



Funded by
the European Union

Cod proiect: 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028693

entre YOUTH

Program de formare
antreprenorială pentru
tineri lucrători în domeniul
antreprenoriatului
alimentar urban durabil și
circular

Mecanisme de punere în aplicare a setului de instrumente de formare a formatorilor



helixconnect
Consult. Finance. Grow.



yet



Această operă este pusă la dispoziție sub Licența Creative
Commons Atribuire-Necomercial 4.0 Internațional.
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

CUPRINS

Abordarea 1: Ateliere de lucru "Think-act tank" (gândește și acționează)

1.1. Tancurile "Think-act": ce sunt și care este rolul lor?

1.2. Ateliere de colaborare prin abordarea interdisciplinară "think-act tank"

Abordarea 2: mentorat și observare "de la egal la egal" (peer-to-peer)

2.1. Mentoratul "de la egal la egal": ce este și care sunt avantajele sale?

2.2. Pași pentru a demara un program de mentorat între colegi

2.3. Exemple pentru mentoratul între egali în formare

Abordarea 3: sesiuni bazate pe Scrum

3.1. Ce este metodologia Scrum în managementul de proiect?

3.2. Cum se poate aplica scrum atât în antreprenoriat, cât și în educație?

3.3. Cum poate fi aplicat Scrum în antreprenoriat pentru a încuraja managementul agil al proiectelor și munca în echipă?

Abordarea 4: Gamificarea cu activități bazate pe cercetași

4.1. Metoda Scout

4.2. Eficacitatea învățării prin metoda Scout



Abordarea 1: Ateliere de lucru

"Think-act tank" (gândește și acționează)

1.1 Rezervoarele "Think-act": ce sunt și care este rolul lor?

Ce sunt think tank-urile, "think and do"/tancuri practice?

Grupurile de reflecție sunt organizații de cercetare care oferă cercetări, analize și sfaturi cu privire la probleme interne și internaționale (LibGuides: Public Policy: Think Tanks, organizații și resurse suplimentare, 2023). Acestea sunt adesea afiliate la o poziție politică, la un grup de susținere sau la o organizație nepartizană. Grupurile de reflecție angajează experți care pot ajuta la găsirea de analize cu privire la o politică, iar cercetările lor sunt de obicei publicate mai repede și pot fi mai cuprinzătoare decât un articol de revistă academică, dar grupurile de reflecție folosesc în continuare metode de cercetare academică (LibGuides: Public Policy: Think Tanks, organizații și resurse suplimentare, 2023). Literatura gri, care include cercetări și publicații produse în afara editării academice tradiționale, este adesea produsă de think tank-uri. NIRA World Directory of Think Tanks indexează grupurile de reflecție în funcție de țară, cu descrieri, informații de contact și linkuri către site-urile web ale organizațiilor (LibGuides: International Relations: Papers, Proceedings, Briefs, & Think Tanks, 2023). Un studiu publicat în JSTOR a analizat modul în care mass-media de știri prezintă în reportajele lor think tank-urile ca surse de cercetare, fapte și cifre privind educația (False Equivalency: Think Tank References on Education in the News Media on JSTOR, 2007). Studiul a constatat că grupurile de reflecție au fost adesea prezentate ca fiind echivalente cu cercetătorii universitari, în ciuda diferențelor în ceea ce privește sursele lor de finanțare și metodele de cercetare. O listă adnotată de lecturi privind credibilitatea think tank-urilor include resurse care abordează rolul cercetării și al dovezilor în credibilitatea think tank-urilor (Think Tank Credibility: An Annotated Reading List, 2017). Lista include articole de opinie, lucrări academice și rapoarte ale think tank-urilor însele.

În general, grupurile de reflecție sunt organizații care efectuează cercetări și oferă analize și consiliere cu privire la o gamă largă de aspecte. Cercetările lor sunt adesea publicate mai rapid și pot fi mai cuprinzătoare decât articolele din revistele academice, dar folosesc în continuare metode de cercetare academică.

"Think and do" sau tancurile practice sunt un tip de think tank care desfășoară eforturi mai practice, cum ar fi finanțarea proiectelor de caritate și a acțiunilor de advocacy (Lewis, 2023, Accelerator, 2023). Aceste institute sunt similare organizațiilor neguvernamentale (ONG-uri) și sunt clasificate ca fiind un tip de think tank care se implică mai mult în practică (Sriram, 2019). Obiectivul think tank-urilor este de a combina cunoașterea și elaborarea de politici pentru a avea un impact asupra proceselor politice viitoare. "Think and do" tank-urile combină trăsăturile de a fi strategice, riguroase, independente și orientate spre rezultate pentru a se asigura că dovezile bine documentate informează procesul de elaborare a politicilor (In-depth: The New Think-and-do Tank: Rigorous, Independent, and Strategic - Redstone Strategy Group, 2016).

Abordarea 1: Ateliere de lucru de tip "Think-act tank"

Care este rolul lor în elaborarea politicilor și în realizarea schimbărilor sociale?

Grupurile de reflecție au un rol crucial în elaborarea politicilor și în realizarea de transformări societale. Acestea funcționează ca intermediari ai expertizei politice, ca centre de cercetare și ca catalizatori pentru concepte noi, facilitând fluxul de cunoștințe între cercetători, factorii de decizie politică și societatea civilă. Prin oferirea de informații credibile, pertinente și accesibile, grupurile de reflecție își pot asuma un rol central de catalizatori ai reformei, sensibilizând opinia publică cu privire la problemele critice, inițiind un discurs și îndrumând factorii de decizie politică către soluții viabile. În plus, acestea servesc drept instrumente eficiente pentru promovarea unor interese diverse, fie că este vorba de cei care neagă schimbările climatice și care doresc să reducă reglementările de mediu, fie de susținătorii justiției sociale și ai drepturilor omului (How Can Think Tanks Be Agents of Social Change?, 2017)..

