

Igény szerinti
tanulás
fejlesztése
mikro-
vállalkozások
számára –
Bevezető
útmutató

Tartalomjegyzék

A helyzet leírás 3-4

Első rész: Mi a tanulás? 5- 17

Második rész: Hogyan kereslet vezérelte tanulás 18-31

Harmadik rész: Hogyan lehet megkönnyíteni az egymás közötti tanulást 32-42

Helyzet leírás

A mikrovállalkozások tulajdonosának a marketing, a számvitel, az értékesítés és az emberi erőforrások szakértőinek kell lennie (csupán négy olyan készség megnevezését kell megnevezni, amelyekre szükségük van a sikerhez). Miközben vállalkozást folytat és ilyen sokféle szerepet tölt be a túlélés érdekében, a mikrovállalkozások tulajdonosai számára nehéz lehet megszerezni a vállalkozásuk növekedésének biztosításához szükséges készségeket ... miközben a kormány és mások által jelenleg kínált készségtanfolyamok hasznosak, érdemes megvizsgálni, hogy a készség-specifikus, harapós méretű tanfolyamok mennyiben lehetnek megfelelőbbek a mikrovállalkozások tulajdonosai számára (APPG f vagy Micro-Business, 2011, 8. o.)

Miért?

A mikrovállalkozások az európai gazdaság kulcsfontosságú részét képezik. Ezek az üzleti lakosság 93% -át képviselik, és jelentősen hozzájárulnak a munkahelyteremtéshez és a vagyonteremtéshez a tagállamokban. Ezek az Európai Unióban a foglalkoztatás közel 30% -át és az üzleti vállalkozások 20% -át teszik ki .

Ennek a fontosságnak a fényében egyre növekszik a bizonyíték arra vonatkozóan, hogy milyen kihívásokkal és lehetőségekkel kell szembenéznie a mikrovállalkozások tulajdonos-vezetőinek az üzletvezetés és fejlesztés során. Sokat írtunk a finanszírozáshoz, a piacra jutáshoz és a kedvező üzleti környezethez kapcsolódó kihívásokról. Kevesebb figyelmet szentelnek a készségekhez való hozzáférésnek és a tanulásnak, bár a Vállalkozási Kutatóközpont 2019-ben végzett legutóbbi kutatásai rámutattak a készségekhez való hozzáférés növekvő fontosságára, mint a mikrovállalkozások irányítását és fejlesztését érintő kulcsfontosságú kihívásra.

A Vezetés és Vezetés Kiválósági Tanácsa 2002-ben volt az egyik első jelentés, amely kiemelte, hogy eltérő megközelítésre van szükség a mikrovállalkozásokban a tanulás és a készségek fejlesztésének támogatására. Azt sugallták, hogy a tulajdonos-vezetők tanulási és készségi igényei és az elérhető szolgáltatás típusa között nem áll fenn egyezés a rendelkezésre állás, az elérhetőség és a megfelelőség szempontjából. Felhívták az oktatási és képzési szakembereket, hogy csatlakozzanak a tulajdonos-vezetőhöz az életükben, hogy támogassák a kereslet-alapú tanulás és készségek fejlesztését. Még mindig hiányzik a mikrovállalkozások számára igényre szabott vagy igényorientált menedzsment és vezetői támogatás, különösen a készség-specifikus, fajta méretű támogatás szempontjából, amely tükrözi a mikro-vállalkozás irányításának valóságát.

Mit?

Ez a bevezető útmutató arra törekszik, hogy kiküszöbölje ezt a hiányosságot, és áttekintést nyújtson a keresletorientált vállalkozási tanulási és készségfejlesztési programok kidolgozásának különféle szempontjairól, amelyeket a mikrovállalkozások tulajdonos-vezetői felhasználhatnak vállalkozásaik fejlesztésének támogatására.

A bevezető útmutató kiegészíti azokat a további tanulási forrásokat, amelyeket a mikrovállalkozások tulajdonosai és vezetői számára fejlesztettek ki a ME2ME projekt részeként. Ezek elérhetők a <https://me2meproject.eu/en/resources/oldalon>.

Hogyan?

A bevezető útmutató:

- Vizsgálja meg, mit tudunk a mikro-vállalkozások igény-orientált tanulásának fejlesztéséről
- Mutassa be azokat a tanulási tevékenységeket, amelyeket a mikrovállalkozások felhasználhatnak a mikrovállalkozások vállalkozási tanulásának és készségfejlesztésének támogatására
- Vázzon fel a keresletorientált tanulási programok példáit, amelyek megváltoztattak a mikrovállalkozások fejlődését.

Mindegyik rész négy részből áll:

- Rövid áttekintés arról, amit tudunk
- Tanulási tevékenységek sorozata
- Példa a keresletorientált tanulásra
- U Hasznos felv. hivatkozások és források

Ki?

Ezt a bevezető útmutatót elsősorban a mikrovállalkozások tulajdonos-vezetői számára fejlesztették ki, akik érdeklődnek a vállalkozás tanulásában és készségeinek fejlesztésében, és együttműködnek más mikrovállalkozásokkal fejlesztésük támogatása érdekében (pl. Coaching, mentorálás, képzés). Különösen ez lesz az érdeke, hogy azokat a tulajdonos-menedzsereket, akik jelenleg megosszák tapasztalataikat másokkal (pl. lenni esettanulmány üzleti oktatási és képzési programok), és akik érdeklődnek a tanulásban, hogyan lehet fejleszteni tanulási forrásokat más vállalkozások számára.

Ezen túlmenően, a bevezető útmutató hasznos lesz a szakmai oktatás és képzés (VET) szakembereknek, akik a mikro-vállalkozások és akik érdeklődnek a tanulásban, hogyan támogatja a kereslet által vezérelt tanulás.

Ezt az útmutatót az SFEDI az INNEO-val és a Pitești Egyetemen együttműködve dolgozta ki a ME2ME projekt részeként. A bevezető útmutatóval kapcsolatos további információkért kérjük, vegye fel a kapcsolatot Leigh Sear- [lel](mailto:leigh.sear@sfedi.co.uk) (leigh.sear@sfedi.co.uk), vagy látogasson el a ME2ME projekt weboldalára (<https://me2meproject.eu/en/about/project+information/>).

Első rész: Mi a tanulás?

„Az elmúlt 10–15 évben a tanulás kulcsfontosságú témává vált, nem csak a szakemberek és a hallgatók számára a pszichológia, a pedagógia és az oktatás területén, hanem politikai és gazdasági összefüggésekben is. Ennek egyik oka az, hogy a nemzetek, a vállalatok és az egyének képzettségét és készségeit a verseny kritikus paraméterének tekintik a jelenlegi globalizált piacon és a tudásalapú társadalomban” (Illeris, 2009, 1. o.).

Általános cél és tanulási eredmények

A Bevezető Útmutató ezen első része megérti, mit jelent a tanulás és tanulás, valamint az oktatási stratégiák.

Az első rész legfontosabb tanulási eredményei a következők:

- Határozza meg, hogy mit jelent a tanulás
- Határozza meg, hogy mit jelent a pedagógia
- Azonosítsa a különbséget a pedagógia, az andragógia és a heutagógia között
- Határozza meg, hogy mit jelent a tanulási stílusok
- Értékelje fel a különböző tanulási stílusok lehetőségeit és kihívásait
- Azonosítsa a különféle tanulási elméleteket.

Amit tudunk

Fontos, hogy azzal kezdjük, hogy áttekintjük, mit értünk a tanulás, a tanulási stílusok, valamint a tanulási és tanítási stratégiák alatt.

Tanulás

A tanulás a tudomány fő területe a tudományág területén, a pszichológiától és az idegtudománytól kezdve az üzleti, menedzsment és a számítógépes tudományig. Ennek eredményeként számos meghatározás létezik, és mivel ez az érdeklődés sokszínűsége, az egyetértés hiánya abban, hogy mi a tanulás.

A rendelkezésre álló meghatározások három kategóriába sorolhatók. Ezek:

- Tanulás mint tapasztalatból származó információ feldolgozása - Ezek a meghatározások azt sugallják, hogy a tanulás olyan változás folyamata, amely a tapasztalatokból származó információk feldolgozásából származik
- Tanulás mint magatartásváltozás - Ezek a meghatározások arra koncentrálnak, hogy a tanulást mint egy személy viselkedésének megváltoztatását tapasztalat után
- Tanulás mint viselkedési mechanizmusok változása - Ezek a meghatározások a tanulásra összpontosítanak, mint a mentális modellek változásaira, vagy az események kognitív reprezentációira egy tapasztalat eredményeként.

Különböző előnyök és hátrányok vannak a meghatározások ezen különböző csoportjai között. Például a tanulás mint a viselkedés megváltozása szempontjából a legfontosabb előnye az, hogy lehetővé teszi a tanulás megfigyelését, mivel a változásokra összpontosítanak arra, amit az emberek egy tapasztalat után csinálnak. Ez azonban nem segíti annak megértését, hogy miért történik a tanulás, különösen

annak megértése szempontjából, hogy egy adott viselkedésbeli változás milyen nagy részben származik a tanulásból más tényezőkhöz képest (például a motivációs ionok vagy élettani változások).

A definíciók sokfélesége két következménnyel jár az üzleti és vállalati oktatási programok fejlesztésében. Először is fontos tükrözni, hogy mit jelent a tanulás számodra. Ez fontos, mivel formálja a másokkal való együttműködés szemszögét a vállalati tanulás és a készségek fejlesztésének támogatása szempontjából. Másodsor, amint azt az alábbiakban látni fogjuk, lehetőséget kínál arra, hogy megbeszélést kezdjünk a tanulókkal arról, hogy mit jelent a tanulás számukra, és mikor változnak az üzleti vállalkozásokban ezek a változások.

Történetek tanulása

Mint a tanulás meghatározásainál is, számos versengő elmélet létezik az emberek tanulásának módjáról. Az egyik leggyakrabban használt elmélet a David Kolb által kifejlesztett tanulási ciklus. Javasolta, hogy tanuljunk az élet tapasztalataiból. A mikrovállalkozás működtetése során ezek lehetnek mindennapi tapasztalatok (pl. Ügyfelekkel vagy beszállítókkal való kapcsolattartás) vagy stratégiai döntések (pl. Új értékjavaslat létrehozása és tesztelése vagy új piac kialakítása).

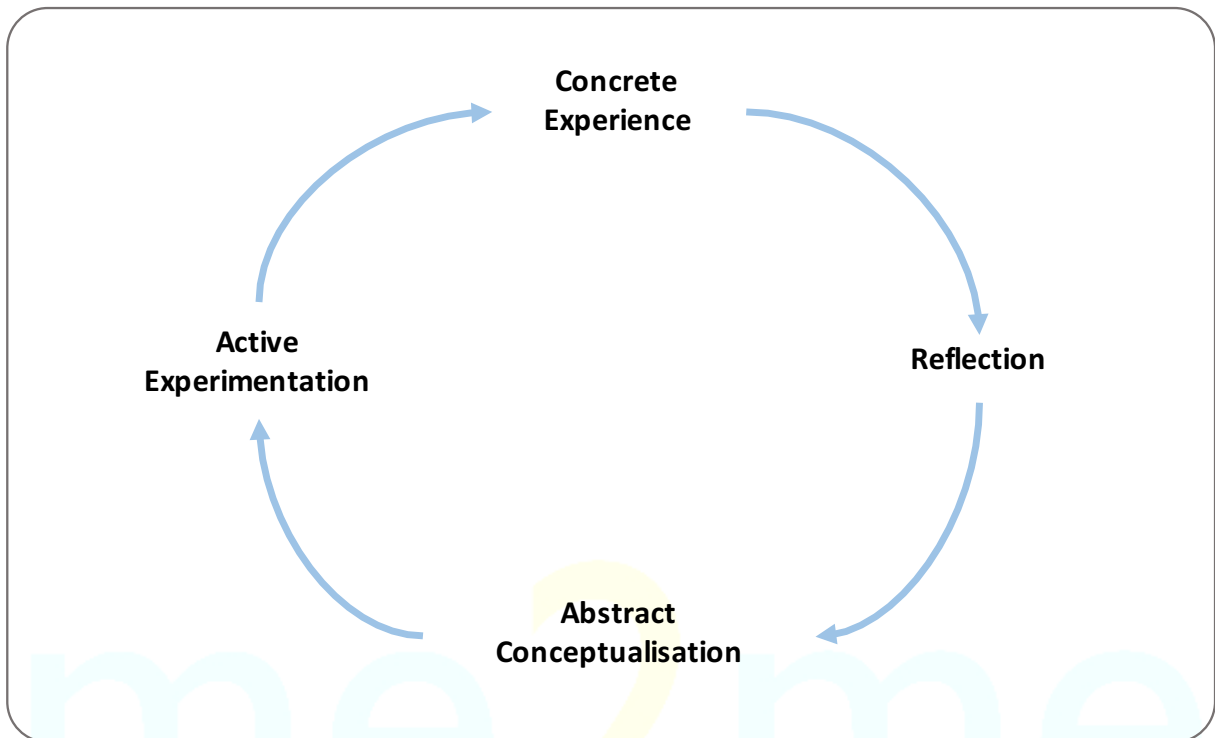
Kolb azt javasolta, hogy a tanulás négy szakaszból álló mintát vagy ciklust kövessen (lásd az 1.1. Ábrát). Az első szakaszban szerepel egy **tapasztalat**, amely valamit tesz. A második szakaszban megfigyeléseket és megítéléseket kell tenni a tapasztalatokról (azaz **reflexiókról**). Ez a harmadik szakaszhoz vezet, amely következtetések levonását foglalja magában, vagyis a tapasztalatokból való tanulást (azaz **absztrakt fogalommeghatározást**). Végül **aktív kísérletezés** történik, amelynek során változásokat és új intézkedéseket terveznek. Kolb javasolta, hogy a ciklus bármely ponton beírható, de a sikeres tanulás beindításához minden lépést egymás után kell követni.

Mint minden elméletnek, megvannak az erősségei és korlátai. Az erősségek szempontjából hasznos meghatározni a tanulás mely aspektusait:

- Magán vagy belső (1. és 2. szakasz) és állami vagy külső (3. és 4. szakasz)
- Megszerzése gondolkodással (2. szakasz) vagy felhasználással (4. szakasz)
- Közvetlen tapasztalat vagy félelme révén (1. szakasz) és ismeretekkel vagy megértéssel (3. szakasz) szerezhető be.

Mások azonban a Kolb által javasolt elméletet bírálták annak kidolgozásához használt empirikus bizonyítékok hiánya miatt, a szakemberek számára nehéz lehet az alkalmazott nyelv megértése, valamint a tanulás elválasztása a társadalmi vagy kulturális környezettől, amelyben zajlik.

