

# Εκπαιδευτικό μοντέλο για την απόκτηση επιχειρηματικού τρόπου σκέψης και δεξιοτήτων

## Πίνακας περιεχομένων

1.	Μαθαίνοντας την επιχειρηματικότητα ως εγκάρσια δεξιότητα .....	3
1.1/	Η ανάγκη της ενίσχυσης της μάθησης επιχειρηματικών δεξιοτήτων .....	3
α.	Το γαλλικό πλαίσιο: πολιτισμικό ζήτημα .....	3
β.	Ευρωπαϊκό πλαίσιο: η επαγγελματική ασφάλεια υπερέχει του ρίσκου .....	4
1.2/	Το πλαίσιο αναφοράς Entrecomp για την ανάπτυξη της επιχειρηματικής εκπαίδευσης .....	4
2.	Η παιχνιδοποίηση στην επιχειρηματική εκπαίδευση .....	5
2.1/	Η εφαρμογή της μεθοδολογίας της παιχνιδοποίησης στη μάθηση .....	5
α.	Παιχνιδοποίηση σε σύγκριση με τη διδασκαλία μέσω παιχνιδιών .....	5
β.	Η διασκέδαση ως πάροχος κινήτρου .....	6
γ.	Η παροχή κινήτρου στην παιχνιδοποίηση .....	6
δ.	Κύκλοι προόδου και προφίλ συμμετεχόντων .....	7
2.2/	Διαδικασίες παιχνιδοποίησης στην επιχειρηματική εκπαίδευση .....	8
α.	Αναγνωρισμένες δεξιότητες του πλαισίου αναφοράς Entrecomp που εφαρμόζονται στη μεθοδολογία της παιχνιδοποίησης .....	8
β.	Επιχειρηματική νοοτροπία και καινοτομία .....	9
3.	Εφαρμογή του προγράμματος App.Mod.E .....	10
3.1/	Συνοπτική παρουσίαση των διαφόρων συστημάτων πρακτικής άσκησης και επιχειρηματικής εκπαίδευσης στις χώρες – εταίρους .....	10
α)	Ρουμανία .....	10
β)	Ιταλία .....	10
γ.	Βουλγαρία .....	11
δ.	Ελλάδα .....	11
ε.	Ισπανία .....	11
3.2/	Καθοδήγηση και παιχνιδοποίηση .....	11
α.	Δημιουργώντας ένα θετικό περιβάλλον με υψηλό ποσοστό συμμετοχής .....	11
β.	Η ανάγκη αυτονομίας, ικανότητας και συνεργασίας .....	12



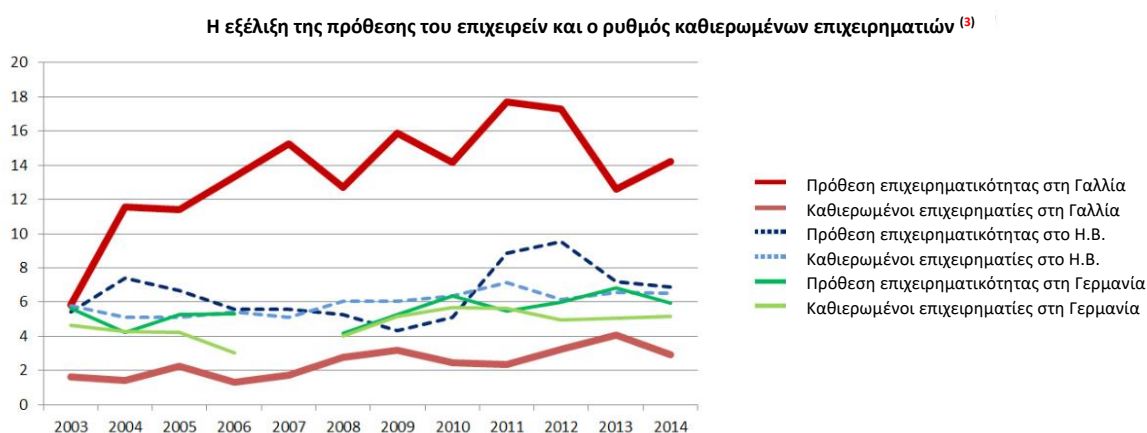
## 1. Μαθαίνοντας την επιχειρηματικότητα ως εγκάρσια δεξιότητα

Η ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων για Ευρωπαίους πολίτες και οργανισμούς αποτελεί βασικό στόχο της Ε.Ε. και των Κρατών Μελών της εδώ και πολλά χρόνια. Στόχος του προγράμματος App.mod.E είναι η προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης και της απόκτησης επαγγελματικών ικανοτήτων, ειδικότερα μέσω της ανάπτυξης επιχειρηματικών δεξιοτήτων. Στις μέρες μας, η εκμάθηση της επιχειρηματικής νοοτροπίας αποτελεί προτεραιότητα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, προκειμένου να ενισχυθεί η κοινωνική ενσωμάτωση των νέων ή ατόμων με διάφορα μειονεκτήματα.

### 1.1/ Η ανάγκη της ενίσχυσης της μάθησης επιχειρηματικών δεξιοτήτων

#### α. Το γαλλικό πλαίσιο: πολιτισμικό ζήτημα

Στη Γαλλία, το 90% όσων εργάζονται είναι υπάλληλοι. Αρκετές μελέτες, όμως, δείχνουν την αυξανόμενη επιθυμία των νέων ανθρώπων να ανοίξουν δική τους επιχείρηση. Η κυβέρνηση έχει δημιουργήσει αρκετές υποδομές για να ενθαρρύνει τέτοιες πρωτοβουλίες και να ενισχύσει την εκπαίδευση για τη δημιουργία επιχειρήσεων. Όμως, παρόλες αυτές τις προσπάθειες, το πολιτισμικό έλλειμμα όσον αφορά στην επιχειρηματικότητα είναι αισθητό στη Γαλλία. Για αυτόν τον λόγο είναι απαραίτητη η εξοικείωση με το πνεύμα της επιχειρηματικότητας, πλέον των εκπαιδευτικών υποδομών.



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

(2) Sondage IPSOS-Le Monde en 2014.

