



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



WERKZEUGKASTEN ZUR ENTWICKLUNG DIGITALER FÄHIGKEITEN FÜR JUNGE NEETS* ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITSFÄHIGKEIT



R2 : WERKZEUGKASTEN FÜR DAS TRAINING DIGITALER FÄHIGKEITEN

*NEETs - Not in Education, Employment or Training (nicht in Ausbildung, Arbeit oder Schulung)

2021-2-TR01-KA220-YOU-000047996



WERKZEUGKASTEN ZUR ENTWICKLUNG DIGITALER FÄHIGKEITEN FÜR JUNGE NEETS ZUR VERBESSERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

Entwurf von

ESICA (Österreich)

Projekt Partnerschaft

Science and Human Foundation (Türkei)

Euro-Net (Italien)

Indepcie SCA (Spanien)

ESICA (Österreich)

Projektkoordinator

Science and Human Foundation (Türkei)

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Inhaltsübersicht

- 04** Einführung

- 07** Kapitel I
Wie entwickelt man ein digitales Selbst?

- 23** Kapitel II
Erstellung authentischer und ansprechender Inhalte

- 45** Kapitel III
Auffinden und Nutzung relevanter Informationen für die berufliche Entwicklung

- 64** Kapitel IV
Verbesserung der digitalen Leistung und der virtuellen Teamarbeit

- 78** Kapitel V
Erstellung eines digitalen Portfolios und Online-Training

- 95** Kapitel VI
Online-Zeitmanagement

- 108** Kapitel VII
Erreichen der Ziele

- 124** Kapitel VIII
Erstellen, Organisieren und Freigeben von digitalen Ressourcen

EINFÜHRUNG

Der Werkzeugkasten für das Training digitaler Fähigkeiten wurde nach den Ergebnissen der Bedarfsanalyse entwickelt, die im Rahmen des "Digital skills training framework" (R1) durchgeführt wurde.

Mittels einer Umfrage sammelte die Digi4You-Partnerschaft 100 Antworten pro Land (Türkei, Spanien, Österreich, Italien), so dass insgesamt 400 Teilnehmer erreicht wurden. Anschließend haben wir die Antworten gesammelt, um eine vergleichende Bedarfsanalyse der aktuellen Situation der jungen Trainern und ihrer Bedürfnisse und Erwartungen an das "Digi4You"-Projekt zu erstellen.



Aus der Analyse des Bildungs- und Beschäftigungsstatus der 18- bis 24-Jährigen in dem von der OECD veröffentlichten Bericht Bildung auf einen Blick 2022 geht hervor, dass die Länderquoten für die Verteilung der jungen Menschen, die keiner Beschäftigung nachgehen und an keinen Bildungs- und Trainingsmaßnahmen teilnehmen, was wir als NEET bezeichnen, wie folgt aussehen: Türkei 32,2%, Italien 27,1%, Spanien 20,3% und Österreich 11,6%.

Bemerkenswert ist auch, dass der Anteil der Jugendlichen, die nicht zu den NEETs gehören und an keinerlei Aktivitäten im Bereich Bildung/Ausbildung und Arbeit teilnehmen, 27,7 % in der Türkei, 19,0 % in Italien, 17,6 % in Spanien und 38,0 % in Österreich beträgt. Die Langzeitarbeitslosigkeit dieser jungen Menschen birgt das Risiko eines langfristigen Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt. Dies bedeutet leider, dass der Anstieg der NEET-Quote in den kommenden Jahren wahrscheinlich hoch sein wird.

Nach der Krise von 2008 erreichte die NEET-Quote im ersten Quartal 2013 ihren Höhepunkt und befand sich vor Covid-19 in einem Abwärtstrend. Mit dem neuen Schock, den die Covid-19-Pandemie verursachte, begann sie zu steigen.



SCHLUSSFOLGERUNG AUS DER UMFRAGE (R1)

Die Umfrage vermittelte dem "Digi4You"-Konsortium die folgenden Erkenntnisse:

- 436 Jugendkoordinatoren nahmen an unserer Untersuchung teil. Im Vordergrund standen dabei die Themen professionelle Beteiligung, digitale Ressourcen, Lehren und Lernen, Messung und Bewertung, Stärkung von NEET-Jugendlichen sowie Unterstützung und Entwicklung der digitalen Kompetenzen von NEETs.
- Die Tatsache, dass 70 % der Teilnehmer mindestens einen Hochschulabschluss haben, deutet darauf hin, dass sie aus dem Training maximale Ergebnisse erzielen können.
- Die Teilnehmer, deren Erfolgsquoten bei der Ermutigung zur Kommunikation und Zusammenarbeit, der effizienten Nutzung von Technologie und Online-Ressourcen in Bildungs- und Lernumgebungen sowie bei der Betreuung und Beratung über 50 % liegen, messen der Zertifizierung nach dem Training große Bedeutung bei.

Es ist von entscheidender Bedeutung, Themen wie die Entwicklung der Fähigkeiten zur Selbstreflexion junger NEETs, die Stärkung ihrer Glaubwürdigkeit, die Förderung der Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe, die Förderung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und die Ermutigung zur Kreativität zu berücksichtigen. Jugendkoordinatoren weisen auf Kommunikation und Zusammenarbeit, Online-Recherche, Informations- und Datenkompetenz, die Erstellung digitaler Inhalte und das Management sozialer Medien als digitale Fähigkeiten hin, die für NEET-Jugendliche als wesentlich angesehen werden.

Die Teilnehmer erwähnten, dass praktische Beispiele/Fälle, Videos und Online-Trainings zu den wichtigsten Materialien für die Entwicklung der oben genannten persönlichen und digitalen Fähigkeiten gehören und betonten, wie wichtig es ist, die Übungen mit einer mobilen Anwendung und einer Fernunterrichtsplattform zu verstärken.



INHALT

"Werkzeugkasten für das Training digitaler Fähigkeiten" besteht aus 8 Kapitel:

- Kapitel I : Erstellen und Entwickeln des digitalen Selbst
- Kapitel II : Erstellung origineller und ansprechender Inhalte
- Kapitel III : Relevante Informationen für die berufliche Entwicklung finden und nutzen
- Kapitel IV : Verbesserung der digitalen Leistung und der virtuellen Teamarbeit
- Kapitel V : Erstellung eines digitalen Portfolios und Online-Bildung
- Kapitel VI : Online-Zeitmanagement
- Kapitel VII: Erreichen von Zielen
- Kapitel VIII : Erstellen, Organisieren und Freigeben digitaler Ressourcen

Jedes Kapitel enthält:

- Überblick über den Kurs
- Erforderliche Materialien für die Durchführung des Unterrichtsplans
- Definition der Zielgruppe und der potenziellen Nutznießer der Unterrichtseinheit
- Empfohlene Dauer der Unterrichtseinheit
- Lernergebnisse (Fähigkeiten, Wissen oder Fachkenntnisse, die von den Schülern erworben werden sollen)
- Bedarfsanalyse (Relevanz für NEETs)
- Prozedur
- Nützliche Ressourcen (Artikel, Videos, Links, etc.)
- Schlussfolgerung

Das Werkzeugkasten richtet sich an Lehrer, Ausbilder, Schulleiter, psychologische Berater und Akademiker in der Lehrerausbildung, Ausbildungszentren und Bildungs-NGOs für persönliche Entwicklung. Es zielt darauf ab, ein größeres Bewusstsein für die Ausbildung digitaler Kompetenzen für Jugendausbilder zu schaffen, da es an Materialien zur Entwicklung digitaler Kompetenzen für Bildungszwecke und Beschäftigungspraktiken mangelt.

Auch die Entwicklung von digitalen Fähigkeiten, die Erstellung digitaler Inhalte, digitales Lernen, digitale Arbeit, Zeitmanagement, Entwicklung von Selbstvertrauen und Erreichen von Zielen bietet spezielle Schulungen für junge Trainer, die ihre Kompetenzen verbessern wollen.



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



KAPITEL I

WIE ENTWICKELT MAN EIN DIGTALES SELBST?



R2: WERKZEUGKASTEN FÜR DAS TRAINING DIGITALER FÄHIGKEITEN

2021-2-TR01-KA220-YOU-000047996





Wie entwickelt man ein digitales Selbst?

Entwickelt von Science and Human Foundation (Türkei)

Überblick über den Kurs

Digitale Kommunikationstechnologien haben die Art und Weise, wie Menschen in ihrem persönlichen und gesellschaftlichen Leben miteinander umgehen, stark beeinflusst und verändert. Die weit verbreitete Nutzung von Mobiltelefonen und mobilen Apps hat die digitale Welt und die sozialen Netzwerke zu einer ständigen Präsenz im Alltag der Menschen gemacht. Während das Engagement auf Social-Media-Plattformen, wie z. B. das Folgen, Liken, Kommentieren und Teilen, wichtig ist, ist es auch entscheidend, wie man sich selbst durch den gewählten Namen, das Bild oder die Kommentare präsentiert. Es ist zu beobachten, dass sich Personen in der virtuellen Welt anders darstellen als in der realen Welt.

