

Priročnik za razvijanje podjetnosti **EntreComp**

Podjetno učenje v učilnici in zunaj nje

Prevod publikacije:

EntreComp Playbook

Entrepreneurial learning beyond the classroom



Zavod
Republike
Slovenije
za šolstvo



POGUM



PODVIG



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD

Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada

Priročnik za razvijanje podjetnosti EntreComp

Podjetno učenje v učilnici
in zunaj nje



Zavod
Republike
Slovenije
za šolstvo

EntreComp Playbook: Entrepreneurial learning beyond the classroom.

Priročnik za razvijanje podjetnosti EntreComp: Podjetno učenje v učilnici in zunaj nje

Naslov izvirnika:

Bacigalupo, M., Weikert García, L., Mansoori, Y., O’Keeffe, W. *EntreComp Playbook. Entrepreneurial learning beyond the classroom.* EUR 30245 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-19416-3, doi:10.2760/77835, JRC120487.

Vsa vsebina © Evropska unija, 2020, razen slik: str. 26: IDEO LLC, str. 30: Sapargul Mirseitova, USA-ID, str. 32: Mary Anne Enriquez via Flickr, str. 38-41: EntreComptalia, str. 44: Caio via Pexels; str. 49: Muhammad M Rahman; str. 56: Sven Cipido via Flickr; str. 61: Jean-Louis Zimmermann via Flickr; str. 64: Fabrizio Cornalba via Flickr; str. 66: Ben Chun via Flickr; str. 68: Dungdm93; str. 72: Interaction Design Foundation; str. 75, 76: Service Design Tools; str. 81: Rosenfeld media via Flickr; str. 83: Teo Yu Siang and Interaction Design Foundation; str. 84: Start-up BW Elevator Pitch via Flickr; str. 88: Elitatt via Flickr.

Avtorji izvirnika: Margherita Bacigalupo, Lilian Weikert García, Yashar Mansoori, William O’Keeffe

Prevod in priredba: dr. Anton Polšak in Tomaž Kranjc

Urednik: dr. Anton Polšak

Strokovna redakcija slovenske priredbe: dr. Špela Bregač, mag. Apolonija Jerko, Tomaž Kranjc

Jezikovni pregled: dr. Špela Bregač

Oblikovanje: Simon Kajtna

Izdal in založil: Zavod Republike Slovenije za šolstvo

Predstavniki: dr. Vinko Logaj

Urednica založbe: Damijana Pleša

Grafična priprava: Abo grafika, d. o. o., zanj Igor Kogelnik

Spletna izdaja

Ljubljana, 2022

Publikacija je dosegljiva na www.zrss.si/pdf/Prirocnik_za_razvijanje_podjetnosti_EntreComp.pdf

Projekt POGUM - Krepitev kompetence podjetnosti in spodbujanje prožnega prehajanja med izobraževanjem in okoljem v osnovnih šolah



Zavod
Republike
Slovenije
za šolstvo



POGUM



PODVIG



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD

Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada

Projekt PODVIG - Krepitev kompetence podjetnosti in spodbujanje prožnega prehajanja med izobraževanjem in okoljem v gimnazijah

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID 108409603

ISBN 978-961-03-0691-7 (PDF)

»... v svetu, v katerem prevladujejo negotovost in kompleksni problemi, nas ustaljene poti in načrti omejujejo. Zato potrebujemo ljudi, ki bodo sposobni ustvariti lastne načrte. In ustvarjanje lastnih načrtov zahteva eksperimentalni pedagoški model.»

Juan Freire

Vsebina

Uvod	6
O knjigi	7
Načela	8
Izkušnje	8
Novost	9
Sprožilci	10
Refleksija	10
Okolje (ekosistem)	11
Sodelovanje	12
Drugi	12
Mentoriranje	13
Napredek	14
Metode	15
Učinkovanje	15
Oblikovalsko mišljenje	16
Metoda vitkega zagona	18
Projektno učenje	19
Igrivo eksperimentiranje	20
Učeča se skupnost	21
Orodja in tehnike	24
Orodja za spodbujevalce/mentorje	24
1 Načrtujte učno situacijo	24
2 Izobraževalni načrt	25
3 Načrt podjetnostne učne situacije	27
4 Ustvarite varno in spodbudno učno okolje	28
5 Izzivi na trgu	29
6 Načrt dela in časovnica	30
7 Pajkov diagram za spodbujanje podjetniškega učenja	31
8 Ustanovite podjetniško učno delavnico	32
9 Motivacijski gonilniki SAMN	33
10 Uskladite se z načeli EntreComp	35

Orodja za učence	37
1 Sodelovalno risanje obraza	37
2 Igranje s skritimi pravili	38
3 Seznam močnih področij	39
4 Pet pravil	40
5 Uokvirite zamisel ustvarjanja vrednosti	41
6 Pogled naokrog	42
7 Miselni vzorec	43
8 Guilfordove naloge alternativne uporabe	44
9 Naključne kombinacije	45
10 Možganska nevihta	46
11 Glasovanje z nalepkami	47
12 Šest klobukov mišljenja	48
13 Cilji SMART	49
14 Razumevanje uporabnikov	50
15 Obrazec za empatijo	51
16 Zlati krog	52
17 Osebe	53
18 Podjetniško platno	54
19 Posnetek okolja (trga)	55
20 Ekosistem (lokalno okolje)	56
21 Kartice za reševanje težav	57
22 Okvir (platno) poslovnega modela	58
23 Vitki okvir	59
24 Analiza SWOT	60
25 Analiza MoPTeR	61
26 Uporaba scenarija	62
27 Uporabnikova izkušnja	63
28 Prototip	64
29 Pitch deck/Elevator pitch	65
30 Obrazec P2P	66
31 Samorefleksija učnih dosežkov	67
32 Narišite svoj cvet EntreComp	68
33 Presoja za naprej	69

Uvod

Sprejetje evropskega okvira podjetnostnih kompetenc (EntreComp) pomeni verjeti, da se lahko vsi naučimo postati bolj podjetni. Pomeni tudi, da ko postajamo bolj podjetni – učenci, zaposleni, javni uslužbenci, menedžerji, vodje tretjih sektorjev oz. lastniki podjetij – lahko ustvarimo večjo vrednost za druge.

Pomeni verjeti, da podjetnost/podjetništvo ni samo ustvarjanje uspešnega podjetja, temveč je kompetenca, ki nam omogoča izboljšanje okolja, v katerem živimo; in to z reševanjem starih in novih težav/vprašanj, z reševanjem nezadovoljenih potreb in ambicij, s spopadanjem z znanimi in novonastajajočimi izzivi, kot je npr. doseganje ogljično nevtralnega gospodarstva; z izkoreninjenjem revščine ali čiščenjem plastike iz oceanov. Okvir EntreComp je orodje za vsakega, ki želi drugim pomagati razviti potencial za pozitiven vpliv na kar koli, kar počnemo kot podjetniki, aktivni državljani in zaposleni v javnem, zasebnem ali tretjem¹ sektorju. Podjetnost opisuje kot širok nabor kompetenc, ki jih je mogoče uporabiti v različnih kontekstih za ustvarjanje vrednosti za druge. EntreComp je opisni okvir, ki ne predpisuje, kako naj takšne kompetence mislimo ali jih poučujemo. Od svoje objave je bil široko sprejet; več kot 70 primerov uporabe je zbranih v priročniku EntreComp into Action², v poročilu EntreComp at Work je dodanih še deset³. Nadaljnje raziskave so izpostavile nekatere izzive, s katerimi se akterji srečujejo v podjetniškem svetu, prav tako pa tudi nekatere metode in orodja, ki jih uporabljajo za premagovanje težav, ki jih imajo pri vzpostavljanju praktičnih podjetniških izkušenj.

¹ Pod tem terminom razumemo nevladne, neprofitne, humanitarne, prostovoljske organizacije in združenja; npr. društva, zavodi ipd.

² McCallum E., Weicht R., McMullan L., Price A., (2018) EntreComp into Action: get inspired, make it happen (M. Bacigalupo & W. O’Keeffe Eds.), Luxembourg: Publication Office of the European Union; EUR 29105 EN; doi:10.2760/574864, <https://europa.eu/!fb73BK>

³ McCallum, E., McMullan, L., Weicht, R. and Kluzer, S. EntreComp at Work. (2020) The European Entrepreneurship Competence Framework in action in the labour market: a selection of case studies. (M. Bacigalupo Ed.), Luxembourg: Publication Office of the European Union; 30228 EN; doi: 10.2760/673856

0 knjigi

Priročnik je namenjen učiteljem in drugim spodbujevalcem⁴ učenja; tudi trenerjem, delodajalcem in službam za zaposlovanje, ki podpirajo potrebe odraslih. Knjigo lahko uporabljamo v številnih okoljih: pri razvijanju podjetnostnih kompetenc pri odraslih, da bi povečali njihove možnosti za zaposlitev in izboljšali usposobljenost glede na spreminjajoče se potrebe trga dela, pri napredovanju v karieri, podpori akterjem, ki se ukvarjajo s spremembami, in tudi pri ustanavljanju oz. zagonu podjetij znotraj ali zunaj obstoječih dejavnosti. Knjigo lahko uporabljajo zasebniki, javni uslužbenci in delujoči v t. i. tretjem sektorju. Njen namen je pri oblikovanju ter lažjem in smiselnejšem načrtovanju podjetniških učnih dejavnosti pomagati tudi moderatorjem neformalnega učenja, ki delujejo zunaj izobraževalnega sistema.

Nobena podjetniška učna dejavnost ni enaka drugi, niti ne obstaja algoritem za popolno učno situacijo. Tudi ko je format opredeljen, ima vsaka učna skupina svoje okoliščine in spodbujevalec se bo moral temu prilagoditi ter okoliščine kar najbolje izkoristiti. Priročnik torej ni vodnik po postopkih; bralcu bolj zagotavlja izbiro orientacijskih orodij za eksperimentiranje in pristopov za razvijanje podjetnosti.

V priročniku je predstavljenih **devet načel**, ki jih mora spodbujevalec upoštevati pri oblikovanju podjetniškega poučevanja in učenja.

V priročniku so opisane tudi **tri** priljubljene **podjetniške** in **tri pedagoške metode**, ki jih je mogoče prilagoditi za učenje oz. razvijanje podjetnosti.

Metode za razvijanje podjetnosti poudarjajo ustvarjanje vrednosti za druge. Vzpostavljajo logiko, ki strukturira misli in ukrepanje s predpisovanjem korakov in ponujanjem orodij, ki jih uporabljamo v vsaki fazi podjetniškega procesa. Metode temeljijo na raziskavah, teoriji in praksi resničnih podjetnikov.

Cilj pedagoških metod je učitelje usmerjati k razvoju kompetenc iz okvira EntreComp, vključno z vztrajnostjo, odpornostjo, samoučinkovitostjo, ustvarjalnostjo, timskim delom in občutljivostjo za etičnost in trajnostni vidik. Vse kompetence ciljajo v smer spodbujanja učenja z izkušnjami, tako da se učenec ponudi nekaj, kjer lahko ukrepajo. Metode temeljijo na poizvedovanju in odkrivanju, s tem pa spodbujajo prožno miselnost.

Seznam metod ni dokončen, bralcu ponuja alternativne pristope za raziskovanje, kombiniranje in eksperimentiranje. Kot pomoč za strukturiranje praktične izkušnje ustvarjanja vrednosti, s čimer bi učenci postali bolj podjetni, je mogoče vsako metodo prilagoditi devetim načelom, ki so opisana v tej publikaciji.

Da bi spodbujevalci učenja pri oblikovanju različnih učnih dejavnosti za razvijanje podjetnosti učence še lažje podprli, so v zadnjem delu priročnika naštetih viri, predloge in orodja za pomoč.

Priročnik je namenjen učnim vajam pri načrtovanju praktičnih podjetniških izkušenj tistim, ki nimajo ali pa imajo zelo malo izkušenj. Temelji na poskusih, vztrajnosti in izkušnjah uporabnikov okvira EntreComp.

4 Angl. facilitator; spodbujevalec, moderator, mentor, trener idr.

Načela

Poglavje predstavlja devet načel, ki spodbujevalca vodijo v procesu oblikovanja, izvajanja in spremljanja podjetniških učnih izkušenj.

Načela pomagajo učiteljem, da učencem pomagajo ustvarjati praktične podjetniške izkušnje, ki omogočajo razvijanje kompetenc podjetnosti.

Izkušnje

Načrtujte podjetniške učne izkušnje

Podjetnost je individualna in kolektivna sposobnost ukrepanja glede na priložnosti in zamisli za ustvarjanje vrednosti zase in za druge. Vrednost, ki nastane s podjetnim delovanjem, je lahko kulturna, družbena, čustvena, okoljska ali gospodarska. Podjetno delovanje lahko privede do ustanavljanja podjetij, do inovacij v javnem sektorju ali do delovanja »navadnih« ljudi za spodbujanje družbenih sprememb.

Podjetništvo⁵ je torej usmerjeno v ukrepanje, razvijanje podjetnosti pa mora temeljiti na praktičnih podjetniških izkušnjah. Razvoj kompetenc podjetnosti je veliko več kot učenje o podjetništvu in sloni na moči učenja z ustvarjanjem vrednosti. Okvir EntreComp označuje, da je kakršna koli pobuda za ustvarjanje vrednosti priložnost za učenje; izkustveno učenje pa je ena od kompetenc, zaradi katere smo podjetni.



Pri oblikovanju podjetniške učne dejavnosti je torej ključno ustvariti okvir za delovanje in vzpostaviti pravo vzdušje za eksperimentiranje, za prilagajanje in ustvarjanje priložnosti (tudi) za neuspeh, razmislek in okrevanje. Kadar je le mogoče, je to treba storiti v resničnem okolju. Pri tem je pomembno, da učenec⁶ s številnimi ponovitvami nekega postopka preizkuša zamisli in postopoma ugotavlja, kaj deluje in kaj ne.

⁵ V tej publikaciji uporabljamo termina podjetnost in podjetništvo glede na sobesedilo. V nekaterih zvezah je bolj smiselno uporabiti termin podjetništvo, če je mišljeno podjetniško okolje, če pa gre za širše razumevanje pojma z vidika splošnih človekovih lastnosti, pa uporabljamo termin podjetnost.

⁶ V tej publikaciji je kot učenec poimenovan vsak, ki je v učnem procesu v vlogi učečega se ne glede na spol, starost oz. raven izobraževanja.

Novost

Osredotočite se na ustvarjanje nove vrednosti

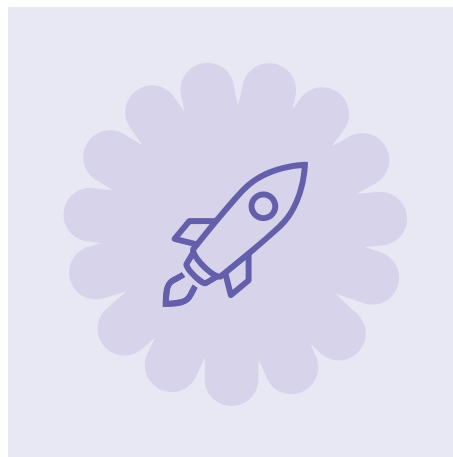
Podjetniško⁷ učenje se vedno začne pri problemu, za katerega rešitev še ni znana, poleg tega pa je pogosto tudi slabo opredeljen.

Končni cilj podjetniškega procesa je ustvarjanje nove vrednosti. Učenje, da postanejo podjetni, od učencev zahteva, da raziščejo načine za ustvarjanje nove vrednosti. Novost razumemo kot kontinuum, ki sega od novega za posameznika do novega za svet. Podjetniško učenje se lahko zgodi z razvijanjem rešitev, ki so za posameznika ali projektno skupino nove.

Ustvarjanje nove vrednosti za druge ni linearni postopek in ga tudi ne bi smeli tako obravnavati. Gre za raziskovanje, ki zahteva ustvarjalnost, sposobnost spoprijemanja z dvoumnostjo, negotovostjo in tveganjem ter učenje iz izkušenj, kar so tri kompetence iz okvira EntreComp.

Namesto da dajete navodila po korakih ali izberete idealno kombinacijo tehnik za ustvarjanje zamisli, morate kot spodbujevalec razmišljati o novostih, do katerih bodo učenci prišli skozi številne cikle, ki lahko vključujejo ustvarjanje večnamenskih zamisli, testiranje zamisli s predvidenimi strankami oz. uporabniki, zavračanje, kombiniranje, oblikovanje prototipov in nadaljnji razvoj zamisli.

Prav tako morate skrbno načrtovati, kako ustvariti spodbudno učno okolje, ki podpira ustvarjanje in odkrivanje novih zamisli, in ki vidi zastoje in občasne neuspehe kot priložnost za učenje.



⁷ Učenje, kjer posnemamo podjetniško situacijo.

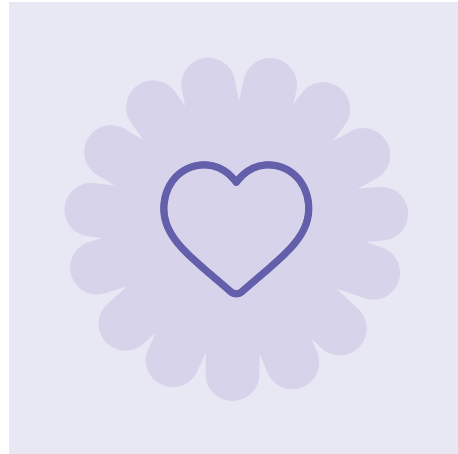
Sprožilci

Sprožite čustveno učenje

V učnih procesih so vedno prisotna čustva, zlasti v tistih, kjer morajo učenci sodelovati, da se soočijo z nejasnimi problemi, nepričakovanim razvojem dogodkov ali so v časovni stiski. Eksperimentalna narava podjetniškega učenja vključuje tudi čustveno razsežnost, ki jo je mogoče izkoristiti. Dokazi kažejo, da obravnavanje čustvene plati učenja prinaša napredek; lahko poveča samoučinkovitost, podjetniško strast in gradi podjetniško identiteto.

Načrtujte priložnosti za učenje kot dogodke in procese, ki imajo čustveno težo in učence izpostavljajo spopadanju z dvoumnostjo, negotovostjo in tveganjem, kar je ena od kompetenc okvira EntreComp. To lahko storite z zahtevnimi nalogami,

- ko morajo učenci zapustiti učilnico in sodelovati s predvidenimi uporabniki ali kupci, s podporniki ali morebitnimi motilci njihovih zamisli, ki v proces vnašajo negotovost;
- ko morajo delati v skupinah ali
- ko so pod časovnim pritiskom.



