

MIGObi

learningforentrepreneurship

**Train-the-trainer Curriculum zur
Implementierung von
Unternehmergeist in der
beruflichen Aus- und
Weiterbildung und der
Erwachsenenbildung**

Österreich



Impressum:

Dieses Curriculum wurde im Rahmen der ERASMUS+ Projektpartnerschaft migobi, www.migobi.eu, koordiniert durch das BFI OÖ, entwickelt.

ALPES war für die Herausgabe des europäischen Curriculum mit der Unterstützung aller anderen Partnerorganisationen verantwortlich. Für die österreichische Version des Curriculums ist die VHS OÖ verantwortlich

Kontakte:

VHS OÖ

Bulgariplatz 12, 4020 Linz, Austria

Tel. +43 732 661171-0, service@vhsooe.at

BFI OÖ

Muldenstraße 5, 4020 Linz, Austria

Tel. +43 732 6922-0, service@bfi-ooe.at



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Oktober 2015



Dieses Projekt wird mit Mitteln der Europäischen Kommission gefördert. Diese Publikation gibt nur die Sichtweise des Autors wieder, und die Kommission übernimmt keine Verantwortung für jegliche Verwendung der darin beinhalteten Information.

Inhalte

1 – Einführung	4
2 - Kompetenzmatrix	6
3 – Nationaler Train-the-Trainer Curriculum	12
4 – Tipps zur Umsetzung des MIGObi europäischer Train-the-Trainer Curriculum.....	19

1 – Einführung

Das europäische Train-the-trainer Curriculum zur Implementierung von Unternehmergeist in der beruflichen und Erwachsenenbildung ist ein Produkt des MIGObi Erasmus+ Projekts, das zwischen Oktober 2014 und September 2016 umgesetzt wurde. Das Projekt wird von einem Konsortium von neuen Partnern aus acht europäischen Ländern durchgeführt. Alle Partner verfügen über die notwendige Expertise um die Projektziele zu erreichen und über umfangreiche Erfahrung in der Teilnahme an und im Management von nationalen und europäischen Projekten:

- BFI OÖ – AT
- VOLKSHOCHSCHULE OBERÖSTERREICH - AT
- CEPS PROJECTES SOCIALS – ES
- EUROCULTURA – IT
- Merseyside Expanding Horizons – UK
- ISQ – PT
- ARBETARNAS BILDNINGSFÖRBUND – SE
- A.L.P.E.S. – FR
- AKADEMIA HUMANISTYCZNO-EKONOMICZNA W LODZI – PL

Die Gesamtziele des MIGObi Projekts sind:

- einen Train-the-Trainer Lehrgang zu entwickeln, um die Herausforderung anzugehen Lehrer/innen und Trainer/innen in der Erwachsenen- und der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu befähigen, Unternehmergeist als transversalen Zugang in diversen Trainingsettings anzuwenden; und
- ein offenes, flexibles, interaktives und partizipatives Lernmodul zu entwickeln, wie Unternehmergeist in interkulturellen Lernsettings entwickelt und erlebt wird, indem Zugänge aus der Erwachsenenbildung (offene Prozesse, Lernende stehen im Mittelpunkt) und Zugänge aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung (ergebnisorientiert, effizient) kombiniert werden.

Dieses Projekt wird mit Mitteln der Europäischen Kommission gefördert. Diese Publikation gibt nur die Sichtweise des Autors wieder, und die Kommission übernimmt keine Verantwortung für jegliche Verwendung der darin beinhalteten Information.

In der ersten Projektperiode wurde eine Forschungsanalyse durchgeführt um ein klareres Verständnis über die für die Entwicklung von Unternehmergeist erforderlichen Kompetenzen, spezielle für Personen mit Migrationshintergrund, zu bekommen.

Eine weitere Studie wurde vorgenommen um zu evaluieren, was in den verschiedenen europäischen Ländern in Bezug auf die Ausbildung von Trainer/innen in Bezug auf Unternehmergeist bereits gemacht wurde.

Die in der Forschungsanalyse erzielten Ergebnisse (für detaillierteres Nachlesen bitte die MIGObi IO4 – Studie zur unternehmerischen Ausbildung in Lehrerausbildungsaktivitäten in der europäischen beruflichen Aus- und Weiterbildung und Erwachsenenbildung), basierend auf Interviews mit 20 Expert/innen und Recherchen in 9 Ländern, ermöglichten es den MIGObi Partnern den Referenzrahmen zur Identifizierung der Schlüsselkompetenzen, die für die Entwicklung eines Unternehmergeist erforderlich sind, zu erstellen, die MIGObi Kompetenzmatrix zu erschaffen, und, aufbauend darauf die Lerneinheiten für das MIGObi europäischer Train-the-trainer Curriculum zu entwickeln.

