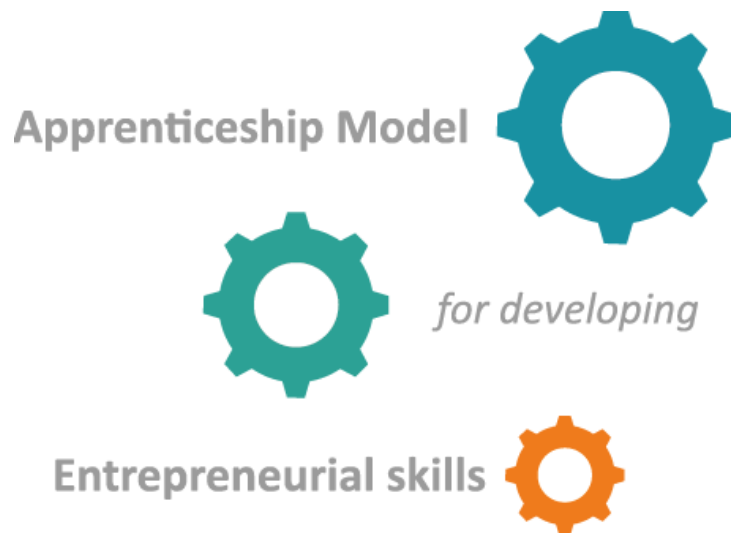


*App.Mod.E. – Model de ucenicie pentru dezvoltarea
competentelor antreprenoriale*

Ghidul formatorilor



Prepared by  bidec

Traducere Asociatia Oamenilor de Afaceri Arges

Project N°: 2017-1-FR01-KA202-037277

CUPRINS

Prefata	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Capitolul 1. Introducere în modelul de ucenicie	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Scop si obiective.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Partile implicate:beneficii si responsabilitati	6
Capitolul 2. Educatia antreprenoriala si cadrul EntreComp	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Capitolul 3. Metodologia de definire si evaluare a rezultatelor invatarii	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Metodologia de definire a rezultatelor preconizate ale învățării	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Scrierea rezultatelor învățării.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Rezultatele învățării în cadrul european de calificare	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Rezultatele învățării în cadrul EntreComp	19
Evaluarea rezultatelor învățării.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Criterii de evaluare	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Metode de evaluare	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Capitolul 4. Metodologia de utilizare a învățării bazate pe probleme (PBL)	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Contextul metodei PBL.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Domeniul de aplicare al metodologie	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Cum planificam PBL pentru a promova abilitățile antreprenoriale	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
PBL în Politeknika Txorierrri ca un exemplu	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Capitolul 5. Metodologia de încorporare a elementelor de gamificare	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Fundalul și beneficiile gamificării	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Cele mai frecvente elemente de joc	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Elemente de gamificare	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Mai multe despre instrumentul de învățare Passport	34
Capitolul 6. App. mod. e: integrarea PBL abordare și gamificare	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Cum să gamifici o ucenicie bazată pe PBL.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Pasul 1: definirea unor obiective și obiective clare.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Pasul 2: definiți rezultatele învățării.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Pasul 3: identificați profilul ucenicilor și tipurile de utilizatori pentru gamificare .	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Pasul 4: proiectarea proiectului App Mod.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Pasul 5: implementarea jocurilor și evaluarea performanței	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Pasul 6: monitorizarea	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Studii de caz	2
Anexa 1. Rezultatele învățării în cadrul entreComp	46
Nivelul Fundatiei	46
Nivelul intermediar	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Nivelul avansat.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Anexa 2. Lista de verificare pentru proiectarea programelor de ucenicie	57
References Referințe.....	60

DESENE

Figure 1. Principalele domenii de competență bazate pe cadrul competențelor antreprenoriale.	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Figure 2. Părțile implicate în programul de ucenicie	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Figure 3 Pașaportul de învățare.....	36
Figure 4. Pașii pentru "gamificarea" uceniei bazată pe PBL	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

TABELE

Tablul 1. Competențe antreprenoriale.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Tablul 2. Modelul de progresie EntreComp.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Tablul 3. Structura de bază a rezultatelor învățării	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Tablul 4. Structura de bază a rezultatelor învățării-exemplul	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Tablul 5. Descriptorii EQF pentru rezultatele învățării.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Tablul 6. Elemente de Gamificare	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Prefata

Ghidul "formatorilor" este un ghid pentru formatori în organizațiile și companiile VET care urmărește să sprijine proiectarea, implementarea, gestionarea, evaluarea și validarea modelului de ucenicie.

Obiectivul principal este de a vă oferi un set de instrucțiuni, sugestii și exemple de succes în țările partenere (Franța, Grecia, Italia, Bulgaria, Spania și România) pentru a consolida programul de ucenicie în rândul noilor întreprinderi care vin. Acest ghid vă va ajuta să înțelegeți noțiunea de spirit antreprenorial și vă permite să dezvolte capacitatea de a transfera spiritul antreprenorial. Acest ghid va demonstra, de asemenea, aplicabilitatea largă a modelului de ucenicie pentru fiecare sector și țară. Ghidul formatorilor este alcătuit dintr-un text principal alcătuit din șase capitole și două anexe.

În primul capitol, vă prezentăm pe scurt modelul de ucenicie, explicând obiectivele sale, părțile implicate și responsabilitățile acestora.

Al doilea capitol este despre educația antreprenorială și o scurtă prezentare a cadrului competențelor antreprenoriale (EntreComp)

Al treilea capitol este dedicat rezultatelor învățării, pe baza cadrului competențelor antreprenoriale (EntreComp) și a evaluării rezultatelor învățării.

Al patrulea și al cincilea capitol explică cele două metodologii de învățare de bază care sunt utilizate în modelul de ucenicie: învățarea bazată pe probleme și învățarea bazată pe joc

Ultimul capitol "App. Mode: integrarea gamificării și abordarea PBL" oferă o metodologie concretă, pas cu pas, pentru a dezvolta un model de ucenicie bazat pe integrarea de abordare PBL și elemente de gamificare. În acest capitol sunt prezentate povești de ucenicie derivate din faza de experimentare și unele studii de caz de succes. Acesta oferă exemple concrete de aplicare a modelului în cadrul țărilor partenere, subliniind provocările și recomandările acestora.

La sfârșit, veți găsi două anexe:

Anexa 1: rezultatele învățării celor trei niveluri de competență (fundamentație, intermediar, avansat) în cadrul competențelor antreprenoriale (EntreComp).

Anexa 2: un model pentru întreprinderile/formatori VET de urmat pentru proiectarea programului de ucenicie.

Capitolul 1. Introducere în modelul de ucenicie

Scopul și obiectivele

Modelul de ucenicie este menit să fie un pilon pentru studenții VET de nivel superior și superior și scopul său este de a sprijini pentru a dobândi mentalitate antreprenorială și competențe.

Grupul țintă direct sunt formatori VET și societăți implicate în programe de ucenicie, însă beneficiarii finali sunt studenți înscriși în școli și centre VET superioare și înalte.

Antreprenoriatul se referă la capacitatea de a transforma ideea în acțiune și include trei domenii principale de competență, bazate pe cadrul competențelor antreprenoriale (EntreComp):



Figura 1. Principalele domenii de competență bazate pe cadrul competențelor antreprenoriale

Mentalitatea antreprenorială nu este o predispoziție personală, dar poate fi dezvoltată prin învățare și experiență și poate fi obținută cu sistemul educațional.

Modelul de implementare a uceniciei este orientat spre dobândirea mentalității și competențelor antreprenoriale și se bazează pe adoptarea metodelor de învățare bazate pe probleme cu elemente de gamificare.

- învățarea bazată pe probleme (PBL) este metodologia fundamentală de învățare care urmează să fie utilizată. Această abordare de învățare dezvoltă o conștientizare esențială și prezintă legături cu viața reală. Acesta permite ucenicilor să creeze și să înceapă o afacere, să testeze provocările și obstacolele, iar la final să culegă recompensele, toate într-un mediu dinamic, care se schimbă rapid, care este complet fără risc. O scurtă descriere a metodologiei este: *Fiecare ucenic trebuie să rezolve o problemă în viața reală deschis-și are la dispoziție unele resurse și sprijin. Elevul trebuie să vină la o soluție viabilă, în urma unui proces de învățare centrat pe cursant, în timpul căruia va dezvolta abilități antreprenoriale în cele trei domenii de competență. Nivelul, durata și alți parametri ai provocării sunt definiți de formatori, în funcție de diferiți parametri, cum ar fi durata uceniciei, vocația specifică, nivelul formării etc. Provocările propuse trebuie să fie relevante pentru nevoile și așteptările cursanților individuali, pentru a contesta și a implica dificultățile, dar și o complexitate adecvată.*
- metodologia de gamificare este o abordare gratuită propusă în modelul de ucenicie. Elementele gamificării sunt folosite pentru a crea motivație și implicare, adică constrângeri (resurse limitate, timp), recompense (insigne de realizare, resurse suplimentare), proprietate (autonomie, alegeri), noroc (noi oportunități și obstacole). Elementele de joc sunt clasificate și descrise în modelul de ucenicie, tot aici sunt și metodele pe care le putem introduce într-un proces de învățare, împreună cu exemple specifice ilustrate.

Părțile implicate: beneficii și responsabilități

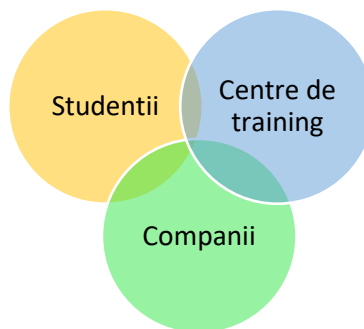


Figura 2. Părțile implicate în programul de ucenicie

Părțile implicate sunt studenții, companii și centre de formare, interconectate între ele cu un acord sau un contract, detaliază formarea care va fi efectuată în cadrul companiei în perioade alternative la cele de învățare în colegiu. Prezentul acord prezintă obligațiile tuturor părților, inclusiv:

- Durata stagiului
- Facilitățile care trebuie furnizate de angajator pentru a proteja sănătatea și siguranța stagiului.

Cadrul de colaborare între centrul de formare și societate este stabilit în conformitate cu dispoziția națională sau regională a fiecărei țări partenere.

Uceniciile combină în mod formal și se bazează pe o formare alternativă bazată pe societăți cu educația școlară și conduc la o calificare recunoscută la nivel național la finalizarea cu succes. În general, poate implica studenții care participă la programe de ucenicie, tinerii care au renunțat la școală (fără diplomă sau calificare) sau după educația lor obligatorie, de asemenea solicitanți de muncă adulți și angajați în sectorul privat.

Este o schemă de câștig pentru toți: compania, elevul și societatea în ansamblul său.

- Societățile care oferă ucenicie beneficiază de un profit net pentru investițiile lor, fie în timpul uceniei, fie la scurt timp după angajarea unui lucrător complet instruit:
- Ucenicii pot rămâne în companie după absolvire
- Integrarea mai rapidă a absolvenților în mediul de lucru al companiei
- Reducerea costului recrutării externe și al inducerii interne
- Oportunitatea de a cunoaște viitori angajați
- Să abordeze problema furnizării necorespunzătoare a competențelor
- Costuri de formare viitoare mai scăzute
- Productivitate sporită prin angajarea fostilor ucenici
- Îmbunătățirea imaginii și reputației companiei
- Impact pozitiv asupra performanței și profitabilității Organizației
- Studenții și ucenicii VET învață competențe valoroase la locul de muncă într-un mediu profesional, asigurând un grad mai mare de angajare viitoare:
- Obțineți experiență de lucru
- Dezvoltarea competențelor profesionale
- Familiarizați-vă cu condițiile de lucru, ierarhia și reglementările
- Aflați să interacționați cu colegii și să dezvoltați relații profesionale
- Asigurați-vă că au făcut alegerea corectă a carierei
- Există mai multe beneficii legate de societate, derivate din programele de ucenicie:

- Creșterea capacității de inserție profesională printr-o pregătire mai eficientă a cursanților pentru piața muncii și stimularea dobândirii de competențe în domeniul soft și al capacității de inserție profesională
- Dezvoltarea de programe mai relevante și mai integrate în școlile VET
- Incluziunea mai mare în societate, ajută la integrarea și participarea socială, în special pentru grupurile vulnerabile
- Îmbunătățirea schimbului intergenerațional
- Încrederea societală ridicată, deoarece guvernele, societățile și cetățenii contribuie la îmbunătățirea furnizării de oportunități și a rezultatelor
- Reducerea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor
- O mai bună cetățenie activă.
- Pentru a obține beneficiile depline din această experiență, toate părțile trebuie să se comporte în funcție de responsabilitățile lor.
- **Ucenicie sau responsabilități stagiatorilor:**
 - Respectați condițiile acordului;
 - Să lucreze în direcția realizării calificării sau a declarației de realizare menționate în contractul de formare;
 - Să se comporte profesional și să se supună tuturor regulilor sănătății și siguranței la locul de muncă (inclusiv rochie și echipament) și să respecte codul de conduită, regulile locului de muncă.
 - Respectați toate instrucțiunile legale și întreprindeți instruirea și evaluarea conform planului de instruire;
 - Să lucreze în direcția realizării competențelor planului de formare;
 - Păstrați recordul de instruire și arătați acest lucru atunci când este solicitat

Responsabilitățile angajatorului:

- Să asigure semnarea unui contract de formare de către părți;
- Negocierea unui plan de formare;
- Să ofere instruire și să asigure facilitățile, gama de lucrări și de supraveghere;
- Să ofere drepturi;
- Descărcarea de gestiune a tuturor obligațiilor legale,
- Verificarea înregistrării de instruire actualizată;

- Arătați, demonstrați și explicați ucenicilor munca
- Urmăriți, îndrumați și corectați activitatea desfășurată de cursanți;
- Ajutați cursanții să înțeleagă beneficiile de a avea un astfel de loc de muncă;
- Evaluează activitatea ucenicilor în timpul uceniciei;
- Să furnizeze informații generale ucenicilor despre companie;
- Să fie în contact cu centrul de instruire pentru acorduri comune

Sfaturi de instruire cu scopul de a obține cele mai multe din ucenicie:

- Menținerea unui mediu de lucru confortabil și dinamic;
- Să facă sarcinile stimulatoare și provocatoare;
- Aplicați tehnici de motivare stagiarii;
- să fiți răbdători și deschiși la întrebări și să răspundeți în mod regulat la întrebările adresate ucenicilor;
- Incercați să înțelegeți nevoile tinerilor, interesele și sentimentele;
- Planificarea și urmărirea unui plan de activitate pentru ucenici;
- Arată toleranța la diferențele dintre oameni și lacune de generare;
- Încurajați ucenicii și împărtășiți-vă pasiunea pentru acest loc de muncă.

Capitolul 2. Educația antreprenorială și cadrul EntreComp

Antreprenoriatul este considerat ca fiind capacitatea de a recunoaște și de a urmări oportunități în orice mediu. Ca atare, are un rol important de jucat în toate domeniile de disciplină și se poate aplica atât eforturilor comerciale, cât și celor non-profit. Educația antreprenorială este de a permite studenților să dezvolte creativitatea, inovarea și abilitățile de luare a riscurilor, precum și capacitatea de a planifica și gestiona proiecte pentru a atinge obiectivele. În esență, antreprenoriatul înseamnă să iei inițiativa și să transformi ideile în acțiune.

Cadrul competențelor antreprenoriale, cunoscut și sub numele de EntreComp, urmărește să dezvolte o înțelegere comună a competenței antreprenoriale și oferă un instrument de îmbunătățire a capacității antreprenoriale a cetățenilor și organizațiilor europene.

Pentru a sublinia competențele antreprenoriale ca fiind abilitatea de a transforma ideile și oportunitățile în acțiune, principalele competențe sunt grupate în trei domenii: "idei și oportunități", "resurse" și "în

acțiune". Aceste trei domenii de competență sunt strâns interconectate și înțeleg 15 competențe care, împreună, alcătuiesc elementele de construcție ale antreprenoriatului ca o competență pentru toți cetățenii. Toate aceste competențe sunt interdependente și interconectate și ar trebui să fie tratate ca parte a unui întreg.

Tabelul 1 prezintă competențele antreprenoriale și rezultatele învățării defalcate în părțile sale constitutive. Competențele sunt numerotate pentru ușurința de referință și ordinea în care acestea sunt prezentate nu implică o secvență în procesul de achiziție sau ierarhie: nici un element nu vine primul, și nici unul dintre ei este mai important decât altele. Elevul nu trebuie să dobândească cel mai înalt nivel de competență în toate cele 15 competențe sau să aibă aceeași competență la nivelul tuturor competențelor. În funcție de contextul este rezonabil să se aștepte ca mai mult accent să poată fi pus pe unele dintre competențele și mai puțin pe altele, sau altfel competențele sunt raționalizate pentru a reflecta un proces antreprenorial creat pentru a încuraja învățarea prin Antreprenoriat.

Acest lucru poate fi considerat ca un punct de plecare pentru interpretarea competenței antreprenoriale, care, în timp, va fi elaborat și rafinat în continuare pentru a aborda nevoile specifice ale anumitor grupuri țintă.

Tabel 1. Competențe antreprenoriale.

Zona	Competenta	Sugestii	Descriere
IDEI SI OPORTUNITATI	Posibilitati de identificare	<ul style="list-style-type: none"> Identificati oportunitatile pentru a crea valoare. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificati si sesizati oportunitatile pentru a crea valoare prin exploatarea peisajului social, cultural si economic. Identificati nevoile si provocarile care trebuiesc indeplinite Stabiliti noi conexiuni si reuniti elementele pentru a crea oportunitati/valoare
	Creativitate	<ul style="list-style-type: none"> Dezvoltati idei creative si cu scop 	<ul style="list-style-type: none"> Dezvoltarea mai multor idei și oportunități de a crea valoare, inclusiv soluții mai bune la provocările existente și noi Explorați și experimentați abordări inovatoare Combinați cunoștințele și resursele pentru a obține efecte valoroase
	Viziune	<ul style="list-style-type: none"> Lucrați pentru viziunea dvs de viitor 	<ul style="list-style-type: none"> Imaginați-vă viitorul.

