

GREEN MENTOR

Projektnummer 2015-1-ES01-KA202-015934

Ergebnis 2

ECVET-Lehrplan für MentorInnen grü- ner UnternehmerInnen



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die
Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

INHALTSVERZEICHNIS

1.	EINFÜHRUNG.....	3
2.	EQR UND ECVET METHODIK	4
3.	GREEN MENTOR KOMPETENZRAHMEN	5
4.	LEVELDESKRIPTOREN.....	8
5.	LERNEINHEITEN	9
	EINHEIT 1: GRÜNES MINDSET.....	10
	EINHEIT 2: SELBSTVERSTÄNDNIS DER BERUFLICHEN ROLLE	11
	EINHEIT 3: VERPFLICHTUNG ZUR SELBSTENTWICKLUNG	12
	EINHEIT 4: MANAGEMENT DES MENTORINGVERTRAGS	13
	EINHEIT 5: AUFBAU DER MENTORING- BEZIEHUNG	14
	EINHEIT 6: BEFÄHIGUNG ZUM LERNEN UND ZUR ERLANGUNG VON EINSICHTEN IM GRÜNEN BEREICH.....	15
	EINHEIT 7: ERGEBNIS- UND HANDLUNGSORIENTIERUNG	16
	EINHEIT 8: NUTZUNG VON MODELLEN UND TECHNIKEN	17
	EINHEIT 9: BEWERTUNG	18
6.	ZUWEISUNG VON LERNSTUNDEN.....	19
7.	EMPFEHLUNGEN FÜR DIE VERMITTLUNG UND BEWERTUNG	20

1. EINFÜHRUNG

Das Projekt **“GREEN MENTOR, Förderung grünen Unternehmertums mittels eines innovativen ECVET Lehrplans für das neue Berufsprofil 'Mentor für grüne UnternehmerInnen’”** ist ein innovatives Projekt, das vom Erasmus+ Programm der Europäischen Union finanziell gefördert wird und gemeinsam von Partnern aus Spanien, Irland, Ungarn und Österreich umgesetzt wird.

Das GREEN MENTOR Projekt zielt auf die Entwicklung innovativer Inhalte und Produkte für die Berufsbildung ab, um das Berufsbild MentorIn für grüne UnternehmerInnen zu stärken und dafür die Kompetenzen, Methoden und Tools zu identifizieren und zu entwickeln, die MentorInnen für grüne Unternehmen brauchen, um effektiv das grüne Unternehmertum in Europa unterstützen zu können.

- **NUTZERINNEN des Projekts:** MentorInnen, Coaches, TrainerInnen, LehrerInnen und BeraterInnen, die in der grünen Wirtschaft und grünem Unternehmertum involviert sind und die in öffentlichen Institutionen, Berufsbildungszentren und in der Industrie tätig sind.
- **NUTZIEßERINNEN des Projekts:** Grüne UnternehmerInnen, grüne Unternehmen und solche, die diesen Zweig fördern möchten. Des Weiteren andere Personen, wie beispielsweise arbeitslose Fachkräfte, Frauen und junge Menschen, die sich für grünes Unternehmertum interessieren.

Der **“ECVET- Lehrplan für MentorInnen grüner Unternehmen”** ist das zweite produzierte Ergebnis des GREEN MENTOR Projekts. Hauptziel ist die Entwicklung eines Ausbildungsplans durch Definition und Entwicklung der erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen für das innovative Berufsbild `MentorIn für grüne UnternehmerInnen`. Ein Rahmen für die Bewertung von Lernergebnissen, basierend auf der ECVET- Methodik und Tools, wurde für die Entwicklung dieses Trainingscurriculums festgesetzt.

Der Bedarf, der im Statusbericht (dem ersten Ergebnis des Green Mentor Projekts) und seinen Empfehlungen identifiziert wurde, legte den Startpunkt für die Entwicklung des vorliegenden ECVET Curriculums fest. Darüber hinaus basiert dieses Ergebnis auf den **EQR- und ECVET-Rahmen und Richtlinien**. Das Curriculum wurde korrespondierend zum EQR- Level entwickelt und berücksichtigt dabei die Komplexität, das Spektrum und das Level der Lernergebnisse, die erwartet werden.

Der **“ECVET- Lehrplan für MentorInnen grüner Unternehmen”** beinhaltet eine detaillierte Beschreibung von:

- Lerneinheiten und ihre korrespondierenden Lernergebnisse in Bezug auf Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen.
- Der insgesamten Anzahl der Lernstunden, inklusive Kontaktstunden, Praxisstunden, Selbststudium und Bewertung und Zuweisung der entsprechenden ECVET- Punkte.

Zum Schluss enthält der **“ECVET- Lehrplan für MentorInnen grüner Unternehmen”** ein komplementäres Tool gemeinsam mit anderen Ergebnissen des GREEN MENTOR Projekts: das Handbuch und Toolkit.

2. EQR UND ECVET METHODIK

Der **Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)** wurde von der Europäischen Kommission für acht Bildungslevels als Übersetzungsinstrument entwickelt, um die Kommunikation und den Vergleich zwischen Qualifikationssystemen in Europa zu erleichtern.

Der "ECVET- Lehrplan für MentorInnen grüner Unternehmen" wurde für das **EQR Level 6** entwickelt, um dem Bildungslevel des erforderlichen Berufsprofils MentorInnen grüner UnternehmerInnen zu entsprechen. Das Profil ist hauptsächlich für MentorInnen bestimmt, aber auch für Coaches, TrainerInnen, Lehrkräfte und BeraterInnen, die in der ökologischen Wirtschaft und dem grünen Unternehmertum involviert sind und in öffentlichen Institutionen, Berufsbildungszentren und in der Industrie tätig sind.

EQR- LEVEL 6	
KENNTNISSE	Fortgeschrittene Kenntnisse eines Arbeits- oder Studienbereichs, die ein kritisches Verständnis von Theorien und Grundsätzen involviert.
FÄHIGKEITEN	Fortgeschrittene Fertigkeiten, die die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen, und zur Lösung komplexer und nicht vorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind.
KOMPETENZEN	Management komplexer technischer oder beruflicher Aktivitäten oder Projekte, Übernahme von Verantwortung für die Entscheidungsfindung bei unvorhersehbaren Arbeits- oder Studienkontexten; Übernahme von Verantwortung für das Management beruflicher Entwicklung von Individuen und Gruppen.

Die bereitgestellten EQR- Qualifikationsdeskriptoren innerhalb des Curriculums basieren auf Lernergebnissen in Bezug auf nötige Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die Lernende zum Ende des Trainingskurses erlangt haben sollen.

