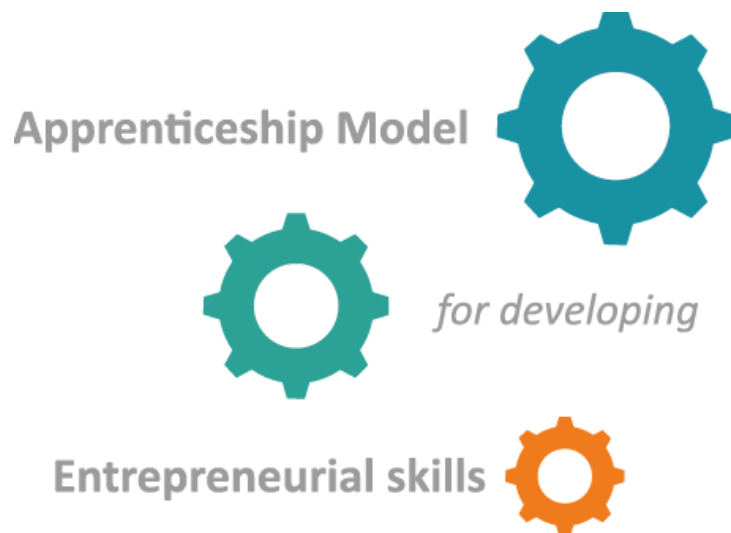


*App.Mod.E. – Стажантски модел за развитие на  
предприемачески умения*

# РЪКОВОДСТВО ЗА ОБУЧИТЕЛИ



Prepared by  idec

Project N°: 2017-1-FR01-KA202-037277

*Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Публикацията отразява само личните виждания на нейния автор и Комисията не носи отговорност за каквато и да е употреба на информацията, съдържаща се в нея.*

## Съдържание

Увод.....	4
Глава 1. Представяне на модела.....	5
Основна цел и задачи .....	5
Участващи страни: ползи и отговорности .....	6
Глава 2. Образованието по предприемачество и европейската рамка EntreComp.....	10
Глава 3. Методология за определяне и оценка на резултатите от обучението .....	16
Методология за дефиниране на очакваните резултати от обучението .....	16
Формулиране на резултатите от обучението .....	18
Резултатите от обучението в Европейската квалификационна рамка .....	18
Резултатите от обучението в EntreComp .....	19
Оценяване на резултатите от обучението .....	19
Критерии за оценяване .....	19
Методи за оценяване .....	20
Глава 4. Методология на използване на проблемно-базирано обучение (ПБО).....	22
Основи на ПБО.....	22
Обхват на методологията .....	22
Планиране на ПБО за поощряване на предприемаческите умения .....	23
Пример: ПБО в Politeknika Tchorierri .....	25
Глава 5. Методология за включване на елементите на игровизация .....	28
История и ползи от игровизацията .....	28
Най-разпространени игрови елементи .....	29
Примери на игровизация .....	30
Повече за инструмента Learning Passport .....	35
Глава 6. Проектът App.Mod.e: Интегриране на методите на ПБО и игровизацията .....	38
Как да “игровизиране” стажантската практика, използвайки подход на ПБО .....	38
Стъпка 1: Набелязване на ясна обща и конкретни цели .....	38
Стъпка 2: Определяне на резултатите от обучението.....	39
Стъпка 3: Идентифициране профила и типа на участниците за игровизацията.....	39

Стъпка 4: Разработване на проекта App.Mod.e .....	40
Стъпка 5: Завършване на играта и оценка на изпълнението .....	42
Стъпка 6: Наблюдение .....	42
Конкретни примери от практиката .....	43
Приложение 1. Резултати от обучението в компетентностната рамка на ЕК .....	47
Основно ниво.....	47
Средно ниво.....	50
Напреднало ниво .....	53
Приложение 2. Контролен списък за изготвяне на стажантска програма .....	58
Използвана литература .....	61

**Фигура 1. Основни области на компетентност по EntreComp 5**

**Фигура 2. Страни, участващи в стажантската програма      6**

**Фигура 3. Портфолио 37**

**Фигура 4. Стъпки за “игровизиране” на стажантския модел на обучение, базиран на ПБО 42**

**Таблица 1. Компоненти на компетентността предприемачество.      11**

**Таблица 2. Модел на прогресията на предприемаческата компетентност EntreComp.      15**

**Таблица 3. Основна структура на резултатите от обучението17**

**Таблица 4. Основна структура на резултатите от обучението- пример      18**

**Таблица 5. Дескриптори за резултатите от обучението в ЕКР19**

**Таблица 6. Елементи на игровизацията      29**

## Увод

“Ръководството за обучители” е наръчник за обучители в организации и фирми, предлагащи професионално обучение и образование (ПОО) и е изготвено с цел да ги подпомогне при разработването, изпълнението, управлението, оценката и валидирането на стажантския модел.

Основната цел е да ви предложим набор от насоки, предложения и успешни примери в страните партньори (Франция, Гърция, Италия, България, Испания и Румъния) за разгръщане на програмата за чиракуване (стаж) сред новосъздаващите се предприятия. Това ръководство ще ви помогне да осмислите понятието предприемаческо мислене и ще ви предостави възможност да развиете умения, чрез които да научите стажантите на предприемчивост. Това ръководство ще демонстрира и широката приложимост на модела на чиракуване (стаж) във всеки сектор и държава.

Ръководството за обучители включва основна част, състояща се от шест глави и две приложения.

В първата глава ви представяме накратко стажантския модел, като обясняваме неговите цели, участващите страни и техните отговорности.

Втората глава е за предприемаческото образование и представя накратко разработената от Европейската комисия компетентностна рамка за предприемачество (Entrepreneurship Competence Framework (EntreComp)).

Третата глава е посветена на резултатите от обучението и оценката на резултатите от обучението, базирайки се на европейската референтна рамка за предприемачески умения (EntreComp).

Четвъртата и петата глава обясняват двете основни методики на обучение, използвани в стажантския модел: проблемно-базирано обучение (ПБО) и учене, основаващо се на играта.

Последната глава "App.Mode: Интегриране на игровизация и подход на ПБО" предлага конкретна методология, стъпка по стъпка, за разработване на стажантски модел, базиран на интегрирането на ПБО и елементи на игровизация. В тази глава се представят успешни практики от експерименталната фаза, както и няколко случая на успешно проведени стажантски обучения. Тук са представени конкретни примери за прилагането на модела в партньорските страни, с акцент върху предизвикателствата, които преодоляват и препоръки.

В края ще намерите две приложения:

Приложение 1: Резултатите от обучението на трите нива на подготовка (основно, междинно, напреднало) по компетентностната рамка за предприемачество на Европейската комисия (EntreComp).

Приложение 2: Формуляр – образец за ментори и обучители по ПОО за изготвяне на стажантска програма.

## Глава 1. Представяне на стажантския модел

### Основна цел и задачи

Предназначението на този стажантски модел е да служи като стълб за учащи в сферата на професионалното образование и неговата цел е да ги подпомогне и насърчи да придобият предприемаческо мислене и компетентности.

Пряката целева група са обучители в областта на ПОО и фирми, предлагащи професионално или практическо обучение, но крайните бенефициенти са учащи в професионални гимназии, висши училища и центрове за ПОО.

Предприемачеството се свързва със способността да превръщаш идеите в действие, и според компетентностната рамка за предприемачество на Европейската комисия (EntreComp) включва три основни области на компетентност:



### Фигура 1. Основни области на компетентност по компетентностната рамка за предприемачество на Европейската комисия

Предприемаческият начин на мислене не е заложен предразположеност на индивида, а се придобива чрез учене и опит и може да се изгради с помощта на образователната система.

Моделът за провеждане на стаж е насочен към придобиването на предприемаческо мислене и компетентности и е базиран на прилагането на методи на проблемно-ориентирано обучение с елементи на игровизация. Тези две нови иновативни техники на обучение изграждат различно предразположение на мисленето към иновациите и творчеството.

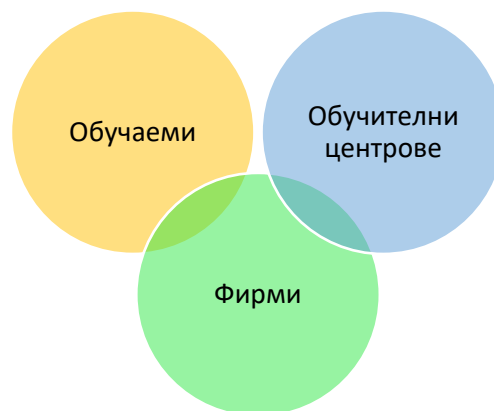
1. Обучението чрез разрешаване на проблеми (проблемно-базираното обучение - ПБО) е основната методология, която ще се използва в обучението. Този подход развива осъзнатост и създава връзки с реалния живот. Това позволява на стажантите да създават и управляват бизнес, да се проверят в ситуация на възникващи проблеми и неуспехи, да предприемат ходове и да пожънат успехи, и всичко това в една динамична, бързо променяща се среда, без никакъв реален риск. Кратко описание на методологията:

Всеки стажант трябва да разреши отворен проблем (с няколко възможности за разрешаване) от реалния живот и има на разположение някакви ресурси и подкрепа. Обучаемият трябва да достигне до жизнеспособно, практически реализуемо решение в един ориентиран към обучаемите процес на обучение, по време на който ще развие предприемачески умения в трите области на компетентност. Нивото, продължителността и спецификата на упражнението се определят от учителите, в зависимост от конкретните условия, като продължителност на стажа, изучавана професия, образователно равнище и т.н. Предложените предизвикателства трябва да съответстват на нуждите и очакванията на отделните обучаеми, като се включват в упражненията с подходяща трудност и сложност за всеки един от тях.

2. Методологията на игровизацията е допълнителен прием в стажантския модел. Елементите на игровизацията се използват за създаване на мотивация и включване, т.е. ограничения (ограничени ресурси, време), поощрения (значки за постижения, допълнителни ресурси), собственост (самостоятелност, избор), късмет (нови възможности и пречки). Елементите на играта както и методите за въвеждането им в процеса на обучение с конкретни примери са категоризирани и описани в модела за провеждане на стажа.

### 3. Участващи страни: ползи и отговорности

---



**Фигура 1.** Страни, участващи в стажантската програма

Участващите страни са учащи, фирми и обучителни центрове, обвързани помежду си по силата на споразумение или договор, в който подробно се описва обучението, което ще се провежда във фирма в периоди от време, които не съвпадат с тези на обучението в обучителната институция. В това споразумение се излагат задълженията на всички страни, в това число:

- продължителността на стажа;
- оборудване, средства и услуги, които трябва да се осигурят от работодателя с цел осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на обучаемия.

Условията на сътрудничество между обучителния център и фирмата са определени в съответствие с приложимите във всяка от партниращите страни на национално или регионално ниво разпоредби.

Стажовите формално съчетават и редуват обучение в предприятие/фирма и училищно образование, и водят до национално призната квалификация при успешно завършване. Като цяло, може да включва учащи, които преминават стажантска/производствена практика, млади хора, отпаднали от училище (без диплома, без никаква квалификация) или завършили задължително образование, а също така възрастни, търсещи работа, както и служители в частния сектор. Това е една печеливша схема за всички: за фирмата/предприятието, за обучаемия и за обществото като цяло.

- Предприятията, предлагащи обучение на работното място (стаж) се облагодетелстват от нетната печалба от инвестицията по време на самия стаж или скоро след това, като наемат напълно подготвен работник:
  - стажантите могат да останат на работа в предприятието след като завършат училище
  - завършилите се интегрират по-бързо в работната среда на предприятието
  - намаляване на разходите за наемане на външен персонал и за въвеждане в работата
  - възможност за опознаване на бъдещи служители
  - справяне с проблема за недостатъчна подготвеност на кадрите
  - намаляване на бъдещи разходи за обучение
  - по-висока производителност чрез наемане на бивши стажанти
  - подобряване имиджа и репутацията на предприятието
  - положително въздействие върху работата и рентабилността на организацията
- Учащите и стажантите в сферата на ПОО усвояват ценни умения в реална работна среда, подсигурайвайки си по-големи възможности за бъдеща трудова заетост:
  - придобиват професионален опит
  - развиват професионални умения
  - запознават се с условията на работа, йерархията и разпоредбите
  - научават се да работят с колеги и да изграждат професионални взаимоотношения
  - уверяват се, че са направили правилният избор в кариерно отношение
- Стажантските програми са в полза на обществото като цяло:

- по-голяма пригодност за заетост посредством по-ефективна подготовка за пазара на труда и насърчаване придобиването на умения- социални и за трудова заетост
- разработване на по-подходящи и интегрирани учебни програми в училищата за ПОО
- по-висока степен на приобщаване към обществото, подпомагат социална интеграция и участие, особено за уязвимите групи
- подобряване обмена на опит и знания, култура между поколенията
- високо обществено доверие, тъй като правителствата, предприятията и гражданите допринасят за подобряване предоставянето на възможности и резултати
- намалена младежка безработица
- подобрена активна гражданска позиция.

За да се възползват пълноценно от този опит, всички страни трябва да работят в съответствие с поетите отговорности.

#### **Отговорности на стажанта/обучаемия:**

- да спазват условията на споразумението;
- да работят за постигане на посочената в договора за обучение квалификация или квалификационна степен;
- да проявява професионализъм и да съблюдава всички приложими за работното място здравословни и безопасни условия на труд (вкл. работно облекло и оборудване), разпоредбите на правилника за вътрешния трудов ред: да не разхищава и уврежда собствеността и стоките на работодателя, да не уронва имиджа на предприятието;
- да следва всички законови инструкции и да провежда предвиденото в плана за подготовка обучение и оценяване;
- да работи за постигане на заложените в плана умения и компетентности;
- да води дневник за провежданата подготовка и да го представя при поискване (от работодателят, обучителната организация и/или Министерството на образованието).

#### **Задължения на работодателя:**

- подписване на договор за провеждане на стаж от всички страни;
- договаряне на учебен план за подготовка;
- предоставя практическо обучение и осигурява условия, набор от дейности и надзор;
- изплаща полагащо се възнаграждение;
- изпълнява всички задължения, предвидени по закон, в това число и осигуряване на ЗБУТ;
- проверява редовното водене на дневника;
- показва, демонстрира и обяснява работата на стажанта;
- наблюдава, насочва и коригира свършената от стажантите работа;
- убеждава обучаемите в преимуществата на професията;
- оценява дейността на стажантите по време на стажа;
- предоставя на стажантите обща информация за предприятието;
- поддържа връзка с обучителния център с цел съгласуване.

#### **Съвети за провеждане на обучението с оглед извличане на най-доброто от стажа:**



- да се поддържа добра комуникация, да се дават ясни насоки, да се отдели достатъчно време за обяснение на правилния начин, по който се правят нещата, обратната връзка (независимо положителна или отрицателна) е задължителна;
- да се поддържа комфортна и динамична работна среда;
- направете задачите интересни, стимулиращи, мотивиращи;
- да се прилагат техники и подходи за мотивиране на обучаемите;
- бъдете търпеливи и отворени, винаги отговаряйте на отправените от стажантите въпроси;
- опитайте да разберете нуждите, интересите и чувствата на младите хора;
- изгответе и следвайте план за работа/дейности за стажантите;
- покажете толерантност към различията в хората и пропастта между поколенията;
- насърчавайте стажантите и не крийте страстта си към работата.

## Глава 2. Образованието по предприемачество и европейската компетентностна рамка EntreComp

Предприемачеството се разглежда като способността да се разпознават и преследват възможности във всяка среда. Като такава, тя играе важна роля във всички области на дисциплината и може да се прилага както за търговски, така и за нестопански дейности. Обучението по предприемачество е свързано с това да се даде възможност на обучаемите да развият творчески, иновативни способности и умения за поемане на риск, както и способност за планиране и управление на проекти с цел постигане на целите. По същество, предприемачеството е поемане на инициатива и превръщане на идеите в действие.

Разработената от Европейската комисия компетентностна рамка за предприемачество, известна още като *EntreComp*, има за цел да изгради общо разбиране за предприемачеството като компетентност и предлага инструмент за подобряването на предприемаческия потенциал на европейските граждани и организации.

С цел да се подчертае, че предприемачеството е способност за преобразуване на идеи и възможности в действие, основните компетентности са групирани **в три области: „идеи и възможности“, „ресурси“ и „действие“**. Тези три области на компетентност са тясно свързани и взаимно зависими; те обхващат 15 компонента, които заедно съставляват гравивните елементи на предприемачеството като компетентност за всички граждани. Всички тези компоненти също са свързани и взаимно зависими и трябва да се разглеждат като части от едно цяло.

Таблица 1<sup>1</sup> показва компетентността предприемачество разбита на съставните ѝ части. Компонентите са номерирани единствено за улеснение при справка и редът, в който са

---

<sup>1</sup> European Commission, *EntreComp conceptual model*, JRC Science for Policy Report, *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*, 2016.

представени, не предполага някаква последователност в процеса на тяхното формиране и придобиване или някаква йерархия: никой от тях не е първи или основен и никой от тях не е по-важен или подчинен на останалите.