			<ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltați o viziune pentru a transforma ideile în acțiune. • Vizualizați scenarii viitoare pentru a ajuta eforturile și acțiunile
	Valorile ideilor	<ul style="list-style-type: none"> • Faceti cele mai multe idei si oportunitati 	<ul style="list-style-type: none"> • Judecați ce valoare are în termeni sociali, culturali și economici • Recunoașteți potențialul unei idei pentru a crea valoare și identificați modalități adecvate de a valorifica cât mai mult posibil
	Etica si gandire durabila	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluati consecintele si impactul ideilor, oportunitatilor si actiunii 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluați consecințele ideilor care aduc valoare și efectul acțiunii antreprenoriale asupra comunității țintă, a pieței, a societății și a mediului. • Să reflecteze asupra obiectivelor sociale, culturale și economice durabile pe termen lung și asupra alegerii acțiunii. • Acționați în mod responsabil
RESURSE	Conștiința de sine și auto-eficacitatea	<ul style="list-style-type: none"> • Crede în tine și continuă să te dezvolti 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflectați asupra nevoilor, aspirațiilor și dorințelor pe termen scurt, mediu și lung • Identificați și evaluați punctele dvs. forte și punctele slabe individuale și de grup. • Încredeți-vă în capacitatea dvs. de a influența cursul evenimentelor, în ciuda nesiguranței, a eșecurilor și a eșecurilor temporare.
	Motivatie si perseverenta	<ul style="list-style-type: none"> • Rămâi concentrat și nu renunța 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiți hotărât să transformați ideile în acțiune și să vă satisfaceți nevoia de a realiza. • Fiți pregătit să fiți răbdători și continuați să încercați să vă atingeți obiectivele individuale sau de grup pe termen lung • Fii rezistent sub presiune, adversitate și eșec temporar

	Mobilizarea resurselor	<ul style="list-style-type: none"> • Adunați și gestionați resursele de care aveți nevoie 	<ul style="list-style-type: none"> • Obțineți și gestionați resursele materiale, nemateriale și digitale necesare pentru a transforma ideile în acțiune. • Profitați din plin de resurse limitate. • Obțineți și gestionați competențele necesare în orice etapă, inclusiv competențe tehnice, legale, fiscale și digitale (de exemplu, prin intermediul unor parteneriate adecvate, crearea de rețele, externalizarea și aglomerarea).
	Cunoștințe financiare și economice	<ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea financiară și economică (stiu-stiu) 	<ul style="list-style-type: none"> • Estimați costul transformării unei idei într-o activitate de creare de valoare. Planificați, puneți în aplicare și evaluați deciziile financiare în timp. • Gestionați finanțarea pentru a vă asigura că activitatea mea de creare a valorii poate dura pe termen lung.
	Mobilising others Mobilizarea altora	<ul style="list-style-type: none"> • Inspirați, entuziasmați și luați alți la bord 	<ul style="list-style-type: none"> • Inspirați și entuziasmați părțile interesate relevante. • Obțineți sprijinul necesar pentru a obține rezultate valoroase • Demonstrați comunicarea eficientă, persuasiunea, negocierea și conducerea.
IN ACTIUNE	Luând inițiativa	<ul style="list-style-type: none"> • Du-te 	<ul style="list-style-type: none"> • Inițiază procesele care creează valoare. • Faceți provocări. • Acționați și lucrați în mod independent pentru a atinge obiectivele, pentru a vă menține intențiile și pentru a efectua sarcini planificate
	Planificare și management	<ul style="list-style-type: none"> • Prioritizați, organizați, urmăriți 	<ul style="list-style-type: none"> • Stabiliți obiective pe termen lung, mediu și scurt.

			<ul style="list-style-type: none"> Definirea priorităților și a planurilor de acțiune. Adaptați la modificări neprevăzute.
	Abordarea incertitudinii, ambiguității și riscului	<ul style="list-style-type: none"> Luați decizii cu privire la incertitudine, ambiguitate și risc 	<ul style="list-style-type: none"> Luați decizii atunci când rezultatul deciziei este incert, atunci când informațiile disponibile sunt parțiale sau ambigue sau când există riscul unor rezultate neintenționate În cadrul procesului de creare a valorii, includeți modalități structurate de testare a ideilor și prototipurilor din primele etape, pentru a reduce riscurile de eșec. Manipulați rapid și flexibil situațiile în mișcare rapidă.
	Lucrul cu ceilalți	<ul style="list-style-type: none"> Echipați-vă, colaborați și rețeaua 	<ul style="list-style-type: none"> Lucrează împreună și cooperează cu alții pentru a dezvolta idei și a le transforma în acțiune. Rețea. Rezolvarea conflictelor și confruntarea cu concurența pozitivă atunci când este necesar.
	Învățarea prin experiență	<ul style="list-style-type: none"> Învățare prin practică 	<ul style="list-style-type: none"> Folosiți orice inițiativă pentru crearea de valoare ca oportunitate de învățare. Învățați-vă cu alții, inclusiv cu colegii și mentorii. Reflectați și învățați atât din succes și din eșec (pe propriul dvs., cât și pe cel al altora

Sursa: The Entrepreneurship Competence Framework. 2016

Antreprenoriatul ca o competență este dezvoltat prin acțiunea unor persoane sau entități colective pentru a crea valoare pentru ceilalți. Prin urmare, învățarea antreprenorială avansează prin două aspecte:

1. Dezvoltarea unei autonomii și a unei responsabilități crescânde în acțiunea ideilor și oportunităților de a crea valoare;

2. Dezvoltarea capacității de generare a valorii de la contexte simple și previzibile până la medii complexe, în continuă schimbare. După cum s-a menționat anterior, nu există o secvență liniară de pași care trebuie luate pentru a deveni antreprenoriale. În schimb, așa cum este vizibil în modelul de progres, granițele

competențelor antreprenoriale individuale și colective pot fi împinse înainte, pentru a obține un impact mai mare prin eforturi de creare a valorii.

Acest model de progres urmărește să ofere o referință pentru dezvoltarea competenței pornind de la crearea de valoare obținută prin sprijin extern, până la crearea unei valori transformative. Se compune din patru nivele principale: Fundația, Intermediar, Avansat și Expert. Fiecare nivel este, la rândul său, împărțit în două sub-nivele, așa cum este ilustrat în Tabelul 2. La nivelul Fundației, valoarea antreprenorială este creată cu suport extern. La nivel intermediar, valoarea antreprenorială este creată cu o autonomie crescândă. La nivel avansat, se dezvoltă responsabilitatea de a transforma ideile în acțiune. La nivelul experților, valoarea creată are un impact considerabil asupra domeniului său de referință. Aceste niveluri de competență oferă o modalitate pentru cititor să privească rezultatele învățării. Scopul său este să fie cuprinzător și să ofere un instrument care să poată fi adaptat nevoilor diferite. Nu este prescriptivă și nu sugerează că toți elevii ar trebui să dobândească cel mai înalt nivel de competență sau că ar trebui să obțină aceleași competențe. Dacă experiența de învățare antreprenorială vizează angajații unui district de încălțăminte într-o anumită regiune, programul ar putea să se concentreze la un nivel avansat, de exemplu, în dezvoltarea competențelor în competențe precum "oportunitățile de spotting", "viziunea", "mobilizarea resurse", "mobilizarea altora", "planificare și organizare". În același timp, ar fi posibil să se atingă un nivel intermediar de competență în "alfabetizarea financiară economică". Este esențial să alegeți care sunt prioritățile în funcție de nevoile cursanților. Prin urmare, revenind la exemplul anterior, putem alege să acordăm prioritate abilităților de a înțelege viabilitatea financiară a ideilor lor, mai degrabă decât dezvoltarea abilităților de evidență cu dublă intrare, ceea ce ar necesita un nivel avansat de competență.

Trebuie remarcat faptul că aceasta creare de valoare antreprenorială și învățarea antreprenorială pot avea loc în orice sferă a vieții.

Tabelul 2. Modelul de progresie EntreComp.

PROGRAMUL MODEL			
Fundatia		Intermediar	
Bazându-se pe sprijinul altora		Construirea independenței	
Sub supraveghere directă	Cu sprijin redus de la alții, o anumită autonomie și împreună cu colegii mei	Pe cont propriu și împreună cu colegii mei	Luarea și împărțirea unor responsabilități
Nivelul 1. Descoperiți	Nivelul 2. Explorați	Nivelul 3. Experiment	Nivelul 4. Îndrăzniți
Descoperiți calitățile, potențialul, interesele și dorințele. Recunoașterea	Explorați diferite abordări ale problemelor, concentrându-vă	Dezvoltați gândirea critică și experimentați cu crearea de valoare,	Transformați ideile în acțiune în "viața reală" și să vă asumați

diferitelor tipuri de probleme și nevoi care pot fi rezolvate creativ.	asupra diversității și dezvoltând abilități și atitudini sociale.	de exemplu prin experiență antreprenorială practică.	responsabilitatea pentru aceasta.
Avansat		Expert	
Asumarea responsabilității		Conducerea transformării, inovării și creșterii	
Cu o anumită îndrumare și împreună cu alții	Asumarea responsabilității pentru luarea deciziilor și colaborarea cu ceilalți	Asumarea responsabilității pentru contribuția la dezvoltarea complexă într-un anumit domeniu	Contribuind substanțial la dezvoltarea unui domeniu specific
Nivelul 5. Îmbunătățirea	Nivelul 6. Consolidarea	Nivelul 7. Extindeți	Nivelul 8. Transformați
Îmbunătățiți-vă aptitudinile pentru a transforma ideile în acțiune. Luați din ce în ce mai multă responsabilitate pentru crearea de cunoștințe despre spiritul antreprenorial.	Lucrați cu ceilalți, folosind cunoștințele pe care trebuie să le generați pentru a face față provocărilor din ce în ce mai complexe.	Concentrați-vă pe competențele necesare pentru a face față provocărilor complexe, abordând un mediu în continuă schimbare, unde gradul de incertitudine este ridicat.	Concentrați-vă pe provocările emergente prin dezvoltarea de noi cunoștințe, prin capacități de cercetare și dezvoltare și inovare pentru a atinge excelența și pentru a transforma modurile în care se fac lucrurile.

Sursa: *The Entrepreneurship Competence Framework. 2016*

Capitolul 3. Metodologia de definire și evaluare a rezultatelor învățării

Metodologia de definire a rezultatelor așteptate ale învățării

“Relaționarea cunoștințelor anterioare cu noile cunoștințe”, “relaționarea ideilor teoretice cu experiența de zi cu zi”

Ramsden, 2003

Rezultatele învățării sunt afirmații clare și clare despre ceea ce este de așteptat ca un cursant să învețe și să poată demonstra la sfârșitul unui proces de învățare. Ele au un rol extrem de important pentru a îmbunătăți calitatea și relevanța educației și formării profesionale. Odată ce obiectivul pentru ucenicie a fost stabilit, va fi necesar să se identifice informațiile necesare pentru îndeplinirea obiectivului și care sunt aptitudinile necesare atingerii scopului, precum și comportamentul adecvat de întreținere pentru a îndeplini sarcinile. Acestea sunt țintele dorite, exprimarea intențiilor, prin urmare, este necesar să se formeze un dialog continuu între rezultatele intenționate și cele reale, în scopul de a îmbunătăți așteptările declarate (rezultatele învățării intenționate) pe baza rezultatelor efectiv realizate. Acestea sunt folosite ca punct de referință comun în cadrul european al calificărilor pentru a facilita compararea și transferul calificărilor între țări, sisteme și instituții. Cadrele europene de calificare definesc opt niveluri de calificări, de la nivelul de bază 1 până la nivelul avansat 8, pentru a îmbunătăți claritatea și transferabilitatea calificărilor. Rezultatele declarațiilor de învățare ajută la clarificarea intențiilor programelor și a calificărilor și facilitează implicarea acestora în realizarea acestor așteptări. Ele aduc beneficii cursantului, deoarece clarifică ceea ce se așteaptă să știe, să înțeleagă și să poată face la sfârșitul unei secvențe de învățare sau al unui program; pentru instructor, deoarece îl vor ajuta să orienteze programul, să selecteze metode și să orienteze procesul de învățare; pentru piața forței de muncă, deoarece acestea clarifică competențele necesare și le răspund într-un mod relevant; pentru instituția de formare, deoarece acestea reprezintă un punct de referință important pentru calitate și oferă o contribuție importantă la revizuirea și dezvoltarea continuă; și pentru evaluator, deoarece rezultatele învățării abordează evaluarea de sprijin prin clarificarea criteriilor de succes / eșec și performanță

Relevanța lor constă în transparența pe care o oferă, permițând verificarea potrivirii dintre nevoia societății și calificările oferite în cadrul educației și formării profesionale. Cu toate acestea, nu toate învățămintele pot fi definite pe deplin în rezultatele învățării. Procesul de învățare poate fi rar precis și descris pe deplin.

Rezultatele învățării trebuie să se concentreze întotdeauna asupra cursantului și asupra a ceea ce se așteaptă să știe, să poată face și să înțeleagă în ceea ce privește cunoștințele, abilitățile și competențele.

Tabelul 3. Structura de bază a rezultatelor învățării

Rezultatele învățării				
Acțiuni	Criterii de performanță	Cunoștințe	Abilitățile	Competențele
Ceea ce elevul va fi capabil să facă la sfârșitul cursului.	Modul în care elevul își va demonstra cunoștințele, abilitățile și competențele.	Teoretice și/sau de fapt,	Cognitive (care implică utilizarea de logică, intuitivă, și gândirea creativă) sau practica (care implică dexteritate manuală, precum și utilizarea de metode, materiale și instrumente)	Responsabilitate și autonomie.

Scrierea rezultatelor învățării necesită reflecție asupra scopurilor abordate, a intereselor implicate și a implicațiilor alternativelor disponibile. Acestea trebuie să fie definite într-un context mai larg în care materialele de învățare sunt luate în considerare și scrise în moduri care reflectă interese diferite. Acestea pot fi folosite pentru a stabili descriptorii cadrelor de calificare, pentru a defini calificările, planurile de proiectare, evaluarea etc. Astfel, prioritatea ar fi acordată, de exemplu, rezultatele tangibile sau rezultatele mai largi, în funcție de interese diferite și de rezultatele așteptate. Experiența rezultatelor obținute ar trebui utilizată sistematic pentru a îmbunătăți declarațiile de intenții, de exemplu în standardele de calificare și în programele de învățământ. Va fi important să se consulte experiențele altora pe tot parcursul procesului, cu toate acestea, declarațiile privind rezultatele învățării ar trebui să fie autentice și să reflecte contextul special abordat. Relevanța declarațiilor rezultatelor învățării elevilor depinde de capacitatea lor de a specifica și de a echilibra subiectele de cunoștințe generale cu abilități specifice ocupației și competenței transversale. Acest lucru este posibil printr-un dialog constant între părțile interesate din domeniul educației și formării profesionale. Rezultatele învățării trebuie să fie scrise cu simplitate și concis, limitând numărul de afirmații și evitând prea multe detalii. În timp ce rezultatele învățării oferă o orientare importantă cursanților și instituțiilor, ele nu urmăresc pe deplin să prezică și să controleze procesul de învățare. În acest fel, va fi posibil să se încurajeze cursanții și instructorii să se refere la declarații, să faciliteze planificarea predării, să faciliteze învățarea și, în cele din urmă, să efectueze evaluări.

Este posibil să se utilizeze cadrele naționale de calificări (NQF) ca o bună resursă de referință pentru definirea și scrierea rezultatelor învățării, ajutând la interpretarea consecventă și la aplicarea rezultatelor învățării. Rolul descriptorilor de nivel într-un cadru este acela de a identifica punctul programului sau calificării, nu de a forța rigid toate declarațiile să respecte un anumit nivel al NQF.

Scrierea rezultatelor învățării

După s-a explicat anterior, rezultatele învățării sunt declarații care descriu învățături importante și esențiale pe care cursanții le-au obținut și pot demonstra în mod fiabil la sfârșitul cursului. Din acest motiv, rezultatele învățării ar trebui/trebuie exprimate într-un mod care să se refere la cursanții individuali din a treia persoană și ar trebui/trebuie să înceapă cu declarația:

"Elevul va... (Să poată; defini; identifica...)"

Tabelul 4. Structura de bază a rezultatelor învățării-exemplu

Structura de bază a rezultatelor învățării			
... ar trebui să abordeze elevul.	... ar trebui să utilizeze un verb de acțiune pentru a semnala nivelul de învățare așteptat.	...ar trebui să indice obiectul și domeniul de aplicare (adâncimea și lățimea) învățării preconizate.	... ar trebui să clarifice contextul profesional și/sau social în care este relevantă calificarea.
Exemple			
Elevul...	Va fi capabil să ia măsuri...	... care se ocupă cu probleme...	... care afectează împrejurimile sale.

Sursa: Cedefop. 2017

Rezultatele învățării în cadrul european al calificărilor

Astfel s-a precizat anterior, cadrul european de calificare este un pod între sistemele naționale de calificare și, prin urmare, este esențial să se concepe rezultatele învățării în conformitate cu cele opt niveluri de referință, pentru a le face mai inteligibile în diferite țări și sisteme.

Tabelul 5 oferă câteva exemple de rezultate ale învățării în funcție de diferitele niveluri ale CEC (de la nivelul 3 la nivelul 5) și, de asemenea, de unele verbe cheie și acțiuni legate de fiecare nivel, ținând seama de cadrul complet al Entrecomp notat/prezentat la sfârșitul acestui capitol.

Descriptorii EQF pentru rezultatele învățării

Descriptorii EQF pentru rezultatele învățării				
	Elevul	Actiunea	Obiectul	Contextul
EQF nivelul 3	Elevul va fi în măsură să...	-Explice -Identifice -Judece -Discute despre	Finalizarea sarcinilor -Oportunități -Lui/ei forte -Principiile	Adaptarea comportamentului propriu la circumstanțe pentru rezolvarea problemei
EQF nivelul 4	Elevul va fi în măsură să...	-Decide -Produca -Preia responsabilitatea	-Munca de rutină a altora -Activități de lucru -Activități de creare a valorii	În cadrul orientărilor de contexte de lucru

		-Gestioneze -Supraveghează -Evalueze și îmbunătățească	-Obiective pe termen scurt	care sunt de obicei previzibile, dar sunt supuse de a schimba
EQF nivelul 5	Elevul va fi în măsură să...	Sa faca fata obstacolelor; ia măsuri Sa aplice Sa ii incurajeze pe altii Sa se defineasca	Performanța personală și altele " -Modificări -Decizii -Priorități	În contexte de activități de lucru în cazul în care există schimbări imprevizibile

Sursa: Cedefop. 2017

Rezultatele învățării în cadrul EntreComp

Cadrul EntreComp este alcătuit din trei domenii de competență: idei și oportunități, resurse și acțiune. Fiecare dintre aceste domenii are cinci competențe, răspândit într-un model de progresie 8 nivel, care include rezultatele de învățare. În tabelul 1 este o listă a competențelor definite în acest cadru.

Entrecomp oferă un cadru pentru a scrie rezultatele învățării în domenii specifice de antreprenoriat și niveluri diferite de progresie. Rezultatele învățării bazate pe cadrul Entrecomp și clasificate în primele trei niveluri (fundamentație, intermediat și în avans) sunt disponibile în anexa 1.

