

pioneers

**FÖRDERUNG VON INNOVATION UND SOZIALES
UNTERNEHMERTUM IN DER BERUFSBILDUNG
DURCH SERVICE LEARNING**

2018-1-NO01-KA202-038856

**Intellektuelles Ergebnis 4:
PIONEERS Professionelle Toolbox**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Informationen spiegeln die Ansichten der Autoren wider, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

1 Inhaltsverzeichnis

Zweck der Toolbox	3
2 EINFÜHRUNG.....	4
3 ZIELGRUPPE	4
4 WERKZEUGE	4
4.1 LU 01. VET-Praktiker mit sozialem Unternehmertum und Konzepten sozialer Unternehmen vertraut machen	5
4.2 LU 01. VET-Praktiker mit sozialem Unternehmertum und Konzepten sozialer Unternehmen vertraut machen	9
4.3 LU 02. Anwendung von Service-Learning-Methoden in der Berufsbildung	11
4.4 LU 02. Anwendung von Service-Learning-Methoden in der Berufsbildung	15
4.5 LU 02. Anwendung von Service-Learning-Methoden in der Berufsbildung	19
4.6 LU 03. Förderung von Innovation und sozialem Unternehmertum in der Berufsbildung durch Service Learning	23
4.7 LU 03. Förderung von Innovation und sozialem Unternehmertum in der Berufsbildung durch Service Learning	26
4.8 LU 04. Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen des sozialen Unternehmertums in der Berufsbildung.....	30
4.9 LU 04. Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen des sozialen Unternehmertums in der Berufsbildung.....	32
4.10 LU 04. Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen des sozialen Unternehmertums in der Berufsbildung.....	35
4.11 LU 04. Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen des sozialen Unternehmertums in der Berufsbildung.....	37
4.12 LU 05. Umsetzung des Lebenszyklus von Programmen für soziales Unternehmertum in der Berufsbildung	40
4.13 LU 05. Umsetzung des Lebenszyklus von Programmen für soziales Unternehmertum in der Berufsbildung	42
4.14 LU 05. Umsetzung des Lebenszyklus von Programmen für soziales Unternehmertum in der Berufsbildung	45
4.15 LU 06. Aufbau eines Social Entrepreneur-Projekts: Ideen verwirklichen	49
4.16 LU 06. Aufbau eines Social Entrepreneur-Projekts: Ideen verwirklichen	53

Zweck der Toolbox

Die professionelle Toolbox von PIONEERS wurde entwickelt, um BerufsbildungslehrerInnen und -trainerInnen beim Unterrichten von Innovation, Kreativität und sozialen unternehmerischen Kompetenzen bei formellen, nicht-formellen und informellen Aktivitäten in Service-Learning-Programmen zu unterstützen. Es sollte in Ergänzung zum im Rahmen des PIONEERS-Projekts entwickelten Handbuch (Intellektuelles Ergebnis Nr. 3) und dem „Schulungscurriculum für sozial innovative UnternehmerInnen“ (Intellektuelles Ergebnis Nr. 2) benutzt werden. Das Handbuch ist ein Leitfaden für TrainerInnen, in dem unter anderem erläutert wird, wie die Toolbox-Ressourcen effektiv genutzt werden können. Es ist nicht vorschreibend geschrieben, annehmend, daß die TrainerInnen bestimmte Aspekte der Toolbox auswählen, andere ersetzen und für ihre eigene Zielgruppe anpassen möchten.

2 EINFÜHRUNG

Die PIONEERS Professionelle Toolbox besteht aus einer nützlichen Informationsquelle für die direkte Implementierung innovativer Methoden und Tools zur Förderung von Innovation und sozialem Unternehmertum durch Service Learning in der Berufsbildung.

Die Professionelle Toolbox richtet sich an **Profile der Berufsbildungsfachleuten** (BerufsbildungslehrerInnen, TrainerInnen und PädagogInnen) auf nationaler und europäischer Ebene, um ihnen ein praktisches Instrument zur Verfügung zu stellen, das sie in ihrem Alltag zur Förderung von Innovation und sozialem Unternehmertum durch Service Learning in der Berufsbildung anwenden können.

Es bietet auch qualitativ hochwertiges **Schulungsmaterial** zur Förderung von Innovation und sozialem Unternehmertum durch Service Learning in der Berufsbildung mit Möglichkeiten zur Verbreitung und Nutzung.

Die Professionelle Toolbox enthält eine Reihe praktischer und innovativer Aktivitäten, Methoden, Ressourcen und Tools, die auf folgenden Kriterien basieren:

- a) Der theoretische Rahmen und die Kompetenzen, die im Lehrplan für sozialinnovative Unternehmer (IO2) festgelegt sind
- b) Informationen aus der Entwicklung des PIONEERS Pädagogisches Handbuch (IO3)

Die Toolbox ist eine Open Educational Resource (OER) in ENGLISCH und in den jeweiligen Sprachen des Konsortiums, nämlich Französisch, Spanisch und Deutsch, und über die Projektwebsite unter <https://www.pioneerseu.no/>

3 ZIELGRUPPE

Die Zielgruppen für diese Toolbox sind:

- **Benutzer** - Schul- und BerufsbildungslehrerInnen, TrainerInnen und Pädagogen
- **Endbegünstigte** - SchülerInnen, Trainee und PraktikantInnen aus der Schule und Berufsbildung.

4 WERKZEUGE

Alle entwickelten Tools folgen derselben Struktur, um das Lesen, Verstehen und die Anpassungsfähigkeit an verschiedene Bildungseinstellungen zu erleichtern:

- Tittle des Werkzeugs
- Beschreibung des Werkzeugs
- Erforderliches Material
- Nützliche Ressourcen

4.1 LU 01. Berufbildungs-Praktiker mit sozialem Unternehmertum und Konzepten des sozialen Unternehmens vertraut machen

4.1.1 Titel des Tools: Einführung in die Messung der Auswirkungen Ihres sozialen Unternehmens

Beschreibung

Beschreibung des Werkzeugs

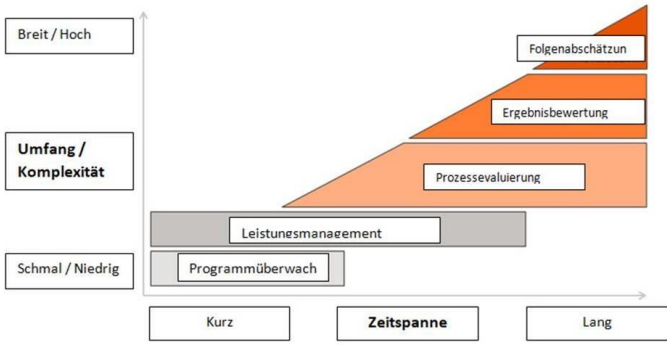
Der Leitfaden richtet sich in erster Linie an Personen und / oder Organisationen, die ein soziales Unternehmen führen und noch keine Erfahrung mit der Skalierung haben. Der Hauptgrund, warum ein soziales Unternehmen existiert, besteht darin, positive Auswirkungen auf die Menschen zu haben, die mit den höchsten Beschäftigungshemmnissen konfrontiert sind. Die Wichtigkeit, diese Mission zu erfüllen, steht bei vielen alltäglichen Entscheidungen, die ein soziales Unternehmen trifft, im Vordergrund. Allein diese Ausrichtung reicht jedoch nicht aus. Sozialunternehmen werden gebeten, nicht nur Wirkung zu erbringen, sondern sie auch zu demonstrieren - sei es von Geldgebern, Partnern oder sogar ihren KundInnen.

Die Quantifizierung der Auswirkungen kann für soziale Unternehmen ein entmutigendes Unterfangen sein. Dieser Lernleitfaden bietet einen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten, mit denen ein soziales Unternehmen seine Auswirkungen messen kann, einschließlich einiger Vor- und Nachteile der einzelnen Unternehmen.

Messung und Auswertung

Initiativen zur Wirkungsmessung arbeiten mit einem Spektrum von Komplexität und Zeitintensität. An einem Ende des Spektrums gibt es Initiativen zur Programmüberwachung und Leistungsmessung, die in Umfang und Komplexität relativ gering sind, aber relativ schnell Ergebnisse und Daten liefern. Am anderen Ende des Spektrums haben wir mehr „formale“ Bewertungsbemühungen für Prozesse, Ergebnisse und Folgenabschätzungen. Diese Initiativen sind sehr komplex und können lang dauern - sogar Jahre - um aussagekräftige Daten zu ergeben.

Das Bild zeigt die Korrelation zwischen Umfang / Komplexität und Zeit:



Quelle: <https://redfworkshop.org/learn/impact-measurement>

Messung

Die Wirkungsmessung kann direkt von einem internen Team in Ihrem sozialen Unternehmen oder einer gemeinnützigen Organisation durchgeführt werden. Diese Art von Arbeit kann in Verbindung mit der täglichen Erfassung von Betriebsdaten und der Programmüberwachung durchgeführt werden und hat den Vorteil, dass sie einfacher zu implementieren ist als formellere Bewertungsarbeiten. Diese Initiativen können eingesetzt werden, um den Fortschritt in Richtung sozialer Ergebnisse und die Auswirkungen für soziale Unternehmen zu messen, die ihr Program-Modell noch umsetzen und perfektionieren.

Auswertung

Formale Bewertungen hingegen werden von externen Bewertern durchgeführt und zielen darauf ab, die Auswirkungen auf die Intervention Ihres sozialen Unternehmens zurückzuführen und die Ursachen zu isolieren, die zu diesen Auswirkungen führen. Die Durchführung strenger experimenteller Bewertungen ist ein erheblicher Zeit- und Ressourcenaufwand und sollte nur durchgeführt werden, wenn sowohl das Programmmodell als auch das Geschäft auf einem soliden Fundament stehen, sodass bei der Bewertung die Auswirkungen einer vollständig umgesetzten Intervention gemessen werden.

In der folgenden Tabelle werden Messung und Bewertung bestimmter Parameter verglichen:

	ABMESSUNG	AUSWERTUNG
Implementierer	Internes Team	Drittanbieter
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse zählen • Veränderung messen 	<ul style="list-style-type: none"> • Auswirkungen zuschreiben • Ursachen isolieren
Fragen	<ul style="list-style-type: none"> • Wie viele X? • Hat sich Y während Ihres Programms geändert? 	<ul style="list-style-type: none"> • Haben wir X verändert? • Bereiche, in denen wir unsere Wirkung fördern können?
Verwandte konzepte	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsmanagement • Qualitätsverbesserung 	<ul style="list-style-type: none"> • Forschung
Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Frühindikatoren • Einfacher zu machen 	<ul style="list-style-type: none"> • Rigoros, unabhängig • Kann Auswirkungen wirklich isolieren

Während die Messung und Bewertung der Auswirkungen unterschiedlich sind, bedeutet dies nicht, dass es sich um binäre Entscheidungen handelt. Ein soziales Unternehmen kann gleichzeitig Initiativen zur Messung der Auswirkungen und zur Bewertung verfolgen. Am wichtigsten bleibt jedoch, dass diese Initiativen mit ihren organisatorischen Zielen in Einklang stehen.

Ziele setzen

Bevor Sie eine Initiative zur Wirkungsmessung starten, ist es wichtig, klar zu formulieren, welche Ziele Ihr soziales Unternehmen dabei verfolgt. Versuchen Sie, programmatische oder operative Entscheidungen zu treffen? Versuchen Sie, Daten zu finden, um mit potenziellen Partnern oder Geldgebern zu sprechen? Versuchen Sie, Beweise für die Wirksamkeit Ihres Modells zu erstellen? Abhängig von Ihrer Antwort auf diese Fragen möchten Sie verschiedene Methoden zur Messung der Auswirkungen untersuchen.

In der Regel:

- Wenn Ihre Ziele auf die Quantifizierung der Ergebnisse und die Messung von Veränderungen ausgerichtet sind, sind Initiativen zur Messung geringerer Auswirkungen besser geeignet
- Wenn Ihre Ziele darauf ausgerichtet sind, Auswirkungen zuzuordnen und die Ursachen zu isolieren, sind formellere Bewertungsbemühungen angebracht

Das Messen und Bewerten von Auswirkungen ist ein iterativer Prozess, der sich auf die Theorie der Veränderung und das Logikmodell Ihres Unternehmens bezieht. Wenn Sie mehr über Ihre Auswirkungen erfahren, müssen Sie diese Informationen verwenden, um die in Ihrem Logikmodell und Ihrer Theorie der Änderung getroffenen Annahmen zu testen und zu aktualisieren. Diese beiden grundlegenden Rahmenbedingungen helfen bei der Gestaltung der Fragen, die Sie bewerten.