Grupurile de reflecție dispun de potențialul de a amplifica amploarea și impactul cercetărilor lor în timpul ferestrelor de politici, care reprezintă oportunități excepționale pentru a influența discuțiile și deciziile. Aceste ferestre se referă adesea la subiecte extrem de politice sau atrag atenția mass-media, ceea ce sporește vizibilitatea grupurilor de reflecție. Cu toate acestea, există riscuri inerente asociate cu ferestrele de politici, inclusiv riscul de a fi asociat cu un anumit partid sau poziție politică (Think Tank Strategies to Influence Policy Windows: Opportunities, Risks and Lessons (Oportunități, riscuri și lecții, 2019).

În ansamblu, grupurile de reflecție ocupă poziții cruciale în cadrul procesului de elaborare a politicilor, exercitând o influență semnificativă asupra schimbărilor sociale. Acestea fac legătura între cunoaștere și formularea politicilor, oferind credibilitate și relevanță, prezentând în același timp idei inovatoare pentru a aborda cele mai presante provocări globale.

Abordarea 1: Ateliere de lucru de tip "Think-act tank"

1.2. Ateliere de lucru de colaborare prin abordarea interdisciplinară "think-act tank".

Cum pot fi aplicate tancurile "think-act" în formarea pentru abilități și competențe antreprenoriale? Oferiți exemple de ateliere de lucru.

Pentru a integra "think-act tank-urile" în formarea competențelor antreprenoriale, organizarea de ateliere de lucru oferă o cale pentru ca antreprenorii să dobândească cunoștințe și să facă schimb de experiență. Aceste ateliere pot fi adaptate pentru a introduce principiile fundamentale și elementele esențiale ale lansării și gestionării unei afaceri. Subiectele abordate pot include elaborarea unui plan de afaceri cuprinzător, implicarea în exerciții simulate pentru inițierea și funcționarea unei afaceri (WorkforceGPS - Formarea competențelor antreprenoriale pentru tineri, 2017). În plus, educația antreprenorială poate juca un rol esențial în echiparea tinerilor cu aptitudinile necesare pentru a prospera în economia gigacaloriei și în demersurile antreprenoriale. Aceste competențe cuprind asumarea inițiativei, identificarea creativă a perspectivelor de afaceri, elaborarea bugetului, previzionarea resurselor, înțelegerea diverselor căi de asigurare a capitalului și înțelegerea compromisurilor asociate fiecărei opțiuni. De asemenea, sunt esențiale abilitățile de comunicare eficientă și abilitățile de autocomercializare (WorkforceGPS - Formarea competențelor antreprenoriale pentru tineri, 2017). În plus, grupurile de reflecție și de acțiune își pot extinde sprijinul pentru a hrăni și a cultiva întreprinderile conduse de tineri. Acest lucru poate implica facilitarea accesului la microcredite sau granturi și acordarea unei atenții personalizate pentru a promova dezvoltarea unor concepte de afaceri viabile (WorkforceGPS - Formarea competențelor antreprenoriale pentru tineri, 2017).

O serie de exemple de ateliere de lucru sunt prezentate în continuare:

1. Bazele antreprenoriatului: Acest atelier oferă o prezentare generală cuprinzătoare a antreprenoriatului, acoperind principiile de bază ale înființării și gestionării unei afaceri, crearea unui plan de afaceri și implicarea în exerciții de afaceri simulate (WorkforceGPS - Formarea competențelor antreprenoriale pentru tineri, 2017).
2. Business Model Canvas: Acest atelier prezintă participanților Business Model Canvas, un instrument de gestionare strategică și de demarare ușoară pentru proiectarea sau documentarea modelelor de afaceri (Ateliere și grupuri de reflecție | Claireroper, s.n.).
3. Pitching și prezentare: Acest atelier îi echipează pe antreprenori cu abilitățile esențiale pentru a-și lansa și prezenta eficient ideile în fața potențialilor investitori, clienți și parteneri (Shulman, 2018).

Abordarea 1: Ateliere de lucru de tip "Think-act tank"

În concluzie, grupurile de reflecție și acțiune pot contribui în mod semnificativ la dezvoltarea abilităților și competențelor antreprenoriale, oferind o platformă pentru schimbul de cunoștințe și învățarea prin experiență. Atelierele de lucru servesc drept mijloc de a introduce antreprenorii aspiranți în principiile antreprenoriatului, de a oferi servicii de sprijin pentru a promova întreprinderile conduse de tineri și de a dota antreprenorii cu competențele necesare pentru a face prezentări de succes în fața părților interesate.

Bibliografie:

Accelerator, O. (2023). Think tanks and their roles in the global economy. Outsource Accelerator. <https://www.outsourceaccelerator.com/articles/think-tank/>

False Equivalency: Think Tank References on Education in the News Media on JSTOR. (2007). <https://www.jstor.org/>. <https://www.jstor.org/stable/25594735>

How can think tanks be agents of social change? (2017, June). <https://onthinktanks.org>. Retrieved June 23, 2023, from <https://onthinktanks.org/articles/how-can-think-tanks-be-agents-of-social-change/>

In-depth: The new think-and-do tank: rigorous, independent, and strategic - Redstone Strategy Group. (2016, September 12). Redstone Strategy Group. <https://www.redstonestrategy.com/2013/07/26/think-tank-strategy/>

Lewis, S. (2023). think tank. CIO. <https://www.techtarget.com/searchcio/definition/think-tank>

LibGuides: International Relations: Papers, Proceedings, Briefs, & Think Tanks. (2023, March). <https://libguides.brown.edu>. Retrieved June 23, 2023, from <https://libguides.brown.edu/IR/thinktanks>

