Digital technologies for validating
young volunteers competences

DYVO-KOMPETENZRAHMEN

IO2 - A2

AUSGESTELLT: JUNI 2021

Elaborated by : Warehouse Hub

Intellectual Output 2, Action 2, of the DYVO project

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project number: Project number: 2020-2-IT03-KA205-019156

Digital technologies for validating
young volunteers competences

DYVO-KOMPETENZRAHMEN

IO2 - A2

AUSGESTELLT: JUNI 2021
Elaborated by : Warehouse Hub

Intellectual Output 2, Action 2, of the DYVO project

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project number: Project number: 2020-2-IT03-KA205-019156

Der Kompetenzrahmen zum Verständnis der Kompetenzen, die sich auf dem Weg der Freiwilligenarbeit entwickelt haben und in der neuen Arbeitswelt benötigt werden

Image courtesy of Anna Godeassi/theispot.com

INHALTSVERZEICHNIS

7 Einführung
10 Hintergrundwissen und Gestaltungsmethodik
13 DYVO-Kompetenzrahmen auf einen Blick
15 Persönliche Kompetenzen
16 - Einfühlungsvermögen
17 - Selbstbewusstsein
18 - Engagement
19 - Anpassungsfähigkeit
22 Sozialkompetenzen
23 - Kommunikation
25 - Zusammenarbeit
27 - Leadership/Führung
30 Methodische Kompetenzen
31 - Innovation und Kreativität
33 - Problemlösung
35 - Ethisches und nachhaltiges Denken

Anhänge
38 Anhang 1: Co-Design Workshop zur Ausarbeitung des DYVO Kompetenzrahmens
48 Anhang 2: Kompetenzdeskriptoren und Teilkompetenzen
52 Anhang 3: Kompetenz-Lernergebnisse und Bewertungsindikatoren
56 DYVO Projekt Referenzen
58 Referenzen

EINFÜHRUNG

EINFÜHRUNG

Die Freiwilligentätigkeit junger Menschen - 31 % der jungen Europäerinnen und Europäer betrifft setzen sich auf diese Weise persönlich ein - ist in der Tat eine herausragende Erfahrung des informellen Lernens, die Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen vermittelt. Viele dieser Kompetenzen - wie Kommunikation, Problemlösung, Anpassungsfähigkeit, Kreativität und Zusammenarbeit - werden auf dem Arbeitsmarkt zunehmend gefordert.

Dennoch bleiben sie oft unsichtbar: Nur 28 % der jungen Freiwilligen in Europa erhalten eine Art Anerkennung in Form eines Zeugnisses oder Diploms.

Das Hauptziel des DYVO-Projekts ist es, die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen, die durch nicht-formales und informelles Lernen im Bereich der Freiwilligentätigkeit junger Menschen erworben wurden, zu erleichtern und zu erneuern, um die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen, ihre soziale Teilhabe und die Qualität der Arbeit von Jugend- und Freiwilligenorganisationen zu verbessern.

Das DYVO-Projekt wird dazu beitragen, einige der Hindernisse zu überwinden, die der Verbreitung von Validierungspraktiken im Freiwilligensektor immer noch im Wege stehen, darunter:

- das fehlende Bewusstsein für die Bedeutung von Querschnittskompetenzen und für die Freiwilligenarbeit als Erfahrung zur Entwicklung dieser Kompetenzen;
- das Fehlen spezifischer Fähigkeiten bei Jugendbetreuern, um den Validierungsprozess junger Freiwilliger zu begleiten;
- das Fehlen eines klaren Rahmens für die Lernergebnisse des informellen Lernens durch Freiwilligenarbeit und für die damit verbundenen Kompetenzen, die erworben werden können.

Im Rahmen des IO2-Projekts identifiziert, definiert und beschreibt DYVO die wichtigsten übergreifenden Kompetenzen, die Jugendliche im Rahmen eines Freiwilligendienstes entwickeln können, und entwickelt einen Referenzrahmen, der diese Kompetenzen beschreibt und jungen Freiwilligen in Europa ein geeignetes Instrument zur effektiven Bewertung, Schulung und Entwicklung dieser Schlüsselkompetenzen an die Hand gibt.

HINTERGRUNDWISSEN UND GESTALTUNGSMETHODIK

HINTERGRUNDWISSEN UND GESTALTUNGSMETHODIK

Die Entwicklung des DYVO-Kompetenzrahmens[1] basierte auf:

1. Empfehlungen, die sich aus dem „State of the Art Report“ ergaben.

Das von den Partnern im Rahmen der IO2-A1 erstellte Dokument zum „Stand der Technik“ ermöglichte eine Peer-Review der vorhandenen Literatur, Studien, Forscher und Projektergebnisse, die auf europäischer Ebene und in den Partnerländern zu diesem Thema durchgeführt wurden, und diese Untersuchung diente als gemeinsame Grundlage für den Beginn der weiteren Arbeit.

Während Qualifikationen und Lernergebnisse, die sich auf „Hard Skills“ beziehen, mehrheitlich bekannt sind und sogar auf EU-Ebene konvergieren (EQR/NQR7,ESCO8), gibt es im Freiwilligensektor kein gemeinsames Verständnis und keine vereinbarte Liste transversaler Kompetenzen, die von Organisationen, die in verschiedenen Bereichen oder in verschiedenen Ländern tätig sind, als Referenz verwendet werden können. Viele Sektoren haben die für ihren Kontext relevanten Bereiche aufgelistet, einige Typologien wurden auf der Grundlage sozialwissenschaftlicher Forschung erstellt, aber all diese Initiativen bleiben fragmentiert.

Bei der Entwicklung des DYVO-Kompetenzrahmens wurde insbesondere auf die konsolidierten Ergebnisse der vom EU Joint Research Center/Science Lab durchgeführten wissenschaftlichen Projekte zu den Rahmenwerken Entrecomp und LifeComp zurückgegriffen. Diese Rahmen werden als Grundlage für die Entwicklung von Lehrplänen und Lernaktivitäten in verschiedenen Lern- und Bildungskontexten, einschließlich der Freiwilligenarbeit, verwendet. Aus diesem Grund enthält jede im DYVO-Rahmen ermittelte Kompetenz innerhalb ihrer beschreibenden Elemente einen Verweis auf die in den Rahmenwerken Entrecomp und LifeComp beschriebenen verwandten Kompetenzen.

2. Co-Design-Workshop für das Design des DYVO-Kompetenzrahmens

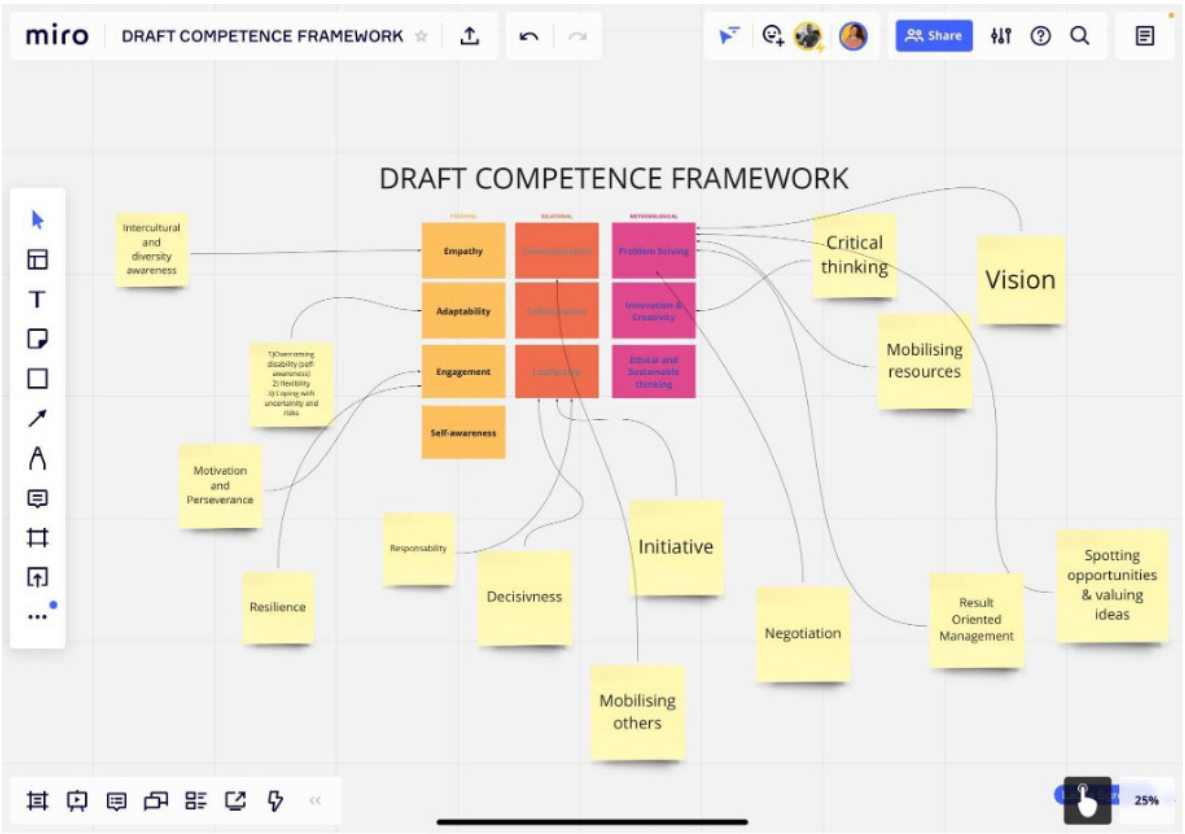
Dieser Workshop fand am 10. Mai 2021 statt; es nahmen 22 Vertreter der EOs teil, insbesondere Forscher, Freiwillige, Tutoren und Ausbilder (siehe Anhang 1 zur Ausarbeitung des DYVO-Kompetenzrahmens).

Um mit der Arbeit an diesem wichtigen Eckpfeiler des Projekts zu beginnen, schlug das Team des Warehouse Hubs eine partizipative Aktivität vor, indem es von der Organisation eine kollaborative Arbeitsmethodik übernahm und die zur Erleichterung dieser Aktivität geeigneten Kompetenzen und Instrumente einrichtete.
CO-Design ist eine starke Kraft für Zusammenarbeit und Kreativität.

Es geht darum, alle Beteiligten so weit wie möglich aktiv in den Prozess einzubeziehen und ihre einzigartigen und gemeinsamen Perspektiven zu entdecken. Der Co-Design- und Co-Creation-Ansatz beinhaltet die Zusammenarbeit zwischen Forschern und Endnutzern. Im speziellen Fall dieses Work-

1. In den DYVO-Dokumenten wird das Wort „Kompetenz“ im Gegensatz zu „Befähigung“ verwendet, um sich auf Fähigkeiten, Standards und Messwerte zu beziehen, die ein Freiwilliger entwickeln kann; und wir verwenden „Befähigung“ in Bezug auf den Rahmen. Dies steht im Einklang mit dem Unterschied zwischen „Kompetenz“ und „Befähigung”, der in dem folgenden Link erklärt wird: https://www.centranum.com/resources/competency-management/competence-and-competency/

shops schloss sich eine enthusiastische Gruppe von Freiwilligen und Jugendbetreuern, insbesondere von JDC-Partnern, einschließlich junger Menschen mit geistiger Behinderung, dem Team von Forschern und Mitarbeitern an und gab allen Teilnehmern sehr interessante Rückmeldungen und Einblicke.



DYVO-KOMPETENZRAHMEN AUF EINEN BLICK

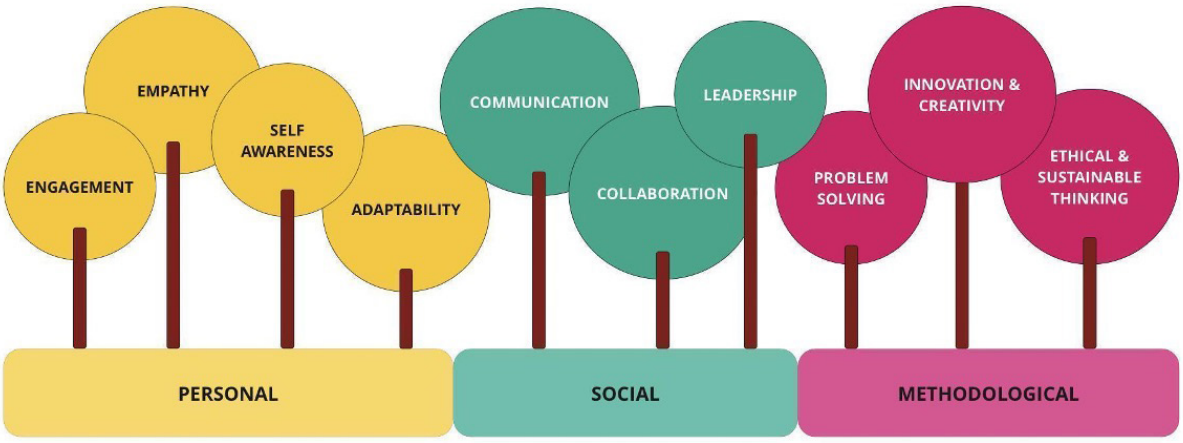
DYVO-KOMPETENZRAHMEN AUF EINEN BLICK

Im DYVO-Rahmen wird eine transversale Kompetenz als eine Reihe von messbaren Verhaltensweisen definiert, die zu einer besonderen Leistung führen. Diese transversalen Kompetenzen ergeben sich aus den eigenen Erfahrungen, Einstellungen, Kenntnissen und Überzeugungen, die auch junge Erwachsene während ihrer Freiwilligenarbeit entwickeln. Freiwillige erwerben und entwickeln transversale Kompetenzen durch gelebte Erfahrungen in informellen Umgebungen und können sie durch nicht-formales Lernen entwickeln und trainieren. Aus diesem Grund beinhaltet das DYVO-Modell auch einen nicht-formalen Ausbildungsweg zu den im Rahmen enthaltenen Kompetenzen.

