

# Модел на практическо обучение (стажантски модел) за придобиване на предприемаческо мислене и умения

## Съдържание

1. Изучаване на предприемачеството като трансверсална компетентност.....	3
1.1/ Необходимост от насърчаване на обучението по предприемачество .....	3
а) Френски контекст: въпрос на обща култура .....	3
б) Европейски контекст: гарантирана заетост пред риска.....	4
1.2/ Европейската референтна рамка за предприемачески умения (EntreComp framework) като основа за разработване на обучения по предприемачество .....	4
2. Игровизацията в процеса на обучение по предприемачество.....	5
2.1/ Методология на игровизацията в обучението.....	5
а) Игровизация или учене, базирано на игра .....	5
б) Забавлението като движеща сила .....	6
в) Мотивацията при игровизацията .....	6
г) Кръгове на прогресия и профили на участниците .....	7
2.2/ Дейности на игровизацията в обучението по предприемачество.....	8
а) Ключови компетенции от Европейския компетентностен модел (нормативна рамка) за предприемачество, използвани в методологията на игровизацията.....	8
б) Предприемчивост и иновации .....	9
3.Изпълнение на проекта App.Mod.E.....	10
3.1/ Справка за различните видове програми за стажуване и обучение по предприемачество в партниращите страни .....	10

а) Румъния.....	10
б) Италия.....	10
в) България.....	11
г) Гърция.....	11
д) Испания.....	11
<b>3.2/ Наставничество и игровизация (добри практики) .....</b>	<b>12</b>
а) Създаване на положителна среда, стимулираща активно участие .....	12
б) Нуждата от автономност, умение и ангажираност .....	12
в) Добри практики .....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

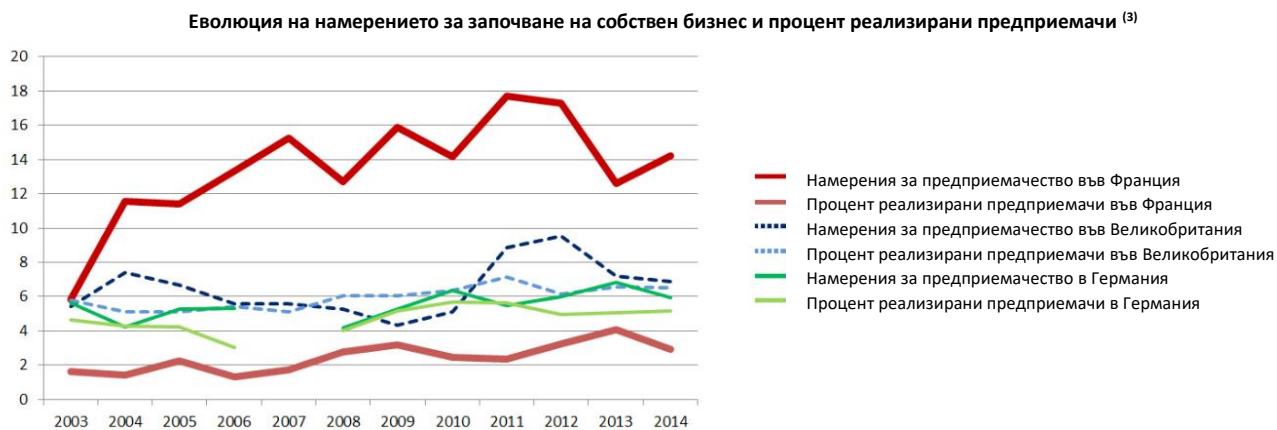
## 1. Изучаване на предприемачеството като трансверсална компетентност

Години наред, разгръщането на предприемаческия потенциал на европейските граждани и организации е една от ключовите цели на политиката на ЕС и държавите членки. Проектът *App.mod.E* има за цел да насърчи практическото обучение и придобиването на професионален опит именно чрез изграждане на предприемачески умения. Формирането на предприемачески начин на мислене днес е приоритет на европейско ниво с оглед подобряване социалната интеграция на младите хора и на хората в неблагоприятно положение.

### 1.1/ Необходимост от насърчаване на обучението по предприемачество

#### а) Френският контекст: въпрос на обща култура

Във Франция, 90% от активното население е наето, но няколко проучвания показват нарастващо осъзнаване на потенциала на младите хора да започнат и развиват свои собствени търговски или социални предприятия. Правителството е създадо редица структури за насърчаване на тези инициативи, както и дейности за подпомагане на обучението по предприемачество. Независимо от тези мерки, обаче, във Франция се забелязва дефицит на обществена осведоменост в това отношение. Поради тази причина, наред със създаването на обучителни структури е необходимо да се формира и предприемаческа култура.