LibGuides: Public Policy: Think Tanks, Organizations, and Additional Resources. (2023, April). <https://libguides.csudh.edu/>. Retrieved June 23, 2023, from <https://libguides.csudh.edu/PublicPolicy/Additional>

Sriram, R. (2019). 5 Think Tanks That Have Successfully Impacted Public Policy. The Kolabtree Blog. <https://www.kolabtree.com/blog/5-think-tanks-that-have-successfully-impacted-public-policy/>

Abordarea 1: Ateliere de lucru de tip "Think-act tank"

Shulman, R. D. (2018, April 8). 5 Ways Teachers Can Introduce Entrepreneurship Skills In Their Classrooms. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/robynshulman/2018/04/08/5-ways-teachers-can-introduce-entrepreneurship-skills-in-their-classrooms/?sh=783a149b7293>

Think tank credibility: an annotated reading list. (2017, September). <https://onthinktanks.org/>. Retrieved June 23, 2023, from <https://onthinktanks.org/articles/think-tank-credibility-annotated-reading-list/>

Think tank strategies to influence policy windows: opportunities, risks and lessons. (2019). Retrieved June 23, 2023, from <https://onthinktanks.org/articles/think-tanks-strategies-to-influence-policy-windows-opportunities-risks-and-lessons/>

WorkforceGPS - Entrepreneurial Skills Training for Youth. (2017, March 2). <https://youth.workforcegps.org/resources/2017/03/02/10/51/Entrepreneurial-Skills-Training>

Workshops and Think Tanks | claireroper. (n.d.). Claireroper. <https://www.claireroper.com/workshops-1>

Abordarea 2: Mentoratul între egali și observare

2.1 Mentoratul "peer-to-peer": ce este și care sunt beneficiile sale?

"Mentoratul "de la egal la egal", cunoscut și sub numele de mentorat între egali, este o abordare de mentorat în care persoanele care participă la procesul de mentorat au caracteristici similare, cum ar fi vârsta, nivelul de experiență sau roluri similare în cadrul unei organizații. În loc de relația tradițională de mentorat în care o persoană cu experiență ghidează și sprijină o persoană cu mai puțină experiență, în cadrul mentoratului "de la egal la egal", participanții sunt considerați egali și colaborează unul cu celălalt pentru dezvoltarea și creșterea lor.

În acest tip de mentorat, participanții pot face schimb de cunoștințe, abilități, experiențe și perspective unii cu alții. Ambele părți beneficiază prin faptul că au ocazia de a învăța și de a se dezvolta împreună, stabilind o relație de susținere și colaborare. Mentoratul "de la egal la egal" poate avea loc atât în mediul academic, cât și în cel profesional.

Unele dintre avantajele mentoratului "peer-to-peer" includ:

1. **Învățare bidirecțională:** În cadrul mentoratului "peer-to-peer", ambele persoane implicate au ocazia de a învăța una de la cealaltă. În calitate de egali, aceștia își pot împărtăși cunoștințele, perspectivele și experiențele unice. Acest schimb dinamic favorizează un mediu de învățare bogat, în care ambele părți își pot extinde abilitățile, își pot lărgi înțelegerea și pot dobândi noi perspective. Prin implicarea activă în discuții și prin rezolvarea în colaborare a problemelor, aceștia își îmbunătățesc baza de cunoștințe generală și dezvoltă o înțelegere mai profundă a subiectului.

2. **Responsabilizarea:** Mentoratul "de la egal la egal" le conferă indivizilor putere de decizie prin promovarea învățării și a luării deciziilor în mod autonom. Ambii participanți au un rol activ în modelarea experienței lor de mentorat și în stabilirea domeniilor pe care doresc să se concentreze. Această autonomie favorizează un sentiment de proprietate asupra dezvoltării lor, ceea ce poate stimula încrederea în sine și stima de sine. Prin sprijinul și îndrumarea reciprocă pe care și le oferă unul altuia, participanții dobândesc instrumentele și încrederea de a face alegeri în cunoștință de cauză și de a prelua controlul asupra propriei creșteri.

3. **Relații de susținere:** Un avantaj cheie al mentoratului "de la egal la egal" este crearea unor relații de sprijin. Ca egali, participanții împărtășesc adesea provocări, aspirații sau lupte similare. Această bază comună le permite să empatizeze și să înțeleagă experiențele celuilalt la un nivel mai profund. Natura de susținere a relației oferă un spațiu sigur și lipsit de prejudecăți pentru ca indivizii să discute despre obiectivele, preocupările și obstacolele lor. Aceștia își pot oferi sprijin emoțional, încurajări și sfaturi practice unul altuia, favorizând un sentiment de apartenență și un sistem de sprijin puternic.

Abordarea 2: Mentoratul între egali și observare

4. Rețele și colaborare: Mentoratul "de la egal la egal" facilitează crearea de rețele și colaborarea între persoane cu interese sau trasee profesionale similare. Participanții au ocazia de a-și extinde rețeaua profesională, de a stabili legături semnificative și de a beneficia de perspective diferite. Acest aspect de networking poate duce la noi oportunități, cum ar fi recomandări de locuri de muncă, recomandări profesionale sau colaborări în cadrul unor proiecte. Prin valorificarea rețelelor celorlalți, participanții își pot îmbunătăți creșterea profesională și pot crea conexiuni valoroase în cadrul industriei sau domeniului lor.

