

Guide Book

for Community Entrepreneurial
Strategic Development
“ENTER – Enter to Entrepreneurship”



May 2016





Erasmus+

The project “ENTER – ENTER to Entrepreneurship” is funded by the European Commission under the program ERASMUS+, Key Action 2

© Miasto Radomsko (PL); Boston College (UK); Institute for Work and Technology, Westphalian University (GER)

Cover picture and source: © alphaspirit, canstockphoto



1.	Introduction to European Education Systems.....	5
1.1.	Problem Description.....	5
1.2.	Summary of Content.....	7
1.3.	The Inequality of Education Systems.....	7
1.4.	The Challenged Europe.....	8
1.5.	The Concept of LLL and the Role of Individuals.....	11
2.	Entrepreneurship.....	13
2.1.	Entrepreneurs and Entrepreneurship.....	13
2.2.	Entrepreneurial Skills: Filling the Gap of Inequality.....	13
3.	ENTER to Entrepreneurship Project (ETE).....	16
3.1.	Project Description.....	16
3.2.	ETE Laboratories.....	17
3.3.	Country Specific Examples: Boston College (UK).....	17
3.3.1.	Laboratory Themes at the Boston College.....	18
	Summary of Laboratories.....	19
3.3.2.	Global Entrepreneurship Week (GEW).....	19
	Summary of Global Entrepreneurship Week (GEW).....	19
3.4.	Country Specific Examples: Institute for Work and Technology.....	20
3.4.1.	Laboratory Themes at the Institute for Work and Technology.....	21
	Summary of AM ProMotor Laboratories.....	22
3.4.2.	Mentoring Working Session with SMEs.....	24
	Summary of the Mentoring Working Session with SMEs/Students.....	24
3.5.	Country Specific Examples: Radomsko City.....	24
3.5.1.	Action Aims and Legitimation in a Small Community - Radomsko.....	25
3.5.2.	Laboratory Themes in Radomsko City.....	26
	Summary of Train and Develop Laboratories.....	28
3.5.3.	Business in High Heels.....	29



3.5.4. Mentoring Sessions.....	29
4. Conclusions.....	30
4.1. Conclusions – Boston College.....	30
4.2. Conclusions – Institute for Work and Technology.....	30
4.3. Conclusions – Radomsko City.....	31
5. Recommendations.....	33
5.1. Recommendations – Boston College.....	33
5.2. Recommendations – Institute for Work and Technology.....	33
5.3. Recommendations – Radomsko City.....	34
6. Project’s Events.....	35
6.1. Transnational Meetings Summary.....	35
6.2. Conference – Radomsko City.....	35
6.3. Conference - Institute for Work and Technology.....	36
6.4. Conference – Boston College.....	37



1. INTRODUCTION TO EUROPEAN EDUCATION SYSTEMS

1.1. *Problem Description*

As already stated by several authors (David & Coenen, 2014; Faggian & McCann, 2008; Tripl & Maier, 2007) the fulfilment of an educated workforce is of immense importance for Europe and its regions. It is of meaning in terms of regional innovation systems competences and knowledge of (high) educated workers and people of entre-preneurial thinking - generating new ideas, empowering themselves and the societies. Innovation is the driving force of Europe's competitiveness in a global world, which is not only characterised by a high level of financial, medial, technological and humans' flows, but also, more importantly, knowledge flows. In addition, a solid and broad-minded regional knowledge base including knowledge workers and a manifold entity of entrepreneurs contributes to a larger ability to absorb even more new and diverse knowledge from outside (Cohan & Levinthal, 1990), which in turn may help to develop further knowledge and generate new ideas.

Today's Europe faces several challenges. One of them concerns education as the main pillar for the future employability. In this context, several European regions are currently characterised by high youth unemployment (see as example South-East Europe) where a large number of highly-educated workers lack the possibility to find a proper job position. The reasons for this phenomenon can no longer be solely explained by the financial and economic crises which Europe stepped into several years ago. It is also partially due to the national education systems in Europe, which in some terms seem to be out-dated and have lost their ability to meet the need of the global labour market requirements. The EU education systems are not internationally compatible, with as many variations inside the European borders as there are outside. To tackle this, several European organisations such as EACEA (Education, Audiovisual and Culture Executive Agency) provide European citizens with lifelong learning (LLL) concepts and information on (further) education possibilities, which are foremost addressed in their programmes and through their programmes (see former Leonardo Davinci programme or current Erasmus+ programme). But, the idea of LLL including transferable and entrepreneurial skills (as two pillars of such) goes far beyond the concept of continuing education. It includes a comprehensive understanding of learning by an individual.

On the other hand, Europe deals with a further phenomenon, which at first glance seems to be implausible, when regarding the high unemployment rate, namely the skills shortage or the inability to provide an adequate workforce.

The skills shortage is an occurrence affecting several of the foremost Western European regions. It is not nationwide, and does not affect all sectors. However, it does impact the MINT-related (mathematics, informatics, natural sciences and technology) sectors and

the health sector, based on, for example, knowledge intensity and fast changing technologies. With a closer look, it becomes clear that the high unemployment rates and the skills shortage are two sides of one coin having common denominators: **'inadequate' degrees of education, skills and preparation for the demands of the labour markets.**

The European skills shortage is simply the lack of having enough suitably educated people matching the labour market demands. And vice versa the labour market does not consequently use the given skills of the individuals for their advantages (see training on the job etc.). To approach the described challenges in the context of today's education in Europe, innovative ideas should be taken into consideration. Improving education does not solely mean to assure better employment and training possibilities for younger and older people. A better-educated society reduces societal disparities, ensures a better inclusion of vulnerable and marginalised groups and builds social cohesion. In doing so, it contributes to an economic growth and the improvement of better lifestyles within the EU.

This guide book is the key outcome of the European project called 'ENTER – Enter to Entrepreneurship' (ETE). Its overall aim is to impart entrepreneurial knowledge and skills to individuals, in order to make them more adaptable and resourceful, preparing them for the 'ups and downs' of the regional/national labour markets. It also allows them to identify not only their knowledge gaps, but also their skills and employment possibilities in future times. In the rapidly changing world, it is important to possess entrepreneurial skills, which allows the individual to start their own business. In doing so, they are able to self-manage and further develop themselves as potential contributors to the labour market. The skills, which we subsume under the term 'entrepreneurial' are skills including, amongst others: time management, self-motivation, self-confidence, impact criteria, ideas generation and market entrance, business plan development etc. (described further in section 2).

This transferring of knowledge and development of entrepreneurial skills is applicable to all who want to successfully enter the labour market or re-establish themselves to meet the new economic and social demands. It gives courage for them to act independently and innovatively and creates an added value to the European societies, assuming responsibility for the own career and life path.

1.2. *Summary of Content*

This guide book not only explains why entrepreneurial skills are needed and that European education systems are in disequilibrium, but also gives an overview on lifelong learning (LLL) possibilities in general. It presents the idea of entrepreneurship, entrepreneurial skills and entrepreneurial education. It shows good practices from three countries (Poland, United Kingdom and Germany) taken from accomplished 'laboratories on entrepreneurial skills'. In addition it gives insights on activities undertaken such as transnational project meetings and conferences. It provides conclusions taken from the insights and experiences of the project and gives recommendations to improve the idea of entrepreneurship within Europe and to increase the numbers of people who decide to be or become an entrepreneur.

1.3. *The Inequality of Education Systems*

Still, the united Europe does not include unity in all matters. One of the issues, that is unequal and needs a special focus in the future is the European de-central education system. Presently, each EU country is responsible for its own education, vocational and training systems (VET). However, the EU policy is designed to support national actions and programs and bind them under one big umbrella, which addresses common European challenges. One such good example of this is the 'Bologna Process'. This is characterised by a variety of agreements among European countries to assimilate and design the standards on the example of higher education. The main target here is the improvement of the quality of higher education in the EU and the assimilation of higher education degrees, in order to increase the competitiveness beyond European borders. The basic idea behind such actions is to ensure and enlarge the economic state of play of Europe in a global world. Today we know, that actions set up in the 'Bologna Process' are well intended, but hard to implement at each level and in each EU country, especially regarding individual education paths, which has an international context. For example, the recognition of foreign qualifications is still an outstanding issue to be improved, which comes even more to the fore in the context of the current refugee migration from third countries.

The European labour markets are in a constant state of flux. Skills, competences, and qualifications that are currently regarded by companies as 'adequate' change over time. To tackle these challenges at a macro level, the EU offers several tools such as forums for knowledge exchange and good practices, collection and dissemination of information and statistics, as well as advice and support for policy reforms. At a micro level, people need to be prepared and be flexible to acquire or enhance a variety of basic and advanced skills such as literacy, numeracy, foreign languages, science and digital skills, as well as international and cultural social competencies. '*Transversal skills*', such as the

ability to learn and initiative-taking, will help people to deal with today's varied and unpredictable career paths. *'Entrepreneurial skills'*, which aim at self-motivation, will help contribute to the employability of people, particularly young people, as well as supporting new business creation. Furthermore, it is important to better identify and manage the availability of required skills, competences, and qualifications, and to help prevent skills gaps and mismatches. Effective communication between the labour market and the education and training sector is more vital than ever (ec.europa.eu).

1.4. *The Challenged Europe*

As mentioned above, one of the key challenges facing Europe and its education systems is how to prepare and equip young people and adults to successfully enter or re-enter the labour market. A labour market that needs the right academic, technological and vocational qualifications but also the right attitude and behaviours from employees and business leaders to allow them to successfully compete in today's globalised economy.

Economic cycles and technological advancements change rapidly. However, they do not always do so in an even and uniform pattern. Economic and social changes are affecting nations, regions and sectors in different ways and at different speeds. These changes can at times bring economic and social distress, impacting and damaging many communities who are neither equipped nor confident to keep pace within the globalised economic market.

Europe is also witnessing a scale of population movement unseen outside of wartime. Economic migrants, current refugee movements, asylum seekers and illegal immigrants are presenting new and complex challenges to the economic and social cohesion of Europe and its borders. At a local level, it is rapidly diversifying many urban and rural areas in ways previously unseen. However, as well as the challenges, the population movement brings new opportunities. New skills, knowledge, (transnational) networks and markets open up for entrepreneurs and would-be entrepreneurs of all backgrounds. If carefully managed, nurtured and developed, this can be a positive economic and social gift to Europe. However, if there is a lack of planning, support and appropriate financial and political intervention, then entrepreneurial skills and opportunities will be wasted and in its place will come a fragile social cohesion, ready to be fuelled and exploited by extremist propaganda and behaviour.

The perspective of the United Kingdom is one where an increasingly significant proportion of the economy is being driven by the growth and expansion of self-employment and new businesses, particularly micro-businesses. Technological change is fuelling new career and business opportunities across all sectors of the economy with self-employment outstripping other forms of employment. In 2014, self-employment reached 4.6 million and contributed to nearly half of the 780,000 new jobs in the UK economy in that year (Lord Young, 2014). The UK Government acknowledge that this

structural change to the UK economy requires a fundamental change in the skill sets and attitudes from both the existing workforce and the workforce of the future. This change requires individuals [and communities] to possess not only the relevant vocational knowledge and qualifications but also a more enterprising culture which incorporates self-resilience, flexibility and a 'can do' attitude towards employment, business growth & practice.

It is not only in the private sector that this approach is needed. The roll back of the state (both in terms of funding and delivery of public services) is also driving a more enterprising approach in the community and voluntary sectors. New ideas and solutions are being found and are helping to drive a social enterprise movement in the UK and Europe. Social entrepreneurs and their organisations are stepping into the vacuum left by the state and are ready to take on more responsibility and control for meeting the socio-economic and environmental needs within their communities and beyond. It is essential that those providing education and training understand these changes and ready to prepare themselves to meet the needs of its learners and the communities they serve.

Education plays a crucial role in moulding entrepreneurial attitudes, skills and culture, therefore the European Union has, in recent years, promoted entrepreneurship as a separate subject taught at all levels of education. However, Europe lags behind the United States, where elements of entrepreneurship education were introduced in the syllabi of secondary education, and, what is more, the majority of higher schools offer compulsory or optional courses in entrepreneurship. It is also necessary to stress that in Europe there are few chairs of entrepreneurship, four times less than in the United States. That might explain, among other factors, that only 37% of Europeans would like to be self-employed, compared to 51% of people in the US and China. However, entrepreneurship concerns not only SMEs sector but shows a more general problem with entrepreneurship which should be solved on each level of action taking.

In Poland, various measures suggest that a relatively large proportion of young people are engaged in self-employment and entrepreneurship. Nearly 5% of young people in Poland who were employed in 2014 were self-employed, which is slightly higher than the EU average of 4.2%. Most self-employment activities by young people were in the trade and repair of motor vehicles, followed by construction and information & communication (Institute for Structural Research, 2014). This situation is less optimistic when focused on smaller communities which lack university and higher education opportunities and where business services and support is lacking.

The question is whether formal education and early teaching could improve this situation. The answer is probably not – the challenge is more complex and should refer to:

- education offering the right foundation for an entrepreneurial career;

- improvement of access to financing;
- elimination of burdensome administrative procedures.

Since one of the main burdens to entrepreneurship indicated by young people during the study conducted by PARP (Polish Agency of Enterprise Development, 2013/2014) was the lack of a 'good idea'. The study also highlighted the need to develop courses focused on creativity rather than general entrepreneurship. However, Poland is only at the beginning of the road, as traditional entrepreneurship teaching remains dominant. One-third (31.1%) of those surveyed considered the possibility of starting their own business activity and the positive attitude towards being an entrepreneur increased with the education level.

This study also demonstrated that students had a high degree of entrepreneurial self-awareness. Students claimed finding inspiration to one day start up a business came from their own knowledge/passions/ideas (63%), analysis of market needs (47%), advice & success of another company (42%). However, only 22% of the students cited the inspiration came from classes at the university and only one out of five students indicated that after graduation he/she would start-up a business. Amongst the main deterrents listed, the most often was 'insufficient knowledge' and 'lack of experience'.

In general, the number of self-employed people in the German state of North Rhine-Westphalia (NRW), involving the support of their family members, was steadily growing since 1991 (StaBu, 2016). But, in current times (between 2011 and 2014) the total number of self-employed seems to decrease (with regards to the main occupation, side-line occupation and additional occupation) from 5.011 million to 4.947 million. However, the development proceeded in the three groups of self-employment differs. While the number of self-employed in the field of main and additional occupation decreased, the side-line occupation numbers increased. As a positive development according to the entire Germany one can state the number of self-employed women in part-time and side-line occupation increased in comparison to men. The number of full time women entrepreneurs increased in that time span from 24.3% to 25,5%. But, female entrepreneurs rarely occupy further employees.

With regards to statistics, North Rhine-Westphalia (NRW) was 2015 again (with 67,000 of 299,000 nationwide commercial start-ups) the leader among the German states, according to the Institute for SME Research Bonn (IFM). This accounts for North Rhine-Westphalia - as measured by the proportion of the population - about average 22.4 percent of the commercial start-ups in Germany. North Rhine-Westphalia is also a nationwide leader in regards to professional foundations: 19,700 doctors, lawyers, architects, accountants, etc. who in 2015 made the step into self-employment. This corresponds to 23.6 percent of all professional start-ups nationwide.

1.5. *The Concept of LLL and the Role of Individuals*

The knowledge-based society changes our view of individuals in regard to political and economic involvement. Companies engage in flexible forms of working that facilitate the involvement of individual workers, allowing them to act in a more problem-oriented fashion (Powell & Snellman, 2004). Conversely, this means that the individual as an employee in the knowledge-based society gains more responsibility at work. With this changing position, employees are no longer regarded as simply the 'workforce', but as the human and social capital of a firm and - globally speaking - of a region (Bourdieu, 1983). Highly skilled workers especially seem to contribute to the regional and companies' knowledge base. In this context, the importance of degrees and education is enhanced and is still growing. This indicates the rising economic importance of knowledge-based professions (Krüger-Charlé, 2007). The notion that knowledge is a productive force means that knowledge is an important individual resource, which can be responsible for the success and failure of a human individual. Based on this argument, an individual is not only assessed according to his or her knowledge base, but is also responsible for a steady acquisition of new knowledge to constantly extend the knowledge base, a concept known as lifelong learning (LLL).

The LLL concept goes far beyond continuing education. It includes a comprehensive understanding of learning by an individual. An individual is considered as being responsible for gaining and (re-)producing knowledge by broadening his/her own competences. What once was simply 'the way things are' occurs very rarely in the knowledge-based society: the individual pursuing a career within one company, in the same position, with the same competences, for an entire working lifetime. Today, changes to an employee's job position are a natural phenomenon. Additionally, the requirements of companies also change. Driven by global and international transformations, firms expect employees to be flexible. They are asked to broaden and update their knowledge base constantly, in order to stay on track. Innovation today can no longer be decoupled from the individual and collective knowledge base. Innovation does not appear 'out of the blue', but rather as an iterative process with the involvement of highly skilled individuals.

In times when Europe is facing such challenges as the 'greying' of society, high (youth) unemployment in certain European regions, coupled with a 'skills shortage' in specific knowledge-based sectors and professions and a huge migration and refugee movement, the role of human capital as a carrier of knowledge is more important than ever. Literally speaking, human capital is the collective regional potential articulated in the human knowledge base and reflected in human labour and skills. Thus, the role of human capital as a knowledge-holder (Grove, 2009) is important for knowledge-based societies and affects regional innovation systems.

It appears evident that as individuals' knowledge increases, their authority and power grows, which in turn changes regional (education) systems and regulations. The LLL concept allows a stronger participation of individuals into the society, economy and politics.



2. ENTREPRENEURSHIP

2.1. *Entrepreneurs and Entrepreneurship*

Entrepreneur usually means an individual who organises or operates businesses. The word 'entrepreneur' was first used by the Irish-French economist Richard Cantillon who defined them as 'non-fixed income earners who pay known costs of production but earn uncertain incomes' (Tarascio, 1985). Howard Stevenson (Gartner & Baker, 2010) writes 'Entrepreneurship is the process by which individuals pursue opportunities without regard to the resources they currently control'. Entrepreneurship is the art of being able to turn ideas into action, without being employed within a defined structure of a company. This implies creativity, innovation and risk taking, and the competence to plan and manage projects in order to achieve objectives (Stepherd, 2004; Hamburg, 2014).

Against this background, entrepreneurship education programmes should offer students and other interested individuals the tools to be creative, to solve problems efficiently, to analyse a business idea objectively, to communicate, cooperate, lead, develop and evaluate projects. Students can learn to set up their own businesses if they can test their ideas in an educational and supportive environment. But the benefits of entrepreneurship education are not limited to support start-ups, innovative ventures and new jobs. Entrepreneurship helps young people to be more creative and self-confident in all their activities.

Education for entrepreneurship can be effective in vocational education and training (VET) particularly in the initial stages, as students are close to entering working life and self-employment could be an option for them.

2.2. *Entrepreneurial Skills: Filling the Gap of Inequality*

Entrepreneurial skills are most often commonly defined as a set of professional attributes and skills that are a necessary requirement for successful employment or business start-up and growth. For those entering self-employment this could include an understanding of the need to acquire and develop core business knowledge such as financial intelligence e.g. accounts and tax laws. It is also about understanding customers and influencing the market through successful advertising campaigns and research. This knowledge can and does help businesses meet and, in some cases, exceed the needs of its customers. However, knowledge is not sufficient in itself. Entrepreneurial skills are also about attitude and behaviour, e.g. building perseverance & resilience within an individual so that they can learn and adapt to business growth or failure. It is about being positive, developing confidence and high self-esteem, adopting a 'can do' attitude to problems in the workplace or marketplace. Entrepreneurial skills are therefore

a vital component in all areas of the economy. For employees, it can help with increasing their productivity and efficiency within an organisation. Individual employees with enterprise skills are better placed to show resilience when organisations most need it, such as during periods of rapid expansion or prolonged slow economic growth or, in fact, recession.

Entrepreneurial skills bring with it many advantages to individuals. At a personal level, it can help develop confidence and resilience when entering employment for the first time or re-entering after a lengthy break. It teaches the necessary skills and behaviours that employers are looking for to help them compete in what is a highly competitive globalised market. Enterprise skills help the individual develop and generate ideas and new perspectives to help problem solve whether as an employee or as a business owner. In the UK, there is recognition that more needs to be done at all stages of education (Primary, Secondary, Further Education & Higher Education) to equip young people and adults with core enterprise skills so that they have the confidence and knowledge that will serve them well during a lifetime of changing employment patterns and workplaces. The same applies to the further countries in focus of the project, Poland and Germany.

In the UK, the Government is particularly focused to support and extend the growth of self-employment and new business start-ups. In Further Education (16-18), there is now a sea change in not only teaching [vocational] students the skills of a trade and providing them with the appropriate qualifications, but also in developing and instilling a more enterprising culture. Many of the vocational sectors have historically consisted of small businesses, so already have a long and established tradition of self-employment. It is important for Higher and FE institutions to not only acknowledge this tradition, but also extend and develop it to ensure an enterprising culture for all its students.

Entrepreneurship education has a role in supporting students to achieve the knowledge and skills to act in an entrepreneurial way (Aarchus Technical College, 2013). This has the potential to raise the awareness of self-employment as a possible career option for young people. The importance of entrepreneurship education is also highlighted in the European 2020 strategy for New Skills and New Jobs.

Mentoring is a special form of active support for entrepreneurship competence, a 'natural support'. It can also help young people with special needs to believe in themselves and boost their confidence. Mentoring assists this by developing entrepreneurial skills in a practical and supportive manner.

In both higher education as well as in vocational education and training (VET), special education modules oriented to entrepreneurial competences including transversal skills and attitudes as well as more specialised knowledge and business skills could be supported by mentors.

In Europe, due to the expanding of wealth and growth into new regions the need for a diverse approach to social and employment settings has become more and more essential. In all European countries more options and opportunities for European and international exchanges are necessary.

Entrepreneurship is included in the national curricula for vocational education in many European countries, but there are still some gaps in these programs (European Commission, Enterprise and Industry, 2009):

- Teaching methods are ineffective,
- Entrepreneurship is not included in all parts of the VET system,
- Student participation is limited,
- Teachers are not fully competent,
- Business people are not involved,
- The practical element is missing,
- Entrepreneurship is not linked to specific training subjects or professions,
- Education is rarely linked with labour market demands.

Therefore, the project ETE aims at increasing entrepreneurial skills in three European countries by inviting and including a diverse groups of people to participate in the so-called laboratories, which are the main part of the project and provide entrepreneurial training entities for interested people. In the next section, an introduction to the overall project idea will be presented followed by the examples of each national 'laboratories', with their outputs and outcomes analysed and presented.

3. ENTER TO ENTREPRENEURSHIP PROJECT (ETE)

3.1. Project Description

The Project 'ENTER to Entrepreneurship' (ETE) is a project that runs under the Erasmus+ programme 2014-2020 of the European Commission, KA2 – Cooperation and Innovation for Good Practices. The overall goal of the Erasmus+ programme 2014-2020 aims at boosting skills and employability. Moreover, it focuses on the modernisation of Education, Training and Youth work. In doing so, it supports transnational partnerships among education, training, and youth institutions and organisations to foster cooperation and bridge the worlds of education and work in order to tackle the skills gaps we are facing in Europe.

The ETE project is in line with these endeavours. It suggests answers to the problems of a fluid and changing European labour market and insufficient preparation to new situations young people and employees are confronting. It also aims to fill the gap of entrepreneurial education in several EU formal systems. In doing so, it also fills the gap of the inequality of the European education systems. The growing role of entrepreneurship and SMEs across Europe brings forward the necessity of entrepreneurial skills and knowledge and such attitudes.

Thus, the aim of the project is to teach and transfer entrepreneurial skills and attitude to people and to open their minds to innovative ideas and using this as an advantage in their professional and daily life. Moreover, many young people and those already in work do not automatically recognise the benefits and gains of self-employment. Through the laboratories, ETE aims at changing the thinking and reducing the risks associated with self-employment and starting your own business by developing and equipping our participants with new knowledge and a portfolio of skills. Thus, by changing their views and attitudes towards self-employment, the project aims to provide them with the necessary entrepreneurial skills to help create and build efficient innovative systems of enterprise.

There already are several programmes and courses on entrepreneurial skills and attitude, but many of them seem not to be effective, as they focus only one side of the coin, either the attitude of entrepreneurship or the practical financial & legal knowledge required to get a business established. The ETE project addresses more than this. It focuses on motivation, attitude, resilience, creativity, business skills, financing, marketing & law.

The results of the ETE project were planned to reach the following achievements:

- To increase a sense of initiative and entrepreneurship
- To change the attitude towards self-employment & business start up

- To increase self-esteem and self-confidence, motivation and skills among the participants of the laboratories
- To increase a number of (young) learning adults and providing them with profit from continuous learning
- To promote and share good practice from each of the country's laboratories & conferences

3.2. *ETE Laboratories*

The so-called 'laboratories', which were part of the ETE project are training entities, with a focus on workshops covering different areas of entrepreneurship. In the project, all in all 35 days of workshops on entrepreneurial skills and attitude were accomplished. The fields that has been addressed during the learning days were motivation, entrepreneurial and business skills, entrepreneurial attitude and further, which will be presented in the country specific examples.

The laboratories were carried out nationally and the topics and target groups they focused on the most, will be presented in the following sessions.

3.3. *Country Specific Examples: Boston College (UK)*

Boston College is a medium sized General Further Education (GFE) college with the main site located near to the town centre of Boston in Lincolnshire, England. The college plays an important role in the life of the town and makes a significant contribution to the local economy in a number of ways. Offering in excess of 400 courses, it has more than 6000 students over the age of 14 and employs over 450 staff. It works closely with local businesses to help meet their skills needs and has established a reputation as being at the forefront of new developments. It makes a major contribution to the local community and is wholly committed to the principles of equality, diversity and inclusion.

Boston College set up the Enterprise Zone, which is dedicated to promoting entrepreneurship and enterprise to all its students, as well developing and enhancing an entrepreneurial culture to the wider community. It offers a variety of support including financial grants, motivational speakers and mentoring to help nurture and grow newly established businesses and social enterprises. Incorporated within the Enterprise Zone is a Technology Hub which provides access for the community to the latest technology available for commercial and personal development.

From the outset Boston College took the strategic decision to ensure that the ETE project would not be viewed or treated as a standalone project but would be incorporated and integrated with the many other entrepreneurial activities and projects which the

College lead on, or supports in partnership with other agencies. The aims of taking this blended approach were to:

- Enhance the ETE project for the benefits of its delegates, allowing them to access and participate in a wider range of activities and learning around the subject of entrepreneurialism and enterprise.
- Extend and widen the impact of ETE project and its findings at the local, regional, national and international levels.
- Ensure smarter use of resources available from the ETE project thereby giving greater value for money.

Another key aim was to maximise the use of social media. The college is the third most rural in the UK. Therefore, it was important from the outset to maximise all opportunities to help promote and advertise the ETE project to as wide a reach as possible. It was also in keeping with the theme of the project to take a creative and enterprising approach in all aspects of its delivery.

The laboratories gave Boston College the opportunity to re-think traditional approaches to how enterprise and business support is delivered in a classroom environment. We viewed the appointment of our trainer as being a key aspect to the overall success of the project. In doing so, we recognised that traditional forms of education, training & support in setting up and running a business can often be dull, complex and daunting experience, especially to younger people or people with no previous business experience or knowledge of self-employment. This belief inspired us to use this project to change the way delegates felt and experienced enterprise and entrepreneurial development to that of a more positive and uplifting experience in both a personal and professional context.

A rigorous tender and selection process was put in place to appoint our trainer. This was not only to ensure value for money, but also to identify and appoint a trainer with the relevant background, experience and skills of working with our diverse participants. Following a shortlisting process, an interview and assessment activity was put in place. This included the trainers having to devise and deliver a short training activity to a group of our learners and whose feedback we sought as part of the decision making process. This led to Newforms Ltd being appointed as primary trainer for the ETE project. Our decision was partly based on their use of an innovative board game that they have designed and patented and which they themselves demonstrated during the interview process. The game offers a more creative, informal and engaging approach to teaching and suited perfectly the aims and ethos of the ETE project.

3.3.1. Laboratory Themes at the Boston College

In consultation with Newforms Ltd, the laboratory themes were agreed and are set out below:

- The Entrepreneur's Lifestyle, The Business Path and Picturing your Future

- Entrepreneurs: Mapping Your Customers and Hitting The Target
- Entrepreneurs: Playing the Game with Excellence and Growing your Business Skills
- Entrepreneurs: The Wheel of Innovation and Unlocking Key Clients

The target groups were learners within Boston College, as well as local residents who were looking for support and development of a business start-up or social enterprise idea. Applicants were invited to send in expressions of interest to secure a place on the laboratories. Prospective candidates were then invited for an informal interview so that we could gather background information as to their suitability, motivation and interest in joining the laboratories. In total, 10 candidates were accepted onto the programme. Although, a relatively small number of candidates, they were very diverse in terms of their background, entrepreneurial ideas and business knowledge. This diversity meant the laboratories had to be personalised and tailored to meet the needs of each individual and their entrepreneurial journey.

Summary of Laboratories

- ✓ Successful launch of ETE project at the 'Go Social' conference
- ✓ Diverse range of clients recruited at different stages of their entrepreneurial journey
- ✓ 40 days of training delivered to each delegate
- ✓ 10 hours mentoring delivered to each delegate
- ✓ Effective use of social media to share learning and success
- ✓ Peer to Peer support
- ✓ Video evidence captured and shared via social media
- ✓ Delegate case studies collated

3.3.2. Global Entrepreneurship Week (GEW)

In contrast with the intensive, personalised approach taken above, we also delivered during Global Entrepreneurship Week (16th – 24th November, 2015), a range of short, high impact activities and learning to approximately 600 learners at Boston College. Global Entrepreneurship Week is the world's largest campaign to promote entrepreneurship. Each year it plays a critical role in encouraging the next generation of entrepreneurs to consider starting up their own business and therefore made it a natural partner. Embedding Global Entrepreneurship Week demonstrated joined up thinking and gave fresh exposure to the ETE project.

Summary of Global Entrepreneurship Week (GEW)

During Global Entrepreneurship Week we delivered a range of short, high impact activities that reflected and followed the ETE project laboratory themes. Activities included:

- ✓ Employer/business question time panels

- ✓ Live employer enterprise activities
- ✓ 'Dragon's den' panel with Lincolnshire Co-op
- ✓ Social Enterprise Celebration Showcase and Conference – Go Social!
- ✓ Day of Danger – Branding challenge delivered by Team Entrepreneurship from Bishop Grosseteste University
- ✓ Robot Wars – How I Made it Happen

GEW impacted heavily on the exposure and promotion of the ETE project and Boston College as a whole. It has helped increase our already active social media presence which we have used throughout the lifetime of the ETE project. Our blogs are now viewed in over 38 countries creating new connections. In terms of impact, we are the 4th ranking partner with GEWUK and we were successfully awarded High Impact Host award for a third year running. Our learners also made positive impressions and impact on all the employers we engaged with throughout GEW, whether through setting and supporting an enterprise challenge, or being part of a panel or showcase.

