



IGRIFIKACIJA MLADINSKEGA DELA



MLADINSKA MREŽA ZA KARIERNI RAZVOJ

Mreža KROJ - Mladinska mreža za karierni razvoj

 www.mreza-kroj.si

 info@mreza-kroj.si

 mrezakroj

 @mrezakroj

CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.108.4

331.578-053.6

IGRIFIKACIJA (kariernega) mladinskega dela : vodnik in izbrane metode / [urednica Urška Česnik]. - Ljubljana : Zavod Nefiks, 2020. - (Projekt Mreža KROJ - Mladinska mreža za karierni razvoj)

ISBN 978-961-94837-3-2

1. Česnik, Urška, 1992-

COBISS.SI-ID 42268931

Naslov, podnaslov: Igrifikacija mladinskega kariernega dela

Podatki o vseh avtorjih:

urednica: Urška Česnik,

oblikovanje: Gaja Jankovič,

prispevek metod: Zavod Nefiks, Zavod TiPovej!, Zavod BOB, Zavod Voluntariat.

podatki o izdaji ali natisu: tiskarna SALVE d.o.o. Ljubljana

kraj in založba: založil Zavod Nefiks

leto izida: 2020

podatke o nosilcu avtorskih pravic: Zavod Nefiks

število natisnjenih izvodov: 300

Javni financer: Projekt Mreža Kroj, Urad za mladino - MOL in Urad RS za mladino.

Projekt podpirata Urad za mladino - MOL in Urad RS za mladino.



Mestna občina
Ljubljana



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT**

URAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA MLADINO

Vsebina

PREDGOVOR	2
UVOD	3
Igra	4
Igrifikacija	4
Vrste in gradniki igrifikacije	5
Igrificiranje izobraževalnih programov	6
Korak 1: Razumevanje ciljne skupine in konteksta	6
Korak 2: Definiranje učnih ciljev	7
Korak 3: Strukturiranje (učne) izkušnje	7
Korak 4: Identificiranje virov	7
Korak 5: Aplikacija igrifikacijskih elementov	8
Kariera – razvoj in njeno vodenje	9
Igrifikacija in karierni razvoj	9
Ključni poudarki in možne pasti igrifikacije	12
METODE	14
Digitalne Učne Značke	14
Ljubljana mesto učenja	16
Reka učenja	18
Nauči se nekaj	20
Digitalni karierni labirint	22
Karierni labirint	24
Koza Dajona	26
Živa knjižnica in delovna mesta	28
#delozlom	30
Trg dela brez besed	32
ImProve – Voluntariat	34
Literatura	36

PREDGOVOR

Publikacija o igrifikaciji (kariernega) mladinskega dela je nastala znotraj projekta Mreže KROJ – mladinske mreže za karierni razvoj, s sodelovanjem članic mreže, ki jo sestavljajo:

- Zavod Nefiks,
- Zavod TiPovej!,
- Javni zavod Mladi zmaji,
- Zavod MEPI,
- Zavod MP Moste,
- Zavod BOB,
- Zavod Voluntariat,
- Zavod Mreža MaMa.

Publikacijo je pripravila delovna skupina za izdajo publikacije, ki jo sestavljata:

- Urška Česnik in
- Helena Bezec.

Metode za delo, ki sledijo načelu igrifikacije, pa so prispevale naslednje članice mreže:

- Zavod Nefiks,
- Zavod TiPovej!,
- Zavod BOB,
- Zavod Voluntariat.

UVOD

Namen Mreže KROJ je spodbujati mlade, da ustvarijo svojo karierno pot, s tem da jim omogočamo dostop do kvalitetnih informacij in si prizadevamo biti prostor za razvoj njihovih potencialov. To zajema tudi oblikovanje metod in intervencij, ki naše uporabnike vključijo v aktivnosti mreže na način, da bo verjetnost njihovega uspeha pri izgradnji lastne karierne poti višja. V letošnjem letu se osredotočamo na set intervencij, najbolj znan kot »igrifikacija«.

V današnji digitalni generaciji je igrifikacija postala popularna taktika za spodbujanje določenih vedenj in povečevanje motivacije ter zavzetosti. Četudi jo najpogosteje srečamo v marketinških strategijah, se zadnja leta vztrajno vpleta v mnoge izobraževalne programe, kjer izobraževalcem pomaga pri iskanju ravnovesja med doseganjem ciljev in skrbjo za razvijajoče se potrebe mladih (Hsin-Yuan Huang in Soman, 2013).

Namen publikacije, ki je pred vami, je zato večslojen. Predstavili vam bomo osnovna teoretična izhodišča igrifikacije, razčlenili proces igrificiranja izobraževalnih programov in z vami delili nekaj uporabnih metod za delo z mladimi, ki temeljijo na zakonitostih igrifikacije in jih pri svojem delu lahko uporabite že danes.

Publikacije je namenjena vsem institucijam in posameznikom, ki sodelujejo pri izvajanju programov in storitev kariernega mladinskega dela po Sloveniji. To so:

- pomembne lokalne in nacionalne institucije,
- ustanovne in pridružene članice Mreže Kroj,
- organizacije in posamezniki (praktiki), ki izvajajo programe kariernega mladinskega dela.

TEORETIČNA IZHODIŠČA

Igra

Igra je naravna dejavnost, ki je notranje motivirana (Pellegrini in Saracho, 1991; v: Marjanovič Umek in Zupančič, 2001). Predstavlja kontekst, v katerega preslikavamo svoj širši družbeni in kulturni prostor oziroma način življenja v najširšem pomenu besede. Igra je torej tista, znotraj katere lahko svoje učenje poglobimo, saj leto postane notranje motivirano (Mohorič, 2017). Tako igra kot učenje se opirata na novo pridobljeno znanje in izkušnje, odpirata prostor za iskanje različnosti, podobnosti in spreminjanje ter spodbujata razvoj metaspoznavnih sposobnosti (Marjanovič Umek, 2016). V tem smislu sta igra in učenje smiselno povezana, a ju v praksi pogosto ločujemo. Ta ločnica pa je odprla vrata številnim teoretikom in praktikom, ki v zadnjem desetletju ponovno opozarjajo na pomen igre za učenje in njene morebitne vloge v (neformalnem) izobraževanju.

Igrifikacija

Igrifikacija je oblikovanje s poudarkom na človeški motivaciji. Lahko jo definiramo kot uporabo igralnih mehanik in elementov iger v kontekstih, ki z igro sicer niso direktno povezani, imajo pa namen povečanja motivacije uporabnikov za izvajanje določene aktivnosti (Gamification.org, 2011; v: Bergant, 2011). Igrifikacija se spomni osnovne človekove potrebe po igranju in poskuša z uporabo igre usmerjati vedenje ljudi proti postavljenim ciljem tistega, ki je igro implementiral (Crawford, 1982). Tudi sam guru igrifikacije Yu-kai Chou (b. d.) igrifikacijo definira kot »umetnost izpeljave vseh zabavnih in zasvojljivih elementov iger in njihovo implementacijo na življenjske ali produktivne aktivnosti«, medtem ko jo Ray Wang (2013; v: Leary, 2017) opiše kot »vrsto oblikovanih načel, procesov in sistemov, ki jih uporabljamo za vplivanje, vključevanje in motiviranje posameznikov, skupin in skupnosti z namenom spodbujanja vedenja in učinkovanja na zelene rezultate«. Gre torej za prepletanje različnih aktivnosti z elementi igre, ki posameznike spodbujajo k aktivnemu sodelovanju, saj jih dodatno motivirajo, izzovejo ter omogočajo, da aktivnostim lažje sledijo.

