



Digital technologies for validating
young volunteers competences

Workshops zur Validierung von Kompetenzen für junge Freiwillige Leitlinien für die Umsetzung TRAININGSPAKET

Datum: September 2022
Ausgearbeitet von: Warehouse Hub

Intellektueller Output 3 des DYVO-Projekts





Digital technologies for validating
young volunteers competences

Workshops zur Validierung von Kompetenzen für junge Freiwillige Leitlinien für die Umsetzung **TRAININGSPAKET**

Datum: September 2022
Ausgearbeitet von: Warehouse Hub

Intellektueller Output 3 des DYVO-Projekts



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: 2020-2-IT03-KA205-019156

Ein Training zur Bestärkung von Freiwilligen bei der Erkennung und Validierung von übergreifenden Kompetenzen



Image courtesy of Anna Godeassi/theisport.com

INHALT

- 7 1. Einführung
- 7 1.1 Das DYVO-Projekt im Überblick
- 8 1.2 Ausbildung als Instrument zur Valorisierung freiwilliger Ressourcen
- 10 1.3 Inklusiver Freiwilligenarbeit: Das DYVO-Projekt verfolgt einen inklusiven Ansatz
- 12 2. Das DYVO-Trainingsprogramm
- 14 3. Überblick über das pilotierte Trainingsprogramm
- 21 4. Beschreibung von Methodik, Inhalten und Instrumenten
- 21 4.1 Modul 1/ Sich der eigenen Kompetenzen bewusst sein
 - W1/ Der DYVO-Kompetenzrahmen: Anerkennung der im Freiwilligensektor erworbenen, übergreifenden Kompetenzen
 - PRAXISLABOR: Der DYVO-Bewusstseinsbaum
 - W2/ Ich, ein blühender Baum: Wie Freiwilligenarbeit zum Lernen und Wachsen beiträgt
 - PRAXISLABOR: Peer-Assessment von Kompetenzen
 - W3/ Führungs- und Konfliktlösungsstrategien
 - Labor zum Anfassen: Abigale, eine traurige Liebesgeschichte
 - W4/Kreativität = Re-mix
 - PRAXISLABOR: Prototyp einer kreativen Lösung mit der Product Vision Box
 - W5/ Visuelles Geschichtenerzählen: eine Schlüsselqualifikation, um sich mitzuteilen und andere zu inspirieren
 - PRAXISLABOR: Let's PechaKucha!
- 38 4.2 Modul 2/ Validierung von Kompetenzen junger Freiwilliger
 - W6/ Validierung von durch Freiwilligenarbeit erworbener Kompetenzen: das DYVO-Modell
 - PRAXISLABOR: Arbeiten wir am Bewertungsbogen: Eigene freiwillige Erfahrungen verstehen
 - W7/ Das Beste aus den Freiwilligen herausholen Lernen: Fragen der Anerkennung und Validierung
 - PRAXISLABOR: Validierung von Erfahrungen und Kompetenzen in der Freiwilligenarbeit: Welche Erfahrungen gibt es in Ihrer Organisation?
 - W8/ Aufbau von Engagement und Motivation
 - PRAXISLABOR: Brainstorming zur Entwicklung einer Strategie für das Engagement von Freiwilligen
 - W9/ Ausbau von Führungsqualitäten in der Freiwilligenarbeit
 - PRAXISLABOR: Eine/n Freiwillige/n als Leiter/in rekrutieren
 - W10/ Testen der DYVO-App
 - PRAXISLABOR: Testen der DYVO-App: Nachweisformular und Bewertungsformular
- 55 4.3 Modul 3/ Orientierung: Sich der eigenen Zukunft bewusst sein
 - W11/ Die Macht des persönlichen Business Model Canvas
 - PRAXISLABOR: Mein persönliches Business Model Canvas
 - W12/ Der nächste Schritt in der Karriere
 - PRAXISLABOR: Mein Anschreiben...im E2R-Format
 - W13/ Mach dich bereit für einen (neuen) Job!
 - PRAXISLABOR: Eine persönliche Präsentation erstellen und ein Vorstellungsgespräch simulieren
 - W14/ Anpassungsfähigkeit und ethisches, nachhaltiges Denken: die Zukunft der Arbeit im Dienste des Menschen
 - PRAXISLABOR: Rollenspiel: In den Schuhen einer anderen Person
 - W15/ Blockchain zur Unterstützung des lebenslangen Lernens
 - PRAXISLABOR: Ausstellen des DYVO Blockchain-Zertifikats
- 73 Anhang I Der DYVO-Bewusstseinsbaum
- 75 Anhang II Das DYVO-Bewertungsformular
- 93 Anhang III Das DYVO-Nachweisformular
- 96 Anhang IV Herausfordernde Situationen
- 100 DYVO Projekt Referenzen
- 102 Referenzen

EINFÜHRUNG



EINFÜHRUNG

1.1 Das DYVO-Projekt im Überblick

„DYVO, Digital Technologies for Validating Young Volunteers Competencies“ (Digitale Technologien zur Validierung der Kompetenzen junger Freiwilliger) ist ein Projekt, das im Rahmen des Erasmus-Plus-Programms, KA2, Strategische Partnerschaft im Bereich all-gemeine und berufliche Bildung und Jugend co-finanziert wird.

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

Das Projekt sollte dazu beitragen, einige der Hindernisse zu überwinden, die der Verbreitung von Validierungsverfahren im Freiwilligensektor immer noch im Wege stehen:

- das Fehlen flexibler, leicht zu handhabender Instrumente
- das fehlende Bewusstsein für die Bedeutung von Querschnittskompetenzen und für die Freiwilligenarbeit als Erfahrung zur Entwicklung dieser Kompetenzen
- das Fehlen spezifischer Fähigkeiten bei Jugendbetreuern zur Begleitung von Validierungsprozessen junger Freiwilliger
- das Fehlen eines klaren Rahmens für die Lernergebnisse des informellen Lernens durch Freiwilligenarbeit und für die damit verbundenen Kompetenzen, die erworben werden können.

Die strategische Partnerschaft zwischen Freiwilligenorganisationen, dem Csv Marche, dem Centre for European Volunteering (CEV) und dem Jaunuolių dienotvarkos centras (JDC), einem Creative Hub Warehouse Hub (WCF) und Organisationen, die im Bereich der IKT tätig sind, E.N.T.E.R und PundiX360, verfolgte folgende Ziele:

- ein neues digitales, benutzerfreundliches Instrument zu entwickeln, das die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen im Bereich der Freiwilligentätigkeit junger Menschen unterstützt.
- Befähigung junger Freiwilliger, Jugendbetreuer und Organisationen, einschließlich Jugendlicher mit geistiger Behinderung, zur Entwicklung und Nutzung von Methoden, Instrumenten und Verfahren zur Validierung von Kompetenzen.
- Ausarbeitung eines klaren Rahmens für die Lernergebnisse und die damit verbundenen Kompetenzen des informellen Lernens durch Freiwilligenarbeit junger Menschen sowie einer klaren Validierungsmethode: Der DYVO-Kompetenzrahmen.
- Förderung der Anerkennung und Validierung der Kompetenzen von jungen Freiwilligen, einschließlich benachteiligter Jugendlicher

Um diese Ziele zu erreichen, wurde im Rahmen des Projekts ein neues Modell zur Validierung der Kompetenzen junger Freiwilliger, das DYVO-Modell, entwickelt und getestet, das aus drei intellektuellen Outputs besteht:

- DYVO-App (IO1), ist eine digitale Plattform für die Verwaltung des Validierungsprozesses und die Erlangung eines Blockchain-basierten Zertifikats (<https://dyvo.eu/en/>)
- E-Book über das DYVO-Modell (IO2), das den Kompetenzrahmen enthält, d.h. eine Reihe von Kompetenzen, die üblicherweise durch Freiwilligenarbeit erworben werden, mit einer Verbindung zur Arbeitsmarktperspektive, um Wege aufzuzeigen, wie die Lernergebnisse in einem beruflichen Kontext genutzt werden können; eine Validierungsmethodik, d.h. die Definition von Methoden zur Identifizierung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung von Kompetenzen gemäß dem DYVO-Modell; eine Sammlung von Fallgeschichten junger Freiwilliger und Freiwilligenorganisationen, die als Vorbilder dienen (<https://DYVO.eu/en/>)
- DYVO Training Package (IO3), ein in diesem Dokument beschriebenes innovatives Trainingsprogramm für junge Freiwillige, TutorInnen und Assessoren, das sie in die Lage versetzen soll, transversale Fähigkeiten zu erkennen, zu entwickeln und zu validieren.

1.2 Ausbildung als Instrument zur Valorisierung freiwilliger Ressourcen

Das DYVO-Trainingspaket ist eine Reihe innovativer Workshops, die sich an Organisationen des Dritten Sektors richten, in denen junge Freiwillige, einschließlich junger Menschen mit geistiger Behinderung, ehrenamtlich tätig sind.

Das Trainingspaket ist eigentlich ein Programm, ein organisiertes Instrument für die Entwicklung spezifischer Fähigkeiten, die im DYVO-Kompetenzrahmen festgelegt sind, auf den gewünschten Standard mit Hilfe von Informationen, Anweisungen, Anleitung und Praxis.

Das Training zielt darauf ab, die Lernenden in die Lage zu versetzen, die transversalen Kompetenzen zu erkennen, zu entwickeln und zu validieren, die während der Freiwilligenarbeit erfahren und erweitert werden können.

Das Programm ist eng mit dem Zwischenergebnis des Projekts IO2 (Kompetenzrahmen und Methodik der Validierung) verbunden, und die Entwicklung der Module basiert auf diesen Ergebnissen.

Die Gestaltung der Inhalte des DYVO-Trainings wurde von dem Creative Hub Partner in diesem Projekt, Warehouse Hub, geleitet. Warehouse Hub ist spezialisiert auf die Entwicklung von Trainingsprogrammen für die Entwicklung von transversalen und unternehmerischen Fähigkeiten bei Jugendlichen.

Die Zusammenarbeit zwischen dem Warehouse Creative Hub, mit Organisationen aus der Welt der Freiwilligenarbeit und mit dem JDC, der Partnerorganisation, die in das Projekt und in die Gestaltung der Trainings das Bewusstsein für Werkzeuge und Methoden zur Förderung der Lernfähigkeit von Menschen mit Behinderungen einbrachte, stellt einen sehr innovativen Aspekt des DYVO-Projekts dar und hat ein sehr anspruchsvolles und anregendes Ergebnis hervorgebracht: das DYVO-Trainingsprogramm.

Sowohl das Trainings- als auch das DYVO-Modell beruhen auf gemeinsamen Erkenntnissen der Projektpartner: **Freiwilligenarbeit ist eine hervorragende Erfahrung des informellen Lernens, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen vermittelt, die für die Beschäftigungsfähigkeit entscheidend sind.**

Die Ergebnisse aller Projekte beruhen auch auf wichtigen Annahmen:

- Freiwillige sind eine strategische Humanressource für Organisationen, und Organisationen müssen in der Lage sein, ihren Beitrag aufzuwerten, indem sie ihre spezifischen Eigenschaften nutzen und lernen, wie sie ihre Motivation, ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und ihr Verhalten in einer Perspektive der Organisationsentwicklung und des individuellen Wachstums zusammenbringen können.
- Die Aufwertung der Freiwilligentätigkeit sollte selbst in den kleinsten Organisationen ein speziell für Freiwillige konzipiertes Managementsystem erfordern, um ihre Rolle und ihr Engagement entsprechend ihren Kompetenzen und Motivationen zu planen, ihre Aktivitäten und ihre Beziehungen zur Organisation zu verwalten. Sich auf den Beitrag motivierter und zufriedener Freiwilliger verlassen zu können, ist für die Organisation die beste Garantie für die Qualität der angebotenen Dienste.
- Organisationen, auch kleine, sollten über wichtige Bezugspersonen für das Management und die Anleitung der Freiwilligen verfügen, z. B. Supervisoren und TutorInnen, die in der Lage sind, die Freiwilligen bei ihren täglichen Aufgaben zu unterstützen.
- Das Angebot von Ausbildungsmöglichkeiten ist für Organisationen eine wichtige Möglichkeit, freiwillige Ressourcen aufzuwerten und eine Brücke zwischen der Anerkennung und Validierung spezifischer Kompetenzen und der beruflichen Entwicklung junger Freiwilliger zu schlagen.

Das DYVO-Modell und das DYVO-Trainingsprogramm funktionieren am besten, wenn in der Organisation ein Tutor und eine Assessor (Supervisor) eingesetzt werden, die die Verantwortung für einen Freiwilligen übernehmen, vom Beginn bis zum Ende der Freiwilligenarbeit, und den Validierungs- und Zertifizierungsprozess begleiten.

Training, Überwachung und Bewertung der Leistung von Freiwilligen sollten als wesentliche Instrumente der Personalentwicklungspolitik betrachtet werden.

Dies aus den folgenden wichtigen Gründen:

- Eine Freiwilligenarbeit ist in jedem Fall durch kontinuierliches Lernen gekennzeichnet (auch wenn es nicht formell und ungeplant ist).
- Es wird eine immer stärkere „Professionalisierung“ und die Einhaltung von Qualitätsstandards bei den Dienstleistungen, Humanressourcen und Interventionen der Organisationen gefordert.
- Eine Organisation lernt, wenn ihre MitarbeiterInnen neue Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, die sie bei ihren täglichen Aktivitäten anwenden.
- Ein Managementsystem, das Trainings, Supervision und Evaluierung umfasst, unterstützt die Motivation der Freiwilligen und verwandelt „individuelles Wissen“ in „organisatorisches Know-how“.

Daher sollte die Organisation, die sich für die Umsetzung des DYVO-Trainingspakets zum Nutzen ihrer TutorInnen und Freiwilligen entscheidet, fest entschlossen sein, das DYVO-Modell zur Validierung von Kompetenzen zu befolgen. Ebenso erfordert die Übernahme des Modells Engagement und Entschlossenheit auf Seiten der Freiwilligen: Die Freiwilligen sollten sich bereit erklären und Zeit aufwenden, um über ihre Erfahrungen in der Freiwilligenarbeit und über die Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen, die sie in einem solchen nicht-formalen Umfeld erworben haben, nachzudenken.

Das DYVO-Trainingspaket richtet sich an Freiwillige, TutorInnen und AssessorInnen (AssessorInnen).

Während des DYVO-Trainings haben Sie die Gelegenheit, sich ein angemessenes Wissen anzueignen:

Die Freiwilligen werden angeleitet, Kompetenzen und Lernergebnisse im Zusammenhang mit ihren Freiwilligenerfahrungen nach dem DYVO-Standard, d.h. dem DYVO-Kompetenzrahmen, zu ermitteln; sich der **Bedeutung der Valorisierung und Validierung** dieser Kompetenzen für ihre Beschäftigungsfähigkeit und soziale Teilhabe bewusst zu werden; sich für ihre berufliche und pädagogische Entwicklung zu orientieren.



TutorInnen, die Schlüsselfiguren für den Erfolg der Freiwilligenarbeit sind und denen eine sehr wichtige Rolle im DYVO-Modell zuerkannt wird, erhalten ein angemessenes Wissen über den DYVO-Kompetenzrahmen, darüber, **wie die Fähigkeiten** aus der Schilderung direkter Erfahrungen **herausgearbeitet werden können, und darüber, wie die Reflexion über Kompetenzen geleitet werden kann**; Sie werden in die Lage versetzt, die Freiwilligen durch den Prozess der Dokumentation der erworbenen Fähigkeiten und der Erstellung der entsprechenden Nachweise zu führen; über den Bewertungsprozess (Standards, Kriterien, Instrumente), der im Rahmen des DYVO-Modells entwickelt wurde, und über den Validierungs- und Zertifizierungsprozess und die Instrumente sowie über die europäischen und nationalen Instrumente zur Anerkennung von nicht-formalen Lernerfahrungen und schließlich über die Funktionsweise des neuen Arbeitsmarktes. Mit diesem Wissen werden die TutorInnen in der Lage sein, junge Freiwillige qualifiziert zu beraten und sie als strategische Humanressourcen aufzuwerten.



Assessoren (Supervisoren) schließlich, die die Organisation mit ihren Werten und ihrem Auftrag vertreten, auch wenn sie nicht direkt in die Erfahrungen der Freiwilligen involviert sind, sind im DYVO-Modell die Person, **die berechtigt ist, eine Bewertung der Kompetenzen vorzunehmen**, die die Freiwilligen in ihren Erfahrungen erworben haben, indem sie die in der DYVO-App bereitgestellten Nachweise analysieren. Assessoren müssen daher lernen, wie sie das DYVO-Kompetenzbewertungsformular und das Nachweisformular und damit den DYVO-Kompetenzrahmen (und die Deskriptoren der Kompetenzen, Lernergebnisse, Bewertungsindikatoren) und den gesamten Validierungsprozess nutzen können, und sie müssen sich mit den bestehenden europäischen Instrumenten (Youthpass, Europass usw.) zur Validierung nicht-formalen Lernens vertraut machen.



1.3 Inklusive Freiwilligenarbeit: Das DYVO-Projekt verfolgt einen inklusiven Ansatz

Bei der inklusiven Freiwilligenarbeit geht es darum, dass jeder etwas beitragen kann.

Viele Menschen nehmen Menschen mit Behinderungen als diejenigen wahr, die einer Dienstleistung bedürfen. Menschen mit Behinderungen sind jedoch ein wichtiger Bestandteil des bürgerschaftlichen Engagements in ganz Europa.

Jeden Tag engagieren sich Menschen freiwillig, um Selbstvertrauen, berufliche Fähigkeiten und Arbeitserfahrung zu sammeln. Freiwilligenarbeit hilft Arbeitsuchenden, Beziehungen aufzubauen, die zu einer Beschäftigung führen können. Sie bietet auch die Möglichkeit, Freundschaften und Unterstützungsnetze aufzubauen.

Dank der Beteiligung der litauischen Organisation Jaunuolių Dienos Centras (JDC) hatte das DYVO-Projekt die Möglichkeit, auch Freiwillige mit geistigen Behinderungen und ihre Betreuer in der Organisation in die Projektaktivitäten einzubeziehen und somit eine gemischte Gruppe junger Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Interessen, Bestrebungen und Fertigkeiten in denselben Lernkontexten zu haben. Dies war sehr herausfordernd und anregend und half der gesamten Gruppe, neue Erkenntnisse zu gewinnen.

Während der Pilotphase stellte die Teilnahme am Training für alle Teilnehmenden eine hervorragende Gelegenheit zur sozialen Eingliederung und eine einzigartige Chance dar, freiwillige Ressourcen zu nutzen, die in der Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen zu validieren, Karrieremöglichkeiten zu erkunden und sich auf den Einstieg in den neuen Arbeitsmarkt vorzubereiten.

In diesem Lehrbuch werden auch sehr wichtige Ressourcen und Hilfsmittel vorgeschlagen, die den Zugang zu Informationen, Bildung und Ausbildung für junge Menschen und Erwachsene mit geistiger Behinderung erleichtern können.

Im Rahmen des Projekts wurde in einigen Workshops der Ansatz „Leicht zu lesen und leicht zu verstehen“ angewandt, um die Umwandlung schriftlicher Texte in Formen zu erleichtern, die für Menschen mit eingeschränkten Lesefähigkeiten leicht verständlich sind.

Was ist die „Easy-to-Read“-Methode?

Easy-to-read (E2R) ist eine Methode zur Anpassung von Inhalt, Sprache, Präsentation und Bildern für eine Zielgruppe, die Schwierigkeiten beim Lesen und Verstehen von Informationen hat.

Leicht zu lesende Informationen sind einfach zu finden, zu lesen und zu verstehen.

Es handelt sich um Informationen, die eine klare und logische Struktur haben.

Der Text ist mit gängigen Wörtern geschrieben.

Die Sätze sind kurz und einfach zu lesen und zu verstehen.

Text wird in einem übersichtlichen Layout und mit Bildern präsentiert, die LeserInnen helfen, den Inhalt zu verstehen.

Um Informationen leicht lesbar zu machen, müssen Sie Ihre/n Leser/in kennen, sein/ihr Wissen und sein/ihr Interesse an dem Thema.

Sie müssen auch Ihr eigenes Thema kennen.

Einige Workshops des DYVO-Trainingsprogramms wurden darüber hinaus in einer integrativen Weise organisiert, bei der junge Menschen mit geistiger Behinderung in Teams mit jungen Menschen ohne Behinderung zusammenarbeiteten. Diese Lernmethode half den jungen Menschen sehr, sich gegenseitig besser kennenzulernen. Es war eine große Chance für beide Zielgruppen. Für die Freiwilligen ohne Behinderung, um Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung zu sammeln. Und für Freiwillige mit Behinderungen, um Erfahrungen außerhalb ihres sozialen Umfelds zu sammeln und an einem inklusiven Training teilzunehmen und Teil eines inklusiven Teams zu sein.

Das DYVO-Projekt profitierte von der Erfahrung und den Trainingsressourcen, die das JDC im Rahmen anderer von der EU finanzierter Projekte und Initiativen, wie dem Projekt **PUZZLE**, entwickelt hat.

DAS DYVO TRAININGSPROGRAMM



DAS DYVO-TRAININGSPROGRAMM

Das DYVO-Training wurde mit einem nicht-formalen Ansatz entwickelt und basiert auf kollaborativen praktischen Workshops, kreativen Labors, Projektarbeiten, Peer-to-Peer-Lernen, Learning-by-Doing-Aktivitäten, visueller Kommunikation - alles Methoden, Ansätze und Werkzeuge, die geeignet sind, auch junge Menschen mit geistiger Behinderung einzubeziehen.

Ein Teil der in diesem Paket enthaltenen Inhalte und Instrumente ist das Ergebnis von Forschung, direkter Erfahrung und Praxis der Partner mit bereits existierenden Methoden und Instrumenten, während einige andere Trainingsinstrumente speziell für dieses Projekt entwickelt wurden und charakteristische Instrumente der DYVO-Methodik sind.

Das Training kann von Organisationen, die das DYVO-Modell übernehmen möchten, in verschiedenen Bereichen der Freiwilligenarbeit eingesetzt werden.

Dieses E-Book beschreibt 15 Workshops.

Sie alle wurden während der zweijährigen Pilotphase des Projekts getestet.

Die 15 Workshops sind in 3 Module unterteilt. Jedes Modul enthält 5 Workshops

1. Sei dir deiner Kompetenzen bewusst!
2. Validierung der Kompetenzen junger Freiwilliger.
3. Sei dir deiner Zukunft bewusst!

Jeder Workshop gliedert sich in drei Abschnitte:

1. Eisbrecher-Aktivität
2. Konzentration auf bestimmte Inhalte
3. PRAXISLABOR

Im Rahmen der DYVO-Pilottrainings wurden Workshops sowohl auf nationaler Ebene, die parallel in vier verschiedenen Ländern (Italien, Belgien, Litauen, Österreich) stattfanden, als auch auf internationaler Ebene im Rahmen des Projekts Transnationale Lern- und Trainingsveranstaltungen, sowohl online als auch persönlich, durchgeführt.

Einige der beschriebenen Workshops richten sich an alle Gruppen, d. h. Freiwillige, TutorInnen und Assessoren, andere hauptsächlich an Freiwillige und wieder andere hauptsächlich an TutorInnen und Assessoren (auf Seiten der Organisation), so dass jeder Teilnehmertyp das Beste aus diesem Training machen und sich auf die Komponenten konzentrieren kann, die ihn am meisten betreffen: Die Freiwilligen arbeiten mehr an den Soft Skills und der persönlichen Karriereplanung, während die TutorInnen und Assessoren sich mehr mit der Validierungsmethodik befassen und einige Instrumente erlernen, die es ihnen ermöglichen, junge Freiwillige im Validierungsprozess und auf ihrem Karriereweg zu begleiten.

ÜBERSICHT ÜBER DAS PILOTIERTE TRAININGSPROGRAMM



ÜBERSICHT ÜBER DAS PILOTIERTE TRAININGSPROGRAMM

IO3 Aktivität	Workshop	Zielsetzung	Erwartete Lernergebnisse	Workshop Code	Ort	Organisieren-der Partner	Name des/der Trainers/ Trainerin	Datum	Teilneh-me-Kategorie
A3 KOMPE-TENZEN	1	<p>„Sei dir deiner Kompetenzen bewusst“ Ziel der ersten Komponente des DYVO-Trainings ist es, einen ersten Einblick in die Kompetenzen zu geben, die durch freiwillige Aktivitäten entwickelt werden können, wobei der Schwerpunkt auf transversalen Fähigkeiten liegt, und junge Freiwillige für die Bedeutung der transversalen Fähigkeiten zu sensibilisieren, die sie während der Freiwilligenarbeit erleben.</p> <p>Am Ende von A3 werden die Teilnehmenden den Prozess der Anerkennung der Kompetenzen, die sie während ihrer Freiwilligenarbeit erworben haben, im Rahmen des DYVO abschließen. Durch die Workshop-Aktivitäten, die in dieser Trainingskomponente enthalten sind, werden die Teilnehmenden Selbstbewusstsein, Zusammenarbeit, Empathie, Führung und Kommunikation üben - alles Kompetenzen, die im DYVO-Kompetenzrahmen enthalten sind. Die Kompetenzen, die die Freiwilligen während dieser ersten Trainingseinheit ermitteln, werden von den TutorInnen und Assessoren im Rahmen des DYVO-Programms und insbesondere in der zweiten Trainingskomponente, die sich auf die Bewertung und Validierung (I03-A4) konzentriert, validiert.</p>	<p>-Die Teilnehmenden verstehen den Wert der in der Freiwilligenarbeit erworbenen transversalen Kompetenzen und wissen, wie sie diese erkennen können.</p> <p>-Die Teilnehmenden verstehen die Gedanken und Erfahrungen ihrer Mitschüler und können sich in sie hineinversetzen.</p> <p>-Die Teilnehmenden wissen, wie sie in der Projektumgebung zusammenarbeiten können.</p> <p>Die Teilnehmenden verstehen den DYVO-Kompetenzrahmen und machen sich mit ihm vertraut.</p> <p>Die Teilnehmenden werden sich ihrer spezifischen Kompetenzen innerhalb des DYVO-Kompetenzrahmens bewusst, die sie durch ihre Freiwilligenarbeit entwickelt haben.</p> <p>-Die Teilnehmenden beginnen, ihre Bedürfnisse und Wünsche zu verstehen und darüber nachzudenken.</p>	W1ITA	Italien	WCF	Laura Sgreccia ir Nicolò Triacca	17/09 2021	Alle (Freiwillige, TutorInnen, AssessorInnen)
				W1AUT	Österreich	ENTER	Stephanie Maier		
				W1LIT	Litauen	JDC	Julija Gudiene ir Justina Karaliute	17/09 2021	
				W1BEL	Belgien	CEV	Kristijan Gjorgjeski, Gabriella Civico	22/11 2021	

	2 (C1)		<ul style="list-style-type: none"> -Die Teilnehmenden sind sich der übergreifenden Fähigkeiten bewusst, die junge Freiwillige durch Freiwilligenarbeit in verschiedenen Sektoren erwerben können -Die Teilnehmenden kennen andere Kompetenzrahmen, die auf europäischer Ebene entwickelt wurden, um einen Konsens über die Bedeutung bereichsübergreifender Fähigkeiten herzustellen. Die Teilnehmenden sind mehr und mehr mit den Kompetenzen des DYVO-Kompetenzrahmens, ihren Deskriptoren, Lernergebnissen und Indikatoren vertraut -Die Teilnehmenden kennen andere europäische bewährte Verfahren zur Anerkennung von im Rahmen von Freiwilligentätigkeiten erworbenen Kompetenzen -Die Teilnehmenden verstehen die Bedeutung der Zusammenarbeit mit anderen -Die Teilnehmenden verstehen die Emotionen und Erfahrungen ihrer KollegInnen und können deren Perspektive proaktiv bewerten. -Die Teilnehmenden können psychologische Barrieren und Unterschiede zu anderen Menschen minimieren. 	W2TRA		CSV+WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	25/11 2021	Ehrenamtliche
	3 (C1)		<ul style="list-style-type: none"> -Die Teilnehmenden verstehen Einfühlungsvermögen und Führungsqualitäten sowie die Deskriptoren, Lernergebnisse und Bewertungsindekatoren im Zusammenhang mit diesen Kompetenzen. -Die Teilnehmenden verstehen die Bedeutung von interkulturellen Kompetenzen -Die Teilnehmenden verstehen das Konzept der kulturellen Identität -Die Teilnehmenden verstehen den Zusammenhang zwischen Werten und Kultur -Die Teilnehmenden verstehen die wichtigsten Schritte zur Konfliktbewältigung -Die Teilnehmenden trainieren ihre Fähigkeit, „die Situation und die Bedürfnisse der anderen Person“ zu erforschen und herauszufinden, wie das Verhalten der Parteien zueinander in Beziehung steht. -Die Teilnehmenden verstehen den Einfluss unserer Kultur auf unser Verhalten und unsere Sichtweisen 	W3TRA		CSV+WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca Gabriella Civico	26/11 2021	Ehrenamtliche

	4(C1)		<p>-Die Teilnehmenden verstehen, wie sie neue Ideen, Ansätze und Methoden entwickeln und anwenden können, um konkrete Herausforderungen anzugehen, zu interpretieren und zu bewältigen</p> <p>Die Teilnehmenden erkunden verschiedene Handlungs- und Denkweisen</p> <p>-Die Teilnehmenden erforschen, wie sie Werkzeuge/Produkte/Dienstleistungen/Prozesse kombinieren, integrieren und umgestalten können, um etwas Neues zu schaffen, das ein Problem oder eine Herausforderung lösen kann.</p> <p>Die Teilnehmenden lernen Design Thinking und Lean-Methoden kennen</p>	W4TRA	Tarptautinė ONLINE	CSV+WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca Massimiliano Camillucci	27/11 2021	Ehrenamtliche
	5		<p>-Die Teilnehmenden verstehen das Geschichtenerzählen als ein wirkungsvolles Kommunikationssinstrument zur Vermittlung von Geschichten und Kompetenzen</p> <p>-Die Teilnehmenden verstehen, wie sie verbale und nonverbale Kommunikationsstrategien (Mimik, Tonfall) sowie visuelle Strategien (Bilder, Icons, Illustrationen) einsetzen und kombinieren können.</p> <p>-Die Teilnehmenden wissen, wie sie ihr Publikum inspirieren und begeistern können, indem sie Selbstdarstellungen auf wirksame Weise konstruieren.</p> <p>-Die Teilnehmenden wissen, wie sie ihre Kommunikationsfähigkeiten mit Hilfe der Pecha Kucha Präsentation trainieren können.</p>	W5ITA	Italien	WCF+GVC	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	19/01 2022	Ehrenamtliche
				W5AUT	Österreich	ENTER	Stephanie Maier		
				W5LIT	Litauen	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	06/12 2021	
				W5BEL	Belgien	CEV	Kristijan Gjorgjeski, Gabriella Civico	14/02 2022	
A4 VALIDIERUNG	6	<p>„Validierung der Kompetenzen junger Freiwilliger“ Einführung der Teilnehmenden in die Validierung der überfachlichen Kompetenzen junger Freiwilliger, den DYVO-Prozess und seine Instrumente. Einführung in die Zertifizierung durch Blockchain und in den Prozess für die Pilot-Validierungsaktivitäten (Identifizierung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung von Kompetenzen) und das Testen der DYVO-Validierungsinstrumente.</p> <p>Das DYVO-Modell zur Validierung von Querschnittskompetenzen ermöglicht es Organisationen, ihren Freiwilligen einen konkreten und einfachen Weg zur Anerkennung und Validierung von Querschnittskompetenzen anzubieten, der mit dem Erwerb eines Blockchain-Zertifikats endet. Daher sieht dieses Modul die Möglichkeit vor, sich mit der Blockchain-Technologie und ihrem disruptiven Potenzial im Bildungssektor zu befassen.</p>	<p>-Die Teilnehmenden verstehen die Bedeutung der Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von in nicht-formalen Umfeldern erworbenen Kompetenzen</p> <p>-Die Teilnehmenden verstehen die Priorität, die auf europäischer Ebene und innerhalb der europäischen Institutionen dem Thema der Validierung von Wissen, Kompetenzen und Lernen, das in nicht-formalen und informellen Kontexten erworben wurde, eingeräumt wird</p> <p>-Die Teilnehmenden verstehen den DYVO-Validierungsprozess und die Instrumente</p> <p>Die Teilnehmenden sind sich der Blockchain-Technologie und ihres Potenzials für die Zertifizierung von nicht-formalem/informellem Lernen bewusst.</p> <p>-Die Teilnehmenden wissen, wie sie das DYVO-Bewertungsformular ausfüllen müssen.</p>	W6ITA	Italien	CSV+WCF	Nicolò Triacca Laura Sgreccia Lorenza Leita	16/02 2022	Alle (Freiwillige, TutorInnen, AssessorInnen)
				W6AUT	Österreich	ENTER	Stephanie Maier	03/03 2022	
				W6LIT	Litauen	JDC	Julija Gudiene ir Justina Karaliute	08/02 2022	
				W6BEL	Belgien	CEV	Kristijan Gjorgjeski, Gabriella Civico	16/02 2022	

