



VET Curriculum

Project number: 2023-1-AT01-KA220-VET-000154652

Project number: 2023-1-AT01-KA220-VET-000154652 "Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



**Co-funded by
the European Union**

Inhalt

Einführung	6
Ziele und Absichten	6
Ermittelter Bedarf	7
Zielgruppen	7
Go-ViSE! Konzeptioneller Rahmen für die Berufsbildung	8
Konzepte für das CPD-Curriculum	8
Didaktische Hinweise zur Nutzung des methodischen Rahmens für die Ausbildung von SE-Führungskräften	10
Lernziele und Kompetenzmatrix	11
Hinweise für Ausbilder:innen/VET-Lehrkräfte	34
Leitfaden zur Nutzung der virtuellen Schaufenstergalerie in VR	53

Acknowledgement



„Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.“



**Co-funded by
the European Union**



Einführung

Elderberry AB hat mit Unterstützung des Projektkonsortiums das Curriculum für kontinuierliche berufliche Weiterbildung (CPD) entwickelt. Der Kurs konzentriert sich auf effektive pädagogische Methoden zur Durchführung sowohl informeller als auch formeller Erwachsenenbildung und beruflicher Aus- und Weiterbildungsprogramme (VET) für bestimmte Zielgruppen. Das Hauptziel war die Bereitstellung von:

- Bildungsmodellen
- Praktischen Beispielen
- Empfehlungen
- Best Practices[SH1]
- Didaktischen Hinweisen

Alle Partner arbeiteten eng mit Entscheidungsträger:innen und Forscher:innen zusammen. Durch diese Zusammenarbeit wurden Strategien entwickelt, um lokale, regionale und nationale Behörden in die Entwicklung eines Maßnahmenplans einzubeziehen, der mit den Zielen des Projekts übereinstimmt.

Alle Projektpartner haben zur Entwicklung dieses CPD-Programms beigetragen und dabei sichergestellt, dass es den unterschiedlichen Bedingungen und Bildungspolitiken in den europäischen Ländern gerecht wird.

[SH1]Weiter unten heißt es "Gute Praxisbeispiele". Ich denke, entweder lässt man „Best Practices“ stehen, oder man übersetzt konsequent. Mischungen sind m.E. unpassend.

Ziele und Absichten

Das Projekt Go-ViSE! (Governance of Virtual Social Enterprises) zielt darauf ab, die Fähigkeiten und Kompetenzen von Personen zu stärken, die in sozialen und kulturellen Unternehmen im Bereich der Kreativwirtschaft tätig sind. Dazu zählen z. B. Brauchtum, Unterhaltung, Tanz, Schauspiel, Musik, Handwerk, Architektur sowie materielles und immaterielles Kulturerbe.

Zentrale Zielsetzungen:

- **Kapazitätsaufbau:** Stärkung der Management-, Unternehmer- und Marketingfähigkeiten von Führungskräften sozialer Unternehmen, insbesondere jener mit gemeinnützigem Hintergrund ohne formale Wirtschaftsausbildung.
- **Bildungsressourcen:** Entwicklung spezialisierter und kombinierter Schulungsprogramme, die auf die Bedürfnisse von SE-Führungskräften, Vertreter:innen gemeinnütziger Organisationen sowie Studierenden in Wirtschaft und Management zugeschnitten sind.
- **Unterstützungsstrukturen:** Stärkung der Fähigkeiten von Gründerzentren und Bildungseinrichtungen, um aktuelle und künftige SE-Führungskräfte effektiv zu unterstützen.
- **Kulturelles Unternehmertum:** Förderung des Wachstums kultureller Unternehmer:innen in verschiedenen kreativen Bereichen – mit dem Ziel, ihnen die notwendigen Werkzeuge und Kenntnisse zur nachhaltigen Weiterentwicklung ihrer Unternehmen bereitzustellen.

Herausforderungen, die angesprochen werden:

- Mangel an unternehmerischen und Managementfähigkeiten bei SE-Führungskräften
- Unzureichende Trainings-, Beratungs- und Marketingunterstützung
- Eingeschränkter Zugang zu finanziellen Ressourcen
- Fehlende spezialisierte Schulungsprogramme für die besonderen Anforderungen sozialer Unternehmen in der Kreativwirtschaft

Vorgehensweise:

Go-ViSE! betont die Bedeutung partizipativer Lernprozesse und wirksamer Kommunikationskompetenzen. Durch die Schaffung eines lernförderlichen Umfelds, das aktive Teilnahme begünstigt, sollen Menschen und Organisationen befähigt werden, sich – insbesondere im Kontext digitaler Transformation und eines sich wandelnden wirtschaftlichen Umfelds – rasch anzupassen.

Identifizierbarer Bedarf

In Europa gibt es rund 2 Millionen Unternehmen der Sozialwirtschaft, die etwa 6 % der Arbeitskräfte in der EU beschäftigen. In Serbien sind hingegen nur 0,5 % der Arbeitsplätze diesem Sektor zuzurechnen. Dieses Projekt konzentriert sich auf die Unterstützung von durch von Migrant:innen geführten Sozialunternehmen, die Arbeitslosigkeit verringern und Migrant:innen bei der Integration in die Gesellschaft helfen. Zudem werden gemeinschaftsorientierte Sozialunternehmen gefördert, die auf Nachhaltigkeit abzielen, jedoch oft nicht über ausreichende betriebswirtschaftliche Kenntnisse verfügen. Viele kleine Migrant:innenunternehmen überleben durch Unterstützung ihrer Community, da staatliche Hilfe oft ausbleibt. Sie haben häufig Schwierigkeiten, Fördermittel zu erhalten. Die COVID-19-Pandemie hat verdeutlicht, dass sich Unternehmen heute schnell anpassen müssen – und dass Bildungsangebote diese Veränderungen unterstützen müssen, insbesondere durch die Förderung digitaler Kompetenzen und Flexibilität. Auch der Bereich der Kultur- und Kreativwirtschaft – von kleinen Kreativen bis hin zu großen Unternehmen – spielt eine zentrale Rolle. Er spiegelt gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen wider und treibt sie zugleich voran, indem er Technologie, Lebensstil und Innovation miteinander verknüpft.

Zielgruppen

Das Go-ViSE!-Projekt richtet sich an Personen in der Kreativwirtschaft, die mit Kultur, Tradition, Kunst, Unterhaltung und Kulturerbe (materiell und immateriell) arbeiten. Im Besonderen unterstützt es Führungskräfte sozialer und kultureller Unternehmen – hauptsächlich aus dem gemeinnützigen Bereich – die häufig über keine ausreichenden Kenntnisse in Betriebswirtschaft, Marketing und Management verfügen, um ihre sozialen Ziele auch wirtschaftlich erfolgreich umzusetzen. Zudem richtet sich das Projekt an Vertreter:innen von Non-Profit-Organisationen, die ein Sozialunternehmen gründen möchten, an Studierende der Wirtschaft und des Managements mit Interesse an Sozialunternehmen, an Gründerzentren sowie an Kulturschaffende. Diese Zielgruppen stehen vor Herausforderungen wie eingeschränkten Managementfähigkeiten, fehlender professioneller Ausbildung, erschwertem Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten und geringen Unterstützungsangeboten.

Go-ViSE! schließt diese Lücke durch spezialisierte, kombinierte Trainingsangebote, die den Teilnehmenden helfen sollen, ihre Sozialunternehmen zu erhalten und weiterzuentwickeln.

Die beiden Hauptzielgruppen des Projekts sind:

- Berufsbildungspersonal (VET Professionals) aus allen Bereichen der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Europa
- Sozialunternehmer:innen

Go-ViSE! – Konzeptioneller Rahmen für die Berufsbildung (VET)

Der hier vorgestellte konzeptionelle Rahmen ist das Ergebnis der Sammlung von Informationen über bewährte Verfahren, Fallstudien und Unterrichtsmethoden für die Schulung ausgewählter Personen aus der Bevölkerung, die als Vermittler:innen zwischen der Gemeinschaft und Fachkräften im Bereich Stadtentwicklung fungieren sollen. Diese Arbeit wurde im Rahmen der ersten Phasen der folgenden Go-ViSE!-Ergebnisse durchgeführt: Methodenhandbuch für die Berufsbildung, CPD-Schulungslehrplan, Go-ViSE! Web Quest – E-Learning-Materialien und Go-ViSE! Virtual-Reality-Szenarien.

Go-ViSE! Handbuch für die Berufsbildung (VET)

Das Handbuch besteht aus drei Abschnitten:

1. Pädagogische Fachbeiträge
2. Gute Praxisbeispiele aus ganz Europa
3. Glossar mit zentralen Begriffen

Abschnitt 1 dient als Einführung und umfasst fünf Fachbeiträge, die von allen Partnerorganisationen beigesteuert wurden.

Die Titel lauten:

1. Führungskompetenz und Fähigkeiten für Führungskräfte sozialer Unternehmen im 21. Jahrhundert
2. Übergreifende Führungsthemen im Bereich Sozialunternehmen
3. Zentrale Führungsfähigkeiten im sozialen Unternehmertum
4. Führungskompetenzen für unterschiedliche Arten von Sozialunternehmen
5. Welche Methoden werden verwendet?

Abschnitt 2 enthält Praxisbeispiele aus den Partnerländern: Deutschland, Serbien, Schweden, Österreich und Irland.

Abschnitt 3 ist das Glossar mit zentralen Begriffen.

Konzepte für das CPD-Curriculum

Der Kurs zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung (CPD) ist entsprechend dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) hinsichtlich Kompetenzen, Fähigkeiten und Wissen aufgebaut. Er hat ein modulares Blended-Learning-Format, bestehend aus:

- 56 Stunden Präsenztraining
- 50 Stunden selbstgesteuertes Online-Lernen über die E-Learning-Plattform des Projekts

Die szenariobasierten Module der E-Learning-Plattform bieten strategische Einblicke, didaktisches Material und kontextrelevante Inhalte zur Unterstützung der Kursdurchführung. Darüber hinaus kommen problemorientierte Lernmethoden sowie Videotutorials zum Einsatz, mit denen VET-Fachkräfte in ganz Europa gezielt die im Kurs definierten Kompetenzen erwerben können.

Der Kurs zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung (CPD) ist entsprechend dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) hinsichtlich Kompetenzen, Fähigkeiten und Wissen aufgebaut. Er hat ein modulares Blended-Learning-Format, bestehend aus:

- 56 Stunden Präsenztraining
- 50 Stunden selbstgesteuertes Online-Lernen über die E-Learning-Plattform des Projekts

Die szenariobasierten Module der E-Learning-Plattform bieten strategische Einblicke, didaktisches Material und kontextrelevante Inhalte zur Unterstützung der Kursdurchführung. Darüber hinaus kommen problemorientierte Lernmethoden sowie Videotutorials zum Einsatz, mit denen VET-Fachkräfte in ganz Europa gezielt die im Kurs definierten Kompetenzen erwerben können.

Ein Learning Outcome Matrix (LOM) bildet die Grundlage für die Ausrichtung der Kursinhalte auf die Bedürfnisse in verschiedenen Ländern. Ergänzt wird der Kurs durch Notizen und Umsetzungstipps für Auszubildende. Die LOM stellt eine Querverknüpfung zwischen den angestrebten Lernergebnissen, Kompetenzen, Fähigkeiten und Wissensbereichen her, die zur erfolgreichen Teilnahme erforderlich sind.

Zusätzlich wird eine Reihe an Schulungsmaterialien bereitgestellt, die Erwachsenenbildner:innen darin unterstützen, die im LOM festgelegten Kompetenzen effektiv zu vermitteln. Die Inhalte wurden gemeinsam mit den Projektpartnern entwickelt und ermöglichen eine Anpassung an den jeweiligen nationalen Kontext.

Die LOM basiert außerdem auf dem methodischen Rahmen der entwickelten Ressourcen und beschreibt zentrale Schlüsselkompetenzen, die Fachkräfte an der „Frontlinie“ benötigen, um in Programmen der Erwachsenenbildung sowie im non-formalen und informellen Lernen tätig zu sein.

Zielsetzung des CPD-Kurses

Wie bereits beschrieben, verfolgt das CPD-Programm das Ziel, die Kompetenzen von Fachkräften, Führungskräften und Manager:innen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) sowie von Organisationen, die mit jungen Menschen arbeiten, zu stärken. Der Kurs beinhaltet zwei Kernziele:

- **Lehrkräfte und VET-Manager:innen** dabei zu unterstützen, Veränderungen in ihrem Bildungskontext zu initiieren, um das wichtige **Thema Klimawandel und nachhaltiger Planet** langfristig in den Unterricht zu integrieren.
- **Wissen über Kreislaufwirtschaft und Mülltrennung** (biologisch vs. nicht biologisch abbaubar) in der Berufsbildung zu vermitteln – mit dem Ziel, Veränderungen in Umweltbewusstsein, Wirtschaft, Gesellschaft und Ökologie anzustoßen.

Lokalisierung und Zusammenarbeit

Die Übersetzung des CPD-Kurses in die Landessprachen der beteiligten Partnerländer stellt sicher, dass die Zielgruppen in den jeweiligen Regionen das Lernmaterial auf der E-Learning-Plattform im gleichen Umfang nutzen und verstehen können. Fachkräfte der Berufsbildung in Frankreich, Schweden, Spanien, Irland, Griechenland und der Türkei profitieren so gleichermaßen vom Kursangebot.

Darüber hinaus ermöglicht der kooperative Ansatz in den Forschungs- und Entwicklungsphasen dieses Arbeitspakets nicht nur eine effektive Projektsteuerung und Ressourcennutzung, sondern schafft auch Raum für regelmäßige Partnertreffen. Diese dienen der persönlichen Vernetzung, der Überprüfung von Fortschritten, dem Austausch über Herausforderungen und Lösungen sowie der gemeinsamen Planung der kommenden Projektphasen.

Didaktische Hinweise

Go-ViSE! verfolgt das Ziel, die Fähigkeiten von sozialen und kulturellen Unternehmer:innen – insbesondere im Bereich der Kreativwirtschaft – zu stärken, indem innovative Schulungsressourcen für Fachkräfte in der Berufsbildung (VET) bereitgestellt werden. Der methodische Rahmen des Projekts legt besonderen Fokus auf die Entwicklung zentraler Kompetenzen in Bereichen wie Unternehmens- und Projektmanagement, persönliche Entwicklung und Digitalisierung.

Zentrale Bestandteile des methodischen Rahmens:

- **Curriculumentwicklung:** Go-ViSE! stellt ein strukturiertes Curriculum zur Verfügung, das speziell für VET-Fachkräfte und Entscheidungsträger:innen entwickelt wurde und sich auf die besonderen Bedürfnisse von Sozialunternehmen konzentriert.
- **Toolkits und Online-Ressourcen:** Das Projekt bietet praxisnahe Toolkits sowie eine Auswahl an Online-Ressourcen, die Führungskräfte sozialer Unternehmen mit den notwendigen Kompetenzen ausstatten, um die digitale Transformation zu bewältigen und ihre Marketingstrategien zu verbessern.
- **Virtuelle Galerie:** Ein besonderes Merkmal von Go-ViSE! ist die Einrichtung einer Virtuellen Galerie – einem „digitalen Schaufenster“ –, das die digitale Transformation im Marketingbereich von Sozialunternehmen unterstützt.

Anwendung im Kontext der Berufsbildung (VET)

Fachkräfte der Berufsbildung können den Go-ViSE!-Rahmen nutzen, um umfassende Schulungsprogramme zu gestalten, die auf die sich wandelnden Bedürfnisse von Sozialunternehmer:innen eingehen. Durch die Integration dieser Ressourcen können Ausbilder:innen ein Lernumfeld schaffen, das Innovation, Anpassungsfähigkeit und nachhaltige Unternehmensführung fördert.

