione dei partner
  - a. ASPAYM CiL
  - b. UEMC
  - c. GAMMA
  - d. Rosto Solidario
  - e. CEIPES
3. Descrizione dei target groups
  - a. ASPAYM CiL
  - b. UEMC
  - c. GAMMA
  - d. Rosto Solidario
  - e. CEIPES
4. La gamification virtuale come strumento pedagogico
5. Adattamenti per giovani con disabilità
6. Conclusioni metodologiche
7. Testimonianze
8. Raccomandazioni
9. Bibliografia



Co-funded by  
the European Union



The Gamification  
of Employment **II**

# Descrizione del progetto





Al giorno d'oggi, il mercato del lavoro è in continua evoluzione. Questo è un fenomeno difficile per la maggior parte dei giovani, che affrontano seri problemi per adattarsi alle sue esigenze, ma soprattutto per i giovani con minori opportunità.

**The Gamification of Employment II** è la seconda parte di un progetto cofinanziato dalla Commissione Europea nell'ambito dei programmi KA2 Erasmus+ Cooperation for innovation. È iniziato nel 2018 con la sua prima parte e ora nel 2022 fino al 2024 si svolgerà questa seconda parte, della durata di due anni.

The Gamification of Employment è stato un progetto in cui sono stati utilizzati giochi da tavolo e la metodologia della gamification per fornire ai giovani le competenze e le soft skills più richieste nel mercato del lavoro di oggi. Nella prima parte del progetto sono state create e utilizzate pratiche innovative utilizzando giochi da tavolo in diversi laboratori. Anche le metodologie educative non formali sono state trasferite attraverso la creazione di un manuale che diffonde la gamification tra animatori giovanili ed educatori.

In questa seconda parte del progetto la metodologia utilizzata sarà la gamification virtuale. La creazione di un ecosistema di apprendimento virtuale innovativo è uno dei risultati del progetto. In questo caso le competenze legate all'informatica e alla gestione delle nuove tecnologie saranno quelle acquisite dai giovani. Per questo viene creata una piattaforma virtuale che include i contenuti relativi all'argomento e una valutazione per ogni livello gamificato. Inoltre, per diffondere questa metodologia e questi contenuti, e per far sì che gli animatori giovanili e gli educatori conoscano meglio questo tipo di educazione non formale, è stato creato un manuale virtuale.



L'obiettivo principale di questo progetto si basa sulla creazione di un'associazione per la cooperazione per promuovere la cooperazione transnazionale nel campo del lavoro con la popolazione giovanile al fine di sviluppare, testare e implementare metodi innovativi per promuovere le competenze di riqualificazione e miglioramento delle competenze dei giovani per affrontare la trasformazione digitale, attraverso lo sviluppo di prontezza, resilienza e delle capacità digitali.

Questi metodi hanno lo scopo di migliorare l'occupabilità dei giovani promuovendo le loro competenze, abilità e valori, promuovendo una gioventù pronta ad affrontare la trasformazione sociale che sta arrivando.

Obiettivi specifici includono la creazione di pratiche innovative nell'ambito relativo ai giovani, attraverso lo sviluppo di una metodologia basata sulla gamification virtuale, con cui acquisire competenze di upskilling e reskilling che favoriscano l'acquisizione di conoscenze e competenze per affrontare la trasformazione digitale.

Aumentare le possibilità di trasferimento di metodologie innovative tra animatori giovanili ed educatori, utilizzando la produzione di risultati di progetto a cui possano accedere per capire come sviluppare e migliorare l'occupabilità dei giovani, soprattutto di quelli con minori opportunità, in risposta alla nuova realtà causata dalla crisi dovuta al Covid-19.

Infine, favorire lo sviluppo organizzativo di 5 entità con diverse esperienze culturali e organizzative e rafforzare la loro associazione per la cooperazione, sviluppando e diffondendo la produzione dei risultati del progetto realizzato nel campo della gioventù.



Co-funded by  
the European Union



# The Gamification of Employment **II**

## Descrizione dei Partners





Co-funded by  
the European Union



# fundación aspaym castilla y león

La Fondazione **ASPAYM Castilla y León** ha iniziato ad operare nel 2004, dodici anni dopo la fondazione di ASPAYM nella regione di Castilla y León, Spagna.

I suoi obiettivi principali sono promuovere l'autonomia, la parità di diritti e opportunità e migliorare la qualità della vita delle persone con disabilità fisiche, consentendo loro un'integrazione significativa nella società. Inoltre, ASPAYM CyL cerca di essere un'associazione leader, fornendo ai suoi utenti target gli strumenti per raggiungere tale missione. Questo obiettivo viene raggiunto attraverso la qualità dei suoi programmi e delle sue attività, la ricerca e l'uso appropriato delle nuove tecnologie.

ASPAYM CyL ha un dipartimento giovanile focalizzato sulle attività con i giovani. Questo dipartimento è membro attivo del Consiglio Regionale della Gioventù della CyL, ed è anche membro del Consiglio Permanente della Gioventù della Provincia di Valladolid. Facciamo anche parte del network di info points per i giovani della provincia di Valladolid, che rende ASPAYM l'unica organizzazione giovanile con il livello di diversità che soddisfa tutto quanto detto sopra.



Il dipartimento giovanile di ASPAYM CyL sviluppa una moltitudine di attività (advocacy, istruzione non formale, occupazione), oltre ad avere anni di esperienza e numerosi premi.

Ha sviluppato anche il progetto di sensibilizzazione "Ponte en mis zapatos" (Mettiti nei miei panni), il cui obiettivo principale è la standardizzazione della disabilità nelle scuole, nei centri sociali, nelle organizzazioni giovanili, ecc. Negli ultimi anni l'organizzazione è impegnata nella uso della gamification come metodologia nelle attività di educazione non formale. In questo senso, ASPAYM CyL ha sviluppato giochi da tavolo, videogiochi, escape room e manuali basati su questa tecnica per lavorare con i giovani, sempre in una prospettiva inclusiva al fine di garantire parità di accesso dei giovani con disabilità a tutte le risorse disponibili.

Inoltre, all'interno di ASPAYM abbiamo un progetto chiamato JAVACOYA, che è nato con la pretesa di fornire un servizio personalizzato ai nostri clienti e superare le sfide quotidiane poste dal mercato. Inoltre, offre un'ampia gamma di risorse, tutte orientate all'ottimizzazione e al profitto, con un adattamento completo alle vostre esigenze, come la progettazione di siti Web accessibili, l'aggiornamento Web o lo sviluppo di software personalizzato.



fundación  
aspaym  
castilla y león



Co-funded by  
the European Union



**Universidad Europea  
Miguel de Cervantes**

L'Università Europea Miguel de Cervantes è un'università privata, giovane e dinamica che sviluppa un insegnamento di qualità rivolto agli studenti e basato su un'attenzione personalizzata, piccoli gruppi e stage in aziende. Allo stesso modo, il lavoro di ricerca concentra i propri sforzi sulla materializzazione dei progressi scientifici, socioeconomici e ambientali nel nostro ambiente.

Fondata nel 2002, l'UEMC conta attualmente più di 4.500 studenti, 400 professori e ricercatori e personale amministrativo e dei servizi nel suo campus di Valladolid e dispone di un'offerta formativa di 17 titoli ufficiali, 5 doppie lauree, 5 lauree internazionali e 12 master ufficiali e numerosi studi post-laurea. Allo stesso modo, avvia diverse attività di estensione universitaria (Congressi, Convegni, ecc.), di formazione complementare e di corsi di spagnolo per stranieri.

L'Università Europea Miguel de Cervantes accompagna gli studenti nel loro processo di apprendimento e nei progetti futuri. Gli studenti hanno a disposizione un corpo docente attivo con un profilo accademico e professionale altamente specializzato che lavora con i metodi più innovativi per aiutare a massimizzare le capacità personali e tecniche. L'insegnamento che gli studenti ricevono crea attitudini e valori essenziali per inserirsi con successo nel mercato del lavoro. Hanno disegnato l'intera policy educativa: risorse umane e tecniche, infrastrutture e organizzazione dell'università stessa, affinché gli studenti possano beneficiare dei più alti standard educativi.



L'Università è in prima linea nello sviluppo di efficaci supporti personalizzati, tutorial per rafforzare le capacità e incrementare i risultati, nella formazione attraverso le moderne tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché nell'offerta di corsi di lingua per far progredire gli studi degli studenti.

Dall'interno delle loro aule gli studenti potranno mettere in pratica tutte le conoscenze che stanno acquisendo, rendendoli consapevoli fin dall'inizio delle esigenze del mondo del lavoro. Ciò consentirà loro di sviluppare creatività, capacità comunicative e spirito imprenditoriale come alcuni degli elementi chiave che rafforzano il loro ingresso nel mercato del lavoro.

In definitiva, ciò che definisce il campus e l'offerta accademica online è la qualità, l'innovazione nel processo di insegnamento e l'orientamento all'occupabilità per ciascuno dei nostri studenti. Vogliamo collegare questi tre elementi in ogni studente per accompagnarlo nel suo viaggio nel diventare professionista competente, onesto e pieno di talento.



Universidad Europea  
Miguel de Cervantes





Co-funded by  
the European Union



# GAMA INSTITUTE

Sănătate, Educație, Cercetare

Lo scopo dell'**Istituto per la Ricerca e lo Studio della Coscienza Quantica - Gamma Institute** è la promozione, lo sviluppo, la ricerca e l'iniziativa per attività nel campo della psicologia, psicoterapia e salute mentale, in particolare attraverso programmi di formazione, workshop, servizi psicologici e assistenza psicologica, consulenza, psicoterapia e formazione di specialisti; inoltre, un altro obiettivo è facilitare la cooperazione tra specialisti rumeni dei settori sopra menzionati e altri specialisti dell'area internazionale.

Gamma Institute ha 3 dipartimenti:

**Gamma Training - dipartimento educativo** che dispone di 2 scuole di formazione: Scuola di Formazione Sistemica (accreditata dall'Associazione degli Psicologi Rumeni) e Scuola di Autoricostruzione (sviluppo personale per adulti). In entrambe le scuole, ogni settimana, i partecipanti sperimentano nuovi strumenti per lo sviluppo e la formazione personale.

**Gamma Clinic Psychology - dipartimento di salute e intervento.** Dispone di Gamma Kids (rivolto a ragazzi e genitori) e Gamma Family Academy (servizi di sviluppo psicologico e personale per tutta la famiglia). In questo reparto sono disponibili diversi servizi psicologici, in sessioni individuali, di coppia, familiari o di gruppo e laboratori su argomenti interessanti.



Co-funded by  
the European Union



**Gamma Projects & Research** è il dipartimento che sviluppa progetti e ricerche europee nel campo della psicologia, con l'obiettivo di promuovere la consapevolezza di sé e i benefici dello stato mentale sulla qualità della vita individuale e familiare. Inoltre, attraverso questo dipartimento, realizziamo mobilità e scambi di buone pratiche per psicoterapeuti e studenti della scuola di formazione in psicoterapia sistemica.



# GAMA INSTITUTE

Sănătate, Educație, Cercetare





# ROSTO SOLIDÁRIO

Organização Não Governamental para o Desenvolvimento

**Rosto Solidário** è una ONG portoghese (organizzazione non governativa per lo sviluppo), fondata nel 2007. Il lavoro di RS mira a promuovere la cittadinanza globale e la solidarietà, migliorando lo sviluppo umano e sociale delle comunità locali. I principi fondamentali di RS sono la partecipazione civica, l'integrazione sociale, la solidarietà, il networking e il partenariato.

L'ambito di lavoro dell'organizzazione comprende quattro aree principali: cooperazione internazionale allo sviluppo, educazione alla cittadinanza globale, volontariato e sostegno sociale basato sulla famiglia. L'equità di genere, i diritti umani e l'inclusione sociale sono affrontati come questioni trasversali in tutti i programmi attuati. Anche Rosto Solidário adotta approcci di educazione non formale per promuovere opportunità di apprendimento permanente seguendo il quadro di cittadinanza globale.

RS cerca la trasformazione sociale aumentando la consapevolezza critica delle disuguaglianze esistenti, promuovendo la partecipazione civica e il dialogo interculturale, nonché favorendo la solidarietà e l'azione verso il bene comune e il cambiamento sociale.



Lo status giuridico di RS come ONG è stato riconosciuto dal Ministero degli Affari Esteri nel 2008. RS è membro del Consiglio della Piattaforma portoghese delle ONG ed è rappresentato nel Gruppo di lavoro sull'educazione allo sviluppo e la cittadinanza globale.

RS è un'organizzazione accreditata di accoglienza e invio per progetti di Servizio Volontario Europeo dal 2011. Negli ultimi due anni RS ha aumentato il proprio lavoro con i giovani a livello locale, aggiungendo a questo livello anche la prospettiva della comprensione globale del mondo, in quanto offre ai partecipanti l'opportunità di partecipare a esperienze di mobilità internazionale per l'apprendimento, in particolare in linea con il programma Erasmus+.

A livello locale, RS è membro della Rede Social do concelho de Santa Maria da Feira (network locale di 115 organizzazioni che forniscono servizi sociali - seguendo le linee guida del Piano d'azione nazionale per l'inclusione). All'interno di questa rete, RS è stata premiata quattro volte con un riconoscimento per il suo lavoro nella promozione del volontariato e nel sostegno allo sviluppo delle comunità locali.

Sempre a livello locale, RS lavora con le scuole sensibilizzando e formando la comunità scolastica sui temi dei diritti umani e della cittadinanza globale, sensibilizzando e lavorando insieme su iniziative di advocacy all'interno della Campagna globale per l'educazione, ad esempio nelle scuole. Rosto Solidário sostiene il diritto all'istruzione a livello nazionale e internazionale.





# CEIPES

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

**CEIPES–Centro Internazionale per la Promozione dell'Educazione e lo Sviluppo** è un'associazione globale e senza scopo di lucro fondata a Palermo nel 2007 e con antenne in altri 8 paesi europei.

