



HansaVET Mobilität der Fachkräfte

HANDBUCH FÜR
MOBILITÄTSKOORDINATOREN IN DER
BERUFLICHEN BILDUNG

Anastasia Nekrasova

Riga, 2013

INHALTSVERZEICHNIS

ABKÜRZUNGEN

DANKSAGUNG

EINFÜHRUNG

1. Kapitel

BILDUNGSPROGRAMM

Hansavet Mobilität der Fachkräfte

Curriculum

Kenntnis über die Ostseeregion

Historischer Blick auf die Ostseeregion: wirtschaftliche, politische und industrielle Aspekte

Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Ostseeländer und der ganzen Region

Mögliche Lernergebnisse

Fachkräftemangel aus kultureller Sicht

Mögliche Lernergebnisse

Unternehmertum und Internationalisierung

Individuelles Projekt mit einem internationalen Partner / Projektleitung

Projektplanung

Präsentationstechniken der Projekte

Abschließende Hinweise zum Einbinden des Curriculums in andere HansaVET Elemente

Anlagen: HansaVET Bildungsprogramm

2. Kapitel

COACHING

Warum Projekte?

Was macht ein gutes Projekt in diesem Kontext aus?

Was ist Coaching und warum ist Coaching hier eine gute Methode?

Coaching vs. Consulting: Was ist hier Ihre Rolle?

Projektmanagement mit Coaching Herzstück

Toolbox des Projektcoachs: Integrale Projekt-Coaching-Karte

Coaching eines Gastunternehmens

Coaching mitten im Prozess: Behandeln von Problemen und Neuorientierung

Anlage 1: Coachs im BTP-Projekt: Erfahrung und Empfehlungen

Anlage 2: Abschluss-Assessment des Berufsschülers

Anlage 3: Szenario 1: Heidi und Sofia im Blumenladen in Jelgava

Anlage 4: Szenario 2: Ligita im Hundehotel in Schweden

Anlage 5: HansaVET Projekt-Coaching

3. Kapitel

MATCHMAKING

Matching: Steigerung von Kapazitäten für die Suche nach beruflichen Ausbildungsplätzen/Praktika im Ausland

Was vermitteln wir: Personen, Ideen, Projekte, Unternehmen?

Wodurch zeichnet sich ein HansaVET-Projekt aus?

Mit welchen "Typen" von Projekten werden Sie wahrscheinlich arbeiten?

Zusammenfassung und Empfehlungen

Typische Schwierigkeiten des Vermittlers

Auswirkungen eines erfolgreichen Matching-Coachings

Suche nach potentiellen Gastunternehmen in der Ostseeregion / Business Intelligence

Matching-Prozess

Trainingsphase 1: Arbeit mit der Eine-Seite-Zusammenfassung

Trainingsphase 2: Vermittlung der Projektidee und Verkaufsargumente

Trainingsphase 3: Herausfinden der Ziele von Gastunternehmen

Was ist die Rolle des Mentors?

Interkulturelle Fallen

Zeit

Informations- und Kommunikationstil

Entscheidungsfindung

Was kann schief gehen? Beispiele und Strategien

Anlage: HansaVET Matchmaking

ANWENDUNG DER HANSAVET METHODE

TRAININGSANSATZ VON REPRÄSENTANTEN DER BERUFLICHEN

BILDUNG IN LETTLAND

ABKÜRZUNGEN

BSO	Business support organization / Wirtschaftsförderorganisation
BSR	Baltic Sea Region / Ostseeregion
BTP	Baltic Training Programme
B2B	Business to business / Von Unternehmen zu Unternehmen
CQ	Cultural Intelligence / Kulturelle Intelligenz
C-VET	Continued Vocational Education and Training / Weiterbildung
ECVET	the European Credit system for Vocational Education and Training ET2020 Education and Training 2020 / das Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung ET 2020
EQ	Emotional Intelligence / Emotionale Intelligenz
EU	Europe Union / Europäische Union
EUSBSR	European Union Baltic Sea Region Strategy / Die Strategie der Europäischen Union für den Ostseeraum
GPS	Global Positioning System
HansaVET	Hansaetic Tradition for VET: Mobility Strategies for Promoting Entrepreneurship Skills of VET Students / HansaVET: Hanseatische Tradition zur Förderung von Berufsbildung: Mobilitätsstrategien zur Förderung unternehmerischer Fähigkeiten von BerufsschülerInnen
IQ	Intelligence Quotient / Intelligenzquotient
I-VET	Initial Vocational Education and Training / Ausbildung
LL	Lower Left / unten links (UL)
LR	Lower Right / unten rechts (UR)
S.M.A.R.T.	Specific. Measurable. Attainable. Realistic.Timely. / Spezifisch. Messbar. Akzeptiert. Realistisch. Terminierbar
SME	Small and Medium Enterprise / KMU, Kleine und Mittlere Unternehmen
PERT	Program evaluation and technique / Evaluation und Technik eines Programmes (Ereignis-Knoten-Darstellung genannt)
UL	Upper Left / oben links (OL)
UR	Upper Right / oben rechts (OR)
VET	Vocational Education and Training / berufliche Bildung
VEF	Valsts Elektrotehniskā Fabrika (Elektrontechnische Fabrik Lettands)

DANKSAGUNG

HansaVET Fachkräfte im Ausland ist das Ergebnis des zweijährigen Projektes: *HansaVET: Hanseatische Tradition für die Berufsbildung: Mobilitätsstrategien zur Förderung unternehmerischer Fähigkeiten von BerufsschülerInnen* im Rahmen des EU-Programmes Lebenslanges Lernen Leonardo da Vinci Innovationstransfer. Das Projekt wurde von fünf Projektpartnern durchgeführt: Nationales Zentrum für Bildung, Lettland; Norden Association, Schweden; Baltic Bright, Lettland; Hanse-Parlament, Deutschland; Tartu Berufsbildungszentrum, Estland; Vytautas Magnus Universität, Litauen.

Hiermit möchte ich gerne den Projektpartnern für die professionelle und fruchtbare Zusammenarbeit und die intensive Unterstützung während des Projektes danken. Mein Dank geht insbesondere an Anders Bergström und Vita Žunda für die Projektidee, die im Rahmen eines Projektes im Baltic Training Programm geboren worden ist, und den erfolgreichen Transfer dieser Idee zum HansaVET Projekt. Ein besonderes Dankeschön möchte ich an Anastasia Nekrasova richten – der Autorin dieses Handbuchs und der Haupttrainerin der internationalen Trainergruppe.

Dieses Handbuch wurde getestet in 11 Seminaren in verschiedenen Projektpartnerländern mit 231 Vertretern der Berufsbildung: Schulleitern, Stellvertretern der Berufsbildung, Mobilitätskoordinatoren und Lehrern aus Lettland, Litauen, Estland und Schweden.

Das sehr gute Feedback von Seminarteilnehmern war ein weiterer Beweis, dass die Trainer in den Seminaren eine hervorragende Leistung erbracht haben und dass die Projektergebnisse in der Berufsbildung weiter gefördert, verbreitet und nachhaltig gemacht werden sollten.

Inga Baranovska

HansaVET Projektmanagerin
Nationales Zentrum für Bildung, Lettland

EINFÜHRUNG

Traditionell erlernten Schüler und Studenten in der beruflichen sowie akademischen Ausbildung ihre Berufe nicht nur in ihrem eigenen Land, sondern von Meistern in verschiedenen Ländern. Diese Art vom Lernen wurde in der Berufsbildung damals als Gesellenwanderung oder Wanderschaft bezeichnet. Bis zum Ende des 19. Jh. war dies eine häufige Form des Lernens im Bereich der beruflichen Bildung. Lehrlinge bzw. Gesellen reisten in andere Städte und Länder, um den Handel und das Handwerk zu erlernen, bevor sie ihre eigene Werkstätte bzw. Unternehmen gründeten. Damit haben sie nicht nur fachliche, sondern auch unternehmerische Kompetenzen erworben.

Immer mehr Berufsbildungseinrichtungen (Engl. Vocational Education and Training (VET) institutions) integrieren heute Mobilität in die berufsbildenden Lehrgänge. Das neue strategische Rahmenprogramm für die europäische Zusammenarbeit in "Bildung und berufliche Bildung 2020" (ET 2020) schlägt vor, dass die internationale Mobilität eher die Regel als die Ausnahme darstellt.

Eines der Ziele in dem Kommuniqué von Brügge ist die Entwicklung eines strategischen Konzepts zur Internationalisierung der beruflichen Aus- (I-VET) und Weiterbildung (C-VET) sowie zur Förderung der internationalen Mobilität durch Einbezug einer größeren Anzahl von VET Schülern, Studenten und Berufstätigen an der Mobilität teilzunehmen.

In der Empfehlung des Rates vom 28. Juni 2011 mit dem Titel "Jugend in Bewegung - Förderung der Mobilität zu Lernzwecken von jungen Menschen" heißt es: „Im Bereich der Mobilität junger Menschen wurde seit der Empfehlung aus dem Jahr 2001 viel erreicht. Jedoch werden nicht alle Instrumente und Werkzeuge im größtmöglichen Umfang ausgeschöpft und es bestehen weiterhin zahlreiche Hindernisse. Darüber hinaus hat sich der gesamte Kontext der Mobilität zu Lernzwecken während des letzten Jahrzehnts beträchtlich geändert, unter anderem aufgrund der Globalisierung, des technologischen Fortschritts einschließlich der Informations- und Kommunikationstechnologien („IKT“) und einer stärkeren Betonung der Beschäftigungsfähigkeit und der sozialen Dimension“.

Bisher wurde sich bei der Mobilität in der Berufsbildung jedoch mehr auf berufliche, kulturelle und sprachliche Aspekte konzentriert. Die VET-Mobilität, die Lernmöglichkeiten (Praktikastellen) in Unternehmen anbietet, ermöglicht Jugendlichen zu beobachten und zu lernen und zusätzlich zu den fachlichen auch unternehmerische Aspekte kennenzulernen. Dies steht im Einklang mit der Strategie der Europäischen Union für den Ostseeraum (EUSBSR) mit dem Ziel, die Region durch die Förderung des unternehmerischen Handelns wettbewerbsfähiger zu gestalten.

Die EU Strategie für den Ostseeraum ist die erste makroregionale Strategie in Europa. Eines der wichtigsten Ziele dieser Strategie ist die Stärkung der Zusammenarbeit in der Region, so dass große Herausforderungen durch Zusammenarbeit sowie durch die Förderung einer ausgewogeneren Entwicklung bewältigt werden können. Die Strategie trägt auch zu den wichtigsten politischen Entscheidungen in der EU bei und stärkt Integration innerhalb der Region.

Die Ostseeregion beherbergt bis zu 85 Millionen Einwohner (17% der EU-Bevölkerung) und acht Länder (Schweden, Dänemark, Estland, Finnland, Deutschland, Lettland, Litauen und Polen), die alle gemeinsame Charakteristika und Herausforderungen teilen.

Die Strategie fördert auch Flagship-Projekte und co-finanziert Projekte in der Ostseeregion. Diese Projekte haben überregionale Auswirkungen. Dabei starten sie aus gemeinsamen Initiativen mit Partnern aus verschiedenen Ländern. Eines der Flagship-Projekte in der Ostseeregion ist das "Baltic Training Program" (BTP), das die Internationalisierung der beruflichen Bildung sowie das grenzüberschreitende Unternehmertum unterstützt und diente ebenfalls als Anstoß für das Leonardo da Vinci Innovationstransfer Projekt "Hanseatische Tradition für die Berufsbildung: Mobilitätsstrategien zur Förderung unternehmerischer Fähigkeiten der BerufsschülerInnen" (HansaVET) im Rahmen des EU-Programms für Lebenslanges Lernen.

Das HansaVET Projekt konzentriert sich auf die Ausstattung von Lehrkräften, Ausbildern und Mobilitätskoordinatoren mit den erforderlichen Fähigkeiten, um Schüler, die ins Ausland gehen, zu coachen und zum Unternehmertum zu führen, indem die Methodik, die im Baltic Training Program entwickelt und an die Bedürfnisse des HansaVET Projekts angepasst worden ist, angewendet wird. Diese Methodik impliziert zwei grundlegende Prozesse – Coaching und Matching – und kurze Anweisungen zur Anwendung dieser Methodik. Das Trainer-Handbuch besteht aus drei Teilen, die die Themen Bildungsprogramm, Coaching und Matchmaking jeweils behandeln.

Dieses Handbuch dient Lehrern, Ausbildern und Mobilitätskoordinatoren in der Berufsbildung zur Vorbereitung und Unterstützung ihrer Schüler während ihrer internationalen oder aber lokalen Praktika.

Anders Bergström

Norden Association, Sweden
Koordinator der Priorität – Bildung - in der Ostseeregion

1. Kapitel

BILDUNGSPROGRAMM

Inhaltsverzeichnis

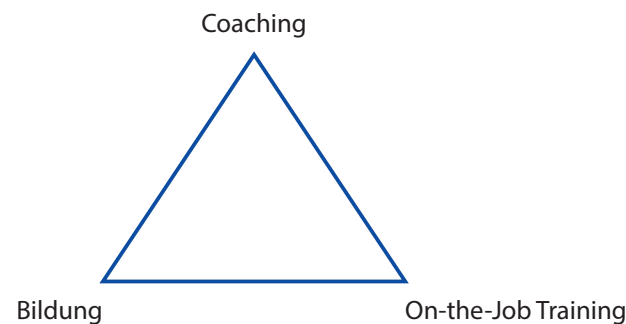
HansaVET Fachkräftemobilität	10
Curriculum	11
Kenntnis über die Ostseeregion	11
Historischer Blick auf die Ostseeregion: wirtschaftliche, politische und industrielle Aspekte.....	12
Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Ostseeländer und der ganzen Region	13
<i>Mögliche Lernergebnisse</i>	14
Fachkräftemobilität aus der kulturellen Sicht.....	14
<i>Mögliche Lernergebnisse</i>	16
Unternehmertum und Internationalisierung	17
Unternehmertum und Unternehmensentwicklung.....	17
Individuelles Projekt mit einem ausländischen Partner / Projektmanagement	20
Projektplanung.....	21
Techniken zur Projektpräsentation	22
Abschlussbemerkungen zur Integration des Lehrplans mit anderen HansaVET-Elementen	23
Anlagen: HansaVET Bildungsprogramm	24

HansaVET Fachkräftemobilität

Der HansaVET-Ansatz zur Mobilität setzt voraus, dass ein junges Individuum **bereit ist zu lernen**, d.h. sowohl seine fachlichen, als auch persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln, um sein Potential auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu positionieren. Die Business-Landkarte nimmt neue Formen an nachdem neue Länder der EU beigetreten sind; so sollten auch unsere mentalen Landkarten neu gezeichnet werden, wenn wir wettbewerbsfähig bleiben wollen.

Die Energie und Neugierde junger Berufsschüler machen für sie die Mobilität attraktiv; fachliche Fertigkeiten von Meistern im Ausland zu erwerben, was schon seit je die Tradition der historischen Hanse gewesen ist, sollte ein integrierter Bestandteil des Curriculums der Berufsschulen auch heute werden. Das HansaVET-Projekt hat einige Schritte hierzu gemacht, indem ein mögliches Modell für die Unterstützung des Lernprozesses der Berufsschüler durch die Förderung der Mobilität getestet worden ist.

Lernen ist eine Voraussetzung für Entwicklung, deswegen stellt das **HansaVET-Projekt ein Lernprogramm** dar, während dessen ein Berufsschüler durch Bildungsmodule und On-the-Job-Training sich weiterentwickelt. Die beiden Elemente sind integrale Bestandteile eines ganzheitlichen Entwicklungsprozesses, und Coaching vermittelt dem Berufsschüler das Bewusstsein für den Prozess und die Ergebnisse der eigenen Entwicklung.



Dieses Handbuch beschreibt das Curriculum, das vom HansaVET-Projekt im Rahmen des BTP-Programms 2009-2012 in Lettland, Estland und Schweden getestet wurde.

Die allgemeinen Ziele des Handbuchs sind:

- Das Bewusstsein für die Region zu vermitteln, in der wir leben, und
- den Berufsschüler auf das Leben und die Arbeit in der Region vorzubereiten.

Dieses Handbuch sollte nicht nur von Entwicklern der Bildungsprogramme an den Berufsschulen, sondern von jedem genutzt werden, der an Planung und Implementierung des mobilitätsbasierten Lernens beteiligt ist. Dabei ist die **Integration aller Arten von Lernergebnissen zwingend notwendig, damit die HansaVET-Mobilität den Entwicklungsprozess des Berufsschülers wirklich fördern kann.**

Curriculum

enthält die folgenden Bausteine; jeder davon wird im Weiteren detailliert beschrieben:

I. Kenntnis über die Ostseeregion

- Historischer Blick auf die Ostseeregion: wirtschaftliche, politische und industrielle Aspekte
- Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Ostseeländer und der ganzen Region
- Fachkräftemobilität aus kultureller Sicht

II. Unternehmertum und Internationalisierung

- Grundlagen der Wirtschaftsförderung und des Unternehmertums für den Berufsschüler
- Grundlagen der Internationalisierung als Form der Businessentwicklung

III. Individuelles Projekt mit einem internationalen Partner

- Grundlagen des Projektmanagements
- Coaching von Projekten in der Berufsbildung
- Präsentationstechniken

Kenntnis über die Ostseeregion

Die Kenntnis über die eigene Region ist eine Voraussetzung für das Aufblühen darin.

Die meisten Berufsschüler sind im Ausland im Urlaub gewesen; wenige haben jedoch in Erwägung gezogen, im Ausland zu leben und zu arbeiten. Bedingt durch das Alter ist die Mentalität einer jungen Person *ego- und ethnozentrisch* ist. HansaVET-Fachkräftemobilität kann die erste Erfahrung und eine Stütze zur Erweiterung des Horizontes des Berufsschülers sein; sie kann sehr entwicklungsfördernd sein, da der Berufsschüler lernt, andere häufig unbekannte Perspektiven wahrzunehmen und zu verstehen: eine andere Kultur, ein Unternehmen und nicht zuletzt seine eigene Zukunft.

Historischer Blick auf die Ostseeregion: wirtschaftliche, politische und industrielle Aspekte

Gerade in der Geschichte finden wir einige Quellen für die vorherrschenden kulturellen Werte und Umgangsformen, die für das Leben und die Art und Weise der wirtschaftlichen Aktivitäten relevant sind. **Wirtschaftliche Voraussetzungen sehen heute anders aus, ist es aber immer so gewesen?**

Was heute junge Menschen vielleicht nicht wissen, ist die Tatsache, dass die Interaktion zwischen den finno-ugrischen und baltischen Völkern – den prähistorischen Schweden, Litauern, Esten und Letten - vor über 3000 Jahren begonnen hat. Zu intensiven Kontakten zwischen allen drei kam es aber erst mit dem Aufkommen der Wikinger.

Leider waren die Kontakte eine Saga von Kriegen und Eroberungen mit zwischenzeitlichen Friedensperioden. Nach Kreuzzügen und Eroberungen fielen die Völker von Estland und Lettland in den deutschen Machtbereich. Nach einer Reihe von Kriegen im späten 16. und frühen 17. Jh. dominierte Schweden in der Ostseeregion, u.a. auch in Estland und Lettland. Die "gute alte schwedische Zeit" dauerte nur ca. 100 Jahre. Die Niederlage der Schweden im Großen Nordischen Krieg und der Anschluss von Estland und Lettland an das Russische Reich ging mit einer verstärkten Unterwerfung der estnischen und lettischen Völker einher, als auch der Schweden, die sich in Estland niedergelassen hatten. Nach dem Untergang des Russischen Reiches im Jahre 1917 konnten in der Periode bis in die frühen 40er Jahre Grundlagen für die unabhängigen Staaten Estland und Lettland gelegt werden.