Um den Transfer und die Anerkennung der bewerteten Lernergebnisse besser zu unterstützen folgt der ECVET- Lehrplan für MentorInnen grüner Unternehmen auch den technischen Komponenten des **Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung** (Engl. European Credit System for Vocational Education and Training – ECVET). Innerhalb dieses Rahmens sind die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen als Definitionen von beruflichen Lernergebnissen organisiert und in spezifischen Kompetenzeinheiten strukturiert. Jede dieser Einheiten kann bewertet und unabhängig voneinander validiert werden, was die Einbindung in existierende nationale Qualifikationsrahmen innerhalb von Partnerländern erleichtert. Des Weiteren fördert ein ECVET- Ansatz die Zuweisung von Leistungspunkten für das Berufsprofil der MentorInnen grüner UnternehmerInnen und fördert damit die Vergleichbarkeit zwischen den unterschiedlichen nationalen Berufsbildungssystemen. Dies wird es Fachkräften, die im Bereich Mentoring grüner UnternehmerInnen tätig sind ermöglichen, die Validierung und Anerkennung arbeitsbezogener Fähigkeiten und erlangter Kenntnisse unabhängig vom Lernkontext, in dem sie entwickelt wurden, zu erwirken. In diesem Sinne sieht das Curriculum für MentorInnen grüner UnternehmerInnen die Zuweisung von **5 ECVET- Leistungspunkten** vor. Eine insgesamte Lernzeit von **125 Lernstunden** wurde etabliert, inklusive direkter Kontaktstunden, Praxisstunden, Selbststudium und Bewertungsstunden. Die Zuweisung von Lernstunden wird in einer der folgenden Sektionen des vorliegenden ECVET Curriculums näher erläutert.

3. GREEN MENTOR KOMPETENZRAHMEN

Innerhalb des Projektrahmens wird Mentoring als ein praktischer Ansatz definiert, der darauf abzielt UnternehmerInnen dabei zu helfen ihre eigenen Fähigkeiten zu entwickeln, um ein grünes Unternehmen gründen oder ein existierendes Unternehmen nachhaltig ausrichten zu können.

Mentoring impliziert den Mix unterschiedlicher, **beruflicher Ansätze**:

- Coaching – bietet den Mentees psychologische Unterstützung
- Beratung- bietet Mentees beruflichen Rat und spezialisierte, technische Inhalte in einem bestimmten Feld
- Netzwerken- fördert die Generierung von beruflichen Netzwerken und dem Engagement von Mentees in existierenden oder neuen Netzwerken
- Bewertung- Entwicklung und Anwendung von Evaluierungssystemen, die auf die Spezifika der Projekte der Mentees zugeschnitten sind

Auf der anderen Seite sind die **wichtigsten Rollen** von MentorInnen die folgenden:

- Vereinbarung mit Mentees wie das Mentoring ihr zukünftiges oder existierendes Unternehmen unterstützen kann
- Ermutigung des Mentees seine/ihre Ideen, Bedenken und Verständnis für die Unternehmenssituationen, der sie/er ausgesetzt ist, auszudrücken und zu diskutieren
- Vereinbarung eines Programms für Mentoringaktivitäten, die am besten die Bedürfnisse ihrer Mentees erfüllen
- Mentees dabei zu helfen ihren Fortschritt zu überprüfen und realistische und praktische Optionen festzusetzen, um eigene Ziele zu realisieren
- Unterstützung der Mentees bei der Reflexion von Dingen, die nicht so gelaufen sind wie erwartet, und wie davon gelernt werden kann
- Verweisen von Mentees hin zu anderen Informationsquellen, weiteren Beratungsstellen oder zusätzlicher Unterstützung- falls angemessen
- Ermutigung der Mentees Verantwortung für ihre eigenen Entscheidungen, Pläne und Handlungen zu übernehmen
- Präsentation eines positiven Images von Businessmentoring und Einhaltung des Verhaltenskodexes für Grünes Mentoring
- Aktuelle und akkurate Aufzeichnungen des Mentee- Kontakts vorzunehmen

Unter Berücksichtigung des oben genannten zielt das vorliegende ECVET Curriculum auf MentorInnen für grüne UnternehmerInnen ab und wurde auf der Basis **zweier Hauptansätze** entwickelt:

a) Die Charakteristika des **existierenden Berufsprofils von MentorInnen**

Das Berufsprofil von MentorInnen wurde vom Europäischen Mentoring und Coaching Rat entwickelt und setzt einen Kompetenzrahmen mit acht Kategorien fest: Selbstverständnis entwickeln, Verpflichtung zur Selbstentwicklung, Vertragsmanagement, Aufbau von Beziehungen, Befähigung zur Erlangung von Einsichten und dem Lernen, Ergebnis und Handlungsorientierung, Nutzung von Modellen und Techniken, Evaluierung

b) Die Identifikation der Haupteigenschaften des **grünen Mindsets**, das für diesen Beruf nötig ist

Der Nachhaltigkeitsexperte: der Kompetenzumfragebericht von 2010, entwickelt von der Internationalen Gesellschaft für Nachhaltigkeitsexperten, reflektiert eine der wichtigsten Eigenschaften des grünen Mindsets: Förderung eines Verständnisses des Nachhaltigkeits-

werts, Umgang mit dem Klimawandel und entsprechendem Energiebedarf, Gewinnung von Finanzierungsmöglichkeiten und Schaffung von steuerlicher Tragfähigkeit, Anwendung von Veränderungsmanagement, Neudesign von Produkten und Dienstleistungen, um nachhaltiger zu werden, Sicherstellung der Einhaltung von Umweltvorschriften. Des Weiteren das Management von wichtigen Softskills, wie Kommunikation, Motivation, Problemlösung, Anpassungsfähigkeit und Netzwerken.

Basierend auf der Integration und Anpassung der zuvor genannten Ansätze und den Hauptergebnissen und Empfehlungen, die während des Statusberichts (Ergebnis 1) gesammelt wurden, hat das Green Mentor Projekt einen neuen Kompetenzrahmen entwickelt, der sich speziell an das innovative Berufsprofil von MentorInnen für grüne UnternehmerInnen richtet. Als Ergebnis wird nachfolgend ein spezifischer **Kompetenzrahmen für grüne MentorInnen** mit neun Kategorien vorgeschlagen.

Grünes Mindset

- Entwicklung eines Verständnisses für den Nachhaltigkeitswert und für die Grüne Wirtschaft für neue und existierende Unternehmen in allen Sektoren.

Selbstverständnis der beruflichen Rolle

- Demonstration von Bewusstsein für grüne Werte, Überzeugungen und Verhalten, Anerkennung wie diese die Praxis beeinflussen und Nutzung dieses Selbstbewusstseins, um die Effektivität zu managen, um die unternehmerischen und grünen Ziele zu erreichen.

Verpflichtung zur Selbstentwicklung

- Erkundung und Verbesserung des Praxisstandards, Entwicklung und Aufrechterhaltung der Reputation des Berufsstandes.

Management des Mentoringvertrags

- Etablierung und Aufrechterhaltung der Erwartungen und Grenzen des Mentoringvertrags mit dem/ der grünen UnternehmerIn.

Aufbau der Mentoring- Beziehung

- Geschickter Aufbau und Erhaltung einer effektiven Beziehung mit dem/der grünen UnternehmerIn.

Befähigung zum Lernen & zur Erlangung von Einsichten im grünen Bereich

- Zusammenarbeit mit dem/der grünen UnternehmerIn, um zur Erlangung von Einsichten und zum Lernen zu befähigen- mit spezieller Betonung auf der ökologischen Wirtschaft und dem Nachhaltigkeitssektor.