Die DYVO-Kompetenzen sind in drei Bereiche gegliedert:

- PERSÖNLICH
- SOZIALES
- METHODIK

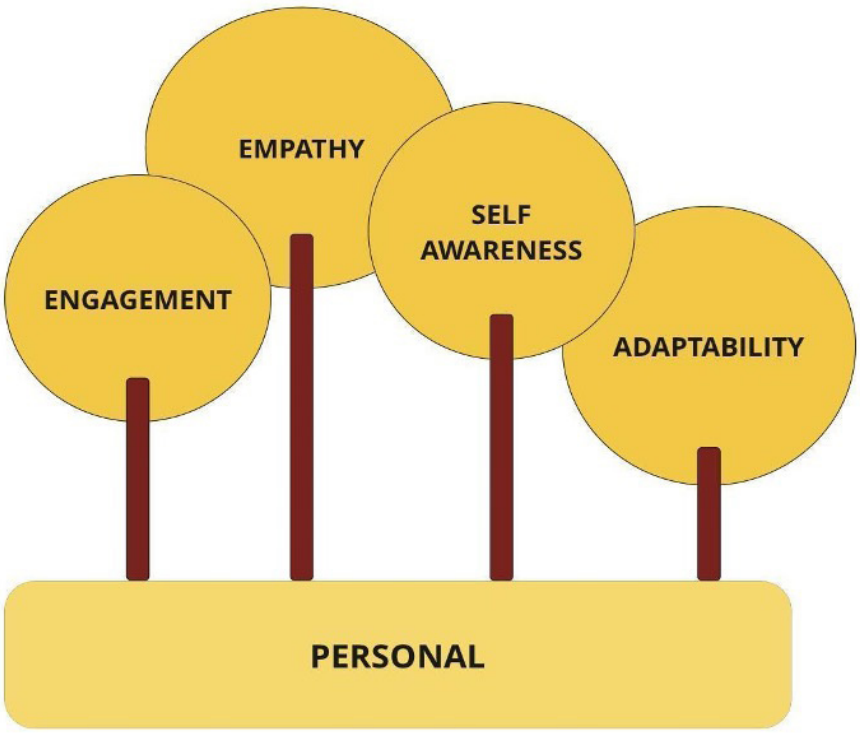
Als visuelle Darstellung des Rahmens wählte das DYVO-Team die Metapher eines Waldes, die die dynamische Interdependenz aller Kompetenzen (Bäume) hervorhebt. Jedes Element des Waldes ist für die Entwicklung jedes Baumes und des Waldes als ganzes Ökosystem gleichermaßen notwendig.



PERSÖNLICHE KOMPETENZEN

PERSÖNLICHE KOMPETENZEN

Persönliche Entwicklung findet in der Beziehung und Interaktion mit anderen innerhalb des sozialen, historischen, kulturellen und beruflichen Umfelds statt.
Persönliche Kompetenzen haben mit Selbstwertgefühl, Achtung vor anderen sowie mit emotionalem Verständnis und Management zu tun, um positive Ziele zu setzen und verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen.



___Einfühlungsvermögen

Definition
Empathie ist die Fähigkeit, die Gefühle, Erfahrungen und Werte einer anderen Person zu verstehen und angemessen darauf zu reagieren. Sie ist ein Schlüsselelement der emotionalen Intelligenz, die es dem Einzelnen ermöglicht, die Erfahrungen und Emotionen verschiedener Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zu verstehen.

Warum ist das wichtig?
Empathie ist entscheidend für den Einsatz anderer sozialer und emotionaler Kompetenzen und den Aufbau positiver Beziehungen. Empathie ist die Grundlage für alle pro-sozialen Verhaltensweisen und bietet eine Basis für die Bewältigung von Stress und die Lösung von Konflikten.

Beschreibungen
- Bewusstsein für die Gefühle, Erfahrungen, Werte und Überzeugungen einer anderen Person
- Verständnis für die Emotionen und Erfahrungen anderer Menschen und die Fähigkeit, deren Perspektive proaktiv zu bewerten
- Einfühlungsvermögen in die Gefühle und Erfahrungen einer anderen Person
- Bewusstsein für die eigene und fremde Kultur, Überzeugungen, Gewohnheiten, Verhaltensweisen, Denkweisen und Perspektiven
- Bewusstsein und Verständnis für eigene und fremder kulturelle Annahmen und Vorurteile zeigen

Unterkompetenzen
- Interkulturelles und Diversitäts-Bewusstsein

Lernergebnisse
Sie sind dazu in der Lage:
- Reibungslos zu kommunizieren und paraverbaler Elemente zu interpretieren
- die Stimmung, die Gefühle, die Gedanken und die Überzeugungen anderen Personen zu verstehen und nachzuvollziehen.
- sich um die persönlichen Gefühle, Neigungen und Interessen anderer Personen zu kümmern
- psychologische Barrieren und Unterschiede zu anderen Menschen zu minimieren

Bewertungsindikatoren
Sie sind dazu in der Lage:
- stillschweigende Komponenten von Dialogen und Interaktionen sowie die Körpersprache zu verstehen
- die Welt aus dem Blickwinkel anderer Menschen zu betrachten und sich vorzustellen, einschließlich der emotionalen, kulturellen und intellektuellen Dimensionen
- eine harmonische Beziehung zu anderen Menschen herzustellen

Einfühlungsvermögen bei der Arbeit
Junge Erwachsene, die Einfühlungsvermögen entwickelt haben, sind in der Lage, mit Kollegen, Vorgesetzten, Familienangehörigen und Freiwilligen aufgeschlossen umzugehen und gute Beziehungen zu pflegen, wobei sie die Rolle jedes Einzelnen im produktiven Prozess respektieren.

EntreComp-Kompetenzrahmen
Mit anderen zusammenarbeiten (3.4)
LifeComp-Kompetenzrahmen
Einfühlungsvermögen (S1)

Selbstbewusstsein

Definition
Bei der Selbsterkenntnis geht es darum, ein tiefes Verständnis für die eigenen Interessen, Werte, Fähigkeiten, Grenzen, Gefühle und Motive zu haben. Sich selbst zu verstehen, ist die Grundlage für selbstbestimmtes Handeln. Sich selbst zu kennen bedeutet, sich seiner Stärken, Schwächen, Bedürfnisse, Interessen und Vorlieben bewusst zu sein.

Warum ist das wichtig?
Selbsterkenntnis ist wichtig, um Ziele zu entwickeln, die den persönlichen Wünschen entsprechen, und um fundierte Entscheidungen zu treffen. Sich selbst wertzuschätzen führt zu einem positiven Selbstwertgefühl. Selbstbewusstsein ist notwendig, um fundierte Entscheidungen zu treffen, das persönliche Wohlbefinden zu fördern und die berufliche Laufbahn zu gestalten.

Beschreibungen
- Kenntnis Ihrer kurz-, mittel- und langfristigen Bedürfnisse, Wünsche und Vorstellungen
- Bewusstsein und Fähigkeit, die Stärken und Schwächen des Einzelnen und der Gruppe einzuschätzen
- Glauben Sie an Ihre Fähigkeit, den Lauf der Dinge zu beeinflussen, trotz Ungewissheit, Rückschlägen und vorübergehenden Misserfolgen
- Bewusstsein für die eigene Behinderung und Akzeptanz der Behinderung

Teilkompetenzen
- Überwindung von Behinderungen

Lernergebnisse
Sie sind dazu in der Lage:
- ihre Bedürfnisse, Bestrebungen und Wünsche zu verstehen
- ihre individuellen und gruppenspezifischen Stärken und Schwächen zu verstehen
- zu verstehen, dass sie fähig sind, den Lauf der Dinge trotz Ungewissheit, Rückschlägen und vorübergehenden Misserfolgen zu beeinflussen

Bewertungsindikatoren
Sie sind dazu in der Lage:
- das Beste aus ihren Stärken und Schwächen zu machen
- ihre Schwächen auszugleichen, indem sie sich mit anderen zusammenschließen und ihre Stärken weiter ausbauen
- zu beurteilen, wie ihre persönlichen Einstellungen, Fähigkeiten und Kenntnisse ihre Entscheidungsfindung, ihre Beziehungen zu anderen Menschen und ihre Lebensqualität beeinflussen können

Selbstbewusstsein bei der Arbeit
Junge Erwachsene, die ein Selbstbewusstsein entwickelt haben, verstehen die einzigartigen Qualitäten, die sie in ihre Interaktionen mit anderen und in ihre Arbeit einbringen.

EntreComp-Kompetenzrahmen
Selbstbewußtsein und Selbstwirksamkeit (2.1)
LifeComp-Kompetenzrahmen
Selbstregulierung (P1) Verstehen und Regulieren von persönlichen Emotionen, Gedanken und Verhalten, einschließlich Stressreaktionen
Wohlbefinden (P3)

___Engagement

Definition
Engagement ist die Fähigkeit, bei der Ausübung von Tätigkeiten engagiert und motiviert zu bleiben. Motivation ist ein wichtiger Faktor für das Engagement von Mitarbeitern und Freiwilligen. Um bei Schwierigkeiten und Widrigkeiten engagiert zu sein und zu bleiben, braucht man auch Widerstandsfähigkeit. Menschen, die in der Lage sind, sich bei ihren Aktivitäten zu engagieren, sind auch leidenschaftlich bei ihrer Arbeit.

Warum ist das wichtig?
Wenn sich Mitarbeiter oder Freiwillige engagieren, liegt ihnen die Organisation, mit der sie zusammenarbeiten, am Herzen und sie sind eher bereit, mehr Zeit und Mühe in ihre Arbeit zu investieren.

Beschreibungen
- Auftrag und Werte Ihrer Organisation verstehen und daran glauben
- Bereit sein, die Möglichkeiten, die eine Organisation bieten kann, mit den eigenen Qualifikationen und Interessen abzugleichen
- Entschlossen sein, Ideen in die Tat umzusetzen und das Bedürfnis nach Erfolg zu stillen
- Belastbarkeit bei Druck, Widrigkeiten und vorübergehenden Misserfolgen, während Sie weiter versuchen, Ihre Ziele zu erreichen

Teilkompetenzen
- Widerstandsfähigkeit
- Motivation und Durchhaltevermögen

Lernergebnisse
Sie sind dazu in der Lage:
- den Auftrag und die Werte ihrer Organisation zu verstehen und mit der eigenen Vision zu verbinden
- die Möglichkeiten, die ihre Organisation bieten kann, mit ihren Qualifikationen und Interessen abzustimmen
- Anstrengungen und Ressourcen einzusetzen, um ihre langfristigen individuellen und organisatorischen Ziele zu erreichen
- persönliche Kompetenzen mit Integrität und Beharrlichkeit einzusetzen und mit dem Auftrag und den Zielen der ausgeführten Aufgaben verknüpfen
- sich auf ihre Leidenschaft zu konzentrieren und trotz aller Rückschläge weiterhin Werte schaffen

Indikatoren für die Bewertung
Sie sind dazu in der Lage:
- Ausdauer bei der Bewältigung der Aufgaben und der verfolgten Ziele zu zeigen
- proaktive Beteiligung an den Aufgaben zu demonstrieren
- ethisches und respektvolles Verhalten zu zeigen
- ihre Rolle als einen wichtigen Teil des Auftrags der Organisation zu sehen und die Organisation oft auch außerhalb ihrer täglichen Aufgaben zu unterstützen

Engagement bei der Arbeit
Junge Erwachsene, die die Fähigkeit entwickelt haben, sich zu engagieren, interessieren sich für die Organisation, für die sie arbeiten, und sind eher bereit, mehr Zeit und Mühe in die Arbeit zu investieren, die sie leisten.

EntreComp-Kompetenzrahmen
Motivation und Durchhaltevermögen (2.2)
LifeComp-Kompetenzrahmen
Einfühlungsvermögen (S1)

Anpassungsfähigkeit

Definition
Anpassungsfähigkeit ist die Fähigkeit, mit Übergängen und Ungewissheit umzugehen und sich Herausforderungen zu stellen. Anpassungsfähig zu sein bedeutet, flexibel mit Veränderungen umgehen zu können, in der Lage zu sein, mit mehreren Anforderungen zu jonglieren und sich mit frischen Ideen oder innovativen Ansätzen auf neue Situationen einzustellen. Es bedeutet nicht nur, dass man sich auf Ziele konzentrieren kann, sondern auch, dass man sich leicht darauf einstellen kann, wie man sie erreicht. Es bedeutet auch, sich an unterschiedliche Rollen und Verantwortlichkeiten anzupassen und in einem Klima der Mehrdeutigkeit und wechselnder Prioritäten effektiv zu arbeiten.

Warum ist das wichtig?
In der heutigen Arbeitswelt ist die Fähigkeit eines Bewerbers, mit Veränderungen umzugehen, ein wichtiges Einstellungsziel. Es ist wichtig, die Fähigkeit nachzuweisen, sich an veränderte Umstände und Umgebungen anzupassen, neue Ideen aufzugreifen und positiv auf unerwartete Herausforderungen zu reagieren.