1.1. Ábra : Kolb tanulási ciklusa



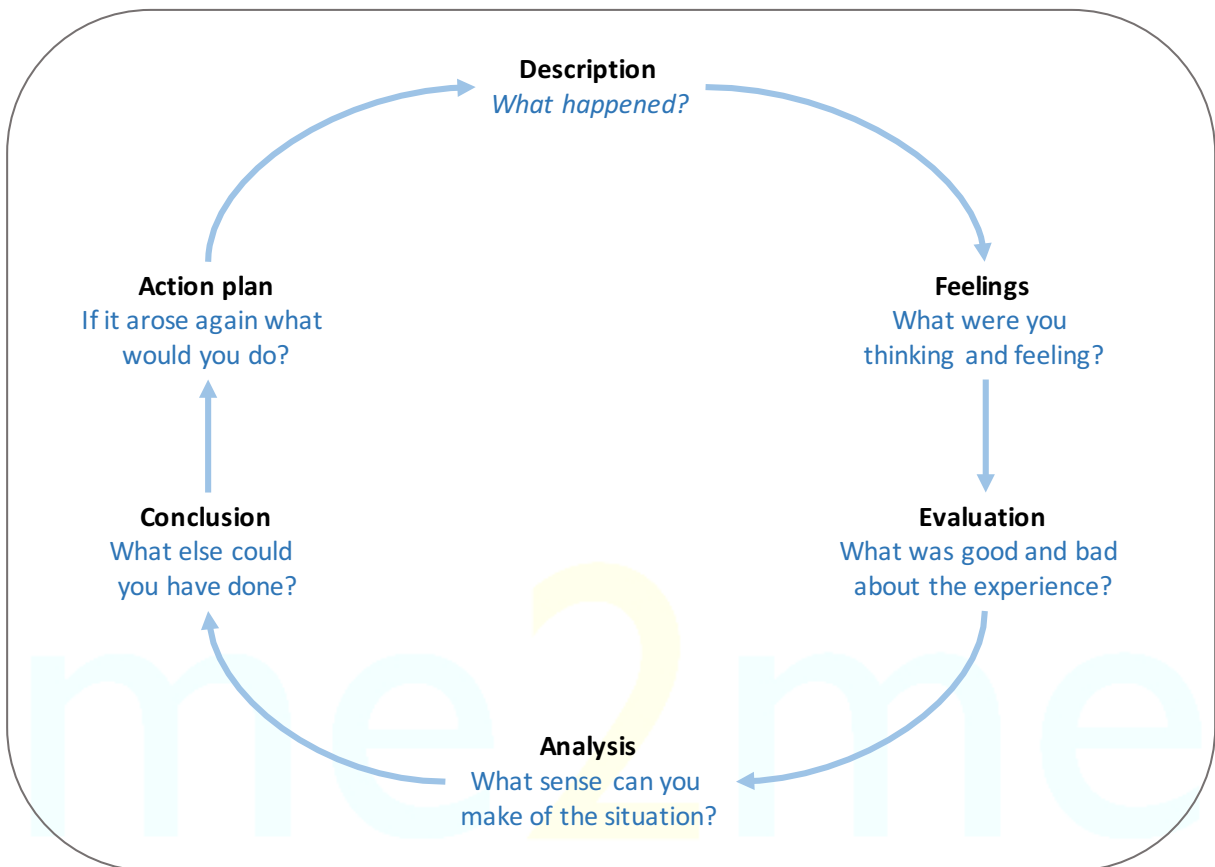
E korlátozásokra reagálva Graham Gibbs professzor egy reflexiós tanulási ciklust javasolt. Gibbs hozzátette azt a szakaszt, amelyben a tanulónak mérlegelnie kell az érzéseit (lásd az 1.2. Ábrát). Ezt a szakaszt azért adták hozzá, mert:

A tanuláshoz nem elegendő csupán tapasztalat rendelkezni. Annak elmulasztása nélkül, hogy ezt a tapasztalatot gyorsan elfelejtheti, vagy elveszítheti tanulási potenciálját. Az e reflexióból fakadó érzések és gondolatok generálhatják általánosításokat vagy fogalmakat, és az általánosítások lehetővé teszik az új helyzetek hatékony kezelését (Gibbs 1988).

Gibb reflektív ciklusának hat szakasza a következők:

- A tapasztalat leírása
- Érzelmek és gondolatok a tapasztalatról
- A tapasztalatok értékelése azzal kapcsolatban, hogy mi működött jól, és mi kevésbé
- A helyzet értelmezésére szolgáló elemzés
- Következtetés arról, amit megtanultál, és mit tehetett volna másként
- Cselekvési terv arra, hogyan kezelje a hasonló helyzeteket a jövőben, vagy az általános változtatásokat, amelyek esetleg megfelelőek lehetnek.

1.2. Ábra : Gibb reflektív tanulási ciklusa



Az 1.1. Táblázat felhívja a figyelmeztetések vagy kérdések sorozatát, amelyek felhasználhatók a Gibb reflexiós ciklusának alkalmazásához. Ezek a felszólítások kiemelik, hogy az 1–3. Szakasz a tapasztalatok során történt eseményekhez kapcsolódik, míg a 4–6. Szakasz arra összpontosít, hogy miként lehetne a jövőben javítani a tapasztalatokat és az eredményeket.

Mivel Gibb ciklusa magában a reflexióban levő kulcsfontosságú folyamatokra utal, a Kolbhoz viszonyított kulcseltolódást tükrözi. Például a modell 2. szakaszában az önellenőrzés néhánynak kihívást jelenthet, mivel magának nyílt és őszinte áttekintését igényli. A tapasztalat tükrözése olyan érzéseket idézhet elő, amelyeket a tanuló inkább elfelejthet. Mivel egy ilyen Gibb tanulási ciklusa keretet biztosít a tapasztalatok megvizsgálásához, és annak ciklikus természetére való tekintettel, jól alkalmazható ismételt tapasztalatokra, amelyek lehetővé teszik, hogy valaki tanuljon és tervezzen olyan dolgokból, amelyek jó vagy kevésbé mentek.

1.1. Táblázat : Gibb reflexiós ciklus: A modell alkalmazása

Színpad		Kérdések
1	Leírás	Mi, hol és mikor? Ki csinált / mit mondott, mit csináltál / olvasott / látott? Milyen sorrendben történt a helyzet? Melyek voltak a körülmények? Miért volt a felelős?
2	Érzések	Milyen volt a kezdeti bélreakcióod, és mit mond ez neked? Megváltoztak az érzéseid? Mire gondoltál?
3	Értékelés	Mi örült, érdekelt vagy fontos volt számodra? Mi tett boldogtalaná? Milyen nehézségek voltak? Ki / mi nem volt hasznos? Miért? Mi javításra szorul?
4	Elemzés	Hasonlítsa össze az elméletet és a gyakorlatot. Milyen hasonlóságok vagy különbségek vannak ez a tapasztalat és más tapasztalatok között? Gondolj arra, mi történt valójában. Milyen döntéseket tettél, és milyen hatással voltak?
5	Következtetés	Mit tanultak a jövőben? Mit tehetett volna még?
6	Akció	Ha ismét hasonló helyzet merülne fel, mit tennél?

Mind Kolb, mind Gibb elméleteit felhasználhatja arra, hogy segítse a tulajdonos-vezetőket az üzleti helyzetük megértésében, mind operatív, mind stratégiai szinten. Használhatók arra, hogy segítsék a tanulót abban, hogy megértsék, mit csináltak jól, és figyeljék meg, hogy a jövőben jobban tudnak-e megtenni. Például az 1.1. Táblázat felvázolja azokat a kérdéseket, amelyekkel a tanuló megválaszolhatja az üzleti tapasztalatokat. Ez kapcsolódhat a személyzettel, az ügyfelekkel vagy a beszállítókkal kapcsolatos operatív tapasztalatokkal vagy egy új termék bevezetésével, új berendezés vagy gép bevezetésével vagy új piacra történő eladásával kapcsolatos stratégiai tapasztalatokkal. Ezenkívül hasznos eszközök mind a mentoráláshoz, mind az edzéshez, ahol a tulajdonos-vezetők szeretnének dolgozni azon, hogy mi a „vak pontjaik”, és hogy ezek a vak foltok hogyan alakítják ki tanulásukat és viselkedésüket.

Típus megtanulása

Fontos megérteni, hogy az emberek hogyan tanulnak, amikor a tanulási és készségi programokat megtervezik. Ennek oka az, hogy Kolb azt sugallja, hogy egyes emberek a tanulási ciklus bizonyos szakaszaiban előnyben részesítik vagy erőtt részesítik előnyben. Bizonyos egyének képesek kritikus gondolkodásmódban megérteni saját tapasztalataikat és azt, hogy mi működött kevésbé jól. Más személyek inkább a kísérletezésen keresztül tanulnak .

Honey és Mumford (1986) négy különféle stílust vagy preferenciát azonosított, amelyeket az emberek a tanulás során használnak. Azt javasolták, hogy az emberek többsége inkább csak egy vagy két stílust kövessen, és hogy a különféle tanulási tevékenységek jobban megfeleljenek az adott stílushoz (lásd alább). A négy stílus a következő:

- **Aktivista** - Az aktivisták olyan emberek, akik cselekedettel tanulnak. Szeretik bevinni magukat az új élményekbe, és „egyszer megpróbálnak bármit”. Hajlamosak először cselekedni, majd egy későbbi szakaszban megismerkedni a cselekvés következményeivel
- **Reflektor** - A reflektorok megtanulják megfigyelni és gondolkodni arról, mi történt egy élmény alatt vagy után. Szeretik különféle perspektívákat mérlegelni, mielőtt véleményt kidolgoznának. Időt töltenek hallgatással és megfigyeléssel, és általában óvatosak és megfontoltak

- **Teoretikus** - A teoretikusok inkább megértik a cselekvés mögött meghúzódó elméletet. Inkább modelleket, fogalmakat és bizonyítékokat használnak a tanuláshoz. Szeretik elemezni és szintetizálni, és kényelmetlenül érzik magukat mások szubjektív megítélése alapján
- **Pragmatista** - A pragmatisták különböznek az aktivistáktól, mivel bár nekik tetszik a dolgok kipróbálása, a fellépés a szükséges cselekvés bizonyos mérlegelésén alapszik. Ezért a pragmatikusok inkább a tájékozott „csinálást” részesítik előnyben.

Az oktatók kutatása kimutatta, hogy ha jobban megismeri tanulási stílusát vagy preferenciáit, támogathatja a hatékonyabb tanulást. Vannak mások, akik azt sugallják, hogy nincs egységes módszer a tanulásra, és hogy mi jól működik, az a tanuló feladatától, társadalmi háttérétől és személyiségétől függ.

Hivatkozások megtanulása

A fentiekben leírtak szerint a tanulás definícióinak egy csoportja az információfeldolgozásra összpontosít. Ezek a meghatározások arra utalnak, hogy az emberek különböző módon dolgozzák fel az információkat és tanulnak meg. Például, míg egyesek hatékonyan tanulhatnak a szöveges információk feldolgozásakor, mások inkább a látványban, videoblogban vagy audiofelvételekben bemutatott információkat részesítik előnyben.

A VAK tanulási stílusmodelljét az 1920-as években fejlesztették ki, hogy osztályozzák az emberek leggyakoribb módszereit. A modell azt sugallja, hogy az emberek háromféle módon részesítik előnyben a tanulást: látás, hallás vagy kinesztétika. Neil Fleming frissítette az olvasás / írás beillesztésével:

- **Vizuális** - Azok a személyek, akik jobban kedvelik az ilyen típusú tanulást, inkább inkább vizuális, mint írásbeli formában mutatják be az információkat. A grafikus kijelzők, például diagramok, diagramok, ábrák, leírások és videók mind hasznos tanulási eszköz a vizuális tanulók számára
- **Hallás / hangzás** - Azok az emberek, akik jobban kedvelik az ilyen típusú tanulást, az információk meghallgatásával készülnek a legjobban. Hajlamosak sokat kihozni az előadásokból, és jól emlékszik a beszélt dolgokra
- **Olvasás** - Az olvasást és az írást tanulók inkább a szavakként megjelenített információkat veszik be. Azok a tanulók, amelyek elsősorban szöveges alapúak, ezeket a tanulók erősen részesítik előnyben.
- **Kinesthetic** - A gyakorlati tapasztalat fontos a kinesthetic tanulók számára. Jól reagálnak arra, hogy kölcsönhatásba lépnek másokkal.

Mint azt az alábbiakban a 2. részben megvizsgáljuk, noha nincs egyetértés abban, hogy a tanulási és tanítási stratégiáknak a tanulási stílusokhoz történő hozzáigazítása eredményes-e, hasznos támogatni a hallgatókat a saját tanulási preferenciáik megértésében. Például, ha egy tanuló tudja, hogy a vizuális tanulás vonzza őket leginkább, akkor a vizuális tanulási stratégiák használata más tanulási módszerekkel együtt segíthet nekik jobban megjegyezni a vállalati tanulási és készségprogramból származó információkat - vagy legalábbis ez a tanulási tapasztalatok élvezetesebbek számukra.

1.2. Táblázat : Tanulási preferenciák: Kéri a tanuló bevonását

	Tanulási preferencia		
	Vizuális	auditoros	kinesthetic
Felszólítja	<ul style="list-style-type: none">• értem mire gondolsz• Megkapom a képet• Mi a véleményed?	<ul style="list-style-type: none">• Hallom, amit mondasz• Ez visszahozza a tapasztalatot, amikor...• Nekem ez jól hangzik	<ul style="list-style-type: none">• Ez jól érzi magát• Hogyan ül ez veled?• Próbáljuk meg ezt
Mód	<ul style="list-style-type: none">• Diagramok, diagramok, képek és videók használata	<ul style="list-style-type: none">• A kulcsszavak hangsúlyozásával, a mesemondás és az anekdoták használatával, a vendég előadók használatával	<ul style="list-style-type: none">• Annak révén, hogy a tanulók gyakorlati tapasztalatokat és lehetőséget kapjanak tapasztalataik megosztására másokkal kis csoportokban

Noha a VAK / VARK tanulási stílusok alkalmazására vonatkozó irodalom azt sugallja, hogy az embereknek egy preferenciájuk van, fontos figyelembe venni, hogy az embereknek különböző tanulási stílusok és preferenciák lehetnek kombinációi. Ez azt jelenti, hogy különféle tanulási stratégiák és módszerek kombinációját kell alkalmazni a különféle típusú tanulók bevonására a csoporton belül.

Tanulási megközelítések és stratégiák

E szakasz utolsó részében áttekintjük, hogy milyen módszerekkel fejleszthető a tanulás másokban. A tanulás fogalom meghatározásaihoz hasonlóan ez is egy olyan terület, amelyet összetett terminológia (pl. Nagyon sok az „oligógia” tartalmaz) és egyet nem értés jellemez.

Az oktatás és tanulás módszere és gyakorlata pedagógiaként határozható meg. Ez magában foglalja a tanítási stílust, a visszacsatolást, az értékelést és a tanítási elméletet (Jones, 2019). Amikor hallunk a tanítás pedagógiájáról, a leírtak szerint a tanárok és az oktatók hogyan továbbítják a tananyagot a tanulók egy csoportjának.

Három általánosan azonosított pedagógia létezik:

- Viselkedés (viselkedés) - Itt a tanulás tanár-központú. A tudást egy olyan tantervben szállítják, ahol az egyes tantárgyakat diszkrétan tanítják, szemben a téma alapú tanulással (pl. Képzőipari előrelépés kidolgozása a kisvállalkozások pénzügyeinek kezelése helyett). Az e pedagógiai megközelítést alkalmazó üléseket a tanár / oktató vezeti, és a tanár által vezetett előadások, demonstrációk és rote-tanulás kombinációját foglalják magukban. Az edzéseket egyértelmű felépítés támasztja alá, és a módszerek a tanuló számára láthatók
- Konstruktivizmus - itt tanulnak tapasztalatok és reflexiók révén a tanulók. Ez a megközelítés gyakran magában foglalja a projektmunkát és a kutatáson alapuló tanulást. Ezt a megközelítést egy olyan feltevés alátámasztja, hogy a tanulók nyitottak és készen állnak a tanulásra, és a tanár / oktató szerepe olyan tevékenységek építése, amelyek megkönnyítik a tanulást. A magatartáshoz

képezt az ülés kevesebb közvetlen bevonást igényel a tanár / oktató részéről, és a tanulási tapasztalatok jobban individualizálódnak a tanuló számára.