(1) Enquête TMO pour l'AFE, *Indice entrepreneurial français*, 2016.

(2) Sondage IPSOS-Le Monde en 2014.

(3) Source : *Global Entrepreneurship Monitor*, 2016.

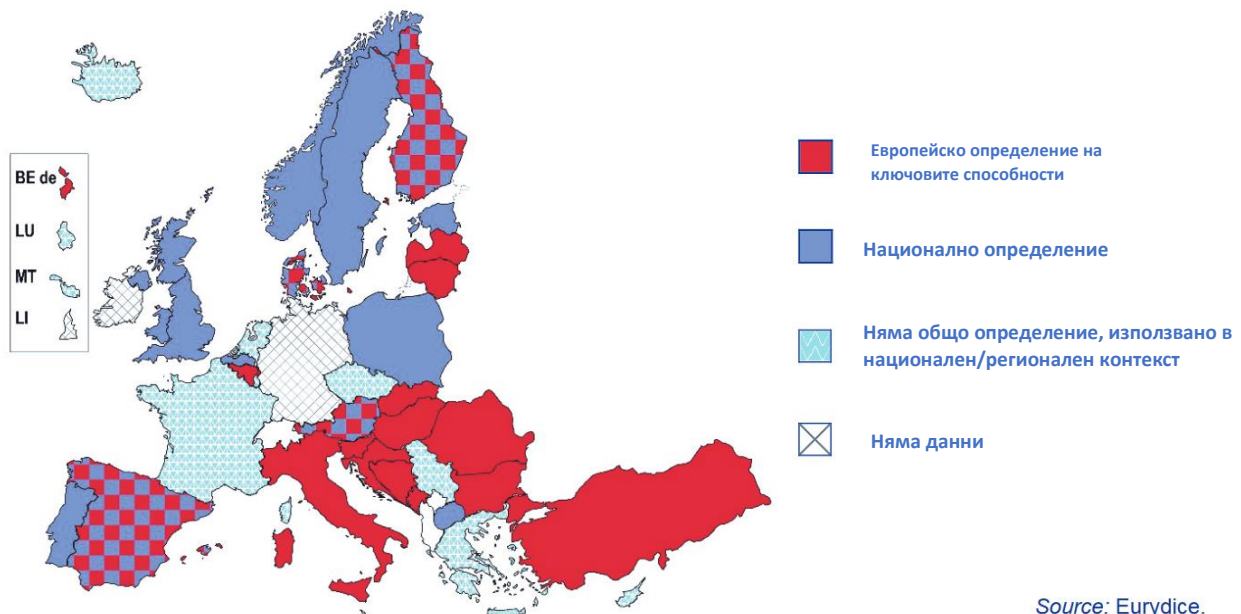
Фигура 1 Източник: *Direction générale des entreprises*

През 2012 г. във Франция са създадени близо 550 000 предприятия- малко повече, отколкото през 2011 г. Само 15% от французите са започнали, поели или планират да започнат бизнес, т.е. най-нисък дял в ЕС (средно 23%). Какви са причините? Днес, предвид кризата, започването на собствен бизнес изглежда по-рисково и по-несигурно от това да си нает. Основните причини, които се изтъкват са страха от фалит, опасността от непостоянни доходи, но най-вече административните и финансови ограничения.

## б) Европейски контекст: сигурна заетост пред риска

Постигането на високи резултати в обучението рядко се определя като приоритет за дейност в рамките на стратегиите за обучение по предприемачество. Много малко страни предоставят подробна информация за подхода към наблюдението в рамките на стратегията; някои общи стратегии не са свързани конкретно с крайните резултати или въздействията от обучението по предприемачество и често няма определена обратна връзка към цикъла на разработване на политиката относно обучението по предприемачество. Обучението по предприемачество все повече се признава като междупредметна цел в основното образование, но много по-често се преподава в гимназиалния курс, като в подходите има голямо разнообразие. Повече от половината от страните нямат или имат много малко методически насоки за обучение. Практически занятия по предприемачество като редовна и задължителна част от учебната програма са заложили в много малко страни.