Refleksija

Z refleksijo naredite učenje vidno⁸

Podjetniško učenje je samo po sebi izkustveno, toda da bi se izkustveno učenje v resnici zgodilo, moramo razmisliti o izkušnji. Refleksija nam omogoča, da se učimo, izpopolnjujemo predpostavke in izboljšujemo zamisli na vsakem koraku učnega procesa. S pomočjo refleksije lahko iz vsake učne situacije izvlečemo splošna načela, ki jih za nadaljnje učenje lahko uporabimo v novih učnih situacijah.

Refleksija spodbuja metakognicijo, to je sposobnost razumeti lastne miselne procese, vključno s procesom učenja. Večja ozaveščenost o svojih prednostih in slabostih (ne glede na to, ali gre za posameznika, tim; kreativnega misleca, odpornega posameznika⁹ itn.) pomaga pri samouravnavanju učenja.



⁸ Glej npr.: Hattie, J. (2011): Visible Learning for Teachers. London: Routledge.

⁹ Lastnost posameznika, da je znova vesel in uspešen, ko se mu je zgodilo nekaj slabega ali težkega. Glej npr.: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/resilient>.

Kot vzgojitelj/učitelj lahko vključite refleksijo, da ponavljate kroge odkrivanja, zamišljanja rešitev ter preizkušanja v učnem procesu, in tudi tako, da morajo učenci, posamezno ali v skupinah, razmišljati o svojih učnih izkušnjah. Razmišljanje lahko izkažejo pisno ali ustno. S takšno samorefleksijo njihovi učni rezultati postanejo vidni. To prispeva k večji samozavesti, kar je ena od kompetenc okvira EntreComp.

Okolje (ekosistem)

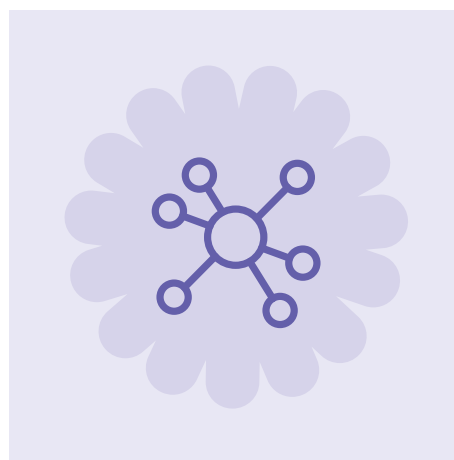
Povežite se s širšim okoljem

Podjetništvo je družbeni proces, ki je vključen v določeno skupnost. Podjetniško okolje (ekosistem) je niz medsebojno odvisnih akterjev v taki skupnosti, ki skupaj in soodvisno tvorijo osnovo za produktivno podjetništvo. To so lokalna podjetja, nevladne organizacije, društva idr. Takšni subjekti predstavljajo resnične in izjemne izzive, izkušnje in primere kot vir za učenje.

Povabite lahko predstavnike (lokalnega) okolja, da učencem predstavijo izzive, ki jih imajo, ali pa naj ti predstavniki pripravijo napotke za razvoj projekta. Povezovanje učne izkušnje z okoljem daje boljši vpogled v okoliščine in omogoča prepoznavanje ključnih akterjev. Ti lahko pomagajo pri prehodu zamisli k dejanjem, pri vključevanju virov za uresničevanje zamisli, vključno z informacijami, kompetencami in strokovnim znanjem, česar lahko učencem manjka. Če pride do neuspeha, to lahko pomaga učencem razumeti, da je neuspeh del učnega in podjetniškega procesa, s čimer krepijo motivacijo in vztrajnost; to pa sta dve kompetenci iz okvira EntreComp.

Z omogočanjem interakcije učencev z zunanjim svetom spodbujate učenje z vključevanjem drugih in kako naj svoje izkušnje in znanje prenesejo v nove situacije. Izkustveno učenje je ena od 15 kompetenc iz okvira EntreComp.

S sodelovanjem z lokalnim okoljem učenci postanejo njegov del. Na začetku imajo morda z njim rahel stik, med učenjem in sodelovanjem z drugimi pa povečujejo svojo zavzetost in strokovno znanje. Tako krepijo stik z okoljem in ga bolj razumejo, pri samouravnavanju učenja postopoma postajajo bolj samostojni.



Sodelovanje

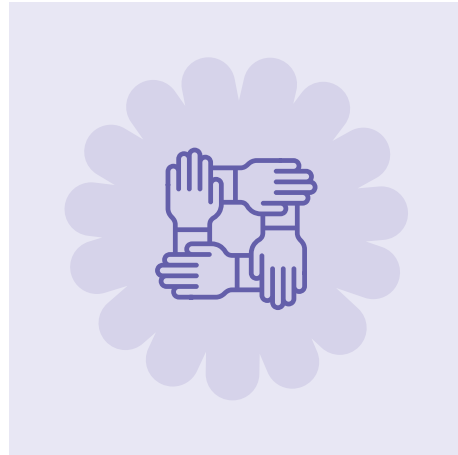
Promovirajte sodelovanje

Ljudje zelo redko delajo sami, izolirano. To še toliko bolj velja za podjetniško učenje. Podjetnost je individualna in kolektivna kompetenca. Pri ustvarjanju vrednosti za druge je treba komunicirati z drugimi in jih vključiti v postopek soustvarjanja.

Sodelovanje nasploh oz. sodelovanje pri plodnih skupinskih dejavnostih in timskem delu v podjetniški učni izkušnji lahko izzove in razvije raznolikost znanja, spretnosti in stališč.

Sodelovanje je samostojna podjetnostna kompetenca. Zahteva sposobnost poznavanja in spoštovanja drugih, razvijanje empatije in čustvene inteligence, da se prilagodimo drugim, da aktivno poslušamo in vključujemo prispevke drugih, kar vse je pomembno, da se lahko oblikuje tim za doseg skupnega cilja. Sodelovanje omogoča učinkovito delo v skupinah, širjenje mreže in povečevanje vpliva.

Spodbujanje učencev k skupnim nalogam razvija kompetenco sodelovanja, opredeljeno v okviru EntreComp, hkrati pa vključuje čustvene sprožilce, ki učenje lahko pospešijo.

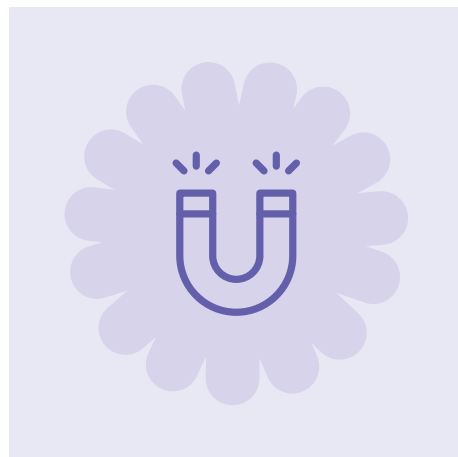


Drugi

Vključevanje drugih

Razvijanje podjetnosti stremi k ustvarjanju vrednosti. Pedagogika ustvarjanja vrednosti od učencev zahteva uporabo novega ali obstoječega znanja, spretnosti in stališč za ustvarjanje koristnega za druge (za vsaj eno zainteresirano stran zunaj njihove skupine). Ustvarjena vrednost je lahko gospodarske, socialne, kulturne, okoljske, čustvene ali kakšne druge vrste.

Če želite ustvariti nekaj vrednega za nekoga drugega, potrebujete empatijo, torej morate biti sposobni stopiti v kožo drugih, razumeti njegove težave, sprejeti njihova stališča in jih vključiti v postopek ustvarjanja vrednosti. V okviru EntreComp je empatija eden od učnih rezultatov, vključena je v kompetenco *Vključevanje drugih*.



Ko učenci izberejo predlagani problem ali pa ga izberejo zaradi lastne radovednosti, motiva in strasti, je pomembno, da jih usmerjate k sodelovanju z drugimi. Tako lahko problem vidijo z drugega zornega kota in ga (pre)oblikujejo na nov način. Spodbudite jih k tesnemu sodelovanju s tistimi, za katere

pričakujete, da bodo imeli koristi od procesa ustvarjanja vrednosti; oni pa vam lahko pomagajo zbirati ključne informacije, odkrivati priložnosti in zbirati povratne informacije o zamislih. Upravičenci, uporabniki ali kupci lahko zagotovijo zelo uporabne vpogleda v kateri koli fazi procesa; lahko dajo povratne informacije ali pa postanejo sooblikovalci, t. j. enakovredni partnerji v skupnem procesu spreminjanja zamisli v dejanja.

Mentoriranje

Bodite mentorji učencem

Kot spodbujevalec razvijanja podjetnosti pri odraslih morate izvesti več kot le dejavnosti, s katerimi uresničujete cilje, predpisane v učnem načrtu. Ustvariti morate priložnosti, da učenci samostojno razvijajo in uravnajajo svoje učenje. Namesto, da razmišljate o tem, katere naloge morate načrtovati, da bi dosegli učne rezultate, razmišljajte o tem, kako postati mentor učencem. Skušajte zmanjšati njihovo odvisnost od vas kot učitelja. Učenci naj se opirajo na svoje izkušnje, prevzamejo nove vloge in se učijo iz njih takoj, ko se soočijo z novimi situacijami.

Razvijajte samoučinkovitost učencev kot mentor in ne kot predavatelj, kar posledično krepi njihovo sposobnost spoprijemanja z negotovimi, dvoumnimi in zapletenimi situacijami, hkrati pa ob ustvarjanju vrednosti krepi tudi samouravnavanje učenja.

Popolnega mentorja ni. Vsak mora razviti svoj pristop, slediti interesom, strastem in željam učencev po ustvarjanju vrednosti. Začnete lahko z majhnimi koraki, tako da svoje poučevanje postopoma odpirate, da učenci projekte vse bolj vodijo sami, omogočate jim več svobode. Pri tem vam lahko pomaga model napredovanja EntreComp, ki se nanaša na razumevanje razvoja avtonomije učencev.



Napredek

Z različnimi metodami ocenite napredek

Razvijanje podjetnosti je zapleten pojav, pri katerem ima vsak učenec drugačne izkušnje, oblikovane s svojimi interesi, težnjami, čustvi in ravniyo usposobljenosti. Učenje podjetnosti je umeščeno v družbeni kontekst, kjer učni proces oblikuje sodelovanje z drugimi.

Ocenjevanje razvijanja podjetnosti ni lahko delo. Ocenjevanje, ali je učenec dosegel tisto, čemur je bila namenjena podjetniška učna situacija, v celoti morda niti ni možno. Pri razvijanju podjetnosti ni standardiziranih testov za lažjo uvrstitev (ovrednotenje) učenčeve uspešnosti. Kadar učenje poganja radovednost učencev, se lahko osredotočite na opazovanje, kako se pri razvijanju podjetnosti soočajo z izzivi, in jim pomagajte razmisliti o lastni uspešnosti.



Ocena, kako učenci izpolnjujejo naloge, ni edini način za presojo napredka. Reflektivno učenje temelji na individualni ali kolektivni refleksiji učencev ter spodbuja samouravnavanje učenja in prožno razmišljanje (angl. *growth mindset*). Pri vrstniškem ocenjevanju učenci ocenjujejo drug drugega, kar prispeva k njihovi sposobnosti upoštevanja dragocene kritike drugih in dajanja konstruktivne povratne informacije.

Če pri razvijanju podjetnosti želite učencem pomagati napredovati, morate biti odprti za nepričakovano, za odgovore/rešitve, ki vas presenetijo, in ne le za odgovore, ki ustrezajo vnaprej določenim pričakovanjem. Opisi učnih rezultatov iz okvira EntreComp vam lahko pomagajo uskladiti učno dejavnost z vprašanji (samo)ocenjevanja, ki vas in učence vodijo k ocenjevanju kot učenju (angl. *assessment as learning*), in ne k ocenjevanju učenja (angl. *assessment of learning*).

Ni pristopa, ki bi ustrezal vsem potrebam. Vseživljenjsko učenje zajema širok spekter učnih situacij in okoliščin z različnimi značilnostmi. Če začnete z okvirom EntreComp, se zavežite, da boste svoje učence podpirali pri razvoju njihovih kompetenc podjetnosti, a se pri tem ne omejite z nobenim posebnim načinom.

V tem poglavju je predstavljenih šest metod: tri prihajajo iz podjetniške, tri iz pedagoške prakse. V literaturi jih najdete še veliko več. Vsaka metoda se osredotoča drugam, a z vsako je mogoče spodbujati podjetnostne kompetence. Ob upoštevanju 15 kompetenc, opisanih v okviru EntreComp, in devetih načel, predstavljenih v prejšnjem poglavju, izberite način, ki vam najbolj ustreza.

Metode

Učinkovanje

Učinkovanje (angl. *effectuation*) temelji na razumevanju ljudi kot ustvarjalcev priložnosti, kar ima za posledico predpostavko, da je priložnost mogoče nadzorovati in/ali ustvarjati. Prvotno je bilo mišljeno kot niz izkušenj pridobljenih načinov ali metod za reševanje problemov, ki jih uporabljajo izkušeni podjetniki za razvoj novih podvigov. Pri učinkovanju gre bolj za nadzor priložnosti kot za njeno napovedovanje.

Dejanja podjetnikov se dogajajo v družbenem procesu. Podjetniki se osredotočajo na rezultate, ki jih je mogoče doseči z razpoložljivimi sredstvi. Za učinkovanje so bistvenega pomena zainteresirane strani. Stalna interakcija zainteresiranih strani je pomembna za oblikovanje ciljev, združevanje ali re-kombiniranje virov in ustvarjanje izdelkov ali storitev, kar so lahko nove zamisli, nova podjetja, nove organizacije, novi trgi oz. nove institucije.

Hrbtenico učinkovanja tvori pet načel.

1. Ne čakajte na popolno priložnost. Mobilizirajte vire, ki jih imate na voljo in začnite s spraševanjem, kdo ste, kaj veste in koga poznate.
2. Podjetništvo je negotova zadeva. Omejite tveganje z oceno, koliko si lahko privoščite izgubiti.
3. Ustvarjanje nečesa novega je polno presenečenj. Sprejmite presenečenje in se prilagodite. Poskusite ga uporabiti kot potencialno prednost.
4. Uresničitev zamisli je pogosto družbeni napor. Zmanjšajte negotovost z oblikovanjem partnerstev s posamezniki in organizacijami.
5. Vsega ni mogoče nadzorovati. Osredotočite se na dejavnosti, ki jih lahko nadzorujete, namesto da se ukvarjate z neznano priložnostjo.

KAJ NAM METODA OMOGOČA?

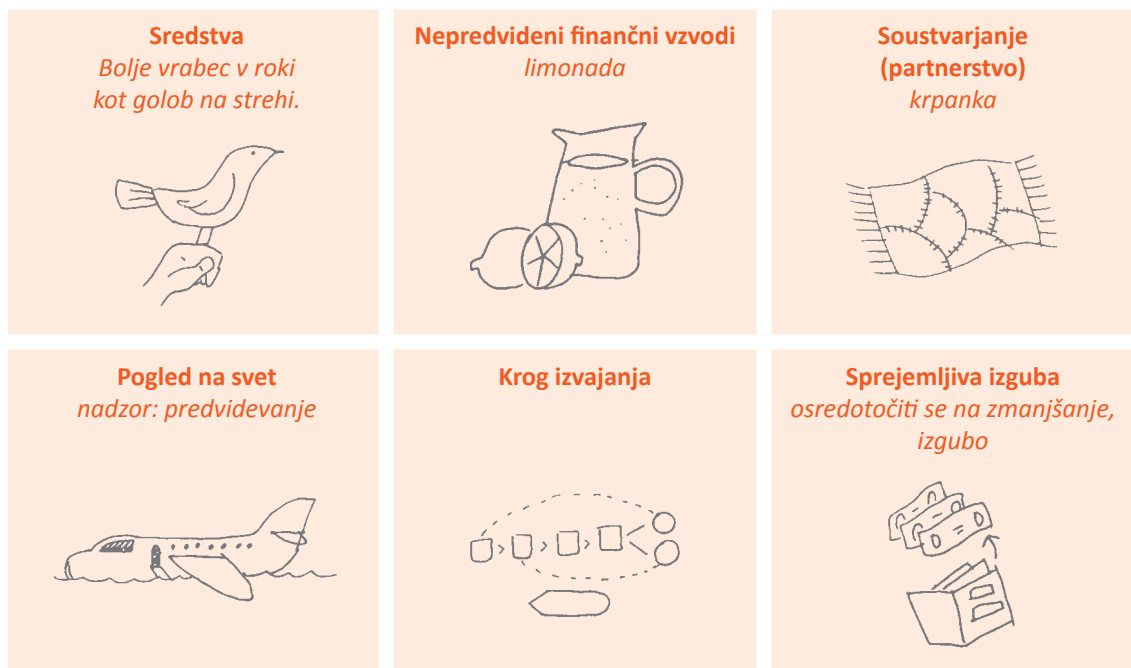
Ko gre za razvijanje podjetnosti, je učinkovanje lahko v pomoč, saj omogoča spirale delovanja in refleksije, kar vodi tako do izboljšanja zamisli kot učenja. Podjetniški proces ni ravna pot do jasno opredeljenega cilja. Je postopek določanja smeri in sprejemanja prednosti dogodkov iz okolja, prilagajanje in učenje tega, kako se stvari razvijajo.

Učinkovanje namiguje, da naj učenci izkoristijo vire (svoje izkušnje, kompetence, omrežja), ki jih imajo pri roki, in se od tam širijo skozi ponavljajoče se kroge. To jim omogoča učenje z eksperimentiranjem. Če upoštevamo načelo še možnih izgub, naj učenci napredujejo po majhnih korakih, ki jih lahko nadzorujejo. Pri tem se lahko sproti učijo, kaj deluje in kaj ne. Učinkovanje spodbuja samozavedanje in samoučinkovitost. Odvisno je od izvedljivosti zamisli oz. pobude, kar je bistveno pri oblikovanju priložnosti in nadzoru rezultatov.

Učinkovanje učencem omogoča, da razvijajo vse kompetence iz okvira EntreComp, osredotoča pa se zlasti na področji *Viri* in *K dejanjem*.

ORODJA

Učinkovanje lahko podprete s številnimi orodji, na primer s popisom virov (*means inventory*), predlogo za oceno še sprejemljive izgube in učinkovitimi vprašanji za odkrivanje razpoložljivih virov. Ta orodja lahko pomagajo pri oceni tveganj, ki so vključena v dejavnosti ustanavljanja podjetij, vodijo oblikovanje mreže zainteresiranih strani in informirajo, kako nadzorovati rezultate posameznih dejanj.



