

# Leitfaden

# mit Curriculum

Förderung der  
Erwachsenenbildner  
für unternehmerisches Lernen,  
Intelligenz und Entwicklung  
der Denkweise bei Senioren  
und Erwachsenen  
mit geringeren Möglichkeiten





**TITEL:**

Leitfaden mit Curriculum: Förderung der Erwachsenenbildner für unternehmerisches Lernen, Intelligenz und Entwicklung der Denkweise bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten

**PROJEKT:**

“Unternehmerische Bildung für Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten”, finanziert von der National Agentschap Erasmus+ Onderwijs & Training, der niederländischen Nationalagentur für das Erasmus+ -Programm.

**Projektpartner sind:**

- STICHTING MASTERPEACE, Niederlande
- Zentrum für nicht formale Bildung und lebenslanges Lernen (CNELL), Serbien
- Verein zur Verbesserung moderner Lebenskompetenzen “Realisierung”, Kroatien
  - Youth Power Germany e.V., Deutschland
  - UNG KRAFT / Youth Power Schweden
- Unternehmen für berufliche Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ITECCION, Serbien

**VERÖFFENTLICHUNG:**

Zentrum für nicht formale Bildung und lebenslanges Lernen (CNELL), Serbien

**EDITOR:**

Miloš Matorčević  
Danijela Matorčević

**AUTOREN:**

Berna Xhemajli  
Natalia Van Der Wee  
Danijela Matorčević  
Miloš Matorčević  
Armin Čerkez  
Nedim Mičijević  
Stanče Matović

**ÜBERSETZT AUS DEM ENGLISCHEN:**

Jasmina Venhari

**GRAFIKDESIGN:**

Milica Milović Kinoli



# Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung des Projekts.....	5
Einführung und Aufbau des Leitfadens mit Curriculum.....	7
Programm des Trainingskurses.....	8
Leitfaden zur Förderung der Erwachsenenbildner für unternehmerisches Lernen, Intelligenz und geistige Entwicklung bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten .....	9
Unternehmertum der neuen Ära und was es für Erwachsenenbildner bedeutet .....	10
Unternehmerisches Lernen im Unternehmertum der neuen Ära.....	10
Zielgruppe Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten.....	12
Erwachsenenbildungsprogramme zur Entwicklung unternehmerischer Denkweise – erfolgreiche Fallstudie des unternehmerischen Netzwerks.....	13
Empfehlungen für Erwachsenenbildner zur Durchführung der Erwachsenenbildungsprogramme zum Thema Entwicklung der unternehmerischen Denkweise bei der Zielgruppe Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten.....	14
ENTWICKELTE SITZUNGEN DES TRAININGSKURSES “FÖRDERUNG DER ERWACHSENENBILDNER FÜR UNTERNEHMERISCHES LERNEN, INTELLIGENZ UND ENTWICKLUNG DER DENKWEISE BEI SENIOREN UND ERWACHSENEN MIT GERINGEREN MÖGLICHKEITEN”.....	17
1. Einführung – Kennenlernen und Gruppenbildung.....	17
2. Austausch der Realitäten zur (Un)Beschäftigung- / Rentensituation von Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten und bestehenden Erwachsenenbildungsprogrammen zur Entwicklung ihrer unternehmerischen Denkweise .....	21
3. Unternehmerisches Lernen (Was? Warum? Modelle?) – ein Weg, die Erwachsenenbildung mit unserer Zielgruppe der Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten zu bereichern.....	24
4. Entwicklung unternehmerischer Intelligenz bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten .....	27
5. Acht Hauptbereiche unternehmerischer Denkweise .....	30
6. Methodik für Lehre/ Training zur unternehmerischen Denkweise: innovative Lehr- und Bildungsmethoden, einschließlich erfahrungs- und praxisorientierter Aktivitäten .....	34
7. Wer ist ein Unternehmer? (Definition von Kompetenzen SKA, die eine Person haben muss, um Unternehmer zu sein) .....	37
8. Modell des integrativen Unternehmertums im Rahmen der Doughnut-Ökonomie. Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise. ....	40
9. Das Führungsmodell des Flow Compass als Möglichkeit zur Entwicklung interpersonaler Fähigkeiten zur Unterstützung unternehmerischer Aktivitäten .....	44



10.	Entwicklung der Innovations- und Kreativitätskompetenzen innerhalb der unternehmerischen Denkweise und der Begünstigten (Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten).....	48
11.	Kreative Problemlösung und innovative Denkmethoden.....	51
12.	Entwicklung der Bildungspläne für die Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten.....	55
13.	Präsentationen und Beratungen.....	58
14.	Auswertung und Abschluss.....	60



# ZUSAMMENFASSUNG DES PROJEKTS

Projekttitel: „Unternehmerische Bildung für Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten“

Oft reichen sowohl die Gehälter der erwerbstätigen Bürger als auch die Renten der Rentner, soweit vorhanden, nicht vollständig für die hohen Lebenskosten im „älteren“ Alter aus, wenn ihre Jugendlichen den Haushalt verlassen haben, um eine eigene Karriere zu verfolgen und Leben in getrennten eigenen Haushalten. Immer mehr Senioren und Erwachsene (mit geringeren Möglichkeiten) freuen sich daher auf eine andere Möglichkeit, regelmäßig Geld in ihren Haushalt zu bringen, und stehen unternehmerischen Möglichkeiten positiv gegenüber, weil sie die Selbstständigkeit als wertvolle und geschätzte Option ansehen.

Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten profitieren von unseren Aktivitäten und ihre Bedürfnisse beeinflussen direkt unsere Bedürfnisse, die Bedürfnisse der Partnerorganisationen. Nach einer kurzen Umfrage unter den Begünstigten waren sich alle Partner einig, dass sie ihre NFE-Aktivitäten in der Erwachsenenbildung durch qualitativ hochwertiges unternehmerisches Lernen (EL) im Einklang mit den Unternehmertumskonzepten der neuen Ära verbessern müssen, um qualitativ hochwertige, attraktive und effektive Aktivitäten für persönliche und berufliche Entwicklung von Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten in ihren Gemeinden.

Die Motivation der Partner in diesem Projekt besteht darin, Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten mit einer Reihe von Fähigkeiten auszustatten, die erforderlich sind, um an der persönlichen Entwicklung in den Bereichen unternehmerische Intelligenz zu arbeiten und (Möglichkeiten zur Selbstständigkeit proaktiv in der heutigen Realität der Beschäftigungsunsicherheit und der Welt der Aussterben vieler bekannter Berufe jetzt und noch mehr in der Zukunft). Diese neue erforderliche Fähigkeit ist unternehmerische Intelligenz – eine Kompetenz, die trainiert und entwickelt werden kann, indem unterschiedliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen durch hochwertige nicht formale Erwachsenenbildung erworben werden.

Dieses Projekt baut auf unseren bisherigen Erfahrungen mit dem Aspekt der unternehmerischen Intelligenz, Denkweise und Kreativitätskompetenzen als neue Ebene der Erwachsenenbildung für Selbstständigkeit und Unternehmertum auf.

Projektziele:

- Förderung der Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten in der Entwicklung unternehmerischer Intelligenz und Denkweise (einschließlich intrapersonaler und interpersonaler sozial-emotionaler und Kreativitätskompetenzen) durch die Entwicklung inspirierender, innovativer und aktueller Handbücher und E-Learning-Kurse.
- Förderung unserer Erwachsenenbildner und Verbesserung des Wissensmanagements von Erwachsenenbildungseinrichtungen und -organisationen in Theorie und Praxis zum Aufbau von Kompetenzen von Erwachsenenbildnern in unternehmerischer Denkweise und Kreativität in der unternehmerischen Entwicklung von Bürgern durch Trainings, innovatives Handbuch mit Lehrplan und E-Learning für die Erwachsenenbildung.
- Austausch bewährter Verfahren und Weiterentwicklung hochwertiger strategischer Partnerschaften zwischen Partnern aus fünf europäischen Ländern mit unterschiedlichen Realitäten in Bezug auf die Selbstständigkeit und das Unternehmertum der Bürger.

Projektaktivitäten sind:

- A1 Projektmanagement
- M1 Erstes Treffen



- O1 Handbuch Unternehmerisches Lernen, Intelligenz und Entwicklung der Denkweise bei Erwachsenen
- M2 Zweites Treffen
- O2 Leitfaden mit Curriculum: Förderung der Erwachsenenbildner für unternehmerisches Lernen, Intelligenz und Entwicklung der Denkweise bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten
- M3 Drittes Treffen
- O3 E-Learning-Kurs für Erzieher: Unternehmerisches Lernen, Intelligenz und Entwicklung der Denkweise für Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten
- O4 E-Learning-Kurs für Begünstigte: InTRApersonaler Aspekt der Entwicklung der unternehmerischen Denkweise
- O5 E-Learning-Kurs für Begünstigte: Führung, Teamarbeit und andere interpersonale Fähigkeiten im Rahmen der Entwicklung der unternehmerischen Denkweise
- C1 LTTA Training von Trainern
- E1, E2, E3, E4, E5 – Offene Konferenzen in RS, HR, SE, DE, NL
- M4 – Bewertungstreffen

Am Ende dieses Projekts stehen den Projektpartnern sowie anderen Organisationen und Interessenvertretern wirksamere Instrumente und kompetentere Mitarbeiter zur Verfügung, um Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten an der unternehmerischen Bildung zu beteiligen.

Projektpartner sind:

- STICHTING MASTERPEACE, Niederlande
- Zentrum für nicht formale Bildung und lebenslanges Lernen (CNELL), Serbien
- Verein zur Verbesserung moderner Lebenskompetenzen "Realisierung", Kroatien
- Youth Power Germany e.V., Deutschland
- UNG KRAFT / Youth Power Schweden
- Unternehmen für berufliche Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ITECCION, Serbien



# Einführung und Aufbau des Leitfadens mit Curriculum

Dieser Leitfaden mit Curriculum ist eine innovative Ressource, um Erwachsenenbildner (aktuelle und zukünftige) auszubilden, zu unterstützen und zu betreuen, um (online und offline) die Organisationskultur, Mentoring und Bildung für Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten in unseren Gemeinden zum Thema unternehmerisches Lernen, Intelligenz und Entwicklung der Denkweise im Einklang mit dem Unternehmertum der neuen Ära weiterzuentwickeln. Es besteht aus zwei Teilen, wobei der erste Teil Schlüsselkonzepte und Empfehlungen zu verwandten Themen im Bereich des Unternehmertums für Erwachsenenbildner behandelt, während der zweite Teil aus der ausführlichen Entwicklung von Sitzungen eines 8-tägigen Trainingskurses besteht. Der Hauptinnovationsaspekt dieses Leitfadens mit Curriculum liegt in den Themen, die im Bereich des Unternehmertums behandelt werden, weil es sich auf das Unternehmertum der neuen Ära und die intrapersonalen Aspekte der unternehmerischen Denkweise konzentriert. Bisher konzentrierten sich die Standardbildungsprogramme in diesem Bereich mehr auf die Gestaltung der Geschäftspläne. Unser Ratgeber mit Lehrplan ist speziell auf die Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten in der Neuzeit ausgerichtet. Weil das Curriculum für Lehrkräfte im Bereich Unternehmertum konzipiert ist, besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, einen bedeutenden Einfluss in einer breiteren Gemeinschaft zu erzielen. Das Programm wurde speziell entwickelt, um Erwachsenenbildner zu befähigen, die eng mit Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten zusammenarbeiten, die daran interessiert sind, ihre Karriere in der unternehmerischen Welt zu entwickeln, aber nicht über den erforderlichen Zugang zu Informationen und aktualisierten Methoden und Prozessen verfügen, die heutzutage anwendbar sind, um den Erfolg zu erreichen.

Die Hauptziele dieses Leitfadens mit Curriculum sind:

- Verständnis des Konzepts und der Bedeutung des Unternehmertums der neuen Ära in der Bildung
- Präsentation erfolgreicher Fallstudien zur Entwicklung unternehmerischer Denkweise in Bildungsprogrammen
- Um mehr über die Realitäten des Landes in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit von Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten und bestehende Programme zu diesem Thema zu erfahren
- Verständnis des Konzepts des unternehmerischen Lernens und seiner Praxis bei der Arbeit mit Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten
- Verständnis des Konzepts der unternehmerischen Intelligenz sowie die Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise
- Kennenlernen der Hauptbereiche, die die Entwicklung der unternehmerischen Denkweise unterstützen
- Definieren der Schlüsselkompetenzen, die ein Unternehmer haben sollte, indem er sich auf Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen konzentriert
- Einführung der Wichtigkeit der Kreativität und Innovation in die Entwicklung der unternehmerischen Denkweise
- Entwicklung zukünftiger Programme und Workshops für die lokale Gemeinschaft und Zielgruppen von Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten
- Schaffen des Raums für die Präsentation entwickelter Workshops und Beratung für weitere Verbesserungen/ Empfehlungen für Erwachsenenbildner

Das vorgestellte Curriculum des Trainingskurses basiert auf Prinzipien und Ansätzen der nicht formalen Bildung und besteht somit aus praktischen Aktivitäten, die in Bildungsprogrammen leicht durchgeführt werden können. Das Leitfaden mit Curriculum ist ein nützliches Werkzeug als Qualitätsverbesserung des Wissensmanagements in Bildungsorganisationen dienen, weil es eine einfache und qualitativ hochwertige



Durchführung des beschriebenen Wissens und der beschriebenen Praktiken sowie für die zukünftige Bildung und Förderung interessierter Erwachsenenbildner ermöglicht.

## Programm des Trainingskurses

<b>Tag 1</b>	
Nachmittag	Ankunft der Teilnehmer
Abend	Willkommensabend
<b>Tag 2</b>	
Vormittag	Einführung – Kennenlernen und Gruppenbildungsaktivitäten
Nachmittag	Austausch von Realitäten zur (Un)Beschäftigungs- / Rentensituation von Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten und Erwachsenenbildungsprogrammen, die für ihre unternehmerische Denkweise entwickelt wurden
Nachmittag	Reflexion und Auswertung des Tages
Abend	Interkultureller Abend
<b>Tag 3</b>	
Vormittag	Unternehmerisches Lernen (Was? Warum? Modelle?) – ein Weg, die Erwachsenenbildung mit unserer Zielgruppe der Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten zu bereichern
Nachmittag	Entwicklung unternehmerischer Intelligenz bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten
Nachmittag	Reflexion und Auswertung des Tages
<b>Tag 4</b>	
Vormittag	Acht Hauptbereiche unternehmerischer Denkweise
Nachmittag	Methodik für Lehre/ Training für die unternehmerische Denkweise: innovative Lehr- und Trainingsmethoden, einschließlich erfahrungs- und praxisorientierten Aktivitäten
Nachmittag	Reflexion und Auswertung des Tages
<b>Tag 5</b>	
Vormittag	Wer ist ein Unternehmer? (Definition von Kompetenzen SKA, die eine Person haben muss, um ein Unternehmer zu sein)
Nachmittag	FREIER NACHMITTAG
<b>Tag 6</b>	
Vormittag	Das Unternehmertumsmodell im Rahmen der Doughnut-Ökonomie. Entwicklung der unternehmerischen Denkweise.
Nachmittag	Das Führungsmodell des Flow Compass als Möglichkeit zur Entwicklung interpersonaler Fähigkeiten zur Unterstützung unternehmerischer Aktivitäten
Nachmittag	Reflexion und Auswertung des Tages
<b>Tag 7</b>	
Vormittag	Entwicklung der Innovations- und Kreativitätskompetenzen innerhalb der unternehmerischen Denkweise und der Begünstigten (Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten)
Nachmittag	Kreative Problemlösung und innovative Denkmethoden
Nachmittag	Reflexion und Auswertung des Tages
<b>Tag 8</b>	
Vormittag	Entwicklung der Bildungspläne für die Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten
Nachmittag	Entwicklung der Bildungspläne für die Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten
Nachmittag	Reflexion und Auswertung des Tages
<b>Tag 9</b>	
Vormittag	Präsentationen und Beratungen
Nachmittag	Auswertung und Abschluss
Abend	"See you again"-Party
<b>Tag 10</b>	
Vormittag	Abreise der Teilnehmer



# Leitfaden zur Förderung der Erwachsenenbildner für unternehmerisches Lernen, Intelligenz und geistige Entwicklung bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten

Dieser Teil legt den Schwerpunkt auf Schlüsselkonzepte und Empfehlungen in Bezug auf Kompetenzen und Prinzipien der nicht formalen Erwachsenenbildung von Erwachsenenbildnern bei der Arbeit mit Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten. Die ausgewählten Themen/ Elemente spielen eine Schlüsselrolle und Bedeutung bei der Entwicklung der Bildungsprogramme für diese Begünstigten und sind von großer Relevanz für die entwickelten Sitzungen im Curriculum, das im zweiten Teil dieses Papiers vorgestellt wird.



# Unternehmertum der neuen Ära und was es für Erwachsenenbildner bedeutet

Mit der Finanzkrise Anfang der 2000er Jahre hat die Unternehmerwelt viele Veränderungen erfahren. Der Begriff des Unternehmertums wird nicht mehr als Möglichkeit betrachtet, ein Unternehmen zu gründen und ein Produkt auf den Markt zu bringen. Das sogenannte „Unternehmertum der neuen Ära“ hat den sozial vernetzten und integrativen Ansatz des Unternehmertums in den Fokus gerückt. David Rae, als einer der aktivsten Experten auf diesem Gebiet, betont, dass das Unternehmertum der neuen Ära nachhaltiger ausgerichtet ist als das Unternehmertum der alten Ära, das sich auf individuellen Gewinn und Erfolg konzentrierte. Man kann mit Sicherheit sagen, dass sich das Wesen des Unternehmertums und seine Rolle in Wirtschaft und Gesellschaft im letzten Jahrzehnt stark verändert hat. Die anhaltende Verbreitung von COVID-19 hat sich auch auf diesen Bereich ausgewirkt, weil sich die Möglichkeiten, die Wirtschaft angesichts der Herausforderungen dieser Pandemie zu überleben, schnell ändern. Laut Mustafa (2020) befinden sich viele Unternehmer angesichts des Unternehmertums der neuen Ära und der Veränderungen des sozialen Umfelds und der Weltwirtschaft in Panik.<sup>1</sup> Regierungen auf der ganzen Welt legen neue Regeln und Normen fest, um zu versuchen, die Wirtschaft wiederherzustellen, und hier kämpfen viele Senioren und Erwachsene und argumentieren, dass Unternehmertum nur für diejenigen ein Glücksspiel geworden ist, die Zugang zu der Art der Bildung, Finanzierungssystem und Netzwerke (WEF, 2020) haben.<sup>2</sup> Anpassungsfähigkeit ist aber einer der Schlüsselkonzepte, die tief im Unternehmertum verwurzelt sind. Auch wenn die Welt nach der Pandemie neue Herausforderungen mit sich bringen wird, besteht der erste Schritt darin, sich als einer der frühen Adoptier der Technologie zu gestatten und diese erfolgreich in die Prozesse zu integrieren, damit Unternehmen der Entwicklung immer einen Schritt voraus sind (Mustafa, 2020).<sup>3</sup>

Mit den Veränderungen der Funktionalität im Unternehmertum sind die Veränderungen in der Bildung von gleicher Bedeutung. Aus diesem Grund haben die Experten auf diesem Gebiet verschiedene Forschungen und Theorien entwickelt, die die neuen Veränderungen adaptieren. Gleichzeitig sind die Erzieher sehr oft gefordert, die Veränderungen zu verfolgen und über das Thema auf dem Laufenden zu bleiben, um ihren Zielgruppen die richtigen und aktuellen Informationen zu geben und zu lernen.

## Unternehmerisches Lernen im Unternehmertum der neuen Ära

Um besser zu verstehen, wie das unternehmerische Lernen Unternehmern helfen kann, die Veränderungen besser zu verstehen und anzunehmen, stellte David Rae im Jahr 2009 ein Modell mit unternehmerischem Lernen vor, das auf Narrativen und sozialem Konstruktivismus basiert.