Formatorul va selecta rezultatele învățării din tabelul din anexa 1 sau poate dezvolta diferite rezultate ale învățării în funcție de nevoile specifice ale elevilor.

Evaluarea rezultatelor învățării

Criterii de evaluare

După ce a identificat rezultatele învățării, următorul pas este de a defini criteriile și metodele de evaluare pentru a afla dacă ucenicii au obținut aceste rezultate de învățare preconizate. Sarcinile clare de evaluare proiectate permit ucenicilor să demonstreze realizarea rezultatelor învățării.

Una dintre provocările evaluării efective este asigurarea unei alinieri strânse între obiectivele de învățare, activitățile menite să realizeze rezultatele și sarcinile de evaluare utilizate pentru a evalua dacă obiectivele de învățare au fost îndeplinite. Evaluarea trebuie să fie aliniată la obiectivele de învățare care se concentrează nu numai asupra cunoștințelor de conținut, ci și asupra proceselor și capacităților.

Este important să se definească:

- Cine va evalua ucenicul: profesorul VET, un instructor la locul de muncă (sau un angajat), și ucenic (pentru auto-evaluare). Combinația dintre acești evaluatori ar asigura o înaltă calitate a procesului de evaluare.
- -Cum vor fi evaluate rezultatele învățării, în ce context și unde: ar trebui să fie clar de la bun început care va fi abordarea de evaluare și ce înregistrări ar trebui păstrate. Metodele sunt

selectate în funcție de ceea ce este cel mai adecvat și relevant pentru evaluarea fiecărui rezultat al învățării. Orice restricții și obstacole ar trebui luate în considerare.

- Când va avea loc evaluarea: ucenicii trebuie informați despre ce să se aștepte.
- -Ce proceduri sunt instituite pentru a asigura calitatea evaluării: este important să se aplice anumite proceduri de calitate și să se selecteze criteriile transparente care să asigure validitatea și fiabilitatea rezultatelor evaluării

Puncte cheie de luat în considerare la scrierea criteriilor de evaluare
<ul style="list-style-type: none">• Fiecare rezultat al învățării trebuie asociat cu unul sau mai multe criterii de evaluare
<ul style="list-style-type: none">• -Criteriile de evaluare trebuie/ trebuie să precizeze standardul pe care ucenicul urmează să îl îndeplinească pentru a demonstra că rezultatele învățării legate de acestea au fost atinse.
<ul style="list-style-type: none">• Acestea ar trebui să fie suficient de detaliate pentru a sprijini judecăți fiabile, valabile și coerente că s-a realizat un rezultat al învățării, fără a crea o povară excesivă pentru ucenici și evaluatori.
<ul style="list-style-type: none">• Acestea nu ar trebui să includă nicio referire explicită la metodele sau instrumentele de evaluare care trebuie utilizate.

Metode de evaluare

În timp ce criteriile de evaluare precizează standardul pe care trebuie să îl îndeplinească un cursant; metodele de evaluare sunt instrumentele, strategiile, tehnicile și instrumentele utilizate pentru a dovedi că standardul a fost îndeplinit.

Este important să se utilizeze mai multe metode pentru evaluări: în primul rând, deoarece poate fi dificil de evaluat folosind o singură metodă; și, de asemenea, pentru că printr-o singură metodă vom putea vedea doar o parte din realizările ucenicului. Prin urmare, pentru fiecare rezultat al învățării ar trebui să se utilizeze o combinație de metode de evaluare directă și indirectă. Primii îi roagă pe cursanți să-și demonstreze învățarea, în timp ce cei din urmă îi roagă să reflecteze asupra învățării lor.

La selectarea metodelor de evaluare utilizate, trebuie să fie considerate cele care vor furniza informațiile cele mai utile și relevante în scopul identificat în cadrul programului. Ia în considerare, de asemenea, ceea ce întrebări trebuie să fie răspuns, disponibilitatea resurselor, precum și utilitatea rezultatelor.

Există diferite metode de evaluare a diferitelor tipuri de rezultate ale învățării.

Evaluarea formativă

- Oferă feedback cursanților pentru a ajusta activitățile de învățare
- Integrată în procesul de învățare
- Evaluare sumativă

- Evaluarea învățării la sfârșitul unui program/modul
- Generează o marcă/grad
- Evaluează doar un eșantion de rezultate ale învățării
- Combinație
- Scris: teste, examene, misiuni
- Practic: testarea aptitudinilor; practică de laborator/atelier
- Oral: teste de ascultare

De exemplu:

Fundatia Level				
Zona	Competență	Rezultatul învățării	Criterii de evaluare	Metode de evaluare
Idei și oportunități	Oportunități de spotting	Ucenicul va fi capabil de a găsi idei și oportunități pentru a ajuta pe alții.	Ucenicul va învăța că descoperirea și crearea oportunităților este noțiunea centrală a spiritului antreprenorial. Folosind instrumentul de pașaport pentru învățare, ucenicul va dezvolta patru activități diferite în acest obiectiv și, odată ce el/ea a făcut-o bine, va primi o ștampilă în pașaport ca o dovadă a realizărilor reușite. Acest obiectiv va fi efectuat într-o săptămână urmând instrucțiunile instructorului.	Când ucenicul termină toate activitățile pentru acest obiectiv, va exista un feedback cu privire la rezultatele evaluării. Feedback-ul va combina un interviu oral cu ucenicul în cazul în care activitățile dezvoltate vor fi discutate și prezentarea unei idei de antreprenor.

Capitolul 4. Metodologia de utilizare a învățării bazate pe probleme (PBL)

Contextul metodei PBL

Această abordare instituțională centrată pe elevi permite ucenicilor să adopte probleme de obicei cu care se confruntă la locul de muncă, consolidând în același timp competențele transferabile, cum ar fi munca în echipă, rezolvarea problemelor, asumarea de riscuri, vorbirea publică, încrederea, auto-motivarea, și creativitatea.

Adoptat inițial în universități medicale pentru a testa baza de cunoștințe a studenților, această metodologie se răspândește rapid în școli ca o strategie educațională inovatoare. Studenții pot învăța subiecte noi, rezolvarea problemelor deschise, alegerea competențelor de dorit și atribut pentru a dezvolta în deplină libertate.

Această metodologie este considerată extrem de importantă în educația profesională, deoarece constă în dobândirea cunoștințelor, colaborarea în grup crescută și comunicarea, permițându-le elevilor să-și dezvolte competențele utilizate pentru viitoarea lor practică. Ucenicii pot umple decalajele în cunoștințele

lor teoretice, pot aplica învățarea lor pentru a dezvolta soluții. Prin colaborare și anchetă, ei pot cultiva rezolvarea problemelor, abilități metacognitive, și angajarea în învățare.

Învățarea bazată pe probleme este extrem de importantă pentru ucenicie pentru beneficiile obținute atât de cursant, cât și de angajator. Elevul dobândește mai multe competențe și competențe, iar angajatorul este capabil să-și asume un personal mai calificat cu o experiență de bază a lucrării.

Domeniul de aplicare al metodologiei

Principalul motiv pentru care utilizăm învățarea bazată pe probleme în ucenicie se datorează necesității unei mai bune pregătiri a studenților, care de cele mai multe ori este considerată inadecvată. De obicei, în timpul studiilor lor dobândesc Noțiuni de bază teoretice, dar nu au nici o experiență, nici o idee de activități de muncă-viață. Învățarea bazată pe probleme este soluția favorabilă pentru a oferi studenților competențele cerute de angajatori. Prin această metodologie, elevii sunt de a face cunoștință și de a experimenta viața de lucru și de a înțelege toate problemele legate de aceasta. Ei au posibilitatea nu numai de a avea o idee despre problemele din cadrul unei societăți, ci și de a le înfrunța și de a manipula ambiguitatea și presiunea găsirii unor soluții viabile și alternative, lucrând în autonomie și, de asemenea, în grup, luarea deciziilor, cooperarea, organizarea sarcini, etc.

Fiecare ucenic este contestat pentru a rezolva o problemă în viața reală deschis-ended, având la el/ei de eliminare unele resurse și sprijin pentru a veni până la o soluție viabilă. În timpul procesului, ucenicul trebuie să dezvolte o strategie, să organizeze și să-și planifice activitatea, să găsească resursele necesare, să asigure colaborarea supraveghetorilor și a colegilor, să ia decizii, să rezolve probleme și să ofere rezultate de o anumită calitate.

Învățarea autodirecționată este fundamentală, însă are nevoie de un anumit nivel de îndrumare și de reasigurare atunci când ucenicii sunt introduși pentru prima dată în PBL și ar putea avea nevoie, de a învățarea bazată pe probleme are ca scop activarea gândirii critice și a dezvoltării, abilități de management (personal, echipă, informații, timp, resurse etc.) și evaluare. Ucenicii trebuie să evolueze în autonomie și în colaborarea în echipă (eficiența grupului și rezolvarea problemelor, crearea de rețele) și îmbunătățirea comunicării. Creșterea și afișarea încrederii și a inițiativei sunt importante. Învățarea bazată pe probleme este, într-adevăr, o învățare activă, deoarece se concentrează pe identificarea problemelor din viața reală și dezvoltarea soluțiilor în echipă. Ucenicii își prezintă progresul prin procesul de analiză a ceea ce a fost eficient și ceea ce nu a fost, pe baza analizei evaluării rezultatelor. Semenea, de unele încurajări în participarea și implicarea lor în timpul discuțiilor de grup. Învățarea bazată pe probleme are ca scop activarea gândirii critice și a dezvoltării, abilități de management (personal, echipă, informații, timp, resurse etc.) și evaluare. Ucenicii trebuie să evolueze în autonomie și în colaborarea în echipă (eficiența grupului și rezolvarea problemelor, crearea de rețele) și îmbunătățirea comunicării. Creșterea și afișarea încrederii și a inițiativei sunt importante. Învățarea bazată pe probleme este, într-adevăr, o învățare activă, deoarece se concentrează pe identificarea problemelor din viața reală și dezvoltarea soluțiilor în echipă. Ucenicii își prezintă progresul prin procesul de analiză a ceea ce a fost eficient și ceea ce nu a fost, pe baza analizei evaluării rezultatelor.

Pentru a rezuma, combinația dintre învățarea practică pe bază de muncă (ucenicie) cu învățarea bazată pe probleme favorizează o mai mare dezvoltare a competențelor care, în afară de măiestria tehnică, include:

- Autonomie și responsabilitate în învățare (inițiativă, motivație, unitate, angajament)
- Dezvoltarea competențelor și atitudinilor personale (angajament, reziliență, flexibilitate, deschidere la risc...).
- Experiența metodelor de colaborare și a dezvoltării proiectelor (proiectarea și implementarea proceselor, gândirea critică și analiza, concentrarea rezultatelor, rezolvarea problemelor, conștientizarea mediului, responsabilitatea corporativă, evaluarea, îmbunătățirea continuă, excelență...)
- Competența interpersonală (munca în echipă, comunicare, rezolvarea conflictelor...).

Cum planificam PBL pentru a promova abilitățile antreprenoriale

Dezvoltarea competențelor antreprenoriale are mult de-a face cu formarea practică la locul de muncă (fie în modulele FCT/WBL, fie în timpul ucenicilor/formării duble), în cazul în care nevoia de inovare și competențe legate de spiritul antreprenorial devine Evident. Ea are, fără îndoială, multe de făcut cu inițiative specifice în programele de învățământ și de antreprenariat oferite studenților ca parte integrantă a dezvoltării lor de învățare. Cu toate acestea, dezvoltarea de bază a competențelor este susținută la nivel de rădăcină de către întregul model (mod) de învățare și inovare metodologică. Modul în care cursanții învață și evoluează în propriul proces de învățare este ceea ce dezvoltă în cele din urmă spiritul antreprenorial și activitatea.

Se recunoaște faptul că societățile solicită profesioniștilor care nu au nevoie doar de competențe tehnice, ci și de o gamă de capacități, abilități și atitudini care le permit să se adapteze la mediul concurențial actual. Competențele care urmează să fie dezvoltate sunt cele ar fi: responsabilitate, angajament, inițiativă personală, capacitatea de a genera idei, orientarea rezultatelor, munca în echipă, luarea deciziilor etc. Ca atare, se recunoaște că metodele de predare trebuie să fie transformate și adaptate pentru a stimula dezvoltarea competențelor asociate competitivității și capacității de inserție profesională.

Obiectivul principal al formatorilor ar trebui să fie dezvoltarea unui proces de învățare care să includă dezvoltarea competențelor tehnice, a competențelor transversale, a culturii antreprenoriale și a gândirii creative-toate acestea oferind mai multă competitivitate companiilor și organizații în viitor.

Proiectarea unei activități de învățare bazată pe probleme necesită informații despre ucenici, ar fi fundalul lor academic, experiența profesională, necesitățile de învățare și alte calificări.

Din acest motiv, este esențial să se colecteze date despre nivelul de pornire al ucenicilor, pentru a înțelege nivelul lor de competență și pentru a identifica abilitățile antreprenoriale. Colectarea informației poate fi efectuată prin chestionare standard și/sau interviuri cu ucenicii.

Având această evaluare inițială informală a competențelor va ajuta mai târziu pentru a măsura progresul ucenicului după terminarea uceniciei. De asemenea, oferă o contribuție importantă la trainer în ceea ce privește punctele puternice și slabe ale studentului și îl ajută să planifice eficient activitățile specifice care vor consolida mentalitatea antreprenorială a elevului. Orice nevoi specifice vor fi identificate și se va furniza un sprijin adecvat studenților.

Următorii pași sunt definirea cadrului general al PBL:

- Competență de bază (-ies) se concentreze
- Nivelul de competență
- Obiective specifice în diversele domenii de învățare
- Descrierea scenariilor
- Schimbarea titlului
- Planificarea duratei și a timpului/stabilirea de etape pentru evaluarea/termenele de progres
- Resurse necesare
- Resurse pentru consultare
- Criterii de evaluare
- Metode de evaluare

Conținutul și structura cursurilor de învățare bazate pe probleme pot diferi în funcție de interesele diferitelor părți interesate și de ceea ce au nevoie de la ucenici. Un factor decisiv pentru implementarea cu succes a învățării bazate pe probleme constă în selectarea problemei corecte. Trebuie să aibă legătură cu viața reală și să încurajeze implicarea ucenicilor pentru a dezvolta competențe specifice.

Provocarea ar trebui să fie structurată în jurul competențelor tehnice pe care le acoperă fiecare curs veterinar individual, precum și competențele transversale strategice identificate, ar fi autonomia, munca în echipă, concentrarea pe obiective și rezultate extraordinare etc.

Învățarea în acest fel necesită o reinterpretare a mecanicii de învățare. Interpretarea care se adaptează cel mai bine la acest model este aceea că învățarea este un proces de evoluție; studentul este responsabil pentru propria sa învățare. Învățarea în jurul provocărilor oferă un pad de lansare, o setare și un spațiu relevant de timp pentru studenți și echipe individuale pentru a intra în acțiune și să producă un rezultat. Rezultatul este interpretat și analizat pentru a vedea ce a funcționat și ce nu a funcționat și se ia o decizie cu privire la provocările viitoare pentru a putea obține rezultate mai bune.

Cele mai frecvent utilizate probleme sunt legate de:

- Luarea deciziei: alegerea unei soluții din numeroase alternative;
- Rezolvarea problemelor: recunoașterea erorilor și a soluțiilor viabile;
- Performanța strategică: rezolvarea problemelor extrem de complexe/structurate care au nevoie de o perspectivă largă și de abordări mai multe.

Nivelul, durata și alți parametri ai provocării vor fi definiți de formatori, în funcție de diferiți parametri, ar fi durata uceniciei, vocația specifică, nivelul formării etc. Provocările propuse trebuie să fie relevante

pentru nevoile și așteptările cursanților individuali, pentru a contesta și a implica dificultăți și complexitate adecvate.

Pentru punerea în aplicare a învățării bazate pe probleme este important colaborarea cu părțile interesate externe. Rețelele puternice cu parteneri externi pot fi într-adevăr un factor-cheie de succes.

PBL în Politeknika Txorierrri ca un exemplu

Învățarea bazată pe probleme a constituit o parte din inovația metodologică cea mai lungă și este bine cunoscută în Țara Bascilor. Acesta a fost folosit pentru a dezvolta competențe student și dezvoltarea de învățare în Txorierrri din 2005.

PBL-proiect sau de învățare bazate pe probleme, adesea descrise ca hands on sau de învățare activă, este la rădăcină, învățarea prin identificarea unei probleme de viață reală și dezvoltarea soluției sale în echipe. O problemă deschisă este declanșată de materialul de intrare, care echipele de studenți trebuie să aplice atitudinea lor, abilitățile și cunoștințele pentru rezolvarea. Elevii folosesc colaborarea în echipă și o anchetă pentru a stabili un proces de lucru (care include procesul de grup/echipă, comunicare, rezolvarea problemelor etc.) și încearcă să rezolve problema care este apoi prezentată. Studenții prezintă, de asemenea, modul în care au progresat prin procesul și de a analiza ceea ce a fost eficient și ceea ce nu a fost-nu numai bazându-se pe analiza lor de evaluare a rezultatului final.

Problema prezentată elevilor poate fi locală sau globală și implică utilizarea unor metode largi de cercetare și a unor instrumente digitale pentru dezvoltarea și prezentarea proiectului lor. PBL ia o perioadă de timp relevantă pentru a lucra prin intermediul. O altă caracteristică cheie a PBL este de lucru împreună și angajarea de strategii de evaluare .

PBL și echipele: colaborarea în echipă este o caracteristică esențială a PBL. Susținerea definirii și compoziției unei echipe de proiect (și a autoconștientizării echipei) este importantă. Profesorii din cadrul Colegiului oferă studenților instrumente de autoevaluare pentru a-și defini tendințele de caracter înnăscută, stilul de învățare preferat (e) și competențele-cheie. Un instrument folosit interpretează rezultatele acestei autoanalize după culoare:

Necesitatea de a gestiona	Am tendința de a vorbi fluent folosind persuasiune verbală
Prezentările sunt plictisitoare	Vreau să fiu simpatic și sociabil. Mă tem de excluziunea socială
Sunt în direct cu alții	Sunt implicat practic în orice
Imi asum riscuri	Sunt obișnuită să-mi arăt sentimentele.
Îmi place multi-tasking	

<p>Îmi place ordinea și stabilitatea, am tendința de a urma procesele</p> <p>Pentru a respecta regulile este pentru mine prima regulă de a gestiona</p> <p>Disciplinat pentru a rezolva erorile</p> <p>Îmi place să concurez doar cu mine însumi.</p> <p>Colecționez date. Sunt gânditor sistematic și detaliat</p>	<p>Eu sunt întotdeauna cel care ajută pentru a termina o sarcină</p> <p>Eu nu obisnuiesc sa imi schimb locurile de muncă</p> <p>Arat relaxat si calm</p> <p>dezvolt relatii cu echipa mea</p> <p>Pentru a termina lucrurile este esențial</p>
--	--

- Rosu (lideri care au nevoie de provocări, se exprima sincer și sunt buni la multi-taskers.)
- Galben sunt cei cu abilitati bune de comunicare, sociabile, evita conflictele, implicate si emotionale.
- Albastru sunt cei cărora le place ordinea și definiția, disciplinat, competitiv, detaliat, cercetători buni și sistematici
- Verde colaboratori, stabil, fiabil, calm și relaxat, bun la completarea sarcinilor.
- Echipele de lucru sunt apoi formate pentru a combina persoane diferite cu seturi de aptitudini și stiluri de învățare.

