Projektname	Demonstration innovativer Produktionssysteme für funktionelle Lebensmittel auf der Grundlage einer nachhaltigen Wertschöpfungskette aus Meeres- und Süßwasser-Rohstoffen für bewusste europäische Verbraucher*innen
Projekttitel	NOVAFOODIES
Projektnummer	101084180
Ausschreibung	HORIZON-CL6-2022-FARM2FORK-02-zweistufig
Aktivität	ARBEITSPAKET 7 – AUFGABE 7.4 Schulungsmaßnahmen – Pilotkurse
Dokument	Schulungshandbuch

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS 2

1 EINLEITUNG 4

1.1. Für wen ist dieses Schulungshandbuch gedacht? 6
1.1.1. Sozialarbeiter 6
1.1.2. Professionelle Coaches und Berater für berufliche Eingliederung 6
1.1.3. Experten aus den Bereichen Aquakultur und Industrie 7
1.1.4. Ausbilder und Schulungsanbieter 7

2 BESCHREIBUNG DER METHODIK 8

2.1 Ziele der Methodik 8

2.1 Methodische Ansätze 9
2.1.1 Kapazitätsaufbau 9
2.1.2 Partizipativ und erfahrungsorientiert 10
2.1.3 Coaching-Ansatz 10
2.1.4 Gruppensitzungen 11
2.1.5 Einzelsitzungen 11

3 TRAINING IN TECHNISCHEN FÄHIGKEITEN 13

3.1 Schaffung einer effektiven Lernumgebung 13

3.2 Theorie und Praxis verbinden 14

3.3 Anwendung erfahrungsorientierter und partizipativer Lernansätze 14

3.4 Einsatz von Fallstudien und Beispielen aus der Praxis 15

3.5 Förderung von Innovation und kontinuierlicher Verbesserung 15

3.6 Anpassung der technischen Schulungen an die Bedürfnisse der Teilnehmer 16

4 SCHULUNGEN ZUM THEMA UNTERNEHMERTUM 16

4.1 Motivationen und unternehmerische Profile verstehen 17

4.2 Unterstützungsstrukturen für Unternehmer 18

4.3 Intrapreneurship: Förderung von Innovation innerhalb von Organisationen 19

4.4 Unternehmertum: eine Karriereoption für Arbeitnehmer 19

4.5 Entwicklung von Geschäftsideen 20
4.5.1 Entwickeln Sie Ihre Idee mit Design Thinking 20
4.5.2 Führen Sie eine Marktforschung durch 20
4.5.3 Bereiten Sie Ihr Wertversprechen vor 21

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

4.5.4 Erarbeiten Sie Ihren Elevator Pitch 21
4.5.5 Abschließende Anmerkung 22

5 TOOLKIT FÜR SOFT SKILLS 22

5.1 Anpassungsfähigkeit 24

5.2 Selbstwahrnehmung und Selbstwirksamkeit 25

5.3 Ethisches und nachhaltiges Denken 25

5.4 Resilienz 26

5.5 Zeitmanagement 27

5.6 Problemlösung 28

5.7 Motivation und Durchhaltevermögen 29

5.8 Teamarbeit 30

5.9 Kommunikation 31

5.10 Planung und Organisation 32

5.11 Führungsqualitäten und Entscheidungsfindung 33

5.12 Selbstvertrauen 34

6 LITERATURVERZEICHNIS 36

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

1 EINLEITUNG ZUM PROJEKT „NOVAFOODIES“

Das NOVAFOODIES-Projekt zielt darauf ab, die Kompetenzen der Arbeitskräfte durch ein umfassendes Schulungsprogramm zu verbessern, dessen Schwerpunkt auf der Vertiefung des Wissens über die Aquakulturbranche liegt. Dieses Programm richtet sich sowohl an Berufstätige als auch an Arbeitslose und vermittelt ihnen die fachlichen und sozialen Kompetenzen, die erforderlich sind, um das Wachstum dieses schnell expandierenden Sektors zu unterstützen.

Die Methodik lässt sich in hohem Maße an alle Beschäftigungskontexte und Teilnehmenden anpassen, einschließlich Fachkräften und Arbeitslosen innerhalb eines bestimmten Sektors. Zu diesem Zweck konzentriert sich die berufliche Aus- und Weiterbildung (VET) auf die Verbesserung sowohl der Hard Skills als auch der Soft Skills durch eine Kombination aus Gruppenarbeiten und individueller Betreuung. Dieser flexible Ansatz fördert die Entwicklung wesentlicher Gewohnheiten zum Erwerb dieser Kompetenzen unter Verwendung einer personenzentrierten Methodik, die individuelle Prozesse in den Vordergrund stellt. Darüber hinaus gewährleistet die Synergie zwischen der angewendeten Methode und der lokalen Gemeinschaft, dass die angebotenen Schulungen relevant, aktuell und klar auf das Ziel der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation ausgerichtet sind. All dies trägt zur Förderung eines stärkeren sozialen und territorialen Zusammenhalts bei. Die angewandte Methode berücksichtigt zudem die territoriale Dimension durch die Umsetzung von Projekten zur Wiederbelebung ländlicher Gebiete und die Einbeziehung einer Gender-Perspektive, wobei letztendlich eine größere Gleichstellung aller Geschlechter angestrebt wird.

Das NOVAFOODIES-Schulungshandbuch beleuchtet die verschiedenen Ansätze, die dieser Methode zugrunde liegen, darunter den Kapazitätsaufbau zur Verbesserung sowohl technischer als auch sozialer Kompetenzen; einen partizipativen und erfahrungsorientierten Ansatz, um die Teilnehmenden durch den Lehrplan zu führen; sowie Coaching zur Förderung der Selbstwahrnehmung und zur Unterstützung der Teilnehmenden bei der Identifizierung einschränkender Sicht- und Verhaltensweisen. Darüber hinaus bietet das Handbuch detaillierte Anleitungen zur Vermittlung und Entwicklung von technischen Fähigkeiten, unternehmerischen Kompetenzen und Soft Skills und stellt praktische Ansätze sowie Lernaktivitäten bereit, die auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden im Aquakultursektor zugeschnitten sind. Außerdem werden die Profile der ausgewählten Trainer*innen beschrieben, darunter Sozialarbeiter*innen, professionelle Coaches und Aquakultur-Expert*innen, die die Teilnehmenden während des gesamten Lernprozesses unterstützen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das NOVAFOODIES-Schulungshandbuch darauf ausgelegt ist, Trainer*innen bei der Planung und Durchführung von Schulungseinheiten unter Verwendung innovativer und effektiver pädagogischer Methoden zu unterstützen. Es bietet Anleitungen zur Strukturierung von Aktivitäten, die mit modernen Lehransätzen im Einklang stehen. Mithilfe dieses Handbuchs können Trainer*innen die Inhalte und Lernziele der Schulungskurse

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

einbinden und dabei den Schwerpunkt sowohl auf die Entwicklung technischer und unternehmerischer Fähigkeiten als auch auf die Entwicklung von Soft Skills legen.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

1.1. Für wen ist dieses Schulungshandbuch gedacht?

Dieses Schulungshandbuch wurde entwickelt, um die effektive Durchführung der NOVAFOODIES-Schulungsprogramme zu unterstützen. Es richtet sich an Fachleute, die an der Vorbereitung, Koordination und Durchführung von Schulungsmaßnahmen beteiligt sind, die auf die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit und die Kompetenzentwicklung im Aquakultursektor abzielen.

Das Handbuch bietet Leitlinien zur Schulungsmethodik, zum Lernansatz und zu Mechanismen zur Teilnehmendenunterstützung sowie praktische Empfehlungen zur Förderung der Entwicklung sowohl fachlicher als auch fachübergreifender Kompetenzen. Obwohl es im Rahmen des NOVAFOODIES-Projekts entwickelt wurde, können die darin vorgestellten Leitlinien und Instrumente auch an andere Schulungsinitiativen angepasst und dort eingesetzt werden, die auf die Integration von Arbeitskräften und die Entwicklung branchenspezifischer Kompetenzen ausgerichtet sind.

1.1.1. Sozialarbeiter*innen

Sozialarbeiter*innen spielen eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung der Teilnehmenden während des gesamten Ausbildungsweges, insbesondere jener, die mit sozialen, wirtschaftlichen oder persönlichen Hindernissen bei der Arbeitssuche konfrontiert sind. Ihr Beitrag konzentriert sich darauf, den gleichberechtigten Zugang zu Lernmöglichkeiten zu gewährleisten, das Engagement der Teilnehmenden zu fördern und bei Bedarf individuelle Unterstützung zu leisten.

Im Rahmen des Ausbildungsprogramms können Sozialarbeiter*innen:

- Hindernisse identifizieren und beseitigen, die die Teilnahme und das Lernen beeinträchtigen könnten.
- die Motivation der Teilnehmenden während des gesamten Kurses fördern
- den Zugang zu zusätzlichen sozialen oder berufsbegleitenden Unterstützungsangeboten erleichtern
- die Teilnehmenden dazu ermutigen, Selbstvertrauen und berufliche Ambitionen zu entwickeln
- zur Schaffung eines inklusiven und unterstützenden Lernumfelds beitragen.

1.1.2. Professionelle Coaches und Vermittlungsberater*innen

Professionelle Coaches und Berater*innen für berufliche Eingliederung unterstützen die Teilnehmenden dabei, ihre Stärken zu erkennen, berufliche Ziele zu definieren und Karrierepläne zu entwickeln. Sie helfen den Lernenden, Selbstvertrauen aufzubauen, ihre Selbsterkenntnis zu

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

verbessern und die für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt erforderlichen Soft Skills zu stärken.

Ihre Rolle im Rahmen des Ausbildungsprogramms kann Folgendes umfassen:

- Die Moderation von Aktivitäten zur Selbsteinschätzung und Zielsetzung.
- Unterstützung bei der Karriereplanung und bei Strategien zur Arbeitssuche.
- Stärkung der Kommunikations-, Team- und Problemlösungsfähigkeiten der Teilnehmenden.
- Individuelle Beratung und Feedback geben.
- Die Teilnehmenden dazu ermutigen, die erworbenen Fähigkeiten bei konkreten Beschäftigungsmöglichkeiten anzuwenden.

1.1.3. Expert*innen aus der Aquakultur und der Branche

Branchenexpert*innen sind für die Vermittlung der fachlichen Inhalte des Ausbildungsprogramms verantwortlich. Auf der Grundlage ihrer Berufserfahrung und ihres branchenspezifischen Wissens vermitteln sie den Lernenden praktische Einblicke in den Betrieb von Aquakulturanlagen, Technologien, Nachhaltigkeitspraktiken und neuen Branchentrends.

Ihr Beitrag kann Folgendes umfassen:

- Durchführung spezialisierter technischer Schulungen.
- Die Vermittlung von Beispielen aus der Praxis, Fallstudien und bewährten Verfahren der Branche.
- Unterstützung bei praktischen Übungen und Problemlösungsaufgaben.
- Einblicke in aktuelle Anforderungen des Arbeitsmarktes und Chancen der Branche vermitteln.
- Den Teilnehmenden helfen, die für verschiedene berufliche Rollen innerhalb der Wertschöpfungskette der Aquakultur erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen zu verstehen.