---

<sup>1</sup> Mustafa, B. M. (2020). Unternehmertum der neuen Ära. Forbes.

<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2020/09/23/the-new-era-entrepreneur/?sh=2ad0964054f1>

<sup>2</sup> Weltökonomieforum. (2020). Entdecken der tatsächlichen Auswirkungen von COVID-19 auf das Unternehmertum. <https://www.weforum.org/agenda/2020/06/how-covid-19-will-change-entrepreneurial-business/>

<sup>3</sup> Mustafa, B. M. (2020). Unternehmertum der neuen Ära. Forbes.

<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2020/09/23/the-new-era-entrepreneur/?sh=2ad0964054f1>

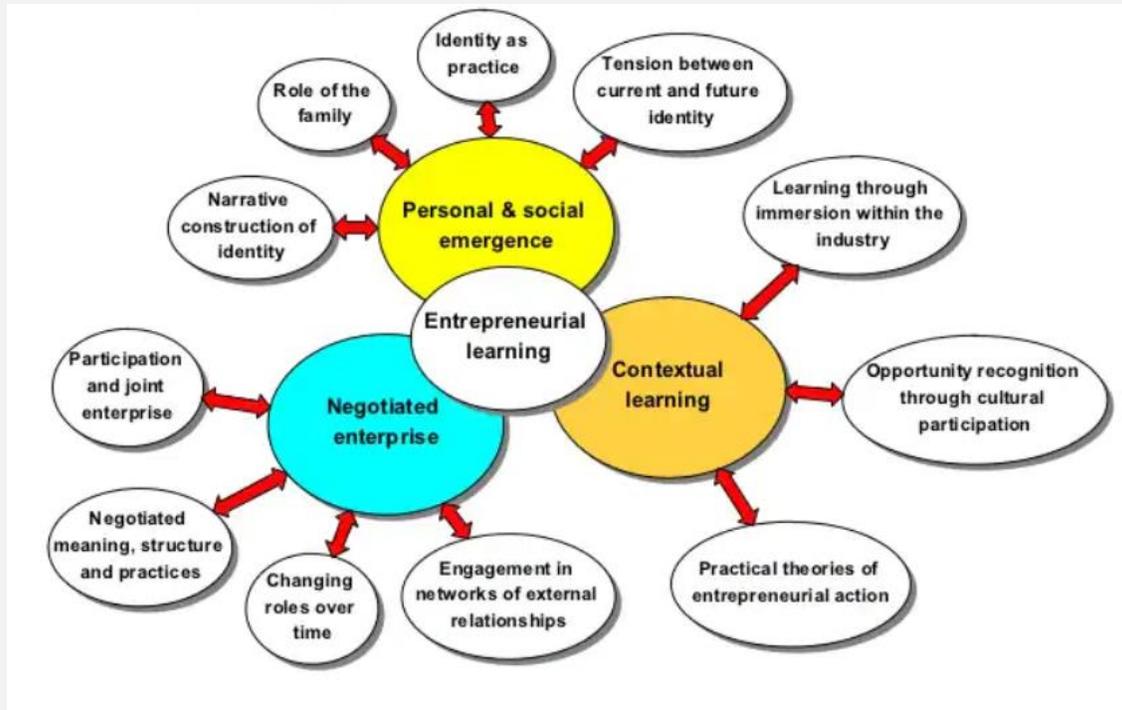


Abbildung 1: Modell mit dem unternehmerischen Lernen. (Rae, 2009), Quelle: Zeitschrift: The Braybrooke Press Ltd. Journal of General Management – David Rae (2014), S. 83-84

In dieser Tabelle betont Rae die Wichtigkeit des persönlichen und sozialen Aufstiegs, des verhandelten Unternehmertums und des konzeptionellen Lernens, wenn es darum geht, Volkswirtschaften und Gesellschaften zu regenerieren, Vertrauen aufzubauen und neue Möglichkeiten zu finden.

**Persönliche und soziale Emergenz** – dieses Lernergebnis ermutigt Unternehmer, Fähigkeiten wie Selbstbewusstsein zu entwickeln, ihre Werte zu verstehen, Spannungen zwischen Gegenwart und Zukunft und der Rolle anderer zu erkennen.

**Verhandeltes Unternehmen** – Durch dieses Lernergebnis können Unternehmer die Bedeutung des Engagements in Netzwerken externer Beziehungen, unterschiedlicher Strukturen und Praktiken in Bezug auf Verhandlungen und den Rollenwechsel besser verstehen.

**Konzeptuelles Lernen** – Diese Lernmöglichkeit bietet eine Methodik, wie man verschiedene Möglichkeiten erforscht, arbeitet und darauf reagiert.

Neben diesem Modell gibt es verschiedene Online- und Offline-Modelle, die entwickelt wurden, um diesen Veränderungen des Unternehmertums der neuen Ära gerecht zu werden.



## Zielgruppe Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten

Diese Gruppe besteht aus Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten, die immer mehr von den jüngsten Aktualisierungen zu unternehmerischen Veränderungen betroffen sind. Das vorhandene Wissen über den Einstieg in die unternehmerische Welt, das in der Vergangenheit in Schulen und verschiedenen Bildungsprogrammen vermittelt wurde, entspricht nicht den neuen Veränderungen auf dem heutigen Markt, einschließlich der Veränderungen, die von der globalen Pandemie betroffen sind. heutzutage besteht mehr denn je Bedarf an einer Bildung zum Unternehmertum durch verschiedene Trainingskurse. Solche Kurse sind dringend nötig, um Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten eine Möglichkeit zu geben und sie zu ermutigen, neue Fähigkeiten zu entwickeln.

Die Teilnahme an Trainings und anderen Bildungsprojekten ist eine erfüllende Erfahrung, bei der die Teilnehmer von der persönlichen Entwicklung profitieren und verschiedene neue Fähigkeiten erwerben. Dies ist einer der Gründe, warum es mehr Projekte geben sollte, die sich auf die Bedürfnisse von Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten konzentrieren, weil Menschen dieser Zielgruppe nicht diese Art von Bildungen absolvieren, die als eine der besten Möglichkeiten betrachtet werden, um am Ball zu bleiben im Einklang mit den neuesten Trends im Unternehmertum.



# Erwachsenenbildungsprogramme zur Entwicklung unternehmerischer Denkweise – erfolgreiche Fallstudie des unternehmerischen Netzwerks

Network for Teaching Entrepreneurship (NFTE) ist eine globale gemeinnützige Bildungsorganisation, die vor mehr als 30 Jahren gegründet wurde und sich zum Ziel gesetzt hat, jungen Menschen aus einkommensschwachen Gemeinschaften die Kraft des Unternehmertums näher zu bringen. Sie sind in mehreren Staaten der USA und in 14 weiteren Ländern auf der ganzen Welt vertreten.

Die Gemeinschaft, die NFTE repräsentiert, ist sehr vielfältig, Menschen aus der lokalen Gemeinschaft, Lehrer, Wirtschaftsführer, Lehrplandesigner, Unternehmer, Programmmanager usw. Auch Unterstützer der NFTE finden sich auf verschiedenen Ebenen, angefangen von den einzelnen Ebenen bis hin zu globalen Stiftungen und Konzernen.

In all diesen Jahren der Arbeit hat NFTE mehr als Tausende von Lehrern ausgebildet und mehr als eine Million Menschen aus verschiedenen Altersgruppen auf der ganzen Welt ausgebildet. Die Programme werden von Lehrern unterrichtet, die Teil der Kooperation sind und sehr gut ausgebildet sind.

Um ihren Lernenden ein einzigartiges und effektiveres Lernen zu ermöglichen, arbeitet NFTE mit Partnern aus dem öffentlichen und privaten Sektor zusammen und hat es im Laufe der Jahre geschafft, erfahrungsbasiertes, projektbasiertes Lernen zu bieten und Menschen zu motivieren, an ihren Programmen teilzunehmen. Abgesehen von der Tatsache, dass NFTE-Lernende von einer hochqualifizierten Kooperation unterstützt werden, gibt es auch engagierte Trainer, die den Lernenden helfen, motiviert zu bleiben und ihnen bei einer Reihe von jährlichen Geschäftsplan und Wettbewerben zu helfen, Stipendien und Startkapital zu bekommen.

Es ist gut zu sagen, dass NFTE-Programme online oder persönlich in verschiedenen Institutionen wie Schulen, Kirchen, Gemeindezentren, Bibliotheken und anderen institutionellen Einrichtungen zu finden sind.

In Bezug auf die von NFTE angebotenen Programme gibt es eine breite Palette der Programme, die sowohl für das Online- als auch für das persönliche Lernen flexibel und ansprechend gestaltet sind. Außerdem sind alle Programme sehr integrativ, sie bieten Programme für Mittel- und Oberstufenschüler in Klassenzimmern oder Lagerumgebungen an, und sie haben auch einen preisgekrönten Lehrplan in einem Online-Programm für erwachsene Lernende angepasst.

Um die Bedeutung des Erlernens von Grundlagen des Unternehmertums zu kennen, entdecken und pflegen Sie die neuen Fähigkeiten NFTE. Diese Programme sollen Erwachsenen, die gerade ihre Karriere im Bereich Unternehmertum angefangen haben, dabei helfen, Fähigkeiten zu entwickeln, die für ihre Karriere erforderlich sind, und ältere Erwachsene, die möglicherweise ihre Karriere neu starten oder die Veränderungen des neuen besser verstehen und annehmen möchten.

Für weitere Informationen zu NFTE: <https://www.nfte.com/>



# Empfehlungen für Erwachsenenbildner zur Durchführung der Erwachsenenbildungsprogramme zum Thema Entwicklung der unternehmerischen Denkweise bei der Zielgruppe Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten

Der Trainingskurs “Förderung der Erwachsenenbildner für unternehmerisches Lernen, Intelligenz und Entwicklung der Denkweise bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten” wurde mit dem Ziel entwickelt, die Wirkung des Projekts auf die Partner und Mitglieder anderer Organisationen und Erzieher auszudehnen, die aktiv in der Arbeit mit Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten. Darüber hinaus zielt es darauf ab, die Wirkung zu erweitern und Werkzeuge für alle Erzieher bereitzustellen, die sich in ihrer Arbeit auf das Thema Unternehmertum konzentrieren, indem Techniken zur Nutzung unternehmerischen Lernens als innovative Quelle in dieser Hinsicht bereitgestellt werden. Daher ist die Unterstützung bei der Weiterentwicklung der Kapazitäten von Organisationen und Jugendarbeitern in ihren Programmen der Leitgedanke dieses Curriculums.

Dieses Curriculum ist eine besondere hilfreiche Ressource für alle Erzieher und Organisationen, die daran interessiert sind, mit Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten zu arbeiten, indem sie unternehmerisches Lernen und die Entwicklung der Denkweise in ihre Programme integrieren. Die entwickelten Sitzungen können leicht an die Gegebenheiten und Bedürfnisse verschiedener Länder angepasst werden und dienen als Inspiration für die Organisation ähnlicher Aktivitäten.

Die qualitative Anpassung und Durchführung eines auf diesem Curriculum basierenden Trainingskurses, einschließlich des erfolgreichen Erreichens der Ziele und Zielsetzungen, die für jede Sitzung und Übung festgelegt wurden, kann durch Befolgen einiger der unten aufgeführten Schlüsselempfehlungen sichergestellt werden. Diese Empfehlungen sind in beiden Phasen hilfreich – bei der Vorbereitung vor der Ankunft der Teilnehmer zum Trainingskurs und während des Programms.

## **Stufe 1: Vor dem Trainingskurs**

- Über das Infopaket, E-Mail/ Telefonkommunikation sollten alle Teilnehmer ausführlich Informationen über ihre Teilnahme bekommen, einschließlich hier, Sicherheits- und Hygienemaßnahmen.
- Bewerbungsformulare sollten Fragen zu ihrer Motivation im Programm enthalten und darauf aufbauend die Auswahl der Teilnehmer treffen.
- Vorbereitende Treffen mit den Teilnehmern sollten von den Koordinatoren des Projekts und den Partnerorganisationen, die für die Vorbereitung/ Entsendung der Teilnehmer auf den Trainingskurs verantwortlich sind, organisiert werden, um die Teilnehmer vorzubereiten und mehr über das Thema und die Erwartungen, die kulturellen Werte des Landes, die wichtigsten Informationen zur Methodik der nicht formalen Bildung (für diejenigen, die zum ersten Mal an einem solchen Programm teilnehmen). Auch, um sie bei der Organisation der Reise und den erforderlichen Vorbereitungen vor der Ankunft zu unterstützen.



- Es ist sehr wichtig, die Teilnehmer im Voraus über einige Aktivitäten zu informieren, die ein gewisses Maß an Wissen über den lokalen Kontext erfordern. Die Teilnehmer sollten sich im Voraus über die Situation von Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten in ihrem Land sowie über die bestehenden Programme zum unternehmerischen Lernen und die Herausforderungen, mit denen Zielgruppen und Erzieher in diesem Bereich konfrontiert sind, recherchieren. Auf diese Weise könnte es leichter sein, sich an das Thema anzupassen und lokale Bildungspläne basierend auf den Bedürfnissen zu entwickeln, die sie aus ihrer Forschung entdecken.
- Die Teilnehmer sollten von den Partnerorganisationen über die Bedeutung der Akzeptanz und Toleranz bei der Arbeit in interkulturellen Gruppen informiert und vorbereitet werden.
- Entsendeorganisationen sollten ihren Teilnehmern relevante Materialien über die Arbeit und Aktivitäten der Organisation zur Verfügung stellen, z.B. Broschüren, Webseiten-Links, Visitenkarten oder andere relevante Veröffentlichungen zum Thema usw. Um ihnen die Chance zu geben, sich zu vernetzen oder potenzielle Partnerschaften zu initiieren
- Die Teilnehmer sollten im Voraus darüber informiert werden, dass es einen interkulturellen Abend geben wird, bei dem jede Gruppe lokale Speisen und Getränke mitbringt oder interessante Fakten und kulturelle Werte aus ihrem eigenen Land präsentiert.

### ***Stufe 2: Während des Trainingskurses***

- Alle in diesem Curriculum vorgestellten Sitzungen werden von kompetenten Trainern und Erziehern entwickelt und richten sich an alle Erzieher, die sich für das Thema unternehmerisches Lernen und seine Nutzung zur Einbeziehung von Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten in der Gemeinschaft interessieren. Bei der Organisation eines auf diesem Curriculum basierenden Trainingskurses müssen die Erzieher aber zunächst den Wissensstand in der Gruppe annehmen und die Sitzungen an ihre Bedürfnisse und Fähigkeiten anpassen.
- Am ersten Tag des Programms müssen die Teilnehmer Lernziele und Erwartungen an das Training festlegen und am letzten Tag reflektieren. Als zentrales Element zu den Lernzielen eines jeden Arbeitstages sollte darüber hinaus an jedem Trainingstag eine Auswertung und Reflexion stattfinden. Innerhalb des Programms sollte den Teilnehmern Raum zur Reflexion und Bewertung des Arbeitstages einschließlich des Programms, der Energie in der Gruppe, der Leistung der Trainer und ihres Beitrags- und Lernniveaus gegeben werden.
- Um auf die Bedürfnisse der Gruppe einzugehen und die Sitzungen und Methodik leicht an die Bedürfnisse der Teilnehmer anpassen zu können und Lernziele erfolgreich umzusetzen und zu erreichen, sollten Evaluation und tägliche Reflexionen stark gefördert.
- Flexibilität ist ein weiterer wichtiger Faktor, den Trainer beachten sollten. Einige der Sitzungen können während der Durchführungsphase länger dauern als ursprünglich geplant. In diesen Fällen ist es wichtig, flexible zu sein, besonders wenn die Teilnehmer die Aktivität zu genießen scheinen und mehr über ein bestimmtes Thema erfahren.
- Den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, ihren Beitrag zu den Sitzungen zu leisten, ist eine weitere Sache, die Trainer berücksichtigen sollten. Sie können die Teilnehmer im Infopaket oder am ersten Tag des Programms auf eine solche Gelegenheit hinweisen, um ihnen Zeit zu geben, etwas zu planen.

### ***Stufe 3: Nach dem Trainingskurs***

- Der Evaluationsprozess ist ein sehr wichtiger Prozess, der nach dem Training stattfinden sollte. Wenn die Teilnehmer im Anschluss an den Kurs lokale Workshops organisieren müssen, dann ist das Evaluationsformular diesen Prozess aufzunehmen und mit den langfristigen Auswirkungen



des Gesamtkurses in Verbindung zu bringen, ist für sie besonders hilfreich, um zu reflektieren und für die Trainer zu ihrer Arbeit in den künftigen Programmen verbessern. Außerdem sollten in den Bewertungsformularen Fragen zu den Vorschlägen und Verbesserungen für die zukünftige Arbeit enthalten sein.

- Nach der Abreise ist es sehr wichtig, den Kontakt zu den Teilnehmern aufrechtzuerhalten, um die Bildungspläne entwickeln zu können und bei Bedarf Unterstützung/ Hilfe bei der Organisation einer solchen Aktivität zu geben. Außerdem können die Teilnehmer nach Durchführung der Aktivität aufgefordert werden, ein Formular für Feedback und Berichterstattung über die Folgeaktivitäten einzureihen.



# ENTWICKELTE SITZUNGEN DES TRAININGSKURSES “FÖRDERUNG DER ERWACHSENENBILDNER FÜR UNTERNEHMERISCHES LERNEN, INTELLIGENZ UND ENTWICKLUNG DER DENKWEISE BEI SENIOREN UND ERWACHSENEN MIT GERINGEREN MÖGLICHKEITEN”

## 1. Einführung – Kennenlernen und Gruppenbildung

**Sitzungstitel:** Einführung – Kennenlernen und Gruppenbildung

**Dauer:** 180 Minuten

**Hintergrund:**

Die erste Sitzung jedes Trainingskurses ist in der Regel für die offizielle Vorstellung der Teilnehmer und des Organisationsteams vorgesehen. Es bietet auch Raum für den Austausch der Informationen über das Projekt und seine Aktivitäten, den Trainingskurs und die entwickelte Agenda sowie einige praktische Informationen über den Veranstaltungsort, das Land usw. Darüber hinaus ist die Entwicklung der Einführungsveranstaltungen wichtig, um die Voraussetzungen für ein gegenseitiges Kennenlernen der Teilnehmer zu schaffen, an Gruppenbildungsaktivitäten teilzunehmen, die zu einer besseren Atmosphäre in der Gruppe beitragen und gleichzeitig ein Arbeitsumfeld für zukünftige Sitzungen und Tage. Die in dieser Sitzung organisierten Aktivitäten sind so gedacht, dass alle oben genannten erforderlichen Informationen ausgetauscht werden und den Teilnehmern ein Raum gegeben wird, ihre Bedenken Erwartungen sowie ihre Erfahrungen und ihr Wissen zu diesem Thema mitzuteilen.

**Ziel der Sitzung:** Teilnehmer mit den wichtigsten Informationen zum Programm bekannt zu machen und Raum für Gruppenbildung und gemeinsame Lernziele zu schaffen.

**Ziele:**

- Den Teilnehmern das Projekt und die Aktivitäten sowie die offizielle Agenda des Programms vorstellen;
- Erwartungen und Beiträge der Teilnehmer zu erforschen;
- Raum für Gruppenbildungsaktivitäten und gegenseitiges Kennenlernen schaffen.

**Kompetenzen:**

- Kommunikation;
- Persönliche, sozial und Lernkompetenz;
- Kulturbewusstsein und Ausdruckskompetenz;
- Mehrsprachigkeit;



- Schreibkompetenz.

#### **Methodik und Methoden:**

- Input (Präsentation);
- Plenarrunde;
- Arbeit in Paaren und individuell;
- Arbeit in Kleingruppen;
- Brainstorming;
- Kreative Aktivitäten.

