



www.socces.eu

SOCCES

SOCial Competences, Entrepreneurship and Sense of Initiative
Development and Assessment Framework



ОЦЕНЯВАНЕ НА ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИ МОБИЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ:

РАМКА ЗА ОЦЕНЯВАНЕ

Окончателен доклад

Елена Луи, Даниела Болзани, Лилия Терзиева

Съдържание

Въведение	2
Теоретична основа.....	3
Оценяване в образованието	3
Оценяване на мобилните компетенции.....	4
Метод.....	5
Област на компетенцията: Положително отношение и инициативност	8
Самооценка	8
Нагласа за развитие	9
Емоционална интелигентност	11
Упоритост.....	12
Стратегия за справяне с трудности.....	13
Област на компетенцията: Комуникация и взаимодействие	15
Обща комуникация.....	15
Взаимодействие.....	16
Презентиране.....	17
Преговаряне и убеждаване	18
Област на компетенцията: Екипна работа и сътрудничество.....	20
Групова работа и ръководене на екипи	20
Разрешаване на конфликти	21
Област на компетенцията: Критично и аналитично мислене или разрешаване на проблеми, в т.ч. оценка на рисковете.....	22
Отношение за разрешаване на проблемите	22
Разпознаване на възможности.....	23
Управление на рисковете	24
Област на компетенцията: Креативност и иновативност.....	26
Креативност и нестандартно мислене	26
Адаптивност	27
Иновативност	27
Приложение А – Резюме на рамката за оценяване на предприемаческите мобилни компетенции ...	29
Appendix B - Assessment tools (extended version)	38
Appendix C - Assessment tools (short version)	59
Bibliography.....	69

ВЪВЕДЕНИЕ

През последните десетилетия международните организации, които са отговорни за съставянето на политиките в сферата на образованието, разпознаха увеличаващата се необходимост и значение от мобилни ключови компетенции за професионалния живот. В Европа има определени осем ключови компетенции от Европейската рамка (ANC 2006/962/EO), които са както следва: комуникиране на майчин език; комуникиране на чужди езици; математически компетенции и базови компетенции в научните и технологичните сфери; дигитални компетенции; социални и граждански компетенции; инициатива и предприемачество; умения за учене; културно съзнание и изразяване.

Въпреки че критичното значение на ключовите компетенции за бъдещите кадри е широко разпознато, в повечето държави самите образователни практики все още са на етап разработка. По-конкретно, докато състоянието на базовите компетенции (грамотност, математика, наука), както и чуждите езици е добре развито, сферите на мобилните умения (дигитални, цивилни и предприемачески) все още изостават (EACEA/Eurydice, 2012 г.; International Bureau of Education, 2016 г.).

Проектът SOCCES – SOCIal Competences, Entrepreneurship and Sense of Initiative (социални компетенции, предприемачество и инициатива) – акцентира върху проблемното оценяване на мобилните компетенции по отношение на две конкретни компетенции, които са изключително важни за професионалния живот на човек: предприемачеството и инициативата. И до днес тези две компетенции се оценяват чрез различни методи, като съществуват изключително малко практически инструменти за целта и няма създадена последователна и стандартизирана рамка за оценяване. Целта на SOCCES е да разработи рамка за методологичното оценяване на тези две компетенции, която да може да се използва за извършване на самото оценяване, както и за осигуряване на качеството. Целта на рамката за оценяване е да предостави на преподавателите и оценителите уникален и последователен списък с предприемачески компетенции, техните определения и операционализации, както и набор практически инструменти за оценка, чрез които може да се измерва доколко учениците са усвоили предприемаческите умения.

Окончателната предложена рамка за оценяване е разработена чрез състоящ се от множество стъпки метод, който включва (1) базов анализ, разглеждащ текущите образователни среди и практики при преподаването и оценяването на компетенциите, (2) подбора на елементите, методологията и инструментите за оценяване, (3) първото изпробване на рамката за оценяване чрез два практически реални бизнес казуса, (4) анализиране на данните и по-нататъшно прецизиране на инструментите за оценка.

Разработената рамка за оценяване е включена във фиксиран оценъчен модул, който може да се използва в различни образователни среди. Модулът включва екипно практическо задание и е придружен от указания, дадени от преподавателя.

Тази рамка за оценяване осигурява първата стъпка към модулна европейска рамка и система за сертифициране на предприемачески умения, „EuroComPass“ за висше образование, която е подобна на системата European Computer Driving Licence. SOCCES също така разработи конкретно предложение за EuroComPass с цел измерване на социалните, предприемаческите и инициативните компетенции.

ТЕОРЕТИЧНА ОСНОВА

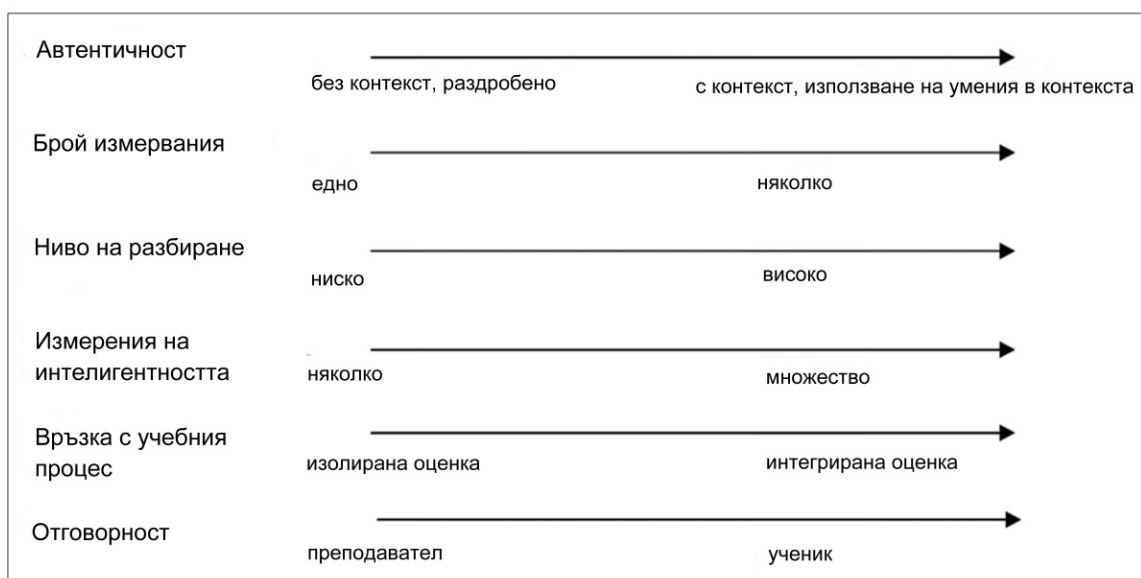
Оценяване в образованието

Оценяването в образованието се определя като процес на събиране на факти, преценяването им и правене на изводи относно постиженията и представянето на определения ученик (Curtis, 2010 г.). Pellegrino, Chudowsky, и Glaser (2011 г., стр. 42) описва оценката като „инструмент за наблюдение на поведението на учениците и получаване на данни, които може да се използват за съставяне на извод какво е тяхното ниво на познания“.

Към днешна дата теоретичният дебат относно оценяването предлага, че „целта на оценката е основно да образова ученика и да подобри неговото представяне, а не само да го оцени“ (Wiggins, 1998 г., стр. 7). Поради тази причина оценяването не само има роля в сертифицирането или последния етап от определената преподавателска програма, но се счита за част от процеса по изграждане и събиране на знания (Segers, Dochy, и Cascallar, 2003 г.). Преподаването все повече се разглежда като основна активност, имаща за цел да подкрепя учениците и да ги насърчава да разширяват своите компетенции. От тази гледна точка, оценката трябва да осигурява обратна връзка на учениците относно техните постижения и да им предлага насоки как могат да се усъвършенстват, за да насърчи подобри начини за усвояване на материята. Това се случва, когато преподавателите играят активна роля и имат възможност да контролират самия образователен процес. Съгласно тази гледна точка основната роля на оценяването се състои от осигуряването на обратна връзка на учащите, акцентирането върху метапознанието, самооценяването и мобилността на познанията и компетенциите, придобити в други среди (Packer и Goicoechea, 2000 г.).

През последното десетилетие литературните източници посочиха промяна в гледната точка спрямо практиките, инструментите и целите на оценяването. Както обобщава Segers и т.н. (2003 г.), новите насоки при оценяването отчитат промяна на посоката от деконтекстуализация към автентичност, от единично към множество измерване, от ниско до високо оценяване на схващането на материята, от оценяването на няколко измерения на интелекта до оценяването на множество такива наведнъж, от разделянето до интегрирането на оценките и образователните процеси, както и от идеята, че оценяването се ръководи от преподавателя, до тази за отговорността на самия ученик за постигнатата от него оценка (вижте фигура 1).

Фигура 1 – Нови насоки в оценяването (Segers и т.н., 2003 г.)



Смесените модели за оценяване, които включват елементи от класическото оценяване, както и когнитивни и конструктивни теоретични подходи към обучението, могат да бъдат разглеждани съвместно с тези нови насоки.

Оценяване на мобилните компетенции

Като „мобилни“ се разбират тези компетенции, които могат да се прехвърлят от една работна позиция към друга (OECD, 2012 г.). Те понякога също така се наричат общи, меки или работни компетенции. Тези компетенции могат да бъдат усвоени в образователен или социален контекст и след това прехвърлени в обстановката на кариерно развитие, като обикновено могат да се използват и развиват във всички области от живота на човек.

Оценяването на мобилните компетенции е изключително предизвикателно, тъй като те не могат да се определят лесно, нито да се отделят напълно от фиксираните компетенции. Както е подчертано от Gibb (2014 г.), меките или преносими умения представляват богат набор компетенции, които се отнасят до множество сложни конструкции и водят до определянето на редица свързани умения. Оценяването на мобилните компетенции трябва да се разглежда през призмата на три ключови проблема (Gibb, 2014 г.). Първо, контекста (данните), т.е. мобилните компетенции трябва да бъдат ясно конкретизирани, за да се определят „добри показатели“ и за да се контекстуализират в образователни или организационни цели, като така се характеризира по-широката образователна среда. Второ, съдържанието на оценката на мобилните умения, която е свързана с качеството и изисква справедливи методи и инструменти за оценяване на подобни компетенции чрез наблюдения, данни и изводи, както и качествена информация. Трето, последствията (резултатите) от оценяването на меките умения, които трябва се състоят от запознаване на учениците със собствения им начин на поведение, да ги накара да разсъждават върху опита си, да се самотивират и да продължи към формираща оценка за получаване на постоянна обратна връзка за самостоятелно усъвършенстване. Същевременно резултатите от оценяването на меките умения имат формиращо въздействие върху по-нататъшните образователни и обучителни дейности (Gibb, 2014 г., стр. 466).

Като се вземат под внимание тези съображения, оценяването на мобилните компетенции трябва да има диагностични, формиращи, резюмиращи и сертифициращи цели. До тази степен от Ketchagias (2011 г., стр. 121-122) са резюмирани няколко принципа за оценяване на меки компетенции както следва:

- отразяващи разработването на цели за преносими компетенции и ясно конкретизиране на очакваните меки умения, както и тяхното разработване, от начално до експертно ниво;
- включване на адаптивност към различни обстоятелства, при които съответните компетенции действително се приемат и използват, като дори се вземат под внимание неочаквани ситуации;
- се основават на ефективност, за да се докаже способността за прилагане на познанията към критичното мислене, разрешаване на проблеми и аналитични задачи, които са ключовите аспекти, свързани с меките умения;
- бъдат формиращи спрямо процесите по преподаване и обучение, като предлагат насоки, предложения и обратна връзка за подобряване на меките компетенции;

- осигуряват информация и усъвършенстват познанията относно когнитивните и метакогнитивните стратегии за учене на ученика;
- оценяват справедливо всички ученици, като възприемат способности за регулиране, когато това е необходимо, за да се намали влиянието, което оказват определени затруднения, и да се създаде автентично равен метод за оценяване;
- бъдат точни и надеждни, съгласно целите на оценката, и да посочват ясно своите технически и статистически качества или ограничени, за да може оценяващият и оценяваният да оценят въздействието или резюмето на резултатите;
- да предоставят информация, която може да служи за обратна връзка не само за обучаващите се и преподавателите, но също така и за създателите на образователни политики, както и да запознаят широката публика със значението на меките компетенции;
- допринасят за усъвършенстването на компетенциите и стратегиите за тяхното промотиране пред преподавателите;
- бъдат интегрирани в по-широка система за оценяване, която да може наистина да подобри ученето през целия живот.

Оценяването на мобилните компетенции трябва да използва модели на разработване на компетенции въз основа на когнитивно проучване, но като трансформира психометричните показатели така, че да обхванат нови видове оценки и да придадат видимост на начина на мислене на ученика; да се вземат под внимание новите комуникационни модели (например информационни и комуникационни технологии); да включват съвместна работа в екип (например да интегрират оценката на личното представяне, като оценяват екипните задачи); да включват локално и глобално гражданство; да интерпретират подпомогнатото представяне (т.е. да гарантират достъпността и персонализирането на отделните елементи за учениците със специални потребности); да гарантират валидността и да вземат под внимание разходите и приложимостта (Ketchagias, 2011 г., стр. 129-130).

МЕТОД

За да се разработи тази рамка за оценяване, беше възприет метод, който взе под внимание следните стъпки:

- 1) Базов анализ с насоченост към маркирането:
 - a) текущите образователни среди и практики в институционалните партньори на SOCCES, техните основни потребности относно рамката за оценяване и определените компетенции (вижте проектните доклади за „Текущи практики при определянето и разбирането на мобилните умения“ и „Текущи практики при оценяването на мобилните компетенции“);
 - b) подходът и методите при преподаването на предприемачески мобилни компетенции, наличните инструменти и методи за оценяване на европейско ниво чрез преглед на съществуващите програми, документите за образователните политики и достъпната литература относно предприемаческите умения и компетенции (вижте проектния доклад „Текущи известни свързани рамки за оценяване на мобилните компетенции“).