3.4. Country Specific Examples: Institute for Work and Technology

The Institute for Work and Technology (IAT) is a research organisation founded in late 1980 with a current size of approx. 50 employees (among these researchers, project managers and financial staff as well as student assistants). The IAT is an organisation of the Westphalian University, which is a university of applied sciences. The Westphalian University Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen is a university in the German state of North Rhine-Westphalia, which was founded in August 1992. It consists of the headquarters in Gelsenkirchen and locations in Bocholt, Recklinghausen and Ahaus. The origin of the Westphalian University is the 'National Engineering School of Mechanical Engineering Gelsenkirchen', which was founded in October 1962. In October 1991, the Emscher-Lippe Agency (ELA) made the suggestion to help the region, which had been particularly hard hit by the decline of coal mining, by the establishment of a new technical college to solve their structural problems. Therefore, the state government decided to build a new university of applied sciences headquartered in Gelsenkirchen in January 1992. The Westphalian University mainly offers mathematical and technical-scientific studies, supplemented by courses from the field of economics, law and journalism. Between May 2005 and November 2009, the UNESCO Chair 'UNESCO Chair for Entrepreneurship and Intercultural Management' was allocated at this university. It was the first UNESCO Chair for a university of applied sciences in Germany and the only one at all universities of North Rhine Westphalia. With the chair a more intensive knowledge transfer with foreign universities was achieved.

As part of the Westphalian University, the IAT activities are aimed towards the objectives of prosperity and the quality of life. The subjects the institute's research, development, testing and diffusion are primarily knowledge and innovation. In national and international projects and co-operations, the IAT carries out basic research, analyses of current development trends, concepts to increase prosperity and quality of life, innovative learning methods, innovation strategies for regions and entrepreneurs, VET-related concepts; also by using ICT and generating new ideas, in order to later transfer them into praxis. With the help of regional actors such as universities, the government, companies, but also the civil society, IAT provides SMEs in several regions and several branches with knowledge about regional mentoring programs, consulting activities etc. in order to lift them up for better innovation possibilities and a development of their potential and human capital.

The ETE project is not a standalone project at the IAT encompassing the topic of entrepreneurship. In that line, several projects concerning education, education systems, mentoring for special groups of people were run under the 'Leonard da Vinci' programme with IAT as the lead or partner involved. Currently, the IAT runs two European funded projects on social innovation with the focus on the entrance and re-integration of people into the labour markets and is partner in the 'EFEB Network' project, which is a European network of female entrepreneurs, also under the ERASMUS+ programme of the EU. Moreover, two book publications on entrepreneurial skills and entrepreneurship will be published in 2016 under the lead of Ileana Hamburg and Alexandra David. The current running project ARCHIMEDES (ERASMUS+, EU) focuses on the Problem-Based Learning in SMEs and is, in doing so, a contribution to ETE in terms of supplementing the entrepreneurial skills with PBL skills. All these activities and the results of further projects strengthen the ETE project and vice versa and allow it to have regional visibility.

The regional aims of the ETE project were:

- To increase the visibility of the topic among young people and especially students
- To get interested students on board to make them part of the idea and project
- To develop a strategy how entrepreneurial skills can be better involved in higher education activities at the regional universities
- To prepare students and young people by the usage of entrepreneurial skill for the labour market
- To increase the number of entrepreneurs in the region

3.4.1. Laboratory Themes at the Institute for Work and Technology

In consultation with AM ProMotor Coaching, the laboratory themes were agreed and are set out below:

- Self-Management/Motivation
- Target Management
- Time Management
- Conflict Management

The laboratories were carried out at the University Duisburg-Essen (state of NRW) with the target group of students of higher education including students from several study courses. Each laboratory included approx. 20 students/participants within 8 hour courses duration. The laboratories were performed by an independent trainer, who is specialized on entrepreneurial attitude/skills (Mr. Axel Maslock, AM ProMotor Coaching).

Summary of AM ProMotor Laboratories

Laboratory 1: Self-Management and Motivation

Description

- ✓ It is a phenomenon, which everybody knows: motivation
- ✓ Especially, when things run out of order and the planned issues do not work out in line with the plan, people start to question

Content of laboratory on Self-Management/Motivation

- ✓ Identification of own competences
- ✓ Own and external leadership
- ✓ Learning new things and new techniques, in order to motivate

Focuses of the laboratory

- ✓ SWOT Analysis
- ✓ Status Analysis
- ✓ Creation of a pleasant environment
- ✓ Positive attitude
- ✓ Stress management
- ✓ Avoidance of self-criticism

Laboratory 2: Target Management

Description

- ✓ It is of importance to define clearly own targets and aims and to measure them from time to time to see the success or even failure, in order to match the expectations with the real reached results
- ✓ Content of laboratory on Target Management
- ✓ Formulation of targets and aims

- ✓ Creation of positive pressure
- ✓ Fixing the targets

Focuses of the laboratory

- ✓ Definition of realistic targets (a target needs to be attractive, realistic, specific, timed)
- ✓ Plan of realisation (external and internal motivation)
- ✓ Evaluation of success stories

Laboratory 3: Time Management

Description

- ✓ Main part of reaching a planned target is the time
- ✓ It is of importance also to keep a work-life-balance

Content of laboratory on Time Management

- ✓ Time robbers (why is the time lacking)
- ✓ Priorities and targets
- ✓ Budget planning and time planning

Focuses of the laboratory

- ✓ To do lists/priorities
- ✓ Mind-Mapping
- ✓ Controlling

Laboratory 4: Conflict Management

Description

- ✓ Conflict Management addresses parts of the entrepreneurial skills, because in a company, where people (employees) meet face-to-face, they are confronted with diversity
- ✓ Diversity often means differences of opinion, which can become conflicts by a downward-spiral
- ✓ For a better company culture, good conflict management is needed

Content of the laboratory on Conflict Management

- ✓ Identification and estimation of conflicts
- ✓ Approaching conflicts
- ✓ Constructive solution of conflicts
- ✓ Prevention of conflicts

Focuses of the laboratory

- ✓ Intra-/ and interpersonal conflicts
- ✓ Group-related conflicts often based in new working environment

3.4.2. Mentoring Working Session with SMEs

In addition to the individual laboratories, the IAT accomplished a Mentoring Working Session on 27th of October 2015 at the Campus of the University Frankfurt in the frame of the Eco-Systems Conference. The representatives which took part in the working session were 20 SMEs and students interested in entrepreneurship.

Summary of the Mentoring Working Session with SMEs/Students

During the Mentoring Working Session a presentation was shown by Ileana Hamburg including mentoring approaches on entrepreneurship and Problem Based Learning (PBL). The presentation based on the topics and results taken among others from the laboratories and experience of the IAT in mentoring and entrepreneurship. Activities included:

- ✓ Presentation and discussion on the mentors' competences on PBL and entrepreneurship
- ✓ Advantages for SMEs, when taking formal and informal mentoring
- ✓ Problem Based Learning (PBL) approaches
- ✓ Mentoring during the process of PBL as part of entrepreneurship

3.5. Country Specific Examples: Radomsko City

Radomsko is a city with 50,000 inhabitants and is located in central Poland. The Town Hall in Radomsko is the local public institution served by the Mayor and the City Council. The Town Hall oversees the functioning of the city by implementing local laws and taking care of the needs of its inhabitants. Radomsko is a city of diversities, steeped in tradition but now moving towards to modernity, emphasised by its slogan 'Open city since 1266'. Radomsko is a city open to people, to development, to Europe and to the world. It offers a diverse range of opportunities for meetings, work, learning or just having fun. Radomsko seeks to become a modern city, open to innovation both economically and culturally.

The Town Hall of Radomsko is open to strengthening the capacity of development of the city through the expansion of skills and knowledge. It will facilitate the implementation of new ideas and projects that bring advantage and benefits to the city and its inhabit-

ants. To achieve its strategic goals and fulfil the needs of its inhabitants, the Town Hall is keen to work and cooperate with different institutions, organisations and companies.

At both the national and international level, there is big emphasis on raising and gaining new skills. In a dynamically changing world, entrepreneurial skills and attitudes are highly desirable. The vital importance of these skills has led to the city giving priority and focus to entrepreneurship. The Town Hall is open to all forms of informal education that will help upskill and meet the needs and expectations of its inhabitants.

Since 2010 the Town Hall in Radomsko has supported the organising of the 'Festivity of Radomsko's Business'. This is aimed at awarding companies who have made the greatest business achievements. Participants are divided into categories dependent on their size, number of employees, sector etc. Since 2010 there have been 4 events organised. These events help in promoting local business, presenting goods and products as well as acting as an encouragement for starting new businesses in Radomsko.

In 2013, the Town Hall started the project 'Open for Business', which was the inspiration to prepare for this international project. The project is dedicated to meeting the needs of the city's inhabitants and is aimed on gaining entrepreneurial skills. The project involves young adults who are interested in starting their own business or just want to be more entrepreneurial in their present work and in daily life. The project consists of training workshops such as business planning, organisation of work, finance etc. It also includes meetings with entrepreneurial businessmen and hosting of business conferences.

This project was just the beginning in our vision to develop the skills of our inhabitants and to expand into new areas. A critical important issue is to break people's fear and reserve to taking responsibility and becoming self-employed. The main problem we have noticed is a lack of confidence, motivation and skills. This made us think as to how we could solve these problems. We can see the need for the organisation of such activities and we are determined to develop a conscious society, equipped in appropriate skills, tools and knowledge.

3.5.1. Action Aims and Legitimisation in a Small Community - Radomsko

The ETE project aims to provide answers to the problems concerning the changing labour market and insufficient preparation of our young people to the new economic environment. It is also recognition of the lack of entrepreneurial education in the formal system, especially away from the big city university centres. From the analysis below it can be seen that situation looks more serious here than the research conducted elsewhere in Poland.

People, who don't recognise innovative entrepreneurship attitude often can't find their place within the labour market. This causes low motivation, self-confidence and sometimes social exclusion. What is more, it stops people's potential which in turn affects

both the economic and social growth of the community. We need to change people's attitude and thinking. Our aim is to teach entrepreneurial attitude and open people's minds towards innovation and activity by showing them the advantages in both professional and everyday life. This is the key problem facing young people. They show a low level of skill and fear for professional employability. Additionally, they don't recognise the benefits of self-employment and being entrepreneurial. There isn't enough motivation among inhabitants to change an adverse situation and to create an innovative business. The first and the most important action should be motivation to open themselves and be more creative and innovative in their thinking. We cannot build an efficient business system without the right entrepreneurship attitude and ability to sustain it. Business should be built on engagement and enthusiasm, as well as strategic thinking and planning ability.

To gain success we need to work out both the reasons and causes of low tendency towards self-employment, as well as poor chances in the professional market. This is a significant problem especially in smaller sized communities with lower accessibility to institutions, higher education and support for SME's. Some of the reasons we can point to include, lack of conviction, self-confidence and psychological barriers. The cause will be lack of business skills and interest in developing and expanding their companies, as well as a lack of innovative ideas. This has resulted in a low number of new company start-ups and poor sustainability of those companies that are formed. In Radomsko, 400 companies are registered annually and almost the same number are deleted. That is why we need to build a strategic plan guide book for entrepreneurship and business development, informed by the outcomes of the laboratories in each partner country which will help ensure an effective programme for each of our communities.

There are of course many programmes for encouraging people to start up enterprises but many of them are not effective as they are not holistic, being concerned with specific factors of starting a business. What is more, even if successful in increasing the number of self-employees, these businesses are often unstable in the marketplace and thereby prone to failure at an early stage. That is why there is new approach needed - more holistic, innovative and based on real local needs.

3.5.2. Laboratory Themes in Radomsko City

Two organisations that specialise in adult education and entrepreneurship development were commissioned to deliver our laboratories as part of the ETE project here in Radomsko.

- 11 Muses Foundation – has been responsible for the first two blocks connected with soft skills and motivation. Their role was to 'wake up the spirit' and to create self-confidence in people to be entrepreneurial
- Lodz Agency of Regional Development – provided practical skills laboratories concerning entrepreneurship and business development strategy

This cooperation allowed us to create a complete offer connected to project assumptions – **not only to train but also to develop personal competences.**

Themes of laboratories have been divided into four blocks:

1. Motivation – including:
 - ✓ Self-consciousness – with diagnosis of personal strengths and weaknesses
 - ✓ Talents and skills development
 - ✓ Transformation of weaknesses and failures into success
 - ✓ Self-management – strategy and aims formulation
 - ✓ Successful achievements and stories
 - ✓ Best ideas for your personal success

2. Entrepreneurial attitude – including:
 - ✓ Building the hierarchy of successful idea
 - ✓ How to develop entrepreneurial ideas
 - ✓ Presentation
 - ✓ Interpersonal communication and negotiations
 - ✓ Networking and its role in gaining success
 - ✓ Time-management
 - ✓ Teamwork

3. Entrepreneurial skills - including:
 - ✓ Project management
 - ✓ Team and tasks management
 - ✓ Problem solving
 - ✓ How to find money for own business?
 - ✓ Business plan – practical workshops of plan making

4. Business skills – including:
 - ✓ Company finances management
 - ✓ Law aspects in own company
 - ✓ Market research and analysis
 - ✓ Clients relations and sales increasing
 - ✓ Marketing ABC and business communication

The laboratories ran from February to May 2015 – mostly 8 or 4 hours a day for the participants. Recruitment was organised for each block by the Town Hall and it was open for all to attend. Some participants took part in every process, some in chosen blocks. The target group was mostly young people between 20 and 35 years of age (women and men) with some exceptions of more mature people who were looking for a change in their career or who were unemployed.

Summary of Train and Develop Laboratories

All conclusions are based on participants and trainers feedback

Motivation

- ✓ Very successful and appreciated workshops
- ✓ All participants marked topics as useful or very useful underlining self confidence building and success ideas searching and faith strengthening
- ✓ Practical approach
- ✓ Different look (outside our community – very important in self confidence building)
- ✓ Creative thinking training

Entrepreneurial attitude

- ✓ Self-consciousness increasing and inspiration to change after workshops
- ✓ All topics marked as very useful or useful for participants
- ✓ Individual consultation opportunity – very helpful
- ✓ Some topics could be developed in future (basing on individual interests of participants)
- ✓ 90% of participants declared change in their attitude and to be more open and active in the entrepreneurial field

Entrepreneurial skills

- ✓ Crucial – basic business plans created
- ✓ Practical approach
- ✓ New skills gaining e.g. Team, tasks, project management – useful not only in business but also in other ways of career – in being entrepreneurial
- ✓ To become entrepreneurial, we cannot forget about soft psychological aspects and skills – without these fundamentals we cannot use hard, business skills effectively

Business skills

- ✓ Not only knowledge and skills but practical problems consultation comes from the formula of laboratories – very appreciated
- ✓ Technologies using were very helpful and not boring on one hand and on the other good example to follow for participants in their work
- ✓ Competences needed for own business but some also in other ways of career
- ✓ Flexibility of trainers and reference to particular needs – underlined by participants

- ✓ Further development of courses was very expected – start-up companies or people on the beginning of professional career need support in first period to achieve success
- ✓ Mentoring Working Session and practical inspiration meetings

3.5.3. Business in High Heels

The extension of the laboratory courses in Radomsko has been not only consultations with mentors but also thematic meetings which gave additional value and were the response on feedback from courses. 'High Heels' was delivered and dedicated mostly towards women. Led by successful women, the aim was to break stereotypes about women and inspire them to share their life into family and professional development. It was also a chance for women to define their strengths and abilities coming from a gender and personal attitude. The meeting was divided between two different themes – *'success story'* (led by Lidia Kowalska) and *'individual potential and abilities development'* (led by Małgorzata Dawid-Mróż).

3.5.4. Mentoring Sessions

In addition to the laboratories, participants of our ENTER (to) entrepreneurship project were also provided with mentoring in the form of practical business advice and support. Our mentors comprised representatives of local businesses and entrepreneurs and included Sebastian Wawrzonek, owner Panaceum Fitness & Sports Club and Tomasz Ojrzynski owner of Arva Invest Sp. The mentors met and shared business tips and advice with our participants. In total, 12 participants enrolled on our mentoring programme. The meetings were divided into two parts: The first part focused on the presentation of the activities carried out by local entrepreneurs. This included discussions on governance, forms of activity undertaken by the businesses and the skills needed to run a company. The second part focused on the interaction between the participant and mentor. This allowed our participants the opportunity to ask questions related to entrepreneurship and together with our mentors work out solutions to the problems associated with their business or business idea.

4. CONCLUSIONS

4.1. *Conclusions – Boston College*

- The Enter To Entrepreneurship (ETE) project has allowed us to compare and contrast different approaches towards delivery of training and education in enterprise and entrepreneurship
- The tender selection process for laboratories helped achieve best value and appoint the most suitable company to meet the aims of the ETE project.
- The delivery of training needed to be flexible and adaptable to changing needs and ambitions of delegates during the lifetime of the project
- Project outcomes were enhanced through strategically linking and integrating the ETE project with other entrepreneurial activities and projects delivered at the College
- Trainers used a variety of methods to engage and inspire the delegates and make the learning fun but purposeful
- Delegates benefitted from their own diverse backgrounds, motivations and ambitions to become entrepreneurs
- Delegates have become positive role models in their local communities and have continued to champion and support the social enterprise movement
- Although more intensive, the laboratories delivered by Newforms Ltd has helped develop, nurture and sustain the delegate's businesses and enterprise ventures
- The use of peer to peer support proved successful and has been maintained and strengthened through continued networking events and activities
- Strategically incorporating the ETE project within Global Entrepreneurship Week (GEW) brought extended exposure to the project
- The activities delivered during GEW helped raise awareness and understanding enterprise and entrepreneurialism to 16-18 year old learners using a variety of fun and engaging activities
- Social media helped promote and enhance the project and also helped capture and share delegates learning experience and impact in a creative and visual manner
- Videoing delegates experience has helped create a legacy that will extend beyond the life of the ETE project

4.2. *Conclusions – Institute for Work and Technology*

- The ENTER project helped us to understand the gaps of entrepreneurial education in both higher education and the school system

- It allowed us to identify components of education and training and active enterprise promoting policy in society
- It again showed us clearly that entrepreneurship is part of lifelong learning and entrepreneurial skills should be developed and supplemented at different points in life
- Education and training help entrepreneurship to evolve into a mode of operation in which the attitude for taking actions is combined with knowledge and advanced competence
- We have experienced that several learners already possess entrepreneurial skills, but do not explicitly name these skills as entrepreneurial
- The laboratories concluded that entrepreneurial education should stress networking amongst business, different forms of education, administrative and political decision makers and students' families

4.3. *Conclusions – Radomsko City*

- Entrepreneurship is an individual's ability to turn ideas into action. It includes creativity, innovation, risk taking, ability to plan and manage projects in order to achieve objectives
- Innovative approach of this project comes from the combination of psychological and social factors as well as 'hard' entrepreneurial and business skills as well as strategic thinking to gain sustainability of a created business. Our aim wasn't only business education which we assume as not fully efficient. After several years of practise, we know that education focused only on professional business aspects like management skills, financial aspects of a business course did not lead to expected results. We cannot build an efficient business system without - at first 'thinking outside of the box' and possessing an entrepreneurial attitude to match the skills to set up a business and then the strength and ability to sustain it. We want to create a strategic plan of development, from entrepreneurship attitudes to whole business support.
- For this activity to succeed people needed to open themselves and to be active and innovative in their thinking. By this action we want to challenge participants that stereotypical thinking (mostly coming from communism times) is leading to a decreasing level of employment and subsequently is leading to them being excluded from society. We want to show how the European labour market has changed and also what trends are currently happening in the European Union. In doing so, people, who are more active and innovative in their thinking will increase their potential and chances for professional employment.
- Our aim was also to create entrepreneurship attitudes and provide support through mentoring from local businessmen. Future entrepreneurs can improve their entrepreneurial attitudes and start to develop innovative businesses based on a more efficient system. By this action they can find out practical knowledge, how to create the stable business and manage them as well as possible. Furthermore, companies can increase management quality, innovate their business, strengthen the company position and increase levels of employment.
- What is more we would like to join networking and conferences as multiplayer events to this system and create an effective way of forming bonds between future and existing entrepreneurs? Such networks are popular in developed business environment but placing it in a developing system of entrepreneurship

support for smaller communities might give synergic and unique result to whole system.

- Based on this 'laboratory' testing we would like to answer on real needs and solve existing problems to create a universal policy for communities based on each partners' experience – a guide book that can be implemented and followed up. Thanks to international cooperation it will be more complex, universal and will point to key issues for entrepreneurial development.
- As an added value we will increase the level of participants' skills and abilities and provide an informal education form on the field that is slightly undeveloped in our smaller communities (not metropolises)



5. RECOMMENDATIONS

5.1. *Recommendations – Boston College*

- Time and thought needs to be given to the recruitment and selection of an appropriate trainer. They not only need to possess the business and enterprise knowledge but also have a variety of skills and techniques to deliver entrepreneurial training to a diverse range of entrepreneurs
- Training and support that is tailored individually to entrepreneurs and their business ventures brings a greater chance of success to those businesses getting started and trading
- Training and support has to be informal, creative and engaging especially when delivering to delegates with little or no previous knowledge or experience of enterprise and entrepreneurship
- Enterprise projects should not be seen as a standalone but integrated within mainstream activities from the outset. This will ensure a smarter use of resources and greater impact for the project
- Importance of social media to reach and inspire other new entrepreneurs. It also helps create and foster a culture of enterprise within the local community
- Identifying and championing positive role models can help change attitudes and behaviours in local communities towards enterprise and entrepreneurialism.
- Entrepreneurialism is of critical importance to the development and growth of social enterprise; helping to develop new ideas and solutions to neighbourhoods and communities blighted by socio-economic and environmental distress

5.2. *Recommendations – Institute for Work and Technology*

- Entrepreneurial skills should already be part of national school systems and higher education
- Start-ups and innovative ideas need national regulations as a helping force and an active partner
- German start-ups need growth capital
- Incentives should be given at several state's levels (regional, local etc.)
- The higher education institutes and research should set up associated companies to enforce technology transfer from the university into the labour market
- National regulations should be innovative and open to new business models
- Germany needs even more to open up for foreign investments and attract international highly skilled workers
- Wider understanding of entrepreneurship and entrepreneurial education
- Ensure strong political commitment and support for entrepreneurs

- Ensure sustained funding possibilities for entrepreneurship (education)
- Foster female entrepreneurship
- Support to teachers who are specialised on entrepreneurship education should be provided
- Creation of regional support services
- Network and exchange of experience (regional and local)

5.3. *Recommendations – Radomsko City*

- National and local support to help businesses with improvement of their administrative procedures and responsibilities
- Increase new enterprises by providing financial support for innovative ideas
- Increase the number of small and medium-sized businesses as they are the foundation of local entrepreneurship
- Grow and build networks that contribute to market development thereby helping to increase the area of influence of small and medium sized companies
- Provide educational and promotional activities related to entrepreneurship favorable to the development of economic and social opportunities
- Develop training services for workers in business, entrepreneurship and management, which will allow the company to achieve better result
- Courses to help develop creative thinking and entrepreneurial support that understands the modern concepts of business
- Change of attitude and way of thinking towards that of a lifestyle entrepreneur - developing individual skills that allows fulfillment of personal and professional ambitions

6. PROJECT'S EVENTS

6.1. *Transnational Meetings Summary*

Three transnational meetings were held during the lifetime of the ETE project in Poland, Germany and England respectively. Representatives from each partner organisation attend the meetings, with the purpose of them being:

- To build and cement working relationships between representatives of each of the participating organisations
- Formulate and agree to the delivery of the project as outlined in the original application submission
- Monitor satisfactory progress of the project and ensure planned outputs and outcomes were being achieved
- Raise and discuss any issues concerning delivery of the project

Notes from each meeting were taken and circulated and a certificate of attendance was issued to each representative that attended.

6.2. *Conference – Radomsko City*

Radomsko's conference 'Entrepreneurship promotion and local integration - what is needed?' took place on the 15th of May 2015.

The conference was organised with the co-operation of the European Economic and Social Committee, the Foundation 11 Muses - Innovation in Culture and Lodz Agency for Enterprise Development. The conference also welcomed the partners of the 'Enter (to) Entrepreneurship' project : Institute of Work and Technology, Germany and Boston College, England. The partners discussed the objectives of the project and shared their common experiences regarding entrepreneurship.

The first panel session – 'Entrepreneurship as a lifestyle' related to the positive development of entrepreneurial attitudes and innovative approaches to its development. A presentation was given by a representative of the Employers' Group of the European Economic and Social Committee, Jacek Krawczyk, Chairman of the Supervisory Board of Katowice Coal Holding and at the same time Director of the Institute of Entrepreneurship School of Economics in Warsaw. Further presentations were given by Mateusz Stasiak, President of the Foundation 11 MUZ - Innovation in Culture and Peter Farmer, Director of Newforms Ltd, UK.

The second session focused on the regional importance concerning the growth and development of small and medium-sized businesses and the opportunities this had for the local communities served by that region. Questions raised were discussed by a panel that included the teacher of School of Economics in Warsaw and member of the Group

at the European Economic and Social Committee, Jan Klimek and a specialist from the Lodz Regional Development Agency Izabela Witaszczyk.

Overall, the conference provided an excellent forum for the exchange of views in the context of developing and implementing innovative methods of supporting local entrepreneurship and the development of entrepreneurial attitudes among residents.

6.3 *Conference - Institute for Work and Technology*

On the 27th of April 2016 the Institute for Work and Technology (IAT) brought together partners to participate in a career day held at the Westphalian University Gelsenkirchen, the umbrella organisation of the IAT. Students attending the career day are provided with information and guidance from a multitude of national and international companies regarding career opportunities and the labour market entrance once they have finished their studies. The careers day therefore provided an ideal opportunity to raise students' awareness of business start-ups and entrepreneurship at this crucial time in their lives.

The day started with a round table discussion on good practices between experts and project partners from UK, Germany and Poland. The main topic was how to support both students and non-students with their first steps towards self-employment. Boston College provided successful examples to the group of holistic support they have given to entrepreneurs through their dedicated Enterprise Zone. This included a mix of grant funding, training, mentoring and coaching activities. A key learning outcome at the end of the discussion was the importance of how government policy and regulations can help create the climate in which entrepreneurial thinking and application can be applied and made possible, particularly in higher education here in Germany where little or no previous experience of entrepreneurship exists.

In the afternoon, there were two interactive presentations delivered to groups of students. The first session focused on encouraging students to develop their own idea and to take it forward to implementation stage. For this the importance of entrepreneurial skills such as motivation, time management, self-management etc. were stressed.

The second session was delivered by Peter Farmer, Director of Newforms Ltd, UK. Peter dealt with how to overcome fears and obstacle to starting a business and gave practical advice on the various stages of the entrepreneurial journey. This included opening the students' eyes to the opportunities that were present here at the university for a new business start-up.

Overall the conference has helped focus minds and work here at IAT of the need to work even stronger towards cultivating a stronger understanding and importance towards entrepreneurship amongst students and the university as a whole. This will require changes to educational policies and open the minds of governances to regard entrepreneurship as both meaningful and indispensable.

6.4 *Conference – Boston College*

Boston College will be hosting the third and final conference of this project on 30 June 2016 where it will be launching this guidebook and celebrating the success of the project.



[D]



Erasmus+

LEITFADEN

“ENTER – Enter to Entrepreneurship”

Mai 2016

Das Projekt "ENTER - ENTER (to) Entrepreneurship" wird durch die Europäische Kommission im Rahmen des Programms ERASMUS+, Key Action 2 finanziert

© Stadt Radomsko (PL); Boston College (Vereinigtes Königreich); Institut Arbeit und Technik, Westfälische Hochschule (DEU)

Titelbild und Quelle: © alphaspirit, canstockphoto

1.	Einführung in europäische Bildungssysteme	39
1.1.	Problembeschreibung	39
1.2.	Übersicht der Inhalte	40
1.3.	Ungleichheit der Bildungssysteme	40
1.4.	Europa vor neuen Herausforderungen	40
1.5.	LLL-Konzept und die Rolle der Individuen	42
2.	Entrepreneurship	43
2.1.	Entrepreneure und Entrepreneurship	43
2.2.	Unternehmerische Fähigkeiten	43
3.	Projekt ENTER to Entrepreneurship (ETE)	45
3.1.	Projektbeschreibung	45
3.2.	ETE-Labore	45
3.3.	Länderspezifische Beispiele: Das Boston College (Vereinigtes Königreich)	45
3.3.1.	Laborthemen am Boston College	46
	Zusammenfassung der Labore	46
3.3.2.	Zusammenfassung der globalen Entrepreneurship-Woche (GEW)	47
	Zusammenfassung der globalen Entrepreneurship-Woche (GEW)	47
3.4.	Länderspezifische Beispiele: Das Institut Arbeit und Technik	47
3.4.1.	Laborthemen am Institut Arbeit und Technik	48

Zusammenfassung von AM ProMotor Laboren 48

3.4.2. Mentoring-Arbeits-session mit KMU..... 49

Zusammenfassung der Mentoring-Arbeits-session mit KMU/Studierenden..... 49

3.5. Länderspezifische Beispiele: Stadt Radomsko..... 49

3.5.1. Tätigkeitsziele - Radomsko..... 50

3.5.2. Laborthemen in der Stadt Radomsko... 50

Zusammenfassung von Trainings- und Entwicklungslaboren..... 51

3.5.3. Geschäft in ‚hochhackigen Schuhen‘ 51

3.5.4. Mentoring-Sessions..... 52

4. Schlussfolgerungen..... 52

4.1. Schlussfolgerungen – Das Boston College..... 52

4.2. Schlussfolgerungen – Institut Arbeit und Technik..... 53

4.3. Schlussfolgerungen - Stadt Radomsko.. 53

5. Empfehlungen..... 54

5.1 Empfehlungen – Das Boston College.... 54

5.2 Empfehlungen – Institut Arbeit und Technik..... 54

5.3 Empfehlungen – Stadt Radomsko..... 54

6. Projekt Events..... 55

6.1 Zusammenfassung der Transnationalen Meetings..... 55

6.2 Konferenz – Stadt Radomsko..... 55

6.3 Konferenz - Institut Arbeit und Technik..... 55

6.4 Konferenz – Das Boston College..... 56



Erasmus+



1. EINFÜHRUNG IN EUROPÄISCHE BILDUNGSSYSTEME

1.1. Problembeschreibung

Wie bereits von einigen Autoren (David/Coenen, 2014; Faggian/ McCann, 2008; Tripp/ Maier, 2007) belegt, sind hochqualifizierte Arbeitskräfte und Facharbeiter für Europa und deren Regionen von großer Bedeutung. Sie sind wichtig und tragen durch ihre Kompetenzen zu regionalen Innovationssystemen bei. Kenntnisse von (hoch-)qualifizierten Mitarbeitern mit unternehmerischen Denken generieren neue Ideen, stärken ihre individuellen Ziele und die Gemeinschaften. Innovationen gelten als Antriebskraft der Wettbewerbsfähigkeit Europas in einer globalen Welt, die nicht nur durch ein hohes Niveau der finanziellen, medialen, technologischen und humanen Flüsse gekennzeichnet ist, sondern auch und vor allem, durch Wissensflüsse. Darüber hinaus trägt eine solide und breite Masse an „Wissensarbeitern“, an Unternehmern sowie an regionaler Wissensbasis, zu einer größeren Fähigkeit bei, neues und vielfältige externes Wissen aufzunehmen (Cohan/Levinthal, 1990), das wiederum helfen kann, das regionale Wissen zu entwickeln und neue Ideen zu generieren.