От обучаемия не се очаква да придобие умения на най-високо ниво по всички 15 компонента, нито пък еднаква подготовка по всички. В зависимост от образователния или поведенческия контекст, някои от елементите могат да имат определени предимства или да са обект на приоритет в сравнение с други, или компетентностите се рационализират, за да отразят един предприемачески процес, създаден за насърчаване на учене чрез предприемачество.

Този модел може да се разглежда като отправна точка за интерпретация на компетентността предприемачество. Той подлежи на разработване, както и предоставя възможности да бъде адаптиран към специфични изисквания спрямо конкретната образователна ситуация, образователна степен или специфичната целева група.

Таблица 1. Компоненти на компетентността предприемачество.

Област	Компетенции	Съвети/ насоки	Описание
<b>ИДЕИ И ВЪЗМОЖНОСТИ</b>	Забелязване на възможности	<ul style="list-style-type: none"> <li>Идентифицирайте възможности за създаване на стойност.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Открийте и се възползвайте от възможностите за създаване на стойност чрез проучване на заобикалящата ви социална, културна и икономическа среда.</li> <li>Определете потребностите и предизвикателства, които трябва да посрещнете във връзка с тях.</li> <li>Създайте нови връзки и съберете заедно разпръснатите елементи на заобикалящата ви среда, за да си създадете възможности за създаване на стойност.</li> </ul>
	Творческо мислене / креативност	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработване на творчески и резултативни идеи</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработване на няколко идеи и възможности за създаване на стойност, включително по-добри решения на съществуващите и нови предизвикателства.</li> <li>Проучвайте и експериментирайте с иновативни подходи.</li> <li>Комбинируйте знания и ресурси, за да постигнете полезни резултати.</li> </ul>
	Далновидност	<ul style="list-style-type: none"> <li>Работете според вашата визия за бъдещето</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Представете си бъдещето.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработете стратегия за въплъщаване на идеите в действие.</li> <li>• Представете си бъдещи сценарии, като напътствие за усилия и действията ви.</li> </ul>
	Преценка на нови идеи	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Възползвайте се максимално от идеите и възможностите</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Преценете какво ще има най-голяма стойност в настоящите социални, културни и икономически условия.</li> <li>• Разберете какъв е потенциалът на идеята ви за създаване на ценност и определете подходящи начини да извлечете максимума от нея.</li> </ul>
	Етично и устойчиво мислене	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оценка на последствията и въздействието на идеите, възможностите и действията</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Преценете последствията от вашите печеливши идеи и ефекта от предприемаческата ви дейност върху целевата група, пазара, обществото и заобикалящата ви среда.</li> <li>• Обмислете колко устойчиви са дългосрочните социални, културни, икономически цели и избрания курс на действие.</li> <li>• Действайте отговорно.</li> </ul>
Ресурси	Осъзнаване и резултативност	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Вярвайте в себе си и продължавайте да се развивате</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Размишлявайте върху собствените си нужди, стремежи и желания в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план.</li> <li>• Идентифицирайте и преценете вашите силни и слаби страни, както и тези на групата.</li> <li>• Вярвайте в способността си да влияете на хода на събитията, въпреки несигурността, спънките и временните неуспехи.</li> </ul>
	Мотивация и постоянство	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Останете фокусирани и не се предавайте</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Бъдете решителни в превръщането на идеите си в действие и удовлетворете потребността си да успеете.</li> <li>• Бъдете търпеливи и продължавайте настойчиво да преследвате дългосрочните си лични или групови цели.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Бъдете гъвкави при натиск, несгоди и временни неуспехи.</li> </ul>
	Мобилизиране на ресурси	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Съберете и управлявайте ресурсите, които са ви необходими</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наберете и управлявайте необходимите материални, нематериални и цифрови ресурси за да въплътите идеите си в действие.</li> <li>• Извлечете максималното от ограничените ресурси.</li> <li>• Набавете си и управлявайте знанията и уменията, които ще ви бъдат нужни на всеки етап, в това число технически, правни, данъчни и цифрови умения (напр. чрез устойчиви партньорства, създаване на мрежи, аутсорсинг, краудсорсинг).</li> </ul>
	Финансова и икономическа грамотност	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработете собствено финансово и икономическо ноу-хау</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Пресметнете колко средства ще са ви необходими за да превърнете идеята си в действие, създаващо стойност.</li> <li>• Планирайте, организирайте и правете оценка на финансовите си решения във времето.</li> <li>• Управлявайте финансирането, за да сте сигурни, че дейността, която създава стойност, ще просъществува дълго време.</li> </ul>
	Организира хората около себе си	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Вдъхновявайте, ентузиазирайте и въвличайте останалите</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Вдъхновявайте и ентузиазирайте подходящи заинтересовани страни.</li> <li>• Набавете си нуждата за постигане на ценни резултати подкрепа.</li> <li>• Демонстрирайте умения за ефективна комуникация, убеждаване, преговори и лидерство.</li> </ul>
<b>ДЕЙСТВИЕ (ПРЕВЪРЪЩАНЕ НА</b>	Поемане на инициатива	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Започнете работа по осъществяване на идеята</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Предприемете подходи, които носят стойност.</li> <li>• Поемайте предизвикателства.</li> <li>• Действайте и работете самостоятелно за да постигнете</li> </ul>

			целите, придържайте се към намеренията си и изпълнявайте планираните задачи.
Планиране и управление	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подредете приоритетите си, организирайте последващите си действия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поставете си дългосрочни, средносрочни и краткосрочни цели.</li> <li>• Подредете приоритетите си, изгответе и следвайте планове за действие.</li> <li>• Приспособявайте се към непредвидени промени.</li> </ul>	
Справяне с несигурността, неяснотите и риска	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Вземайте решения като се съобразявате с несигурността, неяснотите и риска</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Вземайте решения, въпреки че резултатът от тях може да е неопределен, когато достъпната информация е частична или двусмислена или когато има риск от непредвидени резултати.</li> <li>• В рамките на процеса на създаване на ценност включвайте структурирани начини за тестване на идеи и прототипи още на ранните им етапи, за да намалите рисковете от неуспех.</li> <li>• В динамични и бързо променящи се ситуации работете гъвкаво и своевременно.</li> </ul>	
Работа с други хора	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Работете екипно и в сътрудничество, създавайте мрежи</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Работете в екип и в сътрудничество с останалите за да развиете идеите си и да ги превърнете в действие.</li> <li>• Работете в мрежа.</li> <li>• Разрешавайте конфликтите и се отнасяйте позитивно с конкуренцията, когато е необходимо.</li> </ul>	
Учене чрез придобития опит	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Учете се чрез работата</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Използвайте всяка възможност за създаване на стойност като възможност за научаване на нещо ново.</li> <li>• Учете се заедно с другите, включително колеги и наставници.</li> </ul>	

			<ul style="list-style-type: none"><li>• Премисляйте и се учете както от успехите, така и от неуспехите (вашите и чуждите).</li></ul>
--	--	--	--

Източник: *The Entrepreneurship Competence Framework. 2016*

Предприемачеството като компетентност се развива чрез действия на отделния индивид или колективни субекти, насочени към създаване на стойност за другите. Следователно, развитието на тази компетентност има два аспекта:

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

Както беше посочено по-горе, този модел не установява определена линейна последователност от нива, които индивида трябва да предприеме, за да се превърне в професионален предприемач. Вместо това, както се вижда от моделът на прогресия , границите на индивидуалната и на колективната предприемаческа компетентност могат да се придвижват напред, за да се постига все по-голямо въздействие чрез усилията на индивидите за създаване на стойности. Този модел на прогресия цели да предостави една компетентностна референтна рамка, която обхваща създаването на стойност, постигната чрез външна подкрепа до създаването на преносима стойност. Той се състои от четири основни нива: основно, междинно, разширено и експертно. Всяко от тези нива на свой ред се разделя на две поднива, както е илюстрирано в таблица 2. На основно ниво се създава предприемаческа стойност чрез външна подкрепа. На междинно ниво предприемаческата стойност се създава с нарастваща самостоятелност. На разширено ниво се развива отговорността за трансформиране на идеите в действие. На експертно ниво се очаква създадената стойност да има реално въздействие в референтния си домейн.

Тези нива на владеене предоставят възможност да се разгледат целите и резултатите от обучението. Моделът има за цел да изгради едно общо разбиране (за предприемачеството като компетентност) и предлага инструмент, който може да бъде адаптиран съобразно нуждите. Той няма предписателен характер и не предполага, че всички обучаеми трябва да придобият най-високо ниво на компетентност, или че трябва да постигнат еднакво ниво на владеене на всички елементи на тази компетентност. Ако целевата група на обучението по предприемачество са служители от район с развита обувна промишленост, програмата може да се съсредоточи върху развитието на уменията от разширеното ниво, например уменията за забелязване на възможности, далновидност, мобилизиране на ресурси, мобилизиране на другите, планиране и организиране. В същото време би било възможно да се постигне едно средно ниво на овладяване на уменията финансово и икономическа грамотност. Важно е да се избере кои умения да се приоритизират, в зависимост от нуждите на обучаемите. Така че, връщайки се към предишния пример, можем да изберем да отдадем приоритет на това да развиваме уменията им да преценяват финансовата рентабилност на идеите си, а не да се стремим да развиваме умения за двойно счетоводство, които биха изисквали напреднало ниво.

Трябва да се отбележи, че създаването на предприемаческа стойност и обучението в предприемчивост е приложимо във всички сфери на живота.

**Таблица 2.** Модел на прогресията на предприемаческата компетентност EntreComp.

<b>МОДЕЛ НА ПРОГРЕСИЯ</b>			
<b>Основно ниво</b>		<b>Междинно ниво</b>	
<b>Разчита на подкрепа от другите</b>		<b>Изграждане на самостоятелност</b>	
под пряко наблюдение и надзор	известна самостоятелност, с останалите и с ограничена подкрепа	самостоятелно и заедно с останалите	поемане и споделяне на някои от отговорностите
<b>Ниво 1. Открива</b>	<b>Ниво 2. Проучва</b>	<b>Ниво 3. Експериментира</b>	<b>Ниво 4. Осмелява се</b>
Открийте вашите качества, потенциал, интереси и желания. Разграничете различните видове лични проблеми и нужди, които могат да бъдат разрешени творчески.	Проучете различни подходи за разрешаване на проблемите, като се концентрирате върху многообразието и развивате социални умения и нагласи.	Развивайте критическо мислене и експериментирайте в създаването на стойност, например чрез практически предприемачески опит.	Превръщайте идеите в действие (реалност) и поемайте отговорност за това.
<b>Напреднало ниво</b>		<b>Експертно ниво</b>	
<b>Поема на отговорност</b>		<b>Предизвиква трансформации, иновации и растеж</b>	
с малко насоки и заедно с останалите	поемане на отговорност за взети решения и работа с останалите	поемане на отговорност за собствения принос в комплексно развитие на специфично поле на дейност	допринася съществено за развитие в конкретна област
<b>Ниво 5. Подобрява</b>	<b>Ниво 6. Усилва</b>	<b>Ниво 7. Разширява</b>	<b>Ниво 8. Трансформира</b>
Подобрявайте уменията си за превръщане на идеите в действия, Поемайте по-голяма отговорност за създаването на стойност, развивайте познанията си за предприемачеството.	Работете с останалите, като използвате знанията, които трябва да генерират стойност чрез дейности с по-комплексни предизвикателства.	Фокусирайте се върху овладяването на комплексни предизвикателства чрез управление на постоянно променяща се среда, характеризираща се с високо ниво на несигурност.	Фокусирайте се върху нововъзникващите предизвикателства като трупате нови познания, чрез научноизследователска и развойна дейност, като развивате иновационни способности за постигане на върхови

			постижения и трансформирате начините за осъществяване.
--	--	--	--

Източник: *The Entrepreneurship Competence Framework*. 2016

## Глава 3. Методология за определяне и оценка на резултатите от обучението

### Методология за определяне на очакваните резултати от обучението

*“Да се създава връзка между стари и нови знания”, “теорията да се свързва с опита”*

Ramsden, 2003

Резултатите от ученето са точни и ясни формулировки относно това какво трябва да знае, разбира и може да покаже обучаемия в края на обучението. Тези формулировки имат изключително важна роля за подобряване качеството и съответствието на образованието и обучението. След като бъде определена целта на стажа, ще е необходимо да се идентифицира информацията (знанията), необходими за постигане на тази цел, кои умения са необходими за нейното постигане, както и методологията, която трябва да се прилага, за да се изпълнят задачите. Това са цели, които се преследват, планирани намерения, следователно е необходимо да се осигури непрекъснат диалог между планираните и действителните резултати, като се търсят начини да се подобрят очакванията (планирани резултати от ученето) въз основа на действително постигнатите резултати.

Резултатите от обучението се използват като обща отправна точка в *Европейската квалификационна рамка*<sup>2</sup> с цел да се улесни сравнимостта и преносимостта на квалификации между отделните страни, системи и институции. В подкрепа на прозрачността и преносимостта на квалификациите, *Европейската квалификационна рамка* определя осем нива на квалификация- от основно ниво 1, до ниво 8- напреднал.

Формулировките (описанията) на резултатите от обучението на практика обясняват намеренията на обучителната програма, целта на подготовката и улесняват участниците да работят така, че да покрият очакванията. Те са **от полза за учащия**, тъй като изясняват какво се очаква от нея/него да знае, умее и може в края на учебния модул или програма; **за учителя**, като му предоставят възможност да организира подготовката, да избере методики и да насочи учебния процес; **за работодателите**, тъй като описват какви умения са необходими и дали те отговарят на нуждите им; **за обучаващата институция**, тъй като те се явяват важна отправна точка за качеството и осигуряват

<sup>2</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-efq>



важна информация за непрекъснатото проучване и развитие; както **и за оценителя**, тъй като те предоставят една дескриптивна платформа за оценяване на успешно или неуспешно изпълнение. Приложимостта им се заключава в прозрачността, която предлагат, което позволява да се провери съответствието между потребностите на обществото и квалификациите, предлагани в рамките на образованието и обучението. Но не всички усвоени знания и умения могат да бъдат определени във формулировката на резултатите от обучението. Процесът на обучение рядко може да бъде напълно предвиден и описан; в него има очаквани и неочаквани, желани и нежелани резултати.

Резултатите от обучението винаги трябва **да са насочени към обучаемия** и към това какво тя/той иска да знае, да може и да разбира по отношение на знания, умения и компетентности.

Таблица 3. Основна структура на резултатите от обучението

Резултати от обучението				
Дейности	Критерии за изпълнение	Знания	Умения	Компетентности
Какво ще може и умее обучаемият в края на курса	По какъв начин ще покаже неговите знания, умения и компетентности.	<b>Теоретични</b> и/или фактологични,	<b>Познавателни</b> (включващи използване на логическо, интуитивно и творческо мислене) и <b>практически</b> (включително сръчност и използване на методи, материали, уреди и инструменти)	<b>Отговорност</b> и <b>самостоятелност.</b>

Формулировката на резултатите от обучението изисква **обмисляне на набелязаните цели**, на интересите и включването от наличните алтернативи. Те трябва да се дефинират в по-широк контекст, като се вземат под внимание **вложените в обучението ресурси**, и се изготвят по начини, които **отразяват различните интереси**. Те могат да бъдат използвани за разработване на дескриптори на квалификационни рамки, за определяне нива на квалификация, за съставяне на учебни планове, оценяване и т.н. Така че, приоритет ще бъде даден, например, на осезаеми резултати или на по-широки резултати от обучението, в зависимост от различните интереси и очаквания.

Анализът на постигнатите резултати трябва да се използва систематично за подобряване на формулираните намерения, например в стандартите за придобиване на квалификация и учебните

програми. В процеса на работа е важно е да се ползва и чуждия опит, но формулировките за резултатите от обучението трябва да са **автентични** и да приложими за конкретната ситуация.

Приложимостта на резултатите от обучението по отношение на обучаемите зависи от способността им да определят и урівновесяват познанията по общообразователни предмети със специфични за професията умения и преносими компетентности. Това е възможно чрез постоянен диалог между заинтересованите страни в областта на професионалното образование и обучение. Резултатите от обучението трябва да бъдат формулирани **просто и кратко**, без излишни подробности. И макар да служат като **важен ориентир** за обучаеми и институции, те **не целят да прогнозираат и контролират изцяло процеса на обучение**. Те са един вид референтен инструмент при планирането на преподаването, при ученето, а в крайна сметка и за целите на оценяването.

В качеството на референтен модел за дефиниране и формулиране на резултатите от обучението, за тяхната системна интерпретация и приложение е възможно да се използват Националните квалификационни рамки (НКР). Ролята на дескрипторите в дадена компетентностна рамка е да определят основната точка на програмата/подготовката, а не строго да подчиняват всички формулировки на конкретно ниво от НКР.

### Формулиране (разписване) на резултатите от обучението

Както вече беше посочено, резултатите от обучението са формулировки - описание на важни и необходими знания, които обучаемите трябва да са усвоили в края на курса и могат да ги демонстрират. Поради тази причина, резултатите от обучението трябва да бъдат формулирани в трето лице, и да започват с:

“Обучаемият ще... (може да; определи; посочи...)”