- 2) Разработването на чернова на рамката и методологията, включително подбора на важните елементи на рамката и методологията за оценяване. Разработването на черновата на рамката се основаваше на:
- a) базовия анализ (стъпка 1).
 - b) групови дискусии (чрез метода EU Cafè, по време на второто събрание на партньорите).

В края на този процес предложената рамка за оценяване на социалните и предприемаческите мобилни компетенции отчита следните пет области на компетенция:

1. Положително отношение и инициативност
 2. Комуникация и взаимодействие
 3. Екипна работа и сътрудничество
 4. Критично и аналитично мислене или разрешаване на проблеми, в т.ч. оценка на рисковете
 5. Креативност и иновативност
- 3) Първото изпробване на рамката за оценяване на определените мобилни компетенции чрез два практически реални бизнес казуса с цел осигуряване на общ инструмент за наблюдение и оценяване, може да се използва в обстановката на различни учебни програми.
- 4) Анализирани на данните от първото изпробване на инструментите за оценка.
- 5) Прецизиране на инструментите и комплекта насоки и препоръки, които преподавателите могат да използват за оценяване на обучителните програми. По време на тази фаза бе направено внимателно прецизиране и подбор на важните и подлежащи на изпробване компетенции и умения, за да може да се предложи по-кратка версия на рамката за оценяване. Например бе отбелязано, че конкретните компетенции, които се отнасят до областта на екипната работа и сътрудничеството, се състоят от по-малки и базови компетенции, които са свързани с междуличностната комуникация. Разработването на по-кратка версия на рамката за оценяване също така представлява първата стъпка към определянето на предложението EuroComPass.
- 6) Разработването на окончателната версия на рамката за оценяване и на комплект с инструмент ще бъде разпространено чрез уеб портал.

Оценката има за цел да е на база рефлексивен кръг, включително самостоятелно оценяване, оценяване от колегите/съучениците, оценяване от преподавателите и множествено оценяване.

За всяка от петте идентифицирани области на компетенция е съставен списък с подробни компетенции. Всяка компетенция може да се оцени съгласно три нива на овладяване: ниско, средно и високо. Тези три нива на компетенциите бяха определени съобразно данните относно нормативното оценяване на учениците, които участваха в първите тестове на SOCCES. По-конкретно, средното ниво на овладяване на компетенцията се изчислява като средната стойност преди теста и средната стойност след теста \pm едно стандартно отклонение.

За всяка компетенция се предлагат един или повече инструменти за оценяване, като целта е да се предложи рамка за оценяване със смесен метод и да се получат множество оценки. За да се улесни използването на тези инструменти, се предлагат както разширена версия на рамката, така и съкратена, но по-широко приложима версия на рамката. Както подчертахме по-горе, кратката версия беше разработена съгласно резултатите от първото изпробване на разширената рамка за оценяване, като се извърши подбор на най-ефективните, валидни и надеждни нейни инструменти.

Можете да намерите общ преглед на рамката за оценяване, както и изчерпателен списък с компетенциите и инструментите за оценяване, в Приложение А.

Инструментите, които са предложени за оценяването на пълния набор компетенции (т.е. разширената версия) са показани в Приложение Б, докато в Приложение В можете да видите по-прецизно подбрани инструменти за оценка (т.е. кратката версия).

ОБЛАСТ НА КОМПЕТЕНЦИЯТА: ПОЛОЖИТЕЛНО ОТНОШЕНИЕ И ИНИЦИАТИВНОСТ

Положителното отношение и инициативността са маркирани в различни форми като ключови са предприемаческия дух, вдъхновявайки хората със способности да се замислят върху потребностите, желанията, личните силни и слаби страни, да повярват в способността си да влияят върху обстоятелствата, въпреки вечното наличие на определена степен несигурност, и да преодоляват пречките и неуспехите (Bacigalupo, Kamyplis, Punie, и Van den Brande, 2016 г.).

Самооценка

Определение

Компетентността за самооценяване е свързана с възможността за размишляване върху потребностите, желанията и целите в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план, за идентифициране и подобряване на силните и слабите страни на човек (Bacigalupo и т.н., 2016 г.).

Тази компетенция може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Не разпознава собствените си силни и слаби страни.	Разпознава някои от своите силни и слаби страни, но не може да открие стратегии за подобряването им.	Е наясно със своите силни и слаби страни и открива стратегии за подобряването им.

Инструменти за оценяване

Предлага се тази компетенция да се измерва чрез самооценяване, като се използва адаптирана версия на скалата за контрол, разработена от Rogers, Chamberlin, Ellison, и Crean (1997 г.). Скалата включва следните 28 елемента, които се измерват с до 4 точки (от 1 - силно съгласие до 4 - силно несъгласие):

1. С голяма степен мога да определя какво ще се случи с живота ми.
2. Човек е ограничен само от това, което мисли, че може да постигне.
3. Хората са по-силни, ако координират усилията си в група.
4. Ядосването никога не помага.
5. Имам положително отношение към себе си.
6. Обикновено изпитвам увереност в решенията, които вземам.
7. Човек няма право да се ядосва просто защото не харесва дадено нещо.
8. Повечето от нещастията в живота ми се дължат на лош късмет.
9. Виждам се като способен човек.
10. Ако само създаваш проблеми, то не помагаш никому.
11. Хората, които работят заедно, могат да окажат влияние върху общността си.
12. Често успявам да преодолявам бариерите.
13. Като цяло съм оптимист за бъдещето.
14. Когато съставям планове, изпитвам убеденост, че ще ги изпълня.

15. Да се ядосаш относно нещо често е първата стъпка към това да го промениш.
16. Обикновено се чувствам сам/а.
17. Експертите най-добре могат да решат какво останалите трябва да правят или учат.
18. Мога да върша нещата не по-зле от повечето хора.
19. Обикновено постигам целите си.
20. Човек трябва да се старае да живее така, както иска.
21. Не можеш да се бориш с бюрокрацията.
22. През повечето време се чувствам безпомощен/на.
23. Когато изпитвам несигурност относно нещо, обикновено се съгласявам с останалите от групата.
24. Знам, че имам качества и не отстъпвам на останалите.
25. Човек има правото да взема собствени решения, дори и да са грешни.
26. Знам, че имам редица добри качества.
27. Проблемите често могат да се разрешат чрез предприемането на действия.
28. Съвместната работа с останалите членове на общността ми може да промени нещата към по-добро.

Можете да намерите предложена версия на инструмента за учениците в Приложение Б и Приложение В.

Елементите са съставени, като са взети под внимание следните фактори:

- Самочувствие и мнение за собствени качества (елементи номер 5, 6, 9, 12, 14, 18, 19, 24, 26)
- Чувство за контрол или липса на контрол (елементи номер 7, 8, 10, 16, 17, 21, 22, 23)
- Активност в общността и автономия (елементи номер 3, 11, 20, 25, 27, 28)
- Оптимизъм и контрол на бъдещето (елементи 1, 2, 13, 27)
- Праведен гняв (елементи номер 4, 7, 10, 15)

Оценката се получава, като се сумира и получи средната стойност на първичните оценки по всички елементи. Оценките в диапазона 2,51-4,00 се считат за ниско ниво на компетенцията; оценките в диапазона 1,51-2,50 се считат за средно ниво; докато оценките в обхвата 1,00-1,50 се приемат за високо ниво.

Нагласа за развитие

Определение

Хората са съставили имплицитни теории за интелигентността, които могат да бъдат „обусловени“ и да разглеждат интелигентността като фиксирана или „постъпкови“ и да разглеждат интелигентността като изменяща се (Dweck, 1999 г.). Хората, които са възприели постъпковите имплицитни теории за интелигентността, имат т.нар. „нагласа за развитие“ и вярват, че интелигентността може да се усвои и мозъкът да се развива чрез упражнения и практика. Това определя целите, които имат, реакциите им към срещнатите пречки, както и резултатите, които постигат (Dweck, 2006 г.).

Тази компетенция може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Вярва, че интелигентността е статична; не се стреми към подобрене; избягва влагането на усилия, критиката и предизвикателствата и се чувства застрашен/а от успеха на останалите.	Счита интелигентността както за статична, така и за динамична; понякога се стреми към подобрене; може да вложи определено усилие и да поеме умерени предизвикателства; не се интересува от критиката и успеха на останалите.	Вярва, че интелигентността е динамична; стреми се към подобрене; вижда усилието като средство за овладяване на нещо; обича предизвикателствата; учи се от критиката; вдъхновява се от успеха на останалите.

Инструменти за оценяване

За да се оцени нагласата за развитие, има идентифицирани, изпробвани и предложени две мерки. Първо, в по-дългата версия на теста, оценката може да се изпълни чрез самооценяване с валидирана психометрична скала, разработена от Dweck (1999 г.). Скалата включва следните 8 елемента, измерени в 6 точки (от 1 - силно съгласие до 6 - силно несъгласие):

1. Човек има фиксирано количество мобилни компетенции и не може да го промени чрез действията си.
2. Мобилните компетенции на човек са нещо, което не подлежи на съществена промяна.
3. Без значение какъв е човек, той може до голяма степен да промени нивото на своите мобилни компетенции.
4. За да сме честни, човек не може реално да промени количеството мобилни компетенции, които има.
5. Човек винаги може до голяма степен да промени количеството мобилни компетенции, които има.
6. Човек може да научи нови неща, но не може да промени основните си мобилни компетенции.
7. Без значение от количеството мобилни компетенции на човек, той винаги може да придобие още.
8. Човек може да промени съществено дори нивото на основните си мобилни компетенции.

Можете да намерите предложена версия на инструмента за учениците в Приложение Б.

Елементите са съставени, като са взети под внимание следните фактори:

- Вярва в личността (статична нагласа) (елементи номер 1, 2, 4, 6)
- Вярва в развитието (нагласа за развитие) (елементи номер 3, 5, 7, 8)

Оценката се получава, като се сумира и получи средната стойност на първичните оценки по всички елементи. Оценките в диапазона 1,00-3,00 се считат за ниско ниво на компетенцията при използването на нагласа за развитие; оценките в обхвата 3,01-4,00 се считат за средно ниво; оценките в диапазона 4,01-6,00 се приемат за високо ниво.

Предложен е втори инструмент за оценка под формата на кратка версия на скалата за нагласа (Dweck, 2006 г.), който измерва по скала от 10 точки степента, до която респондентът:

1. Избягва или обича предизвикателства.
2. Разглежда усилието като безполезно или като път към усъвършенстване.
3. Игнорира или се учи от критиката или полезната отрицателна обратна връзка.
4. Се чувства заплашен от успеха на останалите или се учи и вдъхновява от него.

Тази скала се предлага като инструмент за самооценяване и за оценяване от други ученици или учители. Можете да намерите предложена версия на инструмента за учениците в Приложение В.

Оценката се получава, като се сумира и получи средната стойност на първичните оценки по всички елементи. Оценките в диапазона 1,00-6,50 се считат за ниско ниво на компетенцията при използването на нагласа за развитие; оценките в обхвата 6,51-8,50 се считат за средно ниво; оценките в диапазона 8,50-10,00 се приемат за високо ниво.

Емоционална интелигентност

Определение

Емоционалната интелигентност описва адаптивната вътрешна и външна функционалност на човек (Kirk, Schutte, и Hine, 2008 г.) и указва степента, до която той може да преценява и регулира емоциите у себе си и у останалите, както и да използва емоциите при разрешаването на проблеми (Schutte и т.н, 1998 г.).

Тази компетенция може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Не разпознава емоциите и тяхното влияние върху него/нея и останалите хора.	Разпознава емоциите и тяхното влияние върху него/нея и останалите хора.	Разпознава, оценява и контролира емоциите и тяхното влияние върху него/нея и останалите хора.

Инструменти за оценяване

Емоционалната интелигентност може да се измери чрез скалата за бързо оценяване, разработена от Davies, Stankov, и Roberts (1998 г.). Скалата включва следните 10 елемента, измерени с до 5 точки (от 1 - силно несъгласие до 5 - силно съгласие):

1. Знам защо се променят емоциите ми.
2. Лесно разпознавам емоциите, които изпитвам.
3. Мога да разбера как се чувстват хората по начина, по който говорят.
4. Разпознавам емоциите на околните по лицевите им изражения.
5. Ориентирам се към дейности, които ми доставят удоволствие.
6. Мога да контролирам собствените си емоции.
7. Организирам събития, които другите харесват.
8. Помагам на останалите хора да се почувстват по-добре, когато са нещастни.

9. Когато съм в добро настроение, мога да измисля нови идеи.
10. Използвам доброто си настроение, за да се вдъхновявам да преодолявам предизвикателствата.

Предлага се скалата да се използва както за самооценка, така и за външна оценка (от други ученици или от учители). Можете да намерите предложена версия на инструмента за учениците в Приложение Б.

Оценката се получава, като се сумира и получи средната стойност на първичните оценки по всички елементи. Оценките в диапазона 2,51-5,00 се считат за ниско ниво на компетенцията по емоционална интелигентност; оценките в диапазона 1,51-2,50 се считат за средно ниво; докато оценките в обхвата 1,00-1,50 се приемат за високо ниво.

Упоритост

Определение

Компетенцията за упоритост се отнася до способността за поддържане на курс към определена цел и влагане на енергия за нейното постигане, докато същевременно се преодоляват затруднения и препятствия по пътя към същото това постигане (Morris, Webb, Fu, и Singhal, 2013 г.).

Тази компетенция може да се оцени съгласно следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Изоставя задачата, когато се умори или разсее; изоставя задачата при неуспех; не работи с ясно поставени цели.	Има риск да изостави задачата, когато се умори или разсее; има риск да изостави задачата при неуспех; невинаги работи с ясно поставени цели.	Приключва задачата, дори да е уморен/а от нея; продължава да се концентрира и да работи при наличие на разсейващи обстоятелства; продължава да работи по задачата дори след пречки или неуспехи; работи с ясно поставени цели.

