

Model de ucenicie

pentru dobândirea mentalității și a
competențelor antreprenoriale



Cuprins

1. Învățarea antreprenoriatului ca o competență transversală	3
1.1 Necesitatea de a încuraja dezvoltarea învățării antreprenoriale	3
a) contextul francez: o problemă culturală	3
b) context european: siguranța locului de muncă predomină asupra riscului.....	4
1.2 Cadrul Entrecomp ca răspuns la dezvoltarea învățării antreprenoriale.....	4
2. “Gamificarea” în procesul de învățare antreprenorială.....	5
2.1 Metodologia de gaming aplicată activității de învățare	5
a) Gamificarea vs. învățarea bazată pe joc.....	5
b) Distracția ca forță motrice.....	6
c) Motivația în gamificare.....	6
d) bucle de progresie și profiluri de participanți.....	7
2.2 Activități de gamificare în învățarea antreprenorială.....	8
a) Competențe identificate în cadrul Entrecomp aplicate metodologiei de gamificare...	8
b) Atitudinea și inovația antreprenorială.....	9
3. Implementarea proiectului App.Mod.E	10
3.1 Sinteze ale diferitelor tipuri de sisteme de ucenicie și învățare antreprenorială din țările partenere	10
a) România	10
b) Italia	10
c) Bulgaria	10
d) Grecia	11
e) Spania	11
3.2 Mentorat și gamificare (bune practici)	11
a) Crearea unui mediu pozitiv și extrem de participative	11
b) Nevoia de autonomie, pricepere și afiliere	12
c) Bune practici	12

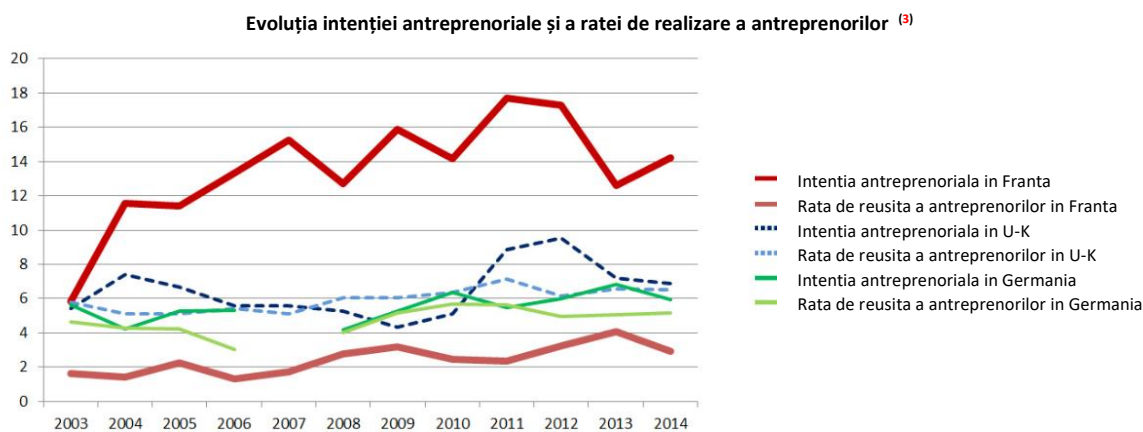
1. Învățarea antreprenoriatului ca o competență transversală

Pentru UE și statele membre, dezvoltarea capacității antreprenoriale a cetățenilor și a organizațiilor europene a fost și este de mulți ani, unul dintre obiectivele politice cheie. Proiectul App.mod.E are ca scop promovarea formării în domeniul uceniciei și dobândirea de competențe profesionale, în special prin dezvoltarea abilităților antreprenoriale. Învățarea spiritului antreprenorial a devenit în prezent o prioritate la nivel european pentru a facilita integrarea socială a tinerilor sau a persoanelor dezavantajate.

1.1 / Necesitatea de a încuraja dezvoltarea învățării antreprenoriale

a) contextul francez: o problemă culturală / de educație

În Franța, 90% din populația activă este angajată, dar mai multe studii demonstrează creșterea gradului de constientizare și a interesului tinerilor de a-și începe propria afacere. Guvernul a creat numeroase structuri care să încurajeze aceste inițiative și să permită formarea în crearea de afaceri. Cu toate acestea, în ciuda acestor eforturi de dezvoltare, deficitul cultural al antreprenoriatului este remarcabil în Franța. De aceea, pe lângă crearea structurilor de formare, este necesar ca educația, cultura antreprenorială să fie predată încă din primele clase.