In diesem Kapitel stellen wir Aktivitäten vor, die Jugendbetreuern, Trainern und Koordinatoren dabei helfen können, ein digitales Selbst für junge Menschen zu entwickeln, die nicht in Ausbildung oder Beschäftigung sind. Diese Aktivitäten zielen darauf ab, eine positive Wirkung auf die Teilnehmer zu erzielen, indem sie ihnen die Bedeutung von Personal Branding bei der Entwicklung eines digitalen Selbst vermitteln und ihnen zeigen, wie sie eine einzigartige persönliche Marke online aufrechterhalten können.

Die Teilnehmer lernen, wie sie mit anderen in Kontakt treten, ihr Netzwerk erweitern, sinnvolle Beziehungen aufbauen und wertvolle Einblicke und Möglichkeiten gewinnen können. Sie lernen auch, wie sie sicherstellen können, dass ihre Online-Präsenz aktuell, sicher und frei von negativen Inhalten ist, indem sie verstehen, wie wichtig es ist, mit verschiedenen Plattformen zu experimentieren, Inhalte zu erstellen und sich an sinnvollen Unterhaltungen zu beteiligen.

Jede der fünf Aktivitäten enthält Ziele, Dauer, Materialien und Anweisungen für Jugendbetreuer, Trainer und Koordinatoren, die sie befolgen können.

Diese Aktivitäten können sowohl in der formalen als auch in der nicht-formalen Bildung eingesetzt werden und erfordern, dass alle TeilnehmerInnen über eine digitale Plattform online sind, da das Hauptziel dieses Kapitels die Entwicklung eines digitalen Selbst ist.



Wie entwickelt man ein digitales Selbst?

Benötigtes Material

Für die Durchführung der in diesem Abschnitt vorgestellten Aktivitäten benötigen die Teilnehmer lediglich ein elektronisches Gerät (Laptop, Tablet, Smartphone), das es ihnen ermöglicht, sich über eine Online-Plattform wie Zoom online zu verbinden und in die Gruppenräume der anderen Teilnehmer zu gelangen.

Sie werden mit diesen Geräten auch auf sozialen Plattformen arbeiten können, da einige Trainings auch von Angesicht zu Angesicht stattfinden werden.

Zielgruppe

Dieses Programm richtet sich an Jugendbetreuer, Trainer und Koordinatoren sowie an Mitarbeiter von Nichtregierungsorganisationen, die im Bereich der persönlichen Entwicklung tätig sind. Besonderes Augenmerk wird auf Trainer mit körperlichen Behinderungen oder Lernschwierigkeiten gelegt, sowie auf diejenigen, die mit geflüchteten oder zugewanderten Jugendlichen arbeiten.

Die Begünstigten des Programms sind junge Menschen, die sich weder in einer Ausbildung noch in einem Arbeitsverhältnis befinden, sowie junge Lernende in Trainingszentren, Zentren für lebenslanges Lernen und anderen Anbietern nicht-formaler Bildung sowie Vertreter von Nichtregierungsorganisationen und Experten auf diesem Gebiet.

Dauer

Am Ende dieses Kapitels leitet der Trainer die jungen Menschen an, : Alle in diesem Kapitel vorgestellten Aktivitäten dauern insgesamt maximal vier Stunden und 20 Minuten, abhängig von der Größe der Gruppen. Die Aktivitäten sind jedoch nicht aufeinander folgend und können in verschiedenen Sitzungen abgewechselt werden.

Für jede der nachstehend aufgeführten Aktivitäten wird die voraussichtliche Dauer angegeben.

Wie entwickelt man ein digitales Selbst?

Lernergebnisse

Am Ende dieses Kapitels wird der Trainer die Jugendlichen anleiten:

- Verstehen, wie wichtig es ist, eine effektive virtuelle Umgebung zu schaffen, und welche Vorteile virtuelle Kommunikationswerkzeuge haben.
- Erwerben Sie ein besseres Maß an digitalen Fähigkeiten und lernen Sie, wie Sie einen positiven Einfluss und Teamgeist schaffen können.
- Verbesserung der kommunikativen Fähigkeiten, Empathie und Kreativität sowie Förderung der Beziehungen zwischen den Teammitgliedern.
- Verstehen Sie die Bedeutung von Personal Branding und lernen Sie, wie Sie eine einzigartige persönliche Marke online erstellen, pflegen und aktualisieren können.
- Verstehen Sie die Rolle eines Avatars und eines Benutzernamens für die persönliche Markenbildung und lernen Sie, wie Sie Inhalte erstellen, die Ihre Werte und Interessen widerspiegeln.
- Lernen Sie, wie Sie mit anderen in Kontakt treten können, um Ihr Netzwerk zu erweitern, sinnvolle Beziehungen zu knüpfen und wertvolle Erkenntnisse und Möglichkeiten zu gewinnen.
- Lernen Sie, wie Sie Ihr digitales Selbst verwalten, um sicherzustellen, dass es aktuell, sicher und frei von negativen Inhalten ist, und experimentieren Sie mit verschiedenen Plattformen, um ein digitales Selbst als fortlaufenden Prozess zu entwickeln.





Wie entwickelt man ein digitales Selbst?

Bedarfsanalyse

Jahrhunderts und neuen Konzepten wie dem Internet der Dinge sind virtuelle Arbeitsplätze und Online-Teamarbeit zu entscheidenden Fähigkeiten geworden, die von Arbeitnehmern und jungen Menschen verlangt werden.

Nach der Krise von 2008 erreichte die NEET-Quote im ersten Quartal 2013 ihren Höhepunkt und befand sich vor Covid-19 in einem Abwärtstrend. Mit dem neuen Schock, den die Covid-19-Pandemie verursachte, begann sie zu steigen.

Bei der Bedarfsanalyse wird untersucht, wie (Online-)Ressourcen gefunden und genutzt werden können, die für die Unterrichtsplanung und den Unterricht von Nutzen sind, wie der Zugang zum Arbeitsmarkt gefördert werden kann, wie das Internet und mobile Geräte als Mehrwert in Lernsituationen und nicht als Störfaktor genutzt werden können, und zwar im Rahmen der Hauptthemen Entwicklung der Selbstreflexionsfähigkeiten der Lernenden, Management sozialer Medien (persönlich oder geschäftlich), Informations- und Datenkompetenz, Erstellung digitaler Inhalte, Personal Branding (persönliches Marketing durch soziale Medien. ...), Online-Portfolio, E-Marketing, Digitales Unternehmertum, Online-Recherche-Fähigkeiten, ist zunächst ein umfassendes digitales Selbstwissen erforderlich.

Um international anerkannte digitale Berufe und die für sie erforderlichen digitalen Fähigkeiten zu schaffen, sollte das Training über digitale Plattformen organisiert und eine Zertifizierung angeboten werden. Die Nutzung internationaler Bildungsplattformen sollte ermutigt werden. In diesem Sinne ist die Bedeutung von Online-Trainings wie auch von Präsenztrainings für die Ausbildung klar.

Darüber hinaus,

1) Entwicklung digitaler Fähigkeiten:

Entwicklung eines digitalen Selbst

Verbesserung der digitalen Leistung und der virtuellen Teamarbeit

Online-Zeitmanagement

Erreichen der Ziele

Finden und Nutzen von relevanten

Informationen für die berufliche Entwicklung

2) Entwicklung digitaler Inhalte:

Erstellung authentischer und ansprechender Inhalte

Erstellung eines digitalen Portfolios und Online-Training

Das Erstellen, Organisieren und Teilen digitaler Ressourcen sind ebenfalls Fähigkeiten, die im Bericht zur Bedarfsanalyse hervorgehoben werden.

Wie entwickelt man ein digitales Selbst?

Prozedur

Ein digitales Selbst bezieht sich auf die Darstellung der Identität und Persönlichkeit einer Person im Internet durch ihren digitalen Fußabdruck. Dies kann ihr Online-Profil, ihre Präsenz in den sozialen Medien und die Inhalte, die sie online erstellt und geteilt haben, umfassen. Ein digitales Selbst entsteht durch die Nutzung digitaler Technologien wie sozialer Medien, Online-Plattformen und mobiler Geräte, die es dem Einzelnen ermöglichen, sich online auszudrücken und mit anderen in Kontakt zu treten.

Dazu gehören alle Informationen, die eine Person online mitteilt, wie ihre Vorlieben, Abneigungen, Meinungen und persönlichen Informationen. Dazu gehören auch Informationen wie die Webseiten, die sie besuchen, die Inhalte, die sie ansehen und erstellen, und die Interaktionen, die sie mit anderen online haben.

Ein digitales Selbst kann ein mächtiges Werkzeug zur Selbstdarstellung, Kommunikation und Verbindung sein, birgt aber auch Risiken, wie z. B. Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes und die Möglichkeit des digitalen Identitätsdiebstahls. Daher ist es wichtig, dass sich die Menschen bewusst sind, welche Informationen sie teilen und wie sie ihr digitales Selbst schützen können.



Wie entwickelt man ein digitales Selbst?