Organisation zur Wirkungsmessung

Um jede Art von Wirkungsmessung effektiv durchführen zu können, muss Ihr soziales Unternehmen angemessen organisiert sein, um an mehreren Fronten erfolgreich zu sein. Für Ihr soziales Unternehmen ist es wichtig, eine Kultur zu entwickeln, die auf Leistungsverantwortung basiert. Fragen Sie sich ständig: Was tun Sie mit Ihren Daten, um Ihre Programme zu ändern und zu verbessern, um bessere Ergebnisse, Beweise und Auswirkungen zu erzielen? Dies setzt voraus, dass jeder Mitarbeiter das hat, was er braucht, um seine Arbeit zu erledigen und Kurskorrekturen vorzunehmen, und dass eine Kultur der Transparenz eine ehrliche Einschätzung darüber ermöglicht, welche Teile des Geschäftsbetriebs und der Mitarbeiterunterstützung gut und nicht gut funktionieren.

	Außerdem müssen Sie über die Prozesse und Systeme verfügen, um diese Art von Arbeit zu unterstützen. Die Wirkungsmessung ist ein langfristiger, häufig kontinuierlicher Prozess. Es ist wichtig, dass solide Geschäftsprozesse vorhanden sind, die die Erfassung und Analyse von Daten unterstützen und dass diese Prozesse eingehalten werden. Prozesse allein reichen nicht aus, Ihr soziales Unternehmen muss auch die richtigen Ressourcen in die Mitarbeiter und Systeme investieren, die sich der Messung und Verwaltung widmen.
Nützliche Ressourcen	https://redfworkshop.org/tools/#/dashboard https://redfworkshop.org/wp-content/uploads/2015/09/Impact-to-Last.pdf https://redfworkshop.org/webinars/social-innovation-and-the-future-of-work/
Erforderliches Material	Das folgende Arbeitsblatt kann verwendet werden:

IDEE	+	KAPITAL	+	KOMPETENZ	+	KONTEXT	=	SOZIALER WANDEL
Vergleichender Vorteil Welches einzigartige Produkt oder welche Dienstleistung bieten Sie an? Marktbedarf Was fehlt dem Markt? Was wird verkauft? Sozialeistung Welche Geschäftsidee wird den sozialen Bedürfnissen am besten gerecht? Innovation oder Replikation Verbessern Sie ein bestehendes Geschäftskonzept oder machen Sie etwas völlig Neues?	Finanziell Geldgeber / Spender Philanthropen Finanzinstitute Eigenkapitalinvestoren Regierung Social NGO-Partner Interessengruppen Online-Communities Netzwerke Human Die richtigen Leute Zugang zu neuen Ideen Intellectual Erfahrung IP-Eigentum Organizational Board Richtlinien Personalstrukturen	Risikotoleranz Geduld Bootstrapping Ruhe Grundgeschäft Marketing Buchhaltung Einstellungsmanagement Personal Vereinbarkeit von Beruf und Familie Familienverpflichtungen Zeitmanagement Partnerschaft Vernetzung Konsensbildung Engagements	Politik Gesetze Unternehmensform Strukturen Unternehmensunterstützung Medien Öffentliche Wahrnehmung Auszeichnungen Geschichten Wirtschaft Aufschwung / Abschwung Zinssätze Trends Soziale Verantwortung von Unternehmen Unternehmen mit sozialem Zweck Wachstumsbranchen Verfügbares Kapital (e)	Messung Metriken Verfolgung Berichterstattung Neugestaltung Skalierung / Wachstum Mehr Umsatz? Mehr Geographie? Mehr Mitarbeiter? Neue Geschäftsbereiche? Neues Geschäft?				

4.2 LU 01. Berufbildungs-Praktiker mit sozialem Unternehmertum und mit Konzepten des sozialen Unternehmens vertraut machen

4.2.1 Titel des Tools: Auswahl einer Rechtsform für Ihr soziales Unternehmen

Beschreibung

Beschreibung des Werkzeugs

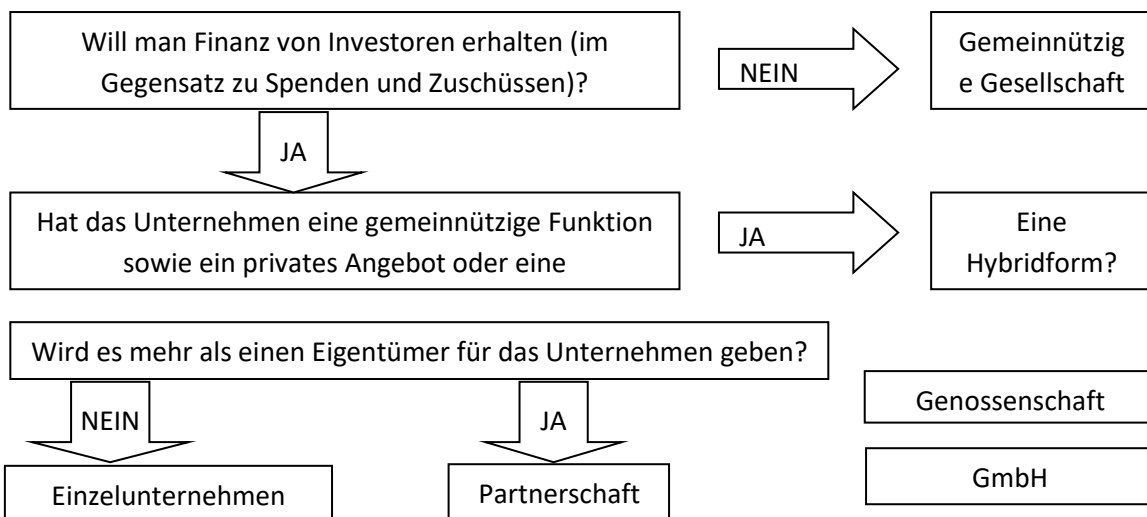
Soziales Unternehmertum zieht immer mehr Talente, Geld und Aufmerksamkeit an, aber zusammen mit seiner zunehmenden Beliebtheit ist die Gewissheit darüber, was genau ein sozialer Unternehmer ist und tut, geringer geworden. Eine wichtige Entscheidung bezieht sich auf die Auswahl einer geeigneten Rechtsform für Ihr soziales Unternehmen. Die Auswahl einer Rechtsform ist kein Grund zur Eile, und es wird empfohlen, dass Sie sich vor einer Entscheidung beraten lassen.

Was ist eine Rechtsform?
 Eine Rechtsform ist die rechtliche Geschäftsstruktur, die Ihre Organisation annimmt. Ihre rechtliche Struktur bestimmt Dinge wie die Höhe der von Ihnen gezahlten Steuern oder die Art der Zuschüsse oder Investitionen, die Sie möglicherweise erhalten. Die Auswahl einer rechtlichen Struktur kann verwirrend sein. Es gibt viele verschiedene Strukturen, die ein soziales Unternehmen annehmen kann, und es gibt keine rechtliche Definition für das, was ein soziales Unternehmen ausmacht, was es zu einem Thema macht, das voller Fachsprache ist. Es gibt auch komplexe und spezifische Regeln für jede unterschiedliche Struktur.

Im Folgenden sind nur einige der Faktoren aufgeführt, die die Entscheidung der Menschen über die Wahl ihrer Rechtsstruktur beeinflussen. Einige sind für Ihr Projekt von entscheidender Bedeutung, andere eher peripher, andere sind für Sie möglicherweise überhaupt nicht von Bedeutung. Welche davon sind Ihnen wichtig und warum?

Müssen Sie einarbeiten?	Bist du schon bereit zu integrieren? Nehmen Sie Land oder Verträge an?
Hast du einen sozialen Zweck?	Ist es gesetzlich gemeinnützig?
Wie werden Sie Ihr Einkommen erhöhen?	Zuschüsse? Eigenkapitalfinanzierung? Handel?
Wen möchten Sie kontrollieren oder besitzen?	Möchten Sie eine feste Kontrolle über die Organisation haben? Möchten Sie andere einbeziehen? Möchten Sie den Mitarbeitern Eigenverantwortung geben?
Welche Botschaft möchten Sie geben?	Möchten Sie als soziales Unternehmen „gebrandmarkt“ werden? Möchten Sie als gemeinnützig angesehen werden? Oder möchten Sie nicht, dass Ihre Kunden „Wohltätigkeitsfälle“ sind?

	<p>Steuervorteile erhalten</p> <p>Gibt es Steuervorteile, auf die Sie zugreifen müssen? Sind sie lebenswichtig oder nur nett, wenn Sie sie bekommen können?</p> <p>Dies kann beinhalten, wie Sie sich selbst bezahlen, Körperschaftsteuersenkungen, Mehrwertsteuerregeln und den Zugang zu Steuererleichterungen für Spender oder Investoren.</p>
	<p>Einfache Einrichtung</p> <p>Bist du bereit, andere Leute einzubeziehen? Wie schnell müssen Sie einrichten? Können Sie Standarddokumente verwenden oder benötigen Sie etwas Maßgeschneidertes?</p>
	<p>Laufende Bürokratie</p> <p>Können Sie mit der relevanten Bürokratie fertig werden - können Sie riskieren, eine Geldstrafe zu erhalten, wenn Sie dies nicht tun?</p>
	<p>Flexibilität</p> <p>Benötigen Sie eine flexible Struktur, die Sie später ändern können?</p>
Nützliche Ressourcen	<p>https://www.the-sse.org/resources/starting/start-social-enterprise-10-steps/</p> <p>https://www.trust.org/contentAsset/raw-data/1b34bbc3-de52-477a-adae-850a56c2aabe/file</p> <p>https://ssir.org/articles/entry/ten_nonprofit_funding_models</p>
Erforderliches Material	<p>Das folgende Arbeitsblatt kann zur Vorbereitung auf die Suche nach professionellem Rat ausgefüllt werden:</p>



Quelle: <https://www.trust.org/contentAsset/raw-data/1b34bbc3-de52-477a-adae-850a56c2aabe/file>

4.3 LU 02. Anwendung von Service-Learning-Methoden in der Berufsbildung

4.3.1 Titel des Tools: Häufig gestellte Fragen zum Service-Lernen für BerufsbildungslehrerInnen

Beschreibung

Dieses Tool soll den BerufsbildungslehrerInnen eine Liste mit häufig gestellten Fragen (FAQs) zu den Grundkonzepten für die Anwendung von Service Learning in der Berufsbildung zur Verfügung stellen.

Das Tool kann von Lehrern als Kurzanleitung zum Einführungsdokument verwendet werden. Darüber hinaus könnte bei der Arbeit mit einer Gruppe von Lehrern eine Gruppendiskussion über die Eignung und Anwendbarkeit der Antworten auf diese Fragen stattfinden.

Liste von Häufig gestellte Fragen

▪ **Was ist Service-Learning?**

Service-Learning ist eine Lehrmethode, die akademische Kursarbeit mit der Anwendung institutioneller Ressourcen (z. B. Wissen und Fachwissen von Lehrern, Schülern, sozialem Umfeld, Gebäuden und Grundstücken) kombiniert, um die Herausforderungen zu bewältigen, denen sich Gemeinschaften durch die Zusammenarbeit mit diesen Gemeinschaften gegenübersehen. Diese Pädagogik konzentriert sich auf kritisches, reflektiertes Denken, um die akademischen Fähigkeiten der Schüler, das Gefühl der bürgerschaftlichen Verantwortung und das Engagement für die Gemeinschaft zu entwickeln.

▪ **Was sind die Vorteile von Service-Learning?**

BerufsbildungslehrerInnen, die Service-Learning-Kurse unterrichten, profitieren von der Einführung von Service-Learning als Unterrichtspädagogik. Durch Service-Learning können LehrerInnen:

- den SchülerInnen helfen, Lernziele zu erreichen, indem Sie Kursmaterial in einer Community-Umgebung anwenden
- SchülerInnen mit unterschiedlichen Lernstilen einbeziehen
- das aktive Lernen der SchülerInnen fördern
- interaktive Unterrichtsmethoden fördern, bei denen SchülerInnen und Community-Partner zum Lernprozess beitragen
- neue Möglichkeiten erhalten, um ihr Stipendium zu fördern
- Förderung des Verantwortungsbewusstseins der SchülerInnen

▪ Wer ist ein Community-Partner?

Ein Community-Partner ist eine Organisation, mit der SchülerInnen im Rahmen ihres Service-Learning-Kurses zusammenarbeiten. Community-Partner helfen dabei, sinnvolle Community-Engagement-Aktivitäten zu gestalten, die den in der Community identifizierten Bedürfnissen entsprechen. Diese Organisationen fungieren als Co-Pädagogen für SchülerInnen, erleichtern den SchülerInnen Lernerfahrungen in Community-Umgebungen und fördern die Verbindung zwischen Unterricht und Community-Lernen. Als bewährte Methode sollten LehrerInnen ihre Lernlehrpläne mit Community-Partnern teilen, damit Organisationen die Rolle des Co-Pädagogen erfüllen können. Um die SchülerInnen und die Projekte, an denen sie beteiligt sind, zu unterstützen, benennen die Community-Partner einen Vor-Ort-Supervisor, mit dem die SchülerInnen zusammenarbeiten, während sie in ihrer Organisation arbeiten.