Wirkung auf Sozialunternehmer:innen

Durch die Anwendung des methodischen Rahmens von Go-ViSE! können Führungskräfte sozialer Unternehmen zentrale Kompetenzen erwerben, um ihre Organisationen wirksam zu leiten, digitale Werkzeuge einzusetzen und innovative Marketingstrategien umzusetzen. Dieser ganzheitliche Ansatz stellt sicher, dass Sozialunternehmen gut gerüstet sind, um den Herausforderungen einer modernen und sich rasch verändernden Wirtschaftswelt zu begegnen.

Lernziele und Kompetenzmatrix

Der Kurs basiert auf dem **Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)** und einer **Lernergebnismatrix** für die erforderlichen Fähigkeiten, Kompetenzen und Wissensbereiche. Er umfasst:

- **25 Stunden Präsenzunterricht**
- **50 Stunden personalisiertes Online-Lernen** über die Projektplattform

Die kontextbasierten Module vermitteln logische Zusammenhänge, strategische Ansätze und eine Übersicht an didaktischen Inhalten, um den Lernprozess strukturiert zu unterstützen.

Kompetenzerwerb für VET-Fachkräfte

Nach Abschluss des CPD-Kurses auf der E-Learning-Plattform werden die Teilnehmenden – insbesondere VET-Fachkräfte – in der Lage sein, Wissen in folgenden Bereichen zu erwerben. Diese Inhalte sind sowohl im **Methodenhandbuch** als auch im **VET-Toolkit** enthalten:

Führungskompetenzen und -fähigkeiten für Sozialunternehmer:innen des 21. Jahrhunderts

Beispielfragen zur Anwendung guter Praxis:

- Was macht eine:n Sozialunternehmer:in aus?
- Warum brauchen wir mehr Sozialunternehmer:innen?
- Was sind die Vorteile des sozialen Unternehmertums?
- Worin unterscheidet sich ein Sozialunternehmen von einem klassischen Unternehmen?
- Welche anderen Führungskompetenzen sind dafür erforderlich?
- Was sind die Hauptziele bei der Führung eines Sozialunternehmens?
- Welche Fähigkeiten und Kompetenzen benötigen Führungskräfte sozialer Unternehmen?

Übergreifende Führungsthemen im sozialen Unternehmertum

Zentrale Führungskompetenzen im sozialen Unternehmertum:

- Selbstwahrnehmung, Kommunikation, Einflussnahme, Lernagilität
- Globalisierung – Globalisierung und Führung reflektieren
- Gleichstellung und Diversität
- Digitale Kompetenzen
- Gesellschaftliche Herausforderungen – Soziale Themen und Führungsverantwortung
- Kulturelles Unternehmertum managen
- Integrierte technologische Innovation
- Inklusive Führung
- Produktivität steigern
- Werteorientierte Führung
- Verantwortungsbewusste Führung
- Ethik und ethischer Technologieeinsatz

Führungskompetenzen für unterschiedliche Arten von Sozialunternehmen:

1. Cross-Compensation (Quersubventionierung)
2. Fee for Service (Dienstleistungsentgelt)
3. Beschäftigung und Qualifizierung
4. Marktvermittler:innen-Modell
5. Marktvernetzer:innen-Modell
6. Unabhängige Unterstützungsdienste
7. Genossenschaftsmodell

Verwendete Methoden:

- Lego Serious Play
- Sprint-Workshops
- Lehrvideos im Kontext von Führung
- Best-Practice-Beispiele aus dem Bereich sozialer Führungstrainings
- Gamification-Ansätze und spielerische Lernformen

Für die **Kompetenzmatrix** wurden relevante Abschnitte des **EntreComp-Rahmens** verwendet: EntreComp: a practical guide – entecompeurope.eu

1. Was macht eine:n Sozialunternehmer:in aus?

Lernziele

- Die Teilnehmenden werden in der Lage sein, soziales Unternehmertum zu definieren und es von traditionellen Geschäfts- und NGO-Modellen zu unterscheiden.
- Die Lernenden erkennen wesentliche Eigenschaften wie Empathie, Innovationskraft und Risikobereitschaft, die Sozialunternehmer:innen von anderen Führungspersönlichkeiten unterscheiden.
- Die Teilnehmenden verstehen, wie Sozialunternehmer:innen innovative Lösungen entwickeln und umsetzen, um komplexe soziale und ökologische Probleme zu bewältigen.
- Die Lernenden erfassen, wie Sozialunternehmen Einnahmen generieren, um ihre Tätigkeit aufrechtzuerhalten, wobei der soziale Nutzen Vorrang vor Gewinnmaximierung hat.
- Die Teilnehmenden werden in der Lage sein, reale gesellschaftliche Probleme zu analysieren und Lösungen vorzuschlagen, die unternehmerische Strategien mit sozialen Zielsetzungen verbinden.
- Die Lernenden verstehen die Bedeutung von Empathie und Mitgefühl bei der Entwicklung relevanter und wirkungsvoller Lösungen für die Gemeinschaften, denen sie dienen.
- Die Teilnehmenden stärken ihr Bewusstsein für globale Herausforderungen wie Armut, Ungleichheit und Umweltzerstörung sowie die Rolle von Sozialunternehmen bei der Bewältigung dieser Probleme.
- Die zentralen Merkmale und Motivationen von Sozialunternehmer:innen identifizieren
- Zwischen sozialem und traditionellem Unternehmertum unterscheiden
- Ein Geschäftsmodell entwickeln, das sozialen Mehrwert mit finanzieller Nachhaltigkeit vereint
- Innovative Lösungen zur Bewältigung sozialer oder ökologischer Probleme entwickeln
- Die Rolle von Empathie und Gemeinschaftseinbindung im sozialen Unternehmertum analysieren
- Wissen über soziales Unternehmertum auf praktische Szenarien anwenden

Erworbenes Wissen

- Definition und zentrale Merkmale von Sozialunternehmen
- Unterschiede zwischen Sozialunternehmen, traditionellen Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen (NGOs).
- Die Rolle von Sozialunternehmen bei der Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen wie Armut, Ungleichheit und Umweltproblemen.
- Motivationen und Ziele von Sozialunternehmer:innen
- Sozialen oder ökologischen Nutzen über Gewinnmaximierung stellen.
- Langfristige Ziele, die auf systemischen Wandel ausgerichtet sind und zu globalen Zielen wie den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) beitragen.
- Einnahmemodelle, die sowohl finanzielle Nachhaltigkeit als auch soziale Zielsetzungen unterstützen.
- Bedeutung nachhaltiger Geschäftsmodelle zur Skalierung und langfristigen Aufrechterhaltung sozialer Wirkung.
- Entwicklung innovativer Lösungen für komplexe gesellschaftliche Probleme.
- Einsatz von Technologie und kreativen Partnerschaften zur Maximierung sozialer und wirtschaftlicher Ergebnisse.
- Bedeutung von Empathie und Mitgefühl für das Verständnis und die Bearbeitung von Bedürfnissen innerhalb der Gemeinschaft.
- Methoden zur Vertrauensbildung und Förderung von Zusammenarbeit mit lokalen Interessengruppen.
- Eingehen kalkulierter Risiken zur Erreichung sozialer Ziele.
- Ausgewogenes Verhältnis von Risiko und Ertrag bei gleichzeitiger Ausrichtung an der sozialen Mission.

Erworbene Fähigkeiten

- Fähigkeit, komplexe gesellschaftliche Probleme zu analysieren und innovative Lösungen zu entwickeln, die die Ursachen angehen und dabei soziale, ökologische und wirtschaftliche Faktoren berücksichtigen.
- Kompetenzen zur Entwicklung von Strategien, die sozialen Impact und finanzielle Nachhaltigkeit in Einklang bringen.
- Verständnis dafür, wie nachhaltige Geschäftsmodelle geschaffen werden, die Einnahmen generieren und gleichzeitig der sozialen Mission treu bleiben.
- Fähigkeiten in Budgetierung, Finanzplanung und Wirkungsmessung, um langfristigen betrieblichen Erfolg sicherzustellen.
- Fähigkeit, kreativ zu denken und neue Ansätze für gesellschaftliche Herausforderungen zu entwickeln.
- Kompetenz, Technologie und Partnerschaften zu nutzen, um Reichweite und Wirksamkeit von Lösungen zu erhöhen.
- Entwicklung von Führungskompetenzen mit Fokus auf die Leitung vielfältiger Teams und die Förderung einer gemeinsamen Vision für sozialen Wandel.
- Expertise in der Führung und Motivation von Teams unter ressourcenbegrenzten Bedingungen.

Entwickelte Haltung

- Empathie und Mitgefühl in unternehmerisches Handeln integrieren.
- Eine proaktive Haltung zur Lösung sozialer und ökologischer Probleme entwickeln.
- Die Fähigkeit entwickeln, innovative Lösungen zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen zu erkennen und umzusetzen.

2. Warum brauchen wir mehr Sozialunternehmer:innen?

Lernziele

- Die zentralen Eigenschaften und Motivationen von Sozialunternehmer:innen identifizieren.
- Zwischen sozialem und traditionellem Unternehmertum unterscheiden.
- Ein Geschäftsmodell entwickeln, das sozialen Mehrwert mit finanzieller Nachhaltigkeit verbindet.
- Innovative Lösungen zur Bewältigung sozialer oder ökologischer Probleme entwickeln.
- Die Rolle von Empathie und Gemeinschaftsbeteiligung im sozialen Unternehmertum analysieren.
- Wissen über soziales Unternehmertum auf praktische Szenarien anwenden.

Erworbenes Wissen

- Eigenschaften und Motivation: Verständnis für die zentralen Merkmale und Antriebskräfte von Sozialunternehmer:innen.
- Unternehmerische Ansätze: Unterscheidung zwischen sozialem Unternehmertum und traditionellen Geschäftsmodellen.
- Geschäftsmodelle: Einblicke in die Entwicklung von Geschäftsmodellen, die sozialen Impact und finanzielle Nachhaltigkeit in Einklang bringen.
- Innovative Lösungen: Wissen darüber, wie kreative Lösungen zur Bewältigung sozialer und ökologischer Herausforderungen entwickelt werden.
- Empathie und Beteiligung: Die Rolle von Empathie und Gemeinschaftseinbindung als treibende Kräfte im sozialen Unternehmertum.

Erworbene Fähigkeiten

- Erkennen von Merkmalen: Die wesentlichen Eigenschaften und Motivationen von Sozialunternehmer:innen erkennen.
- Unterscheidung von Ansätzen: Zwischen sozialen und traditionellen unternehmerischen Modellen unterscheiden.
- Entwicklung von Geschäftsmodellen: Geschäftsmodelle entwerfen, die sozialen Mehrwert und finanzielle Nachhaltigkeit vereinen.
- Lösungen entwickeln: Innovative Lösungen zur Bewältigung sozialer und ökologischer Herausforderungen gestalten..
- Empathie und Beteiligung: Techniken der Empathie und Gemeinschaftseinbindung in unternehmerische Vorhaben anwenden.
- Wissensnutzung: Theoretisches Wissen über soziales Unternehmertum in praktische Anwendungen überführen.

Entwickelte Haltung

- Verpflichtung zu sozialem Impact: Die Bedeutung positiver sozialer und ökologischer Veränderungen höher einschätzen als das ausschließliche Streben nach finanziellem Gewinn.
- Empathie und Mitgefühl: Empathie und Mitgefühl in unternehmerischen Praktiken und im Umgang mit der Gemeinschaft verankern.
- Proaktives Problemlösen: Einen proaktiven Ansatz zur Bewältigung und Lösung komplexer sozialer und ökologischer Herausforderungen verfolgen.
- Wertschätzung von Innovation: Innovative Lösungen als unverzichtbar für wirkungsvolles soziales Unternehmertum anerkennen und wertschätzen.
- Nachhaltigkeitsbewusstsein: Die Integration von finanzieller, sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit in Geschäftsmodellen verstehen und priorisieren.
- Kooperationsgeist: Die Bedeutung von Partnerschaften und Gemeinschaftsbeteiligung für die Erreichung unternehmerischer Ziele wertschätzen.

3. Was ist sozialer Mehrwert?

Lernziele

- Sozialer Mehrwert muss mit wirtschaftlichem Mehrwert einhergehen, wenn man Wirkung erzielen möchte.
- Die Hauptziele traditioneller Unternehmer:innen und Sozialunternehmer:innen identifizieren.
- Zwischen gewinnorientierten und wirkungsorientierten Geschäftsmodellen unterscheiden.
- Die zentralen Merkmale sowohl traditioneller als auch sozialer Unternehmer:innen erkennen.
- Die Motivation zur Gründung eines traditionellen Unternehmens versus eines Sozialunternehmens analysieren.
- Die Marktstrategien traditioneller und sozialer Unternehmer:innen vergleichen und gegenüberstellen.
- Businesspläne entwickeln, die die unterschiedlichen Ansätze traditioneller und sozialer Unternehmer:innen widerspiegeln.
- In Rollenspielszenarien zusammenarbeiten, um unternehmerische Entscheidungsprozesse aus der Praxis zu simulieren.

Erworbenes Wissen

- Verständnis von Geschäftsmodellen, Einnahmeerzielung und Gewinnmaximierung.
- Kenntnisse über Marktstrategien und Methoden zur Kund:innenbindung.
- Vertrautheit mit Risikobereitschaft, Innovation und Geschäftsplanung.
- Bewusstsein für das unternehmerische Ökosystem, einschließlich Finanzierung und Ressourcen.
- Definition und zentrale Merkmale des sozialen Unternehmertums.
- Wissen über die Schaffung von sozialem Mehrwert und die Messung von Wirkung.
- Verständnis wirtschaftlicher Grundprinzipien wie Angebot, Nachfrage und Marktdynamik.
- Einblicke in Theorien zu sozialer Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit und Gemeinschaftsentwicklung.
- Grundkenntnisse zu Umweltthemen und nachhaltigem Wirtschaften.

Erworbene Fähigkeiten

- Analytische Fähigkeiten
- Strategische Planung
- Problemlösungskompetenz
- Finanzmanagement
- Fähigkeit zur Entwicklung und Umsetzung von Marketingstrategien zur Gewinnung von Kund:innen oder Unterstützer:innen
- Führung und Management
- Ausgeprägte mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeiten zur Präsentation von Ideen und Plänen
- Kompetenz in der Planung, Umsetzung und Überwachung von Projekten

Entwickelte Haltung

- Ein tieferes Verständnis für gesellschaftliche Fragestellungen und die Herausforderungen verschiedener Gemeinschaften entwickeln.
- Ein Gefühl von Mitgefühl und Verantwortungsbewusstsein für das soziale und ökologische Wohl fördern.
- Die Bereitschaft stärken, neue Ideen und Ansätze zu erkunden.
- Eine offene Haltung gegenüber unkonventionellen Lösungen und vielfältigen Perspektiven bewahren.
- Ein Engagement für positiven gesellschaftlichen und ökologischen Wandel kultivieren.
- Ethische Überlegungen in unternehmerische Entscheidungen und Praktiken einbeziehen.
- Initiative zeigen und einen proaktiven Ansatz zur Problemlösung und zur Nutzung von Chancen verfolgen.