Unul dintre avantajele cheie ale tuturor muncii PBL este posibilitatea de a energiiilor, de a motiva și de a angaja cursanții să-și creeze metodele și propriul drum spre un rezultat.

Un PBL va implica cele mai multe sau toate din următoarele: un scenariu de viață reală (problema de un fel), învățarea mixtă (scris amestecat, lectura, comunicarea, publicarea...), munca în echipă și colaborarea, evaluarea continuă a lumii reale/evaluare (auto-evaluare ca precum și de la liderul echipei, colegi de echipă, colegi și Manager/profesor), de intrare în lumea reală-surse autentice de cercetare/inclusiv de intrare de la experți, dacă este posibil, și dezvoltarea competențelor multiple...

PBL își propune să activeze gândirea critică și dezvoltarea, abilitățile de management (atât de sine (E.I.), echipa (E. I), informații, timp, resurse etc.) și evaluare. Studenții trebuie să evolueze în independență atât în metodele și strategiile utilizate, cât și în colaborarea în echipă (eficiența grupului și rezolvarea problemelor, crearea de rețele) și îmbunătățirea comunicării. Creșterea și afișarea încrederii și a inițiativei sunt importante.

Cazurile diferă doar ușor de la proiecte în sensul că sunt mult mai concrete și mai scurte, studenții fiind adesea capabili să abordeze exemplul vieții reale "caz" și să lucreze pentru o soluție într-o singură sesiune de învățare.

Cazurile diferă doar ușor de la proiecte în sensul că sunt mult mai concrete și mai scurte, studenții fiind adesea capabili să abordeze exemplul vieții reale "caz" și să lucreze pentru o soluție într-o singură sesiune de învățare.

Așa am menționat mai sus, cele mai multe pachete de învățare în Txorierrri sunt acum proiectate și prezentate în ceea ce privește provocările de colaborare; "proiecte" sau "cazuri" pot fi componente care contribuie în cadrul metodologiei mai largi bazate pe provocări în prezent în uz.

Personalul de la Txorierrri a primit ateliere (fie extern de la TKNIKA sau alte agenții prin intermediul TKNIKA și de la colegi cu experiență în instrumentele metodologice inovatoare). Pe platforma MOODLE, documentele și prezentările de la aceste ateliere de lucru sunt disponibile pentru tot personalul. Documentele în limba spaniolă sau bască includ:

- Crearea școlilor viitorului
- Importanța competențelor transversale
- Formarea echipelor și grupurilor (roluri de echipă, modele de contracte de echipă etc)
- Rezolvarea problemelor (metoda ideală: identificarea, definirea, explorarea, acționarea, realizările)
- ANALIZE
- CAZURI
- SIMULARI
- PROIECTAREA PROIECTELOR (PBL)
- Modele pentru evaluarea competențelor/proiectarea și evaluarea programului de proiect
- Aptitudini didactice: observator, ascultare, jurizare

Capitolul 5. Metodologia de încorporare a elementelor de gamificare

Fundalul și beneficiile gamificării

Este deja bine cunoscut faptul că plăcerea sporește angajamentul și păstrarea, și că jocul și învățarea sunt strict conectate. Prin urmare, jocurile au fost mult timp folosite ca un mijloc de educație. Gamification este conceptul de a aplica mecanica jocului și tehnici de design joc să se angajeze și să motiveze oamenii pentru a atinge obiectivele lor.

Din acest motiv, metodologia de învățare bazată pe probleme ar trebui îmbunătățită cu elemente de gamificare, care va oferi motivația și angajamentul potrivit care vor conduce ucenicii pentru a finaliza misiunea cu succes.

Această metodologie a definit rezultatele învățării și este concepută în mod explicit în scopuri educaționale. Este un mecanism social interactiv într-un mediu de comunicare bogat, care încurajează feedback-ul și consolidarea între instructor și ucenic, și, de asemenea, între studenții înșiși. Acest cadru cu

nivelul adecvat de control pentru încurajare și disciplină, poate fi conceput în modalități eficiente de a crea "distracție" situații de învățare.

Principiile de gamificare în educație sunt clasificate în două categorii: reguli (curs de proiectare) și Play (curs de punere în aplicare).

Reguli	
Învățarea prin a face	Învățarea este un proces activ, prin urmare, trebuie să se angajeze jucători în producție, nu doar de consum.
Asumarea riscului	Jocurile sunt medii deschise pentru a fi explorate și manipulate. Eșecurile sunt făcute "mize mici", astfel încât ucenicii sunt încurajați să-și asume riscuri.
Provocări deschise	Pentru a permite ucenicilor să-și personalizeze progresul și să aleagă din mai multe soluții.
Obiective-și sarcini orientate	Activitățile ar trebui să fie structurate în jurul obiectivelor și sarcinilor, mai degrabă decât instrucțiunile. Sarcinile sunt de obicei realizate într-un "ciclu de expertiză", creat de activități care promovează o alternanță de provocare și consolidare.
Nivelul competențelor	Provocarea cu care se confruntă ar trebui să fie perfect echilibrată cu nivelul de aptitudini și abilități ale ucenicilor, pentru a-i lăsa în condițiile de îndeplinire a sarcinilor care se concentrează asupra acesteia, blocând distragerile și un nivel ridicat de efort.
JOCUL	
Agenția	Ucenicii ar trebui să se simtă ca ei sunt în controlul a ceea ce se întâmplă. Jocurile ar trebui să le creeze propria identitate.
Mediu sigur pentru eșecuri	Eșecul este tratat ca o componentă naturală a învățării. Jucătorii nu sunt judecați și nici pedepsiți pentru asta. Feedbacks ar trebui să reflecte acest lucru și să ia în considerare eșecul ca o componentă de experiență, precum și o componentă de regulă.
Performanța înainte de competență	Ucenicii ar trebui să practice înainte de a demonstra că sunt experți. Acesta nu ar trebui să fie dat un test de la început pentru a dovedi că pot face ceva. Informațiile trebuie furnizate "la timp" și "la cerere".
Întelegerea situației	Câștigul ar trebui să fie pus în context și să li se acorde valoarea sa reală, în funcție de unde, când și de modul în care este implementată o activitate.

Cele mai frecvente elemente de joc

Ucenicii sunt invitați să lucreze la ancheta pentru a realiza un scop specific (obiectiv de învățare), prin alegerea acțiunilor și experimentarea de-a lungul drumului. Ei pot câștiga insigne și puncte de experiență atunci când fac anumite progrese sau realizări.

Gamificarea poate include, de exemplu, constrângeri (resurse limitate, timp), recompense (insigne realizare, resurse suplimentare), de proprietate (autonomie, alegeri), și noroc (noi oportunități și obstacole).

Există diverse elemente care pot fi aplicate uceniciei:

Tabelul 6. Elemente de Gamificare

1. Curiozitate/mister (Toate tipurile de jucatori)	Încurajarea studenților/ sentimentul de mirare/ răspunde la întrebări, rezolva mistere, afla cum să facă ceva.
2 Urmărirea progresul/feedback-ul (toate tipurile de jucători)	Este motivant pentru ucenici pentru a vedea progresul lor și cât de mult le-au realizat. Prin punerea în aplicare a "punctelor de experiență", mai degrabă decât clasele, ucenicii progresa spre nivelurile de măiestrie, care sunt aliniate cu abilități, și ele oferă de asemenea, posibilitatea de a vedea cunoștințele pe care le sunt în curs de dezvoltare.
3. Presiunea timpului (toate tipurile de jucatori)	Timpul obiectiv pentru a obține ajutor pentru a se angaja ucenici la o activitate mai distractivă. Ei se vor concentra mai mult pe activitatea la îndemână și asigurați-vă că ei au luat proiectul făcut în perioada de timp alocate.
4. concurență (tipurile de socializare)	Ucenicii sunt motivați să învețe materialul și să practice, în scopul de a finaliza sarcinile înainte sau mai bine decât colegii lor. Această activitate nu ar trebui să fie utilizată excesiv, dar ar trebui să fie echilibrată cu alte activități care pun toți ucenicii la un nivel egal, de exemplu, concurența pe echipe.
5. Asociații (Tipurile de socializare)	Concursurile bazate pe echipe ajută la echilibrarea nivelurilor de îndemânare, la colaborare, la construirea lucrului în echipă. Ucenicii sunt încurajați să se ajute reciproc, mai degrabă decât să concureze independent unul cu celălalt.
6 explorare (tip de spirit liber)	Ucenici cu spirit liber se simt motivați să exploreze subiecte specifice sau libertatea de a se angaja în curiozitatea lor.
7. personalizare (tip de spirit liber)	Ucenicii au libertatea de a personaliza proiectele lor și misiunile, prin urmare, ei au posibilitatea de a arăta originalitatea experiențelor lor.
8. provocări (tip Achiever)	Pentru a-i motiva pe ucenici să-și pună cunoștințele în completarea obiectivelor chiar cu dificultăți. Provocările nu ar trebui să fie prea dificile, nici prea ușor de realizat.
9. scopul (Tip Achiver)	O serie de provocări care îi vor ajuta pe ucenici să atingă obiective mai mari, încălcând sarcinile în bucăți mai mici. Fiecare provocare într-o căutare se va construi pe următoarea și să aducă ucenici mai aproape pentru a ajunge la obiectivul final.
10. schimbul de cunoștințe (tipul filantropist)	Ucenicii pot învăța unii de la alții. Ei pot fi motivați ajutându-i pe alții și răspunzând întrebărilor colegilor lor.
11. platforma inovatoare (tip disruptor)	Permiteți ucenicilor să inoveze și să gândească în afara cutiei. Ei au șansa de a contesta desenele și modelele actuale și de a aduce idei noi. Tipuri de utilizator disruptor va prelua controlul asupra sarcinilor lor și de a dezvolta noi modalități de a face lucruri.

12. vot/voce (tip disruptor)	Ucenicii pot vota și decide asupra sarcinilor de îndeplinit și a modificărilor de făcut. Acest element va ajuta la angajarea disruptorilor cărora le place să influențeze schimbările.
13. Consiliul Leader (tip jucător)	Afișați progresul pe activități, pentru a încuraja să funcționeze mai bine.
14 premii (tip jucător)	Recompensele motivează participarea și sarcinile de performanță, dar ar trebui să fie utilizate pe moderare și nu abuzat.

Exemple de gamificare

Participanții la stagiul vor primi o provocare. Scopul acestei provocări este de a-și dezvolta abilitățile antreprenoriale. În contextul gamificării, se propun următoarele inițiative:

Social Media

Fiecare ucenic va crea o pagină într-un social media (Facebook, Instagram), în care un eșantion de munca va fi afișat. Ucenicul trebuie să actualizeze frecvent pagina cu informații despre proiectul său sau știri legate de aceasta. Această platformă va funcționa, de asemenea, pentru a rezolva orice întrebări și de a împărtăși idei diferite între participanți și urmașii lor. Persoana responsabilă de sarcină se va alătura tuturor paginilor fanilor și va fi disponibilă pentru întrebări și asistență.

Pagina fanilor cu majoritatea adepților va câștiga puncte în lucrarea sa, care va conta în evaluarea finală.

- Elemente de gamificare utilizând această inițiativă:
- Urmărirea Progresului Feedback
- Competiția
- Explorarea
- provocări
- partajarea cunoștințelor
- premii

Ucenic al lunii

La sfârșitul fiecărei luni de ucenicie, fiecare ucenic va face o scurtă actualizare a proiectului său de a dezvolta și toate ucenicii vor vota, în care opinia lor, este cel mai bun proiect. Ucenicul lunii va câștiga puncte în lucrarea sa, care va conta în evaluarea finală. Ucenicul nu va avea dreptul de a vota pentru sine însuși.

Elemente de gamificare utilizând această inițiativă:

- Urmărirea Progresului Feedback
- presiunea timpului
- Exploarea
- provocări
- partajarea cunoștințelor
- vot/voce
- Premii

Camera de chat a ucenicilor

Ucenicii vor crea o cameră de chat pe Internet (Messenger/Viber) pentru a discuta despre subiectul lor, pentru a face schimb de informații, idei și cunoștințe despre provocarea pe care au primit-o. Acest lucru îi va ajuta să devină mai comunicativi, să se cunoască reciproc și să rezolve orice întrebări pe care sunt reticenți să le solicite în timpul activității lor.

Unii oameni iubesc concurență, dar în situații de învățare oamenii tind să facă mai bine atunci când jocul este de cooperare. Concurența poate însemna o persoană sau o echipă câștigă și toate celelalte echipe pierd. Cooperarea tinde pentru a obține toți jucătorii implicați.

De asemenea, cooperarea oglindește ceea ce organizațiile speră ca angajații lor să facă într-o organizație. Partajarea cunoștințelor oferă ucenicilor o priză pentru a împărtăși ceea ce știu, și îi ajută să învețe unul de la altul.

Elemente de gamificare utilizând această inițiativă:

- Curiozitatea/Misterul
- Urmărirea Progresului Feedback
- Guilds
- partajarea cunoștințelor

In continuare foto Channel pentru a face prezentarea proiectului slideshow

Foto Channel permite utilizatorilor să facă prezentări interactive. Fiecare ucenic va crea o prezentare slideshow a lui/ei proiect folosind consola Wii pentru a edita, partaja, afișa, și să se distreze cu fotografiile sau clipuri video ale proiectului. Ucenicul va face, de asemenea, o prezentare vorbită la grup. Ucenicii vor vota, care, în opinia lor, este cea mai bună prezentare (criterii de evaluare: creativitate, încredere în sine, claritate de gândire). Nu vor avea dreptul să voteze pentru el însuși. Câștigătorul va câștiga puncte în lucrarea sa, care va conta în evaluarea finală.

Sursa <https://elearningindustry.com/the-gamification-guide-for-teachers>

Elemente de gamificare utilizând această inițiativă:

- Curiozitatea/Misterul
- Guilds
- explorarea
- personalizare
- partajarea cunoștințelor
- platformă inovatoare
- vot/voce
- Premii

Spot TV

Ucenicii vor dezvolta un "spot TV" de 30 de secunde al proiectului său și îl va prezenta grupului. Grupul va vota pentru fiecare, dând scoruri pentru originalitate, relevanță, profesionalism și în cazul în care acestea ar "cumpăra" produsul sau serviciul explicat în proiect, pe baza spot TV. Câștigătorul va câștiga puncte în lucrarea sa, care va conta în evaluarea finală

SURSA: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7600/1/TUAEXCOMMCA001-2018.pdf>

Elemente de gamificare utilizând această inițiativă:

- Curiozitatea/Misterul
- Competitia
- Guilds
- Personalizare
- platforma inovatoare
- Vot/voce
- Premii

Bugetul imaginar

Fiecare ucenic va primi un buget imaginar pentru a-și dezvolta proiectul. Fiecare ucenic va explica bugetul proiectului, justificând cheltuielile. Persoana responsabilă pentru sarcină va verifica, de asemenea, progresul bugetar de două ori (depinde de timpul proiectului) pentru a împărtăși idei, pentru a rezolva problemele și pentru a revizui progresul. În cele din urmă, persoana responsabilă pentru această sarcină va decide dacă bugetul imaginar a fost cel mai bine dezvoltat conform criteriilor de evaluare diferite.

Sursa: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7600/1/TUAEXCOMMCA001-2018.pdf>

Elemente de gamificare utilizând această inițiativă:

- Tracking Progress feedback Urmărirea Progresului Feedback
- Presiunea Timpului
- Guilds
- Explorarea
- Provocari
- partajarea cunoștințelor
- Premii

Creează-ți aplicația de proiect

Fiecare ucenic va crea o propunere de cerere de telefonie mobilă în cazul în care, prin gamificare, proiectul poate fi dezvoltat. Platforma pentru crearea aplicației mobile va fi <http://www.mobincube.com>. Ucenicul va explica operațiunea aplicației. În același timp, ucenicii vor crea o cameră de chat pe Internet pentru a împărtăși idei, schimburi de informații și acces facil la comentarii, îndoeli și experiențe ale participanților.

Platforma va oferi profesorilor și studenților un spațiu în care pot difuza materiale sau documente legate de obiectivele sale. Ucenicul care are cele mai multe descărcări ale aplicației sale într-o lună va fi câștigătorul.

Notă: un atelier pentru a explica participanților să creeze aplicații mobile va fi dezvoltat.

Sursa: https://www.researchgate.net/publication/317717280_Gamificacion_y_aplicaciones_moviles_para_emprender_una_propuesta_educativa_en_la_ensenanza_superior

Elemente de gamificare utilizând această inițiativă:

- Curiozitatea/Misterul
- Presiunea timpului
- Competitia
- Guilds
- Exploararea
- personalizare
- Provocari
- platforma inovatoare
- partajarea cunoștințelor
- Premii

Jocuri online joc de rol:

Folosind platforma Utopia, formatorul va crea un rezumat care definește punctul de plecare al jocului (Descrierea provocării, un timp maxim disponibil, un grup și obiective individuale, personaje implicate, caracteristici ale avatarelor și variabile de succes). Fiecare ucenic se va confrunta cu provocarea de a intra în rolul de avatar lor de a dezvolta lui/ei de proiect, în scopul de a realiza provocarea. În cadrul acestei structuri, cursanții sunt liberi să adopte strategii necesare pentru atingerea obiectivelor prestabilite. Adesea folosit pentru învățarea la distanță.

Sursa: <https://pearl.plymouth.ac.uk/bitstream/handle/10026.1/6538/Using%20Online%20Role-Playing%20for%20Entrepreneurship%20Training.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Elemente de gamificare utilizând această inițiativă:

- Competitia
- Guilds
- Explorarea
- personalizare
- Provocari
- Quest
- partajarea cunoștințelor
- platforma inovativa
- Urmărirea progresului feedback
- presiunea timpului
- Premii

Pasaportul invatarii

Participanții vor avea un pașaport de învățare care conține trei domenii sau module. Fiecare modul conține cinci obiective legate de dezvoltarea competențelor antreprenoriale diferite. Participanții trebuie să dezvolte diferite activități în fiecare obiectiv pentru fiecare modul, legate de proiectul său. Va primi o ștampilă pentru fiecare activitate pe care a făcut-o bine. La final, participantul care a îndeplinit toate activitățile propuse în pașaport, va câștiga puncte în lucrarea sa, care va conta în evaluarea finală a proiectului. Acest instrument de învățare se bazează pe abordarea bazată pe competență a acțiunii.