	7(C2)		<p>-Die verstehen die Bedeutung der Anerkennung und Validierung von Kompetenzen aus der Sicht der Freiwilligen</p> <p>-Steigerung des Bewusstseins für Engagement als die im DYVO-Kompetenzrahmen genannte Kompetenz</p> <p>-Sensibilisierung für europäische Instrumente zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens wie Euro-pass und Youthpass</p>	W7TRA	Transnational (Österreich)	ENTER	Stephanie Maier	08/03 2022	TutorInnen
	7(C2)		<p>-Die Teilnehmenden verstehen die Kompetenz Engagement und wie man Menschen dazu bringt, zunehmend sinnvolle Aktionen zu unternehmen.</p> <p>-Die Teilnehmenden verstehen die Beweggründe, die Kräfte, die ihr Handeln im Freiwilligensektor motivieren und unterstützen</p> <p>-Die Teilnehmenden sind sich bewusst, wie wichtig es ist, die Möglichkeiten, die ihre Organisation bieten kann, mit ihren Qualifikationen und Interessen und denen der Freiwilligen abzustimmen.</p> <p>-Die Teilnehmenden verstehen, wie wichtig es ist, sich aktiv an der Wertschöpfung für andere zu beteiligen.</p>	W8TRA	Transnational (Österreich)	ENTER	Stephanie Maier	09/03 2022	TutorInnen
	9(C2)		<p>-Die Teilnehmenden verstehen die Bedeutung der Förderung von Führungsqualitäten bei Freiwilligen</p> <p>-Die Teilnehmenden verstehen, wie sie einen Rahmen für die Führung von Freiwilligen entwickeln können, indem sie Ziele setzen, Prioritäten festlegen, Ressourcen zuordnen und die interne Kommunikation erleichtern.</p>	W9TRA	Transnational (Österreich)	ENTER	Stephanie Maier	10/03 2022	TutorInnen
	10		<p>-Die Teilnehmenden machen sich mit der DYVO-App vertraut und erhöhen ihr Bewusstsein für den DYVO Validierungsrahmen, den Prozess und die Tools.</p> <p>Die Teilnehmenden sind in der Lage, die DYVO-Validierungsinstrumente auszufüllen.</p>	W10ITA	Italien	CSV	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	20/04 2022	TutorInnen und AssessorInnen
				W10AUT	Österreich	ENTER	Stephanie Maier		
				W10LIT	Litauen	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	08/02 2021	
				W10BEL	Belgien	CEV	Kristijan Gjorgjeski, Gabriella Civico	16/05 2022	

A5 ORIEN- TIE-RUNG	11	„Sei dir deiner Zukunft bewusst!“ ist die Komponente des DYVO-Trainingsprogramms, die geeignet ist, eine Brücke zwischen der Validierung spezifischer Kompetenzen und der beruflichen Entwicklung junger Freiwilliger zu schlagen und ihnen zu helfen, sich bewusst zu machen, was sie mit den validierten Kompetenzen tun können, so dass ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihr Unternehmergeist effektiv verbessert werden können. Im Rahmen dieser Ausbildungskomponente werden die jungen Freiwilligen von Ausbildern bei der Erstellung eines persönlichen Plans für ihre berufliche Entwicklung angeleitet.	Die Teilnehmenden lernen das PBMC-Tool und die Methodik zum korrekten Zeichnen der Leinwand kennen -Die Teilnehmenden werden sich ihres persönlichen Wertbeitrags bewusst. -Die Teilnehmenden verstehen, für wen und wie sie Mehrwert schaffen können.	W11ITA	Italien	WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	13/05 2022	Ehrenamtliche
				W11AUT	Österreich	ENTER	Stephanie Maier		
				W11LIT	Litauen	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	10/06 2022	
				W11BEL	Belgien	CEV	Kristijan Gjorgjeski, Gabriella Civico	27/05 2022	
	12(C3)		Die Teilnehmenden lernen die Europass-Instrumente für das Lernen und Arbeiten in Europa kennen -Die Teilnehmenden lernen, wie sie ein effektives Anschreiben auch in leicht verständlicher Sprache verfassen können. -Die Teilnehmenden lernen, wie man einen effektiven Lebenslauf schreibt, auch in leicht verständlicher Sprache	W12TRA	Transnational (Litauen)	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	05/07 2022	Ehrenamtliche
	13(C3)		Die Teilnehmenden verbessern ihre Kommunikationsfähigkeiten für Networking-Veranstaltungen und Vorstellungsgespräche -Die Teilnehmenden verbessern ihre Fähigkeit, auf dem Arbeitsmarkt proaktiv zu kommunizieren. -Die Teilnehmenden erweitern ihr Wissen, wie sie mit dem persönlichen Elevator Pitch relevante Kontakte erreichen können. -Die Teilnehmenden verstehen, wie sie eine Präsentation über sich selbst halten können -Die Teilnehmenden werden für den Ablauf und die Anforderungen von Vorstellungsgesprächen sensibilisiert. -Die Teilnehmenden lernen LinkedIn besser zu verstehen.	W13TRA	Transnational (Litauen)	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	06/07 2022	Ehrenamtliche
	14(C3)		-Die Teilnehmenden verstehen neue Wege, Dinge zu tun, und trauen sich, zu improvisieren oder zu experimentieren. -Die Teilnehmenden verstehen, was es bedeutet, persönliche Denkschemata, Verhaltensweisen und Handlungen entsprechend den Veränderungen in einem bestimmten Kontext anzupassen. -Die Teilnehmenden werden für ethische und nachhaltige Fragen und Konzepte sensibilisiert.	W14TRA	Transnational (Litauen)	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	7-9/07 2022	Ehrenamtliche

15	Die Teilnehmenden verstehen besser das Potenzial der Block-chain-Technologie, um verschiedene Bildungserfahrungen miteinander zu verbinden. Die Teilnehmenden verstehen, wie man ein Blockchain-Zertifikat ausstellt	W15ITA	Italien	WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	13/05 2022	TutorInnen und Asses- so-rInnen
		W15AUT	Österreich	ENTER	Stephanie Maier		
		W15LIT	Litauen	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	10/06 2022	
		W15BEL	Belgien	CEV	Kristijan Gjorgjieski, Gabriella Civico	27/05 2022	

**BESCHREIBUNG VON
METHODIK, INHALTEN
UND INSTRUMENTEN**



BESCHREIBUNG VON METHODIK, INHALTEN UND INSTRUMENTEN

4.1 Modul 1/ Sich der eigenen Kompetenzen bewusst sein

Die Trainingsaktivitäten zu Kompetenzen (IO3-A3) beziehen sich auf den DYVO-Kompetenzrahmen, der im Rahmen des DYVO-Modells (IO2-A2) entwickelt wurde, und konzentrieren sich mit ihren fünf Workshops auf die Bewertung und Entwicklung einer Reihe von übergreifenden Schlüsselkompetenzen, die Freiwillige während ihrer Freiwilligenarbeit entwickeln.

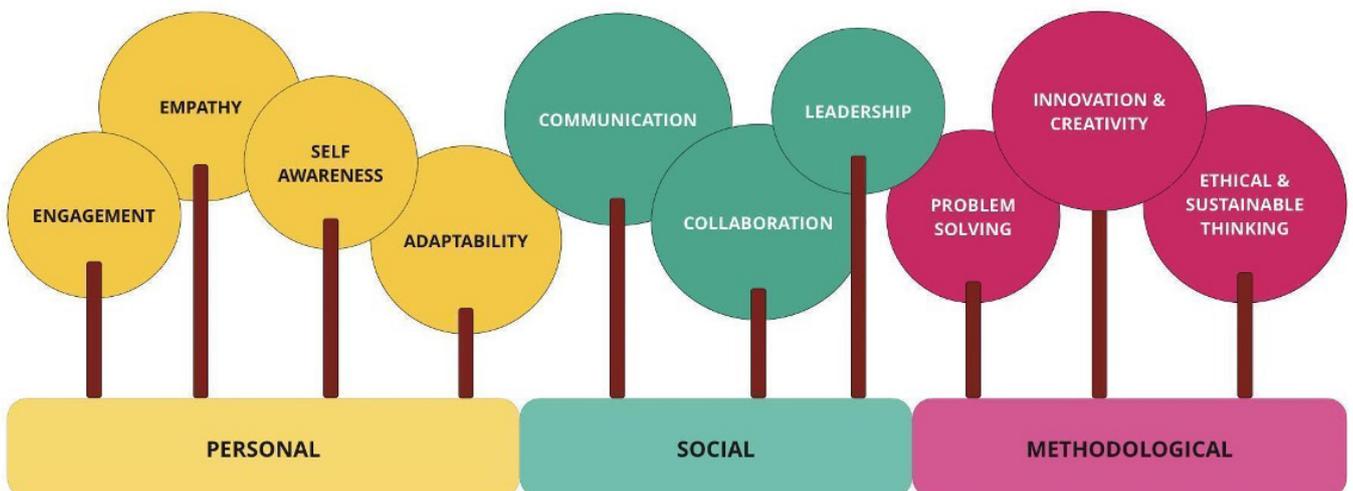
Ziel des Moduls 1

Das Ziel des ersten Moduls des DYVO-Trainings ist es, das Bewusstsein für die Kompetenzen zu schärfen, die durch Freiwilligenarbeit entwickelt werden können.

Am Ende dieses Trainingsmoduls sind die Freiwilligen in der Lage, die Kompetenzen, die sie im Freiwilligensektor erworben haben, im Rahmen der DYVO anzuerkennen.

Die Kompetenzen, die Freiwillige durch die in diesem Trainingsmodul vorgeschlagenen Aktivitäten bewerten, sind diejenigen, die TutorInnen und Prüfer der Organisation validieren können, indem sie die im DYVO-Modell beschriebenen und im Trainingsmodul 2, das sich auf die Validierung konzentriert, vorgestellten Instrumente verwenden.

Der DYVO-Kompetenzrahmen



Modul 1 / Sich der eigenen Kompetenzen bewusst sein / W1

Der DYVO-Kompetenzrahmen:

Anerkennung der im Freiwilligen-sektor erworbenen, übergreifenden Kompetenzen

Ziel des Workshops

Ziel dieses Workshops ist es, eine Einführung und einen allgemeinen Überblick über das DYVO-Modell und insbesondere über den Kompetenzrahmen zu geben, wobei der Schwerpunkt auf Selbsterkenntnis und Selbsteinschätzung liegt.

ID-Code	Ziel	Dauer	Erwartete Lernergebnisse	In die Praxis um-gesetzte Kompetenzen
W1	Ehrenamt-liche, TutorInnen, AssessorIn-nen	4 val	<ul style="list-style-type: none">• Die Teilnehmenden verstehen den Wert der in der Freiwilligenarbeit erworbenen transversalen Kompetenzen und wissen, wie sie diese erkennen können.• Die Teilnehmenden verstehen die Gedanken und Erfahrungen ihrer Mitschüler und können sich in sie hineinversetzen.• Die Teilnehmenden wissen, wie sie in der Projektumgebung zusammenarbeiten können• Die Teilnehmenden verstehen das DYVO Competency Framework und machen sich damit vertraut• Die Teilnehmenden werden sich ihrer spezifischen Kompetenzen innerhalb des DYVO-Kompetenzrahmens bewusst, die sie durch ihre Freiwilligenarbeit entwickelt haben• Die Teilnehmenden beginnen, ihre Bedürfnisse und Wünsche zu verstehen und darüber nachzudenken	Selbsterfahrung Einfühlungs-vermögen Kommunikation Zusammenarbeit

WORKSHOP-BESCHREIBUNG

EISBRECHER-AKTIVITÄTEN

Eisbrecher-Aktivitäten werden eingesetzt, um das Kennenlernen der Teilnehmenden zu erleichtern und den Weg für das Lernen zu ebnen, indem sie die Lernenden dazu bringen, sich wohler zu fühlen, Gespräche anzuregen und eine warme, freundliche und persönliche Lernumgebung zu schaffen.

Diese Momente helfen den ModeratorInnen und TrainerInnen auch bei der Gruppenbildung zu Beginn der verschiedenen Trainingseinheiten und sensibilisieren die Teilnehmenden für ihre individuellen Fähigkeiten und Stärken und wie diese zur Kapazität der gesamten Gruppe beitragen.

Nachfolgend finden Sie einen Vorschlag für den Einstieg in diesen ersten Workshop für Freiwillige, TutorInnen und Assessoren:

AUFWÄRMÜBUNG 1

Dauer 5 min

Diese Aktivität ist sehr gut geeignet, um die Gruppe aufzuwärmen, vor allem, wenn die Teilnehmenden das Training online in einer gemeinsamen digitalen Umgebung (wie z. B. Zoom) verfolgen, wo jeder die Antworten der anderen durchgehen und im gemeinsamen Chat lesen kann. Wenn der Workshop in einem physischen Raum stattfindet, können die Teilnehmenden weiße A4-Papiere mit den Antworten hochhalten.

Bitte Sie die Teilnehmenden, einzeln und gleichzeitig die Antworten auf die folgenden Fragen aufzuschreiben (die Fragen werden nacheinander und sehr schnell gestellt, wo-bei jedes Mal gewartet wird, bis die Teilnehmenden geantwortet haben und sich dazu äußern):

- Heute Morgen fühlte ich mich...
- Schreiben Sie etwas auf, das Sie aufgeschoben haben und das Sie am nächsten Wochenende erledigen werden
- Schreiben Sie etwas auf, das Sie am letzten Wochenende gemacht haben, um sich besser zu fühlen
- Wenn mein Leben in diesem Moment ein Buch, ein Lied oder ein Film wäre, welches wäre es dann?
- Schreiben Sie etwas auf, das Sie in diesem Jahr noch nicht gemacht haben
- Schreiben Sie etwas auf, das Sie in diesem Jahr nicht wieder tun würden

AUFWÄRMÜBUNG 2

Eine Gemeinschaft von Lernenden

Dauer 25 min

Diese Aktivität ermöglicht es den Teilnehmenden, zu reflektieren, sich auszutauschen und in Beziehung zu treten.

ABLAUF

- Gruppierung der Teilnehmenden in Dreiergruppen
- Jedes Mitglied schreibt einzeln seine wichtigsten Eigenschaften (Einstellungen, Fähigkeiten, Kenntnisse) auf. Anschließend stellt jeder diese den anderen Mitgliedern der Mikrogruppe vor, um sich gegenseitig kennenzulernen und die wichtigsten Bereiche zu notieren, in denen die Mikrogruppe über Einstellungen, Fähigkeiten und Kenntnisse verfügt
- Jede Gruppe stellt ihre Qualitäten vor und teilt sie der gesamten Gruppe mit

INHALTE UND RESSOURCEN

(Der Inhalt kann in einer PowerPoint-Präsentation oder einem ähnlichen Instrument organisiert werden)

Einführung in die Querschnittskompetenzen im Freiwilligensektor

Die oben beschriebene Aktivität 2 gibt dem Moderator die Möglichkeit, den ersten Workshop mit Definitionen zu beginnen: Was ist eine Kompetenz? Was ist eine Einstellung? Was ist der Unterschied zwischen Fachkompetenzen und übergreifenden Kompetenzen? Der Schwerpunkt liegt auf der Bedeutung von übergreifenden Kompetenzen auf dem heutigen Arbeitsmarkt und darauf, wie Freiwilligenarbeit zu ihrer Entwicklung beitragen kann.

Einführung in das DYVO-Projekt

Der Workshop wird mit einer Präsentation fortgesetzt:

- Die Gründe für die Entwicklung und Durchführung des DYVO Projekts.
- Die wichtigsten Ziele und Inhalte des Projekts.
- Die Relevanz der Projektaktivitäten als Beitrag zur Erleichterung und Innovation der Anerkennung und Validierung von Kompetenzen, die durch nicht-formales und informelles Lernen im Bereich der Freiwilligentätigkeit junger Menschen erworben wurden.
- Wie das Projekt auf die Validierung und Zertifizierung von Querschnittskompetenzen hinarbeitet und wie die Validierung die Beschäftigungsfähigkeit und soziale Teilhabe junger Menschen einerseits und die Qualität der Arbeit von Organisationen andererseits verbessern kann.
- Das gesamte Trainingsprogramm und seine Hauptmodule.

Präsentation des DYVO-Kompetenzrahmens

Der Workshop wird mit einem Schwerpunkt auf dem DYVO-Kompetenzrahmen fortgesetzt

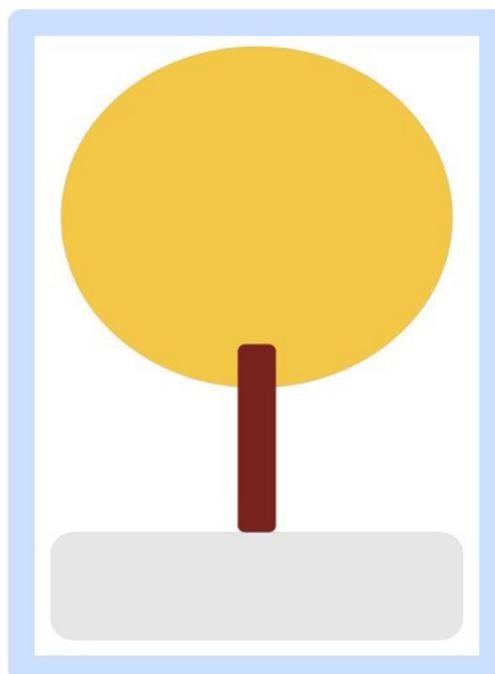
Der DYVO-Bewusstseinsbaum

Dauer: 2h

Das Lernen im Bereich der Freiwilligentätigkeit ist inhärent erfahrungsbasiert, aber damit Lernen stattfinden kann, müssen sowohl die Freiwilligen als auch die TutorInnen über die Erfahrungen reflektieren. Die Reflexion ermöglicht es ihnen, aus jeder Lernsituation allgemeine Grundsätze und Fähigkeiten zu extrahieren, die sie auf neue Situationen anwenden können und die die Grundlage für weiteres Lernen bilden.

Die Reflexion über die eigene Kompetenzentwicklung - die Kompetenzermittlung - ist der erste Schritt, der zur Bewertung des nicht formalen und informellen Lernens führt, einer sehr wichtigen Phase im Prozess der Anerkennung von Kompetenzen.

Das Hands-on Lab von W1 konzentriert sich auf Selbstbewusstsein, auf die identifizierten persönlichen Kompetenzen und auf die Fähigkeit der Teilnehmenden, persönliche Geschichten und Erfahrungen im Freiwilligensektor mit den eigenen transversalen Kompetenzen und mit den im DYVO-Kompetenzrahmen beschriebenen Kompetenzen (und Unterkompetenzen) zu verbinden.



Der DYVO-Bewusstseinsbaum (Anhang 1) ist ein innovatives Instrument, das im Rahmen des DYVO-Trainingsprogramms entwickelt wurde, um den Prozess der Kompetenzermittlung zu unterstützen und die Teilnehmenden von zu ermutigen, ihre bedeutenden Erfahrungen in der Freiwilligenarbeit mit den Kompetenzen zu verknüpfen, die sie entwickelt haben und validieren bzw. zertifizieren möchten.

Der DYVO-Kompetenzrahmen wird als ein Wald aus bunten Bäumen dargestellt, um die dynamische Interdependenz aller Kompetenzen zu betonen: jedes Element des Waldes ist gleichermaßen notwendig für die Entwicklung jedes einzelnen Baumes und für den Wald als ganzes Ökosystem.

Das Praxislabor bietet den Teilnehmenden auch die Gelegenheit, Empathie, Kommunikation und Zusammenarbeit zu trainieren.

Während der praktischen Anwendung leiten die TutorInnen und Assessoren die Freiwilligen an, über ihre Erfahrungen zu reflektieren, sowohl schriftlich als auch mündlich. Bei dieser Aktivität werden den Teilnehmenden die Lernergebnisse in Bezug auf jede Kompetenz des DYVO-Rahmens vor Augen geführt.

Der DYVO-Bewusstseinsbaum fördert die Teambildung in einer kleinen Gruppe von Freiwilligen, TutorInnen und Assessoren und trägt dazu bei, das Vertrauen in die anderen zu stärken, so dass sie über Facetten ihrer eigenen Identität und ihre persönliche Art, die Freiwilligenarbeit zu leben, sprechen können.

Das Ziel des DYVO-Bewusstseinsbaum ist es, die Freiwilligen dabei zu unterstützen, sich der Kompetenzen bewusst zu werden, die sie während ihrer Freiwilligenarbeit entwickelt haben und die notwendig sind, um ihre Ziele zu erreichen. Zu diesem Zweck werden die Freiwilligen zunächst ermutigt und angeleitet, über ihre Freiwilligenerfahrung und ihre zukünftigen Ziele nachzudenken.

ABLAUF

- Teilen Sie die Teilnehmenden in Paare oder Gruppen von drei Personen auf, so dass in jeder Kleingruppe Freiwillige, TutorInnen und Assessoren sitzen.

- Verteilen Sie an jeden Freiwilligen in jeder Gruppe den DYVO-Bewusstseinsbaum (ausgedruckt auf Papier, Karton oder unter Verwendung des Bildes in kollaborativen Online-Whiteboards wie Miro oder Google Jamboard, fantastische Tools zur Unterstützung virtueller Workshops) und informieren Sie sie darüber, dass sie gemeinsam daran arbeiten werden, wobei die Freiwilligen über ihre Erfahrungen sprechen und die TutorInnen und Prüfer zuhören und sich Notizen zu diesen Geschichten machen.

- Erstellen Sie eine Projektfolie, in der Sie die einzelnen Schritte der Übung erläutern:

1. SCHRITT 1 (20 Minuten): Der/die Freiwillige beginnt zu reflektieren und erzählt sei-ne/ihre Erfahrungen dem/der Tutor/in, der/die sich Notizen macht und den/die Freiwillige/n bei der Erinnerung an die Erfahrung unterstützt, indem er/sie alles auf dem gedruckten DYVO-Bewusstseinsbaum im Abschnitt der ROOTS (Wurzeln) festhält: Wurzeln sind immer mit dem verbunden, woher man kommt und den Erfahrungen, die einen aufbauen.

Der/die Tutor/Tutorin unterstützt den Prozess, indem er dem Freiwilligen auffordernde Fragen stellt, wie zum Beispiel:

- Warum engagieren Sie sich freiwillig?
- Was motiviert Sie dazu, eine Freiwilligentätigkeit aufzunehmen und fortzusetzen?
- Was sind die Vorteile der Freiwilligenarbeit?
- Welche Art von Aktivitäten machen Sie normalerweise?
- Erzählen Sie mir von zwei spezifischen Herausforderungen und wie Sie sie angegangen sind: (beziehen Sie sich auf das Problem und die Personen, die davon betroffen wären, wenn Sie keine Lösung gefunden hätten. Ihr Verfahren zur Entwicklung einer Lösung. Wie Sie Ihre Lösung umgesetzt haben und welches Ergebnis Sie erzielt haben).

2. SCHRITT 2 (20 Minuten): Der/die Freiwillige denkt über seine/ihre zukünftigen Ziele nach und darüber, wie die Freiwilligentätigkeit ihm/ihr helfen kann, diese zu erreichen. Der/die Tutor/Tutorin macht sich Notizen und trägt alles auf dem DYVO-Bewusstseinsbaum in den Abschnitt der Baumkrone ein: Die Baumkrone besteht aus den Blättern und Ästen, die sich vom Stamm des Baumes nach außen erstrecken und die zukünftigen Ziele darstellen.

Der/die Tutor/Tutorin unterstützt den Prozess, indem er/sie dem Freiwilligen auffordernde Fragen stellt, wie zum Beispiel:

- Was wollen Sie in Zukunft tun?
- Wo sehen Sie sich in 5 Jahren?
- Welche Art von Jobs/Rollen ziehen Sie für Ihre Zukunft in Betracht?
- Wohin Ihre Freiwilligenarbeit Sie in Zukunft führen/helfen soll
- Welche Rolle und welche Leistung glauben Sie, dass Sie glücklich machen?
- Was sind Ihre Stärken und wird Ihnen in Zukunft einen Vorteil verschaffen?
- Mit welchen Hindernissen rechnen Sie bei der Stellensuche?
- Welche beruflichen Ziele wollen Sie in 10 Jahren erreichen?
- Was haben Sie anderen in einem möglichen Arbeitsumfeld zu bieten?

3. SCHRITT 3 (20 Minuten): Die Lymphe, die in den Baumstamm fließt, besteht aus Ihrem Wissen, Ihren Kompetenzen und Fähigkeiten. Der/die Freiwillige und der/die Tutor/in verbinden die WURZEL (Erfahrung mit der Freiwilligenarbeit) mit der BAUMKRONE (zukünftige Ziele), indem sie die Kompetenzen identifizieren, die entwickelt wurden oder entwickelt werden sollten - geschrieben in der Baumkrone - um die zukünftigen Ziele zu erreichen.

Der/die Tutor/Tutorin kann den Prozess unterstützen, indem er/sie dem Freiwilligen auffordernde Fragen stellt, wie zum Beispiel:

- Welche Fähigkeiten haben Sie durch die von Ihnen erwähnten Erfahrungen erworben?
- Welche Fähigkeiten könnten nützlich sein, um Ihre zukünftigen Ziele zu erreichen?

4. SCHRITT 4 (20 Minuten): In diesem letzten Schritt verwenden Freiwillige und Tutor gemeinsam den DYVO-Bewusstseinsbaum, insbesondere die TRUNK-Antworten, und konfrontieren sie mit dem DYVO-Kompetenzrahmen, ihren Deskriptoren und Lernergebnissen und beginnen, über ihre Kompetenzen nachzudenken und sie zu identifizieren.

Ressourcen

- Anhang 1: Der DYVO-Bewusstseinsbaum

Modul 1/ Sich der eigenen Kompetenzen bewusst sein/W2

Ich, ein blühender Baum: Wie Freiwilligenarbeit zum Lernen und Wachsen beiträgt

Ziel des Workshops

Ziel dieses Workshops ist es, sich mit den Freiwilligen erneut mit dem DYVO-Kompetenzrahmen zu befassen und sich auf die Selbstwahrnehmung und die Peer-Bewertung der übergreifenden Kompetenzen zu konzentrieren, um zu zeigen, wie wichtig sowohl die Selbstregulierung, die Fähigkeit, das eigene Verhalten und die Reaktionen auf Herausforderungen und Dinge, die um einen herum geschehen, zu verstehen, als auch die fördernde Natur des Feedbacks von Peers sind.

ID-Code	Ziel	Dauer	Erwartete Lernergebnisse	In die Praxis um-gesetzte Kompetenzen
W2	Ehrenamtliche	4 h	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden sind sich der übergreifenden Fähigkeiten bewusst, die junge Freiwillige durch Freiwilligenarbeit in verschiedenen Sektoren erwerben können Die Teilnehmenden kennen andere Kompetenzrahmen, die auf europäischer Ebene entwickelt wurden, um einen Konsens über die Bedeutung bereichsübergreifender Fähigkeiten herzustellen Die Teilnehmenden sind mehr und mehr mit den Kompetenzen des DYVO-Kompetenzrahmens, ihren Deskriptoren, Lernergebnissen und Indikatoren vertraut Die Teilnehmenden kennen andere europäische bewährte Verfahren zur Anerkennung von im Rahmen von Freiwilligentätigkeiten erworbenen Kompetenzen Die Teilnehmenden verstehen die Bedeutung der Zusammenarbeit mit anderen Die Teilnehmenden verstehen die Emotionen und Erfahrungen ihrer KollegInnen und können deren Perspektive proaktiv wertschätzen. Die Teilnehmenden können psychologische Barrieren und Unterschiede zu anderen Menschen minimieren. 	Selbsterfahrung Einfühlungsvermögen Kommunikation Zusammenarbeit

WORKSHOP-BESCHREIBUNG

EISBRECHER-AKTIVITÄTEN

AUFWÄRMÜBUNG 1

Dauer 5 min

Diese Aktivität ist sehr gut geeignet, um die Gruppe aufzuwärmen, vor allem, wenn die Teilnehmenden das Training online in einer gemeinsamen digitalen Umgebung (wie z. B. Zoom) verfolgen, wo jeder die Antworten der anderen durchgehen und im gemeinsamen Chat lesen kann. Wenn der Workshop in einem physischen Raum stattfindet, können die Teilnehmenden weiße A4-Papiere mit den Antworten hochhalten.

Bitten Sie die Teilnehmenden, einzeln und gleichzeitig die Antworten auf die folgenden Fragen aufzuschreiben (die Fragen werden nacheinander und sehr schnell gestellt, wo bei jedes Mal gewartet wird, bis die Teilnehmenden geantwortet haben und sich dazu äußern):

- Heute Morgen fühlte ich mich...?
- Schreiben Sie eine Sache auf, die Sie am letzten Wochenende getan haben, um sich besser zu fühlen
- Schreiben Sie Ihre liebste Freiwilligenarbeit aus diesem Jahr auf
- Wenn mein Leben ein Buch, ein Comic, ein Lied oder ein Film aus dieser Zeit wäre, welches wäre es dann?

AUFWÄRMÜBUNG 2

Ich selbst, ein blühender Baum

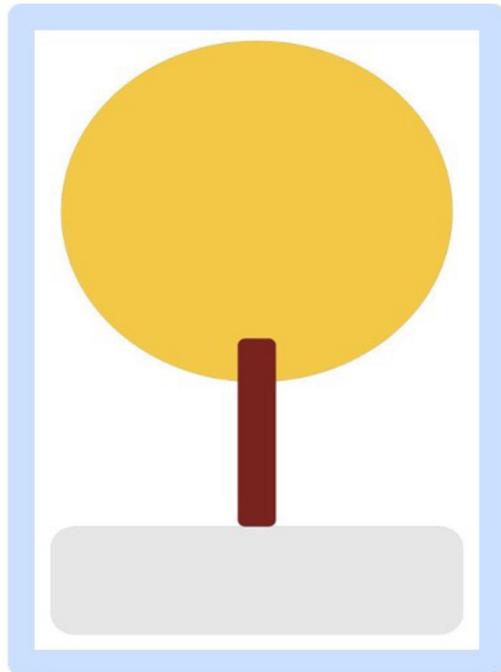
(Originalarbeit „Ich bin eine blühende Blume“ von Alexandra Kouloumbaristi; Pestalozzi, Nr. 4)

Dauer 30 min

Dies ist eine Auflösungsaktivität, die nützlich ist, um die Nachbereitung der Ereignisse in W1 zu unterstützen. Die Teilnehmenden werden ermutigt, sich den DYVO-Bewusstseinsbaum ins Gedächtnis zu rufen und sich auf die Kompetenzen zu konzentrieren, die die TutorInnen und Assessoren festgestellt haben, während sie von der Gruppe der Gleichaltrigen Anerkennung erhalten.

SCHRITT 1 (Selbstwertschätzung - Einzelaufgabe - 5 Minuten)

- Die Teilnehmenden erhalten einen leeren DYVO-Bewusstseinsbaum
- Jeder Freiwillige schreibt seinen Namen in die Wurzeln.
- Jeder Freiwillige schreibt auf die Blätter der Baumkrone die Kompetenzen, die sich aus der in W1 durchgeführten Übung ergeben haben, und sie können noch weitere Kompetenzen hinzufügen, indem sie an ihre wichtigsten Talente oder einzigartigen Eigenschaften denken, die sie erkennen



SCHRITT 2 (gegenseitige Wertschätzung - Gruppenarbeit - 15 Minuten)

Die anderen Mitglieder der Gruppe werden aufgefordert, ihre eigenen positiven Kommentare zu den Blättern der anderen hinzuzufügen. Im DYVO-Training ist ein Schlüsselwort aller Workshops und praktischen Übungen der Dialog, der Feedback oder Gruppengespräche einschließt. Wenn es um die Anerkennung des Lernens im Freiwilligensektor geht, wird die wichtige Phase der Selbsteinschätzung immer durch Feedback (von Gleichaltrigen, von TutorInnen, von anderen Referenzpersonen der Organisationen) in einem Dialograum bereichert.