Таблица 4. Основна структура на резултатите от обучението - пример

Основна структура на резултатите от обучението			
...трябва да е адресирана към обучаемия.	...трябва да съдържа преходен глагол за действие, който да сигнализира окаяваната степен на усвояване.	... трябва да посочва предмета и обхвата (в дълбочина) на усвояване.	... трябва да посочва ясно професионалния и / или социалния контекст на приложимост на квалификацията.
Примери			
Обучаемият...	ще бъде в състояние да предприеме действие...	...справяне с проблеми...	...които засягат окръжаващата го/я среда.

Източник: Cedefop. 2017

## Резултатите от обучение в Европейската квалификационна рамка

Както беше посочено по-горе, *Европейската квалификационна рамка* е „мост между националните квалификационни системи<sup>3</sup>” и затова е от съществено значение резултатите от обучението да бъдат разработени в съответствие със заложените в нея осем референтни нива, с оглед да бъдат разбираеми в различните страни и системи.

Таблица 5 представя няколко примера на резултати от обучението според различните нива на ЕКР (от ниво 3 до ниво 5), както и някои ключови глаголи и действия, свързани с всяко ниво, като се вземе предвид цялата компетентностна рамка *Entrecomp*, упомената / представена в края на тази глава.

**Таблица 5.** Дескриптори на резултатите от обучението в ЕКР

Дескриптори на резултатите от обучението в ЕКР				
	Обучаем	Дейност	Цел	Контекст
Ниво 3 на ЕКР	Обучаемият ще може да...	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обяснява</li> <li>- Посочва</li> <li>- Преценява</li> <li>- Обсъжда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Изпълнение на задачите</li> <li>- Възможности</li> <li>- Негови/нейни силни страни</li> <li>- Принципи</li> </ul>	Адаптиране на собственото поведение спрямо обстоятелствата при решаване на проблеми
Ниво 4 на ЕКР	Обучаемият ще може да...	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Решава</li> <li>- Представя</li> <li>- Поема отговорност</li> <li>- Организира</li> <li>- Ръководи</li> <li>- Оценява и подобрява</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Установяване модел на работа</li> <li>- Работни дейности</li> <li>- Дейности по създаване на ценности</li> <li>- Краткосрочни цели</li> </ul>	В рамките на конкретните условия, които обикновено са предвидими, но предмет на промяна
Ниво 5 на ЕКР	Обучаемият ще може да...	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Преодолява препятствия; поема инициатива</li> <li>- Прилага я</li> <li>- Насърчава другите</li> <li>- Определя</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Представяне- лично и на останалите</li> <li>- Промени</li> <li>- Решения</li> <li>- Приоритети</li> </ul>	В ситуация на работа, свързана с непредвидима промяна

Source: Cedefop. 2017

## Резултати от обучението в EntreComp

<sup>3</sup> <http://www.cedefop.europa.eu>

Рамката EntreComp е съставена от три ключови области на компетенция: Идеи и Възможности, Ресурси, В действие. Всяка от тези области има пет компетенции, разпределени в модел на прогресия от 8 нива, който включва и резултати от обучението. В таблица 1 има списък с компетенциите, дефинирани в тази рамка.

Entrecomp предоставя рамка, в която могат да се запишат резултатите от обучението в специфичните области на предприемачеството, както и различните нива на напредък. Резултатите от обучението, базирани на рамката Entrecomp и категоризирани в първите три нива (основно, средно и напреднало) са налични в Приложение 1.

Обучителят ще избере резултатите от обучението от таблицата в Приложение 1 или ще разработи различен модел резултати съобразно специфичните нужди на обучаемите.

## Оценка на резултатите от обучението

---

### Критерии за оценяване

След като се идентифицират резултатите от обучението, следващата стъпка е да се определят **критериите за оценка** и методите за установяване дали обучаемите са постигнали очакваните резултати от обучението. Ясно изработените задачи за оценяване позволяват на обучаемите да покажат постигнатите резултати от обучението. Едно от предизвикателствата на ефективното оценяване е да се осигури изравняване между целите на обучението, целевите дейности за постигане на резултатите и задачите за оценяване, използвани за да се определи дали целите са постигнати. Оценяването трябва да бъде поставено на едно ниво с целите на обучението, които трябва да се фокусират не само върху знанието като съдържание, но също и върху процесите и компетенциите.

Важно е да се определи:

- **Кой** ще оценява обучаемия: учителят по професионално обучение, инструктор (или служител) от работното място и стажанта (самооценка). Комбинацията от тези оценители ще осигури високо качество на процеса по оценяване.
- **как** ще се оценяват резултатите от обучението, в **какъв** контекст и **къде**: трябва да бъде ясно от самото начало какъв подход ще се приложи и какви документи ще бъдат необходими. Методите се избират на база какво е най-подходящо и адекватно за оценяване на всеки от резултатите от обучението. Трябва да се предвидят пречки и препятствия от всякакъв характер.
- **Кога** ще се случи оценяването: стажантите трябва да бъдат информирани какво да очакват.
- **Какви** процедури са налични за осигуряване на качество на оценяването: важно е да се приложат някои процедури по качеството и да се изберат прозрачни критерии, които ще осигурят валидността и надеждността на резултатите от оценяването.

Ключови моменти, които да се имат предвид при писането на критериите за оценка
- Всеки резултат от обучението трябва да се свързва с един или повече критерии за оценка
- Критериите за оценка трябва да уточнят стандартът, който стажантът се очаква да постигне, за да покаже че очакваните резултати от обучението са постигнати.
- Те трябва да са достатъчно подробни, за да подкрепят надеждното, валидно и последователно решение, че даден резултат е бил постигнат, без създаване на излишна тежест за стажантите и оценителите.
- Не трябва да се включват никаква изрична препратка към методите или инструментите, които ще се използват за оценяването.

### Методи за оценка

Докато критериите за оценка уточняват стандартът, който обучаемият трябва да постигне, методите за оценка са инструментите, стратегиите и техниките, които са използвани, за да се предостави доказателство, че стандартът е бил постигнат<sup>4</sup>.

Важно е да се използват няколко метода за оценка: преди всичко, защото може да бъде трудно да се направи оценка чрез само един метод, освен това използването на един метод дава представа само за една част от постигнатото от стажанта. Затова, за всеки резултат от обучението трябва да се използват комбинация от **директни и индиректни методи за оценка**. Първият начин приканва обучаемите да демонстрират наученото, докато последният ги кара да разсъждават върху наученото.

Когато се избират методите, които ще се използват за оценка, трябва да се има предвид тези, които представят най-полезната и приложима информация за целите, идентифицирани в рамките на програмата. Също така, трябва да се предвиди на какви въпроси е необходимо да се отговори, наличните ресурси и полезността на резултатите.

Има различни методи за оценка към различните типове резултати от обучението.

- Формираща оценка
  - Предоставя обратна връзка на обучаемите за да коригират дейностите по обучението
  - Интегрирана в процеса на обучение
- Сумираща оценка
  - Оценява обучението в края на програмата/модула
  - Генерира оценка
  - Оценява само част от резултатите от обучението
- Комбинирана
  - Писмена: тестове, изпити, задания

<sup>4</sup> Qualifications & Credit Framework, *Guidelines for writing credits-based units of assessment for the Qualifications and Credit Framework*, 2010, [www.linkinglondon.ac.uk](http://www.linkinglondon.ac.uk)

- Практическа: тестване на учения, практика в лаборатория/цех
- Устна: интервюта, различни формати
- Аудио (със слушане): тестове за слушане и разбиране
- Проектна работа: индивидуална/групова; проучване/дизайн
- Работа на терен: събиране на данни и оповестяване
- Изпитване за компетенция: прагови стандарти
- Портфолио: комбинация от техники

### Примери:

Основно ниво				
Област	Компетенция	Резултат от обучението	Критерии за оценка	Методи за оценка
Идеи и възможности	Набелязване на възможности	Стажантът ще може да открива нови идеи и възможности в помощ на останалите.	Стажантът ще научи, че откриването и създаването на възможности е централната идея на предприемачеството. Чрез Инструментът Обучителен Паспорт, стажантът ще развие четири различни дейности в тази цел/задача и щом я изпълни добре, ще получи печат в паспорта като доказателство за успешно постижение. Тази цел ще се изпълнява веднъж седмично, съобразно инструкциите на учителя.	Когато стажантът приключи всички дейности за тази цел, ще има обратна връзка относно резултатите от оценяването. Обратната връзка ще комбинира устно интервю със стажанта, в което ще се обсъдят разгърнатите дейности и презентацията на предприемаческа идея.

## Глава 4. Методология за използване на проблемно-базираното обучение (ПБО)

### Произход на методът за ПБО

Това е институционален подход, в чийто център е обучаемият, позволяващ на стажантите да разиграват проблеми, които се срещат често на работното място и подобряващ умения като **екипна работа, решаване на проблеми, допускане на риск, говорене пред публика, увереност, само-мотивация и творчество.**

Първоначално приложена в медицински университети, за да се тества базата знания на студентите, тази методология се разпространява широко в училищата като иновативна образователна стратегия. Студентите могат да изучават нови предмети, да решават задачи с отворен край, да избират желаните умения, за да се развиват в пълна свобода.

Тази методология се счита за изключително важна в професионалното образование, тъй като се състои от придобиване на знанието, повишена групова работа и комуникация, даване възможност на студентите да развиват умения, които да използват в тяхната бъдеща практика. Стажантите могат да попълнят празнините в своите теоретични знания, могат да приложат наученото, за да разработят решения. Чрез сътрудничество и проучвателна дейност, могат да култивират решаването на проблеми, мета-когнитивните умения, ангажираността в обучението<sup>5</sup>.

Проблемно-базираното обучение е изключително важно за стажа, заради ползите както за обучаемия, така и за работодателя. Обучаемият придобива повече компетенции и умения, а работодателят може да приеме по-квалифициран персонал с базов опит в работата.

### Обхват на методологията

---

Основната причина, поради която използваме проблемно-базираното обучение в стажовете е необходимостта от по-добра подготовка на обучаемите, тъй като същата обикновено се счита недостатъчна. По време на обученията, стажантите придобиват теоретични познания, но те нямат никакъв опит или идея за реалните работните процеси.

Проблемно-базираното обучение е благоприятното решение, чрез което обучаемите да получат уменията, изисквани от работодателите. Чрез тази методология, обучаемите се запознават и преминават през реални работни дейности и разбират всички проблеми, свързани с това. Те имат възможността не само да добият представа за проблемите в една компания, но също и да се справят с тях, както и с неяснотата и напрежението в търсене на осъществими и алтернативни решения, самостоятелна работа и в група, вземане на решения, сътрудничество, организиране на задачи и пр.

Всеки стажант среща предизвикателството да реши реален работен проблем с отворен край, имайки на свое разположение някои ресурси и помощ, за да достигне до приложимо решение. По време на процеса, стажантът трябва да разработи стратегия, да организира и планира своята работа, да открие необходимите ресурси, осигури сътрудничество със супервайзори и колеги, да взема решения, решава проблеми и да предостави резултати с определено качество.

Обучението, насочено към личността е основополагащо, въпреки това то изисква определено ниво на напътствие или повторно уверяване, когато обучаемите се запознават за първи път с проблемно-базираното обучение и те могат да имат нужда от окуражаване по отношение на своето участие и ангажираност по време на груповите дискусии.

Проблемно-базираното обучение има за цел да активира критическо мислене и развитие, управленски умения (лични, екипни, по отношение на информация, време, ресурси и пр.) и оценка. Обучаемите трябва да развият самостоятелност и работа в екип (групова ефикасност и решаване на проблеми, сътрудничество) и подобряване на комуникацията. Растежът и демонстрирането на увереност и инициатива са важни. Проблемно-базираното обучение е наистина активен тип

---

<sup>5</sup> <https://www.facultyfocus.com>

обучение, тъй като е фокусирано върху идентифицирането на реални проблеми и разработването на решения в екип. Стажантите представят своя напредък чрез анализиране на това кое е било ефективно и кое не, на базата на анализ на оценката на резултатите.

В обобщение, комбинацията от практическо обучение базирано върху работата (стаж) и проблемно-базирано обучение подпомага по-доброто развитие на компетенции, което освен овладяване на техническите умения включва:

- Самостоятелност и отговорност в процеса на обучение (инициатива, мотивация, стремеж, ангажираност)
- Развиване на лични компетенции и нагласи (ангажираност, гъвкавост, отвореност към риска и др.)
- Опит при екипните методи и проектното развитие (дизайн и внедряване на процеси, критическо мислене и анализ, фокус върху резултатите, решаване на проблеми, грижа за околната среда, корпоративна отговорност, оценка, устойчиво развитие, отлични постижения..)
- Междуличностна компетенция (екипна работа, комуникация, решаване на конфликти..)

### Как да планираме ПБО и да насърчим предприемачески умения

---

Развиването на предприемаческа компетенция има много общо с практическото обучение на работното място (било то базирано върху функционалната комуникация - Functional communication training (FCT) или върху работата - Work-Based Learning (WBL) или по време на стаж/дуално обучение) където нуждата от иновация и компетенции, свързани с предприемаческия дух стават видими.

Несъмнено има много общо със специфичните инициативи в учебния план и програмите по предприемачество, предложение на обучаемите като неразделна част от тяхното обучение и развитие. Въпреки това базовото развитие на компетенции се поддържа на базово ниво от целия модел (способ) за изучаване и методологични иновации. Начинът, по който учат и се развиват в своя собствен процес на обучение е това, което в крайна сметка развива предприемаческия дух и активност.

Известно е, че компаниите търсят професионалисти, които не само трябва да притежават технически умения, но и пакет от качества и умения, които ще им позволят да се адаптират към настоящата конкурентна среда.

Уменията, които трябва да се развият са: отговорност, ангажираност, лична инициатива, капацитет за генериране на идеи, ориентация към резултата, екипна работа, вземане на решения и пр. методите за обучение трябва да се трансформират и адаптират така че да засилят развитието на компетенциите свързани с конкурентоспособност и годност за наемане на работа.

Главната цел за учителите трябва да е да разработят процеса на обучение който включва развиване на технически компетенции, компетенции с пресечни точки, предприемаческа култура и



творческо мислене – всички от които в бъдеще предлагат по-голяма конкурентоспособност за компаниите и организациите.

Дизайнът на проблемно-базираното обучение изисква информация за стажантите, като тяхната академична история, професионален опит, образователни нужди и други квалификации.

По тази причина е от съществено значение да се съберат данни за началното ниво на стажантите, за да се разбере тяхното ниво на опит и предприемачески умения. Събирането на информация може да се извърши чрез стандартни въпросници и/или интервюта със стажантите.

Първоначалната оценка на компетенциите ще помогне за по-нататъшното измерване на напредъка на стажанта след края на стажа. Също така се дава важни входящи данни към учителя по отношение на силни и слаби страни на обучаемия, което помага за ефективното планиране на специфични дейности, които ще засилят предприемаческата настройка на обучаемия. Всички специфични нужди ще бъдат идентифицирани и необходимата помощ ще бъде предоставена на обучаемия.

Следващите стъпки са да се определи рамката на проблемно-базираното обучение (ПБО):

- Фокус върху ключовата компетенция(и)
- Ниво на опит/усъвършенстване
- Специфични цели в рамките на различните области на обучение
- Описание на сценария
- Име на предизвикателството
- Продължение и планиране/настройване на важни стъпки за оценяването/крайни срокове
- Необходими ресурси
- Ресурси за консултация
- Критерии за оценка
- Методи за оценка

Съдържанието и структурата на ПБО образователни курсове може да се различава в зависимост от различните интереси на възложителите и това, което те биха изисквали от стажантите. Решаващият фактор за успешното внедряване на ПБО се състои в избора на правилния проблем. Той трябва да е свързан с реалния живот и да насърчава ангажираността на стажантите, за да се развият специфични компетенции.

Предизвикателството трябва да се структурира около техническите умения, които покрива всеки индивидуален професионален курс, както и стратегическите компетенции с пресечни точки, идентифицирани като самостоятелност, екипна работа, фокус върху целите, изключителни резултати и пр.

Обучението в този смисъл изисква повторно тълкуване на механиката на обучение. Интерпретацията, която най-добре приляга на този модел е, че обучението е процес на еволюция, обучаемият е отговорен за своето обучение. Обучението, свързано с предизвикателство е като ракетна площадка, настройка и релевантно пространство и време за отделните обучаеми и екипи

да навлязат в работата и да произведат резултат. Резултатът се интерпретира и анализира, за да се види какво е проработило и какво не и се взема решение по отношение на бъдещите предизвикателства, така че да се получат по-добри резултати.

Най-често използваните проблеми са свързани с:

- **Вземане на решение:** избиране на решение от множество алтернативи;
- **Решаване на проблем:** признаване на грешки и приложими решения;
- **Стратегическо представяне:** решаване на много сложни/структурирани проблеми, които изискват широка перспектива и повече подходи.

Нивото, продължителността и другите параметри на предизвикателството ще бъдат определени от учителите, в зависимост от различни параметри като продължителност на стажа, специфичната професия, нивото на обучение и пр. Предложените предизвикателства трябва да бъдат адекватни на нуждите и очакванията на отделните обучаеми, предизвикателни и ангажиращи съответната сложност и трудност.