Ergebnis- und Handlungsorientierung

- Demonstration eines handlungsorientierten Ansatzes und Nutzung von Fähigkeiten für die Unterstützung der UnternehmerInnen bei der Kreierung eines grünen Unternehmens oder die Umwandlung von einem normalen zu einem grünen Unternehmen.

Nutzung von Modellen und Techniken

- Anwendung von Modellen und Tools, Techniken und Ideen, die über die hauptsächlichen Kommunikationsfähigkeiten hinaus gehen, um Einblicke zu gewähren und Lernen zu fördern, mit einem speziellen Fokus auf dem grünen - und Nachhaltigkeitssektor.

Bewertung

- Sammlung von Informationen über die Effektivität der Praxis und Hilfe bei der Etablierung einer Unternehmenskultur zur Evaluation der allgemeinen und grünen Ergebnisse.

4. LEVELDESKRIPTOREN

Die Leveldeskriptoren des ECVET Curriculums für MentorInnen grüner UnternehmerInnen berücksichtigen das Berufsprofil für MentorInnen, dass vom Europäischen Mentoring und Coaching Rat entwickelt wurde und dass auf einem eigenen Akkreditierungsmodell basiert: der europäischen, individuellen Akkreditierung (Engl.: European Individual Accreditation (EIA)).

EIA Leveldeskriptoren

Die europäische, individuelle Akkreditierung ist eine europaweit anerkannte Auszeichnung, die vom Europäischen Mentoring und Council Rat (kurz: EIA) entwickelt wurde. Die EIA demonstriert, dass ein Individuum, das als BerufsmentorIn tätig ist, über ein angemessenes Level an Kenntnissen und über die Fähigkeit verfügt, diese effektiv in der Praxis anzuwenden. Die EIA setzt sehr hohe Standards und ist auf dem Markt als qualitativ hochwertige Akkreditierungsstelle anerkannt. Die EIA ist für jeden, der in das Mentoring involviert ist, relevant- egal ob das Mentoring nur einen Teil des Arbeitsprofils oder die Hauptfunktion darstellt. MentorInnen können sich für die Akkreditierung auf 4 Levels, vom Grundlevel zum Experten bewerben. Für den Zweck des Green Mentor Projekts haben wir uns auf das Level "Fachmann/-frau" und "Senior Fachmann/-frau" fokussiert.

Korrespondenz zwischen EIA Deskriptoren und Deskriptoren des EQR Level 6

Die Leveldeskriptoren des "Fachmann/-frau" der EIA stimmen meist mit den Deskriptoren des EQR- Level 6 überein, aber gleichzeitig stimmen die Leveldeskriptoren des **Senior Fachmann/-frau** ebenfalls mit diesem Level überein. In diesem Sinne wurde das Trainingscurriculum für Grüne MentorInnen hauptsächlich auf der Basis der EIA Leveldeskriptoren für Fachmann/-frau entwickelt, jedoch wurden einige relevante Indikationen vom EIA Senior Fachmann/-frau Level hinzugefügt.

Green Mentor allgemeine Deskriptoren, adaptiert von EIA

Fachmann/-frau

- Grüne MentorInnen, die entweder als interne MentorInnen arbeiten und das Mentoring als signifikanten Teil ihres Hauptjobs praktizieren oder als externe grüne MentorInnen arbeiten möchten
- Wahrscheinlich arbeiten diese mit einer Reihe an Mentees im grünen Kontext, möglicherweise im Bereich der eigenen Erfahrungen (z.B. Nachhaltigkeit), um Leistungen zu verbessern, Selbstvertrauen aufzubauen und Möglichkeiten für UnternehmerInnen auszubauen
- Die Arbeitsweise beinhaltet typischerweise die Anwendung von kohärenten Modellen, die auf einem oder mehreren etablierten Modellen basiert
- Nutzung von pädagogischer Praxis mit Supervision, um auffallende Punkte in ihrer Interaktion mit UnternehmerInnen im Detail zu identifizieren, zu implementieren und spezifische Verhaltensänderungen in ihrer Praxis zu evaluieren.

Senior Fachmann/-frau

- Professionelle grüne MentorInnen, die auf eine Reihe an Modellen und Rahmen zurückgreifen und diese mit neuen Ideen ihres eigenen Ansatzes verbinden
- Nutzen bewährte Praktiken im grünen Bereich als Rollenvorbild
- Arbeiten wahrscheinlich mit einer Reihe an UnternehmerInnen, Kontexten und Organisationen

- Der Arbeitsfokus baut auf Kapazitäten für den Fortschritt auf, handhabt komplexe und herausfordernde Beziehungen, arbeitet mit Unklarheiten und Veränderungen.
- Sie arbeiten wahrscheinlich mit unterschiedlichen und oft komplexen unternehmerischen Problemen in anspruchsvollen Kontexten.
- Nutzung von pädagogischer Praxis mit Supervision, um auffallende Punkte in ihrer Interaktion mit UnternehmerInnen im Detail zu identifizieren, zu implementieren und spezifische Verhaltensänderungen in ihrer Praxis zu evaluieren.

5. LERNEINHEITEN

Der ECVET- Lehrplan für MentorInnen grüner UnternehmerInnen verfügt über neun Lerneinheiten. Diese Lerneinheiten sind dieselben neun Kategorien, die in den Kompetenzrahmen für grüne MentorInnen inkludiert wurden- wie oben in der vorangegangenen Sektion erwähnt. Die Definition von Lernergebnissen für jede Lerneinheit wurde auf folgender Basis erstellt:

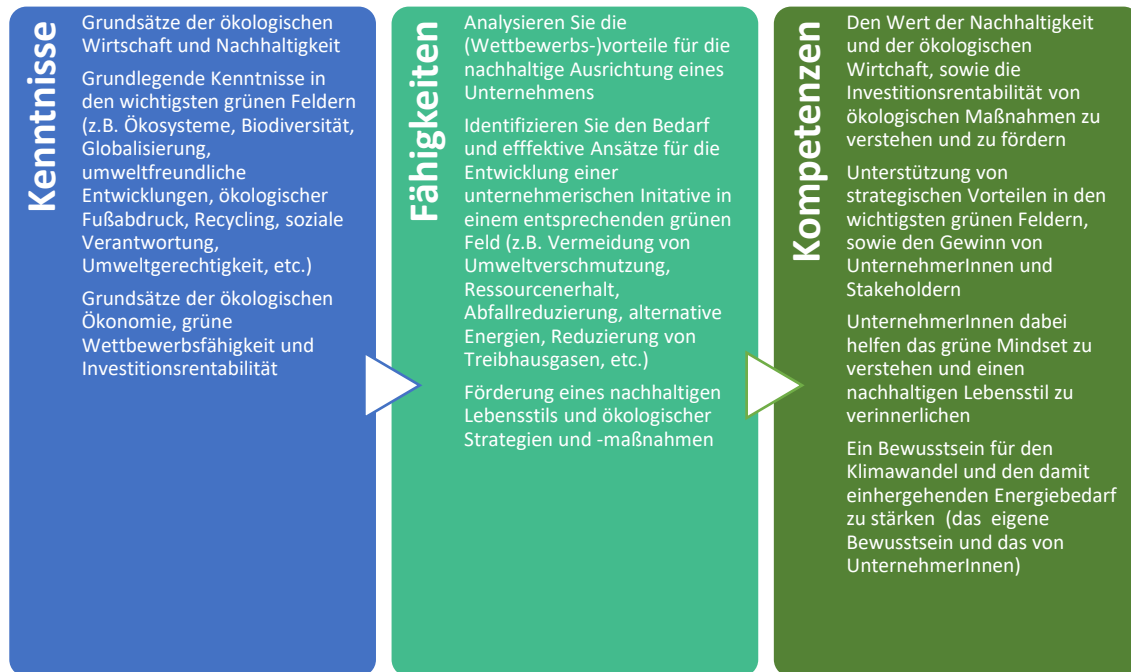
- Die Indikatoren für die Prozessfähigkeit, die im Kompetenzrahmen für MentorInnen enthalten sind und vom Europäischen Mentoring- und Coachingrat entwickelt wurden
- Die entscheidenden Kompetenzen, die von NachhaltigkeitsberaterInnen identifiziert wurden, sowie die Beispiele für nachhaltige KoordinatorInnen aus der Kompetenzmatrix aus dem Kompetenzumfragebericht, entwickelt von der internationalen Gesellschaft für nachhaltige Fachkräfte. Es muss betont werden, dass eine spezifische Empfehlung zur Unterstützung von nachhaltigen Fachkräften, wie Lehrkräfte und MentorInnen im grünen Bereich, im Umfragebericht enthalten ist.