5. Creștere personală și profesională: Prin intermediul relației de mentorat "de la egal la egal", indivizii pot experimenta o creștere personală și profesională semnificativă. Interacțiunile regulate, feedback-ul și îndrumarea din partea mentorului lor de la egal la egal contribuie la dezvoltarea abilităților, la dobândirea de cunoștințe și la competența generală. În plus, discuțiile de reflecție și experiențele împărtășite pot duce la o mai bună conștientizare de sine, ajutându-i pe participanți să își identifice punctele forte, domeniile în care trebuie să se îmbunătățească și obiectivele pentru viitor. Acest proces de auto-reflecție și de stabilire a obiectivelor permite o creștere și un progres continuu.

În general, mentoratul "de la egal la egal" oferă numeroase beneficii, inclusiv învățare bidirecțională, responsabilizare, relații de susținere, oportunități de relaționare și creștere personală și profesională. Este o abordare dinamică, care recunoaște valoarea colaborării, a experiențelor comune și a sprijinului reciproc pentru a stimula o dezvoltare semnificativă pentru ambii participanți. Pe scurt, mentoratul "de la egal la egal" este o abordare de mentorat în care participanții sunt considerați egali și se sprijină reciproc în dezvoltarea și creșterea lor personală sau profesională.

Abordarea 2: Mentoratul între egali și observare

2.2 Pași pentru a începe un program de mentorat între colegi.

To start a peer mentoring program, you can follow these steps:

Pentru a începe un program de mentorat între colegi, puteți urma acești pași:

1. Definiți scopul și obiectivele: Exprimați în mod clar scopul programului de mentorat între colegi și obiectivele specifice pe care doriți să le atingeți. Determinați publicul țintă și domeniile de interes pentru relațiile de mentorat. Luați în considerare dacă programul va fi academic, profesional sau o combinație a celor două.
2. Proiectați structura programului: Determinați structura și formatul programului de mentorat. Decideți cum vor fi împerecheați mentorii și persoanele vizate, dacă va fi un program de mentorat individual sau de grup și care este durata preconizată a relațiilor de mentorat. Stabiliți liniile directoare pentru comunicare, frecvența întâlnirilor și așteptările generale ale participanților.
3. Recrutați mentorii și persoanele menturate: Identificați potențialii mentori și protejați în cadrul organizației, instituției sau comunității dumneavoastră. Faceți publicitate programului, explicând beneficiile acestuia și angajamentul necesar. Utilizați diverse canale, cum ar fi e-mailurile, buletinele informative, rețelele de socializare și afișele, pentru a atrage participanții interesați. Luați în considerare posibilitatea de a solicita recomandări sau nominalizări de la supraveghetori, profesori sau alte persoane de încredere.
4. Desfășurarea instruirii mentorilor și a protejatorilor: Oferiți instruire mentorilor și protejatorilor pentru a-i pregăti pentru rolurile lor. Instruiți mentorii cu privire la practicile eficiente de mentorat, la ascultarea activă, la stabilirea obiectivelor, la furnizarea de feedback constructiv și la menținerea confidențialității. Mentorii pot fi instruiți cu privire la modul în care să își stabilească obiective, să caute îndrumare și să profite la maximum de relația de mentorat. De asemenea, formarea ar trebui să acopere orice orientări sau politici specifice legate de program.
5. Potrivii mentorii și protejații: Utilizați un proces de potrivire atent pentru a asocia mentorii și protejații pe baza obiectivelor, intereselor și compatibilității lor. Luați în considerare factori precum expertiza, experiența, trăsăturile de personalitate și disponibilitatea. Permiteți mentorilor și protejatorilor să ofere contribuții în timpul procesului de potrivire pentru a asigura o bună potrivire.
6. Stabiliți orientări și sisteme de sprijin: Elaborați orientări și așteptări clare pe care mentorii și protejații să le urmeze pe tot parcursul programului. Oferiți sprijin continuu atât mentorilor, cât și persoanelor vizate, oferind resurse, instrumente și un punct de contact pentru întrebări sau preocupări. Promovați un mediu de susținere în care participanții se simt confortabil să caute îndrumare și să abordeze orice probleme care pot apărea.

Abordarea 2: Mentoratul între egali și observare

7. Lansarea și monitorizarea programului: Lansați programul de mentorat între colegi și comunicați așteptările tuturor participanților. Monitorizați progresul relațiilor de mentorat prin verificarea regulată a mentorilor și a persoanelor îndrumate. Oferiți o platformă sau un cadru pentru ca participanții să împărtășească feedback-ul și să discute experiențele lor. Efectuați orice ajustări necesare pentru a asigura succesul programului.

8. Evaluați și îmbunătățiți: Evaluați în mod regulat eficacitatea programului de mentorat între colegi. Colectați feedback de la mentori și de la persoanele vizate pentru a identifica punctele forte, punctele slabe și domeniile de îmbunătățire. Folosiți acest feedback pentru a perfecționa programul și pentru a face orice ajustări necesare pentru a îmbunătăți experiența generală.

9. Recunoașteți și sărbătoriți: Recunoașteți eforturile și realizările mentorilor și ale protejaților. Sărbătoriți etapele importante, rezultatele de succes și impactul pozitiv al programului de mentorat între colegi. Această recunoaștere îi poate motiva pe participanți și poate consolida valoarea contribuțiilor lor.

Urmând acești pași, puteți stabili un program de mentorat între colegi de succes care să favorizeze creșterea, colaborarea și sprijinul între participanți.

Abordarea 2: Mentoratul între egali și observare

2.3 Exemple de mentorat între colegi în formare.

Iată câteva exemple de utilizare a mentoratului între colegi în contextul formării:

1. Sistemul de prieteni: Puneți în aplicare un sistem de parteneriat în care fiecare cursant este asociat cu un mentor de la egal la egal care a absolvit deja cursul de formare sau care are mai multă experiență în domeniul respectiv. Mentorul poate oferi îndrumare, poate răspunde la întrebări și poate oferi sprijin pe tot parcursul programului de formare.