**Фигура 2 : Определения на обучението по предприемачество – използвани, споделяни и одобрявани от повечето заинтересовани страни на централно ниво, 2014/15 г.**



Европейската комисия публикува ново проучване на Евробарометър на тема „Предприемачеството в ЕС и извън него“. То разглежда вижданията на европейците за предприемачеството (образование по предприемачество, поемане на риск, започване на самостоятелен бизнес, спънки пред предприемачеството, опасения от неуспех и фалит) и ги сравнява с гледните точки на жителите на други страни, като САЩ, Китай, Индия и Русия. Според проучването, делът на активните хора, желаещи да се ангажират със самостоятелна заетост е нараснал от 45% през 2009 г. (срещу 49%, които предпочитат положението на наети лица) до 37% през 2012 г. (срещу 58%). В 19 от 27-те държави-членки на ЕС мнозинството от респондентите предпочитат да бъдат наемани, а не самостоятелно заети лица.

### **1.2/ Европейската компетентностна рамка (EntreComp framework) като основа за разработване на обучения по предприемачество**

Според европейската компетентностна рамка предприемачеството е трансверсално (преносимо) умение, което се отнася за всички сфери на живота: от грижата за личностно развитие до активно гражданско участие. Европейският концептуален модел се състои от две основни

измерения: трите области на компетентност (действие, идеи и възможности, ресурси), които пряко отразяват дефиницията за предприемачество като способност за разпознаване на възможностите, превръщане на идеите в дела, които носят полза и за някой друг, освен за индивида; и зоната на 15-те умения, които заедно съставляват градивни елементи на предприемачеството като компетентност за всички граждани. Трите области на компетентност са тясно свързани: предприемачеството като компетентност стои над всички тях, взети заедно. Петнадесетте умения също са взаимосвързани и взаимодействащи си и следва да се разглеждат като части на едно цяло.

Проектът *App.Mod.E* прилага тази рамка в отговор на необходимостта от развитие на предприемачеството в Европа. Предварително проучихме пречките, които стоят пред предприемачеството на ниво Европа: рискови инвестиции, икономическа депресия, административни пречки, културен проблем... Европейската компетентностна рамка има за цел да развие предприемачески умения и мислене за да се преодолеят тези спънки и да се оптимизират условията за потенциалния предприемач.

## 2. Игровизацията в процеса на обучение по предприемачество



Фигура 3 : Игровизация- облак от думи. Източник: [womeninbiznetwork.com](http://womeninbiznetwork.com)

Игровизацията е процес на вземане на нещо, което вече съществува - уебсайт, корпоративно приложение, онлайн общност – спрямо което се прилагат игрови техники, с цел да се стимулира участието, ангажираността и лоялността. Тенденцията на игровизацията се разраства бързо и се разпространява във всички сектори: брандове, бизнес, обучения... Методологията на игровизацията може да се използва в учебния процес по не един начин.

### 2.1/ Методология на игровизацията в обучението

#### a) Игровизация или учене чрез игра

Learning Based Games	Gamification
Games have defined rules & objectives.	May just be a collection of tasks with points or some form of reward.
There is a possibility of losing.	Losing may or may not be possible because the point is to motivate people to take some action and do something.
Sometimes just playing the game is intrinsically rewarding.	Being intrinsically rewarding is optional.
Games can be hard and expensive to build.	Gamification is usually easier and cheaper.
Content is usually morphed to fit the story and scenes of the game.	Usually game like features are added without making too many changes to your content.

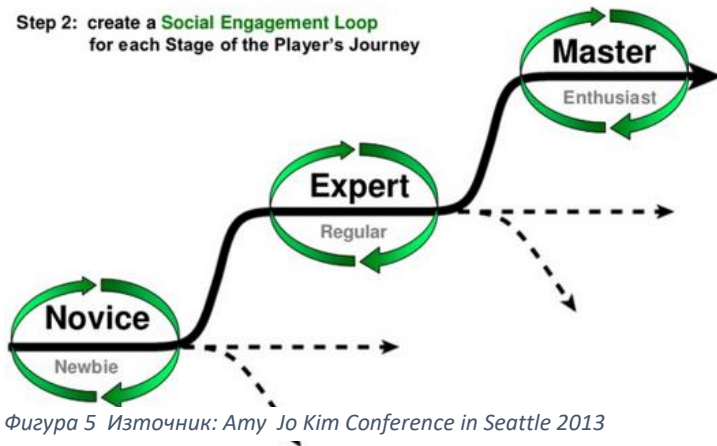
Source: <http://www.gamification.org/education>

На първо място, трябва да правим разлика между игровизация и учене, базирано на игри. Игровизацията представлява използване на елементи, характерни за дизайна на игрите, в неигрови ситуации, докато базираното на игра обучение се използва като метод, способстващ усвояването на знания. Основната разлика между тези два подхода на обучение е че първият използва забавлението като средство за обучение, докато втория – като резултат.