Estland und Lettland scheinen "gewohnt" zu sein, mit den Nachbarn integriert zu werden, und Schweden - Nationen innerhalb seiner Grenzen zu integrieren. Verschiedene Zeiten bringen verschiedene Denkweisen hervor. **Was hat diese Geschichte die drei Nationen gelehrt?**

Nach der Wiedererlangung der Unabhängigkeit im Jahre 1991 haben Estland und Lettland einen erfolgreichen Übergang von der Plan- zur Marktwirtschaft vollzogen: sie führten ihre eigenen Währungen ein, die stabil sind; sie dämmten die Inflation und sie führten ein stabiles Steuersystem ein, das es ihnen ermöglicht, das Haushaltsdefizit auf einem niedrigen Niveau zu halten, und sie etablierten unabhängige Zentralbanken. Schon vor ihrem EU-Beitritt wurden die Finanzsysteme dieser Länder mit Schweden verflochten. Heute handeln wir im Grunde genommen im Rahmen eines und desselben Finanzsystems - durch eine überwältigende Präsenz der größten schwedischen Banken in den baltischen Ländern. **Welche Voraussetzungen für Unternehmen bringt dies mit sich?**

Die Art und Weise, wie Estland, Litauen und Lettland heute mit der aktuellen Krise fertig werden, lehrt uns allen einiges. In einer Wohlstandsgesellschaft neigt man dazu zu vergessen, wie mächtig eine echte Solidarität sein kann - wenn sich das ganze Land in seiner Entscheidung vereint, um einen Umschwung herbeizuführen und sich zur Selbstdisziplin, strenger Kontrolle und Ausdauer verpflichtet. Sie sind im Grunde "wieder in der Spur", ihre Geschwindigkeit ist hoch und bald werden sie Meister der wirtschaftlichen Entwicklung in der Region. Für eine erfolgreiche wirtschaftliche Integration ist jedoch wichtig, dass Letten, Litauer und Esten Vertrauen in ihre Regierungen haben – Vertrauen, das noch nie missbraucht wurde. Die Transparenz in Wirtschaft und Verwaltung ist hoch. Die Effizienz im öffentlichen Sektor ist höher als in Schweden. **Sollte es nicht ein guter Grund für eine stärkere wirtschaftliche Integration sein? Sind diese Länder zum Leben und zum Arbeiten attraktiv?**

Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Ostseeländer und der ganzen Region

Wenn wir nach Geschäftsmöglichkeiten in der Region suchen, sollten wir etwas mehr über die Struktur der einschlägigen Volkswirtschaften erfahren. Dies macht uns auf die Geschichte der industriellen Entwicklung der Länder aufmerksam. **Welche Faktoren trugen zur Gestaltung von besonderen industriellen Profilen der Länder bei? Was können sie gut? Wo sind ihre Wettbewerbsvorteile? Und wie können wir Synergien erreichen?**

Die industrielle Geschichte Schwedens enthält einen Überblick über die Voraussetzungen für die Verwandlung Schwedens in ein starkes Industrieland wie natürliche Ressourcen, progressive Industrielle (z.B. Wallenberg), Unternehmer und Erfinder. Im Unterricht lernen die Berufsschüler eine Reihe über die schwedischen Erfindungen und Innovationen aus verschiedenen Epochen kennen. Das sind die Grundlagen schwedischer Unternehmen auf internationaler und globaler Ebene, z. B. wie Kugellager, Dynamit, Sicherheitsstreichholz, Reißverschluss, Herzschrittmacher, Ultraschall für medizinische Diagnosen, flacher Bildschirm, Telefonhörer, Satelliten-GPS-System, Dreipunkt-Gurt, Tetra-Pak-Technologie und einige andere. **Welche Erfindungen haben zur Berühmtheit von Estland, Litauen und Lettland beigetragen?**

Lettland: kostengünstige Technologie zur Gewinnung kristalliner Zitronensäure, Biotechnologie für Lysin, Ftorafur (ein wenig toxisches Anti-Krebs-Präparat), Plasma-Technologie für anorganische Verbindungen (für die Produktion von verschiedenen schwer schmelzbaren Verbindungen), Gamma-Loop (Quelle der Gammastrahlen), VEF Minox-Kamera (die erste Kleinbildkamera der Welt, obwohl das Patent in Estland eingereicht wurde ☺), Ripor (schwerentflammbarer Schaumstoff).

Estland: Skype, Lactobacillus fermentum ME-3 (anti-mikrobielle und anti-oxidative Probiotika), Schmidt-Teleskop, Kanone von Papello (Vorhersage der Position des Flugzeugs anhand seines Lärms), Fixatoren von Seppo (für die chirurgische Behandlung der Schenkelhalsfraktur) Myoton (Diagnosegerät für unsere Muskeln), Laprex (sehr festes und natürlich warmes Baumaterial), DFK-Klebstoffe. EU-Ostseestrategie

Die EU-Ostseestrategie

Das BTP-Programm und HansaVET-Projekt sind Beispiele für Projekte, die von der EU im Rahmen der 2009 verabschiedeten Ostseestrategie finanziert werden. Die Berufsschüler werden über die Bestimmung und die vier wichtigsten Ziele der Strategie informiert, die in 15 Schwerpunktbereiche unterteilt sind.

- I. Ökologisch nachhaltige Region (Umwelt)
- II. Region in Wachstum (Wohlfahrt)
- III. Zugängliche und attraktive Region
- IV. Eine sichere Region (Sicherheit)

Einige Beispiele von Projekten, Aktivitäten und Akteuren werden angeführt, um darzustellen, wie die Strategie umgesetzt wird. Es wird auch diskutiert, wie sich die Projekte wie HansaVET in die Umsetzung der Strategie einfügen und welche Ergebnisse erwartet werden.

Mögliche Lernergebnisse

Ergebnis	Möglicher Lernwert
Historisch war die Region politisch eng verbunden	Die Berufsschüler sollten in der Lage sein, einschlägige historische Perioden, einige historische Figuren, Ereignisse und deren Folgen zu benennen.
Geschichte ist eine Quelle der Kultur (gemeinsame Wege und Werte)	Die Berufsschüler sollten in der Lage sein, darüber zu diskutieren, auf welche Weise die Werte im Ergebnis von Geographie, Klima, historischen Prozessen und politischen Einflüssen gestaltet werden.
Voraussetzungen für eine tiefere Integration innerhalb der Region und davon die gewünschten Effekte	Die Berufsschüler sollten eine allgemeine Vorstellung über Grundlagen der Volkswirtschaften, Quellen der Wettbewerbsfähigkeit, moderne strukturelle Probleme sowie Potenzial für wirtschaftliche und geschäftliche Zusammenarbeit in der Region erhalten. SWOT-Analyse der Ostseeregion als Einheitsmarkt. Sie sollten auch in der Lage sein zu diskutieren, welche Folgen die wirtschaftliche Integration für das Leben der Menschen und für die Region als Ganzes hat.
EU-Ostseestrategie	Die Berufsschüler sollten die Bestimmung der EU-Strategie für den Ostseeraum, ihre Ziele, beteiligte Länder, vorrangige Fragen und zu erwartende Auswirkungen begreifen.

Wer könnte diese Inhalte liefern?

Es ist wichtig, die folgenden Perspektiven auszugleichen: historische, wirtschaftliche, politische und kulturelle. Vielleicht könnte ein Wirtschaftshistoriker die Inhalte liefern? Man könnte auch einen Gastreferenten einladen, um die EU-Ostseestrategie zu behandeln.

Fachkräftemobilität aus der kulturellen Sicht

Die Globalisierung schreitet im rasenden Tempo voran. Unternehmen aller Größen konkurrieren über die Grenzen hinaus. Die Belegschaften werden immer vielfältiger und alle Indikatoren deuten darauf hin, dass diese Trends einige nächste Jahrzehnte andauern werden. **Was ist der Unterschied zwischen Individuen und Organisationen, die in der heutigen globalisierten, multikulturellen Welt erfolgreich sind, und denen, die scheitern?**

70% beträgt der Anteil der internationalen Unternehmen, die auf Grund der kulturellen Unterschiede scheitern.

60% beträgt ist das Ausmaß des Wachstums, das laut den Berechnungen von General Electric durch die Entwicklung der weltweiten Einnahmen erzielt werden soll.

\$700,000 betragen die Kosten im ersten Jahr bei der Verlagerung eines leitenden Angestellten ins Ausland, die an der Durchführung scheitern.

90% beträgt der Anteil der Führungskräfte aus 68 Ländern, die die Rekrutierung der Führungskräfte aus verschiedenen Ländern einer Vielzahl von Kulturen als die größte Management-Herausforderung bezeichnen.

Source: *The International Labor Union and the Economist Intelligence Unit*

Das BTP setzte dieses Thema mit einem praktischen Ansatz um und entwickelte ein Modul, um die kulturelle Intelligenz (CQ), die eine individuelle Fähigkeit darstellt, zu messen. Dieses Modul funktioniert effektiv quer durch nationale, ethnische und organisatorische Kulturen. Es ist auch eine Form der Intelligenz neben IQ und EQ, und genau wie diese ist es heutzutage möglich, CQ als Seelenzustand und einen Satz von als Fähigkeit zu messen zu entwickeln.



Ein von David Livermore entwickeltes CQ-Modell wurde wegen seiner Einfachheit und Anwendbarkeit für verschiedene Ebenen der internationalen Einflussnahme auf den Lernenden gewählt. Ein Auslandsaufenthalt gilt als exzellenter Rahmen für die Entwicklung der eigenen CQ: sie ist direkt und persönlich, praktisch und basiert auf Erfahrung, und sowie vermittelt einem ein unmittelbares Feedback aus der anderen Kultur, sobaldman eine kulturelle Norm „bricht“. Mit CQ ausgestattet wird sich der Berufsschüler in einem anderen kulturellen Umfeld viel wohler fühlen, was sein berufliches Lernen erleichtern und dessen Effizienz steigern wird.

Die Aufgabe des Tutors ist, den Berufsschüler durch die Vermittlung von Kenntnissen über die Kultur als ein Phänomen und durch das Erwecken seines Bewusstseins für eigene kulturelle Normen und Annahmen, die er unbewusst den Trägern der anderen Kultur gegenüber haben wird, vorzubereiten. Die Berufsschüler werden ermutigt, ein Tagebuch während der Reise zu führen.

Im Unterricht lernen die Berufsschüler,

- I. dass Kultur ein komplexes Phänomen ist:
 - sichtbar und unsichtbar,
 - angeboren und angelernt,
 - persönlich, national, beruflich, organisatorisch usw. ...
- II. die drei Ebenen der Kultur zu verstehen und anzuwenden: *Artefakte, Werte und tiefgründige Annahmen*, um ihre eigenen kulturellen Verhaltensmuster und Bereiche mit einem Konfliktpotential herauszufinden; in diesem Zusammenhang wird ein Konzept des *Kulturschocks* dargestellt
- III. über die 4 Elemente des CQ-Modells (CQ-Antrieb, CQ-Wissen, CQ-Strategie und CQ-Handlungen) und diskutieren, wie man jedes davon vor und während des Auslandsaufenthalts stärken kann.

Die Berufsschüler arbeiten sowohl in Gruppen mit anderen aus dem eigenen Land, als auch in gemischten Ländergruppen:

- I. In ihren eigenen Ländergruppen bereiten sie eine interaktive Präsentation ihrer nationalen Kultur nach dem Paradigma Artefakte, Werte und tiefgründige Annahmen vor. Diese (oft emotionalen und amüsanten) Präsentationen erweisen sich als sehr wirksam für die Kommunikation der Kulturen.
- II. In den gemischten Ländergruppen informieren, lehren und trainieren sie einander hinsichtlich dessen
 - was man in ihren Kulturen tut und was nicht und
 - was man in ihren Ländern nicht vermissen möchte und wie man die Freizeit verbringen sollte.

Alle CQ-Sitzungen sind extrem partizipativ, mit eigenen Beispielen aus dem Leben und den Erfahrungen der Berufsschüler im Ausland. Die gemischte Gruppenübung hilft auch, die Gruppe zu vereinen, weswegen das CQ-Modul früh genug im Programm platziert werden sollte.

Mögliche Lernergebnisse

- I. Kultur ist komplex und weitgehend unsichtbar: Verurteile nicht, versuche herauszufinden, WARUM (Artefakte, Werte, Annahmen)
- II. CQ ist eine individuelle Fähigkeit, in den interkulturellen Situationen gut zurechtzukommen und sich zu entwickeln. Jeder hat einen bestimmten CQ-Quotienten; er kann entwickelt werden und ich habe gelernt es, wie man es tut
- III. "Ich weiß etwas über Lettland: die Geschichte, die wichtigsten nationalen Werte (was ist wichtig für sie), und wie ich es sehen kann (durch Artefakte). Ich habe ein paar Worte in lettischen Sprache gelernt und es fühlt sich großartig an, eine Chance zu haben, das Land zu erleben und das zu tun, was mein lettischen Mitschüler für cool hält"
- IV. "Ich bin gespannt, wie "lettisch" mein Gastunternehmen ist?"

Unterrichten der Berufsschüler in diesem Themenblock

Wahrscheinlich werden viele der Berufsschüler nicht gewohnt sein, über Politik oder Fragen zu diskutieren, die nach ihrer Wahrnehmung "außerhalb" ihrer Interessensphäre oder Kontrolle liegen. Der Lehrer sollte es auch nicht für selbstverständlich halten, dass sie tiefere Kenntnisse in Geschichte haben, sei es auch die Geschichte ihres eigenen Landes oder die einer größeren Region. **Nehmen Sie dies als Ausgangspunkt an und versuchen Sie, ihr Interesse zu wecken, wo es jetzt ist** - sie sind jetzt gerade dabei, ihre Welt zu erweitern!

- Vereinfachen Sie komplexe Darstellungen zu 3-4 Faktoren
- Nutzen Sie viele Beispiele und vertraute Bilder zur Veranschaulichung von Phänomenen
- Nicht zu viele Daten
- Verwenden Sie Flipcharts so oft, wie Sie sprechen
- Stellen Sie "Kontrollfragen", um sicherzustellen, dass Sie einander verstehen
- Halbieren Sie Ihre ursprünglichen inhaltlichen Ambitionen oder verdoppeln Sie die erforderliche Menge an Zeit
- Bestätigen und loben Sie - aber fragen Sie auch und fordern Sie heraus
- Halten Sie sie beschäftigt, variieren Sie Ihre Übungen - halten Sie sie für die Ergebnisse verantwortlich
- Ermuntern Sie sie zu Fragen und stellen Sie sicher, dass jede einzelne beantwortet wird.
- Ermuntern Sie sie, ein Tagebuch zu führen, wenn sie im Ausland sind - es hilft, Eindrücke zu verdauen und den zusätzlichen Stress "abzubauen"

Unternehmertum und Internationalisierung

Das Fach Unternehmertum findet schnell seinen Weg in die Lehrpläne der beruflichen Bildung in der ganzen Welt. In einer unabhängigen Welt sollte man sich nicht mehr auf Großunternehmen verlassen, denn sie sind sogar für die Selbsterhaltung relativ schlecht ausgestattet. Der Überlebenskünstler ist heute der Unternehmer, dessen Geist für die Chancen dort offen ist, wo große Unternehmen für schnelle Handlungen zu schwerfällig sind.

Die Unternehmer lernen im Alltagsgeschäft - und diese Fähigkeit, inmitten der Arbeit zu lernen, gewährleistet die Nachhaltigkeit des unternehmerischen Geschäfts. Viele Chancen können nur genutzt werden, wenn man "über den Tellerrand schaut" - mit der richtigen Gemütsverfassung, etwas Wissen und einem Arsenal von Fähigkeiten wird jedoch ein wahrer Unternehmer diese Chancen immer auffinden und nutzen.

Zwei Themen scheinen im Kontext der VET-Mobilität besonders relevant zu sein:

- Unternehmertum und Unternehmensentwicklung und
- Internationalisierung als eine Form der Unternehmensentwicklung.

Natürlich sollten diese Themen an die Denkweise eines Berufsschülers – meistens eines jungen Menschen, der/die noch auf der Suche nach seinem/ihrer Weg im Leben ist – angepasst werden. Viele von ihnen leben noch zu Hause mit den Eltern; sie könnten evtl. noch kein Verständnis dafür entwickelt haben, wie das Geld zustandekommt und in einer sinnvollen Art und Weise ausgegeben wird. Allerdings haben alle von ihnen Träume. Außerdem beginnt eine Person in diesem Alter, auf erwachsene Vorbilder zu achten, und sie will das Erwachsenensein lernen. Es könnte genau die richtige Zeit sein, um ihr Interesse fürs Unternehmertum als einen Weg zur Verwirklichung ihrer Träume zu wecken.

In der weiteren Diskussion wird die **persönliche "Geschäftsidee"** zu einer **Unternehmensidee** ausgebaut, und das bringt uns auf das Thema der **Unternehmensentwicklung im Allgemeinen** und später - auf **Internationalisierung** als eine Form der Unternehmensentwicklung.

[Unternehmertum >> Unternehmensentwicklung >> Internationalisierung](#)

Das Modul **Unternehmertum und Internationalisierung** könnte wie folgt aussehen. Beachten Sie, dass das **Modul Projektmanagement in den Kreislauf zu integrieren** ist. Siehe dabei die ausführliche Beschreibung in "Individuelles Projekt mit einem internationalen Partner".



Unterrichten der Berufsschüler in diesem Themenblock

Wie wir bereits bemerkt haben, könnte ein typischer Berufsschüler mit Realitäten des Geschäftslebens nicht allzu vertraut sein, weder im eigenen Land noch anderswo. Glücklicherweise bedeutet das nicht, dass sie nicht interessiert sind. Im Gegenteil: diese Themen waren im BTP-Unterricht meistens aktiv diskutiert. Setzen Sie auf das richtige Maß, dies erweckt Aufregung und Neugier, lässt sie glauben, dass **ihre Träume wahr werden können** - und motiviert herauszufinden **wie**.

Außerdem gefällt jungen Menschen die bloße Idee, ins Ausland zu reisen und die Welt zu sehen. Wir können ihr Selbstvertrauen stärken, wenn wir die natürliche Unsicherheit eines jungen Menschen vor der großen Welt "rationalisieren" und **ihnen beibringen, wie man im Ausland erfolgreich wird**. Ihre Aufgeschlossenheit erhöht sich und die Motivation nimmt zu.

Auf der anderen Seite sollten weder Unternehmertum noch Internationalisierung auf die leichte Schulter genommen werden - es ist ebenso wichtig zu betonen, dass man **hart und intellektuell arbeiten** muss, um Erfolg zu erzielen. Stärkung der persönlichen Voraussetzungen des Individuums - **Kenntnisse, Fähigkeiten, Motivation, Sprachkenntnisse, Niveau der kulturellen Intelligenz und Energie** - rückt in den Vordergrund unserer Arbeit im HansaVET-Projekt.

Hier ist es an der Zeit, diese Arbeit um **Coaching** zu ergänzen. Der Coach hilft dem Schüler, Zugang zu seinen inneren Ressourcen zu erschließen und seine Bereitschaft für unternehmerische Arbeit sowie ihre derzeitigen Fähigkeiten für die Arbeit mit einem ausländischen Partner in einem gemeinsamen Projekt zu bewerten. Es kann vorkommen, dass der Schüler zu einem klaren Schluss kommt: "Ich bin heute nicht bereit, meine eigene Firma zu gründen. Wie sonst kann ich meinen Traum wahr machen?" Dies zu verstehen ist extrem wichtig bei der Planung der Reise ins Ausland und bei der Wahl der optimalen Zielsetzung für das Projekt. Bitte wenden Sie sich dem *Coaching-Handbuch* hinsichtlich der Beschreibung des Coaching-Prozesses und dem *Matching-Handbuch* hinsichtlich der typischen Projekttypen und des Diskurses über Business Intelligence zu.

- Vereinfachen Sie Ihre Beispiele aus dem Geschäftsleben
- Nehmen Sie Beispiele aus dem realen Leben, mit denen man sich leicht identifizieren kann
- Vermeiden Sie zu viele Jargonwörter (wie Grenzkosten des Kapitals, Fremd- / Eigenkapital, Gewinnrückführung, gebührende Sorgfalt ...)
- Halbieren Sie Ihre inhaltlichen Zielsetzungen und verdoppeln Sie die dafür erforderliche Zeit
- Kurze theoretische Blöcke mit anschließenden Übungen
- Einfache Fallstudien
- Ermutigen Sie die Schüler, mit unbekanntem Themen auseinanderzusetzen (z.B. ein Budget zusammenzustellen)
- Hinterfragen Sie ihre Aussagen, setzen Sie sie dem Realitätscheck aus

Mögliche Lernergebnisse

- I. Die unternehmerische Laufbahn hat Vorteile in dieser schnelllebigen Welt; in der Tat braucht die Welt viel mehr Unternehmer
- II. Manche Menschen sind geborene Unternehmer, aber Unternehmertum kann man auch lernen
- III. Wie verwandelt sich eine Idee in ein messbares Ergebnis: mit Hilfe von Projektmanagement
- IV. Ein "geborener" Unternehmer ist noch keine Garantie für ein erfolgreiches internationales Unternehmertum
- V. Grundlagen der Internationalisierung des Geschäfts: Prinzipien, Strategien, Voraussetzungen, Formen des Engagements, konkrete zu unternehmende Schritte
- VI. Internationalisierung von KMU: Schwierigkeiten und zusätzliche Anforderungen an den Unternehmer
- VII. Bin ich ein Unternehmer? Wie sonst kann ich meinen Traum wahr werden lassen?