Eine erste Version des Curriculum wurde mit 20 europäischen Trainer/innen aus allen Partnerorganisationen während eines 5 Tage Trainings in Lyon (Frankreich) im Juni 2015 getestet. Sie experimentierten und teilten ihre Eindrücke und Evaluation mit, um das Curriculum zu verbessern. Ihr Feedback ermöglichte es uns einerseits ein gemeinsames europäisches Curriculum zu erstellen und andererseits bildete es eine gute Basis für die Weiterentwicklung der österreichischen Version. Diese wurde in 2 Train-the-Trainer Workshops mit insgesamt 15 Trainer/innen getestet.

Methoden zum Umsetzen des Curriculums in Train-the-Trainer Settings finden Sie im Produkt Train-the-Trainer Modul auf der Webseite www.migobi.eu

2 - Kompetenzmatrix

Diese Kompetenzmatrix wurde auf Basis der in der MIGObi Studie zum Unternehmergeist in Lehrerausbildungsaktivitäten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Erwachsenenbildung entwickelt, und während des 5 Tage Trainings in Lyon validiert.

6

Es spiegelt die Hauptergebnisse und Empfehlungen für die Entwicklung eines Train-the-Trainer Curriculum zur Integration von Unternehmergeist in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Erwachsenenbildung wieder. Der Zweck dieser Kompetenzmatrix ist die Basis für die Entwicklung des MIGObi Train the Trainer Curriculum, strukturiert in Lerneinheiten und organisiert in Wissen, Fertigkeiten, Kompetenzen und Lernergebnisse, zu bilden.

Die Partner haben auch die Zielgruppe für das MIGObi Train-the-trainer Curriculum definiert:

- Trainer/innen der Erwachsenenbildung und/oder beruflichen Aus- und Weiterbildung, mit einer Train-the-trainer Ausbildung,
- mit zumindest 3 Jahren Erfahrung im Training (formal, non-formal, informell), davon zumindest ein Jahr Arbeit mit benachteiligten Gruppen
- die daran Interesse haben Unternehmergeist in ihr Training zu inkludieren

Deshalb beinhaltet die Kompetenzmatrix Kompetenzen, die vor dem MIGObi Training von den Teilnehmer/innen bereits erwartet wurden, da diese ausgebildete und erfahrene Trainer/innen sind.

EQR Niveau Zuteilung:

Basierend auf der Komplexität, dem Umfang und dem von den Trainer/innen erwarteten Lernniveau, wurde die MIGObi Kompetenzmatrix - die innerhalb des MIGObi Projektes entwickelt wurde - für den europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) Niveau 5 entworfen. In Österreich (NQR) ist das auch Niveau 5.

Dies ist keine Teilnahmebedingung für Trainer/innen, aber es spiegelt das Niveau der Expertise, das am Ende des Trainings der Trainer/innen erwartet wird, wider.

Qualifikationsniveaus	Wissen	Fertigkeiten	Kompetenzen
Niveau 5	Umfassende Expertise, fachliches und theoretisches Wissen in einem Lern-/Arbeitsbereich und ein Bewusstsein der Wissensgrenzen	Eine Reihe an kognitiven und praktischen Fertigkeiten für das generieren von kreativen Lösungen für abstrakte Probleme	Lern- bzw. Arbeitssituationen die unvorhersehbaren Veränderungen unterworfen sein können. Anleiten von Entwicklungsprozessen Dritter.

Die folgenden Kompetenzen werden von den Teilnehmer/innen **vor Beginn des MIGObi Training** erwartet:

TRAINER/INNEN KOMPETENZMATRIX (Teilnehmer/innen - Kompetenzen die vor Beginn des Training vorausgesetzt werden)	
Kernkompetenzen	Beschreibung ¹
Persönliches Niveau	
Selbsterkenntnis	Sich über eigene Eigenschaften, Gefühle und Verhaltensweisen bewusst sein
Kritisches Denken	Information, die generiert oder gesammelt wurden durch Beobachtung, Erfahrung, Reflexion, Argumentation oder Kommunikation, aktiv und gekonnt begrifflich erfassen, anwenden, analysieren, darstellen, und/oder evaluieren als Anleitung zur Überzeugungsfindung und Handlung
Selbstbewusstsein	Innere Stärke entwickeln und erhalten aufgrund des Wunsches Erfolg zu haben
Praktische Trainingserfahrung	Train the Trainer Ausbildung (1 Jahr 250 h + 250 h Vorbereitung, 60 ECTS, Zertifizierung, ...) auf Basis der WBA (Österreichische Weiterbildungsakademie): http://wba.or.at/ Niveau 4 ist die Teilnahmevoraussetzung gemäß der nationalen Definition, in Österreich Maturaniveau (A Niveau)

¹ Angepasst von: "The Nielson Group List of Soft Skill Competencies with Descriptions; Cambridge dictionary online; Business dictionary online; Harvard University Competency Dictionary; Michael Scriven & Richard Paul, 8th Annual International Conference on Critical Thinking and Education Reform, 1987, Competences of Trainers list www.erwachsenenbildung.at."