- Társadalmi konstruktivizmus - Ez a fenti két megközelítés keveréke - a tanár / oktató vezette és a tanulóközpontú. Ezt a megközelítést támasztja alá az a feltevés, miszerint a tanulás csak társadalmi kontextusában zajlik, és a tanulás együttműködési folyamat a tanár / oktató és a tanuló között. Ez azt jelenti, hogy ez a megközelítés magában foglalja a kisebb csoportméreteket, a tanár / oktató utasításait, valamint az egyénnel vagy a tanulók kis csoportjaival történő kérdőíveket a tanulás azonosításának egyik módjaként.

A pedagógiát gyakran összekapcsolják egy fiatalabb vagy tapasztalatlan tanulói ismeretek elkötelezettségének stílusával. Ezt azon feltevés alátámasztja, hogy a tanulónak nincs vagy nagyon korlátozott előzetes megértése és ismerete, és hogy a tudást mind a tanár / oktató, mind a tanulási tapasztalatok alapján megszerzik (pl. A tanárral / vonattal kapcsolatos kérdések feltevése révén).

Ugyanakkor a technológia egyre növekvő felhasználásával és a továbbképzésben és a felsőoktatásban tanulók változó tapasztalataival megkérdőjelezték ezeknek a hagyományos pedagógiai megközelítéseknek a hatékonyságát. Ennek eredményeként az andragógia és a heutagógia hivatkozásai észlelhetők, különösen a vállalkozási és vállalkozói ismeretek oktatásában és a vezetői oktatásban.

Az andragógia olyan tanulási és oktatási stratégiákra utal, amelyek során a tanuló bizonyos fokú ellenőrzést alakít ki a tanulási környezet és a tartalom felett. A tanár / oktató lehetővé teszi az önorientált tanulás olyan szintjét, ahol a tanuló jobban tudja irányítani a tanulási folyamatot. A tanuló középpontjában a tartalom áll - ez azért van, mert a tanuló már rendelkezhet más tapasztalatokból szerzett ismeretekkel, de a téma mélyebb megértését kívánja fejleszteni. Például egy mikrovállalkozás tulajdonos-vezetője, aki napi szinten kezeli az embereket, de többet szeretne megtudni az egyes személykezelési folyamatokról (pl. Hogyan lehet az embereket hatékonyan motiválni). Tehát a tanulónak alapvető ismeretei vannak a tárgyról, és arra törekszenek, hogy a tanár / oktató új vagy továbbfejlesztett módon megértse a tantárgy megértését (pl. Projektmunka révén).

A heutagógia olyan tanulási és oktatási stratégiákra utal, amelyek az önirányított és az önrendelkező tanulásra összpontosítanak. Mint ilyenek, inkább a tradicionálisabb pedagógiai megközelítéseket vonják ki. A heutagógiai megközelítések azon tanulókon alapulnak, akiknek ismeretek vannak a tárgyról, de szeretnék feltárni a téma további sajátos aspektusait, amelyek érdekli őket számukra vonzó módon. Ezért a hangsúly a tanulók választására és preferenciájára, valamint a tárgy új és különböző módon történő bevonására irányul (pl. Új vállalkozás indításának megtanulása vállalkozás indításával szemben, szemben az üzleti terv megírásával vagy vállalkozás indításával online szimulációs eszköz segítségével).

A tanuló felelős saját önrendelkező tanulási folyamatáért. Ezt néhány módon megkönnyíthetjük. Először a tanulónak különféle lehetőségeket lehet bemutatni, mint a tanártól / oktatótól, és a tanuló választja meg a saját választási lehetőségét, majd lehetőséget biztosít a saját utazásának kezelésére. Másodsor, a tanulónak lehetősége van önmagát választani a saját tanulási útjára, és tanulási szerződést dolgoz ki a tanárral / oktatóval a tanulási tapasztalatok határainak meghatározása érdekében. A tanár / oktató szerepe a heutagógiai megközelítésekben az irányító elkötelezettség biztosítására (pl. Amikor a tanuló elveszíti szenvedélyét vagy motivációját a tanulási tapasztalatról) és a reflektív kérdőívre, mint a tanuló útjának támogatására és irányítására.

A heutagógiai megközelítésen belül a hangsúly inkább a folyamatra, mint a tartalomra koncentrálódik a tanulási és készségi program kidolgozásában és megvalósításában. Például a tanár / oktató a hallgatók számára a kritikus reflexiókkal kapcsolatos anyagokat (pl. A Gibb fentiekben ismertetett tanulási ciklusát) nyújthatja a tantárgy helyett (pl. Vállalkozás indítása, új termék kifejlesztése vagy új piac fejlesztése), és a kulcsolvasás az olvasási lista helyett. Ennek célja a tanulók támogatása a kreatív

gondolkodásban (pl. Eltérő és konvergens gondolkodási technikák alkalmazása), és a tárgyhoz kapcsolódó különböző eredmények és megoldások megvalósításában.

A pedagógia, az andragógia és a heutagóia közötti főbb különbségeket az 1.3. Táblázat foglalja össze.

1.3. Táblázat : Pedagógia, andragógia és heutagóia - a program kidolgozásának és végrehajtásának kérdése

	Pedagógia	Andragógia	heutagóia
Tanulás	Oktató által irányított tanulás	Önirányítású tanulás	Önmeghatározó tanulás
Fókusz	Tudás	Tartalom	Folyamat
Teljesítmény és irányítás	Tanár / oktató irányítva	A tanár / oktató-tanuló koordináció	Tanuló-irányította
Tanulás	Egy hurok tanulás (azaz célok és szabályok)	Kettős hurokú tanulás (azaz módosítás)	Spirál-hurok tanulás (azaz transzformációs)
Tanulás tervezése	Lineáris / Moduláris Oktatás 'mintegy'	Ciklikus tanulás Vállalkozás	Ciklikus tanulás Vállalkozás
Fejlesztés	Tudásfejlesztés	Kompetencia fejlesztése	Kompetencia fejlesztése

Összefoglalás

A Bevezetési Útmutató e része megalapozta a másik két részét a tanulás fogalom meghatározásainak áttekintésével, a tanulási stílusok és preferenciák fogalmának bevezetésével, valamint a különféle tanulási és oktatási stratégiák felvázolásával .

Ennek a résznek a három fő címe:

- A tanulásnak egyetlen meghatározása nincs
- Az emberek különböző módon tanulnak, és ezeket nemcsak a korábbi tapasztalatok befolyásolják, hanem a társadalmi környezet és a tanulási környezet is
- Különböző tanulási és tanítási stratégiák vannak, amelyek iránytól függően változnak a tanártól / oktatótól vagy a tanulóktól.

Tanulási tevékenységek

1. tevékenység: Tanulási stílusok és preferenciák

	Leírás
tartam	30 perc
A tevékenység vázlata	<ul style="list-style-type: none">• Adjon a tanulóknak linket, vagy másolatot a tanulási stílus kérdőívéhez, például Honey és Mumford vagy a VARK• Vázolja a kérdőív kitöltésének útmutatásait, és adjon elegendő időt a tanulóknak a kérdőív kitöltésére. Támogassa a tanulókat a pontszámok kiszámításában és az eredmények ábrázolásában• Miután a tanulók kitöltötték a kérdőívet, könnyítsen meg egy négy kérdés körüli megbeszélést: (i) mi megerősítette számukra a kérdőív eredményeit? (ii) mi volt az egyetlen meglepetés? (iii) mi a kulcsfontosságú fejlesztési terület a mikrovállalkozás vezetése és irányítása szempontjából? és (iv) hogyan fogják kezelni ezeket a fejlesztési területeket?• Ez a megbeszélés megkönnyíthető egyénileg / kis csoportonként azáltal, hogy a tanulóknak táblázatokat szolgáltat a kérdésekről, vagy egy csoportbeszélgetést, ahol elősegíti a kérdésekkel kapcsolatos beszélgetést az egész csoporttal
Források és eszközök	<ul style="list-style-type: none">• A kérdőív másolata (fizikai másolat vagy link egy online kérdőívre)• Flipchart és tollak• Hozzáférés a számítástechnikai eszközökhöz
Oktatási anyagok és hasznos linkek	Méz és Mumford tanulási stílusok - https://www.talentlens.co.uk/wp-content/uploads/sites/5/learning-styles-questionnaire-40-item-print.pdf VARK tanulási beállítások - http://vark-learn.com/ Tanulási stílusok az üzleti életben - https://daveschoenbeck.com/managers-guide-learning-styles-business/ A vállalkozói ismeretek oktatására vonatkozó pedagógiai összefoglaló - https://ncee.org.uk/wp-content/uploads/2018/01/Compendium-of-Pedagogies.pdf

2. tevékenység: A tanulás kritikus reflexiója

	Leírás
tartam	45-60 perc
A tevékenység vázlata	<ul style="list-style-type: none">• Kérd meg a tanulókat, hogy azonosítsanak egy közelmúltbeli tapasztalatot vállalkozásukban, amely többé-kevésbé volt sikeres a tervezettnél• Mutassa be a tanulóknak Kolb tanulási ciklusának és Gibb reflektív tanulási ciklusának vázlatát, és kérje meg a tanulókat, hogy használjanak e keretrendszerek egyikét a szakmai üzleti kérdés értelmezéséhez.• Miután a tanulók alkalmazták a keretet a szakmai gyakorlatuk kérdésére, ossza meg a csoportot kisebb

	<p>alcsoporthoz, és kérje meg az egyes csoportokat, hogy gondolkodjanak el azon módokon, amelyekkel javíthatják gyakorlataikat a keretrendszer használatával, és hogy a továbbfejlesztett gyakorlat hogyan tartja be az etikai vagy felelős vállalkozást gyakorlatok</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kérje meg az egyes alcsoporthoz, hogy adjanak visszajelzést a beszélgetés legfontosabb eredményeiről
Források és eszközök	<ul style="list-style-type: none"> • A Kolb és Gibb tanulási modellek áttekintése • Flipchart papír és tollak • Hozzáférés a számítástechnikai eszközökhöz
Oktatási anyagok és linkek	<p>Kolb tanulási ciklusának áttekintése - https://www.verywellmind.com/experiential-learning-2795154</p> <p>A Honey és a Mumford tanulási stílusainak áttekintése - https://www.youtube.com/watch?v=izMEy-UiRKM</p> <p>Elmélkedés az üzleti gyakorlatban - https://www.cipd.co.uk/Images/reflective-practice-guide_tcm18-12524.pdf</p>

Esettanulmányok

Név	A vállalkozói ismeretek oktatására vonatkozó pedagógiai összefoglaló
Szervezet	Országos Oktatási Vállalkozási Központ (NCEE) (Egyesült Királyság)
Dátum / Időtartam	2014
Áttekintés	<p>Az NCEE fejlesztette ki a nemzetközi vállalkozói ismeretek oktatói programjának (IEEP) támogatását, és ez az összefoglaló gyakorlati alapot nyújt azoknak az oktatóknak és tanítóknak, akik érdeklődnek a vállalkozás és a vállalkozó szellem ismerete között. A tantárgyak széles skálájából származó oktatási megközelítésekre és a pedagógiára támaszkodva a kiadvány több mint 40 példát vázol fel a vállalati és vállalkozói ismeretek oktatásában való felhasználásra, és útmutatást ad arra, hogyan lehet ezeket beépíteni az oktatásba és a képzésbe</p>
fontosság	<p>A kiadvány kiváló áttekintést nyújt a különféle tanulási és tanítási stratégiák széles skálájáról, valamint gyakorlati tanácsokat és útmutatásokat nyújt ezen tanulási és tanítási stratégiák használatához.</p>
További információ	https://ncee.org.uk/wp-content/uploads/2018/01/Compendium-of-Pedagogies.pdf

Név	Az EEE oktatási eszközkészlete
Szervezet	MCI Management Centre Innsbruck (AT)
Dátum / Időtartam	2016-2018
Áttekintés	<p>A beágyazó vállalkozói oktatás (EEE) oktatási eszközkészlete összefoglaló a felsőoktatási intézményekben működő oktatók számára (HEI), akik érdeklődnek a vállalkozói kompetenciák előmozdításában. 23 gyakorlati vállalkozói ismeretek oktatására szolgáló oktatómodulból áll, amelyek felhasználhatók a meglévő</p>

	tanfolyamok gazdagítására az egyes modulok integrálásán keresztül, vagy teljes tudományos kurzusok létrehozására a különböző modulok együttesének felhasználásával. Az EEE oktatási eszközkészlete a következőkre törekszik: felkarolni és megkönnyíteni a vállalkozói ismeretek oktatását és tanulását a felsőoktatási intézményekben; útmutatás p oktatók, oktatók és tanterv-tervezők számára; segíti a nem üzleti háttérrel rendelkező oktatókat és oktatókat a vállalkozói ismeretek oktatásának hozzáadott értékének megértésében ; és bevonom az érdekelt feleket , például vállalkozókat és tulajdonos-vezetőket a gyakorlatilag vezérelt vállalkozói tanfolyamokra
fontosság	Az eszközkészlet felvázolja a különféle oktatási modulok sorozatát, amelyek felhasználhatók a vállalkozói készségek és a vállalkozói készségek fejlesztésének támogatására, valamint annak tükrözésére, hogy a vállalkozókat és a kisvállalkozásokat hogyan lehet bevonni a vállalkozói és vállalkozói ismeretek oktatásába
További információ	https://eee-project.eu/

Hasznos hivatkozások és források

Ha érdekli a tanulás definícióinak, a tanulási elméleteknek és a tanulási és tanítási stratégiáknak a mélyebb megismerése , akkor a következő hivatkozások és források hasznosak lehetnek.

Gibb, A. és Ár, A. (2014) *Compendium of Pedagógia a tanítás Vállalkozói* , Nemzeti C entre számára vállalkozásért az oktatásban , Coventry .

Gibbs, G. (1988) *Tanulás által: Útmutató a tanítási és tanulási módszerekhez* , Oxford továbbképzési egység , Oxford.

Honey, P. (2006) *A tanulási stílusok kérdőíve* , Peter Honey publikációk, Maidenhead.

Illeris, K. (szerk.) (2009) *Kortárs tanulási elméletek: Tanulási teoretikusok ... Saját magukban* , Routledge , London.

Jones, C. (2019) Alíráspedagógia a vállalkozói ismeretek oktatásához, *Journal of Small Business and Enterprise Development* , 26., 2., 243–254.

Jones, B. és Iredale, N. (2010) Vállalati oktatás mint pedagógia, *oktatás és képzés* , 52, 1., 7–19.

Kolb, DA (1984) *Tapasztalati tanulás: A tapasztalat mint a tanulás és fejlődés forrása* , Prentice-Hall , Englewood Cliffs, NJ.