Beschreibungen
- Positives Reagieren auf Veränderungen und Herausforderungen
- Entscheidungen treffen, wenn das Ergebnis der Entscheidung ungewiss ist, wenn die verfügbaren Informationen unvollständig oder mehrdeutig sind oder wenn das Risiko unbeabsichtigter Ergebnisse besteht
- den Prozess der Anpassung an Veränderungen als eine bereichernde Lernerfahrung betrachten
- Schnelles und flexibles Handeln sowie die Bewältigung unerwarteter Herausforderungen
- Komplexe Situationen und Hindernisse überwinden

Teilkompetenzen
- Bewältigung von Unsicherheit und Risiken
- Interkulturelles Management und Diversity Management
- Überwindung von Behinderungen

Lernergebnisse
Sie sind dazu in der Lage:
- neue Informationen zu integrieren und daraus Schlussfolgerungen zu ziehen
- nach neuen Wegen zu suchen und sich zu trauen, zu improvisieren und zu experimentieren
- persönliche Denkschemata, Verhaltensweisen und Handlungen entsprechend den Veränderungen in einem gegebenen Kontext anzupassen
- zu akzeptieren, mit veränderten Umständen fertig zu werden

Bewertungsindikatoren
Sie sind dazu in der Lage:
- alternative Lösungen zur Verfolgung von Zielen in einem sich ständig verändernden Umfeld zu finden
- langfristige zwischenmenschliche Beziehungen zu Menschen aus anderen Kulturen, mit anderem Hintergrund oder aus einem anderen Umfeld zu entwickeln
- mit Menschen zusammenzuarbeiten, die andere Standpunkte vertreten als man selbst
- Umgang mit schwierigen Umgebungen und Situationen

Anpassungsfähigkeit bei der Arbeit
Junge Erwachsene, die ihre Anpassungsfähigkeit entwickelt haben, können sich an unterschiedliche Arbeitsumgebungen, Arbeitsmethoden und Ansätze anpassen, um den Anforderungen einer unsicheren Situation oder eines Notfalls gerecht zu werden. Sie können praktische Lösungen entwickeln, um die Au-

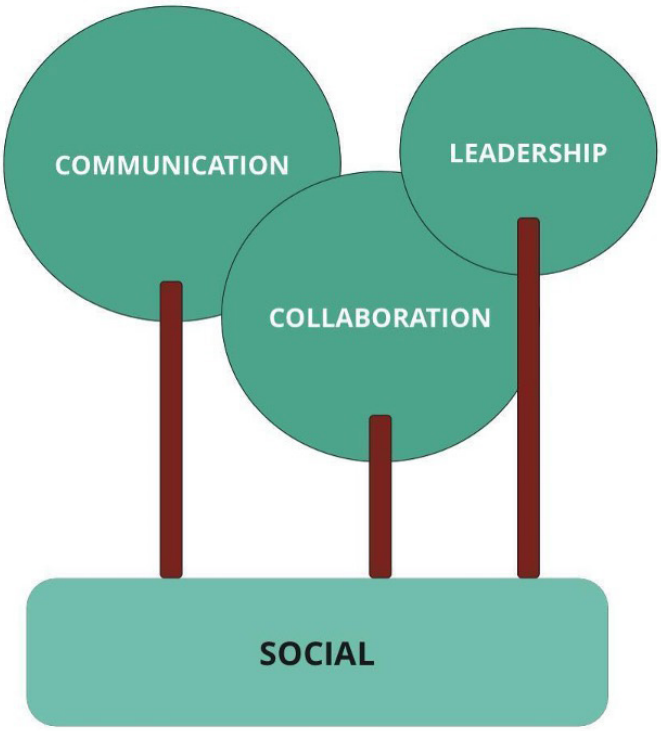
swirkungen von Veränderungen abzumildern, und konstruktive Pläne, um eine notwendige Veränderung effektiv umzusetzen.

EntreComp-Kompetenzrahmen
Umgang mit Unsicherheit, Mehrdeutigkeit und Risiko (3.3)
Die Initiative ergreifen (3.1)
LifeComp-Kompetenzrahmen
Kritisches Denken (L2)

SOZIALKOMPETENZEN

SOZIALKOMPETENZEN

Soziale Kompetenzen beziehen sich auf die Fähigkeit, soziale Interaktionen effektiv zu handhaben und in einem sozialen Umfeld adaptiv zu reagieren. Sozial kompetent zu sein bedeutet, eine Haltung der Zusammenarbeit zu kultivieren, die menschliche Vielfalt zu respektieren, Vorurteile zu überwinden und Kompromisse einzugehen, während man an der Gesellschaft teilnimmt.



___Kommunikation

Definition
Die Fähigkeit zur Kommunikation zu entwickeln bedeutet, je nach Kontext und Inhalt geeignete Kommunikationsstrategien anwenden zu können. Kommunikation ist der Akt der Übermittlung von Bedeutungen von einem Individuum oder einer Gruppe zu einer anderen unter Verwendung von gegenseitig verstandenen Netzwerken, oft um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Sie ist ein Vorgang, der den Austausch von Ideen, Ansichten, Fakten und Emotionen zwischen zwei oder mehr als zwei Personen umfasst. Zu den Kommunikationsfähigkeiten gehört die Fähigkeit, sowohl formelle als auch informelle, verbale und nonverbale Kommunikation effektiv zu gestalten.

Warum ist das wichtig?
Kommunikation ist eine Fähigkeit, die am Arbeitsplatz eine sehr wichtige Rolle spielt, da die Fähigkeit, effektiv zu kommunizieren, von zentraler Bedeutung für gesunde organisatorische Beziehungen und organisatorischen Erfolg ist. Kommunikationsfähigkeiten sind ein wesentliches Instrument, um Produktivität zu erreichen und effektive Teams in Organisationen aufzubauen. Mitarbeiter und Freiwillige, die über diese Fähigkeiten verfügen, können gesunde Beziehungen zu ihrem Team und ihren Mitarbeitern aufrechterhalten und sind in der Lage, gute Leistungen zu erbringen.

Beschreibungen
- Bewusstsein für die Notwendigkeit einer Vielzahl von Kommunikationsstrategien, Sprachregistern und Instrumenten, die an den jeweiligen Kontext angepasst sind
- Bewusstsein für para- und nonverbale Sprache und ihre möglichen Auswirkungen
- Verstehen und Führen von Interaktionen und Gesprächen in unterschiedlichen soziokulturellen Kontexten und bereichsspezifischen Situationen
- Anderen zuhören und sich mit Selbstvertrauen, Durchsetzungsvermögen, Klarheit und Gegenseitigkeit an Gesprächen beteiligen, sowohl im persönlichen als auch im gesellschaftlichen Kontext

Teilkompetenzen
- Andere mobilisieren

Lernergebnisse
Sie sind dazu in der Lage:
- Kommunikationsstrategien an bestimmte Situationen anzupassen: verbale Strategien (schriftlich, einschließlich digitaler Formen, und mündliche Sprache), nonverbale Strategien (Körpersprache, Mimik, Tonfall), visuelle Strategien (Zeichen, Symbole, Illustrationen) oder gemischte Strategien
- Botschaften unter Berücksichtigung des Publikums, der Art der Beziehung zum Sprecher, des Kontexts, in dem die Kommunikation stattfindet, des Zwecks und der Mittel, die die Botschaft vermitteln, zu modulieren
- relevante Stakeholder zu inspirieren und zu begeistern
- die verbale und nonverbale Kommunikation zu beobachten; Einfühlungsvermögen, Geduld und Interesse zu zeigen, zu klären; die Botschaft des anderen zusammenzufassen und Feedback zu geben und Vertrauen zu entwickeln

Bewertungsindikatoren
Sie sind dazu in der Lage:
- mit geeigneten Botschaften und Kommunikationskanälen alle Zielgruppen zu erreichen
- mit dem Publikum im Einklang mit den Kommunikationszielen zu interagieren, indem sie einen gemeinsamen Raum schaffen, in dem Informationen geteilt werden können, der den Austausch fördert und Ideen anregt
- klar und höflich mit allen zu sprechen

- klar und korrekt in Bezug auf Syntax und Semantik zu schreiben
- einen Austausch von Ideen, Gedanken, Fragen und Antworten mit Sinn für alle Redner aufrechtzuerhalten
- wirksame Überzeugungs- und Verhandlungsstrategien zu demonstrieren

Kommunikation bei der Arbeit
Junge Erwachsene, die ihre Kommunikationsfähigkeiten entwickelt haben, interagieren mit Kollegen/Managern/Abhängigen/Freiwilligen/Kunden, indem sie angemessene Kommunikationsstrategien anwenden und ihre Botschaften so formulieren, dass andere sie leicht verstehen können.

EntreComp-Kompetenzrahmen
Andere mobilisieren (2.5)
LifeComp-Kompetenzrahmen
Kommunikation (S2)
Einfühlungsvermögen (S1)

Zusammenarbeit

Definition
Zusammenarbeit bedeutet, mit einer oder mehreren Personen zusammenzuarbeiten, um ein Projekt oder eine Aufgabe abzuschließen oder Ideen oder Verfahren zu entwickeln. Am Arbeitsplatz kommt es zur Zusammenarbeit, wenn zwei oder mehr Personen auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten, das dem Team oder dem Unternehmen zugute kommt. Es gibt viele Möglichkeiten, bei der Arbeit effektiv zusammenzuarbeiten, und die Fähigkeiten und Techniken, auf die Sie sich bei der Zusammenarbeit verlassen, können zu mehr Effizienz und Erfolg führen.

Warum ist das wichtig?
Menschen, die zusammenarbeiten, sind effektiver und effizienter als diejenigen, die versuchen, die gleichen Projekte allein zu bewältigen. Eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen kann auch Ihre Motivation und Ihr Engagement bei der Arbeit steigern, denn die Zusammenarbeit ist hilfreich bei der Entwicklung einzigartiger Lösungen für komplexe Herausforderungen.

Beschreibungen
- Absicht, zusammenzuarbeiten und mit anderen zu kooperieren, um Ideen zu entwickeln und sie in die Tat umzusetzen
- Bereitschaft, Konflikte zu lösen und sich dem Wettbewerb positiv zu stellen, wenn nötig
- die Bedeutung der Zusammenarbeit mit anderen und der Vernetzung verstehen
- die Bedeutung von Vertrauen, Achtung der Menschenwürde und Gleichberechtigung, Bewältigung von Konflikten und Aushandeln von Meinungsverschiedenheiten für den Aufbau und die Aufrechterhaltung fairer und respektvoller Beziehungen verstehen
- Faire Aufteilung von Aufgaben, Ressourcen und Verantwortung innerhalb einer Gruppe unter Berücksichtigung von spezifischen Zielen
- Absicht, Meinungsverschiedenheiten zu erörtern und mit dem Ziel einer Einigung vorzugehen

Teilkompetenzen
- Verhandlung und Konfliktlösung
- Mobilisierung von Ressourcen

Lernergebnisse
Sie sind dazu in der Lage:
- ein Team zu bilden und zu pflegen
- in einer Projektumgebung zusammenzuarbeiten
- Systeme, Regeln, Instrumente und Verfahren zu schaffen und einzuführen, die den Teamprozess verbessern
- effizientes Brainstorming zu alternativen Lösungen durchzuführen
- Stärken und Ressourcen des Teams zu ermitteln
- Konflikte kollaborativ zu bewältigen
- wirksame Kommunikationssysteme und -instrumente einzurichten
- Aktivitäten planen und Aufgaben an Teammitglieder zu delegieren

Bewertungsindikatoren
Sie sind dazu in der Lage:
- innerhalb des Teams mit Respekt gegenüber den Mitgliedern, ihren Rollen und den zugewiesenen Aufgaben zu interagieren
- produktive, für beide Seiten vorteilhafte Beziehungen aufzubauen, um Probleme zu lösen und gemeinsame Ziele zu erreichen

● die Zusammenarbeit anzuregen, indem die Kluft zwischen verschiedenen Personen und Einheiten überbrückt wird
● Konflikte anzusprechen; Mittelweglösungen zu suchen und zu erreichen
● Ideen vorzustellen und sich die Ideen anderer anzuhören, um die eigene Sichtweise auf andere Standpunkte zu erweitern.
● in Bezug auf die übertragenen Aufgaben verantwortungsbewusst zu handeln und andere zu unterstützen, wenn dies erforderlich ist

Kollaboration bei der Arbeit
Junge Erwachsene, die die Fähigkeit zur Zusammenarbeit entwickelt haben, kooperieren mit Kollegen und Vorgesetzten, um Probleme zu lösen und Ziele zu erreichen. Sie beteiligen sich und leisten Beiträge, die von den Teammitgliedern geschätzt werden.

EntreComp-Kompetenzrahmen
Zusammenarbeit mit anderen (3.4)
Mobilisierung von Ressourcen (2.3)
LifeComp-Kompetenzrahmen
Zusammenarbeit (S3)

Leadership/Führung

Definition
Führung ist die Fähigkeit, Veränderungen herbeizuführen, eine positive Wirkung zu erzielen und ein starkes Unterstützungssystem unter Mitarbeitern, Freiwilligen, anderen Interessengruppen und Gemeinschaften aufzubauen sowie neue zukünftige Führungskräfte zu fördern. Führungspersönlichkeiten entwickeln neue Ideen und lenken die Bemühungen des Teams in die richtige Richtung. Führungspersönlichkeiten beeinflussen Menschen, sich in einer bestimmten Weise zu verhalten.

Warum ist das wichtig?
Eine erfolgreiche Führungspersönlichkeit hat die Fähigkeit, Motivation und Engagement zu beeinflussen, Schlüsselfaktoren, die den Menschen, Mitarbeitern, Freiwilligen und Interessengruppen einer Organisation helfen, Ziele zu erreichen, ihr Vertrauen in die Organisation zu stärken und sich mit ihren Werten, Zielen und Aktivitäten zu identifizieren.