1.1.4. Ausbildende und Schulungsanbieter*innen

Dieses Handbuch richtet sich auch an Ausbildende, Moderator*innen, Anbietende beruflicher Bildung und Organisationen, die für die Durchführung von Schulungsmaßnahmen verantwortlich sind. Es bietet praktische Anleitungen zur Umsetzung der NOVAFOODIES-Strategie,

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

zur Anpassung der Inhalte an unterschiedlicher Profile Lernender sowie zur Gestaltung ansprechender und inklusiver Lernerfahrungen.

In diesem Fall kann das Handbuch genutzt werden, um:

- Schulungsveranstaltungen effektiv zu planen und durchzuführen.
- Lernaktivitäten an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen.
- den Fortschritt der Teilnehmenden und die Lernergebnisse zu überwachen.
- aktive und personenzentrierte Schulungsansätze zu fördern.
- die einheitliche Umsetzung der Schulungsmethodik sicherzustellen.

2 BESCHREIBUNG DER METHODIK

2.1 Ziele der Methodik

Die Ziele der Methodik werden im Folgenden beschrieben:

- Stärkung der Kompetenzen und der Vielfalt der Arbeitskräfte: Die Methodik konzentriert sich auf die Entwicklung wichtiger fachlicher und sozialer Kompetenzen wie Kommunikation, Teamarbeit, Anpassungsfähigkeit und emotionale Intelligenz, die für den Erfolg am Arbeitsplatz unerlässlich sind.
- Förderung von Netzwerken und Synergien durch die Talente der Teilnehmenden und Teamarbeit: Die Teilnehmenden werden dazu ermutigt, zusammenzuarbeiten und ihre Fähigkeiten zu teilen, wodurch starke Netzwerke und Synergien entstehen. Dieser kollektive Ansatz trägt dazu bei, eine unterstützende Gemeinschaft zu schaffen, in der Einzelne voneinander lernen und gemeinsam wachsen können.
- Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Integration: Die Entwicklung branchenspezifischer fachlicher und sozialer Kompetenzen der Teilnehmenden ist eng mit der wirtschaftlichen und sozialen Integration verbunden. Sie fördert zudem die persönliche Entwicklung und hilft den Teilnehmenden, Selbstwertgefühl aufzubauen, Ziele zu setzen und proaktive Schritte zu deren Erreichung zu unternehmen.
- Kapazitätsaufbau bei lokalen Partnern sowie Unternehmensbesuche und Branchenveranstaltungen: Neben der Schulung der Teilnehmenden stärkt das Programm die Kapazitäten lokaler Partner, um deren Fähigkeit zur Förderung von Beschäftigung und Integration zu verbessern. Die Teilnehmenden besuchen zudem Unternehmen und nehmen

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

an Branchenveranstaltungen teil, wodurch sie praktische Einblicke gewinnen und ihre beruflichen Netzwerke erweitern.

2.1 Methodische Ansätze

Diese Methodik zeichnet sich durch einen umfassenden Rahmen aus, der sowohl die Vermittlung fachlicher Kompetenzen als auch von Soft Skills umfasst. Dadurch wird sichergestellt, dass die Teilnehmenden nicht nur Zugang zu einem Arbeitsplatz erhalten, sondern diesen auch langfristig behalten oder schnell einen neuen finden können.

Die Methodik wird in einem Blended-Learning-Format umgesetzt, sodass die Teilnehmenden sowohl an Präsenz- als auch an Online-Sitzungen teilnehmen können. Dieser flexible Ansatz soll die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern, da er es den einzelnen Personen ermöglicht, ihre beruflichen, privaten und bildungsbezogenen Verpflichtungen effektiver zu bewältigen. Zudem trägt er dazu bei, lange Anfahrtswege zu vermeiden, wodurch der Zeit- und Kostenaufwand reduziert wird, der andernfalls von einer Teilnahme abhalten könnte.

Dieses Format ermöglicht es den Teilnehmenden, an hochwertigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und dabei ihre eigenen Zeitpläne und Verpflichtungen zu berücksichtigen, was es ihnen erleichtert, während der gesamten Maßnahme konsequent und engagiert dabei zu bleiben. Durch diese Flexibilität wird sicher gestellt, dass Menschen aus verschiedenen geografischen Regionen, mit unterschiedlichen Hintergründen und persönlichen Lebensumständen Zugang zum Programm erhalten, wodurch eine größere Anzahl von Menschen erreicht und die Inklusivität sowie die Wirkung des Programms gesteigert werden.

2.1.1 Kompetenzaufbau

In einer sich zunehmend verändernden und weiterentwickelnden Welt gewinnen lebenslanges Lernen und die kontinuierliche Weiterentwicklung von Kompetenzen als entscheidende Faktoren für den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Gewährleistung optimaler Leistungen in jedem Beruf besonders an Bedeutung. Um eine Aufgabe zu übernehmen, reicht es nicht mehr aus, spezifisches Fachwissen zu erwerben; es ist zudem notwendig, über eine Reihe von übergreifenden Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verfügen, die im geschäftlichen Umfeld unabhängig von der konkreten beruflichen Position erforderlich sind. Diese Fähigkeiten ermöglichen es Individuen, berufliche Probleme selbstständig und flexibel zu lösen. Es wird ermöglicht sich erfolgreich in die Arbeitswelt zu integrieren und erhöht die Erfolgschancen bei der Erfüllung arbeitsrelevanter Aufgaben. Sie bringen zudem sowohl auf persönlicher Ebene als auch für Unternehmen Vorteile mit sich:

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

- Auf individueller Ebene verbessern diese Schlüsselkompetenzen die Fähigkeit, einen Arbeitsplatz zu finden sowie zu behalten, persönliche Erwartungen zu erfüllen, sich vom Unternehmen wertgeschätzt zu fühlen und sich kontinuierlich weiterzubilden.
- Auf Unternehmensebene bedeuten diese Schlüsselkompetenzen, dass die Mitarbeitenden besser gerüstet sind, um auf Veränderungen am Arbeitsplatz zu reagieren, schneller lernen und effektiver arbeiten können.

Die angewandte Strategie konzentriert sich über die Vermittlung fachlicher Fähigkeiten hinaus auf die Verbesserung übergreifender Kompetenzen von Berufstätigen und Arbeitslosen, damit sie über ihre spezifischen Berufe hinaus alle notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen für jede berufliche Tätigkeit erwerben.

2.1.2 Partizipativ und erfahrungsorientiert

Es wir ein partizipativen Ansatz verfolgt, bei dem die Teilnehmenden die Hauptakteur*innen sind und die Entwicklung sowie die zu bearbeitenden Inhalte selbst gestalten. Die Trainer*innen steuern das Tempo und gleichen wahrgenommene Bedürfnisse mit tatsächlichen Bedürfnissen ab, beziehen das Team dabei jedoch stets mit ein und machen ihm die Gründe für die Arbeit an verschiedenen Themen bewusst.

Zusätzlich wird ein erfahrungsorientierter Ansatz des „Learning by Doing“ verfolgt, was bedeutet, dass Teilnehmende durch die praktische Anwendung von Wissen lernen und Fähigkeiten sowie Kompetenzen erwerben. Theoretische Inhalte allein führen nicht zu echtem Lernen. Die Methode bietet einen idealen Rahmen für die Umsetzung dieses Ansatzes, da sich die Teilnehmenden sicher fühlen, zu „experimentieren“ und ihre Fähigkeiten testen, bevor sie diese auf dem Arbeitsmarkt anwenden. Daher sind Gruppendynamik, Herausforderungen und das Ausprobieren zentrale Instrumente, die den Teilnehmenden helfen, ihre Kompetenzen zu erweitern.

2.1.3 Coaching-Ansatz

Der Coaching-Ansatz ermöglicht es, Einzelpersonen in einem Prozess der persönlichen und beruflichen Selbstermächtigung zu unterstützen, wodurch sie auf realistische und bewusste Weise ihre gesetzten Ziele erreichen können. Coaching fördert Selbstwahrnehmung und hilft dabei, Sichtweisen und Gedanken zu identifizieren, die das Handeln blockieren. Das Projekt konzentriert sich darauf, individuell zu schulen und zu befähigen, das berufliche Ziel zu erreichen, indem es unterstützt, verschiedene Optionen zu entdecken und eigene Entscheidungen zu treffen. Bei der Coaching-Methodik geht es weniger um Anweisungen als vielmehr um die Begleitung der Lernenden auf einer individueller Basis.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

2.1.4 Gruppenübungen

Gruppenübungen sind einer der Eckpfeiler, da sie den größten Teil der Zeit einnehmen und den idealen Raum bieten, um die Prozesse in Gang zu setzen, die Einzelpersonen dabei helfen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Die Gruppenübungen sind in erster Linie praxisorientiert. In diesen Übungen wird unter anderem an der Stärkung des Gruppenzusammenhalts, der Teamarbeit, der Selbstwahrnehmung und des Selbstvertrauens gearbeitet. Je nach der Phase, in der sich das Team befindet und den vorhandenen Kompetenzen ermöglicht die Methodik Gruppenübungen, die auf die spezifischen geplanten Ziele zugeschnitten sind. Während der Gruppenübungen:

- vermitteln die Lehrenden neue Inhalte, die an den lokalen Kontext angepasst sind, und stellen so die Relevanz und praktische Anwendbarkeit für die Teilnehmenden sicher.
- Mitarbeitende der lokalen Partner werden teilnehmen, um auf der Grundlage ihrer Fachkenntnisse in diesem Bereich Ratschläge zu geben und den Teilnehmenden wertvolle Einblicke und Orientierungshilfen zu vermitteln.
- Feedback und die Bewertung der durchgeführten Aktivitäten werden empfohlen, um potenzielle Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und die kontinuierliche Weiterentwicklung des Programms sicherzustellen.

Die Strategie umfasst eine Vielzahl interaktiver Aktivitäten wie Gruppendynamikübungen, Spiele und Videos, um ein erfahrungsorientiertes Lernumfeld zu schaffen, in dem die Teilnehmenden neue Fähigkeiten entwickeln, kreativ denken und Selbstvertrauen aufbauen können. Einige Themen werden in Form von strukturierten Präsentationen vermittelt, während andere von den Teilnehmenden selbst geleitet werden, was das Engagement und die Motivation steigert. Gegen Ende des Projekts ermöglichen eigenständige Arbeitssitzungen den Teilnehmenden, selbstständig oder in Kleingruppen an spezifischen Aufgaben oder Herausforderungen zu arbeiten, wodurch ihre Gesamterfahrung und ihre Fähigkeiten vertieft werden.

2.1.5 Einzelsitzungen

Obwohl ein starker Fokus aus auf Gruppenarbeiten liegt, wird eine Ergänzung auf individueller Ebene geboten. Sie zielt darauf ab, den persönlichen Wandel und das Erreichen von Ergebnissen für jede Einzelperson weiter zu fördern. Die Ziele der personalisierten Sitzungen sind:

- Sich auf spezifische persönliche Ziele zu konzentrieren.
- Einen ganzheitlichen Ansatz zur persönlichen Entwicklung anzubieten.
- Emotionale Unterstützung zu leisten.
- Spezifische Themen anzusprechen, die in Gruppenübungen nicht behandelt werden können.