Elemente de gamificare utilizând această inițiativă:

- Curiozitatea/Misterul
- Urmărirea progresului feedback
- Provocari
- Quest
- Consiliul de conducere
- Premii
- personalizare
- platforma Inovativa
-

Aceste inițiative pot fi aplicate fie pentru grupuri, fie individual.

Inițiativa	Grupuri	Individual
<i>Social Media</i>	x	
<i>Studentul lunii</i>	x	
<i>TV Spot</i>	x	
<i>Bugetul Imaginar</i>		x
<i>Pasaportul de invatare</i>		x
<i>Camera de Chat a participantilor</i>	x	
<i>Wii's Photo Channel pentru a face prezentarea proiectului</i>	x	x
<i>Jocuri de rol online</i>	x	
<i><u>Creati aplicatia pentru proiect</u></i>	x	x

[Mai multe despre instrumental de lucru "Pasaportul invatarii"](#)

Călătoria spre învățarea antreprenorială, pe parcursul Instrumentului Pașaportului de învățare, constă într-un itinerar de activități care vor permite ucenicului să dobândească abilitățile necesare pentru a fi antreprenor și să transforme ideile în acțiuni care generează valoare. Este un joc individual. În cadrul programului EntreComp, instrumentul pașaportului de învățare conține trei domenii sau module cu câte cinci obiective, legate de dezvoltarea diferitelor abilități antreprenoriale.

JOURNEY TO ENTREPRENEURIAL LEARNING



Idei si oportunitati. Știți cum să identificați ideile și oportunitățile de a crea valoare prin explorarea peisajului social, cultural și economic?



Resurse. Credeți în sine și gestionați toate resursele de care aveți nevoie pentru a vă dezvolta ideile.



In actiune. Porneste la treaba si invata facand.

PASSPORT

Figure 3. Learning Passport

Idei si oportunitati. Știți cum să identificați ideile și oportunitățile de a crea valoare prin explorarea peisajului social, cultural și economic?



Obiectivul 1: Posibilități de identificare	Obiectivul 2: Creativitate	Obiectivul 3: Viziune	Obiectivul 4: Evaluarea ideilor	Obiectivul 5: Gândirea etică și durabilă
--	-------------------------------	--------------------------	------------------------------------	--

Utilizați-vă imaginația și abilitățile pentru a identifica oportunități pentru a crea valoare

Dezvoltați idei creative și intenționate

Lucrați în baza viziunii dvs. asupra viitorului

Profitați la maximum de idei și oportunități

Evaluati consecințele și impactul ideilor, oportunităților și acțiunilor

Resurse. Credeți în sine și gestionați toate resursele de care aveți nevoie pentru a vă dezvolta ideile



Obiectivul 1: Conștientizarea de sine și auto-	Obiectivul 2: Motivația și perseverența	Obiectivul 3: Mobilizarea resurselor	Obiectivul 4: Cunoștințe financiare și	Obiectivul 5: Mobilizarea altora
--	---	--	--	-------------------------------------

Crede în tine și continuă să te dezvolți

Ramai concentrat și nu renunța

Obțineți și gestionați resursele de care aveți nevoie

Profitați la maximum de idei și oportunități

Inspirați-i, angajați-i și luați-i și pe alții în echipa

In actiune. Porneste la treaba si invata facand.



Obiectivul 1: Luarea inițiativei	Obiectivul 2: Planificare și management	Obiectivul 3: Abordarea incertitudinii, ambiguității și riscului	Obiectivul 4: Lucrul cu ceilalți	Obiectivul 5: Învățarea prin experiență
-------------------------------------	---	--	--	---

Du-te/porneste la treaba

Prioritizeaza, organizeaza și urmareste realizarea

Luați decizii cu privire la incertitudine, ambiguitate și risc

Faceti echipa, lucrați împreună și formați rețeaua

Învăța prin practică



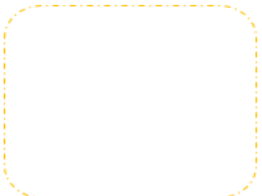
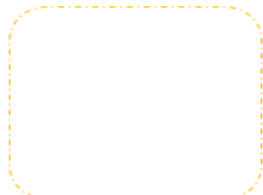

<p>AREA I. Ideas and opportunities</p> <p>Objective 2: Creativity.</p> <p>Develop creative and purposeful ideas.</p> <p>Notes:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>			
	<p>Action performed:</p> <hr/> <p>Date:</p> <hr/> <p>Place:</p> <hr/>	<p>Action performed:</p> <hr/> <p>Date:</p> <hr/> <p>Place:</p> <hr/>	
			
		<p>Action performed:</p> <hr/> <p>Date:</p> <hr/> <p>Place:</p> <hr/>	<p>Action performed:</p> <hr/> <p>Date:</p> <hr/> <p>Place:</p> <hr/>

Figura 1. Pașportul învățării

După cum se arată în figura 3, fiecare pagină a pașaportului conține o descriere a obiectivelor care vor fi dezvoltate în fiecare zonă a călătoriei de învățare antreprenoriale și este prezentată și o pagină în care se va da o ștampilă ucenicului care completează toate activitățile propuse . Persoana responsabilă pentru ucenici va fi responsabilă pentru a proiecta activitățile din pașaport și pentru a da ucenicului ștampilă corespunzătoare care indică faptul că competența a fost dezvoltată conform instrucțiunilor. Odată ce ucenicul îndeplinește pașaportul prin dezvoltarea tuturor activităților pe care le desfășoară, acesta va obține un certificat care indică faptul că a dobândit cu succes abilitățile antreprenorilor propuse în proiect.

Pașaportul de învățare combină diferite elemente de gamify, cum ar fi: curiozitatea / misterul, urmărirea progresului / feedback-ului, personalizarea, provocările, căutarea, platforma inovatoare, consiliul de conducere și premiile.

Capitolul 6 Modul de aplicare: Integrarea PBL si a gamificarii

App.Mod.e își propune să ajute formatorii din organizațiile VET să integreze proiectarea unei abordări bazate pe probleme cu tehnicile de gamificare pentru a dezvolta un model inovativ de ucenicie pentru a spori spiritul antreprenorial al ucenicilor, oferind o mai mare competitivitate întreprinderilor și organizațiilor viitorul.

În acest capitol, sunt explicați pașii de a "gamifica" o ucenicie bazată pe PBL.

Cum să „gamificam” o ucenicie bazată pe PBL

Pasul 1: Definiți obiective si scopuri clare

Stabiliți ce cunoștințe sau atitudini doriți ucenicii să dobândească sau să practice în timpul uceniei. De asemenea, aveți posibilitatea să vă intensificați anumite comportamente, să dezvoltați anumite abilități sau competențe. Este important să definiți obiectivele și obiectivele cât mai clar posibil, înainte de a începe proiectarea învățării bazate pe probleme și a instrumentului de gamificare. Țineți cont și de modul în care obiectivele vor fi măsurate.

Puteți utiliza cadrul SMART pentru a apropia obiectivele și setarea obiectivelor. Acronimul pentru SMART este: "Specific, măsurabil, realizabil, relevant și bazat pe timp".

Specific	Masurabil	Realizabil	Relevant	Time-based
Ce anume doriți să obțineți? Știți exact când ați realizat obiectivul? Beneficiul unui obiectiv specific și măsurabil este acesta: veți ști când ați terminat.	Obiectivele măsurabile înseamnă că identificați exact ceea ce veți vedea, veți auzi și veți simți atunci când veți atinge obiectivul. Veți avea nevoie de dovezi concrete. Definirea manifestărilor fizice ale obiectivului sau obiectivului dvs. îl face mai clară și mai ușor de atins.	Scopul tău este cu adevărat acceptabil pentru tine? Prea multă ambiție poate avea ca rezultat să nu faci nimic și apoi să te simți prost	Relevanța este cheia. Valoarea relevanței este motivația. Ce este relevant pentru ucenici și pentru companiile de astăzi?	Care este termenul dvs.? Cât timp va fi ucenia? Termenul limită pentru obiectivul dvs. are un impact enorm asupra modului în care vă definiți obiectivul, de aceea ar trebui să vă gândiți mai întâi la acest lucru. Alegeți un termen până la care doriți să celebrați un anumit nivel de succes

De exemplu:

În termen de șase luni, vom dezvolta capacitatea a 20 de ucenici în managementul mediului, guvernare și antreprenoriat și le vom sprijini în stabilirea propriilor inițiative de mediu și antreprenoriale în cadrul companiei în 2019.

Întrebări cheie în acest pas:

- Cum vor ști ucenicii când vor termina ucenicia?
- *Care este termenul dv?*

Ce rezultate ar trebui să obținem la sfârșitul misiunii? (brainstorming cu privire la posibilele rezultate ale învățării)

- Cum vom începe acest obiectiv?
- Cum pot realiza misiunea? (brainstorming de posibile evaluări)

Pasul 2: Definiți rezultatele învățării

Folosind cadrul Entrecomp și informațiile colectate în primul pas, definiți rezultatele învățării pe care le veți dori ucenicii să ajungă la sfârșitul ucenicii. Rezultatele de învățare propuse de Entrecomp își propun să fie un instrument cuprinzător care poate fi adaptat nevoilor diferite. Prioritizați abilitățile pe care doriți să le îmbunătățiți în funcție de nevoile ucenicilor și, de asemenea, să țineți minte competențele pe care companiile le pot căuta în viitorii angajați, legate de spiritul antreprenorial. Folosiți informațiile din capitolul trei pentru a defini rezultatele învățării.

Pasul 3: Identificați profilul ucenicilor și tipurile de utilizatori pentru gamificare

Odată ce un obiectiv clar (sau obiective) este stabilit pentru proiectul de ucenicie, este de asemenea important să se ia în considerare la cine se îndreaptă acest proiect și care sunt caracteristicile grupului țintă. Pentru a proiecta corect un proces de gamificare bazat pe PBL, ar trebui definite tendințele caracterului înnăscut, stilul (stilul) de predare preferat și competențele cheie ale ucenicilor (a se vedea autoanaliza prin culoare în pagina 26).

După determinarea profilului grupului țintă, un alt lucru important de luat în considerare este identificarea tipului de utilizator pentru proiectarea gamificării. Într-un proiect gamify, jucătorii pot fi clasificați în patru tipuri: realizatori, exploratori, socializatori și ucigași (Kim, 2015):

- "Realizatorii privesc colectarea punctelor și ridicarea nivelurilor ca obiectiv principal "sau jucătorii.
- Exploratorii se bucură când jocul își dezvăluie machinările interne. Ei încearcă acțiuni progresive esoterice în locuri sălbatice, în afara locurilor, căutând trăsături interesante și găsind cum funcționează lucrurile "sau spirite gratuite

- Socialiștii sunt interesați de oameni și de ceea ce au de spus. Jocul este doar un fundal, un loc comun în care lucrurile se întâmplă jucătorilor. Relațiile inter-jucător sunt importante: empatie cu oameni, simpatie, glumă, divertisment, ascultare; chiar și observarea jocului de oameni poate fi recompensă - văzându-le să crească ca indivizi, maturând în timp ". "
- "Killers își ia loviturile de la impunerea lor pe [și provoacă suferință] alții "sau filantrop.

Aceste tipuri de utilizatori sunt abstracții teoretice, iar oamenii din lumea reală sunt susceptibili să afișeze caracteristici ale mai multor tipuri în grade diferite. Cu toate acestea, ele oferă un ghid util în înțelegerea modului în care sunt implicate motivații diferite în gamificare și modul în care o aplicație gamificată poate fi concepută pentru a atrage pe cei cu motivații diferite. În contextul educației, gândirea la aceste tipuri diferite de utilizatori și motivația lor în legătură cu diferite stiluri de învățare pot fi de asemenea benefice (Kim, 2015).

Pentru a colecta și analiza informații despre potențialii utilizatori ai sistemului gamificat, sunt sugerate mai multe metode: interviuri, observații și măsurători ale comportamentului actual al utilizatorilor, anchetelor, jurnalelor și grupurilor de focus (Morschheuser et al., 2017).

Întrebări cheie în acest pas:

- Ce tehnici ar trebui să utilizez pentru a identifica profilul de ucenic și tipul de utilizator?
- Ucenicii trebuie să învețe ceva înainte ca ei să poată rezolva problema cazului

Pasul 4 Proiectati proiectul App . Mod.e project

1. Analiza contextului

- Definiți o narațiune sau o temă generală și propuneți provocarea.
- Identificați și înțelegeți contextul în care trebuie aplicată PBL și gamificarea.
- Stabiliți o poveste (poate fi foarte sofisticată, dar și foarte simplă) pentru a angaja ucenicii și a le motiva să continue jocul și să rezolve problema care a fost dată. Spre deosebire de mediile de învățare deschise, bazate pe narațiuni, este probabil să fie cele mai bune pentru promovarea testării ipotezelor și a rezolvării problemelor (Kim, 2015).

Întrebări cheie în acest pas:

- Ce face compania?
- Care este misiunea și viziunea companiei?
- Care sunt principalele provocări cu care se confruntă compania?

2. Proiectați scenariul PBL

- Apoi, proiectați scenariul PBL cu o problemă încorporată care va apărea prin brainstormingul ucenicilor.
- Gândiți-vă la o problemă reală și complexă legată de organizație.
- Cheia este scrierea unui scenariu în care ucenicii vor scoate la iveală tipurile de gândire, discuție, cercetare și învățare care trebuie să aibă loc pentru a răspunde rezultatelor învățării.

Întrebări cheie în acest pas:

- Care este problema?
- Ucenicii înțeleg cuvinte, termeni și noțiuni ale problemei?
- Ce elemente ale lumii reale trebuie să aduc experiența de învățare?
- Care sunt sub-problemele?

3. Designul jocului

- Transformă abilitățile și cunoștințele de învățare în joc.
- Capturați procesul de învățare bazat pe probleme într-o propunere distractivă și distractivă.
- Designul abordărilor de gamificare este un proces creativ și necesită o fază de idee.

Primul pas este de obicei o activitate de brainstorming iterativ (cu scopul de a veni cu o mare cantitate de idei). Exploratorii de brainstorming au fost evidențiate ca o abordare importantă pentru înțelegerea așa-numitului "spațiu de design". Ulterior, ideile sunt de obicei consolidate pentru a crea o listă de idei pentru faza de proiectare. Unii experți au menționat importanța implicării utilizatorilor în faza de idei, pentru a asigura concentrarea asupra nevoilor utilizatorilor (Morschheuser et al., 2017).

Al doilea pas, după colectarea de idei, proiecte concrete de gamificare care pot fi dezvoltate. Acest pas este strâns legat de faza de idee și se axează pe elaborarea unor prototipuri evaluabile și, prin urmare, "jucabile" (Morschheuser et al., 2017). De asemenea, trebuie să selectați elementele de joc adecvate și să descrieți cum pot fi asociate sau asociate unei anumite personalități (filantrop, realizator, spirit liber).

Utilizați informațiile din capitolul 5 pentru a defini proiectarea de gamificare.

În cadrul designului de gamificare, recompensa este o parte fundamentală a jocului. Există sisteme de gamificare care se bazează numai pe stabilirea de scoruri. Crearea unui sistem de recompense (insigne, clasament, etc) este important pentru a încuraja jucătorii și a le menține motivat. Oamenii apreciază statutul și atenția, precum și senzația că progresează. Răsplata trebuie să fie clară și accesibilă sau vizibilă pentru a menține motivația.

Întrebări cheie în acest pas:

- Ce emoții / experiențe se potrivesc cu competențele dorite?
- Ce trebuie să realizăm?
- Care sunt regulile jocului?

4. Criterii și metode de evaluare

Definiți criteriile și metodele de evaluare în conformitate cu scenariul PBL și cu elementele de gamificare alese în etapele anterioare. **Utilizați informațiile din capitolul 3 pentru a dezvolta acest pas.**

Întrebări cheie în acest pas:

- Cine va evalua ucenicul?
- Cum vor fi evaluate rezultatele învățării, în ce context și unde?
- Când va avea loc evaluarea și ce proceduri există pentru a asigura calitatea evaluării?
- Utilizați informațiile din capitolul 3 pentru a defini criteriile și metodele de evaluare

Pasul 5: Implementarea jocului și evaluarea performanței

Elaborați un pilot care poate fi utilizat pentru evaluarea pe teren a modelului de model al ucenicului. Scopul evaluării performanței este de a investiga dacă modelul ucenicului îndeplinește obiectivele și obiectivele definite. Testarea jocului este una dintre cele mai importante metode de evaluare. Testarea jocului se referă la observarea utilizatorilor în timp ce se desfășoară o sarcină. Mai mulți experți au subliniat faptul că observarea comportamentului utilizatorilor este mai eficientă decât intervierea, deoarece utilizatorii au adesea probleme în a descrie verbal experiențele (Morschheuser et al., 2017).

Întrebări cheie în acest pas:

- Ce elemente trebuie să iau în considerare pentru a măsura și stabili nivelurile de performanță?

Pasul 6: Monitorizarea

Este recomandată lansarea și monitorizarea post-lansare. Datele colectate sunt utilizate pentru a evalua mecanismele PBL implementate și mecanismele de gamificare, pentru a identifica neregulile și pentru a verifica dacă se realizează comportamentul dorit al ucenicilor. Pe baza cunoștințelor acumulate, mecanica, regulile și conținutul ar trebui să fie echilibrate și optimizate pentru a menține sistemul angajat și pentru al adapta la obiectivele în schimbare. Un rezultat tipic al acestei faze este o listă a posibilelor îmbunătățiri.