Vrste in gradniki igrifikacije

Tako kot obstaja več tipov iger, ločimo tudi več vrst igrifikacije. Dve široki kategoriji igrifikacije sta igrifikacija strukture in vsebine (Kapp, 2014).

Igrifikacija strukture predstavlja uporabo elementov igre za spodbujanje učenja udeležencev brez spreminjanja same vsebine. Spremeni se torej le struktura okoli vsebine (Kapp, 2014). Te elemente imenujemo mehanizmi igre oz. **igralne mehanike** (Sajinčič, 2015). Igralne mehanike so torej osnovni procesi in mehanizmi, ki jih uporabimo za igrificiranje dejavnosti in spodbujanje določenih vedenj s pomočjo izbranih spodbud, pravil, nagrad ali povratne informacije. Igralne mehanike naredijo aktivnost zanimivejšo, izzivajočo ter spodbudijo bolj zadovoljujočo izkušnjo (Sajinčič, 2015). Kot najpogostejše mehanizme igre Bunchball (2012) omenja naslednje elemente:

- točke – predstavljajo velik motivator, saj so uporabne preko različnih dimenzij in lahko, glede na kategorijo, spodbujajo različna vedenja;
- nivoji – predstavljajo pokazatelje doseganja cilja ali dosežka in so opredeljeni kot stopnje, ki jih lahko udeleženci dosegajo in presegajo;
- značke – predstavljajo izziv in prinašajo občutek dosežka ter so še posebno učinkovite, ko jih lahko delimo z drugimi;
- virtualne dobrine – predstavljajo prostor, kjer lahko uporabniki svoje točke porabijo in tako predstavljajo sredstvo za spodbujanje samoizražanja;
- lestvice – predstavljajo vpogled v napredek posameznika glede na skupino, pri čemer je glavni motivator takih elementov tekmovalnost;
- tekmovanja in družbeni element – predstavljajo prostor za izzivanje svoje skupnosti v določeni aktivnosti.

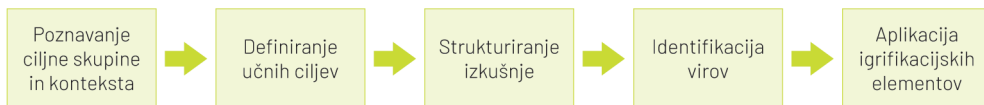
Igrifikacija vsebine predstavlja uporabo elementov igre ter vrsto igralniškega mišljenja na način, da je vsebina bolj podobna igri (Sajinčič, 2015). V tem primeru gre za dodajanje elementov, kot so zgodba, izziv, radovednost, skrivnostnost in vloge, ki dodatno spodbujajo posameznika (Kapp, 2014). Govorimo o dodajanju igralne dinamike, ki predstavlja naše želje in potrebe v izkušnji in se razlikujejo od posameznika do posameznika. Dinamike igre definirajo način, kako se bodo aktivnost in udeleženci, ki v njej sodelujejo, razvijali, in predstavljajo tisto, kar naredi igrificirano dejavnost privlačno in zanimivo. Igralne dinamike prilagajajo

igralne mehanike na način, da se dosežejo želeni izidi in se zadovolji različnim potrebam ter vrstam motivacije udeležencev (Sajinčič, 2015). Bunchball (2012) kot najpogostejše igralne dinamike navaja:

- nagrade,
- status,
- dosežek,
- samoizražanje,
- tekmovanje,
- alturizem.

Igrificiranje izobraževalnih programov

Hsin-Yuan Huang in Soman (2013) opozarjata, da četudi je koncept igrifikacije dokaj preprost, igrificiranje obstoječih konceptov ni tako enostaven. Zato sta predvidela petstopenjski proces igrifikacije izobraževalnih programov:



Korak 1: Razumevanje ciljne skupine in konteksta

Kdo je naša ciljna skupina in kaj je kontekst, ki obkroža izobraževalni program?

Glavni faktor, ki določa uspeh izobraževalnega programa, je dobro razumevanje naših uporabnikov. Če to razumevanje združimo s kontekstom, v katerem program izvajamo, lahko ustvarimo aktivnosti, ki opolnomočijo mlade za doseganje ciljev. Medtem ko analiza ciljne skupine pomaga pri določitvi splošnih faktorjev (starost, učne sposobnosti, motivacija, predhodno znanje ...), analiza konteksta zagotovi dodatne informacije (velikost skupine, časovni okvir, delovno okolje ...), ki lahko pomembno pripomorejo k uspešnosti programa.

Korak 2: Definiranje učnih ciljev

Kaj želimo, da naši uporabniki dosežejo znotraj naših programov?

Vsak izobraževalec mora imeti cilj, za katerega želi, da ga udeleženci dosežejo ob koncu njegove aktivnosti. Ti cilji so lahko splošni ali specifični. Četudi nekateri programi zajemajo več različnih ciljev, je uspeh dejavnosti vedno odvisen od sposobnosti vodje programa, da jasno definira cilje, ki služijo kot osnova za načrtovanje, izvedbo in evalvacijo učnega programa.

Korak 3: Strukturiranje (učne) izkušnje

Kako lahko strukturiramo učni program in kaj so njegove ključne točke?

Faze in mejniki so močna orodja, ki vodji programa omogočijo sestavo korakov dela in kvantificiranje znanja, ki ga morajo udeleženci osvojiti v vsaki fazi. Le-te so priročne tudi za mlade, saj se pri delu po korakih zdi končni cilj lažje dosegljiv in merljiv, zagotavljajo pa tudi, da se ovire znotraj in med posameznimi fazami lažje prepozna in premosti.

Korak 4: Identificiranje virov

Katere vire potrebujemo za igrifikacijo izobraževanja?

Po identifikaciji posameznih faz programa lahko vodja lažje oceni, katere faze, če sploh, lahko igrificiramo in kako. Vprašanja, ki si jih moramo zastaviti vsi izobraževalci, ki razmišljamo o vključitvi igrifikacije v naše delo, so:

- Ali lahko v naš program vključimo mehanizem za sledenje?
- Kaj bo valuta in kaj bo določalo doseganje ravni?
- Ali obstajajo jasna pravila, ki jih lahko implementiramo?
- Ali celotni sistem omogoča podajanje povratne informacije udeležencem in vodjem?