Je nach Kontext und Projektmerkmalen ermöglichen die Einzelsitzungen den Teilnehmenden, in den Gruppenübungen besprochene Aspekte zu vertiefen, sensible Themen anzusprechen und einen Plan jedes Teilnehmenden zur Erreichung seiner Ziele weiterzuverfolgen.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

Diese Aspekte können aus Gründen der Vertraulichkeit oder aufgrund anderer methodischer Aspekte, die eine individuelle Betreuung erfordern, in Gruppen nicht behandelt werden.

Die Einzelsitzungen sind ein zentraler Punkt, um die Person besser zu verstehen und ein Klima des Vertrauens zu schaffen. Individuelle Betreuung beginnt bereits beim ersten Kontakt mit der Person. Es wird keine bestimmte Anzahl von Einzelsitzungen vorgeschlagen, da jede Person individuelle Bedürfnisse hat. Daher erfolgt eine personalisierte Anpassung unter Berücksichtigung der Lebensphase der Person in jeder Etappe des Programms.

Einzelsitzungen können je nach den Bedürfnissen der Teilnehmenden entweder online oder persönlich durchgeführt werden. Obwohl personalisierte Sitzungen im Vordergrund stehen, umfasst dieser Abschnitt auch andere Optionen, wie beispielsweise Sitzungen mit einer reduzierten Teilnehmer*innenzahl, die bestimmte Inhalte vertiefen möchten, sowie telefonische Beratungsgespräche oder Videogespräche, die zusätzliche Flexibilität bei der Teilnahme bieten.

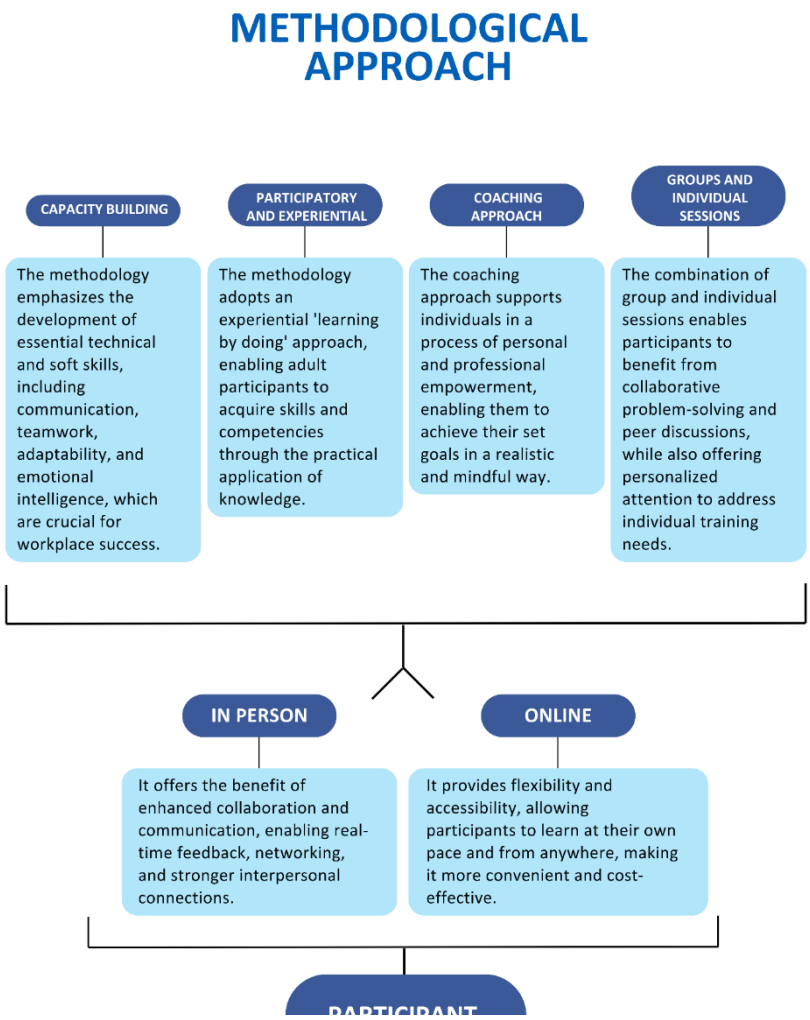

ABBILDUNG1 METHODISCHER ANSATZ

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

3 SCHULUNG IN TECHNISCHEN FÄHIGKEITEN

Als Trainer*in, im Rahmen der technischen NOVAFOODIES Schulungen, besteht Ihre Aufgabe nicht nur darin, Wissen zu vermitteln, sondern auch die Entwicklung praktischer Kompetenzen zu fördern, die die Teilnehmenden direkt in der Aquakultur, der Algenproduktion, der Verarbeitung und im Kontext nachhaltiger Lebensmittelsysteme anwenden können. Technische Schulungen sollen den Lernenden helfen, komplexe Konzepte zu verstehen und gleichzeitig Selbstvertrauen bei der Ausführung von Aufgaben, der Lösung von Problemen und dem Treffen fundierter Entscheidungen in ihrer zukünftigen beruflichen Tätigkeit aufzubauen.

Das NOVAFOODIES-Schulungsprogramm deckt ein breites Spektrum an technischen Themen ab, darunter die nachhaltige Produktion von Meeres- und Süßwasserbiomasse, Algenkultivierung, Verarbeitungstechnologien, Lebensmittelsicherheit, Qualitätsmanagement, ökologische Nachhaltigkeit, Biosicherheit, gesetzliche Anforderungen und datengestützte Entscheidungsfindung. Diese Themen erfordern einen Schulungsansatz, der wissenschaftliche und technische Kenntnisse mit praktischer Anwendung und aktiver Beteiligung verbindet.

Fachspezifische Schulungen sind am effektivsten, wenn die Teilnehmenden Theorie und Praxis miteinander verknüpfen können. Erwachsene Lernende, seien es Fachkräfte, die ihr Wissen auffrischen möchten, oder Arbeitslose, die in die Branche einsteigen wollen, lernen am besten, wenn sie die praktische Relevanz der Inhalte verstehen und die Möglichkeit haben, neu erworbene Fähigkeiten durch Übungen, Demonstrationen, Diskussionen, Fallstudien und praktische Aktivitäten anzuwenden. Die folgenden Abschnitte bieten Lehrenden eine Anleitung dazu, wie sie technische Schulungen im Rahmen des NOVAFOODIES-Programms effektiv durchführen können.

3.1 Schaffung einer passenden Lernumgebung

Technische Themen können manchmal komplex oder einschüchternd wirken, insbesondere für Teilnehmende mit begrenzter Vorerfahrung. Ausbildende sollten daher ein unterstützendes Lernumfeld schaffen, in dem Fragen gefördert werden und Fehler als Lernchancen betrachtet werden.

Zu Beginn jeder Sitzung:

- Erläutern Sie die Lernziele klar und deutlich.
- Stellen Sie einen Bezug des Themas zu realen Herausforderungen in der Aquakultur oder Lebensmittelproduktion her.
- Ermitteln Sie die bisherigen Erfahrungen und Erwartungen der Teilnehmenden.
- Fördern Sie die aktive Teilnahme und den Erfahrungsaustausch.
- Schaffen Sie eine respektvolle Atmosphäre, in der unterschiedliche Perspektiven geschätzt werden.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

Berufstätige bringen oft umfangreiche praktische Erfahrungen mit, während arbeitslose Teilnehmende möglicherweise neue Perspektiven und eine starke Lernmotivation einbringen. Beide Gruppen können erheblich davon profitieren, ihre Erfahrungen und ihr Wissen auszutauschen.

3.2 Theorie und Praxis verbinden

Fachwissen sollte niemals ausschließlich durch Vorträge vermittelt werden. Wann immer möglich, sollten Trainer*innen theoretische Konzepte mit praktischen Beispielen und Situationen aus dem Alltag verknüpfen.

Beispiel:

- Verwenden Sie bei der Erörterung von Aquakultursystemen Diagramme, Videos, Fotos und Beispiele aus bestehenden Anlagen.
- Verwenden Sie bei der Vermittlung von Biosicherheit oder Krankheitsmanagement realistische Szenarien und Fallstudien.
- Wenn Sie Umweltauswirkungen und Nachhaltigkeit behandeln, regen Sie die Teilnehmenden dazu an, reale betriebliche Herausforderungen zu analysieren und zu diskutieren.
- Wenn Sie Themen wie Lebensmittelsicherheit und Qualitätsmanagement behandeln, stellen Sie Beispiele für häufige Risiken in der Branche und entsprechende Maßnahmen zur Risikominderung vor.

Die Schulungsinhalte von NOVAFOODIES legen bereits großen Wert auf diese Aspekte. Das Ziel ist es, den Lernenden zu vermitteln, nicht nur, *was* ein Konzept ist, sondern auch, *warum es wichtig ist* und *wie es in der Praxis angewendet wird*.

3.3 Einsatz von erfahrungsorientierten und partizipativen Lernansätzen

Die NOVAFOODIES-Methodik basiert auf partizipativem und erfahrungsorientiertem Lernen. Die Schulungsleiter*innen sollten daher die Teilnehmenden während des gesamten Lernprozesses aktiv einbeziehen.

Zu den wirksamen Ansätzen gehören:

- Gruppendiskussionen.
- Übungen zur Problemlösung.
- Praktische Vorführungen.
- Fallstudienanalysen.
- Gemeinsame Projekte.
- Peer-2-peer Lernen.
- Reflexionsübungen.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

- Betriebsbesichtigungen.

Anstatt alle Antworten sofort zu liefern, sollten Trainer*innen die Teilnehmenden dazu anregen, Situationen zu analysieren, Alternativen zu erkunden und eigene Lösungen zu entwickeln. Dieser Ansatz stärkt sowohl das fachliche Verständnis als auch die Fähigkeit zum kritischen Denken.

3.4 Einsatz von Fallstudien und Beispielen aus der Praxis

Beispiele aus der Praxis machen technische Konzepte leichter verständlich und einprägsamer.

Wann immer möglich, sollten Trainer:

- Verwenden Sie lokale Beispiele aus dem Bereich der Aquakultur.
- Stellen Sie erfolgreiche Innovationen und bewährte Verfahren vor.
- Erörtern Sie Herausforderungen, die in Produktionssystemen auftreten.
- Analysieren Sie Misserfolge und gewonnene Erkenntnisse.
- Laden Sie Branchenexpert*innen ein, ihre Erfahrungen zu teilen.

Motivieren Sie die Teilnehmenden, über ihre eigenen Arbeitserfahrungen zu sprechen, welche Probleme sie haben oder welche Erkenntnisse sie gewonnen haben. Die Teilnehmenden sind oft hoch motiviert, wenn sie klare Zusammenhänge zwischen den Schulungsinhalten und der beruflichen Praxis erkennen.

3.5 Förderung von Innovation und kontinuierlicher Verbesserung

Technisches Fachwissen sollte nicht als statisches Wissen betrachtet werden. Die Bereiche Aquakultur und nachhaltige Lebensmittelproduktion entwickeln sich durch technologische Innovationen, sich ändernde Vorschriften und neue Umweltanforderungen ständig weiter.

Ausbildende sollten die Teilnehmenden dazu ermutigen:

- sich über Branchenentwicklungen auf dem Laufenden zu halten.
- neue Technologien kritisch zu bewerten;
- die Auswirkungen von Innovationen auf die Nachhaltigkeit zu berücksichtigen;
- nach Möglichkeiten zur kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung zu suchen.
- eine problemlösungsorientierte Denkweise zu entwickeln.