#### **Sitzungsablauf:**

##### **I. Einführung in das Projekt und die Aktivitäten (15 Minuten)**

Der Koordinator der Projekte nutzt die ersten Minuten dieser Sitzung, um eine kurze Einführung in die Arbeit der Organisation zu geben und den Arbeitsteam für das Projekt vorzustellen. Darüber hinaus hält er eine Präsentation über das Projekt und die geplanten Aktivitäten sowie ausführliche Informationen zur Bildung. Der Koordinator und die Trainer informieren die Teilnehmer auch über die logistischen Aufgaben, Rollen und Aufgaben jedes Teammitglieds, damit die Teilnehmer die richtige Person für verschiedene Probleme und andere relevante Informationen in Bezug auf ihre Teilnahme ansprechen können.

##### **II. Namensrunde (10 Minuten)**

Nach der offiziellen Vorstellung nennt der Koordinator noch einmal die Namen der Trainer und lädt sie ein, sich offiziell vorzustellen. Anschließend sind alle Teilnehmer eingeladen, im Kreis auch ihre Namen und etwas zu ihrem beruflichen Engagement oder Hobby mitzuteilen.

##### **III. Speed-Dating (30 Minuten)**

Der Trainer lädt die Teilnehmer ein, sich in zwei Gruppen mit gleicher Personenzahl aufzuteilen. Beide Gruppen bilden einen Kreis, während der innere Kreis der anderen Gruppe zugewandt ist, die der äußere Kreis ist. Die Idee ist, dass jede Person vor jemandem aus dem anderen Kreis steht, und die Aktivität wird als „Speed-Dating“-Konzept angesehen, bei dem man nur 3-4 Minuten Zeit hat, um jemanden kennenzulernen, aber in diesem Fall nach den Themen/ Fragen vom Trainer eingestellt. Der Trainer gibt der Gruppe die Aktivitätsanweisungen und beginnt mit der ersten Frage/ dem ersten Thema. Wenn die Zeit abgelaufen ist, kommt das nächste Thema und der Trainer fordert die Teilnehmer (innerer und äußerer Kreis) auf, 1-2 Plätze nach links oder rechts zu verschieben, damit sie neue Leute zum Reden treffen. Der Prozess wird so lange fortgesetzt, bis alle Fragen/ Themen vom Trainer bearbeitet wurden. Die ungefähre Zeit für die Durchführung der Aktivität beträgt 30 Minuten und die möglichen Themen/ Fragen können die folgenden sein:

- Der perfekte Tag sieht für mich so aus...
- Lieblingsessen/ -getränk
- Lieblingsfilm/ -serie
- Lieblingsort für eine entspannende/ spaßige Zeit
- Wie sieht Ihre Zukunft aus?
- Das beste Geschenk, das ich von jemandem bekommen/ gemacht habe
- Wer ist Ihr bester Freund?
- Arbeiten Sie gern mit/ für Menschen unterschiedlicher Herkunft?
- Wie reisen Sie am liebsten?



- Was kann für Sie als perfekter Arbeitsplatz angesehen werden?
- Meine Lern-/ Studienmethode
- Was ist Ihre beste/ schlechteste Angewohnheit?

#### **IV. Präsentation der Agenda und des Programms (10 Minuten)**

Die nächsten zehn Minuten sind der Präsentation der Agenda gewidmet, die aus einer ausführlichen Erläuterung des Programms und der Sitzungen jedes Arbeitstages besteht. Der Trainer tut dies, indem er einige Zeichnungen und visuelles Material hinzufügt, während die Teilnehmer während eines Arbeitstages um zusätzliche Informationen bitten oder Vorschläge für einen „freien Raum“ machen können, falls sie etwas zum Thema mit anderen teilen möchten.

#### **V. Was brachte mich hierher? (60 Minuten)**

Mit der Präsentation der Agenda haben die Teilnehmer die Gelegenheit, während des Trainings eine Selbstreflexion zu den Beiträgen und Ängsten anzustellen. Um diese Aktivität kreativer zu machen, teilt der Trainer die Teilnehmer in vier Gruppen ein und bittet sie, eine kreative Zeichnung über die Reise jedes Mitglieds zum Training anzufertigen. Sie müssen einen Tafelschreibblock benutzen und die gemeinsame Zeichnung ihrer Reisen kann ab einem bestimmten Abschnitt ihres Lebens anfangen (vor der Grundschule, der Universität oder was auch immer die erste Lebensphase ist, die zu ihrem Engagement in der nicht formalen Bildung und in diesen Themen beigetragen hat). Der Trainer ermutigt sie, während der Arbeit an der Zeichnung auch kurze Diskussionen über das Teilen der Geschichte zu führen, damit sie beim Schreiben auf dem Tafelschreibblock kreativer sein können. Im letzten Datum (der Trainingsperiode) werden sie gebeten, hinzuzufügen, was sie wegen ihrer Lebenserfahrungen im Training beitragen können und welche Ängste sich auf die Teilnahme und Energie in der Gruppe in den kommenden Tagen auswirken können. Die Liste der Ängste und Beiträge sollte auch für jede Kleingruppe einheitlich sein. Sie verwenden 20-30 Minuten, um diese Aufgabe durchzuführen, und nachdem sie fertig sind, lädt der Trainer jede Gruppe ein, ihre Zeichnung und eine Liste der Ängste und Beiträge vorzustellen. Nach jeder Präsentation bleibt ein paar Minuten Zeit für Fragen und Kommentare des Trainers und anderer Teilnehmer. Anschließend sammelt der Trainer alle Zeichnungen ein und legt das Tafelschreibblock gut sichtbar im Arbeitsraum aus, damit die Teilnehmer die Beiträge und Befürchtungen für eine bessere Gruppenarbeit während der Arbeitstage überprüfen und sich daran erinnern können.

#### **VI. Eier-Aktivität (45 Minuten)**

Bei dieser Aktivität werden die Teilnehmer in fünf Kleingruppen eingeteilt. Die Trainer haben im Vorfeld für jede Gruppe die gleichen Arbeitsmaterialien vorbereitet wie: ein rohes Ei, Papiere, Klebeband, einen Ballon, ein paar Strohhalm (Plastik) und Schnur. Die Aufgabe jeder Gruppe besteht darin, aus den gegebenen Materialien eine Vorrichtung zu schaffen, damit das Ei beim Fallenlassen nicht zerbricht. Um die Aktivität anspruchsvoller zu machen, fügt der Trainer hinzu, dass die Tests durchgeführt werden, indem sie aus dem zweiten Stock des Gebäudes fallengelassen werden. Die Teilnehmer nutzen ca. 20 Minuten, um die herausfordernde Aufgabe zu machen, und dann wird der Test in Anwesenheit aller Gruppen durchgeführt. Danach kommen alle Gruppen ins Plenum zu einer kurzen Diskussion über die vom Trainer moderierte Aktivität mit folgenden Fragen:

- Wie fühlten Sie sich während dieses Prozesses?
- Was passierte bei dieser Aktivität in Ihren Gruppen?
- Hatten Sie eine gute Zusammenarbeit?
- Was lief in Ihrer Zusammenarbeit nicht gut oder war eine Herausforderung?
- Was würden Sie ändern?
- Wie verbinden Sie diese Übung mit unserer Arbeit hier im Trainingskurs?



## **VII. Gruppenvereinbarungen (10 Minuten)**

Nach der Diskussion schließen die Trainer die Sitzung ab, indem sie sich zehn Minuten Zeit nehmen, um gemeinsame Gruppenvereinbarungen zu definieren, die während der Arbeitstage des Trainingskurses gelten. Die Teilnehmer nutzen 3-4 Minuten, um darüber nachzudenken, was sie vermeiden möchten, um eine gute Atmosphäre in der Gruppe zu haben und sich alle einbezogen und respektiert zu fühlen. Der Trainer kann mit 1-2 Regeln anfangen, um das Eis zu brechen und fragt die Teilnehmer, ob sie damit einverstanden seien, diese in den Tafelschreibblock zu legen. Dann fügen die Teilnehmer ihre eigenen Vereinbarungen hinzu und der Trainer schreibt sie nach Zustimmung der ganzen Gruppe.

**Erforderliche Materialien:** A4-Papier, Tafelschreibblock-Papier, kleine Notizbücher, Buntstifte, rohe Eier, Klebeband, Luftballons, Plastikstrohhalm, Schnur.

### **Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung durchführen:**

- Bei der Übung "Speed Dating" sollte der Trainer darauf achten, wo die Teilnehmer stehen und darauf aufbauend in den nächsten Runden wechseln. Dadurch wird vermieden, dass sich Menschen aus dem gleichen Land ständig treffen, sondern neue Leute kennenlernen und mehr über andere erfahren.
- Bei der Zeichenübung sollte der Trainer jede Gruppe durchgehen und sehen, ob sie mehr Zeit für die Aufgabe und den Austausch ihrer Geschichten brauchen. Diese Übung ist sehr wichtig für die Teilnehmer, um mehr über die Erfahrungen der anderen zu erfahren. Falls mehr Zeit gebraucht wird, sollten die Trainer zeitlich flexible sein.
- Gemeinsame Gruppenvereinbarungen sind in den Kursen von großer Bedeutung, weil sie die Grundlage für die Einbeziehung und den Respekt jedes Einzelnen schaffen. Es wird immer empfohlen, dass der Trainer die ersten 1-2 Regeln hinzufügt, um eine erste Vorstellung davon zu bekommen, wofür diese Vereinbarungen gebraucht werden. In einigen Fällen können die Trainer einige Vereinbarungen im Voraus vorbereiten und dann, wenn von den Teilnehmern neue vorgeschlagen werden, diese hinzufügen.



## 2. Austausch der Realitäten zur (Un)Beschäftigungs- / Rentensituation von Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten und bestehenden Erwachsenenbildungsprogrammen zur Entwicklung ihrer unternehmerischen Denkweise

**Sitzungstitel:** Austausch der Realitäten zur (Un)Beschäftigungs- / Rentensituation von Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten und bestehenden Erwachsenenbildungsprogrammen zur Entwicklung ihrer unternehmerischen Denkweise

**Dauer:** 180 Minuten

### **Hintergrund:**

Nach der ersten Sitzung, in der die Teilnehmer über das Programm informiert werden und die Möglichkeit hatten, sich besser kennenzulernen, fängt das Programm an, sich stärker auf das Thema zu konzentrieren. In dieser Sitzung haben die Teilnehmer die Gelegenheit, Informationen über die Situation in ihren Ländern zur Beschäftigungsfähigkeit von Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten auszutauschen sowie nach bestehenden Programmen zur Entwicklung unternehmerischer Denkweise zu suchen. Diese Sitzung ist eine Grundlage für die Teilnehmer, um sich mehr mit dem Thema zu beschäftigen und gleichzeitig die Realitäten ihres Landes in Bezug auf die (Arbeitslosigkeits-)Situation von Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten als Hauptzielgruppe der teilnehmenden Organisationen zu reflektieren.

**Ziel der Sitzung:** Austausch von Realitäten und Erfahrungen über Beschäftigungsfähigkeit und bestehende Programme für Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten in verschiedenen Ländern.

### **Ziele:**

- Erkundung der Realitäten des Landes in Bezug auf das Hauptthema des Trainingskurses;
- Identifizieren der positiven Beispiele für bestehende Programme zur Entwicklung unternehmerischer Denkweise;
- Erforschung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Bezug auf das Thema in verschiedenen Ländern.

### **Kompetenzen:**

- Zusammenarbeit;
- Kommunikation;
- Persönliche, sozial und Lernkompetenz;
- Kulturbewusstsein und Ausdruckskompetenz;
- Analysieren und Erforschen;
- Präsentation.



### **Methodik und Methoden:**

- Arbeit in Kleingruppen;
- Präsentationen;
- Diskussion im Plenum.

### **Sitzungsablauf:**

#### **I. Einführung in die Sitzung (10 Minuten)**

Der Trainer eröffnet die Sitzung, indem er das/ die Schwerpunktthema(en) des Trainingskurses hervorhebt. Er betont die Bedeutung der Entwicklung der unternehmerischen Denkweise und der dafür entwickelten Programme. Dann erklärt er, dass diese Sitzung geplant sei, sich auf lokale und nationale Forschungen zu den Realitäten in diesem Thema zu konzentrieren, um mehr über die Realitäten des anderen Landes zu erfahren und Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu entdecken.

#### **II. Nationale Gruppenarbeit (80 Minuten)**

Die Teilnehmer sind eingeladen, für diesen Teil der Sitzung in ihren nationalen Gruppen zu arbeiten. Ihre Aufgabe ist es, die nächsten 80 Minuten zu nutzen, um die Realitäten in ihren Ländern in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit älterer und benachteiligter Erwachsener sowie über bestehende Programme zur Entwicklung unternehmerischer Denkweise zu recherchieren. Von ihnen wird auch erwartet, dass sie eine Präsentation ihrer Ergebnisse vorbereiten, weil jede nationale Gruppe sie präsentieren muss, damit die anderen Teilnehmer mehr erfahren und Informationen zu diesem Thema austauschen können.

#### **III. Präsentationen (50 Minuten)**

Wenn alle Gruppen mit der Recherche und Vorbereitung ihrer Präsentation fertig sind, lädt der Trainer jede Gruppe ein, ihre Ergebnisse vorzustellen. Gruppen können dafür Tafelschreibblock- oder PPT-Präsentation machen. Nach jeder Präsentation öffnet der Trainer den Raum für Fragen oder Kommentare, die zu einer besseren Klärung oder zum Erhalt weiterer Informationen zu der jeweiligen Präsentation führen.

#### **IV. Wechselrunden (40 Minuten)**

Nach dem Applaus der Teilnehmer für ihre Präsentationen weist der Trainer die Teilnehmer an, dass es zum Abschluss dieser Sitzung noch eine Aufgabe gibt, damit sie ihr Wissen und den Austausch von Praktiken vertiefen können. Es werden gemischte Gruppen von Personen aus verschiedenen Ländern gebildet, wobei mindestens eine Person jedes teilnehmenden Landes in einer Gruppe ist. Die Aufgabe jeder Gruppe ist es, über die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu diskutieren, die sie aus den Präsentationen der anderen erkannt haben. Die Fragen, die zur Erleichterung der Diskussion verwendet werden, können sein:

- Welche Ähnlichkeiten wurden beim Betrachten der Präsentationen der anderen erkannt?
- Welche Unterschiede wurden beim Betrachten der gegenseitigen Präsentationen festgestellt?
- Wie sehen Sie die Rolle der Organisationen und ihrer Programme, einen Beitrag zur aktuellen Situation zu leisten/ zu helfen?

Die Diskussion in kleineren Gruppen dauert ca. 20-25 Minuten. Danach nehmen alle im Plenum teil und der Trainer nutzt die nächsten 15 Minuten, um die Eindrücke jeder Gruppe zu den Diskussionspunkten zu sammeln, die sie durchlaufen mussten.

**Erforderliche Materialien:** A4-Papier, Tafelschreibblock-Papier, Marker, Buntstifte, Bleistifte, Laptop, Beamer.



**Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung durchführen:**

- Trainer und/ oder Organisatoren sollten die Teilnehmer bitten, vor ihrer Ankunft zum Trainingskurs einige Nachforschungen zu machen. In diesem Fall haben sie keine Probleme mit dem Zeitmanagement in der vorgegebenen Aufgabe für diese Sitzung und werden sie innerhalb der vom Trainer vorgegebenen Zeit leicht erledigen.
- Die in dieser Sitzung aufgeführten Aktivitäten können leicht angepasst werden, wenn sie während der Covid-19-Zeit umgesetzt werden. Trainer sollten lediglich darauf achten, dass die Teilnehmer während der Aktivitäten Masken tragen und Abstand halten, während sie im Kreis stehen, sowie Händedesinfektionsmittel/ Desinfektionsmittel bereithalten.



### 3. Unternehmerisches Lernen (Was? Warum? Modelle?) – ein Weg, die Erwachsenenbildung mit unserer Zielgruppe der Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten zu bereichern

**Sitzungstitel:** Unternehmerisches Lernen (Was? Warum? Modelle?) – ein Weg, die Erwachsenenbildung mit unserer Zielgruppe der Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten zu bereichern

**Dauer:** 180 Minuten

**Hintergrund:**

Die Teilnehmer hatten die Gelegenheit, ihre Realitäten im Hauptthema des Trainingskurses zu erkunden und verschiedene Praktiken zur Entwicklung der unternehmerischen Denkweise auszutauschen. Das war für sie der Einstieg in das unternehmerische Thema. Ab diesem Zeitpunkt konzentriert sich das Programm hauptsächlich auf das unternehmerische Lernen, das weiter auf Intelligenz und Entwicklung der Denkweise setzt. Diese Sitzung soll das Konzept des unternehmerischen Lernens und seine Bedeutung für die Bereicherung der Erwachsenenbildung für Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten vorstellen. Die gewählten Methoden bieten eine Vielzahl von interaktiven Diskussionen und kreativen Übungen, die es den Teilnehmern ermöglichen, kritisches und analytisches Denken in der Arbeit mit Senioren und Erwachsenen mit eingeschränkten Möglichkeiten in diesem Thema zu entwickeln.

**Ziel der Sitzung:** Das Konzept des unternehmerischen Lernens als seine Möglichkeit zur Bereicherung der Erwachsenenbildung bei der Arbeit mit Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten zu verstehen und zu erforschen.

**Ziele:**

- Verständnis des Konzepts des unternehmerischen Lernens und seiner Bedeutung in der Erwachsenenbildung;
- Wege zur Umsetzung unternehmerischen Lernens in der lokalen Gemeinschaft mit den respektierten Zielgruppen aufzeigen;
- Den Teilnehmern Raum geben, über die Besonderheiten ihrer lokalen Gemeinschaft nachzudenken und Programme für zukünftige Bildungsprojekte zum unternehmerischen Lernen zu erkunden.

**Kompetenzen:**

- Zusammenarbeit;
- Kommunikation;
- Persönliche, sozial und Lernkompetenz;
- Staatsbürgerschaftskompetenz;
- Analysieren und Erforschen.



### **Methodik und Methoden:**

- World café;
- Präsentationen;
- Arbeit in Kleingruppen;
- Reflexion;
- Diskussion im Plenum.

### **Sitzungsablauf:**

#### **I. Einführung in die Sitzung (15 Minuten)**

Trainer fangen die Sitzung mit einem Überblick über den Arbeitstag an und betonen das Konzept des unternehmerischen Lernens. Anschließend findet eine kurze Brainstorming-Sitzung statt, in der die Teilnehmer gebeten werden, ihre Meinung dazu zu äußern, wie sie Unternehmertum und unternehmerisches Lernen verstehen.

#### **II. Unternehmerisches Lernen – Was? Warum? Modelle? (50 Minuten)**

Die Teilnehmer werden angewiesen, in dieser Übung in drei Kleingruppen zu arbeiten, um das Konzept des unternehmerischen Lernens besser zu verstehen. Für jede Gruppe gibt es drei Tische mit Fragen und Tafelschreibblock-Papier. Wenn jede Gruppe an ihren jeweiligen Tisch kommt, weist der Trainer an, dass sie zehn Minuten Zeit haben, um die Tafelschreibblock-Elemente und/ oder Informationen zu ihrer Frage zu schreiben. Nach zehn Minuten wechseln die Gruppen zum nächsten Tisch, während eine Person als Moderator für die Kommenden bleibt, um zu erklären, was die vorherigen Teilnehmer geschrieben haben. Die dritte Runde wird nach zehn Minuten fortgesetzt, in der jede Gruppe die Möglichkeit hat, zu jeder Aufgabe/ Frage beizutragen. Wenn die Mitglieder jeder Gruppe dann in ihre ursprüngliche Gruppe zurückkehren, gibt ihnen der Trainer 15-20 Minuten, um alles, was in ihren Tafelschreibblöcken geschrieben wurde, zusammenzufassen und eine Präsentation für den nächsten Teil der Sitzung vorzubereiten.