Das heutige Europa ist mit einigen schwierigen Aufgaben konfrontiert. Eine von ihnen betrifft die Bildung als Hauptpfeiler der künftigen Beschäftigungsfähigkeit. In diesem Kontext sind einige europäische Regionen derzeit durch eine hohe Jugendarbeitslosigkeit gekennzeichnet (siehe als Beispiel Südosteuropa), wo einer großen Anzahl von hochqualifizierten Mitarbeitern es an Möglichkeit fehlt, eine passende Arbeitsstelle zu finden. Die Gründe für dieses Phänomen können nicht länger nur durch die momentane Finanz- und Wirtschaftskrise erklärt werden, in die Europa vor einigen Jahren geriet. Es ist auch teilweise aufgrund der nationalen Bildungssysteme in Europa, die in vieler Hinsicht veraltet zu sein scheinen und die an Fähigkeit verloren den Anforderungen eines globalen Arbeitsmarktes gerecht zu werden. So sind EU-Bildungssysteme beispielsweise nicht international kompatibel, mit so vielen Unterschieden innerhalb wie außerhalb der europäischen Grenzen. Um dieses Problem explizit zu adressieren, helfen einige europäische Organisationen, wie EACEA (Education, Audiovisual and Culture Executive Agency), europäischen Bürgern mit Konzepten des lebenslangen Lernens (LLL) und Informationen über (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten, die in erster Linie in deren Programmen und durch deren Programme angesprochen werden (siehe das frühere Leonardo-Davinci-Programm oder aktuelle Erasmus+ Programme). Aber das Thema unternehmerischer Fähigkeiten in der LLL-Idee geht über das Konzept einer Weiterbildung weit hinaus. Sie umfasst das globale Verständnis des Lernens seitens eines Individuums.

Andererseits setzt sich Europa mit einem weiteren Phänomen auseinander, das auf dem ersten Blick in

Bezug auf die hohe partielle Arbeitslosigkeitsquote in Europa nicht plausibel zu sein scheint, nämlich einem Fachkräftemangel oder dem Mangel nach qualifizierter Arbeitskraft.

Der Fachkräftemangel ist ein Phänomen, das einige der führenden westeuropäischen Regionen stark in ihrer Entwicklung beeinflusst. Er ist nicht landesweit und beeinflusst nicht alle Sektoren. Trotzdem hat er Auswirkungen auf die MINT-bezogenen Sektoren (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und den Gesundheitssektor – Sektoren, die auf der Wissensintensität und sich schnell verändernden Technologien basieren. Bei näherem Hinsehen wird es deutlich, dass hohe Arbeitslosigkeitsquoten und der Fachkräftemangel zwei Seiten einer Medaille mit einem gemeinsamen Nenner sind: **'unzureichende' Bildungsabschlüsse, Fähigkeiten und die Vorbereitung für die Anforderungen der Arbeitsmärkte.**

Der europäische Fachkräftemangel ist einfach der Mangel an entsprechend ausgebildeten Menschen, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden. Und umgekehrt der Arbeitsmarkt nutzt inkonsequent vorhandene Fähigkeiten der Individuen für deren Vorteile aus (siehe Weiterbildungen oder Training). Um sich mit den beschriebenen Herausforderungen im Kontext der heutigen Bildung in Europa auseinander zu setzen, sind innovative Ideen in Betracht zu nehmen. Eine Verbesserung der Bildung bedeutet nicht nur eine Sicherstellung der besseren Beschäftigungsfähigkeit sowie Beschäftigungs- und Trainingsmöglichkeiten für jüngere und ältere Menschen. Eine besser ausgebildete Gesellschaft reduziert gesellschaftliche Ungleichheiten, sorgt für eine bessere Einbeziehung von gefährdeten und marginalisierten Gruppen und baut einen sozialen Zusammenhalt. Dabei trägt sie zu einem Wirtschaftswachstum und einer Verbesserung der Lebensweisen innerhalb der EU bei.

Dieser Leitfaden ist das Hauptergebnis des europäischen Projektes "ENTER – Enter (to) Entrepreneurship (ETE). Das allgemeine Ziel des Projektes war es, Individuen unternehmerische Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, um sie anpassungsfähiger und ideenreicher zu machen sowie sie für 'Höhen und Tiefen' der regionalen/nationalen Arbeitsmärkte vorzubereiten. Die gelernten unternehmerischen Fähigkeiten erlauben ihnen auch, nicht nur deren Wissenslücken, sondern auch deren Fähigkeiten und Beschäftigungsmöglichkeiten in Zukunft festzustellen. In der sich schnell verändernden Welt ist es wichtig, unternehmerische Fähigkeiten und unternehmerisches Denken zu besitzen, die den Individuen erlauben, ihr eigenes Geschäft/Vorhaben/Unternehmen zu starten. Dabei zielte das Projekt auch darauf, dass Individuen, Dank der angeworbenen unternehmerischen Fähigkeiten, in der Lage sind, sich selbst zu organisieren und sich als potenzielle Arbeitsmarktteilnehmer weiterzuentwickeln. Fähigkeiten, die wir unter dem Begriff 'Entrepreneurship' einordnen sind Fähigkeiten, die unter anderem: Zeitmanagement, Selbstmotivation, Selbstvertrauen, Ideengenerierung

und Arbeitsmarkteintritt, Business Plan Erstellung usw. umfassen (in Kapitel 2 näher beschrieben).

Das Erlernen von Wissen um unternehmerischen Fähigkeiten gilt für alle, die in den Arbeitsmarkt erfolgreich eintreten oder wiedereintreten wollen, um neuen wirtschaftlichen und sozialen Anforderungen gerecht zu werden. Sie geben ihnen Mut, um unabhängig und innovativ zu handeln und bringen Vorteile mit sich für europäische Gemeinschaften, indem sie dem Individuum lehren Verantwortung für seine eigene Karriere und seinen Lebenspfad zu übernehmen, egal in welcher Lebenssituation sich derjenige befindet.

1.2. *Übersicht der Inhalte*

Dieser Leitfaden erklärt nicht nur, warum unternehmerische Fähigkeiten notwendig sind und dass die europäischen Bildungssysteme in Ungleichgewicht sind, sondern gibt auch einen allgemeinen Überblick über die Möglichkeiten des lebenslangen Lernens (LLL). Er präsentiert die Idee von ‚Entrepreneurship‘ und unternehmerischer Bildung. Er präsentiert gute Praktiken aus den drei Ländern (England, Polen und Deutschland), die den gelungenen ‚Entrepreneurship-Skills-Laboren‘ entnommen wurden. Darüber hinaus gibt er Einblicke in durchgeführte Tätigkeiten, wie transnationale Projektmeetings und Konferenzen. Er stellt aus den Einblicken und Erfahrungen des Projektes gezogene Schlussfolgerungen bereit und gibt Ratschläge, um die Idee von ‚Entrepreneurship‘ in Europa zu verbessern und die Zahl der Menschen zu steigern, die sich entscheiden, ein Unternehmer zu sein oder irgendwann zu werden.

1.3. *Ungleichheit der Bildungssysteme*

Immer noch bezieht sich die europäische Kohäsionspolitik nicht auf alle Bereiche. Eines der Bereiche ist das europäische Bildungssystem., das nach wie vor dezentral geregelt wird. Somit ist derzeit jedes EU-Land für seine eigene Bildung, berufliche Ausbildungs- und Trainingssysteme (education, vocational and training systems, VET) selbst verantwortlich. Jedoch ist die EU-Politik dafür konzipiert, um nationale Handlungen und Programme zu unterstützen und sie unter einem gemeinsamen Dach zu vereinen. Ein gutes Beispiel dafür ist der ‚Bologna-Prozess‘. Er ist durch verschiedene Vereinbarungen zwischen europäischen Ländern gekennzeichnet, um Standards am Beispiel der Hochschulbildungsabschlüsse zu entwickeln und festzumachen. Das Hauptziel hier ist eine Verbesserung der Qualität der Hochschulbildung in der EU und Annäherung von Hochschulabschlüssen, um als vereinigtes Europa die Wettbewerbsfähigkeit außer den europäischen Grenzen zu steigern. Eine grundlegende Idee hinter solchen Handlungen ist es, die aktuelle wirtschaftliche Lage Europas in der globalen Welt sicherzustellen und zu verbessern. Heute wissen wir, dass die im ‚Bologna-Prozess‘ festgesetzten Vereinbarungen gut gemeint sind, aber nur schwer umsetzbar sind auf jeder Ebene und in jedem EU-Land, vor allem in Bezug auf individuelle Bildungspfade. Zum Beispiel ist die Aner-

kennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen noch immer eine offene Frage, die einer Verbesserung bedarf.

Europäische Arbeitsmärkte verändern sich ständig. Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen, die derzeit von Unternehmen für ‚angemessen‘ gehalten werden, verändern sich im Laufe der Zeit und unterliegen globalen Einflüssen. Um sich mit diesen Herausforderungen auf der Makroebene auseinander zu setzen, bietet die EU einige Werkzeuge, wie Foren für den Wissensaustausch und gute Praktiken, eine Sammlung und Verbreitung von Informationen und Statistiken sowie Beratung und Unterstützung der politischen Reformen. Auf der Mikroebene müssen Menschen darauf vorbereitet sein und dabei flexibel bleiben, eine Vielzahl von grundlegenden Fähigkeiten zu erwerben oder zu verbessern – darunter das Lesen, Schreiben, Rechnen, Fremdsprachen, Naturwissenschaften und digitale Kenntnisse sowie internationale und kulturelle soziale Kompetenzen. ‚Bereichsübergreifende Fähigkeiten‘, wie ein Leben lang zu lernen und Initiative zu ergreifen, werden den Menschen helfen, sich mit heutigen vielfältigen und unvorhersehbaren Karrierepfaden auseinander zu setzen. ‚Unternehmerische Fähigkeiten‘, die auf Selbstmotivationszielen, werden zur Beschäftigungsfähigkeit der Menschen beitragen, vor allem die von jungen Menschen sowie ihnen eine Unterstützung sein in der Gründung eines neuen Unternehmens. Darüber hinaus sind sie wichtig, um die Existenz der erforderlichen Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen besser zu identifizieren, zu verwalten und helfen dabei, Lücken in der Bildung zu identifizieren und sie auf lange Sicht zu verhindern. Eine effektive Kommunikation zwischen dem Arbeitsmarkt und dem Bildungs- und Trainingssektor ist von größerer Bedeutung denn je (ec.europa.eu).

1.4. *Europa vor neuen Herausforderungen*

Eine der wichtigsten Herausforderungen Europas und dessen Bildungssysteme ist es, junge Menschen und Erwachsene für einen erfolgreichen Arbeitsmarkteintritt oder Wiedereinstieg vorzubereiten und sie mit Fähigkeiten auszurüsten, die ihnen dabei helfen. Für den Einstieg in den Arbeitsmarkt ist es wichtig eine gute berufliche Qualifikation zu haben. Es braucht aber auch die richtige Einstellung und das richtige Verhalten von Mitarbeitern und Geschäftsführern, das ihnen erlauben, in der heutigen globalisierten Wirtschaft erfolgreich zu sein und mit anderen zu konkurrieren. Wirtschaftszyklen und technologische Fortschritte verändern sich schnell. Wirtschaftliche und soziale Veränderungen beeinflussen Nationen, Regionen und Sektoren auf unterschiedliche Weise und mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten. Diese Veränderungen können manchmal die wirtschaftliche und soziale Not bringen, indem sie die Gesellschaft ‚negativ‘ statt ‚positiv‘ beeinflussen und damit denen schaden, die weder genug ausgerüstet noch zuversichtlich sind, um auf dem globalisierten Wirtschaftsmarkt Schritt halten zu können.

Daneben ist Europa heute Zeuge einer neuen Migrationsbewegung, wie es sie nach der Kriegszeit nicht mehr gab. Wirtschaftsmigranten, Flüchtlinge, Asylbewerber und illegale Einwanderer stellen neue und komplexe Herausforderungen für den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt Europas und dessen Grenzen. Auf lokaler Ebene, ändern diese Migrationsbewegungen auf eine zuvor ungesehene Weise viele Städte und Gebiete. Doch neben den vielen Herausforderungen, bringen die neuen Migrationsbewegungen unausgeschöpfte Möglichkeiten mit. Neue Fähigkeiten, Wissen, (transnationale) Netzwerke und Märkte eröffnen sich. Somit entstehen auch neue Unternehmen, etabliert durch Menschen mit einem Migrationshintergrund. Bei einer aufmerksamen Integration, Förderung und Entwicklung der Migranten, können solche Phänomene positive wirtschaftliche und soziale Auswirkungen auf Europa haben. Jedoch, wenn es an Planung, Unterstützung und angemessener finanzieller und politischer Unterstützung mangelt, werden die potentiellen unternehmerischen Fähigkeiten verspielt und die Möglichkeiten verschwendet.

Doch wie wirken sich all diese Bewegung auf die einzelnen Länder in Europa aus. Am Beispiel des Vereinigten Königreichs, ist gut zu erkennen, dass ein wesentlicher Wirtschaftsanteil und Bemühungen einen Wachstum und eine Erweiterung der Selbständigkeit und neuer Unternehmen, insbesondere Kleinunternehmen, fokussieren. Der technologische Wandel wird aufgenommen und schafft neue Karriere- und Geschäftsmöglichkeiten in allen Wirtschaftsbereichen. 2014 erreichte die Selbständigkeit in UK 4.6 Mio. und trug in diesem Jahr zu fast der Hälfte der 780,000 neuen Arbeitsplätzen in der Wirtschaft des Vereinigten Königreichs (Lord Young, 2014) bei. Die Regierung des Vereinigten Königreichs gibt zu, dass dieser Strukturwandel in der Wirtschaft des Vereinigten Königreichs eine grundlegende Veränderung der Fähigkeiten und Einstellungen sowohl der vorhandenen, als auch künftigen Arbeitskräfte erfordert. Diese Änderung verlangt von Individuen [und Gemeinschaften] nicht nur relevante berufliche Kenntnisse und Qualifikationen, sondern auch mehr unternehmerisches Denken und eine Kultur, die Flexibilität und eine 'Can do'-Haltung zur Beschäftigung fördert und positiv zum Wachstum eingestellt ist.

Nicht nur im Privatsektor ist dieser Ansatz notwendig. Die Einflussnahme des Staates (sowohl in Bezug auf die Finanzierung, als auch Erbringung der öffentlichen Dienstleistungen) führt diesen unternehmerischen Ansatz auch im öffentlichen Sektor aus. Neue Ideen und Lösungen werden auch hier gefunden und helfen, eine soziale Unternehmerbewegung in UK und Europa zu führen. Dies passiert z.B. mit Hilfe von sozialen Unternehmen und Organisationen, die in eine durch den Staat hinterlassene Leere eintreten und bereit sind, mehr Verantwortung und Kontrolle zu übernehmen, um den sozioökonomischen und ökologischen Bedürfnissen in deren Gemeinschaften gerecht zu werden. Es ist notwendig, dass diese durch

eine Sicherstellung der Bildung, Veränderungen verstehen und bereit sind, sich vorzubereiten, um Bedürfnissen der Lernenden und entgegen zu kommen.

Die Bildung spielt hierbei eine entscheidende Rolle und hilft auch bei der Ausbildung von unternehmerischen Fähigkeiten, Einstellungen, und einer offenen Kultur. Auf dem Grund fördert die Europäische Union in den letzten Jahren den 'Entrepreneurship' Gedanken und möchte es als für sich selbstständiges Schulfach etablieren, das auf allen Bildungsstufen umgesetzt werden kann. Und dennoch, bei all den Bemühungen, bleibt Europa hinter den Vereinigten Staaten zurück, wo Elemente von 'Entrepreneurship Education' in allem Lehrplänen existieren und in die sogar in die Weiterbildung eingeführt wurden, und, was noch wichtiger ist, eine Mehrheit der Hochschulen obligatorische Kurse zum 'Entrepreneurship' anbietet. Es ist auch notwendig zu betonen, dass in Europa nur wenige Lehrstühle zum Thema Unternehmertum und Entrepreneurship existieren - vier Mal weniger - als in den Vereinigten Staaten. Das könnte, unter anderem erklären, dass im Vergleich zu Europa mit 37%, 51% der Bewohner in den USA und in China einer Selbstständigkeit nachgehen möchten.

In Polen, als ein weiteres Beispiel im Europäischen Vergleich, weisen diverse Zahlen darauf hin, dass sich eine relativ große Anzahl von jungen Menschen selbstständig machen. Fast 5% der jungen Menschen in Polen, die 2014 beschäftigt waren, waren selbsttätig, was 4.2% über dem EU-Durchschnitt liegt. Die meisten selbstständigen Tätigkeiten von jungen Menschen in Polen, beliefen sich auf Tätigkeiten im Bereich des Handels und in der Reparatur von Kraftfahrzeugen, gefolgt von Bau sowie Informations- & Kommunikationstechnologien (Institut für Strukturforshungen, 2014). In ländlichen Räumen, in denen es an Universitäts- und Hochschulbildungsmöglichkeiten mangelt, sieht die Lage weniger optimistisch aus.

Die Frage ist, ob eine formale unternehmerische Ausbildung diese Situation verbessern könnte. Die Antwort ist: wahrscheinlich nicht. Die Herausforderung ist komplexer und sollte sich beziehen auf:

- Bildung, die eine richtige Grundlage für eine selbstständige Karriere legt;
- Verbesserung der Zugänge zur Finanzierung;
- Beseitigung des allgemeinen belastenden Verwaltungsaufwandes.

Eine in den in 2013/2014 durchgeführten PARP-Studien mit jungen Menschen in Polen (Polnische Agentur für Entrepreneurship Entwicklung) hat darauf hingewiesen, dass die größte Barriere der Selbstständigkeit unter jungen Menschen in Polen der Mangel an 'guter Idee' ist. Die Studien betonten auch eine Notwendigkeit, Kurse zu entwickeln, die eher an Kreativität anknüpfen statt allgemeine unternehmerische Fähigkeiten adressieren. Jedoch ist Polen erst am Anfang dieser Entwicklung, weil die



Lehre von traditionellem unternehmerischen Fähigkeiten dominiert. Ein Drittel (31.1%) der Befragten der Studie zogen die Möglichkeit einer Gründung eigener Unternehmer in Erwägung und hatten eher eine positive Einstellung zu dem Bildungssystem.

Diese Studien zeigten auch, dass Studierende ein hohes Maß an unternehmerischen Selbstbewusstsein haben. Die Studierenden behaupteten, eine Inspiration gefunden zu haben, um eines Tages ein Unternehmen zu gründen, dass auf deren Wissen basiert (63%), der Analyse der Marktbedürfnisse (47%), Beratung durch ein anderen bereits etabliertes Unternehmens (42%). Jedoch gaben nur 22% der Studierenden an, dass die Inspiration für eine unternehmerische Idee direkt mit dem Studium in Verbindung gebracht werden kann. Nur einer von fünf Studierenden wies darauf hin, dass er/sie nach dem Studium ein Unternehmen gründen möchte. Unter den meistgenannten Barrieren dafür wurden Faktoren wie 'unzureichendes Wissen' und der 'Mangel an Erfahrung' genannt.

Für Deutschland gilt: im Allgemeinen stieg die Anzahl der Selbstständigen im deutschen Bundesland Nordrhein-Westfalen (NRW) seit 1991 gleichmäßig an (StaBu, 2016). Dennoch zwischen 2011 und 2014 scheint die Gesamtzahl der Selbstständigen (in Bezug auf die Haupterwerb, Nebenerwerb und Zusatzerwerb) sich von 5.011.000 auf 4.947.000 zu verringern. Jedoch unterscheidet sich die Entwicklung in den drei Gruppen der Selbstständigkeit. Während die Zahl der Selbstständigen im Bereich Hauptbeschäftigung und Zusatzbeschäftigung sank, stiegen die Zahlen im Bereich der Nebenbeschäftigung. Als positive Entwicklung, bezogen auf Deutschland, ist die steigende Zahl der selbstständigen Frauen in Teilzeit und Nebenbeschäftigung zu nennen. Auch die Zahl der selbstständigen Frauen in Vollzeit stieg in dieser Zeit von 24,3% auf 25,5%. Dennoch ist festzuhalten, dass weibliche Selbstständige selten weitere Mitarbeiter beschäftigen, sprich ein 'Ein-Mann/Frau-Unternehmen' sind und dauerhaft bleiben.

Im Hinblick auf die Statistiken war Nordrhein-Westfalen (NRW) 2015 bundesweit wie-der das führende Bundesland (IFM). Nordrhein-Westfalen ist auch ein bundesweiter Führer in Bezug Ausgründungen in den folgenden Bereichen: 19,700 Ärzte, Rechtsanwälte, Architekten, Steuerberater usw., die 2015 den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt haben. Dies entspricht 23.6 Prozent aller Start-ups bundesweit.

1.5. LLL-Konzept und die Rolle der Individuen

Eine wissensbasierte Gesellschaft ändert den Blick auf das Individuum in Bezug auf sein politisches und wirtschaftliches Engagement. Es bedeutet das, dass das Individuum als Mitarbeiter in der wissensbasierten Gesellschaft an mehr Verantwortung in Bezug auf seine Arbeit und Tätigkeit gewinnt. Mit dieser wechselnden Position sind Mitarbeiter nicht mehr als einfache 'Arbeitskraft einzuordnen', sondern als menschliches und soziales

Kapital eines Unternehmens – global gesprochen - einer Region (Bourdieu, 1983). Hochqualifizierte Mitarbeiter scheinen zur regionalen und zur Unternehmens-Wissensbasis einen besonders hohen Beitrag zu leisten. Vor dem Hintergrund ist es nachvollziehbar, dass die Bedeutung von Abschlüssen und Bildung im Allgemeinen an-gestiegen ist und weiterhin steigt. Dies weist auf eine steigende wirtschaftliche Bedeutung der wissensbasierten Berufe (Krüger-Charlé, 2007) hin. Das Wissen ist eine wichtige individuelle Ressource, die für einen Erfolg oder einen Misserfolg des Individuums verantwortlich sein kann. Basierend darauf, wird ein Individuum nicht nur nach seiner momentanen Wissensbasis bewertet, sondern er/sie ist auch für einen kontinuierlichen Erwerb von neuem Wissen verantwortlich, um die eigene Wissensbasis ständig zu erweitern - ein Konzept, das als lebenslanges Lernen (LLL) bekannt ist.

Das LLL-Konzept geht weit über die Weiterbildung hinaus. Es umfasst das globale Verständnis des Lernens eines Individuums. Das Individuum wird in dem Konzept als selbstverantwortlich für den Erwerb und die (Re-)Produktion seines Wissens betrachtet und verpflichtet sich seine Kompetenzen ständig zu erweitern. Was einmal Usus war, kommt nur noch sehr selten in der wissensbasierten Gesellschaft vor: dass Individuen in einem Unternehmen eine lebenslange Karriere machen, die in der gleichen Position ist, mit immer den gleichen Kompetenzen verbunden ist und das ein ganzes Berufsleben lang. Heute ist der Arbeitswechsel und der Wechsel einer Position seitens der Mitarbeiter ein natürliches Phänomen. Darüber hinaus ändern sich auch Unternehmensanforderungen, die an die Mitarbeiter gestellt werden. Ausgelöst durch globale und internationale Veränderungen, erwarten Firmen eine hohe Flexibilität von ihren Mitarbeitern. Sie werden gebeten, deren Wissensbasis ständig zu erweitern und zu aktualisieren. Der Antrieb für Innovationen kann heute nicht mehr von der individuellen und kollektiven Wissensbasis getrennt werden. Denn heute ist man sich mehr denn je dessen bewusst, dass Innovationen nicht 'wie ein Blitz aus heiterem Himmel' erscheinen, sondern eher als sich wiederholender Prozess unter dem starkem Einsatz und Einfluss von hochqualifizierten Individuen.

In Zeiten, in denen Europa mit solchen schwierigen Aufgaben konfrontiert ist, wie der 'Alterung' der Gesellschaft, hohe (Jugend-)Arbeitslosigkeit in einigen europäischen Regionen, die verbunden ist mit einem 'Fachkräftemangel' in bestimmten wissensbasierten Sektoren und Berufen sowie einer erhöhten Migration und Flüchtlingsbewegung, ist die Rolle des Humankapitals als Wissensträger wichtiger denn je. Wortgetreu gesprochen ist das Humankapital ein kollektives regionales Potenzial manifestiert in der menschlichen Wissensbasis und widerspiegelt in der menschlichen Arbeit und in individuellen Fähigkeiten. Somit ist die Rolle des Humankapitals als Wissensträger (Grove, 2009) für die wissensbasierten Gemeinschaften wichtig und beeinflusst somit auch die regionalen Innovationssysteme.

Es scheint evident, dass wenn individuelle Kompetenzen steigen, sich zugleich auch die Autorität und Kraft des Individuums, die wiederum regionale (Bildungs-)Systeme und -regelungen ändern, erhöht. Das LLL-Konzept ermöglicht eine größere Beteiligung der Individuen an der Gesellschaft, Wirtschaft und Politik.

2. ENTREPRENEURSHIP

2.1. *Entrepreneure und Entrepreneurship*

Die Bedeutung eines Entrepreneurs adressiert meist ein Individuum, das ein Unternehmen leitet oder operativ organisiert. Das Wort 'Entrepreneur' wurde zum ersten Mal vom irisch-französischen Ökonom Richard Cantillon verwendet, der den Begriff wie folgt definierte: „Nicht-Fixeinkommen-Verdiener, der bekannte Produktionskosten zahlt, sondern eher ein ungewisses Einkommen erzielt“. (Tarascio, 1985). Howard Stevenson (Gartner & Baker, 2010) schreibt 'Entrepreneurship ist ein Prozess durch den Menschen Möglichkeiten nutzen ohne Rücksicht auf Ressourcen, die sie derzeit kontrollieren'. Entrepreneurship ist eine Fähigkeit, in der Lage zu sein, Ideen in die Tat umzusetzen ohne in einer bestimmten Struktur eines Unternehmens eingebunden/eingestellt zu sein. Dies erfordert Kreativität, Innovation und Risikobereitschaft sowie Kompetenz zur Planung und Verwaltung von Projekten, um bestimmte Ziele zu erreichen (Stepherd, 2004; Hamburg, 2014).

In diesem Kontext sollten Programme die unternehmerische Bildung (Entrepreneurship Education) fokussieren, Studierenden und anderen interessierten Individuen Werkzeuge anbieten, die ihre Kreativität fördern, um Probleme effektiv zu lösen, eine Geschäftsidee objektiv zu analysieren, zu kommunizieren, zu kooperieren, zu führen, zu entwickeln und Projekte erfolgreich durchzuführen und zu evaluieren. In dem Sinne, können Studierenden lernen, wie sie das eigene Unternehmen gründen, wenn sie ihre Ideen vorab in einem pädagogischen und unterstützenden Umfeld testen können. Jedoch sind die Vorteile der unternehmerischen Ausbildung nicht nur darauf begrenzt, sondern unterstützen auch Start-ups, innovative Unternehmungen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Entrepreneurship hilft jungen Menschen, kreativer und selbstbewusster in allen deren Tätigkeiten zu sein.

Die unternehmerische Ausbildung kann in der beruflichen Bildung und im Training effektiv sein, von Anfang an, um Studierende dabei zu unterstützen, in das Berufsleben und in die Selbstständigkeit einzutreten.

2.2. *Unternehmerische Fähigkeiten:*

Unternehmerische Fähigkeiten werden am häufigsten als professionelle Eigenschaften und Fähigkeiten definiert, die für eine erfolgreiche Beschäftigung oder Gründung und das Wachstum eines Start-ups notwendig sind. Um einen Eintritt in die Selbstständigkeit zu unterstützen sollte Wissen erworben werden wie z.B. Buchhaltung und Steuerrecht. Es geht auch um das Kundenverständnis und die Marktbeeinflussung durch erfolgreiche Werbekampagnen. Diese Kenntnisse können und helfen den Unternehmen, in einigen Fällen, Bedürfnisse ihrer Kunden zu treffen. Jedoch sind

diese Kenntnisse selbst nicht ausreichend. Unternehmerische Fähigkeiten sind auch eine Frage der Einstellung und des Verhaltens des Entrepreneurs, z.B. Ausdauer & Belastbarkeit eines Individuums, so dass er/sie ständig lernen sich an das Unternehmenswachstum oder den Unternehmensmisserfolg anpassen zu können. Es geht darum, eine positive Einstellung zu haben, Vertrauen zu entwickeln und ein hohes Maß an Selbstwertgefühl aufzubauen, eine 'Can do'-Haltung in Bezug auf Probleme am Arbeitsplatz oder auf dem Markt einzunehmen. Unternehmerische Fähigkeiten sind daher ein grundlegender Bestandteil in allen Wirtschaftsbereichen. Bei Mitarbeitern können sie in einer Steigerung deren Produktivität und Effizienz innerhalb einer Organisation ausarten. Für Mitarbeiter mit unternehmerischen Fähigkeiten ist es einfacher, Belastbarkeit zu zeigen, wenn Organisationen es verlangen, wie in Zeiten einer schnellen Expansion oder eines verlängerten langsamen Wirtschaftswachstums, oder tatsächlich einer Rezession.