Dieser Ansatz hilft den Teilnehmenden, sich auf eine langfristige Karriere in dynamischen und sich rasch entwickelnden Branchen vorzubereiten.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

3.6 Anpassung der technischen Ausbildung an die Bedürfnisse der Teilnehmenden

Die Teilnehmenden können mit sehr unterschiedlichen Bildungshintergründen, beruflichen Erfahrungen und Lernbedürfnissen in das Ausbildungsprogramm einsteigen.

Daher sollten die Ausbildenden:

- Vorkenntnisse frühzeitig im Schulungsprozess erfassen.
- Erklärungen an den Erfahrungsstand der Teilnehmenden anpassen.
- Eine klare, verständliche Sprache verwenden.
- Unnötigen Fachjargon vermeiden.
- Bei Bedarf zusätzliche Unterstützung leisten.
- Schaffen Sie Möglichkeiten für fortgeschrittene Lernende, ihr Fachwissen einzubringen.

Flexibilität ist unerlässlich, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmenden motiviert bleiben und von der Schulung profitieren können.

Das Hauptziel einer technischen Schulung besteht nicht nur darin, Informationen zu vermitteln, sondern Kompetenzen zu entwickeln. Aufmerksame Schulungsleiter*innen helfen den Teilnehmenden, Konzepte zu verstehen, Wissen in praktischen Situationen anzuwenden, branchenrelevante Probleme zu lösen und Vertrauen in ihre technischen Fähigkeiten aufzubauen. Durch die Kombination von wissenschaftlichen Erkenntnissen, praktischen Beispielen, aktiver Beteiligung und kontinuierlicher Reflexion können Schulungsleiter*innen ansprechende Lernerfahrungen schaffen, die die Teilnehmenden auf zukünftige Beschäftigungsmöglichkeiten, den beruflichen Aufstieg und Innovationen im Bereich der nachhaltigen Aquakultur und der aquatischen Lebensmittelproduktion vorbereiten.

4 SCHULUNG IM UNTERNEHMERTUM

Als Ausbildender, der mit Fachkräften und Arbeitslosen im Aquakultursektor arbeitet, geht Ihre Rolle über die reine Wissensvermittlung hinaus. Sie sind Motivator, Wegweiser und Katalysator für Veränderungen. Eine der tragenden Säulen des Lehrplans besteht darin, die Teilnehmenden dazu zu inspirieren, eine Unternehmensgründung nicht nur als realistische Beschäftigungsmöglichkeit zu betrachten, sondern als einen befähigenden Karriereweg mit dem Potenzial, Innovation, wirtschaftliche Unabhängigkeit und gesellschaftliche Wirkung zu generieren.

Im Aquakultursektor, der sich aufgrund globaler Anforderungen an die Ernährungssicherheit, Nachhaltigkeitsziele und technologische Fortschritte rasant weiterentwickelt, ist unternehmerisches Denken unerlässlich. Viele Teilnehmenden sehen sich zunächst vielleicht nicht als Unternehmer*innen oder trauen sich nicht zu, etwas Eigenes auf die Beine zu stellen. Andere

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

verbinden die Gründung eines Unternehmens möglicherweise mit hohem Risiko oder mit einem rein betriebswirtschaftlichen Hintergrund. Ihre Herausforderung und Chance bestehen darin, das Konzept zu entmystifizieren und es zugänglich, praxisnah und relevant für die Lebenserfahrungen der Teilnehmenden zu gestalten.

Die folgenden Abschnitte sollen Ihnen das Wissen und die Werkzeuge an die Hand geben, die Sie benötigen, um unternehmerisches Denken anzuregen und die Leitung eines Unternehmens als lohnende, realistische und befähigende berufliche Richtung vorzustellen.

4.1 Motivationen und unternehmerische Profile verstehen

Wenn Sie das Thema Unternehmensgründung einführen, sollten Sie den Teilnehmenden zunächst helfen, über das „Warum" nachzudenken. Menschen lassen sich aus unterschiedlichen Gründen dazu motivieren, ein Unternehmen zu gründen. Manche streben nach Autonomie, nach der Chance, ihr eigener Chef zu sein. Andere werden von einer Leidenschaft für Nachhaltigkeit oder dem Wunsch angetrieben, ihre technischen Kenntnisse in der Aquakultur kreativ anzuwenden. Für Arbeitslose kann es ein Mittel sein, die Kontrolle über ihre berufliche Laufbahn zurückzugewinnen. Für Fachkräfte kann es ein Weg sein, den Übergang vom Angestellten zum Innovator zu vollziehen. Als Trainer*in können Sie das Engagement fördern, indem Sie verschiedene unternehmerische Profile beleuchten und es den Teilnehmenden so erleichtern, sich mit diesem Weg zu identifizieren:

- Chancenorientierte Unternehmer*inn: Diese Personen erkennen Lücken oder ungedeckte Bedürfnisse auf dem Markt und handeln entsprechend. Sie werden oft durch das Potenzial für Wachstum, Innovation und finanziellen Erfolg motiviert. Wer beispielsweise einen Bedarf an umweltfreundlichen Lösungen für die Fischzucht feststellt, gründet möglicherweise ein Unternehmen, um diesen Bedarf zu decken.
- Notwendigkeitsunternehmer*in: Diese Gruppe gründet Unternehmen in erster Linie, weil ihr andere tragfähige Beschäftigungsmöglichkeiten fehlen. Hier ist die Gründung eine Überlebensstrategie. Häufig zu beobachten bei Arbeitslosen oder Menschen in wirtschaftlicher Notlage. Das Unternehmen mag klein anfangen, kann sich aber mit der richtigen Unterstützung zu einem nachhaltigen Unternehmen entwickeln.
- Sozialunternehmer*in: Sozialunternehmer*innen konzentrieren sich darauf, positive soziale oder ökologische Auswirkungen zu erzielen, und widmen sich Herausforderungen wie nachhaltigen Aquakulturpraktiken, Gemeindenentwicklung oder Beschäftigung im ländlichen Raum. Ihr Ziel ist nicht nur Gewinn, sondern auch, einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.
- *Intrapreneur*: Diese Unternehmer*innen treiben Innovationen innerhalb einer bestehenden Organisation voran. Sie setzen unternehmerische Fähigkeiten ein, um neue Produkte, Dienstleistungen oder Prozesse zu entwickeln, was dem Unternehmen zugutekommt und

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

gleichzeitig ihrem Drang nach Kreativität und Veränderung gerecht wird. Dieser Weg eignet sich für Fachkräfte, die innovativ sein möchten, ohne ihre derzeitige Anstellung aufzugeben.

Sie können die Lernenden motivieren, indem Sie betonen, dass es keinen einheitlichen „Unternehmer*innentyp“ gibt. Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen, seien es arbeitslose Jugendliche oder erfahrene Techniker, können, wenn sie unterstützt und darauf vorbereitet werden erfolgreiche Unternehmer*innen werden,.

4.2 Unterstützungsstrukturen für Unternehmer*innen

Ein häufiges Hindernis für angehende Unternehmer*innen ist die Vorstellung, dass die Gründung eines Unternehmens bedeutet, „auf sich allein gestellt zu sein“. Eine Ihrer Aufgaben als Trainer*in besteht darin, das Ökosystem an Unterstützungsangeboten hervorzuheben, das ihnen zur Verfügung steht. Besprechen Sie mit den Teilnehmenden die Bandbreite der verfügbaren Ressourcen, darunter:

- Gründungszentren und Accelerator-Programme: Diese Programme bieten wichtige Unterstützung wie Mentoring durch erfahrene Unternehmer*innen, Zugang zu erschwinglichen oder kostenlosen Büroräumen sowie technische Untestützung. Gründungszentren konzentrieren sich oft auf Start-ups in der Frühphase, während Accelerator-Programme Unternehmen durch intensive Programme dabei helfen, schnell zu wachsen. Heben Sie Beispiele hervor, die für die Aquakultur oder die blaue Wirtschaft relevant sind, um dies anschaulich zu machen.
- Finanzierungsmöglichkeiten: Der Zugang zu Kapital ist entscheidend. Besprechen Sie verschiedene Quellen wie öffentliche Fördermittel (z. B. den EMFAF – den Europäischen Meeres-, Fischerei- und Aquakulturfonds), Mikrofinanzierungsmöglichkeiten für Kleinkredite und Start-up-Wettbewerbe, die sowohl Preisgelder als auch Sichtbarkeit bieten.
- Dienstleistungen zur Unternehmensförderung: Viele Kommunalbehörden, Handelskammern und Nicht-Regierungs-Organisationen bieten Dienstleistungen zur Unternehmensförderung an, darunter Schulungen, Marktforschung und Beratung in regulatorischen Fragen. Diese Organisationen können Unternehmer*innen dabei helfen, die praktischen Schritte bei der Gründung und Führung eines Unternehmens zu bewältigen, die anfangs oft überwältigend wirken können.
- Fachnetzwerke und Genossenschaften: Ermutigen Sie die Teilnehmenden, sich mit Netzwerken von Unternehmer*innen, Branchenverbänden oder Genossenschaften zu vernetzen. Diese Gemeinschaften bieten Möglichkeiten zur Zusammenarbeit, stärken die Glaubwürdigkeit durch den gemeinsamen Auftritt und erleichtern oft den Zugang zu neuen Märkten oder zu Joint Ventures. Die Zugehörigkeit zu einem Netzwerk bietet zudem emotionale Unterstützung und den Austausch von Erfahrungen und hilft dabei, den Mythos des „Alleingangs“ zu widerlegen.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

Es ist entscheidend, den Lernenden zu verdeutlichen, dass erfolgreiche Unternehmenführung nicht nur von persönlichem Einsatz abhängt, sondern auch vom Aufbau von Beziehungen und der Suche nach Unterstützung. Das Anführen von Beispielen lokaler oder regionaler Aquakulturunternehmen, die Unterstützung durch diese Strukturen erhalten haben, kann besonders motivierend wirken.

4.3 Intrapreneurship: Förderung von Innovation innerhalb von Organisationen

Für Teilnehmende, die derzeit berufstätig sind oder bereits über Berufserfahrung verfügen, kann das Konzept des Intrapreneurship besonders ansprechend sein. Intrapreneure agieren wie Unternehmer*innen – allerdings innerhalb bestehender Unternehmen oder Institutionen. Sie entwickeln neue Produkte, verbessern Dienstleistungen, optimieren Systeme oder gehen ökologische Herausforderungen an. Dies ist besonders relevant in der Aquakultur, wo Innovation der Schlüssel zur Verbesserung von Nachhaltigkeit, Biosicherheit und Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt ist. Ermutigen Sie Fachkräfte dazu, ihre Rolle nicht nur als Arbeitnehmer*in, sondern als Change Agents zu sehen, die neue Ideen einbringen und interne Initiativen leiten können. Diese Herangehensweise an das Intrapreneurship zeigt den Teilnehmenden, dass unternehmerischer Einfluss nicht auf Start-ups beschränkt ist. Außerdem ermöglicht sie es den Lernenden, unternehmerisches Denken mit ihrem aktuellen Beruf zu verknüpfen, wodurch das Konzept greifbarer und relevanter wird.