Il CEIPES ritiene che l'educazione e lo sviluppo siano valori fondamentali per raggiungere la pace e la dignità per tutti gli esseri umani. Ogni individuo e comunità ha il potenziale per realizzare i propri diritti. Il CEIPES agisce come facilitatore per attivare la comunità, attraverso un approccio educativo al fine di creare e trasformare energia e risorse. Questo processo è necessario sia per lo sviluppo individuale che sociale. La mission è favorire e sostenere lo sviluppo sostenibile delle comunità locali e l'empowerment degli individui attraverso l'istruzione e la formazione, i diritti umani e la cooperazione internazionale.

Il CEIPES lavora a livello locale, europeo e internazionale in sinergia con più di 100 organizzazioni, enti e istituzioni con l'obiettivo di migliorare metodologie e tecnologie nel campo dell'educazione, sviluppando strategie innovative e strumenti partecipativi nel lavoro con giovani e adulti, nella campo dell'istruzione e della ricerca attraverso la cooperazione locale e internazionale.

A livello locale il CEIPES coordina il Network CEIPES, che ha sede in Sicilia e conta più di 40 membri tra organizzazioni, enti pubblici e privati. Lo scopo della rete è promuovere la cooperazione tra i diversi stakeholder a livello locale e facilitare l'accesso alle opportunità europee, come le mobilità per l'apprendimento e la cooperazione europea.



A livello europeo e internazionale il CEIPES opera grazie ad una forte collaborazione con più di 50 ONG, università ed enti pubblici. Lo scopo comune di tutti i partner è realizzare un cambiamento positivo, facilitare la coesione sociale nel rispetto dei diritti umani e la partecipazione attiva di tutti gli individui per la loro piena realizzazione personale e collettiva.

Il CEIPES dispone di 4 diverse unità che si occupano di diversi argomenti:

- Innovazione ICT e STEAM
- Sostenibilità, ambiente e cambiamenti climatici
- Arte, Cultura e Creatività
- Bisogni Educativi Speciali
- Sviluppo locale e inclusione sociale
- Educazione ai diritti umani e sensibilizzazione, advocacy e antidiscriminazione
- Salute, alimentazione, sport e educazione all'aria aperta
- Rafforzamento delle capacità delle organizzazioni del terzo settore, degli istituti di istruzione e del settore pubblico

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





Co-funded by  
the European Union



## The Gamification of Employment **II**

# Descrizione dei target groups





Co-funded by  
the European Union

# fundación aspaym castilla y león

**ASPAYM Castilla y León** è un'organizzazione che lavora con l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita delle persone con disabilità in generale e con lesioni del midollo spinale in particolare. Attualmente abbiamo più di 2000 membri in tutta la comunità e più di 200 lavoratori.

Purtroppo, le persone con disabilità devono affrontare quotidianamente barriere di accesso alla piena inclusione sociale (barriere architettoniche, di accessibilità digitale, barriere occupazionali...). Queste possono essere analizzate e riflesse in diversi ambiti della vita della persona: condizione fisica, benessere emotivo, relazioni interpersonali, accesso al lavoro e alle risorse educative e socio-culturali.





**Istruzione.** Il processo di inclusione scolastica delle persone con disabilità è relativamente stagnante. Gradualmente l'integrazione degli studenti con disabilità nel sistema educativo tradizionale sta recuperando terreno, ciononostante le misure non hanno incorporato completamente i giovani con disabilità nel sistema scolastico tradizionale.

**Occupazione.** I giovani con disabilità incontrano molti ostacoli all'accesso al mondo del lavoro: mancanza di opportunità, salute o malattia a lungo termine e mancanza di qualifiche o esperienza.

**Salute.** Molti giovani con disabilità soffrono di malattie croniche, che portano a problemi di salute cronici, sia fisici che psicologici.

**Relazioni sociali e familiari.** Le relazioni sociali e l'accesso alle attività socio-culturali, allo svago e al tempo libero sono ridotti, portando a sentimenti di noia e scarso sviluppo personale.

In questo modo, e seguendo la proposta principale di questo progetto, che lavora per ridurre al minimo i rischi di esclusione sociale, includiamo nel nostro target group i giovani, tra i 16 e i 30 anni. Questo gruppo comprende persone con e senza disabilità. Per quanto riguarda le persone con disabilità, ne esistono diverse tipologie: la disabilità più comune e diffusa è quella fisica. La maggior parte di chi ha una disabilità fisica ha bisogno di una sedia a rotelle per potersi muovere. Altri tipi di disabilità che possiamo trovare nel nostro gruppo sono la disabilità intellettiva e la cecità.



Universidad Europea  
Miguel de Cervantes

L'UEMC prevede corsi di laurea in presenza e online. Come al solito, gli studenti dei corsi di laurea in presenza hanno un'età compresa tra i 18 e i 24 anni, mentre gli studenti dei corsi di laurea virtuali hanno un'età dai 18 fino, in alcuni casi, a più di 50 anni, perché molti di questi studenti lavorano e scelgono la formazione online per conciliare il lavoro con gli studi. Gli studenti appartengono a tre facoltà: Scienze della Salute, Scienze Sociali e Scuola Politecnica. Ridotta anche la percentuale di studenti di master (10%) e di dottorandi (<1%).

Gli studenti che solitamente partecipano a questo tipo di progetti sono quelli del primo e del secondo anno di laurea, che sono più aperti alle attività extra-accademiche. Dato che gli orari delle classi sono fissati in modo che abbiano mattinate o pomeriggi liberi, gli studenti hanno ampio tempo a disposizione per partecipare ad altri tipi di attività.

L'UEMC scommette su progetti di innovazione educativa già dall'anno accademico 2016-17, che permettono agli studenti di familiarizzare con iniziative come questo progetto.

Dopo aver terminato gli studi, gli studenti avevano difficoltà a trovare lavoro a causa della loro mancanza di esperienza e della loro giovane età. Per questo motivo l'UEMC attribuisce particolare importanza al lavoro sulle competenze trasversali.



Oltre alle iniziative di innovazione educativa, l'UEMC tiene colloqui di orientamento al lavoro e offre programmi di sostegno per studenti con bisogni speciali. Inoltre, dispone di un programma di monitoraggio dell'evoluzione degli studenti, che può essere richiesto da quei genitori o tutori che desiderano essere informati sull'evoluzione dei propri figli.





**Gamma Institute** ha applicato gli strumenti sviluppati in questo progetto al seguente gruppo target:

- **Giovani con problemi psicologici** quali: basso livello di autostima, episodi d'ansia o depressione, bullismo nelle scuole o negli ambienti organizzativi, difficoltà nelle transizioni nell'arco della vita (l'avvio di una vita indipendente per i giovani, divorzio, transizioni di carriera – professionalizzazione) ecc. Questo target group sarà selezionato dal dipartimento sanitario – Gamma Clinic Psychology (clienti in psicoterapia e partecipanti a Gamma Events)
- **Professionisti nel campo dell'educazione e della psicologia:** persone che lavorano con i giovani e con persone con problemi psicologici, insegnanti e consulenti scolastici/di carriera, psicoterapeuti sistemici, psicologi clinici, ecc.
- **Futuri professionisti in psicologia:** studenti di psicologia (laurea triennale e magistrale), che stanno facendo stage presso il Gamma Institute. Persone (tutte le età) della città di Iasi interessate al processo di sviluppo personale.





L'impatto principale che vogliamo ottenere attraverso le attività di questo progetto è quello di aiutare i ragazzi ad accrescere la loro autostima, ad aumentare la loro fiducia nell'esprimere attraverso il teatro le loro emozioni e ad essere consapevoli delle parti del loro io interiore che vogliono sviluppare maggiormente e anche, ad oggi, a ricostruire la connessione sociale tra le persone, perché, da quando è iniziato il periodo della pandemia, le persone, inclusi i giovani, sono sempre più isolate.

Per gli animatori giovanili, gli psicoterapeuti e gli altri specialisti dell'educazione non formale, l'impatto sarà rappresentato dalle competenze che acquisiranno per applicare la metodologia al loro gruppo target diretto. Impareranno non solo come applicare la metodologia, ma in generale come utilizzare il teatro o altri metodi non formali innovativi nel loro lavoro quotidiano.





Co-funded by  
the European Union



ROSTO  
SOLIDÁRIO

Organização Não Governamental para o Desenvolvimento

L'educazione alla cittadinanza globale è un'area centrale di **Rosto Solidário** poiché cerca la trasformazione sociale aumentando la consapevolezza critica delle disuguaglianze esistenti, promuovendo la partecipazione civica e il dialogo interculturale, nonché favorendo la solidarietà e l'azione verso il bene comune e il cambiamento sociale.

RS lavora sempre con le scuole sensibilizzando e formando la comunità scolastica sui temi dei diritti umani e della cittadinanza globale, sensibilizzando e lavorando insieme su iniziative di advocacy all'interno della Campagna globale per l'istruzione.

Inoltre, come ONG per lo sviluppo, Rosto Solidário ha partecipato al processo di costruzione dell'Agenda di Sostenibilità a livello nazionale organizzando eventi di consultazione pubblica e altre iniziative partecipative legate agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Dopo il 2015, come membro della piattaforma delle organizzazioni non governative per lo sviluppo (ONG) portoghesi, Rosto Solidário ha intrapreso iniziative di disseminazione e monitoraggio degli SDG e nel lavoro che l'organizzazione promuove cerca di raggiungere gli indicatori SDG (a livello locale e nazionale).



Rosto Solidário dimostra, quindi, una vasta esperienza nello sviluppo di progetti ambientali e di economia sostenibile. Essendo questa un'altra delle competenze chiave più richieste oggi, RS sarà il partner giusto per promuovere tale competenza nell'ecosistema di apprendimento gamificato del progetto. Il gruppo target comprende giovani, tra i 16 e i 30 anni, con barriere sociali e/o economiche.





# CEIPES

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

Il CEIPES – Centro Internazionale per la Promozione dell'educazione e lo Sviluppo – opera in diverse aree di intervento, con diversi gruppi target: giovani, adulti, migranti, giovani svantaggiati, NEET, donne, educatori, insegnanti e studenti, membri delle istituzioni pubbliche, disoccupato.

Per quanto riguarda il gruppo target di questo progetto, si tratta di un gruppo molto ampio e in tutti è stata identificata la necessità di generare metodologie innovative che migliorino l'occupabilità dei giovani e favoriscano la formazione attraverso il riciclo e il riadattamento verso la trasformazione digitale. Nello specifico, il target diretto del progetto include educatori, animatori giovanili, leader giovanili e/o consulenti del lavoro impegnati a migliorare l'occupabilità dei giovani.

I risultati di questo progetto forniscono una metodologia innovativa che migliorerà le competenze attualmente più apprezzate dai datori di lavoro, direttamente correlate alle competenze digitali, alla resilienza e all'innovazione.





Inoltre, i giovani in generale e i giovani con minori opportunità (disabilità, disturbi mentali, ostacoli sociali e/o economici, migranti, ecc.) che hanno bisogno di migliorare la propria occupabilità sia per accedere all'attuale mercato del lavoro sia per adattare le proprie competenze e/o o la conoscenza attualmente richiesta dai datori di lavoro sono considerati un potenziale target.

Infine, professionisti di enti sociali che hanno bisogno di riciclare e/o riadattare le proprie conoscenze e competenze relative alla trasformazione digitale e alla resilienza, e imprese e altri agenti economici e/o amministrazioni pubbliche interessate che hanno bisogno di implementare i risultati del progetto nelle proprie strutture professionali.



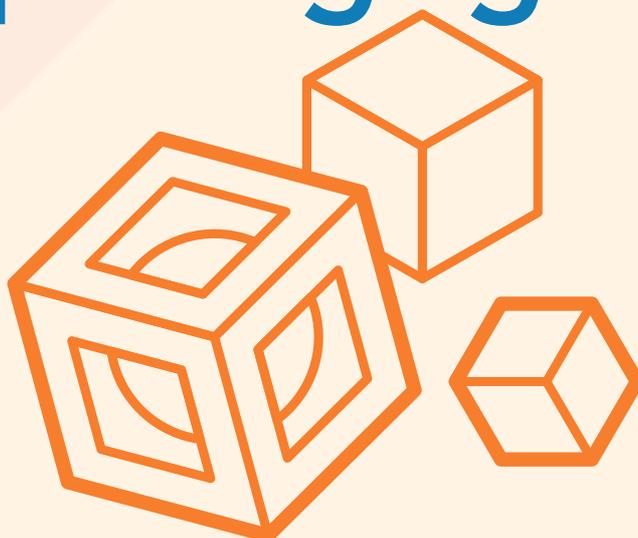


Co-funded by  
the European Union



The Gamification  
of Employment **II**

# La gamification virtuale come strumento pedagogico





# Cos'è la gamification?

## Definizioni basate sul sistema:

- “Uso delle meccaniche di gioco in un contesto non di gioco” (Deterding, Dixon, Khaled & Nacke, 2011).
- “Utilizzo di elementi di gioco e tecniche di progettazione di giochi in ambienti non di gioco” (Werbach, 2012).

La forma più utilizzata è quella denominata Points, Badges and Leaderboards (PBL), in cui la gamification consiste esclusivamente in un sistema di misurazione del successo o del fallimento e premi o punizioni basati sullo stesso.

## Definizioni basate sull'esperienza:

- “Uso intenzionale di elementi di gioco per ottenere un'esperienza giocabile in task e contesti non di gioco” (Seaborn e Fels, 2015).
- “La pratica di svolgere attività simili a giochi per renderle più interessanti o divertenti” (Cambridge Dictionary online.2019).

Questi autori sottolineano che i compiti che devono essere svolti dagli utenti hanno un aspetto ludico, o almeno che sono chiaramente identificati come giochi, rivestendo gli obiettivi con un evidente strato ludico. Un sistema gamificato deve contenere l'essenza del gioco, ma non deve avere l'apparenza esteriore di un gioco. Essere all'interno di un sistema gamificato non implica necessariamente che venga giocato in modo esplicito. In effetti, puoi sperimentare la gamification senza esserne consapevole.