Fragen an die Gruppen sind:

1. Was ist unternehmerisches Lernen? (Wie verstehen Sie dieses Konzept in Ihrer Arbeit?)
2. Warum ist unternehmerisches Lernen für unsere Zielgruppe Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten wichtig?
3. Wie verstehen Sie das unternehmerische Lernmodell? Welche Modelle des unternehmerischen Lernens sind Ihnen bereits bekannt?

#### **III. Präsentationen (40 Minuten)**

Jede Gruppe fängt die Zusammenfassung ihrer Antworten an zu präsentieren. Der Trainer gibt nach jeder Präsentation einige Minuten für Fragen und Kommentare. Wenn die Präsentationen fertig sind, ergänzt der Trainer für jede Frage mit Informationen und Konzepten aus verschiedenen Forschungs- und Vertrauensquellen.

#### **IV. Nationale Kleingruppenarbeit (40 Minuten)**

Wenn die Teilnehmer vom Trainer ein theoretisches Konzept zum unternehmerischen Lernen bekommen, werden sie gebeten, in Kürze in ihren nationalen Gruppen zu arbeiten, um über die Verknüpfung des unternehmerischen Lernens mit der Gemeinschaft nachzudenken. Ihre konkrete Aufgabe besteht darin, folgende Fragen zu beantworten:

- Welche möglichen Aktivitäten können in der lokalen Gemeinschaft organisiert werden?



- Was wären die Herausforderungen und welche Akteure können einbezogen werden, um zu helfen?
- Welche Ressourcen werden gebraucht, um solche Aktivitäten durchzuführen?

#### **V. Austausch im Plenum (35 Minuten)**

Die Teilnehmer nehmen an einer kurzen Sitzung im Plenum teil, in der sie die Situation mit der lokalen Gemeinschaft und unternehmerischen Lernaktivitäten analysieren. Der Trainer lädt jede nationale Gruppe ein, ihre Antworten in einer Diskussionsform zu teilen, in der jeder Teilnehmer weitere Vorschläge einbringen oder Fragen stellen kann, um das Problem zu klären. Anschließend werden alle von den Teilnehmern aufgezeigten möglichen Aktivitäten vom Trainer in das Tafelschreibblock-Papier geschrieben. Der Trainer fügt hinzu, dass diese Aktivitäten als Grundlage für eine potenzielle Zusammenarbeit zwischen Ländern oder in der lokalen Gemeinschaft jeder Partnerorganisation dienen können.

**Erforderliche Materialien:** A4- und A3-Papier, Tafelschreibblock-Papier, Marker, Buntstifte, Bleistifte, Notizen, Laptop, Beamer.

#### **Hintergrunddokumente und weitere Literatur:**

- Weitere Informationen zum unternehmerischen Lernen finden Sie unter: Frøhlich Hougaard, Karsten, et. al, 2017. Die Zukunft in die Hand nehmen: Jugendarbeit und unternehmerisches Lernen. Europäische Kommission; erreichbar auf <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8f5910d8-6b64-11e7-b2f2-01aa75ed71a1/language-en>

#### **Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung durchführen:**

- Trainer sollten aufmerksam sein, wenn Gruppen ihre Antworten zu den Aktivitäten für eine mögliche Umsetzung mit der lokalen Gemeinschaft präsentieren. Während der Präsentation der Aktivitäten sollten die Trainer Fragen stellen, um die Idee zu klären und weitere Vorschläge zu machen.
- Die in dieser Sitzung aufgeführten Aktivitäten können leicht angepasst werden, wenn sie während der Covid-19-Zeit umgesetzt werden. Trainer sollten lediglich darauf achten, dass die Teilnehmer während der Aktivitäten Masken tragen und Abstand halten, während sie im Kreis stehen, sowie Händedesinfektionsmittel/ Desinfektionsmittel bereithalten.



## 4. Entwicklung unternehmerischer Intelligenz bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten

**Sitzungstitel:** Entwicklung unternehmerischer Intelligenz bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten

**Dauer:** 180 Minuten

**Hintergrund:**

Mit dem Abschluss des Verständnisses des unternehmerischen Lernkonzepts geht das Programm weiter auf die unternehmerische Intelligenz und deren Merkmale ein. Dieses Konzept ist insbesondere im Unternehmertum der neuen Ära bekannt, wo der alte Standardweg für den Einstieg in die unternehmerische Welt nicht anwendbar ist. Darüber hinaus führt die Literatur mehrere Elemente und Merkmale der unternehmerischen Intelligenz ein. Eine bekannte Theorie von Bonsall und Oladapo (n.d.) führt die folgenden Elemente unternehmerischer Intelligenz ein: Vision, Leidenschaft, Marke, emotionale Intelligenz, Kreativität, Einfallsreichtum, Lösungsorientierung, Proaktivität, Verhandlung und Zeitmanagement. Die Teilnehmer dieser Sitzung werden verschiedene Übungen praktizieren, die den genannten Merkmalen entsprechen und ihre unternehmerische Intelligenz zur weiteren Übung und Umsetzung mit Erwachsenen und Senioren mit geringeren Möglichkeiten stimulieren. Darüber hinaus konzentrieren sich die ausgewählten Methoden in dieser Sitzung auf Führung und Zusammenarbeit als Schlüsselkompetenzen, um zu den Elementen der unternehmerischen Intelligenz beizutragen.

**Ziel der Sitzung:** Erforschung der Schlüsselemente unternehmerischer Intelligenz und Raum für interaktive Übungen, die dazu beitragen, diese Fähigkeiten für die weitere Programmentwicklung mit Zielgruppen zu erwerben.

**Ziele:**

- Verständnis des Konzepts der unternehmerischen Intelligenz und seine Bedeutung für das Unternehmertum der neuen Ära;
- Identifizieren der Schlüsselemente der unternehmerischen Intelligenz;
- Verwendung der kreativen und interaktiven Methoden für die Zusammenarbeit und die Entwicklung der Führungskompetenzen für unternehmerische Intelligenz;
- Den Teilnehmern Raum geben, ihre Fähigkeiten zu erkunden und ihr Wissen für zukünftige Programme zum Thema Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten zu stärken.

**Kompetenzen:**

- Zusammenarbeit;
- Führung;
- Unternehmertum;
- Kommunikation;
- Persönliche, sozial und Lernkompetenz;
- Staatsbürgerschaftskompetenz;



- Kreativität.

#### **Methodik und Methoden:**

- Theoretischer Input;
- Interaktive Übungen;
- Silent floor brainstorming;
- Präsentationen;
- Diskussion im Plenum.

#### **Sitzungsablauf:**

##### **I. Einführung ins Thema (20 Minuten)**

Die Sitzung fängt mit einem theoretischen Input des Trainers an in Bezug auf das Konzept der unternehmerischen Intelligenz und seiner Bedeutung für das Unternehmertum der neuen Ära. Der Trainer fügt hinzu, dass die anstehenden Übungen darauf ausgerichtet sind, das Wissen über die Grundprinzipien der unternehmerischen Intelligenz zu stärken.

##### **II. Zusammenarbeit und Führungskompetenz - Paper boat-Übung (50 Minuten)**

Diese Übung dient der Stärkung der Zusammenarbeit und der Führungskompetenzen der Teilnehmer bei der Arbeit in Kleingruppen. Der Trainer teilt die Teilnehmer in fünf Kleingruppen auf und bittet sie, einen Gruppenleiter zu ernennen. Dann trifft sich der Leiter jeder Gruppe mit dem Trainer außerhalb des Arbeitsraums, um separate Anweisungen für die Aufgabe zu bekommen. Die Anweisungen sind, dass sie versuchen, ein Schiff aus einem Papier (A4-Papier oder aus einer Zeitung) herzustellen, und dann weitere Anweisungen, dass sie ihre Teams hineinführen, um dasselbe zu machen. Die allgemeinen Regeln für alle Gruppen sind die folgenden:

- Erhalt von zehn Papieren in rechteckiger Form
- 10 Papierschiffchen gleicher Form und Größe sollen in guter Qualität gebaut werden
- Die maximale Zeit, um die ganze Aufgabe zu erledigen, ist 20 Minuten

Die Leiter schließen sich ihren Gruppen an und teilen ihren Mitgliedern die Regeln und die Aufgabe mit. Nach 20 Minuten kommen alle Gruppen zum Plenum, um ihre Papierschiffe vorzustellen und kurz über den Herstellungsprozess der Papierschiffe zu diskutieren. Der Trainer erleichtert die Diskussion mit folgenden Fragen:

- Wie fühlten Sie sich in den letzten 20 Minuten beim Schiff?
- Wie bewerten Sie die Kommunikation der Führungskraft bezüglich der Aufgabe?
- Haben Sie es geschafft, alle zehn Papierschiffen zu bauen?
- Wie hoch ist die Zufriedenheit mit Ihrer Zusammenarbeit?
- Glauben Sie, dass dieser Prozess mit der täglichen Arbeit und den Projekten zu tun hat?
- Wie wichtig finden Sie die Rolle der Führungskraft in solchen Prozessen?
- Wie wichtig ist Ihnen die effective Zusammenarbeit in solchen Prozessen?

##### **III. Silent floor brainstorming: Schlüsselemente unternehmerischer Intelligenz (30 Minuten)**

Die Trainer legen A3-Papiere oder Tafelschreibblock-Papier mit den folgenden Titeln ein: Vision, Leidenschaft, Brand, emotionale Intelligenz, Kreativität, Ressource, Lösungsorientierung, Proaktivität und Zeitmanagement. Sie weisen die Teilnehmer an, dass sie in den nächsten 20-25 Minuten eingeladen werden, einzeln und in Stille zu jeder Arbeit beizutragen. Sie sollten analysieren, wie sie die einzelnen geschriebenen Titel/ Konzepte verstehen, und ihre Antworten auf jede Arbeit schreiben, einschließlich der Relevanz unternehmerischer Intelligenz bei der Arbeit mit Senioren und Erwachsenen mit geringeren



Möglichkeiten. Während die Teilnehmer aufstehen und sich den Titeln nähern, beobachten die Trainer den Prozess und helfen/ unterstützen sie, falls sie eine Klärung oder ein Verständnis der Titel brauchen.

#### **IV. Vorbereitung der Poster aus den Inputs (30 Minuten)**

Wenn das Silent Floor Brainstorming vorbei ist, lädt der Trainer die Teilnehmer ein, zu ihren Kleingruppen aus der vorherigen Übung zurückzukehren. Dann gibt er jeder Gruppe zwei ausgefüllte Arbeiten mit Titeln. Ihre Aufgabe ist es, die jeweiligen Referate zu lesen und die Inputs jedes Teilnehmers für eine kurze Präsentation im Plenum zusammenzufassen. Dafür brauchen sie 25 Minuten.

#### **V. Präsentationen und Diskussion (50 Minuten)**

Gruppen schließen sich dem Plenum an, um ihre Zusammenfassung der Schlüsselemente unternehmerischer Intelligenz und ihre Relevanz für Bildungsprogramme für Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten vorzustellen. Jede Präsentation dauert bis zu zehn Minuten und der Trainer gibt weitere Informationen zu jedem präsentierten Schlüsselement und jeder gegebenen Präsentation.

**Erforderliche Materialien:** A4- und A3-Papier, Tafelschreibblock-Papiere, Marker, Buntstifte, Bleistifte, Notizen, Laptop, Beamer.

#### **Hintergrunddokumente und weitere Literatur:**

- Trainer-Warenhaus: Angepasste Papierschiff-Übung: <https://blog.trainerswarehouse.com/time-management-activities>

#### **Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung durchführen:**

- Die in dieser Sitzung aufgeführten Aktivitäten können leicht angepasst werden, wenn sie während der Covid-19-Zeit umgesetzt werden. Trainer sollten lediglich darauf achten, dass die Teilnehmer während der Aktivitäten Masken tragen und Abstand halten, während sie im Kreis stehen, sowie Händedesinfektionsmittel/ Desinfektionsmittel bereithalten.



# 5. Acht Hauptbereiche unternehmerischer Denkweise

**Sitzungstitel:** Acht Hauptbereiche unternehmerischer Denkweise

**Dauer:** 180 Minuten

**Hintergrund:**

Unternehmerische Denkweise wird als seine Fähigkeit des 21. Jahrhunderts hochgeschätzt. Seine Bedeutung besteht nicht nur bei der Überlegung, ein Unternehmen zu gründen, sondern auch bei einer Anstellung in einer Organisation/ Institution. Die jüngsten Studien im Bereich Unternehmertum zeigen, dass Arbeitgeber heutzutage stark darauf achten, Mitarbeiter mit visionärem Ansatz, Eigeninitiative und Kreativität und Innovation am Arbeitsplatz zu beschäftigen. Darüber hinaus wurden in den aktuellen Studien acht Hauptbereiche unternehmerischer Denkweise eingeführt: Zukunftsorientierung, Komfort mit Risiko, Chancenerkennung, Initiative und Eigenständigkeit, Kommunikation und Zusammenarbeit, Kreativität und Innovation, Kritisches Denken und Problemlösung, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Diese Sitzung soll den Teilnehmern praktisches Wissen in Bezug auf die acht Hauptbereiche unternehmerischer Denkweise durch verschiedene interaktive Übungen und theoretischen Input durch den Trainer vermitteln.

**Ziel der Sitzung:** Die acht Hauptbereiche der unternehmerischen Denkweise definieren und erforschen und über die täglichen Aktivitäten in der lokalen Gemeinschaft reflektieren, die zur Entwicklung dieser Bereiche beitragen.

**Ziele:**

- Kennenlernen der Bedeutung unternehmerischer Denkweise;
- Erforschung der acht Hauptbereiche unternehmerischer Denkweise und ihrer Bedeutung für den Arbeitsmarkt;
- Über die täglichen Aktivitäten und ihren Beitrag zur Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise in diesen Bereichen nachdenken;
- Schaffen des Raums für Diskussion und Reflexion der organisierten Sitzungen und Aktivitäten und wie sie dazu beigetragen haben, das Erlernen der unternehmerischen Denkweise zu vertiefen.

**Kompetenzen:**

- Unternehmertum;
- Kommunikation und Zusammenarbeit;
- Persönliche, soziale und Lernkompetenz;
- Kreativität und Innovation.

**Methodik und Methoden:**

- Theoretischer Input;
- Interaktive Übung;
- Arbeiten in Kleingruppen;
- Präsentationen;
- Nachbesprechung.



## Sitzungsablauf:

### **I. Magischer Hula-Hoop (30 Minuten)**

Die Sitzung fängt mit einer interaktiven Übung an, die die Bedeutung der Kommunikation und Zusammenarbeit sowie Einstellungen in der Gruppenarbeit hervorhebt. Bei dieser Übung werden die Teilnehmer in Gruppen mit bis zu zehn Personen eingeteilt. Wenn Gruppen gebildet werden, weist der Trainer sie an, im Kreis zu stehen und jede Person soll einen Finger von jeder Hand (ca. 1,2 Meter Körpergröße) vor ihren Körper legen. Dann setzt der Trainer einen Hula-Hoop-Reifen auf ihre Finger. Die nächsten Anweisungen sind, dass die Teilnehmer den Hula-Hoop-Reifen von dem Moment an, in dem sie ihren Fingern aufgesetzt haben, auf den Boden bringen müssen, aber die Regel ist, dass alle Gruppenmitglieder ihn immer mit beiden Fingern berühren und dies koordinieren sollten. Die Gruppen machen die Übung weiter, bis es jeder Gruppe gelingt, den Hula-Hoop-Reifen in den Boden zu legen. Anschließend findet eine kurze Nachbesprechung unter Leitung des Trainers mit folgenden Diskussionspunkten statt:

- Was passierte in den letzten Minuten? Wie sind Sie mit dieser Situation umgegangen?
- Welche Art von Kommunikation hatten Sie in Ihren Gruppen?
- Hat Ihnen die Zusammenarbeit im Team gefallen?
- Welche Art von Verhalten oder Einstellung haben Sie während der Aktivität festgestellt?
- Was würden Sie ändern, wenn Sie diese Aktivität wiederholen würden?

Der Trainer hebt dann die Bedeutung der Entwicklung von Kommunikationsfähigkeiten und der Zusammenarbeit in den Aktivitäten und im Alltag bei der Arbeit mit/ für verschiedene Institutionen hervor.

### **II. Barometer – Bereiche unternehmerischer Denkweise (30 Minuten)**

Der Trainer hat im Arbeitsraum eine Skala von 1 bis 10 aufgestellt, wobei 1 für die an der wichtigsten zuordenbaren Aussage steht. Die Teilnehmer werden aufgefordert, sich in eine Reihe zu stellen, und die Anweisung lautet, dass sie sich wegen der Aussagen des Trainers in der entsprechenden Zahl (von 1 bis 10) positionieren müssen, je nachdem, wie zuordenbar diese Aussage für ihre Persönlichkeit ist. Nach dem Lesen jeder Aussage bittet der Trainer einen oder zwei Teilnehmer, auf der gewählten Skala zu teilen. Die gelesenen Aussagen sind die folgenden:

- Ich betrachte mich als zukunftsorientierter Mensch;
- Ich bin damit einverstanden, bei meinem Job/ Studium Risiken einzugehen;
- Ich bin in der Lage, aus jeder Lebenssituation Chancen zu erkennen;
- Ich ergreife immer gerne Initiative;
- Ich verlasse mich nicht auf die Hilfe und Unterstützung anderer, sondern nur auf mich selbst;
- Ich habe gute Kommunikationsfähigkeiten;
- Der erste Kontakt mit Menschen unterschiedlicher Herkunft ist für mich keine Herausforderung;
- Es fällt mir leicht, mit anderen zusammenzuarbeiten;
- Ich glaube, dass ich kreativ und innovative bin;
- Ich denke kritisch und analytisch;
- Ich bin gut darin, Probleme in alltäglichen und arbeitsbezogenen Situationen zu lösen;
- Ich bin flexible und passe mich leicht an.

Nachdem der Trainer mit den Aussagen fertig ist, lädt er jeden ein, die Aussagen zu teilen, die sich am besten für ihre Persönlichkeit beziehen (die, in denen sie sich selbst positioniert haben 8,9 oder 10). Wenn alle teilen, erwähnt der Trainer, dass sich die Aussagen auf die Bereiche der unternehmerischen Denkweise beziehen und der Zweck dieser Übung darin besteht, darüber nachzudenken, welche Bereiche alle stärker entwickelt sind und welche noch entwickelt werden müssen.



### **III. Theoretischer Input – Acht Hauptbereiche unternehmerischer Denkweise (20 Minuten)**

Den Teilnehmern wird eine ausführliche Präsentation jedes Hauptbereichs der unternehmerischen Denkweise gezeigt, in der sie während der Präsentation des Trainers Fragen stellen können. Neben der Beschreibung der einzelnen Bereiche betont der Trainer auch die Bedeutung der Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise und die Bedeutung dieser Hauptbereiche für den Arbeitsmarkt und die berufliche Entwicklung. Die Hauptbereiche stammen aus dem Netzwerk für Lehre des Unternehmertums (2021) bestehend aus: Zukunftsorientierung, Komfort mit Risiko, Chancenerkennung, Initiative und Eigenständigkeit, Kommunikation und Zusammenarbeit, Kreativität und Innovation, Kritisches Denken und Problemlösung, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit.

### **IV. Hauptbereiche der unternehmerischen Denkweise und unsere täglichen Aktivitäten (40 Minuten)**

Nach theoretischem Input des Trainers zu den Hauptbereichen der unternehmerischen Denkweise sind die Teilnehmer eingeladen, in kleineren Gruppen an der nächsten Aufgabe zu arbeiten. In diesem Teil der Sitzung müssen sie ihre täglichen Aktivitäten mit der lokalen Gemeinschaft reflektieren und feststellen, wie/ ob diese Aktivitäten zusammenhängen und/ oder zur Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise mit dem Fokus auf die Hauptbereiche beitragen. Die Gruppen werden aus verschiedenen Ländern gemischt, so dass sie acht Aktivitäten finden können (mindestens eine Aktivität, die einem Hauptbereich entspricht) und sie haben 40 Minuten Zeit, um diese Aufgabe durchzuführen. Anschließend muss jede Gruppe ihre Aktivitäten in Form einer Ausstellung für die anderen präsentieren.