Сътрудничеството с външни възложители е важно за въвеждането на проблемно-базираното обучение. Силните връзки с външни партньори наистина могат да бъдат ключов фактор за успех.

### Проблемно-базирано обучение (ПБО) в Politeknika Txorierri като пример

ПБО е методът формирал за най-дълъг период част от методологичните иновации и е добре познат в баската област. Използва се за развиване на компетенции и обучение и развитие при студентите в Txorierri от 2005 година насам.

ПБО – проектно или проблемно-базираното обучение е често описвано като практично, активен тип обучение, което е базово – обучение чрез идентифициране на реален проблем и разработване на неговото решение в екип. Поставя се проблем с отворен край, има входни данни за него и екипите от студенти трябва да приложат умения, отношение и знание, за да го решат.

Студентите си сътрудничат в екип и правят проучвания, за да създадат работен процес (който включва групов/екипен процес, комуникация, решаване на проблеми и пр.) и се опитват да решат, след което се прави представяне. Студентите също така представят начинът по който са постигнали напредък чрез работния процес и анализират кое е било ефективно и кое не, а не само да базират своя анализ върху оценката на крайния резултат.

Проблемът представен на студентите може да бъде местен или глобален и да ангажира употребата на широк обхват методи за проучване и дигитални инструменти за развитие и представяне на техния проект. ПБО обхваща приложим времеви период за изпълнение на работата. Друга ключова черта на ПБО е съвместната работа и използването на сравними стратегии за оценка.

ПБО и екипи: работата в екип е съществена черта на ПБО. Подкрепата на формирането на проектен екип (и екипното самосъзнание) е важно. Преподавателите в колежа предоставят на студентите инструменти за самооценка, за да определят техните личностни предпочитания и наклонности,

предпочитани стилове на обучение и ключови умения. Един от инструментите тълкува резултатите от този самоанализ по цвят:

<p><b>Необходимост от ръководене</b></p> <p>Презентациите са скучни</p> <p>Директен съм с останалите</p> <p>Поемам рискове</p> <p>Харесвам да съм ангажиран с много неща</p>	<p><b>Имам склонността да говоря свободно и убедително</b></p> <p><b>Искам да бъда харесван и социален.</b></p> <p><b>Страхувам се от социално изключване</b></p> <p><b>Ангажиран съм практически с всичко</b></p> <p><b>Свикнал съм да показвам чувствата си</b></p>
<p><b>Харесвам реда и стабилността, имам склонността да следвам процесите</b></p> <p><b>Първото правило за мен е да следвам правила</b></p> <p><b>Дисциплиниран да открива грешки</b></p> <p><b>Харесва ми да се състезавам само със себе си</b></p> <p><b>Събирам данни. Аз съм човек, който мисли систематично и детайлно</b></p>	<p><b>Винаги съм този, който помага за финализирането на дадена задача</b></p> <p><b>Не съм свикнал да сменям работни места</b></p> <p><b>Изглеждам спокоен</b></p> <p><b>Изграждам връзки с хората от екипа си</b></p> <p><b>Завършването на дадена задача или проект е от съществено значение</b></p>

- В червено са лидерите, които имат нужда от предизвикателства, изразяват себе си открито и са добри в справянето с много задачи едновременно.
- В жълто са тези с добри комуникационни умения, социални, избягващи конфликти, ангажирани и емоционални.
- В синьо са тези, които харесват реда и правилата, дисциплинирани, със състезателен дух, подробни, добри в проучванията и систематични
- Зелените са тези, които работят добре в екип, стабилни, надеждни, спокойни, добри в завършването на дадена задача, проект

Работните екипи често се формират така че да събират личности с различен набор от умения и стилове на обучение.

Едно от ключовите предимства на всяка дейност по ПБО е възможността да се активизират, мотивират и ангажират студенти в създаването на методи и собствен способ, ориентиран към резултата.

ПБО ще ангажира повечето или всички от следните: сценарий от реалния живот (някакъв тип проблем), смесено обучение (писане, четене, комуникиране, публикуване на информация), работа в екип и сътрудничество, устойчива оценка, валидна в целия свят (самооценка и оценка от ръководителя на екипа, колегите и ръководителя/преподавателя), реален световен принос – автентични източници за проучване/включително входни данни от експерти при възможност и развитие на множество компетенции...

ПБО има за цел да активира критическо мислене и развитие, ръководни умения (както личностни, така и екипни, свързани с информация, време, ресурси и пр.) и оценка. Студентите трябва да развият независимост както по отношение на използваните методи и стратегии, така и в екипната работа (групова ефективност и решаване на проблеми, сътрудничество) и да подобрят комуникацията си.

Казусите при ПБО се различават само бегло от проектно-базираното обучение в това, че са много по-конкретни и кратки, студентите обикновено съумяват да се справят с примерен казус от реалния живот и да работят за решение в рамките на една учебна единица.

Както бе споменато по-горе, повечето образователни пакети в Txorierrri са разработени и представени като предизвикателства за сътрудничество; „проектите“ или „казусите“ могат да допринесат компоненти към по-широкия обхват на предизвикателството, базиран на използваната методология.

Персоналът в Txorierrri разполага с работилници (или външни от ТКНИКА или други агенции чрез ТКНИКА и от колежи с опит в инструментите за иновативни методологии). Документи и презентации от тези работилници са налични за целия персонал на платформата MOODLE. Документите на испански и баски включват:

- Създаване училища на бъдещето
- Колко са важни компетенциите с пресечни точки
- Формиране на екипи и групи (роли в екипа, модели на договори в екипа и пр.)
- Решаване на проблеми (**идеален** метод: идентифициране, определяне, дефиниране, изследване, действие, общи постижения)
- Анализи
- Казуси
- Симулации
- Изработване на проекти (ПБО)
- Модели за оценка на компетенцията / дизайн и оценка на проектната програма
- Умения на преподавателя: да наблюдава, да служи, да преценява

## Глава 5. Методология за внедряване на игрови елементи

### Произход и ползи от игровизацията

Вече е добре известно, забавлението усилва ангажираността и че играта и ученето са здраво свързани. Ето защо, игрите от дълго време се ползват като средство за обучение. Игровизацията е концепцията за прилагане на игрови механики и техники за игрови дизайн за ангажиране и мотивиране на хора за постигане на техните цели.

По тази причина, методологията на проблемно-базираното обучение трябва да се подобри чрез елементи на игровизация, които ще предоставят правилната мотивация и ангажираност, които ще доведат стажантите до успешно завършване на мисията.

Тази методология е дефинирала резултатите от обучението и е изрично изработена за образователни цели. Това е социално интерактивен механизъм в една богата на комуникации среда, която насърчава обратната връзка и подкрепата между инструктор и стажант и също между самите студенти. Тази рамка, с подходящото ниво на контрол с цел насърчаване и дисциплина, може да бъде разработена по ефективни начини, така че да създаде „забавни“ учебни ситуации.

Принципите на игровизация в обучението се класифицират в две категории: Правила (дизайн на курса) и Игра (внедряване на курса).

Правила	
<b>Обучение чрез действие</b>	Обучението е активен процес, следователно изисква ангажираност на играчите в продукцията, не само поемане (потребяване) на информация.
<b>Поемане на риск</b>	Игрите са отворена среда, която трябва да се изследва и използва. Провалите нямат съществено значение при крайното оценяване, така че стажантите се насърчават да поемат известни рискове.
<b>Предизвикателства с отворен край</b>	Позволяват на стажантите да моделират своя напредък и да избират от множество решения.
<b>Ориентираност към целите и задачите</b>	Дейностите трябва да се структурират по-скоро около целите и задачите, отколкото около инструкциите. Задачите обикновено се постигат в „цикъл на експертиза“, създадени са от дейности, които насърчават промяна в предизвикателството или обединяване.
<b>Ниво на умения</b>	Предизвикателството трябва да бъде перфектно балансирано с нивото на уменията и способностите на стажантите, така че да ги постави в позиция да изпълнят задачата, премахвайки факторите, които ги разсейват и със значителни усилия.

Игра	
<b>Съдействие</b>	Стажантите трябва да чувстват че контролират случващото се. Игрите трябва да им позволят да създадат собствена идентичност.

<b>Безопасна среда за провали</b>	Провалът се третира като естествена част от обучението. Участниците не биват съдени или наказвани при провал. Обратната връзка трябва да отразява това и да отчита провалите като част от опита както и като част от играта.
<b>Добро представяне преди постигане на компетенция</b>	Стажантите трябва да практикуван преди да докажат, че са експерти. Не трябва от самото начало да им се дава тест за проверка на възможностите. Информацията трябва да се предоставя когато е необходимо и при поискване.
<b>Значение в дадена ситуация</b>	Обучението трябва да се постави в контекст и да се дава реалната му стойност, в зависимост от това къде, кога и как дадена дейност бива въведена в действие.

## Най-често срещаните игрови елементи

Стажантите са поканени да работят по проучвания, за да изпълнят дадена специфична цел (образователна цел) като избират действия и експериментират по пътя към изпълнението. Могат да печелят значки и точки за опит когато постигат определен напредък.

Игровизацията може да включва т.нар. ограничения (ограничени ресурси, време), награди (значки за постижения, допълнителни ресурси), овладяване (самостоятелност, избори които правят) и късмет (нови възможности и препятствия).

Има много **елементи**, които могат да се приложат в стаж:

Таблица 6. Игрови елементи

<b>1. Любознателност/мистерия</b> (всички типове участници)	Поощряване на чувството за любознателност и разрешаване на загадки у студентите, търсене на начини за правене на нещата.
<b>2. Проследяване напредъка/обратната връзка</b> (всички типове участници)	<b>на</b> Мотивиращо е за стажантите да виждат своя прогрес и колко са постигнали. Чрез въвеждането на по-скоро „точки за опит“, отколкото оценки, стажантите подобряват нивата на усъвършенстване, свързани с уменията и също така могат да видят знанието, което са развили.
<b>3. Натискът време</b> (всички типове участници)	Целите с краен срок помагат на стажантите да се ангажират с по-забавна дейност. Те ще се фокусират върху наличната дейност и ще се уверят, че изпълняват проекта за заложеното време.
<b>4. Конкуренция</b> (социализиращият се тип)	Стажантите са мотивирани да научат материала и да практикуват, за да завършат задачите преди или по-добре от своите колеги. Тази дейност не трябва да се използва прекомерно, но трябва да се балансира с други дейности, които ще поставят всички стажанти на едно ниво, например конкуренция на базата на екипа.
<b>5. Гилдии</b> (социализиращият се тип)	Състезанията между екипи помагат за балансиране на нивата на уменията, сътрудничество, изграждане на екипна работа. Стажантите се насърчават да си помагат, а не да се състезават помежду си.
<b>6. Изследователска работа</b> (типът свободен дух)	Стажантите със свободен дух се чувстват мотивирани да изследват специфични теми със свободата да ангажират собствената си любознателност.

<b>7. Приспособяване</b> (типът свободен дух)	Стажантите имат известна свобода да изработят според тяхното виждане проектите и заданията си и оттук – имат възможността да покажат оригиналност при персонализирането на своя опит.
<b>8. Предизвикателства</b> (успешният тип, този който постига)	Да се мотивират стажантите да приложат знанията си при изпълнението на целите, дори когато срещат трудности. Предизвикателствата не трябва да бъдат нито твърде трудни, нито твърде лесни.
<b>9. Проучвания/търсения</b> (успешният тип, този който постига)	Серия от предизвикателства, които ще помогнат на стажантите да постигнат по-големи цели, разбивайки задачите на по-малки части. Всяко предизвикателство в дадено проучване ще ги изведе стъпка напред и по-близо до финалната цел.
<b>10. Споделяне на знание</b> (филантропът)	Стажантите ще се учат един от друг. Могат да се мотивират помагайки на другите и отговаряйки на въпросите на своите съотборници.
<b>11. Платформа за иновации</b> (разрушителят)	Позволява на стажантите да създават нови неща и да мислят извън нормите. Те имат шанса да породят нови дизайни и идеи. Разрушителят ще поеме контрол над заданията и ще развие нови начини за правене на нещата.
<b>12. Гласуване / право на глас</b> (разрушителят)	Стажантите могат да гласуват и да взимат решения за изпълнението на дадени задачи и промени, които да предприемат. Този елемент ще помогне на тези, които харесват да повлияват случването на промени.
<b>13. Дъска на водачите</b> (играчът)	Изобразява прогресът по дадените дейност, служи да насърчи по-доброто представяне.
<b>14. Награди</b> (играчът)	Наградите мотивират участието и представянето в заданията, но трябва да се използват с мярка и да не се злоупотребява.

## Примери за игровизация

---

Участниците в стажа ще получат предизвикателство с отворен край. Целта на предизвикателството е да развият своите предприемачески умения. Следните инициативи ще бъдат предложени в контекста на игровизацията:

### Социална медия

Всеки стажант ще създаде страница в социална медия (Facebook, Instagram), в която ще бъде изложена част от неговата работа. Стажантът трябва да актуализира периодично фен страницата с информация относно своя проект или новини свързани с него. Тази платформа ще работи също, за разрешаването всякакви въпроси и споделянето на различни идеи между участниците и последователите. Лицето, отговорно за задачата ще бъде част от всички фен страници и ще бъде налично за въпроси и подкрепа. Фен страницата с най-голям брой последователи ще донесе точки за работата/проекта, които ще бъдат отчетени при финалната оценка.

- **Игрови елементи при тази инициатива:**
  - Проследяване на прогреса на обратната връзка
  - Конкуренция
  - Изследователска работа

- Предизвикателства
- Споделяне на знание
- Награди

### **Стажант на месеца**

В края на всеки месец от стажа, всеки стажант ще направи кратка презентация относно развитието на своя проект и всички стажанти ще гласуват за най-добрия проект. Стажантът на месеца ще спечели точки за своята работа, които ще бъдат отчетени при финалната оценка. Стажантите няма да има право да гласуват за себе си.

- **Игрови елементи при тази инициатива**
  - Проследяване на прогреса на обратната Time pressure
  - Изследователска работа
  - Предизвикателства
  - Споделяне на знание
  - Гласуване
  - Награди

### **Чат канал на стажантите**

Стажантите ще създадат чат стая в интернет (Messenger/Viber), където ще обсъждат своите въпроси, ще обменят информация, идеи и знания относно получените предизвикателства. Това ще им помогне да станат по-комуникативни, да се опознаят и да решават всякакви проблеми, за които не са били склонни да попитат по време на своята работа. Някои хора обичат конкуренцията, но по време на учене се справят по-добре когато си сътрудничат. Конкуренция може да бъде когато един човек или отбор печели и всички останали губят. Работата в екип въвлеча всички играчи, те се потапят в работата и избягват подходът един печели/много губят, от който много хора се страхуват в игрите. Екипната работа също така отразява начинът, по който организацията се надява служителите и да се правят. Споделянето на знание дава на участниците възможност да споделят наученото и им помага да се учат един от друг.

- **Игрови елементи при тази инициатива:**
  - Любопитство /мистерия
  - Проследяване прогреса на обратната връзка
  - Гилдии /клубове по интереси
  - Споделяне на знание

### **Каналът с фотографии на Wii за правене на проектни презентации**

Фото каналът Wii позволява на стажантите да публикуват снимки или видеа от SD карта и да създават интерактивни презентации. Всеки стажант ще създаде презентация за своя проект чрез конзолата Wii за редакция, споделяне, изобразяване и забавление със снимки и видеа по проекта.



Стажантът ще изнесе и устна презентация пред групата. Стажантите ще гласуват за най-добрата презентация (критерии за оценка: творчество, самоувереност, яснота на мисълта). Няма да имат право да гласуват за себе си. Победителят ще спечели точки, които ще бъдат отчетени при финалната оценка.

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

• **Игрови елементи при тази инициатива:**

- Любопитство /мистерия
- Гилдии /клубове по интереси
- Изследователска работа
- Приспособяване
- Споделяне на знание
- Платформа за иновации
- Гласуване
- Награди

**TV рекламен клип**

Стажантите ще създадат 30-секунден телевизионен клип за своя проект и ще го представят пред групата. Групата ще гласува за всеки един, давайки точки за оригиналност, тематичност, професионализъм и дали биха „купили“ продукта или услугата на базата на клипа. Победителят ще спечели точки за своята работа, които ще бъдат отчетени при финалната оценка.

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

• **Игрови елементи при тази инициатива:**

- Любопитство /мистерия
- Конкуренция
- Гилдии /клубове по интереси
- Приспособяване
- Платформа за иновации
- Гласуване
- Награди

**Въображаемият бюджет**

Всеки стажант ще получи въображаем бюджет за изпълнението на своя проект. Всеки стажант ще трябва да защити бюджета и разходите си. Отговорникът по задачата ще трябва да провери развитието на бюджета два пъти (в зависимост от срока на проекта), да са сподели идеи, да решава въпроси и да наблюдава напредъка. Накрая, отговорникът ще реши дали бюджетът е бил защитен съгласно различни критерии за оценка.