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

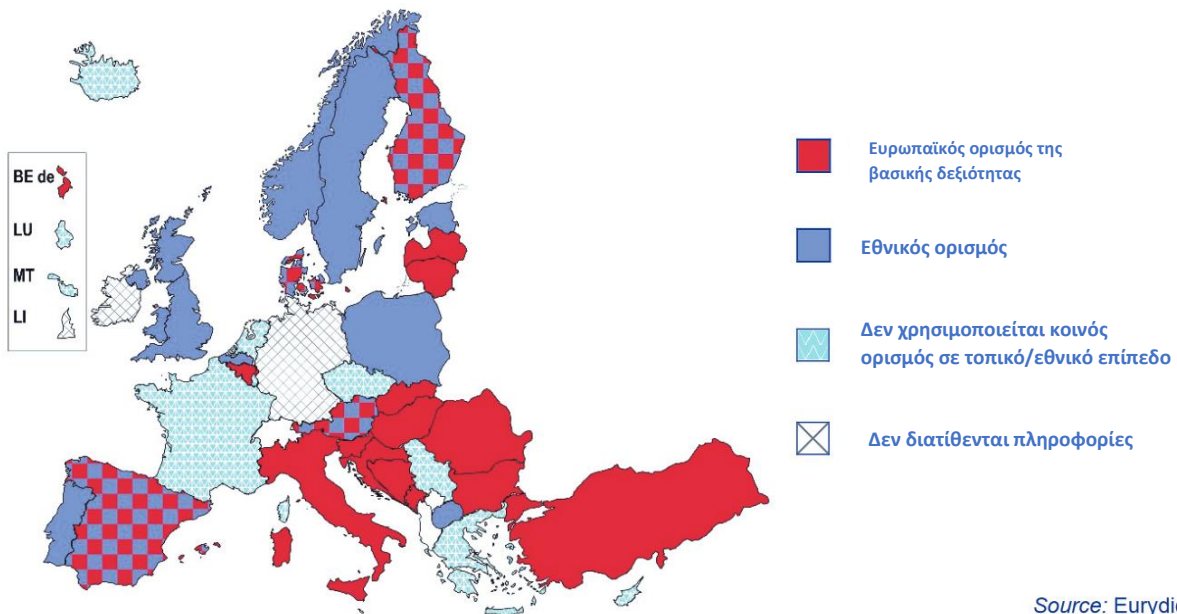
Πηγή Σχήματος 1: *Direction générale des entreprises*

Το 2012 άνοιξαν στη Γαλλία σχεδόν 550.000 επιχειρήσεις, ελάχιστα περισσότερες από ό,τι το 2011. Μόλις το 15% των Γάλλων έχουν ιδρύσει ή αγοράσει επιχείρηση ή σκοπεύουν να κάνουν κάτι τέτοιο. Πρόκειται για το μικρότερο ποσοστό στην Ευρώπη (Μέσος όρος: 23%). Πώς το δικαιολογούν; Λόγω της κρίσης, στις μέρες μας η επιχειρηματικότητα φαντάζει πιο ριψοκίνδυνη και λιγότερο σταθερή σε σύγκριση με το καθεστώς του υπαλλήλου. Οι κύριοι λόγοι που έχουν εκφραστεί είναι ο κίνδυνος χρεοκοπίας, ασταθούς εισοδήματος, αλλά κυρίως οι διοικητικοί και οικονομικοί περιορισμοί.

## β. Ευρωπαϊκό πλαίσιο: η επαγγελματική ασφάλεια υπερέρχει του ρίσκου

Η στόχευση των μαθησιακών αποτελεσμάτων σπάνια έχει πρωταρχικό ρόλο. Λίγες στρατηγικές συμπεριλαμβάνουν λεπτομερείς προσεγγίσεις για την παρακολούθηση της προόδου και του αντίκτυπου. Λίγες χώρες παρέχουν συγκεκριμένες πληροφορίες για την επιλεγμένη προσέγγιση παρακολούθησης. Κάποιες γενικές στρατηγικές δεν συνδέονται με τα αποτελέσματα της εκπαίδευσης στο επιχειρείν, συχνά δε ούτε καν με τον κύκλο ανάπτυξης πολιτικών για την προαναφερθείσα εκπαίδευση. Η επιχειρηματικότητα αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως διακλαδικό αντικείμενο της πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά πιο συχνά διδάσκεται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση με διάφορες προσεγγίσεις. Πάνω από τις μισές χώρες έχουν από ελάχιστες έως καθόλου κατευθυντήριες οδηγίες για τις διδακτικές μεθόδους. Ελάχιστες χώρες συμπεριλαμβάνουν την πρακτική άσκηση επιχειρηματικότητας, ως τακτικό και υποχρεωτικό τμήμα ενός προγράμματος.

**Σχήμα 2 : Οι ορισμοί της επιχειρηματικής εκπαίδευσης που χρησιμοποιούν, διαμοιράζονται και επί των οποίων συμφωνούν οι ενδιαφερόμενοι σε κεντρικό επίπεδο, 2014/2015**



Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει εκδώσει ένα καινούργιο Ευροβαρόμετρο για την «Επιχειρηματικότητα στην Ευρώπη και πέραν αυτής». Εξετάζονται οι απόψεις των Ευρωπαίων για την επιχειρηματικότητα (επιχειρηματική εκπαίδευση, ανάληψη ρίσκου, νεοσύστατες εταιρείες, εμπόδια και αποτυχίες) και συγκρίνονται με αυτές άλλων λαών, όπως των ΗΠΑ, Κίνας, Ινδίας και Ρωσίας. Σύμφωνα με τη μελέτη, το ποσοστό των ανθρώπων που είναι πρόθυμοι να το κάνουν έπεσε από το 45% που ήταν το 2009 (με το 49% να προτιμά μια υπαλληλική θέση) στο 37% το 2012 (έναντι του 58%). Στα 19 από τα 27 Κράτη Μέλη, η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα προτιμούν να εργάζονται ως υπάλληλοι, παρά ως αυτοαπασχολούμενοι.