Individuelles Projekt mit einem ausländischen Partner / Projektmanagement

Projekte sind eine bequeme Form für die Organisation eines Arbeitsprozesses, in dem eine Reihe von Variablen im Spiel sind:

- der Berufsschüler: sein Gesamtpotential, Traum/Geschäftsidee und mögliche berufliche Zukunft,
- das Gastunternehmen und seine Ziele und
- die beteiligten Berufsschulen und ihre Ziele.

Durch die Entwicklung eines Projektes mit einem konkreten Ziel lernt der Berufsschüler zahlreiche Perspektiven zu integrieren, was eine unabdingbare Fähigkeit eines Unternehmers ist, insbesondere in der globalisierten Welt.

Die Organisation eines HansaVET-Auslandsaufenthalts in der Form eines zeitlich begrenzten Projektes ermöglicht dem Berufsschüler, sich zu konzentrieren; die Wertschöpfung erfolgt in einem konzentrierten und auf der Erfahrung basierten Modus; es ist einfacher zu evaluieren, dessen Ergebnisse lassen sich in die gesamte Berufsausbildung des Schülers integrieren.

Dieses Material umfasst das Ausbildungsmodul **"Projektmanagement"**, das ein Bestandteil des HansaVET-Modells für die Arbeit mit den Projekten der Schüler ist. Als eine Ergänzung zum Lehrgang **"Unternehmertum und Internationalisierung"** aus dem Bildungsprogramm wird es auch in die Prozesse des *Projekt-Coachings* integriert. Die meisten der Themen und Fragen bezüglich der individuellen Projekte der Berufsschüler werden im *Projekt-Coaching-Handbuch* beschrieben - bitte wenden Sie sich dem Handbuch zu, wenn Sie dieses Material verwenden möchten.

Inhalt des Moduls:

- Projektplanung
- Projektpräsentation

Projektplanung

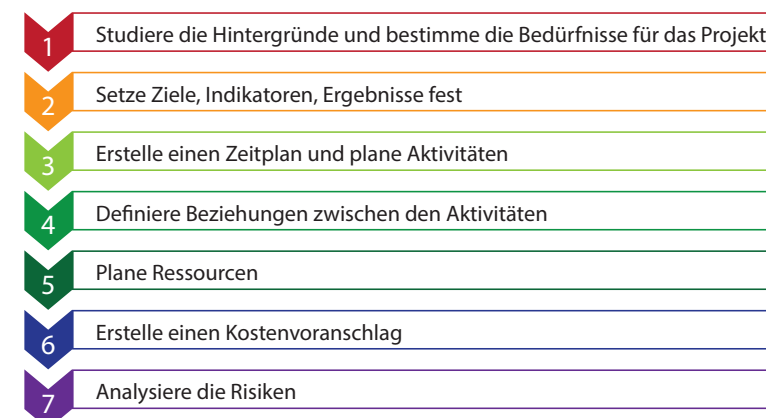
Über das Projekt

- Ursprung des Projekts als eine Form der Arbeitsorganisation
- Was ist ein Projekt und was ist KEIN Projekt?
- Was umfasst ein Projekt: Ziele, Zeitrahmen, Budget, Menschen

Wie plant man ein Projekt: Projektplanungsphasen

Die Abbildung auf der rechten Seite könnte als Gliederung für die Sitzung verwendet werden:

- die Berufsschüler lernen, Hintergründe zu analysieren, die Bedürfnisse für das Projekt zu definieren und mögliche Lösungsalternativen zu bewerten
- sie üben, Ziele, Indikatoren und Ergebnisse festzusetzen (unter Anwendung des Log-Frame-Ansatzes und der S.M.A.R.T.-Regel)
- sie lernen, Zeitplan und Aktivitäten (unter Anwendung von Log-Frame und Gantt-Diagramm) zu planen
- die Schüler lernen, Zusammenhänge zwischen den Aktivitäten zu verstehen (mit PERT-Diagramm) (unter Verwendung von PERT-Diagramm)
- sie lernen verschiedene Arten von Ressourcen (mit Prognosen) zu planen, wie Personal (Menschen, ihre Fähigkeiten, Kenntnisse, Kompetenzen, zur Verfügung stehende Zeit) Ausrüstung (schwere Maschinen, Faxgeräte, Computer usw.) Einrichtung (Büros, Produktionsflächen, Arenen etc.) Dienstleistungen (fehlende Kompetenzen und andere Möglichkeiten, die ausgelagert werden müssen) Sonstiges (Materialien, Marketing, Reisen usw.)
- Die Schülerinnen und Schüler probieren Techniken zur Budgetplanung aus Suche nach Preislisten, Sammeln von Preisangeboten, Fragen an Experten Kostenplanung und Budgetierung von Aktivitäten (Arbeitspakete)
- Sie trainieren auch Fähigkeiten zur Risikoanalyse und Methoden zur Risikominderung.



Der obige Lehrgang ist mehr oder weniger ein Standardlehrgang für Projektmanagement, und einige unsere Schüler könnten denken, er sei langweilig. **Was ihn aber interessant macht, ist sein Kontext - das individuelle Projekt des Schülers, das in einem internationalen Umfeld stattfindet.**

Es ist zwingend notwendig, dass dieser Lehrgang für Projektmanagement mit den anderen Elementen des HansaVET-Programms verbunden wird:

- Bildungsmodule **Unternehmertum** und **Internationalisierung**
- **Projekt-Coaching**
- **Kulturelle Intelligenz** (zumindest bei Risikomanagement und Assessment der Beteiligten) verbunden wird.

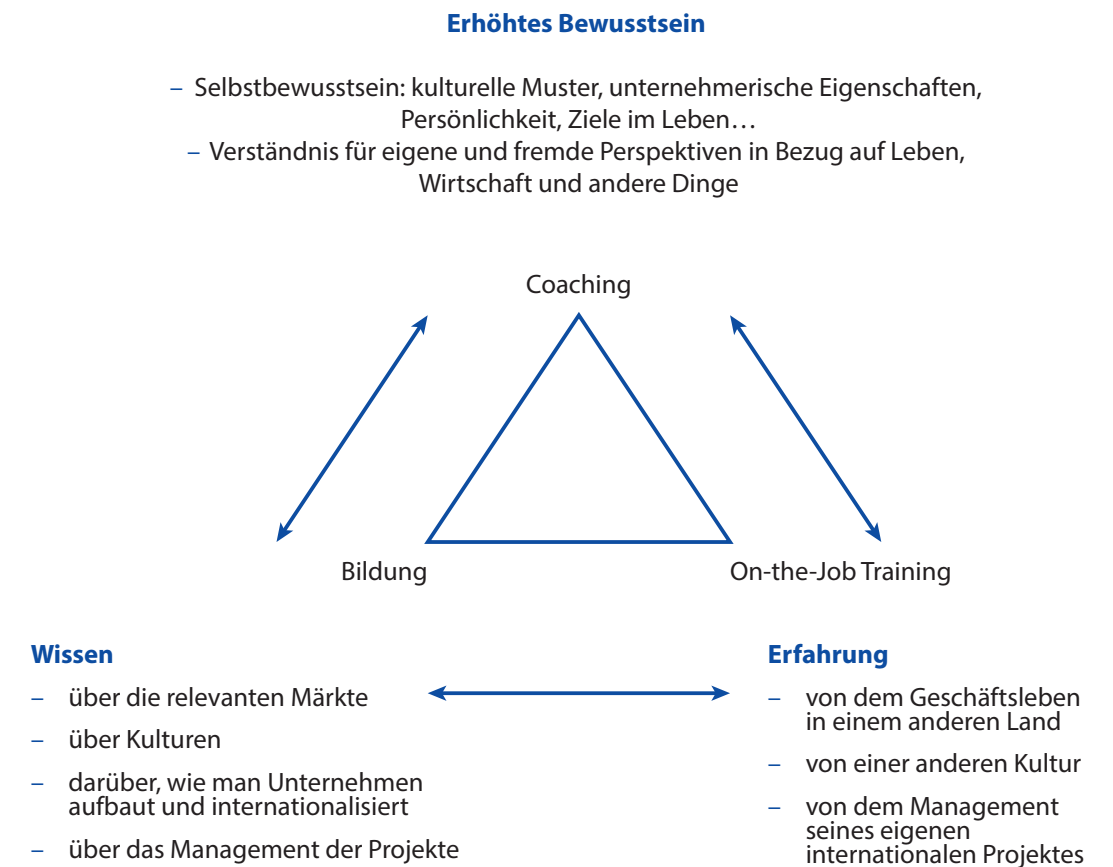
Präsentationstechniken der Projekte

Es stellt sich heraus, dass viele unserer Schüler Hilfe bei den Vorbereitungen ihrer Projektpräsentationen am Ende des Programms brauchen werden. Ein kurzer Kurs über Präsentationstechniken dürfte sehr nützlich sein. Man könnte verschiedene Methoden hierfür verwenden. Das einzige, was wir evtl. extra ausdrücklich empfehlen: Ermutigen Sie Ihre Schüler, über ihre persönlichen Entdeckungen und hoffentlich auch über ihre persönliche Entwicklung zu erzählen. Im Projekt-Coaching-Handbuch beschreiben wir, wie der Coach dem Schüler helfen kann, das, was geschieht, zu reflektieren. Machen Sie es zum Bestandteil der Abschlusspräsentation!

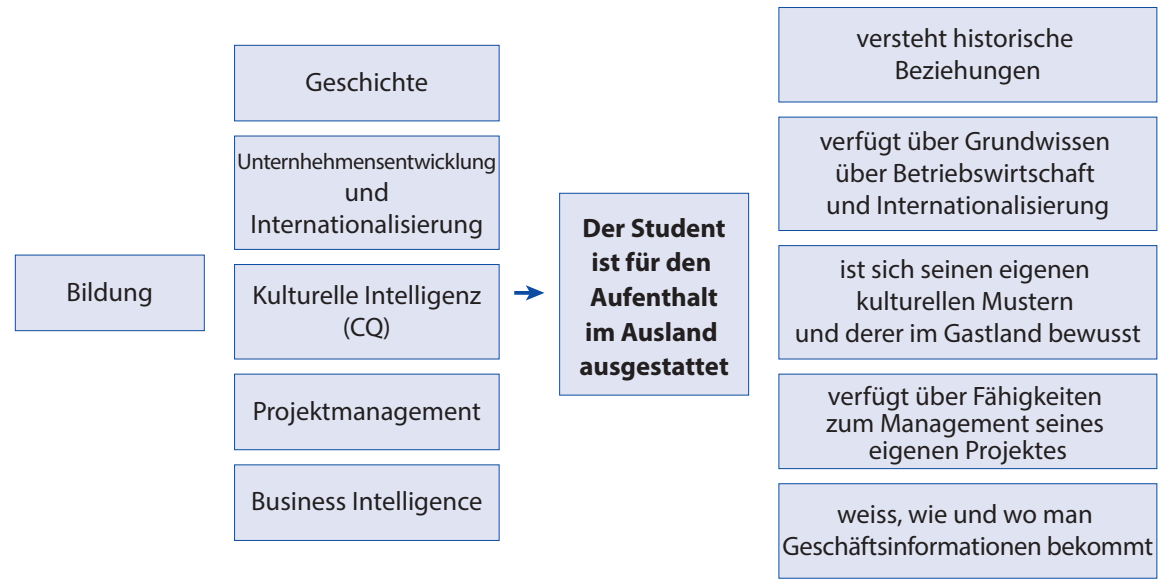
Abschlussbemerkungen zur Integration des Lehrplans mit anderen HansaVET-Elementen

Noch einmal: Lernen ist eine Voraussetzung für die Entwicklung. Deshalb stellt **das HansaVET-Projekt ein Lernprogramm** dar, wo sich ein Schüler durch *Bildungsmodule* und *On-the-Job-Training* entwickelt. Die beiden Elemente sind integrale Bestandteile eines ganzheitlichen Entwicklungsprozesses - und *Coaching* vermittelt dem Schüler das Bewusstsein für seine eigene Entwicklung und deren Ergebnisse.

Lassen Sie uns erneut unserem Dreieck zuwenden - **Die HansaVET-Fachkräftemobilität** - das die Elemente des Lernens hervorhebt, die an jeder seiner Spitzen stehen.



HansaVET Bildungsprogramm



2. Kapitel COACHING

Inhaltsverzeichnis

Warum Projekte?	26
Was macht ein gutes Projekt in diesem Kontext aus?	26
Was ist Coaching und warum ist Coaching hier eine gute Methode?	27
Coaching vs. Consulting: Was ist hier Ihre Rolle?	28
Projektmanagement mit einem Coaching-Herzstück	29
Toolbox des Projektcoachs: Integrale Projekt-Coaching-Karte	30
Coaching eines Gastunternehmens	35
Coaching mitten im Prozess: Behandeln von Problemen und Neuorientierung	36
Anlage 1: Coachs im BTP-Projekt: Erfahrung und Empfehlungen	38
Anlage 2: Abschluss-Assessment des Berufsschülers	42
Anlage 3: Szenario 1: Heidi und Sofia im Blumenladen in Jelgava	44
Anlage 4: Szenario 2: Ligita im Hundehotel in Schweden	48
Anlage 5: HansaVET Projekt-Coaching	52

Warum Projekte?

Ein Projekt ist eine bequeme Form für die Organisation eines Arbeitsprozesses, in dem eine Reihe von Variablen im Spiel sind:

- der Berufsschüler: sein Gesamtpotential, Traum/Geschäftsidee und mögliche berufliche Zukunft,
- das Gastunternehmen und seine Ziele und
- die beteiligten Ausbildungseinrichtungen und ihre Ziele.

Durch die Entwicklung eines Projektes mit einem konkreten Ziel lernt der Berufsschüler zahlreiche Perspektiven zu integrieren, was eine unabdingbare Fähigkeit eines Unternehmers ist, insbesondere in der globalisierten Welt.

Die Organisation einer HansaVET-Reise in der Form eines zeitlich begrenzten Projektes ermöglicht dem Berufsschüler sich zu konzentrieren; die Wertschöpfung erfolgt in einem konzentrierten und auf der Erfahrung basierten Modus; es ist einfacher zu evaluieren; Erfahrungen/Ergebnisse lassen sich in die gesamte Berufsausbildung des Schülers integrieren.

Was macht ein gutes Projekt in diesem Kontext aus?

Ein "gutes Projekt" ist eins mit einem starken Entwicklungspotential für den Berufsschüler. So ein Projekt muss die folgenden Komponenten enthalten:

eine unternehmerische: ein Traum oder Idee des Berufsschülers, wozu er/sie sich entschlossen hat, diese zu verfolgen.

eine bestimmende: der Projektumfang ist klar, die Ergebnisse sind vordefiniert (obwohl Änderungen zulässig sind), die Projektaktivitäten und ihre Wechselwirkung sind geplant, der Berufsschüler kann die Perspektive "Ressource" und einen realisierbaren Arbeitsplan präsentieren.

eine internationale/regionale: das Projekt setzt die Beteiligung eines ausländischen Partners voraus: entweder als Geschäftspartner oder als Quelle der Ausbildung/Entwicklung. Im Idealfall kann der Berufsschüler formulieren, welchen Wert das Projekt für den ausländischen Partner haben könnte.

Es muss von Anfang an klar sein, dass die Arbeit mit dem Projekt die Entwicklung des Berufsschülers in Richtung mehr Offenheit, Aktivität, Innovation, Verantwortlichkeit und kulturelle Fähigkeiten fördern wird, da diese Eigenschaften ihm ermöglichen, mit der Komplexität der globalisierten Welt fertig zu werden.

Was ist Coaching und warum ist Coaching hier eine gute Methode?

Coaching bietet Wege zur Aktivierung des Selbstbewusstseins einer Person und ihrer Fähigkeiten zur eigenhändigen Problemlösung zur Zielerreichung. Anstelle von Beratung und experten-gleichen Antworten und Empfehlungen stellt der Coach Fragen, die dann der Schüler z. B. zur Suche nach eigenen Antworten und zur Erstellung von Aktionsplänen nutzen kann.

Daher erfordert Coaching eine gewisse Haltung seitens des Coachs, wenn der Schüler (und nicht der Coach selbst) im Zentrum des Entwicklungsprozesses steht. Die Coach-Schüler-Beziehung setzt das gegenseitige Vertrauen voraus, das zu erhalten, gilt unabhängig davon wie "holprig" sich der Prozess entfalten könnte.

Coaching kann auf verschiedene Art und Weise erfolgen; je nach der Umgebung, die für den Schüler relevant ist, z.B.: als Lebensberatung, Sport-Coaching, Coachingscoaching. Es ist zwingend notwendig, dass der Coach eine bestimmte Methode nutzt, die für die Situation des Schülers geeignet ist und über gute soziale Fähigkeiten, einschließlich des aktiven Zuhörens verfügt.

Coaching unterscheidet sich somit als Durchführungstechnik nicht unerheblich von anderen Methoden wie Beratung, Consulting oder Halten von Vorträgen. Erfahren Sie mehr über die Unterschiede im nächsten Abschnitt.

Coaching ist ein passender Ansatz aus mehreren Gründen:

- Der HansaVET-Auslandsaufenthalt stellt potentiell einen sehr starken Entwicklungsantrieb für den Berufsschüler dar, weswegen es wichtig ist, Sensibilität für den Ausgangspunkt, das Entwicklungspotential und das Lerntempo des Berufsschülers zu entwickeln. Der Coach bewegt sich auf diesem sensiblen Terrain, indem er Fragen stellt, keine vorgefertigten Ratschläge erteilt und dadurch die Entwicklung des Berufsschülers aus seinen eigenen Kräften stimuliert.
- Coaching als Ansatz setzt eine vertrauensvolle Beziehung zwischen dem Schüler und dem Coach voraus, was dem Coach das „Mandat“ erteilt, tiefgründige Fragen zu stellen, den Berufsschüler zu fordern und zu motivieren – dies braucht man insbesondere in den Zeiten des Wandels (z.B. wenn ein Projekt eine unerwartete Wendung nimmt).
- Der Coach kann zugleich mehrere Perspektiven im Auge behalten und ausgleichen – die des Berufsschülers, des Gastunternehmens und der Berufsschule – was für einen Berater nicht immer möglich ist. Dies ermöglicht dem Coach, sowohl mit dem Projekt, als auch mit der persönlichen Entwicklung des Berufsschülers voranzukommen.

Coaching vs. Consulting: Was ist hier Ihre Rolle?

Sie verfügen sicher über Fachkenntnisse in einem oder mehreren Wissensbereichen. Außerdem haben Sie erhebliche Lebenserfahrung, was Ihnen das Gefühl vermitteln könnte, Sie könnten es mit dem Schüler teilen, was wiederum seinen Weg zu den "richtigen" Antworten verkürzen würde. Der Schüler kann sogar diese "Abkürzung" begrüßen. Allerdings ist der Entwicklungseffekt von einem solchen Eingriff erheblich schwächer als der vom Coaching. Um ein tragfähiges VET-Projekt zu entwickeln, bedarf es einer sinnvollen Kombination von Coaching, Beratung und öfters pädagogischen Fähigkeiten – genau in dieser Reihenfolge: Coaching zunächst.

Projekte um Projekte zu machen, ergibt macht recht wenig Sinn. Sie sollten den Aufenthalt im Ausland als eine Entwicklungschance für den Berufsschüler und das HansaVET-Projekt als Lernvehikel betrachten, das den Berufsschüler lehrt, mehrere Perspektiven zu integrieren, sich auf ein bestimmtes Ziel und Aktivitäten zu konzentrieren und seine Denkweise in Richtung mehr Offenheit und kulturelle Intelligenz zu entwickeln. **Somit sollte der Coach jederzeit eine breite Perspektive beibehalten und dem Berufsschüler helfen, sowohl sich an sein Projekt genau zu halten, als auch für Änderungen offen zu sein.**

Hier ist ein Beispiel, wie Coaching und Beratung als Methoden bei einer Aufgabe eingesetzt werden können. Nehmen wir an, dass die Aufgabe in der *Entwicklung des Entwurfs eines Projektplans* besteht.