2. Sesiuni de studiu în grup: Organizați sesiuni de studiu sau de revizuire în care cursanții se reunesc în grupuri mici, facilitate de un mentor de la egal la egal. Mentorul poate ajuta la explicarea conceptelor dificile, poate facilita discuțiile și poate încuraja învățarea în colaborare între membrii grupului.

3. Feedback și coaching între colegi: Încurajați cursanții să își ofere reciproc feedback și coaching. Acest lucru poate implica revizuirea muncii fiecăruia, oferirea de feedback constructiv și sugestii de îmbunătățire. Mentorii de la egal la egal pot modela tehnici eficiente de feedback și îi pot îndruma pe cursanți în ceea ce privește furnizarea de critici constructive.

4. Observarea și urmărirea de către colegi (peer observation and shadowing): Împerecheați cursanții cu mentori colegi care sunt calificați într-un anumit domeniu. Stagiarii își pot observa și urmări mentorii, învățând din experiența lor și dobândind informații practice. Acest lucru poate fi deosebit de util în programele de formare practică sau de instruire practică.

5. Predarea între colegi: Atribuiți cursanților sarcina de a pregăti și de a susține scurte prezentări sau mini-sesiuni de formare pentru colegii lor. Acest lucru le oferă acestora ocazia de a-și consolida învățarea, de a-și îmbunătăți abilitățile de comunicare și de a-și împărtăși cunoștințele cu ceilalți. Mentorii de la egal la egal le pot oferi feedback și sprijin pentru a-și perfecționa abilitățile de prezentare.

6. Cercuri de învățare sau grupuri de discuții: Formați mici cercuri de învățare sau grupuri de discuții în care cursanții se întâlnesc în mod regulat pentru a discuta materialele de formare, pentru a împărtăși cunoștințe și pentru a colabora la sarcini sau proiecte. Mentorii de la egal la egal pot facilita aceste sesiuni, pot asigura participarea tuturor și pot ghida discuțiile.

7. Exerciții de joc de rol și exerciții de simulare: Încorporați exerciții de joc de rol sau de simulare în care cursanții lucrează împreună în perechi sau în grupuri mici. Mentorii de la egal la egal pot conduce sau participa la aceste activități, oferind îndrumare, feedback și ajutându-i pe cursanți să exerseze noi abilități sau tehnici.

Abordarea 2: Mentoratul între egali și observare

Aceste exemple demonstrează modul în care mentoratul între colegi poate fi integrat în programele de formare pentru a îmbunătăți învățarea, a încuraja colaborarea și a oferi sprijin între cursanți. Implicarea mentorilor de la egal la egal ajută la crearea unui mediu de învățare interactiv și de susținere.

Bibliografie:

Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 254-267.

Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. University Press of America.

Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). *The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice*. SAGE Publications.

Zachary, L. J. (2000). *The mentor's guide: Facilitating effective learning relationships* (2nd ed.). Jossey-Bass.

Ehrich, L. C., Hansford, B., & Tennent, L. (2004). Formal mentoring programs in education and other professions: A review of the literature. *Educational Administration Quarterly*, 40(4), 518-540.

<https://nationalmentoringresourcecenter.org/>

<https://www.mentoring.org/>

<https://www.evidencebasedmentoring.org/>

<https://www.mentoringpittsburgh.org/>

Abordarea 3: sesiuni bazate pe SCRUM

3.1. Ce este metodologia Scrum în managementul proiectelor?

Scrum este un cadru de management de proiect care ajută echipele să își structureze și să își gestioneze activitatea printr-un set de valori, principii și practici.

Cuvântul Scrum, care a luat amploare în ultimii ani, deoarece a apărut ca una dintre cele mai bune metodologii agile, este un termen englezesc care provine din argoul de rugby și este folosit pentru a defini o mișcare de echipă.

Această metodologie a fost în mod tradițional legată, ca și sectorul care a implementat-o pentru prima dată, de dezvoltarea de software, dar de câțiva ani a făcut saltul și în alte domenii, precum educația sau afacerile.

Tehnicile Scrum în educație au schimbat metodele de învățare, prin adaptarea la noile modalități de învățare ale elevilor. Răspunsurile imediate, flexibile și personalizate sau stimularea lucrului în echipă sunt principalele baze ale acestor tehnici. În țări precum Olanda, această metodologie a fost implementată în sistemul educațional de câțiva ani, obținându-se rezultate extrem de satisfăcătoare și o învățare mai creativă, mai responsabilă și mai eficientă.

3.2. Cum se poate aplica scrum atât în antreprenoriat, cât și în educație?

Beneficiile tehnicilor Scrum în educație

Principalul obiectiv al acestor tehnici este de a încuraja colaborarea și responsabilitatea prin învățarea autodirijată. Scopul este de a forma grupuri autoorganizate și multidisciplinare care să își stabilească propriul ritm și să lucreze împreună.

Beneficiile pentru elev și profesor sunt multiple, dar ele se grupează în jurul acestor trei:

- Modalitățile de lucru pot fi adaptate la nevoile proiectului, astfel încât calitatea muncii crește, iar rezultatul este mult mai personalizat.
- Crește productivitatea elevilor și optimizează timpul de lucru, deoarece se pot realiza mai multe sarcini în mai puțin timp.
- Facilitează finalizarea sarcinii în timp și formă. Lucrând în mod multidisciplinar și autodirijat, se respectă termenele stabilite.

Abordarea 3: sesiuni bazate pe SCRUM

Cum se implementează această metodologie?

Înainte de a implementa tehnicile Scrum în educație, este necesar să răspundem, ca o etapă prealabilă, la aceste cinci întrebări, care, la rândul lor, reprezintă cei cinci pași de urmat pentru a realiza această metodologie.