Beschreibungen
- Festlegen von Zielen und Menschen für das Erreichen von Zielen motivieren
- Aktivieren eines wertebasierten Prozesses, der zu einem positiven sozialen Wandel führt
- Beeinflussung von Motivation und Engagement
- Festlegung von Prioritäten und Bereitstellung der benötigten Ressourcen
- Entscheidungen treffen
- Vertrauen schaffen
- Einfühlungsvermögen zeigen
- Visualisierung von Zukunftsszenarien, um Bemühungen und Maßnahmen zu steuern
- Fähigkeit, schnell und sicher Entscheidungen zu treffen

Teilkompetenzen
- Initiative und Entscheidungsfreudigkeit
- Andere und Ressourcen mobilisieren
- Bewertung von Ideen
- Verantwortung
- Vision

Lernergebnisse
Sie sind dazu in der Lage:
- Ziele zu setzen und Menschen zu motivieren, auf etwas hinzuarbeiten
- eine inspirierende Vision und Mission zu entwickeln
- Ressourcen zu definieren
- interne Kommunikation zu erleichtern
- Prioritäten zu setzen, Initiative zu ergreifen und Entscheidungen zu treffen
- Interessengruppen mit partizipativen Methoden einzubeziehen
- Fehler zuzugeben und daraus zu lernen, ohne andere zu beschuldigen
- Prozesse und Ressourcen zu verwalten

Bewertungsindikatoren
Sie sind dazu in der Lage:
- Menschen zu motivieren und zu inspirieren
- anerkannt und vertrauenswürdig zu sein
- neue Möglichkeiten für die Organisation zu identifizieren
- Gerechtigkeit und Integration zu fördern

- Integrität und ethisches Verhalten bei der Nutzung von Einfluss und Macht zu zeigen
- die Kommunikation und den Informationsaustausch zu fördern
- eine klare Vorstellung von dem Kontext, den verfolgten Zielen und den Ergebnissen zu haben, auch, wenn an andere delegiert wird
- Daten und Wissen für die Entscheidungsfindung zu nutzen
- Ressourcen durch Crowdfunding und Fundraising zu mobilisieren
- wirksame Kommunikation, Überzeugungskraft und Verhandlungsgeschick unter Beweis zu stellen
- für alle Aktivitäten und persönlichen Handlungen verantwortlich zu sein

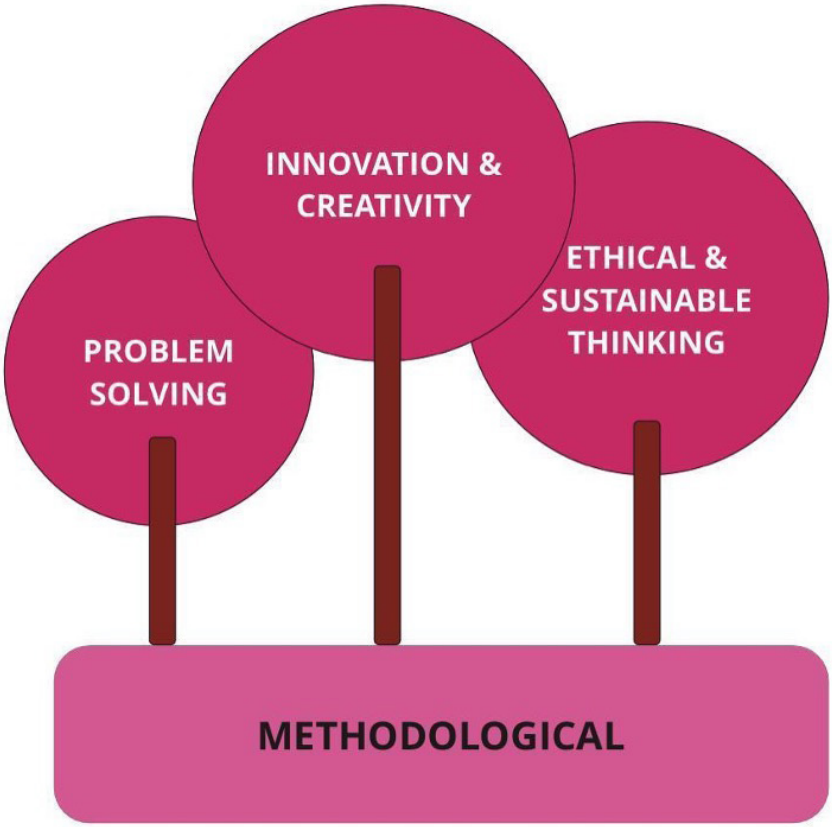
Leadership bei der Arbeit
Junge Erwachsene, die Führungsqualitäten entwickeln, setzen Herausforderungen und Ziele und ermutigen ihre Kollegen, diese zu erreichen. Sie können andere inspirieren und sie für wertschöpfende Aktivitäten gewinnen und sie schaffen zwischenmenschliche Verbindungen und eine positive, harmonische Atmosphäre im Team. Sie sorgen dafür, dass die Werte, der Auftrag und alle Anliegen und Ideale, für die das Team arbeitet, im Alltag der Organisation präsent sind, und sie helfen den Teammitgliedern, ihre Stärken und Schwächen zu erkennen und sich beruflich weiterzuentwickeln.

EntreComp-Kompetenzrahmen
Vision (1.3)
Bewertung von Ideen (1.4)
Mobilisierung von Ressourcen (2.3)
Andere mobilisieren (2.5)
Planung und Management (3.2)
LifeComp-Kompetenzrahmen
Einfühlungsvermögen (S1)
Kommunikation (S2)

METHODISCHE KOMPETENZEN

METHODISCHE KOMPETENZEN

Methodische Kompetenzen beziehen sich auf die Fähigkeit und Fertigkeit, Strategien und Methoden anzuwenden, die für vielschichtige dynamische Situationen geeignet und darauf zugeschnitten sind. Die Entwicklung von Methodenkompetenzen ist eine wesentliche Voraussetzung für den Eintritt in das Berufsleben, um sich jeder Herausforderung in jedem Bereich zu stellen.



___Innovation und Kreativität

Definition
Kreativität umfasst die Prozesse, die zur Entwicklung neuer Ideen führen, um Werte für Einzelpersonen und Organisationen zu schaffen. Kreativität ist die Fähigkeit oder der Akt, sich etwas Originelles oder Ungewöhnliches auszudenken. Innovation ist die Umsetzung von etwas Neuem, sie ist Kreativität, die für das Handeln mobilisiert wird. Innovation führt Ideen, Prozesse, Produkte oder Verfahren ein, die für die betreffende Stelle, das Arbeitsteam oder die Organisation neu sind und die der Stelle, dem Arbeitsteam oder der Organisation zugute kommen sollen.

Warum ist das wichtig?
Kreativität und Innovation sind Schlüsselkompetenzen, um sich proaktiv an den Wandel anzupassen und Veränderungen herbeizuführen. Kreativität ist entscheidend, um Ideen zu entwickeln und neue Ideen mit bestehenden Erfahrungen zu verbinden. Die Wiederverwendung von vorhandenem Wissen ist ein unverzichtbarer Bestandteil bei der Entwicklung neuer Ideen. Im kreativen Bereich ist die Wiederverwendung von Wissen eine gängige Praxis, die als „Remixing" bekannt ist. Das Remixen von Wissen, Ideen und Produkten ist der Schlüssel zur Innovation.

Beschreibungen
- Entwicklung verschiedener Ideen und Möglichkeiten zur Wertschöpfung, einschließlich besserer Lösungen für bestehende und neue Herausforderungen
- Erforschen und Experimentieren mit innovativen Ansätzen
- Kombinieren von Wissen und Ressourcen, um wertvolle Effekte zu erzielen
- Konzepte und Informationen aus verschiedenen Quellen im Hinblick auf die Lösung von Problemen kombinieren
- Verstehen von Zusammenhängen zwischen Ideen und/oder Fakten

Teilkompetenzen
- Kritisches Denken

Lernergebnisse
Sie sind dazu in der Lage:
- neue Ideen zu verfolgen und dabei sowohl Erfahrung als auch Phantasie zu nutzen, um Lösungen für bestehende und neue Herausforderungen zu entwickeln
- neue Ansätze, Ressourcen und Instrumente zu kombinieren, um wertvolle Effekte zu erzielen
- Innovations- und Lernmöglichkeiten zu nutzen
- über das Alltägliche hinauszuzugehen, um neue Lösungen zu entwickeln und alternative Ideen zur Erreichung von Chancen, Lösungen oder Erfolgen zu entwickeln
- Design-Thinking-Ansätze einführen

Bewertungsindikatoren
Sie sind dazu in der Lage:
- Entwicklung und Anwendung neuer Ideen, Ansätze und Lösungen, um bekannte und unbekannte Probleme/Situationen anzugehen, zu interpretieren und zu bewältigen
- verschiedene Arten zu erforschen, Dinge zu tun oder zu denken
- unterschiedliche Kontexte und Lernbereiche anzuwenden und Verbindungen zwischen ihnen zu schaffen
- Werkzeuge/Produkte/Dienstleistungen/Prozesse zu kombinieren, um etwas Neues/Innovatives zu schaffen, das in der Lage ist, auf die Bedürfnisse der internen/externen Kunden zu reagieren oder diese vorwegzunehmen

Innovation und Kreativität am Arbeitsplatz
Junge Erwachsene, die Innovation und Kreativität entwickeln, sind offen für neue Perspektiven und aufgeschlossen. Sie sind in der Lage, neue Ideen zu formulieren und beteiligen sich proaktiv an Brainstorming- und Design-Thinking-Aktivitäten.

EntreComp-Kompetenzrahmen
Kreativität (1.2)
LifeComp-Kompetenzrahmen
Kritisches Denken (L2)

___Problemlösung

Definition
Das Lösen von Problemen ist eine der wichtigsten Fähigkeiten, die Arbeitgeber bei Bewerbern suchen, da Arbeitnehmer mit diesen Fähigkeiten dazu neigen, selbstständig zu sein. Die Problemlösung beginnt mit der Identifizierung des Problems und seiner Ursachen. Dies erfordert das Sammeln und Auswerten von Daten, das Eingrenzen möglicher beitragender Umstände, die Bewertung möglicher Risiken und das Aufzeigen, was für eine Lösung in Angriff genommen werden muss, sowie die Planung von Alternativen. Derjenige, der die Entscheidung trifft, muss die potenziellen Kosten, die erforderlichen Ressourcen und die möglichen Hindernisse für eine erfolgreiche Lösung des Problems bewerten.

Warum ist das wichtig?
Menschen mit guten Problemlösungsfähigkeiten sind in jedem Team ein wertvolles und vertrauenswürdiges Gut. Gute Problemlösungsfähigkeiten setzen eine Reihe anderer Kompetenzen voraus, wie Logik, Kreativität, Belastbarkeit, Vorstellungskraft, Querdenken und Entschlossenheit. Es handelt sich um eine wichtige Fähigkeit für das Berufs- und Privatleben, und sie ist für die Entwicklung einer Karriere in einer Führungsposition oder auf höherer Ebene unerlässlich.

Beschreibungen
- Identifizierung von Problemen und deren Ursachen
- Setzen von lang-, mittel- und kurzfristigen Zielen
- Festlegung von Prioritäten und Aktionsplänen
- Einnehmen einer breiteren Perspektive und verschiedene Optionen in Betracht ziehen
- Neue Konzeptmodelle erstellen
- Identifikation möglicher Risiken und Entwickeln von Alternativen
- Anpassung an unvorhergesehene Veränderungen
- Betroffene Parteien einbeziehen
- Berücksichtigung der Auswirkungen auf Mensch und Umwelt
- Effiziente Verwaltung von Ressourcen

Teilkompetenzen
- Verhandlung und Konfliktlösung
- Ergebnisorientiertes Management
- Mobilisierung von Ressourcen

Lernergebnisse
Sie sind dazu in der Lage:
- Situationen analysieren und bewerten zu könenn, um Probleme zu erkennen und zu priorisieren, ihre Auswirkungen zu messen, mögliche Ursachen zu analysieren und die Ursachen zu ermitteln
- wirksame Reaktionen/Lösungsmaßnahmen sowohl auf konventionelle als auch auf innovative Weise aufzuzeigen
- Abhilfemaßnahmen und Überprüfung der Erreichung des gewünschten Ergebnisses zu planen, durchzuführen und zu verwalten
- Ressourcen und Zeit innerhalb des zur Erreichung der Ziele gesetzten Zeitrahmens effizient zu vrewalten
- Risiken zu bewerten, Probleme/Hindernisse vorherzusehen und alternative Lösungen zu planen

Bewertungsindikatoren
Sie sind dazu in der Lage:
● das Problem klar zu beschreiben und die Zusammenhänge, Auswirkungen auf den Kontext und die Prioritäten aufzuzeigen
● eine kohärente Lösung für das Problem und die Kontextanforderungen wie verfügbare Ressourcen, Zeit und beteiligte Personen zu finden
● Umsetzung von Lösungen in einen kohärenten Aktionsplan, um die gewünschten Ziele zu erreichen
● die Problemlösung effektiv zu führen
● über den Tellerrand hinaus zu denken, um neue Wege und Alternativen zur Lösung kritischer Probleme zu finden
● Alternativen zu Zielen zu erwägen und vernünftiger Entscheidungen zu treffen

Problemlösung bei der Arbeit
Junge Erwachsene, die Problemlösungsfähigkeiten entwickeln, sind in der Lage, die Ursache eines Problems zu erkennen und es vollständig zu verstehen. Sie zeigen analytisches Denken, sammeln Informationen, führen Brainstorming mit anderen Teammitgliedern durch und sind in der Lage, schnell Entscheidungen zu treffen, effektive Lösungen zu finden und diese über geeignete Kanäle zu kommunizieren.