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

(2) Sondage IPSOS-Le Monde en 2014.

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

Figura 1 sursa: Direcția generală a întreprinderilor

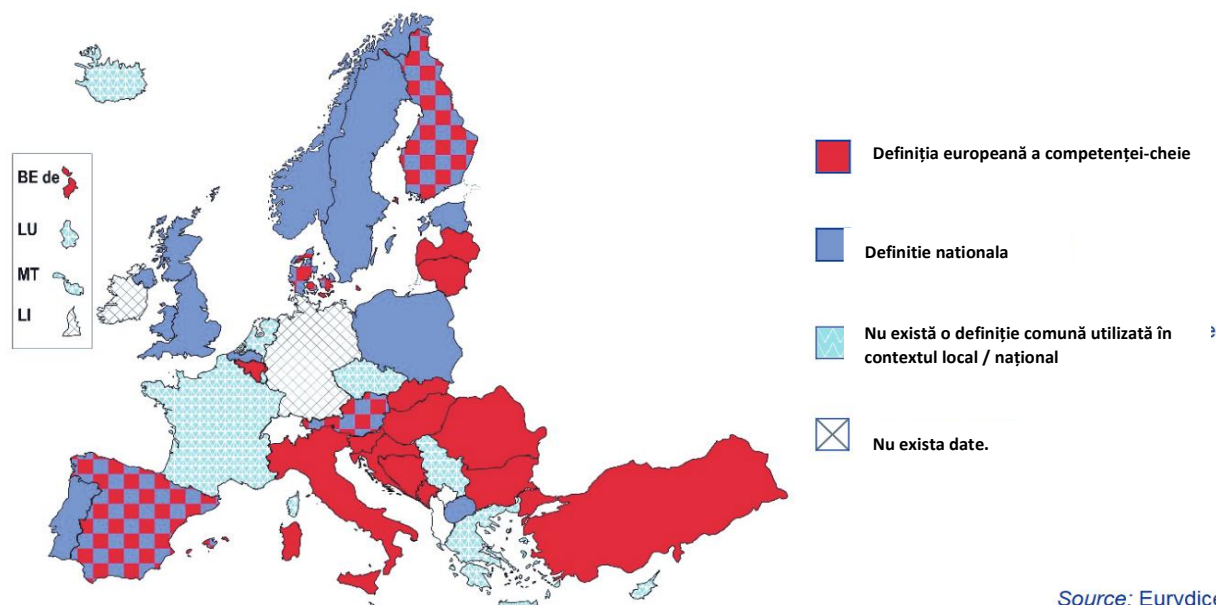
În anul 2012, în Franța au fost create aproape 550 000 de întreprinderi, cu puțin mai mult decât în 2011. Numai 15% dintre francezi au înființat, preiau o afacere sau intenționează să facă acest lucru, ceea ce reprezintă cea mai mică proporție din UE (23% în medie). Motivele? Antreprenoriatul pare a fi astăzi, cu aceasta criza, mai riscant și mai puțin sigur decât statutul de angajat. Riscul falimentului, al veniturilor neregulate, dar mai ales al constrângerilor administrative și financiare sunt principalele motive expuse.

b) context european: siguranța locului de muncă prevalează asupra riscului

Direcționarea rezultatelor învățării este rar definită ca o prioritate în strategii. Puține strategii prezintă abordări detaliate privind monitorizarea progresului și a impactului. Puține țări furnizează informații specifice privind abordarea de monitorizare adoptată; unele strategii generale nu se referă în mod specific la rezultatele sau impacturile legate de educația antreprenorială și, adesea, nu sunt legate de ciclul de dezvoltare a politicilor pentru educația antreprenorială. Educația antreprenorială este din

ce în ce mai mult recunoscută ca un obiectiv transdisciplinar în învățământul primar, dar este mai frecvent predată în învățământul secundar superior folosind o varietate de abordări. Mai mult de jumătate din țări nu au nici o indicație, sau au foarte puține, cu privire la metodele de predare. Si mai puține dintre aceste țări includ experiențe antreprenoriale practice ca o parte obișnuită și obligatorie a programei.