Einheit 1: Grünes Mindset

Ziele

Entwickeln Sie ein Verständnis für den Wert der Nachhaltigkeit und der ökologischen Wirtschaft für neue und existierende Unternehmen in allen Wirtschaftssektoren.

LERNERGEBNISSE



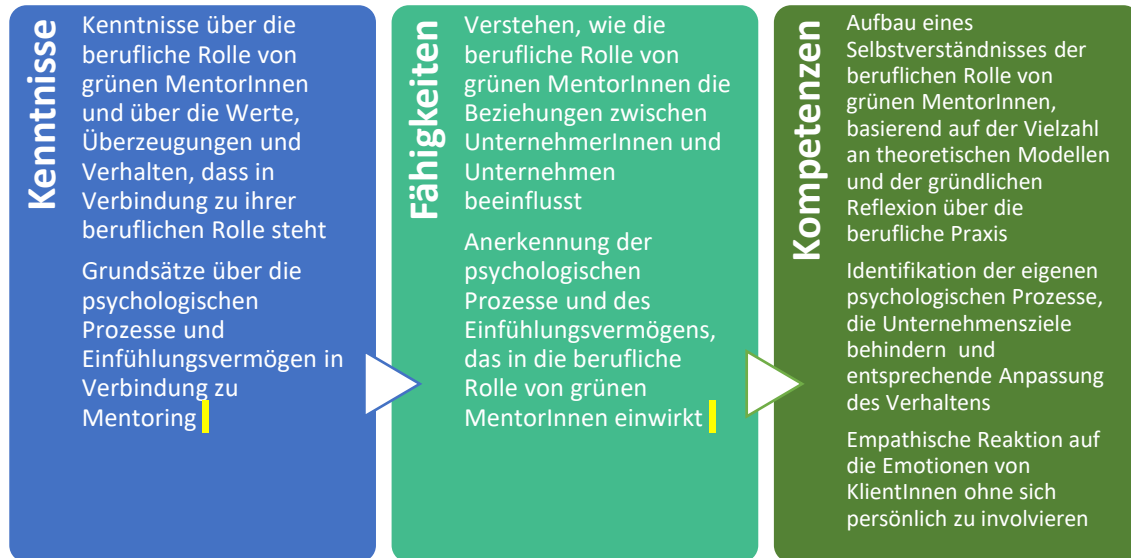
Kontaktstunden	Praxisstunden	Selbststudium	Bewertungsstunden	INSGESAMT
5	7	5	1	18

Einheit 2: Selbstverständnis der beruflichen Rolle

Ziele

Entwicklung eines Bewusstseins für den Wert von Nachhaltigkeit und die grüne Wirtschaft für neue und bestehende Unternehmen über alle Bereiche.

LERNERGEBNISSE



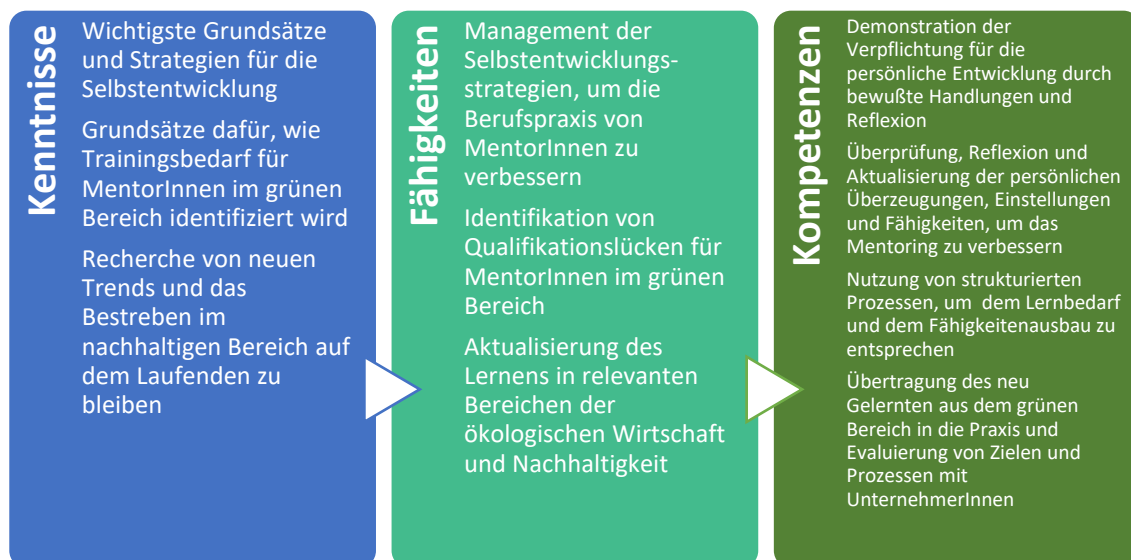
Kontaktstunden	Praxisstunden	Selbststudium	Bewertungsstunden	INSGESAMT
2	4	3	1	10

Einheit 3: Verpflichtung zur Selbstentwicklung

Ziele

Ergründung und Verbesserung des Berufsstandards, Entwicklung und Erhaltung der Reputation des Berufsbildes.