Unternehmerische Fähigkeiten bringen mit sich viele Vorteile für Individuen. Auf der persönlichen Ebene können sie helfen, Selbstvertrauen und Belastbarkeit bei Erstbeschäftigung oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, nach einer längerer Unterbrechung, aufzubauen. Sie lehren notwendige Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die Arbeitgeber suchen, um auf einem wettbewerbsintensiven globalisierten Markt konkurrieren zu können. Sie helfen Individuen, Ideen und neue Perspektiven zu entwickeln und zu generieren, um Probleme zu lösen, ob in der Funktion eines Mitarbeiters oder Unternehmensinhabers. In UK gilt die Überzeugung, dass auf allen Bildungsstufen (Primarstufe, Sekundarstufe, Weiterbildung & Hochschulbildung) mehr getan werden muss, um Jugendliche und Erwachsene mit der Kernidee unternehmerischer Fähigkeiten auszurüsten, so dass sie Selbstvertrauen und die Kenntnisse haben, die ihnen während der sich wechselnden Beschäftigungen lebenslang gut dienen werden. Gleiches gilt für die beiden anderen Länder, die an dem ENTER Projekt beteiligt waren: wie Polen und Deutschland.

Im Vereinigten Königreich orientiert sich die Regierung besonders an der Unterstützung und Erweiterung des Wachstums von Selbständigkeiten und neuer Existenzgründungen. In der Weiterbildung (zwischen 16-18 Jahren) gibt es jetzt eine große Veränderung nicht nur in der Berufslehre sondern auch im Studium - es wird immer mehr unternehmerische Kultur gelehrt. Viele berufliche Sektoren bestehen aus den Geschichten von kleinen Unternehmen und deren Erfolgen, die bereits auf eine lange und etablierte Tradition der Selbständigkeit zurückblicken. Es ist wichtig, für Institutionen wie Hochschulen, diese Geschichten und Erfolge der Unternehmen nicht nur anzuerkennen, sondern als beispielhaft darzustellen, um die unternehmerische Kultur an Studierende weiterzugeben.

Die unternehmerische Ausbildung hat eine Rolle bei der Unterstützung der Studierenden in Aneignung der Kenntnisse und Fähigkeiten, um auf unternehmerische Weise (Aarhus Technical College,

2013) zu handeln. Dies hat das Potenzial, das Bewusstsein für die Selbständigkeit als mögliche Karriereoption für junge Menschen zu schärfen. Die Bedeutung von unternehmerischer Ausbildung wurde auch in der europäischen 2020 Strategie betont.

Mentoring ist eine besondere Form der aktiven Unterstützung von unternehmerischen Kompetenzen. Es kann auch jungen Menschen unterstützen, die besonderen Bedürfnissen haben und sie daran bestärken an sich zu glauben und deren Selbstvertrauen zu steigern. Mentoring hilft dabei auf eine praktische und unterstützende Weise. Sowohl in der Hochschulbildung, als auch in der beruflichen Bildung und dem Training, könnten sich spezielle Bildungsmodule an unternehmerischen Kompetenzen orientieren.

Das Unternehmertum muss in nationale Lehrpläne für die berufliche Bildung einbezogen werden, aber es gibt noch einige Lücken in diesen Programmen (Europäische Kommission, Unternehmen und Industrie, 2009):

- Lehrmethoden sind unwirksam,
- Entrepreneurship ist nicht in alle Teile des Berufsbildungssystems einbezogen,
- Studierendenteilnahme ist begrenzt,
- Lehrer sind nicht kompetent,
- Geschäftsleute sind nicht beteiligt,
- Es mangelt an praktischem Elementen,
- Entrepreneurship ist nicht mit bestimmten Trainingsfächern oder Berufen verknüpft,
- Bildung ist selten mit Anforderungen des Arbeitsmarktes verknüpft.

Daher zielt das ETE-Projekt auf die Steigerung von unternehmerischen Fähigkeiten in den drei europäischen Länder in so genannten Laboren bestimmte Zielgruppen geschult haben. Diese Labore haben den Hauptanteil des Projektes ausgemacht und haben unternehmerische Trainingseinheiten für interessierte Personen zur Verfügung gestellt. Im nächsten Abschnitt das Projekt präsentiert, gefolgt durch Beispiele der einzelnen nationalen ‚Labore‘, dessen Ergebnisse im späteren Teil vorgestellt werden.

3. PROJEKT ENTER TO ENTREPRENEURSHIP (ETE)

3.1. Projektbeschreibung

Das Projekt 'ENTER (to) Entrepreneurship' (ETE) ist ein Projekt, das im Rahmen des Erasmus+ Programms 2014-2020 der europäischen Kommission, KA2 – Kooperation und Innovation für gute Praktiken, eingeordnet ist. Das übergeordnete Ziel des Programms Erasmus+ 2014-2020 ist die Steigerung der Fähigkeiten und Beschäftigungsfähigkeit. Darüber hinaus orientiert es sich an der Modernisierung der Bildung, dem Training und der Jugendarbeit. Dabei unterstützt es transnationale Partnerschaften in Bereichen Bildung, Training sowie Jugendeinrichtungen und Organisationen, um eine Zusammenarbeit zu fördern und eine Brücke von der Bildung zur Arbeit zu schlagen, um Lücken im Bildungssystem zu bewältigen, mit denen wir in Europa konfrontiert werden.

Das ETE-Projekt ist mit diesen Bemühungen im Einklang mit den Zielen der europäischen Union. Es präsentiert Antworten auf die Probleme des instabilen und sich verändernden europäischen Arbeitsmarktes und einer unzureichenden Vorbereitung für neue Situationen, mit denen Jugendliche und Mitarbeiter im Berufsleben konfrontiert werden. Es zielt darauf ab, die Lücke der unternehmerischen Ausbildung in europäischen Bildungssystemen zu schließen. Dabei zeigt es weitere Lücken in den europäischen Bildungssystemen auf. Eine steigende Bedeutung des Unternehmertums und der KMUs in Europa bringt die Notwendigkeit unternehmerische Fähigkeiten und das damit zusammenhängende Wissen in den Mittelpunkt zu stellen.

Das Hauptziel des Projektes ist es also, unternehmerische Fähigkeiten an die Menschen zu bringen und deren Geist für innovative Ideen zu öffnen, was einen Vorteil für ihr berufliches und alltägliches Leben mitbrächte. Hinzu kommt, dass viele junge Menschen nicht automatisch die Vorteile und das Nutzen der Selbständigkeit erkennen. Durch die gezielten Labore, die im Projekt durchgeführt wurden, wollte ETE eine Veränderung des Denkens der Individuen, das ihnen erlaubt das Risiko bei einer Selbständigkeit zu reduzieren. Das sollte mit den gelernten Fähigkeiten erfolgen. Somit zielt das Projekt darauf ab, eine Änderung der Ansichten und Einstellungen zur Selbständigkeit vorzunehmen und die Zielgruppen mit notwendigen unternehmerischen Fähigkeiten auszurüsten.

Es gibt bereits existierende Programme und Kurse zum Thema unternehmerische Fähigkeiten, aber viele von ihnen scheinen nicht wirksam zu sein, da sie sich nur an einer Seite der Medaille orientieren und nicht das komplette Thema beleuchten. Das ETE-Projekt orientiert sich an Motivation, Einstellung, Belastbarkeit, Kreativität, unternehmerischem Denken, der Finanzierung, dem Marketing & dem rechtlichen Rahmen.

Die Ergebnisse des ETE-Projektes wurden so geplant, dass sie folgendes Meilensteine erreichen:

- Entrepreneurship zu steigern
- Einstellung zur Selbständigkeit & Existenzgründung zu ändern
- Selbstachtung und Selbstvertrauen, Motivation und Fähigkeiten unter den Teilnehmern der Labore zu steigern
- Zahl von (jungen) lernenden Erwachsenen zu erhöhen und ihnen Vorteile der Weiterbildung aufzuzeigen
- gute Praktiken aus Laboren & Konferenzen jedes beteiligten Landes zu teilen

3.2. ETE-Labore

Die so genannten 'Labore', die ein Teil des ETE-Projekts waren, sind Trainingseinheiten, die verschiedene unternehmerische Bereiche adressieren und diese in Workshops vermitteln. Im Projekt wurden, 35 Workshoptage zu unternehmerischen Fähigkeiten realisiert. Bereiche, die an den Lerntagen angesprochen wurden, waren Motivation, Entrepreneurship und betriebswirtschaftliche Kenntnisse, unternehmerische Einstellungen und mehr, die auf länderspezifischen Beispiele angepasst wurden.

Die Labore wurden auf nationaler Ebene durchgeführt und die Themen und Zielgruppen, an denen sie sich meistens orientiert haben, werden im Folgenden präsentiert.

3.3. Länderspezifische Beispiele: Das Boston College (Vereinigtes Königreich)

Das Boston College ist eine mittelgroße weiterbildende Hochschule mit dem Hauptstandort in der Nähe des Stadtzentrums von Boston in Lincolnshire, England. Die Hochschule spielt eine wichtige Rolle im Leben der Stadt und leistet auf verschiedene Weise einen wesentlichen Beitrag zur lokalen Wirtschaft. Mit den über 400 Kursen hat sie mehr als 6000 Studierende im Alter von 14 Jahre und darüber und beschäftigt mehr als 450 Mitarbeiter. Sie arbeitet mit lokalen Unternehmen eng zusammen, um hilft dabei deren Fähigkeitsbedürfnissen zufrieden zu stellen. Sie erwarb einen Ruf als Vorreiter der neuen Entwicklungen in der Region. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur lokalen Gesellschaft und setzt sich ganz für Grundsätze der Gleichheit, Vielfalt und Integration ein.

Das Boston College gründete die Enterprise Zone, die einer Förderung von Entrepreneurship und Unternehmensgeist für ihre Studierenden gewidmet ist, als auch einer Entwicklung und Erweiterung der Unternehmenskultur. Sie bietet viel Unterstützung wie finanzielle Zuschüsse, Motivationstrainer und Mentoring, um neu gegründete Unternehmen und soziale Unternehmen zu unterstützen und hilft ihnen zu wachsen. Eingegliedert in die Enterprise Zone ist

ein Technologiezentrum, das einen Zugang für die regionale Gesellschaft anbietet, um sie auf den neuesten Stand zu halten in Bezug auf die neueste Technologie zu einer kommerziellen und persönlichen Entwicklung.

Von Anfang an traf das Boston College eine strategische Entscheidung, um sicherzustellen, dass das ETE-Projekt nicht gesondert betrachtet wird, sondern an weitere unternehmerische Aktivitäten vor Ort angeknüpft werden kann. Es wurde dementsprechend an weitere verwandte Projekte eingegliedert und in die Hochschulaktivitäten integriert. Die Ziele des Ansatzes waren:

- Erweiterung des ETE-Projektes für die Vorteile der regionalen Community, indem man ihnen erlaubte einen Zugang und eine Teilnahme an einem breiten Umfang von Tätigkeiten rund um das Themen Entrepreneurship und Unternehmensgeist gewährleistete.
- Erweiterung und Verbreitung der Auswirkungen des ETE-Projektes und dessen Ergebnisse auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene.
- Sicherstellung einer klügeren Nutzung der Ressourcen verfügbar aus dem ETE-Projekt.

Ein weiteres wichtiges Ziel war die Nutzung von Social Media zu maximieren. Die Boston Hochschule ist die dritt-ländlichste im Vereinigten Königreich. Daher war es von Anfang an wichtig, alle Möglichkeiten zu erhöhen, um das ETE-Projekt publik zu machen.

Die Labore gaben dem Boston College eine Möglichkeit, traditionelle Ansätze zu überdenken, wie die unternehmerische Ausbildung und Geschäftsberatung in die Lehrumgebung integriert werden sollte. Der Einbezug von erfahrenen Trainern war ein Hauptkriterium dabei. Dabei wurde Wert daraufgelegt, dass die Labore das komplexe und schwierige Thema runterbrechen und es verständlich machen für Menschen, die keine Vorerfahrung in dem Bereich haben. Das hat zu einer positiven Resonanz geführt und zu einer hohen Teilnahme an den Laboren, die sich auf den privaten und beruflichen Kontext der Teilnehmer gut ausübte.

Um geeignete Trainer zu finden, wurde eine Ausschreibung publik gemacht und ein striktes Auswahlverfahren hat stattgefunden, nach dem man sich dann für die Trainer entschieden hat. Der Grund des Verfahrens lag darin, um eine adäquaten Trainer mit entsprechendem Hintergrund, Erfahrung und Kompetenzen zu finden und mit diesem die Kooperation anzufangen. Nach einem Vorauswahlverfahren wurden ein Interview und Assessment durchgeführt. Dazu hatten die Trainer eine kurze Trainingseinheit für die Zielgruppe vorbereitet und durchgeführt. Basierend auf dem Feedback der Gruppe, hat ein Entscheidungsprozess stattgefunden. Daraus resultierte, dass die Newforms Ltd als Trainer für die Labore in ETE ernannt wurden. Unsere Entscheidung beruhte zum Teil auf der Grundlage deren Verwendung eines innovativen

Brettspiels, das sie entworfen haben und das sie im Interviewprozess demonstrierten. Das Spiel bietet einen kreativeren, informellen und ansprechenden Ansatz des Lernens und eignet sich perfekt für die Ziele und das Ethos des ETE-Projektes.

3.3.1. Laborthemen am Boston College

In Absprache mit der Newforms Ltd wurden die Laborthemen vereinbart und wurden nachstehend aufgeführt:

- Lebensstil eines Entrepreneurs, Geschäftspfad und Darstellung der Zukunft eines Unternehmens
- Entrepreneur: Mapping von Kunden und Zielen
- Entrepreneur: In Betrieb Name eines Unternehmens und Steigerung der Geschäftsfähigkeiten
- Entrepreneur: Innovation und Erforschung der wichtigsten Kunden

Zur Zielgruppen gehörten die Studenten am Boston College sowie Anwohner, die die Unterstützung und Entwicklung einer Existenzgründung oder einer Idee eines sozialen Unternehmens anstrebten. Die Bewerber/Zielgruppe wurde(n) zu einem Gespräch eingeladen, nachdem sie ihre Interessenbekundung an die Hochschule zusandten, um sich eine Teilnahme an den Laboren zu sichern. Potenzielle Kandidaten wurden dann interviewt, damit Hintergrundinformationen zu deren Eignung, Motivation und Interesse an der Teilnahme an den Laboren transparent waren. Insgesamt wurden 10 Kandidaten ins Programm aufgenommen. Obwohl es eine relativ kleine Kandidatenzahl war, waren die Auswahl gut, denn die Kandidaten waren sehr unterschiedlich hinsichtlich ihrer Erfahrung, unternehmerischer Ideen, Kenntnisse. Diese Vielfalt bedeutete, dass die Labore personalisiert werden mussten und auf die Bedürfnisse jedes einzelnen und angepasst wurden.

Zusammenfassung der Labore

- ✓ Erfolgreicher Start des ETE-Projektes an der 'Go Social' Konferenz
- ✓ Diverser Zielgruppen gewonnen in den verschiedenen Etappen der unternehmerischen Entwicklung
- ✓ 40 Trainingstage für jeden Teilnehmer bereitgestellt
- ✓ 10 Mentoringstunden für jeden Teilnehmer bereitgestellt
- ✓ Effektive Nutzung von Social Media, um das Lernen und den Erfolg zu teilen
- ✓ Peer-Unterstützung
- ✓ Videobeweise erfasst und über Social Medien geteilt
- ✓ Fallstudien verglichen

3.3.2. Zusammenfassung der globalen Entrepreneurship-Woche (GEW)

Im Gegensatz zum intensiven, oben genannten personalisierten Ansatz, boten wir auch während der globalen Entrepreneurship-Woche (16–24. November 2015) rund 600 weiteren Teilnehmern eine Reihe von kurzen, starkwirkenden Beratungen am Boston College an. Die globale Entrepreneurship-Woche ist die größte Weltkampagne zur Förderung von Entrepreneurship. Jedes Jahr spielt sie eine entscheidende Rolle bei der Ermutigung der nächsten Generation von Unternehmern zur Überlegung einer Gründung des eigenen Unternehmens. Durch eine Einbettung des ETE-Projektes in der globalen Entrepreneurship-Woche wurde das gemeinsame Denken und Lernen intensiver und interaktiver gestaltet.

Zusammenfassung der globalen Entrepreneurship-Woche (GEW)

Während der globalen Entrepreneurship-Woche boten wir eine Reihe von kurzen, starkwirkenden Beratungen an, die die Laborthemen des ETE-Projektes widerspiegelten. Die Beratungen umfassten:

- ✓ Zeitpanels der Arbeitgeber-/businesswirtschaftlichen Fragen
- ✓ Live-Geschäftstätigkeiten des Arbeitgebers
- ✓ 'Dragon's den' Panel mit Lincolnshire Co-op
- ✓ Vorstellung eines sozialen Unternehmens - Go Social!
- ✓ Herausforderung eines Markenaufbaus präsentiert vom Team Entrepreneurship von Bishop Grosseteste University
- ✓ Robot Wars - Wie verwirkliche ich meine Idee?

GEW beeinflusste stark die Präsentation und Förderung des ETE-Projektes und des Boston College als Ganzes. Sie half, unsere bereits aktive Social-Media-Präsenz zu erhöhen, die wir während der gesamten Dauer des ETE-Projektes verwendeten. Unsere Blogs wurden heute in über 38 Ländern wahrgenommen, wodurch wir neue Kontakte knüpften. In Bezug auf Wirkungen sind wir der 4. Partner im Ranking mit GEWUK und gewannen erfolgreich den High-Impact-Host-Preis für das 3. Jahr der Tätigkeit. Unsere Zielgruppe und Studierenden machten auch einen positiven Eindruck und beeindruckten alle Arbeitgeber, die wir während GEW engagierten, entweder durch die Festsetzung und Hilfestellung bei einer Aufgabe oder als Teil eines Panels.

3.4. Länderspezifische Beispiele: Das Institut Arbeit und Technik

Das Institut Arbeit und Technik (IAT) ist eine Forschungsorganisation, die Ende 1980 gegründet wurde, mit derzeit ca. 50 Mitarbeitern (darunter Forscher, Projektmanager und Finanzpersonal sowie

studentischen Hilfskräfte). Das IAT ist eine Organisation der Westfälischen Hochschule, die eine Universität für angewandte Wissenschaften ist. Die Westfälische Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen ist eine Hochschule im deutschen Bundesland Nordrhein-Westfalen, die im August 1992 gegründet wurde. Sie besteht aus Hauptstandorten in Gelsenkirchen und Standorten in Bocholt, Recklinghausen und Ahaus. Der Ursprung der Westfälischen Hochschule ist die 'Nationale Ingenieurschule für Maschinenbau Gelsenkirchen', die im Oktober 1962 gegründet wurde. Im Oktober 1991 schlug die Emscher-Lippe-Agentur (ELA) vor, der Region zu helfen, die besonders stark vom Niedergang des Kohlebergwerks betroffen wurde. Dies geschah durch die Gründung einer neuen technischen Fachhochschule, um regionale strukturelle Probleme zu lösen. Deshalb beschloss die Landesregierung, eine neue Hochschule für angewandte Wissenschaften in Gelsenkirchen im Januar 1992 zu etablieren. Die Westfälische Hochschule bietet vor allem mathematische und technisch-wissenschaftliche Studien, die durch Kurse in Bereichen Wirtschaft, Recht und Journalismus ergänzt werden. Zwischen Mai 2005 und November 2009 wurde der UNESCO-Lehrstuhl 'UNESCO-Lehrstuhl für Entrepreneurship und Interkulturelles Management' an dieser Universität platziert. Es war der erste UNESCO-Lehrstuhl für eine Universität für angewandte Wissenschaften in Deutschland und der einzige an allen Universitäten im Land Nordrhein-Westfalen. Mit dem Lehrstuhl wurde ein intensiverer Wissenstransfer mit ausländischen Universitäten erreicht.

Als Teil der Westfälischen Hochschule werden die IAT-Tätigkeiten auf die Ziele des Wohlstands und der Lebensqualität ausgerichtet. Die Themen der Forschung, Entwicklung, und des Pilotings wie der Verbreitung des Instituts sind in erster Linie die Wissen und Innovation. In nationalen und internationalen Projekten und Kooperationen führt das IAT Grundlagenforschung, Analysen der aktuellen Entwicklungstrends, Konzepte durch, um den Wohlstand und die Lebensqualität zu steigern. Dies geschieht durch innovative Lernmethoden, Innovationsstrategien für Regionen und Unternehmen, bildungs- und trainingsbezogene Konzepte; auch durch die Verwendung von ICT (information and communication technologies) und die Entwicklung von neuen Ideen, um sie später in die Praxis umzusetzen. Mit Hilfe von regionalen Akteuren wie Universitäten, Politik, Unternehmen, aber auch der Zivilgesellschaft, bietet das IAT Unternehmen in einigen Regionen und Branchen Mentoring-Programme an sowie Beratungstätigkeiten usw.. Dies soll ihnen bei besseren Innovationmöglichkeiten und der Entwicklung des eigenen Potenzials und Humankapitals zu helfen.

Das ETE-Projekt ist kein eigenständiges Projekt am IAT, sondern umfassend das Thema Unternehmertum im Allgemeinen. Auf diese Weise sind dem ETE-Projekt bereits andere Projekt vorausgegangen im Bereich Bildung, Bildungssysteme, Mentoring für spezielle Zielgruppen im Rahmen der 'Leonardo da



Vinci' Programme (hier agierte das IAT als Lead Partner oder Partner). Derzeit bearbeitet das IAT zwei europäische Projekte zum Thema soziale Innovation mit der Orientierung am Eintritt und an der Wiederintegration von Menschen in Arbeitsmärkten und ist ein Partner im Projekt 'EFEB Network', das ein europäisches Netzwerk von weiblichen Entrepreneurinnen ist, auch im Rahmen der ERASMUS+ Programme der EU. Darüber hinaus erschienen zwei Buchpublikationen über Entrepreneurship in Jahr 2016 unter der Leitung von Ileana Hamburg und Alexandra David. Das derzeit laufende Projekt ARCHIMEDES (ERASMUS+, EU) orientiert sich am problembezogenen Lernen in KMUs und ist dabei einen Beitrag zu ETE in Bezug auf die Ergänzung von unternehmerischen Fähigkeiten durch PBL-Fähigkeiten zu leisten. All diese Tätigkeiten und die Ergebnisse weiterer Projekte stärken das ETE-Projekt und erlauben es, eine regionale Sichtbarkeit mit dem Thema zu gewinnen.

Die regionalen Ziele des ETE-Projektes waren:

- Steigerung der Sichtbarkeit des Themas unter jungen Menschen und vor allem unter Studierenden
- Interessierte Studierende an Bord zu holen, um sie Teil haben zu lassen an der Idee des Projektes
- Strategie zur Entwicklung von unternehmerischer Bildung an regionalen Hochschulen
- Vorbereitung Studierender und junger Menschen für den Arbeitsmarkt durch die Nutzung von unternehmerischen Fähigkeiten
- Zahl der Entrepreneurinnen in der Region zu steigern

3.4.1. Laborthemen am Institut Arbeit und Technik

In Absprache mit AM ProMotor Coaching wurden die Laborthemen vereinbart und sind nachstehend aufgeführt:

- Selbstmanagement/Motivation
- Zielmanagement
- Zeitmanagement
- Konfliktmanagement

Die Labore wurden an der Universität Duisburg-Essen (Bundesland NRW) mit der Zielgruppe Studierende aus verschiedenen Studiengängen, durchgeführt. Jedes Labor umfasste ca. 20 Studierende/Teilnehmer. Die Dauer der Labore betraf 8 Stunden. Die Labore wurden von einem unabhängigen Trainer durchgeführt, der auf Entrepreneurship-Ansatz/Fähigkeiten (Herr Axel Maslock, AM ProMotor Coaching) spezialisiert ist.

Zusammenfassung von AM ProMotor Laboren

Labor 1: Selbstmanagement und Motivation

Beschreibung

- ✓ Es ist ein Phänomen, das jeder kennt: Motivation

- ✓ Vor allem, wenn Angelegenheiten in einer falschen Reihenfolge erfolgen und geplante Angelegenheiten nicht planmäßig verlaufen, beginnen Menschen zu fragen, was und wie sie etwas verbessern können

Inhalt des Selbstmanagement-/Motivationslabor

- ✓ Identifizierung der eigenen Kompetenzen
- ✓ Eigene und externe Führung
- ✓ Lernen neuer Inhalte und Techniken, um zu sich und andere zu motivieren

Hauptziele des Labors

- ✓ SWOT-Analyse
- ✓ Statusanalyse
- ✓ Schaffung einer angenehmen Umgebung
- ✓ Positive Einstellung
- ✓ Stressbewältigung
- ✓ Vermeidung von Selbstkritik

Labor 2: Zielmanagement

Beschreibung

- ✓ Es ist wichtig, eigene Ziele und Absichten klar zu definieren und sie von Zeit zu Zeit zu überprüfen, um den Erfolg oder sogar Misserfolg zu sehen, und die Erwartungen an wirklich erreichte Ergebnisse anzupassen
- ✓ Ziele verwalten
- ✓ Formulierung der Ziele und Absichten
- ✓ Schaffung von positivem Druck
- ✓ Festsetzung der Ziele

Hauptziele des Labors

- ✓ Definition von realistischen Zielen (Ziel muss attraktiv, realistisch, konkret, zeitlich begrenzt sein)
- ✓ Umsetzungsplan (externe und interne Motivation)
- ✓ Bewertung der Erfolgsgeschichten

Labor 3: Zeitmanagement

Beschreibung

- ✓ Hauptanteil des Erreichens eines geplanten Zieles, ist die Zeit
- ✓ Es ist auch wichtig, die Work-Life-Balance im Blick zu behalten

Inhalt des Zeitmanagement-Labors

- ✓ Zeiträuber (warum fehlt es an Zeit)
- ✓ Prioritäten und Ziele
- ✓ Budget- und Zeitplanung

Hauptziele des Labors

- ✓ To-do-Listen/Prioritäten
- ✓ Mind-Mapping
- ✓ Controlling

Labor 4: Konfliktmanagement

Beschreibung

- ✓ Das Konfliktmanagement bezieht sich auf unternehmerische Fähigkeiten, denn in einem Unternehmen, wo sich Menschen (Mitarbeiter) persönlich treffen, werden sie mit der Vielfalt konfrontiert und es entstehen oft ungewollte Konflikte
- ✓ Die Vielfalt bedeutet oft Meinungsverschiedenheiten, die durch eine Abwärtsspirale zu Konflikten werden können
- ✓ Für eine bessere Entrepreneurship-Kultur ist ein gutes Konfliktmanagement notwendig

Inhalt des Konfliktmanagement-Labors

- ✓ Identifizierung und Einschätzung von Konflikten
- ✓ Bevorstehende Konflikte
- ✓ Konstruktive Lösung von Konflikten
- ✓ Prävention von Konflikten

Hauptziele des Labors

- ✓ Intrapersonale/und interpersonale Konflikte
- ✓ Gruppenbezogene Konflikte beruhen häufig auf einer neuen Arbeitsumgebung

3.4.2. Mentoring-Arbeitssession mit KMU

Zusätzlich zu den individuellen Laboren hat das IAT eine Mentoring-Arbeitssession am 27. Oktober 2015 auf dem Campus der Universität Frankfurt im Rahmen von der Konferenz für Ökosysteme durchgeführt. Vertreter, die an der Arbeitssession teilnahmen, waren 20 KMUs und Studierende des Entrepreneurships.

Zusammenfassung der Mentoring-Arbeitssession mit KMU/Studierenden

Während der Mentoring-Arbeitssession wurde eine Präsentation von Ileana Hamburg gezeigt, die Mentoring-Ansätze für Entrepreneurship und problembasiertes Lernen (PBL) umfasste. Die Präsentation basierte auf den Themen und Ergebnissen, unter anderem, entnommen aus den Laboren und der Erfahrung von IAT in Mentoring und Entrepreneurship. Die Tätigkeiten umfassten:

- ✓ Präsentation und Diskussion über Kompetenzen eines Mentors in Bezug auf PBL und Entrepreneurship
- ✓ Vorteile für KMU bei der Nutzung eines formellen und informellen Mentorings
- ✓ Ansätze des problembasierten Lernens (PBL)
- ✓ Mentoring während eines PBL-Prozesses als Teil von Entrepreneurship

3.5. *Länderspezifische Beispiele: Stadt Radomsko*

Radomsko ist eine Stadt mit 50.000 Einwohnern und liegt im Zentrum von Polen. Das Rathaus in Radomsko

ist eine lokale öffentliche Einrichtung, verwaltet von einem Bürgermeister und einer Stadtverwaltung. Das Rathaus überwacht durch lokalen Vorschriften die Funktion der Stadt und kümmert sich um die Bedürfnisse der Einwohner. Radomsko ist eine Stadt der Vielfalt, traditionsreich, aber auch auf Modernität setzend und betont das durch deren Slogan 'Offene Stadt seit 1266'. Radomsko ist eine Stadt für Menschen, die Entwicklung, Europa und der offenen Welt fördert. Sie bietet ein breites Spektrum an Tagungs-, Arbeits-, Lern- oder einfach Freizeitmöglichkeiten. Radomsko ist bemüht, eine moderne Stadt zu werden, offen für wirtschaftliche als auch kulturelle Innovationen.

Das Rathaus von Radomsko ist offen und arbeitet an der Stärkung der Entwicklungsfähigkeit der Stadt durch die Erweiterung von Fähigkeiten und Kenntnissen. Das Rathaus unterstützt die Umsetzung neuer Ideen und Projekte, die der Stadt und deren Bewohnern Vorteile und Nutzen bringen. Um die strategischen Ziele zu erreichen und Bedürfnisse der Bewohner zu befriedigen, möchte das Rathaus gern mit verschiedenen Institutionen, Organisationen und Unternehmen zusammenarbeiten.

Sowohl auf nationaler, als auch auf internationaler Ebene wird ein großer Wert auf die Steigerung des Erwerbs und neuen Fähigkeiten gelegt. In einer sich dynamisch verändernden Welt sind unternehmerische Fähigkeiten und Einstellungen sehr wünschenswert. Die größte Bedeutung dieser Fähigkeiten hat eine am Unternehmertum orientierte Stadt geschaffen, das Rathaus ist offen für alle Formen der informellen Bildung, die die Bedürfnisse und Erwartungen der Bewohner befriedigen.

Seit 2010 unterstützte das Rathaus in Radomsko die Organisation der 'Unternehmertum-Feier von Radomsko'. Diese zielte darauf ab, Unternehmen mit den größten Leistungen, auszuzeichnen. Die Teilnehmer sind in Kategorien unterteilt, abhängig von deren Größe, der Anzahl der Mitarbeiter, dem Sektor usw. Seit 2010 wurden 4 Events organisiert. Diese Events helfen, lokale Unternehmen zu fördern, Produkte zu präsentieren sowie den Start neuer Unternehmen in Radomsko zu ermutigen.