EntreComp-Kompetenzrahmen
Chancen erkennen (1.1)
Umgang mit Unsicherheit, Mehrdeutigkeit und Risiken (3.3)
Mobilisierung von Ressourcen (2.3)
LifeComp-Kompetenzrahmen
Kritisches Denken (L2)

Ethisches und nachhaltiges Denken

Definition
Ethisch und nachhaltig denken zu können, bedeutet, die Folgen und Auswirkungen von Ideen, Möglichkeiten und Handlungen abzuschätzen. Ethisches und nachhaltiges Denken ist eine Frage der Einstellungen, Verhaltensweisen, Werte und Denkweisen, die notwendig sind, um ethische Entscheidungen zu treffen und nachhaltig zu handeln. Das bedeutet, dass der Entscheidungsprozess von der Erreichung des Ziels unter Berücksichtigung des Wohlergehens der Menschen und des Ökosystems geleitet wird. Dieser Ansatz sichert den Erfolg jeder Maßnahme, sowohl in Bezug auf die Qualität des Ergebnisses als auch auf die Wahrscheinlichkeit seiner Nachhaltigkeit und Gültigkeit im Laufe der Zeit.

Warum ist das wichtig?
Nachhaltigkeitskompetenz und Umweltbewusstsein haben in vielen Berufen auf allen Ebenen Priorität, und Unternehmen und Organisationen sind bestrebt, die neuen behördlichen Vorschriften einzuhalten. Darüber hinaus erhöht es die Qualität der Arbeit und ermöglicht es den Menschen, zu jedem Projekt mit einer langfristigen Vision beizutragen.

Beschreibungen
- Bewertung der Folgen von Ideen, die einen Wert darstellen, und der Auswirkungen der Maßnahme oder des Projekts auf die Zielgemeinschaft, den Markt, die Gesellschaft und die Umwelt
- Reflektieren, wie nachhaltig die langfristigen sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Ziele sind und welcher Weg eingeschlagen wird
- Verantwortliches Handeln
- Erkennen und Ergreifen von Möglichkeiten zur Wertschöpfung durch Erkundung der sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Landschaft
- Visualisierung von Zukunftsszenarien, um Bemühungen und Maßnahmen zu steuern

Teilkompetenzen
- Erkennen von Chancen & Bewerten von Ideen
- Vision

Lernergebnisse
Sie sind dazu in der Lage:
- die Folgen von Ideen und die Auswirkungen von Maßnahmen und Projekten zu bewerten
- das Wertschöpfungspotenzial einer Idee zu erkennen und geeignete Wege zu finden, es optimal zu nutzen
- Ideen zur Nachhaltigkeit innerhalb des Teams und der Organisation einzuführen und sich darüber auszutauschen
- Möglichkeiten zur Wertschöpfung durch Erkundung des sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Umfelds zu ermitteln und zu nutzen
- Zukunftsszenarien zu visualisieren und die Bemühungen und Maßnahmen zu steuern
- zu beurteilen, was Wert in sozialer, kultureller und wirtschaftlicher Hinsicht ist

Bewertungsindikatoren
Sie sind dazu in der Lage:
- Auswirkungen einer Projektidee zu messen und Nachhaltigkeitsindikatoren als leistungsstarke Entscheidungshilfen zu identifizieren, die eine nachhaltige Entwicklung fördern
- das Potenzial einer Idee für die Schaffung von sozialem, wirtschaftlichem und ökologischem Wert zu erforschen
- innovative Ideen umzusetzen, die nachhaltige Praktiken fördern

● kritisches Denken zu nutzen, um die Wahlmöglichkeiten einzugrenzen und auf nachhaltige und ethische Überlegungen und Ansätze auszurichten
● sich zu erkundigen und so viele Fragen wie möglich zu stellen, die für ein ethisches Dilemma relevant sind, bevor eine Entscheidung getroffen wird

Ethisches und nachhaltiges Denken am Arbeitsplatz
Junge Erwachsene, die ethisches und nachhaltiges Denken entwickeln, sind in der Lage, ihre Arbeit und deren Auswirkungen innerhalb eines komplexen Netzwerks von Akteuren und in Bezug auf einen breiteren Kontext zu verstehen. Sie sind in der Lage, unbeabsichtigte Folgen zu antizipieren und die Bedeutung und Wirkung ihrer Handlungen und der Handlungen ihrer Organisation zu schätzen, indem sie die Auswirkungen auf die Menschen und die Umwelt über einen langen Zeitraum hinweg erkennen und einen Plan und eine Vision für die Zukunft haben.

EntreComp-Kompetenzrahmen
Vision (1.3)
Bewertung von Ideen (1.4)
LifeComp-Kompetenzrahmen
Kritisches Denken (L2)

ANHANG I

ANHANG I

Ausarbeitung des DYVO-Kompetenzrahmens IO2-A2

Co-Design Workshop

10. Mai 2021
Ausgearbeitet von: Warehouse Hub

Einführung

Der intellektuelle Output 2 sieht im Rahmen von A2 die Ausarbeitung eines DYVO-Kompetenzrahmens vor, in dem eine Reihe von Kompetenzen identifiziert wird, die junge Freiwillige durch die Freiwilligentätigkeit erwerben und auf dem Arbeitsmarkt nutzen können.

Freiwilligenarbeit ist ein wichtiger Weg für junge Menschen, sich selbst weiterzuentwickeln, indem sie neue Beziehungen aufbauen und eine ganze Reihe von Lebenskompetenzen erwerben, die auch durch Validierung trainiert und anerkannt werden können und jungen Menschen helfen, ihren Weg in die Beschäftigung zu finden. Es dient dazu, wichtige Erfahrungen in unbekannten Bereichen zu sammeln und soziale, persönliche und organisatorische Kompetenzen zu entwickeln.

Das von den Partnern im Rahmen der IO2-A1 erstellte Dokument zum Stand der Technik ermöglichte eine Peer-Review der vorhandenen Literatur, Studien, Forscher und Projektergebnisse, die auf europäischer Ebene und in den Partnerländern zu diesem Thema durchgeführt wurden, und diese Untersuchung diente als gemeinsame Grundlage für die weitere Arbeit.
Während Qualifikationen und Lernergebnisse, die sich auf „Hard Skills" beziehen, mehrheitlich bekannt sind und sogar auf EU-Ebene konvergieren (EQR/NQR7,ESCO8), gibt es im Freiwilligensektor kein gemeinsames Verständnis und keine vereinbarte Liste transversaler Kompetenzen, die von Organisationen, die in verschiedenen Bereichen oder in verschiedenen Ländern tätig sind, als Referenz verwendet werden können.

Viele Sektoren haben die in ihrem Kontext relevanten Fähigkeiten aufgelistet, einige Typologien wurden auf der Grundlage sozialwissenschaftlicher Forschung erstellt, aber all diese Initiativen bleiben fragmentiert. Auf EU-Ebene gibt es nun mehr und mehr Bemühungen, ein Referenzsystem für transversale Kompetenzen zu entwickeln (Entrecomp, LifeComp, DigComp), was der erste Schritt ist, um sie besser zu entwickeln und zu validieren.

Die Mitgestaltung des DYVO-Kompetenzrahmens, der ein synthetischer und einfach zu nutzender Rahmen sein soll, insbesondere durch die App, die darauf basieren wird, um die Kompetenzen der Freiwilligen zu bewerten, beginnt mit der Berücksichtigung aller oben genannten Forschungserfahrungen.

Die internationale Arbeitsgruppe, die sich aus Vertretern und Forschern von WCF, JDC, ENTER, PUNDI und CEV zusammensetzt und von dem federführenden Partner CSV Marche koordiniert wird, hat sich der Ausarbeitung eines DYVO-Kompetenzrahmens verschrieben, der dem gesamten Projekt als Grundlage dient und insbesondere in IO1 für die Gestaltung der DYVO-App und in IO3, insbesondere für das Schulungsmodul zu den Fähigkeiten junger Freiwilliger, verwendet wird.

Zielsetzung

Die drei Hauptziele des Co-Design-Workshops waren die folgenden:
● Aktie
Ein gemeinsames Arbeitsumfeld auch in der Ferne
Eine Methodik, ein Werkzeug und einen Prozess gemeinsam nutzen
Austausch von Wissen und Empfehlungen zu den Kompetenzen, die das DYVO-Modell umfassen und auf die es sich konzentrieren sollte

● Vergleichen
Vergleich des Wissens und der Erfahrungen in Bezug auf transversale Kompetenzen unter allen Teilnehmern

● Identifizieren und Definieren
Ermittlung der wichtigsten Kompetenzen, die durch Freiwilligenarbeit erworben werden können, der wichtigsten Kompetenzen für die persönliche Entwicklung junger Freiwilliger, einschließlich Freiwilliger mit Behinderungen, und der auf dem Arbeitsmarkt am meisten geschätzten Kompetenzen.

Beginnen Sie damit, sie mit kurzen Hinweisen zu definieren.

Methodik

Um mit der Arbeit an diesem wichtigen Eckpfeiler des Projekts, dem DYVO-Kompetenzrahmen, zu beginnen, schlug das Team des Warehouse Hubs eine partizipatorische Aktivität vor, bei der die Kompetenzen, Methoden und Werkzeuge der Organisation übernommen wurden, die für die Durchführung eines Co-Design-Workshops geeignet sind.

CO-Design ist eine starke Kraft für Zusammenarbeit und Kreativität.
Es geht darum, alle Beteiligten so weit wie möglich aktiv in den Prozess einzubeziehen und ihre einzigartigen und gemeinsamen Perspektiven zu entdecken.
Der Co-Design- und Co-Creation-Ansatz beinhaltet die Zusammenarbeit zwischen Forschern und Endnutzern: Im konkreten Fall dieses Workshops schloss sich eine begeisterte Gruppe von Freiwilligen und Jugendbetreuern, insbesondere von JDC-Partnern, einschließlich junger Menschen mit geistigen Behinderungen, dem Team aus Forschern und Mitarbeitern an und lieferte allen Teilnehmern sehr interessantes Feedback und Erkenntnisse.

Co-Design unterstreicht die Bedeutung der Beteiligung bei jedem Schritt und befähigt alle Beteiligten, das erarbeitete Wissen zu nutzen; es hilft, sich in allen Phasen auf die Ziele zu konzentrieren: Es ist sequentiell, aber gleichzeitig hochgradig interaktiv und kooperativ. Die Co-Design-Methode wurde angewandt, um das Wissen zu erweitern und ein gemeinsames Verständnis zu erreichen, das als Leitfaden für die Entwicklung des Kompetenzrahmens dienen kann.

Online-Tool für die Zusammenarbeit

Die für diese Co-Design-Erfahrung gewählte Plattform war miro.com, die Online-Plattform für kollaborative Whiteboards, mit einer sehr effektiven Leinwand, die es den Teilnehmern erleichterte, zu folgen, zusammenzuarbeiten, aktiv zu lernen und im gemeinsamen Arbeitsbereich engagiert zu bleiben.

Zeitplan für den Workshop

30’ ● Öffnen Sie ein Remote-Meeting und loggen Sie alle Teilnehmer in das Online-Whiteboard auf Miro.com ein;
● Struktur, Methode, Sinn und Ziele des Workshops erklären;
● Aufwärmübung zum Erlernen der Nutzung von Miro.com;
● Eröffnen Sie mit einer kurzen Definition von „transversalen Kompetenzen“ und Soft Skills.

15’ SCHRITT 0
● Lesen Sie die Liste der angegebenen Kompetenzen und ergänzen Sie sie, falls etwas fehlt, mit einer kurzen Definition;
● Lesen Sie die Liste der Kompetenzen und schreiben Sie Ihre Anmerkungen auf einen Zettel, falls es Überschneidungen oder Unklarheiten gibt.