TRAINER/INNEN KOMPETENZMATRIX (Teilnehmer/innen - Kompetenzen die vor Beginn des Training vorausgesetzt werden)	
Kernkompetenzen	Beschreibung¹
	1 Jahr Erfahrung im Training mit benachteiligten Gruppen (250 Trainingsstunden) 10 ECTS (Definition von benachteiligten Gruppen: Alter 50+, persönliches Einkommen, eingeschränkte Mobilität, Migrant/innen, prekäre Arbeitssituation, Menschen die in benachteiligten Gegenden wohnen, ...)
Soziales Niveau	
Menschliches Bewusstsein	Sich über Gefühle und Meinungen anderer bewusst sein Eine positive, offene und objektive Haltung gegenüber anderen bewahren
Genaueres Zuhören	Offenheit gegenüber anderen und Bereitschaft, das zu hören was sie sagen und nicht das was man glaubt, dass sie sagen sollten, oder dass sie sagen werden
Kommunikation	Eine Bandbreite an Kommunikationsstilen verwenden Angebrachte und effektive Kommunikationswege mit anderen und/oder Zuhörern in verschiedenen Situationen wählen
Beziehung zu anderen	Persönliche Erkenntnisse und Wissen von anderen zu effektiven Handlungen koordinieren Interpersonelle Fertigkeiten beim Umgang mit anderen anwenden
Unparteiisch	Nicht zulassen, dass unfaire Auswirkungen von vorbelasteter Informationen in eine zwischenmenschliche Beziehung kommen und sich darauf auswirken
Professionelles Niveau	
Selbstmanagement	Aufgaben priorisieren und vervollständigen um erwünschte Ergebnisse innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens zu liefern
Teamwork	Kooperativ und gemeinschaftlich mit anderen zusammenarbeiten um kollektive Ziele zu erreichen
Führung	Andere organisieren und motivieren um die Dinge in einer Weise, in der alle einen Sinn für Ablauf und Richtung erfahren, zu vollbringen
Planen	Vorgehensweisen/Handlungsabläufe für sich selbst und andere etablieren, um zu versichern dass die Arbeit effektiv vollendet wird

TRAINER/INNEN KOMPETENZMATRIX (Teilnehmer/innen - Kompetenzen die vor Beginn des Training vorausgesetzt werden)	
Kernkompetenzen	Beschreibung¹
Anpassungsfähigkeit	Effektivität beibehalten wenn größere Veränderungen bei Arbeitsaufgaben und im Arbeitsumfeld erfahren werden; Sich effektiv anpassen um in neuen Arbeitsstrukturen, Prozessen, Voraussetzungen oder Kulturen zu arbeiten
Problemlösung	Alternative Lösungen für ein Problem identifizieren und die beste Option auswählen; Die Ursache eines Fehlers, sowie verfügbare Möglichkeiten diesen zu lösen und die Aufgabe zu erfüllen, erkennen.
Präsentationsfähigkeit	Anderen Ideen, Theorien, Ergebnisse und Abläufe präsentieren
Belastbarkeit	Umgang mit Druck; Optimistisch und beharrlich bleiben, auch bei Schwierigkeiten; Sich schnell von Niederlagen / Rückschlägen erholen
Didaktische / Methodische Kompetenzen	Planung und Umsetzung von Trainings gemäß der festgelegten Lernergebnisse unter Berücksichtigung der Bedarfe der Lernenden und unter Verwendung einer Auswahl von Methoden und Zugängen
Thematische Kompetenz	Expert/innen-Niveau in dem Bereich in dem er/sie lehrt; ist informiert über neue Entwicklungen
Überprüfungs Kompetenzen	Identifiziert vorhandene/s Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen von Lernenden

MIGOBI TRAINER/INNEN KOMPETENZMATRIX (nach dem Training erwartet)	
Kernkompetenzen	Beschreibung²
Persönliches Niveau	
Initiative	Die eigenen Energien auf die Erfüllung eines Zieles richten, ohne äußeren Katalysator. Handlungen initiieren auf Basis von eigenen Interpretationen oder eigenem Verständnis einer Situation.
Persönliche Einstellung	Aufgeschlossen sein gegenüber: Unternehmergeist, benachteiligte Gruppen und Verwendung von notwendigen Methoden für spezifische Zielgruppen
Professionelles Niveau	
Innovation	Wendet originelles Denken im Zugang zu Arbeitsverantwortlichkeiten und um Prozesse, Methoden, Systeme und Services zu verbessern, an
Proaktivität	Gelegenheiten/Chancen identifizieren und nutzen und bestimmt Handlungen bei potentiellen Problemen und Bedrohungen setzen
Risikoübernahme	Handlung initiieren die versucht einen klar erkennbaren Nutzen oder Vorteil zu erreichen, wobei potentiellen negativen Konsequenzen auf den Grund gegangen wurde
Kreativität	Traditionelle Methoden, Konzepte, Modelle, Designs, Technologien oder Systeme an neue Anwendungen/ Anwendungsmöglichkeiten anpassen; Neue Zugänge für Verbesserungen entwerfen
Ergebnisorientierung	Notwendige Handlungen, um die Erfüllung der Aufgabe zu erreichen und Ergebnisse zu erzielen, identifizieren; Zeitpläne, Fristen und Leistungsziele einhalten
Lebenslanges Lernen	Die Motivation die eine Person hat basierend auf der Wichtigkeit sich selbst zu verbessern; die Motivation Gelegenheit zum Wachstum durch Bildung zu bekommen.
Überprüfungs Kompetenzen	Identifiziert und macht vorhandenes Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen von Lernenden in Bezug auf unternehmerische Fähigkeiten sichtbar