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

- **Игрови елементи при тази инициатива:**
  - Проследяване напредъка на обратната връзка
  - Натискът време
  - Гилдии /клубове по интереси
  - Изследователска работа
  - Предизвикателства
  - Споделяне на знание
  - награди

### **Създаване на мобилно приложение за проекта**

Всеки стажант ще създаде чрез методите на игровизация предложение за мобилно приложение, в което проектът може да бъде разработен. Платформата за създаване на мобилни приложения ще бъде <http://www.mobincube.com>. Стажантът ще обясни как работи приложението. В същото време, стажантите ще създадат чат стая за споделяне на идеи, обмяна на информация и лесен достъп за коментари, изразяване на съмния и споделяне на опит. Платформата ще предостави на преподавателите и студентите пространство, в което те ще могат да разпространяват материали или документи, свързани с целите. Стажантът, който има най-много тегления на своето приложение в рамките на месец ще бъде победителят.

Забележка: ще бъде създадена работилница, в която ще бъде обяснено на участниците как да създадат мобилни приложения.

Източник:

[https://www.researchgate.net/publication/317717280\\_Gamificacion\\_y\\_aplicaciones\\_moviles\\_para\\_emprender\\_una\\_propuesta\\_educativa\\_en\\_la\\_ensenanza\\_superior](https://www.researchgate.net/publication/317717280_Gamificacion_y_aplicaciones_moviles_para_emprender_una_propuesta_educativa_en_la_ensenanza_superior)

- **Игрови елементи при тази инициатива:**
  - Любопитство/ мистерия
  - Натискът време
  - Конкуренция
  - Гилдии /клубове по интереси
  - Изследователска работа
  - Приспособяване
  - Предизвикателства
  - Платформа за иновации
  - Споделяне на знание
  - Награди

### **Онлайн ролева игра:**

Чрез платформата UTOPIA, учителят ще създаде табло с история на заданието, което ще определя началната точка на играта (описание на предизвикателството, максимално налично време, групови

и индивидуални цели, различни роли, аватари и променливи на успеха). Всеки стажант ще се сблъска с предизвикателството да влезе в ролята на своя аватар за да разработи своя проект и да се справи с предизвикателството. В рамките на тази структура, обучаемите са свободни да въведат необходимите стратегии за постигане на предварително уговорените цели. Често се използва при дистанционно обучение.

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

- **Игрови елементи при тази инициатива:**

- Конкуренция
- Гилдии /клубове по интереси
- Изследователска работа
- Приспособяване
- Предизвикателства
- Проучване
- Споделяне на знание
- Платформа за иновации
- Проследяване на обратната връзка
- Натискът време
- Награди

### Обучителен Паспорт

Участниците ще имат паспорт, който ще съдържа три области или модули. Всеки модул съдържа пет цели, свързани с развиването на различни предприемачески умения. Участниците трябва да разгърнат различни дейности по всяка от целите във всеки модул, свързани с неговия проект. Те ще получат печат за всяка дейност, изпълнена добре. Накрая, участникът който е изпълнил всички дейности, предложени в паспорта, ще спечели точки за своята работа, които ще бъдат отчетени във финалната оценка на проекта. Този инструмент за обучение е базиран на подхода „компетентност към действие“.

- **Игрови елементи при тази инициатива:**

- Любопитство/ мистерия
- Проследяване прогреса на обратната връзка
- Предизвикателства
- Проучване
- Дъска с водачите
- Награди
- Приспособяване
- Платформа за иновации

Тези инициативи могат да се прилат групово или индивидуално.

Инициатива	Групи	Индивидуално
Социална медия	x	
Студент на месеца	x	
TV клип	x	
Въображаем бюджет		x
Обучителен Паспорт		x
Чат стая на участниците	x	
Фото канал Wii за създаване на проектни презентации	x	x
Онлайн ролева игра	x	
Създайте своето мобилно приложение	x	x

## Повече за инструментът обучителен паспорт

Пътешествието към предприемаческо знание посредством инструментът обучителен паспорт се състои от карта с дейности, които ще позволят на стажанта да придобие необходимите умения да стане предприемач и да трансформира идеи в действия, които създават стойност. Това е индивидуална игра.

В рамката EntreComp, инструментът обучителен паспорт съдържа три области или модули, вкляща с пет цели, свързани с развиването на предприемачески умения.

### JOURNEY TO ENTREPRENEURIAL LEARNING



### PASSPORT



**Идеи и възможности.** Знаете ли как да идентифицирате идеите и възможностите за създаване на добавена стойност чрез изследване на социалните, културни и икономически среди?



**Ресурси.** Вярвайте в себе си и управлявайте всички необходими ресурси за развиване на вашите идеи



**Към действие.** Действайте по своите цели и се учете чрез правене.



**Идеи и възможности.** Знаете ли как да идентифицирате идеите и възможностите за създаване на добавена стойност чрез изследване на социалните, културни и икономически среди?



**Ресурси.** Вярвайте в себе си и управлявайте всички необходими ресурси за развиване на вашите идеи

Цел 1: Самоосъзнаване и лична	Цел 2: Мотивация и постоянство	Цел 3: Мобилизиране на ресурсите	Цел 4: Финансова и икономическа грамотност	Цел 5: Мобилизиране на другите
Вярвайте в себе си и продължавайте да се развивате	Останете фокусирани и не се отказвайте	Получавайте и управлявайте необходимите ви ресурси	Изведете най-доброто от идеите и възможностите	Вдъхновявайте, ангажирайте и повеждайте останалите към действие



**Към действие.** Действайте по своите цели и се учете чрез правене.

Цел 1: Поемане на инициатива	Цел 2: Планиране и управление	Цел 3: Справяне с несигурност, неяснота и риск	Цел 4: Работа с другите	Цел 5: Учене чрез опит
Действайте за своите цели	Приоритизирайте, организирайте и следвайте	Вземайте решения, свързани с несигурност, неяснота и риск	Работете в екип, работете заедно и си сътрудничете	Учете се чрез правене

**AREA I. Ideas and opportunities**

**Objective 2: Creativity.**

Develop creative and purposeful ideas.

**Notes:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Action performed:

\_\_\_\_\_

Date:

\_\_\_\_\_

Place:

\_\_\_\_\_

Action performed:

\_\_\_\_\_

Date:

\_\_\_\_\_

Place:

\_\_\_\_\_



Action performed:

\_\_\_\_\_

Date:

\_\_\_\_\_

Place:

\_\_\_\_\_

Action performed:

\_\_\_\_\_

Date:

\_\_\_\_\_

Place:

\_\_\_\_\_

Фигура 2. Обучителен паспорт

Както е показано на фигура 2 всяка от страниците на паспорта съдържа описание на целите, които ще се разработват във всяка от областите на пътешествието наречено предприемаческо обучение, също така е показана страница с печат, поставен на участник изпълнил всички дейности. Отговорникът на стажантите ще следи за изработването на дейностите в Паспорта и ще поставя съответния печат, индикиращ, че дадена компетенция е развита съобразно инструкциите. След като стажантът изпълни Паспорта чрез разработване на всички дейности в него, той или тя ще получи сертификат за успешно придобити предприемачески умения за проекта.

Обучителният паспорт комбинира различни игрови елементи като: любознателност/миктерия, проследяване на прогреса/обратна връзка, приспособяване, предизвикателства, проучване, платформа за иновации, дъска на водачите и награди, които позволяват чрез игровизация да се постигнат резултатите от обучението, предложени в това Ръководство.

## Глава 6. App.Mod.e: Интегриране на подходът ПБО и игровизация

Моделът App.Mod.e цели да помогне на учителите в организациите за професионално обучение да интегрират дизайна на проблемно-базираното обучение заедно с техники за игровизация, така че да разработят иновативен модел за обучение/стаж, който да подпомогне предприемаческия дух у стажантите, предлагайки по-висока конкурентоспособност за компаниите и организациите в бъдеще.

В тази глава са обяснени стъпките за игровизация и ПБО по време на стаж.

### Как да въведем игровизацията в модела за ПБО по време на стаж

#### Стъпка 1: Задайте ясни цели

Установете какво знание или нагласа желаете стажантите да придобият или практикуват по време на стажа. Можете също да целите подобряване на определени модели на поведение, развиване на определени умения или компетенции. Важно е да дефинирате целите възможно най-ясно, преди да започнете да изработвате инструмента за ПБО и игровизация. Мислете и за начинът, по който се измерват целите.

Можете да използвате SMART рамката, за да подходите към целеполагането. Акронимът SMART означава „Специфичен, Измерим, Постижим, Приложим и с краен срок“.

Специфичен	Измерим	Постижим	Приложим	С краен срок
------------	---------	----------	----------	--------------

Какво точно желаете да постигнете? Знаете ли кога точно сте постигнали целта? Ползата от специфичната и измеримата цел е следната: ще знаете кога сте изпълнили задачата.	Измерима цел означава, че идентифицирате какво точно ще видите, чуete и почувствате когато постигнете своята цел. Ще имате нужда от конкретно доказателство. Определянето на физически свидетелства за вашата цел я прави по-ясна, по-лесно достижима.	Наистина ли целта е приемлива за вас? Прекомерната амбиция може да доведе до липса на свършена работа и неприятно чувство, породено от това.	Ключът е постижимостта. Мотивацията е стойността на приложимостта. Какво е приложимо за стажантите и за компаниите в наши дни?	Какъв е вашият краен срок? Колко дълго ще продължи стажът? Крайният срок за вашата цел има огромно влияние върху начина, по който дефинирате целта, <b>затова трябва да мислите първо за това.</b> Изберете краен срок за който желаете да отпразнувате дадено ниво на успех.
---	--	--	--	---

**Примери:**
С краен срок

В рамките на шест месеца ще развиете капацитет за 20 стажанта в управление на околната среда, управление и предприемачество и ще ги подкрепяте в установяването на техни собствени екологични и предприемачески инициативи в компанията през 2019.

Within six months, we will develop the capacity of 20 apprentices in environmental management, governance, and entrepreneurship, and support them in establishing their own environmental and entrepreneurial initiatives in the company in 2019.

Приложим
С краен срок

- Ключови въпроси в тази стъпка:
  - *Как стажантите ще знаят кога е приключил стажът?*
  - *Какъв е вашият краен срок?*
  - *Какви резултати трябва да получим в края на мисията? (размишляване върху възможни резултати от обучението)*
  - *Как ще стартираме тази цел?*
  - *Как могат да постигнат мисията? (размишляване върху възможни оценки)*

## Стъпка 2: Определяне на резултатите от обучението

Посредством рамката Entresomr и информацията, събрана в стъпка едно, определете резултатите от обучението, които ще искате стажантите да придобият в края на стажа. Резултатите от обучението, заложи в Entresomr имат за цел да бъдат достъпно средство, което може да бъде адаптирано към различни нужди. Приоритизирайте уменията, които желаете да подобрите, свързани с нуждите на стажантите и имайте предвид компетенциите, които компаниите биха търсили в своите бъдещи служители, свързани с предприемачество.

Използвайте наличната информация в глава три, за да определите резултатите от обучението.

## Стъпка 3: Идентифицирайте профилите на стажантите и типовете участници за целите на игровизацията

След като вече има заложи ясна цел (и) за проекта на стажантите, също е важно да се вземе под внимание към кого е насочен проектът и какви са характеристиките на целевата група. За добрата изработка на процеса на игровизация, базиран на ПБО, трябва да се определят характеристиките на участниците, предпочитани стилове на обучение и ключови умения на стажантите (вижте самоанализ по цветове на стр.26).

След определяне на профила на целевата група, друго важно нещо за дизайна на игровизацията е да се идентифицират типовете участници. В проект с игрови модел, участниците могат да бъдат класифицирани в четири групи: способните (тези, които постигат резултати), изследователите, социализиращите се и „убийците“ (Kim, 2015):

- “Способните” отнасят събирането на точки или повишаването на нивото като тяхна основна цел.
- „Изследователите са удовлетворени когато разкриват вътрешните машини на играта. Те прогресивно опитват езотерични практики в дивата природа, на нестандартни места, търсят интересни характеристики, откривайки как работят нещата.
- „Социализиращите се“ се интересуват от хората и какво имат да кажат. Играта е просто поводът, общото поле, където нещата се случват на участниците в нея. Отношенията между играчите са важни: съчувствието, шегите, забавлението, изслушването, дори просто наблюдаването на играта на останалите може да бъде удовлетворяващо – виждайки ги как израстват като личности и как узряват с времето.“
- “Килърите” получават своите удари налагайки се [и причинявайки страдание на] другите.

Типовете участници са едни теоретични абстракции и хората в реалния свят обикновено показват характеристики на повече от един от тези типове в различна степен. Въпреки това, те (типовете) са полезни за разбирането на различните мотивации, въввлечени в процеса на игровизация и как едно игрово приложение може да бъде изработено, за да се хареса на хората с различен тип мотивация. В контекста на образованието, самата мисъл за тези различни типове участници и тяхната мотивация по отношение на различните стилове на учене може да бъде също полезна (Kim, 2015).



Има няколко метода за събиране и анализиране на информацията относно потенциалните потребители на системата на игровизацията: интервюта, наблюдения и измервания на реалните типове поведения на потребителите, проучвания, дневници и фокус групи (Morschheuser et al., 2017).

- Ключови въпроси в тази стъпка:
  - *Кои техники трябва да използвам, за да идентифицирам профила на стажанта и типа потребител?*
  - *Необходимо ли е стажантите да научат нещо преди да могат да решат казуса?*

#### Стъпка 4: Изработване на проекта App.Mod.e

### 3. Анализ на контекста

Определете главния разказвач или тема и предложете предизвикателството. Идентифицирайте и разберете контекста, в който ПБО и игровизацията трябва да бъдат приложени. Установете сюжетна линия (може да бъде по-сложна, а и също и много семпла), за да ангажирате стажантите и да ги мотивирате да продължат с играта и решаването на зададения проблем. Средата, ориентирана към учене с отворен край посредством разказвач е вероятно да се окаже най-добрата за насърчаване на тестване на хипотези и решаване на проблеми (Kim, 2015).

- Ключови въпроси в тази стъпка:
  - *Какво прави компанията?*
  - *Какви са мисията и визията на компанията?*
  - *Какви са основните предизвикателства, които компанията среща?*

### 4. Изработване/дизайн на сценария за ПБО

Следващата стъпка е да разработите сценария за ПБО със заложения проблем, който ще се появи посредством брейнсторминг със стажантите. Измислете реален, сложен казус, свързан с организацията. Съществено е да се напише сценарий, в който стажантите ще извлекат типовете мислене, обсъждане, проучване и учене, които трябва да се случат, за да се постигнат резултатите от обучението. Сценариите трябва да са мотивиращи, интересни и да генерират добра дискусия. Използвайте информацията в глава 4, за да дефинирате ПБО сценария.

- Ключови въпроси в тази стъпка:
  - *Какъв е проблемът?*
  - *Стажантите разбират ли думите, термините и идеите, свързани с казуса?*
  - *Кои елементи от реалния свят трябва да внесе в обучението?*
  - *Какво представляват подпроблемите?*

### 5. Изработване на игровизацията

Трансформирайте уменията за учене и знание в игра. Уловете процеса на ПБО като едно забавно предложение. Изработването на подходи за игровизацията е творчески процес и изисква идейна фаза.

Първата стъпка обикновено е повтаряща се брейнсторминг дейност (с цел да се генерират голям брой идеи). Изследователския брейнсторминг е подчертано важен подход за разбирането на т.нар. „пространство за дизайн“. Впоследствие, идеите обикновено се обединяват, за да се създаде списък с идеи за фазата на дизайна. Някои експерти споменават важноста на участието на потребителите в идейната фаза, така че да се осигури фокуса върху нуждите на потребителите (Morschheuser et al., 2017).

Втората стъпка, след събирането на идеи, е да се разработят специфичните дизайни на игровизацията. Тази стъпка е силно свързана с идейната фаза и акцентира върху изработването на прототипи, които могат да бъдат оценени и оттам – подходящи за игрови модел (Morschheuser et al., 2017). Също така трябва да изберете подходящи игрови елементи и да опишете как те се свързват към конкретен тип личност (филантропът, способният, свободният дух).

Използвайте информацията в глава 5 да определите дизайна на игровизацията.

**Наградата е съществена част от играта, в рамките на дизайна на игровизацията.** Има системи за игровизация, които са базирани само върху установяване на резултатите. Създаването на система за поощряване (значки, табла с водачите и пр.) е важно за насърчаването на играчите и поддържането на тяхната потивация.

- Ключови въпроси в тази стъпка:
  - *Какви емоции/опит се покриват с желаните компетенции?*
  - *Какво трябва да постигнем?*
  - *Какви са правилата на играта?*

## **6. Критерии и методи за оценка**

Определете критериите и методите за оценка според сценария за ПБО и игровите елементи, избрани в предходните стъпки. Използвайте информация в глава 3, за да разработите тази стъпка.

- Ключови въпроси в тази стъпка:
  - *Кой ще оценява стажантите?*
  - *Как ще се оценяват резултатите от обучението, в какъв контекст и къде?*
  - *Кога ще се извърши оценяването, какви процедури ще се използват, за да се осигури качество на оценяването?*

Използвайте информацията в глава 3, за да определите критериите и методите за оценка.