Ein Berater würde sagen...

- Ein Projektplan sollte sehr konkret sein und folgende Abschnitte enthalten: Hintergrund, Ziel/Aufgaben, Ressourcen (finanzielle, personelle und informationelle), Zeitplan (in Tagen oder Wochen), Evaluierungsmethoden und Nachfolgeaktivitäten. Sie sollten sich auch einen Plan B überlegen für den Fall, dass etwas nicht so wie geplant funktioniert. Hier haben Sie den Vordruck für die Eine-Seite-Zusammenfassung, füllen Sie sie unter Beachtung der schriftlichen Empfehlungen aus. Alles soweit verständlich?

Ein Coach würde es etwa so machen...

- Sie wollen nun Ihre Reise unternehmen: Warum wollen Sie es tun? Was sind Ihre Erwartungen? (*"Ich will etwas Neues erfahren, sehen, wie diese Arbeit in Lettland gemacht wird. Und auch neue Leute kennen lernen, mein Englisch üben"*)
- Warum arbeiten wir hier Ihrer Meinung nach mit Projekten? (Angenommen hat der Berufsschüler keine Vorkenntnisse im Projektmanagement, was öfters der Fall ist.) Sind Sie mit Projekten als Methode vertraut? Was ist gut daran? (*"Es hilft genaue Ziele für die Reise zu setzen, sonst kann die Zeit einfach vorbeisausen und ich werde nicht in der Lage sein, meine zahlreichen Eindrücke zu sortieren. Das ist ein guter Weg, sich auf die eigenen neuen Erkenntnisse zu konzentrieren und einen Bezug dazu herzustellen"*)

- Ok, neben dem Ziel – was würde Ihnen noch helfen, den Fokus auf das Ergebnis nicht zu verlieren? (*"Zeitplan – Ich muss in der Lage sein, das Ziel bis zum Ende der Reise zu erreichen"*)
- Ok, lasst uns das Ziel für dieses Projekt formulieren. Woher soll das Ziel kommen? (*"Ich hab einen Traum – einen modernen Blumenladen zu betreiben, wo ich das tun kann, was kein anderer in unseren Blumenläden tut. Ich habe ein paar kreative Ideen"*)

Und so entfaltet sich das Wunder ...

Die Aufnahme einer Coaching-Beziehung hat in der Regel einen großen Entwicklungseffekt auch für den Coach. Dies ist immer mit neuen Perspektiven verbunden, die uns herausfordern und offener, kreativer und integrativer machen. Coaching-Modelle können unterschiedlich sein und alle Coaching-Erfahrungen sind einzigartig – Sie werden Ihre eigenen entdecken müssen. In den folgenden Abschnitten präsentieren wir mehrere Elemente und Instrumente, die Sie verwenden könnten.

Projektmanagement mit einem Coaching-Herzstück

Wie bewahrt man also das Gleichgewicht zwischen dem Anspruch, mit dem Projekt voranzukommen, und der Förderung der persönlichen Entwicklung des Berufsschülers?

Es ist wichtig, auf zwei Dinge zu achten:

- **Der Berufsschüler ist Projektmanager** und nicht Sie: in Bezug auf das Projekt ist es Ihre Rolle, ihm bei der Bewahrung der Kohärenz zwischen den Projektkomponenten zu helfen: den Hintergründen, Zielen/Aufgaben/Ergebnissen, Ressourcen aller Art (einschließlich der finanziellen, wenn nötig), Zeitplan und Evaluation/Follow-Up. Sie können die Qualität des Projektes beeinflussen, aber Sie können nicht die Arbeit für ihn/sie tun.
- **Betrachten Sie sich als Gärtner** – als jemand, der Blüten hilft, sich zu öffnen und ihre Schönheit zu entwickeln. Der Gärtner gibt jeder Blume das, was sie braucht. Die Unterstützung kommt in verschiedenen Formen: warmer Sommer, manchmal etwas Regen und ein anderes Mal etwas Dünger. Unterstützen und fordern Sie Ihren Berufsschüler mit Fragen heraus, die auch schwierig sein können. Tun Sie das ehrlich und selbstlos, werden Sie die Entwicklung des Berufsschülers immens erleichtern.

Coaching beim HansaVET-Projekt ist *eine integrierte Erfahrung* – sie erfasst *"die ganze Person"*: ihre Träume und Werte, ihre Denkmuster und Handlungen (bewusste und unbewusste), ihre Zusammenwirkung mit anderen (Gastunternehmen, Lehrern, Mitschülern) – und all das, was das Projekt beeinflusst.

Im Weiteren geht es darum, wie Sie Ihr Coaching-Modell strukturieren können. Bitte zögern Sie nicht, es so zu ändern, wie es Ihnen passt oder wählen Sie stattdessen ein ganz Eigenes.

Toolbox des Projektcoachs: Integrale Projekt-Coaching-Karte

Ihr Coaching wird einen fortlaufenden Prozess für die Dauer der Reise darstellen. Bitte entscheiden Sie mit Ihrem Schüler, wie oft Sie sich treffen wollen (persönlich, via Skype, etc.). Dabei ist es wichtig, dass Sie die Veränderungen von einer Sitzung zur anderen **dokumentieren** und **visualisieren** – dies sorgt für Kontinuität und liefert neue Erkenntnisse für die weitere Entwicklung. Im letzten Abschnitt dieses Handbuchs finden Sie Vorlagen für eine *Eine-Seite-Zusammenfassung* und ein *Abschluss-Assessment/ Bewertung des Berufsschülers* – (Anlage 1, Anlage 2)

Eine **Integrale Projekt-Coaching-Karte** ist eine Methode zum Dokumentieren und Visualisieren der Fortschritte. Dies erfolgt an der Schnittstelle zweier *Linien*:

- Die Vertikale stellt die Perspektive *Individuelles vs. Kollektives* bei der Projektentwicklung dar, da das Projekt von Individuen und Gruppen von Individuen entworfen und durchgeführt wird.
- Die Horizontale stellt die Perspektive *Gedanken vs. Aktivität* dar, da das Projekt das *Denken* (Rahmenbestimmung und Planung) mit den *Aktivitäten* verbindet.

Die vier entstandenen Quadranten stellen vier Perspektiven dar (s. die Karte unten):

- Meine Gedanken (die innere Motivation des Berufsschülers)
- Meine Aktivitäten (Aktivitäten des Berufsschülers, insbesondere in Bezug auf das Projekt)
- Kollektive Gedanken (andere in das Projekt Involvierte, ihre innere Motivation)
- Kollektive Aktivitäten (Aktivitäten von allen Involvierten, inklusive des Berufsschülers), die das Projekt gestalten

Wenn der Berufsschüler das Projektziel erreichen möchte und gleichzeitig reflektieren bzw. lernen muss, sollten diese vier Quadranten ausgeglichen sein – selbst kleinere Veränderungen in einem davon führen zu unvermeidlichen Folgen in den anderen drei. **Ihre Aufgabe ist es, dem Schüler das Verständnis für Veränderungen und ihre Folgen zu vermitteln und ihn aufzufordern, erforderliche Anpassungen in den Quadranten vorzunehmen, wo es erforderlich ist.**

Integrale Projekt-Coaching-Karte

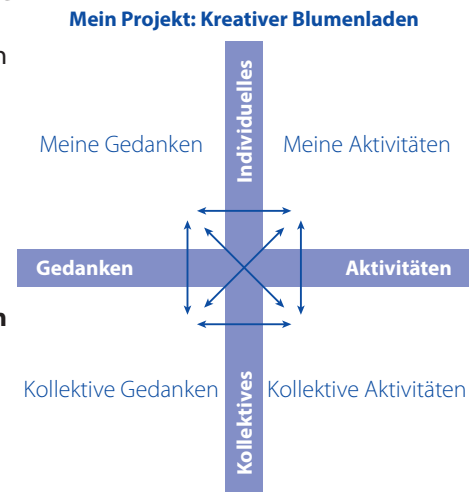


So können Sie die Karte zum Coachen Ihrer Berufsschüler nutzen

- I. Präsentieren und erklären Sie die Karte und warum wir sie brauchen – **zur Beschreibung des Projektes, was die Reise zu einer wirklich wertvollen Erfahrung machen wird.** Die Karte sollte auf dieser Etappe nur Überschriften enthalten.

Erklären Sie, dass Sie die Karte zusammen ausfüllen, um festzustellen, was das Ergebnis ist. Die Karte soll Ihr wichtigstes Coaching-Tool während der Reise werden; Sie werden vereinbaren wie oft Sie die Fortschritte, die auf der Karte verzeichnet werden, diskutieren werden.

Achten Sie darauf zu erklären, dass **alle vier Quadranten miteinander verbunden** sind und dass Veränderungen in einem davon Veränderungen in den anderen drei verursachen, so dass man sie aufdecken und anpassen sollte, damit das für den Projekterfolg erforderliche Gleichgewicht erhalten bleibt. Malen sie die Pfeile wie oben angezeigt.



- II. Stellen Sie sicher, dass der Berufsschüler **einen guten Namen für das Projekt** findet - das motiviert und regt zum Handeln an. Schreiben Sie ihn oben auf die Karte.
- III. Behandeln Sie **den oberen linken Quadranten (OL)**, indem Sie Fragen stellen, um **die innere Motivation und den Antrieb des Auszubildenden für das Projekt zu beleuchten**, z.B.:
 - Was hat Sie zur Wahl dieses Berufs und dieser Berufsschule bewogen?
 - Wofür wollen Sie in Ihrem Leben bekannt sein?
 - Was ist für Sie gerade jetzt wichtig?
 - Haben Sie einen Traum?
 - Wie sind Sie auf die Idee für dieses Projekt gekommen?
 - Warum ist es wichtig?
 - ...

>> Schreiben Sie kurze Antworten im OL-Quadranten der Karte auf

- IV. Bewegen Sie sich so weit wie möglich zum **oberen rechten (OR) Quadranten**, indem Sie Fragen stellen, um zu beleuchten, ob und **auf welche Weise der Berufsschüler** seinen Werten, Gedanken und Ideen **folgt**. Dies kann zeigen, inwieweit diese Projektidee umgesetzt werden könnte, z.B.:
 - Was machen Sie in Ihrer Freizeit?
 - Haben Sie etwas gemacht, um sich Ihrem Traum anzunähern/ die Projektidee zu starten?
 - Was haben Sie daraus gelernt?
 - Haben Sie die *Eine-Seite-Zusammenfassung* ausgefüllt? Was haben Sie dabei empfunden? Was war schwierig?

- Wie wollen Sie fortsetzen? (Schritt 1: ursprüngliche Eine-Seite-Projektzusammenfassung des Berufsschülers und To-Do-Listen)
- Haben Sie daran gedacht, Ihre Arbeit zu protokollieren (ein Tagebuch zu führen)?
- ...

>> Schreiben Sie kurze Antworten im OR Quadranten der Karte auf

- V. Analysieren Sie den **unteren linken (UL) Quadranten**, indem Sie Fragen stellen, um zu beleuchten, wer sonst noch beteiligt ist (oder in das Projekt einbezogen werden muss) - in der Regel, ein Gastunternehmen, ein Lehrer für einen bestimmten Kurs, die Familie des Schülers, potenzielle Geldgeber. Dies hilft zu verstehen, welche **Motive und somit Erwartungen die anderen Parteien haben könnten**, z. B.:
 - Mit wem haben Sie sich über die Projektidee ausgetauscht? Wie war die Reaktion?
 - Haben Sie Partner im Projekt? Warum sind sie daran interessiert?
 - Verstehen Sie ihre Bedürfnisse? Kann Ihr Projekt das liefern, was sie wollen?
 - Was denken Sie, wie sehen sie Sie? Woher wissen Sie das? (hier besteht eine Verbindung mit dem OR Quadrant)
 - Was könnte Ihrer Meinung nach ihre Rolle im Projekt sein?
 - Welche Risiken sehen sie Ihrer Meinung nach im Projekt? Wie kann man damit umgehen? (>> Der OR wieder)

>> Schreiben Sie kurze Antworten im UL Quadranten der Karte auf

- VI. Bewegen Sie sich zum **unteren rechten (UR) Quadranten**, indem Sie Fragen stellen, die dem Berufsschüler helfen, die aus den bisherigen drei Quadranten erworbenen Perspektiven zu integrieren - Absichten, Rollen und Handlungen von sich selbst und von allen anderen Beteiligten. Dies ermöglicht ihm, **einen Projektplan 2.0 zusammenzustellen**, der einen Aktionsplan, einen Zeitplan, Zwischenergebnisse und Evaluierungskriterien, ein Budget und seine Verteilung sowie mögliche Folgeaktivitäten umfasst, z.B.:
 - Wie sehen Sie die Perspektive von [involvierte Partei] X im Projekt: ihre Rolle und wie passt sie zu den anderen?
 - Möchten Sie das Gantt-Diagramm für die Planung der Projektaktivitäten verwenden? (hier können Sie sich Ihren Berater-Hut aufsetzen und ggf. andere Projekt-Werkzeuge vorstellen)
 - Wie werden Sie mit dem Budget arbeiten und wann können wir darüber reden?
 - Woher wissen Sie, dass Sie auf dem richtigen Weg mit dem Projekt sind? (Helfen Sie ihm, eine Methode zum Monitoring von Zwischenergebnissen und Reflexionen zu "ersinnen")
 - Wie oft sollten wir uns treffen / skypen über das Projekt? (Versuchen Sie genau zu sein, übernehmen Sie aber nicht das Projektmanagement für den Berufsschüler)

Die Reise wird eine riesige Last von neuen Eindrücken, Informationen, Fragen und Leuten mit sich bringen. Das **Protokollieren (Führung eines Tagebuchs)** könnte eine gute Idee sein - dann könnte der Berufsschüler die unnötige Überlastung "herunterschreiben" und – was noch wichtiger ist - reflektieren, was mit ihm geschieht. Machen Sie die Reflexion zum festen Bestandteil Ihrer Coaching-Sitzungen.

- VII. Noch einmal - erinnern Sie den Berufsschüler daran, dass sich das Projekt ändern könnte, wenn die Parteien zu interagieren beginnen. Das ist völlig normal und die Projekt-Karte könnte unser Kompass sein, die Inhalte könnten überarbeitet werden, aber es ist wichtig, dran zu denken.

>> **Wenn der Berufsschüler mit dem Projekt und der Reise insgesamt erfolgreich sein will, sollte er den Vier-Quadranten-Blick zu jeder Zeit beibehalten, was die Änderungen auch immer sein können.**

- VIII. **Projektpräsentation** ist die letzte Stufe in Ihrem Projekt-Coaching. Helfen Sie dem Berufsschüler, das Projekt in der gleichen ganzheitlichen Weise vorzustellen, wie es behandelt wurde: neben den Grundergebnissen sollten beteiligte Personen, ein wenig Analyse und Reflexion sowohl in Bezug auf die Ergebnisse, als auch auf die Prozesse eingebracht werden. Und fragen Sie immer wieder: *"Was haben Sie dabei gelernt? Wie wirkt es sich auf Ihre Zukunft aus?"*

- IX. Nach der letzten Coaching-Sitzung nach der Projektabwicklung wird vom Coach erwartet, dass er eine **Zusammenfassung über den Entwicklungsprozess des Berufsschülers und seine Ergebnisse** im Bezug auf das Projekt und die Reise insgesamt zusammenstellt. Dies wird in Zusammenarbeit mit dem Gastunternehmen und unter Berücksichtigung seines Inputs gemacht. Hier finden Sie einen Vorschlag, was in solch einer Zusammenfassung aufgenommen werden kann; fühlen Sie sich aber frei, es so zu ändern, dass es zu Ihrer Tätigkeit passt (Vorlage für *Abschlussassessment des Berufsschülers* im letzten Abschnitt dieses Handbuchs).

In der **Anlage 1** zu diesem Handbuch haben wir für Sie ein paar andere Gedanken, Ideen und Überlegungen zusammengestellt, welche die BTP-Coachs uns übermittelt haben.

Üben Sie Ihre Coaching-Fähigkeiten: Die erste Coaching-Sitzung mit dem Berufsschüler
(20 Minuten)

In Paaren: Der Berufsschüler kommt zum ersten Coaching-Sitzung mit einer Idee von dem, was er tun möchte. Der Coach erhält ein Handout mit der Karte, die er zusammen mit dem Schüler in der ersten Coaching-Sitzung ausfüllen soll. Das Paar arbeitet vor allem mit Quadranten OL, OR und in gewissem Maße mit UL (da die Perspektive des Gastunternehmens zu dieser Zeit fehlt). 10 Minuten.

Nach 10 Minuten werden die Paare getrennt und neue Paar-Konstellationen für ein Rollemspiel gebildet. Nach der Bildung der neuen Paare üben die Spieler die entgegengesetzten Fähigkeiten: der Berufsschüler wird zum Coach und der Coach wird zum Berufsschüler.

Coaching eines Gastunternehmens

Und noch einmal: Zum Tango gehören immer zwei...

Im **Matching-Handbuch** beschreiben wir den Zweck und das Ergebnis eines guten Matching-Prozesses. Verschiedene Berufsschulen haben unterschiedliche Praktiken für die Suche nach On-the-Job-Trainingsplätzen. Unabhängig davon wie es in Ihrer Berufsschule gemacht wird, sollte **der Coach in dem Suchprozess** von dem Moment an **einbezogen werden**, wenn die Projektidee geboren ist. Diese Verbindung ist von entscheidender Bedeutung und kann nicht überschätzt werden. Bitte nutzen Sie das Matching-Handbuch zur Erleichterung des Coaching-Prozesses.

Das Coaching des Gastunternehmens sollte mit dem Coaching des Berufsschülers Hand in Hand gehen. Sehen Sie Coaching als logische Fortsetzung Ihres Matching-Prozesses an. Nun, jetzt wenn das Gastunternehmen auf die Zusammenarbeit mit dem Berufsschüler eingestellt ist, können Sie sich darauf konzentrieren, dem Unternehmen zu helfen, Kohärenz zwischen seinen Zielen und denen des Berufsschülers / des Projekts zu bewahren. Ein guter Teil Ihrer Bemühungen muss in **Kommunikation und Behandlung von Erwartungen** investiert werden.

Üben Sie Ihre Coaching-Fähigkeiten: Herausfinden der Ziele des Gastunternehmens
(8-10 Minuten, die Übung ist auch im Matching-Handbuch enthalten)

Mini-Rollenspiel: Ein Interviewer und der Interviewte - paarweise, jeweils 3 Minuten; dann werden die Rollen getauscht.

Basierend auf der bisherigen Vorbereitung spielen Sie ein Interview mit einem potenziellen Gastunternehmen durch. *Ihr Ziel ist es, Motive des Unternehmens für die Teilnahme am Projekt und seine möglichen Erwartungen in Bezug auf die Ergebnisse des Projekts und auch den Berufsschüler herauszufinden.*

Von nun an werden Sie immer wieder die Ziele des Berufsschülers und die des Gastunternehmens miteinander abstimmen und den einzelnen Parteien helfen, das gleiche Verständnis für das Projekt zu bewahren.

Es erweist sich als eine gute Praxis, **Informationen für das Gastunternehmen nach jeder Ihrer Coaching-Sitzungen mit dem Berufsschüler zu aktualisieren** - der Gastgeber wird möglicherweise feine Veränderungen nicht bemerken, die das Projekt beeinflussen könnten. Bringen Sie die Perspektive des Gastunternehmens in jede Coaching-Sitzung mit dem Berufsschüler ein und stellen Sie sicher, dass sie mit den Fortschritten des Berufsschülers übereinstimmen. Nutzen Sie die Projekt-Coaching-Karte zur Dokumentation aller Neuentwicklungen.

Wenn Sie eine Möglichkeit haben, ist es sehr empfehlenswert, **den Berufsschüler im Gastunternehmen zu besuchen**. Wenn das nicht der Fall ist, sorgen Sie dafür, dass Sie ihn/sie nach ein paar ersten Tagen anrufen können. Bedenken Sie aber, dass der Berufsschüler vielleicht nur ungern ehrlich sprechen wird, wenn er im Gastunternehmen ist – rufen Sie den Berufsschüler deswegen am Abend an.

Coaching mitten im Prozess: Behandeln von Problemen und Neuausrichten

Es kann vorkommen, dass das Projekt, mit der Realität konfrontiert, seine Bedeutung verliert; oder stagniert und einen langsamen Tod stirbt, weil sich der Berufsschüler überfordert fühlt und mit der neuen Umgebung nicht zurechtkommt. Oder es bestehen grobe Missverständnisse, die Konflikte zwischen den Parteien verursachen.