Definicije uporabljenih terminov

Mehanizmi sledenja	Orodja za merjenje napredka udeležencev v učnem programu-
Valuta	Enota merjenja, ki jo lahko predstavljajo točke, čas, nagrade, ...
Nivoji/stopnje	Specifična količina valute, ki je bila porabljena za doseg določenega cilja in omogoča napredovanje na naslednji nivo.
Pravila	Meje, kaj udeleženci lahko in česa ne smejo početi v učnem programu, ki zagotavljajo pravično učno okolje za vse.
Povratna informacija	Mehanizem za spremljanje napredka, ki ga uporabljajo tako udeleženci kot vodje učnih programov.

Korak 5: Aplikacija igrifikacijskih elementov

Katere elemente igrifikacije je smiselno uporabiti?

Proces igrificiranja izobraževanja v svoji osnovi pomeni umestitev igrifikacijskih elementov v izobraževalni program. To pomeni dodajanje elementov igre (ali igralnih mehanik) v kontekste, ki niso povezani z igro. Igralne mehanike lahko klasificiramo kot individualne ali socialne elemente.

INDIVIDUALNI ELEMENTI so lahko točke, značke dosežkov, nivoji ali zgolj časovne omejitve. Ti elementi mlade osredotočijo na tekmovanje s samim seboj in spodbujajo prepoznavanje lastnih dosežkov.

SOCIALNI ELEMENTI so lahko interaktivna tekmovanja ali sodelovanja, kot so na primer lestvice najboljših. Ti elementi mlade postavijo v skupnost z drugimi, njihovo napredovanje in dosežki pa so javno objavljeni.

Uporaba specifičnega elementa lahko sproži različne reakcije in ima lahko, če ni ustrezno apliciran, tudi negativne posledice. Če je za napredovanje na višji nivo treba osvojiti novo veščino ali sposobnost, ki udeležencem predstavlja izziv, je morda bolje uporabiti individualne elemente, saj se lahko naloge pri učenju nove večine udeležencem zdijo naporne. Če bi takoj uporabili socialne elemente, bi se osredotočali na primerjavo z drugimi in ne na lasten napredek. Kot potisk za napredovanje na naslednji nivo je pomembno zagotoviti, da so udeleženci motivirani za premik na naslednjo stopnjo. Če ohranjamo ostale elemente enake, so lahko socialni elementi igrifikacije tisti, ki motivirajo mlade v skupnostnem okolju.

Kariera – razvoj in njeno vodenje

Kariera vedno bolj predstavlja posameznikovo celotno življenjsko pot, ne le pot na področju dela. Označuje posameznikovo tranzicijsko, dinamično in fleksibilno napredovanje v različne smeri, odvisno od sprememb v okolju (Gomboc, 2012). Razvoj kariere zato predstavlja pridobivanje različnih spretnosti, izkušenj in znanja ter odnos do le-teh. Načrtovanje in vodenje kariere zato predstavlja zavestno večanje lastne kompetentnosti, znanja in zmožnosti za delo. Gre za dejaven proces, katerega sestavni del so različne oblike učenja in dela. Vključuje formalno, neformalno in informalno obliko učenja in na drugi strani poleg različnih oblik zaposlitve tudi vse neformalne oblike dela, kot so delo na domu, prostovoljno delo v skupnosti in drugo. Razvoj kariere je odvisen od posameznika in poteka vse življenje, ustvarjanje in vodenje kariere je tako vseživljenjski proces (Gomboc, 2012).

Igrifikacija in karierni razvoj

Ljudje se ukvarjajo z neko dejavnostjo, ker si tega želijo. Ista dejavnost postane delo, ko jo morajo opraviti (High in Andrews, 2009). Igrifikacija veliko obeta pri povečanju zavzetosti posameznikov, a elemente igre za motiviranje mladih za povečanje ozaveščenosti o poklicnih možnostih in kako se nanje pripraviti uporabljamo redko (McGuire idr., 2017). Umeščanje elementov igre v programe kariernega razvoja lahko mladim pomaga pri pridobivanju kompetenc, ki jim pomagajo pri iskanju zaposlitve.

Jane McGonigal (2010) opozarja, da lahko vpeljava igrifikacije v karierni razvoj in zaposlovanje posledično spremeni svet. Da bi dokazala svojo trditev, je oblikovala in zgradila številne igre (World without oil, Superstruct, Evoke), v katerih se udeleženci povezujejo z vrstniki s celega sveta in skupaj iščejo inovativne rešitve za aktualne probleme v svetu znotraj varnega okolja simulacij in iger. Večina mladih, ki so sodelovali v omenjenih igrah, je nadgradila svoje življenjske in specifične veščine, ki so jih obdržali še leta po koncu udejstvovanja v igrah in za katere so poročali, da so jim pomagale v resničnem življenju. Avtorica zato poudarja, da so redni uporabniki iger človeški vir, ki ga lahko uporabimo za delo v resničnem svetu, in da igre predstavljajo močno platformo za spremembe, saj v svojem jedru krepijo štiri ključne kompetence, ki jih potrebujemo tudi za uspešen razvoj kariere:

- produktivnost,
- gradnja socialne mreže in družbene strukture,
- optimizem,
- zavedanje smisla in težnja po odkrivanju poslanstva.

Uporaba igrifikacije lahko torej služi namenu minimiziranja negativnih emocij, s katerimi se mladi navadno srečujejo znotraj tradicionalnih oblik izobraževanja. Dovoljuje jim pristopiti k znanju in veščinam z uporabo učenja iz napak, ki je popularno v igranih okoljih, in to z odsotnostjo sramu, ki spremlja učno okolje v primeru napake. Prav tako ustvarja igralni prostor za preigravanje domišljjskih ali realnih scenarijev, v katerih lahko posamezniki pridobivajo nove kompetence ali preizkušajo obstoječe sposobnosti v praksi. Izvajalcem pa pomaga pri uspešnem doseganju ciljev programa in nudi uporabo mehanizmov sledenja na osnovi izbranih igralnih elementov za pridobivanje povratne informacije o napredku svojih udeležencev (Hsin-Yuan Huang in Soman, 2013).

Igrifikacija v mladinskem delu

Današnji mladi pridobivajo veščine in se učijo tudi preko iger, a v vsakdanjem življenju in v formalnih izobraževalnih institucijah tega znanja pogosto ne morejo izkoristiti. Igrifikacija je gotovo kontroverzna. Nekateri so mnenja, da gre zgolj za digitalno učenje, mnogi menijo, da bo dolgoročno imela negativen vpliv na mlade,

spet tretji so mnenja, da predstavlja prvi korak v prihodnost učenja. Resnica verjetno leži nekje na sredini (Erenli, 2013).

V mladinskem delu pa igrifikacija v resnici ni novost. Četudi je bila opredeljena in popularizirana šele v zadnjih desetletjih, njene elemente in načela v mladinskem delu uporabljamo že od nekdaj. Še več, mladinsko delo ponuja idealen prostor zanjo, saj sledi načelom neformalnega in izkustvenega učenja, za katera je značilna osredotočenost na udeležence, ki prevzemajo aktivno vlogo in se v aktivnosti vključujejo prostovoljno. To dela učni proces tesno povezan s potrebami in zanimanji mladih in omogoča razvoj ključnih kompetenc ter prispeva k njihovemu osebostnem razvoju ter izboljšanju nadaljnjih zaposlitvenih možnosti (Movit, b. d.).