2013 startete das Rathaus das Projekt 'Offen für Business', das eine Inspiration zur Vorbereitung des ETE-Projekt war. Das Projekt wurde der Befriedigung der Bedürfnisse der Stadtbewohner gewidmet und ist auf den Erwerb von unternehmerischen Fähigkeiten ausgerichtet. Das Projekt adressiert junge Erwachsene, die daran interessiert sind, ihr eigenes Unternehmen zu starten oder einfach mehr unternehmerische Fähigkeiten in deren jetzige Arbeit und im täglichen Leben einbinden zu wollen. Das Projekt wurde in Radomsko aus Trainingsworkshops wie Geschäftsplanung, Organisation der Arbeit, Finanzen usw. zusammengesetzt. Es beinhaltete auch Treffen mit Unternehmen der Region.

Dieses Projekt wird in Radomsko nur als ein Beginn der neuen Vision betrachtet, um die Fähigkeiten der Bewohner der Stadt weiter zu entwickeln und sich in neue Bereiche einzuarbeiten. Ein wichtiges Thema ist

es, Angst der Menschen vor der Verantwortungsübernahme und Selbstständigkeit zu überwinden. Das Hauptproblem, scheint der Mangel an Vertrauen, Motivation und Fähigkeiten zu sein. Die Stadt sieht darin eine Notwendigkeit solcher Tätigkeiten wie des ETE-Projektes und ist entschlossen, eine bewusste, mit entsprechenden Fähigkeiten, Werkzeugen und Kenntnissen ausgestattete Gesellschaft, zu entwickeln.

3.5.1. Tätigkeitsziele - Radomsko

Das ETE-Projekt zielt darauf ab, Antworten auf die Probleme zu geben, die den sich veränderten Arbeitsmarkt betreffen und die junge Menschen unzureichend auf die neue wirtschaftliche Umgebung vorbereiten. Es ist auch eine Erkennung des Mangels an unternehmerischer Ausbildung im formalen System, das besonders weit Großstädten und Universitäten entkoppelt ist. Im eher ländlichen Raum, wie man der Analyse entnehmen kann, sieht die Situation schlechter aus als anderswo in Polen.

Menschen, die innovative unternehmerische Einstellungen nicht erkennen, können oft keinen Platz auf dem Arbeitsmarkt finden. Dies bewirkt geringe Motivation, Selbstvertrauen und manchmal soziale Exklusion. Außerdem blockiert es das Humanpotenzial, das sich wiederum sowohl auf die wirtschaftliche, als auch auf die soziale Entwicklung der Gemeinschaft auswirkt. Wir müssen die Einstellung und das Denken der Menschen ändern. Unser Ziel ist es, den Menschen den Entrepreneurship Gedanken näher zu bringen und deren Geist für Innovation zu öffnen, indem man ihnen Vorteile sowohl im Berufs-, als auch im Alltagsleben aufzeichnet. Dies ist ein zentrales Problem, mit dem junge Menschen konfrontiert werden. Sie zeigen ein geringes Maß an Fähigkeit und haben Angst vor dem beruflichen Weg. Darüber hinaus erkennen sie wenig Vorteile, die aus einer Selbstständigkeit resultieren. Es gibt nicht genügend Motivation unter den Bewohnern der Stadt, um ein innovatives Unternehmen zu schaffen. Die erste und wichtigste Maßnahme sollte daher die Arbeit an der Motivation sein – dies bedeutet sich selbst zu öffnen und mehr kreativ und innovativ in seinem Denken zu werden. Wir können nicht ein effizientes Business-System ohne richtige Entrepreneurship-Einstellung schaffen. Ein Unternehmen sollte auf Engagement und Begeisterung sowie strategischem Denken und Planungsfähigkeit aufgebaut werden.

Um einen Erfolg zu erzielen, müssen wir sowohl Gründe, als auch Ursachen für eine geringe Bereitschaft zur Selbstständigkeit identifizieren, sowie die schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt erörtern. Dies ist ein signifikantes Problem insbesondere in kleineren Gemeinden mit einem geringeren Zugang zu Institutionen, Hochschulen und Unterstützung für KMUs. Einige der Gründe, auf die wir hinweisen können, umfassen den Mangel an Überzeugung, am Selbstvertrauen und weiteren psychologischen Barrieren. Wenn die Ursache ein Mangel an unternehmerischen Fähigkeiten und geringem Interesse an der Entwicklung und Erweiterung von Unternehmen sowie ein Mangel an

innovativen Ideen ist, hat dies zur Folge, dass eine geringe Anzahl von neuen Unternehmensgründungen stattfindet. Damit wird eine schlechte Zukunftsfähigkeit geschaffen. In Radomsko werden jährlich 400 Unternehmen registriert und fast die gleiche Zahl gut ihre Existenz auf. Deshalb müssen wir, mit den Ergebnissen aus den Laboren in jedem Partnerland, einen strategischen Plan für Entrepreneurship und Steigerung der Selbstständigkeit ausarbeiten, der hilft ein wirksames Programm für jede Gesellschaft sicherzustellen.

Es gibt natürlich viele Programme, um Menschen zur Unternehmensgründung zu ermutigen, aber viele von ihnen sind nicht effektiv, da sie nicht ganzheitlich sind, indem sie sich nur mit bestimmten Faktoren der Unternehmensgründung befassen. Außerdem selbst wenn sich die Anzahl der Neugründungen erhöht, sind nur wenige davon dauerhaft erfolgreich. Deshalb ist ein neuer Ansatz notwendig - ganzheitlicher, innovativer und beruhend auf realen lokalen Bedürfnissen und Voraussetzungen.

3.5.2. Laborthemen in der Stadt Radomsko

Zwei Organisationen, die sich auf der Erwachsenenbildung und Entrepreneurship-Entwicklung spezialisieren, wurden beauftragt, unsere Labore als Teil des ETE-Projektes in Radomsko durchzuführen.

- 11 Muses Foundation – war verantwortlich für die ersten zwei Labore, die mit Soft Skills und Motivation verbundenen waren. Deren Aufgabe war es, 'den Geist zu wecken' und Selbstvertrauen der Menschen aufzubauen, um unternehmerisch zu denken
 - Die Agentur für regionale Entwicklung in Lodz – bot praktische Fähigkeitslabore, betreffend Entrepreneurship und Unternehmensentwicklungsstrategie, an
- Diese Zusammenarbeit erlaubte uns, ein komplettes Angebot aufzustellen - **nicht nur zur Übung, sondern auch zur Entwicklung der persönlichen Kompetenzen.**

Die Laborthemen wurden in vier Blöcke unterteilt:

5. Motivation - umfassend:
 - ✓ Selbstbewusstsein - mit einer Beurteilung der persönlichen Stärken und Schwächen
 - ✓ Talent- und Fähigkeitsentwicklung
 - ✓ Umwandlung von Schwächen und Misserfolgen in Erfolg
 - ✓ Selbstmanagement - Strategie und Zielformulierung
 - ✓ Erfolgreiche Leistungen und Geschichten
 - ✓ Beste Ideen für Deinen persönlichen Erfolg
6. Entrepreneurship Einstellung - umfassend:
 - ✓ Aufbau einer erfolgreichen Idee
 - ✓ Wie entwickeln Entrepreneure Ideen
 - ✓ Präsentation

- ✓ Interpersonale Kommunikation und Verhandlungsgeschick
- ✓ Networking und die eigene Rolle, die zum Erfolg führt
- ✓ Zeitmanagement
- ✓ Teamarbeit

7. Unternehmerische Fähigkeiten- umfassend:
- ✓ Projektmanagement
 - ✓ Team- und Aufgabenmanagement
 - ✓ Problemlösung
 - ✓ Wie finde ich das Geld für ein eigenes Geschäft?
 - ✓ Geschäftsplan - praktische Workshops zur Planaufstellung
8. Geschäftsfähigkeiten - umfassend:
- ✓ Management der Unternehmensfinanzen
 - ✓ Rechtsaspekte im eigenen Unternehmen
 - ✓ Marktforschung und Analyse
 - ✓ Kundenbeziehungen und Umsatzsteigerung
 - ✓ ABC-Marketing und Geschäftskommunikation

Die Labore fanden vom Februar bis Mai 2015 statt - meist 8 oder 4 Stunden pro Tag. Die Anwerbung der Zielgruppe wurde für jeden Block vom Rathaus aus organisiert und umfasste verschiedene Teilnehmer. Einige Teilnehmer nahmen an jedem Prozess teil, einige an nur ausgewählten Blöcken. Die Zielgruppe waren vor allem junge Menschen zwischen 20 und 35 Jahren (Frauen und Männer) mit einigen Ausnahmen von älteren Menschen, die einen Wechsel in deren Karriereweg suchten oder arbeitslos waren.

Zusammenfassung von Trainings- und Entwicklungslaboren

Alle Schlussfolgerungen basieren auf dem Feedback der Teilnehmer und Trainer

Motivation

- ✓ Sehr erfolgreiche Workshops
- ✓ Alle Teilnehmer unterstrichen die Themen als nützlich oder sehr nützlich, indem sie den Aufbau des Selbstvertrauens und die Suche nach erfolgreichen Ideen sowie die Selbstvertrauensstärkung als positiv beurteilten
- ✓ Praktischer Ansatz
- ✓ Anderer Blick (außer unserer Gemeinschaft - sehr wichtig für den Selbstvertrauensaufbau)
- ✓ Kreatives-Denken-Training

Entrepreneurship-Einstellung

- ✓ Steigerung des Selbstbewusstseins und Inspiration, um sich nach den Workshops zu ändern
- ✓ Alle Themen markiert als sehr nützlich oder nützlich für die Teilnehmer
- ✓ Individuelle Beratungsmöglichkeiten - sehr hilfreich

- ✓ Einige Themen könnten in Zukunft entwickelt werden (beruhend auf individuellen Interessen der Teilnehmer)
- ✓ 90% der Teilnehmer verkündeten eine Einstellungsänderung und mehr Offenheit und Aktivität im Bereich Entrepreneurship

Entrepreneurship Skills

- ✓ Grundlegend - Grundgeschäftspläne aufgestellt
- ✓ Praktischer Ansatz
- ✓ Erwerb der neuen Fähigkeiten, z.B. Management des Teams, der Aufgaben, Projekte - nützlich nicht nur im Geschäft, sondern auch auf weiteren Karrierewegen - um unternehmerisch zu denken
- ✓ Um unternehmerisch zu werden, wurden auch psychologische Aspekte und Soft Skills miteinbezogen - ohne diese Grundlagen können unternehmerische Fähigkeiten nicht effektiv genutzt werden

Geschäftsfähigkeiten

- ✓ Nicht nur Kenntnisse und Fähigkeiten, aber auch praktische Problemlösung
- ✓ Genutzte Technologien waren einerseits sehr hilfreich und nicht langweilig und andererseits waren sie ein gutes Beispiel für die Teilnehmer, um sie in der Alltagsarbeit zu nutzen
- ✓ Für ein eigenes Geschäft notwendige Kompetenzen und für andere Karrierewege
- ✓ Die Flexibilität der Trainer und die Bezugnahme auf einzelne Bedürfnisse
- ✓ Start-up-Unternehmen oder Personen zu Beginn der beruflichen Laufbahn brauchen eine Unterstützung in der Anfangszeit, um den gewünschten Erfolg zu erzielen
- ✓ Mentoring-Arbeitssession und praktische Inspirationsmeetings

3.5.3. Geschäft in, hochhackigen Schuhen'

Eine Erweiterung der Laborkurse in Radomsko waren nicht nur Beratungen mit Mentoren, sondern auch thematische Meetings, die zusätzliche Vorteile mit sich brachten und eine Antwort auf das Feedback zu den Kursen waren. 'Hochhackige Schuhe' war eine Veranstaltung, die sich größtenteils Frauen gewidmet hat und sie zum Entrepreneurship ermutigte. Geführt von erfolgreichen Frauen war das Ziel, Klischees über Frauen abzubauen und sie zu inspirieren, ihr Leben zwischen der Familien- und der beruflichen Entwicklung zu teilen. Es war auch eine Chance für Frauen, deren geschlechts- und einstellungsbedingte Stärken und Fähigkeiten, neu zu definieren. Das Treffen war zwischen zwei verschiedenen Themen aufgeteilt - 'Erfolgsgeschichten' (unter der Leitung von Lidia Kowalska) und 'Entwicklung eines individuellen Potenzials und Fähigkeiten' (unter der Leitung von Małgorzata Dawid-Mróz).

3.5.4. Mentoring-Sessions

Zusätzlich zu den Laboren wurde für die Teilnehmer unseres Projektes ENTER (to) Entrepreneurship auch Mentoringeinheiten bereitgestellt, in Form einer praktischen Geschäftsberatung und Unterstützung. Unsere Mentoren waren Vertreter der lokalen Unternehmen und Entrepreneure, nämlich Sebastian Wawrzonek, der Inhaber von Panaceum Fitness- & Sportcenter und Tomasz Ojrzynski der Inhaber der Arva Invest Sp. Die Mentoren teilten gemeinsame Geschäftstipps und Ratschläge mit unseren Teilnehmern. Insgesamt 12 Teilnehmer waren zu unseren Mentoring-Programmen angemeldet. Die Meetings waren in zwei Teile gegliedert: Der erste Teil orientierte sich an der Präsentation der Tätigkeiten der lokalen Entrepreneure. Dazu gehörten Diskussionen über die Kontrolle, durch Unternehmen unternommene Tätigkeitsformen, notwendige Fähigkeiten, um ein Unternehmen zu führen. Der zweite Teil orientierte sich an der Interaktion zwischen den Teilnehmern und dem Mentor. Dies ermöglichte unseren Teilnehmern, Fragen zu Entrepreneurship zu stellen und zusammen mit unseren Mentoren Lösungen zur unternehmens- oder geschäftsideenbezogenen Problemen zu erarbeiten.

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN

4.1. Schlussfolgerungen – Das Boston College

- Das Projekt Enter (to) Entrepreneurship (ETE) erlaubte uns, verschiedene Ansätze zur Bereitstellung des Trainings und der Bildung im Unternehmen und im Entrepreneurship mit anderen Regionen/Ländern zu vergleichen
- Der Auswahlprozess für Labore half, das beste Angebot und am besten geeignete Unternehmen zu wählen, das den Zielen des ETE-Projektes gerecht werden konnten
- Es wurden Trainingseinheiten gewählt, die den Bedürfnissen der Zielgruppen entsprochen haben und ihre Fragen beantworten konnten
- Die Projektergebnisse wurden verbessert mit Hilfe einer strategischen Verknüpfung und Abstimmung des ETE-Projektes mit anderen Entrepreneurship-Tätigkeiten und Projekten am Boston College
- Die Trainer verwendeten eine Vielzahl von Methoden, um die Zielgruppen einzubinden und zu inspirieren und um das Lernen mit Spaß zu verbinden
- Die Zielgruppen profitierten von den eigenen unterschiedlichen Backgrounds, Motivationen und Ambitionen, um ein Entrepreneur zu werden
- Die Zielgruppen bekamen positive Vorbilder in deren lokalen Gemeinschaften und setzten es fort, die soziale Entrepreneurship-Bewegung aufzubauen
- Newforms Ltd half den Teilnehmern der Labore eigene Unternehmen zu gründen und diese dauerhaft zu etablieren
- Die Verwendung der Peer-Unterstützung erwies sich als erfolgreich und wurde durch weitere Networking-Veranstaltungen und Tätigkeiten fortgeführt
- Die strategische Einbeziehung des ETE-Projektes in die globale Entrepreneurship-Woche (GEW) brachte eine Ausbreitung des Projektes
- Die Tätigkeiten, die während der GEW bereitgestellt worden sind, halfen das Bewusstsein zu schärfen und den Unternehmensgeist von 16-18-jährigen Lernenden aufzubauen. Die geschah unter der Verwendung einer Vielzahl von kreativen Mitteln, die eingesetzt wurden
- Social Media halfen, das Projekt zu fördern und zu erweitern und halfen auch die Lernerfahrung der Zielgruppen zu teilen und auf eine kreative und visuelle Weise zu beeinflussen
- Das Protokollieren der Erfahrungen der Zielgruppen half, die gesamte Dauer des ETE-Projekts festzuhalten und später auch weiter zu nutzen

4.2. Schlussfolgerungen – Institut Arbeit und Technik

- Das ENTER-Projekt half uns, die Lücken der Entrepreneurship Education sowohl in der Hochschulbildung, als auch im Schulsystem zu identifizieren
- Es erlaubte uns Teile der Bildung und des Trainings aktiv in die Gesellschaft zu transferieren und zu schauen, was die Politik zu dem Thema in der Gesellschaft fördert
- Es zeigte uns wieder klar, dass Entrepreneurship und unternehmerische Fähigkeiten ein Teil des lebenslangen Lernens sind und es deshalb an verschiedenen Stellen im Lebenslauf entwickelt und ergänzt werden sollte
- Bildung und Training im Bereich des Entrepreneurship, helfen die Einstellung zur Selbstständigkeit zu verbessern und mit Tätigkeiten und dem Wissen zu kombinieren
- Wir erfuhren, dass mehrere Studierende bereits unternehmerische Fähigkeiten besitzen, aber benennen diese Fähigkeiten nicht explizit als Entrepreneurship
Die Labore zeigten, dass die unternehmerische Ausbildung sich nicht nur auf die Schaffung eines Unternehmens auswirken, sondern noch weitere Fähigkeiten vermitteln, die von großer Bedeutung in der Arbeitswelt sind

4.3. Schlussfolgerungen - Stadt Radomsko

- Entrepreneurship ist eine Fähigkeit, Ideen in die Tat umzusetzen. Dies erfordert Kreativität, Innovation, Risikobereitschaft, eine Fähigkeit, Projekte zu planen und zu verwalten, um Ziele zu erreichen
- Der innovativer Ansatz dieses Projektes basiert auf der Kombination der psychologischen und sozialen Faktoren sowie "Hard" Entrepreneurship und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen und strategischem Denken, um die Zukunftsfähigkeit eines gegründeten Unternehmens zu erlangen. Unser Ziel war nicht nur eine betriebswirtschaftliche Ausbildung. Nach einigen Jahren der Praxis wissen wir, dass die heutige Bildung sich nur an professionellen Business-Aspekten wie Management-Fähigkeiten, finanziellen Aspekten orientiert. Dabei kann man kein effektives Geschäftssystem aufbauen ohne kreatives Denken, also "Denken außerhalb der Komfort-Zone".
- Um im Bereich der Selbstständigkeit erfolgreich zu sein, müssen sich die Menschen öffnen, um aktiv und innovativ zu denken. Mit den Laboren wollten wir die Teilnehmer herausfordern, ein stereotypes Denken (vor allem kommend aus Zeiten des Kommunismus) abzulegen, das zu einem senkenden Beschäftigungsfähigkeits-Niveau und in der Folge zum Ausschluss aus der

Gesellschaft führt. Wir wollten zeigen, wie sich der europäische Arbeitsmarkt verändert, welche Trends derzeit in der Europäischen Union gegeben sind, damit Menschen die innovativer sind, ihr Potential auf Beschäftigung erhöhen.

- Unser Ziel war es auch, Entrepreneurship-Einstellungen zu entwickeln und diese durch Mentoring von lokalen Entrepreneuren zu unterstützen. Dadurch können künftige Entrepreneure deren Einstellungen verbessern und damit beginnen innovative Unternehmen auf einem effizienteren System zu gründen. Dadurch können sie praktisches Wissen erlangen, wie ein stabiles Unternehmen zu schaffen und bestmöglich zu verwalten sei. Darüber hinaus können Unternehmen die Managementqualität erhöhen, ihr Geschäft innovieren, die Unternehmensposition stärken und das Beschäftigungsniveau steigern.
- Wir setzen auf die Vernetzung durch Konferenzen und Multiplayer-Events an als eine effektive Möglichkeit der Bindungen Bildung und den bestehenden Unternehmer. Solche Netzwerke sind beliebte Geschäftsfelder, in denen Selbstständigkeit besser angegangen werden kann.
- Unterstützung unternehmerischer Tätigkeiten auf kleinere Ebene der Gemeinden, kann große Auswirkungen auf ein übergeordnetes System haben
- Auf der Grundlage der "Labore" und ihrer Ergebnisse, können wir mehr zugeschnittene Empfehlungen an die Bedürfnisse der Zielgruppe geben und dadurch Probleme lösen auf einer höheren Ebene. Dank der internationalen Kooperation in dem Projekt können diese Erfahrungen ausgetauscht werden und die wirklichen Anliegen der Zielgruppe adressieren.

5. EMPFEHLUNGEN

5.1 *Empfehlungen – Das Boston College*

- In jedem Fall sollen Zeit und Überlegung stattfinden, wie man die besten Trainer rekrutiert. Dies sollte nicht nur das Wirtschaftliche des Projektes im Auge behalten, sondern die Auswahl sollte vorrangig danach getroffen werden, welche Kompetenzen und Wissen eine Trainer besitzt und mit welchen Techniken, dieses Wissen an die Zielgruppen vermittelt wird
- Training, das auf die individuellen Zielgruppen/Entrepreneure zugeschnitten ist, birgt größere Erfolgchancen für das künftige Unternehmen
- Training sollte informell, kreativ und ansprechend sein, vor allem, wenn die Zielgruppen keine Vorkenntnisse in dem Bereich aufweisen
- Projekte zum Thema ‚Entrepreneurship‘ sollten nicht als eigenständige Einheiten betrachtet werden, sondern sollten von Anfang an in alle Tätigkeiten einer Organisation integriert werden, um den Nutzen solcher Projekte sicherstellen zu können
- Die Bedeutung der Social Media, um neue Unternehmer zu erreichen und zu inspirieren, ist von Bedeutung. Sie helfen auch dabei, eine Unternehmenskultur innerhalb einer lokalen Gemeinschaft zu entwickeln und diese zu fördern
- Die Identifizierung und das Aufzeigen von positiven Vorbildern kann helfen, die Einstellungen und Verhaltensweisen weiterer Entrepreneure im lokalen Kontext zu verändern
- Unternehmerische Fähigkeiten sind für die Entwicklung und das Wachstum von sozialen Unternehmen von entscheidender Bedeutung; indem sie hilft, neue Ideen und Lösungen für sozioökonomische und ökologische Probleme zu finden, um die Gesellschaft nachhaltig zu gestalten

5.2 *Empfehlungen –Institut Arbeit und Technik*

- Unternehmerische Fähigkeiten sollten bereits als Teil der nationalen Schulsysteme und Hochschulbildung und ihrer Lehrpläne integriert werden
- Start-ups und innovative Ideen brauchen nationale Regelungen als Hilfestellung und aktiver Partner
- Deutsche Start-ups brauchen Startkapital
- Es sollten Anreize auf mehreren staatlichen Ebenen (regional, lokal usw.) gegeben
- Hochschulbildungseinrichtungen und die Forschung sollten Tochtergesellschaften gründen, um den Wissens- und

Technologietransfer von der Universität zum Arbeitsmarkt aktiver zu gestalten

- Nationale Vorschriften sollten auch innovativ und offen für neue Geschäftsmodelle sein
- Deutschland braucht mehr Anreize, um sich für ausländische Investitionen zu öffnen und hoch qualifizierte Arbeitskräfte für den Arbeitsmarkt zu gewinnen
- Breiteres Verständnis von Entrepreneurship und unternehmerischer Ausbildung
- Sicherstellung eines starken politischen Engagements und einer Unterstützung für Unternehmen
- Sicherstellung der nachhaltigen Finanzierungsmöglichkeiten für Unternehmen
- Förderung der weiblichen Unternehmerinnen
- Unterstützung von Lehrern, die an unternehmerischer Ausbildung interessiert sind und sich darauf spezialisieren
- Schaffung von regionalen Anreizsystemen
- Netzwerk und Erfahrungsaustausch (regional und lokal)

5.3 *Empfehlungen – Stadt Radomsko*

- Nationale und lokale Unterstützung, um Unternehmen bei einer Verbesserung deren Verwaltungsverfahren und Verantwortungsbereiche zu helfen
- Anzahl neuer Unternehmen durch finanzielle Unterstützung der innovativen Ideen steigern
- Anzahl der Klein- und mittelständischen Unternehmen steigern, da sie eine Grundlage für die lokale Wirtschaft bilden
- Netzwerke aufbauen, die zu einer Marktentwicklung beitragen und dabei helfen den Einflussbereich der Klein- und mittelständischen Unternehmen zu steigern
- Mit Entrepreneurship verbundene Bildungstätigkeiten bereitstellen, die eine Entwicklung der wirtschaftlichen und sozialen Chancen begünstigen
- Entwicklung von Trainingseinheiten für Mitarbeiter in der Wirtschaft, für Unternehmer und Manager, die dem Unternehmen ermöglichen bessere Ergebnisse zu erzielen
- Kurse, die darauf ausgerichtet sind das kreative und unternehmerische Denken zu entwickeln, die ein modernes Konzept des Unternehmertums voraussetzen
- Änderung der Einstellungen und Denkweisen zum Lebensstil eines Selbstständigen – Entwicklung der individuellen Fähigkeiten, die es ermöglichen persönlichen und beruflichen Ambitionen dauerhaft zu erfüllen

6. PROJEKT EVENTS

6.1 Zusammenfassung der Transnationalen Meetings

Drei transnationale Meetings fanden während der gesamten Dauer des ETE-Projektes in Polen, Deutschland und England statt. Vertreter aus jeder Partnerorganisation nahmen an den Meetings Teil mit den folgenden Zielen:

- Arbeitsbeziehungen zwischen den Vertretern jeder der teilnehmenden Organisationen aufzubauen und zu verfestigen
- Eine Durchführung des Projektes wie in der ursprünglichen Antragstellung angedacht, zu formulieren und diesem Vorgang zuzustimmen
- Einen zufriedenstellenden Prozess des Projektes zu überwachen und zuzusichern, dass geplante Leistungen und Ergebnisse erreicht werden
- Kritische Fragen zu diskutieren und Einigung zu erlangen

Notizen aus jedem Meeting wurden in den Umlauf gebracht und jedem teilnehmenden Vertreter wurde eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt, wie im Antrag festgelegt.

6.2 Konferenz – Stadt Radomsko

Die Konferenz in Radomsko 'Förderung von Entrepreneurship und die lokale Integration - was ist dafür notwendig?' fand am 15. Mai 2015 statt.

Die Konferenz wurde in Zusammenarbeit mit dem 'Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss', der 'Foundation 11 Muses – Innovation in Kultur' und der 'Lodz Agentur für unternehmerische Entwicklung' veranstaltet. Die Konferenz durfte die Partner des Projektes 'Enter (to) Entrepreneurship' begrüßen: das Institut Arbeit und Technik, Deutschland und das Boston College, England. Die Partner diskutierten über die Ziele des Projekts und teilten deren allgemeine Erfahrungen in Bezug auf Entrepreneurship mit.

Das erste Panel – 'Entrepreneurship als Lebensstil' bezog sich auf eine positive Entwicklung von unternehmerischer Einstellung und innovativen Ansätze zu dessen Entwicklung. Eine Präsentation wurde vom Vertreter der Arbeitgebergruppe des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses, Jacek Krawczyk, Vorsitzenden des Aufsichtsrates von Katowice Coal Holding und zugleich Direktor des Instituts für Entrepreneurship-Schule für Wirtschaft in Warschau gehalten. Weitere Vorträge wurden von Mateusz Stasiak, dem Präsident der Stiftung 11 MUZ - Innovation in Kultur und Peter Farmer, Direktor der Newforms Ltd, Vereinigtes Königreich, gehalten.

Die zweite Session orientierte sich an der regionalen Bedeutung in Bezug auf das Wachstum und die Entwicklung von Klein- und mittelständischen

Unternehmen. Gestellte Fragen wurden im Panel diskutiert. An der Diskussion nehmen teil: die Lehrer der Schule für Wirtschaft in Warschau und das Mitglied der Fraktion des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss, Jan Klimek und Spezialisten aus der Agentur für Regionale Entwicklung in Lodz Izabela Witaszczyk.

Allgemein bot die Konferenz ein hervorragendes Forum für den Meinungsaustausch im Zusammenhang mit der Entwicklung und Umsetzung innovativer Methoden der Unterstützung des lokalen Entrepreneurships und der Entwicklung von Entrepreneurship-Einstellungen für die lokale Bevölkerung.

6.3 Konferenz – Institut Arbeit und Technik

Am 27. April 2016 versammelte das Institut Arbeit und Technik (IAT) die Partner, um an einem an der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen (Dachorganisation des IAT), stattgefundenen Karrieretag, teilzunehmen. Die am Karrieretag teilnehmenden Studierenden wurden mit Informationen über Karrierechancen und den Arbeitsmarkteintritt versorgt, die sich auf ihre Zukunft beziehen, sobald sie ihr Studium abgeschlossen haben. Sie haben auch Beratung erhalten von einer Vielzahl von nationalen und internationalen Unternehmen, wie sie dort eine Karriere starten können. Der Karrieretag war daher eine ideale Gelegenheit, das Bewusstsein der Studenten in Bezug auf Existenzgründungen und Entrepreneurship in dieser entscheidenden Zeit in deren Leben zu schärfen.

Der Tag begann mit einer Diskussion am runden Tisch über gute Praktiken zwischen Experten und Projektpartnern aus Großbritannien, Deutschland und Polen. Das Hauptthema war, wie die Studierenden, als auch die Nicht-Studierenden in deren ersten Schritten in der Selbständigkeit unterstützt werden können. Das Boston College stellte der Gruppe erfolgreiche Beispiele einer ganzheitlichen Unterstützung dar, die Unternehmen durch die Enterprise Zone am Boston College erhalten. Dazu gehört auch eine Kombination aus Zuschussfinanzierung, Bildung, Mentoring und Coaching-Tätigkeiten. Das wichtigste Lernergebnis am Ende der Diskussion war, die Bedeutung, der Regierung für den Weg in die Selbständigkeit und welche Vorschriften dabei besonders helfen können, das Klima, und das Denken zugunsten von Entrepreneurship zu unterstützen. Es sollte vor allem schon junge Menschen einbeziehen, die sich in der Ausbildung oder im Studium befinden.

Am Nachmittag gab es zwei interaktive Präsentationen für Studierende. Die erste Session orientierte sich an der Ermutigung der Studierenden zur Entwicklung deren eigenen Ideen und der Umsetzung. Dazu wurde die Bedeutung von unternehmerischen Fähigkeiten wie Motivation, Zeitmanagement, Selbstmanagement usw. besonders betont.

Die zweite Session wurde von Peter Farmer, dem Direktor der Newforms Ltd, Vereinigtes Königreich, durchgeführt. Peter sprach darüber wie Ängste und Hindernisse zu überwinden wird, um ein Geschäft zu starten und gab praktische Ratschläge zu verschiedenen Etappen von Entrepreneurship. Dazu hatte er zum Ziel, den Studierenden die Augen zu öffnen für Möglichkeiten der neuen Existenzgründung, die bereits an den Universitäten stattfinden können.