# Cos'è la gamification?

## Definizioni basate sul comportamento dell'utente:

- “La gamification utilizza le meccaniche di gioco, le percezioni e il pensiero ludico per coinvolgere le persone, motivarle all'azione, promuovere l'apprendimento e risolvere problemi” (Kapp, 2012).
- “La gamification è il processo che prende qualcosa che già esiste (un sito web, un'applicazione aziendale, una comunità virtuale) e integra le meccaniche di gioco per motivare la partecipazione, coinvolgere e creare fedeltà.” (Bunchball, 2018).

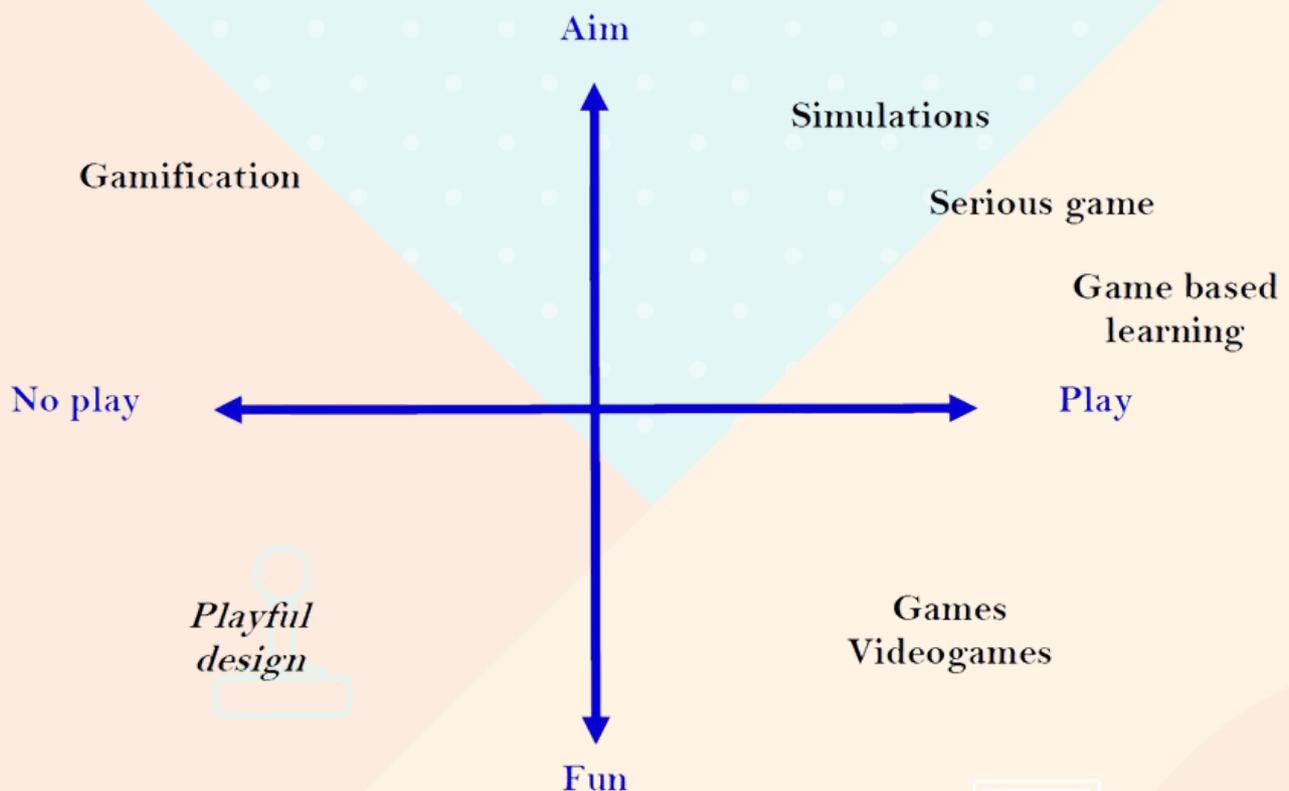
Questi autori parlano di modificare il comportamento degli utenti per modificare la motivazione per cui agiscono. Se il sistema originale non offre loro sufficiente motivazione (lezioni noiose, riabilitazione noiosa, ecc.), cercano un complemento che gli faccia cambiare punto di vista.





## Cosa non è la gamification?

Molti concetti vengono spesso confusi con la gamification. Molti di questi possono essere osservati nell'immagine seguente, in cui abbiamo due assi. L'asse orizzontale indica se l'attività è ludica o meno. L'asse verticale mostra se l'attività ha un obiettivo specifico o se è svolta per divertimento.



**Le simulazioni** sono ricostruzioni di situazioni reali in un ambiente sicuro, solitamente a scopo di apprendimento. I simulatori di volo o di guida sono esempi comuni.

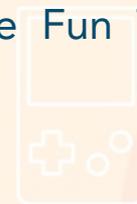


## Cosa non è la gamification?

Un **serious game** è un gioco che è stato progettato fin dall'inizio con uno scopo, che può essere educativo, economico, sanitario, militare, ecc. L'utente gioca e probabilmente si diverte, ma giocare gli permette di raggiungere lo scopo per cui quel gioco è stato creato. Il progetto Gammopoly, guidato dal Gamma Institute e al quale hanno partecipato diversi partner di questo consorzio, è un esempio di serious game.

**Game-based Learning** è una metodologia didattica che utilizza giochi esistenti che non sono stati creati per scopi educativi, per promuovere l'apprendimento o lo sviluppo delle competenze. Il progetto The gamification of employment, predecessore del progetto attuale, è un esempio di applicazione di questa metodologia.

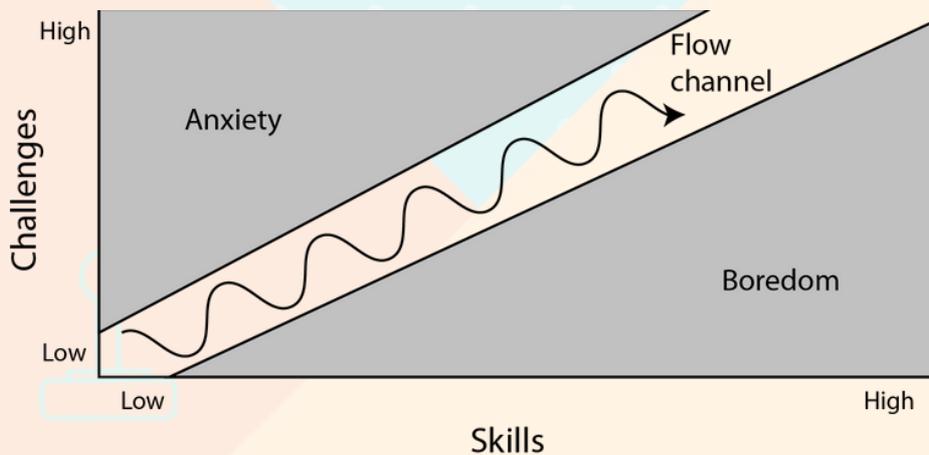
**Playful design** cerca di modificare o trasformare qualsiasi interazione che una persona ha con un prodotto o servizio, in modo che oltre a soddisfare il suo scopo originale, sia un'esperienza divertente. Ci sono innumerevoli esempi che possono essere visti su YouTube cercando The Fun Theory. Il video Piano Staircase è uno dei più esemplari.





## Perché la gamification è utile?

Si usa la gamification per implementarla in attività che, di per sé, non sono divertenti. Di conseguenza, l'obiettivo principale che persegue è motivare gli utenti e farli divertire svolgendo questa attività. In breve, attraverso la Gamification intendiamo che l'utente sia maggiormente coinvolto nello svolgimento di un compito e gli dedichi più tempo. Questa situazione è conosciuta in psicologia come flusso, termine inizialmente definito da Mihaly Csikszentmihalyi (1975). Pertanto, il flusso è lo stato mentale in cui una persona è così immersa e coinvolta in qualcosa da percepire a malapena il passare del tempo.



La figura mostra sull'asse orizzontale il livello di abilità o talento che gli utenti hanno rispetto ai compiti che devono affrontare. L'asse verticale mostra il grado di difficoltà dei compiti o delle sfide proposte all'utente. Se l'abilità dell'utente è elevata ma la sfida è facile, l'utente potrebbe annoiarsi. Al contrario, se il compito è difficile e il livello dell'utente è basso, l'utente potrebbe provare frustrazione. Quando il grado di difficoltà corrisponde al livello dell'utente, si entra nel cosiddetto canale di flusso. La gamification permette di ampliare il canale di flusso.

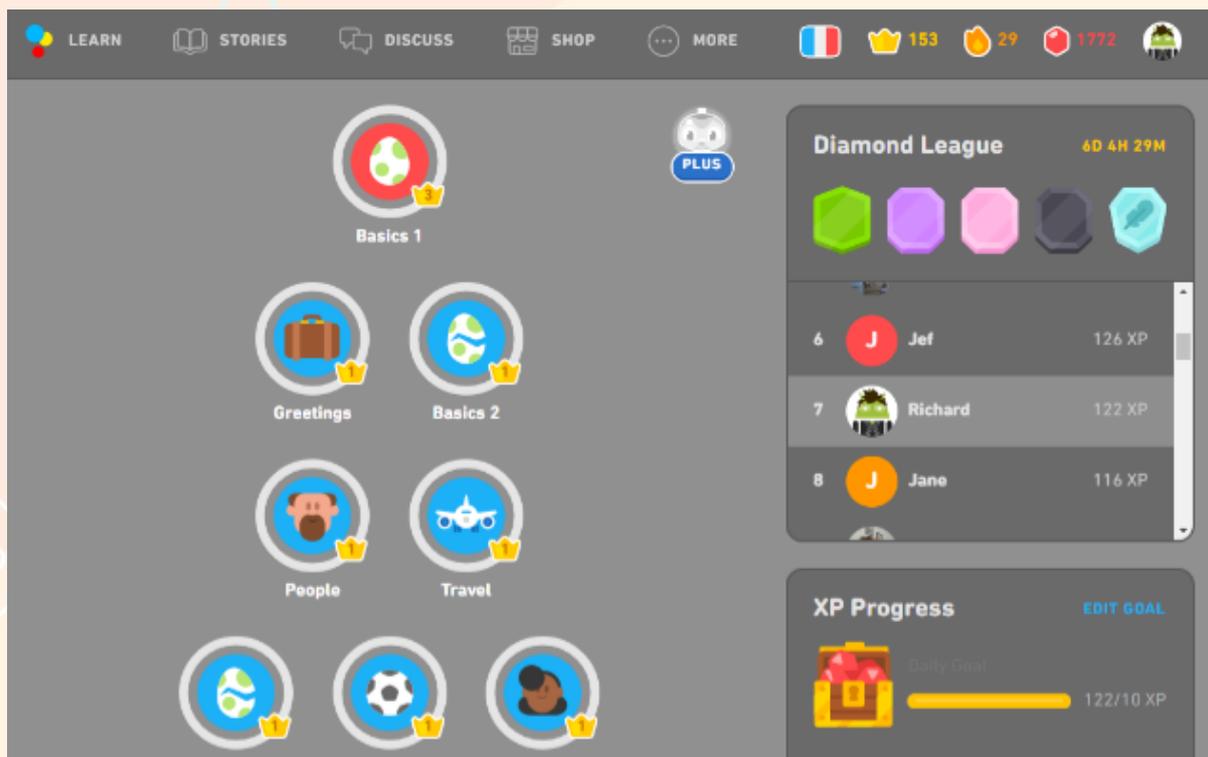


# Esempi di gamification

Ci sono centinaia o migliaia di esempi di Gamification disponibili sul web. Consideriamo due esempi ben noti.

## Duolingo

Duolingo ha cambiato il modo in cui le persone si avvicinano all'apprendimento di una nuova lingua per un approccio all-in che lo rende divertente. Duolingo si è reso conto che imparare una lingua completamente nuova può essere un compito impegnativo, quindi ha associato lezioni ad attività simili a giochi per aiutare gli utenti a ricordare veramente le informazioni. Gamificare l'intera esperienza di apprendimento con punti, badge, serie di apprendimento, funzioni social, premi e altro ancora, aiuta a creare slancio e motivazione per gli utenti nei loro studi.





# Esempi di gamification

## Nike Run Club (NRC)



Nike sa bene che, per molte persone, il principale ostacolo ad un allenamento costante è la mancanza di motivazione. Senza un compagno di corsa, un personal trainer o qualche altra forma di incoraggiamento, è facile che le persone perdano l'abitudine o addirittura non riescano a iniziare. Il NRC si offre di aiutare le persone a superare questo divario di motivazione, incoraggiandole a continuare ad allenarsi e a raggiungere i propri obiettivi, con tracciamento GPS, allenamenti di corsa guidati, piani di allenamento personalizzati e motivazione amichevole da parte di amici e altri utenti, divertendosi lungo il percorso.