A Nyílt Egyetem (2019) *Innovatív Pedagógia 2019* , A Nyílt Egyetem, Milton Keynes (elérhető a <https://iet.open.ac.uk/file/innovating-pedagogy-2019.pdf> oldalon)

Második rész: Hogyan fejlesztjük a kereslet alapú tanulást és készségeket

Az igazi kihívás az, hogy csatlakozzanak a vállalkozókhöz a világban - ösztönözzék a keresletet, segítsenek meghatározni a tanulás prioritásait, és vállalkozóknak adják a saját tanulási lehetőségeiket. Alapvető jelentőségű, hogy a vállalkozók felelősek saját döntéseik és döntéseik meghozataláért - a kiindulópontnak annak kell lennie, hogy a vállalkozó olyan partnert válasszon, amelyben megbízható, hogy segítsen azonosítani a prioritásokat és kihívásokat (Vezetési és Vezetési Kiválósági Tanács, 2002, 1. o.).

Általános cél és tanulási eredmények

A Bevezető Útmutató e második része megértést fog fejleszteni arról, hogy miként lehet megtervezni, létrehozni és megvalósítani a vállalati tanulást és készségek fejlesztését a mikrovállalkozások tulajdonosainak vezetőivel.

Ennek a szakasznak a konkrét tanulási eredményei a következők:

- Mérje fel a mikro-vállalkozások igénye alapján történő tanulás szükségességét
- Határozza meg, hogyan dolgozzon ki megfelelő igény-orientált tanulási stratégiákat
- Értékeljük, hogy fontos a társ-teremtés a fejlesztés keresletvezérelt tananyagok és erőforrások
- Határozza meg, hogy mit jelent a keresletvezérelt oktatási anyagok és források fejlesztése során a konstruktív összehangolás
- Határozza meg a vállalkozói tanulás és a készségek fejlesztésének tanulói tapasztalatainak értékelésére szolgáló megközelítéseket .

Amit tudunk

Az elmúlt 10 évben az üzleti és vállalati oktatás gyorsan növekedett az oktatás különböző szintjein Európában. A növekedésnek számos mozgatórugója van, ideértve:

- A vállalkozás és a vállalkozói szellem tudatosítása, mint a munkaerő-piaci részvétel lehetősége
- Az induló vállalkozási tevékenység fokozódása azáltal, hogy támogatja az embereket az önfoglalkoztatásba való belépéshez
- A foglalkoztathatóság fogalmának megváltoztatása (pl. A személyes vállalkozói készségek növekvő elismerése foglalkoztathatóságként)
- A munkáltatók felszólítják az iskolaelhagyó és a diplomások végzettségét, hogy rendelkezzenek a munka világának megfelelő készségekkel.

A továbbképző főiskolák és felsőoktatási intézmények többségében most már számos olyan lehetőség található, amely segíti a hallgatókat üzleti és vállalati potenciáljuk kiaknázásában. Ezeket az ajánlatokat beépítették a tantervbe (pl. Vállalkozói fok) és tantervön kívüli (pl. Üzleti versenyek, hackatonok) és vezetői oktatásba (pl. Vezetési és vezetési programok a kisvállalkozások számára).

Az ellátás e sokfélesége között két különféle megközelítést lehet azonosítani - az üzleti és vállalkozási tanulmányokat („**tanulni**”), valamint a vállalkozás és vállalkozás vállalkozásának **tanulmányozását** („**tanulni**”). Az előbbi az üzleti élet és a vállalkozás megértésének javítására összpontosít a tudás és az elmélet tükrözése révén, míg az utóbbi a vállalkozói és vállalkozói szellemhez szükséges gondolkodásmód és képességek fejlesztésére irányul.

Ez a két megközelítés különböző pedagógiákkal, oktatási és tanulási tevékenységekkel és értékelési stratégiákkal áll összefüggésben (QAA, 2018). Például az „About” tanfolyamok inkább a tradicionálisabb pedagógiákra támaszkodnak, amelyek az üzleti és vállalkozási, mint tárgykör ismeretek fejlesztésére összpontosítanak, előadások, olvasmányok áttekintése, szemináriumok és workshopok felhasználásával (lásd az 1. részt). A tanulást vizsga, írásbeli feladat és prezentáció útján értékelik. Összehasonlításképpen: a „for” tanfolyamok tapasztalati és megkönnyítő oktatási pedagógiákra támaszkodnak, amelyek célja a tanuló képességeinek és készségeinek fejlesztése. Ez gyakran magában foglalja a gyakorlati tanulást, valamint az osztálytermet. A 2.1. Táblázat összefoglalja a vállalkozási oktatás mindkét megközelítésének fő aspektusait.

2.1. Táblázat : Üzleti és vállalkozói ismeretek oktatása - a

	Vállalati oktatás	Vállalati oktatás
Oktatási pedagógia	Didaktikus	facilitatív
Tanár vagy hallgató által vezetett	Tanár által vezetett	Student-vezette
Tanítási módok	előadások Állítsa be a szövegeket szemináriumok	Műhelyek Esettanulmányok Vendég előadók Csoportos projektek
Tanulási és értékelési módszerek	vizsgák Egyéni írásbeli feladatok Diák-előadások	Csoport üzleti tervek Diák-előadások Reflektív kijelentések Szakértői értékelési
Tanulási környezet	Tantermi	Gyakorlat-alapú

Az üzleti és vállalati oktatás rövid áttekintése az egész EU-ban rávilágít arra, hogy a rendelkezések nagy része inkább a „tanulni”, mint a „tanulás” -hoz kapcsolódik. A kommentátorok, mint Gibb (2007) és Jones (2019), megjegyzik, hogy a tanulás helyett a tanulás helyett az innovatív gyakorlat hiánya következett be az üzleti és vállalati oktatásban, különösen az üzletemberek tapasztalatainak beágyazása terén. a tanulási források fejlesztése és vállalkozó üzleti és vállalati oktatási tapasztalatok biztosítása a durva oktatás és értékelés során.

Ez a mikro-vállalkozások igény-vezérelt üzleti és vállalati oktatására hívta fel a figyelmet. De mit jelent ez? A legegyszerűbb, keresletvezérelt oktatást és tanulást úgy definiálhatjuk, mint „*a keresletre (azaz a vállalkozás igényeire) reagáló programok, szemben a kínálat megtervezésével (azaz a szolgáltató vagy a finanszírozó igényei)*”. Sokkal pontosabb meghatározást nyújt Wong és munkatársai. (2007) szerint a kereslet-tanulás magában foglalja a szükséges tanulók számára erőforrások biztosítását, amikor szükségük van rá, és egy folyamatos folyamaton keresztül, az indukciótól a tanulás bármilyen értékeléséig.

A rendelkezésre álló meghatározásokra támaszkodva a mikro-vállalkozások igény-orientált üzleti és vállalati oktatásának főbb jellemzői a következők lehetnek:

- Ezt támasztja alá a mikrovállalkozás tulajdonos-menedzser életvilágának betekintése, és válaszol azokra
- A mikro-vállalkozások és a szakképzés-szolgáltatók közösen hozták létre, így közös célok vannak az oktatás és a tanulás megvalósításában és fejlesztésében.
- A célkitűzések, az átadási módszerek és az értékelési módszerek között építő jellegű összehangolás zajlik
- Rugalmasan fogyasztható (pl. Mini-tanulási források felhasználása)

- A tanulás értékelése hasznos betekintést generál mind az üzleti vállalkozás, mind a szolgáltató számára.

Ezek a jellemzők felhasználhatók a meglévő tanulási és készségprogramok értékelésére, amelyeket esetleg érdemes használni, és keretet hozhatnak létre új programok vagy források tervezésére és fejlesztésére. Ez a szakasz további része áttekinti ezeket a jellemzőket, és felvázolja azokat a tanulási tevékenységeket, amelyeket a mikrovállalkozások tulajdonos- vezetőivel együtt lehet használni.

Betekintés a mikro-üzleti világ világába

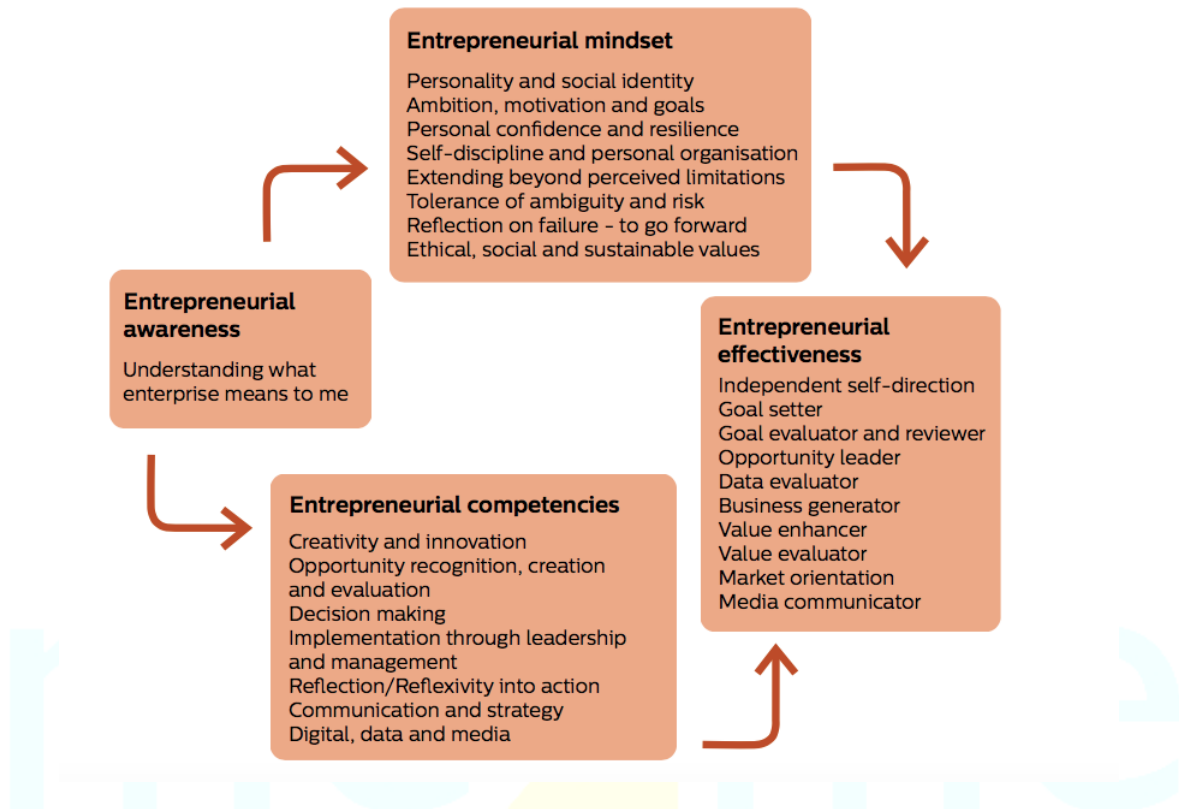
A keresletorientált üzleti és vállalati oktatás fejlesztésének kiindulópontja a mikrovállalkozás életének, valamint az ahhoz kapcsolódó igényeknek és követelményeknek a megértése. Számos kutatási jelentés foglalkozik széles körben a mikrovállalkozások kihívásaival és lehetőségeivel, valamint a hozzájuk kapcsolódó tanulási és készségekkel kapcsolatos igényekkel (lásd például az APPG for Micro-Business, 2011).

Hasznos ezeket az igényeket több csoportra osztani. Ehhez hasznos keretet nyújt a Minőségbiztosítási Ügynökség (2018). Amint a 2.1. Ábra mutatja, ez a keret a vállalkozói utazás részeként négy szakaszt határoz meg:

- Vállalkozói tudatosság
- Entrepreneurial gondolkodásmód
- Entrepreneurial kompetenciák
- Vállalkozói hatékonyság.

Milyen szempontból hasznos az ilyen keretrendszer alkalmazása a vállalkozások mint oktatók és a szakképzés-szolgáltatók számára az innovatív gyakorlatok beépítésében a tanulás és a készségek fejlesztésének tapasztalataiba? Először is, a keretrendszer „horgok” sorozatát kínálja, amelyek alapján a tartalmat fel lehet strukturálni, különös tekintettel a vállalkozói út különböző részei közötti kapcsolatok világossá tételére. Másodszor, a keretrendszer meghatározza a megértés és a készségek fejlesztésének módjait az utazás minden eleménél.

2.1. Ábra : Vállalkozói út



Forrás : QAA (2018, 24. o.)

Vállalkozói gondolkodásmód

Az utazás ezen eleme arra koncentrál, hogy a tanulók megértsék, mi kapcsolódik a vállalkozó szellemhez és a vállalkozói képességhez, a vállalkozói tanulásban és tevékenységekben való részvételhez szükséges szempontból. Ösztönözni kell a tanulókat, hogy fejlesszék kritikus öntudatosságot vállalkozói és vállalkozói képességeikről annak érdekében, hogy azonosítsák az erősségeket és a fejlesztési területeket. A tanulók azonban eltérőek abban a képességükben, hogy kritikusan önreflektálódjanak, ezért fontos, hogy legyen olyan környezet, amelyben a tanulók reflektálhatnak vállalkozói és vállalkozói tulajdonságukra, viselkedésükre és készségeikre, és megbeszélhetik az eredményeket másokkal.

Ez a két tanulási tevékenység támogatja egy olyan oktatási / tanulási tapasztalat átadását, amely könnyebben megkönnyíti és a tanulók központúbb, és némileg különbözik a gyakrabban alkalmazott gyakorlatoktól, mint például a pszichometriai és a személyiségteszt. Ennek során a tanulók kulcsfontosságú koncepciót vagy keretet használnak:

- Tekintse át a saját vállalkozásának vezetésével kapcsolatos saját tapasztalatait (pl. Mások viselkedése, amellyel együtt dolgoznak)
- Gondoljon a saját gondolkodásmódra gyakorolt hatásokra és a saját személyes fejlődésükre gyakorolt hatásokra.
- Csomagolja ki a kognitív képességek szerepét a vállalkozói tevékenységekben.

Vállalkozói kompetenciák

Az utazásnak ez a szakasza a vállalkozói szellem és a hozzá kapcsolódó gyakorlati, társadalmi és fogalmi készségek fejlesztésére vonatkozik, amelyeket a tanuló felhasználhat lehetőségek fejlesztésére és cselekvésre. A kompetenciáknak az oktatási tapasztalatok révén történő fejlesztésének módját befolyásolja a tanulási környezet.

Míg az utazásnak ezt a szakaszát az Egyesült Királyság üzleti és vállalati oktatási kínálatának részeként vizsgálják, gyakran az alábbiakkal összefüggésben:

- Üzleti vállalkozás indítása, szemben egy vállalkozó munkavállaló valaki másjának történő munkával
- Az üzleti élet megkezdéséhez szükséges funkcionális kompetenciák, mint például a pénzügy, a marketing és az emberi erőforrások, szemben a személyes vállalkozói és vállalkozói kompetenciákkal (pl. Hozzáadottérték-hozzáadása, új dolgok javaslata, hálózatépítés másokkal az erőforrások és a támogatás megszerzése érdekében, a meggyőzés és a velük folytatott tárgyalások) mások).

Ezért van lehetőség az innovatív gyakorlatoknak, amelyek a vállalkozói kompetenciákat összekapcsolják a szervezetben belüli munkavégzéssel, és amelyek az üzleti kompetenciákon túlmutató vállalkozói kompetenciák fejlesztésére összpontosítanak. Például az Osterwalder és Pigneur (2010) által kifejlesztett üzleti modellvázson számos módon használható fel a tanulók számára azért, hogy fejlesszék azokat a képességeket, amelyek szükségesek az értékek másokhoz közvetítéséhez, mind személyes, mind üzleti szinten.