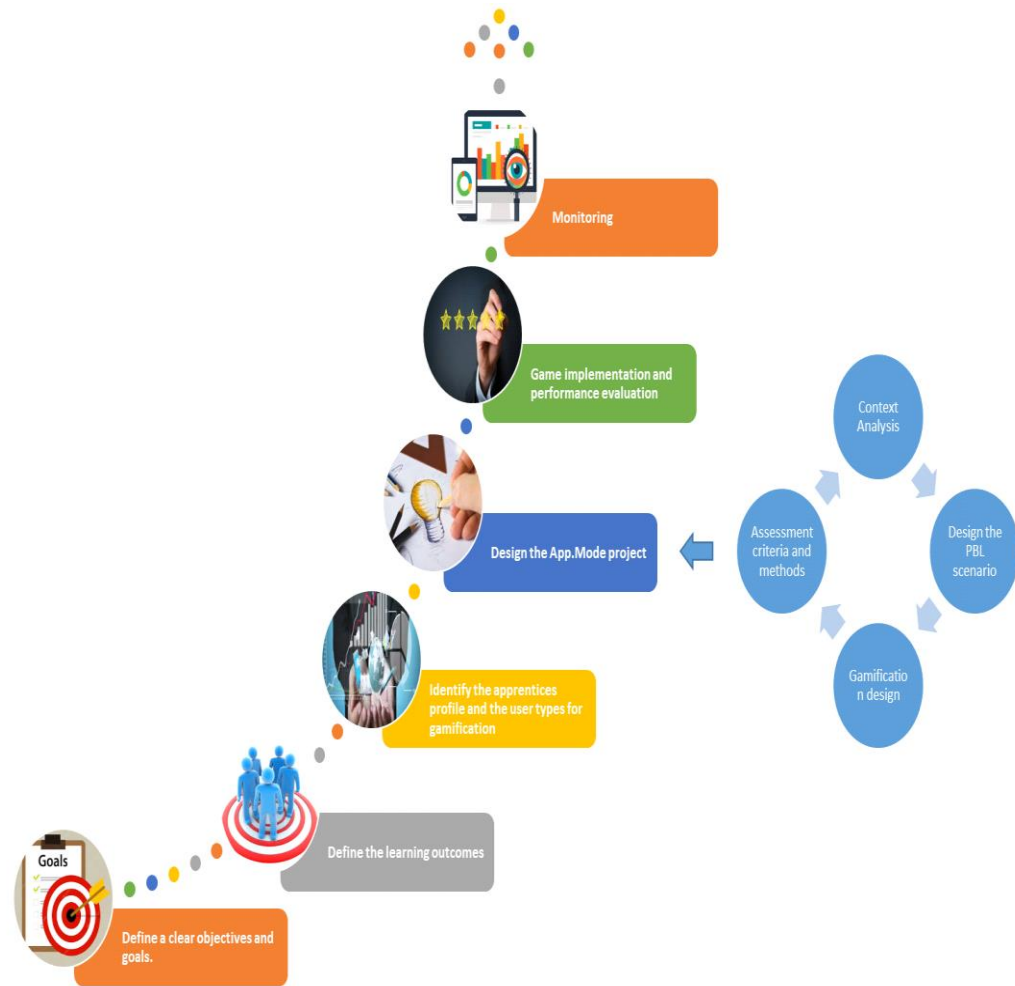


Figura 4. Pașii de urmat pentru “gamificarea” uceniciei pe baza PBL

Sfaturi generale de luat în considerare

Este esențial să se găsească un echilibru între toate activitățile desemnate, luând în considerare diferitele personalități, punând toți ucenicii la un nivel egal și lăsându-i să-și dezvolte abilități și cunoștințe diferite.

Din acest motiv:

- Activitățile individuale ar trebui să fie armonizate cu activitățile grupului;
- Feedback-urile nu ar trebui să fie doar pozitive sau negative;
- Premiile ar trebui să fie limitate;
- Sarcini nu ar trebui să fie prea ușor sau prea greu de realizat pentru a evita să-i plictisiți sau în imposibilitatea de a atinge obiectivele.

În proiectarea gamificării, trebuie să fim conștienți și de faptul că variabile precum sexul, vârsta și orientările culturale pot juca un rol în variația de receptie a jocului. Luați acest lucru în considerare pentru a îmbunătăți rezultatele așteptate ale ucenicilor.

Studii de caz

1. Studiu de caz: Proiect G.R.E.E.N. si jocul cu impact

Proiectul G.R.E.E.N. (Reciclarea gunoiului și educația ecologică la nivel național) este o inițiativă educațională națională privind protecția mediului și antreprenoriatul ecologic, cu accent deosebit pe prevenirea și gestionarea deșeurilor. A fost organizată în februarie - iunie 2014 în trei mari orașe din Moldova (Chișinău, Bălți și Comrat) de către MEGA și o organizație parteneră Medium.

Procesul de gamificare și elementele aplicate în G.R.E.E.N. sunt descrise mai jos:

Pasul 1. Definiti obiective si scop/tinte	<p>Scopul proiectului G.R.E.E.N. a fost de a dezvolta capacitatea a 300 de tineri din trei orașe din Moldova în managementul mediului, guvernare și antreprenoriat și să le sprijine în stabilirea propriilor inițiative de mediu și antreprenoriat în țara lor în 2014. Obiectivul implementării gamificării în cadrul proiectului a fost să mențină o rată de participare a acestor tineri în proiectul GREEN de cel puțin 90% și să le sporească motivația și angajamentul în managementul de mediu și antreprenoriat în timpul și după încheierea proiectului.</p>
Pasul 2: Grupul țintă și tipurile de utilizatori	<p>Categoria de tineri vizați cu schita de de gamificare din proiectul G.R.E.E.N., este formata din elevii claselor 10-12 de la trei școli din orașele Chișinău, Bălți și Comrat. Participanții la proiectul GREEN au fost, în cea mai mare parte, Invingatori care vizează atingerea unui anumit nivel de cunoștințe, experiență și statut și Socializatori, care ar dori să beneficieze de proiect prin intermediul rețelei și interacțiunii cu colegii lor. Acest lucru implică faptul că în gamificarea proiectului este adecvată utilizarea elementelor care oferă progresie și dobândirea de competențe / experiență, precum și interacțiunea socială și experiența lucrului în echipă.</p>
Pasul 3: Analiza contextului	<p>In order to provide an interesting and engaging learning experience, G.R.E.E.N. project added fun in the form of: a) a storyline of waste pollution invading Moldova and the experience of youth as secret agents saving the country; b) collaboration and networking in accomplishing game missions; c) exploration of different approaches and tools to complete the missions, as well as freedom of choice to select the bonus ones; d) competition of the G.R.E.E.N. Agent status and rewards.</p> <p>In order to provide an interesting and engaging learning experience, G.R.E.E.N. project added fun in the form of: a) a storyline of waste pollution invading Moldova and the experience of youth as secret agents saving the country; b) collaboration and networking in accomplishing game missions; c) exploration of different approaches and tools to complete the missions, as well as freedom of choice to select the bonus ones; d) competition of the G.R.E.E.N. Agent status and rewards.</p>
Pasul 4. Schita Gamificarii	<p>În cele din urmă, pentru a conecta toate elementele de gamificare menționate mai sus, trebuie proiectate și implementate instrumente și mecanisme adecvate și relevante. Care, in cadrul proiectului G.R.E.E.N. au inclus: implicarea scenariului, nivelele de progres, misiuni cu bonusuri de tipul insigne speciale de calificare (realizate fizic pentru jucătorii de a le purta efectiv), puncte de experiență, clasament afișat pe site-ul proiectului, împărtășirea performanțelor jucătorilor pe paginile proiectului în rețelele sociale , și statutul și recompensele agentului GREEN.</p>
Pasul 5: Implementarea Jocului si	<p>Dintre cei 300 de tineri vizați, 104 (34,7%) s-au angajat activ în experiența de învățare din cadrul proiectului GR.E.E.N., beneficiind astfel de toate instruirile și atelierile de lucru și dezvoltându-și cunoștințele în domeniul protecției mediului. Dintre acești 104 tineri 70 (67,3%) au realizat toate misiunile de joc și au obținut titlul de G.R.E.E.N. statutul de agent și recompense, indicând faptul că aceștia sunt pregătiți pentru conducerea și gestionarea</p>

evaluarea performantelor	eficientă a mediului. În timpul și după proiect, 7 echipe ale nou-formatei AGENTII G.R.E.E.N. au reușit să organizeze cu succes propriile proiecte de mediu și inițiative axate pe sensibilizarea populației cu privire la poluarea cu deșeuri și formarea colegilor în gestionarea eficientă a deșeurilor în instituțiile lor de învățământ
Pasul 6: Monitorizarea	Proiectul GREEN a monitorizat progresul jocului și a dezvoltat o buclă de progres pentru: a) atragera de noi jucători în procesul de gamificare și prezentarea punctelor inițiale și a instruirilor gratuite oferite jucătorilor, angajarea jucătorilor actuali împreună cu colegii lor în misiuni off-line, și marketingul cuvântelor-spuse; b) implicarea activă a jucătorilor actuali și includerea clasificării misiunilor de joc în diferite nivele cu dificultăți crescânde, cu bonusuri de misiuni constând în premii și/sau statute speciale și obiectivul final de a ajunge la statutul de Agent GR.E.E.N. și primirea premiului constând în acoperire integrală a cheltuielilor pentru excursii și școli de vară legate de antreprenoriatul ecologic în Moldova.

Principalele instrumente de gamificare pentru proiectul G.R.E.E.N.: platformă on-line de gamificare, social media.

Unele rezultate ale învățării:

- cursantul va fi capabil să facă o analiză și un management eficient de mediu, pentru a putea înfrunța problemele de mediu care afectează orașul.
- cursantul va fi capabil să își stabilească propriile inițiative de mediu și antreprenoriat în țară, care să poată rezolva problemele actuale de mediu.
- cursantul va putea să-i ajute pe alții să-și sporească motivația și angajamentul în managementul de mediu.

2. Studiu de caz: Crearea unei aplicații mobile legate de sport și gamificare. Universitatea din Sevilla și Universitatea din Valencia – Spania.

Acest proiect a fost o inițiativă educațională privind antreprenoriatul și inovația în domeniul sportului. A fost organizată pentru universitățile din Sevilla și Valencia din Spania, pentru a încuraja antreprenoriatul și creativitatea prin schimbul de informații între studenți și profesori de diferite grade și universități.

Procesul de gamificare și elementele aplicate în acest proiect sunt descrise mai jos:

Pasul 1. Definiti obiective si scop/tinte	Scopul și obiectivele acestui proiect au fost: a) promovarea spiritului antreprenorial și a creativității prin schimbul de informații între studenți și profesori de diferite grade și universități. b) Consolidarea rețelelor de contact cu studenții și profesorii de diferite grade și din alte universități. c) Cunoașterea posibilităților oferite de gamificare în sport. d) Sa invete să implementeze un plan de afaceri și de marketing într-o organizație sportivă și e) Să știe cum să înceapă și să comercializeze o aplicație mobilă. La sfârșitul proiectului, fiecare grup de cursanți trebuie să prezinte o propunere pentru o aplicație mobilă în care, prin intermediul gamificării/jocului, activitatea fizică este încurajată.
Pasul 2: Grupul țintă și tipurile de utilizatori	Studenții a două Universități: activitatea fizică și științele sportive și de administrație în afaceri și management. Crearea grupurilor de 4 până la 5 elevi. (Tipurile de utilizatori nu sunt specificate în acest proiect).
Pasul 3: Analiza contextului	Profesorii au explicat proiectul, conținutul, obiectivele și implicațiile fiecăruia dintre cei cuprinși în proiect. Fiecare grup a efectuat o cercetare a organizațiilor sportive legate de promovarea serviciilor sportive sau a produselor prin intermediul App. Obiectivul acestei faze este acela de a cunoaște realitatea din sectorul sportului în conformitate modul de

	<p>comercializare conform APP și de a găsi idei pentru propunerea fiecărui grup, deoarece aplicația mobilă pe care trebuie să o propună trebuie să fie creativă și inovatoare.</p>
<p>Pasul 4. Schita Gamificarii</p>	<p>Fiecare grup de studenți a prezentat o propunere pentru o aplicație mobilă în care, prin gamificare, activitatea fizică este încurajată. Platforma pentru crearea aplicației mobile este http://www.mobincube.com. Planul de afaceri și de marketing al propunerii este prezentat în format simplificat.</p> <p>Grupul de profesori a creat, de asemenea, o pagină dedicată admiratorilor (pagina cu rețele sociale destinate să împărtășească informații despre un subiect, serviciu sau o afacere), să împărtășească idei despre antreprenoriat în sport, cursuri, conferințe și astfel să fie o platformă pentru interacțiunea participanților. Dezvoltarea unei pagini dedicate admiratorilor în cadrul proiectului va permite schimbul continuu de informații între toți membrii proiectului și accesul ușor la comentarii, îndoieli și experiențe ale participanților. În același timp, va oferi profesorilor și studenților o platformă pentru a difuza materiale sau documente legate de obiectivele sale.</p>
<p>Pasul 5: Implementarea Jocului și evaluarea performanțelor</p>	<p>În plus față de crearea aplicației mobile, s-au desfășurat 11 ateliere teoretico-practice de câte două ore fiecare, astfel încât elevii să poată avea o viziune mai apropiată și a diferiților profesori, despre spiritul antreprenorial, aplicațiile mobile și sport. Fiecare antrenament a fost înregistrat și afișat pe pagina fanilor proiectului, precum și întrebările prezentate în fiecare antrenament. Toate atelierelor au fost conduse de către profesorii implicați în proiect, cu excepția a două lucrări realizate de un profesionist extern.</p> <p>La final, grupurile au creat o idee de afaceri printr-un APP, legat de gamificare și sport. În plus, planul de afaceri și modul de implementare.</p> <p>A avut loc un concurs de idei de afaceri. Examinatori au cadrele didactice care au făcut parte din proiect și un profesionist extern. Cea mai bună idee a fost premiata, iar premiul a fost opțiunea de a intra într-o companie de tehnologie bazată pe sport.</p>
<p>Pasul 6: Monitorizarea</p>	<p>În timpul proiectului și la sfârșitul acestuia, toate obiectivele au fost evaluate pentru a verifica dacă acestea au fost îndeplinite. Instrumentele și măsura de implementare pentru evaluarea rezultatelor au fost: a) Instrumentul referitor la intenția de întreprinzător, propus de Jaén și Liñán (2013) la începutul și la sfârșitul proiectului pentru analiza promovării antreprenoriatului. b) Profesorii și studenții au fost rugați, printr-un chestionar specific pentru Google Forms, să indice câte persoane noi au cunoscut. c) Prin intermediul unui sondaj creat prin intermediul formularului Google, participanților li s-a cerut să indice exemple de oportunități de antreprenoriat care s-ar putea face prin gamificare. d) conceptele legate de planul de afaceri și planul de afaceri în sine au fost evaluate într-o manieră teoretică, printr-un tip de test, utilizând platforma virtuală a Universității din Sevilla. e) Utilizând chestionarul Formular Google, elevii au fost rugați să afle care sunt modalitățile de a comercializa o aplicație mobilă în sport. Și să facă o evaluare finală a proiectului, explicând care au fost dificultățile, punctele forte și viitoarele propuneri de implementare a proiectului.</p> <p>A fost elaborat un raport academic și economic și a fost publicată o carte.</p>

Principalele instrumente de gamificare pentru acest proiect: aplicația mobilă (App), social media (pagina Fan/admiratorilor) și sondajele prin intermediul formularului Google.

Unele rezultate ale învățării:

- elevul va putea implementa un plan de afaceri și de marketing într-o organizație sportivă prin dezvoltarea unei aplicații mobile.
- elevul va putea propune o idee inovatoare, prin gamificare, pentru a îmbunătăți activitatea fizică.

Anexa 1. Rezultatele învățării în cadrul entreComp

Nivelul initial/de baza

	Nivelul de competență - Baza	
Competente	Descoperi (nivel 1)	Cercetezi (nivel 2)
Observarea ocaziilor favorabile	Pot găsi momentele favorabile pentru a-l ajuta pe altii.	Pot să recunosc oportunități de a crea valoare în comunitatea și împrejurimile mele.
	Pot găsi diferite exemple de provocări care necesită soluții.	Pot să recunosc provocările din comunitatea și împrejurimile mele, la rezolvarea carora pot contribui.
	Pot găsi exemple de grupuri care au beneficiat de o soluție la o anumită problemă.	Pot identifica nevoile din comunitatea și împrejurimile mele care nu au fost îndeplinite.
	Stiu care e diferența dintre diferitele domenii în care se poate crea valoare (de exemplu, acasă, în comunitate, în mediu sau în economie sau societate).	Pot să recunosc diferitele roluri jucate de sectorul public, privat și sau un altul în regiunea sau țara mea.
Creativitate	Pot sa arat ca sunt curios sa aflu lucruri noi.	Pot explora noi modalități de a utiliza resursele existente.
	Pot dezvolta idei care rezolvă probleme relevante pentru mine și cei din jurul meu.	Singur sau ca parte a unei echipe, pot sa dezvolt idei care aduc valoare altora.
	Pot aborda cu curiozitate problemele deschise (probleme care pot avea multe soluții).	Pot explora în mai multe moduri problemele ridicate, pentru a genera mai multe soluții.
	Pot să adun obiecte care să creeze valoare pentru mine și pentru alții.	Pot îmbunătăți produsele, serviciile și procesele existente, astfel încât acestea să răspundă mai bine necesităților mele sau celor ale colegilor mei și ale comunității.
	Pot găsi exemple de produse, servicii și soluții inovatoare.	Pot descrie modul în care unele inovații au transformat societatea.
Viziune	Îmi pot imagina viitorul dorit.	Pot dezvolta scenarii simple în care se creează valoare pentru comunitatea mea și pentru cele din împrejurimi.
Evaluarea ideilor	Pot găsi exemple de idei care să aibă valoare pentru mine și pentru ceilalți.	Pot arăta cum diferite grupuri, cum ar fi firme și instituții, creează valoare în comunitatea și în împrejurimile mele.
	Pot să clarific faptul că ideile altor persoane pot fi utilizate și că ele pot fi puse în practică, respectând în același timp toate drepturile lor.	Pot explica faptul că ideile pot fi împărtășite și difuzate în beneficiul fiecăruia sau pot fi protejate prin anumite drepturi, de exemplu, drepturi de autor sau brevete.
Gândire etică și durabilă	Pot să recunosc comportamente care arată integritate, onestitate, responsabilitate, curaj și angajament.	Pot să descriu prin propriile cuvinte importanța integrității și a valorilor etice.
	Pot exemplifica exemple de comportament ecologic care aduce beneficii unei comunități.	Pot să recunosc exemple de comportament ecologic al companiilor care creează valoare pentru societate în ansamblu.