### 1.2/ Το πλαίσιο αναφοράς Entrecomp για την ανάπτυξη της επιχειρηματικής εκπαίδευσης

Το Entrecomp καθορίζει την επιχειρηματικότητα ως εγκάρσια δεξιότητα, με εφαρμογή σε κάθε πλευρά της ζωής: από την προσωπική ανάπτυξη, μέχρι την ενεργό συμμετοχή στην κοινωνία. Το μοντέλο του Entrecomp απαρτίζεται από δύο κύριες συνιστώσες: τους τρεις τομείς δεξιοτήτων (δράση, ιδέες κι

ευκαιρίες, πόροι) οι οποίοι αντικατοπτρίζουν τον ορισμό της επιχειρηματικότητας ως ικανότητα εφαρμογής ιδεών για την παραγωγή αξίας για τρίτους, και τις 15 δεξιότητες, οι οποίες αποτελούν τα δομικά στοιχεία της επιχειρηματικότητας ως ικανότητα κάθε πολίτη. Οι τρεις τομείς δεξιοτήτων διασυνδέονται στενά, με την επιχειρηματικότητα ως δεξιότητα από πάνω τους. Οι 15 δεξιότητες διασυνδέονται επίσης, και πρέπει να αντιμετωπίζονται ως μέρος ενός συνόλου.

Το πρόγραμμα App.Mod.E εφαρμόζει αυτό το πλαίσιο αναφοράς για να καλύψει την ανάγκη ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας στην Ευρώπη. Έχουμε μελετήσει ήδη τα εμπόδια του επιχειρείν στην Ευρώπη: ριψοκίνδυνες επενδύσεις, οικονομική ύφεση, διοικητικά εμπόδια, πολιτισμικά θέματα... Στόχος του EntreComp είναι η ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων και τρόπου σκέψης, προκειμένου να διαλυθούν αυτά τα εμπόδια και να βελτιστοποιηθούν οι συνθήκες της επιχειρηματικότητας.

## 2. Η παιχνιδοποίηση στην επιχειρηματική εκπαίδευση



Σχήμα 3 : Σύννεφο λέξεων για την παιχνιδοποίηση. Πηγή: womeninbiznetwork.com

Στην παιχνιδοποίηση, παίρνουμε κάτι υπαρκτό – έναν ιστότοπο, μια εφαρμογή συνεταιρισμού, μια διαδικτυακή κοινότητα – και ενσωματώνουμε σε αυτό μηχανισμούς παιχνιδιού με στόχο την ενίσχυση της συμμετοχής, της ενασχόλησης και της αφοσίωσης. Πρόκειται για μία τάση που ενισχύεται συνεχώς και εξαπλώνεται σε κάθε τομέα: μάρκες, επιχειρήσεις, εκπαιδεύσεις... Υπάρχουν πολλοί τρόποι εφαρμογής της παιχνιδοποίησης στη διαδικασία της μάθησης.

### 2.1/ Η εφαρμογή της μεθοδολογίας της παιχνιδοποίησης στη μάθηση

#### α. Παιχνιδοποίηση σε σύγκριση με τη διδασκαλία μέσω παιχνιδιών

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>

Πρώτα απ' όλα, πρέπει να ξεχωρίσουμε την παιχνιδοποίηση από τη διδασκαλία μέσω παιχνιδιών. Κατά την παιχνιδοποίηση, προσθέτουμε στοιχεία παιχνιδιού σε κατάσταση που δεν μπορεί να θεωρηθεί παιχνίδι. Αντίθετα, στη διδασκαλία μέσω παιχνιδιών χρησιμοποιούνται παιχνίδια για την ενίσχυση της μάθησης. Η κύρια διαφορά των δύο αυτών προσεγγίσεων είναι ότι η πρώτη χρησιμοποιεί τη διασκέδαση ως διδακτικό μέσο, ενώ η δεύτερη ως αποτέλεσμα.



β. Η διασκέδαση ως πάροχος κινήτρου

## Engagement Loop 2

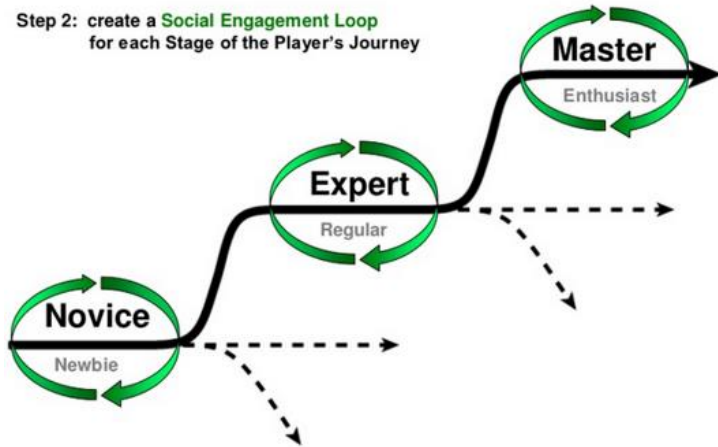


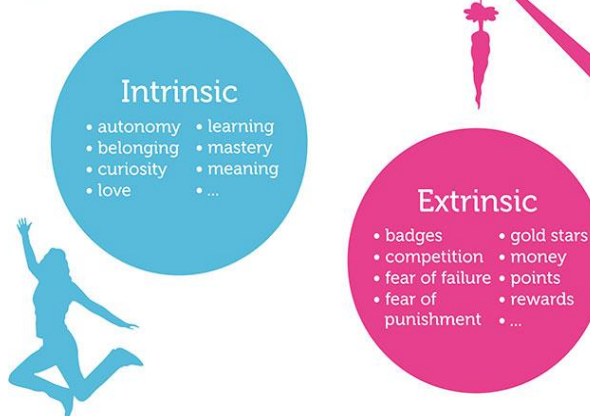
Figure 5 source: Amy Jo Kim Conference in Seattle 2013

το App.Mod.E για τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Ο παράγοντας της διασκέδασης διευκολύνει τη μάθηση, σε αντίθεση με τις παραδοσιακές μεθόδους που απαιτούν μεγαλύτερη προσπάθεια. Οι μαθητές πρέπει να κατανοήσουν ότι δουλεύουν για τους ίδιους: δεν υπάρχει πραγματικός ανταγωνισμός. Μόνο συνεργατική μάθηση που ενισχύει την πρόοδο κάθε συμμετέχοντα ξεχωριστά. (βλ. 2.1.δ Κύκλοι προόδου και προφίλ συμμετεχόντων)