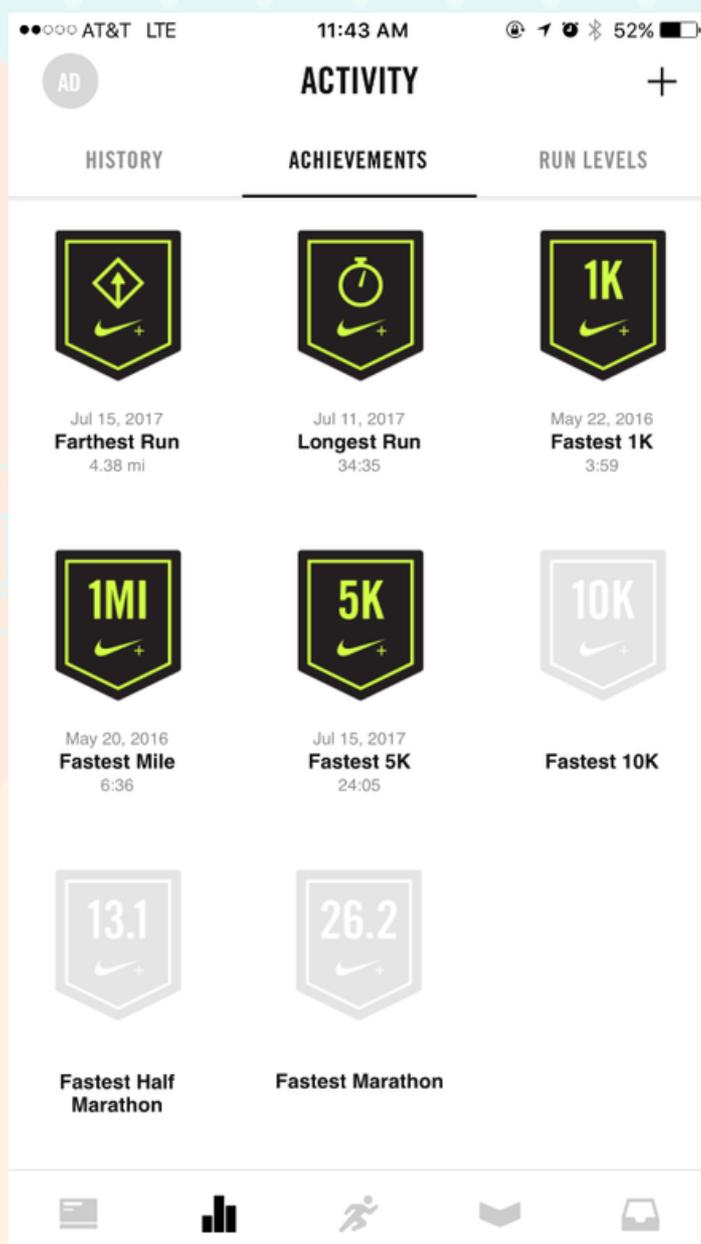
L'app NRC include elementi di gamification per promuovere il coinvolgimento e la fidelizzazione degli utenti rendendo l'allenamento piacevole. L'app incoraggia costantemente gli utenti a registrare le proprie sessioni e a prendere parte a sfide organizzate con altri compagni di corsa. Molte delle sfide appaiono come modalità colorate a schermo intero che offrono premi ai partecipanti. Ogni sfida è accessibile solo per un periodo di tempo limitato: questa urgenza dà agli utenti indecisi una spinta in più per impegnarsi. Dopo che l'entusiasmo iniziale per una nuova app svanisce, mantenere gli utenti motivati può diventare una sfida. Celebrare i progressi è un modo efficace per migliorare il coinvolgimento degli utenti sia durante che molto tempo dopo il loro coinvolgimento iniziale.





## Esempi di gamification

Nike celebra costantemente le piccole vittorie con messaggi personalizzati congratulandosi con gli utenti per i risultati ottenuti e incoraggiandoli ad andare avanti. L'incoraggiamento continuo aumenta la fiducia degli utenti nelle proprie capacità, aumentando al tempo stesso il coinvolgimento all'interno dell'app. E ogni corsa sblocca nuovi traguardi, che possono essere condivisi con gli amici e migliorati nel tempo.





# Relazione tra gamification virtuale e giovani con minori opportunità



I giovani con minori opportunità sono giovani che, in gran parte a causa della loro situazione personale e talvolta anche per le scelte che fanno, affrontano ostacoli diversi e/o più difficili nella loro vita rispetto agli altri giovani. Questo gruppo solitamente include (Salto, 2022):

- **Ostacoli sociali:** giovani che subiscono discriminazioni (a causa del genere, dell'etnia, della religione, dell'orientamento sessuale, della disabilità, ecc.), giovani con competenze sociali limitate o comportamenti sessuali antisociali o rischiosi, giovani in una situazione precaria, (ex ) delinquenti, (ex) tossicodipendenti, giovani e/o genitori soli, orfani, giovani provenienti da famiglie disgregate, ecc.



- **Ostacoli economici:** giovani con un basso tenore di vita, basso reddito, dipendenza dal sistema di previdenza sociale, giovani disoccupati di lungo periodo, giovani senza casa, giovani indebitati o con problemi finanziari, ecc.





# Relazione tra gamification virtuale e giovani con minori opportunità

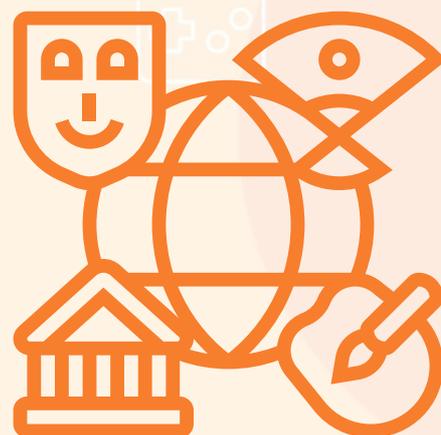


**Disabilità:** giovani con disabilità mentali (intellettuali, cognitive, di apprendimento), fisiche, sensoriali o di altro tipo.



**Difficoltà educative:** giovani con difficoltà di apprendimento, giovani con prematuro abbandono scolastico, persone poco qualificate o non qualificate, giovani che non si sono inseriti nel sistema scolastico, giovani con scarso rendimento scolastico a causa di un diverso contesto culturale/culturale, background linguistico, ecc.

**Differenze culturali:** giovani immigrati o rifugiati o discendenti di famiglie immigrate o rifugiate, giovani appartenenti a una minoranza nazionale o etnica, giovani con problemi di adattamento linguistico e di inclusione culturale, ecc.





# Relazione tra gamification virtuale e giovani con minori opportunità



**Problemi di salute:** giovani con problemi di salute cronici, malattie gravi o condizioni psichiatriche, giovani con problemi di salute mentale, ecc.



**Ostacoli geografici:** giovani provenienti da zone remote, rurali o collinari, giovani che vivono in piccole isole o regioni periferiche, giovani provenienti da zone urbane problematiche, giovani provenienti da aree meno servite (trasporti pubblici limitati, strutture inadeguate, villaggi abbandonati...) , ecc.

È molto comune che tutti questi gruppi presentino difficoltà di apprendimento e/o mancanza di motivazione verso l'apprendimento. Per tutte le ragioni esposte nelle sezioni precedenti, la gamification di qualsiasi processo di apprendimento, come quello che verrà realizzato in questo progetto, viene proposta come un'alternativa interessante per qualificare o certificare questi gruppi in uno specifico sviluppo di competenze.

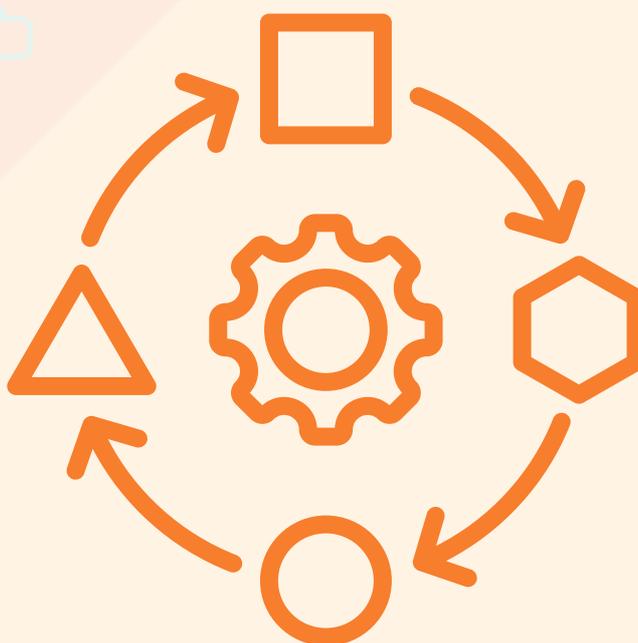


Co-funded by  
the European Union



## The Gamification of Employment **II**

# Adattamenti per giovani con disabilità





## Introduzione

Quando si svolgono attività con i giovani, spesso i criteri di accessibilità non vengono presi in considerazione. Ciò significa che molti giovani con disabilità non riescono a partecipare pienamente alle attività perché non sono pensate per loro, tenendo conto che hanno abilità diverse dagli altri.

Gli adattamenti, secondo Gomendio, "offrono maggiori opportunità di fruire delle attività svolte, migliorando le competenze personali e sociali e l'inclusione nella società e nell'ambiente" (Gomendio, 2000, P138).



Tenendo conto della definizione di cui sopra e della necessità di adattamento delle attività da parte delle persone con disabilità, questo progetto ha lavorato durante tutto il suo processo sull'accessibilità di tutte le sue attività, nonché dei materiali necessari, compreso l'attuale documento o manuale.

È importante che tutti gli educatori, gli animatori giovanili e gli altri professionisti che lavorano nel campo della facilitazione tengano conto dei requisiti essenziali dell'accessibilità, poiché ciò consentirà loro di essere inclusivi con tutte le persone, incoraggiando la piena partecipazione della società alle attività che sviluppano.





# Assi principali per l'adattamento delle attività



Esistono diversi assi principali da tenere in considerazione quando si progettano attività accessibili:

## Tempistiche

Alcune disabilità colpiscono le persone in termini di quantità di tempo di cui hanno bisogno per sviluppare determinati compiti o attività. Pertanto, è importante tenere presente che la tempistica delle nostre attività deve essere sufficiente affinché qualsiasi persona, indipendentemente dalla disabilità, possa parteciparvi.

## Attenzione al tipo di disabilità

Ogni disabilità è diversa e ne esistono diverse tipologie. Pertanto, quando programmiamo le attività, dobbiamo tenere presente che non le stiamo adattando solo a un unico tipo di disabilità, ma che dobbiamo comprendere tutto, dagli adattamenti visivi a quelli fisici, cognitivi, uditivi, ecc.

## Supporto materiale

È necessario che tutte le persone che partecipano alle attività siano dotate delle risorse e dei supporti materiali necessari quando il tipo di disabilità lo richiede. È possibile che le persone con disabilità abbiano bisogno di determinati supporti per svolgere le attività, come bastoni, tablet per comunicare, screen readers per accedere a elementi elettronici, ecc.





# Assi principali per l'adattamento delle attività

## Supporto umano

Alcune persone con disabilità potrebbero aver bisogno di maggiore supporto, come ad esempio un assistente personale. Altri riescono a farcela completamente da soli, mentre altri necessitano del supporto di chi implementa l'attività. Pertanto, dovremmo aspettarci che potrebbe essere necessario aumentare proporzionalmente il numero di professionisti e/o avere professionisti specializzati nell'assistenza personale.





## Accessibilità nell'ambiente digitale

 Il progetto Gamification of Employment II si basa su un ecosistema formativo virtuale. Per questo motivo è importante puntare non solo sull'adattamento delle attività, ma anche sull'accessibilità web, dato che ogni modulo formativo deve essere accessibile a qualsiasi persona, senza che la disabilità sia un ostacolo alla partecipazione.

Per un accesso adeguato a tutte le informazioni contenute nelle attività online, i professionisti dell'accessibilità web svilupperanno tali contenuti, in modo che quando accedono alla piattaforma del progetto, scaricano la documentazione e partecipano alle attività online, chiunque con disabilità possa accedere e partecipare pienamente. In questo senso sono stati presi in considerazione criteri di accessibilità in base alle diverse tipologie di disabilità riscontrabili.





# Guida per tipo di disabilità

## Disabilità fisica

Alcune persone hanno bisogno di elementi materiali per gestire meglio il mondo della tecnologia, come mouse speciali, tastiere adattate o l'uso di diverse tecnologie come il tracciamento oculare.

## Deficit visivo

Esistono diversi tipi di disturbi visivi, come la cecità, il daltonismo o l'ipovisione. Per adattare i contenuti web a queste esigenze, nel caso dei non vedenti, vengono utilizzati screen reader o linee Braille come tastiere.

Dovrebbe essere evitato anche l'uso dei colori come metodo per trasmettere informazioni, poiché le persone daltoniche non saranno in grado di comprendere il messaggio.



Infine, va sottolineato che l'utilizzo di caratteri pesanti rende difficoltosa la lettura per le persone ipovedenti o dislessiche. Un altro elemento per l'adattamento di alcuni materiali è il testo alternativo. Le immagini dovrebbero avere un testo alternativo che indichi le informazioni contenute nell'immagine in modo che il lettore possa interpretarle.



# Guida per tipo di disabilità

## Problemi di udito

È necessario che i contenuti registrati in formato audio o video abbiano al contempo una descrizione in lingua dei segni o sottotitoli.

## Disabilità intellettiva

Le informazioni devono essere trasmesse in ordine logico. Inoltre, l'uso di illustrazioni o pittogrammi è di grande aiuto per le persone con disabilità intellettiva, poiché facilita la comprensione delle informazioni.

Dovremmo anche evitare elementi che distraggono facilmente l'attenzione, poiché le persone con deficit di attenzione potrebbero perdere informazioni importanti.

Per le persone con problemi di memoria, è importante che le informazioni siano chiare, poiché ciò rende più facile ricordarle.