Mit allem, was für Sie, Ihre Berufsschule oder das Gastunternehmen auf dem Spiel steht ... wen/was werden Sie retten - das Projekt oder den Berufsschüler?

Das Gute am Coaching ist, dass es mit Fragen und nicht mit Antworten beginnt. Das bedeutet, es gibt keine falschen Antworten – man muss nur die richtigen Fragen stellen. Der Berufsschüler wird Ihnen seine Erklärung, das Gastunternehmen seine Version liefern. **Hören Sie aufmerksam zu und benutzen Sie die Projekt-Coaching-Karte als Werkzeug** zum Diagnostizieren, was falsch ist und **in welchem Quadranten Änderungen vorzunehmen sind**, um Relevanz und Kohärenz des Projektes zu bewahren.

Nehmen Sie mit Ihrem Berufsschüler Quadrant für Quadrant beginnend mit **(OL)** durch: Was hat sich in der inneren Welt des Berufsschülers verändert? >> **(OR)** Wie wirkt es sich auf seine für das Projekt relevanten Aktivitäten aus? >> **(UL)** Veränderungen bei Absichten und Handlungen des Gastunternehmens? >> **(UR)** Welche Änderungen sollten im Projekt vorgenommen und wie sollte dies an alle Beteiligten herangetragen werden?

Vergessen Sie nicht, beim Berufsschüler **Reflexion** anzuregen - Was haben Sie daraus gelernt? Was hätten Sie anders machen können? Erinnern Sie ihn ans **Protokollieren seiner Überlegungen** – für Einige könnte es den Schmerz lindern und zumindest wird es eine interessante Lektüre sein, wenn der Konflikt vorbei und vergessen ist.

Blick in den Rückspiegel birgt zwei potentielle Risiken in sich:

Der Coach spürt, dass sein Ruf auf dem Spiel steht (*„Ich habe so viel Zeit und Mühe investiert, um dieses Unternehmen zu finden, sie zu überzeugen, den Berufsschüler aufzunehmen... Sie werden meine beruflichen Fähigkeiten anzweifeln“*)

Der Coach könnte dazu neigen, dem Berufsschüler die Schuld zu geben und seine Objektivität bei der Problemdiagnose zu verlieren. Wenn Sie vermuten, dass dies der Fall sein könnte, setzen Sie Ihr Urteil aus, gehen Sie die Quadranten durch und hören Sie aufmerksam zu. Erinnern Sie sich - *„Es geht nicht um mich“* - und *„entfernen“* Sie sich aus dem Bild. Denken Sie daran, dass das Vertrauen ist, was Sie und den Berufsschüler verbindet – mit dem richtigen Vertrauen werden Sie in der Lage sein, selbst die kompliziertesten Situationen zu *„entwirren“* und einen Ausweg zu finden.

Der Coach lässt die Zeit verstreichen in der Hoffnung, dass sich die Situation irgendwie löst (*„Sie ist ein kluges Mädchen, sie muss selbst zurechtkommen und dadurch wachsen“*)

Es könnte durchaus so sein, aber meistens geschieht die persönliche Entwicklung auf Kosten des Projektes. Allein und unsicher, gezwungen, mit der Komplexität der Situation umgehen zu können, gibt der Berufsschüler sein Projekt auf und konzentriert sich auf *„eigene Rettung“* (schließt Freundschaften, dehnt seine Freizeit aus, betreibt *„Marktforschung“* im Internet). Die präventive Lösung ist hier, sich mit dem Berufsschüler regelmäßig in Verbindung zu setzen, aktiv zuzuhören und die Projekt-Coaching-Karte des Projektes zu nutzen.

Rollenspiel: Problemlösung

(4 Gruppen mit je 3-4 Personen, 25 Minuten insgesamt:
10 Minuten Diskussion, 10 Minuten Rollenspiel, 5 Minuten Reflexion)

Die Spieler bilden Dreiergruppen: Schüler, Coach, Gastunternehmen und ggf. Beobachter. Zum Rollenspiel und Reflexion werden 2 Basisszenarien angeboten:

- 1) Szenario 1: Heidi und Sofia im Blumenladen in Jelgava
- 2) Szenario 2: Ligita im Hundehotel in Sweden

Coaching über das HansaVET-Projekt hinaus: Coaching fürs Leben

Es ist sehr wahrscheinlich, dass diese Coaching-Erfahrung das allererste Coaching im Leben des Berufsschülers wird. Coaching ist ein mächtiges Werkzeug und man kann nur wünschen, dass jeder junge Mensch einen guten Coach früh genug kennenlernt. Das Selbstbewusstsein und der Unternehmergeist sind einige von den Schlüsseln zum Wohlstand in diesem Globalisierungszeitalter und ein guter Coach kann sie finden und voranbringen.

Viel Erfolg!

Anlage 1

Coachs im BTP-Projekt: Erfahrung und Empfehlungen

Die BTP-Coachs machten eine Reihe wertvoller Beobachtungen und Reflexionen bei ihrer Arbeit mit Schülern. Wir haben versucht, die meisten davon in dieses Handbuch aufzunehmen. In dieser Anlage sind Empfehlungen und Hinweise zusammengestellt, die Ihnen bei Unterstützung Jugendlicher helfen könnten.

Zur Entwicklung eines Projektplans

Junge Menschen sind nicht allzu vertraut mit "Projekten" als einer Möglichkeit zur Arbeitsorganisation. Manchmal denken sie, sie würden es wissen, erinnern Sie sie jedoch, dass das "Projekt" eine spezielle Form ist, die das Folgende beinhalten sollte:

- eine klare Idee, die zu einem konkreten Ziel entwickelt werden muss,
- vordefinierte Ergebnisse und vorhersehbare Resultate,
- ein klares Bild von Beteiligten, in dem die Erwartungen aller Beteiligten geschildert sind,
- einen Projektplan, der bestimmte Aktivitäten in der zeitlichen Perspektive umfasst,
- einen Projektplan, der oft auch Indikatoren und Zwischenergebnisse beinhaltet,
- eine Perspektive "Mensch": Wer macht was, und
- eine finanzielle Perspektive (die oft zu leichtfertig behandelt wird).

Die Eine-Seite-Zusammenfassung könnte ein Ausgangspunkt sein; Sie können Ihre eigene Projekt-Toolbox (z.B. Vorlagen) entwickeln, die im Coaching-Prozess angewendet werden können. Wir empfehlen auch, einige Werkzeuge und Methoden zu verwenden, die im Projektmanagementkurs für die Berufsschüler beschrieben sind.

Die BTP-Teilnehmer waren unterschiedlich - manche brauchten mehr Hilfe bei der Budgetierung, einige in Marketing usw. Wir empfehlen auch, dass Sie zunächst herausfinden, welche Art von Hilfe ein Berufsschüler braucht. Die Coaching-Zeit ist begrenzt, deswegen ist es schwer, sich auf alles zu konzentrieren.

Zur finanziellen Perspektive

Junge Menschen haben in der Regel nur begrenzte Erfahrungen mit Beziehungen zu Banken und anderen Arten von Finanzinstituten, weswegen sie dazu neigen, Schwierigkeiten bei der Beschaffung der Mittel für die Projektimplementierung zu unterschätzen ("Ich gehe zur Swedbank und bekomme das Geld ...!")

Investieren Sie etwas Zeit, diese Perspektive ausführlich zu diskutieren. Dabei können Ihnen die folgenden Fragen weiterhelfen:

- Investitionen - brauchen Sie wirklich einen Kredit?
- Wie berechnet man die Rückzahlungsszeit?
- Wer ist Ihr Kunde: Wie können Sie wissen, dass sie bereit sind, für Ihre Dienstleistungen oder Produkte zu zahlen?
- Wie viel müssen Sie pro Monat verdienen, damit das Unternehmen überlebt?
- Identifizieren Sie alle Ausgaben / Kosten / Steuern
- Sind Ihre Aufwendungen / Preise wirklich auf dem marktüblichen Preisniveau?
- Welche Versicherungen, Lizenzen und Verträge könnten Sie brauchen, um funktionieren zu können?

Zur Kommunikation

Wenn das Projekt läuft, ist es wichtig, die Schüler an die Kommunikation mit den Beteiligten zu erinnern:

- Für wen sollten Informationen aktualisiert werden?
- Wie oft und durch welche Kanäle?

Zur Risiken

- Welche Risiken sind in Ihrem Projekt impliziert: für wen?
- Was ist Ihr Plan für Risikomanagement?

Zur Kontaktverwaltung

Eine Reise ist eine hervorragende Gelegenheit, neue Kontakte sowohl in einem Land, als auch international zu knüpfen. Versuchen Sie den Berufsschülern nahezu legen, Kontakte richtig zu verwalten, da es für ihr zukünftiges Geschäftsleben sehr nützlich sein könnte: Wie dokumentiert und pflegt man sein Netzwerk?

Zur Reife der Berufsschüler

Unsere Berufsschüler hatten unterschiedliche Reifenniveaus: durch Coaching konnten einige zum Verständnis gelangen, dass sie zu dieser Zeit keine Unternehmer sein wollen/sollen. Auf der einen Seite sollte der Coach eine positive Orientierung vorgeben, selbst wenn dies nicht immer den ursprünglichen Zielen entspricht.

Zur Kooperation mit anderen Coachs und Vermittlern

Die Qualität von Coaching konnte durch die Besprechung der Profile der Berufsschüler mit einigen Kollegen (Lehrern, Trainern, Vermittlern und anderen Coachs) erheblich gesteigert werden. Die Ausbildungseinrichtungen sollten evtl. mehrere Teams oder Räte zur Förderung von unternehmerisch veranlagten Berufsschülern ins Leben rufen.

Solch eine Zusammenarbeit kann auch zu einer Lernquelle für Coachs und zu einer unschätzbaren Ressource für ihre Ausbildungsorganisationen werden.

Im Rahmen von BTP wurde Coaching mit zwei Coachs pro Berufsschüler getestet: in vielen Fällen erwies es sich als Erfolg, da die Stärken der Coachs Synergien für den Berufsschüler herbeiführten.

Zum Umgang mit Schülern zwischen den Coaching-Sitzungen

Einige Berufsschüler sind passiver als andere, und einige neigen dazu, Sachen, Termine, etc. zu vergessen: Denken Sie daran, die Jugendlichen an die kommenden Coaching-Sitzungen zu erinnern.

Seien Sie bereit, auch zwischen den vereinbarten Sitzungen zu coachen: Tauschen Sie Telefonnummern, Skype-Namen und E-Mail-Adressen aus. Einige Berufsschüler hatten nicht so viele Fragen während der Coaching-Sitzungen, sondern erst danach. Junge Menschen mochten und bevorzugten den Kontakt via Skype oder Facebook.

Es lohnt sich hinsichtlich der Ansätze für die Coaching-Sitzung proaktiv zu sein: Schreiben Sie dem Berufsschüler ein paar Zeilen mit bestimmten Fragen, die Sie während der Sitzung diskutieren wollen, dadurch gewinnt er etwas Zeit zur Vorbereitung und ihre Interaktion wird effizienter sein.

Zur Hilfe für die Berufsschüler, sich auf das Lernen im Gastunternehmen zu fokussieren

Die BTP- Coachs entwickelten Vorlagen wie diese hier, um die Erfahrungen aus der Zeit im Gastunternehmen zu strukturieren.

BTP-Phase	Fragen zur Betrachtung und Diskussion
1. Vor und während der ersten Coaching-Sitzung	<ul style="list-style-type: none"> - Was möchten Sie im Leben tun (Was ist Ihr Traum / Ihre Träume)? - Was sind Ihre Talente (Stärken als Persönlichkeit)? - Sind Sie sich der Projektziele von "Baltic Training Programme" bewusst? Was sind sie? - Schlagen Sie ein Business- oder ein Lernprojekt vor? Eine Kombination? Warum? - Wenn Sie ein Lernprojekt vorschlagen, wie wollen Sie das Unternehmertum fördern? - Erklären Sie kurz Ihr Projekt / Ihren Vorschlag? - Wie werden Sie die grenzüberschreitende Zusammenarbeit fördern? - Welchen Nutzen werden Sie dem Gastunternehmen bringen und wie wollen Sie die Win-Win-Situation gewährleisten? - Wie passt das Gastunternehmen mit Ihrem Plan zusammen?
2. Während des Praktikums / Arbeit in einem Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> - Was sind Ihre Aufgaben, tägliche Aktivitäten? - Erfüllt das Gastunternehmen Ihre Erwartungen? - Wie sieht Ihre Kommunikation aus? Mit wem müssen Sie sprechen? Welche Fragen sollten Sie stellen? - Sehen Sie Möglichkeiten für die Förderung Ihres eigenen Projekts? - Möglichkeiten für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit? - Welche Ziele werden Sie während des Aufenthalts erreichen? <p><u>Vergessen Sie nicht, Ihre PowerPoint-Präsentation vorzubereiten:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Informationen über sich selbst - Informationen über das Gastunternehmen - Projekt-Präsentation - Ergebnisse und Reflexionen - Der nächste Schritt
3. Abschliessende Coaching-Sitzung	<ul style="list-style-type: none"> - Wie ist es gelaufen? Hat das Praktikum Ihre Erwartungen erfüllt? - Was haben Sie durch das Praktikum gewonnen? - Was hat das Gastunternehmen durch Ihr Praktikum gewonnen? - Planen Sie in Zukunft zu kooperieren? - Was werden Ihre nächsten Schritte in Ihrem eigenen Projekt sein?

Anlage 2

Abschluss-Assessment des Berufsschülers

Durch den Coach in Zusammenarbeit mit dem Gastunternehmen und unter Beachtung der Inputs vom Gastunternehmen auszufüllen

I. Persönliche Angaben

Name des Berufsschülers	
Name des Coachs	
Datum	

II. Gastunternehmen

Firma	
Welche Ziele hat das Gastunternehmen durch die Teilnahme am Projekt verfolgt?	
Ist das Gastunternehmen mit den Projektergebnissen zufrieden?	
Grad des Interesses des Berufsschülers an Gesamtaktivitäten des Gastunternehmens	
Gesamteindruck des Gastunternehmens von dem Berufsschüler	
Kommentare und Vorschläge des Gastunternehmens in Bezug auf das Programm	

III. Projekt

Bezeichnung des Projekts (am Programmende)	
Hat sich das Projekt seit Ihrem ersten Treffen mit dem Berufsschüler geändert? Auf welche Weise und warum?	
Bitte geben Sie Ihre Kommentare dazu, inwieweit das Projekt <ul style="list-style-type: none"> - fachlich - unternehmerisch - international/regional ist 	

IV. Fähigkeiten des Berufsschülers in Bezug auf die Projektarbeit

Fähigkeit	niedrig	mäßig	hoch
Festlegung von Zielen / Aufgaben			
Berücksichtigung von Perspektiven der Beteiligten			
Erstellung eines Zeitplans für die Aktivitäten			
Budgetierung			
Monitoring und Evaluation der Fortschritte			

V. Bitte beurteilen Sie die folgenden Eigenschaften des Berufsschülers vor und nach der Projektarbeit anhand einer Skala von 1 bis 5, wo 1 die niedrigste und 5 die höchste Note ist

Eigenschaften	Vor	Nach
Verständnis für Kontext und Priorisierung der Themen		
Einhaltung verschiedener Perspektiven		
Vorstellung über eigene Zukunft		
Ergreifen von Initiative		
Mündliche und schriftliche Argumentation		
Problemlösung		
Kooperation		
Effektive Zeitnutzung		
Arbeit unter Arbeits- und Zeitdruck		

VI. Gesamteindruck des Coachs über den Berufsschüler und Kommentare zu seinem Entwicklungspotential (Analyse, Empfehlungen ...)

Anlage 3

Szenario 1: Heidi und Sofia im Blumenladen in Jelgava

Vita ist Coach von Heidi und Sofia. Am Montagabend, am allerersten Tag der Mädchen im Gastunternehmen, erhält Vita die folgende E-Mail.

Von: Heidi
Gesendet: Montag, 28. Mai 2012 6:34 PM
An: Vita
Betreff: Problem mit dem Gastunternehmen

Hallo Vita und Anders!

Ich und Sofia sind vom Blumenladen als Gastunternehmen enttäuscht, da sie für uns nichts geplant haben und sie fast gar kein Englisch sprechen und deswegen ignorieren sie uns fast die ganze Zeit. Wir fühlen uns unwohl drüben, weil sie uns und wir sie nicht verstehen. Agrita spricht nur ein wenig Englisch und der andere Ausbilder spricht überhaupt kein Englisch, so dass es für uns sehr kompliziert sein wird, da etwas zu erlernen. Wenn wir Agrita nach etwas fragen, kann sie uns nichts antworten und so können wir nichts von denen lernen. In Jelgava sprechen die meisten Einwohner kein Englisch und wir überlegen uns, womöglich das Gastunternehmen zu wechseln und nach Riga zu gehen, da es dort mehr Menschen gibt, die Englisch sprechen.

Evtl. wird es morgen besser werden, wir werden sehen und geben Ihnen Bescheid.

Heidi und Sofia

Ihre Aufgaben:

- I. Analysieren Sie die Situation: Was stimmt wirklich nicht?
- II. Sehen Sie Möglichkeiten zur Entwirrung der Situation?
- III. Warum ist solch eine Situation passiert?
- IV. Was hätte man vermeiden können?

Rollenspiel: Die 2. Coaching-Sitzung mit Heidi und/oder Sofia.

Lösung

I. Am nächsten Tag, dem Dienstag, verschickt Vita die folgende E-Mail:

Von: Vita
Gesendet: Dienstag, 29. Mai 2012 12:05 PM
An: Heidi, Sofia und Anders
Betreff: RE: Problem mit dem Gastunternehmen

Hallo allerseits,
ich habe mit Agrita, der Zuständigen im Gastunternehmen, gesprochen. Sie war sehr positiv eingestellt und sagte mir, dass sie sehr glücklich ist, Sofia und Heidi in ihrem Unternehmen zu haben. Ihre Mädchen haben ihr sehr gut gefallen!

Sie gab zu, dass die Kommunikation ein wenig problematisch war, sie war aber sicher, dass sie es schaffen werden.

Im Unternehmen gibt es diese Tage wegen verschiedenen stattfindenden Veranstaltungen viel zu tun, und sie war sicher, dass die Mädchen dabei hervorragend helfen können. Sie sagte mir auch, dass sie bereits Vorschläge für mögliche Dekorationen gemacht haben.

Ich informierte Agrita darüber, dass ich Donnerstag nach Jelgava komme, und schlage vor, dass ihr, Sofia und Heidi, evtl. Fragen vorbereitet, die ihr loswerden und in Bezug auf die Geschäftsaktivitäten des Unternehmens besprechen wollt. Dann könnte ich Euch helfen, diese mit Agrita zu diskutieren.

Ich bin mir sicher, es wird gut ausgehen. Gestern war nun der erste Tag, und es war für jedermann etwas verwirrend.

Beste Grüße

Vita

II. Vita besuchte Jelgava 2 Tage danach und berichtete Folgendes:

Von: Vita

Gesendet: Freitag, 1. Juni 2012 16:52

An: Anders

Kopie: Heidi; Sofia;

Betreff: Re: Gastunternehmen in Jelgava: Floristenwerkstatt

Dear Anders,
gestern habe ich die Floristenwerkstatt in Jelgava besucht, wo unsere BTP-Teilnehmerinnen, Heidi und Sofia, ihr Praktikum machen. Es war schon Abend, aber unsere BTP-Schülerinnen waren noch beim Arbeiten: sie stellten verschiedene Dekorationen für Blumen und Pflanzen her. Die Managerin und andere Mitarbeiter waren auch arbeiten.

Zunächst habe ich mit der Managerin Agrita gesprochen und dann mit Sofia und Heidi.

Das Unternehmen: das ist eine Werkstatt (kein Verkaufsladen), die Blumenaufstellungen und –dekorationen macht, Blumen zustellt und Dekoration von Räumlichkeiten, Gebäuden und Schaufenstern zu speziellen Anlässen ausführt. Das Unternehmen arbeitet mit der Handwerkskammer zusammen und stellt ein Zentrum für betriebliche Ausbildung für diejenigen dar, die „Handwerksmeister“ für Floristik werden möchten. Wenn man Gegenstände und Dekorationen in der Werkstatt sieht, ist es eine sehr kreative Werkstatt. Die Managerin spricht etwas Englisch, zwar kein fließendes. Die anderen Mitarbeiter sprechen kein Englisch.