4.4 Unternehmensgründung: eine Berufswahl für Arbeitnehmer*innen

Für Trainer*innen ist es wichtig, Unternehmensgründung als Karriereweg zu normalisieren und zu legitimieren. Für viele Lernende, insbesondere für Arbeitslose oder Angehörige unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen, mag die Vorstellung, ein Unternehmen zu gründen, zu fern oder einschüchternd wirken. Nutzen Sie Erfolgsgeschichten, Beispiele aus der Praxis und Diskussionen unter Gleichgesinnten, um zu zeigen, dass Unternehmensgründung eine praktische und erfüllende Option sein kann. Heben Sie dessen Vorteile hervor, wie Unabhängigkeit und Flexibilität, sinngebende Arbeit, finanzielles Potenzial sowie Auswirkungen auf die Gemeinschaft und die Umwelt.

Akteur*innen im Aquakultursektor sind in einer einzigartigen Position, durch die Gründung und erfolgreiche Leitung eines Unternehmens einen Beitrag zur Bewältigung globaler Herausforderungen, wie beispielsweise nachhaltige Ernährungssysteme und ländliche Entwicklung zu leisten. Die Darstellung davon nicht nur als Beruf, sondern als missionsorientierten Beruf kann äußerst motivierend sein.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

4.5 Entwicklung von Geschäftsideen

Als Trainer*in werden Sie die Teilnehmenden dabei anleiten, ihre eigenen Geschäftsideen zu identifizieren und zu entwickeln. Dieser Schritt ist entscheidend, insbesondere für diejenigen, die an ihren kreativen Fähigkeiten zweifeln oder noch keine klaren Chancen erkennen. Beginnen Sie damit, zur Beobachtung anzuregen: Welche Probleme sehen sie in ihrer Gemeinde oder Branche? Welche Bedürfnisse bleiben in der Wertschöpfungskette der Aquakultur unerfüllt? Gute Geschäftsideen entstehen oft aus gelebten Erfahrungen, wie zum Beispiel Schwierigkeiten beim Zugang zu Jungfischen oder dem Mangel an nachhaltigen Futterlösungen. Ideen können auch aus lokalen Ressourcen, technischen Fähigkeiten oder Verbraucher*innentrends entstehen (z. B. Interesse an Bio- oder rückverfolgbaren Meeresfrüchten). Ermutigen Sie die Lernenden, breit zu denken und Ideen in der Anfangsphase nicht von vornherein zu verwerfen. Sobald Ideen auf dem Tisch liegen, unterstützen Sie die Teilnehmenden dabei, diese weiterzuentwickeln. Nutzen Sie dabei Methoden wie Brainstorming-Sitzungen, SWOT-Analysen oder einfache Vorlagen für Geschäftsmodelle. Betonen Sie, dass Ideen nicht perfekt sein müssen – sie müssen realisierbar, relevant und auf ein echtes Problem oder eine echte Chance ausgerichtet sein.

4.5.1 Entwickeln Sie Ihre Idee mit Design Thinking

Design Thinking ist eine Methode, um Ideen zu entwickeln und zu verbessern, indem man sich auf die Menschen konzentriert, denen man helfen möchte – die Kund*innen oder Nutzer*innen. Anstatt zu raten, was die Menschen wollen, ermutigt Design Thinking dazu, von ihnen zu lernen, Ideen schnell zu testen und sie auf der Grundlage von Feedback kontinuierlich zu verbessern. Für Trainer*innen, die damit noch keine Erfahrung haben: Stellen Sie sich Design Thinking als einen einfachen Prozess mit fünf leicht umsetzbaren Schritten vor: Verstehen Sie die Menschen, denen Sie helfen möchten, indem Sie mit ihnen sprechen und ihnen zuhören; definieren Sie das Problem klar; entwickeln Sie viele Ideen, ohne sich um Perfektion zu sorgen; erstellen Sie einfache Beispiele oder Prototypen; und probieren Sie diese aus, während Sie aufmerksam auf Feedback hören.

Als Trainer*in ist es Ihre Aufgabe, die Teilnehmenden behutsam und unterstützend durch diese Schritte zu führen. Helfen Sie ihnen, die richtigen Fragen zu den Bedürfnissen ihrer Kund*innen zu stellen, fördern Sie Kreativität ohne Angst vor Fehlern und schaffen Sie einen sicheren Raum, in dem das Ausprobieren und das Lernen aus Feedback willkommen sind. Ihre Ermutigung und Ihre klaren Erklärungen werden den Lernenden helfen, sich sicher zu fühlen, wenn sie diesen Prozess nutzen, um starke, nutzungsorientierte Ideen zu entwickeln.

4.5.2 Führen Sie eine Marktforschung durch

Marktforschung hilft den Teilnehmenden, von Spekulationen zu evidenzbasiertem Denken überzugehen. Das Vermitteln dieser Fähigkeit fördert kritisches Denken und Marktbewusstsein.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

Leiten Sie die Lernenden dazu an, zentrale Fragen zu stellen: Wer sind meine potenziellen Kund*innen? Was brauchen sie? Was kaufen sie bereits? Was bieten Wettbewerber*innen an, und wie könnte ich es anders oder besser machen?

Fördern Sie praxisorientierte Methoden, wie zum Beispiel: informelle Interviews mit potenziellen Kund*innen führen, Besuchen lokaler Märkte oder Aquakulturbetriebe, Auswerten von Diskussionen und Trends in den sozialen Medien usw. Indem Sie den Teilnehmenden zeigen, wie sie ihre Ideen anhand realer Daten validieren können, helfen Sie ihnen, Selbstvertrauen zu gewinnen und die Angst vor dem Scheitern abzubauen. Außerdem wird dadurch die Erkenntnis gestärkt, dass Unternehmen auf Kund*innenbedürfnisse eingehen müssen und nicht nur auf die Wünsche der Gründer*innen.

4.5.3 Bereiten Sie Ihr Wertversprechen vor

Ein Wertversprechen ist der Kern jedes Unternehmens. Es erklärt klar und deutlich, was das Produkt oder die Dienstleistung bietet, für wen und warum es wichtig ist. Als Trainer*in ist es Ihr Ziel, den Lernenden dabei zu helfen, aus der Perspektive der Kund*innen zu denken. Führen Sie die Teilnehmenden mithilfe des Wertversprechen-Canvas durch einen strukturierten Prozess: Verstehen Sie die Aufgaben, Probleme und Vorteile der Kund*innen; ordnen Sie diese den Merkmalen, Problemlösungen und Vorteilen Ihres Produkts zu. Teilnehmende können beispielsweise ein Unternehmen konzipieren, das städtischen Verbraucher*innen vorgegereinigte und kochfertige Schalentiere liefert. Das Wertversprechen könnte lauten: „Wir liefern lokal gezüchtete, ökologisch zertifizierte Schalentiere an vielbeschäftigte Berufstätige, die gesunde, unkomplizierte Meeresfrüchte wünschen – nachhaltig geerntet und verzehrfertig.“ Arbeiten Sie mit den Teilnehmenden daran, diese Aussagen zu verfeinern, und stellen Sie sicher, dass sie den Nutzen ihrer Idee für Kund*innen klar artikulieren können. Diese Klarheit ist unerlässlich, um die Idee zu präsentieren, Partner zu gewinnen oder Finanzmittel zu beschaffen.

4.5.4 Erarbeiten Sie Ihren Elevator Pitch

Ein Elevator Pitch ist eine kurze, klare und ansprechende Methode, um jemandem in sehr begrenzter Zeit (in der Regel etwa 30 bis 60 Sekunden, wie die Dauer einer Aufzugsfahrt) eine Geschäftsidee oder ein Projekt zu erklären. Das Ziel eines Elevator Pitches ist es, schnell Interesse zu wecken und die zuhörende Person dazu zu bringen, mehr erfahren zu wollen. Es geht nicht darum, jedes Detail zu vermitteln, sondern sich auf die wichtigsten Aspekte zu konzentrieren: Was das Unternehmen tut, wen es bedient und warum es wichtig ist.

Als Trainer*in ist es Ihre Aufgabe, den Teilnehmenden dabei zu helfen, ihre Ideen einfach und selbstbewusst zu vermitteln. Leiten Sie sie bei der Wahl einer klaren und leicht verständlichen Sprache an, ermutigen Sie sie, den Fokus auf den Mehrwert ihrer Idee zu legen, und bieten Sie ihnen reichlich Gelegenheit, ihren Pitch zu üben. Durch konstruktives Feedback und Rollenspielübungen

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

helfen Sie den Lernenden dabei, das Selbstvertrauen und die Kommunikationsfähigkeiten aufzubauen, die sie benötigen, um ihre Geschäftsideen effektiv anderen zu vermitteln.

4.5.5 Abschließende Anmerkung

Ihre Aufgabe ist es, zu inspirieren, anzuleiten und zu befähigen. Nicht jede/r Teilnehmende wird sofort zum/r Unternehmer*in – aber jede/r Teilnehmende/n kann von unternehmerischem Denken profitieren. Indem Sie den Weg zum Unternehmen entmystifizieren, ihn mit konkreten Chancen in der Aquakultur verknüpfen und praktische Fähigkeiten fördern, können Sie den Lernenden helfen, sinnvolle Schritte in Richtung größerer Selbstständigkeit, Beschäftigungsfähigkeit und Wirksamkeit zu unternehmen. Unterstützen Sie sie dabei, sich nicht nur als Arbeitssuchende oder Angestellte zu sehen, sondern als aktive Gestalter*innen in einer wachsenden und unverzichtbaren globalen Branche.

5 SOFT-SKILLS-TOOLKIT

Um die Methodik im NOVAFOODIES-Projekt umzusetzen, bestand der erste wesentliche Schritt darin, die für den Sektor relevanten spezifischen Hard- und Soft Skills zu identifizieren, die als Leitfaden für die Inhalte der Ausbildungsprogramme dienen sollten. Die Ergebnisse dieses Prozesses ermöglichten es uns, einen umfassenden und ausgewogenen Lehrplan zu entwerfen, der sowohl die technischen als auch die Soft Skills integriert, die in der Branche am stärksten gefragt sind.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

Im Folgenden werden die im Rahmen der Bedarfsanalyse identifizierten Soft Skills vorgestellt, zusammen mit einer gruppenbasierten Aktivität, die deren Entwicklung fördern soll. Diese praktischen Übungen zielen darauf ab, das Engagement der Teilnehmenden, die Reflexion und die Anwendung von Querschnittskompetenzen in realen beruflichen Kontexten zu fördern.