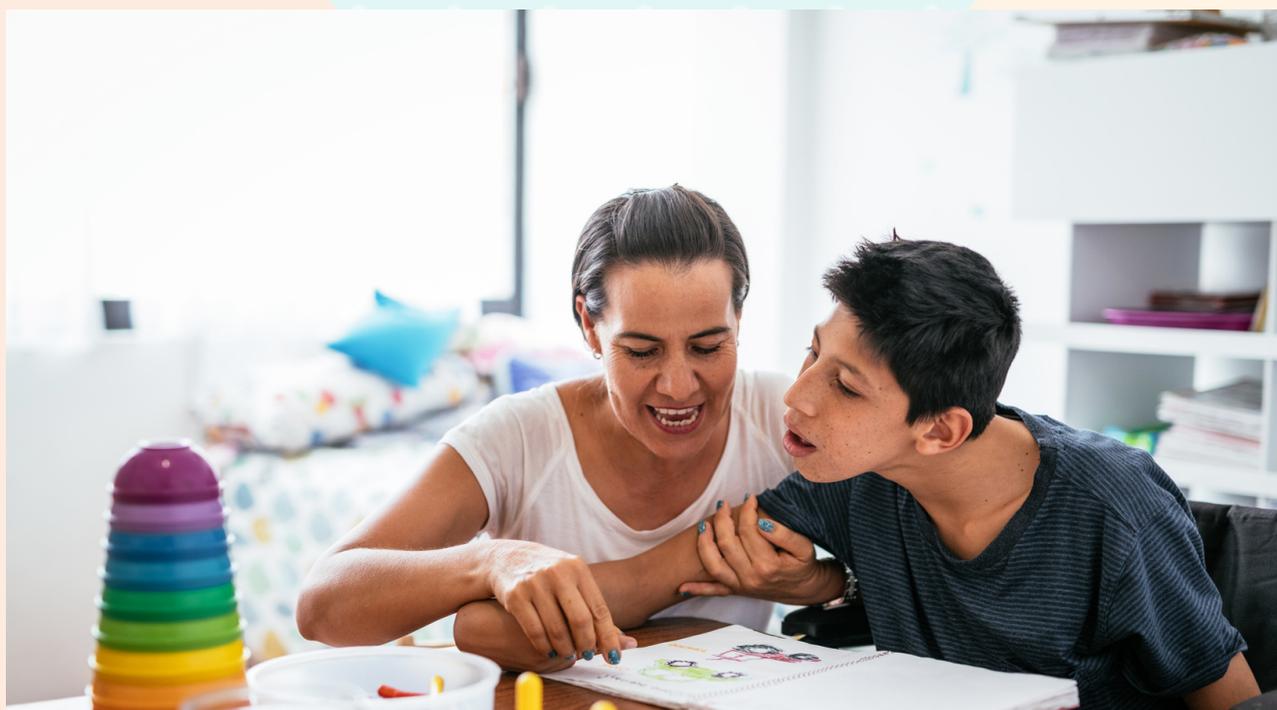
## Disabilità mentale

È di grande importanza evitare informazioni poco strutturate ed elementi sensibili, come immagini lampeggianti o suoni forti. Inoltre, l'uso di una lettura facile e l'evitare elementi di distrazione rendono più facile per le persone con disabilità mentali e intellettive comprendere i contenuti.



## Guida per tipo di disabilità

Come per qualsiasi persona con disabilità e per facilitare l'accessibilità al web, nei nostri materiali dovrebbero essere fornite informazioni chiare e ben strutturate. Ciò significa, ad esempio, che quando si naviga in un documento o si segue una presentazione, vi sarà un ordine logico generale, chiarezza e differenziazione tra titoli, sottotitoli e informazioni. In questo modo, gli screen reader e altri elementi di accessibilità digitale possono leggere le informazioni all'utente in modo ordinato.





# Fasi di adattamento delle attività

## Adattamenti metodologici

- Appropriatelyzza del linguaggio
- Strategie motivazionali
- La diversità come elemento base delle nostre attività
- Partecipazione attiva
- Criteri inclusivi
- Incoraggiare l'autoapprendimento

## Adattamenti all'ambiente e alle attrezzature

### *Materiali*

Il materiale dovrebbe favorire la mobilità e adattarsi alle esigenze di ciascun partecipante. Dovrebbe anche essere motivante.

### *Ambiente*

Le strutture devono essere prive di barriere architettoniche, ostacoli e pendenze. Devono avere spazi ben definiti.

## Adattamento dell'attività

- Le attività dovrebbero avere vari gradi di difficoltà e livelli di esecuzione per poter includere tutti i tipi di partecipanti.
- Attività diverse per lo stesso contenuto.
- Proporre attività di libera scelta.
- Raccogliere le tipologie di attività che devono essere svolte dalle persone con disabilità.
- Partire dai loro bisogni, gusti e motivazioni.
- Includere attività che pongono una certa sfida che può essere affrontata.

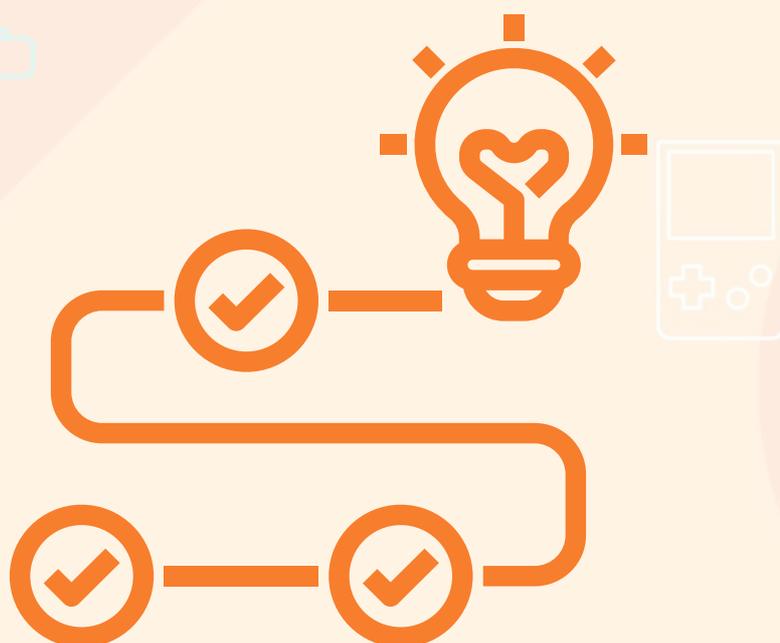


Co-funded by  
the European Union



# The Gamification of Employment **II**

## Conclusioni metodologiche





## Feedback sull'ecosistema di apprendimento virtuale innovativo

L'ecosistema di apprendimento virtuale GOE II è costituito da 5 percorsi formativi e ciascuno di essi ha sviluppato una competenza strategica per affrontare la trasformazione digitale e rafforzare l'occupabilità del target group secondo 3 livelli di difficoltà:

1. Capacità digitali
2. Gestione e analisi di grandi volumi di dati: Big Data
3. Resilienza
4. Economia ambientale e sostenibile
5. Comunicazione digitale

Ogni corso è composto da tre livelli di specializzazione (base, intermedio, esperto) attraverso una narrazione gamificata. Gli utenti hanno, così, sviluppato l'esperienza formativa attraversando tutti i livelli di specializzazione oppure hanno effettuato un test preventivo che indicava il loro grado di conoscenza e gli consigliava il livello da intraprendere a seconda del risultato ottenuto. Prima di accedere a un nuovo livello, l'utente ha completato le diverse risorse formative, dimostrando l'acquisizione di tale conoscenza. Una volta portato a termine il percorso, l'utente ha ottenuto una certificazione a garanzia delle conoscenze acquisite.

L'ecosistema di apprendimento virtuale è stato testato prima della sua versione finale all'interno di ciascuna delle entità di questo consorzio, con almeno 20 giovani del target group in ognuna di esse.



In questo modo, l'ecosistema di apprendimento virtuale GOEII è stato testato da 104 giovani tra i 16 e i 30 anni, la maggior parte dei quali studenti delle scuole superiori e delle università. In termini di paesi di provenienza, 44 partecipanti provenivano dalla Spagna, 20 dall'Italia, 20 dal Portogallo e 20 dalla Romania.

Una volta completato il percorso formativo, i partecipanti hanno avuto la possibilità di compilare un questionario di gradimento. Di seguito è riportato il questionario con la risposta a ciascuno degli item.

Il questionario iniziava con un messaggio di benvenuto:

*"Congratulazioni, ora sei un membro ufficiale di GoE2! Dicci cosa pensi della piattaforma in modo che possiamo migliorarla!"*

Ciascuno dei seguenti item è stato valutato da 1 (totalmente insoddisfatto) a 6 (totalmente soddisfatto).





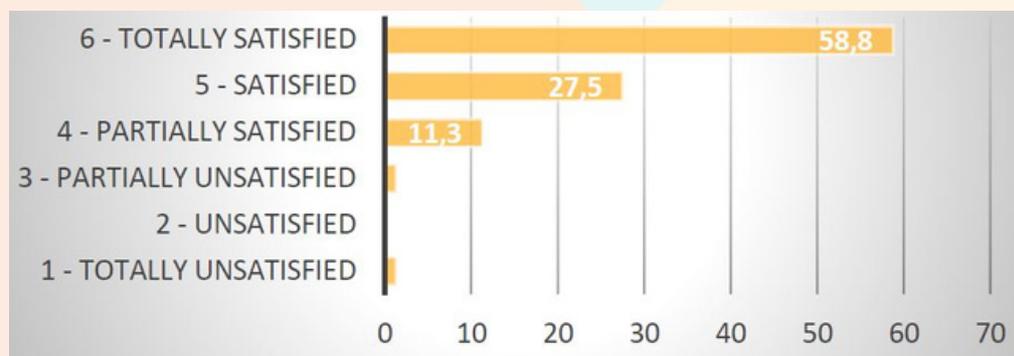
## Soddisfazione generale per il corso

I partecipanti, nel complesso, sono rimasti molto soddisfatti del corso, degli elementi gamificati (punteggio, classifica, livelli, badge...) e della narrazione, come dimostra la seguente grafica:

### a) Soddisfazione generale riguardo al corso



### b) Soddisfazione per gli elementi gamificati (punteggio, classifica, livelli, badge...)?



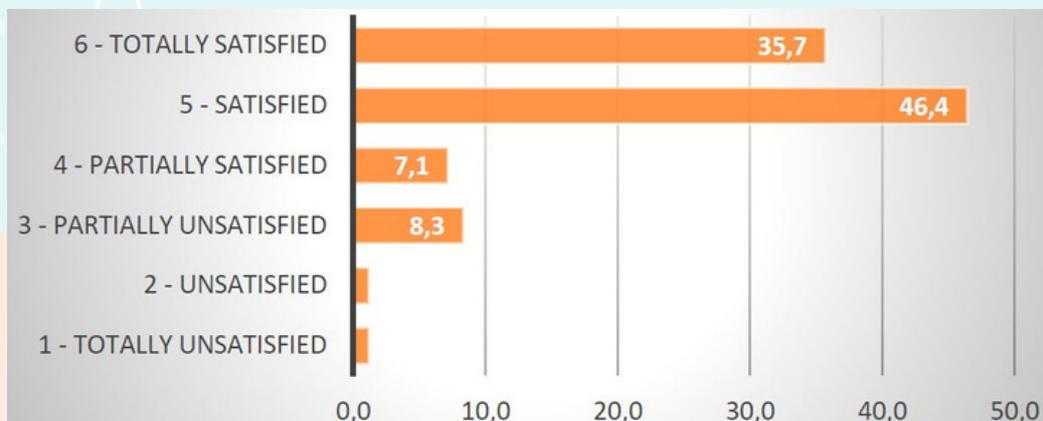
### c) Soddisfazione generale per la narrazione