SCHRITT 3 (Nachbesprechung - 10 Minuten)

- Alle Bäume an eine Wand hängen
- Kommentieren Sie die Vielfalt und Verschiedenartigkeit der Talente, die Sie in Ihrer Organisation haben

INHALTE UND RESSOURCEN

(Der Inhalt kann in einer PowerPoint-Präsentation oder einem ähnlichen Tool organisiert werden)

Vorstellung der transversalen Kompetenzen in verschiedenen Bereichen der Freiwilligenarbeit auf der Grundlage des DYVO-Kompetenzrahmens und der europäischen Rahmenwerke.

Der/die Trainer/Trainerin wird mit einer Präsentation der Details des DYVO-Kompetenzrahmens (persönliche, soziale und methodische Kompetenzen) beginnen und anschließend andere europäische Rahmenwerke vorstellen, die eine große Anstrengung auf sektor- und länderübergreifender Ebene darstellen, um einen Konsens über die Bedeutung von transversalen Fähigkeiten zu erreichen und gemeinsame Deskriptoren und Definitionen zu haben. Diese Rahmenwerke wurden untersucht und bei der Mitgestaltung des DYVO-Kompetenzrahmens berücksichtigt.

Diese Referenzen sind:

- Der EntreComp-Rahmen (JRC, 2016). Im Jahr 2016 veröffentlichte die Gemeinsame Forschungs-

stelle der Europäischen Kommission - in Zusammenarbeit mit der GD Beschäftigung, Soziales und Integration - den Kompetenzrahmen für un-ternehmerische Initiative. Der Rahmen besteht aus 15 Schlüsselkompetenzen, die von Fachleuten im Bereich der unternehmerischen Lehre und Ausbildung als entscheidend für die Erleichterung, Förderung und Unterstützung des Aufkommens von Unternehmergeist, Initiativegeist und beruflicher Befähigung unter den EU-Bürgern anerkannt werden.

- LifeComp (JRC, 2020), der europäische Rahmen für persönliches, soziales und lernendes Lernen, als eine Reihe von Kompetenzen, die für alle Lebensbereiche gelten, durch formale, informelle und nicht-formale Bildung erworben werden können und den Bürgern helfen können, im 21.

- Das von der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms Erasmus + KA2 Strategische Partnerschaften finanzierte Projekt Lever up, das informelles Lernen und übergreifende Kompetenzen, die im Freiwilligendienst erworben wurden, wertschätzt, um die Beschäftigungsfähigkeit, die soziale Verantwortung und die Mobilität zu verbessern, hat einen Standard von 13 übergreifenden Kompetenzen hervorgebracht.

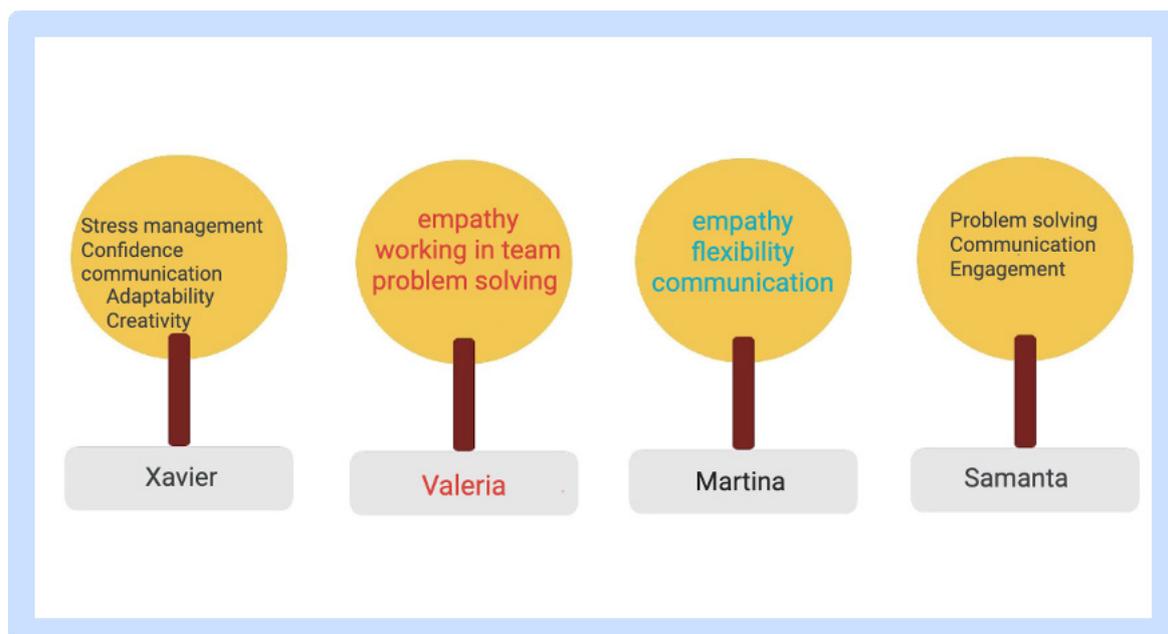
W2 / PRAXISLABOR

Peer-Assessment von Kompetenzen

Dauer: 2h

Das Hands-on Lab von W2 bezieht die Freiwilligen in die Bewertung der Erfahrungen ihrer Kolleginnen und Kolleginnen in Bezug auf die transversalen Kompetenzen ein, die sie in verschiedenen Freiwilligenkontexten und -situationen einsetzen, und zwar an-hand einer Reihe von Bewertungsindikatoren, die für jede der Kompetenzen des DYVO-Kompetenzrahmens festgelegt wurden.

Aus diesem Grund sind die Annexe (Tabellen) des DYVO-Kompetenzrahmens mit den Deskriptoren, Teilkompetenzen, Lernergebnissen und Bewertungsindikatoren der entsprechenden Kompetenzen sehr wichtige Instrumente, die den Freiwilligen bei dieser Aktivität zur Verfügung gestellt werden sollten, zusammen mit dem DYVO-Bewusstseinsbaum, der ständig verwendet wird, um die von den Peers bewerteten Fähigkeiten anhand der Geschichten und der erzählten Erfahrungen zu notieren.



DYVO-Bewusstseinsbaum Übung auf Google Jamboard

ABLAUF

● SCHRITT 1

Die Freiwilligen werden in kleine Dreiergruppen aufgeteilt und erhalten einen Baum und die Anhänge des DYVO-Kompetenzrahmens pro Person. Wenn der Workshop online stattfindet, wie es bei unserem Pilottraining während der Pandemie der Fall war, können Sie das Bild des Baums in kollaborativen Online-Whiteboards wie Miro oder Google Jamboard verwenden (praktische Tools zur Unterstützung virtueller Workshops).

● SCHRITT 2

Jedes Mitglied der Kleingruppe erzählt abwechselnd von einer oder mehreren bedeutenden Erfahrungen im Bereich der Freiwilligenarbeit, bei denen er/sie sei-ner/ihrer Meinung nach bestimmte transversale Kompetenzen entwickelt hat. Es liegt an den anderen Gruppenmitgliedern, die von der sprechenden Person entwickelten Kompetenzen zu erkennen und zu verstehen und sie mit Hilfe des DYVO-Kompetenzrahmens zur Kenntnis zu nehmen (eine Kopie sollte zu Beginn der Aktivität zur Verfügung gestellt werden)

Mindestens 15 Minuten, um sich die Geschichten der einzelnen Personen anzuhören.

Mindestens 15 Minuten für den Meinungsaustausch und für Notizen zum Baum des Freiwilligen, der gerade spricht.

● SCHRITT 3

Am Ende erstellt jede Gruppe eine Präsentation (unter Verwendung des DYVO-Bewusstseinsbaums), in der sie, ausgehend von den spezifischen Kompetenzen jedes Mitglieds, die Schlüsselkompetenzen beschreiben, die das Team zu einem erfolgreichen und unterstützenden Team für die Organisation machen.

Modul 1 / Sich der eigenen Kompetenzen bewusst sein / W3

Führungs- und Konfliktlösungsstrategien

Ziel des Workshops

Das Ziel dieses Workshops ist es, sich auf Empathie zu konzentrieren, eine weitere wichtige Kompetenz unter den persönlichen Kompetenzen, die im DYVO-Kompetenzrahmen identifiziert wurden, und auf Führung, eine soziale Kompetenz, die eng mit der vorherigen zusammenhängt und sich auf integrative Führung als die Fähigkeit konzentriert, ein starkes Unterstützungssystem unter Freiwilligen und Angestellten innerhalb der Organisation aufzubauen.

ID-Code	Ziel	Dauer	Erwartete Lernergebnisse	In die Praxis umgesetzte Kompetenzen
W3	Ehrenamtliche	4 h	<ul style="list-style-type: none">• Die Teilnehmenden verstehen Einfühlungsvermögen und Führungsqualitäten sowie die mit diesen Kompetenzen verbundenen Deskriptoren, Lernergebnisse und Bewertungsindikatoren.• Die Teilnehmenden verstehen die Bedeutung interkultureller Kompetenzen• Die Teilnehmenden verstehen das Konzept der kulturellen Identität• Die Teilnehmenden verstehen den Zusammenhang zwischen Werten und Kultur• Die Teilnehmenden verstehen die wichtigsten Schritte zur Konfliktbewältigung• Die Teilnehmenden trainieren ihre Fähigkeit, „die Situation und die Bedürfnisse der anderen Person“ zu erforschen und herauszufinden, wie das Verhalten der Parteien zueinander in Beziehung steht• Die Teilnehmenden verstehen den Einfluss unserer Kultur auf unser Verhalten und unsere Sichtweisen	Leiterschaft Einfühlungsvermögen Toleranz Kommunikation Zusammenarbeit

WORKSHOP-BESCHREIBUNG

EISBRECHER-AKTIVITÄTEN

AUFWÄRMÜBUNG 1

Dauer 5 min

Diese Aktivität ist sehr gut geeignet, um die Gruppe aufzuwärmen, vor allem, wenn die Teilnehmenden das Training online in einer gemeinsamen digitalen Umgebung (wie z. B. Zoom) verfolgen, wo jeder die Antworten der anderen durchgehen und im gemeinsamen Chat lesen kann. Wenn der Workshop in einem physischen Raum stattfindet, können die Teilnehmenden weiße A4-Papiere mit den Antworten hochhalten.

Bitte Sie die Teilnehmenden, einzeln und gleichzeitig die Antworten auf die folgenden Fragen aufzuschreiben (die Fragen werden nacheinander und sehr schnell gestellt, wobei jedes Mal gewartet wird, bis die Teilnehmenden geantwortet haben und sich dazu äußern):

- Heute Morgen fühlte ich mich...?
- Welche Kompetenz haben Sie Ihrer Meinung nach in der letzten Woche am meisten trainiert?
- Beschreiben Sie mit nur einem Wort, was Sie jetzt brauchen...

INHALTE UND RESSOURCEN

(Der Inhalt kann in einer PowerPoint-Präsentation oder einem ähnlichen Tool organisiert werden)

Definition von Führung und Empathie

W3 beginnt mit einer Konzentration auf diese beiden miteinander verbundenen Kompetenzen des DYVO-Kompetenzrahmens, auf die sich der Workshop konzentrieren wird: Führungsqualitäten und Empathie.

Präsentation der Bedeutung einer integrativen Führung

Integrative Führungskräfte akzeptieren Unterschiede und schätzen alle ihre KollegInnen. Eine erfolgreiche Führungskraft ist in der Lage, Motivation und Engagement zu beeinflussen - Schlüsselfaktoren, die den Menschen helfen, Ziele zu erreichen, ihr Vertrauen in die Organisation zu stärken und sich mit deren Werten, Zielen und Aktivitäten zu identifizieren. Eine größere Vielfalt im Team führt nicht automatisch zu einem integrativen Umfeld. Es bedarf einer integrativen Führung, um ein integratives Klima aufrechtzuerhalten, in dem die verschiedenen Teammitglieder für ihren Beitrag zu den Arbeitsaktivitäten geschätzt werden.

Integrative Führungskräfte helfen Teams, Spannungen zu überwinden, die Produktivität und Arbeitsmoral beeinträchtigen. Wenn Konflikte auftreten, helfen integrative Führungskräfte den Teams, eine gemeinsame Basis zu finden.

Ressourcen

Die folgenden Ressourcen wurden zur Vorbereitung dieses Workshops und zur Einführung der oben genannten Schlüsselannahmen für die Vermittlung und Entwicklung von integrativen Führungs- und Konfliktlösungskompetenzen bei Freiwilligen verwendet:

- **Netzwerk für Konfliktlösung (Conflict Resolution Network)**

<https://www.crnhq.org>

- **Konfliktstufen des Conflict Resolution Network, Australien (Seite 5)**

<https://www.crnhq.org/files/CR%2012%20Skills/PDF/E.%20III.%20Understanding%20Conflict%202nd%20Ed.pdf>

- **Europarat und Europäische Kommission, 2001, Interkulturelles Lernen T-Kit 4**

<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning>

Dieser Workshop wurde dank der Erfahrung von Gabriella Civico, Direktorin des Europäischen Freiwilligenzentrums, Partner im DYVO-Projekt, entwickelt.

W3 / PRAXISLABOR

Abigale, eine traurige Liebesgeschichte

Dauer: 2h

In W3 wird den Freiwilligen eine sehr hilfreiche Geschichte präsentiert, um den Teilnehmenden das Konzept des Wertes näher zu bringen, da es sie in eine Situation versetzt, in der sie ihre eigenen Werte anwenden müssen die Verhaltensweisen der Figuren der Geschichte zu beurteilen.

Freiwilligenarbeit erfordert die Fähigkeit, Vielfalt und kulturelle Unterschiede anzuerkennen und andere zu respektieren, zur Zusammenarbeit fähig zu sein, Einfühlungsvermögen und emotionale Intelligenz zu entwickeln, um sich auf andere einzustellen, aktiv zuzuhören und die Sichtweise anderer einzubeziehen, sich mit anderen für eine gemeinsame Vision zusammenzuschließen, effektiv in Teams zu arbeiten sowie die Fähigkeit, das eigene Netzwerk zu erweitern, um die Wirkung zu erhöhen.

ABLAUF

SCHRITT 1 - Führen Sie die Teilnehmenden in die Aktivität ein und erklären Sie ihnen, dass das Ziel darin besteht, über die Vielfalt der Werte in der Gruppe nachzudenken.

SCHRITT2 - Verteilen Sie Kopien der Geschichte und bitten Sie alle, die Geschichte selbst zu lesen.

Abigale liebt Tom, der auf der anderen Seite des Flusses lebt. Eine Überschwemmung hat alle Brücken über den Fluss zerstört und nur ein einziges Boot über Wasser gelassen. Abigale bittet Sindbad, den Besitzer des Bootes, sie auf die andere Seite zu bringen. Sindbad willigt ein, besteht aber darauf, dass Abigale im Gegenzug mit ihm schlafen muss. Abigale weiß nicht, was sie tun soll und läuft zu ihrer Mutter und fragt sie, was sie tun soll. Ihre Mutter sagt, dass sie sich nicht in Abigails Angelegenheiten einmischen will. In ihrer Verzweiflung schläft Abigale mit Sindbad, der sie anschließend über den Fluss bringt. Abigale rennt zu Tom, um ihn freudig zu umarmen und ihm alles zu erzählen, was passiert ist. Tom stößt sie heftig weg und Abigale läuft davon. Nicht weit von Toms Haus entfernt trifft Abigale John, Toms besten Freund. Sie erzählt auch ihm alles, was passiert ist. John schlägt Tom für das, was er Abigale ange-tan hat, und geht mit ihr weg.

SCHRITT 3 Bitten Sie alle, die Figuren (Abigale, Tom, Sindbad, Abigails Mutter, John) nach ihrem Verhalten zu bewerten: Wer hat sich am schlechtesten verhalten? Wer war der Zweitschlechteste?

SCHRITT 4- Nachdem die meisten Teilnehmenden ihre Rangliste erstellt haben, bitten Sie sie, sich in kleinen Gruppen (3 bis 6) zusammenzufinden und darüber zu diskutieren, wie sie das Verhalten der Figuren wahrnehmen. Die Aufgabe der Kleingruppen besteht darin, eine gemeinsame Liste zu finden, auf die sich alle einigen können. Bitten Sie sie, diese Liste auf der Grundlage eines gemeinsamen Verständnisses dessen, was gut und was schlecht ist, zu erstellen.

SCHRITT 5- Besprechen Sie die Übung zunächst im Plenum, indem Sie die Ergebnisse zusammentragen und die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen ihnen diskutieren. Fragen Sie die Teilnehmenden nach den Gründen, die sie zu ihren Einstufungen geführt haben. Wie sie entscheiden, was richtig und was falsch ist. Wie schwierig es war, sich mit den anderen Teilnehmenden auf eine gemeinsame Liste zu einigen, die die Werte aller widerspiegelt. Erkundigen Sie sich, welche Methoden angewandt wurden, um eine gemeinsame Rangliste zu erstellen - welche Argumente haben die anderen überzeugt und warum, und wo wurde die Grenze für einen Kompromiss gezogen.

Sie können das Thema vertiefen, indem Sie fragen, wo und von wem die Teilnehmenden die Begriffe „richtig“ und „falsch“ gelernt haben, und aufzeigen, was uns ähnlich macht und was uns unterscheidet.

Mit dieser Übung können Sie zeigen, dass ähnliche Menschen unterschiedlich denken, dass sie unterschiedliche moralische Werte haben und die Realität auf unterschiedliche Weise sehen.

Beim Pilottraining wurde dieser Workshop online und länderübergreifend durchgeführt, wobei alle Freiwilligen aus den Ländern der Partnerorganisationen teilnahmen: Italien, Belgien, Österreich, Litauen. Wir haben eine gemischte Gruppe von jungen Menschen unterschiedlicher Nationalität, Kultur und Fähigkeiten zusammengestellt.

Kultur basiert in der Regel auf der Nationalität, aber wie diese Übung zeigt, haben die Individuen innerhalb einer Kultur unterschiedliche Gedanken und Werte in Bezug auf Familienbande, die Akzeptanz von Gewalt, Freundschaft, Loyalität und die Einstellung zu sexuellen Aktivitäten. Wenn wir mit Menschen aus anderen Kulturen zusammenkommen, sollten wir uns darüber im Klaren sein, dass all ihre Handlungen, Werte und Einstellungen nicht unbedingt nur aus ihrer nationalen Kultur stammen.

Modul 1 / Sich der eigenen Kompetenzen bewusst sein / W4

Kreativität = Remix

Ziel des Workshops

Das Ziel dieses Workshops ist es, sich auf die Kreativität zu konzentrieren, die im DYVO-Kompetenzrahmen unter den methodischen Kompetenzen enthalten ist.

Kreativität umfasst die Prozesse, die zur Entwicklung neuer Ideen führen, um Werte für Einzelpersonen und Organisationen zu schaffen. Kreativität ist entscheidend, um Ideen zu entwickeln und neue Ideen mit bestehenden Erfahrungen zu verbinden. Die Wiederverwendung von vorhandenem Wissen ist ein unverzichtbarer Bestandteil der Entwicklung neuer Ideen. Junge Menschen, 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-Aktivitäten zur Lösung von Problemen und Herausforderungen.

ID-Code	Ziel	Dauer	Erwartete Lernergebnisse	In die Praxis umgesetzte Kompetenzen
W4	Ehrenamtliche	4 h	<ul style="list-style-type: none">• Die Teilnehmenden verstehen, wie sie neue Ideen, Ansätze und Methoden entwickeln und anwenden können, um konkrete Herausforderungen anzugehen, zu interpretieren und zu bewältigen• Die Teilnehmenden erkunden verschiedene Handlungs- und Denkweisen• Die Teilnehmenden erforschen, wie sie Werkzeuge/Produkte/Dienstleistungen/Prozesse kombinieren, integrieren und umgestalten können, um etwas Neues zu schaffen, das ein Problem oder eine Herausforderung lösen kann.• Die Teilnehmenden lernen Design Thinking und Lean-Methoden kennen	Kreativität und Innovation Problemlösung Kritisches Denken Zusammenarbeit

WORKSHOP-BESCHREIBUNG

EISBRECHER-AKTIVITÄTEN

AUFWÄRMÜBUNG 1

Dauer 5 min

Diese Aktivität ist sehr gut geeignet, um die Gruppe aufzuwärmen, vor allem, wenn die Teilnehmenden das Training online in einer gemeinsamen digitalen Umgebung (wie z. B. Zoom) verfolgen, wo jeder die Antworten der anderen durchgehen und im gemeinsamen Chat lesen kann. Wenn der Workshop in einem physischen Raum stattfindet, können die Teilnehmenden weiße A4-Papiere mit den Antworten hochhalten.

Bitten Sie die Teilnehmenden, einzeln und gleichzeitig die Antworten auf die folgenden Fragen aufzuschreiben (die Fragen werden nacheinander und sehr schnell gestellt, wobei jedes Mal gewartet wird, bis die Teilnehmenden geantwortet haben und sich dazu äußern):

- Heute Morgen fühlte ich mich...?
- Was ist das Kreativste, das Ihnen je begegnet ist oder das Sie getan haben?
- Was bedeutet Kreativität in wenigen Worten für Sie?

INHALTE UND RESSOURCEN

(Der Inhalt kann in einer PowerPoint-Präsentation oder einem ähnlichen Instrument organisiert werden)

Definition von „Kreativität“

Die W4 konzentriert sich auf Kreativität als Schlüsselkompetenz.

Die in diesem Buch beschriebenen Inhalte, Referenzen und Werkzeuge von W4 wurden in den letzten sieben Jahren in vielen verschiedenen Kontexten und mit vielen verschiedenen Zielen vom Team des Warehouse Hubs in dem ursprünglichen Workshop „Creativity=Remix“ zusammengestellt und getestet.

Kreativität ist die Fähigkeit, sich etwas Originelles oder Ungewöhnliches auszudenken. Innovation ist die Umsetzung von etwas Neuem, sie ist Kreativität, die zum Handeln mobilisiert wird.

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.

Kreativität = Remix: ein paar Beispiele

- Marc Ronson - Musikproduzent und DJ (Amy Winehouse, Paul McCartney)
- TED Talks - Wie Sampling die Musik veränderte
- „Wir leben in der Post-Sampling-Ära. Wir nehmen die Dinge, die wir lieben, und wir bauen darauf auf“ ... „und wenn wir wirklich etwas Bedeutendes und Originelles hinzufügen, verbinden wir unsere musikalische Reise damit, dann haben wir die Chance, ein Teil der Entwicklung dieser Musik zu sein, die wir lieben, und mit ihr verbunden zu sein, wenn wieder etwas Neues kommt“.

Referenzen

- **TED. Ideen, die es wert sind, verbreitet zu werden**

https://www.ted.com/talks/mark_ronson_how_sampling_transformed_music?referrer=playlist-the_remix

Fallstudien

Im weiteren Verlauf des Workshops werden eine Reihe von Produkten und Unternehmensbeispielen vorgestellt, bei denen die Neukombination von Ideen, Produkten und Wissen den Schlüssel zur Innovation darstellt:

Mr. Jaws - Eine Thingiverse Geschichte

- Cronut - Croissant + Doughnut = Erfolg
- LiFi - WiFi durch Glühbirnen
- IOT - Internet der Dinge
- 3D-Druck - Disruptive Kreativität

Werkzeuge und Methoden zur gemeinsamen Erarbeitung von Geschäftsideen in multidisziplinären Teams
Der Workshop stellt schließlich einige Methoden und Prozesse wie Lean, Agile und Design Thinking als Innovationsmethoden vor, die sich auf die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen konzentrieren, die einen Mehrwert für den Kunden schaffen.

W4 / PRAXISLABOR

Prototyp einer kreativen Lösung mit der Product Vision Box

Dauer: 3h

In W4 wird den Freiwilligen eine Herausforderung im Freiwilligensektor gestellt und eine praktische und gemeinschaftliche Übung durchgeführt, die den Teammitgliedern hilft, die Lösung zu definieren, zu prototypisieren und zu visualisieren: Die Technik der Produkt-Visionbox weckt bei allen Teilnehmenden Begeisterung und hilft ihnen, ihre Bemühungen auf eine gemeinsame Vision auszurichten.

ABLAUF

SCHRITT 1- Die Freiwilligen werden in kleine Gruppen aufgeteilt und bekommen eine Aufgabe gestellt.

HERAUSFORDERUNG: Engagieren und binden Sie Freiwillige in Ihrer Organisation.

Eine Organisation ist in hohem Maße auf die Unterstützung und Mitarbeit von Freiwilligen angewiesen, um ihre Ziele zu erreichen und ihren Auftrag zu erfüllen. Die Beziehung, die eine gemeinnützige Organisation zu ihren Freiwilligen unterhält, sollte auf der Wichtigkeitsskala für die Nachhaltigkeit der Organisation ganz oben stehen. Manchmal jedoch, z. B. bei einem Wechsel in der Leitung, geht die Motivation der Freiwilligen zusammen mit dem wechselnden Präsidenten oder Direktor verloren, und die Organisation verliert ihre wichtigen Ressourcen.

- Was könnte Ihre Organisation tun, damit die Freiwilligen motiviert, erfüllt und engagiert bleiben (Aktivität/Dienstleistung/Tool/Produkt/Projekt)

Referenzen

• **Binden Sie die Freiwilligen, indem Sie sie engagieren**

<https://www.volunteerhub.com/blog/retain-volunteers-engagement/>

SCHRITT 2 (45 Minuten) - Innerhalb der Kleingruppe konzentrieren sich die Mitglieder auf die Herausforderung und definieren ein spezifisches Problem und das Ziel, auf das sich das Problem auswirkt, und versuchen, eine spezifische mögliche Lösung zu finden.

Eines der Werkzeuge, die für diese Phase vorgeschlagen werden, ist der Double Diamond Design Process, der durchlaufen werden sollte:

- eine kurze Recherchephase, in der Sie versuchen, Informationen über das Problem zu sammeln
- alle Informationen miteinander zu verknüpfen, um Erkenntnisse über die Bedürfnisse und Werte des „Kunden“ (in diesem Fall der Freiwilligen) zu gewinnen
- zu einer klaren Sicht auf das spezifische Problem konvergieren
- in die Ideenfindungsphase übergehen, um das Lösungsspektrum zu erweitern
- wieder zu einer spezifischen Lösung konvergieren, die als Prototyp entwickelt werden kann

Ressourcen

• **Der Double Diamond Designprozess**

<https://stanwick.be/en/blog/design-thinking-creative-thinking-and-action>

SCHRITT 3 (1h) Innerhalb jeder Gruppe werden die Teilnehmenden aufgefordert, einen Prototyp zu entwerfen und eine praktikable Lösung (Dienstleistung/Produkt/Sonstiges) mit Hilfe der Product Visual Box zu entwerfen.

ABLAUF

- Die Grundidee hinter der Produkt-Visionsbox ist die Schaffung einer tatsächlichen, physischen Box (eine Cartoon-Box), die für die Vermarktung des Produkts oder der Dienstleistung verwendet werden muss

- Jede Seite des Kartons enthält Informationen, die die Vorteile und Merkmale des Produkts/der Dienstleistung zusammenfassen.

- Der Name, das Logo und der Slogan stehen auf der Vorderseite, zusammen mit einigen Punkten, die die wichtigsten Vorteile der Marke/des Produkts/der Dienstleistung hervorheben.

- Auf der Rückseite des Kartons sollten Sie detailliertere Informationen über die Eigenschaften des Produkts/der Dienstleistung und etwas über die Geschichte des Unternehmens/der Organisation angeben.

- An den Seiten der Schachtel befinden sich außerdem einige zusätzliche Informationen über die Marke.

Ressourcen

• **Product Vision Box @ Bologna Business School**

<https://reqtest.com/agile-blog/how-to-build-a-product-vision-box-and-clarify->

SCHRITT 4 - Präsentation der einzelnen Gruppen der Product Vision Box mit der Lösung der Herausforderung

Modul 1/ Sich der eigenen Kompetenzen bewusst sein / W5

Visuelles Geschichtenerzählen:

eine Schlüsselkompetenz, um sich selbst mitzuteilen und andere zu inspirieren

Ziel des Workshops

Ziel dieses Workshops ist es, sich auf die Bedeutung der Kommunikation als soziale Schlüsselkompetenz des DYVO-Kompetenzrahmens zu konzentrieren und zu lernen, wie man sein persönliches Wissen, seine Geschichten und Fähigkeiten durch visuelles Erzählen und das Erlernen des Pecha Kucha-Präsentationsstils zur Geltung bringt und vermittelt.

Die Fähigkeit zur Kommunikation zu entwickeln, bedeutet, je nach Kontext und Inhalt relevante 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 Zeichen, Symbolen und semiotischen Regeln, oft um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Persönliche Geschichten kommen dem Erzähler zugute, da sie ihn stärken, sein persönliches Wachstum fördern und seine Widerstandsfähigkeit stärken können. Das Anhören persönlicher Geschichten regt zu mehr Verständnis, Einfühlungsvermögen und Reflexion an. Ein Bild sagt mehr als tausend Worte, wenn es um das Erzählen von Geschichten geht.

ID-Code	Ziel	Dauer	Erwartete Lernergebnisse	In die Praxis umgesetzte Kompetenzen
W5	Ehrenamtliche	4 h	<ul style="list-style-type: none">• Die Teilnehmenden verstehen das Geschichtenerzählen als wirkungsvolles Kommunikationsinstrument, um Geschichten und Kompetenzen zu vermitteln• Die Teilnehmenden verstehen, wie sie verbale und nonverbale Kommunikationsstrategien (Mimik, Tonfall) sowie visuelle Strategien (Bilder, Icons, Illustrationen) einsetzen und kombinieren können.• Die Teilnehmenden wissen, wie sie ein relevantes Publikum inspirieren und begeistern können, indem sie Selbstdarstellungen auf effektive Art und Weise konstruieren• Die Teilnehmenden wissen, wie sie ihre Kommunikationsfähigkeiten mit Hilfe der Pecha Kucha Präsentation trainieren können.	Kommunikation Andere mobilisieren Einfühlungsvermögen Kreativität Anpassungsfähigkeit

WORKSHOP-BESCHREIBUNG

EISBRECHER-AKTIVITÄTEN

AUFWÄRMÜBUNG 1

Dauer 5 min

Diese Aktivität ist sehr gut geeignet, um die Gruppe aufzuwärmen, vor allem, wenn die Teilnehmenden das Training online in einer gemeinsamen digitalen Umgebung (wie z. B. Zoom) verfolgen, wo jeder die Antworten der anderen durchgehen und im gemeinsamen Chat lesen kann. Wenn der Workshop in einem physischen Raum stattfindet, können die Teilnehmenden weiße A4-Papiere mit den Antworten hochhalten.

Bitte Sie die Teilnehmenden, einzeln und gleichzeitig die Antworten auf die folgenden Fragen aufzuschreiben (die Fragen werden nacheinander und sehr schnell gestellt, wobei jedes Mal gewartet wird, bis die Teilnehmenden geantwortet haben und sich dazu äußern):

- Heute Morgen fühlte ich mich...?
- Ihr Wunsch für das neue Jahr ist...?
- Wenn Sie ein berühmtes Gemälde wären, welches Gemälde wären Sie?

INHALTE UND RESSOURCEN

(Der Inhalt kann in einer PowerPoint-Präsentation oder einem ähnlichen Tool organisiert werden)

Die W5 konzentriert sich auf Kommunikation als soziale Schlüsselkompetenz und auf Storytelling als zusammenhängende Erzählung, die die Fakten und die Emotionen, die eine Marke oder persönliche Marke hervorruft, miteinander verbindet.

Der Inhalt dieses Workshops basiert auf der Annahme, dass ein Bild mehr sagt als tausend Worte und dass visuelles Storytelling der richtige Weg ist.

Definition von Storytelling, Personal Storytelling, Personal Branding

Seitdem die Menschen in Höhlen am Feuer saßen, haben sie Geschichten erzählt, um sich mit dem Leben und dem Kampf ums Überleben auseinanderzusetzen (McKee und Fryer, 2002). Geschichten geben uns einen tieferen Einblick in gelebte Erfahrungen - in die Vergangenheit, die Gegenwart und die imaginierte Zukunft (McAdams, 2007). Man kann sagen, dass die Kunst, Geschichten zu erzählen und ihnen zuzuhören, den Kern des Menschseins ausmacht, also die Art und Weise, wie Menschen ihre Erfahrungen mit der Welt artikulieren und ihr einen Sinn geben.

Was ist Storytelling und Personal Storytelling?

Wenn wir von Storytelling sprechen, meinen wir eine im Marketing und in der Werbung weit verbreitete Erzähltechnik, die zur Kunst wird, wenn sie in der Lage ist, durch eine Geschichte Emotionen zu wecken, eine Botschaft zu vermitteln und Involvement zu erzeugen, ohne dass der Werbezweck explizit ist.