Az ilyen esettanulmány használata hasznos, mivel rámutat a vállalkozói és a racionálisabb döntéshozatali modellek közötti különbségre a cselekvésre helyezett hangsúly szempontjából. Ez arra is lehetőséget ad, hogy vezessenek be a munkát Sarasvathy körül **megvalósítás**. Sarasvathy (2007) azt javasolja, hogy a vállalkozók és a tulajdonos-vezetők motivációik vagy eszközeik alapján értelmezzék az eseményeket, ha az üzleti célok idővel megjelennek a belső kognitív torzulások és az emberekkel való kölcsönhatás eredményeként. Mint ilyen, hasznos koncepció segíteni a vállalkozói képességek innovatív kicsomagolását. Sarasvathy (2007) megjegyzi, hogy a potenciális vállalkozókat elsősorban egy erősen strukturált, funkcionális, lineáris és racionális modelltől tanítják egy vállalkozás fejlesztésére és irányítására. A vállalkozói tapasztalat azonban gyakran kissé eltérő, az alábbiak szempontjából:

- Képesek megbirkózni és élvezni a bizonytalanságot
- Rugalmasak és alkalmazkodni tudnak az előre nem látható körülményekhez
- Képesek másokkal hálózatba lépni, hogy erőforrásokat szerezzenek
- Képesek előre látni a vállalkozás jövőjét.

A mikro-vállalkozások igény-orientált üzleti és vállalati oktatásának fejlesztését támasztják alá az élet világának ezen aspektusai.

A tanulási tapasztalatok együttes létrehozása

Az üzleti és vállalati oktatási tapasztalatok együttes létrehozása körül kissé korlátozott bizonyítékok állnak rendelkezésre. Miközben egyetértés született a vállalkozókkal és a kisvállalkozásokkal való együttműködés értékéről, valamint azokról a kérdésekről, amelyek akadályozhatják vagy megkönnyíthetik a társalkotást, kevesebb kifejezett beszámoló van az oktatási tapasztalatok és a kapcsolódó kihívások és lehetőségek közös létrehozásának folyamatáról. az oktató, a vállalkozó és a mikrovállalkozás, különös tekintettel a szakmai fejlődésre.

A vállalkozókkal és a kisvállalkozásokkal folytatott kapcsolat jellegét és mértékét tekintve a vállalkozási és vállalkozói ismeretek oktatásának ellenőrzéséből származó adatok - mind az Egyesült Királyságban, mind Európában - kiemelik, hogy a külső érdekelt felek, például a vállalkozások és a vállalkozók általában korlátozott módon vesznek részt (lásd például: Entrepreneurship 360, 2014). Ide tartoznak a következők:

- A vendég előadók egy előadás részeként megosztják tapasztalataikat és történeteiket vállalkozásuk megkezdéséről és / vagy növekedéséről
- Bírák vagy testületi tagok az üzleti terv versenyén, segítséget nyújtva a tanulóknak az üzleti ötleteik életképességének és az ötletről a cselekvésre való áttérés tükrözésében
- Mentorok azoknak a hallgatóknak és diplomásoknak, akik saját vállalkozást indítottak.

Számos jelentés megállapította azonban, hogy van lehetőség a vállalkozásokkal és a vállalkozókkal való fokozottabb részvételre az üzleti és vállalati oktatás fejlesztésében és megvalósításában. Például 2015-ben a Minőségbiztosítási Ügynökség (QAA) jelentése felhívta a figyelmet arra, hogy a vállalkozásoknak nagyobb mértékben kell részt venniük a felsőoktatásban, különös tekintettel a tantervek kidolgozására és átadására. Az ilyen felhívások a vállalkozásokkal való fokozottabb részvételre az oktatási tapasztalatok közös létrehozásában tükrözik nemcsak a tanulók, hanem az oktatók és az üzleti vállalkozások számára észlelt értéket. A társteremtés nem csak lehetőséget nyújt a hallgató számára, hogy betekintést nyerjen a különféle szemszögből, hanem megismerje azokat az ismereteket és készségeket, amelyekre szükség lesz egy vállalkozás fejlesztésében és irányításában. Az oktató számára a közös alkotás lehetőséget teremt új kapcsolatok kialakítására és új hálózatokhoz való hozzáférésre, valamint a saját gyakorlatának és az üzleti életben rejlő lehetőségeinek átgondolására. A vállalkozó vagy a kisvállalkozás tulajdonos-vezetője számára a társteremtés lehetőséget teremt arra, hogy kapcsolatba lépjen a szakoktatási és szakképzési szakemberekkel, megértse az elméletek, koncepciók és keretek értékét tapasztalataik értelmezésében, valamint vegyen részt olyan tanulókkal, akik ötleteket generálhatnak, vagy tovább halad az üzlet.

Az Európai Bizottság tanulmánya azonban rámutatott, hogy számos olyan területet kell „tudni”, amely a vállalkozások tapasztalatainak beágyazását illeti az üzleti és vállalati oktatás fejlesztésében és megvalósításában, valamint a szaktudás fogalmainak kiegyensúlyozása az oktató és a vállalkozó között és kisvállalkozás-tulajdonos-vezető (az Európai Bizottság, 2013).

Ezek között a „tudnod kell” fogalmak között mit értünk a közös alkotás alatt, és mi a legfontosabb tevékenységek vagy lépések az oktatási tapasztalatok közös megteremtésében. Az együttes alkotás meghatározásaival hasznos kiindulási pontot kínálnak Gouillart és Hallett (2015), akik a kormányzás politikájának kidolgozásához eszközként vizsgálták a társalkotást. A közös alkotást úgy definiálták, hogy „több érdekelt fél találkozik olyan új gyakorlatok kidolgozására, amelyek hagyományosan bürokratikus, felülről lefelé irányuló eljárásból merültek fel”. Az üzleti és oktatási képzés összefüggésében az együttes alkotás aktív, kreatív, pedagógiai és vállalkozói folyamatként határozható meg, amely a tudósok, valamint a vállalkozó és vállalkozó emberek közötti kölcsönös együttműködésen alapul. A közös alkotás célja, hogy aktívan bevonja a vállalkozókat a pedagógiai ajánlatok tervezésébe és fejlesztésébe, hogy lehetővé tegyék a tudományos elmélet, a vállalkozói gyakorlat és a betekintés összekeverését.

Az üzleti és vállalati oktatás létrehozásának kulcsfontosságú szakaszai a következőket foglalják magukban:

- **A közös alkotás** szükségességének meghatározása - Az oktatók iránti igény az anyagok és források együttes létrehozására a tanulókkal reaktív módon, vagy taktikailag (pl. A tanulók visszajelzéseire válaszul), vagy proaktív módon (pl. Az oktató és a tanulók közötti megbeszélések során jelentkezhet) új tanfolyam szükségességének feltérképezése)

- **Elkötelezettség** - Itt a tanuló és az oktató áttekinti az elérendő eredményeket, megvitatja a felelőségeket és meghatározza azokat a határokat, amelyek akadályozhatják vagy megkönnyíthetik az oktatási tapasztalatok közös létrehozásának folyamatát. Ez a szakasz fontos, mivel itt átalakul az oktató és a tanuló közötti partnerség jellege, valamint a megosztás iránti elkötelezettség.
- **A tanulási program és a források létrehozása és átadása** - E szakasz sajátos természetét a szükséglet és az elkötelezettség szakaszai, valamint a sajátos kontextus fogja meghatározni.
- **Áttekintés és reflexió** - Ez a szakasz magában foglalja annak kicsomagolását, ami működött, és mi működött kevésbé jól, és mi alakította az eredményeket a tanuló és az oktató számára. Ez magában foglalhatja a tanterv együttes létrehozásának szükségességének sajátosságának megfontolását.

A 2.2. Táblázat kiemeli az üzleti és vállalati oktatás társteremtésével járó kihívásokat és lehetőségeket. Noha a kihívások és a lehetőségek sokféleséggel bírnak, ezeket számos kötegbe lehet csoportosítani, amelyek kapcsolódnak az egyénhez, az intézményi környezethez és a környezethez.

2.2. Táblázat : Az üzleti és vállalati oktatás közös létrehozása : lehetőségek és kihívások

	lehetőségek	kihívások
Az oktató	<ul style="list-style-type: none"> • Alternatív / különböző perspektívák • Hálózatépítés és kapcsolatépítés • Jobb tanítási és osztálytermi tapasztalatok • Motivált és elkötelezett tanulók 	<ul style="list-style-type: none"> • Az oktató értékének felfogása • A hallgatói elvárások kezelése • A kapcsolat kezeléséhez szükséges idő - reflexió a munkaterhelési modellekben • Kockázatok és bizonytalanság az eredmények felett
A szolgáltató	<ul style="list-style-type: none"> • Elkötelezettség a kisvállalkozásokkal és vállalkozói szervezetekkel • Esettanulmányok a hatás bemutatására • A hallgatói elégedettség javításának módja 	<ul style="list-style-type: none"> • Minőségbiztosítás - pl • Folyamatok és gyakorlatok, amelyek támogatják a külső érdekelt felekkel való kapcsolattartást • A külső érdekelt felek címkézése
Külső érdekelt felek (vállalkozók és üzleti tulajdonos-vezetők)	<ul style="list-style-type: none"> • Hozzáférés a keretekhez a saját tapasztalatok megértésének elősegítése érdekében • „Hozzuk előre a jövőt” - használjuk a kritika elméletére és koncepciójára • Hozzáférés más forrásokhoz az intézményen belül 	<ul style="list-style-type: none"> • Bizalom a tantervek megtervezéséhez és fejlesztéséhez szükséges saját képességeikben és készségeiben • A tanítási és értékelési stratégiák megértése • A versengő igények kiegyensúlyozása

A konstruktív vonal fontossága

Az üzleti és vállalati oktatási programok megtervezésekor és fejlesztésekor fontos, hogy kapcsolat legyen vagy összehangolódjon a kívánt tanulási eredmények, az oktatási és tanulási tevékenységek és az értékelési módszerek között.

Általános szinten az építő jellegű igazítás eredmény-alapú megközelítés a mély tanulás megtervezéséhez, előmozdításához és értékeléséhez (Hussey és Smith, 2003). Ezt azon feltevése alátámasztja, hogy a tanulás társadalmilag felépített, azaz a tanulót a tanulási tevékenységekben való részvétel, valamint a tanulás megbeszélése és megosztása mások általi konstruálása jelenti. A szerepe a pedagógus vagy edző ebben a folyamatban az, hogy hozzon létre egy tanulási környezetet, amely támogatja a tanulás és minden értékelési tevékenységek használatát a megfelelően a kitűzött tanulási eredmények.

Kb. Az elmúlt öt évben a tanulási eredmények fogalma központi jelentőségűvé vált a továbbképzésben és a felsőoktatásban a tanulási tartalom fejlesztésében. Míg Brown (2007) arra utalnak, s hogy a hangsúlyt a tanulási eredmények vezethet a menedzsment, nem pedig mesteri tudás és a megfelelés mértéke a tananyag, hogy támogatni tudja egyértelműségének során tervezési és koherenciát teahing és értékelési stratégiák.

Shuell (1986, 429. o.) Valóban megjegyzi, hogy " *Ha a hallgatók ésszerűen hatékony módon akarják megtanulni a kívánt eredményeket, akkor a tanár alapvető feladata az, hogy a hallgatókat olyan tanulási tevékenységekbe vonzza, amelyek valószínűleg eredményezik ezen eredmények elérését*". . Egyrészt nagyon kevés tanár és segítő lenne ért egyet ezzel a kijelentéssel, mivel nagymértékben van a józan ész. Másrészt vannak bizonyos kihívások a konstruktív összehangolás elérésében, különösen olyan tudományágokban, mint a vállalkozás és a vállalkozói készség, ahol nehéz megszabadítani a megértés és a tudás fejlesztését (azaz a vállalkozásról szóló tanítást) a képességek és készségek fejlesztésétől (azaz a tanítástól). vállalkozás számára).

A tanulás értékelése

Az üzleti és vállalati oktatásban egyre növekszik az értékelési stratégiákkal kapcsolatos irodalom, így a Bevezető Útmutató többi részéhez hasonlóan külön dokumentumot lehet írni a tanulás értékeléséről.

Az üzleti és vállalati oktatáson belül fontos hangsúlyozni, hogy a tanulás értékelése lehet **informális** (pl. Az oktató vagy oktató ül a tanulóval, és arra kéri őket, hogy azonosítsák a tanulási erőforrásokat egy olyan tanulási erőforrás áttekintésével, amelyet a ME2ME projekt során fejlesztettek ki), vagy **formális** (pl. a tanuló, aki kitölti az oktató vagy oktató, vagy a társak csoportja által felállított értékelést). A formalitás mértékétől függetlenül fontos, hogy az értékelést elvégezzék. Amint felül kell vizsgálni 3. részében, ez egy im portant lépés a tanuló bei n g képes diffundálni tanulási mások. A mikro-vállalkozások igény-orientált tanulásának fejlesztése során az értékelés lehetővé teszi a tulajdonos-vezető számára, hogy gondolkodjon azon, hogyan használhatják fel a tanulást az üzletvezetés és fejlesztés során.

Az értékelési megközelítések vagy stratégiák kidolgozásához a következő szempontok tartoznak :

- Különbség van a formáló és az összegző értékelés között. Az előbbi **a tanulás értékelése**, az utóbbi **a tanulás értékelése**. **A formáló** értékelés egy folyamatos tevékenység, amely lehetőséget ad az oktatóknak vagy oktatóknak, hogy visszacsatolást nyújtsanak a tanulási eredményekről és a tanulók tudásában és készségeiben esetlegesen fennálló hiányosságokról. A visszajelzés lehet írásbeli vagy szóbeli, és egyénileg vagy peer-to-peer alapon nyújtható. Összehasonlításképpen, **szummatív** értékelés összefoglalja, mi a tanuló elérte a végén egy ideig, újra kotási a tanulási célok és / vagy a vonatkozó szabványoknak használják. Az értékelés: (i) megmutatja, mit sikerült elérni az értékelés eléréséhez az értékelési kritériumok alapján (pl. Pontszám vagy átadás / sikertelenség), és (ii) visszajelzést nyújt az eredményesség szintjének támogatására.
- Fontos, hogy a tanulási eredmények, a tanulási stratégiák és az erőforrások és az értékelési módszerek összehangolódnak (lásd a fenti részt az építő jellegű igazításról). Például az üzleti és a vállalkozói szellem keresetét általában elemző szövegekkel, például esszékkal és tudásmegtartó

gyakorlatokkal (pl. Vizsgák) értékeljük . Az üzleti és vállalkozói szellem keresése olyan gyakorlati tevékenységeket igényel, ahol a tanulók demonstrálják fejlődésüket (pl. Prezentáció vagy videó). Az „ üzleti ” és a vállalkozói készség révén történő „jövedelem” elsősorban egy reflektív folyamat, amikor a tanuló vállalkozói tevékenységekbe kezdi, és megmutatja saját tanulásának és (támogatott) előrehaladásának

- Annak értékelése, hogy az ismert kimenetekkel szembeni mérések eltérnek az új észleléseket és új lehetőségeket kialakító értékelésektől, különösen akkor, ha ezek állandóan változó kontextusban és környezetben helyezkednek el. Ehhez folyamatvezérelt értékelés szükséges, amely összehasonlítja a tanulás demonstrált stádiumait
- A kudarc tájékoztathatja az előrehaladást és fokozhatja az ellenálló képességet. Ha egy tanuló rájön, hogy az események reflexión keresztül nem mentek a terv szerint, akkor pozitív lehet az értékelés
- A csapatmunka az üzleti oktatás és képzés nélkülözhetetlen eleme, és a szakértői értékelés felhasználható az értékelés alapjául (pl. Hozzájárulási ellenőrzések révén, amelyek tisztázzák és támogatják az egyes csapattagok hozzájárulásait).
- A külső érdekelt felek és az öregdiákok hasznos inspirációs forrást jelentenek az értékeléshez, különös tekintettel annak meghatározására, hogy a tanulás különböző formáit hogyan lehet felhasználni egy vállalkozás fejlesztésében és vezetésében .