Инструменти за оценяване

Предложената мярка за оценяване на компетенцията относно упоритост е скалата, разработена от Kundt и Vaert (2015 г.) като част от общата скала за предприемачески компетенции. Освен това се предлага да се добави поле в свободна форма, за да може да се приложи описание на опита или формата на упоритост на самия ученик. Скалата за упоритост се измерва по 7 елемента с точки от 1 до 6 (като 1= никога и 6 = винаги):

1. Когато започна дадена задача, я приключвам, дори да ми омръзне.
2. Дори ако има разсейващи ме обстоятелства, продължавам да действам по задачата.
3. Имам високи изисквания към себе си по време на работа.
4. Дори след пречки или неуспехи продължавам да работя по поставената задача.
5. Поставям си ясни цели за работата си.

6. Променям плановете си единствено поради важни причини.
7. Дори ако задачата се окаже трудна, започвам работа по нея веднага.

Предлага се скалата да се използва както за самооценка, така и за външна оценка (от други ученици или от учители). Можете да намерите предложена версия на инструмента за учениците в Приложение Б и в Приложение В.

Оценката се получава, като се сумира и получи средната стойност на първичните оценки по всички елементи. Оценките в диапазона 1,00-3,50 се считат за ниско ниво на упоритост; оценките в диапазона 3,51-5,00 се считат за средно ниво; докато оценките в обхвата 5,01-6,00 се приемат за високо ниво.

Стратегия за справяне с трудности

Определение

Справянето с трудности се определя като възприемането на определени типове поведение с цел разрешаване на проблемите и стресовите ситуации. Стратегията за справяне с трудности представлява действие (както поведенческо, така и когнитивно), което лицето извършва, за да преодолее дадена стресова или трудна ситуация (Horney, 1939 г.).

Тази компетенция може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Не може да намери начин да се справи с трудни ситуации; не вижда възможности за развитие, когато се сблъска с трудни обстоятелства; не може да контролира реакциите си; не може да помоли за помощ.	Невинаги може да намери начин да се справи с трудни ситуации; невинаги вижда възможности за развитие, когато се сблъска с трудни обстоятелства; може да контролира реакциите си само в определени случаи; може да помоли за помощ само в дадени ситуации.	Търси креативни начини за справяне с трудните ситуации; при сблъсък със затруднения вярва, че има възможност за положително развитие; може да контролира реакциите си; може да помоли за помощ, когато има нужда от такава.

Инструменти за оценяване

За да се оцени компетенцията за стратегия за справяне с трудностите се предлага да се използват три скали, разработени от Kyndt и Baert (2015 г.): скалите за самопознаване, ориентация към учене и планиране за в бъдеще. Скалата се състои от множество елементи и се измерва с до 6 точки (от 1 – никога до 6 – винаги).

1. Питам околните какво мислят за подхода ми.
2. Ако не мога да измисля решението сам/а, търся помощ.
3. Уча се от предоставената ми критика.
4. Веднага признавам грешките си.
5. Уча се от съдействие с други хора.

6. Посещавам курсове, за да мога да свърша работата си по-добре.
7. Проучвам какви налични обучения и курсове има.
8. Знам къде се предлагат конкретни обучения.
9. Полагам допълнителни усилия, за да се науча.
10. Винаги знам какви са новите тенденции и технологии в сектора, в които работя.
11. Харесва ми да уча нови неща.
12. Променям плановете си съобразно изменящата се ситуация.
13. Ако забележа, че не постигам нужните резултати, веднага коригирам плановете си.
14. Коригирам планирания си подход, когато се разкрият нови възможности.
15. Съставям нов план, ако старият ми не се изпълни по очаквания начин.

Елементите принадлежат към следните конструкции:

- Самопознаване: елементи номер 1 до 5;
- Ориентация към учене: елементи от номер 6 до 11;
- Планиране за в бъдеще: елементи от номер 12 до 15.

Предлага се скалата да се използва както за самооценка, така и за външна оценка (от други ученици или от учители). Можете да намерите предложена версия на инструмента за учениците в Приложение Б.

Оценката се получава, като се сумира и получи средната стойност на първичните оценки по всички елементи за всяка скала. Оценките в диапазона 1,00-3,75 се считат за ниско ниво на компетенцията относно използване на стратегии за справяне с трудности; оценките в обхвата 3,76-5,25 се считат за средно ниво; оценките в диапазона 5,26-6,00 се приемат за високо ниво.

Съставена е съкратена версия на инструмента за оценяване, която да се използва за самооценяване и външно оценяване. Можете да намерите предложения инструмент в Приложение В, като критериите за оценка следват същите диапазони за оценка, които са посочени по-горе.

ОБЛАСТ НА КОМПЕТЕНЦИЯТА: КОМУНИКАЦИЯ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Компетенциите в сферата на комуникациите се отнасят до способността за ефективно предаване на информация към външни аудитории по вербален или писмен път. Както свидетелстват литературните източници, компетенциите в сферата на комуникацията са ключови за успешните предприемачи и ръководители (Florés, 2006 г.; Hood и Young, 1993 г.) (например Hood и Young, 1993 г.), тъй като ефективното комуникиране е в основата на убеждаването, преговарянето и ръководенето (Basigalupo и т.н., 2016 г.).

Обща комуникация

Определение

„Комуникирането представлява процес по обмен на информация между различните лица чрез обща система символи, сигнали или поведение“ (Webster, 1983 г., стр. 266). Определяме компетенцията за обща комуникация като способност за ясно предаване и приемане на съобщения по такъв начин, който ангажира аудиторията и ѝ помага да разбере смисъла на съобщението (Harvard University, 2014 г.).

Тази компетенция може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Не е наясно с компонентите на комуникацията (вербална, невербална и паравербална); не слуша и не разбира съобщенията на останалите; не може да предава ясни и точни съобщения до останалите.	Частично наясно е с компонентите на комуникацията (вербална, невербална и паравербална); частично слуша и разбира съобщенията на останалите; може да предава ясни и точни съобщения до останалите при определени обстоятелства.	Наясно е с компонентите на комуникацията (вербална, невербална и паравербална); слуша и правилно разбира съобщенията на останалите; винаги предава ясни и точни съобщения до останалите.

Инструменти за оценяване

Предлага се да компетенцията за комуникация да се измери чрез два инструмента за самооценка. Първо, като се използва съкратена версия на скалата за компетенция по междуличностна комуникация, разработена от Rubin и Martin (1994 г.). Второ, като учениците се помолят да изброят силните и слабите си страни, как биха могли да подобрят компетенциите си – в свободен текст. Също така се предлага този свободен текст да се използва за външно оценяване (от други ученици или от учители).

Скалата за компетенция за междуличностна комуникация включва следните елементи и се оценява с до 5 точки (1 – силно несъгласие до 5 – силно съгласие):

1. Трудно ми е да се изразявам правилно. (R)
2. Постигам желаните си цели в комуникирането.
3. Мога да убеждавам останалите, че имам право.

4. Мога да се изразявам добре вербално.
5. Другите хора ме описват като сърдечен човек.
6. Разкривам чувствата си пред околните.
7. Когато усещам даден човек като близък, му го признавам.
8. Останалите смятат, че ги разбирам.
9. Когато някой ми навреди по някакъв начин, отстоявам своето.
10. Поемам водеща роля в разговора, като избирам за какво да се говори.
11. Трудно ми е да отстоявам позициите си. (R)
12. Отстоявам правата си.
13. Показвам на останалите, че ги разбирам.
14. В разговор с приятели разбирам не само какво казват, но и това, което премълчават
15. Позволявам на приятелите си да видят истинската ми същност.
16. Приятелите ми твърдо вярват, че ме е грижа за тях.
17. Опитвам се да гледам събеседниците си в очите.

Елементите, обозначени с (R), се оценяват наобратно.

Посочените елементи са съставени, като са взети под внимание следните фактори:

- Изразителност (елементи номер 1, 4)
- Контрол над средата (елементи номер 2, 3)
- Съдействие и подкрепа (елемент номер 5)
- Саморазкриване (елементи номер 6, 15)
- Непосредственост (елементи номер 7, 16, 17)
- Емпатия (елемент номер 8)
- Отстояване (елементи номер 9, 11, 12)
- Управление на взаимодействията (елементи номер 10, 14)
- Алтерцентризъм (елемент номер 13)

Можете да намерите предложена версия на инструмента за учениците в Приложение Б и в Приложение В.

Оценката се получава, като се сумира и получи средната стойност на първичните оценки (преобразувайки тези, които са кодирани наобратно) по всички елементи за всяка скала. Оценките в диапазона 1,00-1,50 се считат за ниско ниво на компетенцията по емоционална интелигентност; оценките в диапазона 1,51-2,50 се считат за средно ниво; докато оценките в обхвата 2,51-5,00 се приемат за високо ниво.

Взаимодействие

Определение

Компетенцията за взаимодействие се отнася до способността на човек да ръководи междуличностните си взаимоотношения при комуникация (Rubin и Martin, 1994 г.).

Тази компетенция може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Има значително затруднение да не изостава от дискусиата и се включва само понякога.	Следи дискусиата и може да изрази мнението си; отговаря и общува по адекватен начин с останалите участници; използва добри комуникационни стратегии, когато изпитва неувереност (например идиоматични изрази).	Може да представя идеите си по красноречив начин, докато участва в дискусии на сложни теми; може да използва сложни аргументи и стратегии за редуване; няма затруднения при разбирането на идиоматичните изрази или различни регистри

Инструменти за оценяване

Както и при общата комуникация, компетенцията за взаимодействия може да се измери чрез два инструмента за самооценка. Първо, като се използва съкратена версия на скалата за компетенция по междуличностна комуникация, разработена от Rubin и Martin (1994 г.). Второ, като учениците се помолят да изброят силните и слабите си страни, как биха могли да подобрят компетенциите си – в свободен текст. За допълнителни инструкции относно инструментите вижте описанието в „Обща комуникация“ и Приложения Б и В.

Презентиране

Определение

Компетенцията за презентирание може да се определи като подготвяне и представяне на идеи по ефективен начин пред отделни лица или групи, демонстриране на запознатост с реакцията на аудиторията и способност за адаптиране на съдържанието и стила съгласно нейните характеристики и потребности, владееене на материала, удобен и разбираем стил и отговаряне на запитвания (Harvard University, 2014 г.).

Тази компетенция може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Структурата не е последователна. Презентиращият не е запознат с темата. До голяма степен липсват преходни елементи.	Наличие на стандартна структура от три части и частична употреба на преходни елементи. Поддържа контакт с аудиторията. Нивото е удачно, но слушателите не са напълно убедени, че презентираният е наясно с темата.	Напълно е наясно с темата и може уверено и спонтанно да отговаря на сложни въпроси. Презентацията е добре структурирана, използва преходни елементи и следва установените стандарти за темата. Добър зрителен контакт с аудиторията, не чете. Нивото е подходящо за целевата аудитория.

Инструменти за оценяване

Както и при общата комуникация, компетентията за взаимодействия може да се измери чрез два инструмента за самооценка. Първо, като се използва съкратена версия на скалата за компетентия по междуличностна комуникация, разработена от Rubin и Martin (1994 г.). Второ, като учениците се помолят да изброят силните и слабите си страни, как биха могли да подобрят компетентията си – в свободен текст. За допълнителни инструкции относно инструментите вижте описанието в „Обща комуникация“ и Приложения Б и В.

Преговаряне и убеждаване

Определение

Компетентията за преговаряне и убеждаване е ключова за предприемачеството, тъй като се отнася до възможността за убеждаване на останалите в дадената теза, план или продукт (Kyndt и Baert, 2015 г.).

Тази компетентия може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Използва факти, чрез които подкрепя тезата си. Помага за намирането на решения, които допринасят за постигане на положителни резултати. Допринася за разрешаването на различията с останалите участници или страни. Реагира правилно при конфликти, без да влошава ситуацията, и сигнализира на ръководител, когато трябва. Знае кога да се оттегли от конфликтна ситуация.	Преговаря от информирана и достоверна позиция. Ръководи и улеснява продуктивната дискусия с персонала и заинтересованите страни. Окуражава останалите да говорят, споделя и обсъжда идеи за постигане на консенсус. Разпознава и разяснява потребността от правене на компромиси. Въздейства на останалите чрез справедлив и умерен подход и стабилни аргументи. Показва чувствителност и разбиране при разрешаване на конфликтите и различията. Справя се с напрегнати взаимоотношения с вътрешни и външни заинтересовани страни. Подготвя се и свежда конфликтите до минимум.	Прилага различни подходи за генериране на решения, търси експертни мнения и съвети за съставянето на стратегия за преговори. Използва солидни аргументи и експертни мнения, за да въздейства на резултатите. Определя и изразява позицията на организацията и стратегията за договаряне. Представя организацията при важни преговори, включително такива, засегнати от различни юрисдикции, постига ефективни решения при напрегнати взаимоотношения, неясни и конфликтни обстоятелства. Подготвя се и избягва конфликтите между организациите и конфликтите със старшите вътрешни и външни лица. Разпознава спорните въпроси, насочва дискусии и дебатите и води страните към ефективно решение на въпроса.

Инструменти за оценяване

Предлага се да компетенцията за преговаряне и убеждаване да се измери чрез два инструмента за самооценка. Първо, като се използва скалата за способност за убеждаване, разработена от Kyndt и Baert (2015 г.). Второ, като се помолят учениците да опишат в свободен текст даден казус, в който са използвали своите умения за убеждаване. Предлага се и двата инструмента да се използват както за самооценка, така и за външна оценка (от други ученици или от учители).

Можете да намерите предложена версия на разширения инструмент за учениците в Приложение Б, както и съкратена версия в Приложение В.