Allgemein half die Konferenz dem IAT zu identifizieren, dass seitens der Studenten die Notwendigkeit besteht, dass die Hochschulen sich noch stärker dem Thema Entrepreneurship zuwenden und dass das Thema in allen Einheiten der Unis verankert wird und auch in die Lehrpläne als obligatorische Fächer aufgenommen wird. Dies wird Änderungen der Bildungspolitik erfordern und neue Ansätze der Regierung.

6.4 Konferenz – Das Boston College

Das Boston College wird am 30. Juni 2016 die dritte und letzte Konferenz dieses Projektes veranstalten, wo er diesen Leitfadens auf den Markt einführen und den Projekterfolg feiern wird.

[PL]



Erasmus+

PRZEWODNIK

“ENTER – Enter to Entrepreneurship”

Maj 2016

Projekt “ENTER – Enter (to) Entrepreneurship” jest współfinansowany przez Komisję Europejską w ramach programu Erasmus+, KA2

© © Miasto Radomsko (Polska); Boston College (Wielka Brytania); Instytut Pracy i Techniki, Uniwersytet Westfalijski (Niemcy)

Okładka i źródło: © alphaspirt, canstockphoto

1. Wprowadzenie do europejskiego systemu edukacji.....	57
1.1. Opis problemu.....	57
1.2. Wprowadzenie.....	58
1.3. Różnice w systemach edukacji.....	58
1.4. Europa wobec wyzwania.....	59
1.5. Koncepcja uczenia się przez całe życie i rola osobowości.....	60
2. Przedsiębiorczość.....	61
2.1. Przedsiębiorcy i przedsiębiorczość.....	61
2.2. Umiejętności przedsiębiorcze: wypełnianie luki nierówności systemów edukacyjnych.....	61
3. Projekt ENTER to Entrepreneurship (ETE)...	63
3.1. Opis projektu.....	63
3.2. Laboratoria ETE.....	63
3.3. Konkretnie przykłady z kraju: Boston College (Wielka Brytania).....	63
3.3.1. Laboratoria tematyczne w Boston College.....	64
Podsumowanie laboratoriów.....	64
3.3.2. Światowy Tydzień Przedsiębiorczości	64
Podsumowanie Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości.....	65
3.4. Konkretnie przykłady z kraju: Instytut Pracy i Techniki.....	65



3.4.1. Laboratoria tematycznw w Instytucie Pracy i Techniki.....	66
Podsumowanie laboratoriów AM ProMotor...	66
3.4.2. Sesje mentoringowe z zakresu MŚP.....	67
Podsumowanie sesji mentoringowych.....	67
3.5. Konkretny przykłady z kraju: Miasto Radomsko.....	67
3.5.1. Cele działania i legitymizacja w małej społeczności - Miasto Radomsko.....	67
3.5.2. Laboratoria tematyczne w Radomsku...	68
Podsumowanie laboratoriów.....	69
3.5.3. Biznes na obcasach.....	69
3.5.4. Sesje Mentorskie.....	69
4. Wnioski.....	70
4.1. Wnioski - Boston College.....	70
4.2. Wnioski - Instytut Pracy i Techniki.....	70
4.3. Wnioski - Miasto Radomsko.....	70
5. Zalecenia.....	71
5.1 Zaelecenia - Boston College.....	71
5.2 Zalecenie - Instytut Pracy i Techniki....	71
5.3 Zalecenia - Miasto Radomsko.....	72
6. Wydarzenia w ramach projektu.....	72
6.1 Podsumowanie międzynarodowych spotkań projektowych.....	72
6.2 Konferencja - Miasto Radomsko.....	72
6.3 Konferencja - Instytut Pracy i Techniki..	73
6.4 Konferencja - Boston College.....	73

1. WPROWADZENIE DO EUROPEJSKIEGO SYSTEMU EDUKACJI

1.1. Opis Problemu

Wielu autorów twierdzi (David & Coenen, 2014; Faggian & McCann, 2008; Tripl & Maier, 2007), iż wykształcona siła robocza ma ogromną wartość dla Europy i jej regionów. Ma to znaczenie z punktu widzenia innowacyjnych systemów kompetencji oraz wiedzy w regionach w kontekście wysoko wykwalifikowanych pracowników i ludzi z przedsiębiorczym myśleniem - tworzących nowe pomysły, rozszerzając prawa i możliwości swoje i społeczeństwa. Innowacja to siła napędowa konkurencyjności Europy w globalnym świecie, który charakteryzuje się nie tylko wysokim poziomem finansowych, medialnym, technologicznym i przepływów ludzkich, ale i, co ważniejsze, przepływów wiedzy. Ponadto, solidne i szerokie horyzonty regionalnej bazy wiedzy, w tym wiedzy pracowników i przedsiębiorców z różnych dziedzin, przyczyniają się do lepszej zdolności absorpcji nowej i zróżnicowanej wiedzy z zewnątrz (Cohan & Lewinthal, 1990), co z kolei może w dalszym ciągu prowadzić do rozwoju wiedzy oraz do wygenerowania nowych pomysłów.

Dzisiaj Europa boryka się z szeregiem problemów. Jeden z nich dotyczy edukacji jako głównej podstawy do przyszłego zatrudnienia. W związku z tym, szereg europejskich regionów jest obecnie dotkniętych wysokim poziomem bezrobocia wśród młodzieży (patrz: Europa Południowo-Wschodnia), gdzie duża liczba dobrze wykształconych pracowników nie ma możliwości znalezienia dobrej pracy. Nie ma już takiej możliwości wyjaśnienia przyczyny tego zjawiska kryzysem finansowym i gospodarczym, który pojawił się w Europie kilka lat temu. Jest to również częściowo związane z systemem edukacji w Europie, która w niektórych dziedzinach, jak się wydaje, straciła zdolność do zaspokojenia potrzeb globalnych na rynku pracy. Systemy edukacyjne Unii Europejskiej nie są jednolite na poziomie międzynarodowym, gdzie różnice występują zarówno wewnątrz europejskich granic, jak i poza nią. W celu rozwiązania tego problemu kilka europejskich organizacji takich jak EACEA (Agencja Wykonawcza ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego) zapewnia europejskim obywatelom możliwość edukacji w ciągu całego życia (lifelong learning - LLL) oraz informuje o dalszych możliwościach edukacji, które są przede wszystkim realizowane w ramach różnych programów (patrz poprzedni program Leonardo da Vinci lub bieżący program Erasmus+). Jednak idea edukacji w ciągu całego życia to umiejętności, które mogą być wykorzystywane w wielu obszarach oraz umiejętności przedsiębiorcze, które są dwoma filarami daleko wykraczającymi poza ramy koncepcji kształcenia ustawicznego. Obejmuje to pełne zrozumienie uczenia się indywidualnego.

Z drugiej strony, Europa ma do czynienia z jeszcze innym zjawiskiem, które na pierwszy rzut oka wydaje się być nieprawdopodobne gdy mowa jest o

stosunkowo wysokim poziomie bezrobocia, a które dotyczy braku kadr lub braku możliwości zapewnienia odpowiedniej siły roboczej.

Brak kadr wpływa na kilka głównych zachodnio-europejskich regionów. Nie jest to zjawisko ogólnokrajowe i nie dotyczy wszystkich sektorów. Jednak ma ono wpływ na tak zwany sektor „MINT” (z ang. mathematics, informatics, natural sciences, technology), który dotyczy zagadnień z matematyki, informatyki, nauk przyrodniczych i technologii jak i na sektor opieki zdrowotnej, które bazują na wykwalifikowanej wiedzy i szybko zmieniającej się technologii. Przyglądając się bliżej zjawisku staje się jasne, że wysoki poziom bezrobocia i brak wykwalifikowanych pracowników - to dwie strony tego samego medalu, które mają wspólny mianownik: **„niewystarczający” stopień wykształcenia i niespełnianie wymagań obowiązujących na rynku pracy.**

Deficyt umiejętności w Unii jest wynikiem braku odpowiedniej liczby ludzi z wykształceniem dostosowanym do wymagań na rynku pracy. I odwrotnie, rynek pracy nie wykorzystuje umiejętności tych osób dla ich korzyści (patrz: szkolenia stanowiskowe itp.). W celu przybliżenia opisanych problemów w kontekście współczesnej edukacji w Europie, innowacyjne pomysły powinny być brane pod uwagę. Poprawa jakości edukacji to nie tylko zapewnienie lepszej pracy oraz szkoleniami zarówno młodych jak i starszych osób. Lepiej wykształcone społeczeństwo przyczynia się do zmniejszenia nierówności społecznych, zapewnia lepszą integrację społeczną marginalizowanych grup i tworzy spójność społeczną. Takie działania przyczynia się do wzrostu gospodarczego i poprawy jakości życia w ramach UE. Poniższy przewodnik jest jednym z najważniejszych rezultatów Europejskiego projektu o nazwie "ENTER (to) entrepreneurship" (ETE). Jego głównym celem jest przekazywanie wiedzy z zakresu przedsiębiorczości oraz umiejętności osobom indywidualnym, aby stali się lepiej dopasowani i zaradni, przygotowując ich do „wzlotów i upadków” na regionalnych i krajowych rynkach pracy. Pozwala to także odnaleźć nie tylko luki w ich wiedzy, ale i posiadane umiejętności i możliwości zatrudnienia w przyszłości. W szybko zmieniającym się świecie, posiadanie umiejętności przedsiębiorczych jest niezwykle ważne, ponieważ pozwalają one rozwinąć swój własny biznes. Dzięki temu ludzie są w stanie samodzielnie zarządzać i rozwijać się jako potencjalni uczestnicy na rynku pracy. Umiejętności, które rozumiemy jako „przedsiębiorcze” to w szczególności: zarządzanie czasem, samomotywacja, pewność siebie, kryteria wpływu, nowe pomysły i wprowadzenie ich na rynek, rozwój biznesplanu itp. (szerzej opisany w punkcie 2).

Przepływ wiedzy i rozwój umiejętności w zakresie przedsiębiorczości mają zastosowanie dla wszystkich, którzy chcą skutecznie wejść na rynek pracy lub zmienić się tak, aby sprostać nowym wymaganiom ekonomicznym i społecznym. Umiejętności te dodają odwagi do niezależnego i innowacyjnego działania oraz są dodatkową wartością dla społeczeństwa europejskiego poprzez branie odpowiedzialności za

własną karierę i sposób życia.

1.2. Wprowadzenie

Książka ta wyjaśnia nie tylko to, dlaczego umiejętności przedsiębiorcze są tak potrzebne oraz to, że w europejskim systemie edukacji brakuje równowagi, ale także daje ogólne wyobrażenie o możliwości edukacji w ciągu całego życia (LLL). Prezentowane są tutaj idee przedsiębiorczych i edukacji przedsiębiorczej. Pokazuje ona pozytywne działania z trzech krajów (Polska, Wielka Brytania i Niemcy), które zostały wypracowane w „laboratoriach umiejętności przedsiębiorczych”. Ponadto, daje ona wgląd do takich aktywności jak ponadnarodowe spotkania i konferencje. Przedstawia wnioski zaczerpnięte z obserwacji i doświadczeń związanych z projektem oraz sugeruje jak usprawnić pojęcie przedsiębiorczości w Europie, a także jak zwiększyć liczbę osób, które decydują się na prowadzenie własnego przedsiębiorstwa.

1.3. Różnice w systemach edukacji

Jednak zjednoczona Europa nie jest jednością we wszystkich sprawach. Jednym z pytań, które jest niejednoznaczne i wymaga szczególnej uwagi w przyszłości jest europejski system zdecentralizowanej edukacji. Obecnie każdy kraj UE jest odpowiedzialny za własną edukację, systemy zawodowe i systemy szkoleń (VET). Jednak polityka UE jest skierowana na wspieranie inicjatyw i programów oraz połączenie ich pod jednym dużym parasolem, który wspólne stawia czoła europejskim wyzwaniom. Jednym z przykładów tego jest „Proces Boloński”. Charakteryzuje się on różnymi umowami między krajami europejskimi, które są skierowane na integrację i projektowania standardów na przykładzie szkolnictwa wyższego. Głównym celem jest podniesienie jakości szkolnictwa wyższego w UE i asymilacja stopni wykształcenia wyższego w celu zwiększenia konkurencyjności poza granicami Europy. Podstawową ideą takich działań jest zapewnienie właściwego stanu rozwoju gospodarczego Europy w globalnym świecie. Dziś wiemy, że działania prowadzone na podstawie „Procesu Bolońskiego” są poprawne w teorii, ale trudno je wprowadzać na każdym poziomie i w każdym kraju UE, szczególnie w odniesieniu do indywidualnych ścieżek edukacji, które mają kontekst międzynarodowy. Na przykład, uznanie kwalifikacji zdobytych za granicą nadal stanowi problemem bez rozwiązania, który jeszcze bardziej rzuca się w oczy w kontekście obecnej migracji uchodźców z krajów trzecich.

Europejskie rynki pracy są w stanie ciągłej zmiany. Umiejętności, kompetencje i kwalifikacje, które obecnie są oceniane przez firmy jako „odpowiednie”, zmieniają się z upływem czasu. W celu rozwiązania tych problemów na poziomie makro, UE oferuje kilka narzędzi, takich jak fora do wymienienia się wiedzą i praktykami, zbieranie i rozpowszechnianie informacji i danych statystycznych, a także doradztwo i wsparcie reform polityki. Na poziomie mikro, ludzie muszą być



przygotowani i elastyczni, aby zdobyć lub wzmocnić różne podstawowe i zaawansowane umiejętności, takie jak umiejętność czytania i pisanie, umiejętności matematyczne, znajomość języków obcych i nauk ścisłych, umiejętność posługiwania się technologiami cyfrowymi, jak i również kompetencje międzynarodowe i socjologiczno-kulturowe. „Uniwersalne umiejętności“, takie jak zdolność do uczenia się i podejmowanie inicjatyw pomogą ludziom radzić sobie na dzisiejszych zróżnicowanych i nieprzewidywanych ścieżkach kariery. „Zdolności przedsiębiorcze“, które mają na celu samomotywację, pomagają przyczynić się do zatrudnienia ludzi, szczególnie tych młodych, jak również wspiera tworzenie nowych przedsiębiorstw. Ponadto, ważne jest lepsze określenie wymaganych umiejętności, kompetencji i kwalifikacji, które są dostępne oraz odpowiednie zarządzanie nimi tak, aby zapobiec występowaniu luk w umiejętnościach lub ich złym dopasowaniu. Efektywna współpraca między rynkiem pracy i sektorem nauki i szkoleń jest ważniejsza niż kiedykolwiek (ec.europa.eu).

1.4. Europa wobec wyzwania

Jak wspomniano wyżej, jednym z kluczowych problemów stojących przed Europą i jej systemem edukacji jest przygotowanie i wyposażenie zarówno młodych jak i dorosłych ludzi tak, aby mogli skutecznie wejść lub powrócić się na rynek pracy. Rynek pracy, który potrzebuje odpowiednich kwalifikacji naukowych, technologicznych i zawodowych, ale też i właściwej postawy i zachowania pracowników oraz kadry kierowniczej przedsiębiorstw, pozwala na skuteczne konkurowanie w warunkach współczesnej globalizowanej gospodarki.

Cykle ekonomiczne i postęp technologiczny zmieniają się w szybkim tempie. Jednak nie dzieje się to w ten sam sposób. Zmiany ekonomiczne i społeczne mają zróżnicowany wpływ na narody, regiony i sektory oraz dokonują się z różną prędkością. Zmiany te mogą czasem wywoływać niepokój społeczny poprzez oddziaływanie na grupy i upadek tych grup, które nie są ani wyposażone w odpowiednie umiejętności, ani nie będą w stanie dotrzymać kroku globalnemu rynkowi gospodarczemu.

Europa stała się świadkiem ruchu ludności na skalę, która była dotąd zauważalna jedynie w czasie wojny. Migranci ekonomiczni, uchodźcy, osoby ubiegające się o azyl i nielegalni imigranci stanowią wyzwanie dla rozwoju gospodarczego i spójności społecznej w Europie i jej granicach. Na poziomie lokalnym, wiele obszarów miejskich i wiejskich gwałtownie się dywersyfikują w niespotykany wcześniej sposób. Jednak oprócz wyzwań przemieszczanie ludności daje nowe możliwości. Nowe umiejętności, wiedzę, sieci i otwieranie rynków dla przedsiębiorców i potencjalnych przedsiębiorców ze wszystkich warstw społecznych. Jeśli będzie to starannie zarządzane, promowane i rozwijane, zjawisko to może być pozytywny darem dla Europy w kwestiach ekonomicznych i społecznych.

Jednak w przypadku braku planowania, odpowiedzialnego wsparcia finansowego i politycznej interwencji, umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i możliwości pójdą na marne, a na ich miejsce przyjdzie bardzo chwytliwa spójność społeczna, doskonała do napędzania ekstremistycznej propagandy i zachowania.

Perspektywa Wielkiej Brytanii jest taka, że coraz bardziej znaczącą częścią gospodarki jest wzrost samozatrudnienia i otwieranie nowych przedsiębiorstw, w szczególności mikroprzedsiębiorstw. Zmiany technologiczne napędzają nowe możliwości w karierze i biznesie we wszystkich sektorach gospodarki, gdzie samozatrudnienie wyprzedza znacząco inne formy zatrudnienia. W 2014 roku samozatrudnienie wynosiło 4,6 mln co stanowiło prawie połowę 780,000 nowych miejsc pracy w Wielkiej Brytanii w tym roku (Lorda Younga, 2014). Rząd Wielkiej Brytanii przyznaje, że te zmiany strukturalne w gospodarce Wielkiej Brytanii wymagają radykalnej zmiany zestawu umiejętności i podejścia zarówno ze strony istniejących zasobów pracy jak i siły roboczej w przyszłości. Zmiana ta wymaga od pojedynczych osób i społeczności posiadania nie tylko odpowiedniej wiedzy fachowej i kwalifikacji, ale i bardziej przedsiębiorczej kultury, który będzie zawierała w sobie odporność na działanie czynników zewnętrznych, elastyczność, pełne wiary w siebie podejście do zatrudnienia, praktykę i rozwój biznesowy.

Takie podejście jest potrzebne nie tylko w sektorze prywatnym. Wycofanie się państwa (zarówno z punktu widzenia finansowania oraz świadczenia usług publicznych) zmusza do biznesowego podejścia w społeczeństwie jak i w organizacjach zajmujących się wolontariatem. Tworzą się nowe pomysły i rozwiązania, które pomagają w rozwoju ruchu przedsiębiorczego w Wielkiej Brytanii i Europie. Społeczni przedsiębiorcy i ich organizacje wkraczają w próżnię pozostawioną przez państwo i są gotowi wziąć na siebie więcej odpowiedzialności i kontroli, aby sprostać wymaganiom społeczno-gospodarczym i potrzebom środowiskowym zarówno w ich własnych społecznościach, jak i poza nimi. Ważne jest aby ci, którzy zapewniają edukację i szkolenia zrozumieli te zmiany i byli gotowi zaspokoić potrzeby swoich uczniów i społeczności, którym służą.

Edukacja odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu przedsiębiorczych umiejętności, zdolności i kultury, dlatego też Unia Europejska w ostatnich latach rozwoju promuje przedsiębiorczość jako osobny przedmiot nauczany na wszystkich poziomach edukacji. Jednak Europa pozostaje w tyle za USA, gdzie elementy kształcenia w zakresie przedsiębiorczości zostały wprowadzone do programów nauczania na poziomie wykształcenia średniego, co więcej, większość uczelni oferuje obligatoryjne lub dodatkowe kursy przedsiębiorczości.

Należy również podkreślić, że w Europie istnieje kilka instytutów przedsiębiorczości, cztery razy mniej niż w USA. To mogłoby wyjaśnić, pośród innych czynników, dlaczego tylko 37% Europejczyków chciałoby



pracować na własny rachunek, w porównaniu z 51% ludzi w USA i Chinach. Jednak dotyczy to działalności gospodarczej nie tylko sektora MŚP, lecz pokazuje bardziej ogólny problem z przedsiębiorcami, który powinien być rozwiązany na każdym poziomie podejmowania decyzji.

W Polsce, różne wyniki sugerują, że stosunkowo duża część młodych ludzi jest samozatrudniona i ma swoje przedsiębiorstwa. Prawie 5% młodych ludzi w Polsce było samozatrudnionych w 2014 roku, co jest nieco wyższym wynikiem niż średnia europejska na poziomie 4,2%. Większość działalności w sektorze samozatrudnienia młodych ludzi skupia się na handlu i naprawach pojazdów silnikowych, a także w budownictwie oraz informacji i komunikacji (Główny Urząd Statystyczny, 2014). Sytuacja nie jest tak optymistyczna jeśli spojrzeć się na mniejsze miejscowości, w których brakuje uniwersytetów i dostępu szkolnictwa wyższego jak i również wsparcia oraz usług biznesowych.

Pytanie brzmi czy formalna edukacja i wczesne nauczanie może poprawić sytuację. Odpowiedź brzmi raczej nie – zadanie jest bardziej skomplikowane i musi odnosić się do:

- edukacji, która będzie dawała podstawy dla kariery w przedsiębiorczości,
- poprawy dostępu do finansowania,
- likwidacji uciążliwych procedur administracyjnych.

Ponieważ jednym z głównych obciążeń dla przedsiębiorczości, o których mówią młodzi ludzie w trakcie badań przeprowadzonych przez PARP (Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2013/2014) był brak 'pomysłu'. W badaniu podkreślono potrzebę opracowania kursów koncentrujących się na kreatywności bardziej niż na ogólnej przedsiębiorczości. Polska jest dopiero na początku drogi, ponieważ model tradycyjnego kształcenia w zakresie przedsiębiorczości pozostaje dominujący. Jedna trzecia (31,1%) ankietowanych rozważała możliwość rozpoczęcia własnego biznesu, a pozytywne nastawienie do bycia przedsiębiorcą wzrasta wraz z poziomem edukacji. Badanie to wykazało również, że uczniowie mają wysoki poziom przedsiębiorczej samoświadomości. Studenci twierdzili, że czerpali inspirację do stworzenia start-upów z ich własnej wiedzy/pasji/pomysłu (63%), analizy potrzeb rynku (47%) oraz porad i sukcesów innej firmy (42%). Jednak tylko w przypadku 22% cytowanych studentów inspiracją były zajęcia na uczelni i tylko jeden na pięciu studentów zaznacza, że po ukończeniu uczelni chciałby rozwinąć swój start-up. Wśród głównych wymienionych czynników hamujących, najczęściej było wymieniane „brak wiedzy” oraz „brak doświadczenia”.

1.5. Koncepcja uczenia się przez całe życie i rola osobowości

Społeczeństwo oparte na wiedzy zmienia perspektywę naszego spojrzenia na ludzi w odniesieniu do ich politycznego i ekonomicznego

zaangażowania. Firmy praktykują elastyczne formy pracy, które przyczyniają się do zaangażowania poszczególnych pracowników, co pozwala im działać w bardziej problemowo zorientowany sposób (Powell & Snellman, 2004). To z kolei oznacza, że człowiek jako pracownik w społeczeństwie opartym na wiedzy ma więcej odpowiedzialności w pracy. Wraz z tą zmianą podejścia pracownicy nie są już postrzegani jako po prostu „siła robocza”, ale jako kapitał ludzki i społeczny firmy oraz – ogólnie rzecz biorąc - regionu (Bourdieu, 1983). Zwłaszcza wysoko wykwalifikowani pracownicy wydają się wносить swój wkład w bazę wiedzy na poziomie regionalnym i firmowym. W tym kontekście stopnie naukowe i edukacja mają coraz większe znaczenie. Wskazuje to na wzrost znaczenia gospodarczego wysokiej klasy zawodów (Kruger-Charlé 2007.). Pojęcie, że wiedza jest wydajną siłą oznacza, że jest ona ważnym zasobem indywidualnym, który może odpowiadać za sukcesy i porażki człowieka. W związku z tym, człowiek nie jest oceniany jedynie pod względem jego wiedzy, ale jest także odpowiedzialny za zdobywanie nowej wiedzy tak, aby nieustannie poszerzać jej bazę. Jest to właśnie koncept uczenia się przez całe życie.

Koncepcja edukacji przez całe życie wykracza daleko poza kształcenie ustawiczne. Obejmuje ona pełne rozumienie uczenia się jednostki. Uważa się, że taka osoba ponosi odpowiedzialność za uzyskanie i reprodukcję wiedzy poprzez poszerzanie swoich kompetencji. To, co kiedyś było tylko uważane za zjawisko 'tak po prostu jest' zdarza się bardzo rzadko w społeczeństwie opartym na wiedzy: indywidualne kariery w ramach jednej firmy, na tym samym stanowisku, z tymi samymi kompetencjami, przez całą karierę zawodową. Dzisiaj, zmiana stanowiska pracownika jest zjawiskiem naturalnym. Ponadto, wymagania firm również się zmieniają. Napędzane przez transformacje globalne i międzynarodowe, firmy oczekują od pracowników, że ci będą bardziej elastyczni. Proszą, aby poszerzać i aktualizować swoją wiedzę tak, aby utrzymać się na rynku. Dziś innowacje nie mogą być oddzielone od indywidualnej i zbiorowej bazy wiedzy. Innowacje nie pojawiają się 'znikąd', ale jako powtarzający się proces wymagający zaangażowania wysoko wyspecjalizowanych jednostek.

W czasie, gdy Europa boryka się z takimi problemami, jak "siwiejące" społeczeństwo, wysoki poziom bezrobocia (wśród młodych) w niektórych regionach Europy, w połączeniu z deficytem umiejętności w poszczególnych gałęziach przemysłu opartego na wiedzy i wiedzy zawodowej oraz ogromna fala migracji i uchodźców, wszystko razem sprawia, że rola kapitału ludzkiego jako nośnika wiedzy jest ważniejsza niż kiedykolwiek. W dosłownym rozumieniu, kapitał ludzki to zbiorowy regionalny potencjał skumulowany w bazie wiedzy człowieka i odzwierciedlający się w ludzkiej pracy i umiejętnościach. W ten sposób rola kapitału ludzkiego jako dzierżyciela wiedzy (Grove 2009 roku) jest ważna dla społeczeństwa opartego na wiedzy i wpływa na regionalne systemy innowacji.

Jest oczywiste, że w miarę wzrostu poziomu wiedzy wśród ludzi, ich możliwości i autorytet wzrastają, co z

kolei wpływa na regionalne zmiany systemu edukacji i zasad. Koncepcja edukacji przez całe życie, pozwala na bardziej aktywne uczestnictwo jednostek w społeczeństwie, gospodarce i polityce.

2. PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

2.1. *Przedsiębiorcy i przedsiębiorczość*

Przedsiębiorca to zazwyczaj osoba, która organizuje lub prowadzi działalność gospodarczą. Słowo "przedsiębiorca" zostało użyte po raz pierwszy przez irlandzko-francuskiego ekonomistę Richarda Cantillona, który określił taką osobę jako „tego, który ma nie stałych dochodów, który płaci znane koszty za produkcję, ale ma niepewne dochody” (Tarascio, 1985). Howard Stevenson (Gärtner & Baker 2010) pisze, że „przedsiębiorczość to proces, za pomocą którego jednostki dążą do osiągnięcia możliwości bez względu na zasoby, którymi obecnie operują”. Przedsiębiorczość to sztuka przekształcania pomysłów w działania bez zatrudnienia w jakiegokolwiek strukturze spółki. Wymaga to kreatywności, innowacyjności i podejmowania ryzyka oraz kompetencji potrzebnych do planowania i zarządzania projektami tak, aby osiągnąć założone cele (Stepherd, 2004; Hamburg, 2014).

W tym kontekście, programy edukacyjne w zakresie przedsiębiorczości powinny być oferowane studentom i innym zainteresowanym osobom tak, aby byli kreatywni, skutecznie rozwiązywali problemy, obiektywnie analizowali pomysły na biznes, komunikowali się, współpracowali, stali na czele, rozwijali i wyceniali projekty. Jeśli studenci mogą sprawdzić swoje pomysły w edukacyjnym i wspierającym środowiskach, to będą mogli nauczyć się tworzyć własne przedsiębiorstwa. Jednak korzyści z edukacji z zakresu przedsiębiorczości nie ograniczają się do wspierania start-upów, innowacyjnych przedsiębiorstw i nowych miejsc pracy. Przedsiębiorczość pomaga młodym ludziom być bardziej kreatywnymi i pewnymi siebie we wszystkich swoich działaniach.

Edukacja dla przedsiębiorczości może być skuteczną opcją w kształceniu i szkoleniu zawodowym (z ang. VET - vocational education and training), szczególnie w początkowej fazie, kiedy studenci są u progu wejścia w życie zawodowe, w tym w samozatrudnienie.

2.2. *Umiejętności w zakresie przedsiębiorczości: wypełnianie luki nierówności systemów edukacyjnych*

Umiejętności potrzebne przy prowadzeniu działalności gospodarczej są najczęściej definiowane jako zbiór cech i umiejętności zawodowych, które są konieczne do skutecznego znalezienia zatrudnienia lub samozatrudnienia oraz do rozwoju. Dla tych, którzy rozpoczynają samozatrudnienie może to obejmować zrozumienie potrzeby nabywania i rozwijania podstawowej wiedzy biznesowej, takiej jak: wiedza finansowa, na przykład z zakresu rachunków i prawa podatkowego. Chodzi również o zrozumienie klientów i wpływu rynku poprzez udane kampanie reklamowe i badania.

Taka wiedza może i pomaga firmom sprostać oraz, w

niektórych przypadkach, nawet wyprzedzać potrzeby swoich klientów. Jednak sama wiedza nie wystarczy. Umiejętności przedsiębiorcze to także postawa i zachowanie, na przykład wytrwałość i odporność danej osoby tak, aby można było uczyć się i dostosowywać do wzlotów i upadków w firmie. Chodzi o to, aby być pozytywnym, rozwijać pewność siebie i wysokie poczucie własnej wartości, przyjmować postawę "mogę to zrobić" w razie problemów w miejscu pracy lub na rynku. Dlatego umiejętności w zakresie przedsiębiorczości są ważnym elementem we wszystkich dziedzinach gospodarki. Dla pracowników na przykład, mogą one pomóc w zwiększaniu ich wydajności i efektywności ich organizacji. Pracownicy z umiejętnościami przedsiębiorczymi są lepiej dostosowani do pokazania swojej odporności w czasie gdy organizacje najbardziej ich potrzebują, przykładowo w okresach szybkiego wzrostu gospodarczego lub przedłużającego się zwolnienia gospodarczego lub nawet recesji.