Več: <https://www.effectuation.org/>

Oblikovalsko mišljenje

Po tej metodi sprva opredelimo težavo, ki jo imajo uporabniki, jo skušamo poglobljeno razumeti in ustvariti možno rešitev, nato jo preizkusimo in razmislimo o rezultatih. Skozi postopek ustvarjanja, preizkušanja in učenja začetne zamisli izboljšujemo in spreminjamo v ustrežnejše. Oblikovalsko mišljenje¹⁰ je ponavljajoča, nelinearna in na človeka usmerjena praksa. Izkorišča vpoglede, zbrane v interakciji z uporabniki, da bi povežalo njihove potrebe z izvedljivo rešitvijo. Namen oblikovalskega mišljenja je rešiti navzkrižje med zanesljivostjo in veljavnostjo, izkoriščanjem in raziskovanjem ter med analitičnim in intuitivnim razmišljanjem.¹¹



¹⁰ Kot sopomenka za dizajnersko, snovalsko mišljenje, tudi pristop; angl. Design Thinking.

¹¹ Martin, R. (2009). The design of business. Boston, MA: Harvard Business School.

Oblikovalsko mišljenje temelji na petih poudarjenih korakih.

1. Vživite se v težavo uporabnikov.
2. Podrobno določite težavo z združevanjem razpoložljivih razpršenih informacij.
3. Kombinirajte različne možne rešitve problema z domiselnimi vpogledi in ustvarite kar najširši možni nabor zamisli.
4. Izvedite prvo rešitev (naredite prototip) za prepoznavanje novih poti in iskanje prednosti in slabosti.
5. Preizkusite prototip tako, da pridobite povratne informacije končnih uporabnikov.

KAJ NAM METODA OMOGOČA?

Oblikovalsko mišljenje ponuja učencem veliko načinov, kako razmišljati glede na to, za koga ustvarjajo vrednost. Osredotočeni smo na razumevanje tega, kdo bo uporabnik tega, kar bomo ustvarili in v kakšnem obsegu. Oblikovalsko mišljenje spodbuja samoučinkovitost; izvajalcem daje samozavest, saj lahko izzive spreminjajo v priložnosti za oblikovanje in ukrepanje.

Učitelju oz. spodbujevalcu učenja metoda ponuja postopek in veliko mero optimizma, s čimer lahko oblikuje boljše učne izkušnje za učence – ne glede na omejitve, s katerimi se srečuje. Oblikovalsko mišljenje dojema neuspeh kot del procesa in učitelje nagovarja, da se učijo na svojih napakah in se domislijo novih zamisli, pridobijo povratne informacije in jih izboljšajo v vsakem krogu.

Oblikovalsko mišljenje omogoča učencem, da razvijajo vse podjetnostne kompetence, poseben poudarek pa daje *Zamislim in priložnostim*.

Metodo lahko učitelji delijo s svojimi učenci, pri čemer učitelj v vlogi oblikovalca učnega procesa uporablja enake korake kot učenci, ki obravnavajo svoj izziv ustvarjanja vrednosti.

ORODJA

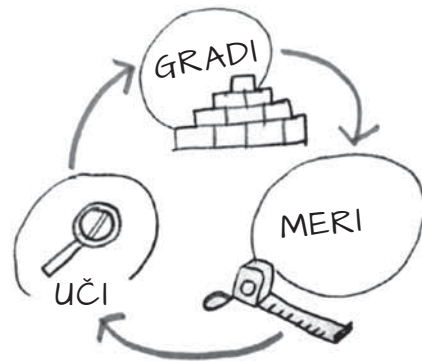
Zagovorniki oblikovalskega mišljenja ponujajo paleto orodij, ki mdr. vključujejo:

- **fizične prototipe** – to so fizične predstavitve zamisli, namenjene preizkusu;
- **intervjuje uporabnikov**, katerih namen je pridobiti informacije neposredno od uporabnikov;
- **diagram poteka inovacij**, ki vsebuje podroben pregled različnih faz inovacijskega procesa z izpostavitvijo dejavnosti, zahtev in ciljev;
- **lestvico vprašanj** – tehniko spraševanja, ki omogoča, da se pri razgovoru upoštevajo različni vidiki;
- **zemljevid potovanja**, ki je sintezna predstavitev interakcije uporabnikov s storitvijo po korakih;
- **2 x 2 matrico** – orodje za podporo odločanju, kjer so možnosti narisane na štiri kvadrante matrice;
- **Čarovnika iz Oza**, raziskovalno orodje, kjer uporabniki v celoti komunicirajo z računalniškim sistemom, ki ga delno ali v celoti upravlja neviden človek, medtem ko uporabniki verjamejo, da je sistem samostojen.

Več: <https://www.ideo.com/post/design-thinking-for-educators>

Metoda vitkega zagona

Metoda vitkega zagona (angl. *the lean startup method*) je sklop praks za pomoč podjetnikom, kako povečati verjetnost za izpeljavo uspešnih podvigov. Metoda, navdihnjena z načeli vitke proizvodnje (tj. izogibanje odpadkom in optimizacija porabe virov), temelji na spoznanju, da čeprav so naše predpostavke lahko napačne, jih je s ponovnim preizkušanjem mogoče izboljšati. Z večkratnim preizkušanjem ali namenskim eksperimentiranjem pridobimo vpoglede, kako, glede na vire negotovosti, te zmanjšati.



Vpoglede zbiramo v tesnih in stalnih interakcijah s sedanjimi in potencialnimi strankami. Uporabljajo se za preverjanje ali razveljavitev ključnih predpostavk.

Skozi procesni model, imenovan zanka »gradi-meri-uči«, metoda vitkega zagona zagovarja tri korake:

1. Zamisel razdelite na sestavne dele in jih preslikajte v predpostavke, ki jih je mogoče preizkusiti. Zgradite najbolj preprost izdelek (prototip) (angl. *Minimal viable product*)¹², da omogočite zbiranje povratnih informacij o prototipu.
2. Preizkusite prototip z uporabniki in objektivno analizirajte rezultate poskusov za potrditev ali razveljavitev ključnih predpostavk.
3. Učite se iz rezultatov in izboljšajte naslednji krog poskusov.

KAJ NAM METODA OMOGOČA?

Metoda vitkega zagona je učenje z izkušnjami, tako da zamisli spremenimo v prototipe in jih ponavljajoče preizkušamo s predvidenimi uporabniki (bodočimi strankami). Temelji na eksperimentiranju v resničnem življenju in pridobivanju povratnih informacij ter s preizkušanjem rešitev, da ugotovimo, kaj deluje in kaj ne. Izdelava prototipov, testiranje in preoblikovanje tvori podjetniško učno pot, skozi katero lahko učitelj vodi učence, učenci pa lahko kadar koli samouravnajo svoje učenje in začnejo nov postopek ustvarjanja vrednosti.

V primerjavi z drugimi metodami pristop vitkega zagona najbolj podpira področje kompetenc *K dejanjem*.

ORODJA

Zagovorniki metode vitkega zagona predlagajo števila uveljavljena orodja. Ta orodja mdr. vključujejo:

- **razvojni okvir strank**, ki je sestavljen iz štirih korakov v zvezi s kupcem (odkrivanje, potrjevanje in ustvarjanje strank ter ustanovitev podjetja);
- **hitro izdelavo prototipov** – zbirko tehnik, ki se uporablja za hitro izdelavo po zamisli zasnovega fizičnega ali navideznega modela;
- **živahno razvijanje programske opreme** (*agile software development*) – zbirko načel, kot so kratke povratne zanke in prilagajanje krogov, ponavljajočih, postopnih in evolucijskih procesov z osredotočenjem na kakovost.

¹² Najbolj preprost izdelek oz. prototip je različica izdelka z najmanjšim naborom funkcij, ki je zasnovan, da podjetnikom pomaga pri vpogledu in to, da potrdijo ali ovržejo svoje predpostavke.

Druga orodja, kot so ciljni poskusi, razgovori s strankami, fizični prototipi, »vratarji« (angl. *concierge*)¹³, »A/B« preskusi¹⁴ in preskusi »ponarejenih vrat«¹⁵, so namenjena hitremu zbiranju povratnih informacij in ugotavljanju napredka pri postopkih.

Več: <http://www.learningstartup.org/>

Projektno učenje



Projektno učenje je uveljavljen pedagoški pristop, ki skuša spodbuditi radovedne učence k aktivnemu vključevanju v projekte v resničnem svetu. Inštitut Buck (*Buck Institute for Education*) ponuja model za projektno učenje na podlagi naslednjih elementov:

1. Oblikujte vprašanje, težavo ali izziv, na katerega želite odgovoriti. Učni proces oblikujte kot projekt za reševanje zahtevnih problemov.
2. Nadaljujte s spraševanjem. Učence vključite v trajno (neprestano) preiskovanje, ki temelji na postavljanju vprašanj, zbiranju informacij, kombiniranju pristopov, ki problem naslavljajo skozi celoten projekt.
3. Prizadevajte si za verodostojnost. Učenje naj se dogaja v resničnem kontekstu, kjer projekt ustvarja resnično vrednost za druge in temelji na tem, kar je učencem mar.
4. Spodbujajte samostojnost učencev. Če želite udeležence vključiti v projekt, je pomembno, da jim projekt nekaj pomeni, da ga lahko oblikujejo in sami sprejemajo odločitve o tem, kako pristopajo k njemu, kako organizirajo svoje delo in svoj tim.
5. Spodbujajte razmišljanje. Projektno učenje poudarja samostojno učenje, ki temelji na refleksiji učencev (podprto s strani učiteljev/mentorjev/moderatorjev) o procesu: o ovirah, o informacijah, ki jih primanjkuje za nadaljevanje, in o oblikovanju strategije za njihovo premagovanje.
6. Dajajte, spodbujajte in zbirajte povratne informacije. Učenci naj dajejo, prejemajo in uporabljajo povratne informacije za izboljšanje svojih zamisli in postopkov, da lahko preidejo k dejanjem.
7. Delite rezultate z javnostjo. Del avtentičnosti projektnega učenja temelji na tem, da morajo učenci predstaviti svoje delo javnosti.

13 *Concierge minimum viable product* je metoda, kjer izdelek, ki zadosti našim minimalnih zahtevam, nadomestimo z osebo (glej npr.: What's a Concierge MVP? How Do You Build One? <https://www.shortform.com/blog/concierge-mvp/>).

14 Vzoredno testiranje dveh rešitev oz. proizvodov, da ugotovimo, kateri je ustrežnejši oz. boljši.

15 Preverjanje ponarejenih vrat je namenjeno hitri potrditvi zamisli (lahko gre za izdelek, storitev ali funkcijo): uporabnikom pokažemo možnost, ki dejansko ne obstaja. Ko uporabnik izvede dejanje (kliki, registri itd.), sistem uporabniku sporoči, da ta funkcija ali izdelek/storitev še ni na voljo.

KAJ NAM METODA OMOGOČA?

Učenci se ne učijo ustvarjalnosti, odkrivanja priložnosti ali dela z drugimi iz knjig oz. učbenikov. Te kompetence pridobijo tako, da zamisli, ki rešujejo probleme, spremenijo v oprijemljive rešitve. Projektno učenje lahko kombiniramo z devetimi načeli iz okvira EntreComp, ki hkrati ponuja primeren pristop za promocijo in razvijanje vseh podjetnostnih kompetenc.

ORODJA

Projektno učenje lahko izvedemo z različnimi orodji, od katerih številna izhajajo iz vedno večjega »tehnološkega izobraževalnega prostora«. Video predstavitev, vključevanje uporabnih modelov za vodenje operacij, določanje konkretnih ciljev, hkrati pa omogočanje njihovih sprememb, uporaba elektronskih zbirk podatkov, uporaba fizičnih in spletnih pripomočkov za vadenje, skupinske učne (procesne) metode, samoocenjevanje in vrstniško ocenjevanje, spletni miselni zemljevid in zemljevid konceptov je nekaj najpogostejših orodij, ki se uporabljajo pri projektnem učenju.

Več: <https://my.pblworks.org/>

Igrivo eksperimentiranje

Igrivo eksperimentiranje je spodbujanje domišljije, igranje z možnostmi, vzpostavljanje povezav in sledenje intuiciji. Gre za opolnomočenje učencev v varnem okolju.

Igrivo eksperimentiranje izkorišča predhodno znanje in s tem spodbuja združevanje zamisli na nenavadne načine, da bi raziskali, kaj bi se lahko zgodilo, če bi stvari šle po neki poti. Jasno je, da učenje ni končni cilj takega izobraževanja ali usposabljanja, čeprav se tudi to dogaja spotoma, ampak je končni cilj praktična (podjetnostna) izkušnja.

Pri igri so sredstva bolj dragocena kot cilji, torej naj si učenci upajo preizkusiti različne nekonvencionalne načine za dosego ciljev. Proces je pomembnejši od rezultatov. Igrivo eksperimentiranje gradi in spodbuja aktivno udeležbo učencev. Varni igrivi prostori podpirajo učenje, tudi če se zgodijo neuspehi, podpirajo obvladovanje tveganj, ustvarjalnost, sodelovanje in inovativnost. Ko učencem omogočite izbiro, kako naj napredujejo pri raziskovanju problemov in eksperimentiranju z alternativnimi pristopi v varnem učnem okolju, povečujete njihovo motivacijo in užitek pri učenju.

Raziskovalci so opredelili 5 ključnih značilnosti, ki bi morale biti prisotne pri tej metodi:

1. Izkušnja naj bo igriva.
2. Učencu naj bo namen jasen in smiseln.
3. Udeležence spodbujajte k sodelovanju (na primer pri ustvarjanju več zamisli, eksperimentiranju z alternativnimi scenariji, gradnji in preskušanju prototipov).
4. Ponovno ustvarjajte zamisli, izdelujte prototipe in vrednotite zamisli.
5. Ustvarite priložnosti za sodelovanje z drugimi.



KAJ NAM METODA OMOGOČA?

Čeprav je igrivo učenje pogosto povezano z vključevanjem otrok v dejavnosti, ki so hkrati zabavne in poučne, igrivo eksperimentiranje ustreza tudi učenju odraslih. Biti moramo sposobni rešiti izzive, za katere niti še ne vemo. S spraševanjem o vsakem delu procesa in z upoštevanjem, zakaj se stvari dogajajo, se lahko zavedamo, da včasih obstajajo dobri razlogi, zakaj se stvari dogajajo, včasih pa jih enostavno ne moremo razumeti. Razigrano eksperimentiranje v celoti vključuje kompetence s področja *Zamisli in priložnosti* iz okvira EntreComp. Njegov namen je krepiti ustvarjalnost in sposobnost obravnavanja problemov na nove načine. Tako lahko opazimo priložnosti, ki so sicer nevidne, medtem pa se razvija tudi zmožnost vrednotenja zamisli in zmožnost, da jih kar najbolj izkoristimo. Podpira tudi iznajdljivost. Ker učencem omogoča, da se učijo iz izkušenj, krepí njihovo avtonomijo. Omogoča jim, da tudi neuspeh dojemajo kot del procesa eksperimentiranja, da se učijo iz izkušenj in imajo možnost odkrivati, kaj ne deluje. Pomembno je, da učenci s poskusi in napakami razvijejo vztrajnost in odpornost.

ORODJA

Inovativna uporaba tradicionalnih iger in igrač lahko pomaga spodbuditi ustvarjalnost in povezovanje različnih področij znanja. Metoda »razmišljanja z rokami« – ročna izdelava predmetov na podlagi zamisli v tridimenzionalni obliki je zelo močno orodje za spodbujanje lateralnega mišljenja in refleksije. Učenci so pri reševanju problemov bolj kreativni, če nekaj naredijo z rokami. Orodja za vizualno razmišljanje, kot je »preslikava misli«, olajša združevanje zamisli in te povezave zapiše v učencev spomin. Tehnike, kot sta npr. igra vlog in pripovedovanje zgodb, učencem omogočajo doživljanje različnih situacij brez strahu pred posmehom in neuspehom ter jim omogočajo, da se živijo v drugačno resničnost. Poleg tega je igrifikacija lahko močno orodje za integracijo pripovedi, izkušenj, čustev, napredka in motivacije v procesu treninga oz. učenja, da bi skozi čas dosegli trajnost naučenega.

Nekatere oblike igrivega učenja so morda bolj primerne v nadzorovanih okoliščinah; socialne, kulturne ali spolne pristranskosti lahko vplivajo na učenčeve učne izkušnje, zato jih je pomembno prilagoditi specifični situaciji (prostor, čas, ciljna skupina).

Več: <http://conference.playthinklearn.net/blog/>

Učeča se skupnost

Učeča se skupnost predpostavlja, da je učenje proces sgradnje, ki temelji na interakciji z drugimi. Učenje je torej produkt družbenega procesa, v katerem posamezniki napredujejo v svojem tempu. Raziskave so pokazale, da se v razredih, ki delujejo kot skupnosti, učenci počutijo kot del celote, čutijo, da imajo nadzor nad skupnim rezultatom; so odprti za raznolikost, drug drugemu pomagajo pri učenju in razumejo, da se učenje dogaja kolektivno.

Če želite razred oz. oddelek spremeniti v učečo se skupnost, upoštevajte naslednje:

1. Oblikovanje skupnosti. Ustvarite skupnost tako, da se vsi člani spoznajo tako, da delijo svoje zgodbe, prepoznajo raznolikost in cenijo prispevek vsakega.
2. Priprava dnevnega reda. Osredotočite se na vprašanje, ki ga želite obravnavati in načrtujte poučevanje.
3. Dejavnosti za kolektivno učenje. Vodite dejavnosti, ki spodbujajo učenje v skupnosti, kot je vzajemno učenje, razvoj dialoga in opredelite skupne cilje za ocenjevanje.