Скалата за способност за убеждаване се състои от 10 елемента и се измерва с до 6 точки (от 1 – никога до 6 – винаги), като се вземат под внимание следните елементи:

1. Мога да съставям и използвам силни аргументи.
2. Убеждавам останалите с аргументите си.
3. Обяснявам идеите си по ясен и последователен начин.
4. Мога да ентузиазирам останалите по отношение на идеите си.
5. Представям целите си ясно пред останалите.
6. Мога да посоча предимствата и недостатъците на идеите си.
7. Подбирам аргументите си спрямо лицето, с което разговарям.
8. Обяснявам на останалите защо съм взел/а определено решение.
9. Мога да изразя позицията си по ентузиазиращ начин.
10. Знам точно защо вземам дадено решение.

Оценката се получава, като се сумира и получи средната стойност на първичните оценки по всички елементи за всяка скала. Оценките в диапазона 1,00-3,50 се считат за ниско ниво на умение за преговаряне и убеждаване; оценките в диапазона 3,51-5,00 се считат за средно ниво; докато оценките в обхвата 5,01-6,00 се приемат за високо ниво.

ОБЛАСТ НА КОМПЕТЕНЦИЯТА: ЕКИПНА РАБОТА И СЪТРУДНИЧЕСТВО

Компетенцията в екипната работа и сътрудничеството се отнася до съвместна работа с други хора за постигане на групови цели. Както е дефинирано в литературните източници, компетенцията в екипната работа и сътрудничеството, още известна като компетенция в човешките взаимоотношения (Mitchelmore и Rowley, 2010 г.), е от съществено значение за предприемачеството (Bacigalupo и т.н., 2016 г.; Komarkova, Gagliardi, Conrads, и Collado, 2015 г.).

Групова работа и ръководене на екипи

Определение

Компетенцията в груповата работа и ръководенето на екипи се отнася до умението за ръководене на други хора (Chell, 2013 г.), за да се използват предприемаческите възможности за реализирането на идеи (Komarkova и т.н., 2015 г.; Moberg и т.н., 2014 г.).

Тази компетенция може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Работи сам/а, не си сътрудничи с останалите, избягва съвместната работа с различни хора, не взема под внимание идеите и приноса на останалите, не иска да споделя информация.	Може да работи в групи при работа с по-ниско ниво на сложност, сътрудничи си с останалите само при определени условия, толерира определени различия с останалите в групата, отчасти се вслушва в идеите на останалите и отчита техния принос, частично споделя информация.	Може да работи екипно и допринася по множество начини за груповата работа, насърчава сътрудничеството, оценява различията в групата, уважава идеите и приноса на останалите, споделя информация, помага и насочва останалите.

Инструменти за оценяване

Предлага се компетенцията в груповата работа и ръководенето на екипи да се оценява, като учениците бъдат подложени на креативно предизвикателство (например т.нар. „предизвикателство Marshmallow“ при което се има за цел да се построи възможно най-висока конструкция от определен брой спагети, Wujec, 2010 г.) и след това се използва методът Belbin Role (Belbin, 1981 г.), при който учениците да обмислят своите роли.

Предложеният инструмент за самооценка се основава на оценките на учениците в следните области:

- 1) Какво могат да допринесат за екипната работа.
- 2) Възможните им недостатъци при работа в екип.
- 3) Обичайното им поведение, докато работят в екип с други хора.
- 4) Обичайният им подход към работата в група.

- 5) По какъв начин работата им доставя удовлетворение.
- 6) Как реагират при трудни задачи с кратки срокове и непознат екип.
- 7) Обичайната им реакция при възникването на проблеми по време на работа в група.

Оценката води до разбиране на ролята, която ученикът има в екипната работа (например координатор, наблюдател, съставител на плана, деен участник по самата работа, подбиращ ресурсите и др.).

Можете да намерите предложена версия на инструмента за учениците в Приложение Б.

Разрешаване на конфликти

Определение

Тъй като при екипна работа често възникват конфликти, начинът, по който хората се справят с тях, има значително въздействие върху работата на екипа и организацията (Behfar, Peterson, Mannix, и Trochim, 2008 г.; De Dreu и Weingart, 2003 г.). Конфликтите възникват по отношение на задачи или определени обстоятелства (например несъгласие относно различни идеи, гледни точки и мнения за задачите на групата), взаимоотношения (например несъгласие поради междуличностна несъвместимост) и процеси (например конфликт относно разделяне и възлагане на отговорността и вземане на решения как да се извърши работата) (Behfar и т.н., 2008 г.). Въпреки че един от начина за разрешаване на конфликтите е чрез т.нар. разрушителни техники (т.е. доминиране, конфронтиране), тези техники оказват негативни последици върху екипа и работата на организацията (Mohr и Spekman, 1994 г.). Поради тази причина компетенцията за разрешаване на конфликти се отнася до мирното разрешаване на несъгласията между две или повече страни чрез конструктивни техники (т.е. съвместно разрешаване на проблемите, убеждаване), които имат положителни ефекти върху работата на организацията (Mohr и Spekman, 1994 г.).

Тази компетенция може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Избягва трудните разговори, не слуша останалите и не се поставя на тяхно място, опитва се да вини останалите, не се фокусира върху резултатите, възприема коментарите като лични нападки, не може да преговаря, обича да изпъква и да печели за сметка на другите.	Понася трудните разговори, но не може да ги овладее, слуша останалите, но невинаги се поставя на тяхно място, частично се фокусира върху резултатите, рядко приема коментарите като лични нападки, опитва се да преговаря, насърчава възприемането на подход, при който всички да печелят, стига останалите да споделят тази идея.	Способност за убеждаване при провеждането на трудни разговори, разбира целите, поставя се на мястото на останалите, избягва да вини другите, фокусира се върху резултатите, не възприема коментарите като лични нападки, може да преговаря и насърчава съвместната работа, от която всички могат да спечелят.

Инструменти за оценяване

Предлага се компетентията за разрешаване на конфликти да се измерва чрез инструменти за самооценка, като се използва съкратена версия на скалата за компетентия по междуличностна комуникация, разработена от Rubin и Martin (1994 г.). За описание на инструмента вижте „Обща комуникация“ и Приложение Б.

ОБЛАСТ НА КОМПЕТЕНЦИЯТА: КРИТИЧНО И АНАЛИТИЧНО МИСЛЕНЕ ИЛИ РАЗРЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМИ, В Т.Ч. ОЦЕНКА НА РИСКОВЕТЕ

Изключително важна област от предприемаческите компетенции относно способността за вземане на решения във връзка с нови идеи и възможности при несигурни и променливи условия (Vacigaluro и т.н., 2016 г.; Chell, 2013 г.).

Отношение за разрешаване на проблемите

Определение

Компетенциите за разрешаване на проблемите се отнасят до способността за свързване на предишно отделни предмети или променливи с цел постигане на подходящи или полезни резултати (Morris и т.н., 2013 г.), като се идентифицира проблемът и се генерират и реализират нови идеи.

Тази компетентия може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Не разпознава и не може да анализира проблемите; не е ориентиран/а към бързо намиране на разрешения; не включва останалите хора; избягва вземането на решения или взема неясни решения; предпочита традиционните модели, дори да са остарели; не оспорва установения ред; задълбава в подробностите и не може да види цялостната картина.	Идентифицира проблемите и се опитва да ги анализира; може да различава важната от несъществената информация при ситуации с ниско ниво на сложност; опитва се да търси най-добрите разрешения, без това задължително да е обвързано с бързина или включването на други лица; може да вижда алтернативни и иновативни разрешения на проблемите, но невинаги ги прилага; може да съставя добри, но не задължително иновативни начини за разрешаване на пречките; приема нестандартно мислене, ако е аргументирано; взема решения; действа морално.	Идентифицира и анализира проблемите по удачен начин; разграничава важната от несъществената информация; бързо търси най-доброто възможно решение, като за целта използва и останалите лица; обмисля различни подходи, дисциплини и гледни точки за генерирането на решения; използва ресурсите по креативен начин; създава алтернативи на конвенционалните подходи; подхожда оригинално и уникално към проблемите; взема ясни, последователни и прозрачни решения; действа морално при вземането на решения.

Инструменти за оценяване

Като инструмент за оценяване на компетенциите за разрешаване на проблеми се предлага да се използва психометричната мярка за самооценка, представена чрез скалата за креативно разрешаване на проблеми – скала за креативно намиране на решения (Morris и т.н., 2013 г.). Инструментът представлява скала с множество елементи, които се измерват с до 5 точки (от 1 – силно несъгласие до 5 – силно съгласие), както следва:

1. Показвам оригиналност в работата си.
2. Използвам креативни подходи, когато работя с ограничени ресурси.
3. Разпознавам начини, по които ресурсите могат да се съчетават така, че да се постигнат по-добри продукти.
4. Откривам нови начини за използване на съществуващото оборудване или текущите методи.
5. Мисля нестандартно.
6. Разпознавам възможности за нови услуги/продукти.
7. Отдавам съществено значение на свободата да бъде креативен/на и оригинален/на.

Можете да намерите предложена версия на инструмента за учениците в Приложение Б и Приложение В.

Оценката се получава, като се сумира и получи средната стойност на първичните оценки по всички елементи за всяка скала. Оценките в диапазона 1,00-1,50 се считат за ниско ниво на компетенцията за разрешаване на проблеми; оценките в диапазона 1,51-3,00 се считат за средно ниво; докато оценките в обхвата 3,01-5,00 се приемат за високо ниво.

Разпознаване на възможности

Определение

Компетенцията за разпознаване на възможности се отнася до способността на лицето да възприема промените се условия или пренебрегнати възможности в обстоятелствата, които представляват потенциални източници на приходи (Morris и т.н., 2013 г.).

Тази компетенция може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Не е наясно с наличните данни/изследвания за съответната работна сфера; рядко се осведомява относно най-актуалната информация и нейното качество, когато взема решения; третира информацията от различни източници разделно.	Наясно е с наличните данни/изследвания за съответната работна сфера; донякъде се осведомява относно най-актуалната информация и нейното качество, когато взема решения; разпознава някои нови връзки и модели чрез наличните данни.	Постоянно търси информация и винаги се запознава с новите данни/изследвания; навързва отделните източници в едно, като вижда връзки между наглед отделни данни; има идеи относно разработването на нови продукти, политики и стратегии за в бъдеще.

Инструменти за оценяване

Компетенцията за разпознаване на възможности се измерва чрез две мерки за самооценка, разработени от Morris и т.н., 2013 г.: (1) скалата за разпознаване на възможности и (2) скалата за изразяване на възгледи. Скалите включват следните елементи, които се измерват с до 5 точки (от 1 – силно несъгласие до 5 – силно съгласие):

1. Изпитвам страст постоянно да се информирам за новостите.
2. Винаги търся активно нова информация.
3. Често правя нови връзки и възприемам нови отношения между различните данни.
4. Виждам връзките между привидно отделните данни.
5. Добър/ра съм в навързването на отделните данни.
6. Често виждам връзки между предишно несвързани масиви данни.
7. Винаги през живота си търся нови възможности.
8. Смело вярвам в бъдещето.
9. Мога да си представя интересно бъдеще.
10. Бъдещето е трудно да се предвиди или прогнозира.
11. Трудно ми е да убедя останалите в моите планове или прогнози.
12. Мога да вдъхновявам останалите относно моите планове за бъдещето.

Елементите са съставени, като са взети под внимание следните конструкции:

- Разпознаване на възможности (елементи номер 1 до 6).
- Изразяване на привлекателни възгледи за бъдещето (елементи от номер 7 до 12).

Можете да намерите предложена версия на инструмента за учениците в Приложение Б.

Оценката се получава, като се сумира и получи средната стойност на първичните оценки по всички елементи за всяка скала. Оценките в диапазона 1,00-2,00 се считат за ниско ниво на компетенцията за разпознаване на възможности; оценките в диапазона 2,01-3,00 се считат за средно ниво; докато оценките в обхвата 3,01-5,00 се приемат за високо ниво.

За съкратена версия на рамката за оценяване се предлага да използвате само скалата за разпознаване на възможности, както е показано в Приложение В. Също така, в този случай оценката се получава, като се сумира и получи средната стойност на първичните оценки по всички елементи за всяка скала. Оценките в диапазона 1,00-1,50 се считат за ниско ниво на компетенцията за разпознаване на възможности; оценките в диапазона 1,51-2,50 се считат за средно ниво; докато оценките в обхвата 2,51-3,00 се приемат за високо ниво.

Управление на рисковете

Определение

Компетенцията за управление на рисковете се отнася до уменията да се предприемат действия, чрез които да се намали вероятността от възникване на рискове или да се намали потенциалното въздействие на съответните рискове (Morris и т.н., 2013 г.).

Тази компетенция може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Може да разпознава и оценява рисковете само бегло; няма склонност към поемане на рискове; смята, че способността за поемането на рискове не е важна и не може да бъде усвоена.	Може да разпознава и оценява рисковете до определена умерена степен; може да поема рискове при определени условия; смята, че способността за поемане на рискове е донякъде важна и може да бъде усвоена.	До висока степен може да разпознава и оценява рисковете; може да поема рискове; чувства, че способността за поемане на рискове е важна и може да бъде усвоена.

Инструменти за оценяване

Компетенцията за управление на рисковете може да се измери чрез психометричен инструмент за самооценка, който се състои от скалата за управление/смекчаване на рисковете, предложена от Morris и т.н., 2013 г. Инструментът се състои от 5 елемента с измерване с до 5 точки (от 1 – силно несъгласие до 5 – силно съгласие), като се измерва степента на съгласие със следните твърдения:

1. Имам добри умения за разпознаване и оценяване на рисковете.
2. Рисковете съществуват и човек не може да направи особено много нещо срещу тях.
3. Рисковете не могат да се управляват.
4. До голяма степен разбирам как да управлявам рисковете.
5. Да се справяш с рисковете е усвоено умение.

Можете да намерите предложена версия на инструмента за учениците в Приложение Б.