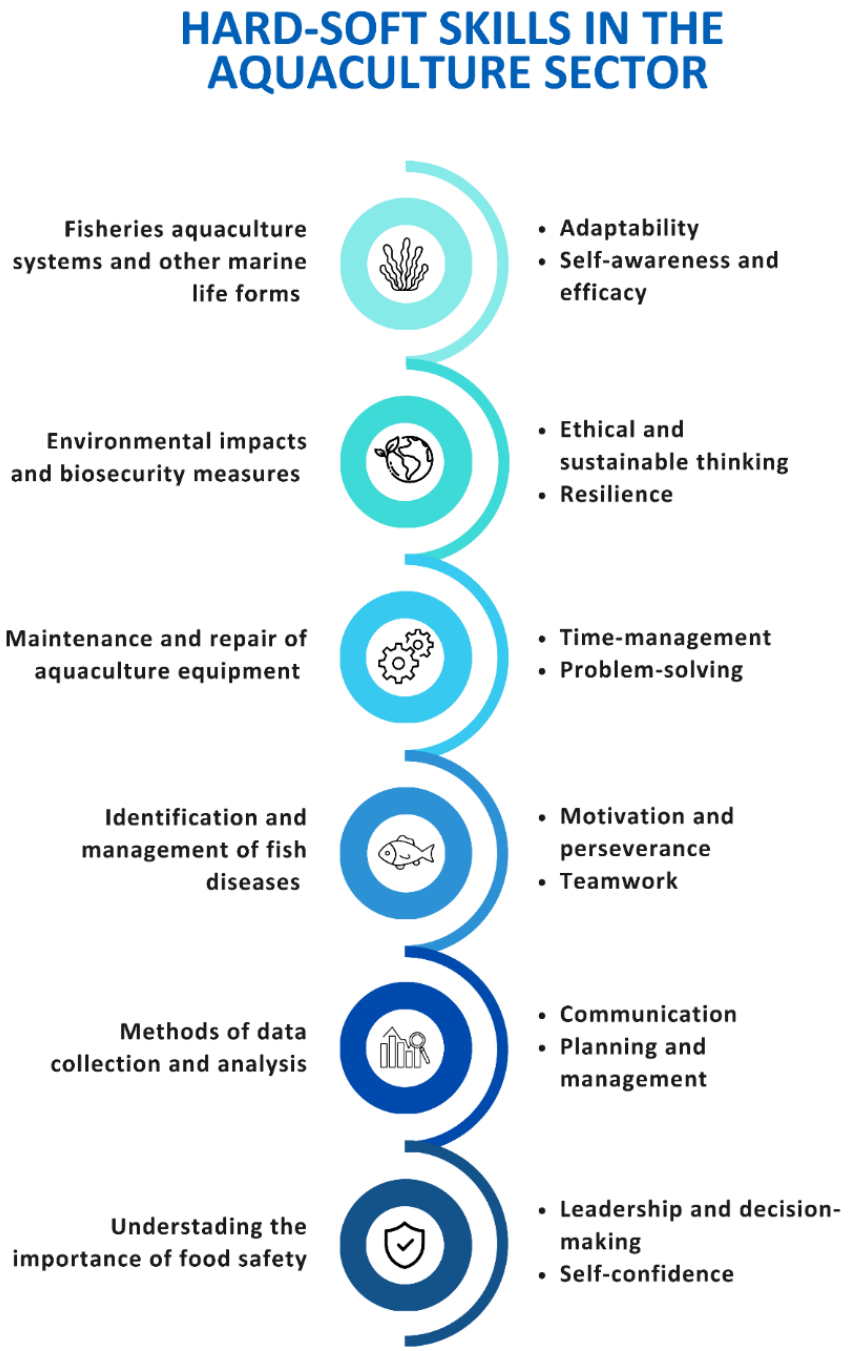

ABBILDUNG2 : HARD-SOFT-SKILLS IM AQUAKULTURSEKTOR

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

5.1 Anpassungsfähigkeit

Anpassungsfähigkeit ist in der Aquakulturbranche von entscheidender Bedeutung, da sich Umwelt, Technologie und Forschung ständig weiterentwickeln. Diese Fähigkeit umfasst die schnelle Anpassung an neue Informationen, Verfahren oder Veränderungen in Aquakultursystemen, sei es bei der Einführung neuer Technologien, der Anpassung an Umweltveränderungen oder der Anwendung neuer Forschungsergebnisse zur Verbesserung von Aquakulturpraktiken.

Abschnitt	Beschreibung
Titel	Flexibilität in unerwarteten Situationen
Ziel	Den Teilnehmenden vermitteln, wie wichtig Flexibilität und Anpassungsfähigkeit sind, wenn sie in beruflichen Situationen mit unerwarteten Veränderungen konfrontiert werden.
Dauer	10 Minuten
Methode	Rollenspiel und Gruppendiskussion
Szenario	Eine junge Unternehmerin erhält in letzter Minute die Anfrage einer potenziellen Kundin, den Ort eines wichtigen Treffens zu ändern.
Anleitung	1. Teilen Sie die Teilnehmenden in Zweiergruppen ein. 2. Bitten Sie ein Paar, eine Situation nachzuspielen, in der die Unternehmerin negativ auf die Änderung reagiert. 3. Bitten Sie ein anderes Paar, eine Situation nachzuspielen, in der die Unternehmerin konstruktiv reagiert und Lösungen vorschlägt. 4. Bitten Sie die übrigen Teilnehmenden, zu beobachten und die Ergebnisse zu vergleichen.
Fragen zur Reflexion	• Welche Reaktion war effektiver und warum? • Welche Verhaltensweisen zeugten von Flexibilität? • Wie könnte sich die jeweilige Reaktion auf zukünftige Chancen auswirken? • Wie kann Flexibilität den Erfolg am Arbeitsplatz fördern?
Wichtigstes Lernergebnis	Die Teilnehmenden erkennen, dass Flexibilität dem Einzelnen hilft, sich an unerwartete Situationen anzupassen, positive berufliche Beziehungen aufrechtzuerhalten und konstruktive Lösungen für Herausforderungen zu finden.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

5.2 Selbstwahrnehmung und Selbstwirksamkeit

Bei Selbstwahrnehmung und Selbstwirksamkeit geht es darum, die eigenen Stärken und Grenzen beim Management von Aquakultursystemen zu verstehen. Dazu gehört, die Auswirkungen der eigenen Arbeit zu erkennen und das Selbstvertrauen zu haben, Entscheidungen zu treffen, zu wissen, wann man zusätzliche Unterstützung in Anspruch nehmen sollte, und wie man Aquakulturbetriebe effektiv leitet.

Abschnitt	Beschreibung
Ziel	Den Teilnehmenden helfen, verschiedene emotionale Reaktionen zu erkennen und geeignete Strategien zur Selbstbeherrschung in alltäglichen Situationen zu identifizieren.
Dauer	10–15 Minuten
Methode	Interaktive Übung und Gruppendiskussion
Anleitung	1. Stellen Sie die Ampeltechnik vor: Rot (Stopp), Gelb (Nachdenken) und Grün (Handeln). 2. Bringen Sie die drei Ampelsymbole an verschiedenen Stellen im Raum an. 3. Lesen Sie mehrere Situationen und Reaktionen aus dem Arbeitsalltag laut vor. 4. Die Teilnehmenden begeben sich zu der Farbe, die ihrer Meinung nach die beschriebene Reaktion am besten widerspiegelt. 5. Besprechen Sie die Antworten in der Gruppe.
Fragen zur Reflexion	• Warum haben Sie diese Farbe gewählt? • Welche Reaktionen tragen dazu bei, Konflikte effektiv zu lösen? • Wie kann eine Pause vor der Reaktion die Entscheidungsfindung verbessern? • Wie lässt sich die Ampeltechnik am Arbeitsplatz anwenden?
Wichtigstes Lernergebnis	Die Teilnehmenden lernen, emotionale Reaktionen zu erkennen, Impulse zu kontrollieren und in schwierigen Situationen konstruktiver zu handeln.

5.3 Ethisches und nachhaltiges Denken

Ethisches und nachhaltiges Denken beinhaltet Entscheidungen, bei denen sowohl die Umwelt als auch die langfristige Nachhaltigkeit im Vordergrund stehen. In der Aquakultur bedeutet ethisches Denken, das Wohlergehen mariner Organismen zu berücksichtigen, Umweltauswirkungen (z. B. auf die Wasserqualität und die Biodiversität) zu minimieren und nachhaltige Praktiken anzuwenden (z. B. verantwortungsbewusste Futtermittelbeschaffung, Abfallmanagement). Dazu gehört auch das Bewusstsein für die weiterreichenden sozialen und ökologischen Folgen von Aquakulturpraktiken.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

Abschnitt	Beschreibung
Ziel	Die Teilnehmenden dazu anregen, darüber nachzudenken, wie sich ihre Entscheidungen und Handlungen auf andere Menschen, ihre Gemeinschaften und die Umwelt auswirken können.
Dauer	10 Minuten
Methode	Individuelle Reflexion und Gruppendiskussion
Anleitung	1. Bitten Sie die Teilnehmenden, an eine kürzlich erledigte oder anstehende Aufgabe aus ihrem privaten, schulischen oder beruflichen Leben zu denken. 2. Bitten Sie sie, die Aufgabe unter Berücksichtigung ihrer sozialen, ethischen und ökologischen Auswirkungen zu analysieren. 3. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, über die Beteiligten, die eingesetzten Ressourcen, mögliche Auswirkungen und den Grad ihres Engagements nachzudenken. 4. Moderieren Sie eine Gruppendiskussion, in der sich Freiwillige mit ihren Überlegungen und Erkenntnissen austauschen.
Fragen zur Reflexion	• Wie haben sich Ihre Handlungen auf andere Menschen oder die Umwelt ausgewirkt? • Welche ethischen oder nachhaltigkeitsbezogenen Überlegungen haben Ihre Entscheidungen beeinflusst? • Auf welche Herausforderungen sind Sie gestoßen, als Sie persönliche und kollektive Interessen in Einklang bringen mussten? • Wie könnten Sie die Nachhaltigkeit oder die ethischen Auswirkungen ähnlicher Aufgaben in Zukunft verbessern?
Wichtigstes Lernergebnis	Die Teilnehmenden entwickeln ein stärkeres Bewusstsein für die ethischen und nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen ihres Handelns und erkennen die Bedeutung verantwortungsvoller Entscheidungsfindung im Alltag und im beruflichen Umfeld.

5.4 Resilienz

Resilienz in der Aquakultur bezeichnet die Fähigkeit, Herausforderungen wie Veränderungen der Umweltbedingungen oder Krankheitsausbrüche zu bewältigen und sich davon zu erholen. Das bedeutet, trotz Rückschlägen nachhaltige Praktiken und Betriebsabläufe beizubehalten, den Fokus auf langfristige Ziele zu richten und Wege zu finden, Schwierigkeiten zu überwinden, ohne dabei Abstriche bei Qualität oder Nachhaltigkeit zu machen.

Abschnitt	Beschreibung

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

Ziel	Den Teilnehmenden helfen, das Konzept der Resilienz zu verstehen und über Strategien zur Bewältigung persönlicher und beruflicher Herausforderungen nachzudenken.
Dauer	5 Minuten
Methode	Videoanalyse und geleitete Gruppendiskussion
Anleitung	1. Stellen Sie das Konzept der Resilienz als die Fähigkeit vor, sich an Widrigkeiten anzupassen, sich von Rückschlägen zu erholen und Ziele weiter zu verfolgen. 2. Zeigen Sie ein kurzes Video, in dem Resilienz und ihre Bedeutung im Alltag erklärt werden. 3. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, über Beispiele für Herausforderungen nachzudenken, die im privaten oder beruflichen Umfeld auftreten können. 4. Moderieren Sie eine Gruppendiskussion auf der Grundlage der Beobachtungen und Erfahrungen der Teilnehmenden.
Fragen zur Reflexion	• Mit welchen Arten von Hindernissen oder Herausforderungen können Menschen in ihrem privaten oder beruflichen Leben konfrontiert sein? • Welche Eigenschaften helfen Menschen dabei, schwierige Situationen zu meistern? • Können Herausforderungen manchmal Chancen für Wachstum und Lernen bieten? • Welche Strategien können dazu beitragen, Resilienz am Arbeitsplatz zu stärken?
Wichtigstes Lernergebnis	Die Teilnehmenden erkennen Resilienz als eine wesentliche Lebens- und Berufsfähigkeit an, die es einer Einzelperson ermöglicht, Herausforderungen zu bewältigen, sich an Veränderungen anzupassen und weiterhin auf ihre Ziele hinzuarbeiten.