### Стъпка 5: Внедряване на играта и оценка на представянето

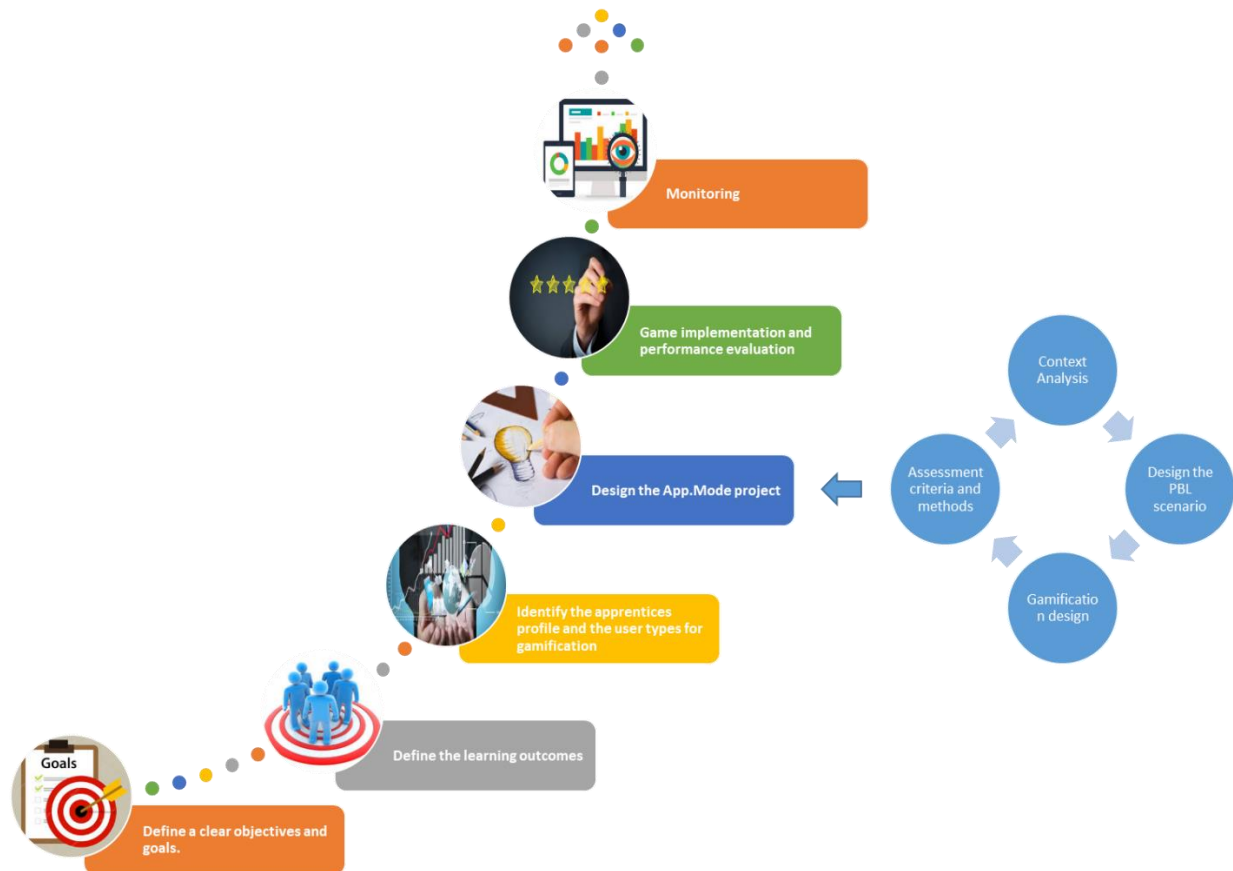
Разработете пробен модел, който може да се използва за оценка на терен на моделите дизайн, изработени от стажантите. Оценката на представянето цели да изследва дали моделът на стажанта

отговаря на заложените цели. Тестването на играта е един от най-важните методи за оценка. То има отношение към наблюдаването на потребителите докато те вършат дадена задача. Няколко експерти са подчертали, че наблюдаването на поведението на потребителя е по-ефективно от интервюиране, тъй като потребителите често се затрудняват в устното описване на своя опит (Morschheuser et al., 2017).

- Ключови въпроси в тази стъпка:
  - *Кои елементи трябва да вземат под внимание при измерването и задаването на нивата на предствяне?*

### Стъпка 6: Мониторинг

Препоръчва се да се проведе мониторинг при и след внедряването на процеса. Събраните данни се използват за оценка на въведените ПБО и игрови механики, за да се идентифицират неточности и грешки и да се провери дали желаното поведение у даден стажант е било постигнато. На базата от събраните наблюдения, механиките, правилата и съдържанието трябва да се балансират и коригират, така че системата да работи и да се адаптира към променящите се цели. Един типичен резултат от тази фаза е списък с възможни подобрения.



Фигура 3. Стъпки за „игрови модел“, базиран на ПБО при конкретен стажант

### Общи насоки

- Съществено е да се намери баланса между възложените дейности, отчитайки различните личности, поставяйки всички стажанти на равно ниво и позволявайки им да развият разнообразни умения и знания. По тази причина:
  - Индивидуалните дейности трябва да се синхронизират с груповите;
  - Обратната връзка не трябва да бъде само положителна или само отрицателна;
  - Наградите трябва да бъдат ограничени;
  - Задачите не трябва да бъдат прекалено лесни или прекалено трудни, за да се избегне отегчаване или непостижими цели.
- При разработването на игровизацията, трябва да се има предвид и факта, че променливите като пол, възраст и културна ориентация могат да играят роля в приемането на играта. Имайте това предвид, за да подобрите очакваните резултати на стажантите.

### Изследване на казуси

#### 1. Изследване на казус: Проект G.R.E.E.N. и „Играта с влияние“ (Game with Impact)

Проектът G.R.E.E.N. (Рециклиране на Отпадъци и Екологично Образование на Национално ниво) е национална инициатива за опазване на околната среда и зелено предприемачество с конкретен фокус върху превенцията и управлението на отпадъци. Беше организирано през февруари – юни 2014 в три големи града в Молдова (Кишинев, Белци и Комрат) от MEGA и партньорската организация Medium.

Процесът на игровизация елементите приложени в G.R.E.E.N. са описани по-долу:

<p><b>Стъпка 1. Определете ясни цели</b></p>	<p><b>Целта</b> на проекта G.R.E.E.N. беше да се развие способностите на 300 млади хора от три града в Молдова в екологичен мениджмънт, управление и предприемачество, и да ги подкрепи в установяване на техни собствени екологични и предприемачески инициативи в страната през 2014г. Целта на внедряването на игровизацията в проекта беше да се поддържа поне 90% участие на тези млади хора в рамките на <b>G.R.E.E.N.</b> и да се повиши тяхната <b>мотивация и ангажираност в екологично управление и предприемачество по време и след проекта.</b></p>
<p><b>Стъпка 2: Целеви групи и типове потребители</b></p>	<p>Категорията <b>млади хора, подбрани</b> за проекта G.R.E.E.N и игровия дизайн са <b>ученици от 10 – 12 клас от три училища</b> от Кишинев, Белци и Комрат. Участниците в G.R.E.E.N. са предимно тип „<b>способни</b>“ целящи постигането на определено ниво на знание, опит и статус и „<b>социализиращи се</b>“, които биха искали да се облагоденстват от проекта чрез сътрудничество и взаимодействие със своите колеги. Това предполага, че за проектната игровизация е подходящо да се използват елементи предлагащи постигането на напредък и умения/опит, както и социално взаимодействие и екипна работа.</p>
	<p>За да се проведе интересен и ангажиращ учебен експеримент, проектът G.R.E.E.N. е добавил забавни елементи под формата на: а) <b>сюжетна линия за</b></p>

<b>Стъпка 3: Анализ на контекста</b>	<p>замърсяване с отпадъци, завладяващо Молдова и опитът на пладежите като тайни агенти, спасяващи страната; б) сътрудничество при осъществяване на игровите мисии; в) изследване на различни подходи и инструменти за извършване на мисиите, както и свобода на избора за избиране на тези които да донесат бонуси; г) конкуренция за статута Агент на G.R.E.E.N. Agent и награди.</p>
<b>Стъпка 4. Дизайн на Игровизацията</b>	<p>Накрая, за да свържат всички споменати по-горе елементи на игровата рамка, трябва да се изработят и въведат в работа подходящи и приложими елементи и механики. В рамките на проекта G.R.E.E.N. те включват: <b>сюжетна линия, нива на напредък, бонус мисии със значки за специални умения (направени така специално за участниците, които трябва да ги носят), точки за опит, табло с водачите, изложено на сайта на проекта, споделяне на напредъка на играчите на страниците на проекта в социалните мрежи и статут Агент G.R.E.E.N. и награди.</b></p>
<b>Стъпка 5: Въвеждане на играта и оценка на представянето</b>	<p>Сред целевите <b>300 млади души, 104 (34.7%) са станали активно ангажирани в учебния опит с проекта the G.R.E.E.N.</b>, като по този начин печелят ползи от всички обучения и работилници и развиване на знания по опазване на околната среда. Сред тези <b>104 младежи, 70 (67.3%) са осъществили всички игрови мисии и са получили статут агент G.R.E.E.N. и награди</b>, показващи че те са подготвени за ефективно екологично лидерство и управление. По време и след проекта, <b>7 отбора от новообучените G.R.E.E.N. агенти успешно са организирали своите собствени екологични проекти и инициативи</b>, фокусирани върху повишаване на самосъзнанието за замърсяването с отпадъци и обучаване на съотборници в ефективно управление на отпадъците в техните образователни институции.</p>
<b>Стъпка 6: Мониторинг</b>	<p>Проектът G.R.E.E.N. наблюдава напредъка в играта, за да: а) <b>привлече нови играчи</b> в процеса на игровизация и предостави на участниците начални точки и безплатно обучение по време на проекта, ангажиране на съществуващи участници заедно с техните съотборници в офлайн мисии и маркетинг „от уста на уста“; б) <b>активно ангажира настоящи играчи и ги включва в категоризацията на игровите мисии</b> в различни нива на повишена трудност, бонус мисии даващи специални награди и статут, и крайната цел за постигане на статута Агент на G.R.E.E.N. и получаване на награда екскурзия с покрити всички разходи и лятно училище по зелено предприемачество в Молдова.</p>

Освоени инструменти за игровизация в проекта G.R.E.E.N.: онлайн игрова платформа, социална медия.

Някои резултати от обучението:

- Обучаемият ще може ефективно да ръководи екологични проекти за справяне с екологични проблеми, които засягат Молдова.
- Обучаемият ще може да въведе собствени екологични и предприемачески инициативи в страната, за да решава настоящи екологични проблеми.
- Обучаемият ще може да помага на другите да повишат своята мотивация и ангажираност в екологичен мениджмънт.

## 2. Изследване на казус: Създаване на мобилно приложение, свързано със спорт и игровизация. Университетите на Севиля и Валенсия, Испания.

Този проект представлява образователна инициатива по предприемачество и иновации в спорта. Бе организиран за университетите на Севиля и Валенсия в Испания, с цел да се насърчи предприемачеството и креативността чрез обмяна на информация между студенти и преподаватели от различни степени и университети.

Процесът на игровизация и приложените елементи в този проект са описани по-долу:

<b>Стъпка 1. Определете ясни цели</b>	<p>Целите на този проект са били следните: а) <b>да се насърчи предприемаческия дух и креативност</b> чрез обмяна на информация между студенти и преподаватели от различни степени и университети. б) <b>да се подсилят мрежите от контакти</b> със студентите и преподавателите. в) <b>знание за това какви възможности се предлагат в спорта посредством игровизация.</b> г) <b>да се научи как се внедрява бизнес и маркетинг план</b> в спортна организация и д) <b>знание за стартиране и комерсиализиране на мобилно приложение.</b> В края на проекта, всяка група студенти трябва <b>да представи предложение за мобилно приложение</b>, в което чрез игровизация, <b>да се насърчава физическа активност.</b></p>
<b>Стъпка 2: Целева група и типове потребители</b>	<p>Студенти от две университетски специалности: Физическа активност и науки за спорта и Бизнес Администрация и Мениджмънт. Създаване на групи от 4 до 5 студента (типозите потребители не са уточнени в този проект).</p>
<b>Стъпка 3: Анализ на контекста</b>	<p>Преподавателите обясняват проекта, съдържанието, целите и какво обуславят те. Всяка група е провела <b>проучване на спортни организации</b>, свързани с <b>маркетинга на спортни услуги или продукти чрез мобилно приложение.</b> Целта на тази фаза е да се види реалната ситуация в спортния сектор чрез мобилното приложение и да се открият идеи, които да се предложат от всяка група, тъй като мобилното приложение, което трябва да предложат, трябва да бъде креативно и иновативно.</p>
<b>Стъпка 4. Дизайн на игровизацията</b>	<p>Всяка група студенти е представила <b>предложение за мобилно приложение, в което се насърчава физическа дейност чрез игровизация.</b> Платформата за създаване на мобилното приложение е <a href="http://www.mobincube.com">http://www.mobincube.com</a>. Бизнес и маркетинг планът на предложението се предоставят в обобщен вид. Групата от преподаватели също е създала <b>фен страница (страница в социални мрежи, създадена да споделя информация за теми, услуги или бизнес)</b>, да споделя идеи за предприемачество в спортовете, курсове, конференции, така че това е платформа за взаимодействие между участниците. Разработването на <b>фен страница</b> на проекта ще позволи <b>непрекъснатата обмяна на информация между всички членове на проекта и лесен достъп за споделяне на коментари, съмнения и опит от участниците.</b> В същото време, ще предостави на преподавателите и студентите пространство за разпространение на материали или документи, свързани с целите на даден проект.</p>
<b>Стъпка 5: Въвеждане на играта и оценка на представянето</b>	<p>В допълнение към <b>създаването на мобилно приложение, са проведени единадесет теоретико-практически работилници по два часа всяка</b>, така че студентите да имат по-ясна визия и тази на различните преподаватели, относно предприемачеството, мобилните приложение и спорта. Всяко обучение е записано и публикувано на <b>фен страницата на проекта</b>, както и въпросите, представени в обучението. Всички работилници са били водени от преподаватели, ангажирани в проекта, с изключение на двете, които са представени от външни специалисти. Накрая, групите са <b>създали бизнес идея чрез мобилното приложение, свързана с игровизация и спорт. Също така, идеят и бизнес план, които да бъдат приложени. Проведено е състезание по бизнес идеи.</b> Оценяващите са били преподаватели,</p>

	<p>част от проекта и външен специалист. <b>Най-добрата идея е наградена и наградата е била възможност за постъпване в технологична компания от спортния сектор.</b></p>
<p><b>Стъпка 6: Мониторинг</b></p>	<p>По време на проекта и в неговия край, <b>всички цели са били оценени, за да се удостовери, че са били постигнати.</b> Инструментите за измерване и оценката на резултатите са били следните: а) цели и задачи за изпълнение, предложени от Jaén и Liñán (2013) в началото и края на проекта за анализа на насърчаването на предприемачеството б) преподавателите и студентите са били поканени чрез специални Google Forms въпросници да посочат с какъв брой нови хора са се запознали. в) Чрез <b>проучване</b> създадено в <b>Google Forms</b>, студентите са поканени да посочат примери за възможности за предприемачество, които те биха могли да осъществят чрез игровизация. г) Концепциите, свързани с бизнес плана са оценени теоретично чрез тест във виртуалната платформа на Университетът на Севиля. д) посредством въпросникът Google Form, студентите са били попитани кои са способите да се предложи на пазара мобилно приложение за спорт. Прави се финална оценка на проекта, която обяснява какви са били затрудненията, силните страни и бъдещи предложения за проекти въведения.</p> <p><b>Разработен е академичен и икономически доклад и е публикувана книга.</b></p>

Основни инструменти за игровизация за този проект: мобилно приложение (App), социална медия (фен страница), проучвания чрез Google Forms.

Някои резултати от обучението:

- Обучаемият ще може да внедри бизнес и маркетинг план в спортна организация чрез разработване на мобилно приложение.
- Обучаемият ще може да предложи иновативна идея, чрез игровизация, за подобряване на физическата активност.
- 

## Приложение 1. Резултати от обучението в рамката entreComp

Основно ниво

Ниво на усъвършенстване - Основно		
Компетенция	Отрийте (ниво 1)	Изследвайте (ниво 2)
Набелязване на възможностите	Мога да открия възможности за подпомагане на останалите.	Мога да разпозная възможности за създаване на добавена стойност в моето обкръжение и общост.
	Мога да открия различни примери за предизвикателства, които изискват решения.	Мога да разпозная предизвикателства в моята общост и обкръжение, за чието разрешаване мога да допринеса.
	Мога да открия примери на групи, които са спечелили от решение на даден проблем.	Мога да идентифицирам нужди в моята общност и обкръжение, които не са били посрещнати.
	Мога да направя разлика между различни области, в които могат да се създадат стойности (например: вкъщи, в общността, в	Мога да разпозная различни роли в обществени, частни или трети сектори в моя регион или страна.