Was kann das Unternehmen unseren BTP-Teilnehmerinnen bieten:

- I. Die Chance, ihre Floristikfertigkeiten durch die tägliche Arbeit und durch das Lernen von den Meistern zu verbessern; die Schülerinnen sind in die Herstellung der Dekorationen für unterschiedliche Anwendungen und Veranstaltungen involviert.
- II. Teilnahme an einem dreitägigen Trainingkurs, der durch die lettischen Floristen organisiert wird (die Schülerinnen erhalten ein Zertifikat).
- III. Tagesreise nach Riga, um einzelne Floristikläden zu besuchen.
- IV. Möglichkeit, Ligita zu besuchen – den Garten der Managerin, sie züchtet Blumen für Verkauf.
- V. Bereitstellung der Antworten auf alle Fragen in Bezug auf die wirtschaftlichen Aspekte des Unternehmens. Dafür ist die Übersetzung erforderlich, deswegen ist es problematisch.
- VI. Flexible und hilfreiche Rücksichtnahme auf die Wünsche der Schülerinnen hinsichtlich der Freizeitgestaltung

Perspektive der Managerin:

Die Managerin ist mit der Arbeit der Schülerinnen äußerst zufrieden: sie lobte ihre Fertigkeiten und ihre ernsthafte und fleißige Einstellung. Sie bedauert die sprachlichen Probleme;

Sie ist für Vorschläge und Anregungen von den Schülerinnen und von uns offen; sie will ihr Bestes versuchen, um den Schülerinnen lernen zu helfen.

Perspektive der Schülerinnen:

Die Schülerinnen waren zunächst durch das Kommunikationsproblem alarmiert insbesondere am ersten Tag. Sie brauchten etwas Zeit, um ihre neuen Kollegen verstehen zu lernen. Im Ergebnis können kompliziertere Themen nicht besprochen werden.

Die Schülerinnen haben nun aber einen etwas kreativeren Kommunikationsansatz entwickelt: sie nutzen eine Mischung aus Körpersprache, mündlicher Kommunikation und Google Translate, Anfangshindernisse haben sie überwunden. Die Schülerinnen sehen und entdecken für sich spezielle Floristiktechniken; sie probieren viel Neues aus; sie merken kulturelle Unterschiede. Sie sind bereit zu lernen und sie lernen, wie man lernen kann unter den Bedingungen, unter denen sie gerade sind. Die Schülerinnen geben zu, dass ihre Projekte derzeit keine Geschäfts-, sondern Lernprojekte sind.

Meine/Coachs Einschätzung:

Ich denke, das ist eines unserer besten Gastunternehmen, wenn man von ihrer Bereitschaft ausgeht, mit den Schülerinnen zu arbeiten und das Beste für unsere Schülerinnen zu tun.

Außerdem haben unsere BTP-Schülerinnen, Heidi und Sofia, ihre Fähigkeiten und Talente bei der Überwindung der Kommunikations- und Kulturbarrieren gezeigt; sie widmen sich dem Lernen vom Gastunternehmen und helfen dem Unternehmen in der täglichen Arbeit. Ich habe den beiden Parteien auch meine Hilfe angeboten, da es manchmal erforderlich ist, schwierige Themen/Fragen zu kommunizieren. Ich bin per E-Mail, Handy und Skype zugänglich.

Ich habe spezielle Aufgaben für Heidi und Sofia vorbereitet, die sie zur Anwendung unterschiedlicher Lernstile ermutigen werden. Diese Aufgaben werden ihnen helfen, ihre Erfahrungen für die Abschlusspräsentation zu reflektieren (s. im Anhang).

Beste Grüße

Vita

Anlage 4

Szenario 2: Ligita im Hundehotel in Schweden

Ligita's Projekt ist auf den Bau eines modernen Tierpflegezentrums abgezielt, das eine breite Palette an Betreuungsdiensten und -produkten anbieten soll: Basisdressurkurs für Hunde unter Aufsicht von erfahrenen Hundeführern, Zugang zur professionellen Tiernahrung, Hundefriseur zur Betreuung Ihres Haustiers; sowie ein Hundehotel, wo Hunde übernachten können.

Ligita ist dem Hundehotel in der Nähe vom Arlanda-Flughafen zugeordnet; wenn Leute wegfliegen müssen, checken sie ihre Hunde im Hotel ein.

Ingvar und Inta sind Ligita's Coaches: Ingvar lebt in Schweden; Inta ist in Lettland (Ligita ist Lettin).

Nach zwei Tagen Praktikum im Unternehmen bekommt die Projektmanagerin in Lettland die folgende E-Mail auf lettisch:

Hallo Liene,

Ich bin mir nicht sicher, ob ich hier so lange bleiben kann. Wie Sie wissen, hatte ich eine sehr gute Projektidee, und Sie meinten, dass das Gastunternehmen mir helfen kann, diese umzusetzen. Ich habe zwei Tage hier verbracht und ich habe mit Helena, meiner Gastgeberin, über mein Projekt nicht viel sprechen können. Sie scheint mich nicht zu mögen. Anstatt mein Projekt zu diskutieren, setzt sie mich richtig zum Arbeiten ein: Reinigung, Betreuung und Fütterung der Hunde usw. Ich kann dies eine Zeit lang auch machen, aber das ist nicht das, wofür ich hierher gekommen bin. Helena fragte mich nach meinem Projekt am ersten Tag und dann stellte sie mir so viele Fragen danach: wie ich das machen will, ob ich Geld habe, um mein Zentrum zu gründen usw. Das ist aber wirklich meine Sache und sie braucht das alles gar nicht zu wissen.

Gibt es andere Hundezentren in Stockholm? Es wäre nicht schlecht, auch andere Erfahrungen zu machen.

Und wir sollten etwas mit meiner Unterkunft machen. Mein Zimmer ist eiskalt, es weht Wind zum Fenster herein und ich muss es mit dem Kissen abdichten.

Beste Grüße
Ligita

Ihre Aufgaben:

- I. Analysieren Sie die Situation: Was stimmt wirklich nicht?
- II. Welchen Schritt werden Sie zunächst versuchen, um eine Lösung zu finden?
- III. Warum ist solch eine Situation aufgetreten?
- IV. Was hätte man vermeiden können?

Rollenspiel: Die 2. Coaching-Sitzung mit Ligita

Lösung

Liene, lettische Projektmanagerin, kontaktiert Anders, den Programmdirektor, und bittet ihn, mit dem Gastunternehmen zu sprechen. Anders lebt in Stockholm und hat somit die Möglichkeit, den anschwellenden Konflikt schnell zu lösen.

Hier ist Anders' Bericht über das Telefonat mit Helena aus dem Hundehotel.

Von: Anders

An: Kollegen

Gesendet: Donnerstag, 18.11.2010, 19:41 Uhr

Betreff: Ligita M.

Grüße allerseits,

Ich habe heute mit den Beiden, Ligita und ihrer Gastgeberin, Helena Magnusson, gesprochen. Zunächst sprach ich mit Ligita, sie erzählte mir, dass das Praktikum interessant aber etwas langweilig sei, da sie sich nur einfach um die Hunde kümmern sollte und nur sehr wenig Zeit für die Diskussion ihres Geschäftsplans mit Helena habe. Ligita schlug vor, dass sie soweit möglich andere Hundehotels besuchen würde, um andere Einblicke in den Geschäftsbereich zu bekommen.

Dann sprach ich mit Helena, um ihre Version der Geschichte zu hören, die völlig anders war. In der Tat ist Helena mit Ligita's Leistung nicht besonders glücklich. Anfangs hinterließ Ligita den Eindruck, sie sei eine erfahrene Person, die ein Hundehotel starten kann. Aber nach der Befragung von Ligita war es für Helena offensichtlich, dass Ligita überhaupt nur sehr wenig Kenntnisse von der Materie hat.

Helena plante den Aufbau des Unternehmens mit Ligita zu besprechen: Wie fängt man die Aktivitäten an, wie setzt man das Budget zusammen usw. Am ersten Tag änderte sie jedoch ihren Plan und ließ Ligita anstatt dessen mit den Hunden arbeiten. Nach diesen drei Tagen verstand sie nun, dass Ligita auch beinahe keine Erfahrungen bei der Hundebetreuung hat. Sie macht einfache Fehler und scheint keine richtige Lust zu haben, zu lernen, wie man die Dinge richtig macht.

Laut Helena habe Ligita einen Traum aber keine Fertigkeiten, um ihn zu verwirklichen. Was kann man also machen? Erstens vereinbarten Helena und ich, dass sie mehr Zeit mit Ligita verbringt, so dass sie Ligita und ihre Geschäftsidee besser kennenlernt. Helena hatte Ligita gebeten, Fragen vorzubereiten und danach Zeit für ein „Interview“ zu finden.

Zweitens werde ich mit Ligita sprechen und dafür sorgen, dass sie einsieht, dass sie diese Möglichkeit nutzen sollte, um mehr über dieses Geschäft zu erfahren. Es ist nach wie vor möglich, dass es ein gutes Projekt wird. Wir müssen aber Ligita helfen, sich in eine „Lehrlingsposition“ zu versetzen.

Schönen Abend!
Anders

Ingvar, der schwedische Coach, kontaktierte Ligita mehrmals, erhielt aber keine Antwort. Man beschloss, Inta, den lettischen Coach, zu involvieren, die dann weiterhin lettisch mit Ligita kommunizierte.

Hier ist Intas Bericht über die Kommunikation mit Ligita.

Von: Inta
Gesendet: Freitag, 19. November 2010 14:08 Uhr
An: Kollegen
Betreff: Re: Ligita M.
Priorität: Hoch

Lieber Anders, liebe Kollegen,

Vielen Dank für die Klärung der Situation mit Ligita. Ich möchte mit Ihnen mehrere Details aus meinem Gespräch mit ihr austauschen. Ingvar, könntest Du evtl. diese Information an Ligitas Gastgeberin übermitteln. Bisher hat Ligita nur an Liene geschrieben. Liene, Danke Dir für die Weiterleitung dieser E-Mails an mich.

Reaktion auf Coaching

Ich wollte die zweite Coaching-Sitzung mit Ligita durchführen, weil ich den Eindruck hatte, dass sie sich ihr Projekt in praktischer Hinsicht nicht überlegt hatte. Ihre Grundidee war, dass alles, was sie brauche, eine Bank sei, die ihr Geld leihe und dann könne sie ihr Unternehmen aufbauen und führen. Ich fragte sie auch, ob sie bereit war, einfache Arbeiten während ihres Praktikums zu machen. Sie versicherte mir, dass dies der Fall war.

Vor der zweiten Coaching-Sitzung erzählte mir Liene, dass Ligita mit mir äußerst verärgert war und keine zweite Coaching-Sitzung haben wollte. Sie meinte über mich so was wie: Was will sie von mir? Sie hat mein Projekt bereits zerstört!

Ich hab also beschlossen, in der zweiten Sitzung sehr vorsichtig mit Ligita zu sein. Ich bat Ingvar darum, dass wir diese Sitzung separat durchführen, unter vier Augen, so dass wir lettisch sprechen und sie keine sprachlichen Barrieren hat.

Zweite Coaching-Sitzung

Am Anfang erklärte ich Ligita, dass das BTP es nicht erfordert, schöne Projekte zu präsentieren, die nur äußerlich gut aussehen. Das Hauptziel ist zu lernen, wie man die ersten Schritte in Richtung seines Projekts/ Traums macht. Ich fragte sie, ob sie an diese Schritte gedacht hatte, angenommen sie würde kein Geld von der Bank bekommen.

Sie schlug vor, dass sie möglicherweise ihre Kundschaft zunächst durch das Angebot von tierärztlichen Dienstleistungen und Betreuung von ein paar Hunden auszubauen anfängt. Sie versicherte mir, dass sie in den Kliniken, in denen sie bisher Praktikum gemacht hat, viel gelernt habe. Sie war überzeugt, dass

die Tierärzte eine Menge Geld verdienen und dies ihr helfen würde, ihr Unternehmen aufzubauen. Sie wies auch darauf hin, dass sie Land von ihrer Tante erben kann und es in ihr Hundehotel-Unternehmen investieren könnte. Andererseits vereinbarten wir, dass sie während ihres Praktikums in Schweden bereit sein sollte, einfache Aufgaben zu erledigen, aber auch Möglichkeiten finden sollte, mit dem Eigentümer über das eigene Projekt und mögliche Kooperation zu sprechen.

Ich glaube, dieses Gespräch war eher positiv und konstruktiv.

Ligita's internship tasks

I think Ligita needs to mature as a person before business projects can be discussed. Indeed, the best achievement in this internship for Ligita would be if she learned the kinds of skills that are required in taking care of animals - as many as possible of these during the three weeks. That will give her the ability to start offering her services when she is ready (as a one-person enterprise, being both employer and employee). We are very lucky that the host, Helena, is so understanding and willing to adapt to this situation.

Meanwhile, Ingvar and I are looking forward to receiving the first e-mail from Ligita.

Best wishes, Inta

Ligitas Praktikumsaufgaben

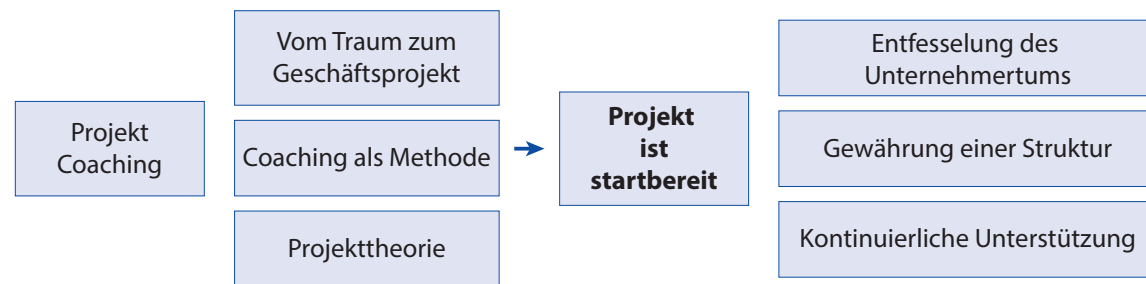
Ich denke Ligita muss als Person reifen, bevor ihr Geschäftsprojekt besprochen werden kann.

In der Tat wird es für Ligitas Praktikum die größte Errungenschaft sein, wenn sie den Satz an Fertigkeiten erlernt, die für die Tierbetreuung erforderlich sind – so viel davon, wie es in diesen drei Wochen möglich ist. Dies gibt ihr die Möglichkeit, ihre Dienste anzubieten, wenn sie fertig ist (als Eine-Frau-Unternehmen, wo sie zugleich Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin ist). Wir sind sehr glücklich, dass die Gastgeberin, Helena, so viel Verständnis zeigt und bereit ist, sich an diese Situation anzupassen. Mittlerweile freuen Ingvar und ich mich auf den Empfang einer ersten E-Mail von Ligita.

Beste Grüße
Inta

Anlage 5

HansaVET Projekt-Coaching



3. Kapitel MATCHING

Content

Matching: Steigerung von Kapazitäten für die Suche nach On-the-Job-Trainingsplätzen im Ausland..	54
Was vermitteln wir: Personen, Ideen, Projekte, Unternehmen?	55
Wodurch zeichnet sich ein HansaVET-Projekt aus?	55
Mit welchem "Typ" von Projekten werden Sie wahrscheinlich arbeiten?	55
Zusammenfassung und Empfehlungen	56
Typische Schwierigkeiten des Vermittlers	57
Auswirkungen vom erfolgreichen Matching-Coaching	58
Suche nach potentiellen Gastunternehmen in der Ostseeregion / Business Intelligence	59
Matching-Prozess	61
Trainingsphase 1: Arbeit mit der Eine-Seite-Zusammenfassung	61
Trainingsphase 2: Kommunikation der Projektidee und Verkaufsargumente	62
Trainingsphase2: Herausfinden der Ziele von Gastunternehmen.....	63
Was ist die Rolle des Mentors?.....	63
Interkulturelle Fallen	64
Zeit.....	64
Informations- and Kommunikationsstil	65
Entscheidungsfindung	65
Was kann schief gehen? Beispiele und Strategien	66
Anlage: HansaVET Matching-Verfahren.....	68

Matching: Steigerung von Kapazitäten für die Suche nach betrieblichen Ausbildungsplätzen/Praktika (On-the-Job-Trainingsplätze) im Ausland

Zum Tango gehören immer zwei, - besagt ein Sprichwort...

Diese Rolle könnte ganz neu und etwas beängstigend für Sie sein, wenn Sie das Zusammenwirken mit den Unternehmern nicht gewohnt sind. Die Unternehmensberater würden sich in der Rolle viel bequemer fühlen, da sie gewohnt sind, "Unternehmenssprache" zu "Unternehmensthemen" zu nutzen. Machen Sie sich aber nicht allzu viel Sorgen – Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg.

Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten für die Berufsausbildungsanbieter, On-the-Job-Trainingsplätze zu finden. Einige nutzen ein mehr oder weniger den gleichen Pool von Unternehmen. Die Anderen heißen eigene Initiativen ihrer Schüler willkommen. Die HansaVET-Methode kann bei der richtigen Anwendung den Bildungs- und Entwicklungseffekt der Berufsausbildung/On-the-Job-Trainings immens verstärken.

Um dies zu erreichen, sollten die Berufsausbildungseinrichtungen ihre eigenen Matching-Kapazitäten verstärken: die richtige Vermittlung ist eine Voraussetzung für ein gutes Projekt und stellt somit das wichtigste Entwicklungsinstrument dar.

Dieses Matching-Handbuch und das Coaching-Handbuch sind als zwei untrennbare Teile und Rückgrat der HansaVET-Methode anzusehen. Lesen und nutzen Sie diese zusammen.

Es könnte sein, dass in Ihrer Ausbildungseinrichtung eine und dieselbe Person Matching und Coaching übernehmen kann. Das ist die beste funktionale Konstellation zur Gestaltung einer qualitativen Fachkräftemobilität. Beim Matching berücksichtigt man das Projekt des Schülers und der Coach macht sich mit der Persönlichkeit und den Absichten des Schülers vertraut. All dies kann der Coach als Argumente beim Matching-Prozess verwenden.

In anderen Ausbildungseinrichtungen können es zwei oder drei verschiedene Personen sein. Dies hat bestimmte Vorteile: Einer kann sich auf die Verarbeitung von Businessinformationen und die Suche nach potentiellen Gastunternehmen konzentrieren, während die anderen die Entwicklungskomponenten fokussieren. Dies hat aber auch potentielle Nachteile: Es besteht das Risiko für die Entstehung einer natürlichen Lücke zwischen den Zielen der Einzelnen (solange das Projekt noch nicht artikuliert ist), was Schwierigkeiten für den anschließenden Coaching-Prozess bereiten könnte. In diesem Fall ist es ein MUSS, dass für die Personen, die diese beiden Funktionen ausüben, *effektive Kommunikation und Koordination* zur Routine wird.

Im Weiteren fokussieren wir in diesem Handbuch den Matching-Prozess per se und überlassen es den Ausbildungseinrichtungen, dies mit anderen einschlägigen Funktionen zu integrieren.

Was vermitteln wir: Personen, Ideen, Projekte, Unternehmen?

Wie im Coaching-Handbuch ausführlich dargelegt, hat das HansaVET-Gesellenprojekt **zwei Entwicklungsperspektiven**: die des Projekts selbst und die eines jungen Menschen auf dem Wege ins Berufsleben. Die Figur des Coachs ist von entscheidender Bedeutung für die beiden. Seine Aufgabe besteht in der Beibehaltung der beiden Perspektiven im Gleichgewicht und in ihrer Entwicklung.

Im herkömmlichen "Vermittlungsgespräch" mit einem potentiellen Gastunternehmen geht es um das Verkaufen der erworbenen neuen technischen Fähigkeiten eines Schülers, die er im Unternehmensumfeld trainieren könnte. Somit trägt das Gastunternehmen mit seinem Know-how und Produktionsstätten im allgemeinen Sinne dazu bei, dass der Schüler *immer geschickter in seinem Beruf* wird.

Wodurch zeichnet sich ein HansaVET-Projekt aus?

Ein HansaVET-Projekt ist potentiell ein sehr mächtiges Entwicklungstool - neben der Entwicklung von rein beruflichen Fertigkeiten, *lernt der Schüler andere Ziele* (des Gast- und manchmal auch des Heimatunternehmens und der Berufsschule) *zu verinnerlichen*. Die beiden Kompetenzen wirken im Rahmen des Projektes zusammen.