1. Wie erstellt man ein digitales Selbst?

Zielsetzung: Einander kennenlernen

Dauer: 15-20 Minuten

Materialien: Elektronische Geräte und Babyfotos

Anleitung:

1. Bitten Sie die Teilnehmer, ihre persönlichen und beruflichen Ziele zu benennen, z. B. die Suche nach einem Arbeitsplatz, die Vernetzung mit anderen in einer bestimmten Branche oder den Aufbau einer persönlichen Marke.
2. Ermutigen Sie die Teilnehmer, eine persönliche Marke zu schaffen, indem sie eine professionelle E-Mail-Adresse einrichten, einen Lebenslauf und ein Portfolio erstellen und die wichtigsten Fähigkeiten und Stärken herausstellen.
3. Helfen Sie den Teilnehmern bei der Auswahl relevanter digitaler Plattformen, die mit ihren Zielen und ihrer persönlichen Marke übereinstimmen. Zum Beispiel LinkedIn für die Vernetzung, Instagram oder Behance für die Präsentation kreativer Arbeiten.
4. Leiten Sie die Teilnehmer an, eine Präsenz auf den ausgewählten Plattformen aufzubauen, indem sie ein Profil erstellen, sich mit anderen verbinden und relevante Inhalte teilen.





Ermutigen Sie die Teilnehmer, sich auf den gewählten Plattformen mit anderen auszutauschen, indem sie relevante Inhalte kommentieren, liken und teilen, um Beziehungen aufzubauen und die Sichtbarkeit im Internet zu erhöhen.

6) Erinnern Sie die Teilnehmer daran, ihr digitales Selbst zu schützen, indem sie sichere Passwörter erstellen, auf die online geteilten Informationen achten und sich über mögliche Betrugs- oder Phishing-Versuche bewusst sind.

7. Beachten Sie, dass der Aufbau eines digitalen Selbst Zeit und Mühe kostet, und dass die regelmäßige Aktualisierung und das Engagement auf den gewählten Plattformen dazu beitragen können, eine starke und positive digitale Präsenz aufzubauen.



Wie entwickelt man ein digitales Selbst?

2. Persönliches Markenzeichen

Zielsetzung: Die Bedeutung des Personal Branding für die Schaffung eines digitalen Selbst zu verstehen und zu lernen, wie man eine einzigartige persönliche Marke im Internet schafft und pflegt

Dauer: 30 Minuten

Materialien: Elektronische Geräte und Internetzugang

Anweisungen:

1. Erklären Sie den Teilnehmern die Bedeutung des Personal Branding für die Schaffung eines digitalen Selbst und wie es dem Einzelnen hilft, sich in einem überfüllten digitalen Raum abzuheben und erkannt zu werden.
2. Leiten Sie die Teilnehmer bei der Erstellung eines einzigartigen Avatars an, z. B. eines Logos oder Profilbildes, das angemessen und professionell ist und ihre persönliche Marke repräsentiert.
3. Unterstützen Sie die Teilnehmer bei der Auswahl eines eindeutigen und reflektierenden Benutzernamens, der leicht zu merken und online leicht zu finden ist.
4. Ermutigen Sie die Teilnehmer, Inhalte zu erstellen, die ihre Werte und Interessen widerspiegeln, wie z. B. das Schreiben von Blogbeiträgen, das Erstellen von Videos oder das Teilen von Fotos, und die mit ihrer persönlichen Marke übereinstimmen und für andere von Wert sind.
5. Erörtern Sie, wie wichtig es ist, das digitale Selbst aktiv zu verwalten und zu pflegen, z. B. durch regelmäßige Aktualisierung und Engagement auf ausgewählten Plattformen und durch einen achtsamen Umgang mit den online geteilten Informationen.
6. Betonen Sie, wie wichtig es ist, ein konsistentes Image auf allen Plattformen zu pflegen, um eine starke und erkennbare persönliche Marke zu schaffen.
7. Beachten Sie, dass Personal Branding ein kontinuierlicher Prozess ist, der Zeit, Geduld und konsequente Arbeit erfordert, um ein starkes und positives digitales Selbst zu erhalten.



Wie entwickelt man ein digitales Selbst?

3. Mit anderen in Verbindung treten

Zielsetzung: Lernen, wie junge Menschen, die sich nicht in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis befinden, mit anderen in Kontakt treten können, um ihr Netzwerk zu erweitern, sinnvolle Beziehungen zu knüpfen und wertvolle Einblicke und Möglichkeiten zu erhalten.

Dauer: 30 Minuten

Materialien: Elektronische Geräte und Internetzugang

Anweisungen:



1. Erläutern Sie den Teilnehmern, wie wichtig es für junge Menschen ohne Beschäftigung und Ausbildung ist, mit anderen in Kontakt zu treten, um ihr Netzwerk zu erweitern, sinnvolle Beziehungen zu knüpfen und wertvolle Einblicke und Möglichkeiten zu gewinnen.
2. Anleitung der Teilnehmer zur Nutzung von Social-Media-Plattformen wie LinkedIn, Twitter und Facebook, um mit Gleichgesinnten in Kontakt zu treten, Gruppen beizutreten und sich an Diskussionen zu beteiligen.
3. Ermutigung der Teilnehmer, Online-Gemeinschaften wie Foren und Diskussionsforen beizutreten, die sich auf ihre Interessen beziehen, Fragen zu stellen und ihr eigenes Wissen und ihre Erfahrungen zu teilen.
4. Erörtern Sie die Vorteile der Teilnahme an persönlichen Veranstaltungen wie Networking-Events, Treffen und Konferenzen, um mit anderen persönlich in Kontakt zu treten.



5. Informieren Sie sich über Plattformen für die Zusammenarbeit wie GitHub, Asana und Trello für die Arbeit aus der Ferne und den Kontakt zu Gleichgesinnten.

6. Erinnern Sie die Teilnehmer daran, wie wichtig es ist, in ihren Interaktionen mit anderen authentisch zu sein, sinnvolle Verbindungen herzustellen und in ihren Gesprächen ehrlich und aufrichtig zu sein.

7. Beachten Sie, dass es sich bei der Kontaktaufnahme mit anderen um einen fortlaufenden Prozess handelt, der Anstrengung und Beständigkeit erfordert, um die Beziehungen aufrechtzuerhalten und bei allen Interaktionen respektvoll und professionell zu sein und auf die geteilten Informationen zu achten.

8. Betonen Sie die Vorteile, die sich aus dem Kontakt mit anderen ergeben, z. B. den Gewinn wertvoller Erkenntnisse, den Aufbau von Netzwerken und das Öffnen von Türen zu neuen Möglichkeiten.





Wie entwickelt man ein digitales Selbst?

4. Verwalten Sie Ihr digitales Selbst

Zielsetzung: Lernen, wie man ein digitales Selbst für junge Menschen, die nicht in Beschäftigung und Ausbildung sind, verwaltet, um sicherzustellen, dass ihre Online-Präsenz aktuell, sicher und frei von negativen Inhalten ist.

Dauer: 30 Minuten

Materialien: Elektronische Geräte und Internetzugang

Anweisungen:

1. Erklären Sie den Teilnehmern, wie wichtig es ist, dass junge Menschen, die nicht in Beschäftigung oder Ausbildung sind, ihr digitales Selbst verwalten, um sicherzustellen, dass ihre Online-Präsenz aktuell, sicher und frei von negativen Inhalten ist.
2. Leiten Sie die Teilnehmer an, ihr Profil regelmäßig zu aktualisieren und sicherzustellen, dass es ihre aktuellen Fähigkeiten, Erfahrungen und Interessen genau widerspiegelt und für andere relevant und nützlich ist.
3. Besprechen Sie, wie wichtig es ist, Passwörter sicher aufzubewahren, starke und eindeutige Passwörter zu verwenden, sie regelmäßig zu ändern und nicht das gleiche Passwort für mehrere Konten zu verwenden.
4. Ermutigen Sie die Teilnehmer, ihre Online-Präsenz regelmäßig zu überwachen, um sicherzustellen, dass es keine negativen Inhalte gibt, die ihrem persönlichen oder beruflichen Ruf schaden könnten, und ergreifen Sie gegebenenfalls Maßnahmen, um diese zu beseitigen.





5. Erinnern Sie die Teilnehmer daran, auf die online geteilten Informationen zu achten und nur Informationen zu teilen, die angemessen sind und mit ihrer persönlichen Marke übereinstimmen.
6. Informieren Sie sich über Datenschutzeinstellungen, deren Verwendung und die Vorteile der Kontrolle darüber, wer Ihre Inhalte und Informationen sehen kann.
7. Anleitung der Teilnehmer zur Bereinigung ihres digitalen Fußabdrucks, indem sie regelmäßig alles überprüfen und löschen, was nicht mehr mit ihrer persönlichen Marke übereinstimmt oder nicht mehr relevant ist.
8. Beachten Sie, dass die Verwaltung eines digitalen Selbst Zeit, Mühe und Konsequenz erfordert, und es ist wichtig, dass junge Menschen, die nicht in Beschäftigung und Ausbildung sind, sich ihrer Online-Präsenz bewusst sind und Schritte unternehmen, um ihre digitale Identität und ihren Ruf zu schützen.



Wie entwickelt man ein digitales Selbst?