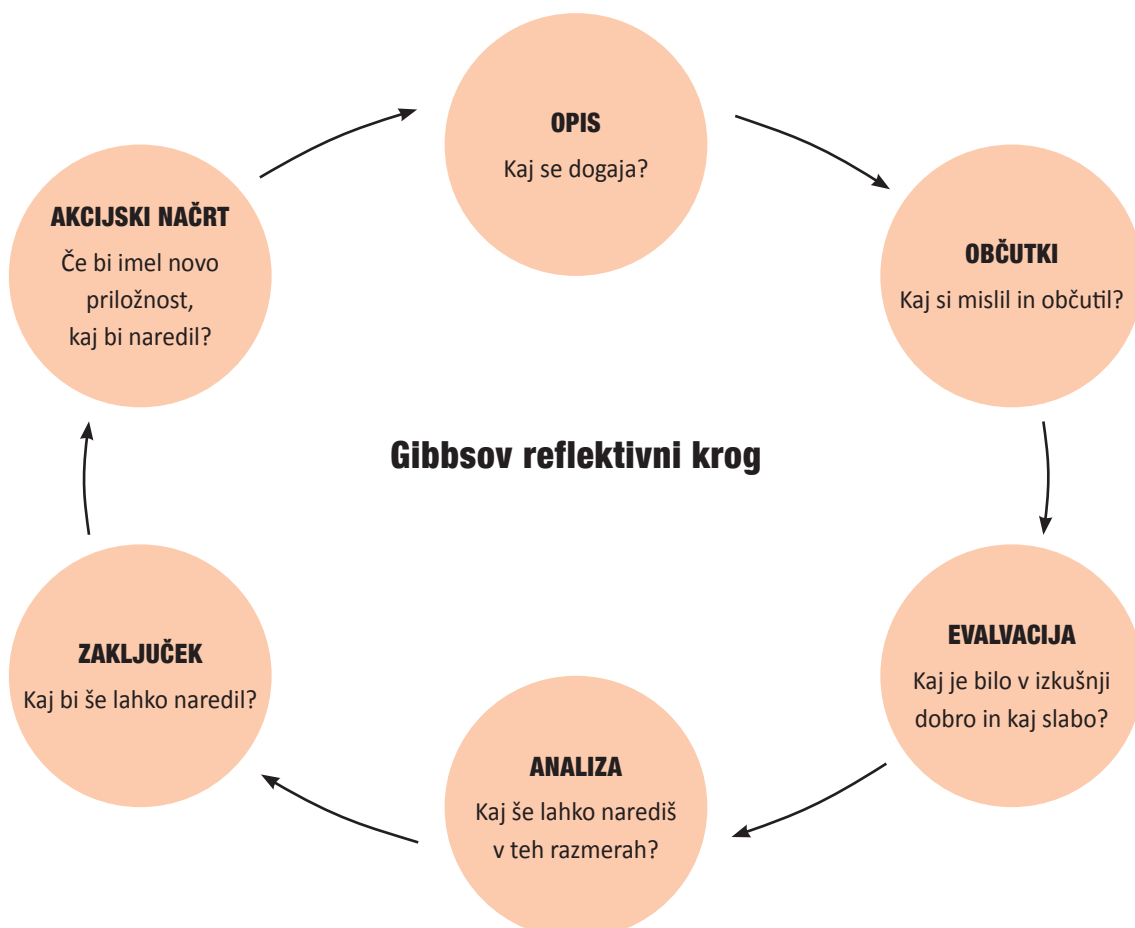
4. Upravljanje skupnosti. Zagotovite deljeno odgovornost, nadzor ter poskrbite/zagotovite, da se vsi strinjajo o tem, kakšno skupnost si želijo.
5. Počutje v skupnosti. Spodbujajte prosocialno vedenje, negujte zaupanje, učencem omogočite, da si pomagajo pri učenju, zagotovite občutek pripadnosti.

KAJ NAM METODA OMOGOČA?

Pristop so razvili za vključitev kolektivnega učenja v formalno izobraževanje, lahko pa ga uporabimo tudi za učenje odraslih. Zlasti je koristno, kadar vodite kratko podjetniško delavnico (glej orodje **8**, str. 32), kjer se pridružijo različni učenci in jih prosite, naj sodelujejo pri projektu ustvarjanja vrednosti. Z uporabo načel učeče se skupnosti se sodelovalno učenje in pomen ekipe pri podjetništvu prenašata na učence. V učnih skupnostih sta pomembna tako socialni stik kot ustvarjanje znanja. Učeče se skupnosti lahko pomagajo učencem razvijati raznolike podjetnostne kompetence, zlasti kompetence *sodelovanje, izkustveno učenje, samozavedanje in samoučinkovitost*.

ORODJA

Izmenjava rezultatov kolektivnega (skupinskega) učenja je močno sredstvo za sodelovanje učencev: lahko gre za predstavitve pred zunanjo publiko, bloge in podcaste, ki ponujajo priložnosti za dokumentiranje dela ob hkratnem izboljšanju digitalnih kompetenc. Učencem omogočite, da sami usmerjajo svoj učni proces (lastništvo nad učenjem). Kjer je skupina razdeljena v majhne ekipe (ne več kot 5 ali 6 članov), lahko vključujete naloge sestavljanke (angl. *jigsaw*), pri čemer ima vsak posameznik svoj »profil«, a znanje vsi gradijo skupno.



Za preusmeritev pedagoškega procesa učeče se skupnosti v prakso je koristno tudi vrstniško ocenjevanje in vzajemne povratne informacije. Za usmerjanje individualne in skupinske refleksije lahko uporabimo tudi Gibbsov¹⁶ reflektivni krog.

Več: www.chriswatkins.net/download/111;

www.jigsaw.org;

www.ed.ac.uk/reflection/reflectors-toolkit/reflectingon-experience/gibbs-reflective-cycle

¹⁶ Gibbs, G. (1988). *Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods*. Further Education Unit. Oxford Polytechnic: Oxford. Dostopno na: www.ed.ac.uk/reflection/reflectors-toolkit/reflectingon-experience/gibbs-reflective-cycle.

Orodja in tehnike

V tem poglavju je predstavljena vrsta orodij, ki jih lahko uporabimo za spodbujanje podjetnostnih kompetenc po kateri koli metodi oz. načinu. Seznam ni ne dokončen, ne celovit. Je nabor, ki vam omogoča povezati teorijo s prakso. Nobeno od teh orodij ni bilo narejeno izrecno z namenom, da bi z njimi prešli k dejanjem (v akcijo). Nekatera od njih se uporabljajo že desetletja in so dobro dokumentirana. Za več informacij so posebej označene prosto dostopne povezave. Izberite orodje, ki najbolj podpira cilje, ki jih pri učencih želite doseči. Orodja lahko prilagodite ali pa naredite nova, če je to glede na vaše cilje oz. vsebino dela potrebno.

Orodja za spodbujevalce/mentorje

1

Načrtujte učno situacijo

Obseg vašega podjetniškega načrtovanja

Poudarjene kompetence

- Vizija

Vodilno načelo

–

Kaj želite pridobiti z učno situacijo, kjer boste razvijali podjetnost?

Kakšna so vaša pričakovanja glede na učne dosežke učencev?

ODGOVORITE
NA NASLEDNJA
VPRAŠANJA

Zakaj želite, da bi vaša skupina učencev postala bolj podjetna?

Kako boste vedeli, da ste dosegli cilj?

2 Izobraževalni načrt

Načrtujte podjetnostno učno situacijo

Poudarjene kompetence

- Vizija
- Načrtovanje in upravljanje

Vodilno načelo

Vsa



Prilagojeno po: <https://www.entrecompitalia.it/training-design-canvas/>

Izobraževalni načrt (platno ali canvas) je bil ustvarjen za pomoč učiteljem (tudi praktičnega pouka poklicnega izobraževanja) in tudi spodbujevalcem, trenerjem in mentorjem za pomoč pri vključevanju kompetence podjetnosti v načrtovanje poučevanja. Je orodje za strateško razmišljanje in pomaga zajeti, kar je treba upoštevati pri načrtovanju bogate podjetniške učne izkušnje. Vsebuje podobno refleksijo, kot je v vprašalniku pri orodju **1** za učitelje: **NAČRTUJTE UČNO SITUACIJO**.

Odgovori na vprašanja na strani 26. Vsi odgovori sicer ne bodo pomembni za vse okoliščine, jih pa lahko uporabite pri posebnostih načrtovanja svoje podjetniške učne situacije.



1. Učni cilji

Kakšno znanje, veščine ali stališča bodo učenci razvijali z vašo učno dejavnostjo?

Kakšno znanje, koncepte in orodja bodo udeleženci sposobni uporabljati na koncu podjetniške učne izkušnje?

Kakšno strokovno in osebno vrednost za posameznika ali kolektiv lahko ustvari vaš projekt?



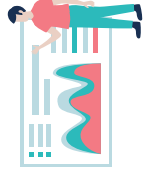
2. Ciljna publika

Kakšne so potrebe vaših udeležencev?

Kolikšno je najmanjše ali največje število udeležencev, da bo učna situacija uspešna?

Kakšna je izobrazba/poklici vaših udeležencev? Pri opisu bodite kar najbolj natančni.

Kako boste zadovoljili vsem potrebam vaših udeležencev (ciljne skupine), če bo le-ta zelo raznolika?



3. Učne vsebine, strukture, orodja in metodologija

Na kaj oz. na katere vsebine se bo osredotočila vaša učna situacija?

Ali lahko podrobno opredelite strukturo učne enote (moduli, učne poudenote, učni cilji itd.)?

Koliko ur ima predmet, posamezni modul?

Katere dele boste izvedli na daljavo? Katere digitalna orodja boste uporabili?

Kateri deli bodo v živo?

Katera orodja in gradiva boste uporabili?

Koliko zunanjih strokovnjakov nameravate vključiti? Kakšna bo njihova vloga?

Katere modele in/ metodologije nameravate uporabiti? (Npr. mentorstvo, kombinirano učenje, samoizobraževanje, sodelovalno učenje itd.)

Kakšno je ravnotežje med teorijo, praktično dejavnostjo in samostojnim študijem?

S katero praktično podjetniško izkušnjo se bodo učenci ukvarjali?



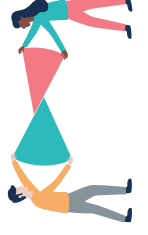
4. Strategije komuniciranja

Katere načine in orodja boste uporabili za promocijo vaše pobude?

Kateri komunikacijski slog in pristop se vam v komunikaciji s skupino zdi najboljši?

Ali lahko podrobno opišete strategijo za zaposlitev vaših udeležencev?

Če imate spletno stran, katero platformo ali programsko opremo boste uporabili?



5. Znanje povezave

Katere strateške partnerje boste vključili? Kako? Kakšna bo njihova vloga?

Ali že obstaja kakšna praksa, ki je povezana z vašim usposabljanjem?

Ali lahko pripravite izbor prosto dostopnih izobraževalnih virov, ki jih lahko uporabljate v svoji pobudi?

Ali že obstajajo orodja za usposabljanje, ki jih je mogoče vključiti v vaš primer?



6. Učinki učenja

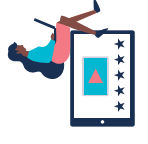
Kakšni so pričakovani učinki za sodelavce pri vaši dejavnosti, za njihovo osebno in poklicno življenje? Kako jih boste merili? Kako boste povečali njihovo prepoznavnost?

Kakšni so možni vplivi na lokalno okolje (izobraževanje, socialno, kulturno, gospodarsko področje itd.)? Kako jih boste izmerili?

Kako boste povečali njihovo prepoznavnost?

Katere kazalnike, strategije, časovni okvir in orodja za spremljanje boste uporabili?

Kako jih boste integrirali glede na različne pobude?



7. Ocenjevanje + načrt vrednotenja

Kako boste ocenili začetno raven razvitosti kompetenc pri učencih (npr. samoocenjevanje)?

Kako vrednotite in merite doseganje predvidenih učnih dosežkov?

Kako formativno spremljate napredek ali učenje?

Katere načine/orodja vrednotenja uporabljate pred, med in po učni dejavnosti?

Kako (časovno) bo potekalo preverjanje in s katerimi orodji?

Kako in kdaj boste potrdili rezultate?

Ali boste vključili zunanje ocenjevalce? Če jih boste, kako boste strukturirali proces vrednotenja?

3 Načrt podjetnostne učne situacije

Načrtujte podjetnostno učno situacijo

Poudarjene kompetence

- Načrtovanje in upravljanje

Vodilno načelo

Vsa

Opredelite učne dosežke, ki naj bi jih dosegli učenci.

Opredelite obliko (metodo), ki podpira učne cilje.

Navedite literaturo.

IZPOLNITE
TOLIKOKRAT,
KOT BO TREBA.

Izberite potrebni učni prostor.

Kako boste ocenili (ovrednotili) učne dosežke učencev?

Katere prečne kompetence boste razvijali?

4 **Ustvarite varno in spodbudno učno okolje**

Ustvarite varno in spodbudno učno okolje

Poudarjene kompetence

- Vključevanje človeških virov
- Načrtovanje in upravljanje

Vodilno načelo

- Sodelovanje

Za razvoj podjetnostnih učnih dejavnosti je pomembno, da ustvarimo varen učni prostor, čaroben krog, kjer se učenci počutijo samozavestno in varno. Ena izmed tehnik za ustvarjanje varnega okolja je tehnika »I Do Art« (namen, želeni dosežki (izidi), seznam opravil, vloga in pravila, čas).

1. Uporabite poster ali tablo in nanj napišite naslove.
2. Udeležencem dajte 5 minut, da razmislijo o dejavnostih, ki jih bodo izvedli, in zberite zapise.
3. Kombinirajte komentarje udeležencev z lastnim posterjem »I Do Art« kot povezovalac.
4. Vzemite si še 10 minut časa, da se dogovorite o rezultatih.
5. Ko je odločitev sprejeta, plakat postane sporazumna zaveza za vse člane ekipe, in se je držijo.

Če se udeleženci ne poznajo, je dobro, da začnete z ledolomilcem ali dejavnostjo za oblikovanje skupine (angl. *team building*), da učenci pridobijo samozavest in se počutijo varne, da nadaljujete z diskusijo.

NAMEN

PRIČAKOVANI DOSEŽKI

SEZNAM OPRAVIL

VLOGE IN PRAVILA

ČAS

5 Izzivi na trgu

Izberite izziv

Poudarjene kompetence

- Odkrivanje priložnosti
- Vizija

Vodilno načelo

- Novost

Izzive, ki jih je treba rešiti med podjetniško učno dejavnostjo oz. delavnico, lahko predstavimo na različne načine. Povabite lahko neprofitno organizacijo, ki predstavi posebne izzive, s katerimi se srečuje pri svojih projektih, zasebno podjetje, tudi javni zavod.



Predstavite lahko en sam izziv ali več (trije so že kar precej), da se ekipe lahko odločijo, na katerem želijo delati. Če imate dovolj časa, lahko povabite nekaj svojih učencev, da predstavijo svoje izzive in prosite ostale udeležence, da se jim pridružijo. Možno je tudi, da delate na izzivu vaše organizacije.

6 Načrt dela in časovnica

Načrtujte učni projekt

Poudarjene kompetence

- Vizija
- Načrtovanje in upravljanje

Vodilno načelo

- Mentoriranje

Za pomoč pri pripravi časovnice za učno dejavnost/projekt, morate upoštevati različne naloge, ki jih je treba opraviti, in rok za izvedbo dejavnosti. Ko končate načrtovanje vrstnega reda dejavnosti, boste morda želeli delati vzvratno. Uporabite delovni list, da boste vse to zapisali na enem mestu – splošne kategorije, posebne dejavnosti in datume zaključkov za izdelavo delovnega načrta. Če že veste, kdo bo opravil naloge, lahko pripišete tudi imena, tako da vsi vedo, kdo se je strinjal, da bo kaj storil in do kdaj.

Lahko opredelite tudi t. i. »**strukturo razčlenitve dela**« na način, da določite čas in osebe, potrebne za pripravo dejavnosti. Razčlenitev dela je hierarhična razgradnja celotnega obsega dela, ki ga mora opraviti ekipa za doseganje ciljev projekta, in je lahko zasnovana kot diagram poteka dela.

ANGAŽIRANJE IN VODENJE EKIP		
Datum:	Naloga:	Oseba:
KRAJ DELA IN LOGISTIKA		
Datum:	Naloga:	Oseba:
UDELEŽENCI (ANGAŽIRANJE IN SPREMLJANJE)		
Datum:	Naloga:	Oseba:
VSEBINA		
Datum:	Naloga:	Oseba:
MEДИI (SREDSTVA)		
Datum:	Naloga:	Oseba:

7 Pajkov diagram za spodbujanje podjetniškega učenja

Načrtujte in ocenite učne metode

Poudarjene kompetence

- Vizija
- Načrtovanje in upravljanje

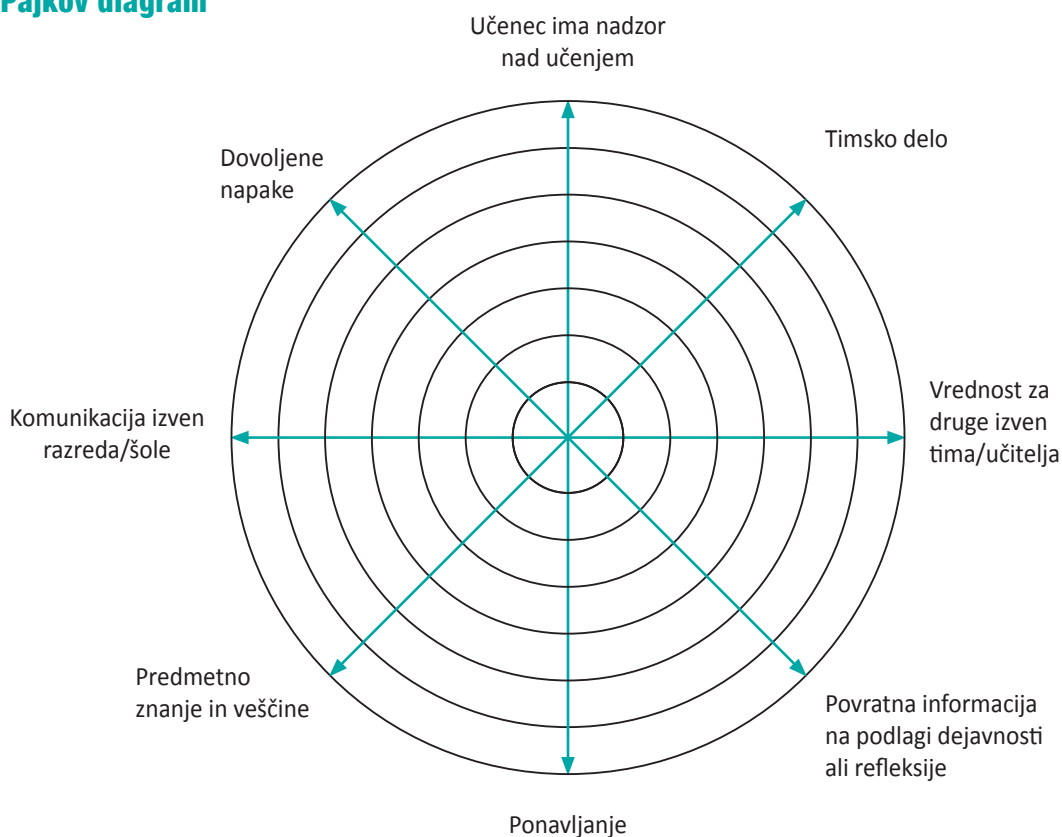
Vodilno načelo

Vsa

Na podlagi analitičnega okvira, ki združuje teorijo in prakso, predstavljeni pajkov diagram obsega osem dimenzij razvijanja podjetnosti, ki so še posebej pomembne. Štiri od osmih razsežnosti izhajajo iz teorije izobraževanja: spodbujanje, tudi če se zgodi neuspeh, timsko delo ter povratne informacije in ocene na podlagi dejavnosti ter predmetno-materialne povezave. Preostale štiri ključne dimenzije pripadajo jedru teorije podjetništva: zunanja interakcija, ustvarjanje vrednosti za druge, lastništvo učencev in ponavljajoči se postopek.