Im Bereich des Personal Branding geht es speziell um das persönliche Storytelling, eine Art „Erzählung von sich selbst im Werden“, denn hinter jeder Person steht eine Welt, die es zu entdecken und eine Geschichte zu erzählen gilt. Unsere Geschichte ist das, was wir sind: Sie zu erzählen bedeutet, in uns selbst zu schauen und den Weg zu betrachten, den wir zurückgelegt haben, die erreichten Ziele, die überwundenen Hindernisse, die positiven und negativen Erfahrungen, die uns geprägt haben, die Menschen, denen wir auf unserem Weg begegnet sind. Es bedeutet zu verstehen, wie unsere Erfahrungen und die geknüpften Beziehungen uns beruflich und menschlich bereichert haben, welche Lehren wir daraus gezogen haben.

Warum ist es wichtig, Ihre Geschichte zu erzählen? Um Ihrer persönlichen Marke und Ihrem beruflichen und persönlichen Wachstum Auftrieb zu geben. Und persönliches Storytelling ist eine sehr mächtige Erzählung. Das Erzählen von Geschichten mit Bildern ist sogar noch anders. Denn Bildmaterial weckt Emotionen, kommuniziert sofort und vermittelt einen ganz anderen Eindruck als das geschriebene Wort. Daher machen sie Ihre Geschichte zugänglicher, interessanter und umfassender.

Vorstellung des Pecha-Kucha-Präsentationsstils und der offiziellen Plattform

Nach einer Einführung in die oben genannten Inhalte wird den Freiwilligen ein sehr schönes und leistungsfähiges Werkzeug erklärt: das Pecha Kucha-Präsentationswerkzeug. Außerdem werden die besten Geschichten gezeigt, die die Herausforderung des 20X20-Formats für Präsentationen angenommen haben, die im Folgenden unter den für diesen Workshop verwendeten Ressourcen aufgeführt sind.

Die Freiwilligen in diesem Workshop werden im Stil einer Pecha Kucha-Präsentation vorgestellt und gebeten, eine Pecha Kucha ihrer persönlichen Geschichte im Freiwilligen-sektor zu erstellen, in der sie die Kompetenzen, die sie während ihrer Freiwilligentätigkeit gelernt haben und die sie mit Hilfe des DYVO-Modells validiert haben möchten, vorstellen.

W4 / PRAXISLABOR

Let's Pecha Kucha!

Die Teilnehmenden müssen eine Präsentation im Pecha-Kucha-Stil vorbereiten und vor den anderen Freiwilligen präsentieren.

ABLAUF

Vorbereitung einer Präsentation im Pecha-Kucha-Stil

Werkzeuge: Computer; Power Point; Bilder in guter Qualität

Ressourcen

- Pecha Kucha 20X20

<https://www.pechakucha.com/categories/stories>

PechaKucha (japanisch für „Plauderei“) ist die am schnellsten wachsende Storytelling-Plattform der Welt, die von Millionen Menschen rund um den Globus genutzt wird.

PechaKucha bedeutet „Zeigen und Erzählen“: 20 Folien (nur Bilder oder sehr wenige Worte), 20 Sekunden Kommentar pro Folie. Das war's. Einfach. Fesselnd. Fördert authentische Verbindungen. PechaKucha ist das ideale Instrument, um Leidenschaften zu teilen und Wissen weiterzugeben.

Globale Innovatoren nutzen die PechaKucha-Plattform, um kraftvolle, visuell fesselnde Geschichten zu erzählen, die das Publikum in weniger als 7 Minuten bewegen. Die Präsentation dauert 6,40 Minuten.

Dieses Format stellt sicher, dass der Redner sich kurzfasst, die Präsentation in Bewegung hält und den gesamten Inhalt vermittelt.

4.2 Modul 2/ Validierung von Kompetenzen junger Freiwilliger

Die Trainingsaktivitäten zum DYVO-Validierungsmodell (IO3-A4) beziehen sich auf die Methodik, die im Rahmen des intellektuellen Outputs 2 des DYVO-Projekts (IO2-A3) entwickelt wurde, und konzentrieren sich darauf, den Teilnehmenden die Instrumente und den Bewertungsprozess zur Validierung der im Freiwilligensektor erworbenen übergreifenden Kompetenzen gemäß dem DYVO-Modell vorzustellen.

Ziel des Moduls 2

Ziel des zweiten Moduls des DYVO-Trainings ist es, den Teilnehmenden den Prozess, die Methodik und die einfach anzuwendenden Instrumente des DYVO-Modells zur Validierung der durch Freiwilligenarbeit erworbenen übergreifenden Kompetenzen vorzustellen.

Der DYVO-Prozess und seine Instrumente stehen im Einklang mit den vier Schritten, die in den europäischen Leitlinien für die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens (CEDEFOP 2009) genannt werden, nämlich: Identifizierung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung.

Die fünf Workshops, die in diesem Modul enthalten sind, befähigen sowohl Freiwillige als auch insbesondere TutorInnen und Assessoren, mit den DYVO-Bewertungs- und Nachweisformularen zu arbeiten, den Vorlagen, die Informationen über die Kompetenzen liefern, die Bewerber durch freiwillige Arbeit erworben haben, und die für Organisationen in der DYVO-App verfügbar sind.

Das DYVO-Modell zur Validierung von Querschnittskompetenzen ermöglicht es Organisationen, ihren Freiwilligen einen konkreten und einfachen Weg zur Anerkennung und Validierung von Querschnittskompetenzen anzubieten, der mit dem Erwerb eines Blockchain-Zertifikats endet. Daher sieht dieses Modul die Möglichkeit vor, sich mit der Blockchain-Technologie und ihrem disruptiven Potenzial im Bildungssektor zu befassen. Das DYVO-Projekt betrachtet den Beitrag, den die Blockchain-Technologie im Bildungsbereich leisten kann, indem sie auch die Speicherung von Aufzeichnungen über nicht-formale Leistungen während des lebenslangen Lernens

Die Validierung von nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen gewinnt im Rahmen des lebenslangen Lernens immer mehr an Bedeutung. Folglich ist es für alle freiwilligen Ressourcen eine Frage der sozialen Wertschätzung sowie der Beschäftigungseffekte, ihre erworbenen transversalen Kompetenzen angemessen validieren zu lassen.

Das DYVO-Modell trägt dazu bei, die Anerkennung und Validierung von transversalen Kompetenzen, die durch nicht-formales und informelles Lernen im Bereich der Freiwilligenarbeit junger Menschen erworben wurden, zu erleichtern und zu erneuern, um die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen, ihre soziale Teilhabe und die Qualität der Arbeit der Organisationen zu verbessern.

Im Rahmen des Moduls zwei werden auch zwei Workshops angeboten, die den TutorInnen der Organisationen und anderen Führungskräften helfen, über die Bedeutung der Entwicklung von Kompetenzen der Freiwilligen wie Engagement, Motivation und Führungsqualitäten nachzudenken, um ihnen wirklich die bestmögliche Freiwilligenerfahrung zu bieten und ihre Beschäftigungsfähigkeit sinnvoll zu verbessern.

Modul 2 / Validierung von Kompetenzen junger Freiwilliger/ W6

Validierung von durch Freiwilligenarbeit erworbener Kompetenzen: das DYVO-Modell

Ziel des Workshops

Ziel dieses Workshops ist es, das Bewusstsein der Teilnehmenden für die Validierung von Kompetenzen, den Validierungsprozess, die Kriterien und die Instrumente zu stärken.

Organisationen, die bereit sind, das DYVO-Modell zur Validierung der Kompetenzen junger Freiwilliger zu übernehmen, erkennen an, dass Freiwilligenarbeit nicht nur das Ergebnis von gutem Willen, Solidarität und Altruismus ist, sondern auch von kompetentem Engagement und Hingabe, von Kenntnissen und Fähigkeiten, die eine Säule zur Unterstützung der Zivilgesellschaft und des Wohlstands in allen Ländern darstellen.

Der Workshop zielt auch darauf ab, das disruptive Potenzial der Blockchain-Technologie vorzustellen, insbesondere für das Lernen in nicht-formalen und informellen Kontexten.

ID-Code	Ziel	Dauer	Erwartete Lernergebnisse	In die Praxis umgesetzte Kompetenzen
W6	Freiwillige, TutorIn-nen, AssessorIn-nen	4 h	<ul style="list-style-type: none">• Die Teilnehmenden verstehen die Bedeutung der Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen, die in nicht-formalen Umfeldern erworben wurden• Die Teilnehmenden verstehen die Priorität, die auf europäischer Ebene und innerhalb der europäischen Institutionen dem Thema der Validierung von Wissenskompetenzen und des in nicht-formalen und informellen Kontexten erworbenen Lernens eingeräumt wird• Die Teilnehmenden verstehen den DYVO-Validierungsprozess und die Instrumente• Die Teilnehmenden sind sich der Blockchain-Technologie und ihres Potenzials für die Zertifizierung von nicht-formalem/informellem Lernen bewusst• Die Teilnehmenden wissen, wie sie mit dem DYVO-Bewertungsformular arbeiten können	Kommunikation Andere mobilisieren Einfühlungsvermögen Kreativität Anpassungsfähigkeit

WORKSHOP-BESCHREIBUNG

EISBRECHER-AKTIVITÄTEN

AUFWÄRMÜBUNG 1

Dauer 5 min

Diese Aktivität ist sehr gut geeignet, um die Gruppe aufzuwärmen, vor allem, wenn die Teilnehmenden das Training online in einer gemeinsamen digitalen Umgebung (wie z. B. Zoom) verfolgen, wo jeder die Antworten der anderen durchgehen und im gemeinsamen Chat lesen kann. Wenn der Workshop in einem physischen Raum stattfindet, können die Teilnehmenden weiße A4-Papiere mit den Antworten hochhalten. Bitten Sie die Teilnehmenden, einzeln und gleichzeitig die Antworten auf die folgenden Fragen aufzuschreiben (die Fragen werden nacheinander und sehr schnell gestellt, wobei jedes Mal gewartet wird, bis die Teilnehmenden geantwortet haben und sie nett kommentieren):

- Heute Morgen fühlte ich mich...?
- Was ist Ihr Schlagwort oder ein Wort, das Sie oft sagen?
- Was ist der beste Ratschlag, den Sie je erhalten haben?

INHALTE UND RESSOURCEN

(Der Inhalt kann in einer PowerPoint-Präsentation oder einem ähnlichen Tool organisiert werden)

Die W6 konzentriert sich auf die Bedeutung der Validierung von nicht-formalem und in-formellem Lernen, das durch Freiwilligenarbeit erreicht wurde

Präsentation der Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Soft Skills in einer Perspektive des lebenslangen Lernens: die Bedeutung dieses Themas für Europa

Lebenslanges Lernen wird von der Europäischen Union als strategischer Faktor für die individuelle Entfaltung in beruflicher und sozialer Hinsicht betrachtet (Field, 2005). Darüber hinaus wird es als wesentlicher Beitrag zur Umsetzung der Strategie Europa 2020 für ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum angesehen (Europäische Kommission, 2009). Gleichzeitig wird in der Empfehlung des Europäischen Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens die Entwicklung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen vorgeschlagen, die auf Wirtschaftswachstum und Beschäftigung abzielen (Europäische Kommission, 2012).

Die Frage der Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Fähigkeiten, insbesondere derjenigen, die in nicht-formalen und informellen Bereichen entwickelt wurden, wird zu einem aktuellen Thema in Europa, und die GFS (Gemeinsame Forschungsstelle der Europäischen Kommission) hat mehrere Kompetenzrahmen entwickelt, die „Comp“-Familie von DigComp, DigCompEdu, DigCompOrg, SELFIE, Entrecomp und LifeComp, GreenComp, um bei der Messung entscheidender Fähigkeiten und transversaler Kompetenzen zu helfen, die jeder Mensch im Laufe seines Lebens kontinuierlich entwickeln sollte. Weitere Informationen zu all diesen Studien sind auf der GFS-Wissenschaftsplattform zu finden.

Es kann sehr interessant sein, anlässlich dieser Lernveranstaltung zu zeigen, wie viel Arbeit auf europäischer Ebene geleistet wurde, um transversale Fähigkeiten zu definieren und Kompetenzrahmen für verschiedene Kontexte zu entwerfen.

Das DYVO-Projekt wurde in der Tat von all dieser Literatur inspiriert. Da das DYVO-Projekt daran interessiert war, Freiwilligenarbeit als eine herausragende Erfahrung in-formellen Lernens zu untersuchen, die Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen hervorbringt, die für die Beschäftigungsfähigkeit entscheidend sind, begann es mit der Definition eines neuen Rahmens von 10 Kompetenzen, dem DYVO-Kompetenzrahmen, die während der Freiwilligenarbeit entwickelt werden können und die für junge Menschen, die sich im Freiwilligensektor engagieren, entscheidend sind

Einführung in das DYVO-Validierungsverfahren

Die DYVO-Methode für den Validierungsprozess besteht aus originellen und einfach zu handhabenden Verfahren und Instrumenten, die in die vier Schritte der Validierung fallen, die in den europäischen Leitlinien für die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens genannt werden, nämlich: Identifizierung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung. Die Teilnehmenden werden in diese Schritte eingeführt, die auch im DYVO-Modell beschrieben sind

Einführung in die DYVO-Tools: Bewertungsformular und Nachweisformular

- Die beiden Formulare, die in der DYVO-App verfügbar sind, können den Freiwilligen, TutorInnen und Referenten der Organisation unter Verwendung der Word-Version des Formulars vorgelegt werden (Anhänge II und III)

Zertifizierung durch Blockchain: Was ist das?

Einführung in die Blockchain-Technologie, ihre Funktionsweise, ihr Potenzial für die Zertifizierung von nicht-formalem Lernen und Beschreibung, wie sie im DYVO-Validierungsprozess eingesetzt wird (siehe auch W15 und das Kapitel über die Zertifizierung im DYVO-Modell)

W6 / PRAXISLABOR

Arbeiten wir am Bewertungsbogen: Eigene freiwillige Erfahrungen unter Bezugnahme auf den DYVO-Kompetenzrahmen (kompetenzbasiertes Lernen) verstehen

Dauer: 2h

Organisationen, die das DYVO-Modell anwenden, können für diesen Workshop die Word-Version des in der DYVO-App verfügbaren Bewertungsformulars verwenden, das in den Anhängen II und III dieses Buches enthalten ist, um den Validierungsprozess in einem zweistündigen Workshop zu simulieren.

ABLAUF

SCHRITT 1 - Die Freiwilligen arbeiten mit TutorInnen und Prüfern in kleinen Gruppen, die vorzugsweise aus einem Freiwilligen, einem Tutor und einem Prüfer der Organisation bestehen.

SCHRITT 2 - Die Freiwilligen verwenden den „DYVO-Bewusstseinsbaum“, an dem sie während W1 (Selbstbewusstsein, Selbstreflexion) und W2 (Peer-Reflexion, Peer-Wertschätzung) gearbeitet haben, um sich an die Erfahrungen zu erinnern, die sie bei der Freiwilligenarbeit gemacht haben, und an die Kompetenzen, die sie als wichtige trans-versale Fähigkeiten identifiziert haben, die sie bei diesen Erfahrungen ins Spiel gebracht haben und die sie als primäre Kompetenzen für ihre zukünftigen Ziele betrachten

SCHRITT 3 - Die Freiwilligen wählen maximal drei Kompetenzen aus dem, was ihnen im Laufe des Prozesses in Erinnerung gerufen wurde, und versuchen, für die gewählten Kompetenzen die beiden offenen Fragen auf dem Formular zu beantworten:

- Bitte geben Sie ein Beispiel dafür, wie Sie diese Kompetenz entwickelt haben, ein konkretes Beispiel, wann Sie sie während Ihrer Freiwilligentätigkeit eingesetzt haben und wie sie Ihnen geholfen hat, ein Ziel zu erreichen oder eine Aufgabe zu erledigen.
- Eine Frage zum Prüfungsszenario, die für jede Kompetenz unterschiedlich ist.

Der Zweck dieser Fragen ist es, den Grad des Bewusstseins und der Beherrschung der Kompetenz durch den Freiwilligen zu überprüfen und wesentliche Informationen darüber zu liefern, wie die Kompetenz erworben wurde, wie sie während der Freiwilligentätigkeit eingesetzt wurde, welches Maß an Autonomie verwendet wurde und die Fähigkeit, sie in einem hypothetischen Szenario einzusetzen.

Der/die Tutor/Tutorin unterstützt die Freiwilligen bei diesem Schritt und hilft ihnen bei der Beantwortung der Fragen. Dies wird dem Tutor helfen, das Bewusstsein und das Wissen über jede Kompetenz, die der Freiwillige validieren und zertifizieren möchte, besser zu verstehen.

SCHRITT 4 - Der/die Tutor/Tutorin gibt Kommentare, Notizen und Rückmeldungen zu den Antworten des Freiwilligen für jede Kompetenz ab, wobei der eigene Standpunkt zu den Erfahrungen des Freiwilligen und zur Entwicklung der Kompetenz darlegt.

Auf der Grundlage dieser Antworten und des Wissens aus erster Hand über die Erfahrungen der Freiwilligen in der Organisation, wird Der/die Tutor/Tutorin dann entscheiden:

- Wählen Sie die Lernergebnisse aus, die der Freiwillige für jede Kompetenz entwickelt hat.
 - Geben Sie die Bewertung des Ausbilders ab, indem Sie das erreichte Lernniveau für jede Kompetenz auswählen
- Die DYVO-Lernstufen sind:
- Grundlagen (Wissen, Bewusstsein, aber wenig praktische Erfahrung)
 - Fortgeschrittene (Kenntnisse, Bewusstsein mit Erfahrung, aber Bedarf an Unterstützung/Aufsicht)
 - Experte (vertieftes Wissen und Bewusstsein, völlige Selbstständigkeit)

Der Zweck dieser TutorInnenevaluierungen ist es, dem Prüfer zusätzliche Daten und Rückmeldungen über die Erfahrung des Freiwilligen zu geben. Sobald die Freiwilligen und Der/die Tutor/Tutorin ihre Abschnitte abgeschlossen haben, werden sowohl das Nachweisformular als auch das Bewertungsformular dem Prüfer für die letzten beiden Schritte des DYVO-Validierungsverfahrens vorgelegt.

FÜNFTER SCHRITT - Der Assessor prüft und bewertet die im Beurteilungsformular gemachten Angaben und wählt die Beurteilungsindikatoren aus, die für jede Kompetenz im DYVO-Kompetenzrahmen beschrieben sind. Diese sind der Bezugspunkt für den Prüfer, wenn er die von den Freiwilligen erworbenen Kompetenzen zusammen mit den im Nachweisformular gemachten Angaben bewertet.

Die Aufgabe des Prüfers besteht darin, alle vom Freiwilligen und dem Tutor für jede Kompetenz bereitgestellten Informationen zu lesen und zu bewerten, ob die Bewertungsindikatoren erfüllt sind. Die Prüferin/der Prüfer muss sich auf das Feedback der Tutorin/des Tutors und die Bewertung der erzielten Lernergebnisse und des erreichten Lernniveaus stützen.

Aber es ist der Assessor, der letztendlich die bereitgestellten Informationen überprüft, die Bewertungsindikatoren kennzeichnet und schließlich entscheidet, ob die Kompetenz validiert werden kann oder nicht.

So funktioniert der Prozess in der DYVO-App

Modul 2 / Validierung von Kompetenzen junger Freiwilliger/ W7

Das Beste aus den Freiwilligen herausholen Lernen: Fragen der Anerkennung und Validierung

Ziel des Workshops

Ziel dieses Workshops ist es, das Wissen und das Bewusstsein der Teilnehmenden für die Bedeutung der Anerkennung der Kompetenzen junger Freiwilliger zu schärfen. Dies ist nicht nur eine Möglichkeit, die Freiwilligen für ihre Arbeit zu belohnen und sie zu motivieren, sondern auch einen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen zu leisten.

Dieser Workshop während der Pilotphase fand zusammen mit W8 und W9 im Rahmen einer dreitägigen internationalen Workshop-Veranstaltung statt, bei der TutorInnen aus den verschiedenen Ländern der Partnerorganisationen in Graz (Österreich) in verschiedenen praktischen Labors Erfahrungen austauschen und gemeinsam nutzen konnten.

Es wäre eine gute Idee für Organisationen, die das DYVO-Modell anwenden, diesen Workshop zusammen mit Vertretern (TutorInnen, Supervisoren) anderer Organisationen, die im gleichen Gebiet tätig sind, abzuhalten, um Praktiken und Standpunkte zum Thema Anerkennung und Validierung auszutauschen und das Wissen über die DYVO-App und die Verfügbarkeit dieses Instruments zu teilen, um Freiwillige zu motivieren, ihren Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und den Ruf und die Qualität der Arbeit der Organisationen zu verbessern.

“Validierung kann nicht als eine gute Investition für den Einzelnen betrachtet werden, wenn sie nicht allgemein verstanden und von der Gesellschaft akzeptiert wird“ (FISHER 2019)

ID-Code	Ziel	Dauer	Erwartete Lernergebnisse	In die Praxis umgesetzte Kompetenzen
W7	Nachhilfelehrer Aufsicht-behör-den Beisitzer (Vertreter von Organisationen)	4 h	<ul style="list-style-type: none">• Die Teilnehmenden verstehen die Bedeutung der Anerkennung und Validierung von Kompetenzen aus der Sicht der Freiwilligen• Stärkung des Bewusstseins für Engagement als die im DYVO-Kompetenzrahmen genannte Kompetenz• Sensibilisierung für europäische Instrumente zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens wie Europass und Youthpass	Verlobung Kommunikation Andere mobilisieren

WORKSHOP-BESCHREIBUNG

EISBRECHER-AKTIVITÄTEN

AUFWÄRMÜBUNG 1

Die Bedeutung von Persönlichen Entscheidungen

(Originalarbeit von Olga Ferreira, Pestalozzi, Nr. 4)

Dauer 30 min

Diese Aktivität schärft das Bewusstsein der Teilnehmenden für Vielfalt. Dies ist das erste Mal, dass sich alle am DYVO-Projekt teilnehmenden TutorInnen in einem transnationalen Kontext trafen, und diese Aktivität wurde genutzt, um Offenheit und Neugier sowie die Bereitschaft zum Austausch und zur Verhandlung in kooperativer Gruppenarbeit zu fördern. Die Aktivität wird empfohlen, wenn Personen aus verschiedenen Organisationen des freiwilligen und dritten Sektors an diesem Workshop teilnehmen.

Verwenden Sie Gegenstände, die sich in den Taschen der Teilnehmenden befinden, und legen Sie diese auf einen Tisch, damit die Teilnehmenden wissen, woran sie arbeiten werden.

SCHRITT 1 (Einzelarbeit - 10 Minuten)

- Wählen Sie einen Gegenstand, den Sie bei sich haben und der Ihre Verbindung zu Ihrer Arbeit im Freiwilligensektor widerspiegelt.
- Was bedeutet das für Sie?

SCHRITT 2 (Gruppenarbeit und Präsentationen im Plenum - 20 Minuten)

- Die Teilnehmenden werden in Mikrogruppen aufgeteilt
- Jede/r Teilnehmende stellt sich der Gruppe mit seiner/ihrer Wahl vor und erklärt, warum er/sie den ausgewählten Gegenstand gewählt hat. Jeder kann Fragen stellen
- dieselben Mikrogruppen bereiten sich auf die Präsentation vor der Gesamtgruppe vor

SCHRITT 3 (Nachbesprechung 10 Minuten)

- Die Kleingruppe stellt der Gesamtgruppe die von der Kleingruppe getroffenen Entscheidungen vor, und aus den verschiedenen Beiträgen wird ersichtlich, wie die gesamte Gruppe von dieser Vielfalt profitieren kann; die Kleingruppen beginnen, übereinander zu sprechen und Erfahrungen auszutauschen.

INHALTE UND RESSOURCEN

(Der Inhalt kann in einer PowerPoint-Präsentation oder einem ähnlichen Tool organisiert werden)

Die W7 konzentriert sich auf die Bedeutung der Anerkennung von Freiwilligenarbeit und Lernen als lebenslanges Lernen.

Die Bescheinigungen, die die Organisationen den Freiwilligen nach ihren Erfahrungen ausstellen, beschreiben oft eher die ausgeführten Tätigkeiten als die von den Freiwilligen erworbenen Kompetenzen, und die Arbeitgeber haben Schwierigkeiten, diese Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkennen, wenn sie sie durchlesen. Ebenso fällt es den Freiwilligen oft schwer, mitzuteilen, welche Kompetenzen und Fähigkeiten sie während ihres Freiwilligendienstes erworben haben.

DAS ERKENNUNGSPROBLEM

Stellen Sie sich eine 23-jährige Freiwillige aus Deutschland vor. Vor etwa 6 Jahren trat sie dem Jugendrotkreuz bei. Im Laufe ihres Freiwilligendienstes hat sie nicht nur viel medizinisches Fachwissen erworben, sondern auch wichtige Soft Skills, wie z. B. Verantwortung zu übernehmen. Da sie sich schon immer sehr für medizinische Wissenschaften interessiert hat, möchte sie Ärztin werden. Um an einer deutschen Universität Medizin studieren zu können, sind gute Noten eine wesentliche Voraussetzung. Da sie nie eine Spitzenschülerin war, wird sie mit ihren eher mittelmäßigen Noten wahrscheinlich weit davon entfernt sein, ihren Traum zu verwirklichen - trotz der Fähigkeiten, die sie während ihres Freiwilligendienstes bereits entwickelt hat.

Einerseits zeigt diese Situation die unverzichtbare und wichtige Rolle, die die Freiwilligentätigkeit beim lebenslangen Lernen spielt. Sie ermöglicht es den Freiwilligen, persönliche, soziale und staatsbürgerliche Kompetenzen zu entwickeln, die sie im Rahmen einer formalen Ausbildung nicht hätten erwerben können. Andererseits unterstreicht es auch, dass informell erworbene Kompetenzen nur selten von der formalen Bildung, von Unternehmen oder Institutionen anerkannt werden (EUCIS-LLL 2015).

Referenzen

- Validierung in der Freiwilligenarbeit

https://www.improval.eu/images/Validation_in_Volunteering_Study.pdf

- Freiwillige: Wie werden ihre Fähigkeiten anerkannt?

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/volunteers-how-do-they-get-their-skills-recognised>

Die Freiwilligentätigkeit gibt den Freiwilligen die Möglichkeit, übertragbare Fähigkeiten zu entwickeln, die sie in jeder Position, die sie übernehmen, anwenden können. Zwischenmenschliche Kommunikation, Führungsqualitäten, Kommunikation und Problemlösung sind alles Fähigkeiten, die Jugendliche durch ihre Freiwilligenarbeit entwickeln können.

Definition von Validierung

„Validierung ist der Prozess der Identifizierung, des Nachweises, der Bewertung und der Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die in formalen, nicht-formalen und informellen Umfeldern erworben wurden“ (CEDEFOP 2014).

Präsentation der europäischen Tools zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens

Leider fehlte es bisher oft an Möglichkeiten, transversale Fähigkeiten systematisch zu ermitteln und durch Zertifikate oder Qualifikationen anzuerkennen. Eine solche Anerkennung ist wichtig, damit die Menschen den Nutzen ihrer Freiwilligentätigkeit sowohl für sich selbst als auch für die Wirtschaft und die Gesellschaft im weiteren Sinne maximieren können. Instrumente wie der Europäische Qualifikationspass wurden entwickelt, um Menschen bei der Erfassung solcher Fähigkeiten zu unterstützen. Youthpass und Europass sind in der Tat großartige Instrumente, um persönliche Erfahrungen, Interessen und Karriereziele miteinander zu verbinden und das Beste aus dem Wissen zu machen, das auch in nicht-formalen Umgebungen wie dem Freiwilligensektor erworben wurde. Insbesondere der Europass hilft nicht nur bei der Festlegung von Zielen und der Suche nach einer geeigneten Freiwilligenarbeit, sondern ermöglicht es auch, die durch die Freiwilligenarbeit erworbenen neuen Fähigkeiten und Zertifikate zu erfassen.

Wie man die durch die Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen und neue Fähigkeiten im Auge behalten kann: Die DYVO-Blockchain-Zertifizierung kann mit dem Europass verknüpft werden

Das DYVO-Modell will durch seinen Validierungs- und Zertifizierungsprozess dazu beitragen und erklären, was Freiwillige während ihrer Freiwilligentätigkeit gelernt haben, indem es nicht nur eine einfache, klare und objektive Beschreibung der geleisteten Arbeit (durch das Nachweisformular) liefert, sondern vor allem eine digitale Bestätigung (durch alle relevanten Parteien) der spezifischen transversalen Fähigkeiten, die durch das über die DYVO Web App ausgestellte BLOCKCHAIN-ZERTIFIKAT unauslöschlich festgehalten werden. Diese Bescheinigung kann (auch über den QR-Code) an das Europass-Zertifikat angehängt werden, in dem alle Nachweise der Freiwilligenerfahrungen für die künftige Bezugnahme und Nutzung aufgezeichnet und verknüpft werden können.

W7 / PRAXISLABOR

Validierung von Erfahrungen und Kompetenzen: Welche Erfahrungen gibt es in Ihrer Organisation?

Dauer: 2h

ABLAUF

SCHRITT 1 - Bei einem Rundgang durch die informelle Trainingsumgebung wird empfohlen, sich auf alle praktischen Aktivitäten des DYVO vorzubereiten. Die TutorInnen werden ihre Gedanken zu verschiedenen Aspekten der „Validierung in der Freiwilligenarbeit“ aufschreiben und versuchen, mit Hilfe von Post-its auf die Fragen zu antworten, die möglicherweise auf großen Papieren an der Wand stehen:

- Stellt Ihre Organisation den Freiwilligen nach ihren Erfahrungen irgendeine Art von Zeugnis aus? In welcher Form?
- Gibt es eine Art und Weise, wie die Produkte und Ergebnisse der Arbeit von Freiwilligen in Ihrer Organisation dokumentiert werden?
- Wurde in Ihrer Organisation ein Validierungsinstrument gefördert oder ein Kompetenzmodell eingeführt?
- Welchen Ansatz verfolgt Ihre Organisation bei der Ermittlung, Dokumentation und Bewertung der durch Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen?
- Glauben Sie, dass das in W6 vorgestellte DYVO-Modell ein nützliches Modell für das Management der freiwilligen Personalentwicklung sein könnte? Warum?

SCHRITT 2 - Peer-Review der gegebenen Antworten.

SCHRITT 3 - Überprüfung des Validierungsverfahrens gemäß dem DYVO-Modell durch Anmeldung in der DYVO-App und Registrierung Ihrer Organisation.

Modulis 2/Modul 2/Validierung von Kompetenzen junger Freiwilliger/ W8

Aufbau von Engagement und Motivation

Ziel des Workshops

Das Ziel dieses Workshops ist es, sich auf das Thema Engagement zu konzentrieren, das im DY-VO-Kompetenzrahmen unter den persönlichen Kompetenzen enthalten ist.

Engagement ist die Fähigkeit, bei der Ausübung von Tätigkeiten engagiert und motiviert zu bleiben. Motivation ist daher ein wichtiger Faktor für das Engagement der Freiwilligen. Menschen, die in der Lage sind, sich bei ihren Aktivitäten zu engagieren, sind auch leidenschaftlich bei ihrer Arbeit und glauben an den Auftrag und den Wert der Organisation.

ID-Code	Ziel	Dauer	Erwartete Lernergebnisse	In die Praxis umgesetzte Kompetenzen
W8	Nachhilfer Aufsichtsbefehlshaber Beisitzer Organisationen „Personal und Freiwillige“	4 h	<ul style="list-style-type: none">• Die Teilnehmenden verstehen die Kompetenz Engagement und wie man Menschen dazu bringt, zunehmend sinnvolle Aktionen zu unternehmen• Die Teilnehmenden verstehen die Beweggründe und Kräfte, die ihr Handeln im Freiwilligensektor motivieren und unterstützen• Die Teilnehmenden sind sich bewusst, wie wichtig es ist, die Möglichkeiten, die ihre Organisation bieten kann, mit ihren Qualifikationen und Interessen und denen der Freiwilligen abzustimmen• Die Teilnehmenden verstehen, wie wichtig es ist, sich aktiv an der Wertschöpfung für andere zu beteiligen.	Verlobung Kommunikation Leiterschaft Andere mobilisieren

WORKSHOP-BESCHREIBUNG

EISBRECHER-AKTIVITÄTEN

AUFWÄRMÜBUNG 1

Dauer 5 min

Diese Aktivität ist sehr gut geeignet, um die Gruppe aufzuwärmen, vor allem, wenn die Teilnehmenden das Training online in einer gemeinsamen digitalen Umgebung (wie z. B. Zoom) verfolgen, wo jeder die Antworten der anderen durchgehen und im gemeinsamen Chat lesen kann. Wenn der Workshop in einem physischen Raum stattfindet, können die Teilnehmenden weiße A4-Papiere mit den Antworten hochhalten.