Μέσω της παιχνιδοποίησης, το πρόγραμμα App.Mod.E φέρνει τη διασκέδαση στην τάξη. Ενισχύει τη συμμετοχή και ενθαρρύνει την ενεργό ενασχόληση των συμμετεχόντων με το αντικείμενο. Οι εκπαιδευτές πρέπει να συντηρούν αυτό το περιβάλλον, στηρίζοντας έτσι τους μαθητές και βοηθώντας τους να περάσουν τα διάφορα βήματα της εκπαίδευσης. Οι μαθητές πρέπει να αποκτήσουν νοοτροπία «όσο πιο πολλά μαθαίνω, τόσο περισσότερα θέλω να μάθω». Για αυτό και επιλέχθηκε η παιχνιδοποίηση από

γ. Η παροχή κινήτρου στην παιχνιδοποίηση

### Types of Motivators



Σχήμα 6: Πηγή: Interaction-design.org

Στόχος του εκπαιδευτή που εφαρμόζει την παιχνιδοποίηση είναι να ενσταλάξει στον μαθητή την επιθυμία να εξελιχθεί. Να αντλήσει έμπνευση από τη δίψα του να πετύχει σε νέες προκλήσεις. Με την παιχνιδοποίηση, ο μαθητής παρασύρεται από το παιχνίδι και εξελίσσεται σχεδόν άκοπα.

Αλλά η μάθηση γίνεται ευχαρίστηση, μόνο αν ο μαθητής θέλει να μάθει. Πρέπει να πιστεύει ότι μέσω της εκπαίδευσης θα αποκτήσει καινούργιες ικανότητες. Αλλά και τα κίνητρα του μαθητή είναι πολύ σημαντικά: η αίσθηση προσωπικής αποτελεσματικότητας. Όσο αυξάνεται η αίσθηση της γνώσης, τόσο αυξάνεται και η

αυτοπεποίθηση. Όσο τολμάμε, τόσο πετυχαίνουμε. Διακρίνονται δύο ήδη κινήτρου: το ενδογενές και το εξωγενές.

Το ενδογενές κίνητρο είναι η συμπεριφορά που πηγάζει από εσωτερικές ανταμοιβές. Με άλλα λόγια, το κίνητρο της συμπεριφοράς προέρχεται μέσα από το ίδιο το άτομο γιατί του παρέχει προσωπική ικανοποίηση. «Το ενδογενές κίνητρο μάς ωθεί να πράττουμε δίχως προφανείς ‘εξωτερικές’ ανταμοιβές. Απλά, η συγκεκριμένη δραστηριότητα μάς αρέσει ή τη βλέπουμε ως ευκαιρία να εξερευνήσουμε, να μάθουμε και να αναβαθμίσουμε τις δυνατότητές μας» (Coon et Mitterer,2010). Σύμφωνα με τους ειδικούς, οι άνθρωποι είναι πιο δημιουργικοί και πρόθυμοι να συμμετέχουν, αν έχουν ενδογενή κίνητρα.

Εξωγενές κίνητρο έχει κάποιος αν κάνει κάτι όχι γιατί του δίνει προσωπική ικανοποίηση, αλλά γιατί πιστεύει ότι κάνοντάς το θα αποκτήσει την ευκαιρία να πετύχει κάτι άλλο που επιθυμεί, π.χ. να κερδίσει μία ανταμοιβή, να αποφύγει μια τιμωρία κλπ.

Τα εξωγενή κίνητρα είναι απαραίτητα στη μάθηση με τη μέθοδο της παιχνιδοποίησης, αλλά όχι και θεμελιώδους σημασίας μακροπρόθεσμα. Αντιστοιχούν περισσότερο σε παραδοσιακές εκπαιδευτικές πρακτικές που χρησιμοποιούν διωνυμική σημειολογία. Στη διδακτική μεθοδολογία που βασίζεται στη συνεργασία και στην αλληλοβοήθεια του προγράμματος App.Mod.E, συνεισφέρει στην ανταγωνιστική πλευρά της μάθησης.

Οι ανταμοιβές, τα εύσημα, υλικά ή μη, επηρεάζουν βραχυπρόθεσμα το κίνητρο. Σύμφωνα με μελέτες απαξιώνουν την ίδια τη δραστηριότητα, ενώ για τους συμμετέχοντες η ανταμοιβή παύει να είναι επιθυμητή και να παρέχει κίνητρο.

#### δ. Κύκλοι προόδου και προφίλ συμμετεχόντων

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.

Figure 7: Gamification player table

Δεδομένου αρκετά ισχυρού κινήτρου, ο χρήστης δραστηριοποιείται προκειμένου να ξεπεράσει μια δυσκολία. Αλλιώς, ο κύκλος σπάει και το κίνητρο πρέπει να ανανεωθεί. Σε ένα καλοσχεδιασμένο παιχνιδοποιημένο σύστημα, κάθε τμήμα ενισχύει τα υπόλοιπα. Αντί να αναθέτετε στους παίκτες ένα τεράστιο άλμα που θα τους αποκαρδιώσει, σπάστε τη διαδικασία σε μικρότερα, προοδευτικά βήματα. Έτσι το ίδιο το επίτευγμα ενισχύει το κίνητρο. Οι διδακτικές δραστηριότητες πρέπει να προσαρμόζονται στο επίπεδο των

συμμετεχόντων ώστε να παραμένουν αυτοί εμψυχωμένοι και να διατηρούν τη θετική τους στάση. Στο πρόγραμμα App.Mode.E πρέπει να λαμβάνεται υπόψιν το προφίλ του κάθε συμμετέχοντος ώστε να επιτυγχάνονται οι ομαδικοί στόχοι. Σύμφωνα με τον Richard Bartle, συγγραφέα, καθηγητή και μελετητή παιγνίων, υπάρχουν τεσσάρων ειδών παίκτες:

- Οι **Νικητές** κυνηγούν τους βαθμούς και το κύρος. Θέλουν να δείχνουν στους φίλους τους την πρόδοό τους. Τους αρέσει να συλλέγουν και να επιδεικνύουν τα εύσημά τους. Τέτοιου είδους άτομα ανταποκρίνονται πολύ θετικά σε σχέδια παροχής κινήτρου όπως τα μόνους αεροπορικά μίλια, όπου κάθε έξτρα μίλι αποτελεί επιμέρους επίτευγμα. Ο Bartle υπολογίζει ότι περίπου το 10% των παικτών ανήκουν στην κατηγορία των Νικητών. Πιθανά, γνωρίζετε πολλούς τέτοιους. Π.χ. κάποιος που καυχιέται επειδή έφτασε κάπου πιο γρήγορα από έναν φίλο του ανήκει στην κατηγορία των Νικητών.