## б) Забавлението като движеща сила

# Engagement Loop 2

Step 2: create a **Social Engagement Loop** for each Stage of the Player's Journey



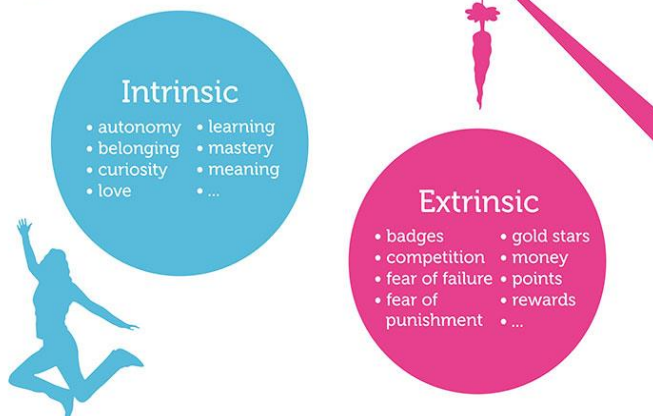
Фигура 5 Източник: Amy Jo Kim Conference in Seattle 2013

ново поведение. Поради тази причина, за предвидените по *App.Mod.E* дейности на обучение трябва да се използва метода на игровизацията. Забавлението при този подход позволява по-лесно усвояване, сравнено с традиционните методи на обучение, при които се изисква по-голяма строгост. Чрез тази методология обучаемите трябва да осъзнаят, че работят за себе си: няма реална конкуренция, а само съвместно обучение, което позволява на всеки участник да се усъвършенства. (виж 2.1.д Кръгове на напредъка и профил на участниците)

Проектът *App.Mod.E* ще използва подхода на игровизацията като внесе в класната стая малко забавление. Това е ключов момент за създаването на една стимулираща среда, която да мотивира обучаемите да вземат активно участие в проекта. Обучителите трябва да поддържат тази среда, за да подкрепят обучаемите и да им помогнат да преминат през етапите на обучението. Необходимо е у обучаемите да се формира култура, че придобиването и откриването на знание провокира

## в) Мотивацията при игровизацията

### Types of Motivators



Фигура 6: Източник: Interaction-design.org

Като игровизира обучението, учителят очаква обучаемият да бъде обзет от едно непреодолимо желание за формиране на умения. Да се амбицира да учи, воден от жаждата си да успее с новите предизвикателства. Игровизацията способства за това обучаемият да бъде завладян от играта и по този начин да формира знания и умения почти без никакви усилия.

Но удовлетворение от ученето се постига само при наличие на желание за учене. Обучаемият трябва да е убеден, че това обучение може да му донесе нови умения. Мотивацията е също от много важна: чувството за собствена

ефективност. Колкото повече расте усещането за компетентност и начетеност, толкова повече се увеличава и увереността в собствените сили; колкото по-предприемчиви сме, толкова повече успяваме.


Разграничават се два типа мотивация: вътрешна и външна мотивация. Вътрешната мотивация може да се дефинира като поведение, водено от вътрешни подбуди. С други думи, мотивацията за възприемане на определен модел на поведение се самозаражда у самия индивид и води до собствената удовлетвореност. “Вътрешната мотивация възниква, когато действаме без очевидни външни подбуди. Ние просто харесваме нещо или го възприемаме като възможност да изследваме, учим или надграждаме собствения си потенциал.» (Coon et Mitterer, 2010). Експертите също така предполагат, че хората са по-креативни и ангажирани, когато са вътрешно мотивирани.

Външната мотивация може да се дефинира като действие на индивида, което не е породено от вътрешна потребност или за собствено удовлетворение, а такова, чрез което той вижда възможности да постигне нещо друго- награда, избягване на наказание и т.н.

В дългосрочен план, външната мотивация при усвояването на умения чрез методите на игровизацията, макар и необходима, не е фундаментална. Тя по-скоро тя съответства на традиционните образователни практики, които използват биномно обозначение/санкция. В избраната за проекта *App.Mod.E* методологията на обучение, основана на сътрудничество и взаимопомощ, тя ще е от значение за състезателния аспект на обучението.

Наградите и стимулите- материални или не – не създават мотивация. Тяхното действие е само в краткосрочен план. Проучванията показват, че те обезценяват самата дейност: наградата губи своята притегателна сила за участниците и вече не е източник на мотивация.