5.5 Zeitmanagement

Zeitmanagement ist unerlässlich, um sicherzustellen, dass alle Aufgaben termingerecht und ohne Qualitätseinbußen erledigt werden. In der Aquakultur kann Zeitmanagement beispielsweise darin bestehen, Wartungspläne für Anlagen aufeinander abzustimmen, regelmäßige Wasserqualitätsprüfungen zu koordinieren und sicherzustellen, dass Pflegeaktivitäten wie Fütterung und Gesundheitsüberwachung pünktlich durchgeführt werden, um hohe Produktionsstandards aufrechtzuerhalten.

Abschnitt	Beschreibung

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

Ziel	Den Teilnehmenden helfen, ihre persönlichen Stärken zu erkennen und zu verstehen, wie individuelle und teambezogene Fähigkeiten zur Erreichung von Zielen beitragen.
Dauer	20 Minuten
Methode	Team-Herausforderung und Gruppenreflexion
Anleitung	1. Teilen Sie die Teilnehmenden in kleine Teams von 3–4 Personen auf. 2. Geben Sie jedem Team eine andere Aufgabe, die es innerhalb einer begrenzten Zeit lösen muss. 3. Ermutigen Sie die Teams, sich zu organisieren, ihre Stärken zu erkennen und eine Strategie zu entwickeln. 4. Bitten Sie jedes Team nach 10 Minuten, das Ergebnis seiner Aufgabe der Gruppe vorzustellen.
Fragen zur Reflexion	• Wie ist Ihr Team an die Aufgabe herangegangen? • Welche Stärken oder Fähigkeiten haben euch geholfen, das Ziel zu erreichen? • Auf welche Hindernisse seid ihr gestoßen und wie habt ihr sie überwunden? • Wie hat sich die Teamarbeit auf das Endergebnis ausgewirkt? • Was hast du über deine eigenen Fähigkeiten gelernt?
Wichtigste Lernergebnisse	Die Teilnehmenden reflektieren ihre persönlichen und kollektiven Stärken, erkennen den Wert der Teamarbeit und verstehen, wie verschiedene Fähigkeiten zur erfolgreichen Erreichung von Zielen beitragen können.

5.6 Problemlösung

Problemlösung ist in der Aquakulturbranche von entscheidender Bedeutung, da dort unerwartete Herausforderungen wie Geräteausfälle, Probleme mit der Wasserqualität oder Gesundheitsprobleme der Organismen auftreten können. Dazu gehört kritisches Denken, um die Ursachen von Problemen zu identifizieren und wirksame Lösungen zu entwickeln, mit denen diese schnell behoben werden können.

Abschnitt	Beschreibung
Ziel	Entwicklung mathematischer Denkfähigkeiten durch das Lösen praktischer Rechenaufgaben, die auf realen Situationen basieren.
Dauer	5–15 Minuten
Methode	Aufgabenlösung im Einzel- oder Kleingruppenunterricht, gefolgt von einer Diskussion.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

Anleitung	1. Stellen Sie den Teilnehmenden eine oder mehrere Rechenaufgaben vor, die auf Alltagssituationen basieren, wie z. B. Einkaufsangebote oder die Berechnung von Mengen für eine Bestellung. 2. Bitten Sie die Teilnehmenden, die Berechnungen einzeln oder in kleinen Gruppen durchzuführen. 3. Gehen Sie die Lösungen gemeinsam durch und besprechen Sie die Überlegungen, die zu den Antworten geführt haben. 4. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre Berechnungen zu erläutern und verschiedene Lösungsansätze zu vergleichen.
Reflexion	• Welche Strategien habt ihr zur Lösung der Aufgaben angewendet? • Welche Berechnungen waren am schwierigsten und warum? • Wie kann mathematisches Denken in alltäglichen Situationen helfen? • Fallen euch Beispiele aus dem Arbeitsalltag oder dem täglichen Leben ein, in denen diese Fähigkeiten nützlich sind?
Wichtigstes Lernergebnis	Die Teilnehmenden stärken ihre Fähigkeit, numerische Informationen zu analysieren, Berechnungen durchzuführen und mathematisches Denken auf praktische Situationen anzuwenden, wie sie im Alltag und im Berufsleben häufig vorkommen.

5.7 Motivation und Durchhaltevermögen

Bei Motivation und Durchhaltevermögen geht es darum, sich engagiert für das Wohlergehen der Organismen einzusetzen und hohe Standards in der Aquakultur aufrechtzuerhalten. Dazu gehört ein starker Antrieb, selbst angesichts von Schwierigkeiten wie Krankheitsmanagement, unvorhersehbaren Wetterbedingungen oder betrieblichen Herausforderungen, stets eine optimale Behandlung zu gewährleisten. Es geht darum, beharrlich und engagiert zu sein, um langfristigen Erfolg zu erzielen.

Abschnitt	Beschreibung
Ziel	Den Teilnehmenden helfen, ihre Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken zu erkennen, um ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern.
Dauer	10 Minuten
Methode	Selbsteinschätzung und individuelle Reflexion
Anleitung	1. Geben Sie den Teilnehmenden eine Vorlage für eine persönliche SWOT-Analyse. 2. Bitten Sie sie, über ihre persönliche und berufliche Situation nachzudenken und jeden Abschnitt der Vorlage auszufüllen. 3. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, interne Faktoren (Stärken und Schwächen)

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

	sowie externe Faktoren (Chancen und Risiken) zu identifizieren. 4. Bitten Sie die Teilnehmenden, darüber nachzudenken, welche Maßnahmen sie ergreifen können, um ihre Stärken auszubauen, Schwächen anzugehen, Chancen zu nutzen und potenzielle Risiken zu bewältigen.
Fragen zur Reflexion	• Was sind Ihre wichtigsten Stärken und wie können diese Ihnen helfen, Ihre Ziele zu erreichen? • In welchen Bereichen möchten Sie sich verbessern? • Welche Chancen könnten Ihr persönliches oder berufliches Wachstum fördern? • Welche externen Herausforderungen könnten Ihren Fortschritt beeinträchtigen und wie könnten Sie diese angehen? • Welche Maßnahmen können Sie auf der Grundlage der Ergebnisse Ihrer SWOT-Analyse ergreifen?
Wichtigstes Lernergebnis	Die Teilnehmenden gewinnen ein besseres Selbstbewusstsein, indem sie ihre Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken identifizieren, was ihnen ermöglicht, fundierte Entscheidungen über ihre persönliche, bildungsbezogene und berufliche Entwicklung zu treffen.

5.8 Teamarbeit

Teamarbeit in der Aquakultur erfordert die Zusammenarbeit verschiedener Fachleute, wie Tierärzt*innen, Biolog*innen, Umweltwissenschaftler*innen und Betriebsmitarbeiter*innen. Bei der Teamarbeit geht es darum, effektiv mit anderen zusammenzuarbeiten, Wissen auszutauschen und zu gemeinsamen Problemlösungsansätzen beizutragen. Gute Teamarbeit stellt sicher, dass die Gesundheit der Organismen und die Nachhaltigkeit des Betriebs ganzheitlich und effizient gemanagt werden.

Abschnitt	Beschreibung
Ziel	Die Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmenden stärken und die Merkmale untersuchen, die ein Team von einer Gruppe unterscheiden.
Dauer	15–20 Minuten
Methode	Teambildungsübung und gemeinsame Reflexion
Anleitung	1. Teilen Sie die Teilnehmenden in kleine Vierergruppen ein. 2. Geben Sie jeder Gruppe einen Marker, der an mehreren Schnüren befestigt ist. 3. Bitten Sie die Gruppe, ein Wort zum Thema Teamarbeit (z. B. Vertrauen, Zusammenarbeit, Motivation, Kommunikation) aufzuschreiben, ohne den Stift direkt zu berühren.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

	4. Die Teilnehmenden müssen ihre Bewegungen koordinieren, indem sie die Schnüre gemeinsam halten und führen. 5. Bitten Sie anschließend jede Gruppe, ihr Ergebnis vorzustellen und ihre Vorgehensweise zu erläutern.
Fragen zur Reflexion	• Wie habt ihr euch während der Aktivität gefühlt? • Vor welchen Herausforderungen stand euer Team? • Wie hat die Kommunikation das Ergebnis beeinflusst? • Welche Unterschiede habt ihr zwischen der Arbeit als Gruppe und der Arbeit als Team festgestellt? • Welche Strategien haben dazu beigetragen, die Koordination und Zusammenarbeit zu verbessern?
Wichtigstes Lernergebnis	Die Teilnehmenden erleben die Bedeutung von Kommunikation, Koordination, Vertrauen und gemeinsamer Verantwortung und gewinnen ein besseres Verständnis dafür, wie sich effektive Teamarbeit vom bloßen Zusammenarbeiten mit anderen unterscheidet.

5.9 Kommunikation

Effektive Kommunikation ist entscheidend für den Austausch von Informationen, Erkenntnissen und Anliegen mit Kolleg*innen, Interessensgruppen oder anderen Fachleuten. Im Kontext der Aquakultur umfasst das beispielsweise die klare Vermittlung von Datenanalyseergebnissen, Wartungsberichten oder Strategien zum Gesundheitsmanagement, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten den Status und die Anforderungen des Betriebs verstehen, was zu fundierten Entscheidungen beiträgt.

Abschnitt	Beschreibung
Lernziel	Reflektieren Sie, wie Zeichensetzung, Intonation und Aufbaustruktur einer Botschaft die Kommunikation und die Bedeutung beeinflussen.
Dauer	10 Minuten
Methode	Sprachübung und Gruppendiskussion
Anleitung	1. Schreiben Sie einen mehrdeutigen Satz an die Tafel. 2. Bitten Sie die Teilnehmenden, verschiedene Satzzeichen hinzuzufügen und den Satz mit der entsprechenden Betonung laut vorzulesen. 3. Vergleichen Sie die unterschiedlichen Interpretationen, die sich aus denselben Wörtern ergeben. 4. Besprechen Sie, wie Zeichensetzung, Tonfall und Kontext die Bedeutung einer Botschaft verändern können.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

Fragen zur Reflexion	• Wie hat sich die Bedeutung des Satzes durch unterschiedliche Satzzeichen verändert? • Welche Rolle spielte die Intonation bei der Vermittlung der Botschaft? • Kann es zu Missverständnissen kommen, wenn Botschaften nicht klar vermittelt werden? • Wie können wir die Klarheit in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation verbessern? • Warum ist effektive Kommunikation im beruflichen Umfeld wichtig?
Wichtigstes Lernergebnis	Die Teilnehmenden erkennen, dass Kommunikation nicht nur von den verwendeten Wörtern, sondern auch von Zeichensetzung, Tonfall und Kontext beeinflusst wird. Sie verstehen, wie wichtig es ist, Botschaften klar auszudrücken, um Missverständnisse zu vermeiden und die zwischenmenschliche sowie berufliche Kommunikation zu verbessern.