LERNERGEBNISSE



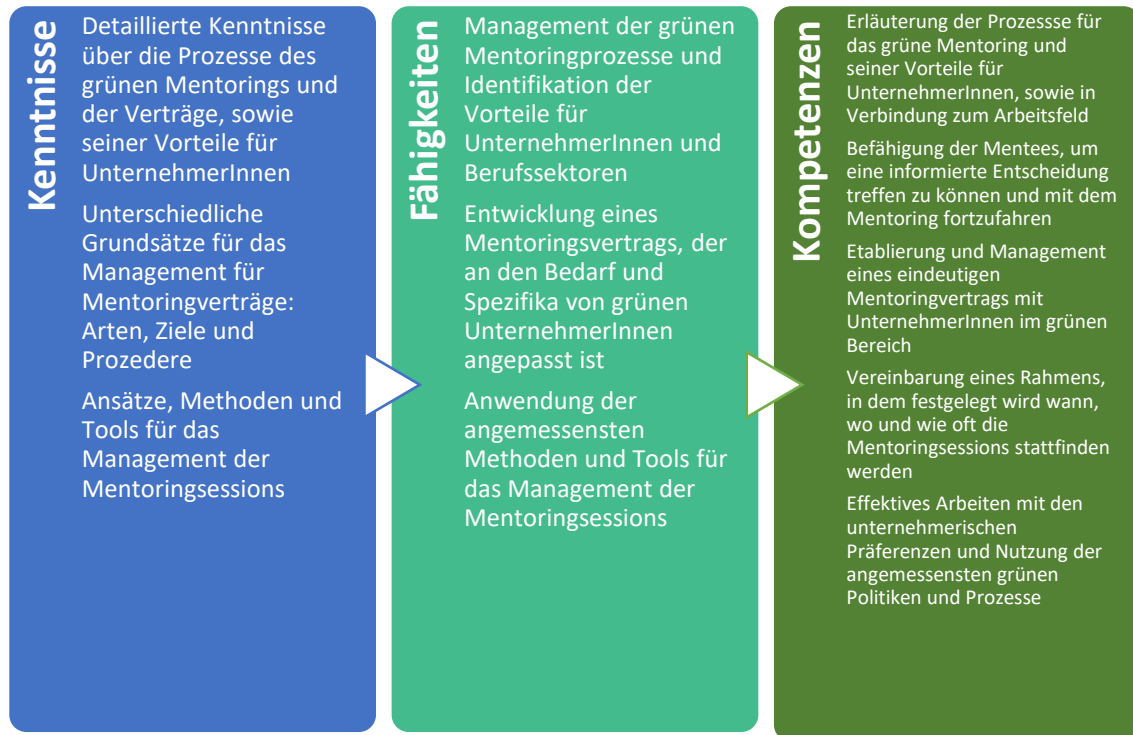
Kontaktstunden	Praxisstunden	Selbststudium	Bewertungsstunden	INSGESAMT
2	4	3	1	10

Einheit 4: Management des Mentoringvertrags

Ziele

Etablierung und Erhaltung von Erwartungen und Grenzen des Mentoringvertrags.

LERNERGEBNISSE



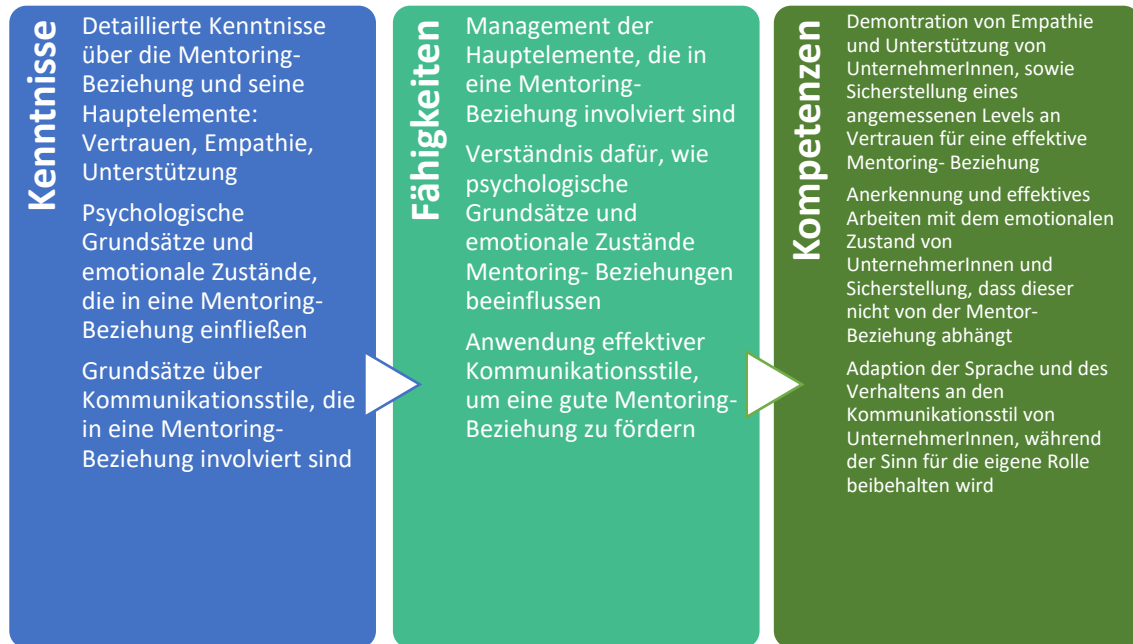
Kontaktstunden	Praxisstunden	Selbststudium	Bewertungsstunden	INSGESAMT
3	6	4	1	14

Einheit 5: Aufbau der Mentoring- Beziehung

Ziele

Geschickter Aufbau und Erhalt von effektiven Beziehungen mit grünen UnternehmerInnen.