### **V. Ausstellung (40 Minuten)**

Der Trainer lädt alle Gruppen ein, ihre Papiere an die Wand oder Tische zu kleben. Sie haben zehn Minuten Zeit, um ihren Platz vorzubereiten, um ihre Aktivitäten auszustellen, die die Hauptbereiche der unternehmerischen Denkweise fördern. Anschließend gibt der Trainer das Startzeichen für die ca. 30-minütige Ausstellung. Alle Teilnehmer können die Präsentationen des jeweils anderen besuchen, wobei sich jeweils eine Person neben jeder Präsentation aufhalten muss, um bei Bedarf weitere Erläuterungen oder Abklärungen zu geben.

### **VI. Nachbesprechung (20 Minuten)**

Die Gruppen und Trainer schließen sich dem Plenum für eine kurze Nachbesprechung der Sitzung an, wobei der Schwerpunkt auf der letzten Aktivität liegt. Die Nachbesprechung wird durch den Trainer unterstützt, wobei Fragen zum Prozess der Definition der Aktivitäten und der Reflexion, ob sie mit der Entwicklung der unternehmerischen Denkweise verknüpft sind, gestellt werden. Er fragt sie auch, ob sie interessante Aktivitäten für die Umsetzung in ihren lokalen Gemeinschaften gefunden haben und welche dieser Aktivitäten für sie beeindruckend waren.

**Erforderliche Materialien:** A4- und A3-Papier, 3-4 Hula-Hoops, Tafelschreibblock-Papiere, Marker, Stifte, Bleistifte, Notizen, Laptop, Beamer.

#### **Hintergrunddokumente und weitere Literatur:**

- Die acht Hauptbereiche unternehmerischer Denkweise, NFTE 2021, Quelle: <https://www.nfte.com/entrepreneurial-mindset/>

**Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung durchführen:**



- Es ist empfohlen, dass die Trainer bei reflektierenden Teilen in der Sitzung zeitlich flexible sind, besonders wenn diese Aktivitäten zu konkreten Beispielen und zur Verbesserung der täglichen Aktivitäten mit der Gemeinschaft führen müssen.
- Bei der Präsentation (theoretischer Input) zu unternehmerischer Denkweise und Hauptbereichen wird empfohlen, den Teilnehmern nach Gelegenheit einige Videos zu zeigen.
- Die in dieser Sitzung aufgeführten Aktivitäten können leicht angepasst werden, wenn sie während der Covid-19-Zeit umgesetzt werden. Trainer sollten lediglich darauf achten, dass die Teilnehmer während der Aktivitäten Masken tragen und Abstand halten, während sie im Kreis stehen, sowie Händedesinfektionsmittel/ Desinfektionsmittel bereithalten.



## 6. Methodik für Lehre/ Training zur unternehmerischen Denkweise: innovative Lehr- und Bildungsmethoden, einschließlich erfahrungs- und praxisorientierter Aktivitäten

**Sitzungstitel:** Methodik für Lehre/ Training zur unternehmerischen Denkweise: innovative Lehr- und Bildungsmethoden, einschließlich erfahrungs- und praxisorientierter Aktivitäten.

**Dauer:** 180 Minuten

### **Hintergrund:**

Die Teilnehmer werden über die Konzepte der unternehmerischen Denkweise und verschiedene Merkmale, Hauptbereiche eines Unternehmers, informiert. Nachdem es abgedeckt ist, konzentriert sich das Programm auf die Auswahl der richtigen Methoden zur Vermittlung unternehmerischer Denkweise für die Zielgruppe Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten. Diese Sitzung soll theoretischen Input zu einigen innovativen Methoden des unternehmerischen Lernens zur unternehmerischen Denkweise liefern. Gleichzeitig haben die Teilnehmer die Gelegenheit, diese Methoden zu nutzen, um die bestehenden Methoden in ihren lokalen Gemeinschaften zu vergleichen, um den Unterschied zu analysieren und die richtigen Methoden für zukünftige Programme in ihren Organisationen zu bekommen, wenn sie mit Senioren und Erwachsenen mit weniger Möglichkeiten.

**Ziel der Sitzung:** Erforschung innovativer Methoden zur Vermittlung unternehmerischer Denkweise und Schaffung von Raum für die Teilnehmer, um einen Vergleich bestehender Methoden auf lokaler Ebene anzustellen.

### **Ziele:**

- Erforschung innovativer Methoden zur Vermittlung unternehmerischer Denkweise und deren Auswirkungen auf die Bildungsprogramme;
- Erforschung der Methodik bestehender Programme auf lokaler Ebene und kritische Analyse beim Vergleich mit innovativen gelehrten Programmen;
- Schaffen des Raums für Diskussionen und Präsentationen der Ergebnisse;
- Schaffen des Raums für Reflexionen über die Verwendung der richtigen Methoden für zukünftige Programme.

### **Kompetenzen:**

- Analytische;
- Zusammenarbeit;
- Persönliche, soziale und Lernkompetenz;
- Kommunikation.

### **Methodik und Methoden:**



- Theoretischer Input;
- Erforschung;
- Arbeiten in Kleingruppen;
- Präsentationen;
- Diskussion.

### **Sitzungsablauf:**

#### **I. Methodik zur Vermittlung unternehmerischer Denkweise (30 Minuten)**

Der Trainer fängt die Sitzung an mit einer ausführlichen und erklärenden Präsentation über die Methodik für das Lehren/ Training unternehmerischer Denkweise. Er konzentriert sich auf die neuesten und innovativsten Methoden im unternehmerischen Bereich. Die Präsentation umfasst auch Methoden des Erfahrungslernens und praktische Aktivitäten mit praktischen Beispielen aus erfolgreichen Programmen.

#### **II. Bestehende Methoden auf lokaler Ebene (100 Minuten)**

Nach dem theoretischen Input zu den Lernmethoden unternehmerischer Denkweise bittet der Trainer die Teilnehmer, für diesen Teil der Sitzung in ihren nationalen Gruppen zu arbeiten. Ihre Aufgabe ist es, die nächsten 90 Minuten zu nutzen, um über bestehende Programme zum Lernen unternehmerischer Denkweise zu erforschen und die in diesen Programmen verwendeten Methoden zu überprüfen. Sie müssen auch in ihrer Gruppe diese Methoden mit denen vergleichen, die im ersten Teil der Sitzung vorgestellt wurden. Sie müssen auch ihre Arbeit für den nächsten Teil der Sitzung anderer Gruppen vorstellen. Wenn die Teilnehmer vor ihrer Ankunft schon erforscht haben, haben sie ausreichend Zeit, ihre Präsentationen aufzulisten und vorzubereiten. Der Trainer beobachtet die Gruppen und prüft, ob sie Hilfe oder Unterstützung für die Aufgabe brauchen.

#### **III. Präsentationen und Diskussion (50 Minuten)**

Die Teilnehmer treten beim Plenum bei, nachdem sie ihre Aufgaben zu Methoden zum unternehmerischen Lernen auf lokaler Ebene gemacht haben. Der Trainer lädt jede Gruppe ein, ihre Ergebnisse in einer bis zu 10-minütigen Präsentation mitzuteilen. Nach jeder Präsentation findet dann eine kurze Frage-und-Antwort-Runde statt, in der andere Teilnehmer Fragen stellen und kommentieren können. Außerdem gibt der Trainer nach jeder Präsentation Feedback und betont am Ende die Bedeutung innovativer Ansätze zum unternehmerischen Lernen. Er fügt hinzu, dass diese Aktivität bei der Planung zukünftiger Programme zur Entwicklung unternehmerischer Denkweise von großer Bedeutung sei, weil die Teilnehmer jetzt aktuelle Informationen haben und nach innovativeren suchen können.

**Erforderliche Materialien:** A4- und A3-Papier, Tafelschreibblock-Papier, Marker, Buntstifte, Bleistifte, Notizen, Laptop, Beamer.

### **Hintergrunddokumente und weitere Literatur:**

- Unternehmerische Denkweise von NFTE: <https://www.nfte.com/why-entrepreneurship/>

### **Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung durchführen:**

- Teilnehmer sollten sich vor ihrer Ankunft über die Programme in der lokalen Gemeinschaft zum unternehmerischen Lernen und Methoden informieren. Das ist für diese Sitzung sehr wichtig, weil die Recherche während der Sitzung viel Zeit nehmen kann.
- Die in dieser Sitzung aufgeführten Aktivitäten können leicht angepasst werden, wenn sie während der Covid-19-Zeit umgesetzt werden. Trainer sollten lediglich darauf achten, dass die Teilnehmer



während der Aktivitäten Masken tragen und Abstand halten, während sie im Kreis stehen, sowie Händedesinfektionsmittel/ Desinfektionsmittel bereithalten.



## 7. Wer ist ein Unternehmer? (Definition von Kompetenzen SKA, die eine Person haben muss, um Unternehmer zu sein)

**Sitzungstitel:** Wer ist ein Unternehmer? (Definition von Kompetenzen SKA, die eine Person haben muss, um Unternehmer zu sein)

**Dauer:** 180 Minuten

### **Hintergrund:**

Unternehmer zu werden ist in der Tat ein wichtiger Bestandteil des unternehmerischen Lernens, besonders angesichts des Unternehmertums der neuen Ära und der neuen Trends in diesem Bereich. In den vorangegangenen Sitzungen wurden verschiedene Bereiche der Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise untersucht, die einige Hinweise auf die Bedeutung dieses Aspekts des unternehmerischen Lernens geben. Während dieser Sitzung haben die Teilnehmer die Gelegenheit, sich auf den "Unternehmer" und die erforderlichen Kompetenzen zu konzentrieren, die der Einzelne haben muss. Darüber hinaus steht der sogenannte SKA im Fokus – steht für Fähigkeiten, Wissen und Haltung. Die Sitzung besteht aus mehreren interaktiven Aktivitäten, die zum Verständnis der genannten Punkte führen, und umfasst gleichzeitig verschiedene Mapping-Übungen in Bezug auf die Bedürfnisse der lokalen Gemeinschaft mit Fokus auf die Zielgruppen Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten. Darüber hinaus besteht diese Sitzung aus einem ausführlichen Lernen des unternehmerischen Rahmens, das sich auf die drei Kompetenzbereiche konzentriert: Ideen und Möglichkeiten, Ressourcen und Maßnahmen.

**Ziel der Sitzung:** Das Wissen über die Kompetenzen stärken, die eine Person haben sollte, um ein Unternehmer zu sein, und es mit den lokalen Realitäten in Verbindung bringen, um zur Situation beitragen zu können.

### **Ziele:**

- Kennenlernen der SKA, die eine Person braucht, um Unternehmer zu sein;
- Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse ein Bild eines Unternehmers der neuen Ära schaffen;
- Erkunden des Rahmens durch verschiedene interaktive Methoden;
- Raum für Reflexion über die lokale Gemeinschaft und Zielgruppen bei der Ermittlung unternehmerischer Möglichkeiten für die Zukunft geben.

### **Kompetenzen:**

- Analytisch;
- Unternehmertum;
- Zusammenarbeit;
- Schreiben;
- Persönliche, soziale und Lernkompetenz;
- Kommunikation.



### **Methodik und Methoden:**

- Individuelle Reflexion;
- Brainstorming;
- Arbeiten in Kleingruppen;
- Präsentationen;
- Diskussion.

### **Sitzungsablauf:**

#### **I. Mein SKA (60 Minuten)**

Der Trainer lädt die Teilnehmer ein, Papier(e) und Stifte für eine individuelle kurze Aufgabe mitzunehmen. Ihre Aufgabe ist es, eine Liste ihrer Kompetenzen zu machen – einschließlich der Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen, die sie im Laufe ihres Lebens aus verschiedenen Bildungsprogramme (formale, nicht formale und informelle Bildung) entwickelten. Diese Kompetenzen sollten mit der Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise zusammenhängen. Wenn alle mit ihren Listen fertig sind, bitten die Trainer sie, eine Skala für jede Kompetenz entsprechend dem Entwicklungsstand von 1 bis 10 zu machen (1 ist die am wenigsten entwickelte Kompetenz und 10 ist die an der weitesten entwickelten Kompetenz). Dieser ganze Vorgang dauert ca. 20 Minuten.

Die Einzelarbeit geht mit einer zusätzlichen Aufgabe weiter. An dieser Stelle müssen die Teilnehmer die zuvor geschriebenen Kompetenzen analysieren und ein neues Papier bekommen, in dem sie schreiben, wie diese Kompetenzen im Zusammenhang mit den Bedürfnissen der Gemeinschaft, in der sie arbeiten, und den dort bestehenden unternehmerischen Möglichkeiten stehen. Dieser Teil dauert 20 Minuten.

Der letzte Teil besteht aus einem Brainstorming, bei dem die Trainer A3-Papiere mit den folgenden Fragen an die Tafel schreiben:

- Was ist der SKA, den ich weiterentwickeln muss?
- Welche Kompetenzen brauche ich, um zur Verbesserung der unternehmerischen Denkweise in meiner Gemeinschaft beizutragen?

Die Teilnehmer machen sich Notizen und nutzen die nächsten 20 Minuten, um über diese Fragen nachzudenken, während sie ihre Antworten in das jeweilige A3-Papier schreiben.

#### **II. Wer ist ein Unternehmer? (40 Minuten)**

Der Trainer hat gedruckte Papiere mit den Umrissen einer Person, in die nichts geschrieben ist. Jeder Teilnehmer bekommt eine Gliederung, und der Trainer gibt folgende Anweisungen: das ist eine individuelle Arbeit, bei der jeder Teilnehmer die Gliederung nach dem SKA-Modell für Unternehmer ausfüllen muss. Das Modell muss nach den folgenden Regeln angewendet werden:

- Der Bereich KOPF sollte aus WISSEN bestehen, die eine Person als Unternehmer haben sollte
- Der Bereich HÄNDE und BEINE soll aus FÄHIGKEITEN bestehen, die eine Person als Unternehmer haben sollte
- Der Bereich BRUST sollte aus EINSTELLUNG und MOTIVATON bestehen, die eine Person als Unternehmer haben sollte

Die Teilnehmer haben 15 Minuten Zeit, um die individuelle Aufgabe zu machen. Wenn sie fertig sind, präsentieren sie ihr Bild des Unternehmers im Plenum entsprechend den Fähigkeiten, Kenntnissen und Einstellungen, die sie haben müssen. Anschließend einigt sie die ganze Gruppe mit Hilfe des Trainers darauf, mit dem besprochenen SKA auf einer leeren Gliederung ein gemeinsames Unternehmerbild zu vervollständigen.

#### **III. EntreComp und Schlüsselkompetenzen (20 Minuten)**



In den nächsten 20 Minuten der Sitzung präsentieren die Trainer das unternehmerische Rahmen (EntreComp). Dieses Modell ist sehr hilfreich und in der Unternehmerwelt bekannt. Es konzentriert sich auf drei Kompetenzbereiche, die eine Person entwickeln muss, um als Unternehmer zu arbeiten. Die vorgestellten Bereiche sind:

1. Ideen und Möglichkeiten
2. Ressourcen und
3. In Aktion treten.

#### **IV. Lokale Unternehmer - Mapping (30 Minuten)**

Der Trainer schreibt die drei Kompetenzbereiche in drei große Zettel und klebt sie an die Wand. Die Teilnehmer sind eingeladen, sich Klebezettel in grüner und gelber Farbe zu machen und diese Übung zu zweit zu bearbeiten. Wenn jeder ein Paar hat, mit dem er arbeiten und die Notizen bekommen kann, weist der Trainer ihn an, dass jede Farbe für unterschiedliche Kriterien verwendet wird:

- Die GRÜNE Notiz wird benutzt, um Kompetenzen aufzuschreiben, die Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten durch verschiedene Aktivitäten entwickeln können, einschließlich der Quelle, wo solche Möglichkeiten angeboten werden können
- Die GELBE Notiz wird benutzt, um Kompetenzen aufzuschreiben, die Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten auf lokaler Ebene wegen fehlender Lernmöglichkeiten nicht entwickeln können

Jedes Paar nimmt sich zehn Minuten Zeit, um über die Kompetenzbereiche zu diskutieren. Danach haben sie 2-3 Minuten Zeit, jedes Kompetenzpapier durchzugehen und die Notizen entsprechend zu kleben.

#### **V. Präsentationen und Nachbesprechung (30 Minuten)**

Trainer nehmen die großen Papiere mit drei Kompetenzbereichen, in denen Notizen sind, und anfangen, jeden von ihnen zu lesen. Nach jedem Kompetenzbereich gibt es eine kurze Diskussion über den Input der Teilnehmer, bestehend aus Kommentaren der Trainer, weiterer Klärung der Teilnehmer und möglichen Fragen.

**Erforderliche Materialien:** A4- und A3-Papier, Tafelschreibblock-Papiere, Marker, Buntstifte, Bleistifte, Notizen, Laptop, Beamer.

#### **Hintergrunddokumente und weitere Literatur:**

- EntreComp: Der Kompetenzrahmen für Unternehmertum:  
<https://ec.europa.eu/jrc/en/entrecomp>

#### **Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung durchführen:**

- Wenn es darum geht, das Konzept des "Unternehmers" zu verstehen, haben Menschen aus verschiedenen Realitäten ein unterschiedliches Verständnis. Aus diesem Grund sollte der Trainer allgemeinere und neutralere Informationen übermitteln und die Brainstorming-Sitzung für die Teilnehmer nutzen, um Ideen zur Durchführung auszutauschen.
- Die in dieser Sitzung aufgeführten Aktivitäten können leicht angepasst werden, wenn sie während der Covid-19-Zeit umgesetzt werden. Trainer sollten lediglich darauf achten, dass die Teilnehmer während der Aktivitäten Masken tragen und Abstand halten, während sie im Kreis stehen, sowie Händedesinfektionsmittel/ Desinfektionsmittel bereithalten.



## 8. Modell des integrativen Unternehmertums im Rahmen der Doughnut-Ökonomie. Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise

**Sitzungstitel:** Modell des integrativen Unternehmertums im Rahmen der Doughnut-Ökonomie. Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise.

**Dauer:** 180 Minuten

### **Hintergrund:**

Es gibt eine klare Forderung nach einer Welt, in der niemand zurückgelassen wird. Trotz der Befürchtungen, dass die Erdbevölkerung zu schnell wächst, sagen Soziologen voraus, dass wir elf Milliarden wahrscheinlich nicht überschreiten werden. Das Problem der Selbstversorgung all dieser Menschen bleibt aber bestehen. In der postindustriellen Wirtschaft wird es eine hohe Nachfrage nach vielen und vielen Dienstleistungen, intellektuellen und kreativen Arbeitskräften mit unterschiedlichen Fähigkeiten geben, solange immer mehr industrielle und gering qualifizierte Arbeitsplätze durch Robotersysteme ersetzt werden. Menschen mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen, Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten, ältere Menschen mit unterschiedlichen persönlichen und interpersonalen Fähigkeiten und Qualitäten werden einen Platz in der Welt finden, um in ein Unternehmertum der neuen Ära einzutreten. Vielfalt ist einer der größten Trends und Anforderungen an den Markt in dieser Zeit. Im Einklang mit diesem globalen Wandel entwickelte Kate Raworth im Jahr 2012 das Doughnut-Modell für die Weltwirtschaft basierend auf dem Konzept der planetaren Grenzen, die als ökologische Obergrenze und der 12 (von den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN SDG) dienen als soziales Fundament. Das Ziel der Doughnut-Ökonomie ist es, die Bedürfnisse aller Menschen mit den Mitteln des Planeten zu erfüllen und Ungleichheit zu beenden. Welche interpersonalen Fähigkeiten erfordert dieses Wirtschaftsmodell von den Teilnehmern jeden Alters, Geschlechts und jeder Gelegenheit? Gegenseitiges Verständnis und Vereinbarungen treffen, um voranzukommen. Das Modell basiert auf der Führung der Einzelpersonen und Teams, dem Aufbau der Netzwerke und Gemeinschaften, sozialen Verbindungen und Einbeziehung, ethisch verantwortlich und Intuition.