Umiejętności w zakresie przedsiębiorczości mają wiele zalet. Na poziomie osobistym mogą one pomóc w rozwijaniu pewności siebie i stabilności w czasie ubiegania się o pierwszą pracę lub powracając na rynek po dłuższej przerwie. Uczy niezbędnych umiejętności i zachowań, których poszukują pracodawcy, aby pomóc im konkurować na rynku globalnym. Umiejętności w zakresie przedsiębiorczości pomagają rozwijać, generować pomysły i tworzyć nowe perspektywy, pomocne w rozwiązywaniu problemów pracowników oraz przedsiębiorców. W Wielkiej Brytanii przyznaje się, że powinno się wkładać więcej wysiłku na wszystkich etapach kształcenia (podstawowe, średnie, policealne, szkolnictwo wyższe) w przygotowaniu młodych i dorosłych ludzi z bazowymi umiejętnościami przedsiębiorczymi tak, aby mieli pewność i wiedzę, która będzie im dobrze służyć w ciągu całego życia w czasie zmian struktur zatrudnienia i miejsc pracy.

Rząd w Wielkiej Brytanii zwraca szczególną uwagę na to, żeby utrzymać i zwiększyć wzrost samozatrudnienia i powstanie nowych start-upów. W szkołach policealnych (16-18) ma miejsce gruntowa przemiana nie tylko w nauczaniu [zawodowym] uczniów umiejętności z zakresu handlu, ale także w rozwoju i wdrażaniu bardziej przedsiębiorczej kultury. Wiele sektorów zawodowych tradycyjnie składa się z małych firm, tak więc mają głęboko zakorzoną tradycję samozatrudnienia. Jest to ważne zagadnienie dla szkolnictwa policealnego i wyższego nie tylko po to, aby uznać tę tradycję, ale także aby ją rozszerzać i rozwijać, by zapewnić wszystkim uczniom edukację z zakresu przedsiębiorczości.

Edukacja przedsiębiorczości odgrywa ważną rolę we wspieraniu studentów w zdobywaniu wiedzy i umiejętności tak, aby działali w przedsiębiorczy sposób (Aarchus Technical College, 2013). Ma to potencjał w poprawie świadomości o samozatrudnieniu jako o możliwej drodze kariery dla młodych ludzi. Znaczenie edukacji w zakresie przedsiębiorczości jest również zaznaczane w Strategii Europejskiej 2020 dla nowych umiejętności i miejsc pracy.

Doradztwo jest szczególną formą aktywnego wspierania rozwoju przedsiębiorczości, jako „naturalnego wsparcia”. Może to być również pomocne w przypadku młodych ludzi ze specjalnymi potrzebami, aby mogli uwierzyć w siebie i budować pewność siebie. Doradztwo pomaga w rozwoju umiejętności w zakresie przedsiębiorczości w sposób praktyczny i skierowany na wspieranie.

Zarówno w przypadku wykształcenia wyższego jak i w dziedzinie kształcenia zawodowego (VET), doradcy mogą wspierać specjalne moduły szkoleniowe ukierunkowane na kompetencje w zakresie przedsiębiorczości, w tym umiejętności przekrojowych oraz odpowiednich postaw, a także bardziej specjalistycznej wiedzy i umiejętności przydatnych w prowadzeniu biznesu.

W Europie, w związku z bogaceniem się i wzrostem gospodarczym w nowych regionach istnieje konieczność wszechstronnego podejścia do regulacji społecznych i tych dotyczących zatrudnienia. We wszystkich krajach europejskich potrzeba więcej opcji i możliwości dla wymian europejskich i międzynarodowych.

Przedsiębiorczość jest włączona w krajowe programy kształcenia zawodowego w wielu krajach europejskich, ale nadal są w nich pewne luki (Komisja Europejska, Przedsiębiorczość i Przemysł, 2009):

- Metody nauczania są nieskuteczne,
- Przedsiębiorczość nie jest obecna we wszystkich częściach kształcenia i szkolenia zawodowego,
- Uczestnictwo uczniów jest ograniczone,
- Nauczyciel nie jest całkowicie kompetentni,
- Brak uczestnictwa osób z branży biznesu,
- Brak części praktycznej,
- Przedsiębiorczość nie jest powiązana z konkretnymi kierunkami szkoleń lub zawodami,
- Edukacja nie jest związana z potrzebami rynku pracy.

Dlatego projekt ETE ma na celu zwiększenie umiejętności w zakresie przedsiębiorczości w trzech europejskich krajach poprzez zapraszanie do udziału w tzw. laboratoriach osób z różnych grup. W następnej sekcji, zostanie zaprezentowane wprowadzenie w ogólną ideę projektu, a następnie zostaną zaprezentowane i przeanalizowane przykłady „laboratoriów” w każdym kraju.

3. PROJEKT ENTER (TO) ENTREPRENEURSHIO (ETE)

3.1. Opis Projektu

Projekt "ENTER to Entrepreneurship" (ETE) to projekt, który realizowany jest w ramach programu Erasmus+ 2014-2020 Komisji Europejskiej, KA2 – współpraca na rzecz innowacji i dobrych praktyk. Głównym celem programu Erasmus+ na lata 2014-2020 jest podniesienie umiejętności zawodowych i możliwości zatrudnienia. Co więcej, skupia się on na modernizacji edukacji, nauki i pracy młodych osób. Poprzez takie działanie wspomaga partnerstwo międzynarodowe wśród organizacji zajmujących się edukacją, nauką i pracą młodych osób tak, aby rozwijać współpracę oraz łączy świat nauki i świat pracy po to, by radzić sobie z lukami w umiejętnościach, z którymi obecnie musimy się zmierzyć w Europie.

Projekt ETE znajduje się w głównym nurcie tych wysiłków. Wymaga to odpowiedzi na problemy płynące ze zmian na europejskim rynku pracy i braku przygotowania młodych ludzi i pracowników na nowe sytuacje. Ma on również na celu wypełnienie luki w edukacji przedsiębiorczej w kilku formalnych systemach UE. Poprzez takie działanie wypełnia się również lukę jaką są nierówności europejskich systemów edukacji. Rosnąca rola przedsiębiorczości i MŚP w Europie stwarza konieczność zdobycia umiejętności i wiedzy w zakresie przedsiębiorczości oraz takiej postawy.

Tak więc celem projektu jest szkolenie i przekazanie umiejętności z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej i podejścia do ludzi, a także otwarcie się na nowe pomysły i używanie ich jako zalety w życiu zawodowym i prywatnym. Ponadto, wielu młodych ludzi i tych, którzy już pracują nie od razu zauważają korzyści i zalety płynące z samozatrudnienia. Poprzez laboratoria, ETE ma na celu zmianę myślenia i ograniczenia ryzyka związanego z samozatrudnieniem i rozpoczęciem własnego biznesu poprzez rozwój i wyposażenie naszych uczestników w podstawową wiedzę i wachlarz umiejętności. W ten sposób, zmieniając swoje poglądy i nastawienie do samozatrudnienia, mamy na celu przekazanie uczestnikom projektu niezbędnych umiejętności przedsiębiorczych tak, aby pomóc im stworzyć i zbudować skuteczny system innowacyjny przedsiębiorstw.

Istnieje już kilka programów i kursów w zakresie umiejętności przedsiębiorczości, ale wiele z nich wydaje się być nieskutecznych, ponieważ koncentrują się one tylko na jednej stronie medalu, albo na podejściu do działalności gospodarczej, albo na praktycznej wiedzy finansowej i prawnej potrzebnej do założenia biznesu. Projekt ETE ma jednak większy zasięg. Skupia się on na motywacji, nastawieniu, elastyczności, kreatywności, umiejętności z zakresu prowadzenia biznesu, finansów, marketingu i prawa.

Założenia projektu ETE to osiągnięcie następujących

rezultatów:

- Zwiększenie poczucia inicjatywy i przedsiębiorczości,
- Zmiana nastawienia do samozatrudnienia i start-upów,
- Zwiększenie poczucia własnej wartości i pewność siebie, motywacji i umiejętności wśród uczestników laboratoriów,
- Zwiększenie liczby (młodych) dorosłych uczących się i zapewnienie im zysku z ciągłego uczenia się,
- Promowanie i rozpowszechnianie najlepszych praktyk każdego z laboratoriów i konferencji krajowych.

3.2. Laboratorium ETE

Tak zwane „laboratoria”, których szkolenia zostały zbudowane w ramach projektu ETE, z naciskiem na warsztaty obejmujące różne sfery działalności gospodarczej. W projekcie, w ciągu zaledwie 35 dni warsztatów z umiejętności przedsiębiorczych spełniono wszystkie te założenia. Obszary, które zostały omówione w czasie nauki to motywacja, umiejętności przedsiębiorcze i biznesowe, relacje przedsiębiorcze i inne, które zostaną zaprezentowane w kraju na konkretnych przykładach.

Laboratoria zostały prowadzone na szczeblu krajowym, a tematy i grupy docelowe na których najbardziej były skoncentrowane wysiłki zostaną przedstawione w kolejnych sesjach.

3.3. Konkretny przykład kraju: Boston college (Wielka Brytania)

Boston college – średni co do wielkości college kształcenia ogólnego (GFE) położony w centrum miasta Boston w hrabstwie Lincolnshire w Anglii. Uczelnia odgrywa ważną rolę w życiu miasta i wnosi znaczący wkład w lokalną gospodarkę na wiele sposobów. Oferuje ponad 400 kursów, ma ponad 6000 studentów w wieku powyżej 14 lat i zatrudnia ponad 450 pracowników. Działa w ścisłej współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami, w celu zaspokojenia ich potrzeb i umiejętności oraz sprawdził się jako człowiek przedstawiciel w kwestii nowych rozwiązań. Sprawia to, że ma on istotny wkład w społeczność lokalną i jest w pełni oddany idei równości, różnorodności i integracji.

Boston College stworzył strefy wolnej przedsiębiorczości, która ma na celu rozwój przedsiębiorczości dla wszystkich uczniów, a także rozwój i wzmocnienie kultury przedsiębiorczej wśród szerokich warstw ludności. Oferuje ona różne techniczne, w tym finansowe dotacje, mówców motywacyjnych i doradztwo, aby pomóc rozwijać się i rosnąć nowoutworzonym przedsiębiorcom i organizacjom pozarządowym. Strefa wolnej przedsiębiorczości mieszcząca się w centrum technologicznym zapewnia dostęp społeczności do najnowszych technologii dla zastosowań biznesowych i rozwoju osobistego.

Od samego początku Boston College podjął strategiczną decyzję, aby upewnić się, że projekt ETE nie będzie traktowany jako oddzielny projekt, ale będzie zawarty i zintegrowany z wieloma innymi działalnościami i projektami, które są prowadzone przez uczelnie lub które są wspierane przez inne instytucje. Cele tego mieszanego podejścia to:

- Poprawić projekt ETE na rzecz swoich delegatów, co pozwoliłoby im na uczestnictwo w szerszym kręgu imprez i szkoleń na temat przedsiębiorczości i przedsiębiorstw.
- Poszerzyć i rozwinąć wpływ projektu ETE i jego wnioski na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym.
- Zapewnienie racjonalnego korzystania z zasobów projektu ETE, dając tym samym większą wartość dla pieniędzy.

Innym kluczowym celem było maksymalne wykorzystanie mediów społecznościowych. Boston College to trzeci najbardziej zurbanizowany teren w Wielkiej Brytanii. Dlatego ważne jest, aby od samego początku uzyskać maksymalnie wykorzystać wszystkich możliwości, aby pomóc promować i reklamować projekt ETE dla ogółu i dotrzeć tak daleko, jak to możliwe. Jest to również zgodne z tematem projektu, aby mieć kreatywne i innowacyjne podejście do wszystkich jego aspektów.

Laboratoria w Boston College dały możliwość przemyślenia tradycyjnego podejścia do tego, jakie wsparcie mają przedsiębiorstwa i biznes w środowisku nauczania. Spotkania z trenerami stanowiły jeden z kluczowych aspektów dla wspólnego sukcesu projektu. Postępując w ten sposób uznaliśmy, że tradycyjne formy edukacji, szkolenia i pomoc w tworzeniu i prowadzeniu działalności gospodarczej mogą często być nudnym, trudnym i przerażającym doświadczeniem, zwłaszcza dla młodych ludzi lub osób bez poprzedniego doświadczenia w biznesie lub wiedzy o samozatrudnieniu. Wiara ta zainspirowała nas by wykorzystać ten projekt, aby zmienić sposób tak, aby uczestnicy poczuli, że badanie przedsiębiorczości i rozwój działalności gospodarczej to bardziej pozytywne i inspirujące doświadczenie w kontekście osobistym i zawodowym.

Proces rekrutacji i wybór naszych trenerów był rygorystyczny. Nie chodziło tylko o to, aby był on wart swoich pieniędzy, ale i o to, by znaleźć i przypisać trenera z odpowiednim wykształceniem, doświadczeniem i umiejętnościami w pracy z różnymi uczestnikami. Po zakończeniu procesu selekcji, rozmowy i oceny działań zostały wprowadzony w życie. W naszej ocenie częścią niezbędną do podjęcia decyzji związanej z wyborem trenerów, którzy mają opracować i wygłosić krótkie szkolenia dla grupy naszych uczniów, jest ich doświadczenie. Doprowadziło nas to do firmy Newforms sp. z o.o., która została mianowana głównym trenerem projektu ETE. Nasze rozwiązanie częściowo opiera się na wykorzystaniu ich innowacyjnej gry planszowej, która została zaprojektowana i opatentowana i którą pokazali w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Gra

oferuje bardziej twórcze, nieformalne i ciekawe podejście do uczenia się i idealnie nadaje się do celów i ducha projektu ETE.

3.3.1. Laboratoria tematyczne w Boston College

W porozumieniu z Newforms sp. z o.o., uzgodniono określone poniżej tematy laboratoriów:

- Styl życia przedsiębiorcy, ścieżka firmy i wizualizacja przyszłości,
- Przedsiębiorcy: mapowanie klientów i trafienie do celu,
- Przedsiębiorcy: wejście do gry z doskonałością i rozwojem biznesowych umiejętności,
- Przedsiębiorcy: koło innowacji i kluczowi klienci.

Grupy docelowe to uczniowie Boston College, a także mieszkańcy, którzy szukali wsparcia i rozwoju start-upów lub pomysłów na przedsiębiorstwa społeczne. Wnioskodawców poproszono, aby podjęli inicjatywę w zapewnieniu miejsca dla laboratoriów. Następnie potencjalni kandydaci zostali zaproszeni na nieformalne rozmowy kwalifikacyjne, aby można było zebrać ogóle informacje odnośnie ich odporności, motywacji i zainteresowania tematyką laboratoriów. Ogólnie 10 kandydatów zostało przyjętych do programu. Pomimo stosunkowo małej liczby kandydatów, byli oni bardzo zróżnicowani z punktu widzenia pomysłów przedsiębiorczych i biznesowych oraz wiedzy. Ta różnorodność oznaczała, że laboratoria powinny być personalizowane i dostosowane do potrzeb każdej jednostki i jej drogi do przedsiębiorczości.

Podsumowanie laboratoriów

- ✓ pomyślne uruchomienie projektu ETE na konferencji 'Go Social',
- ✓ szeroka baza klientów wybieranych na różnych etapach działalności,
- ✓ 40 dni nauki każdego delegata,
- ✓ 10 godzin mentoringu dla każdego delegata,
- ✓ efektywne wykorzystanie social media do dzielenia się doświadczeniem i sukcesami,
- ✓ wzajemne wsparcie,
- ✓ relacja wideo i dzielenie się nią za pośrednictwem mediów społecznościowych,
- ✓ studium przypadku przeprowadzone przez delegatów.

3.3.2. Światowy tydzień przedsiębiorczości (GEW)

W przeciwieństwie do intensywnego, indywidualnego podejścia przedstawionego powyżej, mogliśmy również przeprowadzić podczas Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości (16 - 24 stycznia 2015) szereg krótkich, mających ogromny wpływ aktywności i nauki około 600 uczniów w Boston College. Światowy Tydzień Przedsiębiorczości to największa kampania na światową skalę na rzecz promowania przedsiębiorczości. Każdy rok odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu nowego pokolenia przedsiębiorców rozważających rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, a więc sprawia, że są oni



naturalnymi partnerami. Wdrożenie Globalnego Tygodnia Przedsiębiorczości pokazało wspólne przemyślenia i dało świeże podejście do projektu ETE.

Podsumowanie Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości (GEW)

Podczas Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości przeprowadziliśmy szereg krótkich zajęć, które znajdowały odzwierciedlenie w tematach laboratoriów ETE. Działania obejmowały:

- ✓ panele dyskusyjne pracodawca/biznes,
- ✓ działania przedsiębiorcze podejmowane przez pracodawcę,
- ✓ panel 'Jaskinia smoka' z Lincolnshire Co-op,
- ✓ występ i konferencja Go Social w wykonaniu przedsiębiorstwa społecznego,
- ✓ dzień zagrożenia – wyzwanie brandingowe przygotowane przez Grupę Przedsiębiorczą z Bishop Grosseteste University,
- ✓ Robot wars – jak udało mi się to zrobić.

GEW ma duży wpływ na pokazanie i promocję projektu ETE i Boston College. Pomogło to zwiększyć naszą już i tak rozwiniętą obecność w mediach społecznościowych, które wykorzystaliśmy w trakcie realizacji projektu ETE. Nasze blogi zaczęły być zauważane w ponad 38 krajach tworzących nowe związki. Z punktu widzenia wpływu, jesteśmy czwartym największym partnerem GEWUK i zostaliśmy odznaczeni nagrodą High Impact Host trzeci rok z rzędu. Nasi uczniowie wywarli także pozytywne wrażenie na wszystkich pracodawcach, których zaangażowaliśmy w projekt GEW, czy to poprzez ustanawianie i wspieranie przedsiębiorczości lub jako część panelu lub w czasie wystąpień.

3.4. Konkretne przykłady krajów: Instytut Pracy i Techniki

Instytut Pracy i Techniki (IAT) jest organizacją badawczą, utworzoną w końcu lat osiemdziesiątych z około 50 zatrudnionymi osobami (naukowcami, menedżerami projektowymi i finansowymi, pracownikami, a także studentami-asystentami). IAT jest organizacją działającą przy Uniwersytecie Westfalskim, który jest uniwersytetem nauk stosowanych. Uniwersytet Westfalski w Bocholt, Gelsenkirchen, Recklinghausen w niemieckiej Nadrenii Północnej-Westfalii, powstał w sierpniu 1992 roku. Składa się on z siedziby w Gelsenkirchen i oddziałów w Bocholt, Recklinghausen i Ahaus. Uniwersytet Westfalski rozwinął się z 'Krajowej Szkoły Inżynierii Mechanicznej w Gelsenkirchen', która została założona w październiku 1962 roku. W październiku 1991 roku, agencja Emscher-Lippe (ELA), wystąpiła z sugestią, aby pomóc regionowi, który szczególnie mocno ucierpiał z powodu spadku wydobycia węgla poprzez tworzenie nowych uczelni technicznych, aby rozwiązać swoje problemy strukturalne. W ten sposób w styczniu 1992 roku instytucje rządzące postanowiły wybudować nowy uniwersytet nauk stosowanych z siedzibą w Gelsenkirchen. Uniwersytet oferuje głównie studia na kierunkach matematycznych i naukowo-technicznych, a także kursy w dziedzinie ekonomii, prawa i

dziennikarstwa. W okresie od maja 2005 roku do listopada 2009 roku, siedziba UNESCO dla projektu Rozwój Przedsiębiorczości i Zarządzania Międzykulturowego została przeniesiona właśnie na ten uniwersytet. Była to pierwsza katedra UNESCO Uniwersytetu Nauk Stosowanych w Niemczech i jedyna na wszystkich uczelniach Nadrenii Północnej-Westfalii. Dzięki temu udało się osiągnąć bardziej intensywny transfer wiedzy z zagranicznymi uczelniami.

W ramach Uniwersytetu Westfalskiego działa IAT, którego prace skierowane są na określony cel - dobrobyt i jakość życia. Tematy projektów badawczych, rozwojowych, testujących i dystrybucyjnych na instytucie to przede wszystkim wiedza i innowacja. W projektach krajowych i międzynarodowych oraz tych, które są współtworzone z innymi instytucjami, IAT wykonuje podstawowe badania i analizy aktualnych trendów rozwoju, koncepcji dobrobytu i jakości życia, innowacyjnych metod nauczania, innowacyjnych strategii dla regionów i przedsiębiorców, koncepcji dla strategii VET; również z wykorzystaniem ICT i generowaniem nowych pomysłów, aby później przełożyć je na praktykę.

Z pomocą partnerów regionalnych takich jak uniwersytety, rządy, instytucje, a także społeczeństwa obywatelskie, IAT wspiera MŚP w niektórych regionach i kilku oddziałach, dzieląc się wiedzą o regionalnych programach doradztwa, aby poprowadzić do zwiększenia potencjału innowacyjnego oraz rozwój potencjału i kapitału ludzkiego.

Projekt ETE nie jest odoobnionym projektem IAT w ramach rozwoju tematu przedsiębiorczości. W tym zakresie kilka projektów o tematyce edukacyjnej, systemów edukacyjnych czy mentoringu określonych osób zostało zrealizowanych w ramach programu 'Leonardo da Vinci' z IAT jako liderem lub partnerem. W tej chwili, IAT prowadzi dwa europejskie projekty finansowane z dziedziny innowacji społecznych z naciskiem na wejście i reintegrację ludzi na rynku pracy i jest partnerem w sieciowym projekcie EFEB, który działa w Europejskiej Sieci Kobiet-Przedsiębiorców, również w ramach programu ERASMUS+ w Unii Europejskiej. Ponadto, dwie publikacje książkowe na temat umiejętności w zakresie przedsiębiorczości zostaną opublikowane w 2016 roku pod kierownictwem Ileana Hamburg i Alexandry David. Obecnie realizowane projekty "Archimedes" ("ERASMUS+", UE) koncentrują się na zorientowanych szkolenia w ramach MŚP, dokładając w ten sposób swój wkład z punktu widzenia umiejętności przedsiębiorczych oraz umiejętności z zakresu rozwiązywania problemów (PBL). Wszystkie te działania i dalsze projekty wzmacniają projekt ETE i wzajemnie, pozwalają na zbudowanie rozpoznawalności na poziomie regionalnym.

Regionalnymi celami projektu ETE były:

- popularyzacja tematu wśród młodzieży, a szczególnie studentów,
- zainteresowanie studentów, aby uczynić ich



- częścią pomysłu i projektu,
- opracowanie strategii jak umiejętności przedsiębiorcze mogą być lepiej wdrażane w edukacji na poziomie wyższym na lokalnych uniwersytetach,
- przygotowanie studentów i młodzieży do wejścia na rynek pracy poprzez wykorzystanie umiejętności w zakresie przedsiębiorczości,
- wzrost liczby przedsiębiorców w regionie.

3.4.1. Laboratoria tematyczne w Instytucie Pracy i Techniki

W porozumieniu z AM ProMotor Coaching, uzgodniono tematy laboratoriów oraz określono je poniżej:

- Samodzielne zarządzanie /Motywacja
- Zarządzanie celami
- Zarządzanie Czasem
- Zarządzanie Konfliktami

Laboratoria przeprowadzono na Uniwersytecie Duisburg-Essen (stan NRW) z grupą docelową studentów szkolnictwa wyższego, w tym studentów z kilku szkół i kursów. W każdym laboratorium wzięło udział około 20 uczestników w ciągu 8 godzin trwania kursu. Laboratoria przeprowadzono przez niezależnego trenera, który specjalizuje się z zakresu podejścia do przedsiębiorczości i umiejętności biznesowych (Axel Maslock, AM ProMotor Coaching).

Podsumowanie laboratoriów AM ProMotor

Laboratorium 1: Samodzielne zarządzanie / Motywacja

Opis

- ✓ Motywacja jest zjawiskiem, które wszyscy znają
- ✓ Gdy sprawy nie idą zgodnie z planem, a zaplanowane działania nie są możliwe do realizacji, wtedy ludzie zastanawiają się co należy zmienić

Treść laboratorium Samodzielne zarządzanie/motywacja

- ✓ Odkrywanie własnych kompetencji
- ✓ przywództwo własne i zewnętrzne
- ✓ Uczenie się nowych rzeczy i nowych metod motywacji

Cele laboratorium

- ✓ Analiza SWOT
- ✓ Analiza Statusu
- ✓ Tworzenie miłej atmosfery
- ✓ Pozytywne nastawienie
- ✓ Zarządzanie stresem
- ✓ Unikanie samokrytyki

Laboratorium 2: Zarządzanie celami

Opis

- ✓ Ważne jest, aby jasno określić własne cele i weryfikować je od czasu do czasu, aby zobaczyć postępy lub nawet porażki w celu zestawienia ich z oczekiwaniami i osiągnięciami możliwymi do zrealizowania
- ✓ Zagadnienia z zakresu zarządzania celami
- ✓ Wyznaczanie celów i zadań
- ✓ Tworzenie pozytywnej motywacji
- ✓ Ustanowienie celów

Cele laboratorium

- ✓ Definicja realistycznych celów (cel musi być atrakcyjny, realistyczny, konkretny, określony w czasie)
- ✓ Plan realizacji (motywacja zewnętrzna i wewnętrzna)
- ✓ Ocena historii osób, które osiągnęły sukces

Laboratorium 3: Zarządzanie Czasem

Opis

- ✓ Główną częścią osiągnięcia zaplanowanego celu jest czas
- ✓ Ważne jest również, aby zachować równowagę między pracą a życiem prywatnym

Opis laboratorium

- ✓ Złodzieje czasu (dlaczego brakuje czasu)
- ✓ Priorytety i cele
- ✓ Planowanie budżetu i planowanie czasu

Cele laboratorium

- ✓ Listy rzeczy do zrobienia/priorytety
- ✓ Mapowanie myśli
- ✓ Kontrola

Laboratorium 4: Zarządzanie Konfliktami

Opis

- ✓ Zarządzanie konfliktami jest powiązane z umiejętnościami z zakresu przedsiębiorczości, ponieważ w firmie gdzie spotykają się ludzie (pracownicy), mamy do czynienia z różnorodnością
- ✓ Różnorodność często oznacza spory, które mogą stać się konfliktami spiralnymi
- ✓ Dobre zarządzanie konfliktami jest konieczne dla lepszej atmosfery w firmie

Treść laboratorium zarządzania konfliktami

- ✓ Identyfikacja i ocena konfliktów
- ✓ Podejście do konfliktów
- ✓ Konstrukttywne rozwiązywanie konfliktów
- ✓ Zapobieganie konfliktom



Cele laboratorium

- ✓ Konflikty wewnętrzne i interpersonalne
- ✓ Konflikty związane z określoną grupą związaną często z nowym środowiskiem pracy

3.4.2. Sesje z mentoringu dla MŚP i studentów

Oprócz poszczególnych laboratoriów, IAT zorganizowało sesję coachingu i mentoringu w dniu 27 stycznia 2015 roku na terenie kampusu uniwersytetu we Frankfurcie nad Menem w ramach Konferencji Eko-systemu. Przedstawiciele, którzy wzięli udział w sesji to 20 MŚP i studenci zainteresowani zagadnieniami w zakresie przedsiębiorczości.

Podsumowanie sesji mentoringu z MŚP/studentami

W trakcie sesji z mentoringu omówiono prezentację Ileany Hamburg zawierającą podejścia mentorskie do przedsiębiorczości i nauki opartej na rozwiązywaniu problemów (PBL). Prezentacja obejmowała podstawowe zagadnienia dotyczące tematu, a szczegółowe dane i wyniki zaczerpnięto z innych laboratoriów i doświadczenia IAT w zakresie edukacji i przedsiębiorczości. Działania obejmowały:

- ✓ Prezentację i dyskusję na temat kompetencji PBL mentorów i przedsiębiorczości
- ✓ Korzyści dla MŚP przy współpracy z formalnym i nieformalnym mentorem
- ✓ Podejścia do PBL
- ✓ Mentoring w procesie pracy PBL w ramach działalności gospodarczej

3.5. Konkretne Przykłady w kraju: Miasto Radomsko

Radomsko to miasto liczące 50 000 mieszkańców, które jest położone w środkowej Polsce. Urząd Miasta w Radomsku to lokalna instytucja publiczna zarządzana przez Prezydenta miasta i radę miejską. Urząd sprawuje nadzór nad funkcjonowaniem miasta poprzez realizację lokalnych przepisów i troskę o potrzeby jego mieszkańców. Radomsko jest miastem nacechowanym różnorodnością, zakorzenionym w tradycji, ale działające w kierunku nowoczesności, co podkreśla jego slogan 'Otwarte miasto od 1266'. Radomsko jest miastem otwartym na ludzi, na rozwój, na Europę i na świat. Oferuje ono szeroki wachlarz możliwości co do spotkań, pracy, nauki lub po prostu zabawy. Radomsko stara się być miastem nowoczesnym, otwartym na innowacje ekonomicznie i kulturowe.

Urząd Miasta Radomsko jest otwarty na wzmocnienie potencjału rozwoju miasta poprzez rozszerzenie wiedzy i umiejętności. Przyczynia się to do realizacji nowych pomysłów i projektów, które przynoszą korzyści zarówno miastu jak i jego mieszkańcom. Aby osiągnąć te strategiczne cele i zaspokoić potrzeb jego mieszkańców, przedstawiciele miasta są gotowi pracować i współpracować z różnymi instytucjami, organizacjami i firmami.

Istnieje duży nacisk na podnoszenie i nabywanie nowych umiejętności na poziomie krajowym i

międzynarodowym. W dynamicznie zmieniającym się świecie, umiejętności z zakresu przedsiębiorczości są bardzo pożądane. Istotne znaczenie tych umiejętności doprowadziły do tego, że miasto dało przedsiębiorczości rangę priorytetową. Ratusz jest otwarty dla wszystkich form nieformalnej edukacji, która pomaga doskonalić umiejętności oraz spełniać potrzeby i oczekiwania swoich mieszkańców.

Od 2010 roku Urząd Miasta w Radomsku wspiera organizację 'Konkursu Przedsiębiorczości w Radomsku'. Ma on na celu nagradzanie firm, które mają największe osiągnięcia biznesowe. Uczestnicy dzieleni są na kategorie w zależności od ich wielkości, liczby pracowników, sektora itp. Od 2010 r. została zorganizowanych 7 takich imprez. Działania te pomagają w promowaniu lokalnego biznesu, prezentacji towarów i produktów, a także stanowią bodziec do rozpoczęcia nowego biznesu w Radomsku.

W 2013 roku Miasto Radomsko rozpoczął projekt „Otwarty na biznes”, który był źródłem inspiracji dla przygotowania się do tego międzynarodowego projektu. Projekt koncentrował się na zaspokojeniu potrzeb mieszkańców miasta i miał na celu pozyskanie umiejętności z zakresu przedsiębiorczości. W projekcie brali udział młodzi ludzie pracujący, którzy byli zainteresowani otwarciem własnego biznesu lub po prostu chcieli być bardziej przedsiębiorczy w pracy i w życiu prywatnym. Na projekt składały się seminaria szkoleniowe, takie jak biznes-planowanie, organizacja pracy, finanse itp. Obejmowały one także spotkania z przedsiębiorcami oraz organizację konferencji biznesowych.