4. Welche Schlüsselfaktoren beeinflussen Sozialunternehmer:innen?

Lernziele

- Entwicklung einer sozialen und ethischen Denkweise – Die Lernenden werden in der Lage sein, ein soziales oder ökologisches Problem zu erkennen und zu analysieren sowie eine Lösung zu entwickeln, die auf positive Veränderung abzielt.
- Erkennen und Nutzen von Chancen – Die Lernenden erwerben die Fähigkeit, Chancen für soziales Unternehmertum zu identifizieren und die Umsetzbarkeit sowie den potenziellen Einfluss ihrer Ideen auf die Zielgemeinschaft oder Umwelt zu bewerten.
- Wertschöpfung durch soziale Innovation – Die Lernenden lernen, wie man ein Produkt, eine Dienstleistung oder eine Initiative entwirft, die sozialen Impact mit innovativen Lösungen verbindet, wobei Nachhaltigkeit und Skalierbarkeit berücksichtigt werden.

Erworbenes Wissen

- Verständnis für sozialen Impact und ethisches Unternehmertum – Lernende erwerben Wissen über die Bedeutung, soziale oder ökologische Probleme durch unternehmerisches Handeln anzugehen und Lösungen zu schaffen, die einen positiven Beitrag für die Gesellschaft leisten.
- Die Lernenden erwerben Kenntnisse darüber, wie soziale oder ökologische Herausforderungen in unternehmerische Chancen verwandelt werden können und wie sich die Umsetzbarkeit und Skalierbarkeit ihrer Ideen beurteilen lässt.
- Die Lernenden verstehen, wie ein nachhaltiges Geschäftsmodell entwickelt werden kann, das sozialen Impact mit Wertschöpfung verbindet – und lernen dabei, das Gleichgewicht zwischen finanzieller Nachhaltigkeit und gesellschaftlichem Nutzen herzustellen.

Erworbene Fähigkeiten

- Die Lernenden entwickeln die Fähigkeit, kritisch und kreativ zu denken, um innovative Lösungen für soziale oder ökologische Herausforderungen zu entwerfen.
- Lernende verbessern ihre Fähigkeiten darin, gesellschaftliche Probleme zu erkennen, die in unternehmerische Chancen umgewandelt werden können, und die Umsetzbarkeit sowie die Wirkung ihrer vorgeschlagenen Lösungen zu bewerten.
- Die Lernenden erwerben Kompetenzen in der Zusammenarbeit mit anderen (bei Gruppenarbeit), im Austausch von Ideen, in der gemeinsamen Lösungsfindung und in der Mitgestaltung eines wirkungsvollen Modells für ein Sozialunternehmen.

Entwickelte Haltung

- Die Lernenden entwickeln ein starkes Verantwortungsbewusstsein für die Bewältigung gesellschaftlicher und ökologischer Herausforderungen und stärken damit die Bedeutung von ethischem Unternehmertum als Motor für positiven sozialen Wandel.
- Die Lernenden entwickeln eine Haltung der Beharrlichkeit beim Überwinden von Hindernissen, im Wissen darum, dass die Gründung eines erfolgreichen Sozialunternehmens häufig Entschlossenheit und die Fähigkeit zur Anpassung an Herausforderungen erfordert.

5. Welche Vorteile hat soziales Unternehmertum?

Lernziele

- Die grundlegenden Prinzipien und Vorteile des sozialen Unternehmertums verstehen..
- Die Rolle von Sozialunternehmen bei der Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen und ihrem Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung erkennen.
- Die Bedeutung des Gleichgewichts zwischen finanzieller Nachhaltigkeit und sozialer Wirkung wertschätzen.
- Bereitschaft entwickeln, Sozialunternehmen zu unterstützen oder zu gründen, die mit globalen Entwicklungszielen im Einklang stehen.

Erworbenes Wissen

- Die Definition und zentralen Merkmale des sozialen Unternehmertums.
- Die sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Vorteile von Sozialunternehmen.
- Beispiele erfolgreicher Sozialunternehmen und deren Auswirkungen auf Gemeinschaften.
- Der Zusammenhang zwischen sozialem Unternehmertum und den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs).
- Strategien zur Erreichung von Nachhaltigkeit und Skalierbarkeit in Sozialunternehmen.

Erworbene Fähigkeiten

- Gesellschaftliche Probleme identifizieren und innovative Lösungen durch Sozialunternehmen entwickeln.
- Die Wirkung von Sozialunternehmen analysieren und Erfolg über finanzielle Erträge hinaus messen.
- Nachhaltige Geschäftsmodelle entwickeln, die Gewinn und gesellschaftlichen Nutzen in Einklang bringen.
- Mit Interessengruppen – darunter Gemeinschaften, NGOs und staatliche Stellen – zusammenarbeiten, um den sozialen Impact zu maximieren.
- Ideen präsentieren und Lösungen vorstellen, die reale Herausforderungen adressieren.

Entwickelte Haltung

- Soziale Verantwortung und das Engagement, einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.
- Empathie für benachteiligte Gemeinschaften und der Wunsch, auf ihre Bedürfnisse einzugehen.
- Offenheit für Innovation und die Bereitschaft, traditionelle Geschäftsmodelle in Frage zu stellen.
- Eine proaktive Denkweise beim Erkennen von Chancen zur Schaffung nachhaltiger gesellschaftlicher Veränderungen.
- Vertrauen in die eigene Fähigkeit, durch soziales Unternehmertum zur globalen Entwicklung beizutragen.

6. Worin unterscheidet sich ein Sozialunternehmen von einem kommerziellen Unternehmen?

Lernziele

- Die zentralen Unterschiede zwischen Sozialunternehmen und traditionellen Unternehmen verstehen – einschließlich ihrer Ziele, Strukturen und Betriebsmodelle.
- Die wichtigsten Führungskompetenzen identifizieren, die für die Leitung eines Sozialunternehmens erforderlich sind – mit Fokus auf das Gleichgewicht zwischen sozialer Wirkung und finanzieller Nachhaltigkeit.
- Strategische Entscheidungsfindung auf reale Szenarien im Zusammenhang mit der Führung von Sozialunternehmen anwenden.
- Soziale und finanzielle Leistung im Kontext eines Sozialunternehmens bewerten und Strategien zur Verbesserung vorschlagen.
- Ethische und sozial verantwortliche Führung in unterschiedlichen organisatorischen Kontexten demonstrieren.

Erworbenes Wissen

- Ein tiefgehendes Verständnis der grundlegenden Unterschiede zwischen Sozialunternehmen und traditionellen Unternehmen, insbesondere im Hinblick auf missions-orientierte versus gewinnorientierte Modelle.
- Kenntnisse über Organisationsstrukturen, die häufig in Sozialunternehmen verwendet werden, und wie diese mit sozialen Zielsetzungen in Einklang stehen.
- Bewusstsein für rechtliche Rahmenbedingungen und Finanzierungsmechanismen, die Sozialunternehmen zur Verfügung stehen.
- Einblicke in die Bedeutung von Stakeholder-Einbindung und die Rolle der Wirkungsmessung für den Erfolg einer Organisation.

Erworbene Fähigkeiten

- Führungskompetenz und visionäres Denken: Die Fähigkeit, mit einer klaren sozialen Mission zu führen und gleichzeitig finanzielle Nachhaltigkeit zu gewährleisten.
- Strategische Planung und Umsetzung: Strategien entwickeln und umsetzen, die sozialen Impact und unternehmerische Ziele in Einklang bringen.
- Effektive Kommunikation und Einbindung von Stakeholdern: Beziehungen zu unterschiedlichen Interessengruppen aufbauen – einschließlich Gemeinschaften, Investor:innen und Mitarbeitenden.
- Problemlösung und Anpassungsfähigkeit: Mit komplexen gesellschaftlichen Herausforderungen umgehen und sich an dynamische Rahmenbedingungen anpassen.
- Messung sozialer Wirkung: Die Wirkung der Aktivitäten eines Sozialunternehmens erfassen und analysieren sowie auf Grundlage von Daten Verbesserungen vornehmen.

Entwickelte Haltung

- Eine missionsorientierte Denkweise, bei der die Schaffung sozialen Mehrwerts ebenso wichtig ist wie finanzielle Erträge.
- Ein Bekenntnis zu ethischer Führung und sozialer Verantwortung in allen Bereichen unternehmerischen Handelns.
- Wertschätzung der Bedeutung von Zusammenarbeit und Inklusion als Treiber für positiven sozialen Wandel.
- Resilienz und Anpassungsfähigkeit – im Bewusstsein, dass soziales Unternehmertum oft mit Unsicherheit und begrenzten Ressourcen verbunden ist.
- Eine Haltung der kontinuierlichen Verbesserung mit Fokus auf lebenslanges Lernen und Innovation im Bereich Sozialunternehmen.

7. Wodurch unterscheiden sich Sozialunternehmer:innen?

Lernziele

- Die Lernenden werden in der Lage sein, gesellschaftliche Probleme zu identifizieren und zu bewerten, die Chancen für Sozialunternehmen bieten, und analysieren, wie innovative Lösungen sowohl sozialen Impact als auch finanzielle Nachhaltigkeit schaffen können.
- Die Lernenden entwickeln ein Geschäftsmodell für ein Sozialunternehmen, das Gewinnorientierung und sozialen Impact wirkungsvoll in Einklang bringt – unter Berücksichtigung von finanzieller Nachhaltigkeit, Stakeholder-Einbindung und Ressourcenmanagement.
- Die Lernenden verstehen, wie der Erfolg eines Sozialunternehmens gemessen und bewertet werden kann – durch die Erfassung sowohl finanzieller Leistungen als auch sozialer Wirkungen –, um sicherzustellen, dass das Unternehmen langfristig wirkungsvoll und tragfähig bleibt.

Erworbenes Wissen

- Die Lernenden erwerben ein Verständnis für soziale und ökologische Herausforderungen, die durch unternehmerische Lösungen angegangen werden können – darunter zentrale globale Themen wie Armut, Klimawandel und Zugang zu Bildung. Dieses Wissen befähigt sie, Chancen zur Gründung von Sozialunternehmen zu erkennen, die sowohl einen positiven gesellschaftlichen Einfluss haben als auch ein tragfähiges Geschäftsmodell bieten.
- Die Lernenden erwerben Wissen über verschiedene Geschäftsmodelle, die von Sozialunternehmer:innen genutzt werden – beispielsweise hybride Modelle, die Gewinnorientierung mit sozialem Impact verbinden. Sie lernen außerdem verschiedene Einnahmequellen kennen, wie finanzielle Nachhaltigkeit erreicht werden kann und wie Ressourcen effektiv eingesetzt werden, um sowohl geschäftliches Wachstum als auch soziale Ziele zu erreichen.

Erworbene Fähigkeiten

- Die Lernenden entwickeln die Fähigkeit, ein nachhaltiges Geschäftsmodell für ein Sozialunternehmen zu entwerfen und umzusetzen. Dies umfasst die Identifikation geeigneter Ressourcen, die Festlegung von Einnahmequellen und die Entwicklung von Strategien, die sozialen Impact mit finanzieller Nachhaltigkeit in Einklang bringen. Zudem erwerben sie die Kompetenz, Ressourcen effektiv zu verwalten und zuzuweisen, um den fortlaufenden Betrieb und die Wirksamkeit des Unternehmens sicherzustellen.
- Die Lernenden entwickeln die Fähigkeit, neue Chancen im Zusammenhang mit sozialen oder ökologischen Herausforderungen zu erkennen und in tragfähige Geschäftsideen zu überführen. Sie lernen, Marktbedarfe zu analysieren, Lücken in bestehenden Lösungen zu identifizieren und Kreativität sowie Innovation zu nutzen, um Möglichkeiten für Sozialunternehmen zu erschließen, die sowohl wirkungsvoll als auch finanziell nachhaltig sind.

Entwickelte Haltung

- Die Lernenden entwickeln ein starkes Verantwortungsbewusstsein für gesellschaftliche Belange und verstehen die Bedeutung, soziale und ökologische Herausforderungen durch unternehmerisches Handeln anzugehen. Sie übernehmen eine Haltung des Engagements für positiven gesellschaftlichen Wandel und betrachten ihr Sozialunternehmen nicht nur als Geschäftsmöglichkeit, sondern als Beitrag zum Gemeinwohl.
- Die Lernenden entwickeln Resilienz und Ausdauer im Umgang mit Herausforderungen und Rückschlägen – insbesondere im Spannungsfeld zwischen sozialem Impact und Unternehmenswachstum. Sie nehmen eine Haltung der kontinuierlichen Verbesserung ein und erkennen, dass soziales Unternehmertum Anpassungsfähigkeit, Durchhaltevermögen und ein langfristiges Engagement für soziale Ziele und finanzielle Nachhaltigkeit erfordert.

8. Gleichstellung, Diversität und inklusive, wertebasierte verantwortungsvolle Führung

Lernziele

- Das Konzept verantwortungsvoller Führung im Kontext der Stakeholder-Theorie verstehen.
- Zentrale Führungsrollen wie Steward, Change Agent, Bürger:in und dienende Führungskraft identifizieren und beschreiben.
- Das Modell der verantwortungsvollen Führung auf reale Führungspersönlichkeiten anwenden und analysieren, wie diese mit Stakeholdern interagieren.
- Führungskonflikte erkennen und reflektieren – etwa das Spannungsfeld zwischen dem Erhalt von Werten und dem Vorantreiben von Veränderungen.
- Führungsverhalten kritisch unter ethischen und beziehungsorientierten Gesichtspunkten bewerten.
- Ein vertieftes Verständnis für Stakeholder-Beziehungen entwickeln und erkennen, wie verantwortungsvolle Führungspersonen nachhaltige Verbindungen fördern.

Erworbenes Wissen

- Grundlegende Führungstheorien: Vertrautheit mit traditionellen und modernen Führungsmodellen.
- Verständnis der Stakeholder-Theorie: Wissen über die Rollen von Stakeholdern und die Verantwortung von Führungspersonen.
- Prinzipien ethischer Führung: Bewusstsein für Integrität, Fairness und Vertrauensbildung in der Führung.
- Beziehungsentelligenz: Verständnis dafür, wie Führungskräfte vielfältige Beziehungen gestalten und Zusammenarbeit fördern.
- Globales Wirtschaftsverständnis: Vertrautheit mit komplexen, vernetzten Umfeldern und den ethischen Herausforderungen, denen sich Führungskräfte stellen müssen.

Erworbene Fähigkeiten

- Führungsanalyse: Fähigkeit, Führungsrollen und -verantwortlichkeiten in unterschiedlichen Kontexten zu bewerten und zu analysieren.
- Kritisches Denken: Führungskonflikte analysieren und lösen – z. B. das Gleichgewicht zwischen ethischen Werten und notwendigem Wandel.
- Ethische Entscheidungsfindung: Ethische Prinzipien auf Führungsverhalten und Stakeholder-Beziehungen anwenden.
- Stakeholder-Einbindung: Strategien zur Schaffung nachhaltiger Beziehungen mit unterschiedlichen Stakeholder-Gruppen entwickeln.
- Reflexion und Selbstwahrnehmung: Eigene Führungserfahrungen reflektieren und Verbesserungsbereiche erkennen.

Entwickelte Haltung

- Verantwortung: Engagement für eine ethische, inklusive und rechenschaftspflichtige Führung, die alle Stakeholder wertschätzt.
- Empathie: Ein vertieftes Verständnis für die Bedeutung vielfältiger Perspektiven und der Bedürfnisse von Stakeholdern.
- Integrität: Fokus auf die Übereinstimmung persönlicher Werte mit Führungshandeln und Entscheidungsprozessen.
- Zusammenarbeit: Wertschätzung von Ko-Kreation, Teamarbeit und einer gemeinsamen Vision zur Erreichung kollektiver Ziele.
- Anpassungsfähigkeit: Offenheit im Umgang mit Führungskonflikten und die Fähigkeit, sich in komplexen und wandelnden Umfeldern zurechtzufinden.