**Ziel der Sitzung:** Der allgemeine Zweck dieser Sitzung ist es, sich mit der Doughnut-Ökonomie und den wichtigen Konzepten darin vertraut zu machen und die Rolle der Unternehmer darin zu verstehen.

### **Ziele:**

- Entwicklung unternehmerischer Intelligenz bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten;
- Entwicklung der Innovations- und Kreativitätskompetenzen innerhalb der Entwicklung unternehmerischer Denkweise;
- Einführung der Doughnut-Ökonomie als integratives Modell, das Chancen für die Entwicklung der unternehmerischen Denkweise bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten bietet, ihr Potenzial für einen Beitrag zu sozial vorteilhaften Projekten zu erkennen.



### **Kompetenzen:**

- Eigeninitiative und Unternehmergeist;
- Sozial- und Bürgerkompetenzen;
- Kultureller Ausdruck;
- Lernkompetenz;
- Präsentationsfähigkeiten.

### **Methodik und Methoden:**

- Inputs (Präsentationen);
- Diskussion;
- Brainstorming;
- Mitmach-Aktivitäten;
- Kleine Gruppen teilen und arbeiten;
- Präsentation;
- Plenarrunden.

### **Sitzungsablauf:**

#### **I. Einführung in die Sitzung (5 Minuten)**

Der Trainer stellt eine Verknüpfung zu den Lernpunkten der vorherigen Sitzung her. Anschließend stellt er die Themen und Methoden dieser Sitzung vor.

#### **II. Übung "Ideentriage" (20 Minuten)**

Das ist eine Einführungsbrücke zu den Hauptinhalten der Sitzung. Ideentriage ist eine schnelle Übung, die es den Teilnehmern ermöglicht, selbst eine Gruppe mit einem gemeinsamen Interesse zu wählen, an der sie arbeiten möchten, anstatt einer Gruppe nach dem Zufallsprinzip oder basierend auf anderen Faktoren zugewiesen zu werden. Es hilft, die Menschen früh in den Workshop einzubeziehen, wenn sie ihren Stamm finden. Der Trainer weist die Gruppe zu der Aktivität an, indem er verschiedene Phasen oder Schritte befolgt.

##### Schritt 1 – Möglichkeiten generieren

Die Teilnehmenden brainstormen zu folgendem Thema "Träume von deiner blühenden Stadt". Sie sind eingeladen, auf Notizen fünf bis zehn Ideen oder Visionen aufzuschreiben, wie ihre Stadt (lokale Stadt, Dorf oder Gemeinde) aussehen würde, wenn sie gedeiht. Der Trainer gibt zehn Minuten für diese Aktivität.

##### Schritt 2 – Ideen-Clustering

Die Teilnehmer bringen ihre Sticker an den freien Wänden unter den folgenden Clustern an. Die Cluster können noch weiter verkleinert werden, sodass mehr Gruppen gebildet werden können – das hängt von der Teilnehmerzahl ab. Es sollten 5-6 Personen in jedem Stamm sein.

- a) Befähigt: Frieden und Gerechtigkeit, soziale Gerechtigkeit, politische Stimme und Gleichheit in der Vielfalt.
- b) Verknüpft: Konnektivität, Gemeinschaft, Mobilität und Kultur.
- c) Aktiviert: Arbeitsplätze, Einkommen, Bildung und Energie.
- d) Gesund: Gesundheit, Wohnung, Wasser und Nahrung.
- e) Ökologisch: lokale Umweltdimension (Landumwandlung, Biodiversität, Süßwasser usw).

##### Schritt 3 – Finde deinen Stamm

Der Trainer lädt die Teilnehmer ein, ihren Stamm nach ihren Interessen auszuwählen. Das kann durch einfaches Heben der Hand erfolgen, oder wenn die Zeit es erlaubt, können die Teilnehmer ihren Stamm dem Publikum vorstellen. Die Rolle des Trainers ist es, denjenigen zu helfen, die keine Wahl treffen



können, und eine gleiche Gruppengröße zu ermöglichen. Die Teilnehmer können farbige Aufkleber bekommen, um sich an ihren Stamm zu erinnern oder andere Erkennungszeichen können verwendet werden. Die Ergebnisse der Übung werden später im Training benutzt.

### **III. Präsentation (15 Minuten)**

Der Trainer zeigt ein Video, um die Hauptkonzepte der Sitzung vorzustellen. Die Aufgabe der Teilnehmer ist es, die Hauptpunkte des Referenten aufzuschreiben. Das gezeigte Video ist: Kate Roworth „Eine gesunde Wirtschaft sollte so gestaltet sein, dass sie gedeiht, nicht wächst“ (Untertitel in über 20 Sprachen vorhanden):

[https://www.ted.com/talks/kate\\_roworth\\_a\\_healthy\\_economy\\_should\\_be\\_designed\\_to\\_thrive\\_not\\_grow?language=en#t-42305](https://www.ted.com/talks/kate_roworth_a_healthy_economy_should_be_designed_to_thrive_not_grow?language=en#t-42305)

### **IV. Mitmach-Aktivität und Gruppendiskussion zum Thema “Der Doughnut der sozialen und planetarischen Grenzen” (45 Minuten)**

Ziel dieser Aktivität ist es, die Dimensionen des Doughnuts und deren Zusammenhänge kennenzulernen, das Verständnis der Doughnut-Ökonomie zu vertiefen und eventuell die Weiterentwicklung der Ideen im zweiten Teil der Sitzung vorzubereiten. Diese Aktivität besteht aus zwei Teilen: Arbeit mit Handouts und Diskussion.

- Handouts können verwendet werden. Der Trainer gibt Materialien und Anweisungen (Anweisungen können auch auf dem Bildschirm präsentiert werden) und lädt die Teilnehmer ein, ihren eigenen Spinner zu machen. Es ist möglich, dass jeder persönliche Spinner gemacht, aber aus Zeitgründen ist es ratsam, einen pro Gruppe (Stamm) zu machen. Dann sollten sich die Teilnehmer ihren zugewiesenen Gruppen anschließen. Richtlinien zum Machen eines Doughnut-Spinners sind: [https://docs.google.com/presentation/d/1aoEGFe\\_2-NjlEHnefmNuZgWfiWyCNuIC0g1ODHai0wM/edit#slide=id.gbbe6040c85\\_0\\_0](https://docs.google.com/presentation/d/1aoEGFe_2-NjlEHnefmNuZgWfiWyCNuIC0g1ODHai0wM/edit#slide=id.gbbe6040c85_0_0)

Wenn man vorgefertigte Handouts benutzt, sollte der Trainer nach dem Doughnut-Spinner in der Landessprache suchen, indem man dem Link in den folgenden Materialien folgt (über 25 Sprachen sind vorhanden).

- Die Teilnehmer sind danach eingeladen, den möglichen gegenseitigen Einfluss der planetaren Grenzen und deren Auswirkungen auf die Menschheit zu diskutieren. Das kann in einem offenen Diskussionsformat erfolgen, bei dem der Trainer der Spinner benutzt, um Verknüpfungen herzustellen und die Teilnehmer Erklärungen vorschlagen. Diese Aktivität bereitet die Teilnehmer auf eine tiefere Analyse und Lösungssuche im nächsten Teil der Sitzung vor.

### **V. Diskussion mit Brainstorming in Kleingruppen “Träume von deiner blühenden Stadt” (60 Minuten)**

Die Teilnehmer teilen sich gemäß den Ergebnissen der Übung „Ideentriage“ in Stämme auf. Jede Gruppe arbeitet mit einem der ausgewählten Bereiche gemäß den während der Übung „Ideentriage“ diskutierten Clustern: befähigt, verknüpft, aktiviert, gesund, ökologisch. Die Anweisungen sind die folgenden:

- Machen Sie ein “Stadt-Selfie”: schreiben Sie die aktuelle Situation in Ihrer Stadt im gewählten Gebiet auf. (Wenn die Teilnehmer von verschiedenen Orten kommen, können sie ein gemeinsames Bild ihrer Städte).
- Definieren Sie die Lücke zwischen dem “Traum von Ihrer blühenden Stadt” und dem „Stadt-Selfie“. Hier können die Notizen aus der Übung „Ideentriage“ benutzt und neue Themen aus dem jeweiligen Cluster hinzugefügt werden.
- Brainstorming über Lösungen für die Probleme und Überwindung der Lücke.
- Machen Sie ein A1-Poster, das Ihre Initiativen fördert.



Während dieser Aktivität sollte der Trainer die Teilnehmer ermutigen, eine unternehmerische Denkweise anzuwenden und zu versuchen, eher Geschäftsaktivitäten als administrative Ressourcen zu entwickeln: „Es braucht Sie und mich, um erfolgreich zu sein“.

#### **VI. Präsentation der Ergebnisse im Plenum (20 Minuten)**

Jede Gruppe delegiert einen oder zwei Teilnehmer, um eine 5-minütige Rede zu halten, in der sie sich vorstellen, sie dem Stadtrat zu präsentieren. Als visuelles Ergebnis wird ein Poster gemacht, das im Vorfeld gemacht und an die Wände des Plenarsaals gehängt werden kann und während der Präsentation herangezogen wird, um die Probleme zu schildern und Geschäftslösungen und erforderliche Schritte anzubieten.

#### **VII. Austausch im Plenum (15 Minuten)**

Die Teilnehmer kommen in den Plenarkreis zurück. Der Trainer bittet sie zunächst, die Erfahrungen zu reflektieren und zu teilen, wie es für sie war, Werkzeuge und Aktivitäten vorzubereiten und zu präsentieren. Anschließend lädt der Trainer die Teilnehmer ein, ihre Erwartungen an die Nutzung der gemachten Ideen und der erfundenen Werkzeuge im realen Leben zu teilen.

**Erforderliche Materialien:** F2F - A4-Papier, A3-Papier, A3-Karton, eine Tafel, Tafelschreibblock oder eine offene Wandfläche, Post-it-Papiere, Bleistifte, Stifte, Marker, Schere, Kleber, Laptop, Beamer.

#### **Hintergrunddokumente und weitere Literatur:**

- Eine Anleitung zur Herstellung des Doughnut-Spinner: [https://docs.google.com/presentation/d/1aoEGFe\\_2-NjlEHnefmNuZgWfiWycNulC0g1ODHai0wM/edit#slide=id.gbbe6040c85\\_0\\_0](https://docs.google.com/presentation/d/1aoEGFe_2-NjlEHnefmNuZgWfiWycNulC0g1ODHai0wM/edit#slide=id.gbbe6040c85_0_0)
- Doughnut-Spinner-Vorlage in mehr als 25 Sprachen <https://doughnuteconomics.org/tools-and-stories/65>
- Ideen zur Kartierung der Stadt <https://doughnuteconomics.org/tools-and-stories/76>
- Kate Raworth. (30. September 2020). Doughnut | Kate Raworth. Kate Raworth | Erforschung der Doughnut-Ökonomie. <https://www.kateraworth.com/doughnut/>
- Beispiel für Amsterdam Stadt-Doughnut: A. (2021a, September 12). Politik: Kreislaufwirtschaft. Englische Seite. <https://www.amsterdam.nl/en/policy/sustainability/circular-economy/>
- Weitere Informationen zu planetaren Grenzen: <https://www.stockholmresilience.org/download/18.8615c78125078c8d3380002197/ES-2009-3180.pdf>

#### **Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung durchführen:**

- Die praktischen Ergebnisse dieser Sitzung können von den Teilnehmern als Geschäftsidee weiterverwertet und, falls möglich, in reale Stadtverwaltungen mitgenommen werden.
- Online-Events: es ist möglich, die in der Sitzung erwähnten Vorlagen in ein Online-Programm hochzuladen und direkt damit zu interagieren.
- Die in dieser Sitzung aufgeführten Aktivitäten können leicht angepasst werden, wenn sie während der Covid-19-Zeit umgesetzt werden. Trainer sollten lediglich darauf achten, dass die Teilnehmer während der Aktivitäten Masken tragen und Abstand halten, während sie im Kreis stehen, sowie Händedesinfektionsmittel/ Desinfektionsmittel bereithalten.



## 9. Das Führungsmodell des Flow Compass als Möglichkeit zur Entwicklung interpersonaler Fähigkeiten zur Unterstützung unternehmerischer Aktivitäten

**Sitzungstitel:** Das Führungsmodell des Flow Compass als Möglichkeit zur Entwicklung interpersonaler Fähigkeiten zur Unterstützung unternehmerischer Aktivitäten

**Dauer:** 180 Minuten

### **Hintergrund:**

Wie schon erwähnt, ist das Erreichen eines gegenseitigen Verständnisses zwischen verschiedenen Akteuren und Interessengruppen der Schlüsselfaktor, um Erfolg zu haben und voranzukommen. Um Zusammenarbeit und Effizienz in der Situation einer erhöhten Zahl der Interaktionen zwischen einer größeren Zahl der Interessengruppen zu erreichen, ist es erforderlich, ein neues Terrain anzusehen – das bisher nicht als Teil der „Wirtschaft“ bewertet wurde – um die bestehenden Akteure und Maßnahmen zu verstehen, Verhaltensweisen in verschiedenen Gemeinschaften. Damit Unternehmer in diese Bereiche vordringen können, ist es dringend notwendig, einen ganzheitlichen Kompass zu entwickeln, der bei der Entscheidungsfindung hilft. Das Flow Compass-Führungsmodell dient als ein solches Instrument, das inspirierende Führungsleitlinien bereitstellt und das Geschäft in messbaren Jahreszyklen organisiert.

**Ziel der Sitzung:** Die Teilnehmer fördern, das Flow Compass-Modell für die Selbstbewertung und strategische Planung der Entwicklung interpersonaler Fähigkeiten zu verstehen und zu benutzen.

### **Ziele:**

- Geschichtenerzählen als Methode der Verbindung mit anderen einzuführen;
- Identifizieren der Führungs- und Managementkompetenzen;
- Lernen über inspirierende Führung;
- Üben des aktiven Zuhörens.

### **Kompetenzen:**

- Analytisch;
- Aktives Zuhören;
- Geschäfts- und Finanzbewusstsein;
- Kommunikation und Interviews;
- Sozial- und Bürgerkompetenzen;
- Lernkompetenz.

### **Methodik und Methoden:**

- Geschichtenerzählen;
- Inputs (Präsentationen);



- Individuelle Reflexion;
- Brainstorming;
- Teilen und Ausarbeiten in kleinen Gruppen;
- Plenarrunden.

## **Sitzungsablauf:**

### **I. Einführung in die Sitzung (5 Minuten)**

Der Trainer stellt anhand der Hintergrundinformationen eine Verknüpfung zu den vorangegangenen Sitzungen her und stellt die Themen und Methoden der aktuellen Sitzung vor. In dieser Sitzung entdecken die Teilnehmer interpersonale und andere Fähigkeiten, die für jeden notwendig sind, der Unternehmer werden oder das Funktionieren des bestehenden Unternehmens verbessern möchte. Diese Fähigkeiten werden unabdingbar, wenn man den Wandel der globalen Wirtschaftsagenda betrachtet, der von den SDGs und den Idealen der Doughnut-Ökonomie geleitet wird.

### **II. Arbeiten in Kleingruppen "Geschichtenerzählen" (40 Minuten)**

In dieser Sitzung wird die Methode des Geschichtenerzählers verwendet, um Verknüpfungen zu schaffen und die Atmosphäre für eine tiefere Arbeit an interpersonalen Fähigkeiten zu schaffen. Geschichtenerzählen ist auch eine große Gelegenheit, Menschen zu öffnen und positive Einstellungen zu entwickeln. Die Teilnehmer nehmen Platz ein und bilden einen Kreis (5-6 Personen in jeder Gruppe). Der Trainer beantwortet die unten gestellten Fragen, indem er sie auf dem Bildschirm zeigt, dann wird das Geschichtenerzählen in Gruppen weitergemacht. Eine andere Gelegenheit, diese Aktivität durchzuführen, besteht darin, gedruckte Karten an die Gruppen zu verteilen (Link zu den Handouts finden Sie im Abschnitt Hintergrunddokumente). Jede Frage nimmt eine Runde in der Gruppe. Die Aktivität wird weitergemacht, bis Karten mit Fragen vorbei sind oder bis die geplante Zeit dafür abgelaufen ist. Der Trainer gibt den Teilnehmern ca. 5 Minuten, um über ihre Geschichten nachzudenken, falls erforderlich. An dieser Stelle des Trainings sollten sich die Teilnehmer schon kennen, um offen mitteilen zu können, aber der Trainer kann selbst mit einer persönlichen Geschichte anfangen. Fragen für diese Aktivität sind folgenden:

- Nennen Sie eine Kindheitserinnerung, die Sie nicht vergessen möchten
- Wenn wir Freunde werden würden, was sollte ich wirklich über Sie wissen?
- Was ist Ihr liebster Besitz und wen möchten Sie erben?
- Was war der beste Ratschlag, den Sie je bekommen haben und von wen haben Sie ihn bekommen?
- Inwiefern möchten Sie sich nächstes Jahr von diesem unterscheiden?

### **III. Theoretischer Input "Flow Compass" (15 Minuten)**

Der Trainer stellt ein innovatives inspirierendes Führungsmodell namens "Flow Compass" vor. Dieses Modell zielt darauf ab, persönliche und berufliche Werte und Ambitionen zu entdecken, sowie es zu verstehen und unternehmerische Talente der Teammitglieder optimal zu nutzen. In diesem Teil ist vorgesehen, dass der Trainer eine interaktive Präsentation organisiert, indem er den theoretischen Input vorbereitet und gleichzeitig die interaktive Teilnahme und Fragen der Teilnehmer ermöglicht.

### **IV. Diskussion im Plenum "Führung vs. Management" (25 Minuten)**

Die Diskussion fängt mit einer Übung an, bei der der Trainer Tafelschreibblock-Papier nutzt, aufgeteilt in zwei Spalten und bietet den Teilnehmern an, sie mit Qualitäten, Fähigkeiten und Verpflichtungen zu füllen, die sie für eine Führungskraft als wichtig betrachten. Das kann durch einfaches Sprechen vom Sitz aus geschehen und der Trainer schreibt Vorschläge auf oder die Teilnehmer können ihre Vorschläge selbst



schreiben. Die Aktivität dauert 5-10 Minuten. Im zweiten Teil der Übung schlägt der Trainer vor, das Thema in einer offenen Diskussion mit allen Teilnehmern zu erarbeiten. Den Teilnehmern wird folgende Frage gestellt: "Wie ist für einen Unternehmer wichtig eine gute Führungskraft zu sein?" und geben ihre Begründung an. Die auf der Tafel erstellten Listen sollen im Raum sichtbar bleiben, damit sie in der Sitzung weiterverwendet werden können.

#### **V. Flow Compass-Übungspraxis (45 Minuten)**

Der Trainer erklärt die Aufgabe und die Regeln der Aktivität und verteilt dann die gedruckten Materialien. Diese Übung besteht aus zwei Schritten. Nachdem der erste Schritt abgeschlossen ist, sollten sich die Teilnehmer in Paaren aufteilen.

##### **Schritt 1 - Reflexion**

Die Teilnehmer haben 20 Minuten Zeit, um ihr eigenes Verständnis des Ostens (ihre Leidenschaft und persönlichen Werte) zu reflektieren, ihren Westen (Ziele im Leben und Geschäft) zu definieren und ihre Gedanken auf den A4-Compass Flow Handouts niederzuschreiben (Link zu den Handouts finden Sie im Abschnitt Hintergrunddokumente).