Pajkov diagram lahko uporabimo kot kontrolni seznam za oblikovanje nove ali oceno obstoječe podjetnostne učne dejavnosti (ali oboje). Uporabite ga lahko za oceno svoje prakse. Svojo učno metodo ocenite od ena do sedem za vsako dimenzijo, odvisno od tega, kako ključna je dimenzija v metodi in kako dobro deluje na učence.

Pajkov diagram



8 Ustanovite podjetniško učno delavnico

Organizirajte podjetniško učno delavnico

Poudarjene kompetence

- Prezemanje pobude
- Načrtovanje in upravljanje

Vodilno načelo

- Mentoriranje

Delavnica za razvijanje kompetenc podjetnosti je sama po sebi podjetniški projekt. V delavnici uporabljena orodja in korake lahko učenci uporabljajo tudi v lastnem podjetniškem projektu: opaziti priložnosti, razviti zamisli, odločati, raziskovati, načrtovati in izdelovati, testirati in vrednotiti.

1. Ustvarite spodbudni učni prostor:
 - predstavite podjetniško učno delavnico, cilje delavnice (uporabite »cvet« EntreComp, razdeljen zaslon, navdihujoče citate, razložite uporabo prostora), trenerje in strokovnjake, urnik;
 - s pomočjo ledolomilcev oblikujte skupine;
 - s skupnimi igrami ustvarite ekipe;
 - dogovorite se o ciljih in pravilih.
2. Pripravite ekipe na timsko delo:
 - predstavite izzive/teme/težave, na katerih želite delati;
 - razmislite o tem, kje je ekipa glede na ravni kompetenc iz okvira EntreComp;
 - povečajte ustvarjalnost z igrami, ročnimi spretnostmi in risbami;
 - spodbujajte kritično mišljenje s kratkimi pogovori v zvezi s temami;
 - skupinsko se odločite za izziv, ki ga želite razviti, če je izzivov več kot en; dejavnosti za odločanje.
3. Razmislite, načrtujte, preizkušajte, izboljšajte stvari s ponavljanjem (npr. z uporabo strategij oblikovalskega mišljenja):
 - razmislite, uporabite viharjenje možganov, miselni vzorec izziva, vzorec empatije (glej orodje za učence 15, str. 51), seznam zainteresiranih strani;
 - oblikujte z empatijo do uporabnika in deležnikov, postavite temo, uporabite metodo vitkega zagona (*lean canvas*);
 - izdelajte prototipe in preizkušajte tako, da intervjuvate uporabnike, izdelajte ciljne spletne strani, aplikacije, ročne izdelke, izvedite množično kampanjo;
 - izboljšajte storitev/izdelek/rešitev in se v krogu vrnite k prvemu vprašanju.
4. Ocenite:
 - projekt: simulirajte podvig in učenci naj kratko predstavijo zamisli (*pitch*);
 - učni proces: razvijte lastne rubrike;
 - kompetence iz okvira EntreComp: uporabite orodje EPIC na platformi za samooceno¹⁷.

9

Motivacijski gonilniki SAMN

Vključite učence, da izkoristijo notranjo motivacijo

Poudarjene kompetence

- Motiviranost in vztrajnost
- Vključevanje človeških virov
- Sodelovanje

Vodilno načelo

- Sprožilci



SAMN¹⁸ pomeni sorodnost, avtonomija, mojstrstvo in namen, kar so vidiki notranje motivacije. Notranja motivacija je človekov notranji zagon. Prihaja od znotraj in je neodvisen od zunanjega sistema nagrad. Pri razvijanju podjetnosti je treba imeti v mislih štiri ključne motivacijske gonilnike, ki so koristni za vključevanje učencev:

- **S - Sorodnost** je želja po povezovanju z drugimi. Če učenci uživajo v socialni interakciji, jih vključite v ustvarjanje priložnosti za sorodnost tudi v dejavnosti, ki jih predlagate.
- **A - Na avtonomijo** lahko gledamo kot na svobodo odločanja. Če damo uporabnikom nekaj samostojnosti, bodo čutili, da imajo vsaj nekaj nadzora nad tem, kar počnejo, in učni proces bo uspešnejši.
- **M - Mojstrstvo** je proces, ko se naučiš neko stvar/veščino mojstrsko obvladati. Učencem je pomembno, da čutijo, da se njihove sposobnosti povečujejo sorazmerno z izzivom dejavnosti.
- **N - Namen** lahko razumemo kot potrebo po tem, da imajo naša dejanja smisel. Ustvarjanje vrednosti zase in za druge je prepričljiv motiv. Odprite prostor svojim učencem, da se osredotočijo na neko vrednost, ki se jim zdi smiselna.

Zastavite si naslednja vprašanja, da se prepričate, da učne aktivnosti vključujejo motivacijske gonilnike, ki spodbujajo vključenost učencev.

18 Angl.: RAMP (Relatedness, Autonomy, Mastery, Purpose).

1. Sorodnost

Ali vaša dejavnost spodbuja občutek pripadnosti in povezanosti med učenci oz. med učenci in zunanjimi zainteresiranimi stranmi?

Kako načrtujete dejavnost, ki omogoča učencem, da se povežejo med seboj, s trenerjem in/ali ljudmi, za katere želijo ustvariti vrednost?

Ali je učna dejavnost organizirana v skupinah?

Katere možnosti (prostor, čas, način) imajo za sodelovanje?

Ali obstajajo različne vloge?

2. Avtonomija (samostojnost)

Ali se učenci počutijo samostojne?

Katere odločitve lahko sprejemajo?

Imajo možnost, da se sami predstavijo drugim?

Ali lahko sami izberejo lasten izziv?

3. Mojstrstvo

Ali imajo na razpolago prostor in čas za (praktično) delo?

Kako jim boste ponudili varno okolje, da lahko eksperimentirajo kljub možnosti neuspeha?

Kako boste ocenili napredek in prepoznali mojstrstvo?

4. Namen

Si lahko učenci med seboj pomagajo in izmenjujejo izkušnje?

Ali promovirate vrstniško učenje?

Ali bodo izzivi, ki jih predlagate, povezani s potrebami posebnih kolektivov in skupnosti?

Ali se lahko vaši učenci ukvarjajo z globalnimi problemi, ki lahko izboljšajo skupnost ali okolje?

10 Uskladite se z načeli EntreComp

Razvijajte podjetnost na izviran način

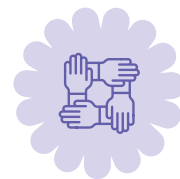
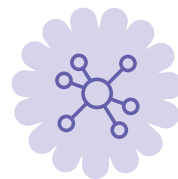
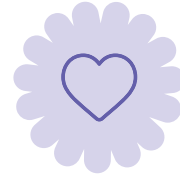
Poudarjene kompetence

- Samozavedanje in samoučinkovitost

Vodilno načelo

Vsa

Razmislite, kakšen učitelj želite biti z vidika razvijanja podjetnosti. Odgovorite na spodnja vprašanja, ki se nanašajo na devet načel, predlaganih v tem priročniku, in določite, kako boste postali spodbujevalec podjetnosti.



Načrtovanje podjetnostne učne izkušnje

Kako se bodo učenci naučili postati podjetni? Pri kateri izkušnji bodo sodelovali?

Katero priložnost bodo lahko izbrali, kateri problem ali izziv jim boste zastavili, da ga bodo rešili?

Kako so z vašim poučevanjem povezane praktične podjetniške izkušnje učencev?

Osredotočanje na ustvarjanje nove vrednosti

Kako boste zagotovili, da bodo zamisli, ki jih bodo razvili učenci, nove?

Kako boste ponudili oporo učencem, da bodo lahko dvomili v resničnost, se soočali s problemi in izzivi na nove in izvirne načine?

Kako boste spodbudili učence k raziskovanju neke problematike in ustvarjanju različnih zamisli za reševanje problema, ki so ga zaznali?

Vključevanje sprožilcev za čustveno učenje

Kako za razvijanje podjetnosti lahko v učno dejavnost vdelate čustvene sprožilce?

Kako lahko podprete učence, da se zavejo, kako čustva vplivajo na njihovo učenje?

Kako lahko učencem pokažete sposobnosti (npr. prilagodljivost, odpornost, fleksibilnost ...), ki jih razvijajo skozi učni proces?



Uporaba refleksije za vidno učenje

Kako boste podprli učence, da bodo lahko reflektirali lastno učenje podjetnosti, in ne samo osredotočanja na zamisel, ki jo želijo spremeniti v akcijo?

Kako boste učencem omogočili, da preizkusijo svoje predpostavke dovolj zgodaj in s ponavljanem?

Kako lahko učencem pomagate, da razmislijo, kako lahko svoje izkušnje uporabijo v novi situaciji in kako jih lahko delijo s sošolci?



Povezanost s širšim okoljem

Kako lahko v učni proces vključite deležnike iz lokalnega okolja?

Kako lahko v razvijanje podjetnosti vključite zunanje dejavnike?

Kako lahko spodbudite učence, da komunicirajo z lokalnim okoljem?



Promocija sodelovanja

Kako boste zagotovili raznolikost skupin?

Kako boste usmerjali delo v skupini, da bo zagotovljeno učinkovito sodelovanje?

Ali učence spodbujate k spoznanju, česa ne bi mogli doseči sami?



Vključevanje drugih

Kdo opredeljuje »druge« in njihove potrebe, ki jih bodo učenci obravnavali v okviru podviga za ustvarjanje vrednosti?

Kako boste podpirali učence pri izvajanju raziskav, da bodo vključili še t. i. »druge«?

Kako boste pozvali učence, da svoje zamisli preizkusijo še tako, da vključijo »druge«?

Boste spodbujali učence k temu, da bodo njihovi »drugi« sooblikovalci rešitev, ki jih bodo razvili?



Biti učencem mentor

Kako/ali se lahko odrečete svoji vlogi dirigenta in postanete bolj mentor učencem pri razvijanju podjetnosti?

Kako lahko povratno informirate svoje učence, da se še naprej učijo, medtem ko napredujejo v ustvarjanju vrednosti?

Kako lahko učencem pomagate napredovati kljub zastojem in začasnim neuspehom?

Na kakšne načine lahko sporočate, da je neuspeh del



Ocenjevanje napredka z različnimi metodami

Kako lahko kombinirate različne metode ocenjevanja, s katerimi lahko učenci razmišljajo o svoji uspešnosti in razvoju spretnosti?

Kako lahko kombinirate različna orodja in vprašalnike za samoocenjevanje?

Kako lahko uporabljate model napredovanja EntreComp za objavo dokazov o vedenju učencev, ki kaže njihovo večje strokovno znanje in je posledica praktičnih podjetniških izkušenj?

Orodja za učence

1

Sodelovalno risanje obraza

Ledolomilec; spoznaj sošolce

Poudarjene kompetence

- Ustvarjalnost
- Vključevanje človeških virov

Referenčne metode

- Igrivo eksperimentiranje
- Učeča se skupnost

Za preoblikovanje skupine ljudi v učinkovito ekipo, ki bo tvorno iskala rešitev danega izziva, lahko uporabite nekaj ledolomilcev. Sodelovalno risanje obrazov je zabavna interaktivna dejavnost, ki pomaga pri zapomnitvi imen sodelujočih, če se udeleženci ne poznajo ali poznajo sodelavce na drug način.

1. Vsakemu udeležencu dajte list papirja in pisalo.
2. Udeležencem naročite, naj na dno lista napišejo svoje ime.
3. Prosite vse, da naključno hodijo po sobi, dokler ne izgovorite besede stop.
4. Vsak udeleženec naj se seznaní z nekom v bližini.
5. Naročite paru, naj si izmenjata lista.
6. Vsak naj drugemu nariše oči, postavi vprašanje in na list napiše odgovor.
7. Naročite parom, naj znova izmenjajo liste (zdaj bi morala vsaka oseba imeti list s svojim imenom).
8. Ponovite korake od 3 do 8 za vse poteze obraza (oči, nos, ušesa, brada, lasje, poraščenost obraza in dodatki).
9. Prosite vsakega udeleženca, naj predstavi svoj portret in izbere vprašanje.



2 Igranje s skritimi pravili

Vzpostavite tim s praktično dejavnostjo

Poudarjene kompetence

- Vključevanje človeških virov
- Obvladovanje negotovosti, dvoumnosti in tveganja

Referenčne metode

- Igrivo eksperimentiranje



Dejavnost lahko organizirate s pomočjo lego kock ali uporabite katero koli drugo gradivo. Delo naj poteka v skupinah po 5–6 članov. Vsakemu članu določite skrivno vlogo, na primer: če uporabljate lego kocke, ne uporabljajte kock rumene barve ali zagotoviti morate, da modre kocke niso nameščene na naslednji vrsti. Skupini dajte navodila za izdelavo izdelka. Igrati morajo v tišini. Prepričajte se, da vsak udeleženec razume pravila in navodila. Igro igrajte 10 minut. Po tem obdobju vprašajte skupino, če meni, da je v skupini nekdo, ki igro kvari. Če da, naj ga izpostavimo. Igrajte še pet minut. Prepričajte se, da ni več vsiljivca. Dajte jim še pet minut za izdelavo izdelka. Udeleženci naj ocenijo timsko delo od 1 do 10. Dajte jim še pet minut za izboljšanje izdelka. Prosite učence, naj preberejo svojo skrito vlogo in ocenijo svojo uspešnost. Skupno razpravljajte o sposobnosti za delo v skupini.

Primeri skritih pravil:

1. Zagotoviti morate, da je struktura čim prej dokončana.
2. Ste vodja skupine.
3. Zagotoviti morate, da ima struktura največ 8 vrstic. V primeru, da skupina ustavi gradnjo na osmi vrstici, morate zagotoviti, da še naprej gradijo pod to ravno.
4. Zagotoviti morate, da na vrsticah 1, 6 in 8 ni sosednih kock enake barve.
5. Zagotoviti morate, da le vi in največ še dve drugi osebi lahko date kocke na 3. in 4. vrstico.

3 Seznam močnih področij

Razjasnite osebna močna področja

Poudarjene kompetence

- Samozavedanje in samoučinkovitost
- Vključevanje virov

Referenčne metode

- Učinkovanje

Pri podjetniškem projektu je prvi korak namenjen učencem, da razjasnijo naslednja vprašanja:

Kdo sem?

Kaj vem?

Koga poznam?

4

Pet pravil

Razjasnite svoj profil (osebnost)

Poudarjene kompetence

- Samozavedanje in samoučinkovitost
- Izkustveno učenje

Referenčne metode

- Učinkovanje

V ekipi obstajajo različne vloge, ki so potrebne za uspeh pri podjetniškem projektu. Tu je opis vlog, ki bi morale prispevati k timskeemu delu.

- **Kreativnež:** ponuja zamisli in rešitve. Vsi smo kreativni in bomo v tej vlogi.
- **Koordinator:** koordinira dejavnosti.
- **Raziskovalec:** išče informacije in vire.
- **Graditelj:** zamisli spremeni v nekaj konkretnega.
- **Komunikator/poročevalec:** pripravi in posreduje informacije.

Za vadenje različnih vlog za pomoč učencem pri odločitvi, katera vloga jim najbolj ustreza, lahko vsakemu učencu naključno dodelite dve različni vlogi in jih prosite, naj delajo pri določeni nalogi. Vsak udeleženec ima glavno vlogo, ki jo bo imel med dodeljeno nalogo, in sekundarno vlogo, ki jo bo vzporedno igral v podporo osebi, ki ima glavno vlogo. Če je nekdo glavni ustvarjalec in sekundarni raziskovalec, bo kot primarno zagotovil zamisli in rešitve naloge, a bo tudi podpiral glavnega raziskovalca, ki išče informacije in vire. Po določenem času mora glavni poročevalec ekipe razredu predstaviti rezultate skupinskega dela.

Druga možna kategorizacija vlog v skupini (po Meredith Belbin) vključuje: kreativneža, preiskovalca virov, koordinatorja, oblikovalca, notranjega revizorja (»kritično oko«), timskega delavca, izvajalca, zaključevalca, strokovnjaka. Raziščite, katera kombinacija najbolj ustreza vašim potrebam.

Več: <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>

5 Uokvirite zamisel ustvarjanja vrednosti

Razjasnite, kateri problem skušate rešiti

Poudarjene kompetence

- Odkrivanje priložnosti
- Vizija

Referenčne metode

- Oblikovalsko mišljenje

Učenci naj na naslednja vprašanja napišejo pisne odgovore.

Kateri problem skušate rešiti?

Kakšno vizijo imate, kakšen končni učinek želite doseči?

Katere so glavne omejitve, s katerimi se soočate?

6

Pogled naokrog

Razumite problem, ki ga želimo rešiti

Poudarjene kompetence

- Odkrivanje priložnosti
- Ustvarjalnost

Referenčne metode

- Učinkovanje

Učenci naj opazijo možnosti za ustvarjanje vrednosti okoli sebe. V obrazec lahko dodate nove stolpce in izzive. Izurite jih, da se razgledujejo naokrog in opazujejo svet, da prepoznajo težave, nezadovoljene potrebe in izzive, ki jih lahko rešujejo.

	DOMA	ZUNAJ (V OKOLICI)	NA DELOVNEM MESTU	NA ...
NI PREPROSTO				
NI UDOBNO				
NI POCENI				
NI OKOLJSKO SPREJEMLJIVO				
NI LEPO				
NI HITRO				
NI ...				