Das Ziel des Projektes bestimmt einen klaren Fokus auf die Mobilität der Fachkräfte, was an ein potentielles Gastunternehmen leichter heranzutragen ist. Ein HansaVET-Projekt integriert per Definition die Perspektive des Gastunternehmens. Mit diesem Wissen kann die Person, die vermittelt, ein richtiges Unternehmen finden, welches in das Projekt passt.

Mit welchem "Typ" von Projekten werden Sie wahrscheinlich arbeiten?

Nach der Auswertung der Erfahrungen aus dem BTP-Programm sehen wir Folgendes: von insgesamt 62 Projekten konnten 54 als *Business-Projekte* bezeichnet werden. 8 Projekte befassten sich mit *eigenen Lernzielen der Schüler*, d.h. benutzten das Gastunternehmen als eine "traditionelle" Praktikastelle.

Wenn wir 54 *Business-Projekte* unter die Lupe nehmen, sehen wir, dass 16 davon auf *gemeinsame Geschäftsaktivitäten* mit den Gastunternehmen ausgerichtet waren, während die restlichen 38 eher *Benchmarking-Projekte* darstellten, deren wichtigstes Ziel die einheimische Existenzgründung war. Hinsichtlich des Entwicklungseffekts sind diese Projekte auch wertvoll, selbst wenn sie keine unmittelbare Geschäftsentwicklung zwischen den Parteien herbeiführen. Der Schüler wird die Ergebnisse zum Beispiel zum Starten seiner eigenen Firma im Heimatland nutzen. Bei dem Gespräch mit einem voraussichtlichen Gastunternehmen ist es wichtig, sich im Klaren zu sein, mit welchem "Projekttyp" wir zu tun haben.

Dies schafft von Anfang an **realistische Erwartungen** beim Gastunternehmen, was die Beibehaltung des Gleichgewichts zwischen dem Gastunternehmen und den Erwartungen des Berufsschülers im gesamten Projektverlauf erleichtert. Nachdem die ursprünglichen Erwartungen von beiden Seiten festgelegt sind, kann der Coach die *Integrale Projekt-Coaching-Karte* aktiv verwenden, welche die Grundlage für das Coaching-Modell darstellt, das wir im Coaching-Handbuch im Detail beschreiben.

Zusammenfassung und Empfehlungen

- I. Matching sollte kontinuierlich die beiden Entwicklungsperspektiven aufrechterhalten – die des Projekts und die des Berufsschülers.
- II. Die Projekte scheinen sich in drei "Typen" aufteilen zu lassen und man sollte sich bewusst sein, welchen **potentiellen Wert für das Gastunternehmen** jeder "Typ" aufweist:
 - *Eindeutige Business-Projekte* haben einen direkten Wert für das Gastunternehmen, der gemessen oder auf eine oder andere Art ausgedrückt werden kann (der stärkste kombinierte Entwicklungseffekt)
 - *Benchmarking-Projekte*, die die Parallele zwischen den Fragen ziehen, die für das Projekt des Schülers im einheimischen Umfeld relevant sind und denen im Umfeld des Gastunternehmens; das Gastunternehmen kann hier in einer indirekten Weise profitieren, z.B. durch den Zugang zum Ergebnis der Benchmark-Studie des Schülers, das einen Wert für das Gastunternehmen darstellt (mittlerer kombinierter Entwicklungseffekt)
 - *Lernprojekte*, die z. B. das Einüben einer bestimmten Technik, eines Verfahrens oder eines Materials in der Praxis fokussieren; das ist ein viel weniger komplexes Projekt, wobei das Hauptziel ist, das zu üben, was der Schüler gelernt hat und evtl. die technischen Fertigkeiten zu aktualisieren; der Wert für das Gastunternehmen könnte sein, dass es durch die Bereitstellung der "Ausbildungskapazitäten" in einen potentiell interessierten Mitarbeiter investiert, wobei jedoch dieser Wert eher unbedeutend und vielleicht sogar unwahrscheinlich ist (geringer bis kein kombinierter Entwicklungseffekt, allein beruflicher Effekt)

Alle drei Typen sind im HansaVET-Kontext "gültig". Es könnte passieren, dass durch ein geschicktes Projekt-Coaching ein Lernprojekt zu einem Benchmark-Projekt oder auch zu einem eindeutigen Business-Projekt führen kann, was seinen kombinierten Entwicklungseffekt verstärkt.

- III. **Das klare Bewusstsein für den Typ und die Entwicklungsziele des Projektes** erleichtert:
 - das Auffinden eines wirklich passenden Gastunternehmens,
 - die Kommunikation des Projekts,
 - die Festlegung von realistischen Erwartungen auf beiden Seiten.
- IV. **Die Eine-Seite-Zusammenfassung** eines Projekts ist der Ausgangspunkt für die Arbeit des Coachs mit dem Schüler. Es ist die allererste Absichtserklärung, die der Vermittler für einen Dialog mit einem potentiellen Gastunternehmen nutzen kann. Somit ist sie auch ein solider Grund für die Konvergenz dieser Rollen oder für eine gute Koordination zwischen dem Coach und dem Vermittler.
- V. Das HansaVET-Modell setzt **Coaching des Gastunternehmens** neben Coaching des Schülers voraus. Wenn die Erwartungen des Gastunternehmens von Anfang an realistisch festgelegt sind, besteht die Aufgabe des Coachs, sie im Projektverlauf zu verfolgen, da das Projekt Wendungen und Turbulenzen erfahren kann.

Achten Sie darauf, dies an das Gastunternehmen zu **heranzutragen** und ihm zu **versichern**, dass Sie an seiner Seite bleiben, egal was passiert. Wenn Sie in dieser Situation auch als Coach arbeiten, ist es gut, mit dem **Aufbau von Vertrauen** bereits in der Matching-Phase zu beginnen. Wenn der Coach jemand anderes ist, achten Sie darauf, **ihn/sie dem Gastunternehmen richtig vorzustellen**.

Unsere Erfahrung ist, dass das Gastunternehmen die Möglichkeit zu schätzen weiß, mit dem HansaVET-Coach zu beraten, zu diskutieren und Fragen zu klären. Verwenden Sie die Hinweise aus dem Coaching-Handbuch.

Typische Schwierigkeiten des Vermittlers

Matching ist mit dem Verkauf verwandt. Einige Leute können das Verkaufen nicht "ausstehen" und fühlen sich unwohl, jemanden davon überzeugen zu müssen, etwas zu kaufen. Die beschriebene Schwierigkeit verstärkt sich, wenn ein Verkäufer selbst

- ein geringes Vertrauen zu seinem Produkt hat, an seinen Eigenschaften und seinem Wert für den Kunden zweifelt, ODER
- eigentlich schlecht über das Produkt informiert ist, ODER
- nicht imstande ist, das Bild in einem größeren Zusammenhang zu sehen: "Warum tue ich das in erster Linie?"

Leidenschaftliche Verkäufer wissen, **warum** sie im Geschäft sind, wie dieses Produkt **den Bedürfnissen des Kunden entspricht**, können erklären, **wie** man es richtig **nutzt** und ggf. **Probleme behebt**.

Der Fokus auf dem größeren Bild kann Ihnen wirklich helfen, manche negative Antworten zu ertragen (anstatt zu denken, "Ich verkaufe diese verdammten Mülleimer, die keiner haben will" könnten Sie denken: "Ich helfe Schweden sauber zu halten - das ist es, warum ich die Mülleimer verkaufe"). Mit einer gewissen Vorbereitung kann man die größere Perspektive "verinnerlichen" und sie in seine eigene verwandeln.

Was für ein größeres Bild haben wir hier?

Tipp 1: Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Ostseeregion/ihrer Attraktivität für... durch...

Tipp 2: Welche Auswirkungen hat meine Arbeit auf das Potential meiner Berufsschule zur Schaffung besserer Beziehungen mit den Unternehmen?

Tipp 3: Wie schafft meine Arbeit Möglichkeiten für internationale Zusammenarbeit mit Anbietern der Berufsbildung?

Jetzt, wo Ihre **persönliche Motivation** vorhanden ist, werfen wir einen Blick auf einige **Hürden**, die Ihren Matching-Prozess beeinflussen können. Einige von ihnen haben mit Unwissenheit oder vorgefassten Bildern, andere mit mangelnder Erfahrung zu tun, wieder andere sind vollkommen objektiv und man kann nicht wirklich viel dagegen tun. **Dass Sie dies aber im Voraus wissen**, rüstet Sie für ein professionelles Gespräch mit einem potentiellen Gastunternehmen.

Hürden	Ihre Bewältigungsstrategie?
Das Gastunternehmen weiss sehr wenig über die Ostseeregion und sieht keinen potentiellen Wert darin.	
Das Gastunternehmen hat keine Erfahrung/kein Wissen im Bereich Internationalisierung	
Das Gastunternehmen ist der Idee gegenüber im Allgemeinen positiv eingestellt, zweifelt aber, dass es Zeit für die Aufnahme des Berufsschülers und erst recht für das Projekt haben wird	
Das Gastunternehmen sieht einen potentiellen Wert in der Beteiligung im Projekt, zweifelt aber an der Fähigkeit des Schülers, es umzusetzen	
Im Gastunternehmen wird kein/schlechtes Englisch gesprochen	

Auswirkungen eines erfolgreichen Matching-Coachings

Der Berufsbildungsanbieter, der Zeit und Mühe in die Förderung der hausinternen Matching-Coaching-Kompetenz investiert, kann auf mancherlei Art belohnt werden:

- die Kontakte der Berufsschule mit den Wirtschaftskreisen werden tiefer, was zur Sensibilisierung der Berufsbildung für Angebot und Nachfrage und zur potentiellen Unterstützung für die Berufsschule führt,
- die Entwicklung von persönlichen Kontakten und mehr Wissen zu Geschäftskreisen in einer größeren geografischen Region schafft eine gute Grundlage für die Anwerbung von internationalen Berufsschülern,
- diese Kompetenz wird zu einem echten komparativen Vorteil, wenn die Berufsschule nach internationalen Partnerschaften und Projekten sucht,
- unabhängig davon, wie die On-the-Job-Trainingsplätze akquiriert werden (durch eigenständige Bemühungen der Berufsschüler oder die der Berufsschule), ist die Berufsschule in der Lage, durch Coaching der Berufsschüler die Qualität des Praktikums zu sichern.

AuflangeSichtbringtesneueFormenderZusammenarbeitzwischenverschiedenenBerufsbildungsanbietern mit sich, z.B.: in Bezug auf gemeinsamen Lehrpläne, Validierung und On-the-Job-Trainingsplätze-Vermittlung, was die Integration der Ostseeregion (es soll im künftigen Hansa ECVET-Projekt getestet werden) und innerhalb der EU (durch das ECVET-System) fördert.

Suche nach potentiellen Gastunternehmen in der Ostseeregion / Business Intelligence

Hier sind einige Informationen aufgelistet, die Ihre Suche erleichtern können.

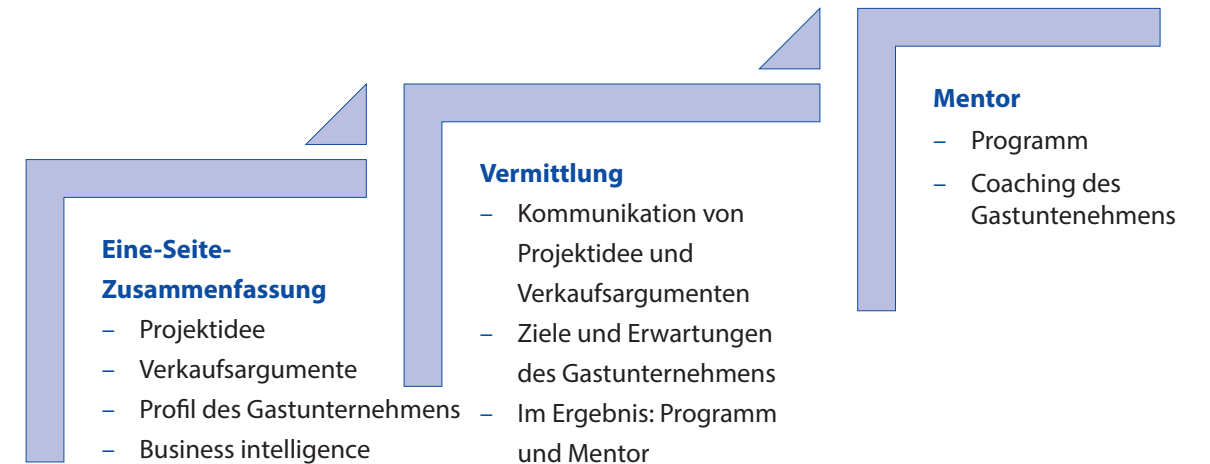
Welche anderen Möglichkeiten / Informationen können wir für die Suche nach potenziellen Gastunternehmen in der Ostseeregion vorschlagen?

Land	Quelle
Schweden	<p>Handelskammer: Die Schwedische Handelskammer http://www.cci.se/en/start/</p> <p>Messen in Schweden: http://www.fairlink.se/web/english.aspx</p> <p>Doing Business with Sweden: Business-Site im offiziellen Internet-Portal Schwedens: http://www.sweden.se/eng/Home/Business/</p> <p>The Swedish Association of Agents - Netzwerk von Handelsvertretern, Zulieferern und Vetriebsunternehmen zur Förderung der KMU im internationalen Geschäft: www.agenturforetagen.se</p>
Estland	<p>Estnische Investitions- und Handelsagentur: http://www.investinestonia.com/</p> <p>Stiftung zur Wirtschaftsförderung: Enterprise Estonia: http://www.eas.ee/en</p> <p>Tradewithstonia.com: Datenbank von Exporteuren Estlands http://www.tradewithestonia.com/</p> <p>Offizielle Tourismus-Site Estlands: Visit Estonia: http://www.visitestonia.com/en</p> <p>KMU-Verband Estlands: http://www.evea.ee/?set_lang_id=2</p> <p>Estonian Export Directory: http://www.estonianexport.ee/</p> <p>Estnische Industrie- und Handelskammer: http://www.koda.ee/en/partner-search/search-from-members-database-3/</p> <p>Schwedischer Handelsrat in Estland (unterstützt schwedische Unternehmen in Estland): http://www.swedishtrade.se/sv/vara-kontor/europa/estland/in-english/</p>

Lettland	<p>Investitions- und Entwicklungsagentur Lettlands: http://liaa.lv/en</p> <p>Latvian Export-Import Directory: http://liaa.lv/trade-latvia/latvian-export-import-directory</p> <p>Schwedischer Handelsrat in Lettland (unterstützt schwedische Unternehmen in Lettland): http://www.swedishtrade.se/sv/vara-kontor/europa/lettland/in-english/</p> <p>Staatliche Aufsichtsbehörde: http://www.vdi.gov.lv/lv/darba-tiesiskas-attiecibas/darbs-arzemes/</p> <p>Karriere Center der Universität Lettlands: http://www.karjera.lu.lv/studentiem/prakse-un-darbs/prakse/prakse-arvalstis/</p> <p>Virtuelle Praxis: http://www.prakse.lv/consultative/question/id/655</p>
Litauen	<p>Litauens Entwicklungsagentur: http://www.inovacijos.lt/inopagalba/cms/106lt.pdf</p> <p>Verein "Infobalt": http://www.infobalt.lt/si/index_lt.html</p> <p>Invest in Litauen: www.investlithuania.com</p> <p>Business People House: http://www.vn.lt/</p>

Matching-Prozess

Kann von logischen Aspekten in drei Phasen unterteilt werden



Wir versuchen nun den Prozess durch die Arbeit mit den Matching-Elementen und Rollenspielen zu imitieren.

Trainingsphase 1: Arbeit mit der Eine-Seite-Zusammenfassung

HANDOUT: Sie bekommen 3 **Eine-Seite-Zusammenfassungen** unterschiedlicher Art. Arbeiten Sie **individuell ca. 15 Min** und füllen Sie die Tabelle aus. .

Projektbezeichnung	Projektidee	Verkaufsargumente	Profil des Gastunternehmens

HANDOUT: Suche nach Gastunternehmen durch Business Intelligence Verfahren (20 Min)

Profil des Gastunternehmens	Potentielle Gastunternehmen in Lettland	Potentielle Gastunternehmen in Estland	Potentielle Gastunternehmen in Schweden

Trainingsphase 2: Kommunikation der Projektidee und Verkaufsargumente

Rollenspiel in Vierergruppen (12 Personen) an 3 Ländertischen: Estland, Lettland und Schweden

Die Rollen sind:

- I. Einer macht einen unangemeldeten (und dann einen erbetenen) Anruf: "Vermittler"
- II. Einer ist eine "falsche" Person, mit der man im Gastunternehmen spricht: "Falsche Person"
- III. Einer ist die "richtige" Person, mit der man im Gastunternehmen spricht: "Richtige Person"
- IV. Einer ist der Beobachter: "Beobachter"

Das Spiel besteht aus 4 Runden von je 5 Min.; die Gesamtzeit für das Spiel und die Reflexionen beträgt 40 Min.

In jeder Runde erhält jeder Spieler eine Rollenkarte und handelt entsprechend. Nach jeder Runde tauschen die Spieler an ein und demselben Tisch die Karten, so dass jeder Spieler in jeder der folgenden Runden eine andere Rolle spielt. Nach vier Runden hat jeder der Spieler alle vier Rollen gespielt.

Kreislauf in jeder Runde:

- I. Jeder Ländertisch hat 10 Min., um auf das Folgende sich vorzubereiten:
 - Jeder Spieler, unabhängig von der Rolle, nimmt ein Projekt (Ergebnisse der obigen Übungen) und überlegt sich eine Reihe von guten Verkaufsargumenten für die Kommunikation mit einem potentiellen Gastunternehmen.
 - Das Team verteilt die Rollen für die erste Runde und entwirft ein oder zwei Grundscenarien, die von allen Rollen außer "Vermittler" gespielt werden sollten.

- II. Die erste Runde beginnt.

Der "Vermittler" kommt zu einem Nachbartisch (eines anderen Landes), ohne die Rollenverteilung an diesem Tisch zu wissen, und erledigt "einen Anruf" (entweder unangemeldet oder erbeten).

An seinem eigenen Tisch bleiben 3 andere Rollen; an sie wird der "Vermittler" vom anderen Tisch herantreten.

Der "Vermittler" macht einen Aufruf und kommt erst bei einer "falschen" Person durch. Das Team spielt zusammen, so dass der "Vermittler" sowohl einen "falschen", als auch den "richtigen" Gesprächskontext erleben kann. Es ist wichtig, dass der Kontext realistisch ist. Es liegt an den Spielern, den Inhalt für die Gespräche zu schaffen. Der "Beobachter" macht sich Notizen.

- III. In 5 Minuten ist die Runde aus.

Der "Vermittler" kehrt zu seinem ursprünglichen Tisch zurück und die Rollen werden getauscht - jetzt haben wir einen neuen "Vermittler", der eine andere Konstellation der Rollen an einem anderen Ländertisch "anzurufen" hat. So geht es, bis jeder jede Rolle gespielt hat, vorzugsweise an den beiden "ausländischen" Tischen.

- IV. Der Moderator sammelt Beobachtungen der Beobachter ein; kurze Gruppenreflexion.

Trainingsphase3: Herausfinden der Ziele von Gastunternehmen

Mini-Rollenspiel:

Ein Interviewer und ein Interviewte – in Paaren, jeweils 3 Minuten, dann tauscht man die Rollen.

Basierend auf den bisherigen Vorbereitungsarbeiten (Wählen Sie eines der Projekte aus) spielen Sie ein Interview mit einem potentiellen Gastunternehmen. *Ihr Ziel ist es, Motive des Unternehmens für die Teilnahme und seine möglichen Erwartungen hinsichtlich der Projektergebnisse und auch des Berufsschülers herauszufinden.*

Was ist die Rolle des Mentors?

Das Gastunternehmen befasst sich mit dem Berufsschüler und dem Projekt meistens über den "Mentor". Es ist entscheidend, dass der Schüler mindestens einen Mentor in der Firma hat, der sein Navigator, seine Anlaufstelle und Koordinator seiner Aktivitäten während seiner Zeit im Gastunternehmen wird.

Zu Beginn der Reise müssen Sie als Vermittler dafür sorgen, dass sich der Mentor des Projektes, der Ziele des Berufsschülers und der Erwartungen des Gastunternehmens gut bewusst ist. Weiterhin sollte der Mentor über Änderungen informiert werden, die evtl. auf beiden Seiten in dem Projekt passieren können – dies ist eine der Hauptaufgaben des Coachs. Wenn Sie keine Absicht haben, den Mentor zu coachen, sollten Sie den Coach einschlägig beteiligen.