#### г) Кръгове на прогресия и профили на участниците

Players	What are their personalities?	How do you engage them?
 <b>Achievers</b>	Like to ACT ON THE WORLD. They set goals and play to win.	Offer points or badges for progressing through levels to help them feel they've met their goals.
 <b>Socializers</b>	Like to INTERACT WITH OTHER PLAYERS. They chat, share and empathize with others.	Give them the opportunity to socialize, collaborate and discuss.
 <b>Explorers</b>	Like to INTERACT WITH THE WORLD. They love discovery and learning.	Let them give ratings or vote content up or down to share their views about what they've learned.
 <b>Killers</b>	Like to ACT ON OTHER PLAYERS. They like domination and using the tools of the game to win.	Offer places to share their reputation as a fierce competitor (leaderboards, rankings) and feel superior.

Фигура 7: Таблица на играча при игровизацията

Ако мотивацията е достатъчно силна, участникът ще предприеме действие да преодолее предизвикателство; в противен случай, кръгът се затваря и се заражда друг мотивиращ фактор, със същия ефект. Добре проектираната игровизирана система ще поддържа този процес в развитие, така че всеки елемент укрепва останалите. Вместо да карате играчите да направят един голям ход, който изглежда непреодолим, разбийте процеса на множество по-малки последователни стъпки. Постижението от

действието става мотивиращ фактор. Проектните обучителни дейности трябва поетапно да се адаптират съобразно нивото на участниците, за да се предотврати липса на мотивация и за да се поддържа положителната им нагласа. За да постигне груповите цели, проектът *App.Mode.E* трябва да вземе под внимание профила на всеки участник. Ричард Бартъл, писател, професор и изследовател в областта на игрите, разграничава четири различни типа играчи:

- **Специалистите (Achievers)** се стремят да постигнат определен брой точки и статус възможно най-бързо. Те искат да могат да покажат на приятели си как напредват. Харесват да събират баджове и да ги излагат на показ. Това е типът личност, която особено добре се вписва в игрите с поощрителни схеми, като например *Air Miles*, при която всяка допълнително пропътувана миля сама по себе си е постижение. Бартъл смята, че около 10% от хората са играчи от типа Специалист. Вероятно познавате хора от този тип; някой, който се хвали че е използвал по-бърз маршрут от приятеля си за да достигне до някоя дестинация, е от типа специалист.

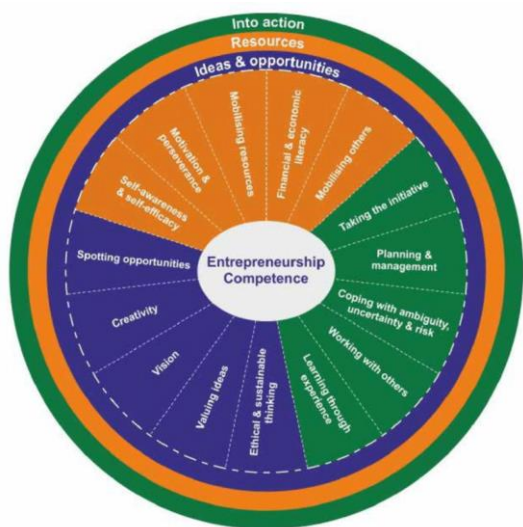
- **Изследователите** (Explorers) искат да видят нови неща и да открият нови тайнства. Те не се интересуват твърде много от точки и награди. Наградата за тях е откритието. Изследователите могат да минават дадено ниво /да повтарят дадена задача/ многократно, стига в крайна сметка да “отключат” нещо ново в играта- да получат някакъв мотивиращ стимул (малък бонус– нещо простичко, като шеговито послание/текст, или, в други случаи – последователност от видеокадри с моменти от постигнатото). Изследователите наистина се радват на възможността да бъдат изненадани в играта и около 10% от играчите се вписват в тази категория. Това са играчи, които се чувстват напълно потопени в играта, опитвайки да открият нови тайни; това, което ги вдъхновява, е възможността да споделят откритието си с приятели, а не толкова да им се похвалят с него. Създайте такъв тип функция в дизайна на игровизацията и ще можете да говорите с тези „играчи“ на един език.

- Преобладаващата част играчи са **общуващите** (Socializers). Това са почти 80% от хората, които играят игри. По време на игра, общуващите се забавляват като комуникират с останалите играчи. Те обичат да си сътрудничат, за да постигат повече от това, което биха могли, ако играят сами. Игрите от типа на Farmville (най-популярната игра във Facebook) са игрите на общуващите. Те, например, харесват да напоят градината на някой друг в замяна на нови култури за собствената си градина. Офис служителите, които си тръгват в края на деня и си напомнят взаимно «да напояват посевите», може да са приятели... или просто да са познати. Каквато и да е договорката, основното при общуващите е, че е разумно да силите да се обединяват.