² Angepasst von: "The Nielson Group List of Soft Skill Competencies with Descriptions; Cambridge dictionary online; Business dictionary online; Harvard University Competency Dictionary; Michael Scriven & Richard Paul, 8th Annual International Conference on Critical Thinking and Education Reform, 1987."

MIGObI TRAINER/INNEN KOMPETENZMATRIX (nach dem Training erwartet)	
Kernkompetenzen	Beschreibung ²
Interkulturelle Kompetenzen	Fähigkeit effektiv und angemessen mit Personen von anderen Kulturen zu kommunizieren
Transfer Kompetenzen	Fähig sein Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen zu neuen Situationen zu transferieren

Definition der Zielgruppe für das MIGObI nationale Train-The-trainer Curriculum in Österreich:

In Österreich wurde ein Teilnehmer/innenprofil mit den folgenden Minimumstandards kreieren:

- Train the Trainer Ausbildung (1 Jahr, 250 h Ausbildung + 250 h Vorbereitung , 60 europäische ECT, Zertifizierung,...) auf Basis der WBA (Weiterbildungsakademie): <http://wba.or.at/>
- Formale Trainingserfahrung: Zertifizierung und/oder schriftliche Bestätigung
- Im Falle von non-formal und informell: eine schriftliche Beschreibung der Kompetenzen ("Kompetenzpass", "CH-Q", Kompetenzprofil oder MIGObI Trainer Kompetenzmatrix)
- Formale Erfahrung mit benachteiligten Gruppen: Im Falle von non-formal und informell: eine schriftliche Beschreibung der Erfahrung mit benachteiligten Gruppen.
- Motivationsschreiben, um das Interesse an der Inklusion von unternehmerischen Einstellungen/Haltungen und Unternehmergeist in ihr/sein Training zu bekunden

Beschreibung der Dauer des Nationalen Train-the-Trainer Curriculum:

Österreich: 14 Präsenzeinheiten, 4 UE Blended Learning und 2 UE Reflexion.

3 – Nationales Train-the-Trainer Curriculum in Österreich

Entsprechend der Diskussionen der Partner, dem Ergebnis der Recherchen und der Erfahrungen in der Umsetzung, sollte das Training der Trainer/innen hauptsächlich eine Veränderung in ihrer Denkweise/geistigen Haltung und in ihren Haltungen/Einstellungen zu Unternehmertum und Unternehmergeist bewirken.

Dieses Training wendet sich an erfahrene Trainer/innen, deshalb wird vorausgesetzt, dass Basiskenntnisse im Training bereits erworben wurden (siehe Kompetenzmatrix oben).

Da sich das Projekt darauf konzentriert, den Unternehmergeist von Lehrer/innen und Trainer/innen zu fördern, um diese zu befähigen, diesen Spirit (Geist) in all ihre Trainingsaktivitäten unabhängig vom Fach/Gegenstand zu integrieren, haben wir die technischen Kompetenzen in Bezug auf Unternehmertum (legaler Status und Steuern, Businessplan, Marktanalyse ...) nicht eingebunden.

Um die unten angeführten Kompetenzen abzudecken, schlagen wir einen 3 Einheiten Kurs für ein 24 Stunden Training vor:

- Einheit 1: **Unternehmergeist erleben**
 - *Definition Unternehmergeist*
 - *Identifizierung von Kompetenzen die sich darauf beziehen*
 - *Verwenden vorhandener Trainingsmethoden um diese Kompetenzen zu entwickeln*
- Einheit 2: **Transfer in die eigene Praxis**
 - *Adaptiere Trainingsmethoden, um Kompetenzen zu entwickeln, in Bezug auf Unternehmergeist, das eigene Fachgebiet und Lernende*
- Unit 3: **Überprüfung**
 - *Gib Überprüfungs-Tools an und verwende diese, um Kompetenzen mit Bezug zu Unternehmergeist zu überprüfen*
 - *Verwende die Ergebnisse dieser Überprüfung um motivierende Lernwege für Lernende zu kreieren*