LERNERGEBNISSE



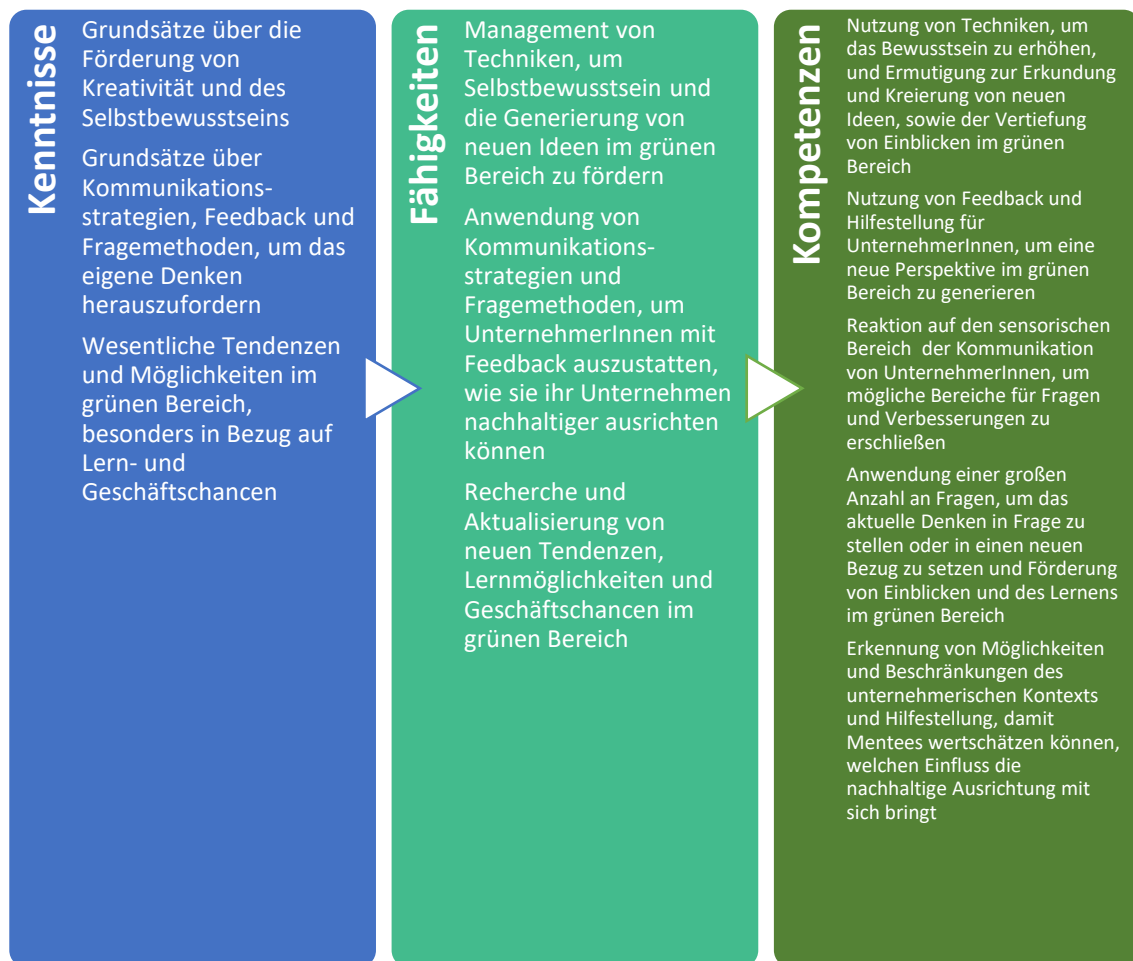
Kontaktstunden	Praxisstunden	Selbststudium	Bewertungsstunden	INSGESAMT
3	6	4	1	14

Einheit 6: Befähigung zum Lernen und zur Erlangung von Einsichten im grünen Bereich

Ziele

Arbeit mit grünen UnternehmerInnen, um Einblicke zu bieten und zum Lernen zu befähigen, mit einem speziellen Fokus auf die ökologische Ökonomie und den Nachhaltigkeitssektor.

LERNERGEBNISSE



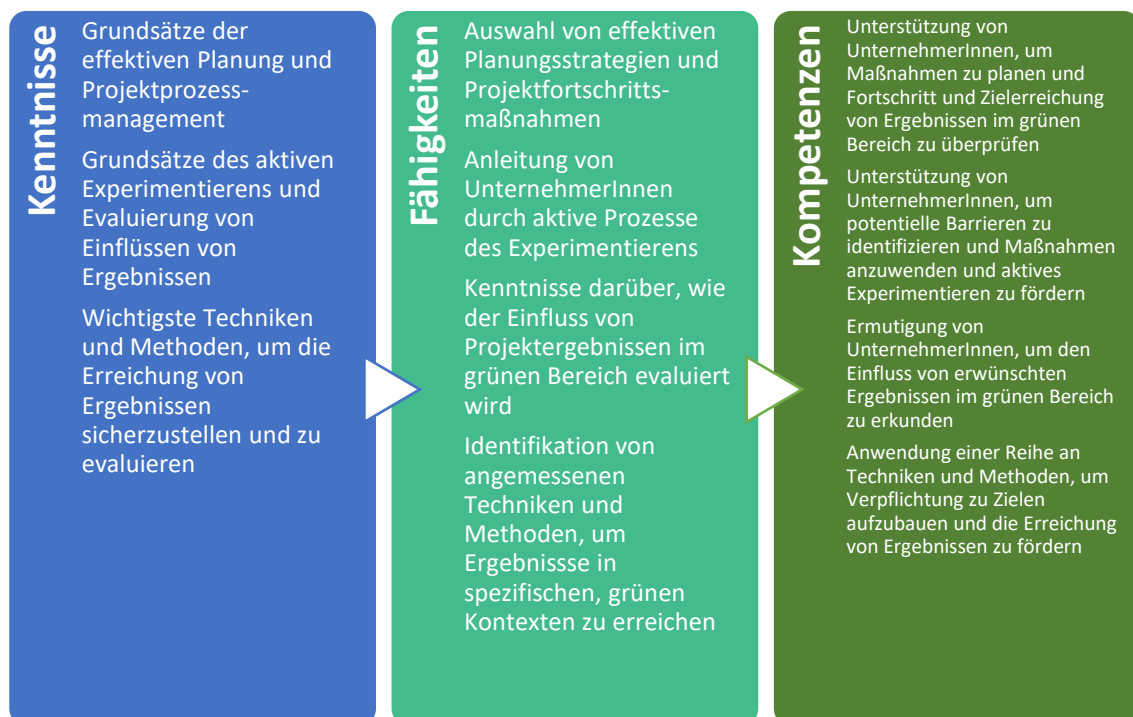
Kontaktstunden	Praxisstunden	Selbststudium	Bewertungsstunden	INSGESAMT
5	7	5	1	18

Einheit 7: Ergebnis- und Handlungsorientierung

Ziele

Demonstration von Ansätzen und der Nutzung von Fähigkeiten bei der Unterstützung von UnternehmerInnen bei der Kreierung eines grünen Unternehmens oder der Transformierung eines „normalen“ Unternehmens in ein nachhaltiges Unternehmen.

LERNERGEBNISSE



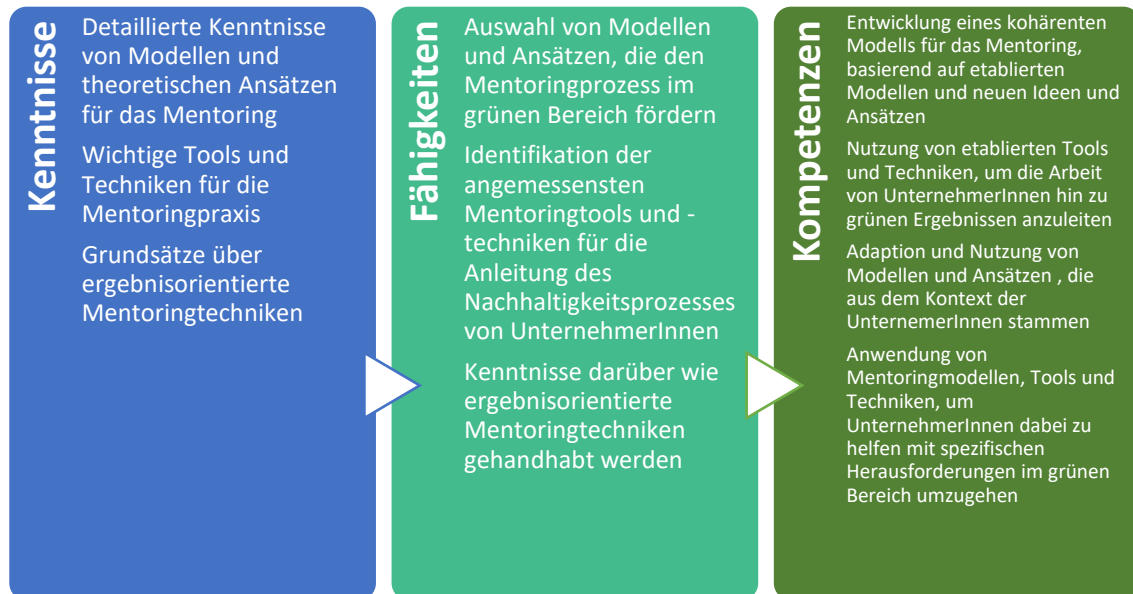
Kontaktstunden	Praxisstunden	Selbststudium	Bewertungsstunden	INSGESAMT
3	6	4	1	14

Einheit 8: Nutzung von Modellen und Techniken

Ziele

Anwendung von Modellen und Tools, Techniken und Ideen über die Hauptkommunikationsfähigkeiten hinaus, um Einsichten und Lernen zu fördern- mit einem speziellen Fokus auf den grünen und nachhaltigen Sektor.