Interkulturelle Fallen

Die Menschen sind zu einem großen Teil Produkte und in jedem Fall Träger ihrer Kultur; genau wie Sie. Das Problem mit der Kultur ist, dass sie fast unsichtbar für ihren Träger ist - wir handeln anhand unserer kulturellen Präferenzen, die wir für selbstverständlich halten und derer wir uns nicht bewusst sind. Und genauso tun es "diese anderen" Menschen aus verschiedenen Kulturen: Auch sie handeln. Deswegen treten interkulturelle Missverständnisse auf.

Die Lösung hier wäre, auf eigene Argumentation zu achten und sich immer wieder zu fragen: "Was bringt die andere Person dazu, so zu handeln, wie sie es tut?"; anstatt das Verhalten des anderen automatisch als "falsch" oder "merkwürdig" abzustempeln. Wir meinen einfach verschiedene Dinge mit ein und demselben Wort - egal ob Sie es wollen oder nicht. Diese Behauptung sollten Sie in Ihren Kommunikationsbemühungen mit einem ausländischen Gastunternehmen berücksichtigen.

In diesem Zusammenhang sollten wir auf einige relevante Aspekte hinweisen, derer Sie sich bewusst sein sollten:

- Zeit
- Informationsbedarf
- Gleichgewicht zwischen Person und Aufgabe
- Entscheidungsfindung

Zeit

Einige Kulturen sehen Zeit als eine Abfolge von Zeiteinheiten (Minuten, Stunden, Tagen), während die Anderen es als einen Kreis (oder eine Spirale) sehen.

Was sind die Konsequenzen unterschiedlicher Zeitwahrnehmung?

Sequentiell / monochronisch	Zyklisch / polychronisch

Wie relevant ist das beim Coaching und Matching?

Informations- und Kommunikationsstil

Die Kulturen werden manchmal in die *Spezifische* und die *Diffuse* eingestuft. In den bestimmten Kulturen ist es leicht, das Persönliche und das Berufliche auseinanderzuhalten, während die diffusen Kulturen dazu neigen, dies zu mischen, was die Rollen nicht so offensichtlich macht.

Einige Kulturen sind mehr *aufgabenorientiert*, während mehr *personenorientiert* sind.

Welche Bedeutung hat das?

Welcher Typ sind SIE? In welchen Situationen kann das wichtig sein?

Wenn wir diese Aspekte in die Perspektive der **Erwartungen bezüglich der Qualität und Quantität der erforderlichen Informationen** aufnehmen, WIE WÜRDEN SICH DIESE ERWARTUNGEN UNTERSCHIEDEN?

Wahrgenommener Informationsbedarf

	Welche Art von Informationen?	Wie oft?	Durch welche Mittel vermittelt?
Spezifische Orientierung			
Diffuse Orientierung			
Aufgabenorientierung			
Personenorientierung			

Entscheidungsfindung

Entscheidungsfindungsmuster haben ihre Wurzeln in unseren Annahmen bezüglich der *Machtdistanz*. Die von uns zugelassene Machtdistanz in unseren Kulturen hängt davon ab, wie der Status bewertet wird, z.B.: inwieweit wir Alter, Kompetenz, soziale Gleichheit oder Ungleichheit respektieren. Es spiegelt auch unsere Wahrnehmung wieder, wie viel Kontrolle wir über unsere Umwelt für möglich halten und wie viel *Verantwortung* wir für uns selbst übernehmen.

Einige Kulturen sollten sich durch *hohe* und die Anderen – durch *geringe Machtdistanz* auszeichnen. Diese Einstellungen bestimmen das Entscheidungsfindungsmuster: Wer entscheidet? Welche Art von Entscheidungen? Wie schnell?

Mit diesem Wissen können wir Implikationen für unseren Prozess voraussehen: Wer wird beteiligt sein? Wie lange muss ich auf eine Entscheidung warten? Wird es Widerstand geben, von wem? Wir können auch auf den Erfolgsgrad der Umsetzung spekulieren.

Wie erfahren wir, mit welchem Typ wir gerade zu tun haben?

Machtdistanz	Wie erfahren wir es?	Mögliche Konsequenzen für Matching/Coaching?
Hoch		
Niedrig		

Was kann schief gehen? Beispiele und Strategien

Unangemeldeter Anruf: Eine "falsche" Stelle

Ihr allererster Anruf beim Gastunternehmen könnte Sie zu einer potentiell "falschen" Stelle führen. Größere Unternehmen betreuen gewöhnlich ihre HR-Abteilung mit der Funktion, mit "normalen" Berufsschülern umzugehen. Von den Berufsschülern wird erwartet, dass sie einem Standardprogramm folgen. Wie wertvoll sie auch sein mag, bietet diese Form eines On-the-Job-Trainings keine vergleichbaren Entwicklungsmöglichkeiten, wie es hier im HansaVET-Projekt beschrieben ist. Ein solches Programm ist nicht sensibel genug gegenüber den Bedürfnissen der ausländischen Studenten.

Den "richtigen" Kontext für den HansaVET-Schüler bieten Menschen, die im Business-Bereich arbeiten: Wirtschaftsförderung, Produktentwicklung, Marketing und Vertrieb, Distribution etc. Es könnte auch eine HR-Abteilung sein - wenn das Schülerprojekt es fordert.

Tipps:

- Vermeiden oder minimieren Sie den Gebrauch der Wörter wie "Trainee/Praktikant" – dies kann ein falsches Signal vermitteln; nutzen Sie dafür den neutralen "Schüler" ("student" im Englischen);
- Bei der Selbstvorstellung erwähnen Sie früh genug, dass es bei diesem Anruf um *eine potentielle Geschäftschance für das Unternehmen* geht, anstatt um die Übernahme des Berufsschülers zur Berufsausbildung zu bitten. Dann beschreiben Sie kurz das Ziel des Projekts und fragen, mit wem aus der Firma Sie darüber reden können. Es könnte auch eine gute Idee sein, etwas Mühe in den Aufbau einer Beziehung mit dem/r Empfangssekretär/in zu investieren.

Kein Feedback von der Firma

Sie meinen die richtige Person fürs Gespräch gefunden zu haben, haben ihr / ihm die Papiere des Schülers einschließlich der Eine-Seite-Zusammenfassung seines / ihres Projekts geschickt. Die Person aus dem Unternehmen sollte zurückrufen und Ihnen eine Rückmeldung geben oder eine Entscheidung mitteilen. Aber Tage und Wochen vergehen – Sie hören kein Wort von ihr. Sie schreiben und mailen - keine Antwort. Endlich, rufen sie an und ... sagen nein - zum Beispiel, mit der Motivation, sie hätten keine Zeit für die Arbeit mit dem Projekt.

Bedrückt und etwas frustriert schaffen Sie es, das Unternehmen zu überzeugen, indem Sie vereinbaren, die „Ambitionen zurückzufahren“. Auf kurze Sicht könnte es eine Lösung sein. Allerdings wird der Coach bei der Handhabung des Prozesses danach harte Zeiten erleben. Denken Sie dran!

Tipps:

- Wenn Sie schon geschafft haben "zur Sache zu kommen", machen Sie es Ihrem Gesprächspartner deutlich, dass Sie eine Stunde seiner Zeit benötigen, um das Projekt und alles, was die Zeit im Gastunternehmen betrifft, durchzugehen.
- Vereinbaren Sie immer das Datum und die Zeit für den Feedback-Anruf sowie die genauen Fragen, zu denen Sie eine Stellungnahme / Entscheidung erwarten.
- Wenn geographisch möglich, ist es eine sehr gute Idee, die Firma an ihrem Standort zu besuchen: dies vermittelt Ihnen die beste Vorstellung davon, was Ihre Schüler bei der Ankunft erwartet, und Sie treffen den "Mentor" aus der Firma in seiner natürlichen Umgebung. Dies zeigt auch, dass Sie diese Firma schätzen und es stärkt ihre Beziehung. Es gibt Ihnen auch ein Gefühl für die Kultur des Unternehmens und andere Details, die Sie danach an den Schüler herantragen können.

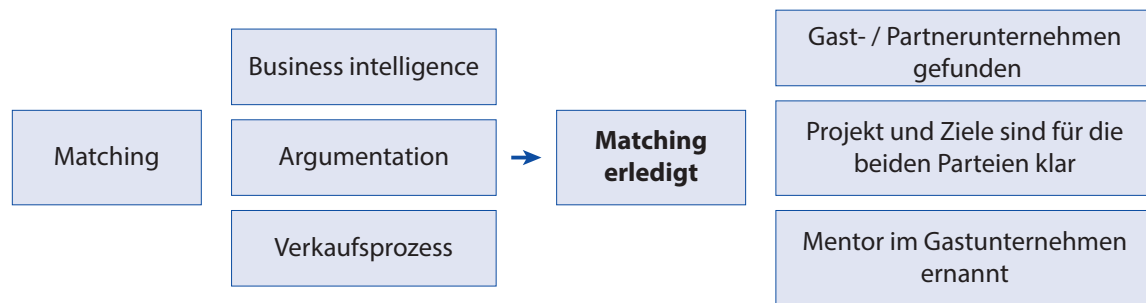
"Nicht stören!"

Sobald die Vermittlung erledigt ist, lehnen sich manche Vermittler zurück und meiden es, das Unternehmen anzurufen und sich über die Fortschritte zu erkundigen. Einige haben Angst, sich "schlechte Nachrichten" anhören zu müssen, manche denken wirklich, dass ihre Arbeit getan ist. Von nun an sollen die Schüler alleine schwimmen und wachsen ...

Dies erweist sich als kontraproduktiv. Unsere Erfahrung besagt: **Stören Sie!** Gastunternehmen schätzen wirklich die Möglichkeit, zu erörtern, wie es geht und eventuell suchen sie nach Beratung zum Umgang mit Schwierigkeiten. Gerade hier kommt Coaching des Gastunternehmens ins Spiel (s. Coaching-Handbuch).

Anlage

HansaVET Matching-Verfahren



WIE IST DIE HANSEVET-METHODE ANZUWENDEN: TRAININGSANSÄTZE FÜR VERTRETER DER BERUFSBILDUNG IN LETTLAND

Die Idee des HansaVET-Projektes gründet sich auf die Methode, die im Rahmen des BTP-Projektes (Baltic Training Programm) vorgeschlagen und getestet worden ist. Das BTP-Projekt umfasste Berufsschüler und Partnerorganisationen aus 3 Ländern der Ostseeregion: Lettland, Estland und Schweden. Im Rahmen des BTP wurden grenzüberschreitend / international Praktika für Berufsschüler mit Geschäftsideen organisiert: Die Schüler konnten in den Gastunternehmen lernen, wie man das eigene Geschäft aufbaut, und an ihren eigenen Unternehmungsprojekten arbeiten. Vor dem Praktikum haben die angehenden Unternehmer Trainingsprogramme besucht und wurden während des ganzen Projektverlaufs – vor, im Laufe von und nach dem Praktikum – durch Unternehmercoachs unterstützt und betreut.

Das HansaVET-Projekt zielt auf die Einführung der oben beschriebenen Ansätze in die Berufsbildungssysteme der Länder in der Ostseeregion und die Förderung der unternehmerischen Fähigkeiten der Berufsschüler an den Berufs-, Fachschulen und Kompetenzzentren ab. Im Rahmen des Projektes wurde ein Trainingsprogramm für Vertreter der Berufsbildung (Manager, Projektkoordinatoren, Praktikum- und Mobilitätsbetreuer, Berufsschullehrer) entwickelt, das sie zur Förderung unternehmerischer Ideen und Projekte ihrer Schüler befähigen und zur Entwicklung von unternehmerischen Fähigkeiten der Schüler während des Berufspraktikum ermutigen sollte.

Die wichtigsten Elemente des BTP wie auch die entwickelten Trainingsansätze wurden im Handbuch „HansaVET Fachkräftemobilität“ zusammengefasst. Ein internationales Train-the-Trainer-Seminar wurde veranstaltet, um „Haupttrainer“ für die Projektpartnerländer vorzubereiten. Im nächsten Schritt wurden spezielle Programminhalte samt Trainingsstruktur in jedem Partnerland entwickelt. Auf solche Weise decken die nationalen/lokalen Programme in den Partnerländern die gleichen Hauptthemen ab, sie weisen aber einen unterschiedlichen Aufbau, spezielle Inhalte und Aktivitäten auf. Die Hauptthemen des HansaVET-Trainingsprogramms umfassen Internationalisierung der Berufsbildung, Entwicklung der unternehmerischen Projekte, Kooperation mit Gastunternehmen (Matching), interkulturelle Kompetenzen und Coaching-Techniken zur Unterstützung von Geschäftsprojekten und Berufsschülern während des Praktikums.

Das HansaVET-Trainingsprogramm in Lettland kann als Beispiel zur Veranschaulichung der HansaVET-Methodedienen. An den Trainingsseminaren in Lettland beteiligten sich fast alle Berufsbildungseinrichtungen und beinahe 80 Vertreter der beruflichen Bildung: Direktoren und stellv. Direktoren der Berufsschulen, Koordinatoren für Mobilitätsprojekte und Praktika, Lehrer für Ökonomie und Unternehmertum. Zur Sicherung einer aktiven Involvierung der Teilnehmer wurden die Trainings in kleinen Gruppen von 12 bis 15 Personen durchgeführt. Diese Herangehensweise ermöglichte jedem Teilnehmer, die Coaching-Techniken auszutesten und zu üben, sich an Simulationen von unternehmerischen Projekten, Berufspraktika, Verhandlungen mit den Gastunternehmen zu beteiligen.

Das Training erfolgte in folgenden Schritten:

- Einführung, Eisbrecher: die Teilnehmer stellen sich vor, erklären ihre Beziehung zur HansaVET-Thematik und berichten über ihre Lernerwartungen. Für die weitere Arbeit werden die Teilnehmer in Kleingruppen von 3 bis 5 Personen aufgeteilt; es ist zu empfehlen, die Kleingruppen aus Vertretern von verschiedenen Berufsbildungseinrichtungen zusammenzusetzen;
- Kontext und Ziele des HansaVET-Projekts; Ergebnisse des BTP-Projekts und Erfolgsgründe; EU-Bildungsprioritäten; Ziele des Trainingsseminars;
- Einführung in das Coaching: Was ist Coaching – Grundsätze und Grundfertigkeiten; Video über Coaching; Diskussion über den Unterschied zwischen Coaching und Consulting, Mentoring und andere Betreuungsformen; Vorführung von Coaching: einer der Trainer macht den Coach und ein Freiwilliger von den Teilnehmern – den Klienten; alle Teilnehmer verfolgen die Coaching-Sitzung und besprechen sie im Anschluss;
Praktische Aufgabe: Üben der Coaching-Techniken: in Kleingruppen wählen sich die Teilnehmer die Rollen von Coach, Klient und Beobachter; der Klient schlägt eine Frage/ein Problem vor; der Coach führt die Coaching-Sitzung durch; nach der Sitzung besprechen Coach, Klient und Schüler, inwieweit das Coaching gelungen ist;
- Unterstützung und Betreuung des Geschäftsprojektes des Berufsschülers; Formulierung der Geschäftsidee; Hilfe für den Schüler bei der Vorbereitung auf das Praktikum: Präsentation der BTP-Erfahrungen, einschlägige Beispiele; die Teilnehmer tauschen ihre Ansichten, Erfahrungen und bestehende Ansätze aus;
Praktische Aufgabe: Coaching eines Geschäftsprojektes (Simulation): Schritt 1: Jede der kleinen Gruppen kommt mit einer Geschäftsidee, die zu einem Geschäftsprojekt entwickelt werden soll; Jede Gruppe stellt ihre Geschäftsidee den anderen Teilnehmern vor; Schritt 2: Coaching-Sitzung in Kleingruppen mit Schwerpunkt auf der Entwicklung des einschlägigen Geschäftsprojekts; einer der Teilnehmer macht den Coach, der andere – den Schüler, der die Geschäftsidee vertritt;
- Betreuung der Berufsschüler während des Praktikums: die Teilnehmer tauschen ihre Erfahrungen aus, Liste von potentiellen Problemen, mit denen die Schüler während des Praktikums konfrontiert werden, Diskussion der BTP-Erfahrungen, Kommunikation mit dem Schüler und dem Gastunternehmen während des Praktikums
Praktische Aufgabe 1: Fallstudien: Jede Gruppe bekommt ein Fallbeispiel, das sich auf die BTP-Erfahrungen gründet; Jedes Fallbeispiel beschreibt ein vom Berufsschüler vorgeschlagenes Geschäftsprojekt und das damit verbundene Coaching. Die Teilnehmer analysieren 3 Fälle;
Praktische Aufgabe 2: Coaching des Berufsschülers während des Praktikums (Simulation): Coach und Klient setzen sich mit dem/n Problem/en auseinander, mit denen der Klient/Berufsschüler während des Praktikums konfrontiert wird; sie einigen sich auf einschlägige Lösungen;
- Interkulturelle Kommunikation (IKK): Bedürfnisse und erforderliche Kompetenzen; Präsentation über die IKK, positive und negative Erfahrungen der Teilnehmer; was kann zur Vorbereitung auf die internationalen Praktika gemacht werden;
Praktische Aufgabe: IKK-Wettbewerb oder –quiz (als Abendveranstaltung nach dem Tag 1 organisiert): Kleine Teams sind erforderlich zur Vorbereitung von Präsentationen oder Vorstellungen, die eines der EU-Länder darstellen; alle Teilnehmer stimmen ab, um den Gewinner zu bestimmen;

- Matching der Geschäftsprojekte mit Gastunternehmen: BTP- und Teilnehmererfahrungen bei der Suche nach und Auswahl von Gastunternehmen: Motivation, Verkaufsargumente, Aushandeln der Vereinbarung;
Praktische Aufgabe 1: In Kleingruppen entscheidet man über den Typ des Unternehmens, das zu ihren Geschäftsprojekten am besten passt; jede Gruppe stellt das Möchtegern-Gastunternehmen und erklärt ihre Wahl;
Praktische Aufgabe 2: Verhandeln mit dem Gastunternehmen (Simulation), „Verkauf“ des Schülers samt seinem Geschäftsprojekt, Einigung in Bezug auf das Praktikum; jede der Kleingruppen stellt eines der Gastunternehmen dar, die bei der Ausführung der bisherigen Aufgabe ausgewählt worden sind; ein Vertreter aus der anderen Gruppe spricht mit dem Unternehmen, um ein Praktikum zu organisieren;
- Kooperation mit dem Gastunternehmen im Laufe von und nach dem Praktikum; Betreuung und Unterstützung der Berufsschülerin bzw. des Berufsschülers und ihres/seines Geschäftsprojektes nach dem Praktikum; Beispiele aus dem BTP: Berufsschüler aus Lettland, Estland, Schweden und ihre Geschäftsprojekte; Praktische Aufgabe: Gruppencoaching unter Beteiligung von Praktikumsbetreuer aus der Berufsbildungseinrichtung (Coach), Berufsschüler im Praktikum (Klient) und Vertreter des Gastunternehmens (Coach);
- Abschluss: Alle Teilnehmer beantworten 2 Fragen (z.B. auf Haftnotizen in 2 Farben): 1) Was wird/kann von meiner Berufsbildungseinrichtung zur Umsetzung bzw. zum Gebrauch der HansaVET-Methode gemacht werden? 2) Wie will ich die HansaVET-Methode (Lernergebnisse) in meiner eigenen Arbeit nutzen?
Alle Teilnehmer und Trainer tauschen ihre Eindrücke und Ansichten in Bezug auf das Training aus und füllen Bewertungsbögen aus.

Vita Žunda

Coach für Unternehmertum im BTP,
HansaVET-Haupttrainerin in Lettland

HansaVET – Hanseatische Traditionen zur Förderung der beruflichen Bildung:
Mobilitätsstrategien zur Förderung des Unternehmertums

Nr. 2011-1-LV1-LEO05-02221

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission durch das Programm für lebenslanges Lernen, Teilprogramm Leonardo da Vinci, gefördert.

Der Inhalt dieser Veröffentlichung gibt nicht unbedingt den offiziellen Standpunkt der Europäischen Union wieder. Die Verantwortung für die hierin enthaltenen Informationen und geäußerten Ansichten liegt ausschließlich beim Verfasser.