- Четвъртият тип играчи, макар наименованието да звучи зловещо, са от типа убиец (**Killer**). Убийците наподобяват специалистите по това, че удовлетворението им от играта се заключава в печелившия статус, и то на всяка цена. Разликата е, че убийците искат видят останалите да губят. Те са силно посветени на идеята за конкуренцията и това, което ги мотивира, е победата. Те искат да са най-добрите в играта – ето защо е малко изненадващо, че единственият начин това да е истина е да бъдат всички останали. Вероятно очаквате този тип личност да е често срещан, но изследванията на Бартъл показват, че твърде малък брой играчи са убийци - по-малко от 1%, ако трябва да бъдем точни.

## 2.2/ Дейности на игровизацията в обучението по предприемачество

а) Ключови умения от Европейския компетентностен модел (EntreComp) за предприемачество, използвани в методологията на игровизацията



EntreComp е референтна рамка за предприемачеството като трансверсално (преносимо) умение, отнасящо се всички сфери на живота: на всички нива на образование, икономически сектори, области и цели на прилагане. Като референтна рамка, EntreComp е инструмент, който свързва образованието и работата чрез създаване на обща основа за инициативи, насочени към насърчаването (напр. чрез образование и обучение), (само-)оценяването и признаването на предприемчивостта като умение.

Заинтересованите страни, участващи в прегледа на EntreComp (в т.ч. на прогресивния модел и на резултатите от обучението), го смятат за много изчерпателен и всеобхватен инструмент (3 области на компетентност, всяка от тях с по 5



компонента, 15 дескриптора, 8 нива на подготовка и 448 резултата от обучението). Те признават, че референтният модел на компетентността предприемачество (i) отразява сложността на сферата на предприемаческа компетентност, която засяга няколко аспекта от нашето ежедневие, и (ii) е предназначена да послужи като многоцелево ръководство/справочен наръчник. На практика, човек може да се интересува само от компетентностите и техните дескриптори (т.е. обобщена матрица на уменията и съответното им съдържание) и би било полезно да има задълбочен поглед върху резултатите от обучението за конкретно ниво на подготовка. Следователно различните нива на референтната рамка на *EntreComp* позволяват образователна мозайка, адаптирана към интересите на потребителя.

Във всеки случай, в описанието на модела не става въпрос за установена йерархия или задължителна последователност на компонентите в процес на формиране или придобиване на това умение. Всъщност се отстоява разбирането, че никой от елементите не е основен, както и че никой от тях не е подчинен или зависим на останалите. В концептуализацията на *EntreComp* няма основни умения и компетентности. *EntreComp* установява три области на компетентност (т.е. идеи и възможности; ресурси; действие), които са тясно свързани и взаимно зависими: предприемачеството като компетентност се гради на всичките три от тях заедно- те не подлежат на приоритизиране и никоя от тях не е по-важна от останалите две, тъй като са еднакво значими елементи на основната компетентност. 15-те умения, от своя страна, също са свързани и взаимно зависими и трябва да се разглеждат като части от едно цяло. Макар и да не предполагаме, че учащият трябва да овладее всички 15 умения на най-високо ниво, нито че отделните умения ще бъдат еднакво усвоени, рамката предполага, че предприемачеството е трансверсалната компетентност, която се състои от 15 градивни елемента.

### б) Предприемчивост и иновации

Компетентността предприемачество се изгражда в процес на действие, чрез създаване на стойност като отделни индивиди, както и като колективни формирования.

Прогресията при изграждането на предприемчивост включва два аспекта:

1. Развитие на нарастващата автономност и отговорност на индивида при осъществяване на идеите и възможностите за създаване на стойност за другите;
2. Развиване на капацитета на индивида за генериране на стойност за другите от елементарни и предсказуеми контексти до сложни, постоянно променящи се динамични среди.

Моделът на прогресия на предприемаческата компетентност не установява линейна последователност от нива, които всеки индивид трябва да предприеме, за да се превърне в професионален предприемач или да развива предприемаческа дейност. Той по-скоро показва потенциал за придвижване на границите на индивидуалната, както и на колективната предприемаческа компетентност напред, за постигане на все по-голямо въздействие чрез усилията на индивидите за създаване на стойности. Моделът на прогресия предоставя една компетентностна референтна рамка, която обхваща създаването на стойност, постигната чрез външна подкрепа до създаването на преносима стойност. Той се състои от четири основни нива: основно, междинно, разширено и експертно. Всяко от тези нива на свой ред се разделя на две поднива, както е илюстрирано в таблица 2.