▪ Ist Service-Learning für meine Klasse geeignet?

Service-Learning findet sich in allen Arten von Kursen und Disziplinen. Wenn LehrerInnen beurteilen, ob Service-Learning für ihre Klasse geeignet ist, müssen sie darüber nachdenken, wie das Engagement der Gemeinschaft die SchülerInnen bei der Erreichung der Lernziele und -ziele des Kurses weiter verbessern oder erweitern kann. Die Lehrkräfte sollten auch das Niveau des Kurses und die Art und Weise berücksichtigen, in der die Verantwortlichkeiten der SchülerInnen in der Gemeinde entwicklungsgerecht sind und mit ihren Vorkenntnissen und Erfahrungen übereinstimmen.

▪ Haben die SchülerInnen Zeit für Service-Learning?

Die Anpassung an das Engagement der Gemeinschaft kann eine Herausforderung sein. Die meisten SchülerInnen können sich jedoch Zeit für das Service-Lernen nehmen und von der Erfahrung in hohem Maße profitieren. Um die Zeit zu berücksichtigen, die die Schüler in der Gemeinde verbringen, müssen die Lehrer möglicherweise die Arbeitsbelastung anpassen, falls andere Leseaufträge und Projekte für den Kurs erforderlich sind. Zu diesem Zweck sollten Lehrer über alternative Aufgaben für SchülerInnen mit Ausnahmefällen nachdenken, die sie möglicherweise daran hindern, die Anforderungen für das Lernen von Diensten zu erfüllen.

- **Sollte ich Service-Learning benötigen oder es optional machen?**

Jede Option kann gut funktionieren. Einige LehrerInnen entscheiden sich dafür, die Community-Engagement-Komponente optional zu machen und den SchülerInnen die Wahl zwischen Service-Learning und einer anderen Aufgabe wie einem Forschungsprojekt zu ermöglichen. Wenn Service-Learning optional ist, sind die SchülerInnen, die wirklich an Service-Learning interessiert sind, diejenigen, die in der Community dienen. Wenn Service-Learning erforderlich ist, haben alle SchülerInnen in der Klasse eine gemeinsame Erfahrung, auf die sie während der Unterrichtsdiskussionen zurückgreifen können. Dies erleichtert das Einbeziehen von Reflexionen. Es können jedoch einige SchülerInnen in die Gemeinde geschickt werden, die nicht dort sein möchten.

- **Sollte ich eine Mindestanzahl von Community-Engagement-Stunden benötigen? Wenn ja, wie viele?**

Die Erwartungen an den Abschluss der Community-Engagement-Stunden hängen weitgehend von den Lernzielen des jeweiligen Kurses ab und davon, was die LehrerInnen durch den Einsatz von Service-Learning in ihrem Kurs erreichen möchten. In der Regel leisten Service-Learning-SchülerInnen für die Dauer der Erfahrung durchschnittlich 2-3 Stunden Community-Engagement pro Woche. Die Zeitdauer hängt auch stark von den Bedürfnissen der Community-Partnerorganisation ab, mit der die SchülerInnen zusammenarbeiten. Berufsbildungslehrer können von den SchülerInnen verlangen, dass sie während des Kurses eine Mindestanzahl von Stunden für das Engagement in der Gemeinde absolvieren, um sicherzustellen, dass die Schüler genug tun, um die Lernziele des Kurses zu erreichen. Service-Learning sollte jedoch nicht nur an den abgeschlossenen Stunden gemessen werden, sondern auch an dem stattgefundenen Lernen. Somit,

- **Was sind einige der Herausforderungen für SchülerInnen, die Service-Learning betreiben?**

Zu den allgemeinen Herausforderungen, denen die SchülerInnen ausgesetzt sind, gehören Verzögerungen bei der Kommunikation mit Community-Partnern und beim Einstieg in ihre Arbeit, Planungsprobleme (insbesondere in Bezug auf die Erfüllung etwaiger Stundenanforderungen) und mangelnde Klarheit über ihre Rolle in der Organisation. Wenn SchülerInnen ihre Bedenken äußern, sollten LehrerInnen versuchen, die Probleme so schnell wie möglich zu lösen. Je nach Situation kann dies die direkte Zusammenarbeit mit dem Vor-Ort-Vorgesetzten der Community-Partnerorganisation oder die Schulung der SchülerInnen im Umgang mit den Komplikationen umfassen. Dies hilft den SchülerInnen auch dabei, insgesamt positive Erfahrungen mit Service-Learning zu machen.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Was ist Reflexion? Warum ist es wichtig? Reflexion ist ein wesentliches Element des Service-Lernens, da sie Verbindungen zwischen Community-Engagement-Aktivitäten und Lernen im Klassenzimmer herstellt. Der Reflexionsprozess kann durch Diskussionen im Klassenzimmer oder in der Community, Reflexionsjournale und Feedback von Lehrern und Community-Partnern erfolgen. Dies hilft den SchülerInnen, ihre Erfahrungen mit dem Engagement in der Gemeinde zu verstehen und Verbindungen zu dem herzustellen, was sie in ihrer Klasse lernen. Es bietet den SchülerInnen auch die Möglichkeit, ihre Annahmen und Werte in Frage zu stellen und auf die Auswirkungen und Auswirkungen der Gemeindegemeinschaft zu achten ▪ Welche Unterstützung sollte das Berufsbildungszentrum erhalten? Das Berufsbildungszentrum sollte LehrerInnen bei der Schaffung von Lernmöglichkeiten für SchülerInnen unterstützen, indem es ein sinnvolles Engagement der Gemeinschaft in ihre Kurse integriert. Dies kann die folgenden Dienste und Ressourcen implizieren: <ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung bei der Identifizierung von Community-Partnern - Konsultationen zur Entwicklung von Service-Learning-Kursen - Service-Learning-Orientierungen - Datenbank zur Einschreibung von SchülerInnen - Werkzeuge für das Engagement - Transport
<p>Nützliche Ressourcen</p>	<p>Häufig gestellte Fragen zum Service-Learning für SchülerInnen, Fakultäten und Community-Partner</p> <p>http://www.servicelearning.umn.edu/info/FAQ.html</p> <p>Suffolk University, Service Learning / Was ist Service Learning?</p> <p>https://www.suffolk.edu/student-life/student-involvement/community-public-service/service-learning/what-is-service-learning</p>
<p>Erforderliches Material</p>	<p>Whiteboard und Marker oder Papier und Stifte für Gruppendiskussionen.</p>

4.4 LU 02. Anwendung von Service-Learning-Methoden in der Berufsbildung

4.4.1 Titel des Tools: WERKZEUG FÜR ENTWICKLUNG DES SERVICE-LERNKURSES

Beschreibung

Das vorliegende Tool bietet Berufsbildungslehrern einen strukturierten Prozess zur Planung und Durchführung eines Service-Learning-Kurses. Das Tool basiert auf dem iPERCED-Modell, einer Struktur für Service-Learning, die eine durchdachte Planung und Ausführung auf der Grundlage der folgenden Komponenten fördert:

1. **Ermittlung** - Prozess der Ermittlung der Bedürfnisse der Gemeinschaft, der Untersuchung potenzieller Partnerschaften in der Gemeinschaft und der Feststellung, ob / wie das Engagement der Gemeinschaft in die Lernziele des Kurses passt
2. **Vorbereitung** - Handlungsschritte, um Erwartungen und Verantwortlichkeiten zu identifizieren und Lehrer, Community-Partner und Schüler auf Service-Learning vorzubereiten
3. **Engagement** - Sinnvolles Engagement für die Community auf eine Weise, die von Wert ist, wie dies durch die Bedürfnisse der Community-Partner angezeigt wird
4. **Reflexion und Verbindung** - Strukturierte Möglichkeiten für Schüler, kritisch zu denken und Verbindungen zwischen ihrem Engagement in der Gemeinschaft und den Lernzielen des Kurses herzustellen
5. **Auswertung**- Methoden zur Bestimmung der Ergebnisse der Community-Engagement-Erfahrung und des Lernens der Schüler
6. **Demonstration und Feier** - Strategien, um die Ergebnisse des Community-Engagements zu teilen und Erfolge mit Community-Partnern und Stakeholdern zu feiern.

Lehrer können dieses Tool nutzen, indem sie die Fragen reflektieren und beantworten, die in den einzelnen Komponenten des iPERCED-Modells enthalten sind

ERMITTLUNG
Warum interessieren Sie sich für Service-Learning in Ihrer Klasse?
Welche Lernziele möchten Sie durch Hinzufügen von Service-Learning vertiefen oder erweitern?
Gibt es soziale Probleme oder Bevölkerungsgruppen, mit denen sich die SchülerInnen beschäftigen sollen?

	Was sind einige Community-Bedürfnisse, die von Service-Learning-SchülerInnen beeinflusst werden könnten?
	Welche Organisationen passen gut zu den Lernzielen des Kurses?
	Welche logistischen Überlegungen müssen angestellt werden? <i>(z.B Planung, Transport, Risikomanagement, Sicherheitsaspekte usw.)</i>
	VORBEREITUNG
	Welche Anpassungen am Kurs müssen vorgenommen werden, um die Verbindungen zu Community-Engagement-Aktivitäten zu stärken? <i>(zB Diskussionen, Aufgaben, Lesungen, Evaluation, Kursbewertung)</i>
	Wie werden Community-Partner darauf vorbereitet sein, Service-Learning- SchülerInnen zu engagieren?
	Welche Anforderungen an das Engagement vor der Community hat der Community-Partner? <i>(zB Hintergrundüberprüfung, Gesundheitsuntersuchungen usw.)</i>
	Wie werden die SchülerInnen auf das Engagement in der Gemeinschaft vorbereitet? <i>(zB Vorbeugung, Orientierung auf dem Campus, Gemeinschaftsorientierung usw.)</i>
	ENGAGEMENT
	Wer ist der Community-Partner für die Service-Learning-Klasse?

	Was beinhaltet die Community-Engagement-Komponente?
	Was wird das Format des Community-Engagements sein? <i>(z.B optional oder erforderlich? SchülerInnen arbeiten in Gruppen oder einzeln? Dauer der Erfahrung?)</i>
	Wie wird die Community-Engagement-Erfahrung ausgewählt? <i>(z. B. identifiziert der/die LehrerIn den Community-Partner im Voraus, die SchülerInnen wählen aus einer Liste geprüfter Organisationen aus, die SchülerInnen identifizieren ihr eigenes Projekt usw.)</i>
	Wie werden Sie den Fortschritt der SchülerInnen überwachen?
	Wie stellen Sie sicher, dass Community-Engagement-Aktivitäten mit einem in der Community identifizierten Bedarf verbunden sind?
	Reflexion und Verbindung
	Welche Aktivitäten werden Sie einsetzen, um den SchülerInnen beim Nachdenken zu helfen?
	Wie häufig wird reflektiert?
	Werden diese Aktivitäten im Klassenzimmer, in der Gemeinde und / oder in der Freizeit der SchülerInnen stattfinden?
	Wie können Sie den Community-Partner in die Reflexion der SchülerInnen einbeziehen?
	Wie werden diese Strategien Verbindungen zwischen dem Engagement der Community und den akademischen Komponenten des Kurses herstellen?