Obstajajo ključni elementi igre, ki veljajo za uspešnejše in že v osnovi prežemajo mladinsko delo (Stott in Neustaedter, 2013). To so:

MOŽNOST DELANJA NAPAK – tako kot smo v igri pogosto spodbujeni k eksperimentiranju brez strahu pred nepovratnimi posledicami ali pa nam je omogočeno začeti znova, so tudi v mladinskem delu in okvirjih neformalnega učenja mladi razbremenjeni pritiska neuspeha. Mladinske organizacije svoje udeležence spodbujajo k tveganju in eksperimentiranju, v katerem je fokus usmerjen stran od končnega rezultata in se osredotoča na proces učenja. Kot opozori Kapp (2012), to ne pomeni, da mlade spodbujamo k brezciljnemu delovanju, pomeni zgolj, da jih opolnomočimo za raziskovanje, preizkušanje, sprejemanje odgovornosti za lastne odločitve in jih v procesu učenja izpostavljammo realističnim posledicam slabih odločitev ter izpostavljammo koristne lekcije učnega procesa.

POVRATNA INFORMACIJA – tako kot pri igrifikaciji je tudi v mladinskem delu povratna informacija ključen element učenja. Bolj kot je povratna informacije redna in konstruktivna, bolj je učenje učinkovito (Kapp, 2012). Redna povratna informacija je v igrah zelo razširjena, saj omogoča, da igralci v praksi pokažejo, česa vse so se naučili, pri čemer je povratna informacije podana trenutek za trenutekom in pogosto tudi ob koncu določene stopnje. To pa od igralca zahteva, da integrira ločene sposobnosti in veščine, ki jih je v preteklosti osvojil (Stott in Neustaedter, 2013).

NAPREDOVANJE – v igrah prepoznamo napredovanje v obliki nivojev in stopenj, v moderni pedagogiki pa govorimo o gradbenih odrih (angl. scaffolded instructions), ki predstavljajo uokvirjanje, vodenje in podpiranje mladih preko organizacije informacij v kategorije z namenom ohranjanja pozornosti. Tudi v mladinskem delu uporabljamo raznolike metode in tehnike ter mladim zagotavljamo podporo, da postopoma dosegajo vedno višjo raven razumevanja ter pridobivajo nove spretnosti.

PRIPOVEDOVANJE ZGODB – pozitiven učinek na učenje ima tudi pripovedovanje zgodb, ki ga uporabljamo tako pri igrifikaciji kot v mladinskem delu. Večina iger uporablja neko vrsto zgodbe. Sim City predstavi narativo gradnje mesta iz ničesar, monopoli predstavi zgodbo bogatenje preko lastništva nepremičnin ob tveganju izgube. Ljudje si namreč bolje zapomnimo dejstva, če so le-ta vpletena v zgodbo (Kapp, 20112). Tudi v mladinskem delu pripovedujemo zgodbe. Vsak program, projekt, metoda ali tehnika skriva svojo zgodbo nastanka in namena, ki jo po aplikaciji delimo z mladimi.

Ključni poudarki in možne pasti igrifikacije

Ključna karakteristika igrifikacije se skriva v njeni definiciji. Gre za aplikacijo elementov igre v kontekste, ki z igro drugače niso povezani. Pri tem je ključno zavedanje, da igre same ne moremo igrificirati, saj je v svojem bistvu že igra in ne oblika igrifikacije (Hsin-Yuan Huang in Soman, 2013).

Razumeti moramo, da je igrifikacija neodvisna od znanja ali veščin. Igrifikacija direktno vpliva na angažiranost in motivacijo ter zgolj posredno vodi do pridobitve novega znanja in povečanja sposobnosti. Vloga igrifikacije je spodbujanje mladih za izvedbo dejanja (Rugupathi, 2012).

Izobraževalci ne smemo narediti napake in poskušati igrificirati cilj namesto vedenja. Ne moremo igrificirati na primer ocenjevanja, lahko pa igrificiramo proces doseganja dobrih ocen. Igrifikacija se namreč naslanja na dejstvo, da imamo ljudje znotraj sistemov različna čustva, negotovosti in razloge, zakaj določene naloge (ne) želimo opraviti, in se zato osredotoča na optimizacijo naših čustev, motivacije in zavzetosti (Choi, b. d.).

Ključ do igrifikacije je poznavanje psihologije naših uporabnikov. Samo z jasnim razumevanjem naše ciljne skupine bomo aplicirali primerne igralne mehanike in ustrezno izboljšali motivacijo mladih (Rugupathy, 2012).

Igrifikacija lahko pomaga oplemenititi izobraževalno izkušnjo na način, da jo mladi prepoznajo in se nanjo pozitivno odzovejo. Vseeno pa moramo biti pozorni, da reduciranje kompleksnosti kvalitetno oblikovanih iger zgolj na njihove površinske elemente (npr. značke ali točke izkušenosti) ne uspejo motivirati mladih. Še več, omejevanje implementacije igralnih dinamik zgolj na površinske karakteristike igre lahko dejansko škoduje trenutnemu interesu in zavzetosti za delo (Stott in Neustaedter, 2013).

Vmestitev igrifikacijskih strategij in/ali tehnologije pogosto izboljša izobraževanje. Vseeno pa to ne pomeni, da lahko nadomesti celovit učni načrt ali osebno interakcijo. Izobraževalci moramo ostati pozorni, da ne postanemo odvisni od zunanjih motivatorjev igre za spreminjanje vedenja mladih, saj morda navada, ustvarjena znotraj igrificiranega procesa, ne bo vzdržala, ko zunanji motivatorji in nagrajevanje izginejo (Hsin-Yuan Huang in Soman, 2013).

METODE

Naslov Metode	Digitalne Učne Značke
Organizacija	TiPovejl., Zavod za ustvarjalno družbo
Trajanje	Poljubno
Ciljna publika	15–29 let
Primerno število udeležencev	Neomejeno
Namen metode	Spodbujanje vrednotenja in prepoznavanja rezultatov (neformalnega) učenja.
Cilji metode	Beleženje in priznavanje neformalno pridobljenih kompetenc.
Kratka teoretična utemeljitev	Digitalne učne značke predstavljajo vizualni prikaz dosežka. Vsaka značka nosi podatke o identiteti izdajatelja, prejemnika, merilih za dosežek in druge informacije v varni obliki, ki jih je mogoče preoblikovati tudi v tradicionalne papirnate certifikate.
Primeren prostor	Poljubno.
Potrebni materiali	Mobilni telefon, aplikacija Badge Wallet, računalnik, registriran račun organizacije v programu Badgecraft, internetni dostop.
Priprava	Registracija organizacije v programu Badgecraft in izdelava digitalnih učnih značk, ki sovpadajo s predvidenimi aktivnostmi.
Število izvajalcev	1

Trajanje	Opis – kaj se dela	Način – kako se dela
15 min	Registracija organizacije na platformi	Izvajalec uredi pred delavnico preko računalnika
30 min	Izdelava učnih značk	Preko računalnika in z uporabo programa Badecraft
5 min	Predstavitve učnih značk	V obliki predavanja, s praktičnimi primeri
Poljubno	Podeljevanje značk	Preko telefona, računalnika, med samo delavnico ali po njej

Izvedba

Kaj lahko gre narobe in kako to preprečimo

Evalvacija

Gradiva

Neustrezna oprema – priskrbimo dodatno opremo, podajšamo čas reševanja pridobivanja značk.