На основно ниво се създава предприемаческа стойност чрез външна подкрепа. На междинно ниво предприемаческата стойност се създава с нарастваща автономност. На разширено ниво се развива отговорността за трансформиране на идеите в действие. На експертно ниво се очаква създадената стойност да има реално въздействие в референтния си домейн. Тези

нива на владеене предоставят възможност да се разгледат целите и резултатите от обучение. Например, първият учебен резултат от осмото ниво на владеене на умения е: „може да види и бързо да се възползва от възможността“. Въпреки че забелязването и възползването от възможността за действие е умение, което може да бъде развито на по-ниско ниво, осмото ниво набляга на необходимостта това да се направи бързо. На това експертно ниво своевременността при използване на „прозорца“ от възможности има стратегическо значение, тъй като може да доведе до висок растеж, пробив в иновациите, дори до радикална трансформация.

Трябва да се отбележи, че създаването на стойност и ученето чрез предприемчивост се осъществяват във всяка сфера на живота. Моделът на прогресия на *EntreComp* не е разработен за конкретни условия, особено за формалната обучителна среда. Като акцентира се върху развитието на уменията за създаване на стойност чрез предприемчивост, моделът на прогресията прекъсва границата между сферата на образованието, работата или гражданската ангажираност. В този смисъл, моделът на прогресията на *EntreComp* е преносим и приложим в контекст на формално, неформално и информално обучение.

### 3. Изпълнение на проекта *App.Mod.E*

#### 3.1/ Справка за различните видове програми за стажуване и обучение по предприемачество в партниращите страни

##### а) Румъния

*В Румъния можем да намерим обучения, посветени на изграждането на предприемачески способности, особено в частния сектор, но секторът на общественото образование все още не прилага ясна програма, насочена към младите хора и студентите. Въпреки това, през последните 2 години се наблюдава положително развитие и редица нови инициативи, които обещаваат добри резултати и развитие на предприемаческите способности в Румъния. Инициативи като START UP NATION и START UP PLUS предлагат добра възможност за финансиране на стартиращи предприятия и за подпомагане на тяхното развитие. Усиленото медийно отразяване способства за повишаване на прозрачността по отношение на предприемачеството и привлича общественото внимание към предприемаческа дейност в Румъния. Системата за практическо обучение чрез чиракуване (стаж) се нуждае от повече внимание, ново законодателство, което опростява процеса и взаимовръзката между учебната програма за ПОО/методите на преподаване и нуждите на сектора/компаниите.*

##### б) Италия

*В Италия има три основни категории практическо обучение (стажове) във фирми:*

*- Тип 1: стажантска практика (чиракуване на договорна основа) за придобиване на професионална квалификация и диплом- минимална продължителност на договора е от шест месеца до макс. 3 или 4 години.*

*- Тип 2: стажуване, насочено към конкретна професия- не може да надвишава 3 години или 5 за занаятчийските специалности*

*- Тип 3: висше образование / обучение и стаж с научно-изследователска насоченост- обикновено не може да надвишава продължителността на учебната/академичната програма.*

Като се има предвид, че стажовете от тип 1 не са отделен тип програма за ПОО, за тях няма разработени конкретни учебни програми. От една страна, съществува разминаване между стандартите за ПОО и учебните програми, а от друга- между учебното съдържание и нуждите на бизнеса. Съществува и несъответствие между квалификацията, дипломата или удостоверението, които се издават и квалификацията от професионалната (стажантска)/ (базирана на договор) практическа подготовка, които обучаемият получава.

#### в) България

Системата за практическо обучение чрез стаж в България не е добре развита. В действащото законодателство не са заложени достатъчно ефективни мерки за насърчаване на компаниите да ангажират младите хора в процеса. Макар стажовете да са част от образователната програма на професионалните гимназии, при завършването обучаемите не са добре подготвени за реалните нужди на бизнеса. Системата за дуално обучение е добро начало, но понастоящем се финансира по понастоящем се финансира по българо-швейцарската програма за сътрудничество и не е ясно дали след приключването на проекта изградените партньорства ще продължат. Обучението по предприемачество е включено в учебната програма на най-ранен етап, но са необходими повече усилия за въвеждането му във висшите училища, където само специализираните учебни заведения предоставят обучение в тази област. Секторът на неправителствените организации е по-активен и е разработил някои добри практики за предприемаческо образование. Повечето от инициативите, обаче, са по проекти и се осъществяват благодарение на външна финансова подкрепа и не гарантират устойчивост.