Figura 2: Definițiile formării antreprenoriale utilizate, împărțite și agreate de majoritatea părților interesate la nivel central, 2014/2015



Comisia Europeană a publicat un nou Eurobarometru intitulat "Antreprenoriatul în Europa și în afara acesteia". Acesta se referă la opiniile europenilor privind antreprenoriatul (educația antreprenorială, asumarea de riscuri, start-up-uri, obstacole în calea antreprenoriatului și eșecurile afacerilor) și le compară și cu cele ale altor țări, cum ar fi Statele Unite, China, India și Rusia. Astfel, potrivit studiului, proporția persoanelor cu drept de munca ce doresc să devină antreprenori a scăzut de la 45% în 2009 (49% preferând situația de angajat) la 37% în 2012. În 19 din cele 27 de state membre ale UE, majoritatea respondenților preferă să fie angajați, nu să muncească pe cont propriu.

1.2 / Cadrul Entrecomp ca răspuns la dezvoltarea învățării antreprenoriale

Entrecomp definește antreprenoriatul drept competență transversală, care se aplică tuturor sferelor vieții: de la cultivarea dezvoltării personale, până la participarea activă la societate. Modelul conceptual Entrecomp este alcătuit din două dimensiuni principale:

- cele 3 arii de competențe (în acțiune, idei și oportunități, resurse) care reflectă direct definiția antreprenoriatului, ca fiind abilitatea de a transforma ideile într-o acțiune care generează valoare și pentru altcineva decât pentru sine și
- cele 15 competențe care, împreună, formează blocuri de antreprenoriat ca o competență pentru toți cetățenii.

Cele trei arii de competență sunt strâns legate între ele: antreprenoriatul ca o competență se situează mai presus de toate trei împreună. Cele 15 competențe sunt, de asemenea, interdependente și interconectate și ar trebui tratate ca părți ale unui întreg.

b) Distracția ca forță motrice

Engagement Loop 2

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

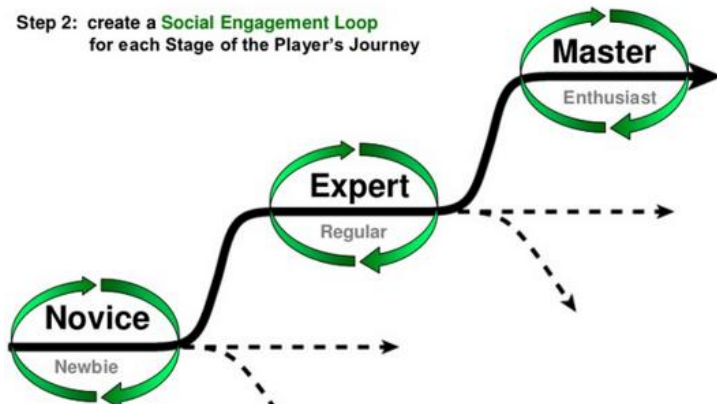


Figure 5 source: Amy Jo Kim Conference in Seattle 2013

Prin abordarea procesului de învățare prin "gaming", proiectul App.Mod.E va aduce unele distracții în sala de clasă. Este un punct cheie de a crea un mediu foarte participativ și a motiva studenții să se implice activ în proiect. Formatorii trebuie să mențină acest mediu de lucru pentru a sprijini studenții și a-i ajuta să treacă prin pașii de formare. Elevii trebuie conduși să se implice într-o "cu cât vor învăța mai mult cu atât vor dori mai mult să învețe". De aceea, App.Mod.E trebuie să aleagă gamingul pentru a furniza activitățile de instruire.

Distracția în gaming permite desfășurarea mai ușoară a activităților sale în comparație cu metodele tradiționale de învățare care necesită o mai mare rigurozitate. Prin această metodologie, elevii trebuie să înțeleagă că lucrează pentru ei înșiși: nu există o concurență reală, există doar învățarea colaborativă care să permită fiecărui participant să progreseze. (cf 2.1.d bucle de progresie și profilul participanților)

c) Motivația în gaming

Types of Motivators

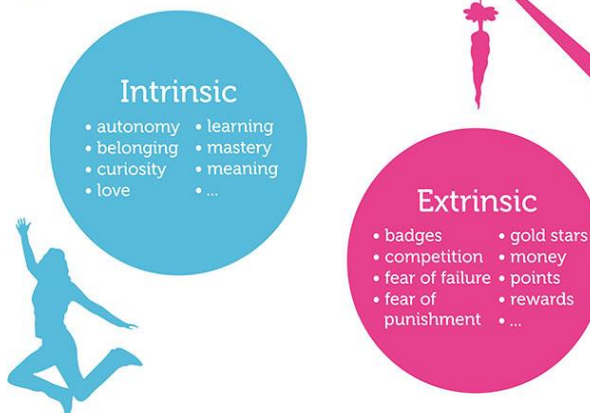


Figure 6:source Interaction-design.org

Prin gamificarea formării, trainerul se așteaptă ca elevul să devină dependent de dorința de a forma. El ar fi inspirat să învețe prin setea de a reuși în noi provocări. Gamingul permite elevului să fie prins în joc și astfel să se formeze aproape fără efort.