Projekt ten był tylko początkiem naszej wizji rozwoju umiejętności naszych mieszkańców i wyjścia na nowe terytoria. Niezwykle ważnym zagadnieniem jest przełamanie strachu i wzięcie na siebie odpowiedzialności za samozatrudnienia. Głównym problemem, który zauważyliśmy to brak wiary w siebie, motywacji i umiejętności. Skłoniło nas to do zastanowienia się nad tym, jak możemy rozwiązać te problemy. Widzimy potrzebę organizacji takich inicjatyw i zamierzamy rozwijać świadome społeczeństwo i wyposażać je w odpowiednie umiejętności, narzędzia i wiedzę.

3.5.1. Cele działania i legitymizacja w małej społeczności - Radomsko

Projekt ETE prowadzi do poszukiwania odpowiedzi na problemy związane ze zmianami na rynku pracy i braku przygotowania młodych ludzi do pracy w nowym środowisku gospodarczym. Stanowi również wskazanie na brak edukacji z zakresu przedsiębiorczości w ramach systemu formalnego, zwłaszcza z dala od ośrodków uniwersyteckich wielkich miast. Z poniższej analizy wynika, że sytuacja w naszym regionie jest poważniejsza niż w innych regionach w Polsce, gdzie przeprowadzono badania.

Ludzie, którzy nie rozumieją innowacyjnego charakteru przedsiębiorczości często nie mogą znaleźć swojego miejsca na rynku pracy. Prowadzi to do niskiej motywacji, braku pewności siebie i czasami izolacji społecznej. Ponadto, hamuje potencjał ludzi,

którzy z kolei wpływają na tempo rozwoju gospodarczego i społecznego. Trzeba zmieniać nastawienie i sposób myślenia ludzi. Naszym celem jest nauczenie przedsiębiorczego podejścia i otwarcia się na innowację i aktywność, poprzez wskazywanie korzyści, które można osiągnąć w życiu zawodowym i prywatnym.

Niewystarczające umiejętności przedsiębiorcze są kluczowym problemem, z którym borykają się młodzi ludzie. Mają oni niski poziom kwalifikacji i boją się profesjonalnego zatrudnienia. Ponadto, nie rozumieją korzyści płynących z samozatrudnienia i przedsiębiorczości. Wśród mieszkańców brakuje motywacji do zmiany niekorzystnej sytuacji i stworzenia innowacyjnego biznesu. Pierwszym i najważniejszym działaniem powinna być motywacja, aby otworzyć się i być bardziej kreatywnym i innowacyjnym w swoim sposobie myślenia. Nie możemy zbudować skutecznego systemu biznesowego bez właściwej postawy przedsiębiorczej i zdolność do jej utrzymania. Biznes musi być zbudowany na zaangażowaniu i entuzjazmie a także na strategicznym myśleniu i umiejętności planowania.

Aby odnieść sukces musimy rozpracować obie przyczyny i powody niskiej tendencji do samozatrudnienia, a także niewielkie szanse na zatrudnienie na profesjonalnym rynku. Jest to poważny problem, szczególnie dla małych społecznościach ze zmniejszonym dostępem do instytucji, szkół wyższych i wsparcia dla małych i średnich firm. Niektórymi z powodów, jakie można wskazać to brak wiary, pewności siebie i bariery psychologiczne. Przyczyną będzie brak umiejętności biznesowych i brak zainteresowania rozwojem firm, a także brak innowacyjnych pomysłów. Doprowadziło to do powstawania niewielkiej liczby nowych start-upów oraz słabej odporności tych firm.

W Radomsku rejestruje się około 400 firm rocznie, a prawie tyle samo jest likwidowanych. Dlatego musimy opracować przewodnik planu strategicznego dla przedsiębiorczości i rozwoju biznesowego, bazującego na wynikach z laboratoriów w każdym z krajów partnerskich, co pomoże zapewnić skuteczny program dla każdej z naszych wspólnot.

Oczywiście istnieje wiele programów zachęcających ludzi do uruchomienia przedsiębiorstwa, ale wiele z nich jest nieskutecznych, ponieważ nie mają podejścia holistycznego, zajmują się jedynie konkretnymi czynnikami rozpoczęcia działalności gospodarczej. Ponadto, nawet w przypadku sukcesu w zwiększeniu liczby osób na samozatrudnieniu, przedsiębiorstwa często są niestabilne na rynku i przez to podatne na upadek w początkowym okresie. Dlatego konieczne jest nowe podejście - bardziej kompleksowe, innowacyjne i oparte na rzeczywistych potrzebach lokalnych.

3.5.2. Laboratoria tematyczne w Radomsku

W ramach projektu ETE dwie organizacje specjalizujące się w szkoleniach osób dorosłych i rozwoju przedsiębiorczości miały przeprowadzić laboratoria w Radomsku.

- Fundacja 11 Muz – była odpowiedzialna za pierwsze dwa bloki związane z takimi zagadnieniami jak umiejętności miękkie i motywacja. Ich rola polegała na „obudzeniu ducha” i stworzeniu poczucia pewności siebie w życiu przedsiębiorczym
- Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego – zapewniła praktyczne laboratoria umiejętności dotyczących przedsiębiorczości i strategii rozwoju firmy

Współpraca ta pozwoliła nam na stworzenie pełnej oferty związanej z projektem – **nie tylko trenowanie, ale także rozwój kompetencji osobistych.**

Tematy laboratoriów zostały podzielone na cztery bloki:

1. Motywacja – w tym:

- ✓ Samoświadomość – z określeniem mocnych i słabych stron uczestników
- ✓ Talenty i umiejętności rozwoju
- ✓ Jak przekuć słabości i porażki w sukces
- ✓ Samodzielne zarządzanie – formułowanie strategii i celów rozwoju
- ✓ Osiągnięcia i historie zakończone sukcesem
- ✓ Najlepsze pomysły dla twojego własnego sukcesu

2. Kształtowanie postaw pro-przedsiębiorczych – w tym:

- ✓ Budowanie hierarchii udanego pomysłu
- ✓ Jak rozwijać przedsiębiorcze pomysły
- ✓ Prezentacja
- ✓ Komunikacja interpersonalna i negocjacje
- ✓ Korespondencja biznesowa i jej rola w osiągnięciu sukcesu
- ✓ Zarządzania czasem
- ✓ Praca zespołowa

3. Umiejętności przedsiębiorcze - w tym:

- ✓ Zarządzania projektami
- ✓ Praca w zespole - zarządzanie zadaniami
- ✓ Rozwiązywanie problemów
- ✓ Jak znaleźć pieniądze na własny biznes?
- ✓ Biznes plan – praktyczne warsztaty planowania

4. Umiejętności biznesowe – w tym:

- ✓ Zarządzanie finansami firmy
- ✓ Prawne aspekty własnej firmy
- ✓ Badanie i analiza rynku
- ✓ Relacje z klientami i wzrost sprzedaży
- ✓ ABC marketingu i komunikacji biznesowej

Laboratoria dla uczestników zostały przeprowadzone w okresie od lutego do maja 2015 roku – najczęściej po 4 lub 8 godzin dziennie. Rekrutacja na każdy z bloków została przeprowadzona przez Urząd Miasta, tak aby wszyscy zainteresowani mogli w nich uczestniczyć. Niektórzy wzięli udział we wszystkich blokach, niektórzy tylko w części z nich.

Grupą docelową była głównie grupa wiekowa od 20 do 35 lat (kobiety i mężczyźni), z pewnymi wyjątkami w postaci bardziej dojrzałych osób, które chciałyby coś zmienić w swojej karierze lub które pozostawały bez zatrudnienia.

Podsumowanie laboratoriów

Wszystkie wnioski są oparte na opiniach uczestników i trenerów.

Motywacja

- ✓ Bardzo udane i doceniane warsztaty
- ✓ Wszyscy uczestnicy zaznaczyli tematy, które uznali jako przydatne lub bardzo przydatne w budowaniu pewności siebie i wymyślania nowych pomysłów i wzmacniania wiary w siebie
- ✓ Praktyczne podejście
- ✓ Inne podejście (wyjście poza naszą społeczność, co jest bardzo ważne w budowaniu pewności siebie)
- ✓ Trening twórczego myślenia

Kształtowanie postaw pro-przedsiębiorczych

- ✓ Podniesienie poziomu samoświadomości i inspiracji do wprowadzenia zmian po warsztatach
- ✓ Wszystkie tematy zostały oznaczone jako bardzo użyteczne i przydatne dla uczestników
- ✓ Możliwość indywidualnych konsultacji – bardzo przydatne
- ✓ Niektóre tematy mogłyby być zostawić rozwinięte w przyszłości (na podstawie indywidualnych zainteresowań uczestników)
- ✓ 90% uczestników zadeklarowało zmianę w ich podejściu oraz otwarcie się i aktywność w zakresie przedsiębiorczości

Umiejętności przedsiębiorcze

- ✓ Ważne – wiedza z zakresu tworzenia biznesplanów
- ✓ Praktyczne podejście
- ✓ Nabycie nowych umiejętności, na przykład zarządzanie grupą, zadaniami - przydatne nie tylko w biznesie, ale i w innych drogach kariery w zakresie przedsiębiorczości
- ✓ Aby stać się przedsiębiorcą nie możemy zapominać o miękkich psychologicznych aspektach i umiejętnościach – bez tych podstaw nie można efektywnie używać twardych umiejętności biznesowych

Umiejętności biznesowe

- ✓ Nie tylko wiedza i umiejętności, ale i praktyczne konsultacje można wynieść z formuły laboratoriów – bardzo doceniane
- ✓ Użyte technologie są bardzo przydatne i nie można się nudzić, a z drugiej strony jest to dobry przykład do naśladowania dla uczestników w ich pracy

- ✓ Kompetencje niezbędne do prowadzenia własnej działalności gospodarczej, a także wykorzystywane w innych aspektach kariery
- ✓ Uczestnicy podkreślali elastyczność trenerów i odnoszenie się do konkretnych potrzeb grupy
- ✓ Dalszy rozwój kursów był bardzo oczekiwany – start-upy lub ludzie na początku kariery zawodowej potrzebują wsparcia w początkowym okresie, aby odnieść sukces
- ✓ Sesje mentoringu i praktyczne inspirujące spotkania

3.5.3. Biznes na obcasach

Szerokie pojęcie kursów laboratoryjnych w Radomsku to nie tylko konsultacje z mentorami, ale także spotkania tematyczne, które dały dodatkową wartość i zostały docenione w odpowiedzi na informacje zwrotne od uczestników. Spotkanie „Biznes na obcasach” było skierowane głównie do kobiet i poświęcone tematyce kobiety w biznesie. Spotkanie zostało przeprowadzone przez kobiety sukcesu, które próbowały przełamać stereotypy o kobietach i zachęcić je, aby podzieliły swoje życie na rodzinne i zawodowe. Była to także szansa dla kobiet, aby określiły swoje mocne strony i zdolności, wynikające z ich płci i osobistego podejścia. Spotkanie było podzielone między dwa różne tematy – 'sukces' (pod kierunkiem Lidii Kowalskiej) i o indywidualnych możliwościach i zdolności rozwoju (pod kierunkiem Małgorzaty Dawid-Mróż).

3.5.4. Sesje Mentorskie

Oprócz laboratoriów tematycznych, uczestnicy naszego projektu ETE z zakresu przedsiębiorczości mieli możliwość skorzystania z mentoringu w formie praktycznego doradztwa biznesowego i wsparcia. Nasi nauczyciele to przedstawiciele lokalnych firm i przedsiębiorcy, w tym Sebastian Wawrzonek, właściciel Panaceum Fitness & Sports Club i Tomasz Ojrzyński właściciel Arva Invest Sp. z o.o.. Mentory spotkali się i podzielili się z uczestnikami wskazówkami z zakresu prowadzenia biznesu. W sumie 12 osób uczestniczyło w naszym programie mentoringu. Spotkania zostały podzielone na dwie części: pierwsza część była poświęcona prezentacji działalności lokalnych przedsiębiorców. Wiązało się to z dyskusją w zakresie zarządzania, formy działalności, realizowane zadań przez przedsiębiorstwa i niezbędnych umiejętności do funkcjonowania firmy.

Druga część koncentrowała się na interakcji pomiędzy uczestnikiem i mentorem. Była to doskonała możliwość zadawania pytań, związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej i szansa do opracowywania rozwiązań problemów związanych z ich biznesem lub pomysłem na biznes.

4. WNIOSKI

4.1. Wnioski – Boston College

- Projekt Enter (to) entrepreneurship (ETE) pozwala na porównanie i kontrast różnych podejść do zapewnienia szkoleń i edukacji w zakresie przedsiębiorczości i rozwoju przedsiębiorstw
- Proces selekcji trenerów prowadzących laboratoria pomógł osiągnąć najlepszą wartość i wyznaczyć najbardziej odpowiednią firmę dla realizacji celów projektu ETE.
- Szkolenia powinny być elastyczne, dostosowane się do zmieniających się potrzeb i zainteresowań osób w okresie realizacji projektu
- Rezultaty projektu zostały rozszerzone za pomocą strategicznego łączenia i integracji projektu ETE z innymi działalnościami i projektami realizowanymi w Boston College
- Trenerzy stosowali różne metody, aby przyciągnąć i zainspirować uczestników i aby sprawić, że nauka będzie jednocześnie przyjemną i dobrze nakierowaną na cel
- Uczestnicy skorzystali ze swoich własnych rozmaitych doświadczeń i ambicji aby się stać przedsiębiorcami
- Uczestnicy stali się pozytywnym przykładem w swoich lokalnych społecznościach i mogą nadal wspierać i podtrzymywać ruch przedsiębiorstw społecznościowych
- Intensywne laboratoria przeprowadzone przez Newforms Ltd., pomogły w rozwoju, wzmocnieniu i wspieraniu dążeń przedsiębiorczych
- Korzystanie z metody spotkań twarzą w twarz okazało się sukcesem i zostało zachowane i wzmocnione poprzez utrzymywanie relacji z wydarzeń i imprez
- Strategiczne wprowadzenie projektu ETE w ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorstwa (GEW) przyniosło projektowi długotrwałą ekspozycję
- Działania podjęte w czasie GEW przyczyniły się do zwiększenia poziomu świadomości i zrozumienia przedsiębiorstwa i przedsiębiorczości wśród uczniów w wieku 16-18 lat przez stosowanie różnych zabawnych i ciekawych atrakcji
- Media społecznościowe pomogły w rozwoju i rozbudowie projektu, a także pomogły uchwycić i podzielić się uczestnikom szkolenia doświadczeniami i skutecznością w twórczej i wizualnej formie
- Filmowanie doświadczenia delegatów pomogło stworzyć podwaliny, które będą wychodzić poza ramy projektu ETE

4.2. Wnioski – Instytut Pracy i Techniki

- Wprowadzony projekt ENTER pomógł nam zrozumieć jakie luki istnieją w edukacji przedsiębiorczej zarówno w szkolnictwie

- wyższym, jak i w systemie szkolnym
- Pozwoliło nam to zidentyfikować elementy edukacji i szkolenia oraz polityki aktywnego promowania działania w zakresie przedsiębiorczości w społeczeństwie
- Pokazało nam to wyraźnie, że przedsiębiorczość jest częścią edukacji w ciągu całego życia i umiejętności przedsiębiorcze powinny być rozwijane i uzupełniane na różnych etapach życia
- Edukacja i szkolenia pomagają rozwijać się przedsiębiorczości w trybie pracy, w którym stosunek do podejmowania działań połączony jest z wiedzą i doświadczeniem
- Uświadomiliśmy sobie, że kilku uczniów posiada już umiejętności przedsiębiorcze, ale nie nazywali ich stricte przedsiębiorczymi
- Laboratoria doprowadziły do wniosku, że edukacja przedsiębiorcza musi podkreślać powiązania w firmie, różne formy edukacji, a także powiązania między organami administracyjnymi i politycznymi a rodzinami studentów

4.3. Wnioski – Miasto Radomsko

- Przedsiębiorczość to zdolność jednostki do zmieniania pomysłów w działanie. Obejmuje ona twórczość, innowacyjność, podejmowanie ryzyka, zdolność do planowania i zarządzania projektami dla osiągnięcia celów.
- Innowacyjne podejście do tego projektu to kombinacja czynników psychologicznych i społecznych, jak również umiejętności "twardych" w zakresie przedsiębiorczości i umiejętności biznesowych, a także strategicznego myślenia w celu osiągnięcia stabilności nowoutworzonej firmy. Naszym celem była nie tylko edukacja biznesowa, która nie jest do końca skuteczna. Po kilku latach praktyki wiemy, że edukacja skupia się tylko na profesjonalnych aspektach biznesowych, takich jak umiejętności zarządzania, a aspekty finansowe działalności biznesowej nie przyniosły spodziewanych rezultatów. Nie możemy zbudować skutecznego systemu biznesowego bez – po pierwsze „nieszablonego myślenia” i bez przedsiębiorczego podejścia, aby dopasować przedsiębiorcze podejście do umiejętności potrzebnych do stworzenia biznesu i tylko wtedy można mówić o sile i zdolności do jego utrzymania. Chcemy stworzyć strategiczny plan rozwoju zaczynając od przedsiębiorczego podejścia do ogólnego wsparcia biznesu.
- Aby osiągnąć sukces w tych działaniach, ludzie muszą się otworzyć i być aktywni i innowacyjni w sposobie swojego myślenia. Dzięki temu projektowi chcemy pokazać uczestnikom, że stereotypowe myślenie (w większości pochodzi ono z czasów komunizmu) prowadzi do obniżenia poziomu zatrudnienia i w przyszłości będzie prowadziło do ich wykluczenia ze społeczeństwa. Chcemy pokazać, że europejski rynek pracy zmienił się, a także jakie trendy pojawiły się w Unii Europejskiej. Poprzez takie

działanie osoby o najbardziej aktywnym i innowacyjnym myśleniu zwiększają swój potencjał i możliwości profesjonalnego zatrudnienia.

- Naszym celem było stworzenie odpowiedniego podejścia do przedsiębiorczości i zapewnienie wsparcia lokalnym przedsiębiorcom poprzez mentoring. Przyszli przedsiębiorcy mogą doskonalić swoje podejścia przedsiębiorcze i rozpocząć rozwijanie innowacyjnych biznesów oparty na efektywniejszym systemie. Za pomocą tego projektu mogą oni dotrzeć do praktycznej wiedzy o tym, jak stworzyć stabilny biznes i jak najlepiej nim zarządzać. Ponadto, firmy mogą ulepszyć jakość zarządzania, wprowadzić innowacje we własnym biznesie, wzmocnić pozycję firmy i zwiększyć poziom zatrudnienia.
- Co więcej, chcielibyśmy przyłączyć się do sieci powiązań i konferencji jako wydarzeń z wieloma uczestnikami i stworzyć skuteczny sposób kształtowania relacji między przyszłością i działającymi przedsiębiorcami. Takie sieci są popularne w rozwiniętym środowisku biznesowym, ale umieszczenie ich w rozwijającym się systemie wsparcia przedsiębiorczości w małych społecznościach może prowadzić do synergicznych i niepowtarzalnych wyników dla całego systemu.
- Na podstawie testowania „laboratoriów” chcielibyśmy odpowiedzieć na realne potrzeby i rozwiązać istniejące problemy, aby stworzyć uniwersalną politykę dla społeczności na podstawie doświadczeń każdego z partnerów poprzez stworzenie przewodnika, który może być stosowany. Dzięki współpracy międzynarodowej takie działanie będzie o wiele bardziej złożone i uniwersalne oraz wskaże kluczowe kwestie rozwoju przedsiębiorczego.
- Jako dodatkową wartość, podniesiemy poziom umiejętności i zdolności uczestników i zapewnimy nieformalną formę edukacji w dziedzinie, która jest nieco opóźniona w naszych małych lokalnych społecznościach (nie w metropoliach)

5. ZALECENIA

5.1. Zalecenia – Boston College

- Rekrutacja i selekcja właściwego trenera wymagają czasu i zastanowienia się. Muszą oni posiadać nie tylko wiedzę biznesową i korporacyjną, ale także powinni mieć opanowane różne umiejętności i techniki, aby trafić ze szkoleniem przedsiębiorczym do szerokiego grona uczestników,
- Szkolenia i wsparcie, które jest indywidualnie dopasowane do przedsiębiorców i ich firm przynosi większe szanse na sukces tych przedsiębiorstw, które dopiero są na początku drogi
- Szkolenia i wsparcie powinny być nieformalne, twórcze i interesujące, zwłaszcza w przypadku uczestników z małym doświadczeniem lub zupełnie bez doświadczenia z zakresu wiedzy o przedsiębiorstwach i przedsiębiorczości
- Zadania dotyczące przedsiębiorstwa nie powinny być traktowane oddzielnie, ale od samego początku powinny być zintegrowane w podstawowych działalnościach. Zapewni to najbardziej racjonalne wykorzystanie zasobów i większy wpływ na projekt.
- Znaczenie mediów społecznościowych w dotarciu i inspiracji nowych przedsiębiorców. Pomaga to również stwarzać i rozwijać kulturę przedsiębiorstwa w społeczności lokalnej.
- Rozpoznanie i promowanie pozytywnych przykładów do naśladowania może pomóc zmienić nastawienie i zachowanie społeczności lokalnych w odniesieniu do przedsiębiorstw i przedsiębiorczości.
- Przedsiębiorczość jest niezwykle ważna dla rozwoju i wzrostu społecznego przedsiębiorstwa; pomoc w rozwoju nowych pomysłów i rozwiązań w okolicy zamieszkania i społecznościach w warunkach niepokoju społeczno-gospodarczego i środowiskowego

5.2. Zalecenia – Instytut Pracy i Techniki

- Umiejętności w zakresie przedsiębiorczości powinny być częścią krajowych systemów szkolnych i szkolnictwa wyższego
- Start-upy i innowacyjne pomysły potrzebują regulacji krajowych jako siły wspomagającej i aktywnego partnera
- Niemieckie start-upy potrzebują zwiększenia nakładów kapitału
- Istnieje potrzeba zastosowania bodźców na kilku poziomach państwowych (regionalnym, lokalnym, itp.)
- Przy uczelniach wyższych i naukowo-badawczych należy utworzyć powiązane firmy w celu zapewnienia transferu technologii z uczelni na rynek pracy
- Przepisy krajowe muszą być innowacyjne i otwarte na nowe modele biznesowe
- Niemcy potrzebują obecnie większego

zaangażowania w celu otwarcia się na inwestycje zagraniczne i przyciągnięcia wysoko wykwalifikowanych pracowników z całego świata

- Szersze rozumienie przedsiębiorczości i edukacji przedsiębiorczej
- Zapewnienie stabilnego politycznego zaangażowania i wsparcia dla przedsiębiorców
- Zapewnienie stabilnego finansowania możliwości dla przedsiębiorczości (edukacja)
- Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości kobiet
- Powinno zapewnić się pomoc dla nauczycieli, którzy specjalizują się w dziedzinie edukacji przedsiębiorczości
- Tworzenie regionalnych usług wsparcia
- Sieć kontaktów i wymiany doświadczeń (regionalnych i lokalnych)

5.3. Zalecenia – Miasto Radomsko

- Wsparcie krajowe i lokalne w pomocy firmom w poprawie ich procedur administracyjnych i organizacyjnych
- Wzrost nowych przedsiębiorstw poprzez zapewnienie wsparcia finansowego dla innowacyjnych pomysłów
- Wzrost liczby małych i średnich przedsiębiorstw, stanowiących podstawę przedsiębiorczości lokalnej
- Rozwijanie i tworzenie sieci kontaktów, które przyczyniają się do rozwoju rynku, pomagając w ten sposób w zwiększeniu wpływu małych i średnich firm
- Zapewnienie aktywności edukacyjnych i promocyjnych związanych z działalnością gospodarczą sprzyjających rozwojowi gospodarczemu i zwiększeniu możliwości społecznych
- Rozwój usług szkoleniowych dla pracowników w zakresie biznesu, przedsiębiorczości i zarządzania, które pozwolą firmie osiągnąć jak najlepsze rezultaty
- Kursy, które pomogą rozwijać twórcze myślenie i wsparcie przedsiębiorcze, które pomogą w zrozumieniu nowoczesnych koncepcji biznesu
- Zmiana nastawienia i myślenia o sposobie życia przedsiębiorcy – rozwijanie indywidualnych umiejętności, co pozwoli na realizowanie ambicji osobistych i zawodowych

6. WYDARZENIA W RAMACH PROJEKTU

6.1. Podsumowanie Spotkań Międzynarodowych

W czasie realizacji projektu ETE odbyły się trzy międzynarodowe spotkania odpowiednio w Polsce, Niemczech i Anglii. Przedstawiciele każdej organizacji partnerskiej brali udział w spotkaniach mających na celu:

- ✓ Budowanie i wzmocnienie stosunków zawodowych między przedstawicielami wszystkich organizacji będących uczestnikami
- ✓ Opracowanie i zgoda na wdrożenie projektu, jak zostało to określone we wniosku
- ✓ Śledzenie zadowalającego rozwoju projektu i zapewnienie zaplanowanych działań co pozwoliło na osiągnięcie wyników
- ✓ Zgłoszenie i omówienia wszelkich pytań dotyczących realizacji projektu

Po każdym spotkaniu rozdano i rozpowszechniono notatki, a każdy przedstawiciel otrzymał certyfikat obecności.

6.2. Konferencja – Miasto Radomsko

Konferencja w Radomsku „Promocja przedsiębiorczości oraz integracja społeczności lokalnej. Co jest potrzebne?” odbyła się 15 maja 2015 roku.

Konferencja została zorganizowana we współpracy z Europejskim Komitetem Ekonomicznym i Społecznym, Fundacją 11 Muz - Innowacje w Kulturze i Łódzką Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości. Na konferencji zjawili się również partnerzy projektu „Enter (to) entrepreneurship”: Instytut Pracy i Techniki z Niemiec i Boston College z Wielkiej Brytanii. Partnerzy omówili zadania projektu i podzielili się swoim doświadczeniem w zakresie przedsiębiorczości.

Pierwsza sesja panelowa – „Przedsiębiorczość jako sposób życia” była związana z pozytywnym rozwojem umiejętności przedsiębiorczych i innowacyjnymi podejściami do ich rozwoju. Przedstawiciel grupy pracodawców Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Społecznego Komitetu, Jacek Krawczyk, przewodniczący Rady Nadzorczej Holdingu Węglowego w Katowicach oraz jednocześnie dyrektor Instytutu Przedsiębiorczości Wyższej Szkoły Gospodarki w Warszawie wygłosił swoją prezentację. Z prezentacjami wystąpili również Mateusz Stasiak, prezes Fundacji 11 MUZ - Innowacje w Kulturze i Peter Farmer, Dyrektor Newforms Ltd z Wielkiej Brytanii.

Druga sesja poświęcona była regionalnej wartości wzrostu i rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw i możliwości dla lokalnych społeczności w tej

dziedziny. Zagadnienia były omawiane na panelu dyskusyjnym z udziałem nauczyciela Wyższej Szkoły Handlowej w Warszawie i członka grupy Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Spełczeniowego, Jana Klimeka i specjalisty z Łódzkiej Regionalnej Agencji Rozwoju - Izabeli Witaszczyk.

Konferencja była doskonałym forum do wymiany poglądów w kontekście rozwoju i wdrażania innowacyjnych metod wsparcia lokalnych przedsiębiorstw i rozwoju nastawienia przedsiębiorczego wśród mieszkańców.

6.3 Konferencja – Instytut Pracy i Techniki

27 kwietnia 2016 roku Instytut Pracy i Technologii (IAT) zebrał partnerów w celu wzięcia udziału w dniu kariery, który odbył się na Uniwersytecie w Gelsenkirchen, jednym z ważniejszych organizacji IAT. Studenci, którzy biorą udział w dniu kariery mają udostępnione informacje i porady z wielu firm krajowych i międzynarodowych o możliwościach kariery i wejściu na rynek pracy po ukończeniu studiów. Dlatego dzień kariery stał się doskonałą okazją do podniesienia świadomości studentów o start-upach i przedsiębiorczości w decydującym momencie ich życia.

Dzień rozpoczął się od dyskusji przy okrągłym stole na temat najlepszych praktyk między ekspertami i partnerami projektu z Wielkiej Brytanii, Niemiec i Polski. Głównym tematem było pomaganie zarówno studentom jak i osobom niestudiującym w ich pierwszych krokach na drodze do samozatrudnienia. Boston College przytoczył udane przykłady dla grupy obsługi holistycznej, jaką zapewnili przedsiębiorcom w ramach przydzielonej Strefy Przedsiębiorstwa. Obejmowało to połączenie wolnego finansowania, szkoleń, mentoringu i coachingu. Kluczowym wynikiem po zakończeniu dyskusji stało się znaczenie tego, jak polityka i przepisy mogą przyczynić się do stworzenia środowiska, w którym można stworzyć i stosować myślenie przedsiębiorcze, w szczególności w szkolnictwie wyższym w Niemczech, gdzie doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej jest albo niewielkie, albo nie ma go w ogóle.

Po południu odbyły się dwie interaktywne prezentacje dla grup studentów. Pierwsza sesja poświęcona była zachęcaniu studentów do rozwijania swoich pomysłów, a także do ich realizacji. Podkreślono także niezbędne umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, takie jak motywacja, zarządzanie czasem, samozatrudnienie itd.

W czasie drugiej sesji wystąpił Peter Farmer, dyrektor Newforms Ltd w Wielkiej Brytanii. Podczas prezentacji Peter Farmer mówił o tym jak pokonać lęki i przeszkody w rozpoczęciu działalności gospodarczej i dał praktyczne porady jak zachowywać się na różnych etapach przedsiębiorczej podróży. Obejmowało to otwarcie studentom oczu na możliwości, które były obecne tutaj, na uniwersytecie, dotyczące nowych start-upów.

Podsumowując konferencja pomogła skoncentrować się na pomysłach i weryfikacji pracy IAT oraz wskazała, że potrzeba jeszcze więcej pracy w kierunku wzmocnienia zrozumienia i znaczenia przedsiębiorczości wśród studentów i na uczelni jako całości. Będzie to wymagało zmian w polityce edukacyjnej i otworzy umysły w zakresie przedsiębiorczości jako znaczącego i istotnego zjawiska.

6.4 Konferencja – Boston College

Boston College będzie organizatorem trzeciej i tym samym ostatniej konferencji tego projektu, która odbędzie się 30 czerwca 2016 r., podczas której nastąpi prezentacja przewodnika i świętowanie sukcesu projektu.

Miasto Radomsko
ul. Tysiąclecia 5
97-500 Radomsko
www.enterproject.pl



Erasmus+