7 Miselni vzorec

Razumite problem, ki ga skušate rešiti

Poudarjene kompetence

- Odkrivanje priložnosti
- Vizija

Referenčne metode

- Oblikovalsko mišljenje

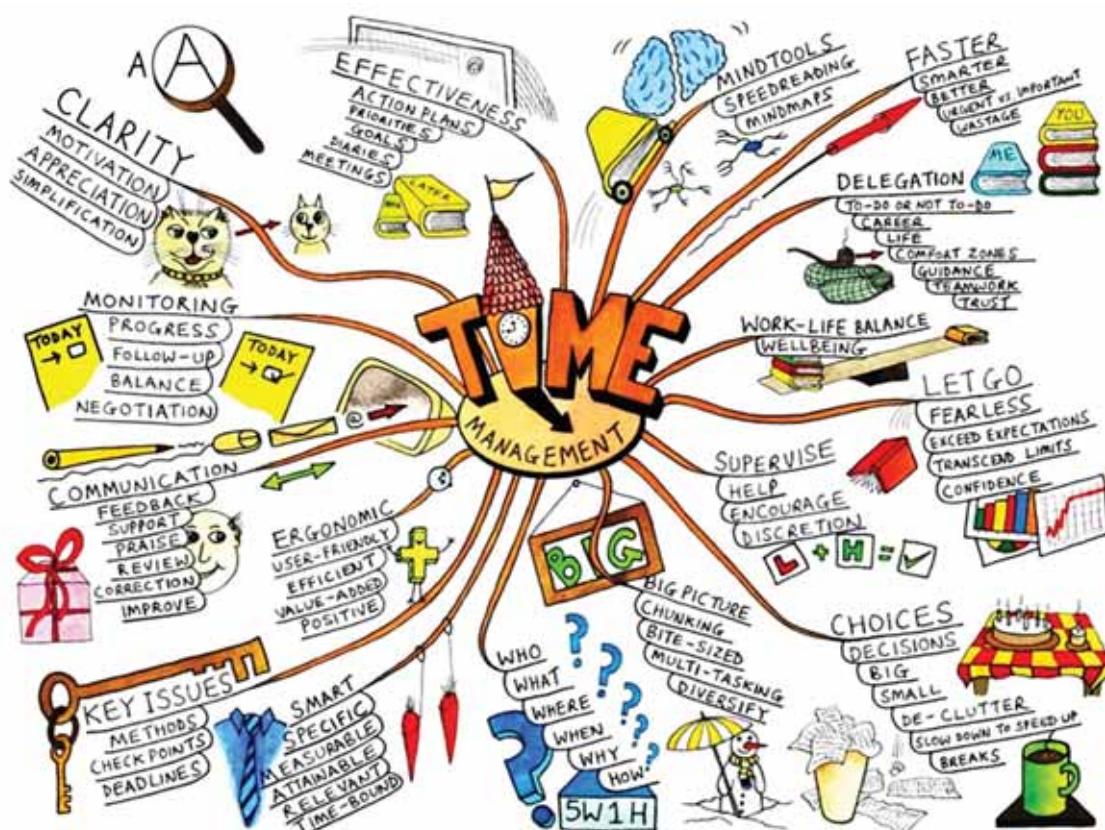
Miselni vzorec je hierarhični prostorski prikaz zamisli. Je uporabno orodje za vizualno urejanje misli in podatkov.

Učenci naj na sredini praznega lista zapišejo ključni problem, zamisel ali izziv, s katerim se ukvarjajo. Nato naj okrog središča zapišejo druge besede, znake, skice ... Gre za to, da zapišejo to, kar mislijo, da je povezano z jedrom.

Učence spodbujajte, da prosto raziskujejo, ločujejo in povezuje točke, tako da bo vzorec vedno večji – čas za pregled in racionaliziranje vzorca bo še kasneje.

Miselni vzorec spodbuja neomejeno razmišljanje in odkriva zanimive povezave.

Učencem svetujte, naj uporabljajo zelo kratke besedne zveze ali celo posamezne besede, vključno s slikami ali ikonami: to je vizualna tabla in ne način zgoščevanja besedila.



Prirejeno po: <http://servicedesigntools.org/tools/mindmap>

8 Guilfordove naloge alternativne uporabe

Navdihnite ustvarjalnost in kritično mišljenje

Poudarjene kompetence

- Ustvarjalnost
- Odkrivanje priložnosti

Referenčne metode

- Oblikovalsko mišljenje
- Igrivo eksperimentiranje

Tehnika razširja razmišljanje učencev in jih motivira za raziskovanje.

1. Učenci naj najprej naštejejo kar največ možnosti uporabe preprostega predmeta, kot je npr. zidak, dežnik, sponka za papir, časopis.
2. Na razpolago jim dajte določen čas (npr. 3 minute), nakar vse te možnosti zapišete na tablo.
3. Glasujte za najbolj izvirno, uporabno in smešno uporabo predmeta. Pogovorite se tudi o načinu glasovanja o zamislih.

PREDMET: NPR. DEŽNIK

ZAMISEL	OPIS	SKICA
1		
2		
3		
4		
5		
...		

Prirejeno po: <http://www.creativehuddle.co.uk/the-alternative-uses-test>

9

Naključne kombinacije

Povečajte ustvarjalnost za inovativne zamisli

Poudarjene kompetence

- Ustvarjalnost
- Vrednotenje zamisli

Referenčne metode

- Oblikovalsko mišljenje

Orodje lahko uporabljate v različnih situacijah. Je zelo preprosta tehnika in dobra dejavnost za povečanje ustvarjalnosti. Uporabljajo ga lahko posamezniki ali ekipa. Potrebujete le papir in pisalo.

1. Učenci naj vzamejo list papirja in ga prepognejo oz. zložijo v štiri stolpce.
2. V en stolpec naj zapišejo 10 predmetov (vsakega v svojo vrstico).
3. List naj dajo osebi na desni, tako da so imena predmetov skrita.
4. V drugi stolpec naj napišejo 10 dejanj (en glagol na vrstico).
5. List naj dajo osebi na desni strani, pri čemer sta oba stolpca skrita.
6. Nato naj napišejo seznam 10 pridevnikov in dajo list osebi na svoji desni.
7. Napišejo naj številko s tremi števki.
8. Prosite svoje učence, da razprejo svoj list in izbirajo iz vsakega stolpca besedo, ki ustreza relativnemu položaju glede na zapisano številko, ki je v zadnjem stolpcu.
9. S samostalnikom, glagolom in pridevnikom, ki so ga našli, morajo zdaj ustvariti zgodbo. Zgodba je lahko napisana, izgovorjena ali narisana in mora biti povezana z izzivom, s katerim delajo.

Tehniko lahko uporabimo za ustvarjanje možnosti za raziskovanje izziva ali za predvidevanje možnih rešitev. Tehnika je precej prilagodljiva in jo lahko izvedemo na različne načine. Učenci lahko napišejo 10 samostalnikov, glagolov in pridevnikov na majhne koščke papirja različnih barv, pri čemer ločite vsako barvo v drugo vrečko in jih prosite, naj izberejo en kos papirja iz vsake vrečke in ustvarijo zgodbo.

SAMOSTALNIK	GLAGOL	PRIDEVNIK	ŠTEVILKA
1. STOL	1. TEČI	1. ČEDEN	135
2. KNJIGA	2. GOVORITI	2. RDEČ	
3. MAČKA	3. REFLEKTIRATI	3. POČASEN	
4. ŽENSKA	4. JESTI	4. LEN	
5. RAČUNALNIK	5. PREDSTAVLJATI SI	5. MLAD	

10 Možganska nevihta

Ustvarite različne zamisli

Poudarjene kompetence

- Ustvarjalnost
- Odkrivanje priložnosti

Referenčne metode

- Oblikovalsko mišljenje

Možganska nevihta je namenjena ustvarjanju čim več zamisli, sodelovanju in odprtosti do rešitev. Izogibajte se razpravam o tem, zakaj zamisli ne delujejo. Takšno vedenje ubija ustvarjalnost in premika miselnost skupine z generativne na kritično raven. Edini način, kako priti do dobrih zamisli, je, da jih imate več in med njimi lahko izbirate.

Obstaja veliko različic, kako izvesti možgansko nevihto: npr. z uporabo bele table (angl. *flipchart*), samolepilnih lističev, z uporabo tehnik, kot so hiter zapis zamisli (angl. *brainwriting*¹⁹), abecedna možganska nevihta (angl. *alphabet*²⁰), mrežna možganska nevihta (angl. *grid*²¹) ali krožna možganska nevihta (angl. *circle brainstorming*²²). Spodaj najdete nabor navodil za vodenje uspešnega možganskega viharjenja.



PRAVILA

1. Ne sodite. Nikoli ne moremo vedeti, od kod (koga) lahko pride dobra zamisel. Ključno je, da vsi vedo, da lahko povejo svoje zamisli, drugim pa dovolite, da svojo nadgradijo.
2. Spodbujajte raznolikost zamisli. Raznolike zamisli pogosto povzročijo ustvarjalne preskoke. Ko razmišljamo o zamislih, ki so nenavadne ali »tam zunaj«, po navadi razmišljamo o tem, kaj si v resnici želimo brez omejitev.
3. Nadgrajujte zamisli drugih. Za biti pozitivni in graditi na zamislih drugih, potrebujemo nekaj spretnosti. V pogovoru skušamo uporabiti »in« namesto »ampak«.
4. Ostanite osredotočeni na temo. Poskusite, da bo razprava ciljno usmerjena, v nasprotnem primeru se lahko oddaljite od tistega, kar poskušate oblikovati.
5. En pogovor naenkrat. Vaša ekipa bo veliko verjetneje zamisel gradila naprej in naredila ustvarjalni preskok, če bodo vsi pozorni na vse, ki delijo novo zamisel.
6. Bodite vizualni. V možganskih nevihtah v živo zamisli zapišite na samolepilne lističe in zapise nato prilepite na steno. Zamisel najhitreje dobimo z risanjem.
7. Osredotočite se na količino. Cilj je čim več novih zamisli. V dobri delavnici se v 60 minutah ustvari do 100 zamisli. Zamisli hitro izkoristite in nadgradite najboljše.

19 MindTools: https://www.mindtools.com/pages/article/newtct_86.htm

20 Facing History & Ourselves: <https://www.facinghistory.org/resource-library/teaching-strategies/alphabet-brainstorm>

21 Brainstorming: Idea Grid: <https://richardstep.com/downloads/tools/Brainstorming-Idea-Grid.pdf>

22 Circular Brainstorming: <https://www.circulardesignguide.com/post/brainstorm-circular-solutions>

11 Glasovanje z nalepkami

Odločite se

Poudarjene kompetence

- Vizija
- Motiviranost in vztrajnost

Referenčne metode

- Igrivo eksperimentiranje



Je uveljavljena metoda, ki se uporablja za glasovanje z nalepkami ali oznakami s flomastrom. Udeleženci glasujejo o izbranih možnostih z uporabo omejenega števila nalepk ali oznak s pisali. Pristop glasovanja z nalepkami je oblika kumulativnega glasovanja. Glasovanje s pikami je hitra in preprosta metoda za določanje prednostnih nalog, če gre za dolg seznam možnosti. To je miselno manj zahtevno, kot da bi morali opraviti razvrstitev vseh možnosti, ker udeleženci niso dolžni primerjalno presojati vsake možnosti.

Udeležencem omogoča, da izrazijo prednost za več možnosti hkrati. Uporablja kolektivno modrost ekipe in zagotavlja, da se slišijo vsi glasovi v ekipi in da je vsak odgovoren pri določanju ključnih vprašanj. Prav tako ustvarja občutek zavzetosti in omogoča udeležencem, da vidijo postopek odločanja v akciji in razumejo, kako je bila sprejeta končna izbira.

Postopek glasovanja s pikami vključuje korake:

1. Vsak udeleženec dobi določeno število barvnih nalepk (po odločitvi povezovalca).
2. Barvne nalepke postavijo poleg predstavljenih možnosti, ki so jim všeč (Na poljubno število možnosti lahko postavijo poljubno število nalepk.).
3. Možnost z največ nalepkami na koncu glasovanja zmagaja.
4. Različice vključujejo uporabo različnih barvnih nalepk za označevanje različnih vrednosti, npr. zelena za »všeč« in rdeča za »ne maram«.

Več: <http://dotmocracy.org/>

12 Šest klobukov mišljenja

Odločite se

Poudarjene kompetence

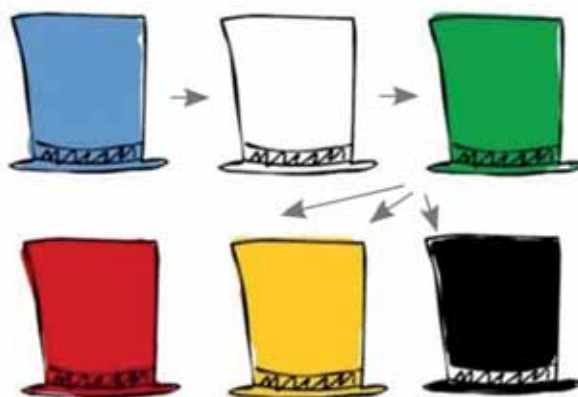
- Etično in trajnostno razmišljanje
- Vrednotenje zamisli

Referenčne metode

- Projektno učenje
- Igrivo eksperimentiranje

Osnovni namen tehnike šestih klobukov²³ je izboljšanje strukture mišljenja, da lahko pridemo do bolj-
ših odločitev in vrednotenja zamisli. Tehnika omogoča, da jasno in temeljito razmišljamo na različne
načine, a hkrati v isto smer. Klobuki so označeni z različnimi barvami, ki omogočajo širše in bolj ustvar-
jalno mišljenje ter odločitve.

1. Moder klobuk: postopek
2. Bel klobuk: dejstva
3. Zelen klobuk: ustvarjalnost (zamisli)
4. Rdeč klobuk: čustva
5. Rumena klobuk: prednosti
6. Črn klobuk: opozorila



Aktivnost začnemo s prvimi tremi barvami (modra, bela in zelena), da načrtujemo postopek in ustva-
rimo zamisli, zadnje tri barve (rdeča, rumena in črna) uporabimo za zamisli, ki smo jih izbrali pri ze-
lenem klobuku. Uporabimo lahko prave klobuke ali pa jih samo narišemo ter tako zberemo različne
prispevke.

²³ Znana tudi kot de Bonova tehnika po Edwardu de Bonu (De Bono, E. (1985). Six Thinking Hats: An Essential Approach to Business Management. Little, Brown, & Company).

13 Cilji SMART

Izberite in razvrstite cilje po pomembnosti

Poudarjene kompetence

- Vizija
- Načrtovanje in upravljanje

Referenčne metode

- Oblikovalsko mišljenje
- Projektno učenje



Ta tehnika omogoča učitelju, da vodi učence k temu, da postavijo ustrezne cilje za svoje projekte. SMART je okrajšava za:

- **Posebno:** cilji so posebni (specifični) glede na namen, ki ga želimo doseči.
- **Merljivo:** cilji morajo biti merljivi, da lahko preverimo, če smo jih dosegli.
- **Dosegljivo:** cilji morajo biti dosegljivi.
- **Ustrezno** (realistično): cilji morajo biti dosegljivi z viri, ki jih imamo ali jih lahko vključimo.
- **Časovno opredeljeno:** v katerem času jih moramo doseči.

Če upoštevamo te kriterije, je večja možnost, da cilje učenci tudi v resnici dosežejo. Če so npr. že izbrali cilje nekega projekta ali imajo zamisel, naj le-to preverijo s kriteriji SMART in temu ustrezno prilagodijo cilje, da bodo prišli do posebnih, merljivih, dosegljivih, realnih in časovno omejenih rešitev.

14 Razumevanje uporabnikov

Razumite predvidene uporabnike vaših zamisli

Poudarjene kompetence

- Vrednotenje zamisli
- Izkustveno učenje

Referenčne metode

- Oblikovalsko mišljenje

Če želite ustvariti vrednost za druge, morate uporabnike oz. »druge« najprej razumeti. Obstaja več tehnik pridobivanja informacij od predvidenih uporabnikov zamisli. Polstrukturirani intervju je glavna sestavina vsakega oblikovalca rešitev, saj je prilagodljivo orodje za zbiranje informacij o zamislih ljudi, njihovih mnenjih ali izkušnjah. Polstrukturirani intervjuji se pogosto uporabljajo tako za ocenjevanje še neodkritih potreb kot tudi za zbiranje povratnih informacij o začetnih konceptih, scenarijih predvidevanja ali prototipih. Spodaj najdete navodila, ki jih lahko posredujete učencem, da se pripravijo na terenske razgovore.

VODIČ ZA INTERVJU

Pripravite vprašanja glede na svoj cilj oz. na t. i. »druge«, da razkrijete njihove misli, težave, občutke, strahove, želje, ambicije ... Z odprtimi, a specifičnimi vprašanji poskusite odkriti, kaj potrebujejo. Ne gre za vaše zamisli, ampak za razumevanje tega, kako lahko vaše zamisli koristijo drugim.

Določite odprta vprašanja, s katerimi boste začeli pogovor z drugimi (ciljno skupino).

Določite vprašanja, s katerimi boste bolje razumeli problem oz. izziv osebe, ki ga je treba obravnavati.

Določite vprašanja, ki vam bodo pomagala bolje razumeti upe, strahove in ambicije osebe.

15 Obrazec za empatijo

Razumite druge, ki bodo pridobili z vašo zamisljivo

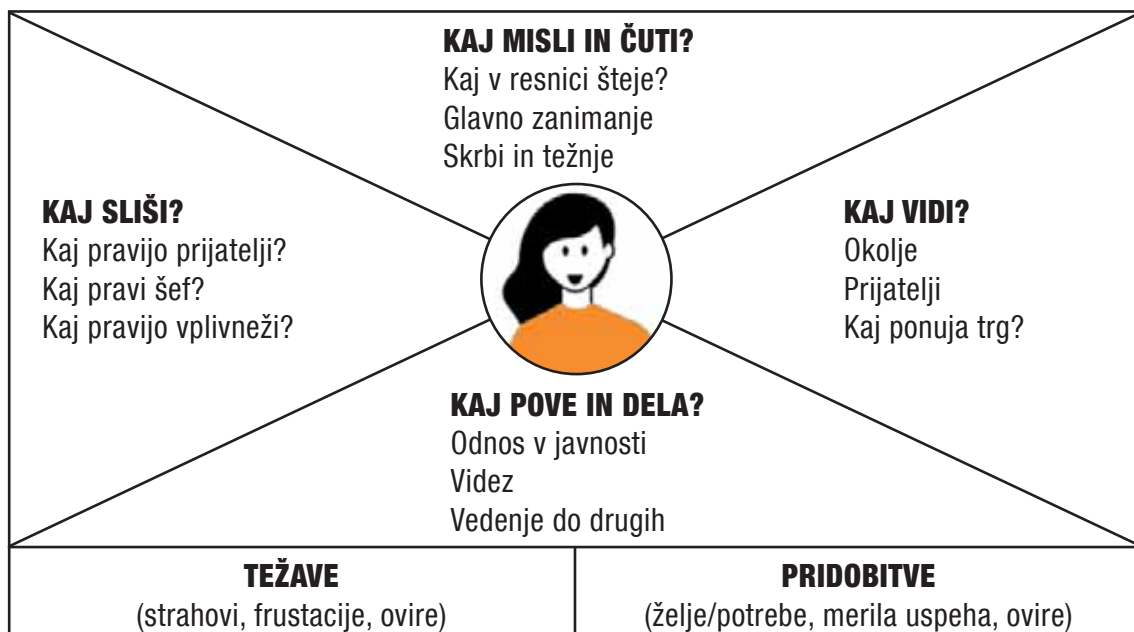
Poudarjene kompetence

- Etično in trajnostno razmišljanje
- Izkustveno učenje

Referenčne metode

- Oblikovalsko mišljenje

Učenci naj v spodnji sliki zapolnijo kvadrante z rezultati svojih raziskav o predvidenih rešitvah za uporabnike.