Bitten Sie die Teilnehmenden, einzeln und gleichzeitig die Antworten auf die folgenden Fragen aufzuschreiben (die Fragen werden nacheinander und sehr schnell gestellt, wo bei jedes Mal gewartet wird, bis die Teilnehmenden geantwortet haben und sich dazu äußern):

- Heute Morgen fühlte ich mich...?
- Mit einem Wort, wie macht Ihre Organisation „die Dinge“?
- Schreibe eine lustige Tatsache über dich auf

INHALTE UND RESSOURCEN

(Der Inhalt kann in einer PowerPoint-Präsentation oder einem ähnlichen Tool organisiert werden)

Die W8 konzentriert sich auf die Bedeutung der Erforschung und des Verständnisses der eigenen Motivation und der der Freiwilligen.

„Freiwillige sind eine strategische Humanressource, sowohl wegen der Werte, die sie zum Ausdruck bringen, als auch weil sie es den Organisationen ermöglichen, flexibel und innovativ zu sein, die Bedürfnisse der Gemeinschaft besser zu vertreten, Ressourcen zu mobilisieren, die sonst nicht zur Verfügung stehen, und aus vielen anderen Gründen. Die aktive und spontane Beteiligung der Bürger an der Arbeit der Organisationen ergibt sich aus verschiedenen persönlichen Motivationen, die das Verhalten des Einzelnen in Richtung solidarisches Handeln lenken und sein Engagement nach spezifischen Methoden charakterisieren, die nicht mit denen der bezahlten Arbeit vergleichbar sind. Die Organisation, die Freiwillige beschäftigt, muss sich dieser Besonderheiten bewusst sein - freies Handeln aufgrund freier Wahl, Werte und individuelle Motivationen, das hohe Maß an Autonomie, die begrenzte Verfügbarkeit von Zeit, die unterschiedlichen individuellen Fähigkeiten - denn sie können zu ihren Stärken, aber auch zu ihren Schwächen werden.“

Referenzen

https://csv.verona.it/wp-content/uploads/2017/10/guida_4.pdf

Die Inhalte dieses Workshops sollen die Dozenten und Vertreter von Organisationen des Dritten Sektors dazu anregen, über die Motive für die Wahl eines Freiwilligendienstes nachzudenken und zu überlegen, wie man sie ansprechen, anwerben und engagieren kann.

Wege zur Motivation und Einbindung von Freiwilligen

Das Engagement von Freiwilligen erfordert eine Organisationsstrategie, die die Zusammenarbeit zwischen MitarbeiterInnen und Freiwilligen fördert, um sinnvolle Freiwilligenangebote zu entwickeln, die positive Auswirkungen auf die Organisation und die Gemeinschaft haben. Eine Strategie für das Engagement von Freiwilligen sollte darauf abzielen, Freiwillige mit Möglichkeiten zusammenzubringen, für die sie qualifiziert und interessiert sind, um ihnen die bestmögliche Erfahrung mit der Freiwilligenarbeit zu bieten.

Referenzen

▪ **Wege zur Gewinnung und Bindung von Freiwilligen**

<https://www.volunteerhub.com/blog/retain-volunteers-engagement/>

▪ **Wege zur Motivation und Bindung der Freiwilligen Ihrer gemeinnützigen Organisation**

<https://donorbox.org/nonprofit-blog/motivate-and-engage-your-nonprofits-volunteers#2>

▪ **Wie man die besten Freiwilligen anzieht und sie behält**

<https://donorbox.org/nonprofit-blog/how-to-attract-the-best-volunteers-and-keep-them>

Lebenszyklus des freiwilligen Engagements

Stellen Sie den Teilnehmenden den Lebenszyklus von Freiwilligen vor: Anwerbung, Auswahl, Vermittlung, Orientierung und Training, Anerkennung

Referenzen

▪ **Engagement von Freiwilligen: Strategien zur Förderung einer dauerhaften Unterstützung**

<https://join.mobilize.us/blog/volunteer-engagement#thebasics>

▪ **Der Lebenszyklus von Freiwilligen: Ein Schlüssel zum Engagement von 4H-Freiwilligen**

<https://edis.ifas.ufl.edu/publication/4H300>

Wie man eine Strategie für das Engagement von Freiwilligen in neun einfachen Schritten entwickelt

1. Verstehen Sie Ihre Freiwilligen und Ziele
2. Legen Sie fest, wie Sie das Engagement von Freiwilligen messen wollen
3. Definieren Sie, wie langfristiges Engagement für Ihre Organisation aussehen soll
4. Identifizierung von Schwachstellen im Lebenszyklus des freiwilligen Engagements
5. Schwerpunkt auf dem Boarding-Prozess für Freiwillige

-
6. Vergewissern Sie sich, dass Sie über die richtigen Instrumente verfügen, um das Engagement von Freiwilligen zu unterstützen
 7. Erkundung anderer Angebote und Strategien zur Bindung von Freiwilligen
 8. Verstärken Sie den Prozess durch Kommunikation
 9. Regelmäßige Überprüfung Ihrer Fortschritte durch Umfragen und Daten

Referenzen

- **Engagement von Freiwilligen: Strategien zur Förderung einer dauerhaften Unterstützung**
<https://join.mobilize.us/blog/volunteer-engagement#thebasics>

W8 / PRAXISLABOR

Brainstorming zur Entwicklung einer Strategie für das Engagement von Freiwilligen

Dauer: 2h

ABLAUF

Eine Strategie für das Engagement von Freiwilligen sollte von den TutorInnen, dem Management und der Leitung der Organisation sowie den wichtigsten Freiwilligen entwickelt werden.

Der erste Schritt zur Entwicklung einer Strategie für das Engagement von Freiwilligen ist die Planung einer Brainstorming-Sitzung zum Thema Freiwilligenengagement (das ist die Hauptaktivität in diesem Hands-on Lab). Die Ergebnisse dieses Brainstormings werden Ihnen helfen, Ihre Strategie für das freiwillige Engagement zu entwickeln.

SCHRITT 1 - TutorInnen, MitarbeiterInnen der Organisation und Freiwillige werden in kleine Gruppen eingeteilt.

SCHRITT 1 - Die Teilnehmenden denken in kleinen Gruppen über die folgenden Aspekte nach und diskutieren sie. Dabei beantworten sie die folgenden Fragen, die möglicherweise auf eine große Leinwand geschrieben wurden, mit Hilfe von Post-its:

- Was sind die Beweggründe für die Freiwilligentätigkeit?

Junge Menschen engagieren sich in der Regel aus einem oder mehreren Gründen als Freiwillige in einer Organisation: Welche sind das? (unten einige Vorschläge)

- Sie wollen einen Beitrag zu einer Sache leisten, an die sie glauben
- Sie wollen neue Fähigkeiten erlernen
- ihre Notwendigkeit, geschäftliche und/oder gesellschaftliche Erwartungen zu erfüllen
- Sie wollen ein Gefühl von Eigenverantwortung und Kontrolle haben, das sie in einer Arbeitssituation nicht finden können.
- Sie sind motiviert durch den Wunsch nach Veränderung
- Sie wollen Spaß haben und das, was sie tun, genießen
- Sie wollen neue Leute kennenlernen

- ...

- Wie rekrutieren Sie Ihre Freiwilligen?

- Wie orientieren Sie Ihre Freiwilligen?

- Wie stellen Sie sicher, dass Ihre Freiwilligen über die notwendigen Fähigkeiten verfügen und die Anforderungen erfüllen, um in ihrer Rolle erfolgreich zu sein?

- Wie bringen Sie Ihre Wertschätzung für Ihre Freiwilligen zum Ausdruck?

- Was sind die Probleme/Hindernisse, mit denen Freiwillige normalerweise konfrontiert sind?

- Warum verlassen Freiwillige die Organisation? Was sind die Gründe, warum Freiwillige eine Organisation verlassen?

Die Überlegung, warum sich Freiwillige engagieren und warum sie gehen, ist ein guter Katalysator für die Entwicklung einer Strategie für das Engagement von Freiwilligen

SCHRITT 3 - alle Teilnehmenden tauschen die Ergebnisse der Brainstorming-Sitzung aus

SCHRITT 4 - (wird später und mit mehr Zeit entwickelt). Den Teilnehmenden stehen viele Elemente zur Verfügung, um eine Strategie für das Engagement von Freiwilligen zu entwickeln, die den neun oben genannten Schritten folgt.

Modul 2 / Validierung von Kompetenzen junger Freiwilliger/ W9

Ausbau von Führungskompetenzen in der Freiwilligenarbeit

Ziel des Workshops

Das Ziel dieses Workshops ist es, sich auf das Thema Führung zu konzentrieren, das im DYVO-Kompetenzrahmen unter den sozialen Kompetenzen enthalten ist.

Führung wird im DYVO-Kompetenzrahmen definiert als die Fähigkeit, Veränderungen herbeizuführen, einen positiven Einfluss auszuüben und ein starkes Unterstützungssystem unter MitarbeiterInnen, Freiwilligen, InteressenvertreterInnen und Gemeinschaften aufzubauen sowie neue zukünftige Führungskräfte in der Gemeinschaft zu fördern.

ID-Code	Ziel	Dauer	Erwartete Lernergebnisse	In die Praxis umgesetzte Kompetenzen
W9	Nachhilfeler Aufsicht- sbe-hörden Beisitzer Organisatio- nen „Personal und Freiwillige	4 h	<ul style="list-style-type: none">Die Teilnehmenden verstehen die Bedeutung der Förderung von Führungsqualitäten bei FreiwilligenDie Teilnehmenden verstehen, wie man einen Rahmen für die Führung von Freiwilligen entwickelt, Ziele setzt, Prioritäten festlegt, Ressourcen zuordnet und die interne Kommunikation erleichtert.	Leiterschaft Kommunikation Andere mobil- sieren Anpassungs- fähigkeit

WORKSHOP-BESCHREIBUNG

EISBRECHER-AKTIVITÄTEN

AUFWÄRMÜBUNG 1

Ihr Führungswappen

(Ursprüngliche Aktivität: <https://www.sessionlab.com/methods/your-leadership-coat-of-arms>)

Dauer 20 min

Bei dieser Aktivität zur Entwicklung von Führungskräften werden die Teilnehmenden gebeten, ihr eigenes Wappen zu zeichnen, das die wichtigsten Elemente ihrer Führungsphilosophie symbolisiert.

In der Antike und im Mittelalter war ein Wappen ein Emblem - ein einzigartiges Design, das oft auf einen Schild gemalt wurde - um eine einzelne Person, eine Familie oder einen Staat zu repräsentieren.

Jedes Symbol auf dem Wappen steht für etwas, das für diese Person oder dieses Land eine wichtige Bedeutung hat. Jede Führungskraft hat bestimmte Dinge und Werte, die sie schätzt und für wichtig hält. Werte, die das Verhalten der Führungskraft leiten und die Führungsphilosophie der Person verkörpern.

Dies ist eine schöne Aufwärmübung zur Einführung in unseren Workshop über Führung.

ABLAUF

SCHRITT 1 - Informieren Sie die Teilnehmenden über die Erstellung ihres eigenen Führungswappens. Erläutern Sie kurz die Bedeutung von konsistenten Werten in der Führung und bitten Sie die Teilnehmenden, darüber nachzudenken, welche Überzeugungen und Werte sie als Führungskraft für wichtig halten

SCHRITT 2_- Geben Sie jedem Teilnehmenden ein Blatt A4-Papier oder ein Flipchart und einen Filzstift und geben Sie ihm 10-15 Minuten Zeit, um sein Wappen zu zeichnen, das die 4 wichtigsten Punkte darstellt, auf die er bei der Führung Wert legt.

Wenn der Workshop online stattfindet, wählen Sie ein Online-Whiteboard-Tool, mit dem Sie eine große, zoombare Leinwand verwenden können.

SCHRITT 3- Nachdem jeder seine Zeichnung fertiggestellt hat, bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Zeichnungen zu teilen und zu erklären (wenn Sie viele Teilnehmenden haben, können Sie dies in Gruppen von 4-6 Teilnehmenden tun). Fragen zum Nachdenken:

- Welche Elemente haben Sie zu Ihrem Führungswappen hinzugefügt?
- Warum sind sie für Sie wichtig?

SCHRITT 4 - Nach der Diskussion und der Nachbesprechung können Sie die Teilnehmenden bitten, ihre Wappenzeichnungen an die Wand zu kleben, damit Sie eine visuelle Galerie der Führungswappen erhalten.

INHALTE UND RESSOURCEN

(Der Inhalt kann in einer PowerPoint-Präsentation oder einem ähnlichen Instrument organisiert werden)

Die W9 konzentriert sich auf Führungsqualitäten und darauf, wie man ehrenamtliche Führungskräfte ausbildet, d. h. Gemeindeglieder, die darin geschult sind, die Bedürfnisse der Gemeinde zu erkennen und andere Freiwillige bei der Erfüllung dieser Bedürfnisse zu unterstützen.

Ein freiwilliger ehrenamtlicher Leiter / eine freiwillige ehrenamtliche Leiterin:

- Übernimmt die Leitung eines Projekts, indem er es koordiniert und die Verantwortung für seinen erfolgreichen Abschluss übernimmt.
- Kommuniziert die Einzelheiten des Projekts und dient als Ressource für andere Freiwillige. Organisiert, leitet und inspiriert eine Gruppe von Freiwilligen vor, während und nach dem Projekt oder der Aktivität.
- Kann neue Projekte initiieren.
- Repräsentiert Ihre Organisation gegenüber anderen Freiwilligen und der Gemeinschaft.

Freiwilligenarbeit ist eine wichtige Zutat im Rezept für Führungsqualitäten. Neben dem Gefühl, etwas zu bewirken und zu einem größeren Ziel beizutragen, kann Freiwilligenarbeit dazu beitragen, eine breitere Perspektive zu entwickeln, kreativ zu denken, hervorragende Kontakte zu knüpfen und Führungsqualitäten zu verbessern. Daher könnte die Gemeinschaft der Freiwilligen in Ihrer Organisation voll von potenziellen Führungskräften sein.

Entwicklung eines Rahmens für die Führung von Freiwilligen

Da die Leiter der Freiwilligenarbeit mehr Verantwortung für die Planung und Durchführung der Projekte der Organisation sowie für die Leitung anderer Freiwilliger tragen, ist es wichtig, den richtigen Freiwilligen mit der Leitung zu betrauen.

Wie?

- Entwicklung eines Rahmens für Ihr Programm für ehrenamtliche Führungskräfte
 - Beurteilung des Führungsbedarfs
 - Definition von sinnvollen Rollen
 - Fertigstellung der Programmelemente für die Arbeit mit den Freiwilligenleitern
- Ausstattung von Führungskräften mit den Fähigkeiten und dem Wissen, das sie für ihren Erfolg benötigen.
- Unterstützung von Führungskräften bei ihren Dienstbemühungen.

Die Teilnehmenden dieses Workshops werden mit interessanten Strategien und Instrumenten (siehe Referenzen) inspiriert, um einen Rahmen für die Führung von Freiwilligen zu entwickeln, beginnend mit der Identifizierung der spezifischen Programmbedürfnisse der Organisation und fortfahrend mit der Identifizierung von Freiwilligen, denen die Verantwortung für dieses Programm, Projekt oder diese Aktivität übertragen werden kann und die als Leiter fungieren.

Sobald die Organisation die Bedürfnisse des Programms definiert hat, auch in Bezug auf Freiwillige und Freiwilligenleiter, ist es wichtig, klar zu umreißen

- was Freiwillige als Leiter tun werden
- welche Fähigkeiten erforderlich sind
- die Unterstützung/Vorteile, die sie erhalten werden.

Entwickeln Sie eine Positionsbeschreibung für ehrenamtliche MitarbeiterInnen

Sie können sich dafür entscheiden, eine Beschreibung der Position des ehrenamtlichen Leiters zu erstellen, um die Rolle des ehrenamtlichen Leiters zu definieren. In einer Stellenbeschreibung für Freiwillige werden die Aufgaben, die Unterstützung und die Vorteile bestimmter Freiwilligenmöglichkeiten beschrieben.

Beispiel für eine Positionsbeschreibung eines Freiwilligen als Leiter

Referenzen

- Freiwillige als Führungskräfte, Seite 6

<https://www.unitedwaygmmc.org/UnitedWay/Volunteer-Resources/6bVolunteersAsLeaders-Handbook.pdf>

Auswahl von Führungskräften

Der nächste Schritt ist die Auswahl der Leiter

- Nehmen Sie sich Zeit für die Prüfung der Bewerbungen
- Befragung potenzieller Führungskräfte
- Lernen Sie die Freiwilligen kennen, damit Sie ihre Fähigkeiten und Interessen verstehen und sie mit dem besten Projekt zusammenbringen können
- Vermittlung von Freiwilligen an bestehende Projekte oder Zusammenarbeit mit ihnen bei der Entwicklung neuer Projekte. (Die Zuordnung von Freiwilligen umfasst die Ermittlung der Interessen und Fähigkeiten der potenziellen Leiter, um ihre Eignung für eine bestimmte Position zu bestimmen)

Sobald Sie freiwillige Führungskräfte rekrutiert und ausgewählt haben, bauen Sie auf deren Interesse und Fähigkeiten auf, indem Sie sie mit Ihrer Organisation und Ihren Führungszielen vertraut machen.

Den Leitern der Freiwilligen kann geholfen werden, die Organisation, in der sie tätig sein werden, besser zu verstehen, indem sie Informationen über die Organisation erhalten:

- Der Auftrag: Der allgemeine Zweck der Organisation
- Die Vision: Wie die Organisation ihre Tätigkeit ausübt
- Die Werte: Die wichtigsten Prioritäten oder Überzeugungen der Organisation - warum ihr Auftrag und ihre Vision wichtig sind

Freiwillige können bereits über starke Führungs- und Projektmanagementfähigkeiten verfügen. Die Organisation sollte jedoch immer zusätzliche Trainings anbieten, um die Leiter der Freiwilligen bei der Entwicklung von Schlüsselkompetenzen und Motivation zu unterstützen und die Ziele der Organisation und des Projekts zu erreichen.

Das DYVO-Trainingspaket kann ein inspirierendes Programm sein, um Ihre Freiwilligen in einigen der übergreifenden Kompetenzen zu schulen, die sie weiterentwickeln können. Dabei können Sie sich auf den DYVO-Kompetenzrahmen stützen, der Ihnen helfen kann, die gewünschten Lernergebnisse zu ermitteln und somit Ihren Orientierungs- und Trainingsprozess zu planen. Sie können das DYVO-Trainingsprogramm verwenden und die Methode mit den von Ihnen angestrebten Ergebnissen verknüpfen.

Die Leiter von Freiwilligenprojekten sollten auch auf das Schlimmste vorbereitet sein, indem sie daran erinnert werden, dass selbst die am besten geplanten Projekte von unerwarteten Umständen heimgesucht werden können, und deshalb sollte ein Leiter auch Anpassungsfähigkeit zeigen, d. h. die Fähigkeit, persönliche Denkschemata, Verhaltensweisen und Handlungen entsprechend den Veränderungen in einem bestimmten Kontext anzupassen.

Referenzen

- Freiwilliger als Leiter

<https://www.unitedwaygmmc.org/UnitedWay/Volunteer-Resources/6bVolunteersAsLeaders-Handbook.pdf>

- Herausfordernde Situationen (Anhang IV)

W9/PRAXISLABOR

Eine/n Freiwillige/n als Leiter/in rekrutieren

Dauer: 2h

ABLAUF

SCHRITT 1 - TutorInnen, MitarbeiterInnen der Organisation und Freiwillige werden in kleine Gruppen eingeteilt.

SCHRITT 2 - Die Teilnehmenden versuchen in kleinen Gruppen, einen Rahmen für die Führung von Freiwilligen zu entwickeln, indem sie eine an der Wand hängende Leinwand und Post-ist benutzen

SCHRITT 3 - Ausgehend von den Bedürfnissen eines bestimmten Projekts (das Projekt kann von den Teilnehmenden aus ihrer unmittelbaren Erfahrung oder vom Moderator vorgeschlagen werden, aber es wäre gut, wenn alle Gruppen an der gleichen Herausforderung arbeiten würden, wie z.B. die Durchführung einer Spendenkampagne für einen bestimmten Zweck). Anschließend skizzieren sie:

- Was der ehrenamtliche Leiter als Leiter tun wird
- Welche Fähigkeiten sind erforderlich?
- die Unterstützung/Vorteile, die sie erhalten werden.

SCHRITT 4 - Die Kleingruppe legt schließlich eine Stellenbeschreibung fest, die auf den Bedürfnissen des jeweiligen Projekts basiert und sich an den Angaben in der nachstehenden Tabelle orientiert

SCHRITT 5 - Kleine Gruppen kommen zusammen, um sich über den skizzierten Rahmen für ehrenamtliche Führung auszutauschen

Referenzen

- Freiwilliger als Leiter

<https://www.unitedwaygmwc.org/UnitedWay/Volunteer-Resources/6bVolunteersAsLeaders-Handbook.pdf>

Volunteer Position Descriptions
Title: Provide a descriptive title that gives the volunteer a sense of identity. This will also help program staff and other volunteers understand the assigned role.
Purpose/objective: Use no more than two sentences to describe the specific purpose of the position. If possible, state the purpose in relation to the nonprofit's mission and goals.
Location: Describe where the person will be working.
Key responsibilities: List the position's major responsibilities. Clearly define what the volunteer is expected to do.
Qualifications: Clearly list education, experience, knowledge, skills, and age requirements. Also note if the opportunity is accessible to people with disabilities. If a background check is required, it should be indicated here.
Time commitment: Note the length of the assignment, hours per week, and/or other special requirements.
Training/support provided: Define nature and length of all general and position-specific training required for the assignment. Also list resources and other support available to the volunteer.
Benefits: Describe benefits available to volunteer, such as lunch, T-shirt, development opportunities.
Volunteer supervisor and contact information: List the name and contact information of the staff person or another volunteer leader who will be working most directly with the volunteer.

W10/ PRAKTISCHE ANWENDUNG

Testen der DYVO-App: Nachweisformular und Bewertungsformular

Dauer: 2h

Im Folgenden finden Sie die notwendigen Schritte zur Registrierung in der DYVO-App und zur Durchführung des Validierungsprozesses

Ein weiterer Leitfaden ist auch auf der DYVO-Website verfügbar

WIE SIE IHRE EINRICHTUNG ANMELDEN

1. Gehen Sie zu https://dyvo.eu/en/_dyvo-app/
2. Klicken Sie auf **Organisation registrieren**
3. Kompletieren Sie die Details zu TutorIn und Organisation und laden Sie das Logo Ihrer Organisation hoch
4. Klicken Sie auf **Formular abschicken**

Ihr Profil wird bald erscheinen. Sie werden per E-Mail benachrichtigt. Sobald das Profil Ihrer Organisation einsatzbereit ist, finden Sie es auf https://dyvo.eu/en/_dyvo-app/. Sie können sich jetzt als Tutor für Ihre Organisation anmelden.



LOGIN AS AN ORGANISATION/A TUTOR

1. Gehen Sie auf https://dyvo.eu/en/_dyvo-app/ und gehen Sie zu Ihrer Organisation (z.B. **CSV Marche**)
2. Klicken Sie auf **Login**
3. Geben Sie Ihre E-Mail und Ihr Passwort ein
4. Klicken Sie auf **Login**

DYVO-Web-App Funktionen für TutorInnen:

Im Backend der Web-App haben Sie die Möglichkeit

- Ihre Freiwilligen und zusätzlichen TutorInnen zuzulassen
- die Beurteilungsformulare für Ihre Freiwilligen zu überprüfen und zu bearbeiten
- Ihre Benutzer verwalten
- Laden Sie die ausgefüllten Beurteilungsbögen Ihrer Freiwilligen herunter



WIE MAN SICH ALS FREIWILLIGER REGISTRIERT

1. Weiter zu https://dyvo.eu/en/_dyvo-app/
2. Klicken Sie auf die Organisation, bei der Sie Freiwilligenarbeit leisten möchten (z. B. **CSV Marche**)
3. Klicken Sie auf **Registrieren**.
4. Füllen Sie alle Angaben aus, wählen Sie „Organisation Volunteer“ als Ihre Rolle und klicken Sie auf **Registrieren**.

Ihre Organisation wird benachrichtigt, und Ihre Registrierung wird von Ihrer Freiwilligenorganisation genehmigt.
Sie können dann die DYVO-Web-App nutzen und Ihr Bewertungsformular ausfüllen.

WIE MAN SICH ALS TUTOR REGISTRIERT

1. Weiter zu https://dyvo.eu/en/_dyvo-app/
2. Klicken Sie auf die Organisation, bei der Sie Freiwilligenarbeit leisten möchten (z. B. **CSV Marche**)
3. Klicken Sie auf **Registrieren**.
4. Füllen Sie alle Angaben aus, wählen Sie „Organisation Volunteer“ als Ihre Rolle und klicken Sie auf **Registrieren**.

Ihre Organisation wird benachrichtigt, und Ihre Registrierung wird von Ihrer Freiwilligenorganisation genehmigt.
Sie können dann die DYVO-Web-App nutzen und Ihr Bewertungsformular ausfüllen.



Organisation

 CSV Marche
Via della Montagnola, 69/a,
60127 Ancona, Italy

 www.csvmarche.it
dyvo@csvmarche.it

 **TUTOR**
Nicolò Triacca
dyvo@csvmarche.it

- DYVO App
- CSV Marche**
- Useful Documents
- Register here
- Login



Register

First Name

Last Name

E-mail Address

Requested user role *

Organisation Volunteer

- DYVO App
- CSV Marche
- Useful Documents
- Register here**
- Login

4.3 Modul 3/ Sei dir deiner Zukunft bewusst!

Bei der Freiwilligenarbeit geht es darum, etwas an die Gemeinschaft zurückzugeben und anderen zu helfen, aber es ist auch eine gute Möglichkeit, sich selbst zu helfen.

Das dritte Trainingsmodul besteht aus fünf Workshops, in denen die Freiwilligen weiter dafür sensibilisiert werden, wie die im Freiwilligensektor erworbenen Kompetenzen und deren Valorisierung und Validierung ihnen einen echten Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt verschaffen können. Im Rahmen der Pilotphase fanden W12, W13 und W14 auf transnationaler Ebene während einer vom JDC-Partner organisierten LTTA in Litauen statt.

Ziel des Moduls 3

Die Trainingsaktivitäten zur beruflichen Orientierung (IO3-A5) zielen darauf ab, eine Brücke zwischen dem Validierungsprozess und der beruflichen Entwicklung der jungen Freiwilligen zu schlagen.

Im Rahmen dieser Ausbildungskomponente werden die jungen Freiwilligen angeleitet, ihre Wünsche und Karrierewege weiter zu erkunden und ihren persönlichen Plan für die berufliche Entwicklung zu erstellen. Diese Lernkomponente des DYVO-Trainings kann als Mentoring-Paket betrachtet werden.

Das Mentoring bietet Jugendlichen die Möglichkeit, emotionale Bindungen zu Mentoren aufzubauen, in diesem Fall zu den Ausbildern und TutorInnen der Organisation, in der sie ihre Freiwilligenarbeit leisten, die über mehr Lebenserfahrung verfügen und ihnen konkrete Unterstützung, Anleitung und Möglichkeiten bieten können, damit sie im Leben erfolgreich sind und ihre Ziele erreichen.

Dieses Mentoring-Modul konzentriert sich auf verschiedene Instrumente für die berufliche Entwicklung, die sich aus der Bewertung der Fähigkeiten ergeben, die während des gesamten DYVO-Trainingsprogramms durchgeführt werden, und zwar

- Verfassen von Lebensläufen und Anschreiben.
- Durchführung von Probeinterviews und Unterstützung bei der Beantwortung von Interviewfragen.
- Erkundung möglicher Berufe und Unterstützung bei der Suche nach Jobs, Praktika oder Programmen (einschließlich Programmen für internationale Erfahrungen);
- Karriereplanung und Zielsetzung.
- Erkundung der Europass-Instrumente für die Laufbahnentwicklung
- Lernen, wie man LinkedIn am besten nutzt

In diesem Modul lernen die Teilnehmenden auch die transversalen Kompetenzen des DYVO-Kompetenzrahmens kennen, die junge Menschen im Freiwilligensektor leicht entwickeln können und die in der neuen Arbeitswelt von entscheidender Bedeutung sind, um globale und interkulturelle Fragen zu analysieren und zu verstehen und die Folgen und Auswirkungen von Projektideen und -maßnahmen beurteilen zu können: Inklusion, Anpassungsfähigkeit, ethisches und nachhaltiges Denken.

Die Arbeitgeber suchen zunehmend nach Lernenden, die sich leicht anpassen und ihre Fähigkeiten und Kenntnisse auf neue Kontexte anwenden und übertragen können.

“Die Arbeitsbereitschaft in einer vernetzten Welt setzt voraus, dass junge Menschen die komplexe Dynamik der Globalisierung verstehen, offen für Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund sind, in verschiedenen Teams Vertrauen aufbauen und anderen gegenüber Respekt zeigen“ (British Council, 2013).

Schließlich werden diese Lernaktivitäten die Teilnehmenden dazu anleiten, den Validierungs- und Zertifizierungsprozess durch die Erlangung eines Blockchain-Zertifikats abzuschließen.

Modul 3/ Orientierung: Sich der eigenen Zukunft bewusst sein/ W11

Die Macht des persönlichen Business Model Canvas

Ziel des Workshops

Ziel dieses Workshops ist es, den Teilnehmenden ein Instrument zur persönlichen Entwicklung und eine Methode vorzustellen, die ihnen hilft, ihren Karriereweg zu bewerten und voranzutreiben. Es handelt sich dabei um das Personal Business Model Canvas, das in dem Bestseller „Business Model You“ von Tim Clark in Zusammenarbeit mit Alexander Osterwalder und Yves Pigneur vorgestellt wird.

Es basiert auf der ursprünglichen Arbeit von Alex und Yves zur Innovation von Geschäftsmodellen. Im Wesentlichen hilft es den Menschen, ihr eigenes Geschäftsmodell zu definieren, so als ob sie selbst ein Unternehmen wären.

Referenzen

- Geschäftsmodell Sie

<https://businessmodelyou.com>

ID-Code	Ziel	Dauer	Erwartete Lernergebnisse	In die Praxis umgesetzte Kompetenzen
W11	Ehrenamtliche	4 h	<ul style="list-style-type: none">• Die Teilnehmenden lernen das PBMC-Tool und die Methodik zum korrekten Zeichnen der Leinwand kennen• Die Teilnehmenden erhöhen das Bewusstsein für ihr persönliches Wertversprechen• Die Teilnehmenden verstehen, für wen und wie sie Mehrwert schaffen können	Selbsterfahrung Kommunikation Innovation und Kreativität

WORKSHOP-BESCHREIBUNG

EISBRECHER-AKTIVITÄTEN

AUFWÄRMÜBUNG 1

Dauer: 5 Minuten

Diese Aktivität ist sehr gut geeignet, um die Gruppe aufzuwärmen, vor allem, wenn die Teilnehmenden das Training online in einer gemeinsamen digitalen Umgebung (wie z. B. Zoom) verfolgen, wo jeder die Antworten der anderen durchgehen und im gemeinsamen Chat lesen kann. Wenn der Workshop in einem physischen Raum stattfindet, können die Teilnehmenden weiße A4-Papiere mit den Antworten hochhalten.

Bitte Sie die Teilnehmenden, einzeln und gleichzeitig die Antworten auf die folgenden Fragen aufzuschreiben (die Fragen werden nacheinander und sehr schnell gestellt, wobei jedes Mal gewartet wird, bis die Teilnehmenden geantwortet haben und sie nett kommentieren):

- Heute Morgen fühlte ich mich...?
- Frühling ist für mich: ...
- Mein Lied der Woche: ...
- Meine nächste Reise wird nach...

INHALTE UND RESSOURCEN

(Der Inhalt kann in einer PowerPoint-Präsentation oder einem ähnlichen Tool organisiert werden)

In W11 können die Teilnehmenden ihre eigenen Netzwerke, Fähigkeiten und Kompetenzen, Aktivitäten, Ressourcen und Wertversprechen auf einer großen einseitigen Leinwand entdecken und visuell zusammenfassen.