5. Die Entwicklung Ihres digitalen Selbst

Zielsetzung: Lernen, wie man ein digitales Selbst als fortlaufenden Prozess entwickelt, und verstehen, wie wichtig es ist, mit verschiedenen Plattformen zu experimentieren, Inhalte zu erstellen und sich an sinnvollen Gesprächen zu beteiligen

Dauer: 1-2 Stunden

Materialien: Elektronische Geräte und Internetzugang

Anweisungen:

1. Erklären Sie den Teilnehmern, dass die Entwicklung eines digitalen Selbst ein fortlaufender Prozess ist, bei dem es darum geht, die eigene digitale Präsenz ständig zu verbessern und neue Wege zu finden, um mit anderen in Kontakt zu treten.
2. Leiten Sie die Teilnehmer an, einen einheitlichen Namen für ihre Präsenz auf allen von ihnen genutzten Kommunikationskanälen zu schaffen, damit sie leichter gefunden werden können.
3. Ermutigen Sie die Teilnehmer, auf allen ihren Online-Profilen ein echtes Bild von sich selbst zu verwenden, damit es für andere leichter ist, sie zu erkennen und eine Beziehung zu ihnen aufzubauen.
4. Diskutieren Sie die Vorteile der Nutzung von Twitter, um interessanten Themen, Personen und Listen zu folgen und wie es helfen kann, über die neuesten Nachrichten, Trends und Unterhaltungen auf dem Laufenden zu bleiben.



5. Informationen über den Kauf eines Domännennamens für sich selbst bereitstellen, um einen einheitlichen Namen für E-Mail, Blog und andere Webseiten zu haben.

6. Zeigen Sie den Teilnehmern, wie sie Google Analytics nutzen können, um die Besucher ihrer Webseite oder ihres Blogs zu verfolgen und Einblicke in die Leistung ihrer Inhalte zu erhalten.

7. Erinnern Sie die Teilnehmer daran, dass die Entwicklung eines digitalen Selbst ein fortlaufender Prozess ist, der Zeit und Mühe erfordert, und dass es wichtig ist, mit verschiedenen Plattformen und Strategien zu experimentieren, um herauszufinden, was für sie am besten funktioniert.

8. Betonen Sie, wie wichtig es ist, Inhalte zu erstellen und sich an sinnvollen Gesprächen zu beteiligen, um eine starke digitale Präsenz aufzubauen und mit anderen in Kontakt zu treten.





Nützliche Ressourcen

Im Folgenden finden Sie eine Liste von Referenzen, die bei der Entwicklung eines digitalen Selbst hilfreich sein können:

- [24 Tipps zur Verbesserung Ihres digitalen Selbst](#)
- [Wie Sie Ihre digitalen und Online-Gewohnheiten verbessern können](#)
- [Digitale Self-Care](#)
- [5 Wege, Ihr digitales Leben zu verbessern](#)
- [Erstellen Sie Ihr digitales Selbst: Was, wie und warum?](#)
- [Wie man digitalen Self-Service erstaunlich macht](#)
- [Wie Sie sich digital von Ihrer besten Seite präsentieren](#)
- [Ihr Digitales Selbst Blog](#)
- [Das digitale Selbst: Gesunde Selbstdarstellung und positive Online-Interaktion](#)
- [Wie man ein digitales Selbst schafft, das eine gesunde Selbstdarstellung fördert](#)
- [Was ist persönliches Branding?](#)
- [Warum brauchen wir eine persönliche Marke?](#)
- [Wie kann Ihre persönliche Marke Ihnen helfen, die Welt zu verändern?](#)
- [Verwalten Sie Ihr digitales Selbst](#)

Schlussfolgerung

Die ausgewählten Aktivitäten sind wirksame Mittel zur Verbesserung der digitalen Fähigkeiten von jungen Menschen, die nicht in Beschäftigung und Ausbildung sind (NEETs). Sie bieten Trainern, Jugendbetreuern und Koordinatoren verschiedene Optionen, die sie in ihre Trainings einbauen können, von kurzen bis zu längeren Aktivitäten. Diese Aktivitäten ermöglichen es den jungen Lernenden, mit Gleichaltrigen zu interagieren und zu lernen, wie wichtig es ist, einen positiven Teamgeist zu haben und gleichzeitig ein digitales Selbst zu entwickeln.



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



KAPITEL II

ERSTELLUNG AUTHENTISCHER UND ANSPRECHENDER INHALTE



R2: WERKZEUGKASTEN FÜR DAS TRAINING DIGITALER FÄHIGKEITEN

2021-2-TR01-KA220-YOU-000047996





Erstellung authentischer und ansprechender Inhalte

Entwickelt von Euro-net

Überblick über den Kurs

Die Erstellung von Inhalten ist einer der Berufe, die sich aus den Trends (insbesondere der sozialen Medien!) der letzten Jahre ergeben haben. Nichts ist falscher - und veralteter - als zu glauben, dass sich die Aufgaben eines Erstellers von Inhalten darauf beschränken, ein schönes Foto zu machen, ein Produkt zu zeigen oder einen Tik Tok-Trend wiederzugeben. Sie sind die Kinder der Ersteller-Ökonomie, der Wirtschaft, die es vielen Menschen - oft Designern, Fotografen, Filmemachern, Illustratoren oder Enthusiasten jeglicher Fachrichtung - ermöglicht, ihre Online-Inhalte, Waren und Dienstleistungen zu monetarisieren, indem sie Kreativität, Talent, Leidenschaft und vor allem Originalität nutzen.

Zu den gefragtesten Personen in diesem Bereich gehört der Web Content Creator (auch Digital Content Creator genannt). Der Web Content Creator befasst sich hauptsächlich mit der Entwicklung, Erstellung und Umsetzung von Inhalten auf Webseiten von Unternehmen und allgemein mit den Inhalten, die auf den verschiedenen Kommunikationskanälen veröffentlicht werden, die auf der Grundlage der Kommunikationsstrategie ausgewählt wurden. Die vom Web Content Creator verbreiteten Inhalte können verschiedene Formate haben (Text, Fotos, Audio, Video...). Aufgrund seiner Vielseitigkeit und je nach organisatorischen Entscheidungen und der Größe des Unternehmens, in dem er eingesetzt wird, kann der Ersteller von Web-Inhalten allein oder im Team arbeiten.



Erstellung authentischer und ansprechender Inhalte

Im ersten Fall kann er mehrere Rollen spielen: vom Ersteller von Inhalten über den Grafikdesigner bis hin zum Social-Media-Manager; im zweiten Fall kann er mit Personen wie dem SEO-Spezialisten und dem Online-Community-Manager, dem Mobile-Marketing-Manager oder dem Webmaster zusammenarbeiten, zum Beispiel. Konkret ist ein Ersteller von Webinhalten dafür verantwortlich, wirksame multimediale Inhalte zu entwickeln und zu vermitteln, die es Unternehmen ermöglichen, sich den Kunden auf bestmögliche Weise zu präsentieren, Glaubwürdigkeit zu erlangen und eine immer größere Sichtbarkeit zu erreichen. All dies setzt auf Seiten des Web Content Creators eine gute Kenntnis der wichtigsten digitalen Plattformen voraus, die für die Kommunikation genutzt werden sollen, sowie eine gute Kenntnis des Publikums, an das die Botschaft gerichtet ist.

In diesem Kapitel möchten wir jedoch einige Aktivitäten vorstellen, die Trainern helfen können, ihre Fähigkeiten zur Erstellung von Inhalten zu verbessern, indem sie einen positiven Einfluss auf die Teilnehmer ausüben.

Wir werden uns einen Überblick über die Strategie zur Erstellung digitaler Inhalte verschaffen. Darüber hinaus werden wir einige praktische Übungen zur Umsetzung einer Strategie für digitale Inhalte durchführen und abschließend eine Bewertung vornehmen. Für jede der 7 Aktivitäten werden das Ziel, die Dauer, das Material und die zu befolgenden Anweisungen angegeben.

All diese Aktivitäten können sowohl in der formalen als auch in der nicht-formalen Bildung eingesetzt werden und erfordern von allen Teilnehmern eine Verbesserung der digitalen Fähigkeiten zur Erstellung von Webinhalten und deren Relevanz auf dem Markt.





Erstellung authentischer und ansprechender Inhalte

Benötigtes Material

Für die Durchführung der in diesem Kapitel vorgestellten Aktivitäten benötigen die Teilnehmer nur tragbare Geräte (z. B. Mobiltelefone, Laptops, iPads),

Zielgruppe

Die Zielgruppen sind Jugendbetreuer und -trainer sowie Lehrer, Schuldirektoren, psychologische Berater, Akademiker in der Lehrerbildung, Bildungszentren und Bildungs-NROs für persönliche Entwicklung. Besonderes Augenmerk wird auf Trainer mit körperlichen Behinderungen oder Lernschwierigkeiten sowie auf Trainer mit Flüchtlingen oder Zuwanderern in ihren Klassenzimmern gelegt.

Andererseits sind die Nutznießer junge NEETs, Studenten und Lernende aus Trainingszentren, Zentren für lebenslanges Lernen und verwandten nicht-formalen Bildungsanbietern, Schulleiter, Lehrer, Vertreter von NRO und Experten.