Оценката се получава, като се сумира и получи средната стойност на първичните оценки по всички елементи за всяка скала. Оценките в диапазона 1,00-2,50 се считат за ниско ниво на умение за управление на рискове; оценките в диапазона 2,51-3,50 се считат за средно ниво; докато оценките в обхвата 3,51-5,00 се приемат за високо ниво.

ОБЛАСТ НА КОМПЕТЕНЦИЯТА: КРЕАТИВНОСТ И ИНОВАТИВНОСТ

Креативността и иновативността се приемат като изключително важна област в предприемачеството и социалните компетенции (например, Vasigaluro и т.н., 2016 г.; Moberg и т.н., 2014 г.). Креативността обхваща разработването на нови идеи за създаване на стойност, включително по-добри решения за вече съществуващи казуси (Vasigaluro и т.н., 2016 г.), докато иновацията се отнася към процесите, които са свързани с въвеждането и прилагането на нови или подобрени идеи, процеси, продукти или процедури (West, 2002 г.).

Креативност и нестандартно мислене

Определение

Компетенцията за креативност и нестандартно мислене се отнася до разрешаването на проблеми чрез непряк и реактивен подход, като се използват разсъждения, които не са ограничени в рамките на стандартното и непосредственото, и идеи, които не могат да възникнат единствено чрез традиционна логика (De Bono, 1970 г.).

Тази компетенция може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Може да вижда само непосредствения проблем и лесните връзки между темата или идеите; предпочита традиционните модели, дори да са остарели; не оспорва установения ред; задълбава в подробностите и не може да види цялостната картина.	Може да вижда алтернативни и иновативни разрешения на проблемите, но невинаги ги прилага; може да съставя добри, но не задължително иновативни начини за разрешаване на пречките; възприема нестандартно мислене, ако е аргументирано.	Обмисля различни подходи, дисциплини и гледни точки за генерирането на решения; използва ресурсите по креативен начин; създава алтернативи на конвенционалните подходи; подхожда оригинално и уникално към проблемите.

Инструменти за оценяване

Като инструмент за оценяване на креативността и нестандартното мислене се предлага да се използва психометричната мярка за самооценка, представена чрез скалата за креативно разрешаване на проблеми – скала за креативно намиране на решения (Morris и т.н., 2013 г.). За повече данни относно този инструмент вижте описанието в „Отношение за разрешаване на проблемите“.

Можете да намерите предложена версия на инструмента за учениците в Приложение Б.

Адаптивност

Определение

Компетенцията за адаптивност в контекста на работната обстановка се отнася до способността за реагиране към промените в средата и за ефективност при изменящи се условия (LePine, Colquitt, и Erez, 2000 г.), опит за разбиране на промяната, показване на готовност за научаване на нови начини, по които да се постигнат работните цели, и положително отношение (Bowdoin College, 2016 г.; Harvard University, 2014 г.).

Тази компетенция може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Доброволно поема нови задачи/предприема нови подходи, които съответстват на работната роля. Поема отговорност за поддържане на професионалните си умения и познания и следи новите технологии в професията си.	Приема и се радва на промените. Търси възможности за промяна, поддържа колегите си при реализирането на нови начини за работа, осъществява ефективна комуникация относно причината за промените.	Проучва и ръководи програми за въвеждане на промени, работи в тясно сътрудничество с колегите си. Идентифицира ресурсите за стратегическо развитие и ги ръководи по съответния начин.

Инструменти за оценяване

Като инструмент за оценяване на адаптивността се предлага да използвате скалата за контрол, разработена от Rogers и т.н. (1997 г.). За описание на инструмента и нивата на оценяване вижте компетенцията „Самооценка“.

Можете да намерите предложена версия на инструмента за учениците в Приложение Б.

Иновативност

Определение

Иновативността се отнася към процесите, които са свързани с въвеждането и прилагането на нови или подобрени идеи, процеси, продукти или процедури (West, 2002 г.).

Тази компетенция може да се оцени по следните три нива на овладяване от учениците:

Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали
Активно търси, разглежда и интегрира нови начини за работа в изпълняваната роля.	Разглежда, изпробва и реализира нови концепции, модели и подходи на практика в подкрепа на разработването и оказването на услугата.	Разработва и реализира нови концепции, модели, подходи и продукти, които имат значителен ефект в дългосрочен план за успеха на екипа/организацията/компанията. Изпълнява ролята на двигател на стратегическото мислене.

Инструменти за оценяване

Като инструмент за оценяване на иновативността се предлага да използвате психометричното измерване за самооценка на иновативността (Mueller и Thomas, 2001 г.). Инструментът се състои от 8 елемента с измерване с до 5 точки (от 1 – силно съгласие до 5 – силно несъгласие), като се измерва степента на съгласие със следните твърдения:

1. Често изненадвам останалите с новите си идеи.
2. Хората често ме молят за помощ относно новите неща.
3. Доставя ми повече удоволствие да усвоя дадено умение, отколкото да измисля нова идея.
4. Предпочитам работа, която изисква оригинален начин на мислене.
5. Обикновено върша работата си точно по начина, по който съм обучен/а.
6. Предпочитам работа, която изисква умение и практика, пред такава, която е свързана с иновации.
7. Не съм много креативен човек.
8. Обичам да експериментирам с едно и също нещо по различни начини.

Можете да намерите предложена версия на инструмента за учениците в Приложение Б.

Оценката се получава, като се сумира и получи средната стойност на първичните оценки по всички елементи за всяка скала. Оценките в диапазона 1,00-2,50 се считат за ниско ниво на иновативност; оценките в диапазона 2,51-3,50 се считат за средно ниво; докато оценките в обхвата 3,51-5,00 се приемат за високо ниво.

ПРИЛОЖЕНИЕ А – РЕЗЮМЕ НА РАМКАТА ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИТЕ МОБИЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ

Област на компетенцията	Конкретна компетенция	Встъпително ниво	Междинно ниво	Ниво за напреднали	Инструмент за оценяване	
					Разширена версия	Кратка версия
Положително отношение и инициативност	Самооценка	Не разпознава собствените си силни и слаби страни.	Разпознава някои от своите силни и слаби страни, но не може да открие стратегии за подобряването им.	Е наясно със своите силни и слаби страни и открива стратегии за подобряването им.	Скала за контрол (Rogers и т.н., 1997 г.) (самооценка)	Скала за контрол (Rogers и т.н., 1997 г.) (самооценка)
	Нагласа за развитие	Вярва, че интелигентността е статична; не се стреми към подобрение; избягва влагането на усилия, критиката и предизвикателствата и се чувства застрашен/а от успеха на останалите.	Счита интелигентността както за статична, така и за динамична; понякога се стреми към подобрение; може да вложи определено усилие и да поеме умерени предизвикателства; не се интересува от критиката и успеха на останалите.	Вярва, че интелигентността е динамична; стреми се към подобрение; вижда усилието като средство за овладяване на нещо; обича предизвикателствата; учи се от критиката; вдъхновява се от успеха на останалите.	Скала за нагласа (Dweck, 1999 г.) (самооценка)	Кратка скала за нагласа (Dweck, 2006 г.) (самооценка и външна оценка)
	Емоционална интелигентност	Не разпознава емоциите и тяхното влияние върху него/нея и останалите хора.	Разпознава емоциите и тяхното влияние върху него/нея и останалите хора.	Разпознава, оценява и контролира емоциите и тяхното влияние върху него/нея и останалите хора.	Кратка скала за емоционална интелигентност (Davies и т.н., 1998 г.) (самооценка и външна оценка)	-

	Упоритост	Изоставя задачата, когато се умори или разсее; изоставя задачата при неуспех; не работи с ясно поставени цели.	Има риск да изостави задачата, когато се умори или разсее; има риск да изостави задачата при неуспех; невинаги работи с ясно поставени цели.	Приключва задачата, дори да е уморен/а от нея; продължава да се концентрира и да работи при наличие на разсейващи обстоятелства; продължава да работи по задачата дори след пречки или неуспехи; работи с ясно поставени цели.	Скала за упоритост (Kyndt и Baert, 2015 г.) и текст в свободна форма (самооценка и външна оценка)	Скала за упоритост (Kyndt и Baert, 2015 г.) (самооценка и външна оценка)
	Стратегия за справяне с трудности	Не може да намери начин да се справи с трудни ситуации; не вижда възможности за развитие, когато се сблъска с трудни обстоятелства; не може да контролира реакциите си; не може да помоли за помощ.	Невинаги може да намери начин да се справи с трудни ситуации; невинаги вижда възможности за развитие, когато се сблъска с трудни обстоятелства; може да контролира реакциите си само в определени случаи; може да помоли за помощ само в дадени ситуации.	Търси креативни начини за справяне с трудните ситуации; при сблъсък със затруднения вярва, че има възможност за положително развитие; може да контролира реакциите си; може да помоли за помощ, когато има нужда от такава.	Скала за самопознание, ориентация към учене и планиране за в бъдеще (Kyndt и Baert, 2015 г.) (самооценка и външна оценка)	Скала за планиране за в бъдеще (Kyndt и Baert, 2015 г.) (самооценка и външна оценка)

Комуникация и взаимодействие	Обща комуникация	Не е наясно с компонентите на комуникацията (вербална, невербална и паравербална); не слуша и не разбира съобщенията на останалите; не може да предава ясни и точни съобщения до останалите.	Частично наясно е с компонентите на комуникацията (вербална, невербална и паравербална); частично слуша и разбира съобщенията на останалите; може да предава ясни и точни съобщения до останалите при определени обстоятелства.	Наясно е с компонентите на комуникацията (вербална, невербална и паравербална); слуша и правилно разбира съобщенията на останалите; винаги предава ясни и точни съобщения до останалите.	Скала за компетенции за междуличностна комуникация (Rubin и Martin, 1994 г.) и текст в свободна форма (самооценка и външна оценка)	Скала за компетенции за междуличностна комуникация (Rubin и Martin, 1994 г.) (самооценка и външна оценка)
	Взаимодействие	Има значително затруднение да не изостава от дискусията и се включва само понякога.	Следи дискусията и може да изрази мнението си; отговаря и общува по адекватен начин с останалите участници; използва добри комуникационни стратегии, когато изпитва неувереност (например идиоматични изрази).	Може да представя идеите си по красноречив начин, докато участва в дискусии на сложни теми; може да използва сложни аргументи и стратегии за редуване; няма затруднения при разбирането на идиоматичните изрази или различни регистри.	Скала за компетенции за междуличностна комуникация (Rubin и Martin, 1994 г.) и текст в свободна форма (самооценка и външна оценка)	Скала за компетенции за междуличностна комуникация (Rubin и Martin, 1994 г.) (самооценка и външна оценка)

	Презентиране	Структурата не е последователна. Презентиращият не е запознат с темата. До голяма степен липсват преходни елементи.	Наличие на стандартна структура от три части и частична употреба на преходни елементи. Поддържа контакт с аудиторията. Нивото е удачно, но слушателите не са напълно убедени, че презентираният е наясно с темата.	Напълно е наясно с темата и може уверено и спонтанно да отговаря на сложни въпроси. Презентацията е добре структурирана, използва преходни елементи и следва установените стандарти за темата. Добър зрителен контакт с аудиторията, не чете. Нивото е подходящо за целевата аудитория.	Скала за компетенции за междуличностна комуникация и упражнение по презентирание (Rubin и Martin, 1994 г.) и текст в свободна форма. (самооценка и външна оценка)	-
--	---------------------	---	--	---	---	---

	<p>Преговаряне и убеждаване</p>	<p>Използва факти, чрез които подкрепя тезата си. Помага за намирането на решения, които допринасят за постигане на положителни резултати. Допринася за разрешаването на различията с останалите участници или страни. Реагира правилно при конфликти, без да влошава ситуацията, и сигнализира на ръководител, когато трябва. Знае кога да се оттегли от конфликтна ситуация.</p>	<p>Преговаря от информирана и достоверна позиция. Ръководи и улеснява продуктивната дискусия с персонала и заинтересованите страни. Окуражава останалите да говорят, споделя и обсъжда идеи за постигане на консенсус. Разпознава и разяснява потребността от правене на компромиси. Въздейства на останалите чрез справедлив и умерен подход и стабилни аргументи. Показва чувствителност и разбиране при разрешаване на конфликтите и различията. Справя се с напрегнати взаимоотношения с вътрешни и външни заинтересовани страни. Подготвя се и свежда конфликтите до минимум.</p>	<p>Прилага различни подходи за генериране на решения, търси експертни мнения и съвети за съставянето на стратегия за преговори. Използва солидни аргументи и експертни мнения, за да въздейства на резултатите. Определя и изразява позицията на организацията и стратегията за договаряне. Представя организацията при важни преговори, включително такива, засегнати от различни юрисдикции, постига ефективни решения при напрегнати взаимоотношения, неясни и конфликтни обстоятелства. Подготвя се и избягва конфликтите между организациите и конфликтите със старшите вътрешни и външни лица. Разпознава спорните въпроси, насочва дискусиите и дебатите и води страните към ефективно решение на въпроса.</p>	<p>Скала за предприемачески и компетенции (скала за способност за убеждаване (Kyndt и Baert, 2015 г.) и текст в свободна форма (самооценка и външна оценка)</p>	<p>Скала за предприемачески компетенции (скала за способност за убеждаване (Kyndt и Baert, 2015 г.) (самооценка и външна оценка)</p>
--	--	--	--	---	---	--