Der Hauptvorteil dieses Instruments und des gesamten Business Model You-Ansatzes besteht darin, dass es die Menschen dazu anregt, eine dynamische Sicht auf ihre Karrierestrategie und -vision zu entwickeln. Anstatt einen typischen beschreibenden Lebenslauf zu schreiben, hilft die Leinwand zu verstehen, wie andere Menschen ihren Wert wahrnehmen.

Wenn das Personal Business Model Canvas zum ersten Mal verwendet wird, helfen die Bausteine und die damit verbundenen Fragen den Menschen in der Regel dabei, interessante Fakten über sich selbst (wieder) zu entdecken, die sie normalerweise übersehen. Später kann es dazu verwendet werden, bestimmte Interessensgebiete oder Geschäftsideen zu vertiefen, die der Einzelne möglicherweise hat.

Da es sich um ein visuelles Instrument handelt, können die Fragen in jedem Block auch in leicht lesbare Sprache übersetzt werden, damit die in der Leinwand enthaltenen Informationen leicht zu finden, zu lesen und zu verstehen sind.

Referenzen

Leicht zu lesende/leicht zu verstehende Ansätze zur Darstellung von Informationen

<https://www.sclera.be/en/picto/cat/34>

<https://www.puzzle-project.eu/index.php/en/>

Die Anwendung des PBMC nach dem bisherigen Lernweg im Rahmen des DYVO-Trainingsprogramms kann zu einer kreativen Übung führen, die sich von all den Selbst-erfahrungs- und Peer-to-Peer-Lernaktivitäten inspirieren lässt, durch die die Teilnehmenden geführt wurden.

Freiwillige können die Ergebnisse des DYVO-Bewusstseinsbaum (W1) nutzen, um sich an ihre zukünftigen Ziele zu erinnern.

Außerdem müssen die Menschen erkennen, dass sich die Leinwand im Laufe der Zeit durch Iterationen weiterentwickelt. Ihr eigenes Geschäftsmodell ist dynamisch und verändert sich je nach Ihren Entscheidungen und Ihrer Entwicklungsstrategie in diesem speziellen Moment Ihres Lebens. Es wird auch durch Ihre Werte, Aktivitäten, Vermögenswerte, Partner usw. beeinflusst. Während des theoretischen Teils des Workshops erklärt der Moderator die einzelnen Blöcke des Canvas und die gestellten Fragen, die helfen können, über die eigenen Ressourcen und den Wert, von dem andere profitieren können, nachzudenken. Diese Referenz kann Ihnen bei diesem Teil helfen.

Referenzen

<https://canvanizer.com/new/personal-business-model-canvas>

W11 / PRAXISLABOR

Mein persönliches Business Model Canvas

Dauer: 2h

ABLAUF

SCHRITT 1 - Jeder Teilnehmenden erhält ein gedrucktes PBMC oder, wenn der Workshop online stattfindet, kann es in Online-Whiteboards wie Miro oder Google Jamboard zur Verfügung gestellt werden, fantastische Tools zur Unterstützung virtueller Workshops.

Referenzen

▪ Geschäftsmodell Sie

<https://businessmodelyou.com/>

<https://www.canvasgeneration.com/canvas/personal-business-model-canvas/>

Das persönliche Geschäftsmodell selbst steht unter der Creative Commons Attribution-Share Alike 3.0 Licence.

SCHRITT 2 - Die Teilnehmenden haben eineinhalb Stunden Zeit, um alle Blöcke auszufüllen. Es wird empfohlen, die Blöcke in der folgenden Reihenfolge auszufüllen:

1. WER SIE SIND/WAS SIE HABEN
2. WER SIE HELFEN
3. WIE SIE HELFEN
4. WAS SIE TUN
5. WER HILFT IHNEN
6. WIE SIE DICH KENNEN
7. ROLLE/BEZIEHUNGEN
8. WAS SIE GEBEN
9. WAS SIE BEKOMMEN

In diesem Modell wird deutlich, dass Ihr Wertversprechen eng mit den Menschen verbunden ist, denen Sie helfen (Ihren Kunden). Sobald das Modell erstellt ist, können Sie erkennen, dass jeder Aspekt das Gesamtbild beeinflusst.

SCHRITT 3 - Die Teilnehmenden tauschen sich mit anderen über ihr PBMC aus und diskutieren es unter Berücksichtigung des Feedbacks der anderen Teilnehmenden.

Modul 3/ Orientierung: Sich der eigenen Zukunft bewusst sei/ W12

Der nächste Schritt in der Karriere

Ziel des Workshops

Šio seminaro tikslas – pristatyti dalyviams Europass įrankius, leidžiančius valdyti tolesnius jų mokymosi ar savanorystės/darbo karjeros žingsnius.

Ziel dieses Workshops ist es, den Teilnehmenden die Europass-Instrumente vorzustellen, mit denen sie die nächsten Schritte in ihrer Lern- oder Freiwilligen-/Arbeitskarriere bewältigen können.

W 12 wurde zusammen mit W13 und W14 im Rahmen des DYVO-Projekts in einer 5-tägigen transnationalen Trainingsmaßnahme in Panevėžys in Litauen erprobt, die von unserem Partner Jaunuolių dienų centras (JDC) organisiert wurde und an der 20 Freiwillige aus verschiedenen Partnerländern teilnahmen, darunter auch die litauischen Freiwilligen des JDC-Zentrums, Jugendliche mit körperlicher und geistiger Behinderung.

In diesen drei Workshops wurden von gemischten Gruppen junger Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Interessen, Bestrebungen und Fertigkeiten, die in denselben Lernkontexten teilnahmen, Fähigkeiten zur Arbeitssuche und Instrumente zur beruflichen Entwicklung erprobt.

Ob während des Studiums, beim Einstieg in den Beruf oder auf der Suche nach neuen Herausforderungen - mit dem Europass können junge Menschen ihre Fähigkeiten und Qualifikationen in Europa effektiv vermitteln. Die Europäische Kommission bietet diesen Dienst kostenlos und in 29 verschiedenen Sprachen an. Doch viele Jugendliche kennen diese Instrumente noch nicht.

Die Europass-Plattform stellt ein offenes Fenster zu Europa dar, insbesondere wenn junge Freiwillige ihre Arbeit in einem anderen Land planen und ihre Erfahrungen, Kompetenzen und Qualifikationen einem Arbeitgeber oder Personalverantwortlichen in einer für sie verständlichen Weise präsentieren wollen. In diesem Zusammenhang wurde der DYVO-Kompetenzrahmen kohärent und gut abgestimmt mit anderen europäischen Kompetenzrahmen entwickelt und kann ein sehr nützliches Instrument bei der Vorbereitung von Europass-Dokumenten, Bewerbungen oder dem Qualifikationspass sein, um die eigenen übergreifenden Fähigkeiten und Fertigkeiten zu beschreiben.

In W7 lernten die Teilnehmenden, wie sie den Überblick über die Kompetenzen und neuen Fähigkeiten behalten können, die sie durch die Freiwilligenarbeit entwickelt haben, indem sie dem Europass weitere Zertifizierungen, Videos, visuelle Materialien, einschließlich des DYVO-Blockchain-Zertifikats, beifügen.

ID-Code	Ziel	Dauer	Erwartete Lernergebnisse	In die Praxis umgesetzte Kompetenzen
W12	Ehrenamtliche	4 h	<ul style="list-style-type: none">• Die Teilnehmenden lernen die Europass-Tools für das Lernen und Arbeiten in Europa kennen• Die Teilnehmenden lernen, wie sie ein effektives Anschreiben auch in leicht verständlicher Sprache verfassen können• Die Teilnehmenden lernen, wie man einen effektiven Lebenslauf schreibt, auch in leicht verständlicher Sprache	Selbsterfahrung Kommunikation Anpassungsfähigkeit Einfühlungsvermögen

SEMINARO APRAŠYMAS

LEDLAUŽIO VEIKLA

APŠILIMO VEIKLA 1

Trukmė: 10 min

“Meškiukas”

Per šį pratimą visi dalyviai sustoja ratu. Pratimo vadovas rankose laiko įsivaizduojamą meškiuką ir pasakoja, koks jis gražus ir mielas. Prakalbus apie pliušinį meškiuką, vedėjas pasako savo vardą ir kurią meškiuko kūno vietą jis bučiuoja, pavyzdžiui, kaktą, ir tuo pačiu pabučiuoja įsivaizduojamo meškiuko kaktą. Tada pratybų dalyviui iš dešinės perduoda įsivaizduojamą meškiuką. Taip kiekvienas dalyvis pasako savo vardą ir bučiuoja pasirinktą įsivaizduojamo meškiuko kūno vietą, kol meškiukas grįžta pas mankštą vedantį asmenį. Tada vedėjas paaiškina kitą pratimo dalį, kad dalyviai turės pabučiuoti dešinėje esantį dalyvį toje vietoje, kur sakė bučiuojantis meškiukas. Pratimas skatina komandinį darbą, gerina emocinį klimatą grupėje, padeda pažinti vieniems kitus.



INHALTE UND RESSOURCEN

(Der Inhalt kann in einer PowerPoint-Präsentation oder einem ähnlichen Instrument organisiert werden)

In W12 entdecken die Teilnehmenden die Europass-Dokumente, die darauf abzielen, die eigenen Fähigkeiten und Qualifikationen in Europa klar und leicht verständlich zu machen

Referenzen

Europass <https://europa.eu/europass/it>

Mit dem Europass ist es möglich:

- Erstellen Sie Ihren persönlichen Datensatz mit all Ihren Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen
- Identifizieren und reflektieren Sie Ihre Fähigkeiten /Der DYVO-Kompetenzrahmen
- Erhalten Sie personalisierte Jobvorschläge
- Vorbereiten und Verfolgen von Bewerbungen und Anschreiben für verschiedene Kurse und Studiengänge
- Speichern Sie alle Ihre Dokumente und Dateien an einem sicheren Ort

In diesem Workshop wird den Teilnehmenden gezeigt, wie man ein Europass-Profil erstellt, einen effektiven Lebenslauf verfasst und ein gutes Anschreiben schreibt.

Ein Anschreiben ist eine Gelegenheit, wirklich zu beeindrucken. Es sollte Ihre Motivation hervorheben, sich für eine bestimmte Stelle oder Gelegenheit zu bewerben, und zeigen, warum Sie sich für den besten Kandidaten halten.

Ein gut geschriebenes Anschreiben ist eine Gelegenheit, LeserInnen Ihre Fähigkeiten zu zeigen:
Unmittelbarer Wert

Der erste Eindruck zählt. Ein prägnantes und aussagekräftiges Anschreiben ist Ihre erste Chance, aus

der Masse der Bewerber hervorstechen und als guter Kandidat angesehen zu werden. Wenn Sie Ihre wichtigsten Stärken sofort hervorheben, können Sie sich besser „verkaufen“, die Aufmerksamkeit der LeserInnen gewinnen und die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Sie im Auswahlverfahren weiter kommen.

Einzigartige Passform

Ein Anschreiben ist eine wichtige Möglichkeit, um zu zeigen, wie Ihre einzigartige Kombination von Fähigkeiten und Erfahrungen die wichtigsten Anforderungen der Stellenbeschreibung erfüllt. Es ist Ihre Chance, eine klare Verbindung zwischen Ihren Kenntnissen, Erfahrungen und Fähigkeiten und den Anforderungen des Arbeitgebers herzustellen.

Persönlichkeit

Der Wortlaut Ihres Anschreibens kann Ihre Persönlichkeit in einer Weise zum Ausdruck bringen, wie es Ihr Lebenslauf nicht kann. Der Ton Ihres Anschreibens gibt dem Arbeitgeber einen wichtigen Einblick in Ihre Persönlichkeit und in die Art der Eigenschaften, die für sein Team einen Mehrwert darstellen könnten. So können Sie in Ihren eigenen Worten erklären, warum Sie die beste Person für die Stelle sind.

Enthusiasmus

Ein maßgeschneidertes, überzeugendes Anschreiben zeigt, dass Sie sich die Zeit genommen haben, das Unternehmen zu recherchieren und die Bedürfnisse und Stellenanforderungen des Arbeitgebers zu verstehen. Es ist eine Gelegenheit, Ihre Begeisterung für die Stelle zum Ausdruck zu bringen und zu zeigen, welchen Wert Sie für den Arbeitgeber haben.

Während der Pilotphase des DYVO-Trainings W12, das im Rahmen einer LTTA-Veranstaltung stattfand, wurde den Teilnehmenden auch der Europass Mobilität vorgestellt und ausgehändigt, ein Instrument, das dabei hilft, die wertvollen neuen Fähigkeiten und Erfahrungen, die während eines Praktikums, eines Freiwilligendienstes oder eines Auslandssemesters erworben wurden, auf allgemein anerkannte Weise zu erfassen und zu vermitteln.

W12 / PRAXISLABOR

Mein Anschreiben ... im E2R-Format!

Dauer: 2h

ABLAUF

SCHRITT 1 - (40 Min.) Jeder Teilnehmenden wird gebeten, ein strukturiertes, konsistentes und professionelles Anschreiben zu verfassen, das den Hinweisen und Schritten folgt, die im theoretischen Teil des Workshops vorgestellt wurden

SCHRITT 2 - (40 Min.) Die DYVO-Pilotphase war durch einen inklusiven, gemischten Ansatz gekennzeichnet, und Freiwillige mit geistiger Behinderung nahmen an allen Lernaktivitäten zusammen mit den anderen Freiwilligen teil. Aus diesem Grund stellt dieser Teil des praktischen Praktikums eine weitere Herausforderung dar:

- das Anschreiben in kurzen, einfach zu lesenden und verständlichen Sätzen neu verfassen
- den Text in einem übersichtlichen Layout und mit Bildern präsentieren, die LeserInnen helfen, den Inhalt zu verstehen

Während des Pilotprojekts wurden die Freiwilligen mit Behinderungen von anderen Freiwilligen bei der Erstellung von Lebensläufen und Anschreiben in leicht lesbarer und verständlicher Sprache unterstützt. Beispiele für diese Formate finden Sie in den Anhängen V und VI

Ressourcen

https://www.sclera.be/en/picto/cat_overview

SCHRITT 3 - (40 Min.) Jeder Freiwillige in der Gruppe liest sein eigenes Anschreiben und teilt es mit den anderen und erhält Feedback von den anderen Teilnehmenden.

Modul 3/ Sei dir deiner Zukunft bewusst! /W13

Mach dich bereit für einen (neuen) Job!

Ziel des Workshops

Ziel dieses Workshops ist es, mit den Teilnehmenden verschiedene Instrumente zu er-arbeiten, mit denen sie ihren Wert, ihre Kompetenzen und Erfahrungen überzeugend kommunizieren und herausstellen können, wie sie einen Mehrwert für das Unternehmen oder das spezifische Team einer Organi-sation schaffen können und für die angestrebten Positionen geeignet sind.

W 13 während der Pilotphase fand auf internationaler Ebene in Litauen statt, mit ge-mischten Gruppen: Die Idee war, dass die interkulturelle Gruppe von Freiwilligen in Paa-ren und kleinen Gruppen mit einer Person mit einer geistigen Behinderung (MmB) arbei-ten sollte, daher alle in diesem W13 vorgestellten Kommunikationsformate wurden auch mit E2R- und E2U-Ansätzen erstellt, um die Kommunikation mit, für und von Menschen mit geistiger Behinderung während der praktischen Übungen zu verbessern, unter Ver-wendung der unten angegebenen Ressourcen und Referenzen.

ID-Code	Ziel	Dauer	Erwartete Lernergebnisse	In die Praxis um-gesetzte Kompe-tenzen
W13	Ehrenamtliche	4 h	<ul style="list-style-type: none">● Die Teilnehmenden verbessern ihre Kom-munikationsfähigkeiten für Networking-Veranstaltungen und Vorstellungsgespräche● Die Teilnehmenden verbessern ihre Fähigkeit zur proaktiven Kommunikation auf dem Arbeitsmarkt● Die Teilnehmenden erweitern ihr Wis-sen, wie sie mit dem persönlichen Elevator Pitch relevante Kontakte erreichen können● Die Teilnehmenden verstehen, wie sie eine Präsentation über sich selbst halten können● Die Teilnehmenden werden für den Ablauf und die Anforderungen von Vorstel-lungsgesprächen sensibilisiert.● Die Teilnehmenden lernen LinkedIn bes-ser zu verstehen	Selbsterfahrung Kommunikation Einfühlungs-ver-mögen Anpassung-sfähig-keit Innovation und Kreativität

WORKSHOP-BESCHREIBUNG

EISBRECHER-AKTIVITÄTEN

AUFWÄRMÜBUNG 1

Dauer 10 min „Ein Österreicher ging jodeln“

Die Moderatoren verwenden ein Musikvideo, um die Teilnehmenden mit dem Text und den Bewegungen des österreichischen Liedes vertraut zu machen. Wenn die Teilneh-menden der Übung mit den Bewegungen ver-traut sind, singen sie gleichzeitig mit der Sängerin im Video und führen die Bewegungen des Liedes aus. Die Übung fördert die Teamarbeit, fördert die Kreativität, aktiviert neue Aktivitäten und führt in eine andere Kul-tur ein. Die Aktivität wurde von jungen österreichischen Freiwilligen während der transnationa-len Trainingserfahrung in Litauen im Rahmen des DYVO-Pilot-Trainings vorgeschlagen.

Referenzen

Link zum Lied: <https://www.youtube.com/watch?v=-75RZR1NlwU>



INHALTE UND RESSOURCEN

(Der Inhalt kann in einer PowerPoint-Präsentation oder einem ähnlichen Tool organisiert werden)

In W13 erhalten die Teilnehmenden Tipps und Anleitungen zu folgenden Themen:

- Wie man eine Präsentation über sich selbst und eine inklusive Präsentation im E2R- und E2U-Format erstellt
- Wie man ihren Wert in Vorstellungsgesprächen präsentiert
- Wie man LinkedIn zur Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch nutzt

Wie man eine Präsentation über sich selbst hält

Es gibt mehrere Komponenten einer effektiven Präsentation über sich selbst, einschließlich der Einbeziehung des Publikums und der Vermittlung relevanter Informationen. Wenn Sie wissen, wie Sie eine Präsentation über sich selbst halten, können Sie ein Vorstellungsgespräch oder eine Besprechung erfolgreich führen.

Den Teilnehmenden wird in einfachen Schritten gezeigt, wie sie eine Präsentation über sich selbst vorbereiten können:

- Berücksichtigen Sie den Rahmen Ihrer Präsentation
- Wählen Sie ein Präsentationsformat (siehe auch das in W5 vorgestellte Pecha Kucha Format; eine Videopräsentation ist ebenfalls eine Option). Die Selbstpräsentation in E2R-Sprache kann durch Fotos auf einem Mobiltelefon unterstützt werden. Fotos aus Ihrem Alltag sind eine gute Möglichkeit, um über Ihre Familie, Lernerfahrungen, Hobbys, ehrenamtliche Tätigkeiten, Träume, Haustiere und mehr zu berichten.
- Erstellen Sie zunächst ein kurzes Segment, um das Publikum anzusprechen
- Bieten Sie grundlegende Informationen über sich selbst an
- Zeigen Sie ein Beispiel, was Sie tun können

Referenzen

Wie man eine Präsentation über sich selbst hält

- <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-do-presentation-about-yourself>

E2R- und E2U-Ansätze

https://www.sclera.be/en/picto/cat_overview

Wie Sie Ihre Werte im Vorstellungsgespräch präsentieren

Sie haben jahrelang davon geträumt, vor einflussreichen Managern der Organisation zu stehen, mit der Sie gerne zusammenarbeiten würden, und plötzlich stehen diese direkt vor Ihnen und fragen Sie nach Ihrer Person. Wie antworten Sie?

Die Idee hinter einem Elevator Pitch ist es, immer auf ein solches Szenario vorbereitet zu sein und eine Antwort parat zu haben. Es ist ein schneller Weg, um zu vermitteln, wer Sie sind und warum sich Ihr

Gesprächspartner für Sie interessieren sollte - und das alles in der kurzen Zeit, die eine Aufzugsfahrt dauert.

Ein persönlicher Elevator Pitch ist eine kurze, aber leicht verständliche Erläuterung Ihrer Person, Ihres Produkts oder Ihrer Organisation. Es handelt sich um eine überzeugende Vorstellung Ihrer Person, Ihrer Tätigkeit und Ihrer Alleinstellungsmerkmale. Er soll Ihr Publikum schnell in seinen Bann ziehen und dabei helfen, einen Dialog zu eröffnen.

Es gibt viele Verwendungszwecke für einen Elevator Pitch. Einige der häufigsten sind:

- In einem Anschreiben: Nutzen Sie Ihren Elevator Pitch entweder für ein Brainstorming über die wichtigsten Punkte, die Sie in Ihrem Anschreiben ansprechen wollen, oder verwenden Sie ihn im eigentlichen Text Ihrer Bewerbung, um einen starken Anfang zu machen. In diesem Format können Sie hervorragend herausstellen, was Sie antreibt und was Sie besonders macht.
- Während eines Vorstellungsgesprächs: Häufig werden Personalverantwortliche Sie bitten, sich während eines Vorstellungsgesprächs vorzustellen. Eine ehrliche, einprägsame und gut durchdachte Antwort kann ihre Aufmerksamkeit erregen und zeigen, dass Sie wissen, welchen Wert Sie ihrer Organisation bieten können. Sie kann auch dazu beitragen, einen sinnvollen Dialog darüber zu eröffnen, was Sie suchen und ob diese Karrierechance für Sie die richtige ist.
- Bei Networking-Veranstaltungen: Bei Networking-Veranstaltungen werden Sie wahrscheinlich Dutzende, wenn nicht sogar Hunderte von Menschen treffen, und wenn Sie eine authentische Aussage über sich selbst parat haben, kann dies helfen, das Eis zu brechen, wenn Sie ein Gespräch beginnen. Es kann auch dazu beitragen, dass sich die Menschen, die Sie treffen, nach der Veranstaltung an Sie und Ihre Leistungen erinnern.
- Auf sozialen Medien: Nutzen Sie Ihren Elevator Pitch, um Ihre persönliche Marke auf LinkedIn und in anderen beruflichen Netzwerken aufzubauen.

Der/die Trainer/Trainerin des Workshops W13 präsentiert den Freiwilligen, wie sie eine effektive persönliche Ansprache gestalten können.

Referenzen

In den folgenden Links finden Sie einige Ressourcen für die Ausarbeitung der Präsentation zu diesem Thema.

- **Schritte zur Erstellung einer effektiven persönlichen Ansprache, Cornell University**
<https://www.engr.cornell.edu/sites/default/files/departments/career%20services/3%20Steps%20to%20Create%20an%20Effective%20Personal%20Pitch.pdf>
- **Wie man einen persönlichen Elevator Pitch erstellt, Northeastern University**
<https://www.northeastern.edu/graduate/blog/elevator-pitch-example/>

Wie man LinkedIn zur Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch nutzt

In diesem letzten Abschnitt des theoretischen W13-Teils werden die Teilnehmenden angeleitet, LinkedIn als soziales Netzwerk zu entdecken, das ihnen dabei helfen kann, Glaubwürdigkeit aufzubauen und viele Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu bieten, indem es ihnen hilft, Kontakte zu knüpfen, den Überblick über Unternehmen und Veranstaltungen zu behalten und sogar die Jobsuche für sie zu übernehmen.

LinkedIn ist auch für Studenten eine unschätzbare Ressource:

- Aufbau eines starken Netzwerks von beruflichen Kontakten
- Um Job-Benachrichtigungen zu erhalten
- Damit die Organisationen Sie finden

-
- Zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche
 - Um Ihr Engagement zu beweisen

Wussten Sie, dass es sehr nützlich sein kann, Ihren persönlichen LinkedIn QR-Code in Präsentationen, Pitches und Marketingmaterial einzufügen?

Referenzen

In den folgenden Links finden Sie einige Ressourcen für die Ausarbeitung der Präsentation zu diesem Thema.

- **Wie man LinkedIn zur Vorbereitung eines Vorstellungsgesprächs nutzt, Joel Ma-son**

<https://www.linkedin.com/pulse/how-use-linkedin-prepare-job-interview-joel-mason/>

- **Einfache Möglichkeit, Ihr LinkedIn-Profil zu aktualisieren, Michael, Sievert**

<https://www.linkedin.com/pulse/5-easy-ways-update-your-linkedin-profile-before-job-michael-sievert/>

- **Warum Sie Ihren persönlichen LinkedIn QR-Code zu Präsentationen, Pitches und Marketingmaterialien hinzufügen sollten, Stefanie Marrone**

<https://www.linkedin.com/pulse/why-you-should-add-your-personal-linkedin-qr-code-pitches-marrone/>

W13 / PRAXISLABOR

Eine persönliche Präsentation erstellen und ein Vorstellungsgespräch simulieren

Dauer: 2h

SCHRITT 1 - Pitch-Vorbereitung. Die Teilnehmenden verfassen einen kurzen und effektiven persönlichen Pitch unter Berücksichtigung der Hinweise, die sie erhalten haben, um das Publikum anzusprechen (wenn es sich um eine Gruppe mit gemischten Fähigkeiten handelt, wird die Präsentation unter Verwendung der visuellen Sprache von E2R und E2U durchgeführt). Der Pitch kann darauf ausgerichtet sein, den Weg von der Freiwilligenarbeit bis zur angestrebten Stelle zu kommunizieren und die Informationen auf den Wert zu konzentrieren, den sie der angeblichen Organisation bieten können.

SCHRITT 2 - Die Teilnehmenden stellen sich gegenseitig vor (jeweils 2 Minuten) Peer-to-Peer

SCHRITT 3 - Simulation eines Vorstellungsgesprächs. Die Teilnehmenden simulieren ein Vorstellungsgespräch mit einer Bezugsperson ihrer Organisation und stellen sich einem Manager oder Vorgesetzten vor, der möglicherweise daran interessiert ist, ihnen eine Stelle anzubieten.

In der Pilotphase des Projekts bereiteten die MitarbeiterInnen der JDC-Organisation die Rahmenbedingungen für die Simulation von Interviews mit Freiwilligen vor. Das Hauptziel dieses Workshops war es, Interviews mit Freiwilligen aus verschiedenen Bereichen der Freiwilligenarbeit zu führen und die Motivation zu zeigen, sich in einem bestimmten Bereich freiwillig zu engagieren, wie z.B. Naturschutz, Hilfe für ältere Menschen, Kinder, Menschen mit Behinderungen, Arbeit mit heimatlosen Tieren, Hilfe für Flüchtlinge, Obdachlose usw.

Als alternative Aktivität für das W13-Praxislabor können die Freiwilligen gebeten werden, auf LinkedIn ein Stellenangebot auszuwählen und sich auf dieses vorzubereiten, indem sie eine persönliche Präsentation oder einen Pitch erstellen.

Modul 3/ Sei dir deiner Zukunft bewusst! /W14

Anpassungsfähigkeit und ethisches, nachhaltiges Denken: die Zukunft der Arbeit im Dienste des Menschen

Ziel des Workshops

Ziel dieses Workshops ist es, sich auf zwei Kompetenzen zu konzentrieren, die während eines Freiwilligendienstes entwickelt werden können und die entscheidend sind, um globale und interkulturelle Themen in der neuen Arbeitswelt zu analysieren und zu verstehen und um die Folgen und Auswirkungen von Projekten und Aktionen beurteilen zu können: Inklusivität, Anpassungsfähigkeit, ethisches und nachhaltiges Denken.

Die Lernenden werden mehr darüber erfahren, was es bedeutet, verantwortungsbewusst zu handeln und sich an veränderte Umstände und Umgebungen anzupassen.

Anpassungsfähigkeit ist im DYVO-Kompetenzrahmen unter den persönlichen Kompetenzen enthalten und wird definiert als die Fähigkeit, mit Übergängen und Ungewissheit umzugehen und sich Herausforderungen zu stellen. Zu den Teilkompetenzen, die eng mit der Anpassungsfähigkeit verbunden sind, Interkulturelles und Diversitätsmanagement sowie die Überwindung von Behinderungen sind die übergreifenden Fähigkeiten, die Forscher, TutorInnen und Freiwillige, die am DYVO-Projekt teilgenommen haben, als Teilkompetenzen identifiziert haben, um die Kompetenz Anpassungsfähigkeit in ihrer Gesamtheit beschreiben zu können, d. h. die Fähigkeit, mit sich schnell verändernden Situationen schnell und flexibel umzugehen, sich unerwarteten Situationen zu stellen und Barrieren zu überwinden.

Ethisches und nachhaltiges Denken, das im DYVO-Rahmen unter den methodischen Kompetenzen enthalten ist, ist eine Frage der Ansätze, Einstellungen, Verhaltensweisen, Werte und Denkweisen, die eine menschliche Ressource innerhalb einer Organisation haben sollte, um ethische Entscheidungen zu treffen sowie nachhaltig zu handeln und zu denken.

ID-Code	Ziel	Dauer	Erwartete Lernergebnisse	In die Praxis umgesetzte Kompetenzen
W14	Ehrenamtliche	4 h	<ul style="list-style-type: none">• Die Teilnehmenden verstehen neue Wege, Dinge zu tun, und trauen sich, zu improvisieren oder zu experimentieren• Die Teilnehmenden verstehen, was es bedeutet, persönliche Denkschemata, Verhaltensweisen und Handlungen entsprechend den Veränderungen in einem bestimmten Kontext anzupassen.• Die Teilnehmenden lernen, sich in die Lage anderer zu versetzen• Die Teilnehmenden werden für ethische und nachhaltige Themen und Ansätze sensibilisiert.	Einfühlungsvermögen Kommunikation Zusammenarbeit Anpassungsfähigkeit Ethisches und nachhaltiges Denken

WORKSHOP-BESCHREIBUNG

EISBRECHER-AKTIVITÄTEN

AUFWÄRMÜBUNG 1

Dauer: 10 Minuten “Ein Traum”

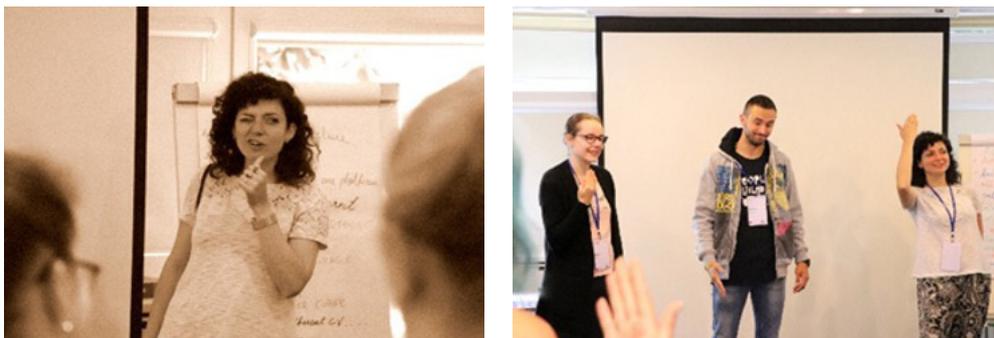
Der Leiter hat einen weichen Ball in der Hand. Bevor er ihn an den nächsten Teilnehmenden der Übung weitergibt, stellt er allen Teilnehmenden zwei Fragen: Was ist Ihr größter Traum? Wo sehen Sie sich in zehn Jahren? Nach Beantwortung dieser beiden Fragen wirft der Moderator den Ball dem nächsten Teilnehmenden zu. Nachdem ein Teilnehmender geantwortet hat, gibt er den Ball an einen anderen weiter, bis alle Teilnehmenden diese Fragen beantwortet haben. Die Übung fördert die Teamarbeit, schafft enge zwischenmenschliche Beziehungen und verbessert das Mikroklima im Team.



AUFWÄRMÜBUNG 2

“Italienische Zeichen”

Diese Aufwärmaktivität wurde während der LTTA eingesetzt, also in einem multikulturellen Umfeld. Alle bleiben in einem Kreis stehen. Die Leiter zeigen den Teilnehmenden zwei italienische Gesten und erklären deren Bedeutung. Während die Teilnehmenden die Gesten üben, erklären die Moderatoren weiterhin die Bedeutung jeder einzelnen Geste und die Teilnehmenden (aus anderen Kulturen) müssen die entsprechende Geste in ihrer eigenen Sprache und Kultur nachmachen. Die Übung fördert die Interkulturalität, schafft enge zwischenmenschliche Beziehungen und verbessert das Mikroklima im Team.



INHALTE UND RESSOURCEN

(Der Inhalt kann in einer PowerPoint-Präsentation oder einem ähnlichen Tool organisiert werden)

Wie man Anpassungsfähigkeit in der neuen Arbeitswelt entwickelt

W14 beginnt mit einem Schwerpunkt auf der sich verändernden Arbeitswelt (insbesondere in der Zeit der Pandemie/Postpandemie) und einer Beschreibung der wichtigsten Werte und Trends, die von Organisationen und Arbeitnehmern nicht ignoriert werden sollten.