#### г) Гърция

Стажантските програми в Гърция се организират предимно от ОАЕД, гръцката обществена служба по заетостта. Техните обучителни програми са с продължителност две учебни години (четири семестъра). Приемат се ученици на възраст от 16 до 23 години, които са завършили поне една година от горния гимназиален курс. Завършилите първоначално професионално образование с тригодишен курс на обучение имат възможност да продължат обучението си по стажантска програма в училищата, работещи по програмата EPAL (след средно образование). Това обучение е неформално; чрез него се избягва ранното профилиране на обучаемите, като им помага да се ориентират и изберат област и професия на по-зрял етап, както и пренасочване след завършване на непрофилирано гимназиално образование. Стажантите провеждат платена практика четири или пет дни в седмицата в държавни или частни предприятия при условия, определени в съответния стажантски договор. Предоставящите работни места предприятия се субсидират, а сумите изплащани на стажантите да в размер на 75% от минималната работна заплата, определена от националния колективен трудов договор (EGSSE) (в горна степен на средното и след средно образование).

#### д) Испания

Процесът на обучение и развиване на трансверсални компетентности, в това число и на основни умения за творчество и предприемчивост в Politeknika Txorierrri се промени през последното десетилетие, благодарение на оказваната на учителите подкрепа в областта на иновациите, специалните инициативи, насочени към развиването на тези умения-иновативни модели на обучение като Ikasenpresa, Urratsbat, методологични подходи като PBL и ETNAZI 'модел на интегрирано в училищна степен (тотално, частично или междумодулно) обучение, основан на творчески предизвикателства. Достъпът до иновации в резултат на участието в (международен) проект също допринася до голяма степен.

Всичко изложено по-горе, в съчетание с практическото обучение в реална работна среда (възможности за стаж) благоприятства по-доброто развитие на компетентност, която освен техническо майсторство включва още:

- самостоятелност (автономност) и отговорност при обучението (поемане на инициатива, мотивация, стремеж, включване)
- развитие на личните умения и нагласи (ангажираност, постоянство, гъвкавост, готовност за поемане на риск ...)
- опит от работа в сътрудничество, разработване на проекти (проектиране и внедряване на процеси, критично мислене и анализ, целеустременост, разрешаване на проблеми, осведоменост по отношение на въпроси, свързани с екологията, корпоративна отговорност, оценка, непрекъснато усъвършенстване, високи постижения ...)
- междуличностни умения (работа в екип, общуване, разрешаване на конфликти ...)

## 3.2/ Наставничество и игровизация

### а) Създаване на положителна среда, стимулираща активно участие

Много организации прилагат формални програми на наставничество за ангажиране на служителите или ускоряване процеса на обучение. В проекта *App.Mod.E* е важна връзката между наставника и наставлявания. Взаимоотношенията са в основата на проекта, от тях зависи неговият успех: отношенията между ментор и обучаем се базират на конкретната цел, която обучаемият желае да постигне. Колкото по-ясни са целите, толкова по-голяма ще е мотивацията на обучаемия. Ако знае начина, по който да придобие или усвои конкретно умение или знание, той ще е готов на взаимодействие и ще допринесе за положителната среда на сътрудничество, която *App.Mod.E* иска да създаде.

Създаването на положителна среда е от съществена важност за постепенното увеличаване на трудността в процеса на обучение.

### б) Нуждата от автономия, умения и принадлежност

Автономията се дефинира като чувството да си в основата на собствените си действия. Но това определение не изключва необходимостта да бъдеш насочван. Автономията предполага да имаш свободата на собствен избор. Много проучвания показват, че автономията е основната необходимост за подобряване на вътрешната мотивация. Това следва да се вземе предвид при изпълнението на проекта *App.Mod.E*: наставляваният трябва да бъде насочван, а не принуждаван да се научи на предприемчивост. Бъдейки идентифицирана като трансверсално умение, предприемчивостта трябва да промени нагласата на обучаемия.

Удовлетворяването на нуждата от автономия поражда у обучаемия желание все повече да се усъвършенства в своята област на компетентност. Усъвършенствайки уменията си, той получава все по-голямо удоволствие от ученето. Когато е абсолютно фокусиран върху целта, той полага всички усилия, за да постигне желаното, тъй като усилията се превръщат в удоволствие. Това се нарича «поток»: състояние, при което ние сме напълно погълнати от това, което вършим. На практика, стимулирането на това състояние може да бъде постигнато с простички средства - с разясняване на целите и получаване на обратна връзка за тяхното изпълнение.

Необходимостта от принадлежност или социално включване кореспондира с нуждата да взаимодействаш с останалите и да споделяш чувства на съчувствие и емпатия. Тази необходимост би била недостатъчна за пораждане на вътрешна мотивация. Като социални същества, ние се нуждаем от социални контакти и естествено ги търсим чрез срещи и контакти с един или повече хора.