16 Zlati krog

Razmislite o svojem projektu

Poudarjene kompetence

- Prevzemanje pobude
- Motiviranost in vztrajnost

Referenčne metode

- Projektno učenje

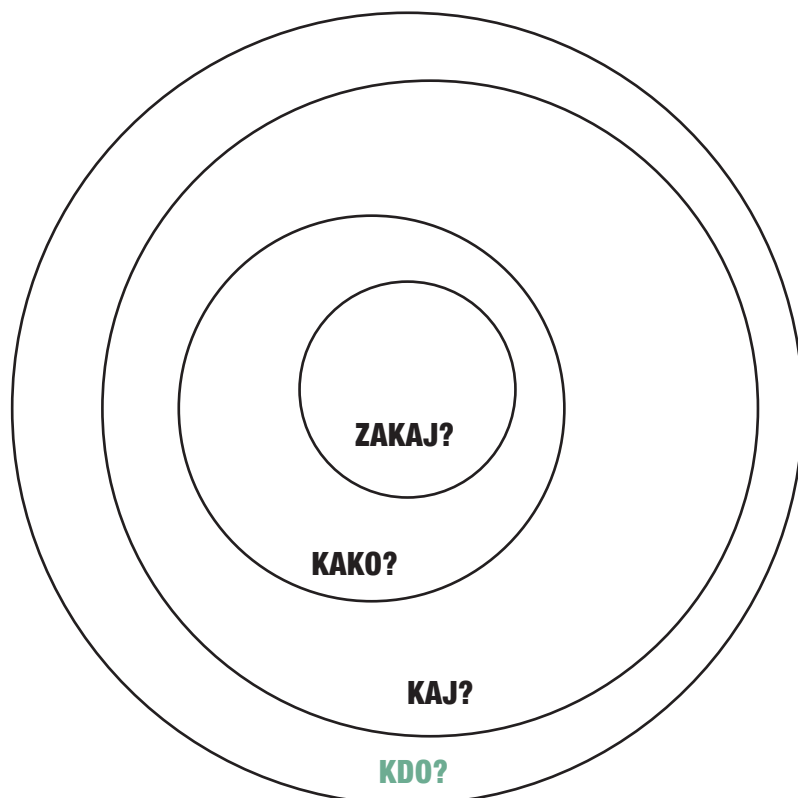
Tehnika s področja tržnega postopka lahko vašim učencem pomaga, da razmislijo o svojem projektu in pridobijo nova spoznanja o tem, kaj poskušajo rešiti s svojo zamisljivo ustvarjanja vrednosti. Prosite jih, naj na tri vprašanja odgovorijo s polnimi stavki ali – drugače – da sestavijo zgodbo s tehniko kolaža. Zlati krog je tehnika, ki učence usmerja k samostojnemu delu, nato pa se učenci v skupini soočijo z individualnimi refleksijami. Mogoče je dodati zunanji krog KDO, kjer lahko učenci analizirajo (lokalno) okolje in odkrijejo povezane deležnike in uporabnike.

KDO bo vključen v vaš projekt?

KAJ boste s projektom naredili?

KAKO boste to storili?

ZAKAJ želite to storiti?



Navdušite svoje učence: https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action

17 Osebe

Razumite vašega uporabnika/odjemalca

Poudarjene kompetence

- Načrtovanje in upravljanje
- Obvladovanje negotovosti, dvoumnosti in tveganja

Referenčne metode

- Metoda vitkega zagona²⁴

Orodje prihaja s področja uporabnosti in oblikovanja uporabniške izkušnje. Koristno je namreč razumeti možne uporabnike in/ali stranke, za katere ustvarjamo vrednost. Osebe so arhetipi, izmišljeni liki, ustvarjeni na podlagi uporabniških raziskav. Ne gre za opis realnih ljudi oz. oseb, ampak oseb na podlagi informacij, zbranih od več posameznikov. Z ustvarjanjem teh oseb bodo vaši učenci bolj zajeli potrebe, izkušnje, vedenja in cilje »drugih«, za katere želijo ustvariti vrednost. Možni so številni različni pristopi k oblikovanju teh osebnosti.

Ciljno usmerjena oseba se na primer osredotoča na to, kaj bi arhetipskega uporabnik želel narediti s ponujenimi rešitvami. Taka oseba želi imeti vpogled v potek dela, kot bi ga uporabnik izbral za doseg svojih ciljev v interakciji s predvideno rešitvijo. Če želite oblikovati tako osebnost, bi morali vaši učenci najprej zbirati podatke na terenu, nato pa se poglobljeno vprašati, kako si predstavljajo svoje idealne stranke. Že ta vaja jim bo pomagala opaziti stvari, ki jih prej niso. Nato lahko primerjajo svoje odgovore z odgovori sošolcev - to bo odkrilo vse neskladnosti med člani ekipe in spodbudilo razprave za njihovo razrešitev.

 <p>Peter</p>	<p>Dela kot produktni vodja za srednje veliko podjetje.</p> <p>Star je 35 let in je ekonomist.</p> <p>Ima izkušnje dela kot lastnik softverski izdelek z živahno ekipo?</p>	<p>Uspešno je vodil izdelavo nekaterih izdelkov.</p> <p>Sedaj je njegov izziv delo na novem proizvodu.</p> <p>Rad bi izkoristil svoje znanje, a potrebuje nekaj nasvetov za tehnike v podporo izdelave inovativnih proizvodov.</p>
--	---	--

Več: https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action

²⁴ Najpomembnejši del vitkega podjetništva je znanstvena metoda presoje, ali se neka poslovna odločitev splača ali ne. Namesto oblikovanja poslovnega načrta in raziskave trga ter posledično vložka denarja v realizacijo zamisli, ki je še nepreverjena, se vitko podjetništvo ukvarja v preverbo same zamisli. Zamisel se testira med ljudmi preko izdelka ali prototipa. Spremljamo odziv trga in na podlagi vidnega se odločimo, ali bomo zamisel realizirali ali ne. Na tak način je možnost za uspeh večja. Izognemo se tudi večini začetnih stroškov (Kos, M., b. d.: Delam vitko. Splet: <https://slideplayer.com/slide/14056281/>).

18 Podjetniško platno²⁵

Razmislite o svojem podjetniškem učenju

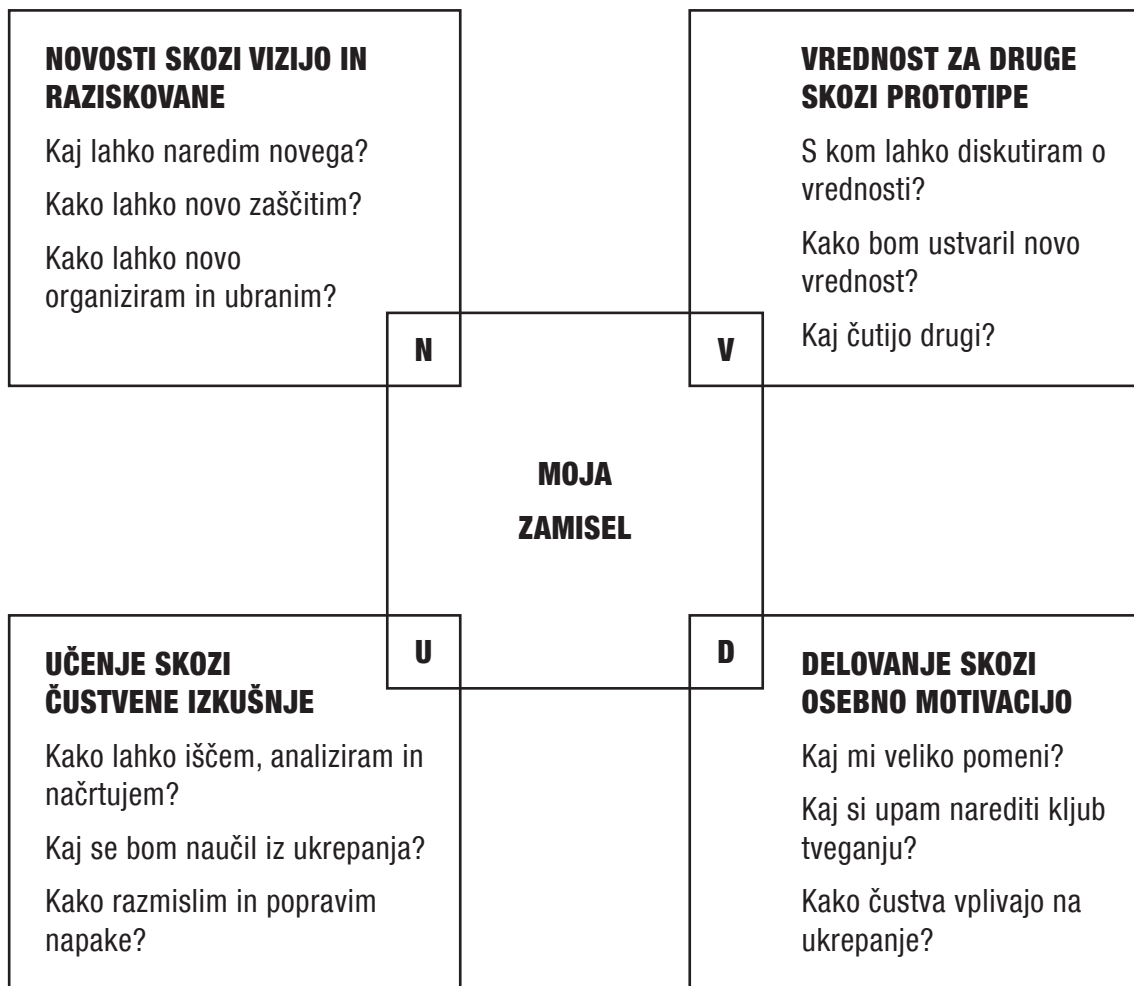
Poudarjene kompetence

- Samozavedanje in samoučinkovitost
- Izkuštevno učenje

Referenčne metode

- Projektno učenje

Učenci naj izpolnijo spodnji okvir, da pojasnijo, kako lahko ustvarijo novo vrednost za druge, in se skozi ta proces učijo.



Več: Lackéus, M. Lundqvist, M., Williams Middleton, K., Inden, J. (2020) *The entrepreneurial employee in the public and private sector – what, why, how* (M. Bacigalupo Ed.), Publications. Office of the European Union, Luxembourg.

²⁵ Več: https://www.podjetniski-portal.si/uploads/gradiva/spot/poglavje_3_razvoj_poslovnega_modela.pdf

19 Posnetek okolja (trga)

Analizirajte trg in okoliščine

Poudarjene kompetence

- Etično in trajnostno razmišljanje
- Finančna in ekonomska pismenost

Referenčne metode

- Učinkovanje

Ko začnete ustvarjati nov izdelek, storitev ali projekt (ali izboljšujete obstoječega), je koristno analizirati okoliščine, potrebe, izzive in vrzeli. Vključimo lahko pisne raziskave, študij primera, zbiranje dokazov o podobnih ali sorodnih izdelkih oz. storitvah.

Spodnjo predlogo dajte učencem, da jim pomaga oblikovati zamisel za izdelek ali storitev glede na širše okoliščine. Če jo izpolnijo, bo osvetlila že obstoječa prizadevanja in jim omogočila, da se učijo iz razpoložljivih rešitev ter se informirajo o svojem pristopu in razumevanju.

Svetujte jim, naj po spletu iščejo podobne projekte, analizirajo konkurente, se učijo iz drugih projektov in zamisli drugih prilagodijo svoji rešitvi. Gre za to, da razumejo okoliščine izziva in se zavedajo, da morda obstajajo tudi drugi, ki delajo v isti smeri. Njihovo razmišljanje lahko obogatijo tako zgodovina kot nedavne inovacije.

Posnetek okolja:

Kako so videti okoliščine? S katerimi zamislili, izdelki ali organizacijami (podjetji) tekmuje vaša zamisel?

Trendi: zamislj, ki dobivajo zagon	Poskusi: poskusne rešitve	Svetilniki: uveljavljene zamisli in igralci	Mejniki: »vedno so bili tam«

20 Ekosistem (lokalno okolje)

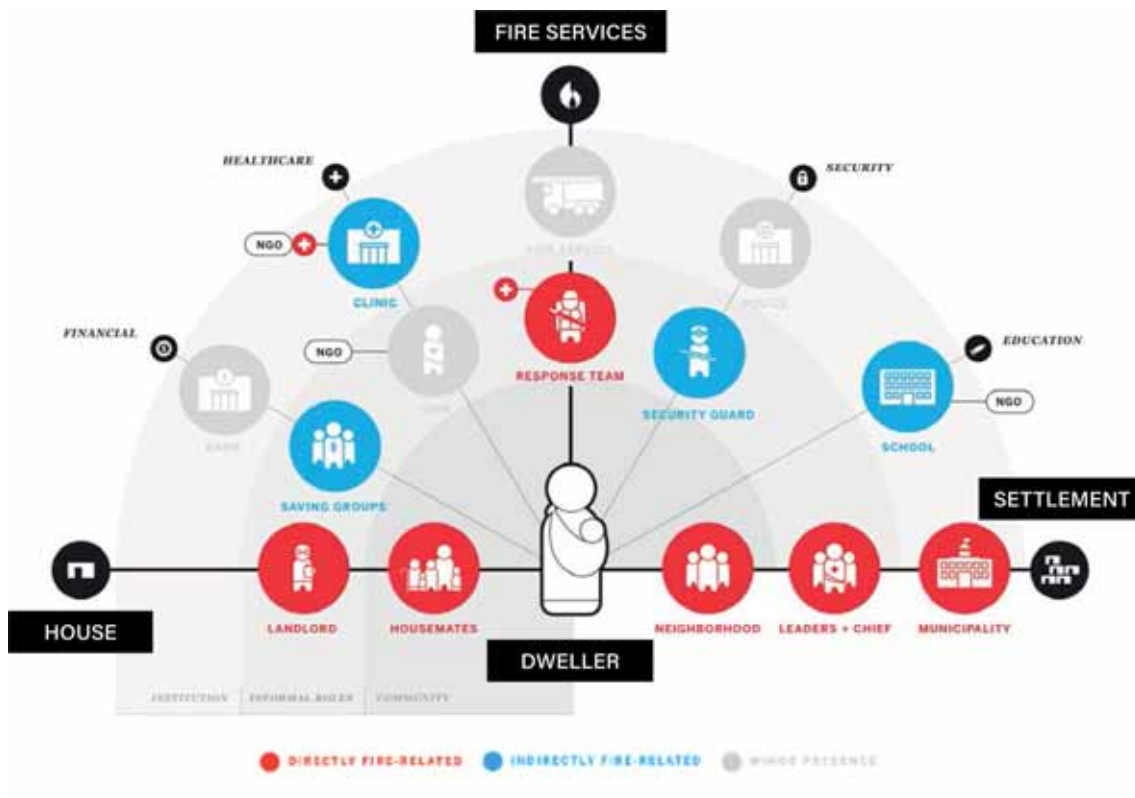
Razmislek o odnosu med deležniki in izdelki ali storitvami

Poudarjene kompetence

- Vključevanje virov
- Izkustveno učenje

Referenčne metode

- Učinkovanje
- Oblikovalsko mišljenje



Op.: Na sliki je primer dejavnikov v zvezi s požarno varnostjo.

Shema lokalnega okolja je pregledna predstavitev, ki zajema vse ključne dejavnike, ki vplivajo na uporabnika, organizacije in storitve. Najprej prikaže vse subjekte, nato pa njihovo povezovanje glede na vrsto vrednosti, ki si jo izmenjujejo. Pri tem je koristno odkriti obstoječe vrzeli in prepoznati dragocene priložnosti za medsebojno sodelovanje. Shema prikazuje vse odnose tako v smislu dajanja kot sprejemanja: vrednost pa je v označenih povezavah.

Prirejeno po: <https://futures.nordkapp.fi/>

21 Kartice za reševanje težav

Razmislek o izzivih

Poudarjene kompetence

- Vrednotenje zamisli
- Ustvarjalnost

Referenčne metode

- Oblikovalsko mišljenje



Osnovni koncept: na vsaki kartici izpostavimo določen element, nato pa kartice uporabimo kot izhodišče za pogovor v paru ali skupinski pogovor. Kartica lahko vsebuje vpogled, sliko, risbo, element, ključno besedo, opis itd. glede na določeno potrebo. Deluje kot poziv k predlaganju novih interpretacij problema in spodbujanju razmisleka o drugačni perspektivi. Uporabiti jih je mogoče na mnoge načine, od določanja prioritet do razprav o odnosih oz. preprosto za olajšanje pogovora na ustvarjalen, odprt in zabaven način.

Kartice so preprosto orodje za premagovanje ustvarjalnih blokad. Uporabite jih, ko ocenite, da je ekipa obtičala. Vsebina kartic naj bo jasna in preprosta, kar zmanjšuje tveganje za pristranskost in napačne interpretacije.

Prirejeno po: <https://servicedesigntools.org/tools/ecosystem-map>

22 Okvir (platno) poslovnega modela

Načrtujete poslovni model

Poudarjene kompetence

- Vizija
- Finančna in ekonomska pismenost

Referenčne metode

- Metoda vitkega zagona

Koristno je, če učenci razmišljajo o poslovnem modelu, ki bi omogočil trajnost njihove zamisli. Dober način, da projektne skupine med razvojem in preizkušanjem svoje zamisli s svojim poslovnim modelom ostanejo na tekočem, je, da izpolnijo okvir poslovnega modela in ga imajo pred očmi. Okvir modela je preprosta predloga, kjer zabeležimo tok dohodkov, ključna partnerstva, ki jih bodo morali ustvariti, in potrebne vire za delovanje. Učenci naj med postopkom večkrat preverijo in po potrebi popravijo model, saj se njegovi elementi spreminjajo, ko izboljšajo svojo zamisel in se premikajo k izvajanju.

KORAKI

1. Na spletu poiščite in natisnite Okvir poslovnega modela (za vsakega člana skupine).
2. Učenci naj izpolnijo rubrike okvira. Ko ga prvič izpolnijo, ni nujno, da bo popoln, saj vedno ostane kakšna neznanka.
3. Če je potrebno, naj začasno ustavijo izpolnjevanje lista in pridobijo več informacij.
4. Ko končajo, jih spodbudite, da okvir v svojem delovnem okolju objavijo. Spomnite jih, da bodo morali okvir popraviti, ko bo projekt napredoval. Upoštevajte, da ustvarjanje podjetniške vrednosti ni linearno: če želimo najti nekaj, kar ima za nekoga resnično vrednost, so ključne ponovitve.

23 Vitki okvir (Lean canvas)

Razmislite o izzivih

Poudarjene kompetence

- Vizija
- Finančna in ekonomska pismenost

Referenčne metode

- Metoda vitkega zagona

Preden učenci začnejo izpolnjevati okvir poslovnega modela, naj razmislijo o svoji poslovni zamisli ali projektu tako, da izpolnijo vitki okvir. Ta preprost list postavlja ključna vprašanja o tokovih prihodkov, ključnih partnerstvih in ključnih virih. Vitki okvir lahko v procesu uporabite večkrat, saj se bodo elementi zagotovo spremenili, ko bodo učenci izboljšali svojo zamisel in jo premaknili proti uresničitvi.