Tehnične težave – preverimo kapacitete in poskrbimo za ustrezno internetno povezavo ali uredimo lasten dostop.

Značilnosti udeležencev – vsi udeleženci nimajo vedno dostopa do nekaterih dobrin, zato jih moramo včasih priskrbeti sami ali smiselno prilagoditi podeljevanje značk.

Spodbujanje beleženja neformalno pridobljenega učenja.

Predstavitve digitalnih učnih značk: <https://1drv.ms/b/s!Ak52zccpZ65bwFzbkxabixmvBU>

Video predstavitev digitalnih učnih značk: <https://www.youtube.com/watch?v=Y1DjAxrfJ0M>

Naslov Metode	Ljubljana mesto učenja
Organizacija	TiPovej!, Zavod za ustvarjalno družbo
Trajanje	Poljubno
Ciljna publika	15–29 let
Primerno število udeležencev	Neomejeno
Namen metode	Spletna platforma za mapiranje učnih priložnosti in ponudbo lokalnih ter digitalnih izkušenj.
Cilji metode	Priložnost za razvijanje kompetenc 21. stoletja in spodbujanje samousmerjevalnega učenja.
Kratka teoretična utemeljitev	Ljubljana mesto učenja je mestna spletna platforma, ki jo sestavljajo tri glavne funkcije: interaktivni zemljevid, učni sezname predvajanja in digitalne učne značke.
Primeren prostor	Poljubno.
Potrebni materiali	Mobilni telefon ali računalnik, registriran račun organizacije na platformi Ljubljana mesto učenja, internetni dostop.
Priprava	Registracija organizacije izvajalca dejavnosti na platformi in oblikovanje ter objava učne aktivnosti.
Število izvajalcev	1

Trajanje	Opis – kaj se dela	Način – kako se dela
15 min	Registracija organizacije na platformi	Izvajalec uredi pred delavnico preko računalnika
30 min	Oblikovanje učne priložnosti, izdelava gradiv, objava	Preko računalnika na platformi »Ljubljana city of learning«
5 min	Predstavitve platforme udeležencem	Predavanje ali vodeno samostojno raziskovanje
Poljubno	Uporaba platforme	Preko računalnika ali telefona

Izvedba

Neustrezna oprema – priskrbimo dodatno opremo, podajšamo čas reševanja pridobivanja značk.

Kaj lahko gre narobe in kako to preprečimo

Tehnične težave – preverimo kapacitete in poskrbimo za ustrezno internetno povezavo ali uredimo lasten dostop.

Značilnosti udeležencev – vsi udeleženci nimajo vedno dostopa do nekaterih dobrin, zato jih moramo včasih priskrbeti sami ali smiselno prilagoditi podeljevanje značk.

Evalvacija

Spletno orodje za promocijo učnih priložnosti za mlade.

Gradiva

Več informacij na: <https://ljubljana.cityoflearning.eu/activities/8368>

Predstavitve platforme: <https://1drv.ms/b/s!Ak5ZccpZ65bdGHts-icrcn0SA>

Video predstavitev platforme: [https://www.youtube.com/watch?v=j0D6ufHpuXU](https://www.youtube.com/watch?v=j0D6ufHpuXUhttps://www.youtube.com/watch?v=Iyk7oRMa-3Y)
<https://www.youtube.com/watch?v=Iyk7oRMa-3Y>

Naslov Metode	Reka učenja
Organizacija	TiPovej!, Zavod za ustvarjalno družbo
Trajanje	1,5–2 uri
Ciljna publika	15–24 let
Primerno število udeležencev	Neomejeno
Namen metode	Namen metode je ozaveščanje in refleksija lastnega učenja.
Cilji metode	Ozaveščanje pomembnih učnih momentov svojega življenja in odkrivanje načinov za nadgradnjo svojega znanja.
Kratka teoretična utemeljitev	Gre za skupinsko vajo vizualizacije, ki ljudem pomaga pripovedovati zgodbe preteklosti, sedanjosti in prihodnosti. Z uporabo domišljije in simbolov lahko udeleženci artikulirajo glavne dogodke in mejnike svojega življenja ter prepoznajo svoje vloge, uspehe in neuspehe.
Primeren prostor	Učilnica srednje velikosti, z mizami ali brez.
Potrebni materiali	Papir (format A3), raznovrstna pisala in drug poljuben material za ustvarjanje.
Priprava	Priprava prostora in potrebnih materialov, oblikovanje vprašanj za evalvacijo.
Število izvajalcev	1

Trajanje	Opis – kaj se dela	Način – kako se dela
10 min	Predstavitve namena vaje in razdelitev materialov	Predavanje in delo v skupini z morebitnimi vprašanji
30 min	Navodila za individualno delo in risanje reke učenja	Individualno delo
30 min	Evalvacija po skupinah	Delo v manjših skupinah
15–30 min	Evalvacija vaje in ozaveščanje naučenega	Skupinska diskusija

Izvedba

Kaj lahko gre narobe in kako to preprečimo

Evalvacija

Gradiva

Odpor do risanja – udeleženci bodo lahko prepričani, da ne znajo risati ali so pre malo kreativni. Včasih pomaga, da pokažemo nekaj primerov.
 Presenetljive ugotovitve – pogosto preseneti spoznanje, da najpomembnejše kompetence pridobivamo tudi izven okvirjev tradicionalnega in formalnega izobraževanja. To spoznanje je priložnost za analizo učnega okolja, kar dopolnimo s poizvedbo, kako želijo udeleženci oblikovati svoje učno okolje v naši organizaciji.

Preko uporabe metafore odkrivamo in evalviramo pomembne (učne) mejnike.