7’ SCHRITT 1
Wählen Sie die Ihrer Meinung nach 5-10 nützlichsten Kompetenzen für das PERSÖNLICHE WACHSTUM junger Freiwilliger (Sie haben 10 Stimmen zu verteilen, Sie können maximal 2 Stimmen für eine Kompetenz vergeben)

7’ SCHRITT 2
Wählen Sie die 5-10 Kompetenzen aus, die Ihrer Meinung nach am NÄCHSTEN und GEMEINSAMSTEN von jungen Freiwilligen in den meisten Bereichen entwickelt werden können (Sie haben 10 Stimmen zu verteilen, Sie können maximal 2 Stimmen für eine Kompetenz vergeben)

7’ SCHRITT 3
Wählen Sie die Ihrer Meinung nach 5-10 auf dem Arbeitsmarkt am meisten nachgefragten Kompetenzen (Sie haben 10 Stimmen zu verteilen, Sie können maximal 2 Stimmen für eine Kompetenz vergeben)

10’ SCHRITT 4
Zeigen Sie die Ergebnisse der Abstimmungsrunden und die Gesamtpunktzahl für jede Kompetenz

15’ SCHRITT 5
● Erörterung des Gedankens, dass DYVO ein „agilerer“ Kompetenzrahmen sein soll, um nachhaltig und leicht verständlich zu sein und in Zukunft genutzt werden zu können
● Entscheiden Sie nun, welche Kompetenz aufgrund der Punktzahl von der Liste der Kompetenzen ausgeschlossen werden soll
● Gibt es irgendetwas, das ausgeschlossen wurde, das Sie behalten möchten, von dem Sie glauben, dass es wichtig ist, es zu behalten? Warum? (Schreiben Sie es auf ein Post-it) (stimmen Sie in der Gruppe über jeden Vorschlag ab)

Querschnittskompetenzen

Querschnittswissen, -fertigkeiten und -kompetenzen sind für ein breites Spektrum von Berufen und Wirtschaftszweigen relevant. Sie werden oft als Kernkompetenzen, Grundkompetenzen oder Soft Skills bezeichnet und bilden den Grundstein für die persönliche Entwicklung eines Menschen. Transversale Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen sind die Bausteine für die Entwicklung der „harten" Fähigkeiten und Kompetenzen, die für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt erforderlich sind. ESCO, Europäische Kommission https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Transversal_knowledge_44__skills_and_competences

Liste der Kompetenzen für den Co-Design-Workshop

KOMPETENZ	KURZE DEFINITION
Verlobung	Fähigkeit, bei der Ausübung von Tätigkeiten engagiert und motiviert zu bleiben
Einfühlungsvermögen	Die Fähigkeit zu spüren, was andere fühlen
Verantwortung	Fähigkeit, Verantwortung für ihre Arbeit und ihr Handeln zu übernehmen
Initiative	Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und Maßnahmen und/oder Diskussionen vorzuschlagen
Flexibilität und Anpassungsfähigkeit	Fähigkeit zur Anpassung an die jeweilige Situation und zur Bewältigung unerwarteter Herausforderungen
Lernen zu lernen	Fähigkeit, Ressourcen und Informationen zu suchen, zu vergleichen und zu finden
Lösung von Problemen	Fähigkeit, ein Problem zu analysieren und Lösungen vorzuschlagen
Kommunikation	Fähigkeit, Kommunikationsmethoden je nach Ziel und Zielgruppe auszuwählen
Interkulturelles Management und Diversity Management	Die Fähigkeit, eigene und fremde kulturelle Annahmen und Vorurteile zu erkennen
Leiterschaft	Fähigkeit, ein Team zu leiten
Ergebnisorientierung	Fähigkeit zu erkennen, was notwendig ist, um ein Ziel zu erreichen
Planung	Fähigkeit, den Kontext, das Ziel und die Ressourcen zu analysieren, um strukturierte Aktivitäten zu planen
Digitales Denken	Fähigkeit, die Möglichkeiten der digitalen Mittel zu erkennen

Gelegenheiten wahrnehmen	Fähigkeit, Möglichkeiten der Wertschöpfung zu nutzen und zu erkennen
Innovation und Kreativität	Fähigkeit, kreative und zielgerichtete Ideen zu entwickeln
Vision	Fähigkeit, sich die Zukunft vorzustellen und auf sie hinzuarbeiten
Wertschätzung von Ideen	Fähigkeit, Ideen und Möglichkeiten optimal zu nutzen
Ethisches und nachhaltiges Denken	Fähigkeit, die Folgen und Auswirkungen von Ideen, Möglichkeiten und Maßnahmen abzuschätzen
Selbstwahrnehmung und Selbstwirksamkeit	Die Fähigkeit, an sich selbst zu glauben und sich weiterzuentwickeln
Motivation und Durchhaltevermögen	Die Fähigkeit, sich zu konzentrieren und nicht aufzugeben
Mobilisierung von Ressourcen	Die Fähigkeit, die benötigten Ressourcen zu sammeln und zu verwalten
Zeit- und Ressourcenmanagement	Fähigkeit, die benötigte Zeit und die Ressourcen zu verwalten
Finanzielle und wirtschaftliche Kompetenz	Fähigkeit Fähigkeit, finanzielles und wirtschaftliches Know-how zu entwickeln
Andere mobilisieren	Fähigkeit, andere zu inspirieren und zu mobilisieren
Verwaltung	Fähigkeit, Prioritäten zu setzen, zu organisieren und Folgemaßnahmen zu ergreifen
Bewältigung von Unsicherheit und Risiko	Fähigkeit, Entscheidungen im Umgang mit Ungewissheit, Mehrdeutigkeit und Risiken zu treffen
Zusammenarbeit mit anderen	Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen, zur Bildung von Teams und zur Kooperation
Lernen durch Erfahrung	Fähigkeit, aus Fehlern und Erfolgen der Vergangenheit zu lernen
Widerstandsfähigkeit	Fähigkeit, unter Druck zu arbeiten und Widrigkeiten zu überwinden
Zusammenarbeit	Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern und Interessengruppen
Entscheidungsfreudigkeit	Fähigkeit, schnell und sicher Entscheidungen zu treffen
Verhandlung und Konfliktlösung	Fähigkeit, ein Thema zu diskutieren und eine Einigung mit anderen zu erzielen
Kritisches Denken	Fähigkeit, Informationen und Argumente zu bewerten, um begründete Schlussfolgerungen zu ziehen und innovative Lösungen zu entwickeln

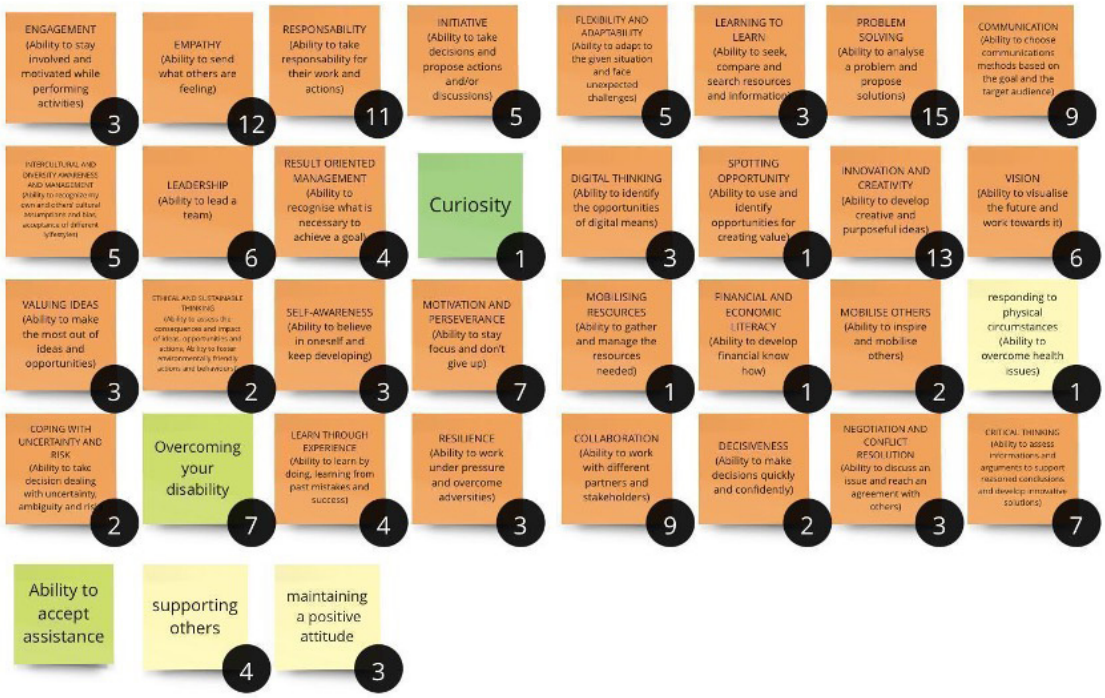
Ergebnisse

Schritt 0

Die Liste der Kompetenzen wurde während der Übung in Schritt 0 teilweise geändert.
Dies ist die endgültige Liste, die für die Workshop-Übungen verwendet wurde.

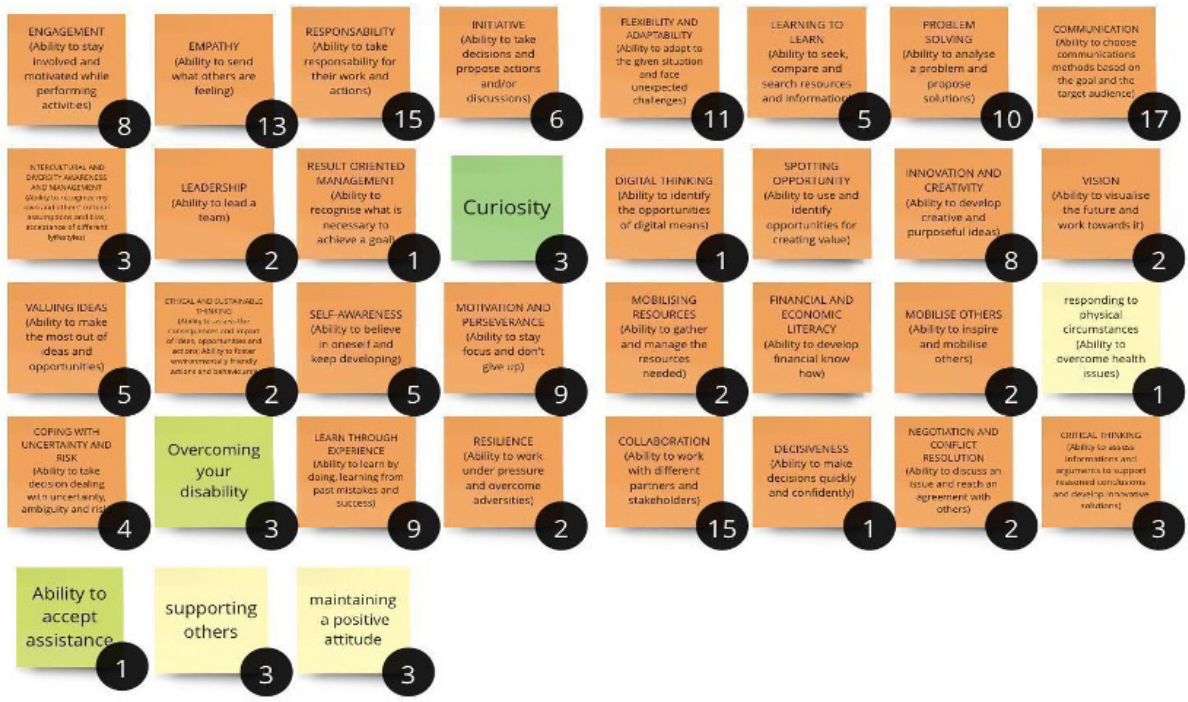
Schritt 1

In der ersten Frage wurde verlangt, die nützlichsten Kompetenzen für das persönliche Wachstum junger Freiwilliger zu identifizieren, und dies waren die Ergebnisse:



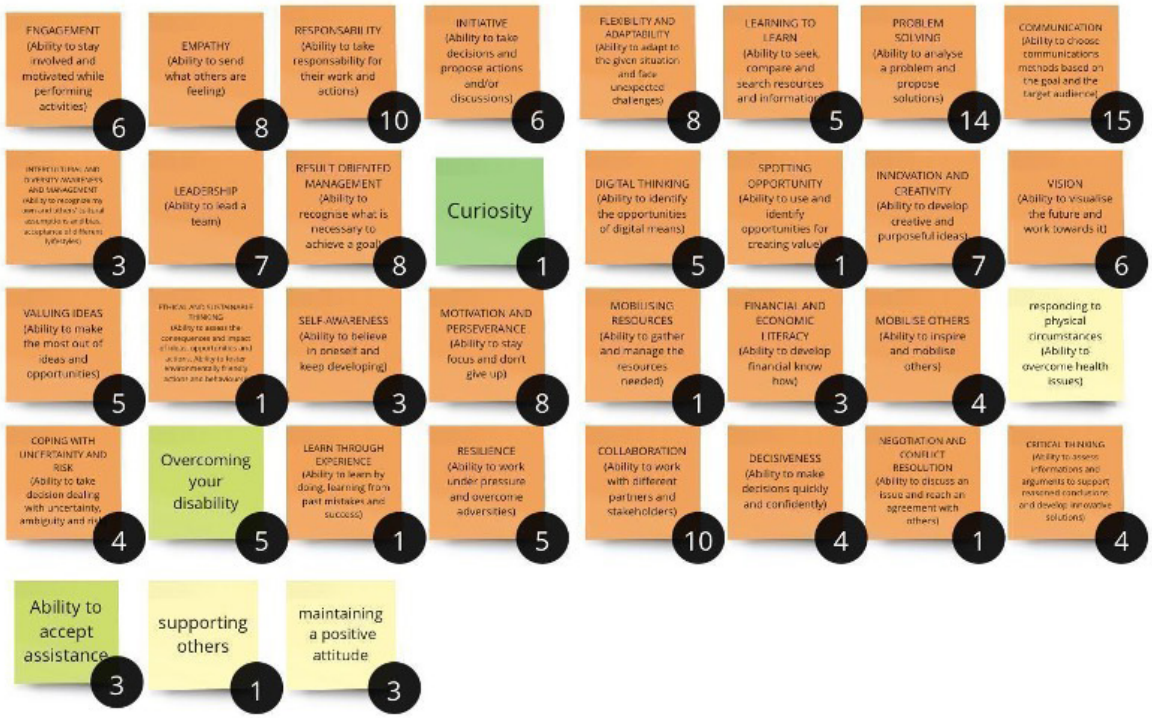
Schritt 2

Bei der zweiten Frage ging es darum, die am ehesten realisierbaren und üblichen Kompetenzen zu ermitteln, die junge Freiwillige in den meisten Bereichen entwickeln können:



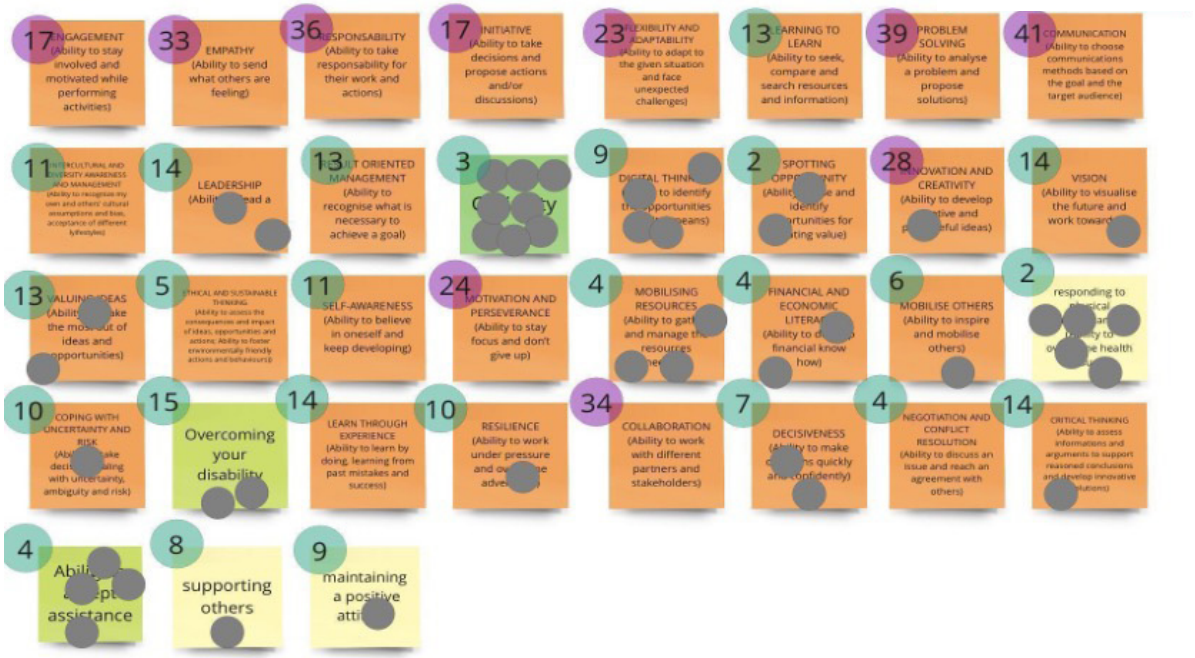
Schritt 3

In der dritten Frage ging es darum, die auf dem Arbeitsmarkt am meisten gefragten Kompetenzen zu ermitteln, und das waren die Ergebnisse:



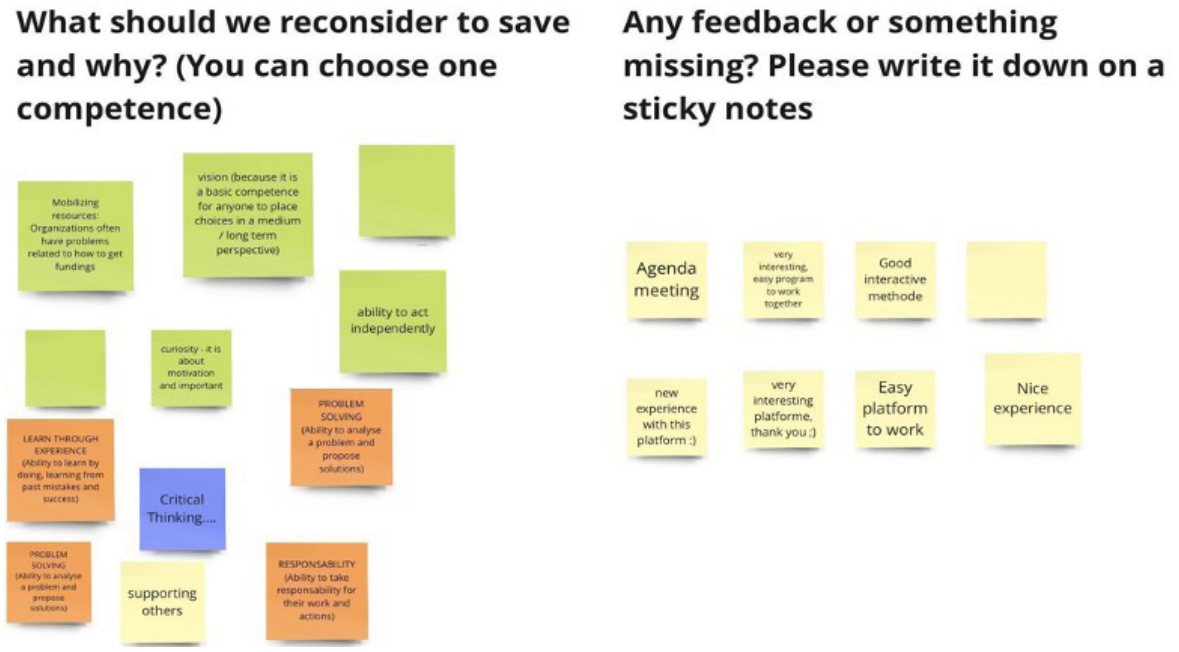
Schritt 4

In der letzten Übung des Workshops sahen sich die Teilnehmer die Ergebnisse der drei Fragen zusammen an und identifizierten, welche Kompetenzen ausgeschlossen werden sollten, indem sie einen grauen Punkt darauf setzten. Die Punktzahl der zehn meistgewählten Kompetenzen wurde in einer anderen Farbe (lila) hervorgehoben.



Schritt 5

In der letzten Übung des Workshops wurden die Teilnehmer gebeten, auf einem Klebezettel zu notieren, ob sie der Meinung sind, dass eine Kompetenz, die ausgeschlossen wurde, wieder aufgenommen werden sollte und warum, und ein Feedback zu geben.



ANHANG II

ANHANG II

	BESCHREIBUNG	TEILKOMPETENZEN
Einfühlungs-vermögen	● Bewusstsein für Gefühle, Erfahrungen, Werte und Überzeugungen einer anderen Person ● Verständnis für die Emotionen und Erfahrungen anderer Menschen und die Fähigkeit, deren Perspektive proaktiv zu bewerten ● Einfühlungsvermögen für Gefühle und Erfahrungen einer anderen Person ● Bewusstsein der eigenen und fremder Kulturen, Überzeugungen, Gewohnheiten, Verhaltensweisen, Denkweisen und Perspektiven ● Bewusstsein und Verständnis für meine eigenen kulturellen Annahmen und Vorurteile und die anderer	● Interkulturelles und Diversitätsbewusstsein
Selbst-wahrnehmung	● Kenntnis der eigenen kurz-, mittel- und langfristigen Bedürfnisse, Wünsche und Vorstellungen ● Bewusstsein und die Fähigkeit, Stärken und Schwächen von Einzelnen und der Gruppe einzuschätzen ● Glauben an die Fähigkeit, den Lauf der Dinge zu beeinflussen, trotz Ungewissheit, Rückschlägen und vorübergehenden Misserfolgen ● Bewusstsein eigener Beeinträchtigungen und Akzeptanz solcher	● Überwindung von Beeinträchtigungen
Einsatz	● Auftrag und Werte der eigenen Organisation verstehen und daran glauben ● Bereitschaft, die Möglichkeiten, die das Unternehmen Ehrenamtlichen bieten kann, mit den eigenen Qualifikationen und Interessen abzugleichen ● Entschlossenheit, Ideen in die Tat umzusetzen und erfolgreich zu sein ● Belastbarkeit bei Druck, Widrigkeiten und vorübergehenden Misserfolgen, während weiter die Ziele verfolgt werden	● Widerstandsfähigkeit ● Motivation und Durchhaltevermögen
Anpassungs-fähigkeit	● Positives Reagieren auf Veränderungen und Herausforderungen ● Entscheidungen treffen, wenn das Ergebnis ungewiss ist, wenn die verfügbaren Informationen unvollständig oder mehrdeutig sind oder wenn die Gefahr unbeabsichtigter Ergebnisse besteht ● den Prozess der Anpassung an Veränderungen als eine bereichernde Lernerfahrung betrachten ● Schnelles und flexibles Handeln sowie die Bewältigung unerwarteter Herausforderungen ● Komplexe Situationen und Hindernisse überwinden	● Bewältigung von Unsicherheit und Risiken ● Interkulturelles Management und Diversity Management ● Überwindung von Beeinträchtigungen

	BESCHREIBUNG	TEILKOMPETENZEN
Kommunikation	● Bewusstsein für die Notwendigkeit einer Vielzahl von Kommunikationsstrategien, Sprachregistern und Instrumenten, die an den jeweiligen Kontext angepasst sind ● Bewusstsein für para- und nonverbale Sprache und ihre möglichen Auswirkungen ● Verstehen und Führen von Interaktionen und Gesprächen in unterschiedlichen sozio-kulturellen Kontexten und bereichsspezifischen Situationen ● Anderen zuhören und sich mit Selbstvertrauen, Durchsetzungsvermögen, Klarheit und Wechselseitigkeit an Gesprächen beteiligen, sowohl im persönlichen als auch im gesellschaftlichen Kontext	● Andere mobilisieren
Zusammenarbeit	● Absicht, zusammenzuarbeiten und mit anderen zu kooperieren, um Ideen zu entwickeln und sie in die Tat umzusetzen ● Bereitschaft, Konflikte zu lösen und sich Wettbewerb positiv zu stellen, wenn nötig ● die Bedeutung der Zusammenarbeit mit anderen und der Vernetzung verstehen ● die Bedeutung von Vertrauen, Achtung der Menschenwürde und Gleichberechtigung, Bewältigung von Konflikten und Aushandeln von Meinungsverschiedenheiten für den Aufbau und die Aufrechterhaltung fairer und respektvoller Beziehungen verstehen ● Faire Aufteilung von Aufgaben, Ressourcen und Verantwortung innerhalb einer Gruppe unter Berücksichtigung der spezifischen Ziele ● Absicht, Meinungsverschiedenheiten zu diskutieren und mit dem Ziel eine Einigung zu erreichen	● Verhandlung und Konfliktlösung ● Mobilisierung von Ressourcen
Führung	● Festlegen von Zielen und Motivieren der Mitarbeiter, auf das Erreichen dieser Ziele hinzuarbeiten ● Aktivierung eines wertebasierten Prozesses, der zu einem positiven sozialen Wandel führt ● Beeinflussung von Motivation und Engagement ● Festlegung von Prioritäten und Bereitstellung der benötigten Ressourcen ● Entscheidungen treffen ● Vertrauen schaffen ● Einfühlungsvermögen zeigen ● Visualisierung von Zukunftsszenarien, um Bemühungen und Maßnahmen zu steuern ● Fähigkeit, schnell und sicher Entscheidungen zu treffen	● Initiative und Entscheidungsfreudigkeit ● Andere und Ressourcen mobilisieren ● Bewertung von Ideen ● Verantwortung ● Vision

	BESCHREIBUNG	TEILKOMPETENZEN
Innovation und Kreativität	● Entwicklung verschiedener Ideen und Möglichkeiten zur Wertschöpfung, einschließlich besserer Lösungen für bestehende und neue Herausforderungen ● Forschen und experimentieren mit innovativen Ansätzen ● Kombination von Wissen und Ressourcen, um wertvolle Ergebnisse zu erzielen ● Konzepte und Informationen aus verschiedenen Quellen im Hinblick auf die Lösung von Problemen kombinieren ● Verstehen von Zusammenhängen zwischen Ideen und/oder Fakten	● Kritisches Denken
Problemlösung	● Identifizieren von Problemen und deren Ursachen ● Setzen von lang-, mittel- und kurzfristigen Zielen ● Festlegung von Prioritäten und Aktionsplänen ● eine breitere Perspektive einnehmen und verschiedene Optionen in Betracht ziehen ● Neue Konzepte/Modelle erstellen ● Identifizieren möglicher Risiken und entwickeln von Alternativen ● Anpassung an unvorhergesehene Veränderungen ● Einbeziehen betroffener Parteien ● Berücksichtigen der Auswirkungen auf Mensch und Umwelt ● Effiziente Verwaltung von Ressourcen	● Verhandlung und Konfliktlösung ● Ergebnisorientiertes Management ● Mobilisierung von Ressourcen
Ethisches und nachhaltiges Denken	● Bewertung der Folgen von gehaltvollen Ideen und der Auswirkungen der Maßnahme/des Projekts auf Zielgruppe, Markt, Gesellschaft und Umwelt ● Reflektieren, wie nachhaltig die langfristigen sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Ziele sind und welcher der weitere Weg sein soll ● Verantwortlich handeln ● Erkennen und Ergreifen von Möglichkeiten zur Wertschöpfung durch Erforschung der sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Landschaft ● Visualisierung von Zukunftsszenarien, um Einsatz und Maßnahmen zu steuern	● Erkennen von Chancen und bewerten von Ideen ● Vision