- Οι Εξερευνητές αρέσκονται να βλέπουν καινούργια πράγματα και να ανακαλύπτουν μυστικά. Δεν τους πολυνοιάζουν οι πόντοι και τα βραβεία. Για αυτούς, το βραβείο είναι η ανακάλυψη. Δεν τους πειράζει

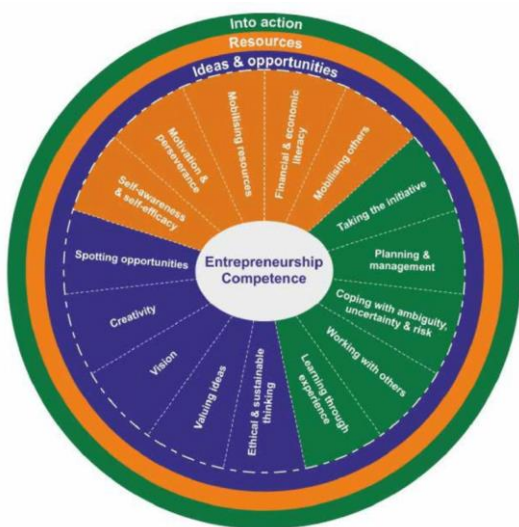
να εκτελούν επαναλαμβανόμενες ενέργειες, αρκεί στο τέλος να ξεκλειδώσουν μία καινούργια περιοχή του παιχνιδιού ή να βρουν ένα «Πασχαλινό Αβγό» (δηλαδή ένα μικρό μπόνους – μπορεί να είναι από ένα αστεράκι μέχρι ένα ολόκληρο βίντεο σχετικό με αυτή την ανακάλυψη). Οι Εξερευνητές απολαμβάνουν τις εκπλήξεις που κρύβονται στα παιχνίδια. Περίπου το 10% των παικτών ανήκουν σε αυτή την κατηγορία. Είναι αυτοί που ψηλαφούν τους τοίχους σε ένα παιχνίδι προκειμένου να βρουν ένα μυστικό πέρασμα. Κίνητρό τους είναι η ικανοποίηση που νιώθουν, όταν το ανακαλύπτουν. Όχι το να καυχούνται σε φίλους για αυτή τους την ανακάλυψη. Αν ενσωματώσετε αυτή τη λογική στο σχέδιο της παιχνιδοποίησής σας, τότε θα μπορέσετε να συνεννοηθείτε άψογα μαζί τους.

- Η συντριπτική πλειοψηφία των παικτών είναι **Κοινωνικοί**. Περί το 80% όσων παίζουν παιχνίδια. Οι Κοινωνικοί διασκεδάζουν μέσω της αλληλεπίδρασής τους με άλλους παίκτες. Τους αρέσει να συνεργάζονται προκειμένου να έχουν μεγαλύτερα επιτεύγματα από ό,τι θα μπορούσαν μόνοι τους. Τους αρέσουν παιχνίδια όπως το Farmville (το πιο δημοφιλές παιχνίδι του Facebook). Για παράδειγμα, θα πότιζαν με χαρά τη φάρμα κάποιου άλλου προκειμένου να λάβουν ως αντάλλαγμα νέους καρπούς για τη δική τους. Υπάλληλοι γραφείου που πριν σχολάσουν θυμίζουν ο ένας στον άλλον να ποτίσουν τα σπαρτά τους μπορεί να είναι φίλοι... ή απλοί γνωστοί. Όπως και να 'χει, οι Κοινωνικοί αρέσκονται να ενώνουν τις δυνάμεις τους.

- Οι **Φονιάδες**. Τρομακτικός, αλλά έγκυρος τίτλος. Οι Φονιάδες μοιάζουν με τους Νικητές, υπό την έννοια ότι τους αρέσει να κερδίζουν πόντους και κύρος. Διαφέρουν, όμως, από τους Νικητές, διότι τους αρέσει να βλέπουν άλλους να χάνουν. Είναι τρομερά ανταγωνιστικοί και κίνητρό τους είναι η νίκη. Θέλουν να είναι οι καλύτεροι στο εκάστοτε παιχνίδι. Και προφανώς, ο μόνος τρόπος να τα καταφέρουν είναι να νικήσουν όλους τους άλλους. Θα περίμενε κανείς να είναι κοινός αυτός ο τύπος, αλλά σύμφωνα με την έρευνα του Bartle, ελάχιστοι είναι οι παίκτες που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν Φονιάδες. Για την ακρίβεια, ούτε καν το 1%.

## 2.2/ Διαδικασίες παιχνιδοποίησης στην επιχειρηματική εκπαίδευση

α. Αναγνωρισμένες δεξιότητες του πλαισίου αναφοράς Entrecomp που εφαρμόζονται στη μεθοδολογία της παιχνιδοποίησης



Το πλαίσιο αναφοράς Entrecomp για την επιχειρηματικότητα ως εγκάρσια δεξιότητα έχει εφαρμογή σε όλες τις πλευρές της ζωής, κατά μήκος διαφόρων βαθμίδων εκπαίδευσης, κλάδων, περιοχών και στόχων εφαρμογής. Ως πλαίσιο αναφοράς, το Entrecomp είναι ένα εργαλείο που γεφυρώνει τους κόσμους της εκπαίδευσης και της εργασίας, καθορίζοντας έναν κοινό τόπο για πρωτοβουλίες που αφορούν στην προώθηση (π.χ. μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης), (αυτο)αξιολόγηση και αναγνώριση της επιχειρηματικότητας ως δεξιότητα.