Opis metode v priročniku za fasilitatorje programov učenja učenja:
<https://ljubljana.cityoflearning.eu/activities/8343>

Naslov Metode	Nauči se nekaj ...
Organizacija	TiPovejl, Zavod za ustvarjalno družbo
Trajanje	1,5 ure
Ciljna publika	15–24 let
Primerno število udeležencev	Vsaj 6
Namen metode	Namen metode je začeti pogovor o učenju.
Cilji metode	Mladi izkušajo različne procese učenja, ocenjujejo svoje učenje in delijo ter primerjajo svoj učni proces z drugimi.
Kratka teoretična utemeljitev	Metoda se naslanja na teorijo zaznavnih stilov in učnih strategij. Gre za kvalitativno različne, razmeroma stalne oz. dosledne načine sprejemanja, obravnave in uporabe informacij, iz katerih izhajajo tudi naši pristopi k učenju in razvoj učnih strategij, ki jih vsakodnevno uporabljamo. Slednje predstavljajo zaporedje v cilju usmerjenih učnih aktivnosti, ki jih posameznik uporablja in zajemajo metode, tehnike in učne navade.
Primeren prostor	Odprt prostor.
Potrebni materiali	Žoge za žongliranje (3 za vsakega posameznika), video navodila, kako se žonglira, računalnik in napisana navodila za žongliranje s tremi žogami.
Priprava	Priprava prostora in potrebnih materialov ter osvojitve veščine žongliranja (oziroma katerekoli druge veščine, ki si jo izberete za učni izziv).
Število izvajalcev	1

Trajanje	Opis – kaj se dela	Način – kako se dela
10 min	Predstavitve namena vaje in razdelitev materialov	Predavanje za celo skupino z morebitnimi vprašanji
30 min	Učenje izbrane veščine preko izbrane strategije učenja (pisna navodila, video, učenje v skupini, učenje preko modela)	Individualno delo z opazovanjem procesa
20 min	Evalvacija po skupinah	Delo v manjših skupinah
15–30 min	Skupinska evalvacija	Skupinska diskusija

Izvedba

Kaj lahko gre narobe in kako to preprečimo

Evalvacija

Gradiva

Učni izziv – če ne znate žonglirati, učni izziv prilagodite svojim veščinam (na primer ples, origami, računalniški problem ...) in dostopnemu materialu. Odsotnost izziva – udeležencem, ki že poznajo izbrano veščino, ponudite nadgradnjo znanja ali pa jih postavite v vlogo učitelja za udeležence.

Raziščemo učne strategije mladih in jih spodbudimo, da v prihodnje prevzemajo še večjo odgovornost za svoje učenje.

Opis metode v priročniku za fasilitatorje programov učenja učenca:
<https://ljubljana.cityoflearning.eu/activities/8343>

Digitalni karierni labirint	
Organizacija	Zavod Nefiks
Trajanje	45 minut
Ciljna publika	14–19 let
Primerno število udeležencev	20
Namen metode	Informiranje mladih o študentskem življenju, možnostih, ki jih ponuja, ter pomembnosti kompetenc.
Cilji metode	Izpopolniti znanje mladih na tem področju.
Kratka teoretična utemeljitev	Digitalni karierni labirint je oblika modelnega učenja pri kateri posameznik glede na zgodbo in odločitve avatarja vidi njegovo karierno pot in posledice, ki jih te odločitve prinašajo.
Primeren prostor	Računalniška učilnica, doma.
Potrebni materiali	Računalnik.
Priprava	Priprava programa ter vodenja točk.
Število izvajalcev	3

Trajanje	Opis – kaj se dela	Nacin – kako se dela
10 min	Predstavitel izvjalcev in Nefiksa ter predstavitev namena delavnice z podajo navodil za izvedbo	Kot predavanje in vprašanja
15 min	Vsak udeleženec pripelje svojega »avatarja« do prve plače.	S pomočjo računalniške igre
10 min	Udeleženci se skupinsko pogovarjajo o igri in odgovarjajo na zastavljena vprašanja.	Ustvarijo se skupine, ki odgovarjajo na vprašanja v zvezi z igro.
5 min	Evalvacijski vprašalnik	Vsak udeleženec odgovori na evalvacijski vprašalnik in ga odda.
5 min	Zahvala in zaključek	Izvjalci povzamejo bistvo ter zaključijo delavnico.

Izvedba

Kaj lahko gre narobe in kako to preprečimo

Evalvacija

Gradiva

Lahko pride do neorganiziranosti, če je premalo izvjalcev, to preprečimo z dodatnimi moderatorji.

Z digitalizacijo smo se približali mladim.

/

Naslov Metode	Karierni labirint
Organizacija	Zavod Nefiks
Trajanje	90 minut
Ciljna publika	14–19 let
Primerno število udeležencev	20
Namen metode	Mlade informirati o študentskem življenju, možnostih, ki jih ponuja, ter pomembnosti kompetenc.
Cilji metode	Izpopolniti znanje mladih na tem področju.
Kratka teoretična utemeljitev	Pri Kariernem labirintu gre za skupinsko in interaktivno obliko učenja, ki spodbudi samostojno razmišljanje mladih o vsebinah.
Primeren prostor	Telovadnica, učilnica.
Potrebni materiali	Učni listi, slike oseb, fizični labirint.
Priprava	Priprava programa ter vodenja točk, ustvarjanje vsebine.
Število izvajalcev	3

Trajanje	Opis – kaj se dela	Način – kako se dela
15 min	Predstavitel izvajalcev in Nefiksa ter predstavitev namena delavnice in podaja navodil za izvedbo	Kot predavanje in vprašanja
20 min	Vsak udeleženec gre skozi labirint in se ustavi na vsaki točki	Udeleženec hodi skozi labirint in izpolnjuje točke
40 min	Skupinske vodene točke	Udeleženci sledijo vodenim aktivnostim na temo kariere
10 min	Evalvacijski vprašalnik	Vsak udeleženec odgovori na evalvacijski vprašalnik in ga odda
5 min	Zahvala in zaključek	Izvajalci povzamejo bistvo ter zaključijo delavnico

Izvedba

Kaj lahko gre narobe in kako to preprečimo

Evalvacija

Gradiva

Lahko pride do neorganiziranosti, če je premalo izvajalcev, to preprečimo z dodatnimi izvajalci.

Delavnica poteka razgibano in samostojno.

/

Naslov Metode	Koza Dajona
Organizacija	Zavod BOB
Trajanje	120 minut
Ciljna publika	18-29 let
Primerno število udeležencev	8-15 (v primeru večje skupine se lahko dela v manjših podskupinah)
Namen metode	Spoznavanje zakonodaje, vezane na trg dela.
Cilji metode	Mlade seznaniti z relevantno zakonodajo in spoznavanje osnovnih pravic ter dolžnosti, vezanih na pogodbo o zaposlitvi.
Kratka teoretična utemeljitev	ZDR je osnoven zakon, ki določa pravice in dolžnosti tako delavca kot tudi delodajalca. Zato je izredno pomembno, da mladi pred vstopom na trg dela zakon spoznajo na interaktiven način.
Primeren prostor	Poljubno.
Potrebni materiali	Listi, pisala, risala, škarje, lepilo in priloga ZDR.
Priprava	Pripravljen prostor z vsemi potrebnimi materiali ter jasna seznanitev z ZDR.
Število izvajalcev	2

Trajanje	Opis – kaj se dela	Nacin – kako se dela
5 min	Predstavitve ZDR in preverjanje predznanja ter druga vprašanja	Interaktivna predstavitev ob plakatu za dopisovanje ključnih pojmov
40 min	Podrobno spoznavanje ZDR	Razdelitev delovnih točk po prostoru in prehajanje udeležencev iz skupine v skupino
15 min	Razjasnitev morebitnih dilem (vprašanja in odgovori)	Delo s celotno skupino
50 min	Izdelava družabne igre, v katero vnašamo pridobljeno znanje	Samostojno delo oz. delo v skupini
10 min	Predstavitev družabne igre	Pogovor s celotno skupino

Izvedba

Kaj lahko gre narobe in kako to preprečimo

Evalvacija

Gradiva

Preobremenjenost s kreativnostjo – poudarimo, da je namen izdelka ponovitev ključnih dejstev in ne estetika izdelka.