ANHANG III

ANHANG III

	LERNERGEBNISSE	BEWERTUNGSKRITERIEN
Einfühlungs-vermögen	Personen sind dazu in der Lage: ● reibungslose Kommunikation und Interpretation paraverbaler Elemente durchzuführen ● Stimmungen, Gefühle, Gedanken und Überzeugungen anderer zu verstehen und nachzuvollziehen ● sich um die persönlichen Gefühle, Neigungen und Interessen anderer kümmern ● psychologische Barrieren und Unterschiede zu anderen Menschen zu minimieren	● die impliziten Komponenten des Dialogs und der Interaktion sowie Körpersprache verstehen ● die Welt aus der Perspektive anderer Menschen betrachten und sich vorstellen, einschließlich der emotionalen, kulturellen und intellektuellen Dimensionen ● eine harmonische Beziehung zu anderen Menschen aufbauen
Selbst-wahrnehmung	Personen sind dazu in der Lage: ● ihre Bedürfnisse, Bestrebungen und Wünsche zu verstehen ● ihre individuellen und gruppenspezifischen Stärken und Schwächen zu verstehen ● zu verstehen, dass sie in der Lage sind, den Lauf der Dinge trotz Ungewissheit, Rückschlägen und vorübergehenden Misserfolgen zu beeinflussen	● das Beste aus den eigenen Stärken und Schwächen machen ● eigene Schwächen ausgleichen, indem man sich mit anderen zusammenschließt und Stärken weiter ausbaut ● einschätzen, wie persönliche Einstellungen, Fähigkeiten und Kenntnisse die eigene Entscheidungsfindung, Beziehungen zu anderen Menschen und Lebensqualität beeinflussen können
Einsatz	Personen sind dazu in der Lage: ● den Auftrag und die Werte ihrer Organisation zu verstehen und mit der eigenen Vision zu verbinden ● die Möglichkeiten, die ihre Organisation bieten kann, mit ihren Qualifikationen und Interessen abzustimmen ● Anstrengungen und Ressourcen einzusetzen, um ihre langfristigen individuellen und organisatorischen Ziele zu erreichen ● persönliche Kompetenzen mit Integrität und Beharrlichkeit einzusetzen und mit dem Auftrag und den Zielen der ausgeführten Aufgaben zu verknüpfen ● sich auf ihre Leidenschaft zu konzentrieren und trotz Rückschlägen weiterhin wertvolles zu schaffen	● Ausdauer bei der Bewältigung der Aufgaben und der verfolgten Ziele zeigen ● proaktive Beteiligung an den Aufgaben ● ethisches und respektvolles Verhalten ● die eigene Rolle als einen wichtigen Teil des Auftrags der Organisation sehen und die Organisation oft auch außerhalb ihrer täglichen Aufgaben unterstützen
Anpassungs-fähigkeit	Personen sind dazu in der Lage: ● neue Informationen miteinzubeziehen und daraus Schlussfolgerungen zu ziehen ● nach neuen Wegen zu suchen und sich zu trauen zu improvisieren und zu experimentieren ● persönliche Denkschemata, Verhaltensweisen und Handlungen entsprechend den Veränderungen in einem gegebenen Kontext anzupassen ● zu akzeptieren, mit veränderten Umständen umzugehen	● alternative Lösungen zur Verfolgung von Zielen in einem sich ständig verändernden Umfeld finden ● mühelos langfristige zwischenmenschliche Beziehungen zu Menschen aus anderen Kulturen, mit anderem Hintergrund oder aus einem anderen Umfeld aufbauen ● Bereitschaft, mit Menschen zusammenzuarbeiten, die andere Standpunkte vertreten als man selbst ● Umgang mit schwierigen Umgebungen und Situationen

	LERNERGEBNISSE	BEWERTUNGSKRITERIEN
Kommunikation	Personen sind dazu in der Lage: ● Kommunikationsstrategien an bestimmte Situationen anzupassen: verbale Strategien (schriftlich, einschließlich digitaler Formen, sowie mündliche Sprache), nonverbale Strategien (Körpersprache, Mimik, Tonfall), visuelle Strategien (Zeichen, Symbole, Illustrationen) oder Mischformen ● Botschaften zu modulieren unter Berücksichtigung des Publikums, der Art der Beziehung zum Sprecher, des Kontexts in dem die Kommunikation stattfindet, sowie Mittel und Zweck, die die Botschaft vermitteln ● relevante Stakeholder zu inspirieren und zu begeistern ● verbale und nonverbale Kommunikation zu beobachten; Einfühlungsvermögen, Geduld und Interesse zu zeigen, zu klären (die Botschaft des anderen zusammenzufassen und Feedback zu geben), und Vertrauen zu entwickeln	● mit geeigneten Botschaften und Kommunikationskanälen alle Zielgruppen erreichen ● mit dem Publikum im Einklang mit den Kommunikationszielen interagieren und einen gemeinsamen Raum schaffen, in dem Informationen geteilt, ein Austausch angeregt und Ideen gefördert werden können ● klar und höflich mit allen Arten von Redner:innen sprechen ● in Bezug auf Syntax und Semantik klar und korrekt schreiben ● einen Austausch von Ideen, Gedanken, Fragen und Antworten mit Bewusstsein für alle Redner:innen unterstützen ● wirksame Überzeugungs- und Verhandlungsstrategien demonstrieren
Zusammenarbeit	Personen sind dazu in der Lage: ● ein Team zu bilden und zu aufrechtzuerhalten ● in einer Projektumgebung zusammenzuarbeiten ● Systeme, Regeln, Instrumente und Verfahren zu schaffen und einzuführen, die den Teamprozess verbessern ● Effizientes Brainstorming zu alternativen Lösungen durchzuführen ● Stärken und Ressourcen des Teams zu ermitteln ● Konflikte kollaborativ zu bewältigen ● wirksame Kommunikationssysteme und -instrumente einzurichten ● Aktivitäten zu planen und Aufgaben an Teammitglieder zu delegieren	● innerhalb des Teams mit Respekt gegenüber den Mitgliedern, ihren Rollen und den zugewiesenen Aufgaben interagieren ● produktive, für beide Seiten vorteilhafte Beziehungen aufbauen, um Probleme zu lösen und gemeinsame Ziele zu erreichen ● Zusammenarbeit durch Überbrückung von Differenzen zwischen verschiedenen Personen und Einheiten fördern ● Konflikte ansprechen; Mittelwege und Lösungen suchen und erreichen ● Ideen präsentieren und anderen zuhören, um die eigene Sichtweise auf andere Standpunkte zu erweitern ● verantwortungsbewusst handeln in Bezug auf die Aufgaben, für die man zuständig sind, und Unterstützung der anderen durch Beiträge, wenn dies erforderlich ist
Führung	Personen sind dazu in der Lage: ● Ziele zu setzen und Menschen zu motivieren, auf das Erreichte hinzuarbeiten ● eine inspirierende Vision und Mission zu entwickeln ● Ressourcen abzubilden ● die interne Kommunikation zu erleichtern ● Prioritäten zu setzen, Initiative zu ergreifen und Entscheidungen zu treffen ● Einbeziehung von Interessengruppen mit partizipativen Methoden ● Fehler zuzugeben und daraus zu lernen, ohne andere zu beschuldigen ● Prozesse und Ressourcen zu verwalten	● Menschen motivieren und inspirieren ● anerkannt und vertrauenswürdig sein/handeln ● neue Möglichkeiten für die Organisation ermitteln ● Gerechtigkeit und Integration fördern ● Integrität und ethisches Verhalten bei der Nutzung von Einfluss und Macht zeigen ● die Kommunikation und den Informationsaustausch fördern ● eine klare Vorstellung über den Kontext, die verfolgten Ziele und die Ergebnisse haben, auch wenn andere delegieren ● Daten und Wissen für die Entscheidungsfindung nutzen ● Mobilisierung von Ressourcen durch Crowdfunding und Fundraising beherrschen ● wirksame Kommunikation, Überzeugungskraft und Verhandlungsgeschick unter Beweis stellen ● Verantwortlichkeit für Arbeitstätigkeiten und persönlichen Handlungen

	LERNERGEBNISSE	BEWERTUNGSKRITERIEN
Innovation und Kreativität	Personen sind dazu in der Lage: ● neue Ideen zu verfolgen und dabei sowohl Erfahrung als auch Fantasie zu nutzen, um Lösungen für bestehende und neue Herausforderungen zu entwickeln ● neue Ansätze, Ressourcen und Instrumente zu kombinieren, um wertvolle Ergebnisse zu erzielen ● Innovations- und Lernmöglichkeiten zu nutzen ● über das Alltägliche hinauszugehen, um neue Lösungen zu entwickeln und alternative Ideen zur Erreichung von Chancen, Lösungen oder Erfolgen zu entwickeln ● Design-Thinking-Ansätze einführen	● neue Ideen, Ansätze und Lösungen entwickeln und anwenden um bekannte und unbekannte Probleme/Situationen zu bearbeiten, zu interpretieren und zu bewältigen ● verschiedene Handlungs- und Denkweisen erkunden ● Verbindungen zwischen verschiedenen Kontexten und Lernbereichen herstellen und anwenden ● Werkzeuge/Produkte/Dienstleistungen/ Prozesse kombinieren, integrieren und umgestalten, um etwas Neues/Innovatives zu schaffen, das in der Lage ist, auf die Bedürfnisse der internen/externen Kunden einzugehen oder diese vorwegzunehmen
Problemlösung	Personen sind dazu in der Lage: ● Situationen zu analysieren und zu bewerten um Probleme zu erkennen und zu priorisieren, ihre Auswirkungen zu messen, mögliche Ursachen zu analysieren und die Kernursachen zu ermitteln ● wirksame Reaktionen/Lösungsmaßnahmen sowohl auf konventionelle als auch auf innovative Weise aufzuzeigen ● Planung, Ausführung und Management von Abhilfemaßnahmen sowie Überprüfung der Erreichung des gewünschten Ergebnisses durchzuführen ● effiziente Verwaltung von Ressourcen und Zeit innerhalb des zur Erreichung der Ziele gesetzten Zeitrahmens sicherzustellen ● Risiken zu bewerten, Probleme/Hindernisse vorherzusehen und alternative Lösungen zu planen	● das Problem klar beschreiben und die Zusammenhänge, Auswirkungen auf den Kontext und die Prioritäten aufzeigen ● eine kohärente Lösung für das Problem und die Kontextanforderungen wie verfügbare Ressourcen, Zeit und beteiligte Personen finden ● Lösungen in einen kohärenten Aktionsplan umsetzen, um die gewünschten Ziele zu erreichen ● die Problemlösung effektiv führen ● über den Tellerrand hinausdenken, um neue Wege und Alternativen zur Lösung kritischer Probleme zu finden ● Alternativen abwägen gegenüber den Zielen und vernünftige Entscheidungen treffen
Ethisches und nachhaltiges Denken	Personen sind dazu in der Lage: ● die Folgen von Ideen und die Auswirkungen von Maßnahmen und Projekten zu bewerten ● das Wertschöpfungspotenzial einer Idee zu erkennen und geeignete Wege zu ihrer optimalen Nutzung zu finden ● Einführung und Austausch von Ideen zur Nachhaltigkeit innerhalb des Teams und der Organisation zu ermöglichen ● Ermittlung und Nutzung von Möglichkeiten zur Wertschöpfung durch Erkundung des sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Umfelds ● Zukunftsszenarien zu visualisieren und die Bemühungen und Maßnahmen zu steuern ● zu beurteilen, welche Werte in sozialer, kultureller und wirtschaftlicher Hinsicht bedeutsam sind	● Wirkung einer Projektidee messen, indem Nachhaltigkeitsindikatoren als leistungsfähige Entscheidungshilfen zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung ermittelt werden ● das Potenzial einer Idee in Hinblick auf die Schaffung von sozialem, wirtschaftlichem und ökologischem Wert überprüfen ● Umsetzung innovativer Ideen zur Förderung nachhaltiger Praktiken ● kritisches Denken anwenden, um die Wahlmöglichkeiten einzugrenzen und auf nachhaltige und ethische Argumente und Ansätze auszurichten ● nachfragen und so viele Fragen wie nötig stellen, die für ethische Überlegungen relevant sind, bevor eine Entscheidung getroffen wird

DYVO PROJECT REFERENCES

DYVO PROJECT REFERENCES

- Der länderübergreifende DYVO-Bericht zum Stand der Technik
https://dyvo.eu/en/_materials/

- Der DYVO-Kompetenzrahmen
https://dyvo.eu/en/_materials/

- Das DYVO-Trainingspaket
https://dyvo.eu/en/_materials/

- Richtlinien für die Nutzung der DYVO App
https://dyvo.eu/en/_materials/

- Erfolgsgeschichten
https://dyvo.eu/en/success-stories/

REFERENCES

REFERENCES

- EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework, JRC Science for Policy Report, 2016 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en
- LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, JRC Science for Policy Report, 2020 https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911
- LEVER UP PROJECT http://www.leverproject.eu
- How Well Do You Handle Change? The Benefits of Being Adaptable https://www.business.com/articles/how-well-do-you-handle-change-the-benefits-of-being-adaptable/
- White Paper. Transversal competencies Essentials for future proofing the workforce https://www.researchgate.net/publication/328318972_TRANSVERSAL_COMPETENCIES_ESSENTIAL_FOR_FUTURE_PROOFING_THE_WORKFORCE
- Gary Karp on Jun 17, 2013 in Disability & Culture, Disability and Employment, Disability and work
- http://garykarpspeaks.com/the-spirit-of-adaptability/
- Collaboration Skills https://www.ringcentral.com/us/en/blog/collaboration-skills/
- Leadership in Social Entrepreneurship https://empowering-changemakers.eu/leadership-in-social-entrepreneurship/#chapter-3
- Creativity, Innovation and Invention: how do they differ? https://openstax.org/books/entrepreneurship/pages/4-2-creativity-innovation-and-invention-how-they-differ
- What is the difference between creativity and innovation? Paul Sloane https://www.destination-innovation.com/what-is-the-difference-between-creativity-and-innovation/
- Understanding the process of creativity, innovation and change https://medium.com/illumination/creativity-plus-innovation-and-the-change-they-create-2253433eed8c
- Cultivation Innovation and Creativity in the Work Place https://managementhelp.org/innovation/index.htm
- Ethical and Sutainable Thinking http://ecosystemapp.net/wp-content/uploads/2017/08/5-Ethical-and-sustainable-thinking.pdf
- https://www.eaie.org/blog/developing-critical-thinking-ethical-global-engagement-students.html