Cine și ce: Se definesc rolurile și cine va ocupa diferitele poziții. Responsabilitățile sunt planificate și distribuite între diferitele grupuri.

Când și unde? Aceasta este partea cea mai practică, este necesar să se definească datele sarcinilor, să se explice în profunzime și să se marcheze un început.

De ce? Această ultimă întrebare este o evaluare și ar trebui să fie folosită ca o completare a celor anterioare. Pe scurt, această întrebare urmărește să dea o explicație și un răspuns la acțiuni, astfel încât să poată fi înțeleasă de toți participanții.

Odată ce au fost definite fazele, este necesar să se determine diferitele roluri utilizate în metodologia Scrum:

- **Proprietarul proiectului:** Acesta este proprietarul proiectului, care poartă cea mai mare responsabilitate în cadrul acestei metodologii, și definește învățarea care trebuie realizată. În sala de clasă, acesta este de obicei profesorul, a cărui funcție este de a supraveghea ca metoda să funcționeze.
- **Scrum Master:** Acesta este coordonatorul de proiect și pot exista atâția scrum masters câte proiecte sunt în desfășurare. În cadrul unui grup mic, proprietarul produsului desemnează un student ca scrum master. Acesta este responsabil să se asigure că sarcinile grupului său sunt finalizate corespunzător și la timp și, de asemenea, coordonează sarcinile care trebuie îndeplinite de fiecare student.
- **Echipa:** Este echipa de studenți care trebuie să fie multidisciplinară și care este responsabilă pentru realizarea mai multor sarcini.

Ce este un Sprint? Conceptele metodei Scrum

- Sprintul este fiecare dintre ciclurile care se regăsesc în cadrul unui proiect Scrum. De exemplu, dacă profesorul cere grupului să efectueze o cercetare, Sprintul ar fi ciclul stabilit pentru a realiza colectarea datelor. Acestea sunt cicluri care au loc în cadrul unui proiect și care se încheie cu finalizarea unei sarcini.
- Durata obișnuită a unui Sprint este cuprinsă între 2 și 4 săptămâni și, de obicei, nu durează mai mult, pentru că atunci această tehnică și-ar pierde din eficiență.

Abordarea 3: sesiuni bazate pe SCRUM

În cadrul acestui ciclu există o serie de sarcini, cum ar fi planificarea Sprint, care este întâlnirea care determină începutul ciclului. Scrum-ul zilnic, care este întâlnirea scurtă care are loc în fiecare zi. Revizuirea Sprintului, care reprezintă analiza sarcinii și, în cele din urmă, retrospectiva Sprintului, care reprezintă revizuirea a tot ceea ce s-a întâmplat în timpul ciclului.

Este timpul să trecem la acțiune!

Acum că ați învățat cum să implementați tehnicile Scrum în educație, este timpul să treceți la acțiune și să le puneți în practică. Vă puteți baza întotdeauna pe platformele de e-learning care completează această metodă.

Nu uitați, provocările din sectorul educației și schimbările constante ne obligă să căutăm mereu cea mai bună modalitate de a învăța, așa că implementarea acestor metodologii agile ne va ajuta să obținem o educație eficientă și de înaltă calitate.

Cum este utilizat Scrum în afaceri/industrie și ce dovezi există pentru a susține utilizarea sa în educație?

Scrum este o metodologie utilizată pe scară largă în afaceri și în industrie pentru a gestiona proiectele în mod eficient. Ea se bazează pe ideea de a împărți munca în sprinturi de timp definit, ceea ce permite o planificare mai eficientă, adaptarea la schimbări și îmbunătățirea continuă. În contextul afacerilor, Scrum este utilizat pentru proiecte de dezvoltare de software, management de proiect, marketing și multe alte domenii.

În domeniul educației, SCRUM s-a dovedit a fi, de asemenea, benefic. Unele dovezi care susțin utilizarea sa în educație includ:

- Proiecte de clasă: profesorii pot organiza proiecte de clasă și le pot împărți în intervale de timp pentru ca elevii să lucreze la ele. Fiecare sprint poate reprezenta o fază a proiectului, iar la sfârșitul fiecărui sprint, elevii își pot analiza progresul și își pot ajusta abordările pentru următorul sprint.
- Temă pentru acasă: În loc să le ofere elevilor un număr mare de sarcini deodată, profesorii pot atribui diferitele sarcini în sprinturi mai scurte și măsurabile, ceea ce le permite elevilor să își gestioneze mai ușor timpul și să își stabilească prioritățile de lucru în mod eficient.
- Învățare personalizată: Scrum le permite elevilor să își definească propriile obiective de învățare și să își gestioneze progresul în mod individualizat. Acest lucru încurajează o abordare mai concentrată asupra nevoilor și obiectivelor fiecărui cursant.
- Dezvoltarea abilităților: Scrum le permite elevilor să își îmbunătățească abilitățile în domenii specifice, cum ar fi matematica, scrierea sau programarea, prin stabilirea unor obiective pe termen scurt și măsurarea progresului lor în sprinturi.

Abordarea 3: sesiuni bazate pe SCRUM

- **Învățarea bazată pe proiecte (PBL):** Profesorii pot implementa învățarea bazată pe proiecte utilizând metodologia Scrum. Aceasta le permite elevilor să abordeze proiecte educaționale într-o manieră structurată și colaborativă, împărțind sarcinile în sprinturi pentru o abordare mai eficientă.
- **Prezentări în clasă:** Scrum poate fi aplicat, de asemenea, în pregătirea și executarea prezentărilor la clasă. Elevii își pot planifica prezentările în sprinturi, ceea ce îi ajută să își gestioneze timpul și să practice îmbunătățirea continuă a abilităților de prezentare.
- **Rezolvarea problemelor:** Profesorii pot fi prezenți ca facilitatori în procesul de rezolvare a problemelor, folosind Scrum pentru a-i ghida pe elevi în identificarea, analiza și rezolvarea problemelor în mod colaborativ și în etape definite.