	AUSWERTUNG
	Woher wissen Sie, wann Service-Learning erfolgreich war?
	<u>Schülerergebnisse</u> (zB Wissen, persönliches Wachstum, berufliche Entwicklung, Führungsqualitäten usw.)
	<u>Ergebnisse der Community-Partner</u>
	<u>Lehrerergebnisse</u>
	Welche Bereiche dieser Ergebnisse möchten Sie bewerten?
	Welche Indikatoren messen den Erfolg in diesen Bereichen?
	Welche Rolle wird der Community-Partner bei der Bewertung der Ergebnisse spielen?
	DEMONSTRATION UND FEIER
	Wie werden die Schüler der Klasse, den Lehrern und dem Community-Partner ihr Lernen demonstrieren?
Wie werden Sie Erfolge mit Studenten und dem Community-Partner feiern?	
Nützliche Ressourcen	<p>Qualitätskomponenten des Service-Learning: http://www.ccmountainwest.org/sites/default/files/Quality_Components_Course_Development_Tool.pdf</p> <p>Entwicklungshandbuch für Service-Learning-Kurse: https://www.uh.edu/education/aces/about/aces-institute-service-learning-course-guide.pdf</p>
Erforderliches Material	Computer, Word, Internet

4.5 LU 02. Anwendung von Service-Learning-Methoden in der Berufsbildung

4.5.1 Titel des Tools: CHECKLISTE FÜR DIENSTLEISTUNGSORIENTIERUNGEN

Beschreibung	<p>Dieses Tool soll Berufsbildungslehrern helfen, Schüler auf ihre Service-Learning-Erfahrung im Klassenzimmer und in der Gemeinde vorzubereiten. Die Orientierung am Service-Learning kann im Berufsbildungszentrum und in der Gemeinde erfolgen. Diese Checkliste enthält Tipps zur Überprüfung, bevor Schüler in die Community eintreten.</p>	
	Aktion	Erledigt
	<p>Überprüfen Sie die Lehrpläne Besprechen Sie die Aufgaben des Kurses, die Benotung, wie Service-Learning in die Kursarbeit passt, sowie die Erwartungen der SchülerInnen im Klassenzimmer.</p>	
	<p>Service-Learning definieren Definieren Sie Service-Learning und diskutieren Sie, wie es sich von Freiwilligenarbeit oder anderen Serviceprojekten unterscheidet. Erläutern Sie die Gründe für die Erfahrung des Service-Learning-Projekts. Helfen Sie den SchülerInnen zu verstehen, warum die Klasse mit einer Service-Learning-Pädagogik unterrichtet wird, einschließlich der Erwartungen an das Lernen der Schüler und die Auswirkungen auf die Gemeinschaft. Eröffnen Sie ein Gespräch über die Vorteile von Service-Learning.</p>	
	<p>Führen Sie Community-Partner- und Community-Engagement-Aktivitäten ein Um Community-Partner weiter in die Service-Learning-Erfahrung einzubeziehen und ihre Rolle als Co-Pädagoge zu stärken, können LehrerInnen ihren Partner einladen, an ihrer Unterrichtsorientierung teilzunehmen. Auf diese Weise können sich sowohl SchülerInnen als auch Partner treffen, Community-Engagement-Aktivitäten diskutieren und sich gegenseitig Fragen stellen. Stellen Sie den SchülerInnen die folgenden Informationen zu den Partnerorganisationen zur Verfügung.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Name der Community-Partnerorganisation ▪ Kontaktperson Name ▪ Kontaktinformationen (E-Mail, Telefonnummer) ▪ Details zur Organisation (z. B. Mission, Vision, von ihnen durchgeführte Programme, Zielgruppe usw.) ▪ Beschreibung der Community-Engagement-Aktivitäten ▪ Wie das Engagement der Community einem Bedürfnis in der Community entspricht 	

	<p>Einführung der Mit-LehrerInnen / Co-Lernenden-Konzepts Die SchülerInnen sind möglicherweise nicht mit dem Konzept des Co-Lehrers / Co-Lernenden vertraut, das Teil jeder Service-Lernklasse ist. Sprechen Sie mit ihnen über diese Rolle und wie sie sowohl als LehrerIn als auch Lernende im Klassenzimmer und in der Gemeinschaft sein werden. Erwähnen Sie, dass die SchülerInnen sich als Lernende an die Community-Einstellungen wenden sollten, damit sie nicht in Situationen geraten, in denen „richtige“ Antworten auf Community-Probleme vorliegen oder Community-Partnern sagen, was zu tun ist.</p>	
	<p>Logistik erleichtern Kommunizieren Sie Informationen über die Planung des Community-Engagements (z. B. Startdatum, Enddatum), die Stundenanforderungen, Transportinformationen, Sicherheits- und Risikomanagementverfahren sowie alle Anforderungen vor dem Engagement</p>	
	<p>Besprechen Sie Kommunikationsmethoden Betonen Sie die Bedeutung der Kommunikation. Klären Sie den SchülerInnen, wann es am besten ist, den LehrerInnen zu kontaktieren, und wann es bevorzugt wird, den Community-Partner zu kontaktieren. Stellen Sie sicher, dass die SchülerInnen wissen, wie sie Probleme und Herausforderungen melden können, die in der Community auftreten. Geben Sie den SchülerInnen Kontaktinformationen für ihren Community-Partner. Teilen Sie mit, dass der Einstieg in Community-Engagement-Aktivitäten Zeit, Mühe und schnelle Nachverfolgung erfordert. Ermutigen Sie die SchülerInnen, sich so schnell wie möglich an den Partner zu wenden.</p>	
	<p>Überprüfen Sie die Verantwortung der SchülerInnen Gehen Sie diese Aufgaben mit den SchülerInnen durch und lassen Sie ausreichend Zeit für Fragen, die sich auf die Erwartungen der SchülerInnen in der Gemeinde beziehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sei ein engagierter Lernender - Stärken anerkennen - Machen Sie einen Unterschied und denken Sie nach, während Sie dienen - Sei immer respektvoll, positiv und professionell. - Seien Sie pünktlich, verantwortungsbewusst und rechenschaftspflichtig - Rufen Sie an, wenn Sie zu spät oder abwesend sind - Achten Sie auf die Schließung der Website - Kleide dich passend zur Situation 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Vertraulichkeit respektieren - Sei flexibel - Bitten Sie im Zweifelsfall um Hilfe 	
	<p>Macht und Privilegien einführen Die SchülerInnen können neben und mit neuen Menschen mit ganz anderen Hintergründen als ihren eigenen dienen. Um sich darauf vorzubereiten, initiieren Sie Gespräche mit den SchülerInnen über die Konzepte von Macht und Privilegien. Helfen Sie den Schülern dabei, ihre eigenen Identitäten, Schnittstellen mit Identitäten in der Community zu verstehen und sich der Macht und der Privilegien in der Community bewusst zu werden.</p>	
	<p>Führen Sie eine Vorbeugungsaktivität durch Fragen Sie die SchülerInnen nach ihren Hoffnungen für ihre Service-Learning-Erfahrung und nach ihren Bedenken. Fördern Sie ihr Denken über erwartete Herausforderungen, denen sie mit Service-Learning-Erwartungen begegnen können. Die LehrerInnen können die folgenden Fragen verwenden, um die Vorbeugungsaktivität zu leiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was bedeutet es, sich mit der Community zu beschäftigen? - Welche Erfahrungen haben Sie in der Vergangenheit mit Freiwilligenarbeit, Dienst oder anderem Engagement in der Gemeinde gemacht? - Was bedeutet Community für dich? - Was sind Ihrer Meinung nach einige der wichtigsten sozialen Probleme in der Gemeinde? - Was sind Ihrer Meinung nach einige der wichtigsten Vermögenswerte in der Community? - Welche Erwartungen haben Sie an Ihre Erfahrungen in der Community (z. B. Personen, mit denen Sie interagieren möchten, wie die Community-Partnerorganisation aussehen wird usw.)? - Welche Ängste oder Bedenken haben Sie bezüglich Ihrer Erfahrung in der Gemeinde? - Was erhoffen Sie sich von Ihrer Erfahrung in der Community? - Wie wird das, was Sie in der Community lernen werden, mit dem verknüpft, was Sie im Klassenzimmer lernen? 	

	<p>Flexibilität betonen Service-Learning kann den SchülerInnen Situationen bieten, denen sie noch nie begegnet sind. Diese Erfahrung kann für sie manchmal unangenehm sein. Betonen Sie dies während der Orientierung und erinnern Sie die SchülerInnen kontinuierlich an die Service-Lernerfahrung.</p>	
<p>Nützliche Ressourcen</p>	<p>Kurzreferenz zu bewährten Methoden beim Service-Lernen https://www.calstate.edu/cce/resource_center/documents/AppendixA_QuickReferenceOfGoodPractices_in_ServiceLearning_final.pdf</p>	
<p>Erforderliches Material</p>	<p>Whiteboard und Marker oder Papier und Stifte Computer, Word, Internet</p>	

4.6 LU 03. Förderung von Innovation und sozialem Unternehmertum in der Berufsbildung durch Service Learning

4.6.1 Titel des Werkzeugs: Elevator Pitch

Beschreibung

Ein "Elevator Pitch" ist eine kurze, prägnante Einführung, die ihren Namen von der Idee hat, dass er so lange wie eine Aufzugsfahrt dauern sollte, 30 Sekunden oder weniger. Dies ist die Zeit, um eine prägnante, überzeugende Einführung (einer Person oder Organisation) zu erstellen, die den Hörer neugierig und interessiert macht.

Zusammenarbeit ist der Eckpfeiler sozialer Innovation. Dies ist eine mündliche Kommunikationsübung, die die Schüler bei der Herstellung eines soliden Aufzugsstellplatzes unterstützen soll - ein wesentliches Werkzeug in Netzwerksituationen. Dadurch sammeln sie wertvolle Erfahrungen und üben sich, sich, ihre Projekte oder Organisationen mit potenziellen Partnern, Investoren oder anderen Kontakten vorzustellen.

Zeit: 90 Minuten

Struktur des Aufzugsabstands (1-Minuten-Version)

- Wie heißen Sie? (Ihr Projekt, Ihre Idee oder Organisation usw.)
- Wen betrifft es (Zielgruppe)?
- Welches Bedürfnis oder Problem löst es?
- Was macht es einzigartig?

Was bietet es (Dienstleistungen, Produkte)?

Tipps und Ideen für LehrerInnen / TrainerInnen

Bei der Einführung des Aufzugsstellplatzkonzepts kann es hilfreich sein, mit einem Szenario zu beginnen:

"Sie haben eine Minute Zeit, um jemanden zu überzeugen: Welche Botschaft müssen Sie ihm vermitteln?"

Erinnern Sie die SchülerInnen an:

- Sei leidenschaftlich, klar und prägnant
- Seien Sie bereit, Fragen nach dem Spielfeld zu stellen.
- Kennen Sie Ihr Publikum: Wenn Sie wissen, an wen Sie sich wenden, erfahren Sie mehr über deren Hintergrund (wenn es sich um eine Organisation handelt - wie sie gegründet wurden, ihre Mission und ihre Aktivitäten)
- Eine Größe passt nicht für alle: Sie haben mehrere Versionen eines Aufzugsabstands
- Übe die 7 Ps!: (*Proper Prior Planning or Practice Prevents Poor Performance*) Richtige vorherige Planung oder Übung verhindert schlechte Leistung

Einführung:

1. Führen Sie die SchülerInnen in das Konzept eines Aufzugsstellplatzes ein und machen Sie ihn mit ihm vertraut: Name, Zeitlimit, Struktur, warum es wichtig ist und wie es verwendet werden kann.

(Zeit: 15-20 Minuten)

Optional:

Lassen Sie die SchülerInnen den Artikel „3 Möglichkeiten, sich in 30 Sekunden aufzustellen - The Elevator Pitch“ von Jodi Glickman lesen.

(<https://anhminhnguyen12.wordpress.com/2014/05/29/3-ways-to-pitch-yourself-in-30-seconds-the-elevator-pitch/>)

2. Lassen Sie die SchülerInnen entscheiden, ob sie sich präsentieren möchten, ein soziales unternehmerisches Projekt oder eine Idee für eines.
 3. Verwenden einer Stoppuhr; Die SchülerInnen können mit minutenlangen Tonhöhen beginnen und sich auf 30 Sekunden herunterarbeiten (Die SchülerInnen kann entscheiden, ob sie 60 oder 30 Sekunden lang sein sollen). Lassen Sie die SchülerInnen mindestens 5 andere ansprechen. (Zeit: 40-50 Minuten)
 4. Die SchülerInnen präsentieren dann jeweils ihre Stellplätze der Klasse. Es kann nützlich sein, diese Tonhöhen zu filmen. Lassen Sie die Schüler das Filmmaterial ihres Spielfelds überprüfen und bewerten, was sie verbessern können.
-

Optional: Verwenden Sie eine schriftliche Übung, um den SchülerInnen dabei zu helfen, wichtige Informationen einzugrenzen, die in ihre Stellplätze aufgenommen werden sollen.

BEISPIEL:

Verfassen Sie einen Absatz für jedes der folgenden Elemente:

- Was ist das Problem, das angesprochen wird? Warum ist es wichtig und wer ist die Zielgruppe?
- Was ist Ihre vorgeschlagene Lösung?
- Wer bist du und was macht deine Gruppe einzigartig?
- Was kommt als nächstes? Was brauchst du und wie können sie (das Publikum) helfen?

Lassen Sie sie anschließend die Absätze zu einer Zusammenfassung mit maximal 200 Wörtern zusammenfassen.

<p>Nützliche Ressourcen</p>	<p>Caya. 2019. "Elevator Pitch Examples from Successful Startups". Slidebean. October 3rd. https://slidebean.com/blog/startups-elevator-pitch-examples</p> <p>(Beispiele für mögliche Aufzugsstellplätze für erfolgreiche Startups.)</p> <p>Glickman, Jodi. 2009. "3 Ways to Pitch Yourself in 30 Seconds-The Elevator Pitch". October 8th. https://anhminhnguyen12.wordpress.com/2014/05/29/3-ways-to-pitch-yourself-in-30-seconds-the-elevator-pitch/</p> <p>(Eine informative Einführung in den Elevator Pitch)</p>
<p>Erforderliches Material</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gerät mit Internetzugang • Timer / Stoppuhr • Schreibutensilien / Papier

4.7 LU 03. Förderung von Innovation und sozialem Unternehmertum in der Berufsbildung durch Service Learning

4.7.1 Titel des Tools: Rejection Exposure Therapy

Beschreibung

2012 setzte sich der Unternehmer Jia Jiang ein Ziel, um seiner Angst vor Ablehnung entgegenzutreten: 100 Tage lang suchte er absichtlich nach Situationen, in denen er sich an Fremde wandte und Anfragen stellte, von denen er glaubte, dass sie abgelehnt würden. Seine „Ablehnungs-Checkliste“ kann an verschiedene Studien- und Berufsfelder, kulturelle Kontexte und Normen angepasst werden.