9. Was sind die Hauptziele bei der Führung eines Sozialunternehmens?

Lernziele

- Die Hauptziele bei der Führung eines Sozialunternehmens verstehen.
- Die Bedeutung von Nachhaltigkeit und sozialem Impact erkennen.
- Strategien für eine wirksame Einbindung von Stakeholdern entwickeln.

Erworbenes Wissen

- Führungskräfte in Sozialunternehmen müssen Teams inspirieren, strategische Entscheidungen treffen und die operativen Abläufe mit der Mission in Einklang bringen, um langfristige gesellschaftliche Veränderungen zu bewirken.
- Das Gleichgewicht zwischen finanzieller Nachhaltigkeit und sozialen Zielen:
- Wirksame Einbindung umfasst die Identifikation zentraler Stakeholder, die Förderung transparenter Kommunikation und die Ausrichtung gemeinsamer Interessen auf die soziale Mission des Unternehmens.

Erworbene Fähigkeiten

- Strategisches Denken zur Balance zwischen sozialen und finanziellen Zielsetzungen.
- Kommunikationsfähigkeiten für die Einbindung von Stakeholdern.
- Problemlösungskompetenz bei der Abstimmung unternehmerischer Ziele mit gesellschaftlichen Bedürfnissen.

Entwickelte Haltung

- Eine auf soziale Verantwortung ausgerichtete Denkweise.
- Ein Verständnis für die Balance zwischen Gewinn und sozialer Wirkung.
- Ein Engagement für ethische Führung in Sozialunternehmen.

10. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen benötigen Führungskräfte in Sozialunternehmen?

Lernziele

- Die zentralen Führungsfähigkeiten und Kompetenzen verstehen, die für die wirksame Leitung eines Sozialunternehmens erforderlich sind.
- Praktische Strategien entwickeln, um sozialen Impact mit finanzieller Nachhaltigkeit in Einklang zu bringen.
- Die Bedeutung von ethischer Führung und Stakeholder-Einbindung für das Erreichen organisatorischer Ziele erkennen.
- Fähig sein, Führungstechniken anzuwenden, um Innovation zu fördern und komplexe gesellschaftliche Herausforderungen anzugehen.

Erworbenes Wissen

- Die grundlegenden Unterschiede zwischen traditioneller Unternehmensführung und der Führung von Sozialunternehmen.
- Zentrale Führungskompetenzen wie strategische Vision, ethische Entscheidungsfindung und Stakeholder-Management.
- Die Rolle von emotionaler Intelligenz, Anpassungsfähigkeit und Resilienz in der Führung von Sozialunternehmen.
- Strategien zur Entwicklung nachhaltiger Geschäftsmodelle, die mit sozialen und ökologischen Zielen im Einklang stehen.

Erworbene Fähigkeiten

- Vielfältige Teams mit Empathie und Inklusion führen und ein kooperatives Arbeitsumfeld fördern.
- Beziehungen zu verschiedenen Stakeholdern – einschließlich Zielgruppen, Investor:innen und Gemeinschaftspartnern – aufbauen und pflegen.
- Innovative Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen identifizieren und umsetzen.
- Finanzielle Leistung mit der sozialen Mission in Einklang bringen, um langfristige Nachhaltigkeit sicherzustellen.

Entwickelte Haltung

- Eine Denkweise, die auf die Schaffung positiven sozialen Impacts durch unternehmerisches Handeln ausgerichtet ist.
- Ein Engagement für ethische und verantwortungsvolle Führung.
- Wertschätzung der Bedeutung von Zusammenarbeit und Stakeholder-Einbindung als Motor für gesellschaftlichen Wandel.
- Vertrauen in die eigene Fähigkeit, Sozialunternehmen zu führen und zur nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

11. Digitale Kompetenzen, die Sozialunternehmer:innen benötigen

Lernziele

- Das Konzept digitaler Kompetenz im Kontext von Sozialunternehmen verstehen.
- Digitale Werkzeuge einsetzen lernen, um Kommunikation und operative Abläufe zu verbessern.
- Die Bedeutung von Datensicherheit in digitalen Interaktionen verstehen.

Erworbenes Wissen

Verständnis digitaler Kompetenz:

- Digitale Kompetenz definieren und ihre Relevanz für Sozialunternehmen erklären.
- Erkennen, wie digitale Kompetenz Führung, Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung im digitalen Zeitalter stärkt.

Vertrautheit mit digitalen Tools:

- Kenntnisse über Tools wie Trello, Asana, Zoom, Slack, Canva und soziale Medien erwerben, um die Arbeitsabläufe und Reichweite des Unternehmens zu verbessern.
- Die Rolle von Datenschutzgesetzen – wie der DSGVO – beim Schutz sensibler Informationen verstehen.

Online-Präsenz und Markenauftritt:

- Die Bestandteile eines professionellen digitalen Auftritts kennenlernen und verstehen, wie dieser die Glaubwürdigkeit und Sichtbarkeit eines Sozialunternehmens beeinflusst.

Erworbene Fähigkeiten

Betriebliche Effizienz:

- Die Fähigkeit nachweisen, Projektmanagement-Tools zur Organisation und Umsetzung von Aufgaben einzusetzen.

Die Teamkommunikation effektiv über digitale Plattformen koordinieren.

- Digitales Marketing und Content-Erstellung:
- Einfache, aber wirkungsvolle Social-Media-Kampagnen mit Tools wie Canva erstellen.
- Einen Redaktionsplan entwickeln, um eine kontinuierliche Online-Präsenz sicherzustellen.

Datenschutz und -sicherheit:

- Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz von Nutzer:innen- und Unternehmensdaten umsetzen.
- Häufige Bedrohungen der Cybersicherheit im Arbeitsalltag erkennen und entschärfen

Entwickelte Haltung

Digitale Führungskompetenz:

- Einen proaktiven Ansatz für die Einführung und Integration digitaler Tools im täglichen Unternehmensmanagement entwickeln.
- Eine Haltung des kontinuierlichen Lernens und der Anpassungsfähigkeit im sich schnell wandelnden digitalen Umfeld zeigen.

Ethische Verantwortung:

- Ein Engagement für den ethischen Einsatz digitaler Werkzeuge fördern – mit Fokus auf Transparenz, Datenschutz und Inklusion.

Zusammenarbeit und Innovation:

- Eine offene und kooperative Haltung gegenüber teamorientierter Problemlösung mit digitalen Plattformen entwickeln.

12. Integrierte technologische Innovation im sozialen Unternehmertum

Lernziele

- Die Lernenden entwickeln die Fähigkeit, gesellschaftliche Probleme zu erkennen und Chancen zu identifizieren, bei denen Technologie Innovation zum sozialen Nutzen fördern kann. Sie erwerben ein tieferes Verständnis dafür, wie technologische Werkzeuge eingesetzt werden können, um neue Lösungen für gesellschaftliche Bedürfnisse zu entwickeln.
- Die Lernenden lernen, wie sie Ressourcen – einschließlich Zeit und digitaler Tools – mobilisieren können, um eine Idee zum Leben zu erwecken, und dabei wirkungsvolle Projektmanagement-Kompetenzen unter Beweis stellen.
- Die Lernenden stärken ihr reflexives Denken, indem sie lernen, die Wirksamkeit ihres Prototyps anhand von Nutzer:innen feedback zu bewerten. Dies fördert eine Wachstumsorientierung, die es ihnen ermöglicht, ihre Lösungen kontinuierlich zu verbessern und sich an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen.

Erworbenes Wissen

- Die Lernenden erwerben ein tiefgehendes Verständnis darüber, wie verschiedene Technologien genutzt werden können, um skalierbare Lösungen für soziale oder wirtschaftliche Herausforderungen zu entwickeln. Sie lernen, die passende Technologie für spezifische gesellschaftliche Probleme auszuwählen und verbessern dadurch ihre Fähigkeit, wirkungsvoll für das Gemeinwohl zu innovieren.
- Die Lernenden erwerben praxisnahes Wissen darüber, wie verfügbare Ressourcen (Zeit, Technologie, Netzwerke und Fähigkeiten) effektiv mobilisiert werden können, um eine technologische Lösung mit sozialem Nutzen umzusetzen. Sie lernen, wie man ein Projekt in kurzer Zeit managt, Aufgaben priorisiert und kostenfreie oder kostengünstige Tools und Plattformen nutzt, um ihre Ideen zu prototypisieren und zu testen.

Erworbene Fähigkeiten

- Die Lernenden entwickeln die Fähigkeit, gesellschaftliche Probleme kritisch zu analysieren, potenzielle Lösungen zu identifizieren und Herausforderungen zu bewältigen, die während der Prototyping-Phase auftreten. Sie lernen, Probleme kreativ und systematisch anzugehen und ihre Lösungen auf Basis von Feedback und Tests anzupassen.
- Die Lernenden verbessern ihre Fähigkeit, ihre Ideen klar zu kommunizieren – sei es durch die Präsentation von Prototypen, die Erklärung des sozialen Problems oder das Einholen von Rückmeldungen. Außerdem entwickeln sie Kompetenzen im Netzwerken, beim Teilen ihrer Lösungen mit Stakeholdern und in der Zusammenarbeit mit anderen, um die Wirkung ihrer Projekte zu steigern.

Entwickelte Haltung

- Die Lernenden entwickeln eine proaktive Denkweise und ergreifen die Initiative, um Ideen in die Tat umzusetzen. Indem sie sich aktiv den Herausforderungen stellen und schnell Lösungen prototypisieren, gewinnen sie Vertrauen darin, Verantwortung zu übernehmen, Veränderungen voranzutreiben und ihre Vision auch in unsicheren Situationen oder bei Rückschlägen weiterzuverfolgen.
- Die Lernenden entwickeln ein Bewusstsein für soziale Verantwortung und erkennen die Bedeutung des Technologieeinsatzes zum Wohle der Gesellschaft. Sie entwickeln ein starkes ethisches Bewusstsein und achten darauf, dass ihre Lösungen inklusiv, nachhaltig und auf reale gesellschaftliche Herausforderungen ausgerichtet sind.

13. Steigerung der Produktivität

Lernziele

- Klare, erreichbare Ziele mit Hilfe des SMART-Modells setzen, um Aufgaben effektiv zu steuern.
- Aufgaben nach Wichtigkeit und Dringlichkeit priorisieren, um sich auf Aktivitäten mit hoher Wirkung zu konzentrieren.
- Zeitmanagement-Techniken wie Time Blocking und die Pomodoro-Technik anwenden, um Arbeitseinheiten zu strukturieren.
- Produktivitätstools wie Aufgabenverwaltungs- und Kalender-Apps nutzen, um den Arbeitsablauf zu organisieren und zu optimieren.
- Typische Auslöser für Prokrastination erkennen und angehen, um Ablenkungen zu reduzieren und den Fokus sowie die Beständigkeit zu verbessern.
- Einen individuellen Produktivitätsplan entwickeln, der auf die eigenen Ziele und den persönlichen Arbeitsstil abgestimmt ist.

Erworbenes Wissen

- Verständnis von Produktivitätsprinzipien
- Techniken zur Zielsetzung
- Methoden zur Priorisierung
- Zeitmanagement-Fähigkeiten
- Bewusstsein für Prokrastinationsauslöser
- Praktische Anwendung von Produktivitätstools
- Strategien zur Entwicklung produktiver Gewohnheiten

Erworbene Fähigkeiten

- Zielsetzung und Planung
- Aufgabenpriorisierung
- Zeitmanagement
- Konzentration und Fokussierung
- Umgang mit Prokrastination
- Einsatz von Produktivitätstools
- Reflexion und Selbsteinschätzung
- Gewohnheitsbildung zur Steigerung der Produktivität

Entwickelte Haltung

- Eigeninitiative
- Selbstdisziplin
- Widerstandsfähigkeit gegen Prokrastination
- Wert von Beständigkeit
- Anpassungsfähigkeit

14. Übergreifende Führungsthemen im sozialen Unternehmertum

Lernziele

- Zentrale übergreifende Führungsthemen im sozialen Unternehmertum verstehen.
- Die Anwendung dieser Themen in erfolgreichen Sozialunternehmen analysieren.
- Führungsstrategien für das eigene Sozialunternehmen entwickeln.
- Die wichtigsten Führungskompetenzen identifizieren, die für den Erfolg eines Sozialunternehmens erforderlich sind.
- Strategien entwickeln, um die eigenen Führungskompetenzen zu stärken.
- Einen persönlichen Entwicklungsplan für Führungskompetenz erstellen.

Erworbenes Wissen

- Querschnittsthemen der Führung: visionäre, kollaborative und resiliente Führung
- Wie diese Themen den Erfolg von Sozialunternehmen fördern
- Bedeutung der Anpassung des Führungsstils an die Bedürfnisse des Unternehmens

Erworbene Fähigkeiten

- Strategisches Denken zur Anwendung von Führungsthemen in unterschiedlichen Kontexten
- Effektive Kommunikation für Zusammenarbeit und Teamarbeit
- Problemlösungs- und Krisenmanagementfähigkeiten für resiliente Führung

Entwickelte Haltung

- Ein klares Bekenntnis zu visionärer und zielgerichteter Führung
- Eine kollaborative Denkweise, um effektiv mit vielfältigen Gruppen zusammenzuarbeiten
- Resilienz und Anpassungsfähigkeit zur Überwindung von Herausforderungen

15. Zentrale Führungsfähigkeiten im sozialen Unternehmertum

Lernziele

- Die Anwendung dieser Themen in erfolgreichen Sozialunternehmen analysieren.