Pe scurt, Scrum este utilizat atât în afaceri, cât și în educație pentru a îmbunătăți gestionarea timpului, colaborarea și adaptabilitatea, ceea ce duce la rezultate mai eficiente și la o învățare mai centrată pe elev.

În educație, este important ca profesorii să acționeze ca Scrum Masters, facilitând procesele Scrum, rezolvând impedimentele și ghidând elevii spre reflecție și îmbunătățire continuă.

3.3. Cum poate fi aplicat Scrum în antreprenoriat pentru a promova managementul agil al proiectelor și munca în echipă?

There are numerous digital tools to help you develop and manage projects with a Scrum methodology in the entrepreneurial context. Some of the most important ones are:

Există numeroase instrumente digitale care vă ajută să dezvoltați și să gestionați proiecte cu metodologia Scrum în context antreprenorial. Unele dintre cele mai importante sunt:

- **JIRA:** este unul dintre cele mai utilizate instrumente în companiile care lucrează cu proiecte agile. Acesta include tablouri de bord personalizate, fluxuri de lucru și rapoarte, printre alte funcționalități. Este foarte intuitiv și ușor de utilizat.
- **TargetProcess:** acest instrument este foarte util atunci când lucrați cu mai mulți clienți, deoarece vă permite să vă adaptați la diferite platforme și tipuri de administrare. Oferă un grad ridicat de personalizare, rapoarte și șabloane.
- **Trello:** acest instrument este utilizat pentru a gestiona munca în echipă și pentru a organiza sarcinile. Ca și celelalte, vă permite să creați tablouri de bord pentru a vă detalia proiectele, să vă personalizați listele de lucru, să atașați fișiere și conținut multimedia, să răspundeți la comentarii...
- **Vivify Scrum:** Acest instrument afișează toate proiectele dvs. pe o singură pagină și oferă o gamă largă de funcții, precum și rapoarte și gestionarea sarcinilor. Este gratuit și foarte ușor de utilizat.
- **Asana:** este o aplicație colaborativă de gestionare a sarcinilor. Acest instrument a fost conceput pentru a îmbunătăți productivitatea angajaților, așa că poate fi de mare ajutor pentru a optimiza comunicarea cu echipa dvs. și munca în echipă.

Abordarea 3: sesiuni bazate pe SCRUM

Bibliografie

- Scrum Methodology: definition, tools and project examples (1 February 2022) <https://www.euroforum.es/blog/metodologia-scrum-definicion-herramientas-y-ejemplos-de-proyectos>
- What is scrum and what is it for? (18 November 2019) <https://ebf.com.es/blog/los-origenes-de-scrum-de-donde-proviene-el-termino/>
- Scrum: what is it and how does this framework work? <https://www.wearemarketing.com/es/blog/metodologia-scrum-que-es-y-como-funciona.html>

Abordarea 4: Gamificarea cu activități bazate pe cercetare

3.1. Metoda cercetaș (Scout)

Metoda cercetașilor este un sistem de autoeducație progresivă (fiecare copil sau tânăr este responsabil de propria acțiune educativă), bazat pe programe adaptate la diferitele stadii de dezvoltare. Este o metodă care se desfășoară în timpul liber și completează educația școlară și familială. Această pedagogie se bazează pe un contact personal strâns și o experiență comună între persoanele care încearcă să educe și persoanele care pot primi această educație.

5 DINAMISMELE METODEI: înțelegem prin metodă procesul ordonat și sistematic, necesar pentru a ajunge la un scop, ea este deci un instrument, nu un scop. Sarcina ei este de a ghida activitatea educativă pentru a minimiza eforturile și a obține o rentabilitate educativă maximă, adică o apropiere de scopurile pedagogice și de circumstanțele specifice. Metoda Scout este o procedură sau un mijloc utilizat pentru a dezvolta o sarcină în mod ordonat și sistematic și pentru a atinge anumite obiective, respectând anumite principii.

Prin urmare, în această secțiune, ne propunem să facem aluzie la calitățile foarte specifice pe care le are metoda noastră de cercetaș. Aspectele sau caracteristicile sale esențiale sunt următoarele: Dinamismele metodei se referă la fundamentele pedagogice care definesc metoda noastră. Este important să subliniem ideea că metoda și elementele sau dinamismele sale sunt un instrument pedagogic și niciodată un SFÂNT în sine.

3.2. Eficiența învățării prin metoda Scout

Educație prin acțiune

Cercetașii propun o metodă de educație activă. Aceasta se bazează pe dinamismul natural al copiilor și tinerilor: interesele, dorințele și visele lor; pentru a le transforma în aventuri motivante pe care le trăiesc intens. Această aventură poate lua forma unui joc, a unei tabere sau a unui serviciu comunitar. Este mijlocul prin care mișcarea îi invită pe copii și tineri să experimenteze modelul de valori pe care îl propune.

Scopul este ca fiecare cercetaș să fie subiectul propriei sale educații. Li se oferă posibilitatea de a fi protagoniștii unor activități liber alese. Printr-o dinamică constantă de acțiune-reflecție personală și de grup, fiecare cercetaș generează experiență, descoperă valorile trăite și integrează noile învățături în viața sa.

Abordarea 4: Gamificarea cu activități bazate pe cercetare

Această propunere de lucru încurajează băieții și fetele să adopte o atitudine activă în viața lor, nu doar în cadrul cercetașilor, ci în toate aspectele, prezente sau viitoare.