Όσοι συμμετείχαν στην αναθεώρηση του πλαισίου αναφοράς Entrecomp (συμπεριλαμβανομένων του μοντέλου προόδου και των μαθησιακών αποτελεσμάτων) το θεωρούν πολύ αναλυτικό και περιεκτικό εργαλείο (3 τομείς δεξιοτήτων, 15 δεξιότητες, 15



περιγραφείς, 8 επίπεδα ικανότητας και 448 μαθησιακά αποτελέσματα). Αναγνωρίζουν ότι το Πλαίσιο Αναφοράς EntreComp (i) αντανακλά την περιπλοκότητα των επιχειρηματικών δεξιοτήτων, οι οποίες επηρεάζουν πολλές πλευρές της καθημερινότητάς μας, καθώς και ότι (ii) στόχος του είναι να αποτελέσει πολυχρηστικό οδηγό αναφοράς. Στην πράξη, κάποιος ενδέχεται να ενδιαφέρεται μόνο για τις δεξιότητες και τις περιγραφές τους (π.χ. το Πλέγμα Συνόψεων) ή να του χρησιμεύει μόνο η εκ βαθέων γνώση των μαθησιακών αποτελεσμάτων ενός συγκεκριμένου βαθμού ικανότητας. Συνεπώς, τα διάφορα επίπεδα του πλαισίου αναφοράς EntreComp επιτρέπουν την προσαρμογή του στις ανάγκες του χρήστη.

Σε κάθε περίπτωση, η σειρά με την οποία καταγράφονται οι δεξιότητες του EntreComp δεν είναι ενδεικτική ως προς τη σειρά με την οποία πρέπει να αποκτηθούν, ούτε συνιστά ιεραρχία. Κανένα στοιχείο του πλαισίου δεν προηγείται ή είναι πιο σημαντικό από τα υπόλοιπα. Η διατύπωση του EntreComp δεν συμπεριλαμβάνει βασικές και προωθητικές δεξιότητες. Καθορίζονται τρεις περιοχές δεξιοτήτων (ιδέες και ευκαιρίες, πόροι και δράση) που συνδέονται αδιάρρηκτα. Η επιχειρηματικότητα ως δεξιότητα βασίζεται και στις τρεις. Δεν μπορεί να υπάρξει επιχειρηματική δεξιότητα, αν παραμελήσουμε οποιονδήποτε από αυτούς τους τομείς. Με τη σειρά τους, οι 15 δεξιότητες είναι αλληλοσυνδεδεμένες και πρέπει να αντιμετωπίζονται ως μέρη ενός συνόλου. Δεν υπονοούμε ότι ο μαθητής πρέπει να κατέχει και τις 15 στον μέγιστο βαθμό, ούτε καν να τις κατέχει όλες στον ίδιο βαθμό. Απλά, ότι σύμφωνα με το πλαίσιο, η εγκάρσια επιχειρηματική δεξιότητα συνίσταται από 15 δομικά στοιχεία.

## β. Επιχειρηματική νοοτροπία και καινοτομία

Η πρακτική ανάπτυξη της επιχειρηματικής δεξιότητας επιτυγχάνεται με τη δημιουργία αξίας, τόσο ατομικά όσο και συλλογικά.

Η πρόοδος της επιχειρηματικής μάθησης έχει δύο πλευρές:

1. Την ανάπτυξη αυξανόμενης αυτονομίας και ευθύνης για την πραγματοποίηση ιδεών και την εκμετάλλευση ευκαιριών για τη δημιουργία αξίας.
2. Την ανάπτυξη δυνατότητας παραγωγής αξίας από απλά και προβλέψιμα, μέχρι περίπλοκα και ραγδαία μεταλλασσόμενα πλαίσια αναφοράς.

Το Μοντέλο Προόδου του EntreComp δεν περιγράφει μία γραμμική σειρά βημάτων που θα έπρεπε να ακολουθήσει κάθε πολίτης προκειμένου να αποκτήσει επιχειρηματική νοοτροπία ή να ανοίξει μια επιχείρηση. Αντί αυτού, εστιάζει στην επέκταση των ατομικών και συλλογικών επιχειρηματικών δεξιοτήτων, με στόχο την όλο και μεγαλύτερη επίδραση δια μέσω δραστηριοτήτων που δημιουργούν αξία.

Η αναφορά ειδίκευσης του Μοντέλου Προόδου του EntreComp καλύπτει από δημιουργία αξίας μέσω εξωτερικής υποστήριξης, μέχρι μεταμορφωτική δημιουργία αξίας. Αποτελείται από τέσσερα κυρίως επίπεδα: Θεμελιώδες, Μέσο, Προχωρημένο και Εξπέρ. Κάθε ένα από αυτά τα επίπεδα χωρίζεται σε δύο υπο-επίπεδα, όπως φαίνεται στον Πίνακα 2.

Στο Θεμελιώδες επίπεδο, η επιχειρησιακή αξία δημιουργείται χάρη σε εξωτερική στήριξη. Στο Μέσο επίπεδο η επιχειρηματική αξία δημιουργείται με αυξημένη αυτονομία. Στο Προχωρημένο επίπεδο αναπτύσσεται η ευθύνη της εφαρμογής των ιδεών. Στο επίπεδο του Εξπέρ, η παραγόμενη αξία αναμένεται να έχει αντίκτυπο στο πεδίο της. Το επίπεδο ειδίκευσης είναι το φίλτρο μέσα από το

οποίο ο αναγνώστης βλέπει τα Μαθησιακά Αποτελέσματα. Για παράδειγμα, το πρώτο μαθησιακό αποτέλεσμα του όγδοου επιπέδου ειδίκευσης είναι το ακόλουθο: Μπορώ να εντοπίζω και να εκμεταλλεύομαι παράθυρα ευκαιριών. Παρότι τα παράθυρα ευκαιριών είναι εκμεταλλεύσιμα και σε χαμηλότερα επίπεδα, στο επίπεδο οκτώ έρχονται στο προσκήνιο γιατί τότε είναι που η εκμετάλλευσή τους μπορεί να οδηγήσει σε υψηλή ανάπτυξη, κρίσιμες καινοτομίες ή ριζοσπαστικές μεταμορφώσεις.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η επιχειρηματική δημιουργία αξίας και η μάθηση λαμβάνουν χώρα σε κάθε πλευρά της ζωής. Το Μοντέλο Προόδου του EntreComp δεν περιορίζεται σε συγκεκριμένο πλαίσιο, σίγουρα όχι στο πλαίσιο της επίσημης εκπαίδευσης. Εστιάζοντας στην ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω της δημιουργίας επιχειρηματικής αξίας, το μοντέλο προόδου σπάει τα στεγανά ανάμεσα στους τομείς της εκπαίδευσης, της εργασίας και της πολιτικής δράσης. Υπό αυτή την έννοια, το Μοντέλο Προόδου του EntreComp διασχίζει εγκάρσια επίσημα, μη επίσημα και ανεπίσημα μαθησιακά πλαίσια.