5.10 Planung und Management

Planungs- und Managementfähigkeiten sind notwendig, um Aufgaben, Ressourcen und Personal so zu organisieren, dass ein reibungsloser Ablauf gewährleistet ist. Dazu gehören die Überwachung der Datenerfassung, die Durchführung regelmäßiger Bewertungen und die Umsetzung von Qualitätsmanagementprozessen, um Konsistenz und die Einhaltung von Branchenstandards sicherzustellen. Eine gute Planung gewährleistet, dass alle Aktivitäten auf die übergeordneten Ziele abgestimmt sind und die Ressourcen effizient genutzt werden.

Abschnitt	Beschreibung
Ziel	Den Teilnehmenden die Bedeutung der Planung näherbringen und ihnen helfen, die wesentlichen Merkmale eines effektiven Plans zu erkennen.
Dauer	15 Minuten
Methode	Videoanalyse und Gruppendiskussion
Anleitung	1. Zeigen Sie den Teilnehmenden ein kurzes Video, das den Wert von Planung und Durchhaltevermögen beim Erreichen persönlicher und beruflicher Ziele veranschaulicht. 2. Stellen Sie das Konzept der „5 Cs der Planung“ vor: Klar (Clear), Prägnant (Concise), Konsistent (Consistent), Überzeugend (Convincing) und Engagiert (Committed). 3. Bitten Sie die Teilnehmenden, darüber nachzudenken, wie diese Prinzipien auf ihre eigenen Ziele und Pläne angewendet werden können.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

	4. Moderieren Sie eine Diskussion über die Bedeutung einer strukturierten Planung für den Erfolg.
Fragen zur Reflexion	• Was sind die wesentlichen Merkmale eines effektiven Plans? • Warum ist es wichtig, dass ein Plan klar und realistisch ist? • Wie kann Engagement den Erfolg eines Plans beeinflussen? • Welche Herausforderungen können bei der Planung von Zielen und Maßnahmen auftreten? • Wie kann Planung dazu beitragen, persönliche und berufliche Ziele zu erreichen?
Wichtigstes Lernergebnis	Die Teilnehmenden verstehen den Wert der Planung und erkennen, dass effektive Pläne klare Ziele, Konsequenz, Engagement und realistische Maßnahmen erfordern, um die Erreichung persönlicher und beruflicher Ziele zu unterstützen.

5.11 Führung und Entscheidungsfindung

Führung und Entscheidungsfindung (unter Berücksichtigung der Gender-Perspektive) im Kontext der Lebensmittelsicherheit betonen die Bedeutung der Teamführung, fundierter Entscheidungen und der Festlegung klarer Prioritäten, um höchste Sicherheits- und Qualitätsstandards zu gewährleisten. Effektive Führungskräfte sind dafür verantwortlich, ein Umfeld zu schaffen, in dem Praktiken der Lebensmittelsicherheit Vorrang haben, und gleichzeitig eine Kultur der Rechenschaftspflicht, Verantwortung und kontinuierlichen Verbesserung innerhalb des Aquakultursektors zu fördern. Darüber hinaus ist Geschlechterbewusstsein bei Führung und Entscheidungsfindung von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass alle Teammitglieder, unabhängig vom Geschlecht, gleichermaßen in den Prozess einbezogen und unterstützt werden, wodurch ein inklusives und kooperatives Arbeitsumfeld gefördert wird.

Abschnitt	Beschreibung
Ziel	Die Teilnehmenden dazu anregen, darüber nachzudenken, wie sie zukünftige Herausforderungen angehen und wie wichtig es ist, bei der Planung und Entscheidungsfindung eine proaktive Haltung einzunehmen.
Dauer	20 Minuten
Methode	Übung zur Selbstreflexion und Gruppendiskussion
Anleitung	1. Bitten Sie die Teilnehmenden, eine wichtige Herausforderung, Entscheidung oder ein Ziel zu benennen, mit dem bzw. der sie in den kommenden Wochen voraussichtlich konfrontiert sein werden. 2. Stellen Sie drei Verhaltensansätze vor: „Touristin“ (vermeidet Handeln und bleibt in der Komfortzone), „Beobachterin“ (beobachtet und analysiert, ohne zu

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

	handeln) und „Seefrau/mann“ (plant, übernimmt Verantwortung und handelt proaktiv). 3. Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Herausforderung der Kategorie zuzuordnen, die am besten widerspiegelt, wie sie derzeit damit umgehen. 4. Bitten Sie die Teilnehmenden, die Gründe für ihre Wahl zu erläutern und Faktoren zu diskutieren, die ihr Verhalten beeinflussen. 5. Leiten Sie eine Reflexion darüber an, wie sich unterschiedliche Einstellungen auf die Zielerreichung und die Entscheidungsfindung auswirken.
Fragen zur Reflexion	• Welche Kategorie beschreibt Ihre derzeitige Herangehensweise an Herausforderungen am besten? • Welche Faktoren beeinflussen, ob Sie Maßnahmen ergreifen oder diese aufschieben? • Inwiefern trägt eine proaktive Haltung zur Zielerreichung bei? • Welche Schritte könnten Ihnen helfen, vom Beobachten zum Handeln überzugehen? • Wie kann Planung das Selbstvertrauen stärken, wenn man vor neuen Herausforderungen steht?
Wichtigstes Lernergebnis	Die Teilnehmenden erkennen den Unterschied zwischen proaktivem und reaktivem Verhalten und verstehen, wie wichtig es ist, Verantwortung zu übernehmen, vorausschauend zu planen und aktiv auf ihre persönlichen und beruflichen Ziele hinzuarbeiten.

5.12 Selbstvertrauen

Selbstvertrauen bedeutet, stolz auf die eigene Arbeit zu sein, insbesondere in Bereichen wie Lebensmittelsicherheit und ökologische Nachhaltigkeit. Dazu gehört, an die eigenen Fähigkeiten zu glauben, Maßnahmen effektiv umzusetzen und hohe Standards einzuhalten, während man gleichzeitig die positiven Auswirkungen der eigenen Arbeit auf die Gewährleistung von Qualität und Sicherheit im gesamten Aquakultursystem anerkennt.

Abschnitt	Beschreibung
Ziel	Den Teilnehmenden helfen, die Phasen des Entscheidungsprozesses zu verstehen und zu erkennen, wie diese auf alltägliche und berufliche Situationen angewendet werden können.
Dauer	15 Minuten
Methodik	Videoanalyse, Sequenzierungsübung und Gruppendiskussion
Anleitung zur Aktivität	1. Zeigen Sie den Teilnehmenden ein kurzes Video, das eine Problemlösungssituation veranschaulicht.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

	2. Stellen Sie die wichtigsten Phasen des Entscheidungsprozesses vor: Problemerkennung, Problemanalyse, Bewertung von Alternativen, Auswahl der besten Option, Umsetzung von Maßnahmen und Bewertung der Ergebnisse. 3. Bitten Sie die Teilnehmenden, einzeln oder in kleinen Gruppen die Phasen in der Reihenfolge anzuordnen, die ihrer Meinung nach den Entscheidungsprozess am besten widerspiegelt. 4. Gehen Sie die richtige Reihenfolge durch und besprechen Sie, wie jeder Schritt zu einer effektiven Entscheidungsfindung beiträgt.
Fragen zur Reflexion	• Welche Schritte hat die Figur unternommen, um das Problem zu lösen? • Welche Phasen des Entscheidungsprozesses sind am wichtigsten und warum? • Befolgen Sie bei Entscheidungen in der Regel einen strukturierten Prozess? • Welche Schritte neigst du dazu zu übersehen? • Inwiefern könnte die Anwendung aller Phasen Ihre persönlichen oder beruflichen Entscheidungen verbessern?
Wichtigstes Lernergebnis	Die Teilnehmenden verstehen, dass effektive Entscheidungsfindung einen strukturierten Prozess beinhaltet, der die Identifizierung von Problemen, die Bewertung von Alternativen, das Ergreifen von Maßnahmen und die Überprüfung der Ergebnisse umfasst. Sie erkennen, wie die Anwendung dieser Schritte zu fundierteren und erfolgreicheren Entscheidungen führen kann.

6 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Zusammenfassend bietet das NOVAFOODIES-Schulungshandbuch einen umfassenden Rahmen für die Konzeption und Durchführung hochwertiger Schulungsprogramme, die auf die aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse des Aquakultursektors abgestimmt sind. Durch die Integration von technischem Fachwissen, unternehmerischem Denken und wesentlichen sozialen Kompetenzen unterstützt die Methodik die Entwicklung einer qualifizierten, anpassungsfähigen und widerstandsfähigen Arbeitskraft, die zum nachhaltigen Wachstum des Sektors beitragen kann. Durch einen lernendenzentrierten, partizipativen und erfahrungsorientierten Ansatz fördert das Handbuch nicht nur den Erwerb von Wissen, sondern auch die persönliche Entwicklung, Beschäftigungsfähigkeit, Innovation und soziale Inklusion. Darüber hinaus trägt es durch die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den relevanten Akteur*innen, den Aufbau lokaler Kapazitäten und die Förderung professioneller Netzwerke zu umfassenderen wirtschaftlichen und territorialen Entwicklungszielen bei. Letztlich dient die NOVAFOODIES-Methodik als praktisches und übertragbares Modell zur Förderung der Kompetenzentwicklung, der Unternehmensentwicklung und des lebenslangen Lernens innerhalb der blauen Wirtschaft.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union

7 QUELLEN

Acción contra el Hambre. (2017). *Employment Shuttle.* Abgerufen unter https://www.actioncontrelafaim.org/en/publication/employment-shuttle/

Acción contra el Hambre, Departamento de Acción Social. *Methodik der „*(2021).

Budzich-Tabor, U., Veronesi, M., van de Walle, G. & Brosei, P. (2017). Soziale Inklusion für lebendige Fischergemeinden. Europäische Kommission, Generaldirektion Maritime Angelegenheiten und Fischerei, Generaldirektor. Abgerufen unter https://lasr-feral.si/wp-content/uploads/2024/06/Social-inclusion-en_farnetguide_13-1.pdf

EPALE. (2021). *Europäischer Katalog von Referenzen zu Soft Skills.* Abgerufen unter https://epale.ec.europa.eu/en/erasmus/soft-skills-20-erasmus/european-catalogue-soft-skills-references

Europäisches Parlament. (2021). *Fischer für die Zukunft: Eine neue Generation von Arbeitskräften für die Fischereiindustrie gewinnen und Arbeitsplätze in Küstengemeinden schaffen (2019/2161(INI)).* Abgerufen unter https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0386_EN.html

Europäisches Parlament. (2022). *Entschließung vom 3. Mai 2022 für eine nachhaltige blaue Wirtschaft in der EU: Die Rolle des Fischerei- und Aquakultursektors (2021/2188(INI)).* Abgerufen unter https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0135_EN.html

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen der Fördervereinbarung Nr. 101084180 gefördert.

Funded by the European Union