Dieses Tool ist für LehrerInnenInnen und TrainerInnen vorgesehen. Die Aktivität bietet strukturierte Möglichkeiten für SchülerInnen, sich einer Vielzahl von Situationen und Menschen in ihren lokalen Gemeinschaften zu nähern und mit ihnen zu interagieren. Auf diese Weise lernen die SchülerInnen neue Perspektiven und Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Kommunikations- und Sozialkompetenzen kennen, die für den Aufbau eines robusten Netzwerks und die erfolgreiche Interaktion mit potenziellen Stakeholdern und Community-Partnern unerlässlich sind. Darüber hinaus können die SchülerInnen durch wiederholtes Ablehnen von Instrumenten Werkzeuge entwickeln, um sich für die mit solchen Situationen verbundene Angst zu desensibilisieren, aber auch um zu reagieren. Dies dient dazu, Resilienz, Vertrauen und die Fähigkeit aufzubauen, Ablehnung nicht als Misserfolg, sondern als potenzielle Wachstumsquelle anzusehen. So wie,
Dauer: Diese Aktivität ist relativ flexibel und kann über einen Zeitraum von mindestens 7 bis 30 Tagen stattfinden. Darüber hinaus müssen die Ablehnungsversuche nicht während der Unterrichtsstunden stattfinden.

VORBEREITUNG: TEIL I.

- **Presentieren** Sie Geschichten über Ablehnung. Schließen Sie berühmte Beispiele ein. Wie haben diese Personen auf Ablehnung reagiert? Was haben sie getan oder gesagt? *Optional:* Fügen Sie Beispiele von Personen aus Ihrem eigenen Leben hinzu (anonym, mit deren Zustimmung)

- **Video** - Jia Jiangs TED-Vortrag „Was ich aus 100 Tagen Ablehnung gelernt habe“.

Optional:

- Sehen Sie sich ein oder zwei der Ablehnungsanträge von Jia Jiang an. Alle 100 wurden gefilmt und sind auf YouTube verfügbar. (Link unten)
- Herausforderung des LehrerInnens. Filmen Sie sich bei einem Ablehnungsversuch. Beobachten Sie dies mit der Klasse und beschreiben Sie Ihre Erfahrungen.

(Zeit: 30 Minuten)

- **Diskutieren** Sie positive und negative Reaktionen auf Ablehnung. Wie werden die Ablehnungserfahrungen im Film diskutiert? Wie denken sie, würden sie in diesen Situationen reagieren? Haben sie selbst Ablehnung erfahren? Wie war ihre Reaktion?

(Zeit: 20 Minuten)

- **Überprüfen** Sie die Richtlinien für Ablehnungsversuche:

1. Sei ethisch. Lüge nicht.
2. Es muss legal sein.
3. Wenn Sie jemand nach dem „Warum“ fragt, halten Sie eine echte Antwort bereit, warum Sie diese Anfrage stellen

Hinweis: Diskutieren und berücksichtigen Sie Gesetze, Regeln und andere Themen im Zusammenhang mit dem Filmen oder Aufnehmen von Personen ohne deren Zustimmung.

- **Erkunden** Sie das Konzept. Lassen Sie die SchülerInnen ihre eigenen Ideen für Ablehnungsversuche entwerfen. Es gibt eine zusätzliche Checkliste mit Ablehnungsversuchen. Diese Liste kann unverändert verwendet oder geändert und an die Anforderungen der Klasse und des Kontexts angepasst werden.

BEISPIEL:

Fülle die Lücke aus:

Es wäre wirklich interessant, wenn sie mich _____ (eine coole Aktivität) bei _____ (einem Ort mit Menschen) erlauben könnten.

- **Ziele** setzen. Lassen Sie die SchülerInnen zwei oder drei Dinge aufschreiben, die sie erreichen möchten.

BEISPIEL:

Ich will:

- a. Mittagessen mit einem CEO
- b. Lassen Sie einen Artikel in der Zeitung veröffentlichen
- c. Fahren Sie mit einem Feuerwehrauto

(Zeit: 20 Minuten)

	<p>VORBEREITUNG: TEIL II</p> <p>Ein Ziel auswählen { <ul style="list-style-type: none"> •Die SchülerInnen sollten über die Auswahl und Annäherung an ihr „Ziel“ informiert werden. Überlegen Sie, wann und wo Anfragen gestellt werden. Achten Sie auf die Körpersprache. Fragen Sie immer um Erlaubnis, bevor Sie jemanden berühren. Drücken Sie das Bewusstsein aus, wie seltsam eine Anfrage erscheinen mag. </p> <p>Freunde-System { <ul style="list-style-type: none"> •Ermutigen Sie die Schüler, paarweise zu arbeiten. Dies dient der Sicherheit, Unterstützung und eventuellen Eingriffen. •Hinweis: Dies kann in einem Klassenzimmer mithilfe von Rollenspielen geübt werden </p> <p>Reaktion { <ul style="list-style-type: none"> •Lassen Sie die SchülerInnen vor dem Starten der Checkliste Zeit damit verbringen, über Antworten auf Ablehnungen nachzudenken. Frage warum?" oder "warum nicht?" </p> <p>Reflexion { <ul style="list-style-type: none"> •Nach jedem Ablehnungsversuch sollten die SchülerInnen eine kurze Reflexion über die Erfahrung schreiben. Was ist passiert? Wie haben sie sich gefühlt? Würden sie etwas an ihrem Ansatz ändern? </p> <p>VERSUCHE NACH DER ABLEHNUNG: Die SchülerInnen halten individuelle mündliche Präsentationen ihrer Erfahrungen. Ermutigen Sie sie, Materialien aus ihren Reflexionen, Filmmaterial (falls zutreffend) oder andere Komponenten aufzunehmen, die sie für relevant halten. (Zeit: 10-15 Minuten pro SchülerIn)</p>
<p>Nützliche Ressourcen</p>	<p>Jiang, Jia. 2015. „Was ich aus 100 Tagen Ablehnung gelernt habe“. TED Talk. Video.https://www.ted.com/talks/jia_jiang_what_i_learned_from_100_days_of_rejection</p> <p>Jiang, Jia. 2017. 100 Tage Ablehnung - Original-Checkliste.http://wiki.settlementatwork.org/uploads/S4-A_Change_for_Progressive_Integration_(supporting_material)_Guy_Lucas.pdf</p> <p>Ablehnungstherapie Tag 1-100. Alle 100 Ablehnungsanfragen wurden gefilmt und sind auf dem YouTube-Kanal von Jia Jiang verfügbar. Link zu Tag 1:https://www.youtube.com/watch?v=zmleo2bZVoQ</p> <p>Von Experten begutachteter Artikel einer ähnlichen Unterrichtsaktivität (Englisch als Zweitsprache)</p> <p>Wilson, Sarah. 2018. „Das Ablehnungsprojekt: Ein Aktionsforschungsprojekt, das die Interaktion der SchülerInnen außerhalb des Klassenzimmers fördert“. English Australia Journal. Kapitel (34) 1: 22-40. Kaplan International English: Sydney https://www.englishaustralia.com.au/documents/item/486</p>
<p>Erforderliches Material</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gerät mit Internetzugang • Beamer • Arbeitsblatt zur Ablehnungscheckliste • Optional

CHECKLISTE FÜR ABLEHNUNGEN

1. Rufen Sie einen Fremden an und bitten Sie ihn, 5-10 Minuten zu chatten
2. Bitten Sie jemanden um 100 Euro
3. Senden Sie eine E-Mail an einen Autor, mit der Bitte um eine kostenlose Kopie seines Buches.
4. Kaffee mit einem Politiker trinken
5. Ändern Sie das WIFI-Passwort eines Kaffeeshops
6. Fragen Sie 10 Fremde mit Kopfhörern, was sie gerade hören
7. Bitten Sie andere, mit Ihnen abgelehnt zu werden
8. Bitten Sie jemanden, Ihnen ein Buch zu kaufen
9. Fordern Sie eine Burger-Nachfüllung an
10. Holen Sie sich ein Live-Interview im Radio
11. Machen Sie Fotos mit 5 verschiedenen Fremden
12. Machen Sie ein Foto von sich in einem Polizeiauto
13. Fahren Sie mit einem Müllwagen
14. Schlafen Sie auf einer Matratze
15. Installieren Sie ein Kunstwerk in einer Galerie
16. Holen Sie sich den Regenschirm eines Fremden
17. Training mit einer Sportnationalmannschaft
18. Lassen Sie einen Artikel in einer Zeitung oder Zeitschrift veröffentlichen
19. Mittagessen mit dem CEO eines Startups
20. Finde jemanden, der der Osterhase ist
21. Laden Sie eine zufällige Person zum Mittagessen ein
22. Iss rohes Chili mit einem Fremden
23. Händeschütteln mit mindestens 4 Fremden
24. Lassen Sie jemanden Ihre Schuhe für Sie binden
25. Tragen Sie jemandes Handtasche für sie
26. Versuche per Anhalter zu fahren
27. Holen Sie sich eine kostenlose Tasse Kaffee
28. Lesen Sie einem Fremden eine Geschichte vor
29. Bitten Sie jemanden, 60 Sekunden lang in Ihre Augen zu schauen
30. Kann ich Ihr Zuhause betreten und Ihr Badezimmer benutzen?

4.8 LU 04. Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen des sozialen Unternehmertums in der Berufsbildung

4.8.1 Titel des Tools: Sieben Fähigkeiten des sozialen Unternehmertums

Beschreibung	<p>Ein Blog, der von der Universität von Ohio erstellt wurde, um ihren Masterstudiengang in sozialem Unternehmertum zu fördern, in dem die 7 Fähigkeiten des sozialen Unternehmertums erörtert werden.</p> <p>Ziel der Tätigkeit</p> <p>Ermutung der Lernenden, sieben Fähigkeiten des sozialen Unternehmertums durch ein wahres oder falsches Quiz und einen Vortrag zu erforschen und zu diskutieren.</p> <p>Unterrichtsdauer: Ca. 80 Minuten</p> <p>* Um die Länge dieser Klasse zu verringern, kann das Quiz als Hausaufgabe vor dem Unterricht festgelegt werden</p> <p>Unterrichtsplan</p> <p>Schritt 1: Teilen Sie die Lernenden in Paare</p> <p>Schritt 2: Informieren Sie die Lernenden darüber, dass sie ein Quiz erhalten, um über die 7 Fähigkeiten des sozialen Unternehmertums zu sprechen</p> <p>Schritt 3: Weisen Sie sie an, das Quiz einzeln zu absolvieren (10-12 Minuten).</p> <p>Schritt 4: Sobald sie das Quiz absolviert haben, weisen Sie sie an, ihre Antworten auf das Quiz mit ihrem Partner zu teilen (15 Minuten).</p> <p>Schritt 5: Bitten Sie jedes Paar, ein Highlight aus seiner Diskussion und einen Punkt zu teilen, über den sie während ihrer Diskussion mit der Klassengruppe nicht einig waren (15 bis 20 Minuten, abhängig von der Anzahl der Paare).</p> <p>Schritt 6: Projizieren und / oder verteilen Sie nun Handouts der 7 Fähigkeiten des Blog-Links für soziales Unternehmertum, die Sie im Abschnitt Ressourcen finden</p> <p>Schritt 7: Bitten Sie einen Lernenden aus jedem Paar, einen Abschnitt zu lesen. Machen Sie nach jeder Fertigkeit eine Pause und laden Sie die Lernenden ein, ihre Gedanken einzubringen. Schreiben Sie die folgenden Fragen an das Whiteboard. War die Antwort das, was Sie erwartet hatten oder wenn nicht, was Sie stattdessen gedacht hatten? (20 Minuten)</p> <p>Schritt 8: Bitten Sie die Lernenden, der Klassengruppe mitzuteilen, wie sich ihr Eindruck von Sozialunternehmern im Laufe des Unterrichts verändert hat (10-15 Minuten).</p>
---------------------	--

<p>Nützliche Ressourcen</p>	<p>Link zu sieben Fähigkeiten des sozialen Unternehmertums https://onlinemasters.ohio.edu/blog/seven-skills-for-social-entrepreneurs/</p>
<p>Erforderliches Material</p>	<p>Whiteboard, Whiteboard-Stifte und ein Tuch Papier und Stifte Internetverbindung Projektor oder / Großbildschirm</p>

Quiz über soziale unternehmerische Fähigkeiten

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen mit wahr oder falsch

1. Sozialunternehmer werden durch soziale Ungerechtigkeit zum Handeln bewegt. Richtig / Falsch
2. Sozialunternehmer können oft Gewinne erzielen, wenn sie gegen soziale Ungerechtigkeit vorgehen. Richtig / Falsch
3. Sozialunternehmer formulieren ihre sozialunternehmerischen Ideen häufig durch Teilnahme an anderen relevanten Aktivitäten. Richtig / Falsch
4. Sozialunternehmer glauben, dass die Ausrichtung des Kapitals auf ein soziales Problem der einzige Weg ist, um Veränderungen zu bewirken. Richtig / Falsch
5. Sozialunternehmer sind oft ineffektive Redner. Richtig / Falsch
6. Sozialunternehmer setzen sich intensiv für die Bekämpfung von Widrigkeiten ein. Richtig / Falsch
7. Sozialunternehmer müssen nicht kreativ sein. Richtig / Falsch

Antworten 1) Richtig, 2) Richtig, 3) Richtig, 4) Falsch, 5) Falsch, 6) Richtig, 7) Falsch

4.9 LU 04. Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen des sozialen Unternehmertums in der Berufsbildung

4.9.1 Titel des Tools: Erforderliche Hard- und Soft Skills für soziales Unternehmertum

Beschreibung

Dieses Tool stammt aus dem High-Concept-Dokument für das Erasmus + GATES-Projekt „Aufbau von Fähigkeiten für soziales Unternehmertum. Spielbasiertes Training zur Bewältigung des störenden Wandels, der die Landschaft der Jugendarbeitskräfte verändern wird.“ Es enthält 3 Seiten zu den von Sozialunternehmern geforderten Hard- und Soft Skills auf den Seiten 6-8, die in Verbindung mit den folgenden Schritten verwendet werden sollten.