	околната среда или в икономиката или обществото).	
Креативност	Мога да покажа, че съм любопитен към нови неща.	Мога да изследвам нови начини за използване на съществуващите ресурси.
	Мога да развия идея, които решават проблеми, които са приложими (валидни) за мен и моето обкръжение	Мога да развия идеи, които създават стойност за останалите самостоятелно или като част от екип.
	Мога да подхожда към проблеми с отворен край (проблеми, които могат да имат много решения) с любопитство.	Мога да изследвам проблеми с отворен край по много начини, така че да генерирам множество решения.
	Мога да обединявам цели, които създават стойност за мен и останалите.	Мога да подобря съществуващите продукти, услуги и процеси, така че те да отговарят по-добре на моите нужди или тези на моите колеги и общността.
	Мога да открия примери за иновативни продукти, услуги и решения.	Мога да опиша как някои иновации са променили обществото.
Визия	Мога да си предствая желаното бъдеще.	Мога да разработя прости сценарии за бъдещето, в които моята общност и обкръжение създават стойност.
Оценяване на идеи	Мога да намеря примери за идеи, които имат стойност за мен и другите.	Мога да покажа как различни групи, като фирми и институции, създават стойност в моята общност и обкръжение.
	Мога да поясня, че идеите на други хора могат да се използват, уважавайки техните права.	Мога да обясня, че идеите могат да се споделят и разпространяват в полза на всички или да бъдат защитени от определени права, например авторски или патенти.
Етично & устойчиво мислене	Мога да разпозная поведения, които показват честност, отговорност, кураж и ангажираност.	Мога да опиша с мои думи важността на честността и етичните ценности.
	Мога да изброя примери за поведение с внимание към екологията, от което общността печели.	Мога да разпозная примери за корпоративна екологична отговорност, които създават стойност за обществото като цяло.
	Мога да открия и изброя примери за промени, породени от човешка дейност в социални, културни, екологични или икономически контексти.	Мога да направя разлика между въздействието на дейност, която създава стойност за целева общност и по-широкото въздействие върху обществото.
Самоосъзнатост и лична ефективност	Мога да идентифицирам своите нужди, желания, интереси и цели.	Мога да опиша своите нужди, желания, интереси и цели.
	Мога да идентифицирам нещата, в които съм добър и тези, в които не съм.	Мога да идентифицирам нещата, в които съм добър и тези, в които не съм.
	Вярвам в моята способност да изпълня успешно това, което са поискали от мен.	Вярвам в способността си да постигам, това, което планирам.
	Мога да изброя различни типове длъжности и техните ключови характеристики.	Мога да опиша кои качества и способности са необходими за различни длъжности и кои от тези качества и способности притежавам.
Мотивация и постоянство	Воден съм от възможността да правя или да допринеса за нещо, което е добро за мен или за останалите.	Мотивиран съм от идеята за създаване на стойност за мен и останалите.
	Виждам задачите като предизвикателства да дам най-доброто от себе си.	Предизвикателствата ме мотивират.



		Мога да разпозная различни начини за самомотивация и мотивиране на останалите, за да се създаде стойност.
	Показвам страст и готовност за постигане на моите цели.	Решителен съм и постоянен в постигането на моите (или на моя екип) цели.
	Не се отказвам и мога да продължа дори когато срещам трудности.	Не се страхувам от упорита работа за постигане на моите цели.
Мобилизиране на ресурсите	Мога да преценя, че ресурсите не са неограничени.	Мога да оценя важността на споделяне на ресурси с останалите.
	Ценя моите притежания и ги използвам отговорно.	Мога да опиша как ресурсите могат да траят по-дълго чрез повторна употреба, поправка и рециклиране.
	Разпознавам различни начини за използване на времето си (напр. учене, игра и почивка).	Ценя моето време като дефицитен ресурс.
	Мога да търся помощ когато се затруднявам да постигна планираното.	Мога да идентифицирам източниците на помощ за моята дейност, насочена към създаване на стойност (напр. преподаватели, колеги, ментори).
Финансова и икономическа грамотност	Помня базова терминология и символи, свързани с пари.	Мога да обясня елементарни икономически концепции (напр. търсене и предлагане, пазарна цена, търговия).
	Мога да преценя за какво да използвам парите си.	Мога отговорно да изготвя елементарен бюджет на едно домакинство.
	Мога да идентифицирам основните типове приходи за едно семейство, бизнес, неправителствена организация и държава.	Мога да опиша основната роля на банките в икономиката и обществото.
	Мога да очертая предназначението на облагането с данъци.	Мога да обясня по какъв начин данъците финансират дейностите на една страна и как участват в осигуряването на публични блага и услуги.
Мобилизиране на останалите	Показвам ентузиазъм към предизвикателствата.	Аз съм активно ангажиран в създаването на стойност за другите.
		Мога да убедя другите чрез предоставяне на редица аргументи.
	Мога да комуникирам своите идеи ясно с другите.	Мога убедително да комуникирам идеите на моя екип с останалите, използвайки различни методи (напр. плакати, вида, ролева игра).
	Мога да дам примери за вдъхновяващи комуникационни кампании.	Мога да обсъждам как различни медии могат да се използват за достигане до аудитории по различни начини.
Поемане на инициатива	Мога отговорно да изпълня задачите, които са ми възложени.	Мога да поемам отговорност за споделени дейности.
	Показвам независимост при изпълнението на поставените ми задачи.	Мога да работя независимо когато се касае за елементарни дейности, насочени към създаване на стойност.
	Мога да опитвам да решавам проблеми, оказващи влияние върху обкръжението ми.	Показвам инициатива при справяне с проблеми, които влияят на моята общност.
	Мога да поясня какви са моите цели в елементарна, създаваща стойност дейност.	Мога да идентифицирам алтернативни цели за създаване на стойност в елементарен текст.

Планиране & управление	Мога да осъществя елементарен план за дейности създаващи стойност.	Мога да се справя с редица лесни задачи едновременно без да се чувствам неудобно.
	Мога да възпроизведа поредицата от стъпки необходими за елементарна дейност създаваща стойност, в която съм участвал.	Мога да идентифицирам основните стъпки, необходими за дейност, създаваща стойност.
	Мога да преценя какъв прогрес съм постигнал по дадена задача.	Мога да наблюдавам дали дадена задача върви по план.
	Отворен съм към промени.	Мога да изправа срещу и да се справя с промени по конструктивен начин.
Справяне с несигурност, неяснота и риск	Не се страхувам от допускане на грешки докато опитвам нови неща.	Търся собствени начини за постигане на неща.
	Мога да идентифицирам рискове в моето обкръжение.	Мога да опиша рисковете, свързани със елементарна дейност, създаваща стойност, в която съм участвал.
Работа с другите	Мога да покажа уважение към другите, техния произход (история) и ситуации.	Отворен съм към стойността, която другите могат да додесат за дейностите създаващи стойност.
	Мога да покажа съчувствие към другите.	Мога да разпозная ролята на своите емоции, отношение и поведение при оформянето на отношението и поведението на другите и обратно.
	Мога да покажа съчувствие към другите.	Мога да обсъдя ползите от слушането на идеите на останалите за постигане на моите (или на екипа ми) цели.
	Отворен съм към самостоятелна работа, както и в екип, играенето на различни роли и поемане на някаква отговорност.	Готов съм да променя моя начин на работа в група.
	Отворен съм към ангажиране на други в моите дейности, създаващи стойност.	Мога да допринеса са елементарни дейности за създаване на стойност.
	Мога да обясня значение и формите на асоциация, сътрудничество и споделена подкрепа от равни участници (peer-to-peer) (напр. семейство и други общности).	Отворен съм към установяване на нови контакти и сътрудничество с другите (индивидуални и групови).
Учене чрез опит	Мога да намеря примери за големи провали, които са създали стойност.	Мога да предоставя примери за временни провали, които са довели до ценни постижения.
	Мога да предоставя примери, показващи че моите способности и компетенция са се повишили с опита.	Мога да очаквам, че моите способности и компетенция ще растат с опита както посредством успехи, така и чрез провали.
	Мога да разпозная какво съм научил от участие в дейности, създаващи стойност.	Мога да разсъждавам върху моя опит в участие в дейности, създаващи стойност и да се уча от него.

### Средно ниво

Ниво на усъвършенстване – Средно ниво		
Компетенция	Открийте (ниво 2)	Изследвайте (ниво 3)
	Мога да обясня кое/какво открива възможност за създаване на стойност.	Мога активно да търся възможности за създаване на стойност, вкл. когато няма нужда.

Набелязване на възможности	Мога да идентифицирам алтернативни възможности за решаване на проблеми.	Мога да създам нова дефиниция за предизвикателство, така че алтернативните възможности да станат очевидни.
	Мога да обясня, че различните групи могат да имат различни нужди.	Мога да установя коя потребителска група и кои нужди искам да адресирам, чрез създаване на стойност.
	Мога да различа контексти за създаване на стойност (напр., общности и неформални мрежи, съществуващи организации, пазарът.)	Мога да идентифицирам мои лични, социални и професионални възможности за създаване на стойност в съществуващи организации или създавайки нови предприятия.
Креативност	Мога да експериментирам с моите умения и компетенции в ситуации, които са нови за мен.	Мога активно да търся нови решения, които отговарят на моите нужди.
	Мога да експериментирам с различни техники за генериране на алтернативни решения на проблеми, използвайки наличните ресурси ефективно.	Мога да тествам стойността на моите решения с крайни потребители
	Мога да участвам в динамични групови дейности, които целят да дефинират проблеми с отворен край.	Мога да реструктурирам проблеми с отворен край така, че да отговарят на моите умения.
	Мога да идентифицирам основните функции, които един прототип трябва да има, за да илюстрира стойността на моята идея.	Мога да обединя, тествам и прогресивно да усъвършенствам прототипи, които симулират стойността, която искам да създам.
	Мога да различа типовете иновации (например, иновации касаещи процес или събите или социална иновация, иновация, която генерира прираст срещу такава, която разкъсва, разделя).	Мога да преценя дали една идея, продукт или процес е иновативен или само нов за мен. I can judge if an idea, product or process is innovative or just new to me.
Визия	Мога да разработя (сам или с други) вдъхновяваща визия за бъдещето, която вълчи останалите.	Мога да построя бъдещи сценарии, свързани с моята дейност за създаване на стойност.
	Мога да обясня какво е визия и какво е нейното предназначение.	Наясно съм какво е необходимо за изграждане на визия.
	Моята визия за създаване на стойност ме кара да полагам усилия за превръщането на идеи в действие.	Мога да реша за какъв тип визия за създаване на стойност бих искал да допринеса.
Оценяване на идеи	Мога да разгранича социална, културна и икономическа стойност.	Мога да реша за какъв тип стойност искам да работя и след това да избира най-подходящия път към нея.
	Мога да различа типове лицензи, които могат да се използват за споделяне на идеи и защитаване на права.	Мога да избира на подходящия лиценз за целите на споделяне и защитаване на стойността, създадена чрез моите идеи.
	Мога да приложа етично мислене за процеси, свързани с потребление и производство.	Воден съм от честност при вземане на решения.
	Мога да идентифицирам практиките, които не са устойчиви и как те влияят на околната среда.	Мога да произведа ясно становище по проблем, когато са налице неустойчиви практики.
	Мога да идентифицирам въздействието, което поемането на дадена възможност би оказало	Мога да идентифицирам възложители, които са повлияни от промяната, свързана с моята (или

Етично & устойчиво мислене	върху мен, моя екип, целевата група и общостта.	на екипа ми) дейност, носеща добавена стойност, вкл. възложители, които не могат да се застъпят (напр. бъдещо поколение, климат или природа
		Мога да направя разлика между отчет за повторна употреба и отчет за влиянието на моята дейност, носеща добавена на възложителите и околната среда.
Самоосъзнаване и лична ефективност	Мога да се ангажирам за изпълняване на моите нужди, желания, интереси и цели.	Мога да разсъждавам върху моите индивидуални и групови нужди, желания, интереси и стремежи по отношение на възможностите и бъдещите перспективи.
	Мога да преценявам своите слаби и силни страни и тези на останалите, по отношение на възможности за създаване на стойност.	Воден съм от желанието да използвам моите силни страни и способности, за да се възползвам по най-добрия начин от възможностите за създаване на стойност.
	Мога да преценя контрола, който имам над своите постижения (в сравнение с този върху външни фактори на влияние)	Вярвам, че мога да влияя на хора и ситуации положително.
	Мога да опиша уменията и компетенциите си, свързани с кариерни възможности, вкл. самонаетост	Мога да опиша уменията и компетенциите си да променя своя професионален път, като резултат от нови възможности или от необходимост.
Мотивация и постоянство	Мога да предусетя постигането на целите си и това ме мотивира.	Мога да регулирам собственото си поведение, така че да остана устремен и да постигам ползите от превръщането на идеите в действие.
	Мога да поставям предизвикателства, за да се мотивирам	Имам желание да положя усилие и да използвам ресурси, за да преодоля предизвикателства и да постигна целите си (на екипа)
	Мога да разсъждавам върху социални инициативи, свързани усещането за инициатива и създаване на стойност за себе си и останалите	Мога да различа личните и външните фактори, които мотивират мен или останалите когато създавам стойност.
	Мога да преодолявам елементарни неблагоприятни обстоятелства.	Мога да преценя кога не си заглужава да се продължава с една идея.
	Мога да отлагам постигането на целите си, за да спечеля по-голяма стойност, благодарение на продължително усилие.	Мога да поддържам усилие и интерес, въпреки пречките.
Мобилизиране на ресурсите	Мога да експериментирам с различни комбинации от ресурси, за да превърна идеите си в действие.	Мога да получа и управлявам необходимите ресурси, за да превърна идеите в действие.
	Мога да обсъждам принципите на цикличната икономика и ефективност на ресурсите.	Мога да използвам ресурсите отговорно и ефективно (напр. енергия, материали по веригата от доставки или производствен процес, публични пространства).
	Мога да обсъждам нуждата от инвестиране на време в дейности, създаващи стойност.	Мога да използвам времето си ефективно за постигане на моите цели.
	Мога да опиша концепцията за разделение на труда и професионална специализация.	Мога да открия и изброя публични и частни услуги в подкрепа на своите дейности (напр.

		инкубатор, съветници към социални предприятия, start-up ангели, търговски камари)
Финансова и икономическа грамотност	Мога да използвам концепцията за алтернативни разходи и сравнително преимущество, за да обясня защо се случват промени между хора, региони или нации.	Мога да разчета финансови резултати и счетоводни баланси.
	Мога да съставя бюджет за дейност, създаваща стойност.	Мога да преценя нужди, свързани с паричните потоци на дейност, създаваща стойност.
	Мога да обясня, че дейностите, създаващи стойност могат да приемат различни форми (бизнес, социално предприятие, НПО и тн. и да имат различна структура на собственост (ЕТ, ОДД, кооператив и тн.)	Мога да идентифицирам публични и частни източници на финансиране за своите дейност (напр. награди, групово финансиране /crowdfunding, акции)
	Мога да пресметна основни счетоводни и данъчни сметки, които са ми необходими за спазването на данъчните изисквания за моите дейности.	
Мобилизиране на другите	Не се обезкуражавам от трудности.	Мога да бъда водач, който дава пример.
	Мога да убеждавам другите, предоставяйки доказателства за своите аргументи.	Мога да убеждавам другите, позовавайки се на техните емоции.
	Мога да комуникирам въображаеми дизайн решения.	Мога да комуникирам ефективно стойността на моите (на екипа ми) идеи към възложители от различни среди.
	Мога да използвам ефективно различни методи, включително социална медия, за комуникиране на идеи, създаващи стойност.	Мога да използвам свободно медии, показвайки, че съм запознат с моята аудитория и предназначение.
Поемане на инициатива	Мога да поемам индивидуална и групова отговорност за провеждане на елементарни задачи при дейности, създаващи стойност.	Мога да поемам индивидуална и групова отговорност за дейности, създаващи стойност.
	Мога да инициирам елементарни дейности, създаващи стойност.	Воден съм от възможността самостоятелно да мога да инициирам дейности, създаващи стойност.
	Активно посрещам предизвикателства, решавам проблеми и се възползвам от възможности за създаване на стойност.	
Планиране & управление	Мога да опиша моите цели за бъдещето, в съответствие с моите силни страни, амбиции, интереси и постижения.	Мога да задам краткосрочни цели, по които мога да работя.
	Мога да създам план за действие, който идентифицира необходимите стъпки за постигане на целите си.	Мога да вземам предвид възможността от промени по отношение на моите планове.
	Мога да разработя бизнес модел за моята идея.	Мога да дефинирам ключови елементи, които съставят необходимия бизнес модел за постигане на стойността, която съм заложил.
	Мога да приоритизирам основните стъпки в една дейност, създаваща стойност.	Мога да заложа собствени приоритети и да работя по тях.
	Мога да идентифицирам типове данни, необходими за мониторинг на прогреса на елементарна дейност, създаваща стойност.	Мога да заложа основни ключови стъпки и индикатори за наблюдение на прогреса за моята дейност, създаваща стойност.
	Мога да променям плановете си според нуждите на моя екип.	Мога да адаптирам плановете си, за да постигам целите си, предвид промените извън моя контрол.