	Pot găsi și lista exemple de schimbări cauzate de acțiunea umană în contexte sociale, culturale, de mediu sau economice.	Pot spune diferența dintre impactul unei activități creatoare de valoare asupra comunității țintă și impactul mai larg asupra societății.
Conștiința de sine și auto-eficacitatea	Pot identifica nevoile, dorințele, interesele și obiectivele mele.	Pot să descriu nevoile, dorințele, interesele și obiectivele mele.
	Pot să identific lucrurile la care sunt bun și lucruri la care nu sunt așa bun.	Stiu la ce trebuie sa lucrez, pentru a fi mai bun.
	Cred în capacitatea mea de a face cu succes ceea ce mi se cere.	Cred în capacitatea mea de a realiza ceea ce intenționez.
	Pot lista diferite tipuri de locuri de muncă și funcțiile lor cheie.	Pot descrie care sunt calitățile și abilitățile necesare pentru diferitele locuri de muncă și pe care dintre aceste calități și abilități le am.
Motivație și perseverență	Sunt manat de gandul de a face sau de a contribui la ceva bun pentru mine sau pentru alții.	Sunt motivat de ideea de a crea valoare pentru mine și pentru ceilalți.
	Vad sarcinile ca provocări pentru a face tot ce pot.	Sunt motivat de provocări.
		Pot să recunosc diferite modalități de a motiva pe mine și pe ceilalți să creeze valoare.
	Pun pasiune și dorința in a-mi atinge obiectivele.	Sunt hotărât și perseverent atunci când încerc să-mi ating obiectivele (sau ale echipei mele).
	Nu renunț și pot continua chiar și atunci când întâmpin dificultăți.	Nu mi-e teamă să muncesc din greu pentru a-mi atinge obiectivele.
Mobilizarea resurselor	Recunosc faptul ca resursele nu sunt nelimitate.	Inteleg importanta impartirii resurselor cu ceilalti.
	Pun pret pe averea mea și o folosesc în mod responsabil.	Pot descrie modul în care resursele durează mai mult prin reutilizare, reparație și reciclare.
	Pot să recunosc diferite utilizări pentru timpul meu (de ex. studiul, jocul și odihna).	Apreciez timpul ca fiind o resursa insuficienta.
	Pot să caut ajutor atunci când întâmpin dificultăți în a-mi atinge sopol propus.	Pot identifica sursele de ajutor in actiunea de creare pentru mine a plus-valorii (de exemplu, învățători, colegi, mentori).
Cunoștințe financiare și economice	Îmi amintesc terminologia de bază și simbolurile legate de bani.	Pot explica concepte economice simple (de exemplu: cererea si oferta, prețul pieței, comerțul).
	Pot judeca pentru ce să-mi folosesc banii.	Pot elabora un buget simplu al gospodăriei într-o manieră responsabilă.
	Pot identifica principalele tipuri de venit pentru familii, întreprinderi, organizații nonprofit și stat.	Pot descrie rolul principal al băncilor în economie și societate.
	Pot să subliniez scopul impozitării.	Pot explica modul în care impozitarea finanțează activitățile unei țări și partea din ea care furnizeaza bunuri și servicii publice.
Mobilizarea altora	Imi plac provocarile	Sunt puternic implicat in crearea de valoare pentru ceilalti. Pot să-i conving pe ceilalți oferindu-le argumente.
	Le pot comunica altora în mod foarte clar ideile pe care le am.	Pot comunica ideile echipei mele cu convingere prin metode diferite (de exemplu postere, clipuri video, jocuri de rol).

	Pot oferi exemple de campanii de comunicare inspirate.	Pot discuta despre modul în care pot fi folosite diferite mijloace media pentru a ajunge în moduri diferite la diversele tipuri de public tinta.
Luarea inițiativei	Pot îndeplini sarcinile pe care le dau în mod responsabil.	Mă simt confortabil în asumarea responsabilității în activități comune.
	Am o anumită independență în îndeplinirea sarcinilor care mi se oferă.	Pot lucra independent în activități simple de creare de valoare.
	Ma pot apleca în rezolvarea problemelor care îi afectează pe cei din jurul meu.	Dovedesc inițiativă în rezolvarea problemelor care afectează comunitatea mea.
Planificare & management	Pot clarifica care sunt obiectivele mele într-o activitate simplă de creare de valoare.	Pot identifica obiective alternative pentru a crea valoare într-un context simplu.
	Pot realiza un plan simplu pentru activități de creare a valorii.	Mă pot descurca cu o serie de sarcini simple în același timp, fără a mă simți inconfortabil.
	Pot să îmi amintesc ordinea pașilor necesari într-o simplă activitate de creare de valoare la care am participat.	Pot identifica pașii de bază care sunt necesari într-o activitate care creează valoare.
	Pot recunoaște progresul pe care l-am făcut cu privire la o sarcină.	Pot monitoriza dacă o sarcină evoluează conform planificării.
	Sunt deschis la schimbări.	Mă pot confrunța și pot face față schimbărilor într-un mod constructiv.
Abordarea incertitudinii, ambiguității și riscului	Nu mi-e teamă ca greșesc în timp ce încerc lucruri noi.	Încerc soluții proprii pentru a-mi atinge obiectivele.
	Pot identifica riscurile din preajma mea.	Pot descrie riscurile legate de o activitate simplă de creare a valorii, la care particip.
Lucrul în echipă	Pot să arăt respectul față de ceilalți, față de trecutul și situațiile lor.	Sunt deschis la valoarea pe care ceilalți o pot aduce activităților de creare a plus-valorii.
	Pot să dau dovadă de empatie față de ceilalți.	Pot recunoaște rolul emoțiilor, atitudinilor și comportamentelor mele în modelarea atitudinilor și comportamentelor altora și invers.
	Pot să dau dovadă de empatie față de ceilalți.	Pot discuta despre beneficiile ascultării ideilor altor persoane pentru atingerea obiectivelor mele (sau a echipei mele).
	Sunt deschis să lucrez singur, precum și cu alții, jucând roluri diferite și asumându-mi o anumită responsabilitate.	Sunt dispus să-mi schimb modul de lucru într-un grup.
	Sunt deschis la implicarea altora în activitățile mele de creare a valorii.	Pot contribui la activități simple de creare de valoare.
	Pot explica sensul și formele de asociere, cooperare și sprijin reciproc (de exemplu, familia și alte comunități).	Sunt deschis la stabilirea de noi contacte și cooperarea cu alții (individual și grupuri).
Învățarea prin experiență	Pot găsi exemple de eșecuri mari care au creat valoare.	Pot oferi exemple de eșecuri temporare care au condus la realizări valoroase.
	Pot oferi exemple care arată că abilitățile și competențele mele au crescut odată cu experiența.	Pot anticipa că abilitățile și competențele mele vor crește odată cu experiența, atât prin succese, cât și prin eșecuri.
	Pot să recunosc ce am învățat luând parte la activități de creare a valorii.	Pot să mă gândesc la experiența capătăta prin participarea mea la activități de creare a valorii și să învăț din ea.

Nivel intermediar

	Nivelul de competență - Intermediar	
Competente	Descoperi (nivel 1)	Cercetezi (nivel 2)
Posibilități de identificare	Pot explica ce face ca o oportunitate sa creeze valoare.	Pot să fiu proactiv in a cauta oportunități de a crea valoare, inclusiv din necesitate.
	Pot identifica oportunități de rezolvare în mod alternativ a problemelor.	Pot redefini descrierea unei provocări, astfel încât oportunitățile alternative de abordare să devină vizibile.
	Pot explica faptul că grupurile diferite pot avea nevoi diferite.	Pot stabili ce grup de utilizatori și ce fel de nevoi, vreau să abordez prin crearea de valoare.
	Pot să spun diferența dintre contexte pentru crearea valorii (de exemplu, comunități și rețele informale, organizații existente, piața).	Îmi pot identifica oportunitățile personale, sociale și profesionale pentru a crea valoare atât în organizațiile existente, cât și prin înființarea de noi întreprinderi.
Creativitate	Pot experimenta abilitățile și competențele mele în situații care sunt noi pentru mine.	Pot căuta în mod activ soluții noi care să răspundă nevoilor mele.
	Pot experimenta diferite tehnici pentru a genera soluții alternative la probleme, folosind resursele disponibile într-un mod eficient.	Pot testa valoarea soluțiilor mele cu utilizatorii finali
	Pot să iau parte la dinamica grupului, care vizează definirea problemelor deschise.	Pot schimba problemele deschise pentru a se potrivi cu abilitățile mele.
	Pot identifica funcțiile de bază pe care un prototip trebuie să aiba pentru a ilustra valoarea ideii mele.	Pot să asamblez, să testez și să perfecționez progresiv prototipurile care simulează valoarea pe care doresc să o creez.
	Pot să spun diferența dintre tipurile de inovații (de exemplu, procesul de inovare a produselor și inovarea socială, inovația incrementală versus distrugătoare).	Pot judeca dacă o idee, un produs sau un proces este inovatoare sau doar nouă pentru mine.
Viziune	Pot dezvolta (singură sau împreună cu alții) o viziune inspirată pentru viitor, care implică și alții.	Pot construi scenarii viitoare în jurul activității mele de creare a valorii.
	Pot explica ce este o viziune și carui scop servește	Sunt conștient de ceea ce este necesar pentru a construi o viziune.
	Viziunea mea de a crea valoare mă face să fac efortul de a transforma ideile în acțiune.	Pot să decid ce fel de viziune pentru crearea valorii la care aș vrea să contribui.
Evaluarea ideilor	Pot spune diferența dintre valoarea socială, culturală și economică.	Pot decide ce tip de valoare vreau să acționez și apoi aleg calea cea mai potrivită pentru a face acest lucru.
	Pot spune diferența dintre tipurile de licențe care pot fi folosite pentru a împărtăși idei și pentru a proteja drepturile.	Pot alege cea mai potrivită licență pentru a împărtăși și a proteja valoarea creată de ideile mele.
	Pot aplica gândirea etică proceselor de consum și de producție.	Sunt condus de onestitate și integritate atunci când iau decizii.
	Pot identifica practici care nu sunt durabile și implicațiile lor asupra mediului.	Pot face o afirmație clară despre probleme atunci când se confruntă cu practici care nu sunt durabile.

Gândire și etică durabilă	Pot identifica impactul pe care îl va avea oportunitatea de a avea oportunități asupra mea și a echipei mele, asupra grupului țintă și asupra comunității înconjurătoare.	Pot identifica părțile interesate care sunt afectate de schimbarea cauzată de activitatea mea (sau de echipa mea) care creează valori, inclusiv de părțile interesate care nu pot vorbi (de exemplu, generația viitoare, climatul sau natura).
		Pot spune diferența dintre contabilitatea utilizării resurselor și contabilizarea impactului activității mele de creare de valoare asupra părților interesate și asupra mediului.
Conștiința de sine și auto-eficacitatea	Mă pot angaja să îmi îndeplinesc nevoile, dorințele, interesele și obiectivele.	Pot să mă gândesc la nevoile și dorințele mele individuale și de grup, interese și aspirații legate de oportunități și perspective.
	Pot să îmi judec punctele mele forte și punctele slabe și cele ale altora în legătură cu oportunitățile de a crea valoare.	Sunt condus de dorința de a-mi folosi puterile și abilitățile pentru a profita din plin de oportunitățile de a crea valoare.
	Pot judeca controlul pe care îl am asupra realizărilor mele (în comparație cu orice control din exterior).	Cred că pot influența mai bine oamenii și situațiile.
	Pot să îmi descriu abilitățile și competențele legate de opțiunile de carieră, inclusiv munca pe cont propriu.	Îmi pot folosi abilitățile și competențele pentru a-mi schimba calea de carieră, ca rezultat al unor noi oportunități sau din necesitate.
Motivație și perseverență	Pot anticipa sentimentul de atingere a obiectivelor mele și acest lucru mă motivează.	Pot să-mi reglez propriul comportament pentru a rămâne condus și pentru a obține beneficiile transformării ideilor în acțiune.
	Pot pune provocări pentru a mă motiva.	Sunt dispus să depun eforturi și să utilizez resurse pentru a depăși provocările și pentru a-mi atinge obiectivele (ale mele sau ale echipei).
	Mă pot gândi la stimulentele sociale asociate cu simțul de inițiativă și de a crea valoare pentru mine și pentru ceilalți.	Pot spune diferența dintre factorii personali și cei externi care mă motivează pe mine sau pe ceilalți atunci când creează valoare.
	Pot depăși circumstanțe simple nefavorabile.	Înteleg când nu merită să continui cu o idee.
	Datorită efortului prelungit, pot întârzia realizarea obiectivelor mele pentru a obține o valoare mai mare.	În ciuda eșecurilor, pot să-mi mențin efortul și interesul.
Mobilizarea resurselor	Pot experimenta diferite combinații de resurse pentru a-mi transforma ideile în acțiune.	Pot să obțin și să gestionez resursele necesare pentru a-mi transforma ideea în acțiune.
	Pot discuta principiile economiei circulare și a eficienței resurselor.	Folosesc resursele în mod responsabil și eficient (de ex. energia, materialele din lanțul de aprovizionare sau procesul de fabricație, spațiile publice).
	Pot discuta despre nevoia de a investi timp în diferite activități de creare a valorii.	Pot să-mi folosesc timpul pentru a-mi atinge obiectivele.
	Pot descrie noțiunile de diviziune a muncii și de specializare a locurilor de muncă.	Pot găsi și lista de servicii publice și private pentru a-mi susține activitatea de creare de valori (de ex. incubator, consilieri pentru întreprinderi sociale, îngeri de început, camere de comerț).
	Pot folosi conceptul de costuri de oportunitate și avantaj comparativ pentru a	Pot citi declarațiile de venit și bilanțurile.

Cunoștințe financiare și economice	explica de ce se întâmplă schimburile între indivizi, regiuni și națiuni.	
	Pot elabora un buget pentru o activitate de creare a valorii	Pot evalua nevoile fluxului de numerar ale unei activități care creează valoare.
	Pot explica faptul că activitățile de creare de valoare pot lua forme diferite (o afacere, un antreprenorial social, o organizație non-profit etc.) și pot avea diferite structuri de proprietate (companie individuală, societate cu răspundere limitată, cooperativă și așa mai departe).	Pot identifica surse publice și private de finanțare pentru activitatea mea de creare a valorii (de exemplu, premii, finanțare de grupuri și acțiuni).
	Pot estima principalele obligații contabile și fiscale pe care trebuie să le îndeplinesc pentru a îndeplini cerințele fiscale pentru activitățile mele.	
Mobilizarea altora	Nu mă descurajează dificultățile intampinate.	Pot să conduc prin exemplu
	Pot să-i conving pe ceilalți furnizând dovezi pentru argumentele mele.	Pot să-i conving pe ceilalți apelând la emoțiile lor.
	Pot să comunic soluții de design imaginative.	Pot comunica în mod eficace valoarea ideii mele (sau a echipei mele) către părțile interesate din medii diferite.
	Pot folosi diferite metode, inclusiv medii sociale, pentru a comunica eficient ideile care creează valoare.	Pot folosi media în mod corespunzător, arătând că sunt conștient de publicul și de scopul meu.
Luând inițiativă	Pot să îmi asum responsabilitatea individuală și de grup pentru a îndeplini sarcini simple în activitățile de creare a valorii.	Pot să îmi asum responsabilitatea individuală și de grup în activitățile care creează valoare.
	Pot iniția activități simple de creare de valoare.	Sunt condus de posibilitatea de a iniția activități independente de creare de valoare.
	Fac în mod activ provocări, rezolv problemele și profită de oportunități de a crea valoare.	
Planificare & management	Îmi pot descrie obiectivele pentru viitor, în conformitate cu punctele forte, ambițiile, interesele și realizările mele.	Pot stabili obiective pe termen scurt pe care să le pot îndeplini.
	Pot să creez un plan de acțiune care să identifice pașii necesari pentru atingerea obiectivelor mele.	Pot permite posibilitatea unor modificări ale planurilor mele.
	Pot dezvolta un model de afaceri pentru ideea mea.	Pot defini elementele cheie care alcătuiesc modelul de afaceri necesar pentru a livra valoarea pe care am identificat-o.
	Pot prioritiza pașii de bază într-o activitate care creează valoare.	Îmi pot stabili propriile priorități și le pot acționa.
	Pot identifica diferite tipuri de date care sunt necesare pentru monitorizarea progresului unei activități simple de creare de valoare.	Pot stabili repere de bază și indicatori de observare pentru a monitoriza progresul activității mele de creare a valorii.
Abordarea incertitudinii,	Pot schimba planurile mele pe baza nevoilor echipei mele.	Pot să îmi adaptez planurile pentru a-mi atinge obiectivele în lumina unor schimbări care sunt în afara controlului meu.

ambiguității și riscului	Pot discuta despre rolul pe care îl joacă informația în reducerea incertitudinii, ambiguității și riscului.	Pot să caut în mod activ, să compar și să contractez diferite surse de informații care mă ajută să reduc ambiguitatea, incertitudinea și riscurile în luarea deciziilor.
	Pot spune diferența dintre riscurile acceptabile și inacceptabile.	Pot să cântăresc riscurile și beneficiile auto-angajării cu opțiuni de carieră alternative și să fac alegeri care să reflecte preferințele mele.
	Pot evalua critic riscurile asociate unei idei care creează valoare, luând în considerare o varietate de factori.	Pot evalua în mod critic riscurile legate de formarea formală a unei societăți care creează valori în zona în care lucrez.
Lucrul cu ceilalți	Pot combina diferite contribuții pentru a crea valoare.	Pot să valorific diversitatea ca pe o posibilă sursă de idei și oportunități.
	Pot exprima asertiv ideile mele (sau ale echipei mele) de a crea valoare.	Pot infrunta și rezolva conflicte.
	Pot să ascult ideile celorlalți pentru a crea valoare fără să am prejudecăți.	Îmi pot asculta utilizatorii finali.
	Pot lucra cu o serie de persoane și echipe.	Împărtășesc dreptul de proprietate asupra activităților de creare de valoare cu membrii echipei mele
	Pot contribui constructiv la luarea deciziilor de grup.	Pot crea o echipă de oameni care pot lucra împreună într-o activitate care creează valoare.
	Pot folosi relațiile pe care le am pentru a obține sprijinul necesar pentru a transforma ideile în acțiune, inclusiv sprijinul emoțional.	Pot crea noi relații pentru a obține sprijinul de care am nevoie pentru a transforma ideile în acțiune, inclusiv sprijinul emoțional (de exemplu, aderarea la o rețea de mentori).
Învățarea prin experiență	Pot să reflectez asupra eșecurilor (al meu și al altora), să le identificăm cauzele și să învățăm de la ei.	Pot să judec dacă și cum mi-am atins scopurile, ca să-mi pot evalua performanța și să învăț din ea.
	Pot să mă gândesc la relevanța căilor mele de învățare pentru viitoarele mele oportunități și alegeri.	Căut mereu oportunități de îmbunătățire a punctelor forte și de reducere sau compensare a slăbiciunilor mele.
	Pot să reflectez asupra interacțiunii mele cu ceilalți (inclusiv colegii și mentorii) și să învăț din aceasta.	Pot să filtrez feedbackul oferit de alții și să păstrez partea bună din el.