KORAKI

1. S spleta prenesite in natisnite *vitki okvir* za vsakega člana ekipe.
2. Sodelujte s svojo ekipo in začnite izpolnjevati rubrike *vitkega okvira*. Ko rubrike prvič izpolnite, bo nekaj neodgovorjenih vprašanj.
3. Za več informacij boste morda morali ustaviti izpolnjevanje lista. To je v redu.
4. Ko končate, *vitki okvir* v svojem delovnem prostoru objavite. Po potrebi ga izpopolnite. Razmislite o novem okviru, ko bo vaš projekt napredoval.

24 Analiza SWOT

Razmislite o svojem poslovnem modelu

Poudarjene kompetence

- Prevzemanje pobude
- Motiviranost in vztrajnost

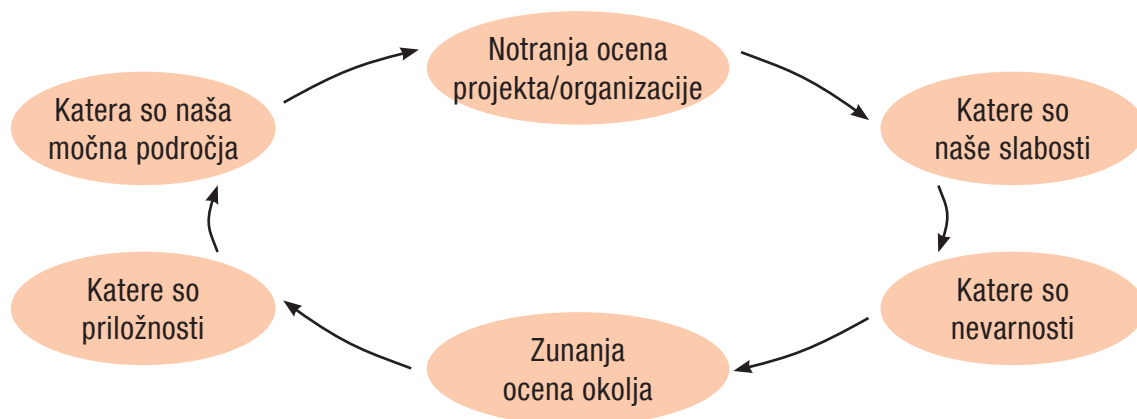
Referenčne metode

- Oblikovalsko mišljenje
- Metoda vitkega zagona
- Učēca se skupnost

SWOT pomeni analizo **prednosti** (angl. *Strengths*), **slabosti** (angl. *Weaknesses*), **priložnosti** (angl. *Opportunities*) in **nevarnosti** (angl. *Threats*). Analizo SWOT lahko uporabimo pri posamezniku, če gre za karierno spremembo, vendar jo uporabljamo zlasti za projekte, organizacije ali celo sektorje. Izpolnjevanje matrike SWOT vključuje prepoznavanje in zapis notranjih in zunanjih dejavnikov, ki posamezniku oz. projektu/organizaciji/sektorju pomagajo ali ga ovirajo pri doseganju ciljev.

Z naštevanjem, analiziranjem in razmislekom o prednostih, slabostih, priložnostih in nevarnostih lahko učenci bolje razumejo, kaj lahko ponudijo; težave, ki jih morajo rešiti, in kje bodo morda potrebovali pomoč.

SWOT analizo lahko začnemo kot individualno nalogo, vendar je nujno, da vključimo vse člane ekipe. Nekatere težave, zaznane kot slabosti, so lahko priložnosti za drugega člana ekipe. Spodbujamo učence, da kombinirajo različne kvadrante, da opredelijo strategije, ki obogatijo naš projekt: močna področja in priložnosti, močna področja in nevarnosti.



	PRILUŽNOSTI	NEVARNOSTI
MOČNA PODROČJA		
ŠIBKA PODROČJA		

25

Analiza MoPTeR

Razmislite o svojem poslovnem modelu

Poudarjene kompetence

- Odkrivanje priložnosti
- Vizija
- Načrtovanje in upravljanje

Referenčne metode

- Učinkovanje
- Metoda vitkega zagona
- Učeča se skupnost

Drugo uporabno orodje za strateško načrtovanje je analiza MoPTeR (angl. SOAR), ki pomeni **močna področja** (angl. *Strengths*), **priložnosti** (angl. *Opportunities*), **težnje** (angl. *Aspirations*) in **rezultate** (angl. *Results*). Analiza MoPTeR pomaga organizacijam, da se osredotočijo na svoje ambicije in na njihov možen rezultat.

Gre za postopek sgradnje/soustvarjanja, ki vključuje zainteresirane strani neke organizacije, da z raziskovanjem, domišljijo, inovacijami in navdihom soustvarjajo skupno vizijo prihodnosti.

Je orodje za strateško načrtovanje, ki združuje zainteresirane strani v razumevanju organizacijskih prednosti in predvidevanju možnosti.

Pristop MoPTeR razširja opredelitev organizacije in vabi udeležence, da v načrt vključujejo različne zainteresirane strani (vključno dobavitelje, kupce, partnerje ali sosede).

Če analizo MoPTeR razširimo na omrežje zainteresiranih oseb, postane strateško načrtovanje še bogatejše.

MoPTeR omogoča:

- graditi na prednostih (pozitivno jedro);
- odkriti donosne priložnosti;
- vizualizirati cilje in strateške alternative;
- ugotoviti možne cilje;
- oblikovati strategije in taktike, ki so povezane z vašimi najuspešnejšimi programi in deležniki;
- izvajati strateški načrt, ki je dinamičen, neprekinjen in živ dokument.

Povabite člane svoje organizacije in deležnike poslovnega okolja, da razmislijo o naslednjih vprašanjih in izpolnijo preglednico.

Strateško preiskovanje	Močna področja Katere so vaše največje prednosti (premoženje, viri ...)?	Priložnosti Katere so najboljše tržne priložnosti?
Pomembni cilji	Težnje Kašno prihodnost želite?	Rezultati Kateri so merljivi rezultati?

26 Uporaba scenarija

Pojasnite predvidene izkušnje s pripovedovanjem ustrezne zgodbe o uporabi

Poudarjene kompetence

- Načrtovanje in upravljanje
- Obvladovanje negotovosti, dvomnosti in tveganja

Referenčne metode

- Oblikovalsko mišljenje
- Metoda vitkega zagona



Lisa hears about Equilibrium from a co-worker, who mentions that it's a cool way to see how you spend your time.



She checks it out and is intrigued by the idea of a report based on her own schedule.



She sees an interesting picture of how she's really spending her time.



She sees that she can get simple suggestions based on her real calendar, and that she can easily try out Equilibrium's features.



The next day, she gets interesting and timely reminders.



She signs up to receive other reminders for good-for-her things throughout the day.

Scenarij uporabe je zgodba, ki ilustrativno in na pripovedni način opisuje, kako bo uporabnik uporabljal storitev v določeni situaciji vsakdanjega življenja. Scenariji so izdelki, ki morajo biti podrobni, da lahko sklepamo na posledice oblikovanja. Tudi sami se razvijajo v procesu oblikovanja.

Pisanje scenarijev uporabe zahteva, da uporabniki določijo kontekst, v katerem se odvija dogajanje, pa tudi like in potrebe, ki opredeljujejo odnos uporabnika. Scenarije lahko najprej napišemo kot zgodbe, ki sistematično opisujejo izkušnjo, nato pa jo podpremo z risbami, slikami oz. posnetki, kar jim doda vizualno dimenzijo.

Scenariji imajo različne značilnosti, odvisno od tega, za katero fazo oblikovanja gre (predvidevanje, kakšno vlogo bo izdelek imel v življenju uporabnikov ali za oceno naprednega prototipa izdelka). Učencem morajo pomagati pri odločitvah v razvijanju zamisli, tako da v središče odločanja postavljajo uporabnost.

27 Uporabnikova izkušnja

Z vidika uporabnika razumite uporabo svojega izdelka ali storitve

Poudarjene kompetence

- Ustvarjalnost
- Vizija

Referenčne metode

- Oblikovalsko mišljenje
- Metoda vitkega zagona

Uporabnikova izkušnja je sintezna predstavitev, ki po korakih opisuje, kako uporabnik izdelek/storitev uporablja. Z njegovega vidika opisuje, kaj se zgodi v posamezni fazi interakcije, katere so stične točke ter katere so ovire in prepreke. V načrt pogosto vključujemo še dodatna orodja, ki nam pomagajo ugotoviti raven pozitivnih/negativnih čustev, ki jih med interakcijo doživljamo. Orodje je uporabno za prikaz celotne uporabniške izkušnje, ki predstavlja sam proces, pa tudi »boleče točke in čustvene tokove«.

Tehniko je mogoče razviti kot snemalno knjigo z uporabo ključnih okvirjev in napisov – kot v filmu – za izbiro glavnih faz rešitve in za razumevanje s tem povezanih glavnih potreb, ki jih uporabnik storitve/izdelka in stične točke v zvezi s storitvijo/izdelkom izrazi. Za različne osebe je mogoče izpolniti različne »snemalne knjige«.

»Snemalna knjiga«: Narišite (skicirajte) ključne korake uporabnikove izkušnje.				
Potrebe: Za vsak korak določite glavne potrebe.				
Stične točke: Določite stične točke glede na potrebe uporabnika.				
Ovire/prepreke: Razmislite o možnih ovirah/preprekah.				
Čustva: Razmislite o občutkih, povezanih s to izkušnjo.				

28 Prototip

Izdelajte prototip svojega izdelka/storitve z minimalnim naborom funkcij (*minimum viable product/service*)

Poudarjene kompetence

- Izkustveno učenje
- Vključevanje človeških virov

Referenčne metode

- Oblikovalsko mišljenje
- Metoda vitkega zagona



Ko si bodo učenci zamislili ključne značilnosti svojega izdelka/storitve, ki ustreza potrebam predvidenih uporabnikov, morajo svoje zamisli preizkusiti.

Prototipiranje je ustvarjanje osnutkov izdelkov, zasnovanih za preizkušanje koncepta ali postopka. Pri izdelavi prototipa najprej določite, katero značilnost izdelka/storitve želite preizkusiti s končnimi uporabniki. To bo pomagalo določiti, katero funkcijo zamisli, ki ustvarja vrednost, bo treba vdelati v prototip, kar nam pomaga tudi pri odločitvi, v katerem okolju bomo izvedli test (npr. doma ali na avtobusnem postajališču, znotraj letališča ali na planinski poti ...) in katere vrste uporabnikov bomo najeli/nagovorili za testiranje.

Metoda vitkega zagona (*Lean Startup*) je prototipiranje prenesla iz eksperimentalnega okolja v resnični svet. Izdelek z minimalnim naborom funkcij je *de facto* prototip z visoko natančnostjo, ki ekipi omogoča, da »poceni/hitro padejo in hitro okrevajo«²⁶.

Ko uvajate izdelek z minimalnim naborom funkcij, je bistvenega pomena vzpostavljena strategija za zbiranje podatkov in meritve, kako se na ta izdelek odzivajo uporabniki/kupci. Zbrane informacije nato analiziramo za sprejemanje odločitev o tem, kako nadaljevati pri razvoju dodatnih lastnosti.

²⁶ Ko razvijamo aplikacije, imamo omejen čas, ljudi in denar, da dobimo pravo zamisel. »Hiter neuspeh« zahteva kulturo, v kateri je ekipi dovoljen neuspeh, da se lahko iz vsakega neuspeha nekaj nauči, kar ji naslednjič pomaga k hitrejšemu uspehu.

29 Pitch deck/Elevator pitch²⁷

Boljše razumevanje pomena našega izdelka/ storitve za uporabnike

Poudarjene kompetence

- Samozavedanje in samoučinkovitost
- Motiviranost in vztrajnost

Referenčne metode

- Oblikovalsko mišljenje
- Metoda vitkega zagona



Elevator pitch je kratek, prepričljiv govor, ko želimo spodbuditi zanimanje za naše predloge, zamisli in izdelke. Na ta način skušamo v najkrajšem času posredovati svoj predlog občinstvu in ga navdušiti.

Ko zamisel učencev doseže napredno stopnjo, pride čas, da jo objavimo in pridobimo možne sponzorje. Učenci bodo morali analizirati vse pomembne vidike svojega projekta, da bi prepričljivo sporočili, kaj je pri njem bistvenega pomena. Priprava *pitcha* je način, kako izboljšati zamisel, razložiti njegov namen, razjasniti cilje in načrtovati, kako jih doseči. Na splošno je namen *pitcha* pridobiti potencialne vlagatelje ali ključne partnerje.

Pitch mora biti čim bolj jasan, kratek in prepričljiv, hkrati pa navdihujoč in nepozaben, da pritegne občinstvo.

Sestava predstavitve je lahko naslednja: **kontekst, izziv, sprememba, koncept, zmogljivost, zavzetost**. Učenci naj organizirajo predstavitev, kot je navedeno spodaj:

- 35 %: Kdo, kaj, kdaj, kje?
- 30 %: Kako, zakaj, od česa?
- 25 %: Posebnosti
- 10 %: Ozadje (zamisli)

²⁷ Jedrnata ustna predstavitve, način govora, namenjen prepričevanju, po navadi v omejenem času, npr. v 1 minuti (predstavitve traja, kolikor časa se z morebitnim sponzorjem voziš v dvigalu).

30 Obrazec P2P

Ocenite delo sošolcev

Poudarjene kompetence

- Vrednotenje zamisli
- Sodelovanje

Referenčne metode

- Učeča se skupnost

Zadnja dejavnost podjetniške delavnice je lahko predstavitev projektov skupin (timov), ki simulira krog financiranja. Obrazec P2P (angl. *peer-to-peer*) lahko uporabimo, da opogumimo učence, da dajo povratno informacijo na različne projekte. Z učenci se lahko dogovorite za kriterije vrednotenja, npr.:

Projekt: _____						
Izziv	Rešitev	Ustreznost (relevantnost)	Učinkovitost	Sposobnost uspešnega delovanja vnaprej (v prihodnosti)/ preživetja na trgu	Predstavitel	Timsko delo

31 Samorefleksija učnih dosežkov

Ocenite lastno delo

Poudarjene kompetence

- Samozavedanje in samoučinkovitost

Referenčne metode

- Projektno učenje

Učenci naj s pomočjo spodnjih vprašanj opišejo svoje dosežke.

Glede na postopek in rezultate

- Kako ste zadovoljni z rezultati?
- Kakšen je bil načrt?
- Kako so se stvari dejansko odvijale?
- Kako ste se odzvali?
- Kako so to videli drugi?
- Kaj ste se naučili?
- Kako bi to storili naslednjič?

Glede na njihov individualni napredek

- Katere naloge ste prevzeli in opravili?
- Kaj ste dobro naredili? Kje ste bili neuspešni?
- Kaj vam je pomagalo? Kaj vas je oviralo pri izpolnjevanju nalog?
- V katerih situacijah ste se počutili dobro? V katerih ste se počutili neprijetno?
- Kako se obnašate v prijetnih situacijah, kako v težkih?
- Kako vas v takšnih situacijah dojemajo drugi?
- Katero znanje in sposobnosti so vam pomagale pri tem delu?
- Katera nova znanja in sposobnosti ste pridobili?

32 Narišite svoj cvet EntreComp

Ocenite svoj napredek

Poudarjene kompetence

- Samozavedanje in samoučinkovitost

Referenčne metode

- Učeča se skupnost



Natisnite cvet kompetenc EntreComp, učenci pa naj razmislijo o svojih podjetnostnih kompetencah. Izpostavijo naj kompetence, kjer se počutijo močnejši in tiste, kjer se počutijo šibkejši. Označijo naj, katere kompetence bi želeli obvladati na ravni mojstrstva.

Narišejo naj tudi svoje cvetne liste in ustvarijo osebni okvir kompetenc EntreComp. Nato lahko ekipe primerjajo cvetove med seboj in določijo, katerih kompetenc jim primanjkuje, da bi imeli celoten nabor iz okvira EntreComp. Poleg tega naj razmislijo, kako bi lahko morebitne vrzeli zapolnili.

Cvet lahko, glede na stopnjo usposobljenosti (začetna raven, raven samostojnosti, raven odgovornosti in raven mojstrstva, ki so lahko obarvane z različnimi barvami) za vsako od 15 kompetenc, izgleda kot vrtna mačeha, marjetica ali sončnica.

33 Presoja za naprej

Ocenite učne dejavnosti

Poudarjene kompetence

- Izkustveno učenje
- Motiviranost in vztrajnost

Referenčne metode

- Učeča se skupnost

Zadnja dejavnost podjetniških učnih podvigov v smislu dobre prakse je, da zberete nekaj povratnih informacij od svojih učencev. Ni treba, da je to kompleksna evalvacija. Lahko jim postavite vprašanja, kot so:

- Katera učna izkušnja je bila za vas najboljša?
- Kaj bi naredili drugače?
- Kaj vas je presenetilo?
- Kaj ste se naučili?

Učenci naj svoje komentarje posamično napišejo na različne lepljive listke. Ko so zapiski narejeni, jih poberejo, predstavijo in o njih razpravljajo. Za zaključek se lahko skupina dogovori, kako naj nekatere stvari delujejo v prihodnosti. Tak konstruktivni razmislek lahko izvede tudi vsaka skupina posebej, da oceni svoje podjetniške projekte.



Prirejeno po: <https://www.facinghistory.org/resource-library/teaching-strategies/alphabet-brainstorm>

Uporaba orodij v okviru EntreComp








Legenda:

 = orodje za učitelja

 = orodje za učence

Področje: Zamisli in priložnosti



Kompetence	Orodja
Odkrivanje priložnosti	 5 6 7 12 16 20 24 25
Ustvarjalnost	1 2 6 7 8 9 10 12 21 27 28 29
Vizija	      5 7 8 11 12 13 16 18 22 23 24 25 27
Vrednotenje zamisli	8 9 10 11 12 14 16 18 22 23 24 25 27
Etično in trajnostno razmišljanje	1 2 6 7 8 9 10 12 21 27 28 29

Področje: Viri



Kompetence	Orodja
Samozavedanje in samoučinkovitost	8 3 4 12 18 24 25 29 30 31 32
Motiviranost in vztrajnost	4 2 10 11 16 24 25 29 31 32 33
Vključevanje virov	3 7 13 20 28
Finančna in ekonomska pismenost	19 22 23
Vključevanje človeških virov	3 2 25 28 29

Področje: K dejanjem



Kompetence	Orodja
Prezemanje pobude	1 7 16 24 25 28 33
Načrtovanje in upravljanje	2 3 4 5 6 11 13 17 24 25 26
Obvladovanje negotovosti, dvoumnosti in tveganja	1 2 4 8 9 10 11 12 13 17 24 25 26
Sodelovanje	1 2 4 7 11 25 30 33
Izkustveno učenje	2 4 14 15 17 18 20 28 29 33