EINHEIT 1: Unternehmergeist – erfahre/erlebe ihn					
ZUSAMMENFASSENDE BESCHREIBUNG: Er / Sie ist fähig Unternehmergeist zu definieren und Kompetenzen mit Bezug zu Unternehmergeist zu identifizieren					
LERNERGEBNISSE	WISSEN	FERTIGKEITEN	KOMPETENZEN	EQR NIVEAU	ARBEITSPAKET
		<ul style="list-style-type: none"> - Definiert was Unternehmergeist ist - Beschreibt ihn und benennt seine Eigenschaften - Identifiziert und listet Kompetenzen und Fertigkeiten in Bezug auf Unternehmergeist auf - Identifiziert Situationen (<i>auch außerhalb der Business Gründung</i>) die für den Unternehmergeist relevant sind und wo diese Kompetenzen angewendet werden können - Beschreibt unterschiedliche Trainingszugänge und Techniken mit Bezug zu Unternehmergeist 	<ul style="list-style-type: none"> - Erklärt und illustriert was Unternehmergeist ist, indem er/sie lebendige Methoden verwendet - Verwendet vorhandene Aktivitäten zur Identifizierung der Schlüsselkompetenzen der Trainees - Verwendet vorhandene Aktivitäten zur Entwicklung von Kompetenzen - Führt kreative und inspirierende Workshops durch - Reflektiert eigene unternehmerischen Erfahrungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Stellt die Wichtigkeit der Entwicklung dieses Spirits, besonders für benachteiligte Gruppen, fest - Formuliert europäische und nationale Auswirkungen des Lehrens des Unternehmergeistes 	5

MODULE:

Detaillierte Planung EINHEIT 1: Beispiel, es gibt andere Programm/Zeitplan Möglichkeiten: Z.B. 3 Einheiten an einem Tag

Die verwendeten Übungen sind alle im Dokument „Train-the-Trainer Methodenpool Unternehmergeist“ zu finden.

Tag 1 Morgen	Tag 1 Nachmittag	Tag 2 Morgen	Tag 2 Nachmittag
<p>BLOCK A (1,5 Stunden)</p> <p>Einchecken und sich gegenseitig kennenlernen: Dauer: 30 min. Methoden: offen – dem/der Trainer/in überlassen</p> <p>Eisbrecher: Kreiere Fantasie-Jobs mit denen du Geld machen kannst Dauer: 35 min. Methode: individuelle Arbeit, bildliche oder darstellende Präsentation vor der Gruppe Kompetenz: kreativ sein</p> <p>Diskussionsrunde: Reflexion über die Präsentationen Dauer: 10 min. Methoden: Gruppendiskussion Kompetenz: Reflexion</p> <p>Erforsche den Unternehmergeist: Zeige das Rolltreppen-Video und diskutiere über die aktuelle Bildungssituation in Österreich. Dauer: 15 min. Methoden: das Video spielen, Diskussion und Reflexion Kompetenz: Überprüfungskriterien erwerben</p>	<p>BLOCK C (1,5 Stunden)</p> <p>Unternehmerische Aktivität 1: Gruppen Herausforderung: Eier können fliegen Dauer: 30 min. Methoden: Lernen durch tun Kompetenz: kreativ sein</p> <p>neue Zugänge erfinden um Verbesserungen zu machen</p> <p>Die Welt verändert sich: Traditionell vs alternative Lernmethoden, das Video spielen (alte und neue Jobs – vor 10 Jahren / in 10 Jahren erwartet) Dauer: 20 min. Methoden: Gruppendiskussion Kompetenz: wendet originelles Denken im Zugang zu Arbeitsverantwortlichkeiten und in der Verbesserung von Prozessen, Methoden, Systemen und Services an</p> <p>Umgang mit Misserfolg: Erfolgsgeschichten (Coca Cola, ...) Dauer: 30 min. Methoden: in Gruppen arbeiten und die Erfolgsgeschichten im Internet suchen, Gruppendiskussion und</p>	<p>BLOCK A (1,5 Stunden)</p> <p>Eisbrecher: Was ist gestern passiert? Einige spezielle Situationen von gestern vorführen (persönliche Highlights) Dauer: 90 min. Methoden: individuelle Arbeit, darstellende Präsentation vor der Gruppe, Diskussion Kompetenz: traditionelle Methoden, Konzepte, Modelle, Designs, Technologien oder Systeme an neue Verwendungen/Anwendungsmöglichkeiten anpassen Erfinde neue Zugänge um Verbesserungen zu machen und kreativ zu sein</p> <p>BLOCK B (1,5 Stunden)</p> <p>Geschichten erzählen und darstellen: Der Hase und der Bär Eine gelesene Geschichte oder ein gezeigtes Video vervollständigen oder beenden Dauer: 90 min. Methoden: Gruppenarbeit, die Ergebnisse im Plenum präsentieren, Diskussion über benachteiligte Gruppen. Kompetenz: Fähigkeit effektiv und angemessen mit Menschen aus anderen Kulturen zu kommunizieren (benachteiligte Gruppe).</p>	<p>BLOCK C (1,5 Stunden)</p> <p>Alltags-Unternehmer/in: Etwas über ein Unternehmen, dass du jeden Tag und überall antriffst herausfinden und darüber sprechen Dauer: 45 min. Methoden: Individuelles und Gruppen-Brainstorming, Präsentation vor der Gruppe Kompetenz: Fähig sein Unternehmergeist und seine Eigenschaften zu beschreiben</p> <p>Unternehmerische Fähigkeiten im Vergleich von gestern zu heute: Aufgelistete Kompetenzen von "Kompetenzen identifizieren" Dauer: 45 min. Methoden: Gruppenbrainstorming (erinnere Gestern) – Abstimmung Kompetenz: definiere was Unternehmergeist ist</p> <p>BLOCK D (1,5 Stunden)</p> <p>Der ideale Trainee für das Lehren von Unternehmergeist: Den idealen Trainee zeichnen (Kopf, Herz, Körper, Beine und Arme), die Kompetenzen im Körper mit Farbe einzeichnen, den idealen Trainee in der Gruppe kreieren Dauer: 60 min. Methoden: Einzel- und Gruppenarbeit Kompetenz: aufgeschlossen sein gegenüber: Unternehmergeist, benachteiligten Gruppen und</p>