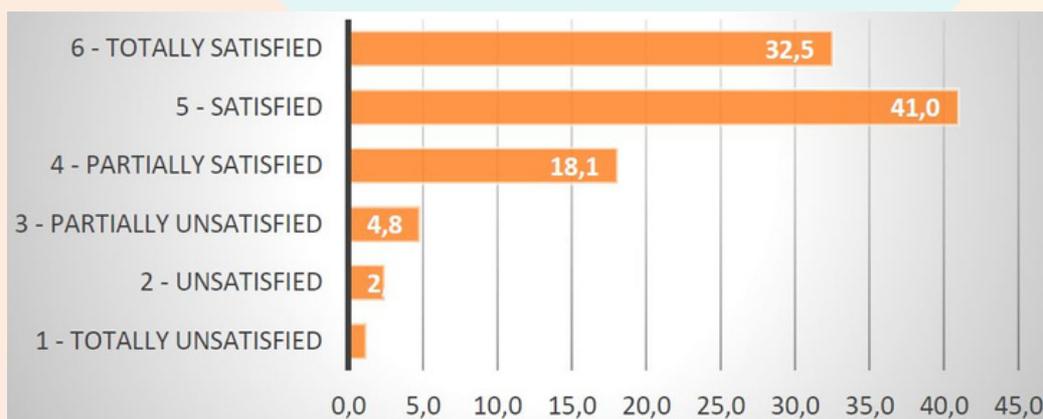


## Soddisfazione per il modulo sulle Competenze Digitali

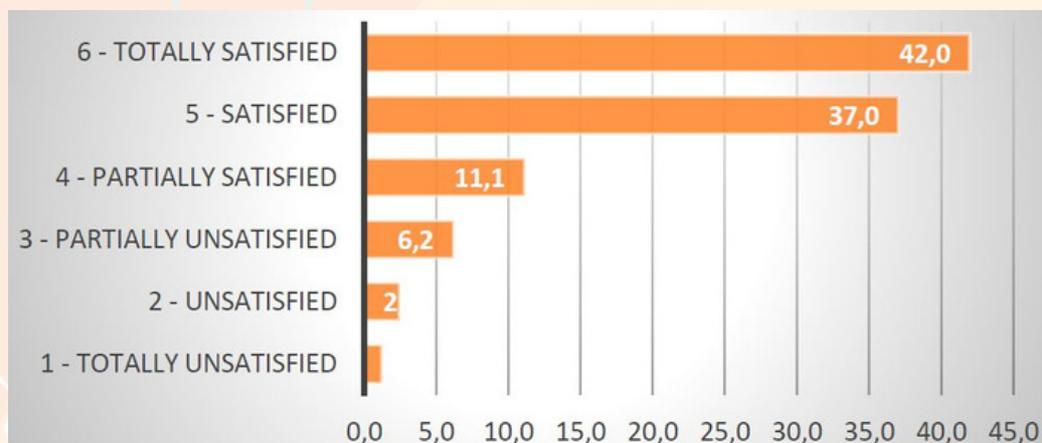
### a) Presentazioni



### b) Pdf e contenuti teorici



### c) Attività





### d) Prova finale



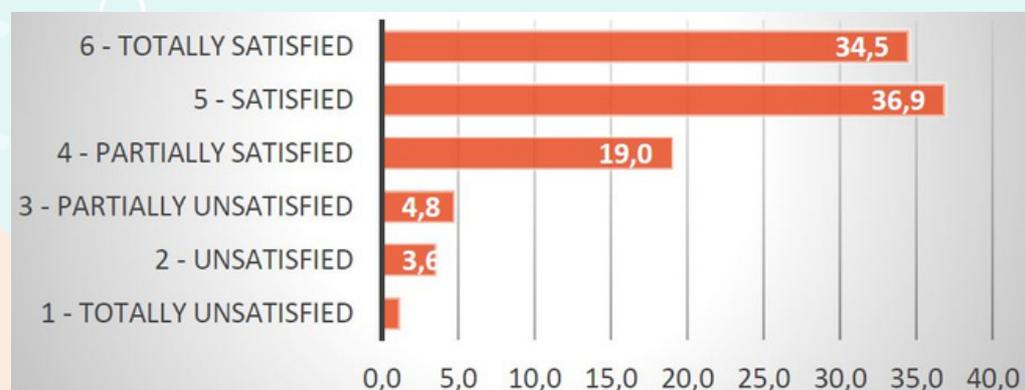
### e) Soddisfazione generale





## Soddisfazione per il modulo Big Data

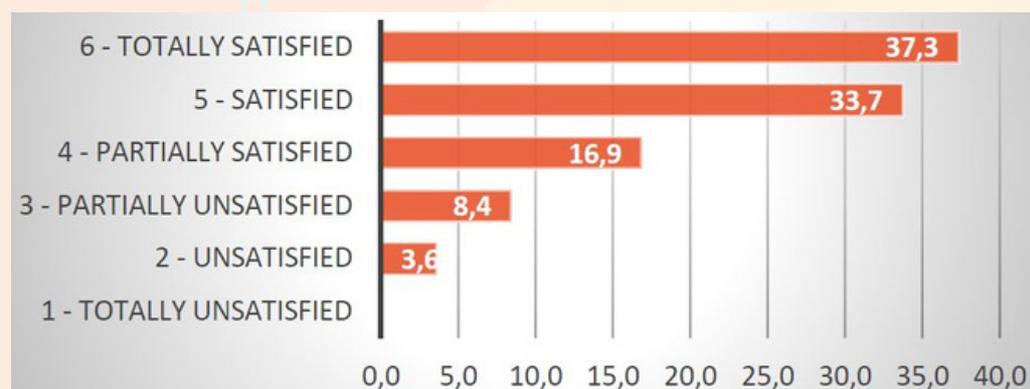
### a) Presentazioni



### b) Pdf e contenuti teorici

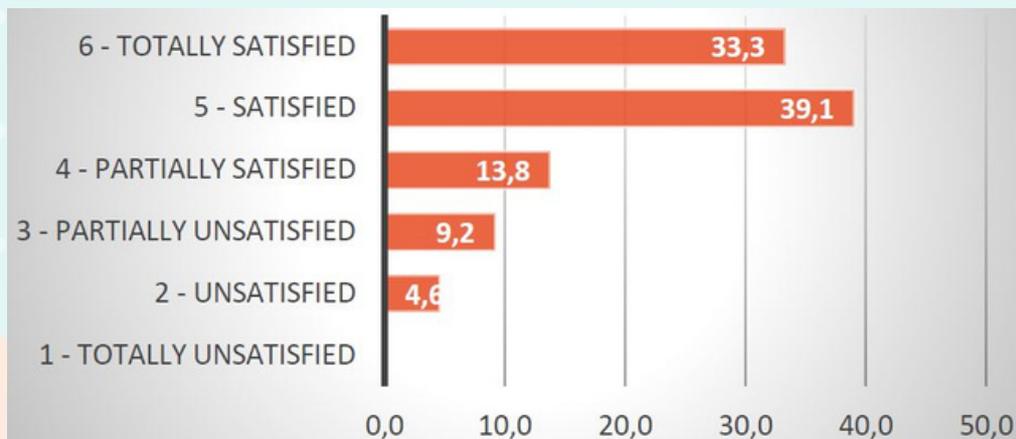


### c) Attività

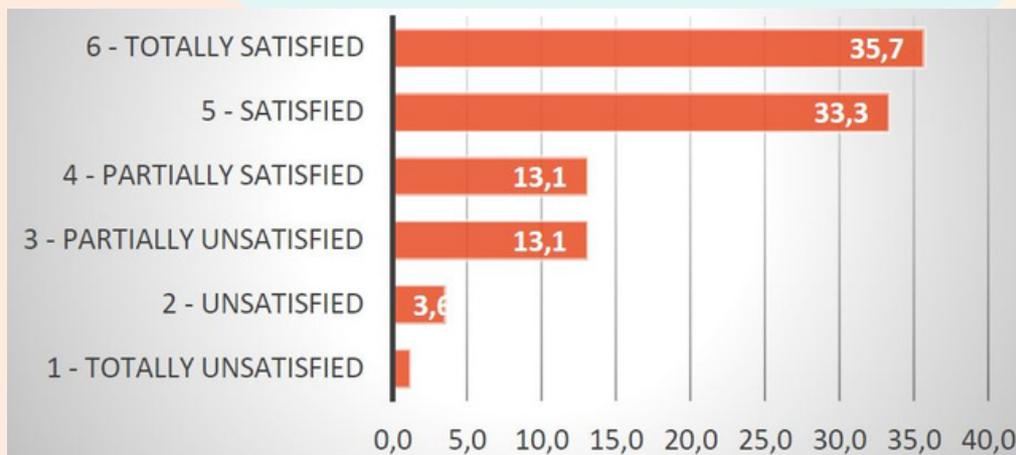




### d) Prova finale



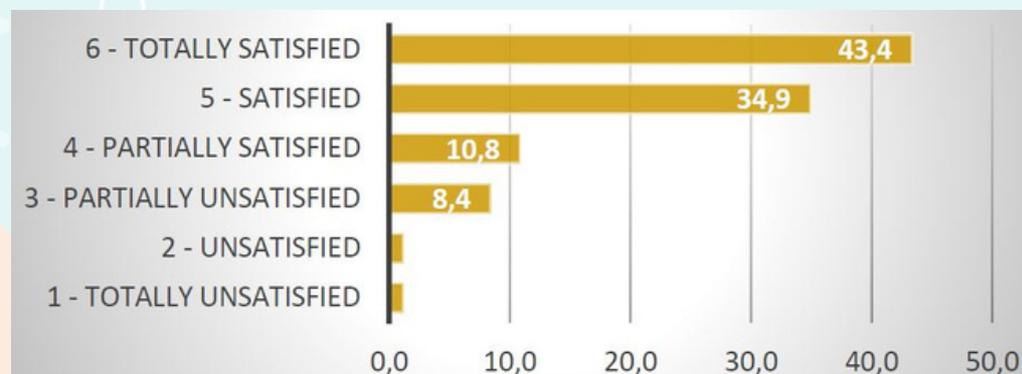
### e) Soddisfazione generale



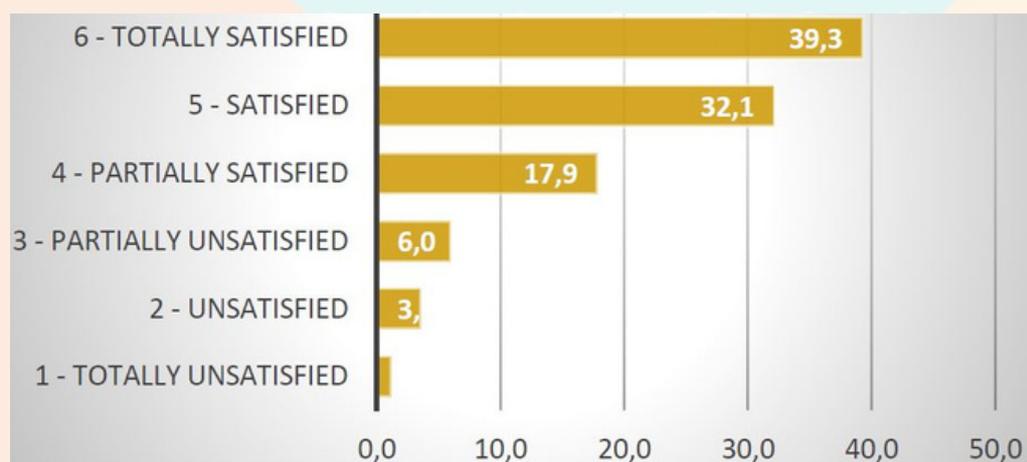


## Soddisfazione per il modulo di Resilienza

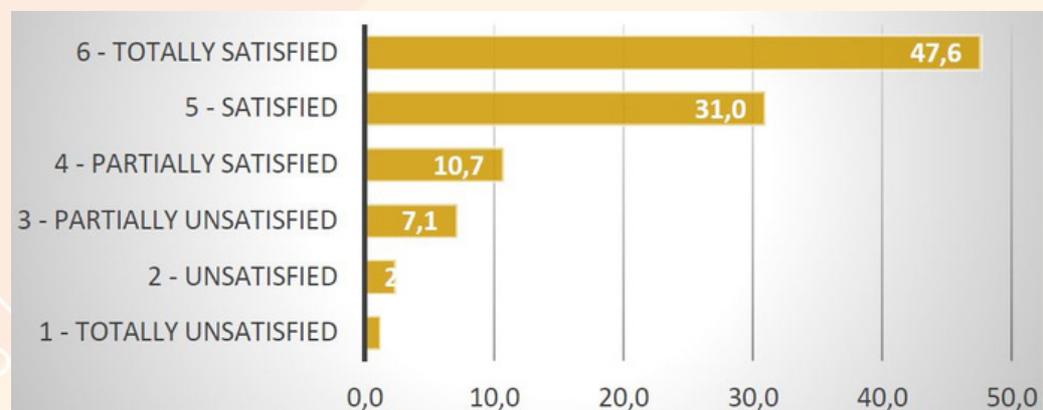
### a) Presentazioni



### b) Pdf e contenuti teorici

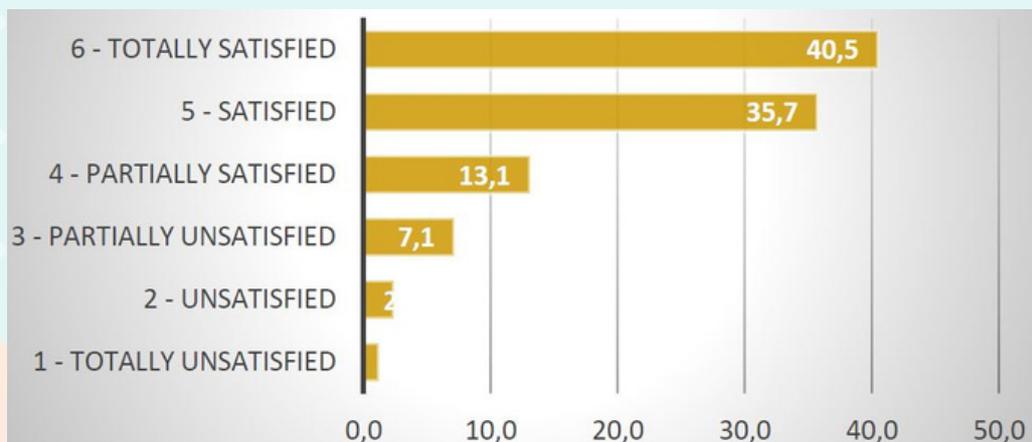


### c) Attività

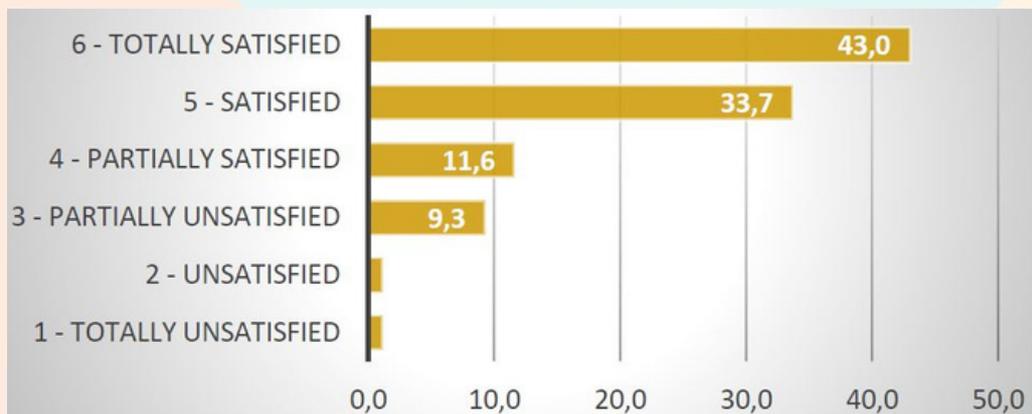




### d) Prova finale



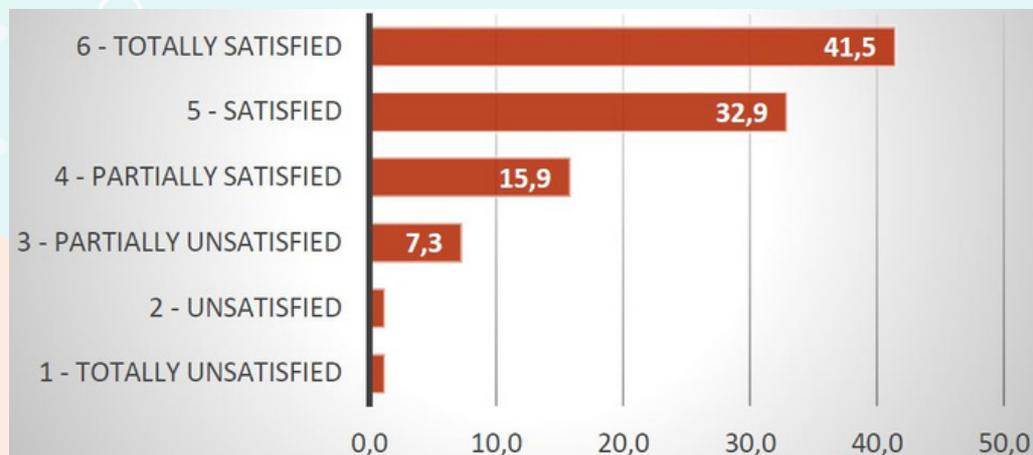
### e) Soddisfazione generale



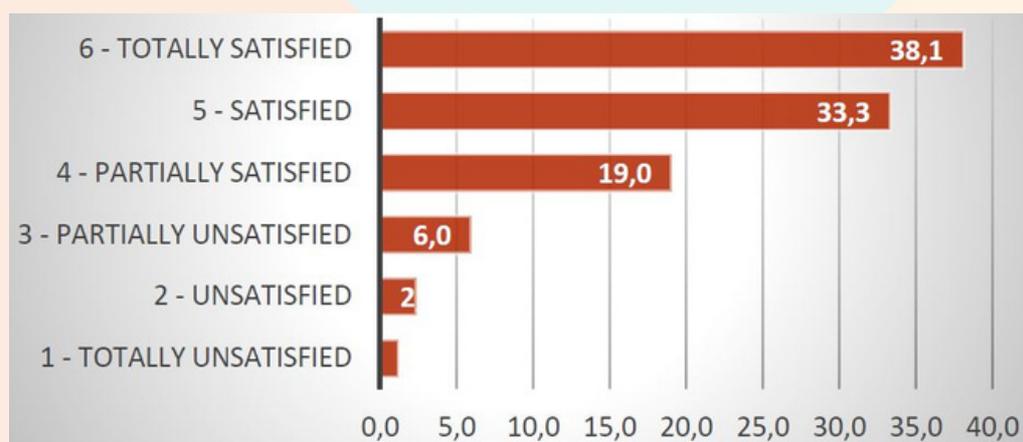


## Soddisfazione per il modulo di Comunicazione Digitale

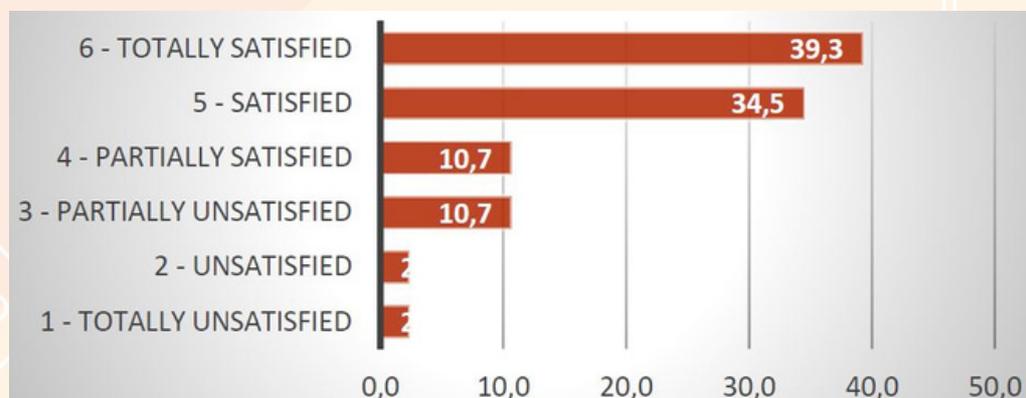
### a) Presentazioni



### b) Pdf e contenuti teorici

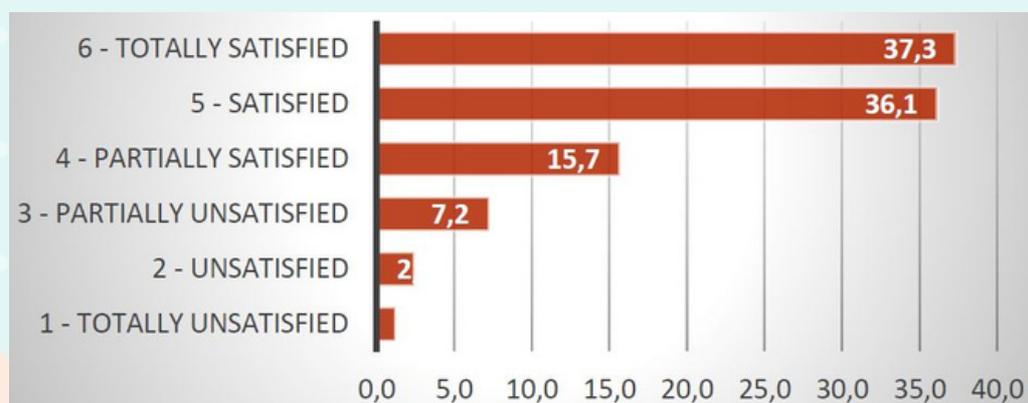


### c) Attività

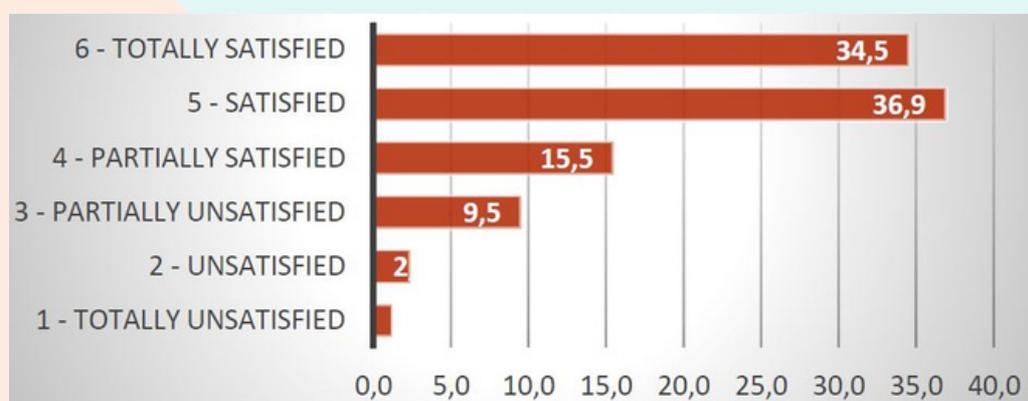




### d) Prova finale



### e) Soddisfazione generale





## Soddisfazione per il modulo sull'Economia ambientale e sostenibile

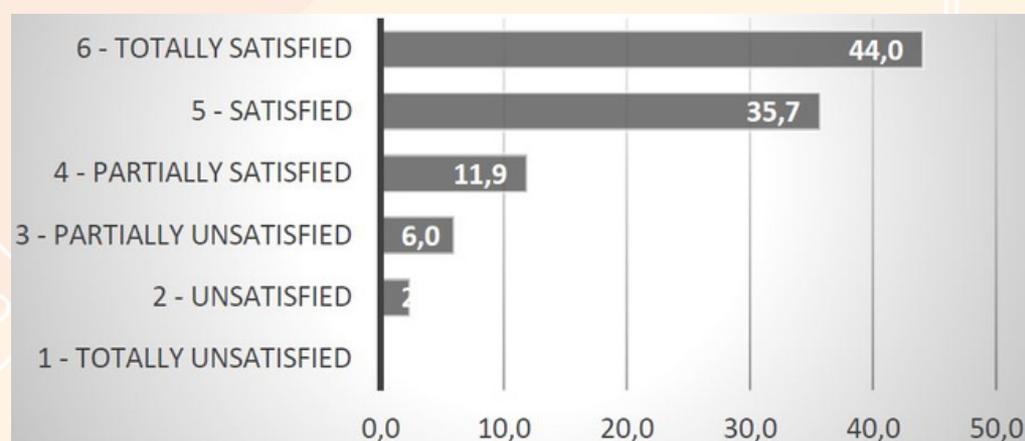
### a) Presentazioni



### b) Pdf e contenuti teorici

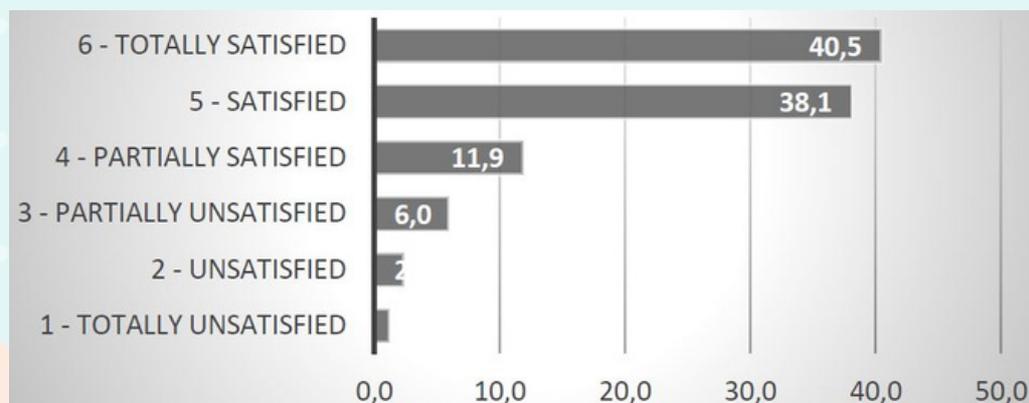


### c) Attività

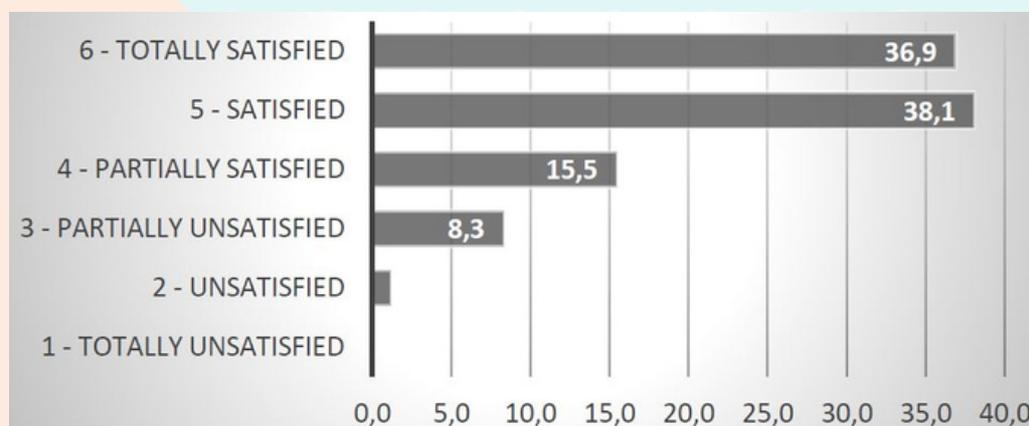




### d) Prova finale



### e) Soddisfazione generale









## Altre idee e commenti sulla piattaforma, sul corso e sui moduli

Ai partecipanti è stato chiesto di contribuire al miglioramento del corso con alcuni suggerimenti pratici e feedback sulla loro esperienza.

### Riguardo alla piattaforma

I partecipanti hanno fornito feedback sulla piattaforma utilizzata.

- Hanno ritenuto facile registrarsi e interagire con la piattaforma e, in generale, la considerano ben progettata.
- Tuttavia hanno rilevato anche alcuni problemi, ad esempio la lentezza. Soprattutto nelle presentazioni ppt, si blocca spesso e presenta alcuni bug. Inoltre, l'accessibilità del sito web da mobile dovrebbe essere migliorata poiché era impossibile accedervi.
- Alcuni partecipanti hanno avuto problemi con PowerPoint (che si bloccava spesso) e non riuscivano ad avanzare ad altri livelli e ad altri partecipanti non è apparso il modulo di feedback finale. Un suggerimento fornito è stato quello di far saltare la parte "presentazione" o di fare avanzare velocemente le diapositive.