Dauer

30 Minuten für jedes Lernmodul.

210 Minuten insgesamt

Lernergebnisse

Die Lernenden werden mit Werkzeugen zur Erstellung digitaler Inhalte in Berührung kommen, die sie im Rahmen der Aktivität verwenden werden und die sie erforschen und für künftige Aktivitäten, sei es in der Ausbildung oder im Beruf, behalten können. Die Hauptziele dieser Aktivität sind:

1. Übertragung der Säulen einer Strategie zur Erstellung digitaler Inhalte
2. Wählen Sie die Kanäle, Formate und Plattformen, die Ihren Zielen am besten entsprechen (Hauptplattform und soziale Medien).
3. Arbeiten Sie an der Gestaltung Ihrer Inhalte (Gestaltung von Video- und Audioinhalten)
4. Nutzung der Werkzeuge zur Erstellung und Verwaltung von Inhalten
5. Pflegen Sie Ihre Gemeinschaft und fördern Sie Ihre Arbeit

Erstellung authentischer und ansprechender Inhalte

Bedarfsanalyse

Aus der von Adobe durchgeführten Studie "Future of Creativity" geht hervor, dass die Ersteller-Ökonomie neue berufliche Möglichkeiten in Vollzeit oder als Freiberufler geschaffen hat, insbesondere für die GenZ und die Millennials, die sich zunehmend zu weniger traditionellen Berufen hingezogen fühlen. Erstere machen 42 % der Ersteller aus, letztere 14 %. In den letzten zwei Jahren sind mehr als 165 Millionen Menschen in diese neue Realität eingetreten, was insgesamt 303 Millionen "digitale" Ersteller weltweit ergibt. Einer von vier Menschen (23 %) schafft Inhalte, indem er sich durch Fotografie, Videoproduktion, kreatives Schreiben oder andere Medien in Online-Räumen, einschließlich sozialer Plattformen und Blogs, ausdrückt. Dennoch haben 48 % der Ersteller ein gemeinsames Ziel: die freie Meinungsäußerung, und nur 26 % machen es des Geldes wegen. Influencer machen weltweit nur 14 % der Ersteller aus. Die digitale Transformation hat dazu geführt, dass die Nutzung digitaler Kommunikationskanäle durch Unternehmen in den letzten Jahren exponentiell zugenommen hat. Die Folgen davon liegen auf der Hand: eine Zunahme des Arbeitsmarktes von Personen, die sich auf organisatorischer Ebene mit dem Web und der Kommunikation befassen, eine Zunahme der Online-Präsenz von Unternehmen und eine Zunahme ihrer Nutzung sozialer Medien. In diesem Sinne unterstreicht dieses Kapitel, wie wichtig es für junge Menschen ist, grundlegende Kenntnisse über die Strategie der Inhaltserstellung und ihre Werkzeuge zu erlangen, um ihre Fähigkeiten an die Anforderungen dieses neuen Zeitalters und Arbeitsmarktes anzupassen.





Erstellung authentischer und ansprechender Inhalte

Prozedur

Der Kurs besteht aus 7 Schritten, in denen sich Theorie und praktische Aktivitäten abwechseln. Die Teilnehmer werden angeleitet, an Einzel- und Gruppenprojekten zu arbeiten, deren Endergebnisse sie in einem Workshop präsentieren können.

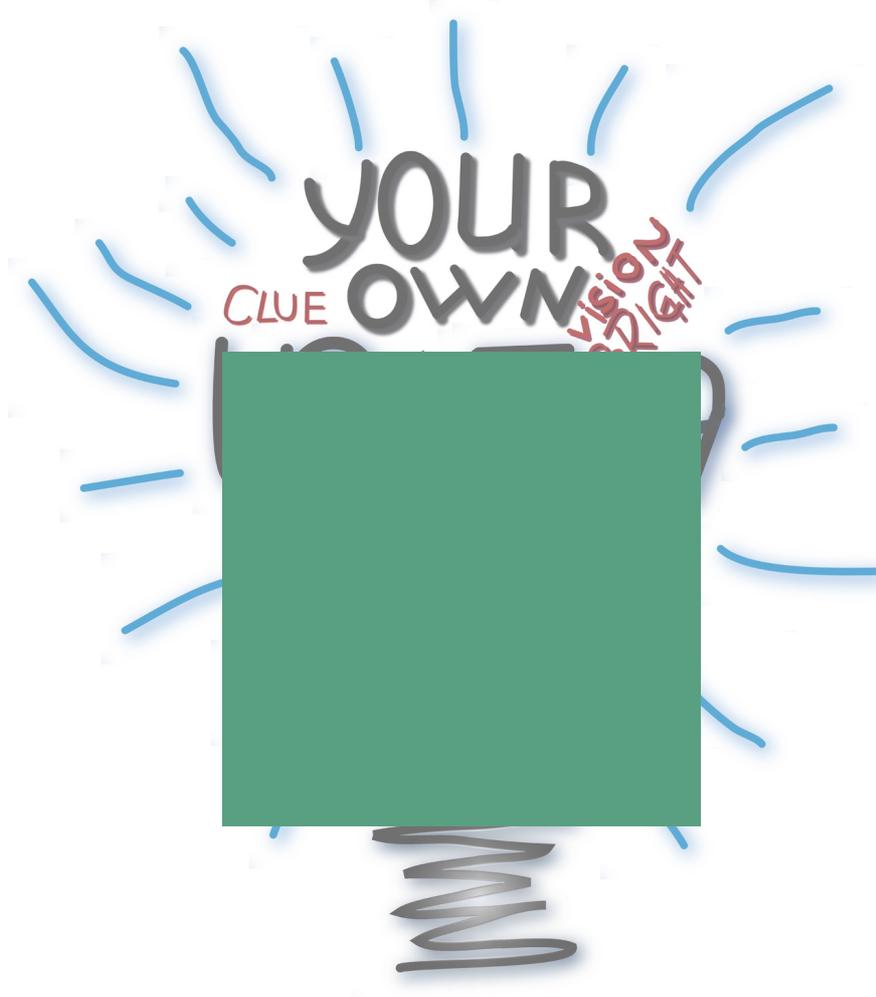
Zielsetzung: Überblick über die Strategie zur Erstellung digitaler Inhalte

Dauer: 150 min (30 min für jeden Schritt)

Materialien: Elektronische Geräte



Schritt 1. Brainstorming

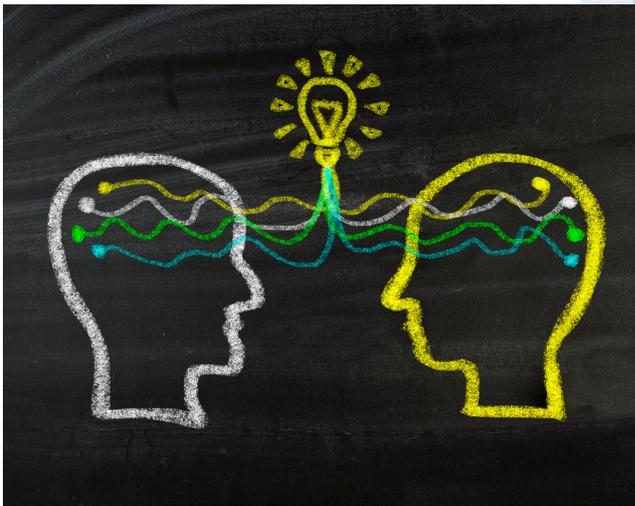


Beim Brainstorming notieren Sie alle Ihre Ideen auf einem Blatt Papier (oder auf dem Bildschirm), ohne etwas zu überprüfen oder zu hinterfragen. Bevor Sie mit der Erstellung von Inhalten beginnen können, müssen Sie ein Brainstorming zu den Themen durchführen, die Sie in Ihrem Inhalt behandeln könnten (oder sollten). Aber die Ideenfindung ist schwierig, wenn man bei Null anfängt.

Der erste Schritt beim Brainstorming potenzieller Inhaltsideen besteht also darin, sich zu fragen, was Sie mit Ihren Inhalten erreichen wollen. Was ist Ihr ultimatives Ziel?

Wenn Sie das sagen und dann von dort aus rückwärts arbeiten, können Sie Ideen für Inhalte entwickeln, die Ihr Produkt nicht direkt anpreisen, sondern es als die natürliche Lösung des Lesers positionieren: eine Schlussfolgerung, die er dank Ihrer Inhalte erreicht hat.

Übung



Öffnen Sie ein Arbeitsblatt oder eine Datei auf Ihrem Computer. Schreiben Sie oben auf die Seite Ihr Hauptthema. Wenn Sie umfangreiche Unterthemen behandeln, führen Sie diese ebenfalls auf. Darunter schreiben Sie Ihr Ziel für Ihren Inhalt. Versuchen Sie, Besucher auf eine Landing Page zu leiten, um sie in Ihre Pipeline zu bekommen? Versuchen Sie, Menschen in Ihre E-Mail-Liste aufzunehmen? Machen Sie sich klar, was Sie mit Content Marketing erreichen wollen. Beginnen Sie schließlich damit, alle Ideen für Inhalte aufzuschreiben, die Ihnen in den Sinn kommen. Im Idealfall haben sie einen Bezug zu Ihren Kernthemen und könnten Ihnen helfen, Ihr Ziel zu erreichen. Aber jetzt ist nicht der richtige Zeitpunkt, um Ihre Ideen zu bewerten. Beim Brainstorming sollten Sie Ihre Ideen nicht zensieren, ausradieren oder bewerten. Schreiben Sie alles auf, was Ihnen in den Sinn kommt. Sobald Sie Ihre Liste abgearbeitet haben, können Sie sie bereinigen, Prioritäten setzen und die besten Ideen notieren.