<p>BLOCK B (1,5 Stunden)</p> <p>Was ist Unternehmergeist? An einer Definition arbeiten, und mit 3 Leifragen beginnen: Was kann ich tun? Warum werde ich es tun? Wie kann ich es tun? Dauer: 45 min. Methoden: Individuelles und Gruppen – Brainstorming, Gruppenpräsentation Kompetenz: erster Schritt zum Spirit</p> <p>Kompetenzen identifizieren: Ausgehend von der Definition herausfinden welche Kompetenzen notwendig sind, um eine Unternehmerschaft zu führen. Dauer: 45 min. Methoden: Gruppenbrainstorming, die Kompetenzen im Plenum auflisten und in einen Rang einreihen. Kompetenzversteigerung und eine Kompetenzpyramide entwickeln. Kompetenz: Erster Schritt zum Spirit</p>	<p>Präsentation, Kompetenz: Handlung setzen durch die versucht wird einen anerkannten Nutzen oder Vorteil zu erzielen wobei potentielle negative Konsequenzen erkannt wurden</p> <p>BLOCK D (1,5 Stunden)</p> <p>Unternehmerische Aktivität 2: Meine unternehmerische Idee verkaufen Kreiere dein eigenes Business und präsentiere es einer Bank um das notwendige Geld zu fordern. Dauer: 110 min. Methoden: individuelles Planen, einen einfachen Businessplan entwickeln, ihn der Bank präsentieren und definieren. Kompetenz: existierendes Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen mit Bezug zu Unternehmertum von Lernenden identifizieren und sichtbar machen</p> <p>Feedback: Dauer: 10 min. Methoden: Gruppenfeedback, selbe Gruppen wie vorher Kompetenz: Ergebnisse erreichen</p>		<p>notwendige Methoden für spezifische Zielgruppen verwenden</p> <p>Feedback: Dauer: 30 min. Methoden: persönliche Präsentation, Abschluss des ersten Tages Kompetenz: fähig sein Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen zu neuen Situationen zu transferieren</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

EINHEIT 2: Transfer von Unternehmergeist ins eigene Training ZUSAMMENFASSENDE BESCHREIBUNG: Er/Sie ist fähig zu Trainingsmethoden zu entwerfen und umzusetzen um Kompetenzen zu kreieren und zu entwickeln mit Bezug zu Unternehmergeist und angepasst an ihr/sein professionelles Trainingsfach Trainingsmethoden zu entwerfen und umzusetzen um Kompetenzen zu kreieren und zu entwickeln mit Bezug zu Unternehmergeist und angepasst an ihr/sein professionelles Trainingsfach und Lernende					
LERNERGEBNISSE	WISSEN	FERTIGKEITEN	KOMPETENZEN	EQR NIVEAU	ARBEITSPAKET
		<ul style="list-style-type: none"> - Identifiziert die Relevanz und die potentielle Auswirkung von Förderung des Unternehmergeistes in der eigenen Praxis - Findet heraus welche Kompetenzen mit Bezug zu Unternehmergeist in dazu üblichen Trainings gefunden werden können 	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptiert existierende Trainingsmethoden um mit der Entwicklung von Unternehmergeist zusammenzupassen / übereinzustimmen - Wendet Problemlösungstechniken innerhalb des Lehrkontextes an 	<ul style="list-style-type: none"> - Wählt die relevanteste Aktivität in Bezug auf das Trainieren des Unternehmergeistes - Findet eine Lösung für das Problem - Kooperiert mit Kolleg/innen um neue Tools zu entwickeln und anzupassen - Leitet den Trainingsprozess um unternehmerische Kompetenzen mit den Trainees zu entwickeln 	5