Dar plăcerea învățării este posibilă numai dacă elevul dorește să învețe. Trebuie să fie convins că această formare îi poate aduce noi abilități. Motivarea cursantului este de asemenea foarte importantă: simțul eficienței personale. Cu cât se dezvoltă mai mult sentimentul de know-how, cu atât crește încrederea în sine și astfel, cu cât suntem mai îndrăzneți, cu cât reușim mai mult.

Există două tipuri de motivație: motivația intrinsecă și motivația extrinsecă.

Motivația intrinsecă poate fi definită ca un comportament determinat de recompensele interne. Cu alte cuvinte, motivația unui anumit comportament vine din interiorul individului deoarece este intrinsec plăcut. "Motivația intrinsecă are loc atunci când acționăm fără recompense externe evidente. Pur și simplu ne place o activitate sau o considerăm o oportunitate de a explora, învăța și actualiza potențialul nostru." (Coon & Mitterer, 2010). De asemenea, experții sugerează că oamenii sunt mai creativi și mai implicați atunci când sunt motivați intrinsec.

Motivația exterioară poate fi definită ca realizarea unei acțiuni de către un individ nu pentru plăcerea inerentă a acestei practici, ci pentru că el percepe prin aceasta oportunități de a obține și altceva ce își dorește: să obțină o recompensă, să evite o pedeapsă etc.

Motivația extrinsecă e o abilitate care se învață prin metoda “gaming”, însă deși necesară ea nu este fundamentală pe termen lung. Mai degrabă, aceasta corespunde practicilor educaționale tradiționale care utilizează binomul notare/sanctiune. Într-o metodologie de învățare bazată pe cooperare și asistență reciprocă aleasă pentru proiectul App.Mod.E, aceasta va influența aspectul competitiv al învățării.

Recompensele, insignele, care sunt tangibile sau nu, au un efect pe termen scurt asupra motivației. Studiile au arătat că acestea devalorizează activitatea în sine și astfel recompensa își pierde atractia pentru participanți, ne mai reprezentând o sursă de motivație.

d) Bucle de progresie și profilele participanților.





Players	What are their personalities?	How do you engage them?	Jucatori	Care le este personalitatea?	Cum ii atrageti?
 Achievers	Like to ACT ON THE WORLD. They set goals and play to win.	Offer points or badges for progressing through levels to help them feel they've met their goals.	Invingatorii	Ca și când ar dori să schimbe lumea.	Oferiți puncte/insigne pt a progresa prin niveluri și a-i ajuta să simtă că și-au îndeplinit obiectivele.
 Socializers	Like to INTERACT WITH OTHER PLAYERS. They chat, share and empathize with others.	Give them the opportunity to socialize, collaborate and discuss.	Socialii	Ca și când ar face echipa cu ceilalți jucatori. Ei vorbesc, împartășesc și empatizează cu adversarii.	Dati-le posibilitatea să socializeze, să colaboreze și să discute cu ceilalți
 Explorers	Like to INTERACT WITH THE WORLD. They love discovery and learning.	Let them give ratings or vote content up or down to share their views about what they've learned.	Exploratorii	Ca și când ar interacționa cu lumea întreaga. Adora să descopere și să învețe.	Lasati-l să evalueze sau să voteze conținutul, pt a-și împărtăși astfel părerea despre ceea ce învață.
 Killers	Like to ACT ON OTHER PLAYERS. They like domination and using the tools of the game to win.	Offer places to share their reputation as a fierce competitor (leaderboards, rankings) and feel superior.	Ucigașii	ca să acționeze în alt jucător	Oferiți-le posibilitatea să-și împărtășească reputația de competitor acerb (lider de grup, poziție înaltă) și să se simtă superior.