Schritt 2. Inhaltliche Planung

Ohne einen Plan bleiben all diese Ideen einfach liegen. Ihr nächster Schritt besteht also darin, einen Plan zu erstellen, in dem Sie festlegen, wie Sie Ihre Inhalte an Ihr Zielpublikum herantragen wollen.

Es ist eine gute Idee, diesen Prozess zu dokumentieren. Die Spezialisten für Essayistik verwenden diese Strategie für geschriebene Inhalte, die Ihnen hilft, eine Art "Qualitätssicherung" zu schaffen und gleichzeitig sicherzustellen, dass Ihre Inhalte gut sind:

- Auf den Punkt gebracht mit der Förderung Ihrer Ziele
- Frei von Rechtschreib- und Grammatikfehlern
- Interessant zu lesen
- die Fähigkeit, die Nutzer zu motivieren, den nächsten Schritt zu tun

Übung

Überlegen Sie sich, wie Sie die einzelnen Inhalte verfassen, bearbeiten, veröffentlichen und bewerben wollen. Dann schreiben Sie ihn auf, damit Sie ihn konsequent durchziehen können. Zum Beispiel könnten Sie bei der Entwicklung Ihrer Inhalte diese Phasen durchlaufen:

- Ideenfindung
- Erstellung
- Redaktionelle Bearbeitung
- Überprüfung
- Veröffentlichung
- Vertrieb

Erstellen Sie in einem Projektmanagement-Werkzeug wie Asana eine Tafel mit einer Spalte für jede Phase Ihres Inhaltserstellungsprozesses.

Erstellen Sie dann eine Karte für jeden Inhalt, den Sie in den nächsten Monaten erstellen möchten. Fügen Sie alle Informationen ein, die für Sie hilfreich sind. Fügen Sie zumindest Folgendes hinzu:

- Schlüsselwort oder Thema
- Art des Inhalts
- Kanal
- Fälligkeitsdatum

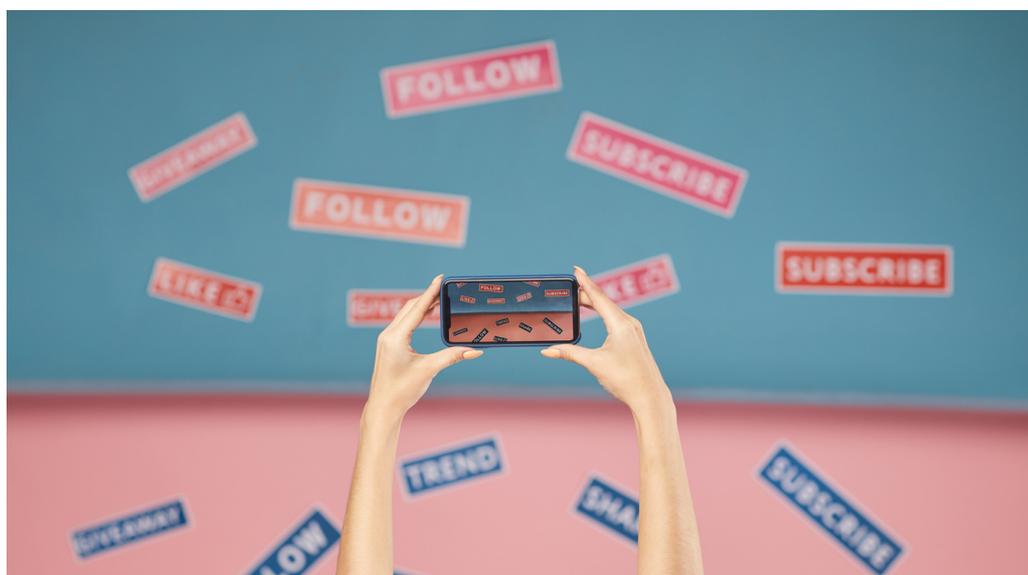
Erinnern Sie sich daran, dass es bei der Content-Strategie keine Einheitsmethode gibt, die für alle funktioniert. Verwenden Sie das, womit Sie sich am wohlsten fühlen und womit Sie am meisten vertraut sind. Das Wichtigste ist, dass Sie einen Plan haben und ihn befolgen und dabei hohe Qualitätsstandards und eine konsistente Veröffentlichungsroutine einhalten.

Schritt 3. Inhaltliche Säulen

Eines der Rückgrate Ihrer Content-Strategie sind Content-Säulen, ausführliche Inhalte, die Ihr Wissen vermitteln. Dabei kann es sich um E-Books, Leitfäden, White Papers, Fallstudien, Berichte oder andere hochwertige Inhaltsformate handeln. Im Idealfall haben Sie eine Inhaltssäule für jedes Kernthema, das Sie in Ihrem Wissensgeschäft vermitteln. Sie sollte das Thema in allen Einzelheiten abdecken und Sie und Ihr Unternehmen zur endgültigen Autorität auf diesem Gebiet machen. Das Tolle an den Inhaltssäulen ist, dass sie so detailliert und gründlich sind, dass andere Website-Besitzer auf sie verlinken werden, anstatt zu versuchen, sie nachzuahmen (oder mit ihnen zu konkurrieren). Das bedeutet, dass die Zeit, die Sie in die Erstellung Ihrer Säulen investieren, gut angelegt ist - je mehr Websites auf Sie und Ihre Inhaltssäulen verlinken, desto mehr wächst Ihre Autorität und Anerkennung in der von Ihnen gewählten Nische.

Übung

Sehen Sie sich das Brainstorming aus Schritt 1 an und versuchen Sie, Ihre Ideen in Kategorien zu gruppieren. Im Idealfall beziehen sich alle Ihre Ideen auf zwei bis fünf Kernthemen, die alles, was Sie unterrichten, unterstützen. Listen Sie diese übergeordneten Themen auf. Machen Sie nun ein Brainstorming über die Ideen für eine inhaltliche Säule, die Sie für jedes dieser Themen erstellen könnten. Sobald Sie zehn oder mehr Ideen für jedes Thema haben, wählen Sie diejenige aus, die Sie für die beste halten. Entscheiden Sie sich für ein Format, z. B. ein E-Book, einen Leitfaden für Fortgeschrittene oder einen langen Blogbeitrag. Dann fügen Sie diese Säule zu Ihrem Content-Workflow hinzu, zusammen mit einer Frist für die Fertigstellung.





Schritt 4. Erstellung von Inhalten

Bei den meisten Übungen zur Inhaltsstrategie fangen Sie genau hier an. Aber das ist so, als würde man sich ein neues Fahrrad kaufen, obwohl man nie gelernt hat, wie man damit fährt. Um strategisch vorzugehen, müssen Sie mit einem Plan beginnen.

Die gute Nachricht ist, dass Sie nicht auf Blogbeiträge oder schriftliche Inhalte beschränkt sind. Alle Arten von Inhalten sind Teil Ihrer Content-Marketing-Strategie, einschließlich:

- Blogbeiträge: Sie können lang oder kurz sein, ausführlich oder mit kleinen, mundgerechten Tipps. Sie lassen sich leicht in den sozialen Medien und auf Ihrer eigenen Webseite teilen.
- E-Bücher: Ausführlichere, gezielte und präzise Inhalte zu einem bestimmten Thema. Werden oft als kostenloser Download im Austausch gegen den Namen und die E-Mail-Adresse des Nutzers abgegeben.

Fallstudien

Diagramme, Grafiken und andere ergänzende Informationen, die detailliert beschreiben, wie Ihr Unternehmen das Problem eines bestimmten Kunden gelöst hat und wie das Endergebnis aussah. Fallstudien werden oft am Ende des Trichters verwendet, um Ihre Erfahrung und Ihr Fachwissen in Ihrer Nische zu beweisen.

Vorlagen

Fertige Beispiele für Informationen, bei denen der Benutzer lediglich die leeren Felder ausfüllen oder die vorhandenen Angaben bearbeiten muss, um das Endergebnis zu erzielen.

Infografiken

Grafische Darstellungen von mundgerechten Fakten, Statistiken oder Details über Ihre Nische oder den Prozess zur Erreichung eines Ziels.

Videos

Videos können verwendet werden, um dieselben Informationen zu vermitteln, die Sie auch in Blog-Beiträgen weitergeben würden, einschließlich Anleitungen, Beispiele, Komplettlösungen und vieles mehr.

Podcasts - Ein digitaler, akustischer "Vertiefungstrip" zu einem bestimmten Thema. Podcasts sind oft Teil einer Serie, in der Informationen zu einem bestimmten Thema ausgetauscht werden.

Soziale Medien

Häufige, kurze Beiträge, die sich auf Ihr Unternehmen, Ihren Auftrag und Ihr Kernthema beziehen. Soziale Inhalte teilen Produktrezensionen, zufällige Ideen, Tipps und Strategien und laden die Nutzer in der Regel dazu ein, ihre Meinung zu äußern. Bei der Strategie für Social Media-Inhalte geht es mehr darum, Inhalte zu teilen und zur Diskussion einzuladen, als einfach nur einen Haufen Inhalte an die Wand zu werfen und zu hoffen, dass etwas davon hängen bleibt.