Tag 1 Morgen	Tag 1 Nachmittag	Tag 1 Abend
<p>BLOCK A (1,5 Stunden)</p> <p>Wie fühlst du dich? Aufwärmen und reflektieren Dauer: 20 min. Methode: eigene Gefühle beschreiben</p> <p>Eisbrecher: Kompetenzen werden im Raum platziert die Teilnehmer/innen gruppieren sich zu ihrer bevorzugten Kompetenz. Dauer: 20 min. Methoden: Platzierung Kompetenz: Reflexionsfähigkeit und Fähigkeit eine Position zu beziehen</p> <p>Problemlösung: NASA Spiel - http://insight.typepad.co.uk/moon_landing.pdf Dauer: 50 min. Methoden: Problemlösung Kompetenz: fähig sein eine Lösung für ein Problem zu finden, kooperiere mit Kolleg/innen um neue Tools zu entwickeln und anzupassen</p> <p>BLOCK B (1,5 Stunden)</p> <p>Übungen entwerfen: Die definierten Kompetenzen üben Dauer: 90 min. Methoden: Partnerarbeit, Präsentation im Plenum Kompetenz: Reflexionsfähigkeit und Fähigkeit Position zu beziehen</p>	<p>BLOCK C (3 Stunden)</p> <p>Übungen – von mir ausgewählt Seinen Favorit für die eigene Praxis finden Dauer: 20 min. Methode: einen Rang erstellen Kompetenz: traditionelle Methoden, Konzepte, Modelle, Designs, Technologien oder Systeme an neue Anwendungsmöglichkeiten anpassen; Erfinde neue Zugänge für Verbesserungen</p> <p>Alleinstellungsmerkmal (USP - Unique selling point) Dauer: 40 min. Methoden: Positionierung Kompetenz: Reflexionsfähigkeit und Fähigkeit Position zu beziehen</p> <p>Jemanden mit dem Spirit treffen – Vorbereitung Dauer: 30 min. Methoden: Positionierung Kompetenz: Reflexionsfähigkeit und Fähigkeit Position zu beziehen</p> <p>Jemanden mit dem Spirit treffen – Interview Dauer: 90 min. Methoden: Positionierung Kompetenz: Reflexionsfähigkeit und Fähigkeit Position zu beziehen</p>	<p>BLOCK D (2 Stunden)</p> <p>Tools - Workshop Dauer: 90 min. Methoden: Gruppenfeedback, selbe Gruppen wie vorher Kompetenz: Ergebnisse erzielen</p> <p>Feedback: Dauer: 30 min. Methoden: Gruppenfeedback, selbe Gruppen wie zuvor Kompetenz: Ergebnisse erzielen</p>

EINHEIT 3 : Unternehmergeist überprüfen ZUSAMMENFASSENDE BESCHREIBUNG: Er/Sie ist fähig Überprüfungs- Tools zu benennen und zu verwenden um Kompetenzen, die mit Unternehmergeist zu tun haben, zu überprüfen Die Ergebnisse dieser Überprüfung zu verwenden um motivierende Lernwege für Lernende zu kreieren					
LERNERGEBNISSE	WISSEN	FERTIGKEITEN	KOMPETENZEN	EQR NIVEAU	ARBEITSPAKET
		<ul style="list-style-type: none"> - Bestimmt/Erkennt den Unterschied zwischen Überprüfung und Evaluation - Listet Überprüfungs- und Evaluations Tools in Bezug auf Unternehmergeist auf 	<ul style="list-style-type: none"> - Verwendet Überprüfungs- /Evaluations Tools 	<ul style="list-style-type: none"> - Wählt angemessene Überprüfungs- /Evaluations Tools für einen spezifischen Kontext aus - Verwendet die Ergebnisse von Evaluation/Überprüfung um motivierende Lernwege für Lernende zu kreieren - Definiert das Trainingsprogramm neu wenn es notwendig ist 	5

4 – Tipps zur Umsetzung des MIGObi Train-the-Trainer Curriculum

Anbietern der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Erwachsenenbildung, die bereit sind das MIGObi Unternehmergeist Curriculum umzusetzen, wird freigestellt, die pädagogischen Methoden und Evaluierungsmethoden zu verwenden, die am angebrachtesten erscheinen, um die Lernenden bei der Erreichung der Resultate/Ergebnisse zu fördern (E-Learning, Unterrichtsraum / Umgebung, am Arbeitsplatz oder Selbststudium).

Nichts desto trotz geben MIGObi Partner bei der Umsetzung des MIGObi Unternehmergeist Curriculum zu bedenken, dass ein „Lernen durch Erfahrung“ Zugang verwendet werden sollte, um es Trainer/innen und Tutor/innen zu ermöglichen, eine differenzierte pädagogische Beziehung, Dynamik und Wirksamkeit mit unterschiedlichen Gruppen und Individuen aufzubauen, um die Entwicklung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen sowie von angemessenen Haltungen/Einstellungen und Verhaltensweisen für das professionelle Auftreten, unter Berücksichtigung aktueller und zukünftiger Anforderungen des Arbeitsmarktes, zu fördern.

Das Training sollte die Trainer/innen zum Handeln bringen und sollte nicht nur aus einem Wissenstransfer bestehen, da dies auch der Weg ist, den sie mit den eigenen Lernenden gehen werden müssen.