Erworbenes Wissen

- Die Bedeutung von Entscheidungsfindung, finanzieller Grundbildung und Personalführung in Sozialunternehmen
- Strategien zur Entwicklung von Führungsfähigkeiten

Erworbene Fähigkeiten

- Effektive Techniken der Entscheidungsfindung
- Finanzmanagement-Kompetenzen speziell für Sozialunternehmen
- Fähigkeiten in Personalführung und Teamentwicklung

Entwickelte Haltung

- Eine proaktive Haltung gegenüber persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung
- Selbstbewusstsein bei Entscheidungen im Einklang mit den Zielen der sozialen Mission

16. Selbstwahrnehmung, Kommunikation, Einflussnahme, Lernagilität

Lernziele

- Persönliche Stärken, Schwächen und emotionale Muster erkennen
- Ideen klar kommunizieren und Botschaften wirkungsvoll anpassen
- Vertrauen aufbauen und andere durch strategisches Handeln beeinflussen
- Herausforderungen reflektieren und sich mit Lernagilität anpassen

Erworbenes Wissen

- Verständnis der grundlegenden Prinzipien von Selbstwahrnehmung und deren Einfluss auf persönliches und berufliches Wachstum
- Techniken für effektive verbale und nonverbale Kommunikation
- Strategien zum Aufbau von Vertrauen und zur positiven Beeinflussung anderer
- Methoden zur Reflexion von Erfahrungen sowie zur Förderung kontinuierlichen Lernens und der Anpassungsfähigkeit

Erworbene Fähigkeiten

- Selbstreflexion und emotionale Regulierung
- Klare und wirkungsvolle Kommunikation
- Vertrauen aufbauen und Einfluss fördern
- Sich mit Lernagilität schnell an Veränderungen anpassen

Entwickelte Haltung

- Offenheit für Selbstreflexion und Feedback
- Empathie und Verständnis in zwischenmenschlichen Interaktionen
- Selbstbewusstsein im Beeinflussen und Führen anderer
- Neugier und eine wachstumsorientierte Haltung gegenüber Herausforderungen und Lernen

17. Globalisierung und Führung erkunden

Lernziele

- Die Auswirkungen der Globalisierung auf Führung verstehen
- Strategien für Führung in vielfältigen und internationalen Kontexten erlernen
- Strategien zur Entwicklung globaler Partnerschaften für das eigene Sozialunternehmen entwickeln

Erworbenes Wissen

- Die Auswirkungen der Globalisierung auf Führungsstile
- Kulturelle Unterschiede und ihre Auswirkungen auf Führung
- Wie man sich im internationalen Geschäft und in Partnerschaften sicher bewegt

Erworbene Fähigkeiten

- Strategische Planung für globale Expansion
- Interkulturelle Kommunikation und Führung
- Entwicklung internationaler Partnerschaften

Entwickelte Haltung

- Eine globale Denkweise in der Führung
- Aufgeschlossenheit und Anpassungsfähigkeit gegenüber verschiedenen Kulturen und Märkten

18. Soziale Fragen – Soziale Herausforderungen und Führung erkunden

Lernziele

- Ideen und Chancen – Die Lernenden werden in der Lage sein, ein soziales Problem zu identifizieren und zu definieren (z. B. die Stärkung marginalisierter Jugendlicher durch Kunst) und eine klare, überzeugende Vision zu entwickeln, wie Kunst als Instrument für sozialen Wandel eingesetzt werden kann. Sie werden zeigen können, wie sich eine künstlerische Leidenschaft in ein nachhaltiges soziales Geschäftsmodell überführen lässt, das sowohl soziale als auch wirtschaftliche Ziele verfolgt.
- Handeln – Die Lernenden werden in der Lage sein, ein diverses Team zu führen und zu inspirieren sowie externe Stakeholder (Gemeindemitglieder, Behörden und Unternehmen) für die Unterstützung einer sozialen Kunstinitiative zu gewinnen. Sie zeigen die Fähigkeit, für den Wert von Kunst im sozialen Wandel einzutreten und führen durch Vorbild, indem sie eine Kultur der Zusammenarbeit und Innovation im Projekt schaffen.

Erworbenes Wissen

- Ideen und Chancen – Die Lernenden erwerben ein tiefgehendes Verständnis dafür, wie Unternehmertum durch kreative Ansätze sozialen Wandel bewirken kann. Sie lernen die Rolle von Sozialunternehmen bei der Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen kennen und erfahren, wie Kunst als Werkzeug genutzt werden kann, um soziale Probleme zu lösen und positive Veränderungen zu schaffen. Dazu gehört das Verständnis des Zusammenhangs zwischen Kunst und sozialer Entwicklung – etwa in der Stärkung marginalisierter Gruppen, der Förderung von Selbstausdruck sowie dem Aufbau von Zusammenhalt in der Gemeinschaft.
- Kenntnisse über Prinzipien des sozialen Unternehmertums und deren Bezug zu den Kreativindustrien.
- Handeln – Die Lernenden erwerben eine fundierte Grundlage in Führungsstrategien und Stakeholder-Management im Kontext von Sozialunternehmen. Sie lernen, wie man verschiedene Interessengruppen (z. B. Gemeinschaftsdemmitglieder, Freiwillige, lokale Unternehmen und Behörden) einbindet und starke, kooperative Beziehungen aufbaut. Außerdem verstehen sie, wie man ein diverses Team leitet, Freiwillige motiviert und Konflikte löst, um die soziale Mission zu erreichen.

Erworbene Fähigkeiten

- Ideen und Chancen – Die Lernenden entwickeln die Fähigkeit, soziale Herausforderungen oder Bedürfnisse zu erkennen und zu definieren, die durch kreative und unternehmerische Ansätze adressiert werden können. Sie lernen, Chancen zu erkennen, bei denen Kunst gesellschaftliche Wirkung entfalten kann, und ihre kreative Leidenschaft in eine klare und umsetzbare Geschäftsidee zu übersetzen, die nachhaltige und sinnvolle Veränderungen in der Gemeinschaft bewirkt.
- Handeln – Die Lernenden entwickeln Führungsfähigkeiten, einschließlich Teamentwicklung, Motivation und Konfliktlösung. Sie lernen, wie man ein diverses Team aus Freiwilligen, Kursleiter:innen und Gemeinschaftsdemmitgliedern führt und managt, sodass das soziale Kunstunternehmen reibungslos funktioniert und die Mission erfolgreich umgesetzt wird. Dazu gehört die Fähigkeit, andere zu inspirieren und auf ein gemeinsames Ziel hinzuführen, die Motivation aufrechtzuerhalten und Herausforderungen in Sozialunternehmen zu meistern.

Entwickelte Haltung

- Ein starkes Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Gemeinschaft und ihrer Entwicklung durch kreative Lösungen
- Engagement für soziale Anliegen zeigen – insbesondere für den Einsatz von Kunst zur Bewältigung von Themen wie Ungleichheit, psychische Gesundheit und Stärkung junger Menschen
- Beharrlichkeit beim Überwinden von Hindernissen und beim Finden innovativer Lösungswege für Herausforderungen im Ressourcenmanagement, in der Teamarbeit und bei der Einbindung der Gemeinschaft
- Aktiv nach Zusammenarbeit suchen und offen für Ideen verschiedener Gemeinschaftsdemmitglieder und externer Partner sein

19. Herausforderungen im kulturellen Unternehmertum managen

Lernziele

- Die Lernenden werden in der Lage sein, kulturelle Chancen für Unternehmertum in ihrer lokalen Gemeinschaft zu identifizieren und zu analysieren. Der Fokus liegt darauf, kulturelles Erbe, kreative Industrien und künstlerische Traditionen zu nutzen, um tragfähige Geschäftsideen zu entwickeln. Dazu gehört das Erkennen kultureller Trends, das Verstehen der Bedürfnisse der Gemeinschaft und das Erkunden von Möglichkeiten, kulturelle Praktiken zu bewahren und gleichzeitig wirtschaftlichen Wert zu schaffen.
- Chancen erkennen (z.B. Verständnis für kulturelle Trends und Bedürfnisse)
- Das Potenzial kultureller Ressourcen (Kunst, Tradition, lokales Erbe) als Treiber unternehmerischer Initiativen erkennen
- Wertschöpfung durch kulturelles Unternehmertum, indem sozialer Impact und wirtschaftliche Nachhaltigkeit in Einklang gebracht werden.

Erworbenes Wissen

- Initiative ergreifen (Projekte starten, die einen positiven Beitrag zur Gemeinschaft leisten)
- Chancen erkennen (das wirtschaftliche Potenzial kultureller Unternehmungen identifizieren)
- Wert schaffen (wirtschaftliche und soziale Ergebnisse durch kulturelle Projekte erzielen)
- Andere mobilisieren (Gemeinschaftsmitglieder, Künstler:innen und kulturelle Akteur:innen in Projekte einbinden)

Erworbene Fähigkeiten

- Chancen erkennen (ein ausgeprägtes Gespür für Marktlücken, aufkommende Trends und kulturelle Bedürfnisse entwickeln)
- Kreativität (innovative Wege finden, Tradition mit neuen Ansätzen zu verbinden, um Geschäftsmöglichkeiten zu schaffen)
- Andere mobilisieren (andere führen und motivieren – darunter Mitwirkende, Künstler:innen und Gemeinschaftsmitglieder –, aktiv an kulturellen Projekten teilzunehmen)
- Initiative ergreifen (kulturelle Initiativen starten und leiten, die der Gemeinschaft zugutekommen und gemeinsamen Mehrwert schaffen)

Entwickelte Haltung

- Durchhaltevermögen (Widerstandsfähigkeit bei Rückschlägen zeigen und kulturelle unternehmerische Ziele trotz Schwierigkeiten weiterverfolgen)
- Vision (kulturelle Traditionen an zeitgenössische Kontexte anpassen und offen für neue Wachstums- und Wirkungsmöglichkeiten sein)
- Durchhaltevermögen (Widerstandsfähigkeit bei Rückschlägen zeigen und kulturelle unternehmerische Ziele trotz Schwierigkeiten weiterverfolgen)

20. Ethik und ethischer Technologieeinsatz

Lernziele

- Ethische Herausforderungen beim Technologieeinsatz erkennen und bewerten
- Apply ethical frameworks to assess societal impacts.
- Analyse stakeholder roles and ensure inclusive solutions.
- Strategien zur Minderung ethischer Risiken wie Voreingenommenheit und Datenschutzverletzungen entwickeln
- Ethische Einsatzpläne wirkungsvoll erstellen und kommunizieren

Erworbenes Wissen

- Verständnis zentraler ethischer Herausforderungen beim Technologieeinsatz
- Kenntnis ethischer Rahmenwerke und Prinzipien
- Einblicke in Stakeholder-Analysen und Bewertungen gesellschaftlicher Auswirkungen
- Strategien zur Bewältigung ethischer Risiken bei Innovationen
- Fähigkeiten zur Entwicklung und Präsentation ethisch fundierter Einsatzpläne

Erworbene Fähigkeiten

- Kritisches Denken zur Analyse ethischer Herausforderungen im Technologiebereich
- Anwendung ethischer Rahmenwerke auf reale Szenarien
- Stakeholder-Analyse und Techniken zur Bewertung von Auswirkungen
- Problemlösungskompetenz zur Minderung ethischer Risiken
- Effektive Kommunikation von Strategien zum ethischen Technologieeinsatz

Entwickelte Haltung

- Ein klares Bekenntnis zu verantwortungsvoller und ethischer Innovation
- Bewusstsein für die gesellschaftlichen Auswirkungen technologischer Entscheidungen
- Empathie gegenüber unterschiedlichen Perspektiven von Stakeholdern
- Ein proaktiver Ansatz zur Identifizierung und Bewältigung ethischer Risiken
- Eine Denkweise, die Fairness, Rechenschaftspflicht und Transparenz beim Technologieeinsatz in den Vordergrund stellt

Hinweise für Lehrende / Trainer:innen / Berufsbildungs- personal (VET Notes)

Die Go-ViSE!-Hinweise für Lehrende und Trainer:innen richten sich an Fachkräfte der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) auf allen Ebenen, die individuelle Kurspläne innerhalb eines übergeordneten Curriculum-Rahmens gestalten möchten. Diese Hinweise bieten praktische Tipps und Empfehlungen zur Auswahl und Anpassung von Inhalten aus den vier verfügbaren Modulen, um gezielt auf die Bedürfnisse der Lernenden einzugehen. Sie enthalten Anleitungen zur Durchführung der Module, zur Nutzung der Aktivitäten sowie zur Einbindung zusätzlicher Lehrmaterialien – wie etwa der im Projekt entwickelten Lehrvideos. Darüber hinaus zeigen die Hinweise auf, wie sich diese Materialien in Schulungseinheiten, Module oder Kurse integrieren lassen, insbesondere in Kombination mit den Go-ViSE!-VR-Szenarien.

Nachfolgend einige Hinweise, die Lehrende und Trainer:innen bei der Arbeit mit Sozialunternehmer:innen beachten sollten:

Planung eines partizipativen Lernprozesses

Trainer:innen sollten die Bedeutung einer sorgfältigen Vorbereitung, klarer Zielsetzungen und eines inklusiven, respektvollen Lernumfelds betonen. Es werden Strategien vermittelt, wie ein Raum geschaffen werden kann, der aktive Beteiligung, Kreativität und Vertrauen fördert – damit insbesondere Sozialunternehmer:innen sich vollumfänglich auf den Lernprozess einlassen können.

Einstieg

Trainer:innen werden ermutigt, Methoden anzuwenden, die Lernende dazu befähigen, Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess zu übernehmen. Dabei stehen Zusammenarbeit, Führungskompetenz und Peer-to-Peer-Unterstützung im Mittelpunkt. Durch die Klärung von Erwartungen und die Förderung aktiver Mitwirkung helfen VET-Trainer:innen Sozialunternehmer:innen, zentrale Soft Skills wie Teamarbeit, Eigeninitiative und gemeinsame Entscheidungsfindung zu entwickeln – essenzielle Fähigkeiten für ihren unternehmerischen Weg.

Abschluss eines partizipativen Lernprozesses

Die kontinuierliche Evaluation spielt eine zentrale Rolle beim systematischen Abschluss von Lerneinheiten, täglichen Aktivitäten und gesamten Trainingsprogrammen. Regelmäßige Rückmeldungen ermöglichen es, Erfolge sichtbar zu machen, Herausforderungen zu identifizieren und das Training an neue Bedarfe anzupassen. Für Sozialunternehmer:innen fördert diese reflektierende Praxis Resilienz, Anpassungsfähigkeit und eine Kultur der kontinuierlichen Weiterentwicklung.

Partizipatives Lernen und wirkungsvolle Kommunikationskompetenz

Wirkungsvolle Kommunikation ist das Herzstück partizipativer Lernprozesse. Dazu gehören aktives Zuhören, kraftvolles Fragen, Konfliktlösung und nonverbale Kommunikationsstrategien. Durch das Beherrschen dieser Fähigkeiten können Trainer:innen Sozialunternehmer:innen gezielter darin unterstützen, ihre Ideen klar zu formulieren, Lösungen auszuhandeln und starke, werteorientierte Unternehmen aufzubauen.

1. Was macht Sozialunternehmer:innen aus?

Hinweis für Lehrende

Dieser Bildungstext zum Thema Sozialunternehmertum soll der Zielgruppe – ob angehende Sozialunternehmer:innen, Schüler:innen, Studierende oder allgemein Interessierte an der Sozialwirtschaft Interessierte – ein vertieftes Verständnis für die Grundprinzipien und Chancen im Bereich sozialer Unternehmen vermitteln. Durch die Auseinandersetzung mit zentralen Aspekten wie den Beweggründen für soziales Unternehmertum, der Bedeutung von Innovation zur Lösung gesellschaftlicher Probleme und nachhaltigen Geschäftsmodellen zur Förderung von sozialer Wirkung erhalten die Teilnehmenden einen umfassenden Einblick in die Voraussetzungen für Erfolg in diesem Feld.

Für Trainer:innen bietet der Text grundlegendes Wissen, das sie nutzen können, um Diskussionen zu moderieren, Übungen zu strukturieren und Teilnehmende dazu anzuregen, kritisch über die Rolle von Sozialunternehmen bei der Bewältigung komplexer gesellschaftlicher Herausforderungen nachzudenken. Dabei wird auch betont, welche zentrale Rolle Innovation bei der Entwicklung skalierbarer Lösungen spielt – ein entscheidender Aspekt für alle, die ein Sozialunternehmen gründen oder unterstützen möchten.

Der Text vermittelt zudem Einblicke in die Chancen innerhalb der Sozialwirtschaft und zeigt auf, wie Sozialunternehmen sinnstiftende Arbeitsplätze schaffen, positiven Wandel bewirken und zur nachhaltigen Entwicklung beitragen können. Dieses Verständnis eröffnet den Teilnehmenden neue Wege, um Karrieren oder Initiativen im Bereich der Sozialwirtschaft zu erkunden und dabei unternehmerisches Denken mit gesellschaftlichem Engagement zu verbinden.

2. Warum brauchen wir mehr Sozialunternehmer:innen?

Hinweis für Lehrende

Sozialunternehmen spielen eine zentrale Rolle bei der Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen durch innovative und nachhaltige Lösungsansätze. Im Gegensatz zu traditionellen Unternehmen steht bei ihnen nicht die Gewinnmaximierung im Vordergrund, sondern die Schaffung sozialen Mehrwerts. Sie setzen sich mit Problemen wie Armut, Bildungsungleichheit, Umweltzerstörung und mangelndem Zugang zu Gesundheitsversorgung auseinander, indem sie unternehmerische Strategien mit sozialen Zielsetzungen verbinden.