Nivel avansat

	Nivel de competență - Avansat	
Competente	Descoperi (nivel 5)	Explorezi (nivel 6)
Posibilități de identificare	Pot descrie diferite abordări analitice pentru a identifica oportunitățile antreprenoriale.	Pot să-mi folosesc cunoștințele și înțelegerea contextului pentru a crea posibilități de a produce valoare.
	Pot să distrug practicile stabilite și să contesc gândul principal de a crea oportunități și de a examina provocările în moduri diferite.	Pot judeca momentul potrivit pentru a avea ocazia de a crea valoare.
	Pot efectua o analiză a nevoilor care implică partile interesate relevante.	Pot identifica provocările legate de nevoile și interesele diferite ale părților interesate.

	Pot identifica limitele sistemului care sunt relevante pentru activitatea mea (sau a echipei mele) de creare de valoare.	Pot analiza o activitate existentă de creare a valorilor, analizând-o în ansamblu și identificând oportunități de dezvoltare a acesteia.
Creativitate	Pot căuta în mod activ noi soluții care îmbunătățesc procesul de creare a valorii.	Pot să îmi combină înțelegerea contextelor diferite pentru a transfera cunoștințe, idei și soluții în diferite domenii.
	Pot descrie diferite tehnici pentru a testa ideile inovatoare cu utilizatorii finali.	Pot să creez procese pentru a implica părțile interesate în găsirea, dezvoltarea și testarea ideilor.
	Pot descrie și explica diferite abordări pentru modelarea problemelor deschise și a diferitelor strategii de rezolvare a problemelor.	Pot ajuta pe alții să creeze valoare prin încurajarea experimentării și prin utilizarea de tehnici creative pentru abordarea problemelor și generarea de soluții.
	Pot crea (singur sau împreună cu alții) produse sau servicii care să-mi rezolve problemele și nevoile.	Pot dezvolta și oferi valoare în etape, începând cu caracteristicile principale ale ideii mele (sau a echipei mele) și adăugând progresiv mai multe.
	Pot descrie modul în care inovațiile de raspandesc în societate, în cultură și pe piață.	Pot descrie diferite nivele de inovare (de exemplu, incrementale, descoperiri sau transformări) și rolul lor în activitățile de creare a valorii.
Viziune	Pot să-mi folosesc înțelegerea contextului pentru a identifica diferite viziuni strategice pentru a crea valoare.	Pot discuta viziunea mea strategică (sau a echipei mele) de a crea valoare.
	Pot explica rolul unei declarații privind viziunea pentru planificarea strategică.	Pot pregăti o declarație de viziune pentru activitatea mea (sau a echipei mele) care creează valoare, care ghidează procesul decizional intern pe parcursul întregului proces de creare a valorii.
	Pot identifica schimbările necesare pentru a-mi atinge viziunea.	Pot promova inițiativele de schimbare și transformare care contribuie la viziunea mea.
Valorificarea ideilor	Recunosc multe forme de valoare care ar putea fi create prin antreprenoriat, cum ar fi valoarea socială, culturală sau economică.	Pot descompune un lanț valoric în diferitele sale părți și identifică cum se adaugă valoarea în fiecare parte.
	Pot spune diferența dintre mărcile comerciale, drepturile de desen sau model înregistrat, brevete, indicații geografice, secrete comerciale, acorduri de confidențialitate și licențe de drepturi de autor, inclusiv licențe deschise, de domeniu public, cum ar fi comenzi creative.	Atunci când creez idei cu alții, pot schița un acord de diseminare și exploatare care să fie în beneficiul tuturor partenerilor implicați.
Gândire și etica durabilă	Pot argumenta că ideile de creare a valorii trebuie să fie susținute de etică și de valori legate de gen, egalitate, corectitudine, justiție socială și sustenabilitate ecologică.	Pot să-mi asum responsabilitatea pentru promovarea comportamentului etic în zona mea de influență (de exemplu, prin promovarea echilibrului între sexe care evidențiază inegalitățile și orice lipsă de integritate).
	Pot discuta despre impactul unei organizații asupra mediului (și invers).	Pot discuta relația dintre societate și evoluțiile tehnice, legate de implicațiile lor asupra mediului.
	Pot analiza implicațiile activității mele de creare de valoare în limitele sistemului în care lucrez.	Pot defini scopul evaluării impactului, monitorizarea impactului și evaluarea impactului.

	Pot spune diferența dintre intrări, ieșiri, ieșiri și impact.	Pot discuta o serie de metode de responsabilitate atât pentru responsabilitatea funcțională, cât și pentru cea strategică.
Conștiința de sine și auto-eficacitatea	Pot să transpun nevoile, dorințele, interesele și aspirațiile mele în obiective care mă ajută să le ating.	Pot să îi ajut pe alții să reflecteze asupra nevoilor, dorințelor, intereselor și aspirațiilor lor și asupra modului în care pot transforma toate acestea în obiective.
	Pot să colaborez cu alții pentru a compensa slăbiciunile noastre și pentru a adăuga punctele forte.	Pot ajuta pe alții să-și identifice punctele forte și punctele slabe
	Cred în capacitatea mea de a realiza ceea ce mi-am imaginat și planificat, în ciuda obstacolelor, resurselor limitate și rezistenței față de ceilalți.	Cred în capacitatea mea de a înțelege și de a profita de experiențele pe care alții le pot eticheta ca eșecuri.
	Pot discuta despre modul în care înțelegerea și evaluarea realistă a atitudinilor, abilităților și cunoștințelor mele personale pot influența procesul de luare a deciziilor, relațiile cu ceilalți și calitatea vieții.	Pot să aleg oportunități de dezvoltare profesională cu echipa și organizația mea pe baza unei înțelegeri clare a punctelor forte și a punctelor slabe.
Motivație și perseverență	Eu conduc efortul meu folosind dorința mea de a realiza și credința în capacitatea mea de a realiza	Pot să-i antren pe alții să rămână motivați, încurajându-i să se angajeze în ceea ce vor să obțină.
	Pot folosi strategii pentru a rămâne motivați (de exemplu, stabiliți obiective, monitorizați performanța și evaluați progresul meu).	Pot folosi strategii pentru a mentine echipa mea motivata si concentrata pe crearea de valoare.
	Pot persevera în fața adversităților atunci când încearcă să-mi ating obiectivele.	Pot elabora strategii pentru a depăși circumstanțele nefavorabile standard.
	Pot sărbătoresc realizările pe termen scurt, pentru a rămâne motivat.	Îi pot inspira pe alții să muncească din greu pentru a-și atinge obiectivele, prezentând pasiune și un sentiment puternic de proprietar.
Mobilizarea resurselor	Pot dezvolta un plan de rezolvare a unor resurse limitate în momentul creării activității mele de creare a valorii.	Pot obține resursele necesare pentru a-mi dezvolta activitatea de creare a valorii.
	Iau în considerare costul nematerial al utilizării resurselor atunci când iau decizii cu privire la activitățile mele de creare a valorii.	Pot alege și aplica proceduri eficiente de gestionare a resurselor (de exemplu, analiza ciclului de viață, deșeuri solide).
	Îmi pot gestiona timpul în mod eficient, folosind tehnici și instrumente care mă ajută să mă producă (sau echipa mea) productivă.	Pot ajuta pe alții să-și gestioneze timpul în mod eficient
	Îmi pot gestiona timpul în mod eficient, folosind tehnici și instrumente care mă ajută să mă producă (sau echipa mea) productivă.	Pot ajuta pe alții să-și gestioneze timpul în mod eficient
	Pot găsi soluții digitale (de exemplu, gratuite, plătite sau cu sursă deschisă) care să mă ajute să gestionez eficient activitățile mele de creare a valorii.	Pot găsi sprijin pentru a mă ajuta să profit de oportunitatea de a crea valoare (de exemplu, servicii de consiliere sau de consultanță, sprijin de la egal la egal sau mentorat).
	Pot explica diferența dintre un bilanț și un cont de profit și pierdere.	Pot să construiesc indicatori financiari (de exemplu, randamentul investițiilor).

Cunoștințe financiare și economice	Pot aplica conceptele de planificare financiară și prognoză pe care trebuie să le transform din idei în acțiune (de exemplu, profit sau nu pentru profit).	Pot judeca nevoile de fluxuri de numerar ale unui proiect complex.
	Pot alege cele mai adecvate surse de finanțare pentru a începe sau a extinde o activitate de creare a valorii.	Pot aplica pentru programe publice sau private de sprijinire a afacerilor, scheme de finanțare, subvenții publice sau licitații.
	Pot să estimez modul în care deciziile mele financiare (investiții, cumpărarea de active, bunuri și așa mai departe) îmi afectează impozitul.	Pot lua decizii financiare pe baza schemelor curente de impozitare.
Mobilizarea altora	Pot obține aprobarea de la alții pentru a-mi susține activitatea de creare a valorii.	Pot inspira pe alții, în ciuda unor circumstanțe dificile.
	Pot juca în mod eficient în fața potențialilor investitori sau donatori.	Pot să depășesc rezistența celor care vor fi afectați de viziunea mea (sau de echipa mea), de abordarea inovatoare și de activitatea de creare a valorii.
	Pot comunica viziunea pentru riscul meu (sau echipei mele) într-un mod care inspiră și convinge grupuri externe, cum ar fi finanțatori, organizații partenere, voluntari, noi membri și suporteri ai afiliațiilor.	Pot produce narațiuni și scenarii care să motiveze, să inspire și să conducă oamenii.
	Pot influența opinii în legătură cu activitatea mea de creare a valorii, printr-o abordare planificată a social media.	Pot crea o campanie social-media eficientă pentru a mobiliza oamenii în legătură cu activitatea mea (sau a echipei mele) care creează valoare.
Luând inițiativă	Pot delega responsabilitatea în mod corespunzător.	Pot încuraja pe alții să-și asume responsabilitatea în activitățile de creare a valorii.
	Pot iniția activități de creare de valoare în monoterapie și cu altele.	Li pot ajuta pe ceilalți să lucreze independent.
	Acționez folosind idei și oportunități noi, care vor aduce valoare adăugată unei noi sau existente afaceri.	Apreciez pe ceilalți că își asumă inițiativa în rezolvarea problemelor și crearea de valoare.
Planificare & management	Pot defini obiective pe termen lung care decurg din viziunea activității mele (sau a echipei mele) de a crea valoare.	Pot atinge obiectivele pe termen scurt, pe termen mediu și lung pentru viziunea activității mele (sau a echipei mele) de a crea de valoare.
	Pot rezuma elementele de bază ale managementului de proiect.	Pot aplica elementele de bază ale managementului de proiect în gestionarea unei activități de creare a valorii.
	Pot dezvolta un plan de afaceri bazat pe model, care descrie modalitatea de realizare a valorii identificate.	Pot organiza activitățile mele de creare de valoare folosind metode de planificare, cum ar fi planurile de afaceri și de marketing.
	Pot defini prioritățile pentru a-mi satisface viziunea (sau a echipei mele).	Mă pot concentra pe prioritățile stabilite, în ciuda situațiilor schimbătoare.
	Pot descrie diferite metode de monitorizare a performanțelor și a impactului.	Pot defini ce date sunt necesare pentru a monitoriza cât de eficient sunt activitățile mele de creare de valori și o modalitate adecvată de colectare a acestora.
	Pot să îmbrățișez schimbarea care aduce noi oportunități pentru crearea de valoare	Pot anticipa și include schimbarea de-a lungul procesului de creare a valorii.

Abordarea incertitudinii, ambiguității și riscului	Pot găsi modalități de luare a deciziilor atunci când informațiile sunt incomplete.	Pot trage împreună puncte de vedere diferite pentru a lua decizii în cunoștință de cauză atunci când gradul de incertitudine este ridicat
	Pot aplica conceptul de pierderi accesibile pentru a lua decizii atunci când creează valoare.	Pot compara activitățile de creare de valori pe baza unei evaluări a riscurilor.
	Pot să demonstrez că pot lua decizii prin cântărirea atât a riscurilor, cât și a beneficiilor așteptate ale unei activități care creează valoare.	Pot schița un plan de gestionare a riscurilor pentru a-mi îndruma alegerile (sau echipa mea) în timp ce îmi dezvoltăm activitatea de creare a valorii.
Lucrul cu ceilalți	Pot face compromisuri dacă este necesar.	Pot susține diversitatea în cadrul echipei sau a organizației mele. Pot face față comportamentului non-assertiv care împiedică activitățile mele (sau ale echipei mele) de creare a valorii (de exemplu, atitudini distructive, comportament agresiv și așa mai departe).
	Pot descrie diferite tehnici de gestionare a relațiilor cu utilizatorii finali.	Pot pune în aplicare strategii pentru a asculta în mod activ utilizatorii finali și pentru a acționa în funcție de nevoile lor.
	Pot să construiesc o echipă bazată pe cunoștințele individuale, abilitățile și atitudinile fiecărui membru.	Pot contribui la crearea de valoare prin colaborarea cu comunitățile distribuite prin intermediul tehnologiilor digitale.
	Pot folosi tehnici și instrumente care îi ajută pe oameni să lucreze împreună.	Pot da oamenilor ajutorul și sprijinul de care au nevoie pentru a-și îndeplini performanțele în cadrul echipei.
	Pot să folosesc rețeaua mea pentru a găsi persoanele potrivite pentru a lucra la activitatea mea (sau a echipei mele) de creare de valoare.	Am contactat în mod proactiv cu persoanele potrivite din interiorul și din afara organizației pentru a-mi susține activitatea de creare de valoare (de exemplu, la conferințe sau pe social media).
Învățarea prin experiență	Pot să mă gândesc la realizările mele (sau la echipa mea) și la eșecurile temporare pe măsură ce lucrurile se dezvoltă pentru a învăța și a-mi îmbunătăți capacitatea de a crea valoare.	Pot să îi ajut pe alții să reflecteze asupra realizărilor lor și asupra eșecurilor temporare oferind feedback sincer și constructiv.
	Pot să găsesc și să aleg oportunități de a-mi depăși slăbiciunile (sau echipa mea) și de a-mi dezvolta punctele forte (sau echipa mea).	Pot ajuta pe alții să-și dezvolte punctele forte și să-și reducă sau să-și compenseze slăbiciunile.
	Pot integra învățarea pe tot parcursul vieții în strategia mea de dezvoltare personală și în progresul carierei.	Pot să îi ajut pe alții să reflecteze asupra interacțiunii lor cu alte persoane și să-i ajute să învețe din această interacțiune.

Anexa 2. Lista de verificare pentru proiectarea programului de ucenicie

Model de urmat de catre instructorii corporativi și VET, pentru proiectarea programului de ucenicie

Pasul 1. Scopuri si obiective

Definiti obiectivele principale si scopul programului dumneavoastra de ucenicie

Pasul 2. Rezultatele invatarii

Folositi tabelul de mai jos pentru definirea principalele rezultate ale invatarii

Actiuni	Criterii de performanta	Cunostinte	Abilitati	Competente

Pasul 3. Identificarea profilului ucenicului si a tipului de utilizatori pentru gamificare

Selectati tehnicile pe care le veti folosi pentru a determina profilul ucenicului si a tipului de utilizatori pentru gamificare

Interviuri
 Studiu
 Jurnale
 Observatie
 Grup tinta

Pasul 4. Schitati proiectul App.Mode			
Analiza contextului	Schitati scenariul PBL	Schita Gamificarii	Criterii si metode de evaluare
<i>Definiți o narațiune sau o temă generală și propuneți provocarea.</i>	<i>Proiectați scenariul PBL cu o problemă încorporată.</i>	<i>Activitatea de brainstorming, selectați elementele de joc corespunzătoare și descrieți sistemul de recompense.</i>	<i>Definiți criteriile și metodele de evaluare pentru a afla dacă ucenicii au obținut rezultatele învățării.</i>
Pasul 5: Implementarea jocului și evaluarea performanței			
<i>Descrieți proiectul pilot care va fi utilizat pentru evaluarea pe teren a modelului de model al ucenicului. Definiți modul în care veți dezvolta evaluarea performanței (jocul, interviul și observarea).</i>			

Pasul 6: Monitorizare

Definiți metodele de monitorizare (colectați date pentru a evalua PBL implementat și mecanica de gamificare, pentru a identifica neregulile și pentru a verifica dacă se atinge comportamentul dorit al ucenicilor - lista de posibile îmbunătățiri)

Instructor/mentor

(Nume si prenume)

Sprijin pentru cursant
Interval de timp

Activitate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Pregatire												
Implementare												
Evaluare												

Referinte

Andrade Muñoz, A. K., & Castillo Galán, A. R. (2017). Evaluación de competencias y habilidades profesionales requeridas en un mercado laboral Ecuatoriano (Bachelor's thesis).

Cedefop (2017). Defining, writing and applying learning outcomes, Luxemburg, Publication Office of the European Union.

Contreras, R. (2016). Gamificación en aulas universitarias.

European Commission, EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework, JRC Science for Policy Report, 2016

European Parliament, Council of the EU, (2008).

Fernández, J. G., Fernández-Gavira, J., Oliver, A. J. S., & Puyana, M. G. (2017). Gamificación y aplicaciones móviles para emprender: una propuesta educativa en la enseñanza superior. IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation, (8), 233-259.

Hamburg, I., & Vladut, G. (2016). PBL–Problem Based Learning for Companies and Clusters. Transportation research procedia, 18, 419-425.

Huang, W. H. Y., & Soman, D. (2013). Gamification of education. Research Report Series: Behavioural Economics in Action, Rotman School of Management, University of Toronto.

Iscenco, A., & Li, J. (2014). The Game with Impact: Gamification in Environmental Education and Entrepreneurship. Moldovan Environmental Governance Academy (MEGA), Chisinau, Moldova.

Kearney, A., Walsh, P., Byrne, D., Moizer, J., Lean, J., Di Ferdinando, A., & Dell'Aquila, E. (2016). Using Online Role-playing Games for Entrepreneurship Training. In GAME-BASED LEARNING AND THE POWER OF PLAY EXPLORING EVIDENCE, CHALLENGES AND FUTURE DIRECTIONS. Cambridge Scholars Publishing.

Kim, B. (2015). Designing Gamification in the Right Way. Library Technology Reports, 51(2), 29-35.

Kim, B. (2015). Designing Gamification in the Right Way. Library Technology Reports, 51(2), 29-35.

Morschheuser, B., Hamari, J., Werder, K., & Abe, J. (2017). How to gamify? A method for designing gamification.

Negruşa, A., Toader, V., Sofică, A., Tutunea, M., & Rus, R. (2015). Exploring gamification techniques and applications for sustainable tourism. Sustainability, 7(8), 11160-11189.

Qualifications & Credit Framework, Guidelines for writing credits-based units of assessment for the Qualifications and Credit Framework, 2010, www.linkingleondon.ac.uk

Yew, E. H., & Goh, K. (2016). Problem-based learning: an overview of its process and impact on learning. Health Professions Education, 2(2), 75-79.