Ziel der Tätigkeit

Schulung der Lernenden in den für soziales Unternehmertum erforderlichen Soft- und Hard-Skills.

Unterrichtsdauer: Ca. 115 Minuten

* Bitte beachten Sie, dass diese Klasse in eine Klasse zu den Soft Skills für soziales Unternehmertum und eine andere zu den Hard Skills als Alternative zu einer 115-minütigen Klasse unterteilt werden kann.

Klassenplan

Schritt 1: Platzieren Sie die Lernenden in 4er-Gruppen

Schritt 2: Schreiben Sie die folgenden Definitionen und Fragen auf das Whiteboard.

Soft Skill - persönliche Eigenschaften, die es jemandem ermöglichen, effektiv und harmonisch mit anderen Menschen zu interagieren

Sozialunternehmer - eine Person, die ein Unternehmen mit dem Ziel gründet, soziale Probleme zu lösen oder soziale Veränderungen herbeizuführen.

"Welche Soft Skills brauchen effektive Sozialunternehmer?"

Schritt 3 - Bitten Sie die Gruppen, diese Frage zu diskutieren, und fordern Sie jede Gruppe auf, 1 Gruppenmitglied zu benennen, um in ihrem Namen Notizen zu machen. (15-20 Minuten)

Schritt 4 - Bitten Sie die Gruppen, ihre Ideen mit der Klasse zu teilen und die verschiedenen Vorschläge an die Tafel zu schreiben. (10-15 Minuten)

Schritt 5 - Verteilen Sie nun die Soft Skills-Tabelle auf Seite 7 und 8 der Ressource

	<p>Schritt 6 - Bitten Sie jede Gruppe, ihre eigenen Listen im Gegensatz zur Soft Skills-Tabelle (10 Minuten) zu besprechen.</p> <p>Schritt 7 - Bitten Sie nun die Lernenden, ihre Gedanken über die Unterschiede auszutauschen oder zu erläutern, warum sie wussten, dass die von ihnen vorhergesagten Soft Skills für die Klassengruppe relevant sind (10 - 15 Minuten).</p> <p>Schritt 8 - Ordnen Sie nun die Gruppen von 4 Lernenden neu an</p> <p>Schritt 9 - Schreiben Sie die folgenden Definitionen und Fragen auf das Whiteboard.</p> <p>Harte Fertigkeit - Eine erlernte Fähigkeit, die durch Übung, Wiederholung und Ausbildung erworben und verbessert wird</p> <p>Sozialunternehmer - Eine Person, die ein Unternehmen mit dem Ziel gründet, soziale Probleme zu lösen oder soziale Veränderungen herbeizuführen.</p> <p>"Welche harten Fähigkeiten brauchen effektive Sozialunternehmer?"</p> <p>Schritt 10 - Bitten Sie die Gruppen, diese Frage zu diskutieren, und fordern Sie jede Gruppe auf, 1 Gruppenmitglied zu benennen, um in ihrem Namen Notizen zu machen. (15-20 Minuten)</p> <p>Schritt 11 - Bitten Sie die Gruppen, ihre Ideen mit der Klasse zu teilen und die verschiedenen Vorschläge an die Tafel zu schreiben. (10-15 Minuten)</p> <p>Schritt 12 - Verteilen Sie nun die Hard Skills-Tabelle auf Seite 6 und 7 der Ressource</p> <p>Schritt 13 - Bitten Sie jede Gruppe, ihre eigenen Listen im Gegensatz zur Tabelle der harten Fähigkeiten zu besprechen (10 Minuten).</p> <p>Schritt 14 - Bitten Sie die Lernenden nun, ihre Gedanken zu den Unterschieden auszutauschen oder zu erläutern, warum sie wussten, dass die von ihnen vorhergesagten harten Fähigkeiten relevant sind (10 - 15 Minuten).</p> <p>Schritt 15 - Bitten Sie die Lernenden, darüber nachzudenken, wie sich ihre Vorstellungen von den Fähigkeiten, die erforderlich sind, um ein sozialer Unternehmer zu sein, im Laufe des Unterrichts als Gruppe verändert haben. (10 Minuten)</p>
<p>Nützliche Ressourcen</p>	<p>Link zum Erasmus + GATES-Projekt High Concept Document „Aufbau von Fähigkeiten für soziales Unternehmertum. Spielbasiertes Training zur Bewältigung des störenden Wandels, der die Landschaft der Jugendarbeitskräfte verändern wird.“</p> <p>https://play4impact.eu/wp-content/uploads/2018/11/OP1_GATES.pdf</p>

Erforderliches Material	Whiteboard, Whiteboard-Stifte und ein Tuch Papier und Stifte Internetverbindung Projektor oder / Großbildschirm Fotokopien der Seiten 6 - 8 des Gates-Projekts
------------------------------------	--

4.10 LU 04. Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen des sozialen Unternehmertums in der Berufsbildung

4.10.1 Titel der Aktivität: Was wissen wir über Sozialunternehmer?

Beschreibung

Eine Diskussionsklasse, die zwei Videos als visuelle Aufforderung verwendet, um den Lernenden zu helfen, zu verstehen, was soziales Unternehmertum ist und welche Aktivitäten einige Personen, die als soziale Unternehmer eingestuft sind, ausführen.

Ziel der Tätigkeit

Die Aufmerksamkeit der Lernenden auf einen grundlegenden Überblick über das, was ein sozialer Unternehmer ist, lenken und sie mit einigen Personen vertraut machen, die sich mit sozialem Unternehmertum beschäftigen.

Unterrichtsdauer: ca. 95 Minuten

* Um die Länge der Klasse zu verkürzen, können die SchülerInnen angewiesen werden, die Videos als Hausaufgabenübung vor dem Unterricht anzusehen

Unterrichtsplan

Schritt 1: Schreiben Sie die folgende Frage an die Tafel. „Was machen Sozialunternehmer? "

Schritt 2: Stellen Sie den Lernenden Papier und Stifte zur Verfügung, damit die Lernenden ihre Antworten auf die Erklärung aufschreiben können. (10 Minuten)

Schritt 3: Platzieren Sie die Lernenden paarweise und bitten Sie sie, ihre Antworten zu besprechen. (10 Minuten)

Schritt 4: Zeigen Sie den Lernenden nun das Video 1 und bitten Sie sie, ihre vorherige Diskussion anhand des Inhalts neu zu bewerten und die Partner einzuladen, einige ihrer Gespräche zu teilen. (15 Minuten)

Schritt 5: Ordnen Sie die Lernenden nun in 4er-Gruppen ein.

Schritt 6: Schreiben Sie die folgende Anweisung auf das Whiteboard. "Besprechen Sie alle Ihnen bekannten Sozialunternehmer". (15 Minuten)

Schritt 7: Zeigen Sie den Lernenden nun das Video 2 und bitten Sie sie, ihre vorherige Diskussion anhand des Inhalts neu zu bewerten und die Partner einzuladen, einige ihrer Gespräche zu teilen. (30 Minuten)

	Schritt 8: Bitten Sie die Lernenden, als Klassengruppe zu teilen, wie sich ihre Vorstellung von einem Sozialunternehmer im Laufe der Aktivität verändert hat. (15 Minuten)
Nützliche Ressourcen	Video 1 https://www.youtube.com/watch?v=tkDBcc8xQgs Video 2 https://www.youtube.com/watch?v=N8LVa9pb-n8
Erforderliches Material	Whiteboard, Whiteboard-Marker und ein Tuch Papier und Stifte Internetverbindung Projektor oder / Großbildschirm

4.11 LU 04. Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen des sozialen Unternehmertums in der Berufsbildung

4.11.1 Titel der Aktivität: Was zeichnet einen Sozialunternehmer aus?

Beschreibung

Eine Ranglisten- und Diskussionsübung, mit der BerufsbildungsLehrerInnen und -studenten erkennen und bewerten können, wie sozial unternehmerisch sie sind. Diese Übung sollte nach dem Diskussionskurs über soziales Unternehmertum in Verbindung mit dieser Einheit verwendet werden.

Ziel der Tätigkeit

Festigung eines allgemeinen Profils eines Sozialunternehmers in den Köpfen der Lernenden und Unterstützung der Lernenden bei der Identifizierung ihrer eigenen sozialen Unternehmerattribute.

Unterrichtsdauer: ca. 100 Minuten

* Um die Länge dieser Klasse zu verringern, kann entweder Schritt 1 oder Schritt 5 als Hausaufgabe vor dem Unterricht festgelegt werden.

Unterrichtsplan

Schritt 1: Schreiben Sie die folgende Erklärung an die Tafel. "Listen Sie alle großen oder kleinen sozial unternehmerischen Maßnahmen auf, an denen Sie beteiligt waren."

Schritt 2: Stellen Sie den Lernenden Papier und Stifte zur Verfügung, damit die Lernenden ihre Antworten auf die Erklärung aufschreiben können. (10 Minuten)

Schritt 3: Platzieren Sie die Lernenden paarweise und bitten Sie sie, ihre Antworten zu besprechen. (10 Minuten)

Schritt 4: Verteilen Sie nun die mit dieser Einheit verbundene Rangfolgeübung

Schritt 5: Bitten Sie die Lernenden, soziale unternehmerische Eigenschaften in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit von 1 bis 15 (1 = am wichtigsten / 15 = am wenigsten wichtig) einzustufen, ohne sich mit ihrem Partner zu beraten oder zu diskutieren (10 Minuten).

Schritt 5: Weisen Sie die Lernenden an, mit ihrem Partner zu teilen und zu diskutieren, warum sie ihre Rangliste ausgewählt haben. (15 Minuten)

Schritt 6: Sagen Sie ihnen nun, dass sie zusammenarbeiten und verhandeln müssen, um ein Paar-Ranking für die sozialen unternehmerischen Eigenschaften zu erstellen (15 Minuten).