Natürlich kann es bei so vielen verfügbaren Inhaltskanälen verlockend sein, sie alle zu nutzen. Manche Marken tun das auch. Aber es ist schwierig, gutes Content Marketing zu betreiben, wenn man sich zu sehr verzettelt. Deshalb wählen wir für den Beginn nur einen Kanal aus.

Übung

Entscheiden Sie sich für eine Art von Inhalten, die Sie regelmäßig veröffentlichen möchten. Um eine Entscheidung zu treffen, sollten Sie zwei Dinge bedenken: Was Ihre Zielgruppe mag Was für Sie am einfachsten regelmäßig zu erstellen ist Drei Formate, die sich gut eignen, sind Podcasts, Blogs und Videokanäle. Entscheiden Sie sich für eines und legen Sie dann einen Zeitplan fest. Werden Sie jede Woche einen neuen Inhalt erstellen oder werden Sie ein oder zwei Beiträge pro Monat veröffentlichen? Es gibt keine richtige Antwort. Wählen Sie eine Frequenz, die Sie von nun an konsequent einhalten können.



Schritt 5. Video entwerfen

Die Gestaltung eines Videos ist eine komplexe Aktivität. In diesem Modul werden wir lernen, uns in den verschiedenen Phasen zurechtzufinden. Es beginnt mit der Festlegung eines Konzepts, der Planung der Themen, der Entscheidung über die Szenografie und die Aufnahmen, der Positionierung des Lichts und dem Dreh mit der richtigen Kamera. Am Ende des Prozesses steht die Postproduktionsphase mit dem Schnitt und der Integration von visuellen Effekten, Grafiken und Musik.

Übung

Anschließend werden die Teilnehmer aufgefordert, ihr eigenes Material mit <https://www.canva.com/>. Sie können sich für eine der angebotenen Formen entscheiden (z. B. Präsentation, Flyer, Logo usw.), wobei sie das gesamte Material, das sie bisher gesehen haben, berücksichtigen und auf der Grundlage ihrer Persönlichkeit die folgenden Fragen beantworten:

- Worauf freuen Sie sich in Ihrem bisherigen Leben am meisten?
- Was scheint die größte Herausforderung zu sein, die Sie je gemacht haben?
- Was glauben Sie, ist das Wichtigste, was Sie bisher gelernt haben?



Schritt 6. Nischeninhalte und Spezialisierung

Bei der Inhaltsstrategie geht es zu gleichen Teilen darum, zu wissen, was und wo gepostet werden soll, damit es bei Ihren Zielkunden ankommt und ankommt. Deshalb ist es sinnvoll, eher eng gefasste, fokussierte Themen zu wählen als breit gefächerte, allgemeine Themen.

Nischeninhalte oder Inhalte, die sich auf eine kleine Unterkategorie eines größeren Themas konzentrieren, können Ihnen helfen, sich in der Welt des Wissenshandels abzuheben. Suchen Sie nach einem Teilbereich Ihrer Tätigkeit, über den sonst niemand spricht. Konzentrieren Sie sich darauf, und Sie werden schnell als Vordenker in Ihrem Bereich wahrgenommen.

Schauen wir uns ein Beispiel an.

Sagen wir, Ihr Hauptthema ist Internetmarketing, aber Sie haben beschlossen, sich ganz auf die Vermarktung Ihrer Videos auf YouTube zu konzentrieren. Sie können bis ins kleinste Detail auf jeden Aspekt des YouTube-Marketings eingehen: die Art der Ausrüstung, die Sie benötigen, wie Sie Ihre Videos professionell aufnehmen und bearbeiten, wie Sie einen Kanal erstellen, wie Sie Abonnenten gewinnen, und vieles mehr.

Übung

Gehen Sie als Nächstes noch einmal Ihre Inhaltsstrategie durch und suchen Sie nach Themen und Ideen, die Ihre Kernthemen nicht direkt unterstützen. Streichen Sie sie von der Liste. Überprüfen Sie erneut, ob Sie Ihren Inhaltsplan auf ein oder zwei enge Themen beschränken können. Wie können Sie Ihre Inhaltsstrategie so eng wie möglich fokussieren, damit Sie schnell als Experte auf Ihrem Gebiet bekannt werden?



Schritt 7. Abschließende Bewertung

Das Endergebnis der Aktivität ist die Auswertung dieser Aktivität. Alle Fragen und Schwierigkeiten, auf die die Teilnehmer während der Aktivität stoßen, werden vom Betreiber im gleichen Moment behandelt, so dass die Erstellung des Ergebnisses die korrekte Verwendung der Werkzeuge und den Erwerb der entsprechenden Kenntnisse zu deren Verwendung bedeutet.

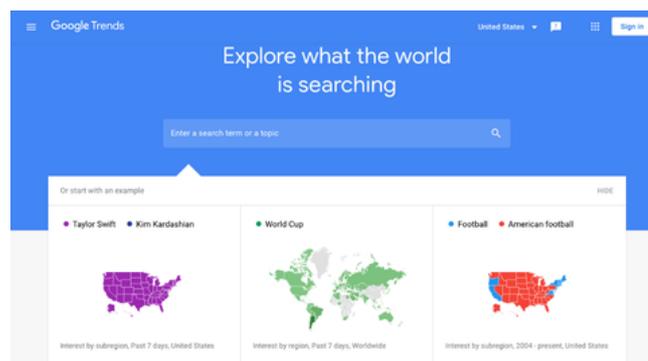


Nützliche Ressource

Im Folgenden finden Sie eine Liste von Referenzen, die bei der Verbesserung der Fähigkeiten zur Erstellung von Inhalten hilfreich sein können:

1. Google Trends

Google Trend gibt Ihnen einen Einblick in das Suchvolumen eines bestimmten Schlüsselworts innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Mit dem Werkzeug können Sie auch zwei Suchbegriffe miteinander vergleichen, um den beliebtesten Begriff zu ermitteln. Kurz gesagt, Google Trends ermöglicht es Ihnen, relativ beliebte Suchanfragen zu entdecken und um sie herum Beiträge zu erstellen, um den Suchmaschinenverkehr zu nutzen.



2. Google Search Console

Der nächste Punkt auf der Liste ist Google Search Console. Mit Google Search Console können Sie die Leistung Ihrer Webseite auf den Google-Ergebnisseiten verfolgen. Außerdem hilft Ihnen das Werkzeug, häufige SEO-Fehler auf Ihrer Webseite zu erkennen, ohne einen SEO-Experten zu konsultieren. Wenn Sie diese Fehler beheben, verbessert sich die Wahrscheinlichkeit, dass Ihre Webseite auf den Ergebnisseiten der Suchmaschinen erscheint. Darüber hinaus eignet sich die Google Search Console hervorragend zum Aufspüren von Schlüsselwörtern, die auf Ihrer Webseite zu wenig Beachtung finden.

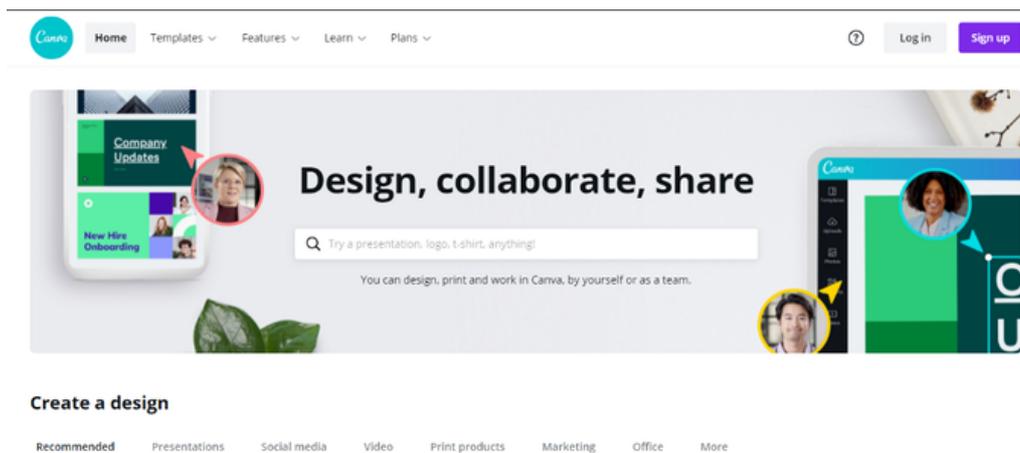
Improve your
performance on
Google Search

Search Console tools and reports help you measure your site's
Search traffic and performance, fix issues, and make your site
shine in Google Search results