Összefoglalás

A Bevezető Útmutató e része áttekintette, hogy mit értünk a kereslet-alapú tanulás alatt, és számos kérdésben visszatükröződött a mikro-vállalkozások igény-orientált üzleti és vállalati oktatásának fejlesztésével kapcsolatos kérdésekben .

Ennek a résznek a három fő címe:

- A keresletorientált tanulás az, hogy tanulási forrásokat biztosítson a tanulók számára, amelyekre szükségük van, és amikor szükségük van rájuk
- Lehetséges lehetőségek az innováció bevezetésére a mikrovállalkozások üzleti és vállalati oktatásának fejlesztésében és megvalósításában
- Fontos, hogy a vállalkozások aktívan részt vegyenek a tanulási források és anyagok fejlesztésében és továbbításában.

Tanulási tevékenységek

1. tevékenység: A vállalkozói szellem - ötletek értékelése

	Leírás
tartam	30 perc
A tevékenység vázlata	<ul style="list-style-type: none"> Nyújtsa be a hallgatókat Allan Gibb professzor által kidolgozott vállalkozói készségek keretének másolatával Kérd meg a tanulókat, hogy értékeljék magukat az attribútumok, viselkedés és készségek listája alapján a lámpával kapcsolatos értékelési forma segítségével Két szempontot lehet értékelni: i. A „bizalom szintje” és ii. Relevancia. A „bizalom” szintjét illetően ez magában foglalja a tanulót az erősségek (azaz zöld), a fejlesztési területek (azaz borostyán) és a gyengeségek (azaz a vörös) azonosításával. A relevancia szempontjából ez azt jelenti, hogy a tanulók felméri az attribútumok, viselkedés és készségek relevanciáját a különböző szervezeti összefüggésekre (pl. Jelenlegi munkakörnyezetükre), a tanulók azonosíthatják, hogy releváns, nem releváns a pillanatban, de lehet a jövőben is, vagy nem releváns. A sárga vagy piros színűnek, illetve a környezetnek megfelelő tulajdonságokat, viselkedéseket és készségeket ezután egyénileg vagy csoportonként elképzelni lehet, hogy segítsenek a fejlesztési és gyengeségekkel kapcsolatos területek kezelésére szolgáló gyakorlati stratégiák meghatározásában. Elősegítheti az elvégzendő tevékenységekkel kapcsolatos vitát
Források és eszközök	<ul style="list-style-type: none"> Gibb vállalkozói képességeinek kerete Post-it Notes Színes tollak
Oktatási anyagok és linkek	<p>Gibb a vállalkozó SKIL I s keret - lásd http://www.enorssi.fi/hankkeet/yrittajyyskasvatus/pdf/Gibb.pdf (3. és 4. oldal)</p> <p>Gibb, A. (1993) Vállalati kultúra és oktatás: A vállalkozási oktatás és annak kapcsolatainak megértése a kisvállalkozásokkal, a vállalkozói szellemmel és a szélesebb körű oktatási célokkal kapcsolatban, <i>Nemzetközi kisvállalkozói folyóirat</i>, 11, 3, 11-34 vagy</p> <p>EntreComp-keretrendszer - http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/lfna27939enn.pdf</p>

2. tevékenység: gondolkodásmód montázsok

	Leírás
tartam	60-90 perc
A tevékenység vázlata	<ul style="list-style-type: none"> Ez magában foglalja a tanulóknak a képek montázsának kidolgozását újságokból, folyóiratokból és más nyomtatott médiumokból, amelyek bemutatják az Allan Gibb professzor vállalkozói kereteiben felvázolt különböző tulajdonságokat, viselkedést és készségeket. Ennek a tevékenységnek a kulcsa az, hogy helyet biztosítson a tanulók számára, hogy a lehető legkreatívabbak legyenek. Mint ilyen, fontos a feladat körvonalazásakor kevesebb, mint több útmutatást nyújtani. Például, a tanulókat fel lehet kérni arra, hogy gyűjtsenek be annyi magazint, újságot és nyomtatott anyagot, amennyire csak lehet egy héttel a feladat előtt, kijelentve, hogy montázs kidolgozásához szükségesek

	<ul style="list-style-type: none"> • Az osztályban a tanulókat ezután felkérjük a képek azonosítására és egy olyan montázs kidolgozására, amely bemutatja a Gibb vállalkozói keretrendszerében felvázolt különböző tulajdonságokat, viselkedést és készségeket. • Minden tanulónak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy bemutassa befejezett montázsát a csoport többi tagjának, és elmagyarázza, mit jelent a kép
Források és eszközök	<ul style="list-style-type: none"> • Gibb vállalkozói képességeinek kerete • Flipchart papír • Színes tollak • Magazinok, újságcikkek, egyéb nyomtatott anyagok (pl. Prospektusok) • Ragasztó, olló, Post-It jegyzetek
Oktatási anyagok és linkek	<p>Gibb vállalkozói képességeinek kerete - lásd: http://www.enorssi.fi/hankkeet/yrittajyyskasvatus/pdf/Gibb.pdf (3. és 4. oldal)</p> <p>Gibb, A. (1993) Vállalati kultúra és oktatás: A vállalkozási oktatás és annak kapcsolatainak megértése a kisvállalkozásokkal , a vállalkozói szellemmel és a szélesebb körű oktatási célokkal kapcsolatban , <i>Nemzetközi kisvállalkozói folyóirat</i> , 11, 3, 11-34 vagy</p> <p>EntreComp-keretrendszer - http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/lfna27939enn.pdf</p>

3. tevékenység: Érték kommunikálása

	Leírás
tartam	45-60 perc
A tevékenység vázlata	<ul style="list-style-type: none"> • Ennek során a tanulók megvizsgálják, hogyan lehet az értékeket másoknak továbbadni. Ez kulcsfontosságú képesség abban a tekintetben, hogy képesek legyenek egy üzleti javaslatot tömör és koherens módon összefoglalni és / vagy személyes erősségeit és értékeit közölni másokkal. • Adjon a tanulóknak egy összetett üzleti ötlet vázlatát (pl. A nanotechnológia vagy az élettudományok / biológiai tudományok használatával kapcsolatos dolgok), majd teret adjon számukra a tudomány / technológia alapjait célzó kutatások elvégzéséhez. A kutatás célja, hogy lehetővé tegye a tanulók számára, hogy összefoglalják és ismertessék az üzleti ötlet egy mondatban, amely semmiféle zsargonot nem használ. • Ennek a gyakorlatnak a kulcsa a tanuló azon képessége, hogy a mondatot hozzáigazítsa a potenciális vásárlók igényeihez, különös tekintettel a potenciális vevő által felvetett problémára vagy kihívásra. Ennek során reflektálnak az üzleti ötlet hozzáadott értékére. Ezt az értékmodellnek nevezzük az üzleti modell vászonjában • Miután ezt az értékjavaslatot kifejlesztették, a tanulók átgondolják, hogyan lehet ezt a mondatot továbbadni a potenciális vevőcsoportoknak, különös tekintettel a kulcsfontosságú hálózatokra és kapcsolatokra, amelyek felhasználhatók
Források és eszközök	<ul style="list-style-type: none"> • Számítástechnika • Varázslatos tábla papír

	<ul style="list-style-type: none"> • Színes tollak • Az értékjavaslati vászon másolata
Oktatási anyagok és linkek	<p>Üzleti modell vászon - https://www.strategyzer.com/canvas/business-model-canvas</p> <p>Value Proposition Canvas - https://www.strategyzer.com/canvas/value-proposition-canvas</p> <p>Erős érték-javaslatok - https://www.wordstream.com/blog/ws/2016/04/27 / value-javaslat-példák</p> <p>A kommunikáció művészete az üzleti életben - https://www.educba.com/10-effective-business-communication-techniques/ és http://thebarefootspirit.com/the-hierarchy-of-communication-methods/</p>

4. tevékenység: Az „ismert” és az „ismeretlen” kezelése

	Leírás
tartam	30-45 perc
A tevékenység vázlatja	<ul style="list-style-type: none"> • Biztosítson tanulóknak szimulált vagy valós esettanulmányt egy új termék vagy szolgáltatás kifejlesztéséről egy mikro- vagy kisvállalkozás által, ahol számos „ismeretes” létezik (pl. A piaci tendenciákkal, az ügyfélszegmensek számával és méretével kapcsolatban) és „ismeretlen” a fejlesztési folyamat kulcsfontosságú szempontjai között • Az esettanulmánynak fel kell vázolnia az új termék vagy szolgáltatás kifejlesztése során megoldandó problémát vagy lehetőséget • Ossa fel a csoportot alcsoportokba, és adjon időt számukra arra, hogy megállapodjanak abban, mit tegyenek a fejlesztési folyamat következő lépéseivel kapcsolatban, mivel hiányos információkkal rendelkeznek • Kérd meg mindegyik csoportot, hogy mutasson be egy összefoglalót arról, mit tennének, és miért választották ezt a tevékenységi utat
Források és eszközök	Szimulált vagy valós esettanulmány másolata Proforma, amely felhasználható az ismert és ismeretlen összefoglalására
Oktatási anyagok és linkek	Ismeretlen és ismeretlen kezelése - Atherton, A. (2003) A tudás bizonytalansága: A tudás természetének elemzése egy kisvállalkozásban, emberi kapcsolatok, 56, 11, 1379-1398. Ismert és ismeretlen - https://marketbusinessnews.com/financial-glossary/financial-glossary-u/unknown-unknowns/

Esettanulmányok

Név	Skillnets Training Networks Program (STNP)
Szervezet	Skillnet Ireland (IE)
Dátum / Időtartam	1999- ig
Áttekintés	<p>A vállalkozás által vezetett Skillnets képzési hálózatok Program (STNP) az Írország az D esigned mozgósítani és támogató csoportok kisvállalkozások stratégiailag kezelni a közös képzési követelmények . A rendszer: (i) mobilizálja a vállalkozásokat a hálózatépítési technikákkal; ii. finanszírozást nyújt a hálózatok számára ; és (iii) támogatja a vállalkozás által irányított szemléletet a tanulás és képesítések fejlesztésének, elismerésének és igazolásának szempontjából. A hálózatokon belül a vállalkozások döntéshozatali hatalommal bírnak, és testreszabhatják a képzést sajátos igényeikhez. A Skillnet nem határozza meg a képzés típusát vagy terjedelmét - feladata a hálózatok erőforrásokkal és szakértelemmel történő támogatása. A Skillnets megközelítést különösen alkalmasnak találták a kisebb vállalkozások számára , amelyeknek gyakran nincs idejük, szakértelmük és pénzük az egyedi igényeikhez igazított, méretükhöz és ipari ágazathoz közvetlenül kapcsolódó képzés fejlesztéséhez. Jelenleg több mint 60 képzési hálózat működik számos ágazatban és / vagy régióban Írország körül</p>
fontosság	Az STNP program jó példa arra, hogy az állami finanszírozású felhasználható-ea kereslet-alapú tanulás és készségek fejlesztésének elősegítésére
További információ	https://www.skillnetireland.ie/our-networks/ http://ibecsfaweaver.ie/ibecsfaweaver/1cttsp56ui

Név	Szünet az asztalon
Szervezet	Materahub (IT)
Dátum / Időtartam	2016-2018
Áttekintés	<p>Finanszírozott Erasmus Plus, t ő bejáratási a Desk " pro ject célja, hogy segítse a művészek, a kreatív és kulturális szakemberek fejlesztik en trepreneurial képességeit. A művészek megtanulják, hogyan lehet „behatolási akciót” vagy „művészi beavatkozást” megtervezni és végrehajtani a kis- és közepes méretű vállalkozásokban vagy a közigazgatásban azzal a céllal, hogy innovációt vezessenek be ezekbe a szervezetekbe . A partnerek az EntreComp segítségével a művészek kompetenciáinak feltérképezésére és a projekt nem formális tanulási tevékenységeik során szerzett készségeik javulásának felmérésére szolgáltak . A EntreComp keret is használható önértékelési eszköz a művész s annak megállapítására, hogy azok a készségek, hogy szüksége lesz a break-akcióban, vagy ha kell kidolgozni. Minden bejáratási akció végén a művészeket arra kéri, hogy ismét önértékeljék magukat, hogy kiderüljenek-e a vállalkozás előtti kompetenciák a munkájuk eredményeként a betörési tevékenységeket fejlesztve.</p>

	A projektet 8 szervezet 10 szervezete fejlesztette ki 8 tagállamban.
fontosság	Annak módja, amellyel a mikrovállalkozások felhasználhatják az egész Európára kiterjedő kompetenciakeretet saját tanulási és készségfejlesztési igényeik azonosítására, valamint a tanulási és készségprogramok fejlesztésének tájékoztatására
További információ	http://breakinthedesk.eu/

Hasznos hivatkozások és források

Ha érdeklí a mikro-vállalkozók vezetői igény-orientált tanulásának továbbfejlesztése, a következő hivatkozások és források hasznosak lesznek.

- Brown, S. (2007) Az általános tanulási eredmények kritikája, *Journal of Learning Design* , 2, 2, 22–30.
- A Vezetés és Vezetés Kiválósági Tanácsa (2002) *Csatlakozás a vállalkozókhoz a világban: A vállalkozói szellem, a menedzsment és a vezetés javítása az Egyesült Királyságban működő kkv-kban* , Vezetési és Vezetési Kiválósági Tanács, London.
- Gibb, AA (2007) Vállalkozói készség: egyedi megoldások egyedi környezetekhez - lehetséges-e ezt elérni a létező paradigmával, *a vállalkozói ismeretek oktatásának nemzetközi folyóirat* , 5., 93-142.
- Gouillart, F. és Hallett, T. (2015) Közös alkotás a kormányban, *Stanford Social Innovation Review* , 2015. tavasz.
- Hussey, P. és Smith, P. (2003) A tanulási eredmények felhasználása, *oktatás a felsőoktatásban* , 8, 3, 217–228.
- Osterwalder, A. és Pigneur, Y. (2010) *Üzleti modellgeneráció : Kézikönyv látnokoknak, játékváltóknak és kihívásoknak* , John Wiley és Sons, London.
- Felsőoktatási Minőségbiztosítási Ügynökség (QAA) (2018) *Vállalkozói és vállalkozói ismeretek oktatása: Útmutató az Egyesült Királyság vállalati oktatási szolgáltatóinak* , QAA, Cheltenham .
- Sarasvathy, SD (2007) *Mi teszi a vállalkozókat vállalkozóvá?* A Virginiai Egyetem (VA) Darden Vállalati Adminisztrációs Iskola.
- Shuell, TJ (1986) Kognitív koncepciói L kereső, *Review of Oktatáskutató* , 56, pp. 411-436 .
- Wong, D., Clarke, S., Lodge, N. és Shephard, K. (2007) Igényorientált e-tanulás és az Elusive Total Solution, *British Journal of Technology* , 38, 1, 116-132.