Diese Organisationen leisten einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung, etwa durch die Schaffung von Arbeitsplätzen, Qualifizierungsangebote für benachteiligte Gruppen und gemeinwohlorientierte Initiativen. Ein Beispiel dafür ist die Grameen Bank, die einkommensschwachen Menschen Kleinkredite gewährt und ihnen so ermöglicht, ein eigenes Unternehmen zu gründen und ihre Lebenssituation zu verbessern (Quelle: [World Economic Forum](#)).

Sozialunternehmen sind zudem wichtige Akteure zur Erreichung globaler Ziele wie der **Sustainable Development Goals (SDGs)** der Vereinten Nationen. Indem sie ihre Arbeit auf soziale und ökologische Wirkung ausrichten, fördern sie nachhaltige Entwicklung und motivieren auch traditionelle Unternehmen dazu, verantwortungsvollere und sozialere Geschäftspraktiken zu übernehmen (Quelle: [World Economic Forum](#)).

3. Was ist sozialer Mehrwert?

Hinweis für Lehrende

Als Lehrkraft möchten Sie möglicherweise ein tieferes Verständnis dafür entwickeln, was sozialer Mehrwert bedeutet. Die folgenden zwei Videos bieten Ihnen wertvolle Einblicke in das Konzept des Sozialunternehmertums und verdeutlichen, warum sozialer Mehrwert ein zentraler Bestandteil davon ist:

What Is A Social Entrepreneur | 10 Years In Social Entrepreneurship: My Advice For Newbies

[YouTube-Link](#)

→ In diesem Video teilt eine erfahrene Sozialunternehmerin ihre Erkenntnisse aus zehn Jahren Praxis und erklärt, was einen Social Entrepreneur ausmacht – mit besonderem Fokus auf den sozialen Mehrwert.

The Future is Social Entrepreneurship | Kerry Krige | TEDxJohannesburgSalon

→ In diesem TEDx-Talk zeigt Kerry Krige auf eindrucksvolle Weise, wie Sozialunternehmen Zukunft gestalten können, indem sie gezielt gesellschaftliche Herausforderungen mit unternehmerischen Mitteln angehen – und warum sozialer Mehrwert dabei im Zentrum steht.

Diese Videos eignen sich sowohl zur persönlichen Weiterbildung als auch als Diskussionsimpulse im Unterricht.

4. Welche Schlüsselfaktoren beeinflussen Sozialunternehmer:innen?

Hinweis für Lehrende

Sozialunternehmer:innen werden von verschiedenen Faktoren beeinflusst, die ihren unternehmerischen Weg sowie den gesellschaftlichen Einfluss ihres Handelns prägen:

Gesellschaftliche Herausforderungen und Bedürfnisse

Sozialunternehmer:innen reagieren auf konkrete gesellschaftliche Missstände – wie Armut, Bildungsbenachteiligung, Umweltzerstörung oder soziale Ausgrenzung. Das Bewusstsein für diese Probleme und der Wunsch, einen Beitrag zur Lösung zu leisten, bilden oft die Ausgangsbasis für ihr Engagement.

Persönliche Werte, Erfahrungen und Motivation

Oft gehen Sozialunternehmer:innen von eigenen Erfahrungen oder stark verinnerlichten Werten aus. Diese Überzeugungen treiben sie an und verleihen ihrer Arbeit Authentizität und Durchhaltevermögen. Verfügbarkeit von Ressourcen und Unterstützungsstrukturen

Zugang zu Finanzierung, Mentoring, Netzwerken und Weiterbildungsangeboten kann den Ausschlag geben, ob eine sozialunternehmerische Idee realisiert wird. Unterstützende Infrastrukturen wie soziale Innovationszentren oder Förderprogramme erleichtern den Einstieg und das Wachstum.

Rechtliche und politische Rahmenbedingungen

Die Gesetzgebung, steuerliche Anreize und Fördermaßnahmen für Sozialunternehmen beeinflussen die unternehmerischen Möglichkeiten maßgeblich. Ein unterstützendes Umfeld kann soziale Innovationen begünstigen, während regulatorische Hürden sie ausbremsen können.

Öffentliche Wahrnehmung und gesellschaftliche Offenheit

Die Akzeptanz und Unterstützung durch die Gesellschaft, Medien und Institutionen bestimmt mit, ob ein Sozialunternehmen erfolgreich wirken kann. Gesellschaftliche Offenheit gegenüber Innovation, Diversität und Partizipation ist ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Fähigkeit zur Innovation und Anpassung

Sozialunternehmer:innen müssen bereit und in der Lage sein, neue Lösungsansätze zu entwickeln, Feedback aufzunehmen und ihre Strategien kontinuierlich anzupassen. Innovationsfähigkeit und Lernbereitschaft sind zentrale Elemente für nachhaltigen Erfolg.

Wenn du möchtest, kann ich diesen Text auch als Trainer:innenhinweis oder als Input für ein Lernmodul formatieren.

5. Welche Vorteile bietet das Sozialunternehmertum?

Hinweis für Lehrende

Dieser Bildungstext soll angehenden Sozialunternehmer:innen, Schüler:innen, Studierenden sowie allgemein Interessierten an der Sozialwirtschaft Interessierten ein klares Verständnis für die zentralen Prinzipien und Chancen im Bereich sozialer Unternehmen vermitteln. Die Teilnehmenden setzen sich mit den Beweggründen für soziales Unternehmertum auseinander, lernen die Rolle von Innovation bei der Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen kennen und erfahren, wie nachhaltige Geschäftsmodelle positiven sozialen Wandel ermöglichen.

Für Trainer:innen dient dieser Text als wertvolle Grundlage, um Diskussionen anzuregen, interaktive Übungen zu gestalten und kritisches Denken darüber zu fördern, wie soziale Unternehmen komplexe gesellschaftliche Probleme lösen können. Besonders betont wird die Bedeutung von Innovation für die Entwicklung skalierbarer Lösungen – ein zentraler Aspekt für alle, die ein Sozialunternehmen gründen oder unterstützen möchten.

Der Text hebt außerdem die vielfältigen Chancen innerhalb der Sozialwirtschaft hervor: Sozialunternehmen schaffen sinnstiftende Arbeitsplätze, fördern das wirtschaftliche Wachstum und tragen zur nachhaltigen Entwicklung bei. Durch dieses Verständnis können Teilnehmende berufliche Wege oder eigene Initiativen erkunden, die mit ihrem Wunsch nach sozialem Engagement im Einklang stehen – und dabei eine unternehmerische Zukunft mit gesellschaftlicher Wirkung gestalten.

6. Wodurch unterscheidet sich ein Sozialunternehmen von einem kommerziellen Unternehmen?

Hinweis für Lehrende

Dieser Bildungstext soll Teilnehmende dabei unterstützen, die besonderen Merkmale von Sozialunternehmen im Vergleich zu traditionellen Unternehmen zu verstehen – mit einem besonderen Fokus auf die spezifischen Führungsfähigkeiten, die für eine erfolgreiche Leitung sozialer Unternehmen erforderlich sind. Die Teilnehmenden, darunter angehende Sozialunternehmer:innen, Studierende und Personen mit Interesse an sozialer Innovation, erhalten ein umfassendes Verständnis darüber, wie Sozialunternehmen den sozialen Impact vor den finanziellen Gewinn stellen, welche Rolle ethische Führung dabei spielt und welche Strategien notwendig sind, um finanzielle Nachhaltigkeit mit gesellschaftlichem Wandel in Einklang zu bringen.

Im Verlauf dieses BildungsLernprozesses setzen sich die Teilnehmenden mit den Beweggründen für die Gründung von Sozialunternehmen auseinander, mit der Bedeutung, unternehmerische Ziele mit sozialen Missionen zu verbinden, und mit der zentralen Rolle von Innovation bei der Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen. Sie erkunden, wie sich Führung in Sozialunternehmen von traditioneller Unternehmensführung unterscheidet – mit besonderer Betonung auf Empathie, Zusammenarbeit und der Fähigkeit, vielfältige Anspruchsgruppen einzubinden, während sie sich in komplexen sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhängen bewegen.

Für Trainer:innen dient dieser Text als praxisnahe Grundlage zur Gestaltung interaktiver Diskussionen und ansprechender Aktivitäten, die die Teilnehmenden dazu anregen, kritisch über die Art von Führung nachzudenken, die im sozialen Unternehmertum erforderlich ist. Trainer:innen können das Material nutzen, um reale Fallbeispiele einzubringen, Dialoge zu ethischen Fragestellungen zu fördern und die Teilnehmenden zu ermutigen, ihr eigenes Führungspotenzial innerhalb der Sozialwirtschaft zu entfalten.

7. Wodurch unterscheiden sich Sozialunternehmer:innen?

Hinweis für Lehrende

Diese Lerneinheit führt die Teilnehmenden in das Konzept des Sozialunternehmertums ein, bei dem es darum geht, Unternehmen zu schaffen, die sowohl Gewinne erwirtschaften als auch gesellschaftliche oder ökologische Herausforderungen adressieren.

Betonen Sie, dass Sozialunternehmer:innen darauf fokussiert sind, gesellschaftliche Probleme zu lösen und dabei Einnahmen zu generieren, während traditionelle Unternehmer:innen in erster Linie auf Gewinnmaximierung ausgerichtet sind.

Unterstützen Sie die Lernenden bei der Erstellung eines Geschäftsplans, der folgende Aspekte umfasst:

- Einnahmemodelle (z. B. Produktverkäufe, Abonnementmodelle)
- Ressourcenzuweisung und -management
- Ausgleich zwischen sozialer Mission und finanzieller Nachhaltigkeit

Verwenden Sie das Business Model Canvas oder den Social Business Model Generator, um den Lernenden dabei zu helfen, ihre Geschäftsideen visuell darzustellen und ein Verständnis für zentrale Elemente wie Einnahmequellen, Nutzenversprechen und benötigte Ressourcen zu entwickeln.

Business Model Canvas Template (PDF) – Neos Chronos
→ Externer Link zur Vorlage

Diese Werkzeuge fördern strategisches Denken und helfen dabei, kreative, wirkungsorientierte Geschäftsmodelle im sozialen Kontext zu entwickeln.

8. Gleichstellung, Vielfalt und inklusive, wertebasierte, verantwortungsvolle Führung

Hinweis für Lehrende

Für die Aufgabe „**Verantwortungsvolle Führungsrollen im Stakeholder-Umfeld erkunden**“ wird ein Beispiel bzw. eine mögliche Lösung bereitgestellt:

20241010_EqualityandDiversity_Example of task_forEducators.pdf

Mit diesem Beispiel haben Lehrkräfte bereits ein konkretes Modell zur Hand, das ihnen hilft, gezieltere Anleitung für zukünftige Lernende zu geben. Das Beispiel dient als Orientierung, wie verantwortungsvolle, inklusive und wertebasierte Führung in komplexen Interessenskontexten gestaltet und reflektiert werden kann.

9. Was sind die Hauptziele bei der Führung eines Sozialunternehmens?

Hinweis für Lehrende

Dieses Modul behandelt die zentralen Ziele der Führung eines Sozialunternehmens und das Spannungsfeld zwischen sozialer Wirkung und finanzieller Nachhaltigkeit.

Beim Durcharbeiten mit Ihren Lernenden liegt der Fokus sowohl auf theoretischen Grundlagen als auch auf praxisorientierten Anwendungen. Die folgenden Leitlinien bieten konkrete Schritte, Tipps und Werkzeuge, um das Lernziel verständlich zu vermitteln und den Aufbau zentraler Kompetenzen im Bereich Sozialunternehmensführung zu unterstützen:

1. Recherchen zu erfolgreichen Sozialunternehmen fördern

Ermutigen Sie die Lernenden, reale Fallbeispiele erfolgreicher Sozialunternehmen zu recherchieren. Lassen Sie sie Fallstudien präsentieren vorstellen, in denen deutlich wird, wie diese Unternehmen soziale Wirkung und wirtschaftliche Tragfähigkeit in Einklang bringen. Dies unterstützt die Verbindung von Theorie und Praxis und vermittelt unterschiedliche Führungsmodelle im sozialen Unternehmertum.

2. Visualisierungen und Infografiken zur Veranschaulichung nutzen

Erstellen Sie Infografiken oder Präsentationsfolien, die zeigen, wie die Ziele von Sozialunternehmen mit den globalen Nachhaltigkeitszielen (SDGs) verknüpft sind. Ein visueller Zugang erleichtert den Lernenden das Verständnis komplexer Zusammenhänge zwischen sozialem Impact und globalen Herausforderungen.

3. Rollenspiele und Debatten gezielt einsetzen

Geben Sie klare Anleitungen für Rollenspiel- oder Debattenübungen. Eine Person übernimmt die Rolle der Führungskraft eines Sozialunternehmens, andere vertreten Stakeholder (z. B. Gemeinschaftsmitglieder, Investor:innen).

Beispielhafte Szenarien:

- Szenario 1: Ein Sozialunternehmen muss entscheiden, ob es Gewinne in das Unternehmen reinvestiert oder in soziale Programme ausweitet. Wie gelingt die Balance?
- Szenario 2: Ein:e Stakeholder stellt die soziale Wirkung der Finanzstrategie infrage. Wie reagiert die Führungskraft?

Beispielhafte Stakeholder-Fragen:

- „Wie stellen Sie sicher, dass Ihr Unternehmen finanziell tragfähig bleibt und gleichzeitig seiner sozialen Mission gerecht wird?“
- „Welche Indikatoren nutzen Sie zur Messung des sozialen Impacts – und wie berichten Sie darüber an Ihre Stakeholder?“

4. Zusatzmaterialien zu globalen Trends bereitstellen

Bieten Sie ergänzende Materialien zu globalen Entwicklungen im Sozialunternehmertum an – etwa Berichte zu Initiativen gegen Armut, Klimawandel oder Bildungsungleichheit. Solche Inhalte erweitern das Verständnis der Lernenden für die Rolle von Sozialunternehmen im weltweiten Kontext.

5. Interaktive Whiteboards zur Ideensammlung nutzen

Empfehlen Sie Tools wie Miro oder Jamboard, um gemeinsames Brainstorming zu organisieren. Die Lernenden können dort Beziehungen zwischen Zielen, Strategien und Wirkungen visualisieren. Diese kreative Arbeitsweise fördert Zusammenarbeit, Engagement und ein besseres Verständnis für strategisches Denken im Sozialunternehmertum.

10. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen benötigen Führungskräfte in Sozialunternehmen?

Hinweis für Lehrende

Dieser Bildungstext soll die Teilnehmenden dabei unterstützen, die besonderen Merkmale von Sozialunternehmen im Vergleich zu traditionellen Unternehmen zu verstehen – mit einem besonderen Fokus auf die spezifischen Führungsfähigkeiten, die für eine erfolgreiche Leitung sozialer Unternehmen erforderlich sind. Die Teilnehmenden, darunter angehende Sozialunternehmer:innen, Studierende und Personen mit Interesse an sozialer Innovation, erhalten ein umfassendes Verständnis darüber, wie Sozialunternehmen den sozialen Impact vor den finanziellen Gewinn stellen, welche Rolle ethische Führung dabei spielt und welche Strategien notwendig sind, um finanzielle Nachhaltigkeit mit gesellschaftlichem Wandel in Einklang zu bringen.