##### **Schritt 2 - Teilen**

Der Trainer nutzt für diesen Teil der Aktivität einen Timer. Die Teilnehmer sind jetzt eingeladen, ihre Gedanken mit einem Paar zu teilen. Die Freigabe sollte jedes Mal nach Ablauf der angegebenen fünf Minuten beendet werden. Nach der Paarung hat jeder Teilnehmer fünf Minuten Zeit, um seinen persönlichen Osten und Westen zu teilen, während der Partner zuhört, ohne zu kommentieren oder Fragen zu stellen. Anschließend hat der Hörer fünf Minuten Zeit, um Feedback zu dem Gehörten zu geben. Die Paare wechseln dann ihre Rollen.

#### **VI. Gruppenarbeit "Aktionsplan" (35 Minuten)**

Für diese Aktivität arbeiten die Teilnehmer in kleinen Gruppen von 4-5 Personen. Ihre Aufgabe ist es, eine Brücke von Ost nach West durch den Süden und Norden des Flow Compass zu schlagen. Die Teilnehmer müssen Ideen und einen Aktionsplan entwickeln, um von einer Leidenschaft zu einem Geschäftsergebnis zu gelangen. Jede Gruppe schreibt ihre Ideen auf das A3-Papier. Die Handouts werden am Ende der Sitzung vom Trainer gesammelt, digitalisiert und als Ergebnis des Meetings an alle Teilnehmer zurückgeschickt. In dieser Aktivität können die Teilnehmer zustimmen, zu Beispielszwecken und Präsentationen ihre eigenen Erfahrungen, geteilte Geschichten, ihre imaginäre beispielhafte Unternehmensfigur, auf dem Tafelschreibblock geschriebene Vorschläge usw. zu benutzen.

#### **VII. Austausch im Plenum (15 Minuten)**

Die Teilnehmer kommen in den Plenarkreis zurück. Der Trainer bittet sie, über die Erfahrung des Entdeckens und Teilens ihrer persönlichen Geschichten und Werte nachzudenken. Anschließend lädt der Trainer die Teilnehmer ein, zu teilen, wie die Erfahrung für sie aus der Perspektive der Benutzer des Flow Compass-Werkzeuge war.

**Erforderliche Materialien:** F2F - A4-Papier, A3-Papier, Tafelschreibblock-Papier, Post-it-Papiere, Stifte, Marker, Farben, Laptop, Beamer, Timer.

#### **Hintergrunddokumente und weitere Literatur:**

- Mehr Informationen und Handout-Materialien zum Geschichtenerzählen: <https://nl.masterpeace.org/materialen/>



- Input-Materialien und Handouts für die Durchführung der Flow Compass-Präsentation und damit verbundene Aktivitäten: <https://masterpeace.org/flow-compass-a-guide-to-unleash-your-potential/>
- Mehr Informationen zu den Herausforderungen des Unternehmertums der neuen Ära: <https://www.entrepreneur.com/article/254721>

**Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung durchführen:**

- Diese Sitzung bringt die Teilnehmer in einen sehr persönlichen und kreativen Modus. Alle Meinungen und alle Ergebnisse dieser Sitzung sind wichtig. Den Trainern wird empfohlen, das Teilen zu fördern, aber nicht darauf zu drängen, sodass einige Teilnehmer davon absehen, persönliche Geschichten zu teilen, bis sie Lust dazu haben.
- Die in dieser Sitzung aufgeführten Aktivitäten können leicht angepasst werden, wenn sie während der Covid-19-Zeit umgesetzt werden. Trainer sollten lediglich darauf achten, dass die Teilnehmer während der Aktivitäten Masken tragen und Abstand halten, während sie im Kreis stehen, sowie Händedesinfektionsmittel/ Desinfektionsmittel bereithalten.



## 10. Entwicklung der Innovations- und Kreativitätskompetenzen innerhalb der unternehmerischen Denkweise und der Begünstigten (Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten)

**Sitzungstitel:** Entwicklung der Innovations- und Kreativitätskompetenzen innerhalb der unternehmerischen Denkweise und der Begünstigten (Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten)

**Dauer:** 180 Minuten

**Hintergrund:**

Bei der Entwicklung neuer Programme für Zielgruppen ist es wichtig, ein einzigartiges Leistungsversprechen zu haben, das es von den bestehenden unterscheidet. Gleichzeitig sind bei den neuen Trends im Unternehmertum neben dem einzigartigen Wertversprechen die innovativen Elemente und die Kreativität von großer Bedeutung. Daher beinhaltet dieses Programm die Entwicklung der Kreativitäts- und Innovationskompetenz als wichtige Kompetenzen im unternehmerischen Denken. Die Teilnehmer haben die Gelegenheit, interaktive Übungen zu durchlaufen, die ihr kreatives und kritisches Denken zur Erledigung der Aufgaben anregen und neue Methoden erlernen, die sie bei der Arbeit mit Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten in der Entwicklung der unternehmerischen Denkweise anwenden können.

**Ziel der Sitzung:** Stärkung des Wissens über Innovation und Kreativität sowie Entwicklung der Kompetenzen der Teilnehmer, attraktive Methoden für ihre Zielgruppen zu entwickeln.

**Ziele:**

- Erforschung der Konzepte der Innovation und Kreativität in der Bildung;
- Verständnis der Bedeutung von Innovations- und Kreativitätskompetenz für unternehmerisches Lernen und die Entwicklung der Denkweisen;
- Stärkung des kritischen und kreativen Denkens der Teilnehmer;
- Reflexion der praktizierten innovativen Methoden, wie sie bei der Zielgruppe Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten eingesetzt werden können;
- Schaffen des Raums für Zusammenarbeit und Kommunikation.

**Kompetenzen:**

- Analytisch;
- Persönliche, sozial und Lernkompetenz;
- Zusammenarbeit;
- Kommunikation;



- Innovation;
- Kreatives und kritisches Denken.

#### **Methodik und Methoden:**

- Interaktive und kreative Übungen;
- Reflektive Methoden;
- Arbeiten in Kleingruppen;
- Diskussion.

#### **Sitzungsablauf:**

##### **I. Ihre Innovation (65 Minuten)**

Der Trainer gibt den Teilnehmern Anweisungen, dass sie während dieser Sitzung die Gelegenheit haben, ihre Kreativität auszudrücken, indem sie sich und ihre Einzigartigkeit der Gruppe vorstellen. Er stellt den Teilnehmern verschiedene Materialien wie Buntstifte, verschiedene geformte Notizen und andere dekorative Materialien zur Verfügung, die sie für kreative Zeichnungen oder Designs benutzen können. Die konkrete Aufgabe ist folgende:

- Die individuelle Aufgabe besteht darin, ein eigenes Poster zu entwerfen, das als Präsentation der eigenen Person betrachtet wird. Das Poster sollte sehr personalisiert sein und Merkmale aufweisen, die für jeden Einzelnen besonders sind. Es kann ein Lieblingsspruch einer berühmten Person, eines Hobbys, einer Person, die ihm/ ihr ein Vorbild ist und ähnliches enthalten.

Der Trainer benutzt bis zu zehn Minuten für die ausführlichen Anweisungen und gibt den Teilnehmern bis zu 40 Minuten Zeit, um ihre Aufgabe zu erledigen. Wenn die Teilnehmer mitteilen, dass sie mit der Gestaltung der Poster fertig sind, gibt der Trainer die nächsten Anweisungen, wo in den kommenden 15 Minuten eine Posterausstellung stattfinden wird. Die Idee ist, dass jede Person es schafft, jede Person im Arbeitsraum zu treffen und ihr Poster zu präsentieren. Der Trainer weist sie an, maximal zwei Minuten mit jeder Person zu verbringen, um in der vorgegebenen Zeit möglichst viele Menschen treffen zu können.

##### **II. Wie viele Nutzungen für einen ausgetrockneten Stift? (25 Minuten)**

Die Sitzung wird mit einer weiteren Übung zur Entwicklung des kritischen und kreativen Denkens weitergemacht. Der Trainer informiert die Teilnehmer, dass in diesem Teil der Sitzung wieder innovatives Denken und der Einsatz von Kreativität notwendig ist. In dieser Übung werden die Teilnehmer in 4-5 Kleingruppen eingeteilt. Jede Gruppe bekommt einen ausgetrockneten Stift. Die Anweisung des Trainers lautet, dass jede Gruppe in den kommenden 15 Minuten eine Liste machen muss, wie viele Nutzungen ein ausgetrockneter Stift haben kann. Ein Gewinnerpreis kann hinzugefügt werden, wenn der Trainer einen Wettbewerbsgeist zwischen den Gruppen wünscht, wobei die Gruppe mit der längsten Liste der Gewinner ist. Wenn alle Gruppen fertig sind, werden sie eingeladen, ihre Listen im Plenum zu teilen und die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den Listen der anderen zu sehen sowie zu sehen, welche Gruppe die längste Liste gemacht hat.

##### **III. Schlagzeile von morgen (40 Minuten)**

Für diese Aktivität arbeiten die Teilnehmer in den gleichen Gruppen wie bei der vorherigen Aktivität weiter. Der Trainer weist sie an, in den nächsten 40 Minuten eine Schlagzeile für die Nachrichten des nächsten Tages zu entwerfen. Im Arbeitsraum werden ihnen verschiedene Materialien zur Verfügung gestellt, sowie einige alte Zeitungen, die der Trainer oder die Teilnehmer aus ihren eigenen Ländern mitgebracht haben. Weitere Anweisungen sind, dass sie auf jeden Aspekt der Zeitungsschlagzeile achten sollten, angefangen bei der Schriftart, dem Vokabular, den Elementen, die die Aufmerksamkeit der



Menschen leicht erregen, den verwendeten Farben, dem Design usw. Dann fügt er hinzu, dass im nächsten Teil jede Gruppe ihre Zeitungsschlagzeile vorstellen wird und eine weitere Diskussion stattfindet, einschließlich Feedback, wie attraktiv jede Schlagzeile ist.

#### **IV. Präsentationen und Nachbesprechung zur Sitzung (50 Minuten)**

Die Teilnehmer nehmen an der Plenarsitzung teil, um ihre Zeitungsschlagzeilen kurz vorzustellen und zu diskutieren. Jede Gruppe teilt ihre Schlagzeilen und andere Teilnehmer geben zusammen mit dem Trainer Kommentare dazu ab, ob die Schlagzeile fesselt. Außerdem gibt es Raum für Fragen und Anregungen. Nach Abschluss der Präsentationen und Diskussionen fängt der Trainer mit einer kurzen Nachbesprechung an, indem er die Teilnehmer nach ihrem Eindruck von den gewählten Methoden fragt. Darüber hinaus stellt er Fragen zum Erlernen dieser Methoden und schließt die Sitzung an, indem er den Zweck jeder Aktivität hervorhebt, die Bedeutung von Innovation und Stimulierung der Kreativität bei der Entwicklung der Programme zur Entwicklung unternehmerischer Denkweise für Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten aufzuzeigen.

**Erforderliche Materialien:** Tafelschreibblock-Papiere, Post-it-Papiere, Marker, Bleistifte, Stifte, ein paar ausgetrocknete Stifte, Zeitungen und andere Dekorationsartikel.

#### **Hintergrunddokumente und weitere Literatur:**

- Aktivitäten, die Kreativität fördern: Dobbs, M. (8. Mai 2020). Fünf Aktivitäten zur Förderung des kreativen Denkens in der sekundären ELA: Tipps zum Schreiben der Aufsätze + Unterrichtspläne. Bespoke ELA. <https://www.bespokeclassroom.com/blog/2018/8/22/5-activities-to-encourage-creative-thinking>

#### **Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung durchführen:**

- Es ist empfohlen, dass der Trainer die Teilnehmer bittet, einige alte Zeitungen zum Training mitzunehmen, damit sie verschiedene Teile der Zeitung ausschneiden und kreativere Schlagzeilen für die Übung machen können.
- Die in dieser Sitzung aufgeführten Aktivitäten können leicht angepasst werden, wenn sie während der Covid-19-Zeit umgesetzt werden. Trainer sollten lediglich darauf achten, dass die Teilnehmer während der Aktivitäten Masken tragen und Abstand halten, während sie im Kreis stehen, sowie Händedesinfektionsmittel/ Desinfektionsmittel bereithalten.



# 11. Kreative Problemlösung und innovative Denkmethoden

**Sitzungstitel:** Kreative Problemlösung und innovative Denkmethoden

**Dauer:** 180 Minuten

**Hintergrund:**

In der unternehmerischen Welt sind Entscheidungsprozesse von großer Bedeutung und wirken sich nicht nur auf die interne Struktur der Organisation aus, sondern auch auf die externe, die aus verschiedenen Unterstützern und Kunden besteht. Die Auseinandersetzung ist dabei mit dem Konzept der Problemlösung in Verbindung mit innovativem Denken in unternehmerischen Bildungsprogrammen von großer Bedeutung. Diese Sitzung besteht aus verschiedenen Teilen und Aktivitäten, die darauf abzielen, die Fähigkeiten der Teilnehmer in Bezug auf kreative Problemlösung und innovative Denkmethoden zu stärken. Es wird ein theoretischer Input zu verschiedenen kreativen Werkzeugen und Techniken präsentiert, die kreative Problemlösungen und den Austausch der Ideen anregen. Darüber hinaus wird das bekannte Modell der sechs denkenden Hüte vorgestellt und praktiziert, damit sie es in Erwägung ziehen können, es in ihren zukünftigen Programmen des unternehmerischen Lernens mit Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten durchzuführen. Die Sitzung besteht aus einer Nachbesprechung der Aktivitäten und bietet Raum für die Klärung der Konzepte und Modelle.

**Ziel der Sitzung:** Die Bedeutung der kreativen Problemlösung und innovativen Denken in der unternehmerischen Welt verstehen und Modelle weiter untersuchen, die zur Entwicklung dieser Kompetenzen beitragen.

**Ziele:**

- Lernen über die Wichtigkeit kreativer Problemlösung und innovativem Denken im Unternehmertum;
- Diese Konzepte durch interaktive Übungen weiter untersuchen;
- Kennenlernen der bestehenden Modelle zur kreativen Problemlösung, die bei der Arbeit mit Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten verwendet werden können;
- Schaffen des Raums für Interaktion und das Modell der sechs denkenden Hüte als bekanntes Modell für Entscheidungsprozesse zu praktizieren.

**Kompetenzen:**

- Analytisch;
- Unternehmerische Kompetenz;
- Schreibkompetenz;
- Kritisches und kreatives Denken;
- Persönliche, sozial und Lernkompetenz;
- Kommunikation und Zusammenarbeit.

**Methodik und Methoden:**

- Brainstorming;



- Theoretischer Input;
- Komplexe Übung – Sechs denkende Hüte;
- Nachbesprechung.

## **Sitzungsablauf:**

### **I. Brainstorming zur Problemlösung (20 Minuten)**

Der Trainer gibt eine kurze Einführung in den Aufbau der Sitzung. Danach fängt ein kurzes Brainstorming an, wie jeder Teilnehmer seine Entscheidungen in verschiedenen Lebenssituationen begründet. Während einige Schlüsselemente auf dem Tafelschreibblock geschrieben sind, stellt der Trainer zusätzliche Fragen zu der schwierigsten Entscheidung, die man je traf und was den Entscheidungsprozess beeinflusste. Das Brainstorming dauert ca. 15 Minuten.

### **II. Theoretischer Input zur kreativen Problemlösung (30 Minuten)**

Eine ausführliche Präsentation zu kreativen Problemlösungen und innovativen Denkmethoden. Die Präsentation beinhaltet eine Einführung in verschiedene Techniken, die zur Unterstützung der Entscheidungsprozesse und Brainstorming-Werkzeuge verwendet werden. Einige der vorgestellten Techniken sind SCAMPER, SWOT-Analyse, Sechs denkende Hüte, PEST-Analyse. Der Trainer erklärt, dass während dieser Sitzung eine der Techniken weiter untersucht und geübt wird, um ein besseres Verständnis dafür zu bekommen, wie sie in der Praxis aussieht.

### **III. “Sechs denkende Hüte” – Einführungssteil (20 Minuten)**

Die Teilnehmer werden ausführlich in das Konzept der sechs denkenden Hüte und die Methodik der Umsetzung eingeführt. Diese Methodik besteht aus unterschiedlicher Denkweise und wie die Entscheidung in solchen Fällen getroffen werden kann. Der Trainer fängt eine kurze Diskussion über ein Thema im Bereich Unternehmertum an (für diesen Teil kann jedes Thema gewählt werden). Aber bevor die Diskussion anfängt, wird jedem Teilnehmer ein Handout mit der Beschreibung von sechs denkenden Hüten ausgehändigt. Dann entscheidet die Gruppe, Hüte in verschiedenen Farben zu kombinieren. Die Kombination kann Weiß und Rot, Gelb und Schwarz, Grün und Blau sein, aber jede andere Kombination funktioniert auch. Die Kombination wird in das Tafelschreibblock-Papier geschrieben und die Diskussion kann anfangen. Die empfohlene Farbe für den Anfang kann Blau sein und sollte die gleiche Farbe haben, in der die Diskussion endet. Jeder Hut hat ein Limit von 2-10 Minuten, um zu diskutieren. Der Trainer fängt an, die Gruppe durch jeden Hut zu führen, während er sie an die Zeit und den Fokus erinnert.

### **IV. “Sechs denkende Hüte” – Umsetzungssteil (70 Minuten)**

In diesem Teil repräsentieren die Teilnehmer eine bestimmte Farbe eines der sechs denkenden Hüte und wechseln nach zehn Minuten zu der anderen Farbe, um die Diskussion auf andere Weise fortzusetzen. Wenn die Diskussion anfängt, beobachtet der Trainer den Prozess und verfolgt die Zeit. Außerdem sollte der Trainer darauf achten, ob alle Teilnehmer an der Diskussion beteiligt sind. Es sollten einige Grundregeln aufgestellt werden, wie z.B. die Ideen des anderen nicht zu kritisieren und sich nicht gegenseitig zu unterbrechen. Das Handout mit Beschreibung der sechs denkenden Hüte, das den Teilnehmern ausgehändigt wird, besteht aus folgendem:

- **Blauer Hut** gilt als Kontrollhut. Derjenige, der hier den Denkprozess moderiert, nutzt den blauen Hut und achtet darauf, dass die gesetzte Agenda eingehalten wird, fasst die wichtigsten Diskussionspunkte zusammen und schafft Raum für Vorschläge für nächste Schritte.



- **Weißer Hut** gilt als der Informationshut, der sich auf die Verfügbarkeit der Informationen, Daten und Fakten konzentriert, vergangene/ aktuelle Trends analysiert und die Lernpunkte aus diesen Daten überprüft und berücksichtigt. Die Diskussion hier basiert auf objektivem Denken.
- **Roter Hut** gilt als der Gefühlshut und geht um die Nutzung der Intuition, Reaktionen und Emotionen im Entscheidungsprozess. Hier ist kein Platz für rationale Erklärungen, weil die ganze Diskussion und Entscheidungen durch den Ausdruck der Emotionen, Gefühle, Ängste, Vorlieben, Abneigungen usw. getroffen werden.
- **Schwarzer Hut** gilt als Sicherheits- oder Urteilshut. Die Diskussion hier birgt ein Potenzial für negative Ergebnisse jeder getroffenen Entscheidung. Dies bietet die Gelegenheit, potenzielle Schwächen, Fehler, Schwierigkeiten zu erkennen und den Prozess auf dieser Grundlage zu ändern oder sogar Notfallpläne zu machen.
- **Gelber Hut** gilt als optimistischer Hut und wird benutzt, um die kurz- und langfristigen Vorteile und Werte jeder getroffenen Entscheidung zu untersuchen. Es konzentriert sich auch auf positives Denken und einen optimistischen Ansatz bei der Entscheidung. Es hilft, weiterzumachen, wenn alles schwierig aussieht.
- **Grüner Hut** gilt als der Hut für kreatives Denken und wird benutzt, wenn kreatives Denken für die Erkundung und die Nutzung neuer Lösungen für ein Problem notwendig ist.