Die Art und Weise, wie wir arbeiten, hat sich auf lange Sicht definitiv verändert. Fernarbeit hat sowohl Möglichkeiten als auch Herausforderungen für die Zukunft aufgezeigt, und Organisationen - und die Menschen, die in ihnen arbeiten - werden sich anpassen müssen. Von Einstellungskonzepten über die Karriereentwicklung bis hin zu fließenden Teamzusammensetzungen und Führungskräften, die lernen müssen, das Engagement

ihrer MitarbeiterInnen aufrechtzuerhalten, unabhängig davon, wo sie sich befinden, wird das Jahr 2022 und darüber hinaus einen neuen Ansatz erfordern, der auf einem soliden Fundament aufbaut.

Zu den Aspekten, über die man gemeinsam nachdenken sollte, um die Anpassungsfähigkeit in der neuen Arbeitswelt zu entwickeln, gehören:

- Was bedeutet Anpassungsfähigkeit am Arbeitsplatz?
- Die Entwicklung von „Jobs“ zu „Kompetenzen“ in der Arbeitswelt
- „Wohlbefinden“, „Zugehörigkeit“ und „Ethik“ sind Trends und passen in das heute angestrebte Modell eines Sozialunternehmens. Können Freiwillige diese Aspekte, die sie in Organisationen des dritten Sektors gelernt haben, in andere Arbeitskontexte einbringen?
- Die Pandemie zwang die Verantwortlichen in den Unternehmen zu einem Umdenken in Bezug auf Vielfalt und Integration in ihren Organisationen.
- Viele dieser Anpassungen haben dazu beigetragen, dass die Arbeitsplätze integrativer geworden sind und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer entgegenkommen. Die Vielfalt am Arbeitsplatz rückt stärker in den Mittelpunkt des Interesses der Unternehmen. Die Pandemie hat den Arbeitgebern wichtige Lektionen erteilt, die sie lernen können, um sicherzustellen, dass ihr Arbeitsplatz integrativ ist und sie behinderte Arbeitnehmer anziehen und halten können.

Referenzen

- Zuerst kommen die Arbeitskräfte

<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/future-of-work-research-workplace-adaptability.html>

- die Bedeutung der Anpassungsfähigkeit am Arbeitsplatz

<https://www.trainingjournal.com/articles/features/importance-adaptability-skills-workplace>

- Von der Anpassungsfähigkeit lernen, um einen integrativeren Arbeitsplatz zu schaffen

<https://businessnewswales.com/learn-from-adaptability-to-create-a-more-inclusive-workplace/>

Ethisches und nachhaltiges Denken: Worum geht es dabei?

Bei dieser Kompetenz geht es um Weltbürgertum. Junge Menschen, die (als künftige Arbeitnehmer oder Unternehmer) denken, müssen erkennen, dass unsere Welt ein zunehmend komplexes Netz von Verbindungen und gegenseitigen Abhängigkeiten ist. Eines, in dem unsere Entscheidungen und Handlungen Auswirkungen auf Menschen und Gemeinschaften auf lokaler, nationaler oder internationaler Ebene haben können.

Ethisches und nachhaltiges Denken fördert den persönlichen Respekt und die Achtung vor anderen, wo auch immer sie leben. Es ermutigt den Einzelnen, tiefgründig und kritisch darüber nachzudenken, was gerecht und fair ist und was unserem Planeten möglichst wenig schadet. Diese Kompetenz hilft den Menschen, selbstbewusster zu werden, wenn es darum geht, für ihre Überzeugungen einzutreten und die Ethik und die Auswirkungen von Entscheidungen besser zu bewerten.

Referenzen

- Entrecamp, Ethisches und nachhaltiges Denken

W14 / PRAXISLABOR

Rollenspiel: In den Schuhen einer anderen Person

Dauer: 2h

Die beste Art zu lernen ist „Learning by doing“. Während dieses Workshops erhielten die Freiwilligenteams verschiedene herausfordernde Situationen und mussten sie lösen. Die Lösung der Situation musste in Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden erarbeitet werden.

Während der Pilotphase waren die Teams gemischte Gruppen, d.h. eines der Teammitglieder war eine Person mit einer Behinderung, und es war sehr interessant zu sehen, dass die Teams, wenn sie die Situationen durchspielten, die Rolle einer Person mit einer Behinderung einem Freiwilligen ohne Behinderung zuwiesen. Auf diese Weise konnten die SeminarTeilnehmenden die Situation besser verstehen und in den Schuhen einer anderen Person laufen. Das bedeutet, dass man sich in die Situation dieser Person hineinversetzen muss, um ihre Bedürfnisse und Gefühle besser zu verstehen und zu bestätigen.

Die Beschreibung der sieben Situationen finden Sie in **Anhang 3**

Modul 3/ Sei dir deiner Zukunft bewusst! /W15

Blockchain zur Unterstützung des lebenslangen Lernens

Ziel des Workshops

Ziel dieses Workshops ist es, das Potenzial der Blockchain-Technologie zu erforschen, um verschiedene Bildungserfahrungen, die in unterschiedlichen Bildungsmodalitäten stattfinden, miteinander zu verbinden und zu verknüpfen, um Bildungsprozesse ganzheitlich zu evaluieren und so lebenslanges Lernen mit Hilfe von Spitzentechnologien zu fördern.

Dies ist die Hypothese, die das DYVO-Projekt testen und verifizieren wollte, indem es Blockchain-Zertifikate für das nicht-formale und informelle Lernen ausstellte, das eine Gruppe von Freiwilligen sowohl im Rahmen ihrer Freiwilligenarbeit als auch durch die Teilnahme an diesem Pilottrainingsprogramm erworben hatte.

Dieser Workshop wird die Organisationen, die sich für die Übernahme des DYVO-Modells entscheiden, auch praktisch bei der Ausstellung der Blockchain-Zertifikate anleiten, dem letzten Schritt der Validierung der durch diese Trainingsmaßnahme erworbenen Kompetenzen über die DYVO-Web-App.

ID-Code	Ziel	Dauer	Erwartete Lernergebnisse	In die Praxis umgesetzte Kompetenzen
W15	TutorInnen AssessorIn-nen Beisitzer Organisatio-nen „Personal und Freiwillige	4 h	<ul style="list-style-type: none">Die Teilnehmenden verstehen besser das Potenzial der Block-chain-Technologie, um verschiedene Bildungserfahrungen zu verbindenDie Teilnehmenden verstehen, wie man ein Blockchain-Zertifikat ausstellt	Kommunikation Zusammenarbeit

WORKSHOP-BESCHREIBUNG

EISBRECHER-AKTIVITÄTEN

AUFWÄRMÜBUNG

Dauer: 5 Minuten

Diese Aktivität ist sehr gut geeignet, um die Gruppe aufzuwärmen, vor allem, wenn die Teilnehmenden das Training online in einer gemeinsamen digitalen Umgebung (wie z. B. Zoom) verfolgen, wo jeder die Antworten der anderen durchgehen und im gemeinsamen Chat lesen kann. Wenn der Workshop in einem physischen Raum stattfindet, können die Teilnehmenden weiße A4-Papiere mit den Antworten hochheben.

Bitten Sie die Teilnehmenden, einzeln und gleichzeitig die Antworten auf die folgenden Fragen aufzuschreiben (die Fragen werden nacheinander und sehr schnell gestellt, wo bei jedes Mal gewartet wird, bis die Teilnehmenden geantwortet haben und sich dazu äußern):

- Heute Morgen fühlte ich mich...?
- Im September (nach den Sommerferien) fange ich (wieder) an bei...?
- Eine neue Kompetenz, die ich durch das DYVO-Projekt erworben habe, ist...
- Ein Slogan, den Sie auf mein personalisiertes T-Shirt schreiben würden, ist...

INHALTE UND RESSOURCEN

(Der Inhalt kann in einer PowerPoint-Präsentation oder einem ähnlichen Tool organisiert werden)

Blockchain-Technologie zur Unterstützung des lebenslangen Lernens

Blockchain ist eine dezentralisierte und verteilte Online-Ledger-Technologie, die Aufzeichnungen auf sichere, überprüfbare und transparente Weise aufbewahren und verfolgen kann. Außerdem verfügt sie über eine mit dem Web 3.0 kompatible Infrastruktur, die ein großes Potenzial für lebenslanges Lernen bietet.

Die Bildung wird heute immer noch hauptsächlich von Bildungseinrichtungen kontrolliert, die für Qualität, Glaubwürdigkeit, Leitung und Verwaltung zuständig sind. Dieses Modell ist jedoch nicht flexibel genug und wirft Schwierigkeiten bei der Anerkennung der Leistungen eines lebenslang Lernenden in informellen und nicht-formalen Bildungsformen auf. Infolgedessen kann der Übergang eines lebenslang Lernenden von der formalen zur informellen Bildung und umgekehrt behindert werden, da die in einer Bildungsart erworbenen Leistungen nicht ohne weiteres auf andere Bereiche übertragbar sind (Harris & Wihak, 2017; Lundvall & Rasmussen, 2016; Mayombe, 2017; Müller et al., 2015).

Im Allgemeinen haben lebenslang Lernende nur begrenzte Kontrolle über ihren Lernprozess und die mit ihrem Lernen verbundenen Daten. Dies zeigt die Notwendigkeit eines lernerzentrierten Modells für alle Arten von Bildung, das den Lernenden einen Rahmen bietet, in dem sie vollständig kontrollieren können, wie sie lernen, wie sie Qualifikationen erwerben und wie sie ihre Qualifikationen und andere Lerndaten mit Dritten, z. B. mit Bildungseinrichtungen oder Arbeitgebern, teilen.

Das DYVO-Projekt bietet die Möglichkeit zur Identifizierung, Validierung und Zertifizierung von Fähigkeiten, die für die Unterstützung beruflicher Übergänge in allen Bereichen unerlässlich sind.

Die Zertifizierung von Querschnittskompetenzen, der letzte Schritt im DYVO-Modell, ist entscheidend, um die im Freiwilligensektor gesammelten Erfahrungen aufzuwerten. Die Blockchain-Technologie könnte eine Antwort auf die Notwendigkeit sein, dieses Wissen und die erworbenen Erfahrungen mit Bildungseinrichtungen und Arbeitgebern zu teilen.

Kurz gesagt, die Ausstellung von Zertifikaten über die Blockchain spart der Organisation Zeit, weil die Abwicklung einfacher ist. Außerdem wird dadurch der Papierverbrauch minimiert, was gut für die Umwelt ist. Dank der Blockchain-Technologie werden die Zertifikate geschützt, indem sie fälschungssicher und leicht zugänglich gemacht werden. Nachdem das Zertifikat ausgestellt wurde, kann die Transaktion in der Blockchain nicht mehr geändert oder gelöscht werden. Weitere Vorteile sind die Bequemlichkeit für Organisationen und andere, die Ausweise überprüfen müssen, da die Überprüfung innerhalb von Sekunden erfolgt.

Ein Experte für die Blockchain-Technologie sollte diesen Workshop mit einem theoretischen Teil einleiten, um sowohl die Funktion der Blockchain-Technologie zu erklären als auch die Reflexion über die oben genannten Denkanstöße mit Hilfe der unten angegebenen Referenzdokumente und Artikel anzuleiten.

Die Inhalte, die zur Einführung in diesen Workshop verwendet werden, werden im DYVO-Modell unter dem Abschnitt „Zertifizierung“ erläutert, und im Folgenden werden einige weitere nützliche Referenzen angegeben

Referenzen

- **Blockchain-Technologie als Brückeninfrastruktur zwischen formalen, nicht-formalen und informellen Lernprozessen, Aras Bozkurt und Hasan Ucar, Andalou Universität**
https://www.researchgate.net/publication/339487481_Blockchain_Technology_as_a_Bridging_Infrastructure_Among_Formal_Non-Formal_and_Informal_Learning_Processes
- **Blockchain im Bildungswesen, JRC**

jr108255_blockchain_in_erziehung (1).pdf

- Blockchain Applications in Lifelong Learning and the Role of the Semantic Blockchain, The Open University's repository of research publications and other research outputs

<https://oro.open.ac.uk/69505/1/Blockchain-Applications-in-Lifelong-Learning-and-the-Role-of-the-Semantic-Blockchain.pdf>

W15 / PRAXISLABOR

Ausstellung des DYVO Blockchain-Zertifikats

Dieser letzte Workshop wird die Teilnehmenden dazu bringen, ein letztes Mal auf dem DYVO-Weg zu reflektieren, was sie über sich selbst gelernt haben und wie sie das Wissen und die spezifischen Kompetenzen, die sie dank der erhaltenen Zertifizierung erworben haben, nutzen werden.

Die Diskussion könnte durch die folgenden Leitfragen angeregt werden:

- Was haben Sie nach diesem Trainingsprogramm über sich selbst und Ihre Organisation gelernt?
- Waren Sie sich der Kompetenzen bewusst, die Sie vor diesem Ausbildungsweg im Freiwilligensektor erworben haben?
- Was würden Sie gerne sofort in Ihrem beruflichen Umfeld/Organisation ändern?
- Wie könnten/würden Sie die zertifizierten Kompetenzen für Ihre berufliche Entwicklung/ Ihren beruflichen Übergang nutzen?

Diese Fragen können in Arbeitsblättern oder in einem Online-Whiteboard festgehalten werden, um eine intensive Reflexion zu ermöglichen, die zunächst individuell und dann in einer gemeinsamen Sitzung durchgeführt wird.

Das konkrete Vorgehen zur Ausstellung des Blockchain-Zertifikats, nachdem der Validierungsprozess nach dem DYVO MOdel stattgefunden hat, kann schließlich direkt anhand der Schritte in der DYVO Web App erklärt werden.

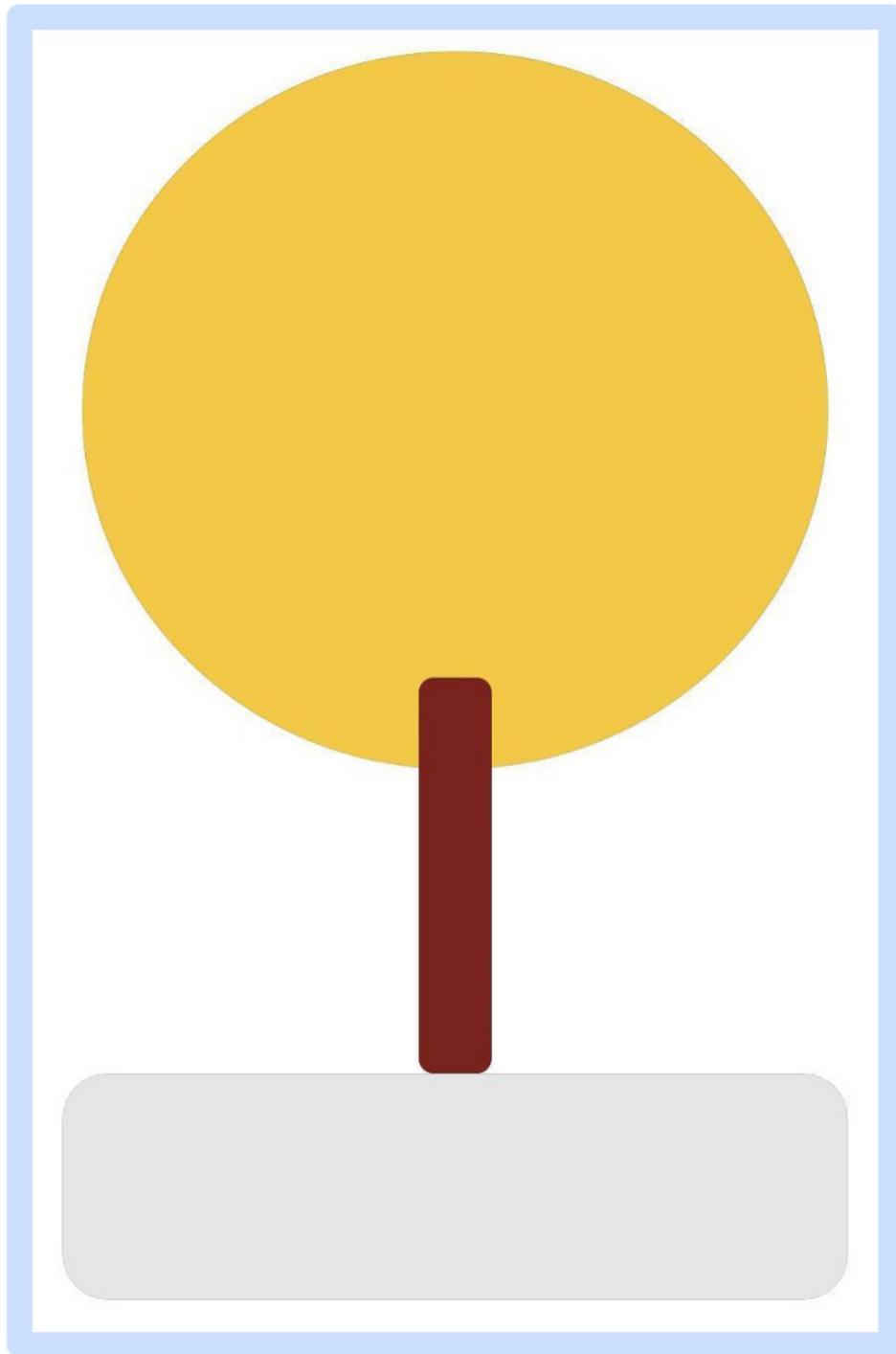
ANHANG I



ANHANG I

(Ref. Praxislabor W1, W2, W3)

Der DYVO-Bewusstseinsbaum
sąmoningumo medis



ANHANG II



ANHANG II

(Ref. Praxislabor W6)

DYVO-BEWERTUNGSFORMULAR

Die **gelb** markierten Abschnitte müssen vom Freiwilligen ausgefüllt werden

Die Abschnitte in **Grau** müssen vom Tutor ausgefüllt werden

Die **grün** markierten Abschnitte müssen vom Prüfer ausgefüllt werden

	Name des/der Freiwilligen:
	Name des/der Tutors/Tutorin:
	E-Mail-Adresse des/der Tutors/Tutorin:
	Name des Gutachters:
1	Welche Kompetenz haben Sie Ihrer Meinung nach während Ihres Freiwilligendienstes entwickelt? Geben Sie maximal 3 Kompetenzen an.
	Persönlich: <ul style="list-style-type: none">● Einfühlungsvermögen● Selbst-Bewusstsein● Anpassungsfähigkeit● Verlobung Soziales: <ul style="list-style-type: none">● Leiterschaft● Kommunikation● Zusammenarbeit Methodisch: <ul style="list-style-type: none">● Problemlösung● Innovation und Kreativität● Ethisches und nachhaltiges Denken
	Füllen Sie die folgenden Abschnitte nur für die von Ihnen ausgewählten Kompetenzen aus
2A	Einfühlungsvermögen Bitte geben Sie ein Beispiel dafür, wie Sie diese Kompetenz entwickelt haben, ein konkretes Beispiel, wann Sie sie während Ihres Freiwilligendienstes eingesetzt haben und wie sie Ihnen geholfen hat, ein Ziel zu erreichen oder eine Aufgabe zu erledigen.

	maximal 1000 Zeichen
	<p>PRÜFUNGSSZENARIO: Jemand in Ihrer Gruppe ist anders (stellen Sie sich irgendeine Art von körperlichem oder verhaltensbedingtem Unterschied vor: Geschlecht, Kultur, Behinderung usw.), und die Leute zeigen Mobbingverhalten, sie machen sich über ihn/sie lustig, sie schließen ihn/sie aus. Beschreiben Sie, wie Sie sich dabei fühlen, was Sie tun würden und was Sie sowohl der Person, die ausgegrenzt oder gemobbt wird, als auch den Personen, die sich aggressiv und in feindseliger Absicht verhalten, sagen würden.</p>
	maximal 1500 Zeichen
	<p>Tutor NOTES: Bitte machen Sie Anmerkungen, Beobachtungen und Kommentare zu den Antworten des oben genannten Freiwilligen.</p>
	maximal 500 Zeichen
	<p>LERNRESULTATE Wählen Sie die Lernergebnisse aus, die der/die Freiwillige während der Freiwilligenarbeit erworben hat und die er/sie in den obigen Antworten nachgewiesen hat:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● In der Lage sein, reibungslos zu kommunizieren und paraverbale Elemente zu interpretieren ● Die Fähigkeit, die Stimmung, die Gefühle, die Gedanken und die Überzeugungen anderer Menschen zu verstehen und nachzuvollziehen ● die Fähigkeit, auf die persönlichen Gefühle, Neigungen und Interessen anderer Rücksicht zu nehmen ● In der Lage sein, psychologische Barrieren und Unterschiede zu anderen Menschen zu minimieren

	<p>Tutor-Evaluierung Bitte wählen Sie das Lernniveau aus, das der/die Freiwillige für diese Kompetenz erreicht hat</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Grundlagen (Wissen, Bewusstsein, aber wenig praktische Erfahrung) ● Fortgeschrittene (Kenntnisse, Bewusstsein mit Erfahrung, aber Bedarf an Unterstützung/Aufsicht) ● Experte (vertieftes Wissen und Bewusstsein, völlige Selbstständigkeit)
	<p>BEWERTUNGSINDIKATOREN Wählen Sie auf der Grundlage der oben vom Freiwilligen und dem Tutor gesammelten Informationen die erreichten Bewertungsindikatoren aus:</p>
	<p>Sie sind dazu in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● die stillschweigenden Komponenten des Dialogs und der Interaktion sowie die Körpersprache zu verstehen ● die Welt aus der Perspektive anderer Menschen zu betrachten und sich vorzustellen, einschließlich der emotionalen, kulturellen und intellektuellen Dimensionen ● eine harmonische Beziehung zu anderen Menschen aufzubauen
	<p>Entscheiden Sie, ob die Kompetenz zertifiziert werden kann</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Kompetenz kann zertifiziert werden ● Kompetenz kann nicht bescheinigt werden
<p>2B</p>	<p>Selbst-Bewusstsein Bitte geben Sie ein Beispiel dafür, wie Sie diese Kompetenz entwickelt haben, ein konkretes Beispiel, wann Sie sie während Ihres Freiwilligendienstes eingesetzt haben und wie sie Ihnen geholfen hat, ein Ziel zu erreichen oder eine Aufgabe zu erledigen.</p>
	<p>maximal 1000 Zeichen</p>

	<p>PRÜFUNGSZENARIO: Bei der Arbeit weist Sie Ihr Kollege darauf hin, dass Sie einem besonders schwierigen Kunden gegenüber zu selbstgefällig waren, weil Sie zu viel Zeit mit ihm verbracht haben. Wie fühlen Sie sich? Wie würden Sie auf solche Kritik reagieren?</p>
	<p>maximal 1500 Zeichen</p>
	<p>Tutor NOTES: Bitte machen Sie Anmerkungen, Beobachtungen und Kommentare zu den Antworten des oben genannten Freiwilligen.</p>
	<p>maximal 500 Zeichen</p>
	<p>LERNRESULTATE Wählen Sie die Lernergebnisse aus, die der/die Freiwillige während der Freiwilligenarbeit erworben hat und die er/sie in den obigen Antworten nachgewiesen hat:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● in der Lage ist, meine Bedürfnisse, Bestrebungen und Wünsche zu verstehen ● In der Lage sein, meine individuellen und gruppenspezifischen Stärken und Schwächen zu verstehen ● in der Lage zu sein, den Lauf der Dinge zu beeinflussen, trotz Ungewissheit, Rückschlägen und vorübergehenden Misserfolgen
	<p>Tutor-Evaluierung Bitte wählen Sie das Lernniveau aus, das der/die Freiwillige für diese Kompetenz erreicht hat</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Grundlagen (Wissen, Bewusstsein, aber wenig praktische Erfahrung) ● Fortgeschrittene (Kenntnisse, Bewusstsein mit Erfahrung, aber Bedarf an Unterstützung/Aufsicht) ● Experte (vertieftes Wissen und Bewusstsein, völlige Selbstständigkeit)

	BEWERTUNGSINDIKATOREN
	<p>Sie sind dazu in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • das Beste aus ihren Stärken und Schwächen zu machen • ihre Schwächen auszugleichen, indem sie sich mit anderen zusammentun 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
	Entscheiden Sie, ob die Kompetenz zertifiziert werden kann
	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz kann zertifiziert werden • Kompetenz kann nicht bescheinigt werden
2C	Anpassungsfähigkeit Bitte geben Sie ein Beispiel dafür, wie Sie diese Kompetenz entwickelt haben, ein konkretes Beispiel, wann Sie sie während Ihres Freiwilligendienstes eingesetzt haben und wie sie Ihnen geholfen hat, ein Ziel zu erreichen oder eine Aufgabe zu erledigen.
	maximal 1000 Zeichen
	PRÜFSZENARIO In diesem Sommer wurden Sie mit der Koordinierung Ihres unternehmensweiten Teambildungstages beauftragt und haben in den letzten zwei Monaten daran gearbeitet. Sie haben mehrere Gespräche mit Ihren Kollegen aus verschiedenen Abteilungen geführt und ein Programm entwickelt, das die Bedürfnisse und Ideen aller berücksichtigt. Da die Veranstaltung in einem normalerweise heißen Monat stattfindet, sind die meisten Ihrer Aktivitäten im Freien geplant, um die Vorteile einer Freiluftveranstaltung zu nutzen. Ein paar Tage vor der Veranstaltung sehen Sie sich die Wettervorhersage an und stellen fest, dass ein Gewitter droht. Und was machen Sie?
	maximal 1500 Zeichen

	<p>Tutor NOTES: Bitte machen Sie Anmerkungen, Beobachtungen und Kommentare zu den Antworten des oben genannten Freiwilligen.</p>
	maximal 500 Zeichen
	<p>LERNRESULTATE Wählen Sie die Lernergebnisse aus, die der/die Freiwillige während der Freiwilligenarbeit erworben hat und die er/sie in den obigen Antworten nachgewiesen hat:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Fähigkeit, neue Informationen zu integrieren und daraus Schlussfolgerungen zu ziehen ● Sie sind in der Lage, neue Wege zu gehen und haben das Vertrauen, zu improvisieren und zu experimentieren. ● In der Lage sein, persönliche Denkschemata, Verhaltensweisen und Handlungen entsprechend den Veränderungen in einem gegebenen Kontext anzupassen ● In der Lage sein, sich mit veränderten Umständen zu arrangieren
	<p>Tutor-Evaluierung Bitte wählen Sie das Lernniveau aus, das der/die Freiwillige für diese Kompetenz erreicht hat</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Grundlagen (Wissen, Bewusstsein, aber wenig praktische Erfahrung) ● Fortgeschrittene (Kenntnisse, Bewusstsein mit Erfahrung, aber Bedarf an Unterstützung/Aufsicht) ● Experte (vertieftes Wissen und Bewusstsein, völlige Selbstständigkeit)
	<p>BEWERTUNGSINDIKATOREN</p>
	<p>Sie sind dazu in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● alternative Lösungen zur Verfolgung von Zielen in einem sich ständig verändernden Umfeld zu finden ● mühelos langfristige zwischenmenschliche Beziehungen zu Menschen aus anderen Kulturen, mit anderem Hintergrund oder aus einem anderen Umfeld aufbauen ● bereit sind, mit Menschen zusammenzuarbeiten, die andere Standpunkte vertreten als man selbst ● Umgang mit schwierigen Umgebungen und Situationen
	<p>Entscheiden Sie, ob die Kompetenz zertifiziert werden kann</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Kompetenz kann zertifiziert werden ● Kompetenz kann nicht bescheinigt werden

2D	Verlobung Bitte geben Sie ein Beispiel dafür, wie Sie diese Kompetenz entwickelt haben, ein konkretes Beispiel, wann Sie sie während Ihres Freiwilligendienstes eingesetzt haben und wie sie Ihnen geholfen hat, ein Ziel zu erreichen oder eine Aufgabe zu erledigen.
	maximal 1000 Zeichen
	PRÜFUNGSZENARIO: Smart Working ist die Möglichkeit, einige Tage in der Woche von zu Hause aus oder auf jeden Fall außerhalb des Büros zu arbeiten. Ihr Unternehmensleiter bietet Ihnen diese Möglichkeit an. Würden Sie dies als Chance betrachten oder nicht? Würde Ihnen diese Art zu arbeiten helfen, sich mehr einzubringen und produktiver zu sein? Wenn nein, warum? Wenn ja, wie?
	maximal 1500 Zeichen
	Tutor NOTES: Bitte machen Sie Anmerkungen, Beobachtungen und Kommentare zu den Antworten des oben genannten Freiwilligen.
	maximal 500 Zeichen
	LERNRESULTATE Wählen Sie die Lernergebnisse aus, die der/die Freiwillige während der Freiwilligenarbeit erworben hat und die er/sie in den obigen Antworten nachgewiesen hat:
	<ul style="list-style-type: none"> ● Ich bin in der Lage, den Auftrag und die Werte meiner Organisation zu verstehen und sie mit meiner persönlichen Vision zu verbinden. ● in der Lage sein, die Möglichkeiten, die meine Organisation bietet, mit meinen Qualifikationen und Interessen in Einklang zu bringen ● Ich bin in der Lage, Anstrengungen und Ressourcen einzusetzen, um meine langfristigen individuellen und organisatorischen Ziele zu erreichen. ● Fähigkeit, persönliche Kompetenzen mit Integrität und Beharrlichkeit einzusetzen und mit dem Auftrag und den Zielen der ausgeführten Aufgaben zu verbinden ● In der Lage zu sein, sich auf meine Leidenschaft zu konzentrieren und trotz Rückschlägen weiterhin Werte zu schaffen

	<p>Tutor-Evaluierung Bitte wählen Sie das Lernniveau aus, das der/die Freiwillige für diese Kompetenz erreicht hat</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen (Wissen, Bewusstsein, aber wenig praktische Erfahrung) • Fortgeschrittene (Kenntnisse, Bewusstsein mit Erfahrung, aber Bedarf an Unterstützung/Aufsicht) • Experte (vertieftes Wissen und Bewusstsein, völlige Selbstständigkeit)
	<p>BEWERTUNGSINDIKATOREN</p>
	<p>Sie sind dazu in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausdauer bei der Bewältigung der Aufgaben und der verfolgten Ziele zeigen • eine proaktive Beteiligung an den Aufgaben zu zeigen • sich ethisches und respektvoll zu verhalten • sehen ihre Rolle als einen wichtigen Teil des Auftrags der Organisation und unterstützen die Organisation oft auch außerhalb ihrer täglichen Aufgaben
	<p>Entscheiden Sie, ob die Kompetenz zertifiziert werden kann</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz kann zertifiziert werden • Kompetenz kann nicht bescheinigt werden
2E	<p>Leiterschaft Bitte geben Sie ein Beispiel dafür, wie Sie diese Kompetenz entwickelt haben, ein konkretes Beispiel, wann Sie sie während Ihres Freiwilligendienstes eingesetzt haben und wie sie Ihnen geholfen hat, ein Ziel zu erreichen oder eine Aufgabe zu erledigen.</p>
	<p>maximal 1000 Zeichen</p>
	<p>PRÜFSZENARIO Sie sind gerade zum Leiter eines Teams ernannt worden. Unter der früheren Vorgesetzten funktionierte das Team mit ihrer Ermutigung und Unterstützung zufriedenstellend. Seit Sie ihren Platz eingenommen haben, ist die Leistung des Teams zurückgegangen. Wie werden Sie die Probleme identifizieren? Welche Optionen gibt es, um sie zu lösen und wie würden Sie sie umsetzen?</p>
	<p>maximal 1500 Zeichen</p>