Im Verlauf dieses Bildungsprozesses setzen sich die Teilnehmenden mit den Beweggründen für die Gründung von Sozialunternehmen auseinander, ebenso mit der Bedeutung, unternehmerische Ziele mit sozialen Missionen zu verbinden, sowie und mit der zentralen Rolle von Innovation bei der Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen. Sie erkunden, wie sich Führung in Sozialunternehmen von traditioneller Unternehmensführung unterscheidet – mit besonderer Betonung auf Empathie, Zusammenarbeit und der Fähigkeit, vielfältige Stakeholder einzubinden, während sie sich in komplexen sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhängen bewegen.

Für Trainer:innen dient dieser Text als praxisnahe Grundlage zur Gestaltung interaktiver Diskussionen und ansprechender Aktivitäten, die Teilnehmende dazu anregen, kritisch über die Art von Führung nachzudenken, die im sozialen Unternehmertum erforderlich ist. Trainer:innen können das Material nutzen, um reale Fallbeispiele einzubringen, Dialoge zu ethischen Fragestellungen zu fördern und die Teilnehmenden dazu zu inspirieren, ihr eigenes Führungspotenzial innerhalb der Sozialwirtschaft zu entfalten.

11. Digitale Kompetenzen, die Sozialunternehmer:innen benötigen

Hinweis für Lehrende

Diese Anleitung unterstützt Sie dabei, das Modul zur digitalen Kompetenz effektiv zu vermitteln, sodass die Lernenden ein umfassendes Verständnis für digitale Kompetenzen Literacies und deren Anwendung im Kontext von Sozialunternehmen entwickeln. Ziel ist es, eine dynamische Lernerfahrung zu schaffen, die grundlegendes Wissen, praktische Fähigkeiten und eine reflektierte Haltung im digitalen Führungs- und Kooperationskontext fördert.

Um dies zu erreichen, beachten Sie bitte folgende Tipps:

Erarbeitung einer Social-Media-Strategie

Lassen Sie die Lernenden eine Social-Media-Strategie für ein reales oder hypothetisches Sozialunternehmen entwickeln. Dabei sollen die im Modul behandelten digitalen Werkzeuge praktisch integriert werden (z. B. Canva, Hootsuite, Instagram/Facebook-Planung).

Modul 3. **Anwendungsorientiertes Wissen**

Zusatzmaterialien zu Datenschutz und Ethik bereitstellen

Bieten Sie ergänzende Inhalte zu Themen wie Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), ethischer Umgang mit Nutzerdaten, oder bewusste digitale Kommunikation an. Dies fördert die Sensibilität für verantwortungsvolles Handeln im digitalen Raum.

Praxisbezug herstellen

Zeigen Sie auf, wie digitale Kompetenzen konkret im Alltag eines Sozialunternehmens gebraucht werden – z. B. für Marketingstrategien, Online-Fundraising, Kommunikation mit Stakeholdern oder interne Teamkoordination.

Tool-Checkliste bereitstellen

Stellen Sie eine Übersicht nützlicher, häufig kostenloser digitaler Tools zusammen – etwa:

- Buchhaltung: Wave, sevDesk
- Kommunikation: Zoom, Slack, MS Teams
- Marketing: Canva, Buffer, Mailchimp
- Projektmanagement: Trello, Asana, Notion

Zugang zu kostenlosen Online-Kursen geben

Empfehlen Sie Lernplattformen mit frei zugänglichen Kursen zu digitaler Kompetenz, z. B.:

- Coursera – Digital Skills for Work and Life
- [LinkedIn Learning – Digitale Kompetenzen für Einsteiger:innen]
- Google Zukunftswerkstatt – Grundlagen des Online-Marketings

Live-Tutorials anbieten

Führen Sie eine Live-Session durch, in der ein spezifisches Tool oder eine Plattform vorgestellt wird, z. B. „Wie erstelle ich ein überzeugendes LinkedIn-Profil für Social Entrepreneurs?“ – ein praxisnaher Einstieg in digitales Netzwerken.

Durch den Einsatz dieser Elemente wird das Modul lebendig, praxisorientiert und fördert die digitale Handlungsfähigkeit der Lernenden im sozialen Unternehmertum.

12. Integrierte technologische Innovationen, die von Sozialunternehmer:innen genutzt werden

Hinweis für Lehrende

Ziel dieser Challenge ist es, Lernende dazu zu befähigen, integrierte Technologien praktisch einzusetzen, um ein soziales Problem zu lösen. Dabei entwickeln sie Kompetenzen in den Bereichen Problemlösung, digitale Kompetenz und Projektmanagement – und stärken gleichzeitig Kreativität, Resilienz und soziale Verantwortung. Durch die Umsetzung erhalten sie Einblicke darin, wie Technologie gezielt für soziale Innovationen genutzt werden kann.

Einstieg:

Beginnen Sie mit einer kurzen Einführung zur Bedeutung von Technologie im sozialen Wandel und zur Rolle von Sozialunternehmer:innen, die Technologie verantwortungsvoll und lösungsorientiert einsetzen.

Erklären Sie das Ziel:

Die Lernenden sollen ein Minimum Viable Product (MVP) entwickeln – also die einfachste funktionale Version ihrer Lösung, die das Kernproblem adressiert. Es geht nicht um Perfektion, sondern um Wirkung und Umsetzbarkeit.

Zeitlich klar abgrenzen:

Setzen Sie einen realistischen Zeitrahmen (z. B. 48 Stunden) für die Entwicklung eines Prototyps. Dies schärft den Fokus und fördert effizientes Arbeiten unter Zeitdruck.

Stellen Sie eine Auswahl an nützlichen Tools zur Verfügung:

- No-Code/Low-Code-Plattformen:
- Thunkable – App-Erstellung ohne Programmierkenntnisse
- Adalo – Interaktive Web- und Mobile-Apps erstellen
- Website-BUILDER:
- Wix – Intuitives Website-Design
- WordPress – Umfangreiche Gestaltungsmöglichkeiten
- Squarespace – Designorientierte Webseitenentwicklung
- Prototyping- und Design-Tools:
- Sketch – UI-/UX-Design
- Adobe XD – Prototyping und Interaktionen
- Canva – Grafiken, Pitch Decks und einfache Prototypen
- KI und Datenanalyse:
- Google Colab – Datenverarbeitung mit Python
- RapidMiner – Visuelle Data-Science-Plattform
- BigML – Benutzerfreundliche KI-Analyse

Abschluss:

Lassen Sie die Lernenden ihre MVPs präsentieren – idealerweise mit einem Pitch, in dem sie die soziale Herausforderung, die technologische Lösung, den Nutzen für die Zielgruppe und das Zukunftspotenzial aufzeigen.

Diese Challenge verbindet digitale Bildung mit sozialem Unternehmertum und motiviert die Teilnehmenden, Technologie als Werkzeug für nachhaltige gesellschaftliche Veränderung zu nutzen.

14. Querschnittsthemen in der Führung sozialer Unternehmen

Hinweis für Lehrende

Dieses Modul vermittelt zentrale Führungskompetenzen, die entscheidend für den Erfolg von Sozialunternehmen sind – mit besonderem Fokus auf **visionäre, kollaborative und resiliente Führung**. Ziel ist es, Lernende mit theoretischem Wissen und praxisnahen Instrumenten auszustatten, um ihre Führungsfähigkeiten in realen Szenarien zu stärken.

Tipps für Lehrkräfte

1. Erwartungen klar kommunizieren

Zu Beginn sollten die Lernziele des Moduls transparent gemacht werden. Die Lernenden sollen am Ende:

- zentrale Führungsthemen für Sozialunternehmen erkennen und benennen können
- visionäre, kollaborative und resiliente Führung in verschiedenen Situationen anwenden können
- Strategien zur Bewältigung von Herausforderungen in der Führung sozialer Unternehmen entwickeln

2. Lernumfeld aktiv und offen gestalten

Fördern Sie einen Raum für Austausch, Offenheit und Diskussion. So können die Teilnehmenden die Führungsthemen mit ihren eigenen Erfahrungen in Verbindung bringen – insbesondere in komplexen sozialen Kontexten.

3. Aktivitäten an den Erfahrungsstand anpassen

Passen Sie Fallstudien, Diskussionstiefe und Simulationsaufgaben flexibel an das Vorwissen der Gruppe an – von Grundlagenwissen bis hin zu fortgeschrittenen Szenarien.

Unterrichtsleitfaden

Einführung in Führungsthemen:

- Bedeutung von Führung im Sozialunternehmertum klären
- Unterschiedliche Führungsstile (visionär, kollaborativ, resilient) einführen
- Praxisbeispiele erfolgreicher Sozialunternehmen einbeziehen

Gruppenaktivitäten anleiten:

- Ziel jeder Aktivität erläutern (Brainstorming, Rollenspiel, Fallstudien)
- Rollenzuweisung bei Rollenspielen: z. B. Leitung, Teammitglied, Stakeholder
- Aktive Reflexion fördern: Wie wurde das Thema umgesetzt? Wo gibt es Entwicklungspotenzial?

Lernziele verdeutlichen:

- Wissen: Was leisten verschiedene Führungsstile in sozialen Unternehmen?
- Fähigkeiten: Wie entwickelt man konkrete Führungsstrategien und wendet sie an?
- Haltung: Wertschätzung von Anpassungsfähigkeit, Vielfalt und Teamarbeit als Führungsgrundlage

Modul 4. Fortgeschrittenes Wissen

Durchführungsschritte für Lehrkräfte

1. Einführung:

- Modul und Ziele vorstellen
- Relevanz von Führung im sozialen Sektor und Überblick über die drei Führungsthemen geben

2. Erklärung der Führungsthemen:

- Visionär: mit klarer sozialer Mission Orientierung geben
- Kollaborativ: Beteiligung fördern, Vielfalt einbinden
- Resilient: mit Krisen und Unsicherheiten professionell umgehen

3. Gruppenaktivität – Anwendung der Führungsthemen:

- Gruppen bilden und eine Fallstudie oder Problemstellung analysieren lassen
- Rollenspiele durchführen, in denen Führungsthemen praktisch angewendet werden

4. Quiz zur Wissensüberprüfung:

- Quiz durchführen, um zentrale Konzepte abzufragen
- Ergebnisse gemeinsam besprechen und Verständnislücken klären

5. Diskussion und Auswertung:

- Debriefing nach Rollenspielen: Was hat gut funktioniert? Wo war die Umsetzung herausfordernd?
- Konstruktives Peer-Feedback fördern

6. Abschlussreflexion:

- Zusammenfassung der Kerninhalte
- Reflexion: Wie kann ich diese Führungsthemen in meinem beruflichen Kontext anwenden?
- Erstellung eines persönlichen Aktionsplans zur Weiterentwicklung der eigenen Führungskompetenz

Zusätzliche Hinweise:

- Nutzen Sie echte Fallbeispiele zur Veranschaulichung
- Fördern Sie aktives Mitdenken und kritisches Hinterfragen
- Ermutigen Sie die Lernenden, sich über das Modul hinaus mit Leadership weiterzubilden – Führung ist ein langfristiger Entwicklungsprozess

15. Zentrale Führungskompetenzen im Sozialunternehmertum

Hinweis für Lehrende

Leitfaden für Lehrkräfte – Modul: Zentrale Führungskompetenzen im Sozialunternehmertum

Dieser Leitfaden unterstützt Sie dabei, das Modul strukturiert und wirkungsvoll umzusetzen. Er enthält praxisnahe Tipps und klare Hinweise, um die Vermittlung zentraler Leadership-Skills für Sozialunternehmen lebendig, reflektiert und praxisnah zu gestalten.

Modul 4. Fortgeschrittenes Wissen

Tipps und Empfehlungen für die Durchführung

Vorbereitung:

- Machen Sie sich gründlich mit den Modulinhalten vertraut (Einleitung, Aufgaben, Quiz, Abläufe, Materialien).
- Sichten Sie die bereitgestellten Videos, Dokumente und externen Links, um den Gesamtzusammenhang zu verstehen.
- Bereiten Sie ergänzende Materialien vor, z. B. Rollenspiel-Vorlagen, Vorlagen für Entwicklungspläne oder Diskussionsfragen.

Lernziele kommunizieren:

Formulieren Sie die erwarteten Ergebnisse zu Beginn klar und verständlich:

- Die Teilnehmenden können wesentliche Führungskompetenzen für Sozialunternehmen benennen.
- Sie entwickeln Strategien zur Stärkung ihrer eigenen Führungsfähigkeiten.
- Sie erstellen einen persönlichen Entwicklungsplan für ihre Führungskompetenz.

Betonen Sie besonders: Erfolgreiche Führung im Sozialunternehmertum bedeutet, soziale Wirkung mit wirtschaftlicher Tragfähigkeit in Einklang zu bringen.

Modulstruktur – Umsetzungsschritte

1. Einführung in das Thema:

- Beginnen Sie mit einer offenen Diskussion über Herausforderungen und Chancen in der Führung sozialer Unternehmen.
- Nutzen Sie die Einleitung und begleitendes Bildmaterial, um das Thema greifbar und motivierend zu machen.

2. Aufgabenstruktur klar erklären:

- Erläutern Sie die Relevanz der Aufgaben und deren Verbindung zur Praxis.
- Zerlegen Sie komplexe Aufgaben in überschaubare Schritte, damit alle Lernenden aktiv mitarbeiten können.

3. Rollenspiele moderieren:

- Weisen Sie Rollen und Szenarien zu und nutzen Sie die vorgeschlagenen Übungen, um realitätsnahe Führungssituationen zu simulieren.
- Fördern Sie aktives Mitmachen und geben Sie konstruktives Feedback – sowohl inhaltlich als auch zur Kommunikationsweise.
- Nachbesprechungen helfen, das Erlebte zu reflektieren und konkrete Lernimpulse mitzunehmen.

4. Aktivierung durch Gruppenarbeit:

- Nutzen Sie Übungen wie „Skill Swap“ (gegenseitiger Austausch von Stärken), um Peer Learning zu fördern.
- Fördern Sie Diskussionen, in denen Lernende ihre Erfahrungen und Erkenntnisse teilen.
- Verweisen Sie auf die bereitgestellten Ressourcen zur Vertiefung der Inhalte.

5. Wissen überprüfen und Feedback geben:

- Nutzen Sie das Quiz zur Überprüfung des Verständnisses. Gehen Sie anschließend gemeinsam auf die Antworten ein.
- Geben Sie individuelles Feedback zu den erarbeiteten Führungsplänen. Heben Sie Stärken hervor und geben Sie konkrete Hinweise zur Weiterentwicklung.

Modul 4. Fortgeschrittenes Wissen

6. Weiterführendes Lernen fördern:

- Empfehlen Sie ergänzende Module, Fachliteratur und frei verfügbare Online-Angebote.
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre Kompetenzen in Projekten oder Praxisphasen weiter zu entwickeln.

Ablaufschema für Lehrkräfte

- Modul vorstellen und Kontext herstellen
- Lernziele und erwartete Ergebnisse kommunizieren
- Einzel- und Gruppenaufgaben anleiten
- Rollenspiele und interaktive Übungen begleiten
- Quiz auswerten und Aufgaben individuell besprechen
- Modul zusammenfassen, Kernaussagen wiederholen
- Weiterführende Ressourcen bereitstellen und zur Reflexion anregen

Fazit:

Mit diesem Leitfaden erhalten Sie ein praxiserprobtes Konzept zur Umsetzung des Moduls. Wenn Sie die Inhalte an die Bedürfnisse Ihrer Lernenden anpassen und Reflexion mit Aktivität verbinden, unterstützen Sie sie wirkungsvoll dabei, die zentralen Führungskompetenzen für die Arbeit im Sozialunternehmertum zu entwickeln und nachhaltig anzuwenden.