- Un altro suggerimento è stato quello di aggiungere una sezione audio, per rendere la piattaforma il più accessibile possibile alle persone con gravi disabilità visive.



## Riguardo al corso

- Alcuni partecipanti hanno ritenuto che il corso fosse perfetto e non avrebbero cambiato nulla. Lo hanno considerato abbastanza completo e adatto a tutti i livelli. Hanno apprezzato anche i badge, la narrazione e gli elementi di gamification.
- Tuttavia, altri partecipanti hanno considerato il corso lungo, denso e poco interattivo. Nonostante i temi fossero molto interessanti e pertinenti, pensano che manchi un po' di dinamismo nel corso. In tal senso, hanno suggerito che meno testo e più elementi di interattività e di gamification migliorerebbero l'intera esperienza. Un altro suggerimento è stato quello di includere dei video nel corso, in modo che risultasse più accattivante e interattivo.

## Riguardo ai moduli

- Per quanto riguarda i moduli, in generale, i partecipanti li hanno ritenuti utili e relativamente facili, ad eccezione del modulo Big Data, che è stato decisamente più difficile degli altri. La maggior parte dei partecipanti, infatti, lo ha considerato molto più lungo e difficile degli altri e talvolta gli utenti non lo hanno capito.

I partecipanti hanno dato alcuni suggerimenti importanti per migliorare i contenuti e l'interattività dei moduli:

- La parte teorica è troppo lunga, i ragazzi hanno una capacità di attenzione più breve e potrebbero non essere interessati al completamento di tutta la parte teorica. Probabilmente dovrebbe essere più compatto, con meno testo scritto e più video, immagini, grafica e giochi.



- Cambiare l'ordine dei materiali: prima il ppt e poi il pdf (per chi vuole sperimentare più contenuti).
- Includere attività interattive nelle presentazioni e includerne alcune sul problem solving. Inoltre, aggiungere alcuni brevi video per insegnare i contenuti, al posto dei pdf.
- Aggiungere l'acquisto di libretti o kindle, epub e magari video perché le aree tecniche sono molto difficili da insegnare sulla carta. Soprattutto per argomenti come editing, coding, ecc.
- In alcuni esercizi non era chiaro cosa dovessero fare, quindi potrebbe essere importante chiarire le istruzioni.
- Negli esercizi che richiedono di completare delle frasi, sarebbe preferibile usare l'opzione "drag and drop" (trascina e rilascia), poiché a volte basta sbagliare una lettera perché l'esercizio risulti sbagliato, anche se la risposta è giusta.
- In alcuni moduli la valutazione sembrava inadeguata e non c'era alcun feedback sulle risposte fornite.