Справяне с несигурност, неяснота и риск	Мога да обсъждам ролята, която играе информацията за намаляването на несигурността, неяснотата и риска.	Мога активно да търся, сравнявам и различавам различни източници на информация, които ми помагат за намаляването на несигурността, неяснотата и риска.
	Мога да различа приемливи и неприемливи рискове.	Мога да претегля рисковете и ползите от самонаетост с алтернативни кариерни възможности и да правя избори, които отразяват моите предпочитания.
	Мога критично да оценявам рисковете, свързани с идеята, създаваща стойност, отчитайки множество фактори.	Мога критично да оценявам рисковете, свързани с формалната настройка на начинание, създаващо стойност в областта, в която работя.
Работа с другите	Мога да комбинирам различни приноси за създаване на стойност.	Мога да оценявам разнообразието като възможен източник на идеи и възможности.
	Мога да изразя своите (или на екипа си) идеи, създаващи стойност.	Мога да посрещам и да решавам конфликти.
	Мога да слушам идеите за създаване на добавяне стойност на другите без да показвам предразсъдъци.	Мога да слушам моите крайни потребители.
	Мога да работя с няколко души индивидуално и в екип.	Споделям собствеността за дейности, създаващи стойност с членовете на моя екип.
	Мога да конструктивно допринеса за групово вземане на решение.	Мога да създам екип от хора, които могат да работят заедно в дейност, създаваща стойност.
	Мога да използвам връзките, които имам, за да получа подкрепата, от която имам нужда, за да превърна идеите в действие, включително емоционална подкрепа.	Мога да създам нови отношения, за да получа необходимата подкрепа, за да превърна идеите в действие, включително емоционална подкрепа (напр. присъединяване към менторска мрежа).
Учене чрез опит	Мога да разсъждавам върху провалите (свои и на останалите), за идентифицирам каузи и да се уча от тях.	Мога да преценя дали и доколко съм постигнал целите си, така че да направя оценка на представянето си и да се поуча от ситуацията.
	Мога да разсъждавам върху приложимостта на своя образователен път, във връзка с бъдещите ми възможности и избори.	Винаги търся възможности за подобряване на моите силни страни и намаляване или компенсиране на слабостите.
	Мога да разсъждавам върху взаимодействието си с другите (вкл. колеги и ментори) и да се уча от него.	Мога да филтрирам предоставената обратна връзка и да запазя доброто от нея.

### Напреднало ниво

	Ниво на усъвършенствана – Напреднало ниво	
Компетенция	Открий (ниво 5)	Изследвай (ниво 6)
	Мога да опиша различни аналитични подходи за идентифициране на предприемачески възможности.	Мога да използвам знанието си и разбирането на контекста, за да открия възможности за създаване на стойност.
	Мога да разделя установени практики и да поставя под съмнение преобладаващото	I can judge the right time to take an opportunity to create value.

Набелязване на възможности	мнение, за да създам възможности и да гледам на предизвикателствата по различни начини.	
	Мога да проведя анализ на нуждите, включващ съответните възложители.	Мога да идентифицирам предизвикателствата, свързани с различните нужди и интереси на различни възложители.
	Мога да идентифицирам границите на системата, които са приложими към моята (на екипа) дейност, създаваща стойност.	Мога да анализирам съществуваща дейност, създаваща стойност като я разглеждам цялостно и идентифицирам възможностите за доразвиване.
Креативност	Мога активно да търся нови решения, които подобряват процесът, създаващ добавена стойност.	Мога да комбинирам моето разбиране за различни контексти за трансфер на знание, идеи и решения през различни области.
	Мога да опиша различни техники за тестване на иновативни идеи с крайните потребители.	Мога да организирам процеси, включващи възложители, за откриване, развиване и тестване на идеи.
	Мога да опиша и обясня различни подходи за структуриране на проблеми с отворен край и различни стратегии за решаване на проблеми.	Мога да помогна на останалите да създадат стойност като ги окуража да експериментират и да използват креативни техники като подход към проблемите и генериране на решения.
	Мога да създавам (сам или с другите) продукти или услуги, като решавам моите проблеми и нужди.	Мога да развия и доставя стойност на етапи, въвеждайки с опорните точки на моята (или на екипа) идея и прогресивно добавяйки още.
	Мога да опиша как иновациите се разпространяват в обществото, културата и пазара.	Мога да опиша различни нива на иновация (напр. повишаваща стойността, носеща голямо постижение или трансформираща) и нейна роля в дейностите, създаващи стойност.
Визия	Мога да използвам разбирането си за контекста, за да идентифицирам различни стратегически визии за създаване на стойност.	Мога да обсъждам моята (или на екипа) стратегическа визия за създаване на стойност.
	Мога да обясня ролята на визията (декларация за бъдещето) на една компания за стратегическото планиране.	Мога да подготвя визията на моята (на екипа) дейност, създаваща стойност, която съпътства вътрешните решения в целия процес по създаване на стойност.
	Мога да идентифицирам промените, необходими за постигане на моята визия.	Мога да насърчавам инициативи за промяна и трансформация, които допринасят за моята визия.
Оценяване на идеи	Мога да разпозна много форми на стойност, която може да бъде създадена чрез предприемачество, като социална, културна или икономическа стойност.	Мога да разбия на части веригата на една добавена стойност и да идентифицирам как стойността се добавя във всяка една.
	Мога да различа търговски марки, регистрирани дизайн права, патенти, географски означения, търговски тайни, споразумения за конфиденциалност и лицензи за авторски права, вкл. отворени лицензи за публични домейни, като творчески общности.	Когато се създават идеи с останалите, мога да начертая споразумение за разпространение и експлоатация, от което да спечелят всички заинтересовани партньори.

Етично & устойчиво мислене	Мога да подкрепя с доводи, че идеите за създаване на стойност трябва да бъдат подкрепяне от етика и ценности, свързващи с пол, равенство, честност, социално правосъдие и екологична устойчивост.	Мога да поема отговорност за насърчаване на етично поведение в моята област на влияние (напр. подкрепяйки баланс на половете, подчертавайки неравенството и всяка липса на справедливост).
	Мога да обсъждам влиянието на дадена организация върху околната среда (и обратното).	Мога да обсъдя връзката между общество и техническото развитие, във връзка с техните последици за околната среда.
	Мога да анализирам как моята дейност, създаваща стойност влияе на границите на системата, в която работя.	Мога да дефинирам предназначението на оценката и мониторинга на влияние и оценката на влиянието.
	Мога да разгранича входни данни от изходни, резултати и въздействие.	Мога да обсъждам обхват от методи за подотчетност (отговорност), както функционална, така и стратегическа.
Самоосъзнатост и лична ефективност	Мога да превода моите нужди, желания, интереси и стремежи в цели, които ми помагат да ги достигна.	Мога да помогна на останалите да разсъждават върху техните нужди, желания, интереси и стремежи и как могат да ги превърнат в цели.
	Мога да вляза в екип с останалите, така че да компенсирам нашите слабости и да добавя към силните ни страни.	Мога да помагам на другите да идентифицират своите силни и слаби страни
	Вярвам в способността си да осъществявам плановете си, въпреки препятствията, ограничените ресурси и външната съпротива (от другите).	Вярвам във способността си да разбера и извадя доброто от опита, който други бипа определили като провал.
	Мога да обсъждам как едно реалистично разбиране и оценка на личното ми отношение, умения и знание може да повлияе вземането на решения, отношенията ми с другите и качеството на живот.	Мога да избирам възможности за професионално развитие с екипа ми и организацията, на базата на ясно разбиране на нашите силни и слаби страни.
Мотивация и постоянство	Моите усилия са водени от желанието ми за постигане и вярата в способността ми да постигам.	Мога да тренирам мотивацията на другите, да ги окуражавам да се ангажират с това, което искат да постигнат.
	Мога да използвам стратегии за мотивация (напр. задаване на цели, проследяване на представянето, оценка на напредъка).	Мога да използвам стратегии да запазя мотивацията на екипа си и фокуса им върху създаване на стойност.
	Мога да устоявам в случай на несполука в опита си да постигна целите си.	Мога да създавам стратегии за преодоляване на стандартни неблагоприятни обстоятелства.
	Мога да отпразнувам краткосрочни постижения, за да остана мотивиран.	Мога да вдъхновя другите да работят усилено по целите си, показвайки страст и силно чувство за принадлежност.
	Мога да разработя план за справяне с ограничени ресурси при организирането на моята дейност, създаваща стойност.	Мога да събера необходимите ресурси за разработване на моята дейност, създаваща ресурси.
	Мога да взема предвид нематериалните разходи при ресурсите когато вземам решения за моите дейности.	Мога да избирам и прилагам ефективни процедури за управление на ресурсите (напр. анализ на жизнения цикъл, твърди отпадъци).
	Мога да управлявам времето си ефективно, използвайки техники и инструменти, които	Мога да помагам на другите да управляват времето си ефективно.



Мобилизиране на ресурсите	ми помагат (на екипа ми) да бъда продуктивен.	
	Мога да намеря дигитални решения (напр. безплатни, платени или отворени източници) в помощ на ефективното управление на дейностите ми.	Мога да намеря подкрепа за използването на възможности за създаване на стойност (консултанти, ментори, колеги.)
Финансова и икономическа грамотност	Мога да обясня разликата между баланс отчет и отчет за печалби и загуби.	Мога да съставям финансови индикатори (напр. възвръщаемост на инвестициите).
	Мога да прилагам финансово планиране и прогнози, необходими за превръщане на идеите в действие (напр. стопанска или нестопанска дейност)	Мога да пресмета нуждите от парични потоци за сложен проект.
	Мога да избирам най-подходящите източници на финансиране, за стартиране или разширяване на дейност, създаваща стойност.	Мога да кандидатствам за публични или частни програми за подкрепа, схеми за финансиране, публични субсидии, търгове.
	Мога да пресметна как моите финансови решения (инвестиции, закупуване на активи, стоки и др.) влияят върху данъците ми.	Мога да вземам финансови решения на базата на текущи данъчни схеми.
Мобилизиране на другите	Мога да получа одобрение от останалите за подкрепа на моята дейност, създаваща стойност.	Мога да вдъхновя останалите, въпреки предизвикателните обстоятелства.
	Мога да се представям успешно пред потенциални инвеститори или дарители.	Мога да превъзможна съпротивата от онези, които ще бъдат повлияни от моята (на екипа) визия, иновативен подход, дейност, създаваща стойност.
	Мога да комуникирам визията за моето (на екипа) начинание по начин който вдъхновява и убеждава външни групи като спонсори, партньорски организации, доброволци, нови членове, съдружници.	Мога да произведа описания и сценарии, които мотивират, вдъхновяват и насочват хора.
	Мога да повлияя мнения, свързани с моята дейност, създаваща стойност, чрез планиран подход в социална медия.	Мога да създам ефективни кампании в социалните медии за мобилизиране на хора, свързани с моята (на екипа) дейност, създаваща стойност.
Поемане на инициатива	Мога да надлежно да делегирам отговорност.	Мога да окуражавам другите да поемат отговорност за дейности, създаващи стойност.
	Мога да инициирам дейности, създаващи стойност самостоятелно и с другите.	Мога да помагам на другите да работят самостоятелно.
	Мога да работя за нови идеи/възможности, добавящи стойност към ново или съществуващо начинание.	Ценя останалите, поемайки инициатива за решаване на проблеми и създаване на стойност.
Планиране & управление	Мога да дефинирам дългосрочни цели, произлизащи от визията за моята (на екипа) дейност, създаваща стойност.	Мога да съчетавам кратко-, средно- и дългосрочни цели с визията за моята (на екипа) дейност, създаваща стойност.
	Мога да обобщавам основите на управление на проектите.	Мога да прилагам основите на проектния мениджмънт в управление на дейност, създаваща стойност.

	Мога да разработя бизнес план, на базата на модел, описващ как да постигнем идентифицираната стойност.	Мога да организирам моите дейности, създаващи стойност чрез методи за планиране като бизнес и маркетинг планове.
	Мога да дефинирам приоритети, за да отговоря на моята (на екипа) визия.	Мога да се фокусирам върху заложените приоритети, въпреки променящите се обстоятелства.
	Мога да опиша различни методи за представяне и мониторинг на въздействието.	Мога да дефинирам какви данни са нужни за мониторинг на ефективността на моите дейности, създаващи стойност и подходящ начин за събирането им.
	Мога да посрещна промяната, която носи нови възможности за създаване на стойност.	Мога да очаквам и включвам промяна в процеса на създаване на стойност.
Справяне с несигурност, неясното и риск	Мога да намеря начини за вземанена решения когато информацията е непълна.	Мога да обединявам различни гледни точки, за да взема информирани решения когато степента на несигурност е висока.
	Мога да приложа концепцията за допустимите загуби, за да взема решения при създаването на стойност.	Мога да сравнявам дейности, създаващи стойност на базата на оценка на риска.
	Мога да демонстрирам, че мога да вземам решения чрез претегляне на рисковете и очакваните ползви от дейността.	Мога да начертая план за управление на риска в помощ на моите (на екипа) избори при развиване на дейността, създаваща стойност.
Работа с другите		I can support diversity within my team or organization.
	Мога да правя компромиси когато е необходимо.	Мога да се справям с неутвърдително поведение, което застрашава моите (на екипа) дейности създаващи стойност (напр. деструктивно, агресивно поведение и пр.)
	Мога да опиша различни техники за управление на отношенията с крайните потребители.	Мога да прилагам стратегии за активно изслушването на моите крайни потребители и действие съобразно техните нужди.
	Мога да създам екип, базиран на индивидуалните знания, умения и отношение на всеки член.	Мога да допринеса за създаване на стойност, като вляза в сътрудничество с общности чрез дигитални технологии
	Мога да използвам техники и инструменти, които помагат на хората да работят заедно.	Мога да оказвам на хората необходимата подкрепа, за да се представят най-добре в екип
	Мога да използвам моята мрежа от контакти, за да намеря правилните хора за съвместна работа по дейности, създаващи стойност.	Активно се свързвам с правилните хора от и извън моята организация, в подкрепа на моята дейност, създаваща стойност (напр. на конференции или в социална мрежа).
Учене чрез опит	Мога да разсъждавам върху постиженията и временните провали като неща, които да развия, така че да се поуча и подобря способността си за създаване на стойност.	Мога да помагам на другите да разсъждават върху техните постижения и временни провали чрез честна и конструктивна обратна връзка.
	Мога да открия и избира възможности за преодоляване на слабостите и развиване на силните си страни (или на екипа).	Мога да помагам на останалите да развиват силните си страни и да намаляват или компенсират слабостите си.
	Мога да въведа учене през целия живот в личната си стратегия за развитие и професионален напредък.	Мога да помагам да другите да разсъждават върху взаимодействиет с други хора и да им помагам да се учат от това взаимодействие.

## Приложение 2. Контролен списък за изготвяне на стажантската програма

### Формуляр – образец за ментори и обучители по ПОО за изготвяне на стажантска програма

#### Стъпка 1. Цели и задачи

Определете основните цели и задачи на вашата стажантска програма.

#### Стъпка 2. Резултати от обучението

При определянето на резултатите от обучението използвайте следната таблица

Дейности	Показатели за изпълнение	Знания	Умения	Компетентности

#### Стъпка 3. Идентифицирайте профила на стажантите и типа ползватели за игровизация

Изберете техниките, които ще използвате за определяне профила на стажантите и типа ползватели за игровизация

Интервюта
  Проучване
  Уч. дневници
  Наблюдение
  Целева група

<b>Стъпка 4. Разработване на проект App.Mode</b>			
<b>Анализ на контекста</b>	<b>Разработване на сценарий за ПБО</b>	<b>Разработка на игровизация</b>	<b>Критерии и методи за оценяване</b>
<i>Определете обща проблематика или тема и свързаното с тях предизвикателство.</i>	<i>Разработване на сценарий за ПБО със заложен в него проблем.</i>	<i>Мозъчна атака – подберете подходящи игрови елементи и опишете системата за поощряване..</i>	<i>Определете критериите и методите за оценяване с цел да установите дали стажантите постигат набелязаните резултати от обучението.</i>
<b>Стъпка 5: Изпълнение на играта и оценка на представянето</b>			
<i>Опишете пилотния проект, който ще се използва за оценка на разработения стажантски модел в реална работна обстановка. Определете как ще разработите оценяването на изпълнението (тестване на играта, интервюване и наблюдение).</i>			

**Стъпка 6: Наблюдение**

*Определете методите за наблюдение (съберете данни за да оцените проведеното ПБО и механиката на игровизация за да идентифицирате нередности и за да проверите дали е постигнато очакваното от стажанта поведение – списък с неща, които да се подобрят)*

**Обучител/ментор**

(Име + заместник)

**Подкрепа на обучаемия**

Срок												
Дейност	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Подготовка												
Изпълнение												
Оценка												

## Използвана литература

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.linkinglondon.ac.uk](http://www.linkinglondon.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.