Figure 7: Tabloul jucătorilor Gaming

Dacă motivația este suficient de puternică, utilizatorul va întreprinde o acțiune sau va depăși o provocare, altfel bucla moare și e nevoie de un alt motivator pentru a oferi același efect. Un sistem de gaming bine gândit va continua acest proces, astfel încât fiecare piesă să consolideze alte piese. În loc să-i aduci pe jucători să facă un salt mare, care pare copleșitor, rupe procesul în mai mulți pași progresivi mai mici. Vei vedea că realizările prin acțiune devin un motivator. Pas cu pas, activitățile de învățare a proiectelor trebuie adaptate nivelurilor atinse de participanți pentru a evita lipsa de motivare și pentru a-i menține într-o atitudine pozitivă. Proiectul App.Mode.E trebuie să țină cont de profilul fiecărui participant pentru atingerea obiectivelor grupului. Potrivit lui Richard Bartle, un scriitor, profesor și cercetător de joc, sunt 4 tipuri diferite de jucători:

- **Invingatorii** rezuma totul la puncte și statut. Vor să le poată arăta prietenilor cum progresează. Le place să colecteze insigne și să le afișeze. Acesta este tipul de persoană care răspunde deosebit de bine sistemelor de stimulare, cum ar fi Air Miles, unde fiecare milă suplimentară colectată este o realizare de sine stătătoare. Bartle estimează că aproximativ 10% din oameni sunt jucători de tip **Invingator**. Aveți deci șanse mari să cunoașteți mai multe persoane de acest gen. De exemplu cineva care se laudă că a folosit o rută mai rapidă pentru a ajunge la o destinație decât a făcut prietenul său este un tip **Invingator**.

- **Exploratorii** doresc să vadă lucruri noi și să descopere secrete noi. Nu sunt atât de deranjați de puncte sau de premii. Pentru ei, descoperirea este premiul. Exploratorii se împacă bine cu sarcini repetitive,

atâta timp cât în cele din urmă "deblochează" o nouă zonă a jocului sau oferă un fel de "ou de Paști" (un Ou de Paști este un bonus mic în cadrul unui joc - câteodată este la fel de simplu ca un pic glumă, în timp ce în alte cazuri s-ar putea să fie o secvență video suplimentară cu privire la ceea ce sa realizat). Exploratorii se bucură într-adevăr de surpriza posibilă într-un joc, iar aproximativ 10% dintre jucători se încadrează în această categorie. Aceștia sunt cei care se vor simți ca într-un joc, unde puși în fața unui perete sunt chemați să găsească un pasaj secret. Satisfacția lor este că au descoperit acest lucru și asta e ceea ce îi face fericiți, și nu faptul că se lauda în fața prietenilor lor cu privire la acea descoperire. Construieți acest tip de caracteristică în designul dvs. de gaming - și veți vorbi pe limba lor.

-Marea majoritate a jucătorilor sunt **Socialii**; aproape 80% dintre cei care joacă jocuri. Socialii se distrează în jocurile lor prin interacțiunea cu alți jucători. Socialii sunt fericiți să colaboreze pentru a realiza lucruri mai mari și mai bune decât ar putea realiza singuri. Jocuri, cum ar fi Farmville (cel mai mare joc din Facebook), fac apel la Sociali. Socialii sunt fericiți să aprovizioneze ferma altcuiva în schimbul unor noi culturi pentru propria fermă. De exemplu, lucrătorii de birou care părăsesc la sfârșitul zilei și își reamintesc reciproc să își ude reciproc culturile pot fi prieteni ... sau pot fi doar cunoștințe. Oricum ar fi, ideea cu Socialii este acela că unirea forțelor da sens vieții lor.

- **Ucigasii** denotă un tip de amenintator, însă cu toate acestea, este un tip valabil. Ucigasii sunt asemănători cu Invingătorii, în felul în care primesc o emoție din câștigarea punctelor și creșterea statutului. Ceea ce îi diferențiază de Invingători, este că Ucigasii vor să-i vadă pe ceilalți pierzând. Sunt extrem de competitivi și câștigul/victoria este ceea ce îi motivează. Ei vor să fie cei mai buni la joc - și li se pare surprinzător că singura modalitate de a demonstra asta, este să îi bata pe toți ceilalți. Ne-am aștepta ca acest tip de personalitate să fie foarte întâlnit, dar cercetările lui Bartle sugerează că doar un număr foarte mic de jucători sunt Ucigasi - sub 1% pentru a fi mai precisi.

2.2/ Gamificarea activităților în învățarea antreprenorială

a) Competențe identificate în cadrul Entrecomp aplicate metodologiei de gamificare



EntreComp este un cadru de referință pentru antreprenoriat ca o competență transversală care se aplică tuturor sferelor vieții, pe diferite niveluri de educație, sectoare, domenii și scopuri de aplicare. În această calitate (de cadru de referință), EntreComp este un instrument care pune în mișcare lumea educației și a muncii, prin stabilirea unui teren comun pentru inițiativele de promovare (de exemplu, prin educație și formare), de autoevaluare și recunoaștere a competenței antreprenoriale.