Екипна работа и сътрудничество	Групова работа и ръководене на екипи	Работи сам/а, не си сътрудничи с останалите, избягва съвместната работа с различни хора, не взема под внимание идеите и приноса на останалите, не иска да споделя информация.	Може да работи в групи при работа с пониско ниво на сложност, сътрудничи си с останалите само при определени условия, толерира определени различия с останалите в групата, отчасти се вслушва в идеите на останалите и отчита техния принос, частично споделя информация.	Може да работи екипно и допринесе по множество начини за груповата работа, насърчава сътрудничеството, оценява различията в групата, уважава идеите и приноса на останалите, споделя информация, помага и насочва останалите.	Инструмент за самооценка Belbin role (самооценка)	-
	Разрешаване на конфликти	Избягва трудните разговори; не слуша останалите и не се поставя на тяхно място; опитва се да вини останалите; не се фокусира върху резултатите; възприема коментарите като лични нападки; не може да преговаря, обича да изпъква и да печели за сметка на другите.	Понася трудните разговори, но не може да ги овладее; слуша останалите, но невинаги се поставя на тяхно място; частично се фокусира върху резултатите; рядко приема коментарите като лични нападки; опитва се да преговаря; насърчава възприемането на подход, при който всички да печелят, стига останалите да споделят тази идея.	Способност за убеждаване при провеждането на трудни разговори; разбира целите; поставя се на мястото на останалите; избягва да вини другите; фокусира се върху резултатите; не възприема коментарите като лични нападки; може да преговаря и насърчава съвместната работа, от която всички могат да спечелят.	Скала за компетенции за междуличностна комуникация (Rubin и Martin, 1994 г.) (самооценка)	-

<p>Критично и аналитично мислене или разрешаване на проблеми, в т.ч. оценка на рисковете</p>	<p>Отношение за разрешаване на проблемите</p>	<p>Не разпознава и не може да анализира проблемите; не е ориентиран/а към бързо намиране на разрешения; не включва останалите хора; избягва вземането на решения или взема неясни решения.</p>	<p>Идентифицира проблемите и се опитва да ги анализира; може да различава важната от несъществената информация при ситуации с ниско ниво на сложност; опитва се да търси най-добрите разрешения, без това задължително да е обвързано с бързина или включването на други лица; взема решения; действа морално.</p>	<p>Идентифицира и анализира проблемите по удачен начин; разграничава важната от несъществената информация; бързо търси най-доброто възможно решение, като за целта използва и останалите лица; взема ясни, последователни и прозрачни решения; действа морално при вземането на решения.</p>	<p>Скала за креативно разрешаване на проблеми (Morris и т.н., 2013 г.) (самооценка)</p>	<p>Скала за креативно разрешаване на проблеми (Morris и т.н., 2013 г.) (самооценка)</p>
	<p>Разпознаване на възможности</p>	<p>Не е наясно с наличните данни/изследвания за съответната работна сфера; рядко се осведомява относно най-актуалната информация и нейното качество, когато взема решения; третира информацията от различни източници разделно.</p>	<p>Наясно е с наличните данни/изследвания за съответната работна сфера; донякъде се осведомява относно най-актуалната информация и нейното качество, когато взема решения; разпознава някои нови връзки и модели чрез наличните данни.</p>	<p>Постоянно търси информация и винаги се запознава с новите данни/изследвания; навързва отделните източници в едно, като вижда връзки между наглед отделни данни; има идеи относно разработването на нови продукти, политики и стратегии за в бъдеще.</p>	<p>Скала за разпознаване на възможности + скала за изразяване на възгледи за бъдещето) (Morris и т.н., 2013 г.) (самооценка)</p>	<p>Скала за разпознаване на възможности (Morris и т.н., 2013 г.) (самооценка)</p>

	Управление на рисковете	Може да разпознава и оценява рисковете само бегло; няма склонност към поемане на рискове; смята, че способността за поемането на рискове не е важна и не може да бъде усвоена.	Може да разпознава и оценява рисковете до определена умерена степен; може да поема рискове при определени условия; смята, че способността за поемане на рискове е донякъде важна и може да бъде усвоена.	До висока степен може да разпознава и оценява рисковете; може да поема рискове; чувства, че способността за поемане на рискове е важна и може да бъде усвоена.	Скала за управление на рисковете (Morris и т.н., 2013 г.) (самооценка)	-
Креативност и иновативност	Креативност и нестандартно мислене	Може да вижда само непосредствения проблем и лесните връзки между темата или идеите; предпочита традиционните модели, дори да са остарели; не оспорва установения ред; задълбава в подробностите и не може да види цялостната картина.	Може да вижда алтернативни и иновативни разрешения на проблемите, но невинаги ги прилага; може да съставя добри, но не задължително иновативни начини за разрешаване на пречките; възприема нестандартно мислене, ако е аргументирано.	Обмисля различни подходи, дисциплини и гледни точки за генерирането на решения; използва ресурсите по креативен начин; създава алтернативи на конвенционалните подходи; подхожда оригинално и уникално към проблемите.	Скала за креативно разрешаване на проблеми (Morris и т.н., 2013 г.) (самооценка)	-

	Адаптивност	Доброволно поема нови задачи/предприема нови подходи, които съответстват на работната роля. Поема отговорност за поддържане на професионалните си умения и познания и следи новите технологии в професията си.	Приема и се радва на промените. Търси възможности за промяна, поддържа колегите си при реализирането на нови начини за работа, осъществява ефективна комуникация относно причината за промените.	Проучва и ръководи програми за въвеждане на промени, работи в тясно сътрудничество с колегите си. Идентифицира ресурсите за стратегическо развитие и ги ръководи по съответния начин.	Скала за вземане на решения (Rogers и т.н., 1997 г.) (самооценка)	-
	Иновативност	Активно търси, разглежда и интегрира нови начини за работа в изпълняваната роля.	Разглежда, изпробва и реализира нови концепции, модели и подходи на практика в подкрепа на разработването и оказването на услугата.	Разработва и реализира нови концепции, модели, подходи и продукти, които имат значителен ефект в дългосрочен план за успеха на екипа/организацията/компанията. Изпълнява ролята на двигател на стратегическото мислене.	Скала за иновативност (Mueller и Thomas, 2001 г.) (самооценка)	-

APPENDIX B - ASSESSMENT TOOLS (EXTENDED VERSION)

Self-assessment

The following statements relate to one's perspective on life and to making decisions.

For each of the statements, please indicate how much you agree or disagree.

Indicate how you feel now. First impressions are usually best. Do not spend a lot of time on any one question.

Please be honest with yourself so that your answers reflect your true feelings.

	1 Strongly Agree	2 Agree	3 Disagree	4 Strongly Disagree
1. I can pretty much determine what will happen in my life. 2. People are only limited by what they think is possible. 3. People have more power if they join together as a group. 4. Getting angry about something never helps. 5. I have a positive attitude toward myself. 6. I am usually confident about the decisions I make. 7. People have no right to get angry just because they don't like something. 8. Most of the misfortunes in my life were due to bad luck. 9. I see myself as a capable person. 10. Making waves never gets you anywhere. 11. People working together can have an effect on their community. 12. I am often able to overcome barriers. 13. I am generally optimistic about the future. 14. When I make plans, I am almost certain to make them work. 15. Getting angry about something is often the first step toward changing it. 16. Usually I feel alone. 17. Experts are in the best position to decide what people should do or learn. 18. I am able to do things as well as most other people. 19. I generally accomplish what I set out to do. 20. People should try to live their lives the way they want to. 21. You can't fight bureaucracy. 22. I feel powerless most of the time. 23. When I am unsure about something, I usually go along with the rest of the group. 24. I feel I am a person of worth, at least on an equal basis with others. 25. People have the right to make their own decisions, even if they are bad ones. 26. I feel I have a number of good qualities. 27. Very often a problem can be solved by taking action. 28. Working with others in my community can help to change things for the better.				

Growth mindset

The following statements relate to one’s perspective on mindset.
Please show how much you agree or disagree with each statement.

	1 Strongly Agree	2 Agree	3 Mostly Agree	4 Mostly Disagree	5 Disagree	6 Strongly Disagree
1. You have a certain amount of transversal competences, and you can’t really do much to change it. 2. Your transversal competences is something about you that you can’t change very much. 3. No matter who you are, you can significantly change your transversal competences level. 4. To be honest, you can’t really change the amount of transversal competences you have. 5. You can always substantially change the amount of transversal competences you have. 6. You can learn new things, but you can’t really change your basic transversal competences 7. No matter the amount of transversal competences you have, you can always change it quite a bit. 8. You can change even your basic transversal competences level considerably.						

Emotional intelligence (self-assessed)

The following statements regard the role of emotions in your life. Please indicate how much you agree or disagree with each statement.

Please note that the format of the scale differs from the previous ones.

	1 Strongly Disagree	2 Disagree	3 Nor agree nor disagree	4 Agree	5 Strongly Agree
1. I know why my emotions change 2. I easily recognize my emotions as I experience them 3. I can tell how people are feeling by listening to the tone of their voice 4. By looking at their facial expressions, I recognize the emotions people are experiencing 5. I seek out activities that make me happy 6. I have control over my emotions 7. I arrange events others enjoy 8. I help other people feel better when they are down 9. When I am in a positive mood, I am able to come up with new ideas 10. I use good moods to help myself keep trying in the face of obstacles					

Emotional intelligence (peer- or teacher-assessed)

Now please think about **STUDENT NAME**. For each sentence, please indicate how much you agree or disagree with each statement as representative of **STUDENT NAME**.

	1 Strongly Disagree	2 Disagree	3 Nor agree nor disagree	4 Agree	5 Strongly Agree
1. STUDENT NAME knows why his/her emotions change 2. STUDENT NAME easily recognizes his/her emotions as he/she experiences them 3. STUDENT NAME can tell how people are feeling by listening to the tone of their voice 4. By looking at their facial expressions, STUDENT NAME recognizes the emotions people are experiencing 5. STUDENT NAME seeks out activities that make he/she happy 6. STUDENT NAME has control over his/her emotions 7. STUDENT NAME arranges events others enjoy 8. STUDENT NAME helps other people feel better when they are down 9. When STUDENT NAME is in a positive mood, he/she is able to come up with new ideas 10. STUDENT NAME uses good moods to help himself/herself keep trying in the face of obstacles					

Perseverance (self-assessed)

The following statements relate to different competences, which might, or not, be familiar to you. Please show to which extent you practice them in your life.

	1 Never	2 Seldom	3 Someti mes	4 Often	5 Most of the times	6 Always
1. If I start an assignment, I finish it, even if I am tired of it 2. Even if there is distraction, I keep on working in a concentrated way 3. I place high demands on myself when I am working 4. Even after a setback or failure I continue with the task at hand 5. I work with clear goals 6. Only important reasons can make me change my plans 7. Even if the assignment is difficult, I start working on it immediately						

Could you please describe an experience that describes how did you use/not use these competences?

Perseverance (peer- or teacher-assessed)

Now please think about **STUDENT NAME**. For each sentence, please indicate how much you think that **STUDENT NAME** practices them in his/her life – as you have perceived during the activities that you carried out together during the project/course.

	1 Never	2 Seldom	3 Someti mes	4 Often	5 Most of the times	6 Always
1. If STUDENT NAME starts an assignment, he/she finishes it, even if he/she is tired of it 2. Even if there is distraction, STUDENT NAME keeps on working in a concentrated way 3. STUDENT NAME places high demands on himself/herself when he/she is working 4. Even after a setback or failure STUDENT NAME continues with the task at hand 5. STUDENT NAME works with clear goals 6. Only important reasons can make STUDENT NAME change his/her plans 7. Even if the assignment is difficult, STUDENT NAME starts working on it immediately						

Could you please describe an experience with **STUDENT NAME** that describes how did you use/not use these competences?

Coping strategy (self-assessed)

The following statements relate to different competences, which might, or not, be familiar to you. Please show to which extent you practice them in your life.

	1 Never	2 Seldom	3 Someti mes	4 Often	5 Most of the times	6 Always
1. I ask others what they think about my approach 2. If I cannot figure it out myself, I ask for help 3. I learn from the critique of others 4. I admit my mistakes spontaneously 5. I learn by cooperating with others 6. I attend courses in order to do my job better 7. I investigate which training and courses are available 8. I know where I can go for specific trainings 9. I am willing to make additional efforts in order to learn 10. I always know which new developments are occurring in the sector I am working with 11. I like to learn 12. If a situation changes, I adjust my plans 13. If I notice that I do not obtain the necessary results, I adjust my plans immediately 14. I adjust my planned approach when new opportunities arise 15. If my plan goes differently than expected, I make a new plan						

Coping strategy (peer- or teacher-assessed)

Now please think about **STUDENT NAME**. For each sentence, please indicate how much you think that **STUDENT NAME** practices them in his/her life – as you have perceived during the activities that you carried out together during the project/course.

	1 Never	2 Seldom	3 Someti mes	4 Often	5 Most of the times	6 Always
1. STUDENT NAME asks others what they think about his/her approach 2. If STUDENT NAME cannot figure it out himself/herself, he/she asks for help 3. STUDENT NAME learns from the critique of others 4. STUDENT NAME admits his/her mistakes spontaneously 5. STUDENT NAME learns by cooperating with others 6. STUDENT NAME attends courses in order to do his/her job better 7. STUDENT NAME investigates which training and courses are available 8. STUDENT NAME knows where he/she can go for specific trainings 9. STUDENT NAME is willing to make additional efforts in order to learn 10. STUDENT NAME always knows which new developments are occurring in the sector he/she is working with 11. STUDENT NAME likes to learn 12. If a situation changes, STUDENT NAME adjusts his/her plans 13. If STUDENT NAME notices that he/she does not obtain the necessary results, he/she adjusts his/her plans immediately 14. STUDENT NAME adjusts his/her planned approach when new opportunities arise 15. If his/her plan goes differently than expected, STUDENT NAME makes a new plan						

General communication (self-assessed)

Interaction (self-assessed)

Presentation (self-assessed)

The following statements relate to one's perspective on communication competences.

For each of the statements, please indicate how much you agree or disagree.

	1 Strongly Disagree	2 Disagree	3 Nor agree nor disagree	4 Agree	5 Strongly Agree
1. It is difficult to find the right words to express myself. 2. I accomplish my communication goals 3. I can persuade others to my position. 4. I express myself well verbally.. 5. Others would describe me as warm. 6. I reveal how I feel to others. 7. I tell people when I feel close to them. 8. Other people think that I understand them. 9. When I've been wronged, I confront the person who wronged me. 10. I take charge of conversations I'm in by negotiating what topics we talk about. 11. I have trouble standing up for myself. 12. I stand up for my rights. 13. I let others know that I understand what they say. 14. In conversations with friends, I perceive not only what they say, but also what they do not say 15. I allow friends to see who I really am. 16. My friends truly believe that I care about them. 17. I try to look others in the eye when I speak with them.					