LERNERGEBNISSE



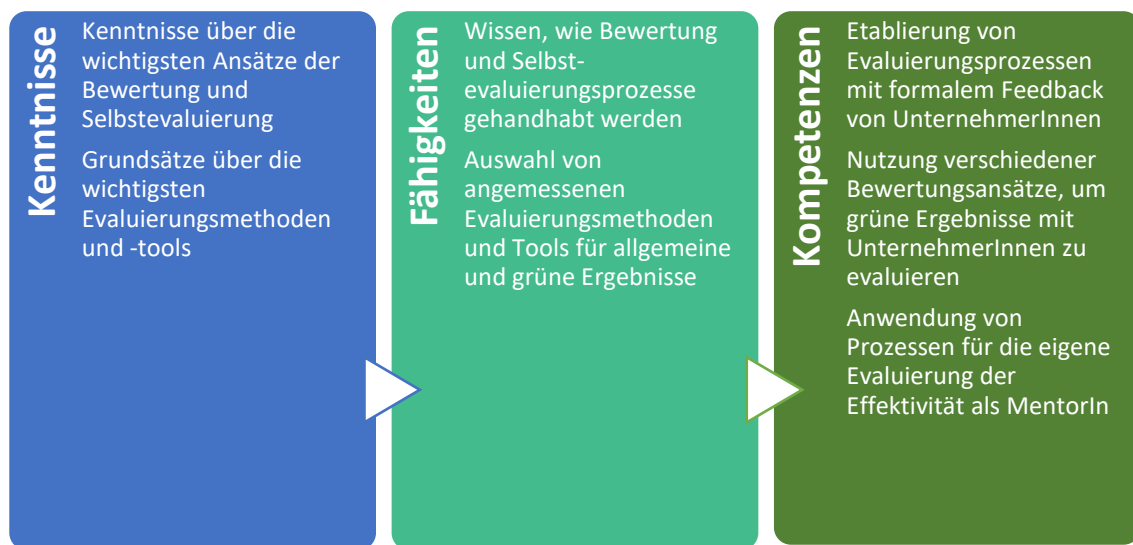
Kontaktstunden	Praxisstunden	Selbststudium	Bewertungsstunden	INSGESAMT
3	6	4	1	14

Einheit 9: Bewertung

Ziele

Sammlung von Informationen über die Effektivität in der Praxis und Hilfe bei der Etablierung einer Evaluationskultur von allgemeinen und nachhaltigen (grünen) Ergebnissen.

LERNERGEBNISSE



Kontaktstunden	Praxisstunden	Selbststudium	Bewertungsstunden	INSGESAMT
2	6	4	1	13

6. ZUWEISUNG VON LERNSTUNDEN

Wie zuvor erwähnt besteht das "ECVET- Curriculum für MentorInnen grüner UnternehmerInnen" aus insgesamt 9 Lerneinheiten. In Bezug auf Lernstunden umfasst das Curriculum insgesamt **125 Lernstunden**, die sich auf die neun Lernergebniseinheiten verteilen. Diese entsprechen insgesamt **5 ECVET Leistungspunkten** (dabei entspricht 1 Leistungspunkt 25 Lernstunden).

Diese Lernstunden verteilen sich auf Kontaktstunden (theoretisch), Praxisstunden, Stunden zum Selbststudium und Bewertungsstunden, wie in der untenstehenden Tabelle detailliert aufgelistet.

Des Weiteren muss die Verteilung der Lernstunden gemäß dem nationalen Bedarf, sowie dem organisatorischen Rahmen von MentorInnen, TrainerInnen, Lehrkräften und BeraterInnen, die in der grünen Ökonomie und grünem Unternehmertum involviert sind, überprüft werden.

	Kontakt- stunden	Praxis- stunden	Stunden zum Selbst- studium	Bewertungs- stunden	TOTAL
Einheit 1: Grünes Mindset	5	7	5	1	18
Einheit 2: Selbstverständnis der beruflichen Rolle	2	4	3	1	10
Einheit 3: Verpflichtung zur Selbstentwicklung	2	4	3	1	10
Einheit 4: Management des Mentoringvertrags	3	6	4	1	14
Einheit 5: Aufbau der Mentoring- Beziehung	3	6	4	1	14
Einheit 6: Befähigung zum Lernen und zur Erlangung von Einsichten im grünen Bereich	5	7	5	1	18
Einheit 7: Ergebnis- und Handlungsorientierung	3	6	4	1	14
Einheit 8: Nutzung von Modellen und Techniken	3	6	4	1	14
Einheit 9: Bewertung	2	6	4	1	13
	28	52	36	9	125

7. EMPFEHLUNGEN FÜR DIE VERMITTLUNG UND BEWERTUNG

Vermittlungs- und Bewertungsmethoden

In dieser Sektion bieten wir Ihnen einige Vorschläge in Bezug auf Hauptmethoden, die für die Vermittlung und die Bewertung jeder Lerneinheit empfohlen wurden. Des Weiteren beinhaltet dieses Kapitel die Übungen/Tools des Green Mentor Toolkit (IO.4), die in Verbindung zu jeder spezifischen Lerneinheit aus dem vorliegenden ECVET- Lehrplan für MentorInnen grüner UnternehmerInnen, entwickelt wurden.