Actorii implicați în revizuirea cadrului EntreComp (inclusiv modelul de progres și rezultatele învățării) îl consideră un instrument foarte vast și foarte cuprinzător (3 domenii de competență, 15 competențe, 15 descriptori, 8 niveluri de competență și 448 rezultate ale învățării). Și recunosc faptul că EntreComp Framework (i) reflectă complexitatea domeniului competenței antreprenoriale,

care se referă la mai multe aspecte ale vieții noastre de zi cu zi și (ii) își propune să servească drept ghid multiplu de referință. În practică, s-ar putea ca unii să fie interesați doar de competențele și descrierile acestora (adică Matricea sumară) și ar putea să o considere utilă pentru a avea o viziune aprofundată

asupra rezultatelor învățării la un anumit nivel specific de competență. Prin urmare, diferitele niveluri ale cadrului de referință EntreComp permit un puzzle adaptat intereselor utilizatorului.

În orice caz, ordinea în care sunt enumerate competențele EntreComp nu implică o succesiune a procesului de acumulare sau a unei ierarhii: niciun element nu este primul și nici unul dintre ele nu este mai important decât celelalte. Nu există competențe de bază și competențe care să permită conceptualizarea EntreComp. EntreComp stabilește trei domenii de competență (adică: idei și oportunități, resurse, acțiuni) care sunt strâns legate între ele: spiritul antreprenorial reprezintă o competență peste toate cele trei la un loc. Nu există competență antreprenorială dacă una dintre aceste domenii de competență nu este dezvoltată deloc. Cele 15 competențe sunt, la rândul lor, interdependente și interconectate și ar trebui tratate ca părți ale unui întreg. Deși nu sugerăm că cel care învață ar trebui să dobândească cel mai înalt nivel de competență în toate cele 15 competențe și nu va avea aceleași competențe în toate competențele, cadrul implică faptul că o competență transversală de antreprenariat este formată din 15 blocuri.

a) Atitudinea antreprenorială și inovația

Competența antreprenorială este dezvoltată în acțiune, creând valoare atât ca indivizi, cât și ca entități colective.

Progresul în învățarea antreprenorială se realizează prin două direcții:

1. Prin dezvoltarea unei autonomii și a unei responsabilități crescânde în acțiunea ideilor și oportunităților de a crea valoare;
2. Dezvoltând capacitatea de a genera valoare, plecând de la un context simplu, predictibil, până la contexte complexe și extrem de dinamice.

Modelul de avansare EntreComp (**EntreComp Progression**) nu stabilește o secvență liniară de pași, pe care fiecare cursant trebuie să îi facă pentru a deveni antreprenor de succes sau pentru a începe o afacere. Arată mai degrabă un potențial de împingere continuă a limitelor competențelor antreprenoriale individuale și colective, cu scopul de a obține, prin eforturi de creare de valoare, un impact cât mai mare.

Modelul de avansare EntreComp oferă o referință de competență care acoperă crearea de valoare obținută prin suport extern până la crearea unei valori transformative. El se compune din patru nivele principale: **De baza**, **Intermediar**, **Avansat** și **Expert**. Fiecare dintre aceste nivele este, la rândul său, împărțită în două sub-nivele.

La nivelul **De baza**, valoarea antreprenorială este creată datorită sprijinului extern, la nivel **Intermediar**, valoarea antreprenorială este creată prin creșterea autonomiei, la nivel **Avansat** se dezvoltă responsabilitatea de a transforma ideile în acțiune. La nivelul **Expert**, valoarea creată este de așteptat să fie de impact în domeniul său de referință. Nivelul de competență este o lentilă prin care cititorul trebuie să analizeze rezultatele învățării. De exemplu, primul rezultat al învățării celui de-al optulea nivel de competență este următorul: pot detecta și utiliza ferestrele de oportunități aparute. Deși ferestrele de oportunități pot fi exploatate la un nivel inferior, ele se află sub lumina reflectoarelor în nivelul opt, deoarece la acest nivel folosirea unei ferestre de oportunitate poate duce la o creștere înaltă, la inovații inovare sau la transformări radicale.