Please, in the following list your strengths, weaknesses and tasks for improvement in communication.

Competences in communication/presentation which are my Strengths	Competences in communication/presentation that I need to improve	What can I do to improve?

General communication (peer- or teacher-assessed)

Interaction (peer- or teacher-assessed)

Presentation (peer- or teacher-assessed)

Now please think about **STUDENT NAME**.

Please write what are **STUDENT NAME** strengths and weaknesses in communication competences – and what **STUDENT NAME** could do to improve these competences.

Competences in communication/presentation which are STUDENT NAME's strengths	Competences in communication/presentation that STUDENT NAME's needs to improve	What can STUDENT NAME do to improve?

Negotiation and persuasion (self-assessed)

The following statements relate to different competences, which might, or not, be familiar to you. Please show to which extent you practice them in your life.

	1 Never	2 Seldom	3 Someti mes	4 Often	5 Most of the times	6 Always
1. I can build a strong line of argumentation 2 I convince others with arguments 3. I explain my ideas in a clear and coherent manner 4. I am able to make people enthusiastic for my idea 5. I make it clear to others what I want to achieve 6. I can name to pros and cons of my idea 7. I adjust my arguments to the person I am talking to 8. I explain to others why I took a certain decision 9. I can convey my message in an enthusiastic manner 10. When I decide something, I know exactly why						

Could you please describe an experience that describes how did you use/not use these competences?

Negotiation and persuasion (peer- or teacher-assessed)

Now please think about **STUDENT NAME**. For each sentence, please indicate how much you think that **STUDENT NAME** practices them in his/her life – as you have perceived during the activities that you carried out together during the project/course.

	1 Never	2 Seldom	3 Someti mes	4 Often	5 Most of the times	6 Always
1. STUDENT NAME can build a strong line of argumentation 2. STUDENT NAME convinces others with arguments 3. STUDENT NAME explains his/her ideas in a clear and coherent manner 4. STUDENT NAME is able to make people enthusiastic for his/her idea 5. STUDENT NAME makes it clear to others what he/she wants to achieve 6. STUDENT NAME can name to pros and cons of his/her idea 7. STUDENT NAME adjusts his/her arguments to the person he/she is talking to 8. STUDENT NAME explains to others why he/she took a certain decision 9. STUDENT NAME can convey his/her message in an enthusiastic manner 10. When STUDENT NAME decides something, he/she knows exactly why						

Could you please describe an experience with **STUDENT NAME** that describes how did he/she use/not use these competences?

Group work and team management (self-assessed)

For each section distribute a total of exactly 10 points between the sentences in each section that you think most accurately describe your behavior. There are 7 sections, so you have to use exactly 70 points.

There are no right or wrong answers. These points may be distributed between several sentences. Try to avoid either extreme

What I believe I can contribute to a team	
	I think I can quickly see and take advantage of new opportunities.
	I can work well with a very wide range of people.
	Producing ideas is one of my natural assets.
	My ability rests on being able to draw people out whenever I detect they have something of value to contribute to group objectives.
	I am prepared to be blunt and outspoken in the cause of making the right things happen.
	I can handle temporary unpopularity, if my actions will lead to a favorable
	I can usually tell whether a plan or idea will fit a particular situation.
	I can offer a reasoned and unbiased case for alternative courses of action.
If I have a possible shortcoming in team work, it could be that:	
	I am not at ease unless meetings are well structured and controlled and generally well conducted.
	I am inclined to be too generous towards others who have a valid viewpoint that has not been given a proper airing.
	I have a tendency to talk a lot once the group gets on to a new topic.
	My objective outlook makes it difficult for me to join in readily and enthusiastically with colleagues.
	I am sometimes seen as forceful and authoritarian when dealing with important issues.
	I find it difficult to lead from the front, perhaps because I am over-responsive to group atmosphere.
	I am apt to get too caught up in ideas that occur to me and so lose track of what is happening.
	My colleagues think I am sometimes unnecessarily worried about the details and the possibility that something can go wrong
When involved in a project with other people:	
	I have an aptitude for influencing people without pressurising them.
	I am generally effective in preventing careless mistakes or omissions from spoiling the success of an operation.
	I like to press for action to make sure that the meeting does not lose sight of the main objective.
	I can be counted on to produce something original.
	I am always ready to back a good suggestion in the common interest.
	I am quick to see the possibilities in new ideas and developments.
	I believe that my capacity for judgment will be appreciated by other team members
	I can be relied on to bring an organised approach to the demands of a job.
My characteristic approach to group work is that:	
	I maintain a quiet interest in getting to know colleagues better.
	I am not reluctant to challenge the view of others or hold a minority view myself.
	I can usually find an argument to refute unsound propositions.
	I think I have a talent for making things work once a plan has been put into operation.
	I prefer to avoid the obvious and to open up lines that have not been explored.

	I bring a touch of perfectionism to any job I undertake.
	I like to be the one who makes contacts outside the group or firm.
	While I am interested in hearing all views I have no hesitation in making up my mind once a decision has to be made.
I gain satisfaction in a job because:	
	I enjoy analysing situations and weighing up all the possible choices.
	I am interested in finding practical solutions to problems.
	I like to feel I am fostering good working relationships.
	I can have a strong influence on decisions.
	I have a chance of meeting new people with different ideas.
	I can get people to agree on priorities.
	I feel I am in my element where I can give a task my full attention.
	I like to find opportunities to stretch my imagination.
If I am suddenly given a difficult task with limited time and unfamiliar people:	
	I would feel driven-in a corner and would try to get out of this deadlock before starting the work.
	I would be willing to cooperate with any person who shows the most positive attitude to the problem, no matter how difficult character he or she might have.
	I would find some way of reducing the size of the task by establishing how different individuals can contribute.
	My natural sense of urgency would help to ensure that we did not fall behind schedule.
	I believe I would keep my cool and maintain my capacity to think straight.
	In spite of conflicting pressures I would press ahead with whatever needed to be done.
	I would take the lead if the group was making no progress.
	I would open up discussions with the view to stimulating new thoughts and getting something moving.
With reference to the problems I experience when working in groups:	
	I am apt to overreact when people hold up progress.
	Some people criticise me for being too analytical.
	My desire to check that we get the important details right is not always welcome.
	I tend to show boredom unless I am actively engaged with stimulating people.
	I find it difficult to get started unless the goals are clear.
	I am sometimes poor at putting across complex points that occur to me.
	I am conscious of demanding from others the things I cannot do myself.
	I hesitate to express my personal views in front of difficult or powerful people.

Conflict resolution (self-assessed)

For each of the statements, please indicate how much you agree or disagree.

	1 Strongly Disagree	2 Disagree	3 Nor agree nor disagree	4 Agree	5 Strongly Agree
1. It is difficult to find the right words to express myself. 2. I accomplish my communication goals 3. I can persuade others to my position. 4. I express myself well verbally.. 5. Others would describe me as warm. 6. I reveal how I feel to others. 7. I tell people when I feel close to them. 8. Other people think that I understand them. 9. When I've been wronged, I confront the person who wronged me. 10. I take charge of conversations I'm in by negotiating what topics we talk about. 11. I have trouble standing up for myself. 12. I stand up for my rights. 13. I let others know that I understand what they say. 14. In conversations with friends, I perceive not only what they say, but also what they do not say 15. I allow friends to see who I really am. 16. My friends truly believe that I care about them. 17. I try to look others in the eye when I speak with them.					

Problem solving attitude (self-assessed)

Please consider each of the following statements as if applies to you at present.
For each of the statements, please place an "X" in the space that best describes you.

	1 Strongly Disagree	2 Disagree	3 Nor agree nor disagree	4 Agree	5 Strongly Agree
1. I demonstrate originality in my work. 2. I am creative when asked to work with limited resources. 3. I identify ways in which resources can be recombined to produce novel products 4. I find new uses for existing methods or equipment. 5. I think outside of the box. 6. I identify opportunities for new services/products. 7. Freedom to be creative and original is extremely important to me.					

Recognizing opportunities (self-assessed)

Please consider each of the following statements as if applies to you at present.
For each of the statements, please place an "X" in the space that best describes you.

	1 Strongly Disagree	2 Disagree	3 Nor agree nor disagree	4 Agree	5 Strongly Agree
1. I am an avid information seeker. 2. I am always actively looking for new information. 3 I often make novel connections and perceive new or emergent relationships between various pieces of information. 4. I see links between seemingly unrelated pieces of information. 5. I am good at "connecting dots". 6. I often see connections between previously unconnected domains of information 7. I am always seeking new opportunities in my life. 8. I believe in a bold and daring view of the future. 9. I am able to paint an interesting picture of the future. 10. The future is very hard to see or envision. 11. I find that I am able to inspire others with my plans for the future.					

Managing risk (self-assessed)

Please consider each of the following statements as if applies to you at present.
For each of the statements, please place an "X" in the space that best describes you.

	1 Strongly Disagree	2 Disagree	3 Nor agree nor disagree	4 Agree	5 Strongly Agree
1. My skills in recognizing and assessing risks are strong. 2. There is not much that people can do about risk. 3 Risks cannot really be managed. 4. I understand a lot about how to manage risks 5. Dealing with risk is a learned skill					

Creativity and lateral thinking (self-assessed)

Please consider each of the following statements as if applies to you at present.

For each of the statements, please place an "X" in the space that best describes you.

	1 Strongly Disagree	2 Disagree	3 Nor agree nor disagree	4 Agree	5 Strongly Agree
1. I demonstrate originality in my work. 2. I am creative when asked to work with limited resources. 3. I identify ways in which resources can be recombined to produce novel products 4. I find new uses for existing methods or equipment. 5. I think outside of the box. 6. I identify opportunities for new services/products. 7. Freedom to be creative and original is extremely important to me.					

Adaptability (self-assessed)

The following statements relate to one’s perspective on life and to making decisions.

For each of the statements, please indicate how much you agree or disagree.

Indicate how you feel now. First impressions are usually best. Do not spend a lot of time on any one question.

Please be honest with yourself so that your answers reflect your true feelings.

	1 Strongly Agree	2 Agree	3 Disagree	4 Strongly Disagree
1. I can pretty much determine what will happen in my life. 2. People are only limited by what they think is possible. 3. People have more power if they join together as a group. 4. Getting angry about something never helps. 5. I have a positive attitude toward myself. 6. I am usually confident about the decisions I make. 7. People have no right to get angry just because they don’t like something. 8. Most of the misfortunes in my life were due to bad luck. 9. I see myself as a capable person. 10. Making waves never gets you anywhere. 11. People working together can have an effect on their community. 12. I am often able to overcome barriers. 13. I am generally optimistic about the future. 14. When I make plans, I am almost certain to make them work. 15. Getting angry about something is often the first step toward changing it. 16. Usually I feel alone. 17. Experts are in the best position to decide what people should do or learn. 18. I am able to do things as well as most other people. 19. I generally accomplish what I set out to do. 20. People should try to live their lives the way they want to. 21. You can’t fight bureaucracy. 22. I feel powerless most of the time. 23. When I am unsure about something, I usually go along with the rest of the group. 24. I feel I am a person of worth, at least on an equal basis with others. 25. People have the right to make their own decisions, even if they are bad ones. 26. I feel I have a number of good qualities. 27. Very often a problem can be solved by taking action. 28. Working with others in my community can help to change things for the better.				

Innovation (self-assessed)

Please consider each of the following statements as if applies to you at present.
For each of the statements, please place an "X" in the space that best describes you.

	1 Strongly disagree	2 Disagree	3 Nor agree nor disagree	4 Agree	5 Strongly Agree
1. I often surprise people with my novel ideas. 2. People often ask me for help in creative activities. 3. I obtain more satisfaction from mastering a skill than coming up with a new idea. 4. I prefer work that requires original thinking. 5. I usually continue doing a new job in exactly the way it was taught to me. 6. I like a job which demands skill and practice rather than inventiveness. 7. I am not a very creative person. 8. I like to experiment with various ways of doing the same thing.					

APPENDIX C - ASSESSMENT TOOLS (SHORT VERSION)

Self-assessment (self-assessed)

The following statements relate to one's perspective on life and to making decisions.

For each of the statements, please indicate how much you agree or disagree.

Indicate how you feel now. First impressions are usually best. Do not spend a lot of time on any one question.

Please be honest with yourself so that your answers reflect your true feelings.

	1 Strongly Agree	2 Agree	3 Disagree	4 Strongly Disagree
1. I can pretty much determine what will happen in my life. 2. People are only limited by what they think is possible. 3. People have more power if they join together as a group. 4. Getting angry about something never helps. 5. I have a positive attitude toward myself. 6. I am usually confident about the decisions I make. 7. People have no right to get angry just because they don't like something. 8. Most of the misfortunes in my life were due to bad luck. 9. I see myself as a capable person. 10. Making waves never gets you anywhere. 11. People working together can have an effect on their community. 12. I am often able to overcome barriers. 13. I am generally optimistic about the future. 14. When I make plans, I am almost certain to make them work. 15. Getting angry about something is often the first step toward changing it. 16. Usually I feel alone. 17. Experts are in the best position to decide what people should do or learn. 18. I am able to do things as well as most other people. 19. I generally accomplish what I set out to do. 20. People should try to live their lives the way they want to. 21. You can't fight bureaucracy. 22. I feel powerless most of the time. 23. When I am unsure about something, I usually go along with the rest of the group. 24. I feel I am a person of worth, at least on an equal basis with others. 25. People have the right to make their own decisions, even if they are bad ones. 26. I feel I have a number of good qualities. 27. Very often a problem can be solved by taking action. 28. Working with others in my community can help to change things for the better.				