Die Auswahl und Verwendung unterschiedlicher pädagogischer Methoden und Techniken in Übereinstimmung mit den Zielen, Zielgruppen und Trainings-Kontexten, beinhaltet, unter anderem, Seminare mit unterschiedlichen Methoden (so wie aktives Lernen, problembezogenes Lernen, kollegiales Lernen, Spielen, etc.) und Techniken (so wie Rollenspiele, Fallbeispiele, Brainstorming, etc.).

Um die Umsetzung des MIGObi Europäischer Train-the-Trainer Curriculum zu fördern, werden in der Folge einige mögliche Wege der Umsetzung, die in der Versuchsdurchführung in Lyon getestet wurden, präsentiert. Für weitere Informationen über die Aktivitäten beziehen sie sich bitte auf „Migobi– Train-the-Trainer Modul und Methodenpool“.

Tip 1:

Tag 1	Tag 2	Tag 3
<ul style="list-style-type: none"> • Eisbrecher: Erfinde Jobs • Erkunde Unternehmergeist: <ul style="list-style-type: none"> ○ Rolltreppen Video ○ 3 Leitfragen ○ Definition • Wie passt es mit meinen Lernenden zusammen? <ul style="list-style-type: none"> ○ Alltag Unternehmer/innen Gruppenarbeit • Kompetenzen identifizieren <ul style="list-style-type: none"> ○ Gruppendiskussion, Brainstorming ○ Kompetenz - Versteigerung ○ Kompetenz - Landkarte / Pyramide • Kompetenzentwicklung <ul style="list-style-type: none"> ○ Gruppenherausforderung Eier können fliegen ○ Check out / Feedback 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzen identifizieren und entwickeln (mit Evaluation die von den Lernenden geleitet wird) <ul style="list-style-type: none"> ○ Übungen • MIGObi Umsetzungsplan • Evaluations- / Überprüfungs- Techniken 	<ul style="list-style-type: none"> • Spaß und Spiele: sich eine unternehmerische Denkweise/Haltung aneignen, Nutzen und Transfer <ul style="list-style-type: none"> ○ Der Hase und der Bär

Tip 2:

Tag 1	Tag 2	Tag 3
<ul style="list-style-type: none"> • Check in • Perspektive Teil 1 • Einführung zu MIGObi • Hast du gewußt? • Werte, Leidenschaft, USP (Alleinstellungsmerkmal) 	<ul style="list-style-type: none"> • Eisbrecher • Rolltreppen-Video • Der Hase und der Bär • Jemanden mit dem Spirit treffen • Leinwand Modell 	<ul style="list-style-type: none"> • Postkarte • Perspektive Teil 2 • Wie man Trainingsaktivitäten evaluiert • Evaluation des Trainings

<ul style="list-style-type: none"> • Identifikation von Sozialkompetenzen • Kompetenzen - Versteigerung • Design/Entwurf Denken • Alltags-Unternehmer/in • Check out 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Pyramide • Check out 	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	--

Tip 3:

Tag 1	Tag 2	Tag 3
<ul style="list-style-type: none"> • Aufwärmen • Alleinstellungsmerkmal (USP) / Goldener Kreis • Brainstorming • Kompetenzen Versteigerung • Definitionen und Fragen • Hase und Rolltreppen-Video • Übungen entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> • Definiere und zeichne deinen Trainee • Übungen entwerfen um definierte Kompetenzen zu üben • Die Pyramide • Umgang mit Misserfolg: Erfolgsgeschichten 	<ul style="list-style-type: none"> • Lernergebnisse definieren • Überprüfung / Evaluation

Tip 4:

Tag 1	Tag 2	Tag 3
<ul style="list-style-type: none"> • MIGObi Präsentation • Ice breaker <ul style="list-style-type: none"> ○ Der Hase und der Bär • Brainstorming über Unternehmergeist <ul style="list-style-type: none"> ○ Kompetenzen identifizieren ○ Kompetenzen Versteigerung • Die Welt verändert sich <ul style="list-style-type: none"> ○ Traditionelle vs alternative 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufwärmen: wie fühlst du dich? • Die Vision einer unternehmerischen Denkweise/Mentalität <ul style="list-style-type: none"> ○ Zeichne deinen Trainee ○ Präsentation von Ergebnissen und Diskussion • Problemlösung / Risiko Gelegenheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Lernergebnisse definieren • Überprüfung / Evaluation

<p>Lernmethoden</p> <ul style="list-style-type: none">○ Überprüfung / Evaluation○ Video and Diskussion○ Alte und neue Jobs (vor 10 Jahren, in 10 Jahren erwartet)	<ul style="list-style-type: none">○ Rolltreppen-Video und Diskussion● Canvas Business Modell● Alleinstellungsmerkmal (USP)● Wie soll das Produkt hergestellt werden?<ul style="list-style-type: none">○ Finanzielle Situation○ Jemanden überzeugen	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--