	<p>Schritt 7: Schließen Sie sich nun zwei Gruppen von Paaren an und bitten Sie sie, ihre Entscheidungen zu erklären, zu begründen und zu diskutieren (15 Minuten).</p> <p>Schritt 8: Weisen Sie sie nun an, zu diskutieren und ein Gruppenranking zu erstellen. (15 Minuten).</p> <p>Schritt 9: Bitten Sie die Lernenden schließlich, zu der Liste der sozialunternehmerischen Aktionen zurückzukehren, an denen sie zu Beginn des Unterrichts beteiligt waren, und die Nummern der sozialunternehmerischen Attribute zu schreiben, die sie während des Unterrichts verwenden mussten (10 Minuten).</p>
<p>Nützliche Ressourcen</p>	<p>Was macht einen Social Entrepreneur aus?</p> <p>Anweisung Sie haben 10 Minuten Zeit, um die folgenden Merkmale von Sozialunternehmern in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit zu nummerieren</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sozialunternehmer müssen Veränderer sein 2. Sozialunternehmer müssen Innovatoren sein 3. Sozialunternehmer müssen die Funktionsweise von Prozessen stören 4. Sozialunternehmer müssen sehr anpassungsfähig sein 5. Sozialunternehmer müssen die Partner der Gemeinschaft respektieren 6. Sozialunternehmer müssen realistisch sein 7. Sozialunternehmer müssen Optimisten sein 8. Sozialunternehmer müssen einfühlsam sein 9. Sozialunternehmer müssen aktive Zuhörer sein 10. Sozialunternehmer müssen Erfahrungswissen an vorderster Front anerkennen 11. Sozialunternehmer müssen entscheidend sein 12. Sozialunternehmer müssen gute Selbstpflegegewohnheiten haben 13. Sozialunternehmer müssen verstehen, dass sich Profit und soziales Gut nicht gegenseitig ausschließen 14. Sozialunternehmer müssen den Nutzen für die Gemeinschaft berücksichtigen 15. Sozialunternehmer dürfen sich nicht als Helden betrachten

Erforderliches Material	Whiteboard, Whiteboard-Marker und ein Tuch Papier und Stifte Was macht ein Handout für Sozialunternehmer aus (in Ressourcen enthalten)
--------------------------------	--

4.12 LU 05. Umsetzung des Lebenszyklus von Programmen für soziales Unternehmertum in der Berufsbildung

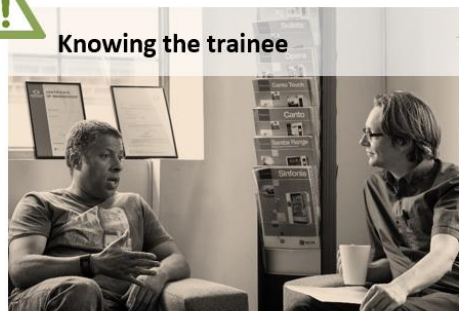
4.12.1 Titel des Tools: PRACTICAL FACT SHEET - BESUCHE LOKALER EINRICHTUNGEN AUF DEM GEBIET DES SOZIALEN UNTERNEHMENS

Beschreibung	<p>Das Dokument soll die Zusammenarbeit zwischen der SE-Schulungsorganisation und den am Service-Learning-Projekt beteiligten SE-Strukturen erleichtern. Dokument erstellt von Familles Rurales.</p> <p>Ziel der Tätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ein besseres Verständnis der am SE-Programm beteiligten Organisation, der Position des Auszubildenden innerhalb der internen Organisation - Überblick über das SE-Programm und den Fortschritt - Bietet die Möglichkeit für ein spezielles Einzelgespräch mit dem Tutor, um die Qualität der dem Auszubildenden geleisteten Unterstützung zu besprechen und zu messen - Informieren über die zukünftigen Prüfungen - Verständnis für die geschäftlichen Anforderungen, die Entwicklungen, um das SE-Training entsprechend anzupassen <p>Unterrichtsdauer: ungefähr 120 Minuten</p> <p>Programm des Besuchs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung der Schauspieler - Vorstellung des Verantwortlichen des SE-Programms, der Rolle und der Mission innerhalb seiner Organisation und im SE-Programm - Präsentation eines oder mehrerer Tutoren (Position, berufliche und persönliche Erfahrung, Abschluss usw.) - Präsentation der SE-Organisation: Profil und Geschichte, durchgeführte Aktivitäten, Organigramm usw. • Übersicht über das SE-Programm - Fortschritt realisiert - Informationen zur Gruppe der Auszubildenden Informationen zu den pädagogischen Treffen, die zwischen den Tutoren und dem Schulungsleiter des SE-Programms organisiert werden sollen (alle vier Monate) • Position und Aufgaben des Auszubildenden innerhalb der Organisation - Welche Missionen werden durchgeführt? - Welche Methodik wird angewendet? - Wie sind die Interaktionen mit dem SE-Team? - Usw.
---------------------	---

- Nachhilfe: Unterstützung durch den NachhilfeLehrerInnen
- Betriebsmethoden (wie, wann, welche Frequenz, spezifische Bedürfnisse usw.)
 - Pädagogische Treffen (4 im Laufe des Jahres: Tutor, Vertreter der Auszubildenden) - 2 Stunden
 - Nützliche Dokumente (Einführung des Tutors in das wöchentliche SE-Schulungsprogramm - Inhalt und Name des Sprechers)
 - Gibt es irgendwelche Schwierigkeiten, auf die der Tutor während der gesamten geleisteten Unterstützung gestoßen ist?
- Prüfungen
 - Aufzeichnung der Daten für die zu validierenden Prüfungen und bestimmten Einheiten
 - Rolle des Tutors in diesem Bereich: Als Bewerter hat er oder sie möglicherweise die Möglichkeit, andere Auszubildende zu bewerten.



Knowing the trainee



The SE training manager who will visit the organisation does not have to be the only one expressing his/her view and opinion about the trainee. The SE training manager is also the spokesperson of the team and colleagues. In this light, is it important to get useful information about the trainee's behaviour, the difficulties or ease experienced, the results obtained in each lesson, in order to discuss these points with the tutor

Pixabay licence

<p>Nützliche Ressourcen</p>	
<p>Erforderliche s Material</p>	

4.13 LU 05. Umsetzung des Lebenszyklus von Programmen für soziales Unternehmertum in der Berufsbildung

4.13.1 Titel des Tools: INDIVIDUALES INTERVIEW - SE TRAINING PROGRAM

Beschreibung

Das Dokument, das der Auszubildende und der Schulungsleiter während eines persönlichen Interviews ausfüllen müssen, wird jedes Trimester während des SE-Schulungsprogramms durchgeführt.

Ziel der Tätigkeit

- Sicherstellung der Angemessenheit zwischen den Bedürfnissen des Auszubildenden und dem SE-Schulungsprogramm
- Bewertung des Fortschritts beim Erwerb von Fähigkeiten und Wissen
- Überprüfung der Bedürfnisse und Anliegen des Auszubildenden (logistischer und materieller Aspekt, Beziehung zur Organisation)

Unterrichtsdauer: ungefähr 30-45 Minuten

Frage 1: Wie beurteilen Sie das SE-Training, an dem Sie teilnehmen? (Pädagogischer Inhalt, Schulungsprogramm und -entwicklung, Auswahl der Sprecher und Qualität der gelieferten Informationen, praktischer Teil, Logistik zum Beispiel, Schulungsstunden, Zugänglichkeit der Schulungsräume usw.)

Frage 2: Was bietet Ihnen dieses SE-Training, insbesondere im beruflichen Kontext (wo das Service Learning experimentiert wird)? Was bekomme ich davon?

Frage 3: Was können Sie als SE-Trainee sowohl im Rahmen des SE-Schulungsprogramms als auch innerhalb der Hosting-Organisation anbieten?

Frage 4: Wie sehen Sie sich in Bezug auf das SE-Trainingsprogramm: Motivation, Schwierigkeiten, Bedenken usw.?

Frage 5: Wie sehen Sie sich in Bezug auf die SE-Trainingsgruppe und die Auszubildenden?

Frage 6: Wie beurteilen Sie den Rhythmus zwischen SE-Ausbildung und SL-Ausbildung?

	<p>Frage 7: Wie beurteilen Sie die Nachhilfe (Organisation, Verbindung zwischen NachhilfeLehrerInnen und SE-Schulungsleiter)?</p> <div data-bbox="427 320 1353 622" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> </div> <p>Frage 8: Wie ist der Fortschritt Ihres SL-Projekts innerhalb der Organisation?</p> <div data-bbox="427 824 1353 1126" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> </div> <p>Frage 9: Andere</p> <div data-bbox="427 1249 1353 1552" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> </div>
<p>Nützliche Ressourcen</p>	
<p>Erforderliches Material</p>	

4.14 LU 05. Umsetzung des Lebenszyklus von Programmen für soziales Unternehmertum in der Berufsbildung

4.14.1 Titel des Tools: ENDGÜLTIGE BEWERTUNG DES SE-AUSBILDUNGSPROGRAMMS

Beschreibung

Fragebogen, den die Auszubildenden am Ende des SE-Schulungsprogramms ausfüllen müssen.

Ziel der Tätigkeit

Ziel ist es, die Qualität der Ausbildung zu bewerten und gegebenenfalls den Inhalt entsprechend den nützlichen Bemerkungen der Auszubildenden anzupassen.

Dauer: ungefähr 30 Minuten

- **Trainingsziele**

- Was waren Ihre anfänglichen Trainingsziele, als Sie mit dem SE-Training begannen?
- Haben Sie diese Trainingsziele erreicht?

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Kreisen Sie entsprechend Ihrer Zufriedenheit die Zahl Ihrer Wahl ein, von 1: überhaupt nicht zufrieden bis 6: äußerst zufrieden

- **Inhalt der Schulung**

- Sind Sie mit dem Inhalt der Schulung weltweit zufrieden?

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Kreisen Sie entsprechend Ihrer Zufriedenheit die Zahl Ihrer Wahl ein, von 1: überhaupt nicht zufrieden bis 6: äußerst zufrieden

- Entsprach der gelieferte Inhalt Ihren Erwartungen und Bedürfnissen?
- Hat Ihnen die Entwicklung des Trainings gepasst?

- **Arbeitsmethoden**

- Sind Sie mit den während des SE-Trainings vorgeschlagenen Arbeitsmethoden zufrieden?

-	1	2	3	4	5	6
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Kreisen Sie entsprechend Ihrer Zufriedenheit die Zahl Ihrer Wahl ein, von 1: überhaupt nicht zufrieden bis 6: äußerst zufrieden

- Waren die pädagogischen Methoden Ihrer Meinung nach angepasst und ausreichend vielfältig?

- **Gruppenleben**

- Wie beurteilen Sie das Gruppenleben während des SE-Trainingsprogramms?

-	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

Kreisen Sie entsprechend Ihrer Zufriedenheit die Zahl Ihrer Wahl ein, von 1: überhaupt nicht zufrieden bis 6: äußerst zufrieden

- Hat die Gruppendynamik eine gute Atmosphäre für den Arbeitsfortschritt (Austausch von Praktiken) geschaffen?
- Was hast du deiner Meinung nach in die Gruppe gebracht?

- **Material Trainingsbedingungen**

- Sind Sie weltweit zufrieden mit den materiellen Bedingungen, um Sie als Auszubildender in der Ausbildungsorganisation aufzunehmen?

-	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

Kreisen Sie entsprechend Ihrer Zufriedenheit die Zahl Ihrer Wahl ein, von 1: überhaupt nicht zufrieden bis 6: äußerst zufrieden

- Sind Sie zufrieden mit:
 - Die Empfangsbedingungen (Schulungsräume)?
 - Die Computerausrüstung?
 - Das allgemeine Hosting auf dem Gelände?
 - Wie sind Sie während des Trainings zur Trainingsorganisation gekommen? Individuelles Auto, Fahrgemeinschaft, Zug oder ein anderes Transportmittel?
 - Wie haben Sie während der Schulungswoche in der Gruppe Ihr Mittagessen organisiert (Cafeteria, Fast Food usw.)?
 - Mussten Sie während der Trainingswoche in der Gruppe eine Unterkunft suchen? Wenn ja, welche Art von Unterkunft haben Sie gewählt? Unter welchen finanziellen Bedingungen? Geben Sie gegebenenfalls die Kontaktdaten der zukünftigen Auszubildenden an, die an dieser Gelegenheit interessiert sein könnten.

• **Ort der Ausbildung und praktische Tätigkeiten**

- Sind Sie mit Ihrer Ausbildung zufrieden?

-	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

Kreisen Sie entsprechend Ihrer Zufriedenheit die Zahl Ihrer Wahl ein, von 1: überhaupt nicht zufrieden bis 6: äußerst zufrieden

- Was waren die Vorteile?
- War Ihre SL-Hosting-Organisation ein guter und angepasster Ort, um neue Fähigkeiten und Kenntnisse auszuprobieren?
- Was wären die Bereiche für Verbesserungen?
- Sind Sie mit der Nachhilfe zufrieden, die Sie erhalten haben?
- Haben Sie es geschafft, Verbindungen zwischen Praxis und Theorie herzustellen? Auf der Feldarbeit und während der Trainingswochen in der Gruppe?
- Hat der Rhythmus zwischen Arbeitsfeld und Trainingsammlung zu Ihnen gepasst?

• **Teilnahme am SE-Schulungsprogramm**

- Sind Sie weltweit zufrieden mit Ihrem Engagement während des SE-Schulungsprogramms?

-	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

Kreisen Sie entsprechend Ihrer Zufriedenheit die Zahl Ihrer Wahl ein, von 1: überhaupt nicht zufrieden bis 6: äußerst zufrieden

- Welche Fähigkeiten haben Sie Ihrer Meinung nach während des gesamten SE-Schulungsprogramms entwickelt?

• **Berufliche Perspektiven**

- Konsolidiert das SE-Schulungsprogramm Ihren Ehrgeiz, diesen Job zu verfolgen?