#### V. **“Sechs denkende Hüte” – Nachbesprechungsteil (40 Minuten)**

Die Teilnehmer sind eingeladen, an der Sitzung zu einer Nachbesprechung der Sitzung teilzunehmen. Die Sitzung wird vom Trainer durchgeführt und die folgenden Fragen werden zur Diskussion verwendet:

- Was unterschied die Diskussion über die sechs denkenden Hüte im Vergleich zu der bisherigen Diskussionsmethode?
- Inwiefern wird diese Diskussion als hilfreich bei der Entscheidungsfindung betrachtet?
- Was kann als Vorteil der sechs denkenden Hüte-Methodik bei der Entscheidungsfindung betrachtet werden?
- Was können die Grenzen der sechs denkenden Hüte-Methodik bei der Entscheidungsfindung sein?

**Erforderliche Materialien:** A4-Papier, Tafelschreibblock-Papiere, Post-it-Papier, Marker, Buntstifte, Stifte, Handouts mit den sechs denkenden Hüten erklärt, sechs Hüte in verschiedenen Farben.

#### **Hintergrunddokumente und weitere Literatur:**

- Mehr Information zum Modell der sechs denkenden Hüte zur kreativen Problemlösung: <https://www.youtube.com/watch?v=oHiwpz7r4wY>
- Mehr zu Brainstorming-Ansätzen und -Techniken auf: Simon, B. (n.d.). Entdecken Sie die besten Brainstorming-Ansätze und -Techniken, um Ihr Team zu motivieren. Smartsheet. Aufgerufen am 12. September, 2021, auf <https://www.smartsheet.com/brainstorming-techniques-activities-and-exercises>
- Die positive Psychologie der Kreativität zu: Gaines, J., PhD. (30. August 2021). Förderung der Kreativität: 12 Tipps zur Förderung Ihrer kreativen Fähigkeiten. PositivePsychology.Com. <https://positivepsychology.com/creativity/>

#### **Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung durchführen:**

- Die Farben für die Erklärung der “Sechs denkenden Hüte” sollten den Farben der mitgebrachten Hüte entsprechen, um Verwirrung der Teilnehmer bei der Durchführung der Übung und dem Verständnis des Konzepts zu vermeiden.



- Falls die Gruppe sehr groß ist, kann der Trainer die Gruppe in zwei Teile aufteilen. In diesem Fall wird für die Aktivität ein zusätzliches Hutset gebraucht.
- Die in dieser Sitzung aufgeführten Aktivitäten können leicht angepasst werden, wenn sie während der Covid-19-Zeit umgesetzt werden. Trainer sollten lediglich darauf achten, dass die Teilnehmer während der Aktivitäten Masken tragen und Abstand halten, während sie im Kreis stehen, sowie Händedesinfektionsmittel/ Desinfektionsmittel bereithalten.



## 12. Entwicklung der Bildungspläne für die Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten

**Sitzungstitel:** Entwicklung der Bildungspläne für die Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten

**Dauer:** 180 + 180 Minuten

### **Hintergrund:**

Die Teilnehmer sind an dem Punkt, an dem sie das während des Programms erworbene Wissen in die Praxis umsetzen müssen. In früheren Sitzungen gab es mehrere kleine Forschungsaufgaben, Reflexionsaktivitäten, bei denen sie kurz ihre Realitäten beim unternehmerischen Lernen auf lokaler Ebene mit den erlernten Methoden verglichen. Alle im Arbeitsraum sichtbaren Sitzungen und Ergebnisse sollen in dieser Sitzung für die weitere Planung neuer Projekte verwendet werden. In dieser Sitzung haben die Teilnehmer die Gelegenheit, neue Bildungspläne für die Entwicklung der unternehmerischen Denkweise bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten zu entwickeln. Diese Bildungspläne dienen als erster Schritt zur Umsetzung der Theorie in die Praxis und für die Teilnehmer, um in zukünftigen Projekten Partnerschaften aufzubauen. Außerdem haben die Teilnehmer durch die Entwicklung dieser Workshops die Gelegenheit, ihre Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit zu stärken.

**Ziel der Sitzung:** Schaffen des Raums für die Anwendung des erworbenen Wissens in der Praxis durch die Entwicklung der Bildungspläne für unternehmerische Denkweise für Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten.

### **Ziele:**

- Reflexion über das Lernen und die Erfahrungen, die im Programm zum unternehmerischen Lernen und zur Entwicklung der Denkweise gewonnen wurden;
- Raum für die Entwicklung zukünftiger Bildungspläne für die Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise bei Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten zu geben;
- Stärkung der Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmer.

### **Kompetenzen:**

- Kreatives und kritisches Denken;
- Sozial und bürgerliche Kompetenzen;
- Unternehmerische Kompetenz;
- Kommunikation und Zusammenarbeit;
- Teamwork;
- Analysieren und Reflektieren;



- Digitale Kompetenz;
- Präsentation.

#### **Methodik und Methoden:**

- Arbeiten in Kleingruppen;
- Diskussion.

#### **Sitzungsablauf:**

##### **I. Einführung in den Sitzungs- und Arbeitsplan (10 Minuten)**

Der Trainer fängt die Sitzung mit einer Einführung in den ganzen Arbeitstag an, und die spezifische Aufgabe, mit der er beauftragt wird. Die Teilnehmer werden darauf hingewiesen, dass sie während des ganzen Tages die Gelegenheit haben, ihr erworbenes Wissen in die Praxis umzusetzen. Sie werden angewiesen, neue Bildungspläne für die Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise für Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten zu entwickeln, die in den Programmen ihrer zukünftigen Organisationen genutzt werden. Sie werden in vier Kleingruppen eingeteilt.

##### **II. Entwicklung der Bildungspläne (180 Minuten)**

Der Trainer gibt den Gruppen das Zeichen, ihren bevorzugten Arbeitssport für den Rest des Tages zu finden. Sie werden darüber informiert, dass nach 180 Minuten Arbeit eine 20-minütige Check-in-Sitzung stattfindet, in der sich alle im Plenum versammeln müssen. Die Teilnehmer schließen sich ihren Gruppen an und fangen mit ihrer Arbeit an der Entwicklung der Bildungspläne an.

##### **III. CHECK-IN (20 Minuten)**

Alle Gruppen versammeln sich im Plenum, um kurz über ihre Fortschritte bei der Aufgabe zu berichten. Trainer erklärt seine Verfügbarkeit für benötigte Hilfe und Unterstützung bei der gestellten Aufgabe und gibt ihnen gleichzeitig Anregungen für die Fortsetzung der Arbeit.

##### **IV. Fortsetzung der Gruppenarbeit und Vorbereitung der Präsentationen (150 Minuten)**

Die Teilnehmer kommen in ihren Arbeitsplatz zurück, um weiter an der Entwicklung der Bildungspläne zu arbeiten. Sie haben 150 Minuten Zeit, um die Aufgabe zu lösen und eine Präsentation für den nächsten Tag vorzubereiten, wenn sie Feedback von den Trainern bekommen.

**Erforderliche Materialien:** Tafelschreibblock-Papiere, Laptops, Beamer, Marker, Stifte, Bleistifte und relevante Materialien.

#### **Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung durchführen:**

- Wenn die Teilnehmer an der Entwicklung der Bildungspläne arbeiten, ist es ratsam, die Vorlage/ das Format der Bildungspläne zu wählen, die in ihrer Erwachsenenbildungseinrichtung verwendet werden. Der Trainer sollte bereit sein, sich an verschiedene Formate anzupassen.
- Trainer sollte jederzeit verfügbar sein, um den Teilnehmern zu helfen. Er sollte auch den Arbeitsplatz jeder Gruppe besuchen, um zu überprüfen, ob sie Hilfe brauchen. Die Check-in-Sitzungen sind sehr kurz, um den Bedürfnissen jeder Arbeitsgruppe gerecht zu werden.
- Die in dieser Sitzung aufgeführten Aktivitäten können leicht angepasst werden, wenn sie während der Covid-19-Zeit umgesetzt werden. Trainer sollten lediglich darauf achten, dass die Teilnehmer



während der Aktivitäten Masken tragen und Abstand halten, während sie im Kreis stehen, sowie Händedesinfektionsmittel/ Desinfektionsmittel bereithalten.



# 13. Präsentationen und Beratungen

**Sitzungstitel:** Präsentationen und Beratungen

**Dauer:** 180 Minuten

**Hintergrund:**

Diese Sitzung dient als Reflexion aller Lernpunkte des Trainingskurses. Die Teilnehmer haben die Gelegenheit, den entwickelten Bildungsplan zur Entwicklung des unternehmerischen Denkens für Senioren und Erwachsene mit geringeren Möglichkeiten vorzustellen. Die vorgelegten Detailpläne sollen von den Trainern analysiert werden und auf Basis der Präsentation Feedback zur Arbeit geben. Das gegebene Feedback wird zur weiteren Verbesserung der Bildungspläne für die Umsetzung in zukünftigen Programmen benutzt.

**Ziel der Sitzung:** Schaffen des Raums für die Präsentation der entwickelten Bildungspläne für die Entwicklung unternehmerischer Denkweise von Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten und das Feedback zur weiteren Verbesserung geben.

**Ziele:**

- Raum für die Präsentation der entwickelten Bildungspläne jeder Gruppe zu geben;
- Hervorheben der Bedeutung der Zusammenarbeit und Kommunikation bei der Arbeit im Team;
- Die entwickelten Bildungspläne zu analysieren und für jede Gruppe spezifisches Feedback zu geben, um die Umsetzung weiter zu verbessern.

**Kompetenzen:**

- Unternehmerische Kompetenz;
- Kommunikation und Zusammenarbeit;
- Bürgerliche Kompetenz;
- Analysieren und Reflektieren;
- Digitale Kompetenz;
- Präsentation.

**Methodik und Methodn:**

- Präsentationen;
- Beratungen und Diskussion.

**Sitzungsablauf:**

**I. Einführung in die Sitzung (10 Minuten)**

Der Trainer fängt die Sitzung an, indem er die Bedeutung der von den Gruppen entwickelten Bildungspläne betont und die Gelegenheit gibt, diese vorzustellen, um Feedback zu bekommen, das zur weiteren Verbesserung der Arbeit benutzt werden kann. Darüber hinaus fügen die Trainer hinzu, dass sie für jede Gruppe ausführliches Feedback und Beratungen geben werden, damit sie es bei der Planung dieser Pläne mit ihrer Zielgruppe von Senioren und Erwachsenen mit geringeren Möglichkeiten als sehr



hilfreich erachten. Sie geben den Gruppen fünf Minuten Zeit für den Fall, dass sie vor Beginn der Präsentationssitzung noch etwas vorbereiten müssen.

## **II. Präsentationen (130 Minuten)**

Der Trainer teilt den Teilnehmern mit, dass jede Gruppe 20-25 Minuten Zeit hat, um ihre entwickelten Bildungspläne zu präsentieren. Nach jeder Präsentation findet eine kurze Frage-und-antworten-Runde für andere Teilnehmer/ Gruppen statt, um alle Informationen zu klären, die sie brauchen.

## **III. Beratungen und Diskussion (40 Minuten)**

Wenn die Präsentationen jeder Gruppe fertig sind, loben die Trainer ihre Arbeit und ihre Bemühungen um die Entwicklung der Bildungspläne. In dieser Phase befinden sich alle Teilnehmer im Plenum für eine Diskussion über den Arbeitsprozess sowie für Beratungen und Feedback zu ihrer Arbeit. Die Trainer fangen mit einem ausführlichen Feedback für jede Gruppe an und mit vorbereiteten Vorschlägen, Kommentaren und Komplimenten zur Arbeit. Nach dem Feedback diskutieren alle Teilnehmer und Trainer über ihre Herausforderungen und Eindrücke zur Aufgabe.

**Erforderliche Materialien:** Tafelschreibblock-Papiere, Laptops, Beamer, Marker, Stifte, Bleistifte und relevante Materialien.

### **Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung durchführen:**

- Es ist ratsam, dass während der Durchführung dieser Sitzung zwei Trainer anwesend sind. Dies würde zu einer höheren Aufmerksamkeit für die Präsentationen der Gruppe und einer weiteren Perspektive für Feedback beitragen.
- Die in dieser Sitzung aufgeführten Aktivitäten können leicht angepasst werden, wenn sie während der Covid-19-Zeit umgesetzt werden. Trainer sollten lediglich darauf achten, dass die Teilnehmer während der Aktivitäten Masken tragen und Abstand halten, während sie im Kreis stehen, sowie Händedesinfektionsmittel/ Desinfektionsmittel bereithalten.



# 14. Auswertung und Abschluss

**Sitzungstitel:** Auswertung und Abschluss

**Dauer:** 90 Minuten

**Hintergrund:**

Das ist die letzte Sitzung des Trainings, in der alle Teilnehmer die Gelegenheit haben, das Programm, die Teilnahme, die Eindrücke und ihren Beitrag vollständig zu reflektieren. Während dieser Sitzung gibt es Raum zur Reflexion und Bewertung der Lernziele jedes Teilnehmers, der am ersten Arbeitstag diskutierten Erwartungen und Ängste, der Gesamtbewertung des Programms, einschließlich der logistischen Unterstützung und der Teamenergie. Die Organisation dieser Sitzung ist sehr wichtig für die Teilnehmer, um zu reflektieren und zu erkennen, wie viel sie während des Programms gelernt haben und mit welchen Elementen sie nach Hause gehen. Auf der anderen Seite ist es für die Organisatoren und Trainer von großer Bedeutung, weil sie das Ergebnis ihrer Bemühungen bei der Organisation des ganzen Prozesses, der Planung der Arbeitstage sowie einer Bewertung der gewählten Methoden bekommen. Die Trainer benutzen verschiedene Methoden, um diese Sitzung abzuschließen, einschließlich Selbstreflexion, kreativer Ausdruck, verbale und schriftliche Bewertungsmethoden.

**Ziel der Sitzung:** Schaffen des Raums für Reflexion und Auswertung des Trainings und Ausdrücken der Eindrücke über den ganzen Organisationsprozess und die gewählten Methoden.

**Ziele:**

- Reflexion über das Programm und die Lernziele;
- Schaffen des Raums für den Austausch der Eindrücke aus dem Training und der Zusammenarbeit;
- Einsetzung der kreativen Methoden zur Evaluation des Trainings für die Teilnehmer.

**Kompetenzen:**

- Kommunikation und Zusammenarbeit;
- Schreibkompetenz;
- Digitale Kompetenz;
- Analysieren und Reflektieren;
- Kreativer Ausdruck.

**Methodik und Methoden:**

- Selbstreflexion;
- Lernbewertung;
- Schriftliche und mündliche Bewertung.

**Sitzungsablauf:**

**I. Selbstreflexion über erworbene Kompetenzen und Lernziele (15 Minuten)**

Diese Sitzung fängt mit einer Selbstreflexionsmethode an, bei der die Teilnehmer aufgefordert werden, die nächsten 15 Minuten zu nutzen, um über das ganze Programm des ersten Tages nachzudenken. Die



Trainer weisen darauf hin, dass die Teilnehmer bei der Reflexion über die eingesetzten Aufgaben und Methoden auch darüber nachdenken sollten, welche Kompetenzen sie während des Trainingskurses entwickelten und wie sie für ihre zukünftigen Programme zum Thema Unternehmertum genutzt werden.

## **II. Gruppenreflexion über das Lernen und die nächsten Schritte (25 Minuten)**

Die Sitzung wird mit einer Aktivität weitergemacht, die eine Gruppenreflexion über die Lernziele und die nächsten Schritte nach Abschluss des Trainings umfasst. Es gibt vier Tafelschreibblock-Papiere, die vom Trainer im Raum vorbereitet wurden. Jede Arbeit beinhaltet eine Frage, die die Teilnehmer beantworten müssen. Die Teilnehmer können ihre Antworten mit Notizen aufschreiben und in das Tafelschreibblock kleben oder mit Markern/ Stiften direkt aus das Tafelschreibblock-Papier schreiben. Die vorgegebene Zeit für die Reflexion beträgt 20 Minuten. Die Fragen in den Tafelschreibblock-Papieren lauten:

- Was gehört in den Kühlschrank? (Welche Werkzeuge, Gedanken und/ oder Ideen werden in naher Zukunft nicht verwendet, aber möglicherweise für spätere Phasen?)
- Was gehört in den Offen? (Welche Werkzeuge, Gedanken und/ oder Ideen werden bald nach der Ankunft zu Hause verwendet?)
- Was gehört in die Waschmaschine? (Welche Werkzeuge, Gedanken und/ oder Ideen sollten etwas geändert werden, um am besten zu meinem Arbeitsstil und meinen Bedürfnissen zu passen?)
- Was gehört in den Papierkorb? (Welche Werkzeuge, Gedanken und/ oder Ideen sind für mich und meine Arbeit nicht hilfreich und relevant?)

## **III. Mündliche Bewertung (30 Minuten)**

Weil die Teilnehmer in dieser letzten Sitzung die Gelegenheit hatten, sich selbst und in der Gruppe zu reflektieren, lädt der Trainer alle ein, im Plenum ihre verbale Bewertung in Bezug auf die Eindrücke des Trainingskurses, des Programms, der Gruppe, der Trainer, des Veranstaltungsorts und im Allgemeinen der ganzen Erfahrung zu teilen. Darüber hinaus betont der Trainer die am ersten Tag gestellten Beiträge und Ängste und bittet die Teilnehmer, ihre Gefühle dazu nach mehr als einer Woche gemeinsamer Arbeit zu teilen.

## **IV. Schriftliches Bewertungsformular (20 Minuten)**

Die finale Bewertungsmethode ist das schriftliche Bewertungsformular. Hier teilt der Trainer den Link der Online-Version des Bewertungsformulars mit den Teilnehmern und gibt ihnen 20 Minuten Zeit, um das Formular auszufüllen. Der schriftliche Bewertungsbogen beinhaltet Fragen aus folgenden Kategorien: Lernziele und -beiträge, Bewertung der Arbeit und Methodik der Trainer, Bewertung der Unterstützung durch das Organisationsteam, Bewertung der Logistik und Unterkunft.

**Erforderliche Materialien:** Tafelschreibblock-Papiere, Notizen, Bleistifte, Stifte, Marker, digitale Geräte zur schriftlichen Bewertung (falls einige der Teilnehmer ihre Handys nicht benutzen können).

### **Empfehlungen für zukünftige Trainer, die diese Sitzung durchführen:**

- Das schriftliche Bewertungsformular (Online-Version) sollte vorab gemacht und bei Zusammenarbeit getestet werden. Falls die Teilnehmer ein gedrucktes Exemplar wünschen, sollte das Team einen Drucker zur Verfügung haben oder vorab ausdrucken.
- Die in dieser Sitzung aufgeführten Aktivitäten können leicht angepasst werden, wenn sie während der Covid-19-Zeit umgesetzt werden. Trainer sollten lediglich darauf achten, dass die Teilnehmer während der Aktivitäten Masken tragen und Abstand halten, während sie im Kreis stehen, sowie Händedesinfektionsmittel/ Desinfektionsmittel bereithalten.



**VERÖFFENTLICHUNG:**

Zentrum für nicht formale Bildung und lebenslanges Lernen (CNELL), Serbien

ЦЕНТАР ЗА НЕФОРМАЛНО ОБРАЗОВАЊЕ  
И ЦЕЛОЖИВОТНО УЧЕЊЕ



CENTRE FOR NON-FORMAL EDUCATION AND  
LIFELONG LEARNING

“With the support of the Erasmus+ programme of the European Union”



The European Commission’s support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.