Harmadik rész: Hogyan lehet megkönnyíteni a társak közötti tanulást

Körülbelül 30 kreatív gyűlt össze egy helyiségben, amelyet egy helyi menedzsment munkaterület adományozott, hogy peer-to-peer támogatást nyújtson a marketing, a márképítés, az írás és a szociális média témáinak számos területén. Sok szakértelem a szobában, sok vágy a felfedezésre és tanulásra. Senki nem lett tanácsadóként megjelölve - senki sem volt kliens. Csak sok ember hajlandó megosztani azt, amit tudott, és kérjen segítséget azzal, amit nem. Egyáltalán nincs állami támogatás. Csak az emberek adományoztak, bármit is gondoltak, hogy érdemes. Az adományokat felhasználták a cupcakes és koktélok, valamint a szórakozás délutáni kifizetésére. Vállalkozásfejlesztés, aminek lennie kell (<http://localenterprise.wordpress.com>)

Általános cél és tanulási eredmények

A Bevezető Útmutató e részének általános célja az, hogy megértsük, hogyan lehet hatékonyan elősegíteni az egymás közötti tanulást és a tapasztalatok cseréjét a mikrovállalkozások tulajdonos-vezetői között .

Ennek a szakasznak a konkrét tanulási eredményei a következők:

- Határozza meg, hogy mit jelent a peer to peer learning
- Tekintse át a peer to peer tanulás különféle típusait
- Határozza meg a cselekvés tanulását
- Mérje fel, hogyan lehet hatékonyan támogatni a mikrovállalkozások közötti tapasztalatcserét

Amit tudunk

Mit keresnek Peer to Peer L ?

A peer to peer learning kifejezés számos különféle tanulási és oktatási stratégiát tartalmaz, amelyek felhasználhatók az oktatásban a tanulók segítésére. Az egyre inkább az egymástól történő tanulást a hagyományosabb oktatási pedagógiák, például előadások vagy oktatók által vezetett képzések kiegészítéseként és / vagy alternatívájaként használják (lásd az 1. részt).

Scott et al. (2016) szerint az egymástól történő tanulás a tanulók társaitól és azoktól való tanulás. Ennek a meghatározásnak az a hasznossága, hogy magában foglalja a közös érdeklődésű vagy viszonyú emberek (pl. Saját vállalkozást működtető emberek) közötti tanulási kapcsolatot és más formában történő tanulást. Az 1. részben leírtak szerint a hagyományos pedagógiák egyenlőtlen kapcsolatokat tartalmaznak a tanár / oktató és a tanuló között - megvannak a tudásuk, amelyet átadnak valakinek, akinek nincs vagy korlátozott ismerete.

Ezért a mikrovállalkozások összefüggésében úgy határozhatjuk meg az **egymástól történő tanulást**, mint egy kétirányú kölcsönös tanulási tevékenységet két (vagy több) **társ** között, amely magában foglalja az ismeretek, ötletek és tapasztalatok megosztását a résztvevők között. Ebben a bevezető útmutatóban a **társak** meghatározhatók tulajdonos-vezetőként vagy kezelőként egy mikrovállalkozáson belül.

Az egymástól való tanulás meghatározásának közös eleme az, hogy az ismereteket nem az oktató vagy oktató osztja meg, hanem a tanuló más tanulókkal. Ennek oka az, hogy az egymástól történő tanulás magában foglalja a társak tanulását azáltal, hogy elmagyarázza ötleteiket másoknak, másokkal együttműködve működik, visszajelzést ad és fogad, valamint értékeli saját tanulását. A

peer to peer tanulás során a résztvevők egyszerre tanulnak a többi résztvevőtől, és tudás, ötletek és tapasztalatok megosztásával járulnak hozzá más résztvevők tanulásához.

Az ilyen tanulás olyan közös tapasztalatokon alapul, amelyek lehetővé teszik az „egyenlő” hozzájárulást. Fontos, hogy a résztvevők egyenlők és hasonló referenciarendszerrel rendelkezzenek, mint például a saját vállalkozásuk vezetésében szerzett tapasztalat. Mivel nincs olyan tanár vagy oktató, aki „felsőbb” ismeretekkel rendelkezik, a tanulás egyszerre formális és informális. Fontos, hogy a tanulási környezet lehetővé tegye a résztvevők közötti bizalom kialakulását.

Fő alapelvek

Az egymástól való tanuláshoz kapcsolódó előnyök felismerése érdekében fontos, hogy számos alapelvet tiszteletben tartsanak. Ezek tartalmazzák:

- A kortársak közötti tanulás akkor a leghatékonyabb, ha a tanulási célok egyértelműek, és a társak közötti elkötelezettség bizonyos fokú struktúrát mutat e célok maximalizálása érdekében.
- Fontos, hogy a társaikat megfelelő módon egyeztessék, függetlenül attól, hogy mentori kapcsolatban áll-e két ember, vagy öt vagy hat ember akció-tanulási készletben. A társak személyiségei ugyanolyan fontosak az illeszkedésben, mint korábbi tapasztalataik és tudásuk. Fontos, hogy a társak empátiát mutassanak egymással
- A tanulási környezetnek autoritást és felhatalmazást kell adnia a kortársaknak. Például, bár oktató lehet jelen, fontos, hogy csak akkor lépjen be, ha bizonyíték áll fenn a társak közötti kapcsolat megszakadásáról. Tehát az oktató szerepe a folyamat elősegítője, szemben a tudást szolgáltatóval
- A tanulást akkor lehet a legjobban megkönnyíteni, ha a dolgozók együtt dolgoznak, és szabályosan tükrözik azt, amit tanulnak
- Peers szüksége részt egymással egy őszinte és elkötelezett módon a összekapcsolódni egymással egy megfelelő hosszúságú időszak (pl akció része a tanulás készlet 3-6 hónap), és részt vesznek a többféle módon (pl mentor befektetés helyszíni látogatások, valamint mentori találkozók)
- Fontos, hogy a tanulás az egyes társaik is közölték, hogy a nevelő vagy edző, mint egy módja annak, továbbra is támogatja a tanulási folyamatot. Fontos az is, hogy a kortársak megosszák a tanulásukat a megfelelő vállalkozásokkal, és hogy legyen valamiféle struktúra vagy stratégia a kommunikáció megkönnyítésére.
- Az oktatónak vagy az oktatónak gondoskodnia kell arról, hogy a kortársak részvételének folyamata egyszerű legyen (pl. Nincs túl sok papírmunka, aláírási igények stb.)
- Van valamiféle informális vagy formális folyamat az egymástól való tanulás eredményeinek értékeléséhez. Fontos, hogy az értékelés betekintést nyújtson a kortársak, valamint az oktató vagy oktató és szervezetük számára.

A folyamat

A folyamat menedzsmentjét illetően a különféle társ-tanulási módok különböző tevékenységeket vonnak maguk után. A rendelkezésre álló irodalom ugyanakkor meghatározza az egymás közötti tanulási folyamat számos kulcsfontosságú szakaszát. Ezek a szakaszok:

- Előzetes részvétel - Ez olyan tevékenységek sorozatát foglalja magában, amelyek a társak igénybevétele mértékének meghatározásával, a társak bevonásával és összehangolásával, az eredmények megegyezésével és adott esetben a segítők képzésével kapcsolatosak.
- Kezdeti esemény - Bizonyos esetekben meg kell tartani egy olyan kezdeti rendezvényt, amely lehetővé teszi az oktatóknak vagy oktatóknak, hogy körvonalazzák a programot, megkönnyítsék a

bevezetést a társak között, és megteremtsek az elvárásokat az egymás közötti tanulás mértékére és természetére. Ebben a szakaszban valamilyen formális képzés is szerepelhet, mint a közös elvárások megteremtésének egyik módja a társak között

- Tanulás társak között - Ebben a szakaszban történik az egymás közötti tanulás. E szakasz sajátos természetét az elvégzendő társ-tanulási típus határozza meg (pl. Mentorálás a cselekvési tanulási készletekhez képest). Fontos, hogy a segítő fenntartja a kapcsolatot a társakkal, hogy biztosítsa a tanulási előnyöket a társak számára, és kezelje a kapcsolatokban felmerülő problémákat.
- Érzékelés és érzékelés - ebben a szakaszban a kortársak gondolkodnak egymással a tanulási eredmények elsajátításáról (érezékelés), valamint kommunikálják a tanulást másokkal, különös tekintettel az üzleti életükre (érezékelés). Ennek a tevékenységnek az alaki követelményeinek mértékét nem csak a program céljai és céljai fogják meghatározni, hanem a társak típusai és az elkötelezettség előtti állapotban elfogadott eredmények között is
- A tanulás terjedése - Fontos, hogy a kortársak kommunikálják a tanulást másokkal a vállalkozásukban, mint a társaik és társaik tanulási tapasztalatainak terjesztésének és felhasználásának módját. A tanulás terjesztésének két kulcsfontosságú szempontja van. Először is fontos, hogy az oktató vagy az oktató támogassa a társait az előcserében (pl. A kritikus reflexiós készségek fejlesztésén keresztül). Másodszor, fontos, hogy a társak vállalkozása nyitott legyen a tanulásra. A gondolkodásmód és az érzékszervezéshez hasonlóan e tevékenység formális szintje is változik. Egyes programok a társaik számára felépítik a tanulás terjesztésének elősegítését (pl. Munka alapú tanulási feladatok révén), míg más programokban informálisabban (például helyszíni látogatások révén) érik el.

A peer to peer tanulás formái

A kortársak közötti tanulásra rendelkezésre álló irodalom rámutat arra, hogy ennek számos különféle formája lehet. Más mikrovállalkozásoktól tanulók mikrovállalkozások összefüggésében ez magában foglalja:

- Mentori
- Akciótanulási készletek
- Tanulásmenedzsment rendszerek (pl. Tapasztalatcsere és ötletbankok)
- Önszolgáltató csoportok (pl. Vezérigazgató vagy menedzser hálózatok)
- Tanulási csoportok.

Az elmúlt 10–15 évben növekedett az üzleti és vállalati oktatásban a társ-tanulás ezen különböző formái (IoD, 2018). Ez a növekedés számos tényezőt tükröz, beleértve:

- A peer to peer learning előnyei a helyes menedzsment gyakorlatok, ismeretek és tapasztalatok terjesztésében a megfelelő tanulási lehetőségek elérésében
- A peer to peer learning szerepe a menedzsment és vezetési készségek fejlesztésének támogatásában üzleti környezetben
- Lehetőség más vállalkozások számára, hogy „adhassanak vissza” azáltal, hogy részt vesznek a peer-peer tanulási programokban
- Lehetőség a kormányok számára, hogy továbbra is támogassák az üzleti és oktatási képzés fejlesztését azáltal, hogy ösztönzik a vállalkozásokat egymás támogatására, amikor más államilag finanszírozott programokat vonnak vissza.

Művelet keresése

A kortársak közötti tanulás egyik innovatív módszere, amelyet egyre inkább használnak a mikro- és kisvállalkozások vezetői közötti tanulás támogatására, a **cselekvési tanulás**. Az akciótanulás nem új tanulási módszer - az 1970-es évek vége óta használják a nagyobb vállalkozások vezetési oktatásának támogatására. Ennek ellenére csak az elmúlt öt évben használták fel egyre inkább a kisvállalkozások vezetői közötti tapasztalatcsere és tanulás támogatására.

A legegyszerűbb, tanulásra lehet meghatározni, mint a „*fejlődés önálló által a kölcsönös támogatás egyenlők*” (Revans, 1983). A mikro-vállalkozások vezetői közötti, egymásra épülő tanulás támogatásának összefüggésében a cselekvés-tanulás olyan folyamatként definiálható, amelyben a résztvevők megismerik a tárgyalt kérdést, megismerik magukat és másokkal tanulják meg a tanulás folyamatát . .

A cselekvési tanulást három fő alapelv alkotja:

- A résztvevők felnőtt tanulók, mivel: öncélúak; tapasztalatokkal járnak (pl. egy vállalkozás vezetésével kapcsolatban felmerülő problémák kezelése); kész arra, hogy megtanulja, mikor kell hatékonyabban teljesítenie (pl. vállalkozásuk egyes aspektusainak kezelésekor); és elkötelezett amellett, hogy fejlesszék magukat és másokat az üzleti életben (pl. egy feladat végrehajtása, egy probléma megoldása vagy az üzlet továbbvitele érdekében)
- A tanulás olyan társadalmi folyamat, amelyben a résztvevők egymással és egymástól tanulnak, és a tanulás akkor hatékonyabb, ha az társ csoport másokkal zajlik (pl. Más mikrovállalkozások tulajdonosaival dolgozó mikrovállalkozások tulajdonosai)
- A résztvevők kíváncsi, hogy tudják, hogyan működnek más résztvevők, és megtanulják, amikor motiváltak valami elérésére.

A cselekvés tanulásának különféle formái vannak. Az egyik leggyakrabban használt **cselekvési tanulási készletek**. A mikrovállalkozások tulajdonos-vezetőivel való együttműködésben a cselekvési tanulási készletek a következőket foglalják magukban:

- Kis, 6-8 tulajdonos-vezető együttesen működő csoportok
- Az üléseket egy csoport vagy egy oktató segíti. A segítő feladata cselekvésen keresztül ösztönözni a tanulást, támogatni a kritikus gondolkodást és az ülés végén összefoglalni a megoldásokat. A segítő feladata nem az, hogy tudást vagy tartalmat szolgáltasson
- Minden csoporttalálkozó egy adott problémán vagy kapcsolódó problémák csoportján dolgozik
- A találkozózt cselekvési, tanulási és reflexiós tanulási folyamat támasztja alá (lásd az 1. részt). Ebbe beletartozik az egyik tag, aki beszél valamelyik problémájáról, a többi tag pedig a problémáról alkotott felfogásáról gondoskodik annak érdekében, hogy a problémát alkotóelemeire bonthassa, és így a résztvevők megoldást találjanak. Ennek a folyamatnak a részeként a tagok meggondolják, hogy a folyamatok és gyakorlatok máshol működnek-e a lehetséges ötletek és tevékenységek előmozdításának egyik módjaként. Ennek eredményeként a társadalmi interakció eredményeként a csoport tagjai kihasználják a problémájukkal kapcsolatos alternatív nézeteket, és a tanulás a kihívások folyamatán és a csoporton belüli tapasztalatok révén történik.
- Ezután a tagok cselekednek a cselekvési tanulási készlet ülései között. A következő ülésen a tagok ezután gondolkodnak a cselekvések eredményeiről és a problémával kapcsolatos új betekintésekről.

A cselekvési tanulási készletek kialakításakor a következő fő kérdésekre van szükség:

- A csoport mérete - Fontos, hogy a csoport ne legyen túl nagy, hogy minden tagnak lehetősége legyen hozzájárulni és megosztani észleléseit és tapasztalatait.