	<p>Tutor NOTES: Bitte machen Sie Anmerkungen, Beobachtungen und Kommentare zu den Antworten des oben genannten Freiwilligen.</p>
	maximal 500 Zeichen
	<p>LERNRESULTATE Wählen Sie die Lernergebnisse aus, die der/die Freiwillige während der Freiwilligenarbeit erworben hat und die er/sie in den obigen Antworten nachgewiesen hat:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● die Fähigkeit, Ziele zu setzen und Menschen zu motivieren, auf das Erreichte hinzuarbeiten ● fähig, eine inspirierende Vision und Mission zu entwickeln ● Ressourcen zuordnen können ● Fähigkeit, die interne Kommunikation zu erleichtern ● Fähigkeit, Prioritäten zu setzen, die Initiative zu ergreifen und Entscheidungen zu treffen ● Fähigkeit, Interessengruppen mit partizipativen Methoden einzubinden ● in der Lage ist, Fehler einzugestehen und daraus zu lernen, ohne andere zu beschuldigen ● Befähigung zur Verwaltung von Prozessen und Ressourcen
	<p>Tutor-Evaluierung Bitte wählen Sie das Lernniveau aus, das der/die Freiwillige für diese Kompetenz erreicht hat</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Grundlagen (Wissen, Bewusstsein, aber wenig praktische Erfahrung) ● Fortgeschrittene (Kenntnisse, Bewusstsein mit Erfahrung, aber Bedarf an Unterstützung/Aufsicht) ● Experte (vertieftes Wissen und Bewusstsein, völlige Selbstständigkeit)
	<p>INDIKATOREN FÜR PRÜFER</p>
	<p>Sie sind dazu in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Menschen zu motivieren und zu inspirieren ● sind anerkannt und vertrauenswürdig ● Ermittlung neuer Möglichkeiten für die Organisation ● Förderung von Gerechtigkeit und Integration ● Integrität und ethisches Verhalten bei der Nutzung von Einfluss und Macht zeigen ● die Kommunikation und den Informationsaustausch zu fördern ● hat eine klare Vorstellung vom Kontext, den verfolgten Zielen und den Ergebnissen, auch wenn er andere delegiert. ● Daten und Wissen für die Entscheidungsfindung nutzen ● Mobilisierung von Ressourcen durch Crowdfunding und Fundraising ● Wirksame Kommunikation, Überzeugungskraft und Verhandlungsgeschick unter Beweis stellen ● ist für alle Arbeitstätigkeiten und persönlichen Handlungen verantwortlich
	<p>Entscheiden Sie, ob die Kompetenz zertifiziert werden kann</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Kompetenz kann zertifiziert werden ● Kompetenz kann nicht bescheinigt werden

2F	<p>Kommunikation Bitte geben Sie ein Beispiel dafür, wie Sie diese Kompetenz entwickelt haben, ein konkretes Beispiel, wann Sie sie während Ihres Freiwilligendienstes eingesetzt haben und wie sie Ihnen geholfen hat, ein Ziel zu erreichen oder eine Aufgabe zu erledigen.</p>
	maximal 1000 Zeichen
	<p>PRÜFSZENARIO Sie arbeiten an einer öffentlichen Gesundheitskampagne zur Förderung einer gesunden Ernährung in einer bestimmten Stadt in Europa. Die Bevölkerung der Stadt ist sehr heterogen. Der Einfachheit halber lassen sich vier große Gruppen unterscheiden: Universitätsstudenten, junge Familien, Migranten und ältere Menschen. Wie würden Sie die Situation angehen? Wie viele verschiedene Kampagnen, Arten von Veranstaltungen und Medien würden Sie einsetzen, um welche spezifische Gruppe anzusprechen?</p>
	maximal 1500 Zeichen
	<p>Tutor NOTES: Bitte machen Sie Anmerkungen, Beobachtungen und Kommentare zu den Antworten des oben genannten Freiwilligen.</p>
	maximal 500 Zeichen
	<p>LERNRESULTATE Wählen Sie die Lernergebnisse aus, die der/die Freiwillige während der Freiwilligenarbeit erworben hat und die er/sie in den obigen Antworten nachgewiesen hat:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Fähigkeit, Kommunikationsstrategien an bestimmte Situationen anzupassen: verbale Strategien, nonverbale Strategien, visuelle Strategien oder gemischte Strategien ● In der Lage sein, 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 ● Fähigkeit, relevante Interessengruppen zu inspirieren und zu begeistern ● in der Lage sein, verbale und nonverbale Kommunikation zu beobachten, Einfühlungsvermögen, Geduld und Interesse zu zeigen, die Botschaft des anderen zu klären, zusammenzufassen und Feedback zu geben und Vertrauen aufzubauen

	<p>Tutor-Evaluierung Bitte wählen Sie das Lernniveau aus, das der/die Freiwillige für diese Kompetenz erreicht hat</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen (Wissen, Bewusstsein, aber wenig praktische Erfahrung) • Fortgeschrittene (Kenntnisse, Bewusstsein mit Erfahrung, aber Bedarf an Unterstützung/Aufsicht) • Experte (vertieftes Wissen und Bewusstsein, völlige Selbstständigkeit)
	<p>BEWERTUNGSINDIKATOREN</p>
	<p>Sie sind dazu in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mit geeigneten Botschaften und Kommunikationskanälen alle Zielgruppen zu erreichen • mit dem Publikum im Einklang mit den Kommunikationszielen zu interagieren und einen gemeinsamen Raum zu schaffen, in dem Informationen geteilt, ein Austausch angeregt und Ideen gefördert werden können • klar und höflich mit allen Arten von Sprechern sprechen • in Bezug auf Syntax und Semantik klar und korrekt schreiben • einen Austausch von Ideen, Gedanken, Fragen und Antworten mit Sinn für alle Redner zu fördern • wirksame Überzeugungs- und Verhandlungsstrategien zu demonstrieren
	<p>Entscheiden Sie, ob die Kompetenz zertifiziert werden kann</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz kann zertifiziert werden • Kompetenz kann nicht bescheinigt werden
2G	<p>Zusammenarbeit Bitte geben Sie ein Beispiel dafür, wie Sie diese Kompetenz entwickelt haben, ein konkretes Beispiel, wann Sie sie während Ihres Freiwilligendienstes eingesetzt haben und wie sie Ihnen geholfen hat, ein Ziel zu erreichen oder eine Aufgabe zu erledigen.</p>
	<p>maximal 1000 Zeichen</p>
	<p>PRÜFSZENARIO Sie haben den Auftrag erhalten, in einem Team an einem Projekt zu arbeiten. Gegen Ende des Projekts, wenn Sie den Bericht schreiben, hat ein Teammitglied Schwierigkeiten. Sie haben in ein paar Tagen einen Abgabetermin und warten auf etwas von diesem Teammitglied, das Ihnen letzte Woche zugesagt hatte, es Ihnen zukommen zu lassen. Wie würden Sie mit dieser Situation umgehen?</p>
	<p>maximal 1500 Zeichen</p>

	<p>Tutor NOTES: Bitte machen Sie Anmerkungen, Beobachtungen und Kommentare zu den Antworten des oben genannten Freiwilligen.</p>
	maximal 500 Zeichen
	<p>LERNRESULTATE Wählen Sie die Lernergebnisse aus, die der/die Freiwillige während der Freiwilligenarbeit erworben hat und die er/sie in den obigen Antworten nachgewiesen hat:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Fähigkeit, innerhalb des Teams mit Respekt gegenüber den Mitgliedern, ihren Rollen und den zugewiesenen Aufgaben zu interagieren ● Fähigkeit, produktive, für beide Seiten vorteilhafte Beziehungen aufzubauen, um Probleme zu lösen und gemeinsame Ziele zu erreichen ● Fähigkeit zur Förderung der Zusammenarbeit durch Überbrückung von Differenzen zwischen verschiedenen Personen und Einheiten ● Fähigkeit, Konflikte anzusprechen; Suche und Erzielung von Kompromisslösungen ● die Fähigkeit, Ideen zu präsentieren und anderen zuzuhören und so meine eigene Sichtweise auf die Standpunkte anderer zu erweitern ● ist in der Lage, in Bezug auf die ihm übertragenen Aufgaben verantwortungsbewusst zu handeln und die anderen bei Bedarf mit Beiträgen zu unterstützen
	<p>Tutor-Evaluierung Bitte wählen Sie das Lernniveau aus, das der/die Freiwillige für diese Kompetenz erreicht hat</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Grundlagen (Wissen, Bewusstsein, aber wenig praktische Erfahrung) ● Fortgeschrittene (Kenntnisse, Bewusstsein mit Erfahrung, aber Bedarf an Unterstützung/Aufsicht) ● Experte (vertieftes Wissen und Bewusstsein, völlige Selbstständigkeit)
	<p>BEWERTUNGSINDIKATOREN</p>
	<p>Sie sind dazu in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● innerhalb des Teams mit Respekt gegenüber den Mitgliedern, ihren Rollen und den zugewiesenen Aufgaben zu interagieren ● produktive, für beide Seiten vorteilhafte Beziehungen aufbauen, um Probleme zu lösen und gemeinsame Ziele zu erreichen ● Förderung der Zusammenarbeit durch Überbrückung von Differenzen zwischen verschiedenen Personen und Einheiten ● Konflikte anzusprechen; Mittelweglösungen zu suchen und zu erreichen ● Ideen zu präsentieren und anderen zuzuhören, um die eigene Sichtweise auf andere Standpunkte zu erweitern. ● handelt in Bezug auf die ihm übertragenen Aufgaben verantwortungsbewusst und unterstützt die anderen mit Beiträgen, wenn dies erforderlich ist
	<p>Entscheiden Sie, ob die Kompetenz zertifiziert werden kann</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Kompetenz kann zertifiziert werden ● Kompetenz kann nicht bescheinigt werden

2H	<p>Problemlösung Bitte geben Sie ein Beispiel dafür, wie Sie diese Kompetenz entwickelt haben, ein konkretes Beispiel, wann Sie sie während Ihres Freiwilligendienstes eingesetzt haben und wie sie Ihnen geholfen hat, ein Ziel zu erreichen oder eine Aufgabe zu erledigen.</p>
	maximal 1000 Zeichen
	<p>PRÜFSZENARIO In Ihrer Organisation gibt es eine begrenzte Anzahl von Computern. Im neuen Jahr wird ein großes Projekt beginnen, für das Sie mehr Computer benötigen. Wie wollen Sie die benötigten Ressourcen beschaffen? Wie werden Sie mit den begrenzten Ressourcen, die Sie jetzt haben, umgehen?</p>
	maximal 1500 Zeichen
	<p>Tutor NOTES: Bitte machen Sie Anmerkungen, Beobachtungen und Kommentare zu den Antworten des oben genannten Freiwilligen.</p>
	maximal 500 Zeichen
	<p>LERNRESULTATE Wählen Sie die Lernergebnisse aus, die der/die Freiwillige während der Freiwilligenarbeit erworben hat und die er/sie in den obigen Antworten nachgewiesen hat:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Fähigkeit, Situationen zu analysieren und zu bewerten, um Probleme zu erkennen und zu priorisieren, ihre Auswirkungen zu messen, mögliche Ursachen zu analysieren und die Ursachen zu ermitteln ● Fähigkeit, wirksame Reaktionen/Lösungsmaßnahmen sowohl auf konventionelle als auch auf innovative Weise aufzuzeigen ● in der Lage sein, Abhilfemaßnahmen zu planen, durchzuführen und zu verwalten und zu überprüfen, ob das gewünschte Ergebnis erzielt wurde ● Effizientes Ressourcen- und Zeitmanagement innerhalb des zur Erreichung der Ziele gesetzten Zeitrahmens ● Fähigkeit, Risiken zu bewerten, Probleme/Hindernisse vorzusehen und alternative Lösungen zu planen

	<p>Tutor-Evaluierung Bitte wählen Sie das Lernniveau aus, das der/die Freiwillige für diese Kompetenz erreicht hat</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Grundlagen (Wissen, Bewusstsein, aber wenig praktische Erfahrung) ● Fortgeschrittene (Kenntnisse, Bewusstsein mit Erfahrung, aber Bedarf an Unterstützung/Aufsicht) ● Experte (vertieftes Wissen und Bewusstsein, völlige Selbstständigkeit)
	<p>BEWERTUNGSINDIKATOREN</p>
	<p>Sie sind dazu in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● denkt über den Tellerrand hinaus, um neue Wege und Alternativen zur Lösung kritischer Probleme zu finden ● Abwägung von Alternativen gegenüber den Zielen und Erzielung vernünftiger Entscheidungen
	<p>Entscheiden Sie, ob die Kompetenz zertifiziert werden kann</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Kompetenz kann zertifiziert werden ● Kompetenz kann nicht bescheinigt werden
21	<p>Innovation und Kreativität Bitte geben Sie ein Beispiel dafür, wie Sie diese Kompetenz entwickelt haben, ein konkretes Beispiel, wann Sie sie während Ihres Freiwilligendienstes eingesetzt haben und wie sie Ihnen geholfen hat, ein Ziel zu erreichen oder eine Aufgabe zu erledigen.</p>
	<p>maximal 1000 Zeichen</p>
	<p>PRÜFUNGSZENARIO: In Ihrer Nachbarschaft wird demnächst eine verlassene öffentliche Fläche zur Verfügung gestellt. Wie könnte diese Fläche zum Nutzen Ihrer Gemeinschaft genutzt werden?</p>
	<p>maximal 1500 Zeichen</p>

	<p>Tutor NOTES: Bitte machen Sie Anmerkungen, Beobachtungen und Kommentare zu den Antworten, die der Freiwillige oben gegeben hat.</p>
	<p>maximal 500 Zeichen</p>
	<p>LERNRESULTATE Wählen Sie die Lernergebnisse aus, die der/die Freiwillige während der Freiwilligenarbeit erworben hat und die er/sie in den obigen Antworten nachgewiesen hat:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Fähigkeit, neue Ideen zu verfolgen und sowohl Erfahrung als auch Phantasie zu nutzen, um Lösungen für bestehende und neue Herausforderungen zu entwickeln ● die Fähigkeit, neue Ansätze, Ressourcen und Instrumente zu kombinieren, um wertvolle Effekte zu erzielen ● die Fähigkeit, Innovationen und Lernmöglichkeiten zu nutzen ● Fähigkeit, über den Tellerrand hinauszuschauen, um neuartige Lösungen zu entwickeln und alternative Ideen zur Erreichung von Chancen, Lösungen oder Erfolgen zu erarbeiten ● Fähigkeit zur Umsetzung von Design Thinking-Ansätzen
	<p>TutTutor-Evaluierung Bitte wählen Sie das Lernniveau aus, das der/die Freiwillige für diese Kompetenz erreicht hat</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Grundlagen (Wissen, Bewusstsein, aber wenig praktische Erfahrung) ● Fortgeschrittene (Kenntnisse, Bewusstsein mit Erfahrung, aber Bedarf an Unterstützung/Aufsicht) ● Experte (vertieftes Wissen und Bewusstsein, völlige Selbstständigkeit)
	<p>BEWERTUNGSINDIKATOREN</p>
	<p>Sie sind dazu in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● neue Ideen, Ansätze und Lösungen zu entwickeln und anzuwenden, um bekannte und unbekannte Probleme/Situationen anzugehen, zu interpretieren und zu bewältigen ● verschiedene Handlungs- und Denkweisen zu erkunden ● Anwendung und Herstellung von Verbindungen zwischen verschiedenen Kontexten und Lernbereichen ● Werkzeuge/Produkte/Dienstleistungen/Prozesse zu kombinieren, zu integrieren und umzugestalten, um etwas Neues/Innovatives zu schaffen, das in der Lage ist, auf die Bedürfnisse der internen/externen Kunden einzugehen oder diese vorwegzunehmen
	<p>Entscheiden Sie, ob die Kompetenz zertifiziert werden kann</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Kompetenz kann zertifiziert werden ● Kompetenz kann nicht bescheinigt werden

2L	<p>Ethisches und nachhaltiges Denken</p> <p>Bitte geben Sie ein Beispiel dafür, wie Sie diese Kompetenz entwickelt haben, ein konkretes Beispiel, wann Sie sie während Ihres Freiwilligendienstes eingesetzt haben und wie sie Ihnen geholfen hat, ein Ziel zu erreichen oder eine Aufgabe zu erledigen.</p>
	maximal 1000 Zeichen
	<p>PRÜFUNGSZENARIO:</p> <p>Timebanking ist ein flexibles Ad-hoc-Freiwilligenprogramm, das durch den Austausch von Zeit funktioniert. Die Mitglieder helfen sich gegenseitig und deponieren dann die von ihnen geleisteten Stunden in der „Bank“. Sie schreiben ihre Freiwilligenstunden gut (eine Stunde ist ein Guthaben) und können dann ihre Guthaben ausgeben, um im Gegenzug freiwillige Unterstützung zu erhalten oder sie an jemand Bedürftigen zu spenden. Sie möchten eine Zeitbank-Initiative in Ihrem Viertel starten: Präsentieren Sie der Gemeinschaft die positiven Auswirkungen dieser Initiative und geben Sie einige konkrete Beispiele dafür, wie sich das tägliche Leben der Bewohner des Viertels verändern könnte.</p>
	maximal 1500 Zeichen
	<p>Tutor NOTES:</p> <p>Bitte machen Sie Anmerkungen, Beobachtungen und Kommentare zu den Antworten des oben genannten Freiwilligen.</p>
	maximal 500 Zeichen
	<p>LERNRESULTATE</p> <p>Wählen Sie die Lernergebnisse aus, die der/die Freiwillige während der Freiwilligenarbeit erworben hat und die er/sie in den obigen Antworten nachgewiesen hat:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Fähigkeit, die Folgen von Ideen und die Auswirkungen von Maßnahmen und Projekten abzuschätzen ● in der Lage sein, das Wertschöpfungspotenzial einer Idee zu erkennen und geeignete Wege zu finden, es optimal zu nutzen ● In der Lage sein, Ideen zur Nachhaltigkeit innerhalb des Teams und der Organisation einzuführen und weiterzugeben ● die Fähigkeit, durch die Erkundung des sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Umfelds Chancen zur Wertschöpfung zu erkennen und zu ergreifen ● die Fähigkeit, Zukunftsszenarien zu visualisieren und die Bemühungen und Maßnahmen zu steuern ● In der Lage sein zu beurteilen, was Wert in sozialer, kultureller und wirtschaftlicher Hinsicht ist

	Tutor-Evaluierung Bitte wählen Sie das Lernniveau aus, das der/die Freiwillige für diese Kompetenz erreicht hat
	<ul style="list-style-type: none"> ● Grundlagen (Wissen, Bewusstsein, aber wenig praktische Erfahrung) ● Fortgeschrittene (Kenntnisse, Bewusstsein mit Erfahrung, aber Bedarf an Unterstützung/Aufsicht) ● Experte (vertieftes Wissen und Bewusstsein, völlige Selbstständigkeit)
	INDIKATOREN FÜR PRÜFER
	Sie sind dazu in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> ● die Auswirkungen einer Projektidee zu messen, indem Nachhaltigkeitsindikatoren als leistungsfähige Entscheidungshilfen zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung ermittelt werden ● das Potenzial einer Idee für die Schaffung von sozialem, wirtschaftlichem und ökologischem Wert zu untersuchen ● Umsetzung innovativer Ideen zur Förderung nachhaltiger Praktiken ● kritisches Denken anwenden, um die Wahlmöglichkeiten einzugrenzen und auf nachhaltige und ethische Argumente und Ansätze auszurichten ● sich zu erkundigen und so viele Fragen wie möglich zu stellen, die für das ethische Dilemma relevant sind, bevor man eine Entscheidung trifft
	Entscheiden Sie, ob die Kompetenz zertifiziert werden kann
	<ul style="list-style-type: none"> ● Kompetenz kann zertifiziert werden ● Kompetenz kann nicht bescheinigt werden

III PRIEDAS



ANHANG III

(Ref. Praxislabor W6)

DYVO-NACHWEISFORMULAR

Ehrenamtliche/r Mitarbeiter/In

Vorname
Nachname
Adresse
Geburtsdatum
Nationalität
Dauer des Freiwilligendienstes
Beginn (__ / __ / __) - Ende (__ / __ / __){falls zutreffend}

Ausstellende Organisation

Name der Organisation

Adresse
Name des/der Trainers/Trainerin
E-Mail des/der Trainers/Trainerin
Titel/Position des/der Tutors/Tutorin innerhalb der Organisation
Name des Assessors
E-Mail des Assessors
Titel/Position des Assessors innerhalb der Organisation
Vom Freiwilligen ausgeführte Tätigkeiten

Der/die Tutor/Tutorin schreibt eine Liste der Aktivitäten, die der/die Freiwillige während der Freiwilligenzeit durchgeführt hat und erwähnt die entwickelten Kompetenzen

Empfehlungsschreiben

Der/die Tutor/Tutorin schreibt ein Empfehlungsschreiben für zukünftige Arbeitgeber

Unterschrift des Lehrers

Unterschrift des Assessors

Ausgabedatum

Stempel der Organisation

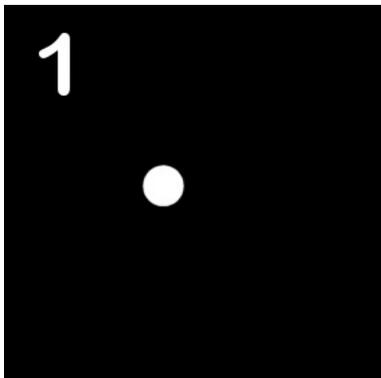
ANHANG IV



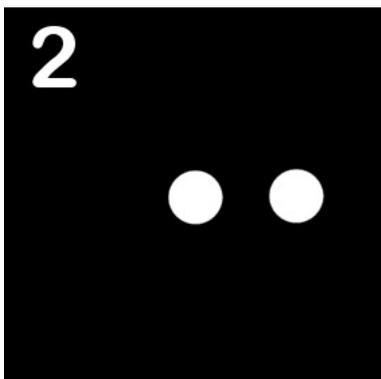
ANHANG IV

DYVO HERAUSFORDERNDE SITUATIONEN

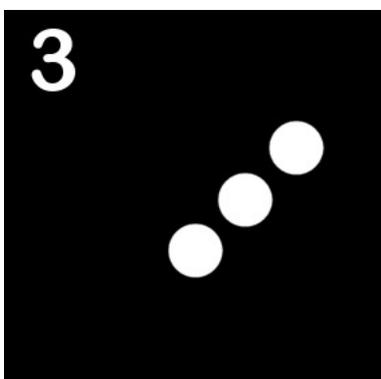
(Ref. Praxislabor W14)



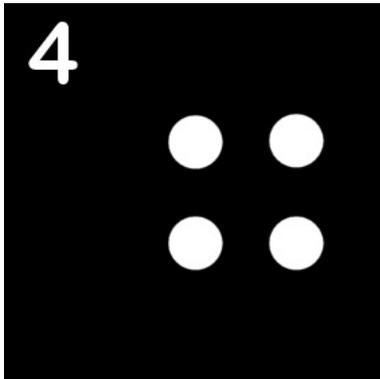
Sie haben sich bereit erklärt, am Training teilzunehmen. Zur gleichen Zeit machten sich 2 weitere Personen auf den Weg zum Trainingsort, einer von ihnen ist ein Rollstuhlfahrer. Am Trainingsort angekommen, wurde klar, dass die Aktivitäten im dritten Stock des Gebäudes stattfinden würden. Das Gebäude verfügt nicht über einen Aufzug. Was werden Sie tun?



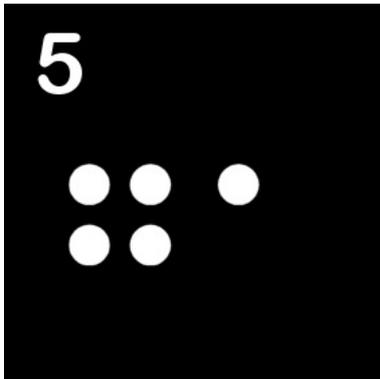
Sie nehmen an einer Veranstaltung teil. Auf der Veranstaltung bemerken Sie, dass einige Personen mit einem der Teilnehmenden nicht befreundet sind. Sie starren ihn an, lachen über ihn und machen sich über sein Verhalten lustig. Sie verstehen, dass eine Person, die schlecht behandelt wird, das Dawn-Syndrom hat. Wie würden Sie diese Situation ändern?



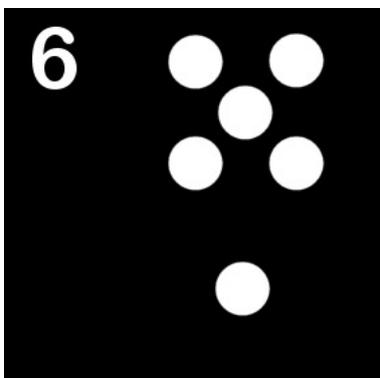
Sie haben die Aufgabe erhalten, ein Training mit einer Person mit einer Verhaltens- und emotionalen Behinderung durchzuführen. Am Anfang war alles in Ordnung. In der Vorbereitungsphase haben Sie beide alles geplant und gut im Team gearbeitet. Am Tag des Trainings ist Ihr Kollege jedoch unerwartet und ohne Grund wütend. Ohne jede Erklärung setzt er sich stur hin, redet nicht mit Ihnen und ignoriert Sie. Sie müssen mit dem Training beginnen. Die Leute warten schon. Was ist Ihr Plan?



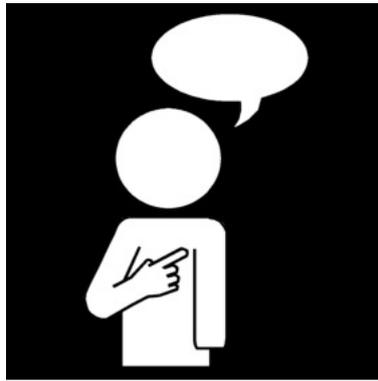
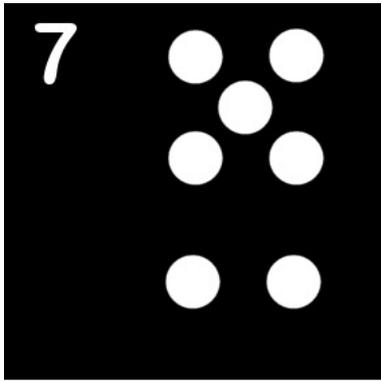
Sie sind Freiwilliger in einer Einrichtung, die mit Menschen mit Behinderungen arbeitet. Sie organisieren eine Veranstaltung, an deren Ende die Teilnehmenden für gute Leistungen ausgezeichnet werden. Ein Teilnehmender beginnt laut zu weinen. Der Grund dafür ist, dass er einen Preis haben möchte. Was können Sie tun?



Stellen Sie sich vor, Sie müssen zusammen mit einer Person mit einer geistigen (kognitiven) Behinderung ein Zimmer renovieren. Sie beide müssen die folgenden Aufgaben erledigen: die Wände streichen, die Räumlichkeiten reinigen und die Möbel abbauen. Sie stellen fest, dass die Person mit geistiger Behinderung nicht gut und nicht mit Qualität arbeitet. Was würden Sie tun? Wie würden Sie diese Situation lösen?



Bei Ihrer Freiwilligenarbeit in einem Pflegezentrum bemerken Sie zwei Menschen mit Behinderungen, die wütend aufeinander sind. Sie wollen helfen und werden plötzlich in einen Konflikt verwickelt. Zwei junge Menschen schubsen Sie und schreien Sie an. Wie werden Sie sich verhalten? Wie können Sie dieses Problem lösen?



Sie arbeiten in einem Café. Eine Person mit Sprach- und Sprechstörungen kommt in das Café. Er möchte eine Bestellung aufgeben. Aber Sie können seine Sprache nicht verstehen. Sie haben schon ein paar Mal nachgefragt, aber Sie verstehen immer noch nicht, was er will. Wie würden Sie diesen Mann bedienen? Was würden Sie tun?

**DYVO
PROJEKT
REFERENZEN**



DYVO projekt referenzen

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

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

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

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

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

REFERENZEN



REFERENZEN

- Tasks for Democracy, Pestalozzi Series, No 4, The Pestalozzi Programme, the Council of Europe training programme for education professionals DG II Democracy <https://www.coe.int/en/web/pestalozzi>
- EntreComp, the European Entrepreneurship Competence Framework <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101581>
- LifeComp. The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>
- Accogliere e Motivare i Volontari. Riferimenti teorici e strategie organizzative, guida No 4, Elena de Palma, CSV Verona https://csv.verona.it/wp-content/uploads/2017/10/guida_4.pdf
- The Lever Up Project, <https://epale.ec.europa.eu/it/node/54893>
- The Lever Assessor Tutor Training. A training programme on VPL and Lever process – Knowledge and practice, 2016, VIA University College Lever up Project
- Centranum Competency Management System <https://www.centranum.com/resources/competency-management/competence-and-competency/>
- Conflict Resolution Network <https://www.crnhq.org>
- Levels of Conflict by the Conflict Resolution Network, Australia (page 5) <https://www.crnhq.org/files/CR%2012%20Skills/PDF/E.%20III.%20Understanding%20Conflict%202nd%20Ed.pdf>
- Council of Europe and European commission, 2001, Intercultural Learning T-Kit 4 <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning>
- Puzzle Project, Developing Easy to read Formats for people with intellectual disabilities <https://www.puzzle-project.eu/index.php/en/>
- Retain Volunteers by engaging them <https://www.volunteerhub.com/blog/retain-volunteers-engagement/>
- The Double Diamond Design Process <https://stanwick.be/en/blog/design-thinking-creative-thinking-and-action>
- Product Vision Box @ Bologna Business School <https://reqtest.com/agile-blog/how-to-build-a-product-vision-box-and-clarify->
- PechaKucha <https://www.pechakucha.com>
- Validation in Volunteering https://www.improval.eu/images/Validation_in_Volunteering_Study.pdf
- Volunteers: how do they get their skills recognized <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/volunteers-how-do-they-get-their-skills-recognised>
- Youthpass, Education and Culture, Youth in Action <https://www.youthpass.eu/downloads/13-62-64/Youthpass%20Guide%2018-10-2011.pdf>
- Europass <https://europa.eu/europass/it>
- How Europass can support you in planning and recording your volunteering experiences <https://europa.eu/europass/en/develop-your-skills-through-volunteering>
- Ways to engage and retain volunteers <https://www.volunteerhub.com/blog/retain-volunteers-engagement/>
- Ways to Motivate and Engage your Nonprofits 'volunteers' <https://donorbox.org/nonprofit-blog/motivate-and-engage-your-nonprofits-volunteers#2>
- How to attract the best volunteers and keep them <https://donorbox.org/nonprofit-blog/how-to-attract-the-best-volunteers-and-keep-them>
- Volunteer engagement: strategies to inspire lasting support <https://join.mobilize.us/blog/volunteer-engagement#thebasics>
- Volunteer as Leader, pag 6 <https://www.unitedwaygmwc.org/UnitedWay/Volunteer-Resources/6bVolunteersAsLeaders-Handbook.pdf>

-
- Business Model You <https://businessmodelyou.com>
 - Sclera Symbols, Easy to Read/Easy to Understand approaches to present information <https://www.sclera.be/en/picto/cat/34>
 - Steps to Create and Effective Personal Pitch, Cornell University <https://www.engr.cornell.edu/sites/default/files/departments/career%20services/3%20Steps%20to%20Create%20an%20Effective%20Personal%20Pitch.pdf>
 - How to craft a personal Elevator Pitch, Northeastern University <https://www.northeastern.edu/graduate/blog/elevator-pitch-example/>
 - How to use LinkedIn to prepare Job Interview, Joel Mason <https://www.linkedin.com/pulse/how-use-linkedin-prepare-job-interview-joel-mason/>
 - 5 easy way to update you LinkedIn profile, Michael, Sievert <https://www.linkedin.com/pulse/5-easy-ways-update-your-linkedin-profile-before-job-michael-sievert/>
 - Why you should add you personal LinkedIn QR code to Presentations, Pitches and Marketing Materials, Stefanie Marro-ne <https://www.linkedin.com/pulse/why-you-should-add-your-personal-linkedin-qr-code-pitches-marrone/>
 - First comes the workforce <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/future-of-work-research-workplace-adaptability.html>
 - The importance of adaptability skill in the workplace <https://www.trainingjournal.com/articles/features/importance-adaptability-skills-workplace>
 - Learn from adaptability to create a more inclusive workplace <https://businessnewswales.com/learn-from-adaptability-to-create-a-more-inclusive-workplace/>
 - Ethical and Sustainable Thinking, Entrecomp Certificate <https://entrecompcertificate.eu/wp-content/uploads/2021/03/Ethical-and-Sustainable-thinking.pdf>
 - Blockchain technology as a bridging infrastructure among formal, non-formal and informal learning processes, Aras Bozkurt and Hasan Ucar, Andalou University https://www.researchgate.net/publication/339487481_Blockchain_Technology_as_a_Bridging_Infrastructure_Among_Formal_Non-Formal_and_Informal_Learning_Processes
 - Blockchain in Education, JRC [jrc108255_blockchain_in_education\(1\).pdf](jrc108255_blockchain_in_education(1).pdf)
 - Blockchain Applications in Lifelong Learning and the Role of the Semantic Blockchain, The Open University's repository of research publications and other research outputs <https://oro.open.ac.uk/69505/1/Blockchain-Applications-in-Lifelong-Learning-and-the-Role-of-the-Semantic-Blockchain.pdf>