### 3. Εφαρμογή του προγράμματος App.Mod.E

#### 3.1/ Συνοπτική παρουσίαση των διαφόρων συστημάτων πρακτικής άσκησης και επιχειρηματικής εκπαίδευσης στις χώρες – εταίρους

##### α) Ρουμανία

*Στη Ρουμανία υπάρχουν εκπαιδευτικά προγράμματα για την ανάπτυξη των επιχειρηματικών δεξιοτήτων, ειδικά στον ιδιωτικό τομέα, αλλά στη δημόσια εκπαίδευση δεν έχει εφαρμοστεί ακόμη σχετικό πρόγραμμα που να απευθύνεται σε νέους και μαθητές. Παρόλα αυτά, τα τελευταία δύο χρόνια παρατηρούνται θετικές εξελίξεις, ενώ κάποιες νέες πρωτοβουλίες υπόσχονται καλά αποτελέσματα, καθώς και την εξέλιξη των επιχειρηματικών δεξιοτήτων στη χώρα. Πρωτοβουλίες όπως οι START UP NATION και START UP PLUS συνεισέφεραν στη χρηματοδότηση και στην ανάπτυξη νεοσύστατων εταιριών. Η ευρεία κάλυψη από τα MME αύξησε τη δημοσιότητα της επιχειρηματικότητας στη Ρουμανία και έστρεψε την προσοχή του κοινού στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας στη χώρα. Το σύστημα εξειδίκευσης χρειάζεται περισσότερη προσοχή, ανανέωση του νομοθετικού πλαισίου για την απλούστευση της διαδικασίας και διασύνδεση των προγραμμάτων σπουδών και των μεθόδων διδασκαλίας της ΕΚΕ, με τις ανάγκες του ιδιωτικού τομέα/των εταιριών.*

##### β) Ιταλία

*Στην Ιταλία υπάρχουν τρεις βασικές κατηγορίες επαγγελματικής κατάρτισης:*

- *Τύπου 1: Πρακτική εκπαίδευση για την επαγγελματική κατάρτιση και διαπίστευση με ελάχιστη διάρκεια σπουδών τους έξι μήνες και μέγιστη τα 3 ή 4 έτη.*
- *Τύπου 2: Εκπαίδευση προσανατολισμένη στην απασχόληση, το πολύ 3 έτη ή 5 αν το αντικείμενο είναι οι χειροτεχνίες.*
- *Τύπου 3: ανώτερη κατάρτιση/εκπαίδευση και έρευνα. Συνήθως διαρκεί όσο το πρόγραμμα του σχολείου/πανεπιστημίου.*

*Δεδομένου ότι η Τύπου 1 δεν είναι διακριτό πρόγραμμα ΕΚΕ, δεν υπάρχουν συγκεκριμένα προγράμματα σπουδών. Υπάρχουν κενά ανάμεσα στα εκπαιδευτικά προγράμματα της ΕΚΕ και στο εργασιακό πλαίσιο των εταιριών. Υπάρχουν επίσης ασυμφωνίες ανάμεσα στην εξειδίκευση, το πτυχίο ή τη διαπίστευση, και στις απαιτούμενες εργασιακές/συμβατικές διαπιστεύσεις του ειδικευόμενου.*

### γ. Βουλγαρία

Στη Βουλγαρία, το σύστημα εξειδίκευσης δεν είναι καλά ανεπτυγμένο. Η ισχύουσα νομοθεσία δεν ενθαρρύνει τις εταιρείες να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία. Παρότι η πρακτική άσκηση προβλέπεται στα τεχνικά λύκεια, οι μαθητές δεν προετοιμάζονται επαρκώς για τις ανάγκες της αγοράς. Το διπλό εκπαιδευτικό σύστημα είναι μια καλή αρχή, αλλά αυτή τη στιγμή χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα της Βουλγαρο-Ελβετικής συνεργασίας, οπότε είναι ασαφές το αν θα παραμείνουν οι σχηματισμένοι συνεταιρισμοί μετά το πέρας του. Η επιχειρηματική εκπαίδευση συμπεριλαμβάνεται στους πρώτους βαθμούς της εκπαίδευσης, αλλά απαιτείται μεγαλύτερη προσπάθεια για την εισαγωγή της στα λύκεια, καθώς μόνο ορισμένα πολύ εξειδικευμένα την παρέχουν. Οι ΜΚΟ είναι πιο δραστήριες και έχουν αναπτύξει κάποιες καλές πρακτικές όσον αφορά στην επιχειρηματική εκπαίδευση. Παρόλα αυτά, οι περισσότερες πρωτοβουλίες βασίζονται σε προγράμματα που τρέχουν με εξωτερική χρηματοδότηση και συχνά δεν διατηρούνται.

### δ. Ελλάδα

Στην Ελλάδα, τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης τα διαχειρίζεται κατά κύριο λόγο ο ΟΑΕΔ, ο δημόσιος οργανισμός απασχόλησης. Τα μαθήματα διαρκούν δύο σχολικά έτη (τέσσερα εξάμηνα). Μπορούν να συμμετέχουν μαθητές ηλικίας από 16 έως 23 ετών, οι οποίοι διαθέτουν τουλάχιστον απολυτήριο πρώτης λυκείου. Επιπλέον, υπάρχει και το μάθημα επαγγελματικής κατάρτισης για όσους έχουν ολοκληρώσει τις τριετείς σπουδές τους σε ΕΠΑΛ. Εργάζονται έμμισθα τέσσερις ή πέντε ημέρες την εβδομάδα σε δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις, υπό τους όρους που καθορίζει η σχετική σύμβαση. Οι συμμετέχουσες επιχειρήσεις επιχορηγούνται με το 75% του κατώτατου μισθού, όπως αυτός έχει καθοριστεί από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας (ΕΓΣΣΕ) (σε επίπεδο δευτεροβάθμιας και μετα-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης).