Einheit 1: Grünes Mindset

- Aufgabe
- Portfolio
- Bericht
- Toolkit Tool Nr.7: "Lebenszyklus Ecocanvas"

Einheit 2. Selbstverständnis der beruflichen Rolle

- Aufgabe
- Tagebuch zur Reflexion
- Fragen zur Selbstevaluierung
- Toolkit Tool Nr.1: "Erste Schritte"

Einheit 3: Verpflichtung zur Selbstentwicklung

- Mündliche/ schriftliche Übung
- Tagebuch zur Reflexion
- Fragen zur Selbstevaluierung
- Portfolio
- Toolkit Tool Nr. 11: "Präsentieren"
- Toolkit Tool Nr. 12: "Do's und Don'ts"

Einheit 4: Management des Mentoringvertrags

- Aufgabe
- Schriftliche Übung
- Portfolio
- Toolkit Tool Nr. 3: "Ziele und Herausforderungen"
- Toolkit Tool Nr. 16: "Ergebnisse und Vorankommen"

Einheit 5: Aufbau der Mentoring- Beziehung

- Präsentation
- Projekt
- Tagebuch zur Reflexion

- Toolkit Tool Nr.2: “Gegenseitiges Kennenlernen”
- Toolkit Tool Nr. 4: “Der Mentoring- Vertrag”

Einheit 6: Befähigung zum Lernen und zur Erlangung von Einsichten im grünen Bereich

- Portfolio
- Tagebuch zur Reflexion
- Bericht
- Toolkit Tool Nr. 5: “Bedarf grüner Unternehmen”
- Toolkit Tool Nr. 13: “Neuausrichtung der Ziele”

Einheit 7: Ergebnis- und Handlungsorientierung

- Aufgabe
- Portfolio
- Projekt
- Toolkit Tool Nr. 6: “Vom Bedarf zu Zielen”

Einheit 8: Nutzung von Modellen und Techniken

- Tagebuch zur Reflexion
- Portfolio
- Fragebogen zur Selbstevaluierung
- Toolkit Tool Nr. 9: “Ecocanvas”
- Toolkit Tool Nr. 8: “Soziale Innovationskarte”
- Toolkit Tool Nr. 10: “Mission, Vision, Werte”

Einheit 9: Bewertung

- Mündliche/ schriftliche Übung
- Tagebuch zur Reflexion
- Fragen zur Selbstevaluierung
- Toolkit Tool Nr.14: “Beziehungsbewertung”
- Toolkit Tool Nr. 15: “Ergebnisbewertung”

Referenzen und nützliche Ressourcen

Die Ergebnisse, die innerhalb des Projektrahmens von GREEN MENTOR entwickelt wurden bestehen aus einer Quelle mit Referenzdokumenten und nützlichen Ressourcen für die Implementierung des Curriculums:

- IO.1 Statusbericht über Mentoring für grüne Unternehmen in Europa
- IO.3 Green Mentor Handbuch
- IO.4 Green Mentor Toolkit
- IO.5 Lernvideos: Grünes Unternehmertum
- IO6. Offenes Online Center – Green Mentor Pedia

Des Weiteren wurden weitere Informationsquellen (Bibliographie und Links) inkludiert, um jede Lerneinheit des Curriculums zu unterstützen.

Einheit 1: Grünes Mindset

Chen, Y. S. & Chang, CH. J. 2013: *The Determinants of Green Product Development Performance: Green Dynamic Capabilities, Green Transformational Leadership, and Green Creativity*, Bus Ethics.

Chen, C. 2001. *Design for the environment: A quality-based model for green product development*. Management Science, 47

Kirk, P. L. 2006: *Designing the way to green*, Urban Land

TED TALK from Alex Steffen: The Route to a Sustainable future
https://www.ted.com/talks/alex_steffen_sees_a_sustainable_future?language=en

The Green Entrepreneurship Europe (GEE) project, which links the understanding of the paradigm change to a green economy and the promotion of the entrepreneurship and the development of its skills.

The European Sustainable Business Federation (Ecopreneur.eu) is an alliance of more than 1.000 sustainable and green businesses.

Einheit 2. Selbstverständnis der beruflichen Rolle

Carter, S. 1994: *An Essential Guide to Mentoring*, Institute of Management.

Shea, G. F. 1992: *Mentoring: A Guide to the Basics*, Kogan Page.

The European Mentoring and Coaching Council (EMCC), which has set their own standard accreditation for mentors (EIA) and provides a database search engine to find a Mentor filtering results by Location, Working languages, Fields of expertise, etc.

TED TALK. How to be a good mentor (Playlist with 8 TED talks)
https://www.ted.com/playlists/400/how_to_be_a_good_mentor

Einheit 3: Verpflichtung zur Selbstentwicklung

Peterson, D. B. & Hicks, M. D. 1995: *Development First: Strategies For Self-Development*. Minneapolis, MN: Personnel Decisions International.

Shea, G. F. 1998: *Mentoring: How To Develop Successful Mentoring Behaviour*, Revised Edition. Menlo Park, CA: Crisp Publications.

Einheit 4: Management des Mentoringvertrags

Clutterbuck, D. & Megginson, D. 1995: *Mentoring in action*, Kogan Page.

Johnson, H. 1997: *Mentoring For Exceptional Performance*. Glendale, CA: Griffin.

Murray, M. 1991: *Beyond The Myths and Magic of Mentoring: How to Facilitate an Effective Mentoring Program*. San Francisco, CA: Josey-Bass.

Making a Meaningful Mentoring Agreement. Human Resources Daily Advisor.
<http://hrdailyadvisor.blr.com/2009/07/29/making-a-meaningful-mentoring-agreement/>

Einheit 5: Aufbau der Mentoring- Beziehung

Clutterbuck, D. 2004: *Everyone Needs a Mentor*, CIPD.

Doyle, B. & O Neill, N. V. 2001: *Mentoring entrepreneurs: shared wisdom from experience*, Oak Tree Press, Dublin.

Megginson, D. & Clutterbuck, D. 2005: *Techniques for Coaching and Mentoring*, Butterworth – Heinemann.

Attributes of Effective Mentoring Relationships: Partner's Perspective
<http://www.coachingandmentoring.com/mentsurvey.htm>

Einheit 6: Befähigung zum Lernen und zur Erlangung von Einsichten im grünen Bereich

Holliday, C. O. & Schmidheiny, S. & Watts, P. 2002: *Walking the Talk - The Business Case for Sustainable Development*. Greenleaf Publishing, Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Esty, D. & Winston, A. 2009: *Green to gold: How smart companies use environmental strategy to innovate, create value, and build competitive advantage*, John Wiley & Sons.

Einheit 7: Ergebnis- und Handlungsorientierung

Hay, J. 1995: *Transformational Mentoring: Creating Developmental Alliances for Changing Organisational Culture*, The McGraw-Hill Book Company.

Hawken, P. 2010: *The ecology of commerce*, revised edition. New York, Harper Business.

Einheit 8: Nutzung von Modellen und Techniken

Megginson, D. & Clutterbuck, D. 2005: *Techniques for Coaching and Mentoring*, Elsevier Butterworth Heinemann.

McDonough, W. & Braungart, M. 2010. *Cradle to cradle: Remaking the way we make things*, MacMillan.

Winter, G. 1988: *Business and the environment; a handbook of industrial ecology with 22 checklists for practical use and a concrete example of the integrated system of environmental business management (the Winter Model)*, London, McGraw-Hill.

Corporate Mentoring Tips: 7 Habits of Highly Successful Mentors & Mentees
<http://www.management-mentors.com/resources/june-2010-mentor-mentoree-habits>

Einheit 9: Bewertung

Waters, L. & McCabe, M. & Kiellerup, D. 2002: *The Role of Formal Mentoring on Business Success and Self-Esteem in Participants of a New Business Start-Up Program*, Journal of Business and Psychology

Mentoring- Bewertungstools:

<https://mentoringresources.ictr.wisc.edu/EvalTemplates>

<http://www.coachingandmentoring.com/Tools/>

<http://www.pcaddick.com/page19.html>