Trebuie remarcat faptul că, atât crearea de valoare antreprenorială cât și învățarea antreprenorială, au loc în orice sferă a vieții. Modelul de avansare EntreComp nu se referă la nicio setare specifică, în special la setările de educație formală. Concentrându-se pe dezvoltarea competențelor prin crearea reală a valorii antreprenoriale, modelul de progresie rupe granița dintre sfera educației, a muncii sau a angajamentului civic. În acest sens, modelul EntreComp Progression este transversal în toate formele de învățare: formale, non-formale și informale.

2. Implementarea proiectului App.Mod.E

3.1/ Sinteza diferitelor tipuri de sisteme de ucenicie și învățare antreprenorială existente în țările partenere

a) Romania

În România, putem găsi cursuri dedicate dezvoltării abilităților antreprenoriale, în special în sectorul privat, dar sectorul educației publice nu a implementat încă un program clar adresat tinerilor și studenților. Cu toate acestea, în ultimii 2 ani, putem observa o evoluție pozitivă și un set de noi inițiative care promit a avea rezultate bune ducând la o creștere a competențelor antreprenoriale în România. Inițiative precum START UP NATION și START UP PLUS au oferit o bună oportunitate de a finanța apariția de noi firme și de a le ajuta să se dezvolte. Acoperirea mediatică a contribuit la creșterea vizibilității antreprenoriatului în România și a atras atenția publicului față de dezvoltarea spiritului antreprenorial în România. Sistemul de ucenicie necesită mai multă atenție, o nouă legislație care să simplifice procesul, precum și corelarea dintre programele educaționale publice / metodele de predare și nevoile sectorului / companiilor furnizate.

b) Italia

În Italia, există trei categorii principale de ucenicie:

- Tipul 1: Ucenicia pentru calificarea profesională însoțită de diploma; contractul de ucenicie se încheie pe durata minimă de șase luni până la maximum 3 sau 4 ani.

- Tipul 2: Ucenicie orientată spre ocupație, cu un contract de maxim 3 ani (5 ani pentru profilurile ocupaționale marinaresti)

- Tipul 3: Ucenicie înaltă prin formare / învățământ și cercetare, care de obicei nu poate depăși durata programului de bază școlar / universitar.

Dat fiind faptul că tipul 1 nu este un tip distinct de program VET, nu există programe specifice de ucenicie. Există decalaje între standardele de formare profesională/formarea școlară și programele școlare pe de o parte, și conținutul de lucru relevant pentru companie, pe de altă parte. De asemenea, s-ar putea să existe discrepanțe între calificarea, diploma sau certificatul care trebuie obținut și calificarea ocupațională / contractuală a ucenicului.

c) Bulgaria

În Bulgaria, sistemul de ucenici nu este bine dezvoltat. Legislația actuală nu este suficient de încurajatoare pentru ca întreprinderile să aibă o participare mai activă în acest proces. Deși ucenicia face parte din programele de liceu profesionale, elevii nu sunt bine pregătiți pentru nevoile actuale ale unei afaceri. Dezvoltarea sistemului educațional dual este un început bun, dar este în prezent finanțat în cadrul programului de cooperare bulgaro-elvețian, iar după încheierea proiectului nu este clar dacă parteneriatele create vor rămâne. Educația antreprenorială este inclusă în curricula chiar de la începutul

învățământului studenților, dar sunt necesare mai multe eforturi pentru introducerea ei în licee, unde doar liceele de specialitate oferă educație în acest domeniu. Sectorul ONG-urilor este mai activ și a dezvoltat câteva bune practici privind educația antreprenorială. Cu toate acestea, majoritatea inițiativelor sunt bazate pe proiecte și se desfășoară grație sprijinului financiar extern și adesea nu au sustenabilitate.

d) Grecia

Programele de ucenicie în Grecia sunt în mare parte conduse de OAED, serviciul public de ocupare a forței de muncă din Grecia. Cursurile lor durează doi ani școlari (patru semestre). Primesc elevi cu vârste cuprinse între 16 și 23 ani care au absolvit cel puțin clasa a 9-a. În plus, "clasa de ucenici" EPAL este o opțiune pentru cei care au absolvit cei trei ani ai programelor de învățământ liceal la școlile EPAL (școala postliceală). Acestea aparțin sistemului non-formal și servesc la evitarea specializării timpurii a elevilor, ajutându-i să aleagă locul de muncă și profesia într-o etapă mai matură, și da astfel posibilitatea absolvenților de școală pe bază de EPAL să-și redefinească traseul profesional. Plata lucrărilor practice se face pentru patru sau cinci zile pe săptămână, atât în întreprinderile din sectorul privat cât și în cel public, în condițiile specificate în contractul de ucenicie încheiat. Întreprinderile participante sunt subvenționate, suma plătită elevului cursant este de 75% din salariul minim stabilit de contractul național general de muncă colectivă (EGSSE) (atât în învățământul liceal, cât și în cel postliceal).