### ε. Ισπανία

Η διδασκαλία και η διαδικασία ανάπτυξης εγκάρσιων δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένων βασικών δημιουργικών επιχειρηματικών ικανοτήτων έχει αλλάξει σε χρονικό διάστημα μίας δεκαετίας στο Politeknika Txorierrri, χάρη στην ενίσχυση διδασκάλων καινοτόμων πεδίων, τις επιχειρηματικές δραστηριότητες Ikasenpresa, Urratsbat, μεθοδολογικές προσεγγίσεις όπως οι PBL και ETHAZI, και ένα ολοκληρωμένο μαθησιακό μοντέλο που βασίζεται σε δημιουργικές προκλήσεις (βασικές, δευτερεύουσες και δια-ενωτικές προκλήσεις). Έχει συνεισφέρει επίσης πολύ η πρόσβαση σε διεθνή προγράμματα καινοτομιών.

Τα παραπάνω, σε συνδυασμό με πρακτικές WBL (ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης) ενισχύουν περαιτέρω την ανάπτυξη δεξιοτήτων, η οποία πέρα από την τεχνική κατάρτιση περιλαμβάνει:

- αυτονομία και υπευθυνότητα στη μάθηση (πρωτοβουλία, κίνητρο, ώθηση, συμμετοχή)
- ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων και νοοτροπίας (αφοσίωση, αντοχή, ευελιξία, αποδοχή ρίσκου...)
- εμπειρία σε συνεργατικές μεθόδους και στην ανάπτυξη προγραμμάτων (σχεδιασμός και εφαρμογή διαδικασίας, κριτική σκέψη και ανάλυση, επικέντρωση στο αποτέλεσμα, επίλυση προβλημάτων, περιβαλλοντική επίγνωση, εταιρική ευθύνη, αξιολόγηση, συνεχής βελτίωση, αριστεία...)
- διαπροσωπικές δεξιότητες (ομαδική εργασία, επικοινωνία, επίλυση διαφωνιών...)

## 3.2/Καθοδήγηση και παιχνιδοποίηση

### α. Δημιουργώντας ένα θετικό περιβάλλον με υψηλό ποσοστό συμμετοχής

Πολλοί οργανισμοί εφαρμόζουν επίσημα προγράμματα καθοδήγησης με σκοπό να εμπνεύσουν τους υπαλλήλους ή να επιταχύνουν τη διαδικασία της μάθησης. Στο πρόγραμμα App.Mod.E η σχέση ανάμεσα στον μέντορα και στον μαθητευόμενο είναι σημαντική. Οι σχέσεις είναι η βάση της επιτυχίας του προγράμματος: στις περισσότερες σχέσεις μέντορα-μαθητευόμενου, ο δεύτερος πρέπει να έχει έναν διακριτό στόχο που να θέλει να επιτύχει. Όσο πιο σαφείς είναι οι στόχοι, τόσο μεγαλύτερο θα είναι το κίνητρο του μαθητευόμενου να τους πετύχει. Το κίνητρο του μαθητή επηρεάζεται και με άλλον τρόπο: αν γνωρίζει πώς μπορεί να αποκτήσει μία αναγνωρισμένη ικανότητα ή γνώση, θα είναι πιο συνεργάσιμος και θα συμμετέχει στο θετικό, συνεργατικό περιβάλλον που αποτελεί στόχο του App.Mod.E.

Η ύπαρξη θετικού περιβάλλοντος είναι κρίσιμης σημασίας για τη σταδιακή αύξηση της δυσκολίας της διαδικασίας της μάθησης.

### β. Η ανάγκη αυτονομίας, ικανότητας και συνεργασίας

Ως αυτονομία καθορίζουμε το συναίσθημα του να βρισκόμαστε στην πηγή της δράσης. Ο ορισμός αυτός δεν αποκλείει την ανάγκη καθοδήγησης. Αυτονομία σημαίνει να έχουμε την ελευθερία να κάνουμε τις επιλογές μας. Πολλές μελέτες δείχνουν ότι η αυτονομία είναι η πλέον θεμελιώδης ανάγκη βελτίωσης του ενδογενούς κινήτρου. Το μοντέλο επαγγελματικής κατάρτισης του προγράμματος App.Mod.E τη λαμβάνει υπ' όψη. Ο μαθητής πρέπει να καθοδηγείται, όχι να αναγκάζεται να μάθει μία επιχειρηματική ικανότητα. Ως εγκάρσια δεξιότητα, η επιχειρηματικότητα πρέπει να αλλάζει τη συμπεριφορά του μαθητή.

Η ικανοποίηση που φέρνει η αυτονομία θα ωθήσει τον μαθητή να εντρυφήσει όλο και πιο πολύ στον κλάδο της επιλογής του. Βελτιώνοντας τις ικανότητές του, βελτιώνεται και τη χαρά της μάθησης. Όταν απόλυτα συγκεντρωμένος στον στόχο του, δίνει τα πάντα για να βελτιωθεί, καθώς ο κόπος γίνεται πλέον ευχαρίστηση. Στην πράξη, η εμπύχωση μπορεί να επιτευχθεί με απλούς τρόπους, όπως η αποσαφήνιση των στόχων και η τακτική παροχή αξιολόγησης της απόδοσης.

Η ανάγκη συνεργασίας ή κοινωνικής διασύνδεσης αντιστοιχεί στην ανάγκη σύνδεσης με άλλους και έκφρασης συναισθημάτων συμπόνιας και συναίσθησης. Οι δύο ανάγκες που μόλις είδαμε δεν αρκούν για να παρακινήσουν το ενδογενές κίνητρο. Ως κοινωνικά όντα, χρειαζόμαστε την κοινωνική επαφή, την οποία φυσικά αποζητούμε συναντώντας ή αλληλοεπιδρώντας με ένα ή περισσότερα άτομα.