Slaba skupinska dinamika – pred aktivnostjo izvedemo povezovalno vajo.

Aktivnost je primerna za mlade, ki vstopajo na trg dela (jih tema dejansko zanima), oz. tiste, ki so že na trgu dela in se želijo bolj izobraziti o svojih pravicah ter dolžnostih.

Priloga: ZDR, 2. člen (pogodba o zaposlitvi) in 3. člen (pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja).

Naslov Metode	Živa knjižnica in delovna mesta
Organizacija	Zavod BOB
Trajanje	160 min + 90 min + 60 min
Ciljna publika	18–29 let
Primerno število udeležencev	Odvisno od števila »živih knjig« (na 5 knjig približno 15 udeležencev)
Namen metode	Mladi spoznajo različna delovna mesta.
Cilji metode	Spoznavanje različnih delovnih mest, konkretnih delovnih procesov in delovnega okolja, razjasnitev dilem, vezanih na konkretno delovno mesto, in krepitev socialne mreže.
Kratka teoretična utemeljitev	Oseben stik z osebo, ki že opravlja specifično delo, omogoča edinstven vpogled, kot tudi preverjanje obstoječih predstav, vezanih na specifično delo oziroma poklic.
Primeren prostor	Dovolj velik prostor, ki ne odmeva.
Potrebni materiali	Platnice "živih knjig", pravila za izposojajo knjig.
Priprava	Priprava dogodka, priprava platnic knjig in pravil za izposojajo.
Število izvajalcev	3

Trajanje	Opis – kaj se dela	Način – kako se dela
30 min	Priprava udeležencev (zastavljanje vprašanj za žive knjige)	Samostojno delo udeležencev ob ključnih vprašanjih
30 min	Predstavitve vprašanj in povratna informacija	Predstavitve udeležencev
5 min	Pozdrav, predstavitev pravil in namena aktivnosti	Predavanje
80 min	Branje knjig	Individualni pogovori
5 min	Zaključek in zahvala s povabilom na neformalno druženje	Predavanje
*30t min	Neformalno druženje in mreženje	Druženje
45 min	Reflektiranje ključnih ugotovitev	Samostojno delo
15 min	Zaključna evalvacija	Pogovor v krogu

Težave s pripravo predstavitev – delitev primera kvalitetne predstavitev.
 Nekonstruktivna povratna informacija – predstavitev načel dobre povratne informacije in predčasna aktivnost za gradnjo skupinske dinamike.

Aktivnost omogoča, da mladi iz prve roke spoznajo različne poklice in se neformalno družijo ter vzpostavijo pristne in dolgotrajne stike.

/

Izvedba

Kaj lahko gre narobe in kako to preprečimo

Evalvacija

Gradiva

Naslov Metode	# delozlom
Organizacija	Zavod BOB
Trajanje	120 min
Ciljna publika	18–29 let
Primerno število udeležencev	Največ 20
Namen metode	Mladi spoznajo različna delovna mesta.
Cilji metode	Seznanjanje z najpogostejšimi kršitvami in možnimi rešitvami.
Kratka teoretična utemeljitev	Poznavanje ključnih kršitev in pasti na trgu dela ter možnih odgovorov je ključnega pomena ob vstopanju na trg dela. To omogoča, da se mladi opolnomočijo in vstopijo na trg dela bolj suvereno.
Primeren prostor	Poljubno.
Potrebni materiali	Natisnjene kršitve dela (objave z delozloma), plakat in pisalo.
Priprava	Pregled objav na delozlomu in izbira najpogostejših kršitev, seznanitev z ozadjem posameznih kršitev in poznavanje možnih rešitev, postopkov in organov za naslavljanje kršitev.
Število izvajalcev	2

Trajanje	Opis – kaj se dela	Način – kako se dela
5 min	Predstavitve namena, ciljev in poteka aktivnosti	Predavanje
20 min	Spoznavanje kršitev	Samostojno delo
35 min	Analiza in kategoriziranje ob pomoči pametnih naprav	Delo v paru
30 min	Skupinska debata	Pogovor v krogu
30 min	Predstavitve možnih ukrepov ob zaznanih kršitvah (opozorilo, sindikat, inšpektorat, medijski pritisk ...)	Interaktivno predavanje z zapisovanjem ključnih spoznanj na plakat

Kaj lahko gre narobe in kako to preprečimo /

Evalvacija

Aktivnost omogoča, da udeleženci spoznajo kršitve, ozadje le-teh in možne ukrepe na interaktiven način.

Gradiva /

Naslov Metode	Trg dela brez besed
Organizacija	Zavod BOB
Trajanje	1,5 ure
Ciljna publika	15–30 let
Primerno število udeležencev	8–16
Namen metode	Mladi spoznajo akterje na trgu dela in razvijejo kritični odnos do razmerij med deležniki.
Cilji metode	Mladi spoznajo trg dela, pomembne deležnike in razmerja med njimi, se opredelijo glede pričakovanj do deležnikov na trgu dela ter razmišljajo, kakšen trg dela si želijo in kako lahko nanj vplivajo sami.
Kratka teoretična utemeljitev	Slikovno gledališče je del gledališča zatiranih, ki ga poznamo tudi pod imenom gledališče za družbene spremembe in gledališče za ne-igralce. Pomaga nastlavljati družbeno spregledane. Aktivnost omogoča, da se opredelimo do pozicij(e) moči (zatirani : zatiralec – namenoma ali sistemsko). Omogoča individualno delo, delo v paru in skupini, nastavlja pa osebne, družbene ali kolektivne teme. Omogoča izražanje, pri katerem besede, njihove konotacije in podzavestne omejitve niso potrebne.
Primeren prostor	Dovolj velik, da omogoča gibanje vseh udeležencev, pri čemer je zaželeno, da se vsi ves čas vidimo (da ni pregrad, stebrov, sten).
Potrebni materiali	/
Priprava	Izpraznitev prostora, izgradnja zaupanja med udeleženci (odpravljanje sramu).
Število izvajalcev	1

Trajanje	Opis – kaj se dela	Način – kako se dela
15 min	Vzpostavitev skupinske dinamike in ozaveščanje drugih oseb v prostoru	Individualno delo znotraj skupine, v tišini, sproščanje vzdušja
15 min	Predstavitve koncepta slikovnega gledališča in neverbalno prikazovanje izbranih konceptov	Predavanje in individualno delo znotraj skupine
10 min	Skupinska formacija slik na izbrane teme in refleksija s strani različnih deležnikov	Individualno v dveh skupinah, delo v paru
10 min	Spodbujanje pogovora s slikami in dopolnjevanje ter nadgrajevanje slik	Delo v paru, v tišini
10 min	Identifikacija zatiranih deležnikov in deležnikov na poziciji moči	Delo v paru, v tišini
5 min	Primer transformacije (od začetne do idealne pozicije in nazaj)	Delo v paru, v tišini
25 min	Refleksija in umestitev v vsakdanje življenje	Skupinska diskusija

Izvedba

Kaj lahko gre narobe in kako to preprečimo

Evaluacija

Gradiva

Sram – vzamemo si dovolj časa za uvod, pozorni smo na kulturna ozadja, spodbujamo skrb zase in druge, ne grajamo.