16. Selbstwahrnehmung, Kommunikation, Einflussnahme, Lernagilität

Hinweis für Lehrende

Als Lehrkraft in diesem Modul begleiten Sie die Lernenden dabei, zentrale Führungskompetenzen wie Selbstwahrnehmung, Kommunikation, Einfluss und Lernagilität nicht nur theoretisch zu verstehen, sondern auch praktisch zu reflektieren und anzuwenden. Die folgenden Hinweise unterstützen Sie bei der Gestaltung eines interaktiven und nachhaltigen Lernprozesses.

Zentrale Tipps für die Modul-Durchführung

1. Reflektierendes Lernumfeld schaffen

Selbstwahrnehmung ist eine persönliche und oft herausfordernde Kompetenz. Fördern Sie eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der ehrliche Selbstreflexion möglich ist. Nutzen Sie gezielte Fragen und Methoden (z.B. Werte-Check, Kompetenzprofile), um den Einstieg zu erleichtern.

2. Aktive Kommunikation fördern

Nutzen Sie konkrete Beispiele aus der Praxis, um gute und schlechte Kommunikationsstile zu verdeutlichen. Diskutieren Sie verschiedene Kommunikationsmuster (z.B. direkt vs. indirekt, sachlich vs. empathisch) und lassen Sie die Lernenden ihren eigenen Stil entdecken.

3. Einflussnahme strategisch begleiten

Stellen Sie klar, dass Einfluss nicht Manipulation bedeutet, sondern auf Vertrauen, Authentizität und Wertausrichtung basiert. Verwenden Sie Rollenspiele oder Fallbeispiele, in denen Lernende üben, andere zu überzeugen – z.B. im Team, gegenüber Stakeholdern oder in Konfliktsituationen.

Modul 4. Fortgeschrittenes Wissen

4. Lernagilität durch Fehlerfreundlichkeit fördern

Betonen Sie die Bedeutung von Feedback, kontinuierlichem Lernen und dem bewussten Umgang mit Scheitern. Helfen Sie den Lernenden, Herausforderungen als Entwicklungsmöglichkeiten zu begreifen – etwa durch Fallanalysen oder den Austausch über persönliche Lernmomente.

Vorgeschlagene Übungen und Aktivitäten

Gruppendiskussionen

Teilen Sie die Teilnehmenden in Kleingruppen ein, um Strategien zur Kommunikation und Einflussnahme zu besprechen. Peer-Feedback fördert Perspektivwechsel und Lerntransfer.

Rollenspiele

Simulieren Sie reale Situationen aus dem Arbeitsalltag oder dem sozialen Umfeld: z. B. ein schwieriges Mitarbeiter:innengespräch, eine Teampräsentation oder ein Pitch vor Investor:innen. Beobachten Sie, wie Kommunikation und Einflussnahme angewendet werden – und reflektieren Sie im Anschluss.

Reflexionstagebücherjournale

Ermutigen Sie die Lernenden, während des Moduls ein Tagebuch zu führen. Sie können darin persönliche Stärken, Entwicklungsfelder, konkrete Erfahrungen und Aha-Momente dokumentieren.

Fazit:

Dieses Modul lebt von einer offenen Lernkultur, persönlichen Einsichten und praxisnahen Anwendungen. Ihre Aufgabe ist es, Raum für Selbstreflexion zu schaffen, strukturiertes Feedback zu geben und den Lernenden zu zeigen, wie sie diese vier Schlüsselkompetenzen für wirkungsvolle Führung im sozialen Unternehmertum weiterentwickeln können.

17. Globalisierung – Führung im internationalen Kontext erkunden

Hinweis für Lehrende

Dieses Modul vermittelt Lernenden ein umfassendes Verständnis darüber, wie die Globalisierung Führung beeinflusst – insbesondere im Kontext von Sozialunternehmen. Durch praktische Aktivitäten, Recherchen und Rollenspiele entwickeln die Lernenden wichtige Fähigkeiten, um in vielfältigen und internationalen Kontexten wirksam zu führen. Der Fokus liegt auf interkultureller Kompetenz, Anpassungsfähigkeit in der Führung und dem Aufbau internationaler Partnerschaften.

Ziele des Moduls kommunizieren

Klare Kommunikation zu Beginn:

Erklären Sie den Lernenden, dass sie in diesem Modul:

- die Auswirkungen der Globalisierung auf Führung verstehen
- Strategien für internationale Führungsaufgaben entwickeln
- lernen, kulturelle Unterschiede, lokale Vorschriften und Marktdynamiken zu berücksichtigen

Modul 4. Fortgeschrittenes Wissen

Ergebnisorientiert:

Betonen Sie die zentralen Lernziele:

- Wissen: Verständnis von Globalisierung und ihrer Auswirkungen auf Führung
- Fähigkeiten: Entwicklung globaler Führungsstrategien
- Anwendung: Umsetzung der Inhalte in internationalen (Rollenspiel-)Szenarien

Vorbereitung auf das Modul

- Inklusives Umfeld schaffen: Fördern Sie Offenheit, kulturelle Sensibilität und Respekt für unterschiedliche Perspektiven.
- Zeitrahmen klären: Geben Sie einen Überblick über den Zeitaufwand pro Abschnitt (z. B. Recherche, Rollenspiel, Reflexion, Quiz).

Unterrichtsablauf Schritt für Schritt

1. Einführung & Rollenklärung:

- Stellen Sie das Thema vor und erläutern Sie die Relevanz globaler Führung im Sozialunternehmertum.
- Weisen Sie Rollen im Rollenspiel zu (z. B. Gemeindeverwaltung, soziale Unternehmer:innen, lokale Geschäftsleute, internationale Partner:innen).

2. Verhandlungsvorbereitung in Gruppen:

- Geben Sie Zeit zur Vorbereitung einer Strategie (Themen: kulturelle Unterschiede, gesetzliche Auflagen, Wettbewerb).
- Unterstützen Sie mit Leitfragen und Beispielen zur Rollenklärung.

3. Rollenspiel durchführen:

- Ermutigen Sie zu aktiver Teilnahme. Geben Sie situative Impulse (z. B. Interessenskonflikte, kulturelle Missverständnisse).
- Beobachten Sie die Gruppendynamik und Kommunikationsstrategien.

4. Präsentation & Diskussion:

- Nach dem Rollenspiel präsentiert jede Gruppe ihre Ergebnisse.
- Gemeinsame Auswertung: Was hat gut funktioniert? Welche Führungsstile kamen zum Einsatz?

5. Quiz & Reflexion (20–30 Min):

- Einzelquiz zur Wissensüberprüfung durchführen.
- Anschließend: Individuelle Reflexion und Fragerunde.

6. Gruppendiskussion (20–30 Min):

- Diskutieren Sie gemeinsam, welche Erkenntnisse aus Rollenspiel, Quiz und Recherche gewonnen wurden.
- Transfer: Wie lassen sich die erarbeiteten Führungsstrategien in reale (zukünftige) Rollen als Sozialunternehmer:in übertragen?

Modul 4. Fortgeschrittenes Wissen

Rollenspiel gezielt moderieren

- Aktive Teilnahme sichern: Motivieren Sie alle, ihre Rolle ernsthaft zu übernehmen.
- Szenarien nutzen: Achten Sie darauf, dass Themen wie interkulturelle Kommunikation, Marktanpassung und rechtliche Unterschiede zur Sprache kommen.
- Debriefing: Lassen Sie die Gruppen das Verhandlungserlebnis gemeinsam reflektieren. Geben Sie gezieltes Feedback zu Haltung, Strategie und Teamarbeit.

18. Soziale Herausforderungen – Sozialunternehmertum und Führung erkunden

Hinweis für Lehrende

Dieses Modul unterstützt Lehrkräfte dabei, Lernende für die Rolle von Führung im Umgang mit sozialen Herausforderungen – insbesondere mithilfe von Kunst und Kreativität – zu sensibilisieren. Es zeigt auf, wie Führungskompetenz, Vision und Gemeinschaftsarbeit entscheidend dazu beitragen, soziale Probleme durch unternehmerisches Handeln zu lösen.

Leitlinien für Lehrkräfte: Wichtige Schwerpunkte bei der Unterstützung der Lernenden

- Verständnis von Sozialunternehmertum fördern: Erklären Sie den Zusammenhang zwischen Sozialunternehmertum und gesellschaftlichem Wandel – speziell, wie Kunst als Werkzeug für Empowerment und Inklusion wirken kann.
- Kunst als Antwort auf soziale Herausforderungen untersuchen: Lassen Sie die Lernenden kreative Wege analysieren, wie z. B. Jugendförderung, mentale Gesundheit oder soziale Gerechtigkeit durch Kunst angesprochen werden können.
- Führungsrolle betonen: Führung ist entscheidend, um Projekte zu koordinieren, Menschen zu inspirieren und die soziale Mission klar zu kommunizieren.
- Visionäre Führung vermitteln: Zeigen Sie, wie eine starke Vision Orientierung gibt, andere motiviert und das Projekt langfristig trägt.
- Gemeinschaft einbinden: Thematisieren Sie, wie Vertrauen aufgebaut wird, warum Transparenz wichtig ist und wie Feedback aktiv genutzt werden kann.
- Partnerschaften aufbauen: Lokale Akteure wie Unternehmen, Schulen oder Vereine sind wertvolle Unterstützer. Zeigen Sie Wege auf, wie diese gezielt angesprochen und eingebunden werden können.
- Teamführung üben: Ob Freiwillige oder kleine Projektteams – gute Kommunikation, Anpassungsfähigkeit und Empathie sind hier essenziell.
- Nachhaltigkeit durch Beteiligung: Nachhaltige soziale Unternehmen entstehen durch echte Teilhabe. Helfen Sie den Lernenden, Wege zu finden, wie sie regelmäßig Rückmeldung einholen und gemeinsam gestalten können.
- Resilienz entwickeln: Stärken Sie bei den Lernenden die Fähigkeit, mit Hindernissen wie Ressourcenmangel oder Widerstand produktiv umzugehen – mit Mut, Kreativität und Durchhaltevermögen.

Wenn du möchtest, kann ich dir ergänzend dazu eine Fallstudie, eine Übung zur Selbstreflexion oder ein Gruppenszenario zur praktischen Anwendung erstellen.

19. Herausforderungen im kulturellen Unternehmertum meistern

Hinweis für Lehrende

Dieses Modul konzentriert sich auf die besonderen Anforderungen, die sich beim Aufbau und der Führung kultureller Sozialunternehmen ergeben – insbesondere dann, wenn lokale Traditionen, kreative Ausdrucksformen oder immaterielle Kulturgüter mit wirtschaftlicher Nachhaltigkeit verbunden werden sollen. Die Lernenden sollen verstehen, wie man kulturelle Chancen erkennt, Unternehmergeist entwickelt und gleichzeitig respektvoll mit lokalen Werten umgeht.

Zentrale Herausforderungen im kulturellen Unternehmertum:

1. Erkennen kultureller Potenziale
 - Wie kann kulturelles Erbe (z. B. Kunst, Musik, Handwerk, Rituale) unternehmerisch genutzt werden, ohne es zu kommerzialisieren oder zu verfälschen?
 - Identifikation lokaler Bedürfnisse und Trends, um daraus nachhaltige Ideen zu entwickeln
2. Soziale und wirtschaftliche Wirkung in Einklang bringen
 - Balance zwischen künstlerischem Anspruch, sozialem Nutzen und wirtschaftlicher Tragfähigkeit
 - Aufbau eines Geschäftsmodells, das kulturelle Identität respektiert und stärkt
3. Beteiligung und Empowerment der Gemeinschaft
 - Zusammenarbeit mit Künstler:innen, Träger:innen von Traditionen und jungen Kreativen
 - Beteiligungsprozesse gestalten, die auf Respekt, Augenhöhe und langfristiger Wirkung basieren
4. Ressourcenknappheit und Sichtbarkeit
 - Finanzierungsstrategien für Projekte im kulturellen Bereich entwickeln
 - Zugang zu Förderungen, Sponsoring und kreativen Vermarktungsideen schaffen
 - Nutzung digitaler Tools zur Präsentation und Reichweitenerhöhung
5. Interkulturelle Sensibilität und Verantwortung
 - Umgang mit Aneignungsdebatten, kultureller Repräsentation und ethischen Fragen
 - Reflexion der eigenen Position (insbesondere bei Arbeit mit marginalisierten Gruppen)

Typische Führungsanforderungen:

- Initiative ergreifen: kulturelle Projekte anstoßen, sichtbar machen und weiterentwickeln
- Kreativ denken: traditionelle Inhalte mit innovativen Ansätzen verbinden
- Andere mobilisieren: Netzwerke schaffen, Kooperationen aufbauen, Engagement fördern
- Widerstände überwinden: mit Resilienz und Anpassungsfähigkeit auf Herausforderungen reagieren
- Vision kommunizieren: gesellschaftlichen und kulturellen Mehrwert überzeugend vermitteln

Wenn du möchtest, kann ich dir dazu ein praktisches Fallbeispiel, ein Rollenspiel oder ein Methodenblatt zur Ideenentwicklung und Wirkungsreflexion für kulturelles Unternehmertum erstellen.

20. Ethik und der ethische Einsatz von Technologie

Hinweis für Lehrende

Mit den Inhalten vertraut machen:

Überprüfen Sie die ethischen Rahmenkonzepte (z. B. Utilitarismus, Deontologie, ethische Prinzipien für KI).

Untersuchen Sie relevante Fallstudien und Beispiele, um zentrale Konzepte zu veranschaulichen.

Materialien vorbereiten:

Stellen Sie Lesematerialien, Videos und praxisnahe Beispiele zu ethischen Dilemmata im Technologiebereich zusammen.

Sorgen Sie für den Zugang zu Werkzeugen zur Erstellung von Visualisierungen, z. B. Infografik-Software oder Präsentationsprogrammen. Falls nicht verfügbar, können Papier und Stifte verwendet werden.

Lernziele festlegen:

Kommunizieren Sie klare Erwartungen an die Teilnehmenden, einschließlich der angestrebten Lernergebnisse, Fristen und Bewertungskriterien.

Lesen Sie die UNESCO-Empfehlung zur ethischen Nutzung von KI:

<https://www.unesco.org/en/artificial-intelligence/recommendation-ethics>

Leitfaden zur Nutzung der virtuellen Schaufenster- galerie in VR

Über das Benutzerhandbuch

Das GoVise!-Benutzerhandbuch hilft Nutzern, sich auf der GoVise!-Plattform zurechtzufinden und sie optimal zu nutzen. Es enthält Schritt-für-Schritt-Anleitungen für:

- Herunterladen und Installieren der GoVise!-Mobil- und VR-Anwendungen
- Erstellen und Anpassen Ihres Profils
- Hochladen und Organisieren von Kunstwerken in Ihrer persönlichen Galerie
- Erkunden der drei Hauptbereiche – Lernen, Üben und Galerie
- Entwicklung wichtiger Kompetenzen in Marketing, Führung und Unternehmertum durch interaktive Aktivitäten

Um auf die vollständige Anleitung zuzugreifen, klicken Sie einfach auf den bereitgestellten Link zum GoVise!-Benutzerhandbuch, das Sie zur einfachen Bezugnahme als PDF herunterladen können.





This work is licensed under a CC BY 4.0 license

Project number: 2023-1-AT01-KA220-VET-000154652 "Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



**Co-funded by
the European Union**