- A környezet - Annak érdekében, hogy hatékony legyen, tagjai tanulásra set szüksége , hogy úgy érzi, szívesen megosztja a különböző tapasztalatok és információk másokkal. Ez magában foglalhatja az érzékeny üzleti információkat, a személyes kihívásokat (pl . Az üzleti vezetési képességükbe vetett bizalom) vagy az üzleti kihívásokat. Ehhez magas szintű bizalom szükséges a csoport többi tagja iránt. Ezért fontos, hogy mind a fizikai, mind a társadalmi környezet „biztonságos” környezetet biztosítson a cselekvéshez, a tanuláshoz és a reflexióhoz . Az előbbi vonatkozásában ez magában foglalhatja az üléseknek a vállalkozás helyiségeiben tartását. Ez utóbbi szempontjából hasznos lehet a tagok számára valamilyen magatartási kódex kiadása, vagy a csoport megkönnyítése a saját elkötelezettségük szabályainak kidolgozásában.
- A segítő tapasztalatai - A cselekvési tanulási készletek akkor működnek, mert jól megkönnyítik őket, így a segítőnek támogatásra lehet szüksége az elősegítő készségek fejlesztésében.
- A cselekvési tanulási készletek lehetnek idő- és erőforrásigényesek is - Fontos, hogy a tagok tisztában legyenek a csoportba tartozás időbeli és erőforrás-következményeivel, és elkötelezzék magukat a folyamat mellett.

Összegezve: ha támogatom a tanulást és a készségek fejlesztését a mikrovállalkozások körében, a cselekvés-tanulás legfontosabb előnyei a következők:

- A résztvevők megosztják tapasztalataikat másokkal, akiknek úgy vélik, hogy „hiteles”
- A „tananyag” a résztvevők saját kérdéseiből fakad
- A problémákra és lehetőségekre úgy lehet reagálni, amikor felmerülnek, így rugalmasságot kell biztosítani a tanulás megközelítésében .

Összefoglalás

A Bevezető Útmutató e részében áttekintettük, hogy mit értünk az egymástól történő tanulásig, és mi a különféle társak közötti tanulás formáit, amelyek megkönnyíthetők a mikrovállalkozások tulajdonos-vezetőinek az egymástól való tanulás támogatása érdekében .

Ennek a résznek a három fő címe:

- Az egymástól való tanulás két vagy több tulajdonos-vezető részvételével jár, akik tapasztalatot, ötleteket és információkat cserélnek az üzleti fejlesztés és irányítás során felmerülő kihívások, problémák és lehetőségek kezelésére.
- A kortársak közötti tanulás többféle lehet, az akció-tanulási készletektől a mentorálásig. Ezért két vagy több tulajdonos-kezelőt vonhat be társaikba
- Az oktató vagy oktató szerepe a folyamat megkönnyítése, a tartalom átadása helyett.

Tanulási tevékenységek

1. tanulási tevékenység: cselekvési tanulás készletek

	Leírás
tartam	45-60 perc
A tevékenység vázlata	<ul style="list-style-type: none">• Mutassa be az akciótanulás fogalmát, és azt, hogyan lehet felhasználni az üzleti vállalkozás jelenlegi és jövőbeli kérdéseinek kezelésére• Kérdezze meg a csoportot, hogy van-e olyan személy, akinek van egy olyan speciális problémája, amellyel ők küzdenek, és amely egy adott üzleti folyamatra vonatkozik (pl. Emberek kezelése), vagy egy olyan témára, mint:<ul style="list-style-type: none">• Az a gondolat, hogy valami másikat csinálnak a munkahelyen, amely ellenállással áll szemben• Az általuk irányított munkavállaló vagy kolléga, aki úgy érzi, hogy ellenáll a változásoknak• Társadalmi és kulturális változások, amelyek miatt bizonytalanok és kellemetlenek lehetnek az üzleti életben való viselkedésről• Miután a csoport azonosított egy olyan konkrét problémát, amellyel dolgozni szeretnének, a következő lépés egy cselekvési tanulási technika alkalmazása• A kezdetektől kezdve fontos, hogy az oktató beállítsa a környezet hangját, hogy az a személy, aki előadja, ne érezze magát kényelmetlenül a kérdéseken. A környezetnek barátságosnak és feltárónak kell lennie. A csoport ezután felteszi az egyénnek egy sor kérdést, amelyek a következővel kezdődnek: ? vagy miért? amelyre az egyén reagálni fog.• Az ülés végén az egyén képes lesz reflektálni arra, amit megtanult a folyamat során, és a csoport megoszthatja gondolatait.• Az oktató megosztja megfigyeléseit a folyamatról és összefoglalja a tanulási eredményeket
Források és eszközök	Edzőterem, ahol helyet lehet megtanulni egy körben ülni
Oktatási anyagok és linkek	Az akciótanulás áttekintése - pl. https://www.intrac.org/wpcms/wp-content/uploads/2016/09/Action-Learning-Sets-An-INTRAC-guide-1.pdf

2. tevékenység: A tapasztalatcsere bank

	Leírás
tartam	60 perc
A tevékenység vázlata	Biztosítsa a tanulóknak egy tapasztalatcsere-ellenőrző listát. Az ellenőrző listának ki kell terjednie a mikrovállalkozás fejlesztésével és vezetésével kapcsolatos kulcsfontosságú tapasztalatokra, kategóriákba csoportosítva (ezek lehetnek üzleti

	<p>folyamatok vagy kulcsfontosságú témák)</p> <p>Hagyjon helyet a tanulók számára az ellenőrző lista kitöltéséhez, amely meghatározza, hol vannak tapasztalataik és hol vannak „tudásukat igénylik”. A tanulóknak össze kell foglalniuk a tapasztalatok és a „tudásuk szükségességét” kulcsterületeit a Post-It jegyzetekben. Ezeket ezután valahova el kell helyezni, hogy a csoport elolvassa</p> <p>A tanulók összeegyeztetése érdekében a tudás iránti kortársokat össze kell hangolni olyan tapasztalatokkal rendelkezőkkel, akik kielégítik a tudás szükségességét</p> <p>Adjon időt társainak párjára a tapasztalatok cseréjéhez és a tanulási eredmények fejlesztéséhez</p> <p>Könnyítsen megbeszélést a tanulási előnyökről, és kérje meg a tanulókat, hogy foglalják össze az akciókártyákon szereplő tevékenységeket</p>
Források és eszközök	<p>Tapasztalatcsere ellenőrző lista</p> <p>Edzőterem, ahol helyet foglal el a kitörő csoportok számára</p> <p>Post-It Notes</p> <p>Akciókártyák</p>
Oktatási anyagok és linkek	<p>A növekedésről szóló jelentés gondolkodásmódja - https://www.humbergrowthhub.org/wp-content/uploads/2015/08/mindset_of_high_growth_report.pdf</p> <p>Az SFEDI üzleti és vállalati nemzeti foglalkozási szabványai - http://ioee.uk/national-enterprise-standards/</p>

Esettanulmányok

Név	A rögzített program
Szervezet	Newcastle University Business School (Egyesült Királyság)
Dátum / Időtartam	2016-ig
Áttekintés	<p>2015-ben a Newcastle University Business School sikeresen nyert finanszírozást az Egyesült Királyság Foglalkoztatási és Készségügyi Bizottságának (UKCES) által irányított UK Futures programból annak feltárására, hogy a támogató intézmények, például egyetemek, üzleti iskolák és nagyvállalatok hogyan tudják támogatni a kisvállalkozások fejlesztése. A finanszírozást arra használták, hogy elkészítsék és megvalósítsák az elfoglalt programot, amely nyitva áll Anglia északkeleti részén lévő, kevesebb mint 20 alkalmazottal rendelkező vállalkozások számára.</p> <p>Az elkészített munkák azon az elven alapulnak, hogy a tapasztalt üzletemberek, akik vezetési és vezetői képzésben részesültek más szervezetekben, értékes forrás lehet a kisvállalkozások számára, és hogy az Üzleti Iskola „horgonyzó” szerepét felveheti olyan nagy regionális munkáltatók toborzására, akik potenciálisan teljesíthetnek horgonyt a megfelelő mechanizmusnak megfelelő kisvállalkozások támogatásával. A kisvállalkozások számára a tanulási tapasztalat a következőket foglalja magában: elősegített workshopok az üzleti fejlesztési stratégiákról; a peer-peer tanulás lehetőségei a többi kisvállalkozás résztvevőivel; és mentorálás</p>

	nagyvállalati vezetővel. A mai napig négy elfogott program működött, és több mint 120 mikro- és kisvállalkozással, valamint számos nagy szervezettel működött együtt az északkeleti régióban, beleértve a Siemens, a Sage, a GSK és a Lloyds Bank.
fontosság	Ez egy innovatív példa a mikrovállalkozások menedzsmentjének és vezetői fejlesztésének támogatására az egyenrangú tanulás révén. A program rávilágít arra, hogy a peer-to-peer tanulás különféle formái milyen értéket képviselhetnek mind a kisvállalkozások, mind a nagyvállalatok vezetői számára
További információ	https://blogs.ncl.ac.uk/captured/ https://netimesmagazine.co.uk/news/newcastle-university-programme-offers-huge-boost-to-local-small-businesses/

Név	A változás vezetői
Szervezet	Az AdMERITUM Alapítvány (PL)
Dátum / Időtartam	2016-2018
Áttekintés	Az Erasmus Plusz támogatásával ez a projekt támogatta a mentorálási készségek fejlesztését 40 egyén (a változás vezetői) körében, hogy a helyi közösségekkel együttműködve dolgozzanak a kkv-k vállalkozásainak fejlesztésében. A célcsoport felnőttek voltak, akik új munkalehetőségeket kerestek, munkahelyet váltottak vagy elvesztettek, valamint mikro- és kisvállalkozók, akik vállalkozásaik fejlesztésére törekedtek. Ebből a célcsoportból mindegyik partnerországban (Lengyelország, Szlovénia, Portugália és az Egyesült Királyság) 7-10 embert vettek fel. Ezek az emberek akartak lenni „a vezetői változás” (azaz a vezetők a vállalkozói helyi közösségekben a vállalkozók és / vagy jövőbeli vállalkozók). Minden országban, minden partnerszervezet döntött egy csoportja mentorok származó közül st a pedagógusok személyzetének (kisvállalkozások és a vállalkozási oktatókat), aki, amennyiben a találkozókon a vezetők formájában műhelyek. T ő vezetői változás segítségével a mentorok származó par tner szervezetek alakult Small Business Mentorok Club a helyi közösségekben. A projekt eredményeit a „Változások vezetői - mentori program a helyi közösségek vállalkozói megújulásának vezetői számára” című könyvben foglalják össze.
fontosság	Jó példa arra, hogy meggondoljuk, hogyan támogatható a társ-tanulás mentorálás útján
További információ	https://ec.europa.eu/epale/en/blog/leaders-change-mentoring-program-leaders-entrepreneurship-local-communities

Név	A Svéd Tanulási Kör
Szervezet	Különböző (SE)
Dátum / Időtartam	N / A
Áttekintés	A svéd tanulmányi kör egy kis csoportos cselekvési tanulási tapasztalat, általában 6 és 12 fő között. A tanulmányi kör

	<p>legfontosabb alapelve az, hogy minden résztvevő képessége legyen bölcs és megossza tapasztalatait, amelyek segítenek másoknak. A tanulmányi körökben várhatóan a résztvevők nyitott módon vesznek részt a megbeszélésekben, felkészülve arra, hogy hallgassanak és tanuljanak másoktól, és megváltoztassák magukat. Ezen kívül minden résztvevő várhatóan hozzájárul a tudás, tapasztalatok és ötletek. Mert az egyeztető vagy vezetője a tanulmány kör, a tanulás és a tudás épület folyamat alapú, folyamatban lévő kérdéseket, a tesztelés gondolatok és ötletek a szociális és kulturális kontextusban.</p>
fontosság	<p>Az elmúlt öt évben a svéd Study Circles modellt az Európai Unió különböző részein egyre inkább alkalmazták annak támogatására, hogy a vállalkozók vezetői tapasztalatcserét és egymástól tanuljanak.</p>
További információ	<p>https://webb.folkbildning.net/~tore.persson/tore-english-adult1 https://participedia.net/method/188</p>

Név	Zselé
Szervezet	Jelly (Egyesült Államok)
Dátum / Időtartam	2006- ig
Áttekintés	<p>A Jelly-t 2006-ban alapították, amikor két New York-i szabadúszó beszélt az önálló munka jelentős hátrányáról , azaz a társaság hiányáról. Ennek eredményeként úgy döntött, hogy egy szabadúszó csoportot hív fel, hogy hozza laptopjait, és együtt dolgozzanak a lakásukban egy napra, és Jellynek hívta, mivel akkoriban Jelly babot evett . A Jelly 2006-os alapítása óta számos más országban is kibővült. Bár az egyes Jelly hálózatokat kissé eltérően működtetik, két alapelv létezik. Először is, nincs struktúra, nincs hierarchia és nincsenek szabályok. Ez biztosítja, hogy a mikrovállalkozások tulajdonosai együtt dolgozhassanak, megbeszélhessék üzleti kérdéseiket és támogassák egymást a problémák és lehetőségek megoldásának kidolgozásában. Másodsor, ez nem egy hely, ahol termékeket vagy szolgáltatásokat értékesíthet a hálózat többi vállalkozása számára</p>
fontosság	<p>Jelly bemutatja, hogyan lehet beilleszkedni a cselekvési tanulásba az együtt működő környezetbe, hogy a tanulás a vállalkozás vezetésének és fejlesztésének napi tapasztalatának része legyen.</p>
További információ	<p>https://www.uk-jelly.org.uk/what-is-jelly/ https://www.theguardian.com/small-business-network/2013/may/25/jelly-working-home-meetup-group</p>

Hasznos hivatkozások és források

Ha érdeklí a társ-tanulás további különféle formáinak feltárása, valamint annak fontossága a tanulás és a készségek fejlesztése szempontjából a mikro- és kisvállalkozásokban, akkor a következő hivatkozások és források hasznosak lesznek.

Albright, D. (2018) *Mi az egyenrangú tanulás ?* (elérhető a <https://blog.continu.co/peer-to-peer-learning/oldalon>)

CRATE - <https://crateuk.com/about/blog/facilitate-peer-learning-at-work>

Devins, D. és Gold, J. (2000) Crack the Tough Nuts: A kisvállalkozások vezetőinek mentorálása és coaching, *Career Development International* , 5, 4, 250–255.

Szerezzen mentorálást - <http://getmentoring.org/>

INTRAC (n / d) Akciótanulás : *Útmutató kis civil szervezetekhez* , INTRAC, Oxford.

Jones, K., Sambrook, S. A., Pittaway, L., Henley, A. és Norbury, H. (2014) Action Learning: H ow Learning Á tcsoportosítások a vállalkozók a Kis cégek, *Action Learning: Research and Practice* , 11 , 2, 131-166.

Pedler, M. (2008) Akciótanulás *a vezetők számára* , Gower Publishing, Aldershot .

Revans, R. (1982) *A cselekvés tanulásának eredete és növekedése* , Chartwell Bratt , Bromley.

Revans, R. (1998) *A Action Learning ABC* , Lemos és Paine, London .

Whitehurst, F., Richter, P. és Sear, L. (2018) *A tanulás ösztönzése a mikrovállalkozások tulajdonosaiban a külső perspektívák bemutatásával* . Az ISBE konferencián bemutatott cikk, november Birmingham (elérhető a https://eprint.ncl.ac.uk/file_store/production/252073/C178A7FB-43AD-47FE-832D-677172D76442.pdf weboldalon) .

Young Foundation (2017) *Ossza meg tudni* (elérhető a <https://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2017/02/Share-to-Know-summary-guide.pdf> címen) .



Kaunas Science and
Technology Park



innoventionum

SFEDI®GROUP



In association with

S V E B ■
F S E A ■

With the support of

movetia

Austausch und Mobilität
Echanges et mobilité
Scambi e mobilità
Exchange and mobility



Erasmus+

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication and all its contents reflects the views only of the author,
and the Commission cannot be held responsible for any use
which may be made of the information contained therein.