Neverbalno izražanje.

/

Naslov Metode	ImProve – Voluntariat
Organizacija	Zavod Voluntariat
Trajanje	10 minut/dan
Ciljna publika	Prostovoljci vseh starosti
Primerno število udeležencev	Neomejeno
Namen metode	Boljša prepoznavnost neformalno pridobljenih znanj.
Cilji metode	Ozaveščanje pridobljenega znanja, predstavitev prostovoljskih izkušenj kot kompetenc, zavedanje prednosti, ki jih prostovoljske aktivnosti nudijo na trgu dela. ImProve je aplikacija za prostovoljce, ki beleži njihove prostovoljske izkušnje in jih prevede v jezik kompetenc. Uporabnikom pomaga razumeti in ubesediti, kaj so se naučili s prostovoljstvom, njihove izkušnje obeležiti na enem mestu ter spodbuja načrtovanje nadgradnje omenjenih kompetenc v poklici razvoj. Celotno izkušnjo dopolni zbiranje točk (zvezdic) na posameznih področjih, ki ob zapolnitvi odpirajo kvalifikacijo za izbran cilj/poklic.
Kratka teoretična utemeljitev	
Primeren prostor	Poljubno.
Potrebni materiali	Mobilni telefon z iOS ali računalnik in internetna povezava. https://improve.inexsda.cz/ https://apps.apple.com/us/app/inex-improve/id1452621190
Priprava	Priprava programa ter vodenja točk.
Število izvajalcev	1

Trajanje	Opis – kaj se dela	Način – kako se dela
5 min	Predstavitve aplikacije https://improve.inexsda.cz/	Predavanje
5 min	Uvod v refleksijo in pomen beleženja kompetenc	Predavanje z dodatnimi vprašanji
15 min	Refleksija z vodenimi vprašanji	Skupinska diskusija
20–30 min	Vpisovanje v aplikacijo	Individualno delo
5 min	Postavljanje ciljev in zaključek	Delo v skupini

Tehnične težave – preverimo, ali internetna povezava na lokaciji lahko podpira vse udeležence hkrati.

Priprava – poskrbimo, da imajo vsi udeleženci pred aktivnostjo računalnik ali telefon z iOS in ustvarjen uporabniški račun.

Jasna predstava, kaj vse so se prostovoljci naučili in katere kompetence so s tem osvojili oziroma nadgradili.

<https://improve.inexsda.cz/>

<https://apps.apple.com/us/app/inex-improve/id1452621190>

<https://improve.inexsda.cz/>

Izvedba

Kaj lahko gre narobe in kako to preprečimo

Evalvacija

Gradiva

Literatura

Bergant, A. (2011). Igrifikacija kot evolucija optimalne uporabniške izkušnje (diplomsko delo). Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana

Bunchball.(2012). Gamification 101: An introduction to game dynamics. Pridobljeno s: <http://jndglobal.com/wp-content/uploads/2011/05/gamification1011.pdf>

Crawford, C. (1982). The Art of Compurek Game Design. Pridobljeno s: https://www.digitpress.com/library/books/book_art_of_computer_game_design.pdf

Erenli, K. (2013). Impact of gamification. Recommending Education Scenarios. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 8(1), str. 15–21.

Gomboc, S. (2012). Kariera se ustvari, ne zgodi. ZRSZ

High, J. in Andrews, P. G. (2009). Engaging Students and Ensuring Success. *Middle School Journal*, 41(2), str. 58–63.

Hsin-Yuan, W. in Soman, D. (2013). A practitioner's Guide to Gamification of Education (raziskovalno poročilo). University of Toronto, Rothman School of Management, Toronto.

Leary, B. (2017). Ray Wang of Constellation Research: Gamification Is On. Pridobljeno s: <https://smallbiztrends.com/2012/02/ray-wang-constellation-research-gamification.html>

Kapp, K. M. (2012). Games, Gamification and the Quest for Learner Engagement. *T+D*, 66(6), 64–68.

Kapp, K. M. (2014). What L&D professionals need to know about gamification. *Training Industry Magazine*, 7(2), str. 16–19.

Marjanovič Umek, L. (2016). Otroška igra kot kontekst za razvoj in učenje govora malčkov in otrok (konferenčni prispevek). Pridobljeno s: <http://solazaravnatelj.e>

si/wp-content/uploads/2016/10/Marjanovic-Umek-Otroska-igra-kot-kontekst-za-razvoj-in-ucenje-Portoroz-2016.pdf

Marjanovič Umek, L. in Zupančič, M. (2001). Teorije otroške igre. V L. Marjanovič Umek in M. Zupančič (ur.), *Psihologija otroške igre: Od rojstva do vstopa v šolo*. (str. 1-40). Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.

McGonigal, J. (2010). Gaming can make a better world. TED. Pridobljeno s: <https://www.youtube.com/watch?v=dE1DuBesGYM>

McGuire, A., O Broin, D., Power, K., White, P. in Deevy, C. (2017). Increasing Student Motivation and Awareness Towards Career Opportunities Through Gamification. V M. Pivec idr. (ur.), *11th European Conference on Games Based Learning*. (str. 898-906). Red Hook, NY: Academic Conferences Ltd.

Middleton, M. in Perks, K. (2014). Motivation to learn: Transforming Classroom Culture to Support Student Achievement. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Mohorič, M. (2017). Pomen igre predšolskih otrok v naravnem okolju za učenje začetnega naravoslovja (magistrsko delo). Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta, Ljubljana.

Movit (b.d.). Neformalno učenje in Youthpass. Pridobljeno s: <http://www.movit.si/ese/pomembneznacilnostiprograma0/neformalno-ucenje-in-youthpass/>

Rugupathi, K. (2012). Gamification: How to do it Right and Why it is No Good by Ben Leopng. Pridobljeno s: https://www.academia.edu/2352399/Gamification_How_to_do_it_Right_and_Why_it_is_No_Good

Sajinčič, N. (2015). Igrifikacija (seminarsko gradivo). Pridobljeno s: <https://psihologijadela.files.wordpress.com/2016/01/igrifikacija.pdf>

Stott, A. in Neustaedter, C. (2013). Gamification in Education. Predstavljeno na Hybrid teaching and learning conference, Wuhan, Kitajska. Pridobljeno s: <http://clab.iat.sfu.ca/pubs/Stott-Gamification.pdf>

ZAPISKI

A grid of 20 columns and 30 rows of small dots, intended for taking notes.