e) Spania

Procesul de învățare și de dezvoltare a competențelor transversale, care include dezvoltarea abilităților creative antreprenoriale la Politeknika Txorierrri, sa schimbat în ultimul deceniu datorită sprijinului instituțional acordat profesorilor pentru inovare, pentru activități antreprenoriale specifice Ikasempresa, Urratsbat, precum și pentru abordări metodologice cum sunt PBL și ETHAZI - un model integrat de învățare bazat pe provocări creative. Da asemenea, a contribuit foarte mult și accesul la inovație prin participarea la proiecte (internaționale).

Toate cele de mai sus, în coordonare cu WBL -învățarea prin muncă - practica (oportunități de ucenicie) promovează o dezvoltare a competențelor din ce în ce mai mare, care, în afară de măiestria tehnică, include:

- autonomia și responsabilitatea în procesul de învățare (inițiativă, motivare, conducere, implicare)*
- dezvoltarea competențelor și atitudinilor personale (angajament, reziliență, flexibilitate, deschidere spre risc ...)*
- experiența metodelor colaborative și a dezvoltării proiectelor (proiectarea și implementarea procesului, gândirea și analiza critică, concentrarea rezultatelor, rezolvarea problemelor, conștientizarea mediului, responsabilitatea corporativă, evaluarea, îmbunătățirea continuă, excelența ...)*
- competența interpersonală (munca în echipa, comunicare, rezolvarea conflictelor ...)*

3.2 Mentorat și gamificare

a) Crearea unui mediu pozitiv și extrem de participativ

Multe organizații implementează programe mentorale formale pentru capacitatea angajaților sau accelerarea procesului de învățare. În proiectul App.Mod.E, relația dintre mentor și cursant este importantă. Relațiile sunt nucleul succesului proiectului: cele mai multe relații mentor-cursant au nevoie de un scop definit, pe care cursantul dorește să-l atingă. Cu cât obiectivele sunt mai clare, cu atât cursantul va fi mai motivat pentru atingerea acestor obiective. De asemenea are influența asupra motivației cursantului: dacă acesta cunoaște calea de a dobândi o anumită competență sau informație,

va colabora mai mult și va participa la mediul de colaborare pozitiv pe care App.Mod.E dorește să-l creeze.

Nevoia creării unui mediu de colaborare pozitiv este esențială pentru a crește treptat dificultatea procesului de învățare.

b) Nevoia de autonomie, pricepere și afiliere

Autonomia este definită ca fiind sentimentul de a fi la originea acțiunilor sale. Dar această definiție nu exclude necesitatea de a fi îndrumat. Autonomia presupune libertatea de a face propriile alegeri. Multe studii arată că autonomia este nevoia fundamentală de a îmbunătăți motivația intrinsecă. Modelul de ucenicie al proiectului App.Mod.E trebuie să țină seama de acesta: cursanții trebuie să fie coordonați, îndrumați, nu obligați să învețe abilități antreprenoriale. Odată identificată de aceștia drept o competență transversală, antreprenoriatul trebuie să schimbe comportamentul elevilor.

Satisfacerea nevoii de autonomie va trezi cursantului în dorința de a fi mai bun și de a stăpâni tot mai mult domeniul de competență. Îmbunătățind abilitățile sale, el îmbunătățește foarte mult plăcerea de a învăța. Când se concentrează în totalitate pe obiectivul său, va depune toate eforturile necesare pentru a fi mai bun, astfel încât efortul va deveni o adevărată plăcere. Aceasta se numește flux: o stare în care suntem complet absorbiți în sarcinile noastre. În practică, încurajarea fluxului poate fi realizată prin măsuri simple cum ar fi, să aibă obiective clare și să se primească în mod regulat feedback cu privire la performanțele obținute.

Nevoia de afiliere sau de afiliere socială corespunde nevoii de a fi conectat cu alții și de a împărtăși sentimente de simpatie și empatie. Cele două nevoi pe care tocmai le-am enunțat – nevoia de autonomie și de pricepere - ar fi insuficiente pentru a provoca o motivație intrinsecă. Ca ființe sociale, avem nevoie de contact social și îl căutăm în mod natural prin întâlniri sau interacțiuni cu unul sau mai mulți oameni.