Educația prin acțiune se articulează în principal în dezvoltarea de proiecte și în elaborarea și implementarea Planului de ramură.

În scoutism, dinamica activității de proiect constă în următoarele faze: Ideea, Propune, Alege, Planifică, Realizează, Diseminează, Evaluatează, Sărbătorește.

Elevii înșiși sunt o parte activă a procesului, de la propunere până la evaluarea și celebrarea acțiunilor. În acest fel, activitățile răspund în mod eficient centrelor lor de interes.

Prin intermediul Planului de ramură, cursanții analizează în ce aspecte ale persoanei se pot îmbunătăți și propun obiectivele la care se va lucra, precum și activitățile și proiectele care vor fi realizate, distribuind sarcinile și responsabilitățile între membrii unității și ai kraalului.

Sistem de progres personal.

Fiecare persoană este chemată să fie liberă, să se dezvolte pe deplin și să fie un protagonist activ al propriei sale istorii. Metoda Scout permite fiecărei persoane să își asume responsabilitatea pentru propria sa dezvoltare. Fiecare cercetaș crește constant prin diferitele activități, care îl provoacă și îl invită să-și stabilească obiective și angajamente succesive adaptate vârstei sale și orientate spre descoperirea vocației sale personale.. Această cale de îmbunătățire de sine acoperă toate domeniile dezvoltării personale și se confruntă constant cu stilul de viață propus de Legea cercetașilor. În fiecare dintre succursale, este propus un itinerar în trei etape al progresului personal:

1. Integrare: membrul se alătură grupului mic și unității și își cunoaște tovarășii, precum și ceea ce îi propune Scouting în acea filială, regulile jocului. Această perioadă se încheie cu sărbătorirea angajamentului, exprimată în Promisiune.

Abordarea 4: Gamificarea cu activități bazate pe cercetare

2. Dezvoltare: este etapa în care este dezvoltat serviciul născut din Promisiune, încercând să avanseze în conformitate cu scopurile educaționale ale Scouting. La sfârșitul acestei etape, băiatul, fata sau tânărul și-au asumat în mare parte propunerea acelei filiale și exercită un rol de conducere pozitiv, devenind un sprijin pentru Kraal și un animator al unității.

3. Tranziție: Copilul sau tânărul se pregătește pentru trecerea sa la următoarea filială, intrând în contact cu aceasta.

Personalizare și educație comunitară

Educația comunitară se referă la promovarea și prioritizarea atitudinilor sociale la oameni. Este clar că socialul influențează foarte direct individul. Personalizarea încearcă să dezvolte potențialul ființei umane individuale, astfel încât să poată da maximum său.

Trebuie avut în vedere faptul că progresul personal în Scouting, ajunge să afecteze întreaga comunitate educațională. Prin urmare, dacă acest progres este bine stabilit, influențează managementul, creșterea și toate rezultatele care decurg din această acțiune educațională.

Activități în contact cu natura

Natura este locul privilegiat pentru activitățile de cercetare. Copiii și tinerii sunt invitați să se integreze ca subiecți activi și respectuoși ai mediului natural. Cunoașterea și acceptarea altor ființe vii este fundamentul respectului, toleranței și solidarității în societatea umană.

Fiecare cercetaș este o persoană angajată activ în îngrijirea și protecția naturii și, prin urmare, apără și promovează valori și acțiuni menite să promoveze dezvoltarea durabilă. Natura ca zonă de interdependență este oferită tinerilor și copiilor ca un spațiu în care să încercați o nouă societate. Acolo, copiii și tinerii sunt invitați să se descurce singuri, să se arate așa cum sunt în cadrul unei comunități adaptate pentru ei și colegii lor.

Acest experiment de creație și transformare în mediul natural acționează ca o invitație la umanizarea propriei realități zilnice.

Abordarea 4: Gamificarea cu activități bazate pe cercetare

Însoțirea adulților

Fiecare lider însoțește personal și îi ajută pe fiecare dintre copiii și tinerii să joace Scouting. Rolul său este, mai ales, pentru a se asigura că dezvoltarea în obiectivele educaționale ale mișcării este prezentă, astfel încât fiecare cercetaș să poată progresa trăgând propriile concluzii din experiențele pe care le trăiește.

În acest scop, ghidează, susține și încredințează responsabilități copiilor și tinerilor, asigurarea faptului că au condițiile adecvate de care au nevoie și mijloacele de a dezvolta activitățile care îi interesează.

Activitățile unității sunt gestionate în comun de copii și tinerii cu adulții care îi însoțesc; fiecare ia parte la decizii, fiecare în rolul său.

Pe lângă respectul reciproc și stabilirea legăturilor emoționale pozitive, acțiunea pedagogică a fiecărei persoane responsabile cu copiii și tinerii se bazează pe exemplul personal, care este instrumentul lor educațional fundamental. Din acest motiv, fiecare persoană responsabilă trebuie să se identifice cu valorile Mișcării și să fie angajată cu acestea pentru a-și desfășura activitatea educațională voluntară.

Abordarea 4: Gamificarea cu activități bazate pe cercetare

Bibliografie

-Proyecto Hercules. Método scout. Diciembre 2020. Scouts Católicos de Andalucía.

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene.

Această publicație reflectă doar punctul de vedere al autorului, iar Comisia nu poate fi considerată responsabilă pentru orice utilizare a informațiilor conținute.

Cod proiect: 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028693

entre YOUTH



Funded by
the European Union



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA



CITIZENS
IN POWER



helixconnect
Consult. Finance. Grow.



ÍTACA
ASOCIACIÓN



Această operă este pusă la dispoziție sub Licența Creative Commons Atribuire-Necomercial 4.0 Internațional.
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