-	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

Kreisen Sie entsprechend Ihrer Zufriedenheit die Zahl Ihrer Wahl ein, von 1: überhaupt nicht zufrieden bis 6: äußerst zufrieden

- Wenn Sie bereits vor Beginn der Ausbildung beschäftigt waren, welche Vorteile ergeben sich aus Ihrer beruflichen Tätigkeit?
- Wenn Sie zu Beginn des SE-Ausbildungsprogramms nach einem Job gesucht haben, hat er Ihnen neue berufliche Möglichkeiten eröffnet? Für welche Art von Arbeit und Organisation?

	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung während des SE-Trainingsprogramms <p>Sind Sie weltweit zufrieden mit der Art und Weise, wie die Schulungsorganisation Ihre individuelle Unterstützung umgesetzt hat?</p> <table border="1" data-bbox="435 338 1359 383"> <tr> <td>-</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> </table> <p>Kreisen Sie entsprechend Ihrer Zufriedenheit die Zahl Ihrer Wahl ein, von 1: überhaupt nicht zufrieden bis 6: äußerst zufrieden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sind Sie mit der pädagogischen Unterstützung zufrieden? - Sind Sie mit der administrativen Unterstützung zufrieden? <ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine Beobachtungen / Verbesserungsvorschläge 	-	1	2	3	4	5	6
-	1	2	3	4	5	6		
<p>Nützliche Ressourcen</p>								
<p>Erforderliches Material</p>								

4.15 LU 06. Aufbau eines Social Entrepreneur-Projekts: Ideen verwirklichen

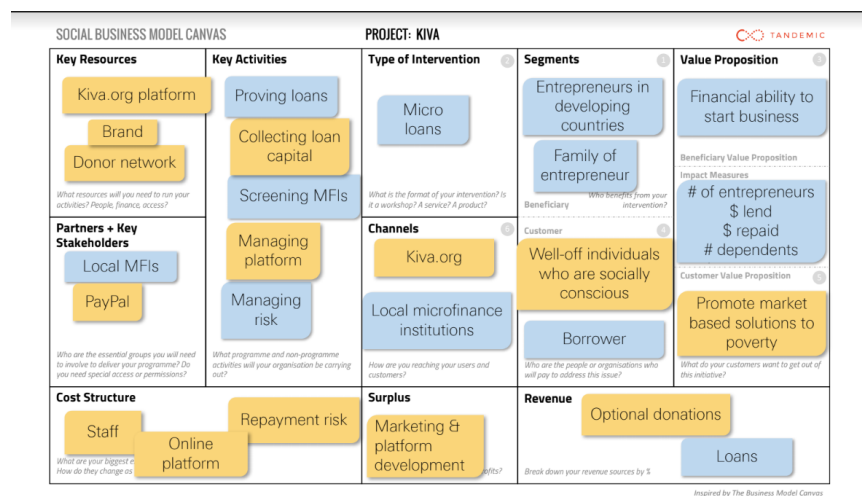
4.15.1 Titel des Tools: SOCIAL BUSINESS MODEL CANVAS

Beschreibung

Das Business Model Canvas (BMC) bietet eine einfache, visuelle, einseitige Leinwand, auf der wir unsere Geschäftsmodelle entwerfen, innovieren und miteinander kommunizieren können. Für soziale Unternehmen sollte das Geschäftsmodell CANVAS die Möglichkeit bieten, nicht nur das Geschäft zu sehen, sondern auch die sozialen Auswirkungen zu ermitteln, die sie erzielen möchten.

Das BMC unterscheidet zwischen der Seite (oder den Seiten) des sozialen Unternehmens, die auf Auswirkungen ausgerichtet sind, und der Seite, die auf Handel ausgerichtet ist. In einem sozialen Unternehmen ist weder die kommerzielle noch die Impact-Story an und für sich ausreichend - der wichtige Teil beim Erzählen einer Geschäftsmodell-Story besteht darin, dass ein kohärentes und vernünftiges Verhältnis zwischen Handel und Impact besteht.

Das folgende Bild zeigt ein Beispiel für die verschiedenen Elemente, die bei der Entwicklung eines BMC berücksichtigt werden können:



Quelle: <http://www.socialbusinessmodelcanvas.com/>

Die folgende Tabelle 1 kann von Trainern als Checkliste verwendet werden, um die Lernenden durch den Prozess der Entwicklung des Geschäftsmodells CANVAS zu führen.

Nützliche Ressourcen	<p>http://www.socialbusinessmodelcanvas.com/</p> <p>https://mbs.edu/getmedia/91cc0d01-3641-4844-b34c-7aee15c8edaf/Business-Model-for-SE-Design-Burkett.pdf</p> <p>https://ied.eu/project-updates/handbook-trainers-social-entrepreneurship/</p>
Erforderliches Material	Das folgende Arbeitsblatt (Tabelle 2) kann vom Fachmann bereitgestellt werden:

SCHLÜSSELPARTNER
<p>Wer sind unsere wichtigsten Partner? Wer sind unsere Hauptlieferanten? Welche Schlüsselressourcen erwerben wir von Partnern? Welche Schlüsselaktivitäten führen Partner durch?</p>
<p>Motivationen für Partnerschaften <i>Optimierung und Wirtschaftlichkeit</i> <i>Reduzierung von Risiko und Unsicherheit</i> <i>Erwerb bestimmter Ressourcen und Aktivitäten</i></p>
WICHTIGE AKTIVITÄTEN
<p>Welche Hauptaktivitäten erfordern unsere Wertversprechen? Unsere Vertriebskanäle? Kundenbeziehungen? Einnahmequellen?</p>
<p>Kategorien <i>Produktion</i> <i>Probleme lösen</i> <i>Plattform / Netzwerk</i></p>
WERTVORSCHLÄGE
<p>Welchen Wert liefern wir dem Kunden? Welches Problem unserer Kunden lösen wir? Welche Produkt- und Dienstleistungspakete bieten wir jedem Kundensegment an? Welche Kundenbedürfnisse befriedigen wir?</p>
<p>Eigenschaften <i>Neuheit</i> <i>Performance</i> <i>Anpassung</i> <i>"Die Arbeit fertigstellen"</i> <i>Design</i> <i>Marke / Status</i> <i>Preis</i> <i>Kostenreduzierung</i> <i>Risikominderung</i> <i>Barrierefreiheit</i> <i>Bequemlichkeit / Benutzerfreundlichkeit</i></p>

KUNDENBEZIEHUNGEN
<p>Welche Art von Beziehung erwartet jedes unserer Kundensegmente von uns, um sie aufzubauen und zu pflegen? Welche haben wir gegründet? Wie sind sie in den Rest unseres Geschäftsmodells integriert? Wie teuer sind sie? <i>Gemeinschaften</i> <i>Mitschöpfung</i></p>
<p>Beispiele <i>Persönliche Hilfe</i> <i>Engagierte persönliche Unterstützung</i> <i>Selbstbedienung</i> <i>Automatisierte Dienste</i></p>
KUNDENSEGMENTIERUNG
<p>Für wen schaffen wir Wert? Wer sind unsere wichtigsten Kunden?</p>
WICHTIGE RESSOURCEN
<p>Welche Schlüsselressourcen benötigen unsere Wertversprechen? Unsere Vertriebskanäle? Kundenbeziehungen? Einnahmequellen?</p>
<p>Arten von Ressourcen <i>Körperlich</i> <i>Intellektuell (Markenpatente, Urheberrechte, Daten)</i> <i>Mensch</i> <i>Finanziell</i></p>
KANÄLE
<p>Über welche Kanäle möchten unsere Kundensegmente erreicht werden? Wie erreichen wir sie jetzt? Wie sind unsere Kanäle integriert? Welche funktionieren am besten? Welche sind am kostengünstigsten? Wie integrieren wir sie in Kundenroutinen?</p>
<p>Kanalphasen 1. <i>Bekanntheit: Wie sensibilisieren wir für die Produkte und Dienstleistungen unseres Unternehmens?</i> 2. <i>Bewertung: Wie helfen wir Kunden bei der Bewertung des Wertversprechens unserer Organisation?</i> 3. <i>Kauf: Wie ermöglichen wir Kunden den Kauf bestimmter Produkte und Dienstleistungen?</i> 4. <i>Lieferung: Wie liefern wir unseren Kunden ein Wertversprechen?</i> 5. <i>After Sales: Wie bieten wir Kundensupport nach dem Kauf an?</i></p>
KOSTENSTRUKTUR
<p>Was sind die wichtigsten Kosten unseres Geschäftsmodells? Welche Schlüsselressourcen sind am teuersten? Welche Hauptaktivitäten sind am teuersten?</p>
<p>ist dein Geschäft mehr Kostenorientiert (schlankste Kostenstruktur, geringes Preis-Leistungs-Verhältnis, maximale Automatisierung, umfassendes Outsourcing) Wertorientiert (konzentriert auf Wertschöpfung, Premium-Wertversprechen)</p>
<p>Probenmerkmale Fixe Kosten (Gehälter, Mieten, Nebenkosten) Variable Kosten Skaleneffekte Größenvorteile</p>

EINNAHMENSTREAMS
<p>Für welchen Wert sind unsere Kunden wirklich bereit zu zahlen? Wofür zahlen sie derzeit? Wie zahlen sie derzeit? Wie würden sie lieber bezahlen? Wie viel trägt jede Einnahmequelle zum Gesamtumsatz bei?</p>
<p>Typen <i>Verkauf von Vermögenswerten</i> <i>Nutzungsgebühr</i> <i>Abo-Gebühren</i> <i>Ausleihen / Mieten / Leasing</i> <i>Lizenzierung</i> <i>Maklergebühren</i></p>
<p>Feste Preise <i>Listenpreis</i> <i>Produktmerkmal abhängig</i> <i>Kundensegmentabhängig</i> <i>Volumenabhängig</i></p>
<p>Dynamische Preisgestaltung <i>Verhandlung (Verhandeln)</i> <i>Ertragsmanagement</i> <i>Echtzeit-Markt</i></p>

Tabelle 1 - Checkliste

<p>WICHTIGE RESSOURCEN Welche Ressourcen benötigen Sie, um Ihre Aktivitäten auszuführen? Menschen, Finanzen, Zugang?</p>	<p>SCHLÜSSELAKTIVITÄTEN Was sind Programm- und Nichtprogrammaktivitäten, die Ihre Organisation durchführen wird?</p>	<p>ART DER INTERVENTION Was ist das Format Ihrer Intervention? Ist es ein Workshop? Ist es ein Service? Ist es ein Produkt?</p>	<p>SEGMENTE</p> <p>BEGÜNSTIGTER: Wer profitiert von Ihrer Intervention?</p>	<p>WERTVERSPRECHEN User Value Proposition</p>
		<p>KANÄLE Wie erreichen Sie Ihre Benutzer und Kunden?</p>	<p>KUNDE Wie werden die Personen oder Organisationen bezahlen, um dieses Problem anzugehen?</p>	<p>AUSWIRKUNGSMAßNAHMEN Wie werden Sie zeigen, dass Sie sozialen Wert schaffen?</p>
<p>KOSTENSTRUKTUR Was sind Ihre größten Ausgabenbereiche? Wie ändern sie sich, wenn Sie skalieren?</p>	<p>ÜBERSCHUSS Wo wollen Sie Ihren Gewinn investieren?</p>	<p>EINNAHMEN Bremsen Sie Ihre Einnahmequellen um%</p>		

Tabelle 2 - Arbeitsblatt

4.16 LU 06. Aufbau eines Social Entrepreneur-Projekts: Ideen verwirklichen

4.16.1 Titel des Tools: The Better Entrepreneurship Policy Tool

<p>Beschreibung</p>	<p>Das Better Entrepreneurship Policy Tool ist ein kostenloses Online-Tool zur Selbsteinschätzung und zum Lernen, das die Gestaltung integrativer und sozialer Strategien und Programme für unternehmerisches Handeln unterstützen soll.</p> <p>Das Tool wurde für politische Entscheidungsträger und andere interessierte Kreise auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene entwickelt, die untersuchen möchten, wie die öffentliche Ordnung Jugendliche, Frauen, Arbeitslose und Migranten bei der Gründung und Selbstständigkeit von Unternehmen unterstützen und die Entwicklung sozialer Unternehmen unterstützen kann. Es wurde vom OECD-Zentrum für Unternehmertum, KMU, Regionen und Städte und der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission entwickelt.</p>
<p>Nützliche Ressourcen</p>	<p>https://www.oecd.org/cfe/leed/social-entrepreneurship-oecd-ec.htm</p>
<p>Erforderliches Material</p>	<p>PC / Laptop, Internet</p>

pioneers

FÖRDERUNG VON INNOVATION UND SOZIALES UNTERNEHMERTUM IN DER BERUFSBILDUNG DURCH SERVICE LEARNING

2018-1-NO01-KA202-038856

Intellektuelles Ergebnis 4: PIONEERS Professionelle Toolbox



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Informationen spiegeln die Ansichten der Autoren wider, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.