## Conclusioni

Analizzando i risultati ottenuti, possiamo considerare che i partecipanti sono rimasti soddisfatti del percorso formativo, poiché oltre l'85% di loro ha espresso una soddisfazione generale riguardo al corso.

La gamification è stata probabilmente l'aspetto più apprezzato, dal momento che il 97,6% dei partecipanti ha valutato questo aspetto pari o superiore al livello 4. Inoltre, la narrazione è stata valutata molto positivamente (93% pari o superiore al livello 4).

Nei 5 moduli sono state ugualmente valorizzate le presentazioni, i pdf e i contenuti teorici, le attività e la prova finale. La valutazione complessiva dei cinque percorsi è stata tra la media e l'alta soddisfazione, senza che nessun corso si distinguesse in modo significativo tra gli altri per risposta negativa.

I materiali teorici sono stati nel complesso apprezzati, nonostante più di un partecipante abbia ritenuto che la parte teorica fosse troppo lunga e potrebbe essere più efficace se accorciata o, almeno, se fosse uno strumento didattico meno formale.

Tra le parole chiave che risaltano maggiormente e che non sono implicite nell'oggetto di ciascuno dei blocchi ci sono: apprendimento, conoscenza, creatività e innovazione.

Per quanto riguarda la gamification dei contenuti, gli aspetti maggiormente evidenziati dai partecipanti sono stati: divertente, piacevole, dinamico e interessante.



I commenti aperti tendevano a suggerire una maggiore quantità di gamification per garantire la positività dell'esperienza; in diversi casi sono stati menzionati bug e crash della piattaforma, e durante i test si sono riscontrati spesso problemi di accesso da dispositivi mobili.



L'aspetto che può essere preso in considerazione per le future piattaforme di e-learning è quello di calibrare il corso sugli interessi del target group, poiché c'erano alcuni moduli considerati più difficili di altri.

Considerando la valutazione ed i commenti ricevuti nel periodo di prova, l'obiettivo ora è migliorare il corso.





Co-funded by  
the European Union



## The Gamification of Employment **II**

# Testimonianze





Co-funded by  
the European Union



# Testimonianze degli utenti

## Spagna

Gamification of Employment II - The Spanish Testimonial

Co-funded by the European Union

Share

The Gamification of Employment II

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

**SPANISH TESTIMONIAL FOR THE PLATFORM**

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

Watch on YouTube

ROSTO SOLIDARIO  
fundación aspaym castilla y león  
GAMA INSTITUTE  
CEIPES  
LIEMC  
International Centre for Research in Games

## Portogallo

Gamification of Employment II - The Portuguese Testimonial

Co-funded by the European Union

Share

The Gamification of Employment II

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

**PORTUGUESE TESTIMONIAL**

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

Watch on YouTube

ROSTO SOLIDARIO  
fundación aspaym castilla y león  
GAMA INSTITUTE  
CEIPES  
LIEMC  
International Centre for Research in Games



Co-funded by  
the European Union



# Testimonianze degli utenti

## Italia



Gamification of Employment II - The Italian Testimonial

Co-funded by the European Union

Share

The Gamification of Employment II

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

**ITALIAN TESTIMONIAL FOR THE PLATFORM**

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

Watch on YouTube

FOSTO SOLIDARIO fundación aspaym castilla y león GAMMA INSTITUTE CEIPES UEMC

## Romania

Gamification of Employment II - The Romanian Testimonial

Co-funded by the European Union

Copy link

The Gamification of Employment II

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

**Romanian testimonial for the platform**

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

Watch on YouTube

FOSTO SOLIDARIO fundación aspaym castilla y león GAMMA INSTITUTE CEIPES UEMC



Co-funded by  
the European Union



## The Gamification of Employment **II**

# Raccomandazioni

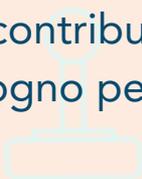




## Introduzione

Oggi, in un mercato del lavoro in rapida evoluzione, i giovani devono affrontare numerose sfide e incertezze quando si tratta di assicurarsi delle opportunità. Con l'avvento della tecnologia, l'era digitale ha trasformato il panorama occupazionale, richiedendo una nuova serie di skills e competenze. Per navigare con successo in questo ambiente dinamico, i giovani devono sviluppare un insieme di competenze diversificate che includono resilienza, comunicazione digitale, capacità di comunicazione e big data. Questa formazione completa è essenziale non solo per rafforzare la loro occupabilità, ma anche per prepararli al futuro del lavoro.

Questo saggio esplora l'importanza di fornire formazione sulla resilienza, sulla comunicazione digitale, sulle abilità comunicative e sui big data per migliorare le opportunità di lavoro dei giovani di oggi. Approfondiremo ciascuno di questi aspetti e discuteremo su come contribuiscano a fornire ai giovani gli strumenti di cui hanno bisogno per avere successo nel mercato del lavoro.





# 1

## Resilienza: il fondamento del successo

### Comprendere la resilienza

La resilienza è la capacità di adattarsi e riprendersi dalle avversità, dallo stress o dalle sfide. Nel contesto dell'occupazione, significa la capacità di resistere alle battute d'arresto, imparare dai fallimenti e continuare a perseguire i propri obiettivi di carriera. Per i giovani, che spesso affrontano incertezze nel mercato del lavoro, la resilienza è una caratteristica vitale che può essere coltivata attraverso la formazione.

### Perché la resilienza è importante

**a) Superare le battute d'arresto:** il mercato del lavoro è competitivo e in continua evoluzione. Molti giovani affrontano rifiuti e ostacoli nella ricerca di lavoro. La resilienza consente loro di imparare da queste esperienze, adattarsi e persistere nei loro sforzi.

**b) Benessere emotivo:** la formazione sulla resilienza contribuisce anche a migliorare la salute mentale. Affrontare lo stress e la delusione è fondamentale per mantenere il benessere emotivo, essenziale per il successo professionale a lungo termine.

**c) Adattabilità:** gli individui resilienti sono più adattabili alle circostanze mutevoli. In un mondo in cui le industrie si evolvono ed emergono nuove tecnologie, l'adattabilità è una caratteristica molto ricercata dai datori di lavoro.

### Formazione alla Resilienza

La formazione alla resilienza implica lo sviluppo dell'autoconsapevolezza, della regolazione emotiva, delle capacità di problem solving e di una mentalità di crescita. I programmi che enfatizzano la gestione dello stress, l'intelligenza emotiva e le strategie di coping possono aiutare i giovani a sviluppare la resilienza.



## 2

# Comunicazione digitale: navigare nel mondo digitale

## L'era digitale

L'avvento dell'era digitale ha rivoluzionato il modo in cui comunichiamo, lavoriamo e interagiamo. Per avere successo in questa epoca, i giovani devono essere esperti nella comunicazione digitale.

## Importanza delle skills di comunicazione digitale

**a) Comunicazione sul posto di lavoro:** i luoghi di lavoro di oggi fanno molto affidamento sugli strumenti digitali per la comunicazione. E-mail, app di messaggistica e videoconferenze sono all'ordine del giorno. Saperli utilizzare è essenziale per una comunicazione efficace sul posto di lavoro.

**b) Connettività globale:** Internet ha consentito la connettività globale e i giovani devono essere attrezzati per interagire con individui provenienti da contesti e culture diverse. Comprendere l'etichetta della comunicazione digitale è vitale in questo contesto.

**c) Lavoro da remoto:** la pandemia di COVID-19 ha accelerato l'adozione del lavoro a distanza. Anche se le restrizioni si allentano, molte aziende continuano a offrire opzioni di lavoro a distanza. In questo caso le competenze di comunicazione digitale sono indispensabili per la produttività.

## Formazione nella comunicazione digitale

I giovani dovrebbero ricevere una formazione nella comunicazione digitale per sfruttare in modo efficace il potenziale degli strumenti online. Questa può includere la padronanza dell'"etichetta" per le email, delle videoconferenze, delle piattaforme di collaborazione online e della professionalità dei social media.



## 3 Abilità comunicative: L'arte dell'espressione

### Comunicazione efficace

Una comunicazione efficace è una pietra miliare del successo personale e professionale. Forti capacità di comunicazione sono essenziali per costruire relazioni, trasmettere idee e risolvere problemi. I giovani che eccellono nella comunicazione si distinguono nel mercato del lavoro.

### Comunicazione professionale

**a) Colloqui di lavoro:** la capacità di un giovane di articolare le proprie competenze ed esperienze in un colloquio può influenzare notevolmente le sue opportunità. Forti capacità di comunicazione aumentano le possibilità di fare un'impressione positiva sui potenziali datori di lavoro.

**b) Collaborazione di squadra:** sul posto di lavoro, una comunicazione efficace è fondamentale per la collaborazione. I giovani con buone capacità comunicative possono lavorare bene in squadra, il che è una risorsa preziosa in molti settori.

**c) Sviluppo della leadership:** una comunicazione efficace è un segno distintivo di leadership. I giovani che aspirano ad essere leader devono essere abili nel comunicare la propria visione, nel motivare i team e nel risolvere i conflitti.

### Formazione nelle abilità comunicative

Le abilità comunicative possono essere sviluppate attraverso la formazione e la pratica. Corsi di public speaking, ascolto attivo, risoluzione dei conflitti e negoziazione possono migliorare la capacità di un giovane di esprimersi in modo chiaro e persuasivo.



## Big Data: navigare nell'era dell'informazione

### L'ascesa dei Big Data

L'era dell'informazione ha inaugurato l'era dei Big Data. La capacità di raccogliere, analizzare e interpretare grandi quantità di dati è una competenza fondamentale per i giovani che entrano nel mercato del lavoro.

### Importanza delle competenze relative ai Big Data

**a) Processo decisionale Data-Driven:** in vari settori, i dati vengono utilizzati per prendere decisioni informate. Aziende, governi e organizzazioni si affidano ai dati per compiere scelte strategiche. La competenza nei big data consente ai giovani di contribuire ai processi decisionali basati sui dati.

**b) Ricerche di mercato:** comprendere il comportamento dei consumatori e le tendenze del mercato è essenziale per le aziende. L'analisi dei big data può fornire informazioni preziose che guidano le strategie di marketing e di sviluppo del prodotto.

**c) Vantaggio competitivo:** le aziende che sfruttano i big data ottengono un vantaggio competitivo. I giovani formati sui big data possono aiutare i loro datori di lavoro a stare al passo con i tempi e ad adattarsi alle mutevoli condizioni del mercato.

### Formazione sui Big Data

I giovani possono acquisire competenze sui Big Data attraverso corsi di analisi dei dati, analisi statistica, visualizzazione dei dati e data mining. Queste competenze sono altamente trasferibili e applicabili in vari settori.



## L'intersezione delle competenze: creare professionisti a tutto tondo

### **Sinergia di competenze**

Sebbene ciascuna delle competenze discusse – resilienza, comunicazione digitale, capacità di comunicazione e big data – sia preziosa di per sé, sono più efficaci se combinate. La sinergia di queste competenze crea professionisti a tutto tondo pronti per il successo.

### **Un approccio olistico alla formazione**

I programmi di formazione dei giovani dovrebbero adottare un approccio olistico, incorporando elementi di ciascuna skill. Ad esempio, l'insegnamento delle competenze di comunicazione digitale può comprendere anche aspetti di una comunicazione efficace. Inoltre, lo sviluppo della resilienza è strettamente legato alle capacità di comunicazione, poiché gli individui devono esprimere in modo efficace i propri bisogni ed emozioni.

### **Applicazione nel mondo reale**

Per enfatizzare l'applicazione pratica di queste competenze, i giovani dovrebbero impegnarsi in progetti e scenari del mondo reale. Ad esempio, un programma di formazione potrebbe comportare un progetto in cui gli studenti devono utilizzare strumenti di comunicazione digitale, applicare l'analisi dei dati a un problema del mondo reale e presentare i risultati utilizzando forti capacità di comunicazione.



# 6 Preparare i giovani al futuro del lavoro

## Il futuro del lavoro

Il mercato del lavoro si sta evolvendo e le competenze richieste dai datori di lavoro stanno cambiando. Preparare i giovani al futuro del lavoro è essenziale per garantire che non vengano lasciati indietro in questo panorama dinamico.

## Adattabilità e apprendimento permanente

Le competenze di resilienza, comunicazione digitale, capacità comunicative e big data non sono statiche. Dovrebbero essere viste come attributi dinamici e in evoluzione che richiedono uno sviluppo continuo. I giovani devono essere preparati ad abbracciare l'apprendimento permanente e ad adattare le proprie competenze per soddisfare le richieste del mercato del lavoro in continua evoluzione.

## Progressi tecnologici

Poiché la tecnologia continua ad avanzare, i giovani formati nella comunicazione digitale e nell'analisi dei big data sono meglio attrezzati per adattarsi a nuovi strumenti e piattaforme. La loro adattabilità può rappresentare un vantaggio significativo in un'epoca in cui i progressi tecnologici sono rapidi e dirompenti.





## **7** Colmare il divario di competenze

### **La sfida del divario di competenze (skill gap)**

Una delle sfide più urgenti nel mercato del lavoro è il divario di competenze, ovvero la differenza tra le competenze richieste per un determinato lavoro e le competenze effettivamente possedute dai dipendenti.





Co-funded by  
the European Union



# The Gamification of Employment **II**

## Bibliografia





## Fonti

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



## Fonti

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

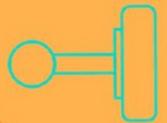




Co-funded by  
the European Union



# The Gamification of Employment **II**



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