Growth mindset (self-assessed)

The following statements can describe opposite ways for people to generally behave. There are no good or wrong behaviours.

The bar represents you. For each sentence, please place the bar at the closest point that you feel as representative of your behaviour.

<i>I avoid challenging situations</i>	...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10...	<i>I embrace challenging situations</i>
<i>When faced with obstacles, I feel like giving up</i>	...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10...	<i>When faced with obstacles, I feel like persisting</i>
<i>I see effort as fruitless</i>	...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10...	<i>I see effort as the path to mastery</i>
<i>I ignore negative feedbacks or criticisms, even if useful</i>	...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10...	<i>I can learn from negative feedbacks and criticism</i>
<i>I feel that the success of others threatens me and my image</i>	...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10...	<i>I find lessons and inspiration in the success of others</i>

Growth mindset (peer- or teacher- assessed)

Now please think about **STUDENT NAME**. In the following, the bar represents **STUDENT NAME**. For each sentence, please place the bar at the closest point that you feel as representative of **STUDENT NAME**'s behaviour.

<i>Avoids challenging situations</i>	...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10...	<i>Embraces challenging situations</i>
<i>When faced with obstacles, feels like giving up</i>	...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10...	<i>When faced with obstacles, feels like persisting</i>
<i>Sees effort as fruitless</i>	...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10...	<i>Sees effort as the path to mastery</i>
<i>Ignores negative feedbacks or criticisms, even if useful</i>	...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10...	<i>Can learn from negative feedbacks and criticism</i>
<i>Feels that the success of others threatens me and my image</i>	...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10...	<i>Finds lessons and inspiration in the success of others</i>

Perseverance (self-assessed)

The following statements relate to different competences, which might, or not, be familiar to you. Please show to which extent you practice them in your life.

	1 Never	2 Seldom	3 Someti mes	4 Often	5 Most of the times	6 Always
1. If I start an assignment, I finish it, even if I am tired of it 2. Even if there is distraction, I keep on working in a concentrated way 3. I place high demands on myself when I am working 4. Even after a setback or failure I continue with the task at hand 5. I work with clear goals 6. Only important reasons can make me change my plans 7. Even if the assignment is difficult, I start working on it immediately						

Perseverance (peer- or teacher-assessed)

Now please think about **STUDENT NAME**. For each sentence, please indicate how much you think that **STUDENT NAME** practices them in his/her life – as you have perceived during the activities that you carried out together during the project/course.

	1 Never	2 Seldom	3 Someti mes	4 Often	5 Most of the times	6 Always
1. If STUDENT NAME starts an assignment, he/she finishes it, even if he/she is tired of it 2. Even if there is distraction, STUDENT NAME keeps on working in a concentrated way 3. STUDENT NAME places high demands on himself/herself when he/she is working 4. Even after a setback or failure STUDENT NAME continues with the task at hand 5. STUDENT NAME works with clear goals 6. Only important reasons can make STUDENT NAME change his/her plans 7. Even if the assignment is difficult, STUDENT NAME starts working on it immediately						

Coping strategy (self-assessed)

The following statements relate to different competences, which might, or not, be familiar to you. Please show to which extent you practice them in your life.

	1 Never	2 Seldom	3 Someti mes	4 Often	5 Most of the times	6 Always
1. If a situation changes, I adjust my plans 2. If I notice that I do not obtain the necessary results, I adjust my plans immediately 3. I adjust my planned approach when new opportunities arise 4. If my plan goes differently than expected, I make a new plan						

Coping strategy (peer- or teacher-assessed)

Now please think about **STUDENT NAME**. For each sentence, please indicate how much you think that **STUDENT NAME** practices them in his/her life – as you have perceived during the activities that you carried out together during the project/course.

	1 Never	2 Seldom	3 Someti mes	4 Often	5 Most of the times	6 Always
1. If a situation changes, STUDENT NAME adjusts his/her plans 2. If STUDENT NAME notices that he/she does not obtain the necessary results, he/she adjusts my plans immediately 3. STUDENT NAME adjusts his/her planned approach when new opportunities arise 4. If his/her plan goes differently than expected, STUDENT NAME makes a new plan						

General communication (self-assessed)

Interaction (self-assessed)

Presentation (self-assessed)

The following statements relate to one's perspective on communication competences.
For each of the statements, please indicate how much you agree or disagree.

	1 Strongly Disagree	2 Disagree	3 Nor agree nor disagree	4 Agree	5 Strongly Agree
1. It is difficult to find the right words to express myself. 2. I accomplish my communication goals 3. I can persuade others to my position. 4. I express myself well verbally.. 5. Others would describe me as warm. 6. I reveal how I feel to others. 7. I tell people when I feel close to them. 8. Other people think that I understand them. 9. When I've been wronged, I confront the person who wronged me. 10. I take charge of conversations I'm in by negotiating what topics we talk about. 11. I have trouble standing up for myself. 12. I stand up for my rights. 13. I let others know that I understand what they say. 14. In conversations with friends, I perceive not only what they say, but also what they do not say 15. I allow friends to see who I really am. 16. My friends truly believe that I care about them. 17. I try to look others in the eye when I speak with them.					

General communication (peer- or teacher-assessed)

Interaction (peer- or teacher-assessed)

Presentation (peer- or teacher-assessed)

Now please think about **STUDENT NAME**.

Please write what are **STUDENT NAME** strengths and weaknesses in communication competences – and what **STUDENT NAME** could do to improve these competences.

Competences in communication/presentation which are STUDENT NAME's strengths	Competences in communication/presentation that STUDENT NAME's needs to improve	What can STUDENT NAME do to improve?

Negotiation and persuasion (self-assessed)

The following statements relate to different competences, which might, or not, be familiar to you. Please show to which extent you practice them in your life.

	1 Never	2 Seldom	3 Someti mes	4 Often	5 Most of the times	6 Always
1. I can build a strong line of argumentation 2 I convince others with arguments 3. I explain my ideas in a clear and coherent manner 4. I am able to make people enthusiastic for my idea 5. I make it clear to others what I want to achieve 6. I can name to pros and cons of my idea 7. I adjust my arguments to the person I am talking to 8. I explain to others why I took a certain decision 9. I can convey my message in an enthusiastic manner 10. When I decide something, I know exactly why						

Negotiation and persuasion (peer- or teacher-assessed)

Now please think about **STUDENT NAME**. For each sentence, please indicate how much you think that **STUDENT NAME** practices them in his/her life – as you have perceived during the activities that you carried out together during the project/course.

	1 Never	2 Seldom	3 Someti mes	4 Often	5 Most of the times	6 Always
1. STUDENT NAME can build a strong line of argumentation 2. STUDENT NAME convinces others with arguments 3. STUDENT NAME explains his/her ideas in a clear and coherent manner 4. STUDENT NAME is able to make people enthusiastic for his/her idea 5. STUDENT NAME makes it clear to others what he/she wants to achieve 6. STUDENT NAME can name to pros and cons of his/her idea 7. STUDENT NAME adjusts his/her arguments to the person he/she is talking to 8. STUDENT NAME explains to others why he/she took a certain decision 9. STUDENT NAME can convey his/her message in an enthusiastic manner 10. When STUDENT NAME decides something, he/she knows exactly why						

Problem solving attitude (self-assessed)

Please consider each of the following statements as if applies to you at present.
For each of the statements, please place an "X" in the space that best describes you.

	1 Strongly Disagree	2 Disagree	3 Nor agree nor disagree	4 Agree	5 Strongly Agree
1. I demonstrate originality in my work. 2. I am creative when asked to work with limited resources. 3. I identify ways in which resources can be recombined to produce novel products 4. I find new uses for existing methods or equipment. 5. I think outside of the box. 6. I identify opportunities for new services/products. 7. Freedom to be creative and original is extremely important to me.					

Recognizing opportunities (self-assessed)

Please consider each of the following statements as if applies to you at present.
 For each of the statements, please place an "X" in the space that best describes you.

	1 Strongly Disagree	2 Disagree	3 Nor agree nor disagree	4 Agree	5 Strongly Agree
1. I am an avid information seeker. 2. I am always actively looking for new information. 3 I often make novel connections and perceive new or emergent relationships between various pieces of information. 4. I see links between seemingly unrelated pieces of information. 5. I am good at "connecting dots". 6. I often see connections between previously unconnected domains of information					

BIBLIOGRAPHY

- Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. 2016. *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Luxembourg. <http://doi.org/10.2791/593884>
- Behfar, K. J., Peterson, R. S., Mannix, E. A., & Trochim, W. M. 2008. The critical role of conflict resolution in teams: a close look at the links between conflict type, conflict management strategies, and team outcomes. 93(1), 170. *Journal of Applied Psychology* 93(1) 170–188.
- Belbin, M. R. 1981. *Management teams*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Bowdoin College. 2016. Definition and Behavioral Indicators of Adaptability. Retrieved September 28, 2016, from <https://www.bowdoin.edu/hr/manager-toolkit/PA7-review-resources-competency-adaptability.shtml>
- Chell, E. 2013. Review of skill and the entrepreneurial process. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* 19(1) 6–31. <http://doi.org/10.1108/13552551311299233>
- Curtis, D. 2010. *Defining, sssessing and measuring Generic Competences*. University of South Australia.
- Davies, M., Stankov, L., & Roberts, L. D. 1998. Emotional intelligence: in search of an elusive construct. *Journal of Personality and Social Psychology* 75(4) 989–1015.
- De Bono, E. 1970. *Lateral thinking: creativity step by step*. New York: Harper & Row.
- De Dreu, C., & Weingart, L. 2003. Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 88 741–749.
- Dweck, C. 1999. *Self-Theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development*. Philadelphia: Psychology Press.
- Dweck, C. 2006. *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- EACEA/Eurydice. 2012. *Developing key competences at school in Europe: Challenges and opportunitites for policy*. Brussels. Retrieved from http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/145en.pdf
- Florés, H. 2006. Managerial work in small firms: summarising what we know and sketching a research agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research* 12(5) 272–288.
- Gibb, S. 2014. Soft skills assessment: Theory development and the research agenda. *International Journal of Lifelong Education* 33(4) 455–471.
- Harvard University. 2014. *Competency dictionary*.
- Hood, J., & Young, J. 1993. Entrepreneurship's requisite areas of development: a survey of top executives in entrepreneurial firms. *Journal of Business Venturing* 8(2) 115–135.
- Horney, K. 1939. *New ways in psychoanalysis*. Routledge.
- International Bureau of Education. 2016. *A conceptual framework for competencies assessment*.
- Ketchagias, K. 2011. *Teaching and assessing soft skills*. Thessaloniki.
- Kirk, B. A., Schutte, N. S., & Hine, D. W. 2008. Development and preliminary validation of an emotional self-efficacy scale. *Personality and Individual Differences* 45 432–436.
- Komarkova, I., Gagliardi, D., Conrads, J., & Collado, A. 2015. *Entrepreneurship competence: An overview of existing concepts, policies and initiatives*. Brussels.
- Kyndt, E., & Baert, H. 2015. Entrepreneurial competencies: Assessment and predictive value for entrepreneurship. *Journal of Vocational Behavior* 90(January 2016) 13–25. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.002>
- LePine, J. A., Colquitt, J. A., & Erez, A. 2000. Adaptability to changing task contexts: Effects of

- general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience. *Personnel Psychology* 53(3) 563–593.
- Mitchelmore, S., & Rowley, J. 2010. Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* 16(2) 92–111. <http://doi.org/10.1108/13552551011026995>
- Moberg, K., Vestergaard, L., Fayolle, A., Redford, D., Cooney, T., Singer, S., ... Filip, D. 2014. *How to assess and evaluate the influence of entrepreneurship education: A report of the ASTEE project with a user guide to the tools*. Retrieved from http://archive.jaye.org/Download/jaye/ASTEE_REPORT.pdf
- Mohr, J., & Spekman, R. 1994. Characteristics of partnership success: partnership attributes, communication behavior, and conflict resolution techniques. *Strategic Management Journal* 15(2) 135–152.
- Morris, M. H., Webb, J. W., Fu, J., & Singhal, S. 2013. A competency-based perspective on entrepreneurship education: Conceptual and empirical insights. *Journal of Small Business Management* 51(3) 352–369. <http://doi.org/10.1111/jsbm.12023>
- Mueller, S. L., & Thomas, A. S. 2001. Culture and entrepreneurial potential: A nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal of Business Venturing* 16(1) 51–75. [http://doi.org/10.1016/S0883-9026\(99\)00039-7](http://doi.org/10.1016/S0883-9026(99)00039-7)
- OECD. 2012. *Transferable skills training for researchers: Supporting career development and research*.
- Packer, M. J., & Goicoechea, J. 2000. Sociocultural and constructivist theories of learning: Ontology not just epistemology. *Educational Psychologist* 35(4) 227–242.
- Pellegrino, J. W., Chudowsky, N., & Glaser, R. 2011. *Knowing what students know: The science and design of educational assessment*. National Academies Press.
- Rogers, E. S., Chamberlin, J., Ellison, M. L., & Crean, T. 1997. A consumer-constructed scale to measure empowerment among users of mental health services. *Psychiatric Services* 48(8) 1042–1047. <http://doi.org/10.1176/ps.48.8.1042>
- Rubin, R. B., & Martin, M. M. 1994. Development of a measure of interpersonal communication competence. *Communication Research Reports* 11(1) 33–44.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. 1998. Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences* 25 167–177.
- Segers, M., Dochy, F., & Cascallar, E. 2003. *Optimising new modes of assessment: In search of qualities and standards*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- West, M. A. 2002. Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied Psychology* 51(3) 355–387.
- Wiggins, G. 1998. *Educative assessment: Designing assessments to inform and improve student performance* ((1st ed.)). Jossey-Bass.
- Wujec, T. 2010. The marshmallow challenge. Retrieved September 28, 2016, from http://marshmallowchallenge.com/Instructions_files/TED2010_Tom_Wujec_Marshmallow_Challenge_Web_Version.pdf