Start now

3. Canva

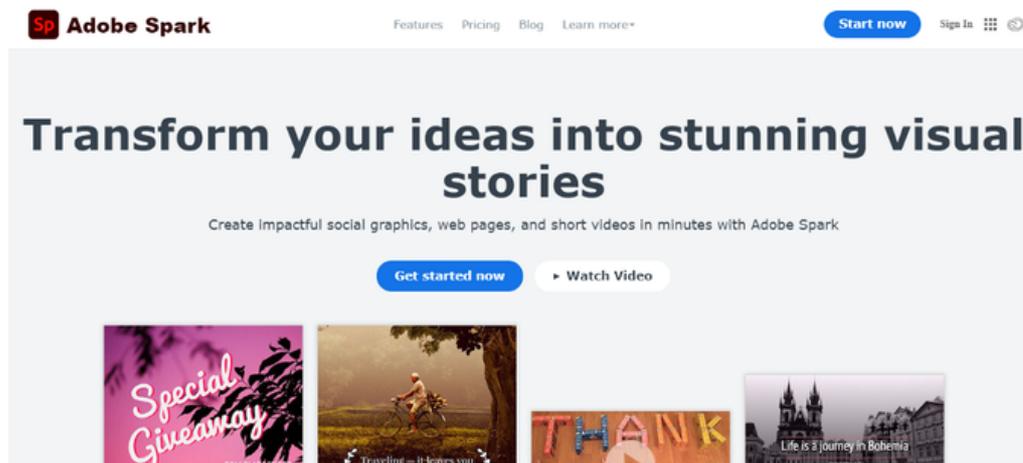
Canva ist ein kostenloses Grafikdesign-Programm, mit dem Sie gestochen scharfe und beeindruckende Bilder für Ihre Online-Inhalte erstellen können. Es bietet tonnenweise vorgefertigte Vorlagen, die Sie anpassen können, um personalisierte Grafikdesigns zu erstellen. Darüber hinaus verfügt es über einen Drag-and-Drop-Editor, der das Grafikdesign auch für absolute Neulinge vereinfacht. Canva ist ideal für die Erstellung überzeugender Grafiken für Ihre Blogbeiträge, Ebooks und Social-Media-Posts.



4. Adobe Spark

Mit Adobe Spark können Sie sich die mühsame manuelle Erstellung von Grafiken für Ihre Online- und Offline-Inhalte sparen.

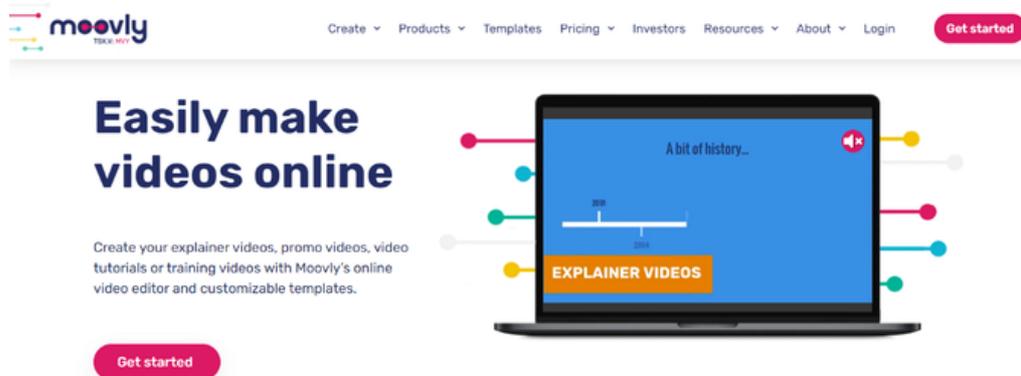
Es verfügt über zahlreiche vorinstallierte Vorlagen, die Sie anpassen können, um Ihre eigenen visuellen Designs zu erstellen. Darüber hinaus verfügt es über eine intuitive Benutzeroberfläche, die das Grafikdesign auch für Neulinge vereinfacht.



5. Moovly

Moovly verfügt über eine große Bibliothek mit Bildern, kurzen Szenen, Bibliotheken und Vorlagen, mit denen Sie innerhalb weniger Minuten ansprechende animierte Erklärvideos erstellen können. Dank der Benutzeroberfläche mit Drag-and-Drop können Sie auch mit begrenzten Fähigkeiten und begrenztem Budget ansprechende Videos erstellen.

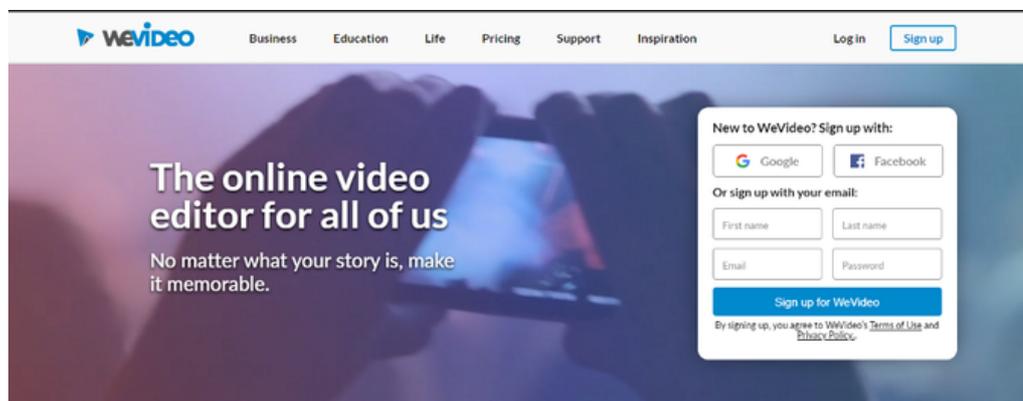
Die kostenlose Testversion von Moovly ist mit einer Reihe von Einschränkungen verbunden. Ihre maximale Videolänge darf drei Minuten nicht überschreiten, und Sie können das Wasserzeichen von Moovly auf Ihren Videos nicht entfernen, es sei denn, Sie haben einen Premium-Plan.



6. WeVideo

Im Gegensatz zu iMovie unterstützt WeVideo verschiedene Plattformen wie Mac, Windows, Mobilgeräte und das Internet.

Das Werkzeug ist sowohl für Profis als auch für Amateure geeignet. Das bedeutet, dass Sie unabhängig von Ihren Fähigkeiten im Handumdrehen professionell aussehende Videos erstellen können.



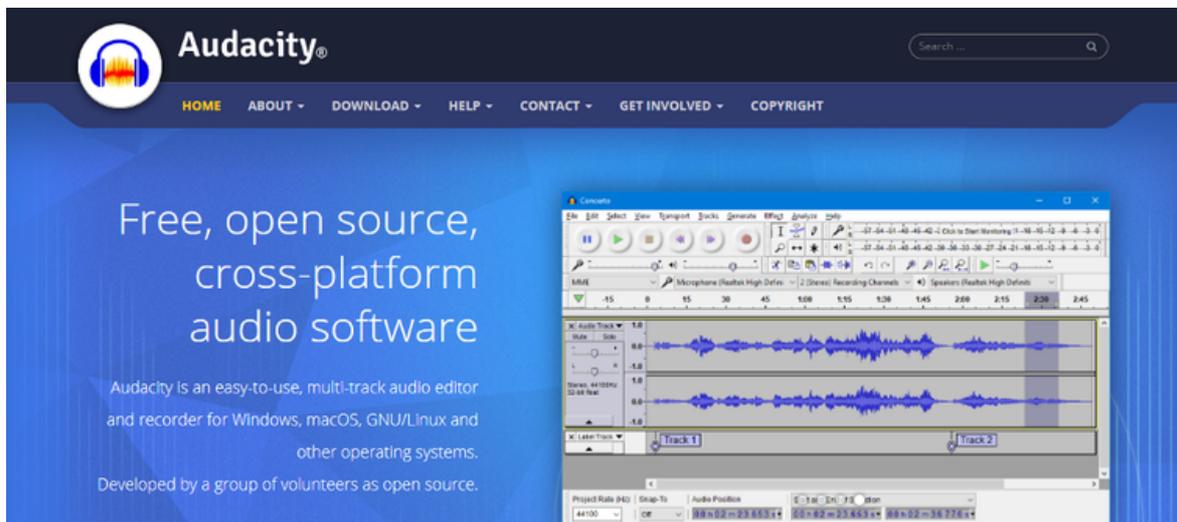


7. Audacity

Audacity ist ein kostenloses Werkzeug für Audio-Editor und -Aufnahme. Es funktioniert perfekt mit Windows, macOS und GNU/Linux.

Audacity ermöglicht Ihnen das:

- Live-Audios aufnehmen
- Importieren, mischen und kombinieren Sie verschiedene Tonformate
- Exportiert Audios in verschiedenen Formaten.
- Unterstützt und arbeitet reibungslos mit 16-Bit, 24-Bit und sogar 32-Bit.



Schlussfolgerung

Die ausgewählten Aktivitäten sind effiziente Werkzeuge im Bereich der digitalen Fähigkeiten, da sie Jugendbetreuern und Trainern einen Einblick geben, wie sie die Fähigkeiten von Schülern und Lernenden zur Erstellung von Inhalten verbessern können.

Trainer können aus einer Vielzahl von 7 Aktivitäten unterschiedlicher Länge wählen, um sie in ihre Trainings oder ihre Arbeit einzubauen. Sie geben den jungen Menschen die Möglichkeit, mit Gleichaltrigen zu interagieren und zu lernen, wie wichtig ein positiver Teamgeist ist.



Referenzen

Social Media Marketing - Philip Kotler

Bei der Lektüre von Kotler Marketing ist das garantiert der Fall. Der Text richtet sich sowohl an Anfänger als auch an Profis und zielt darauf ab, eine effektive Methode für alle zu bieten, um die richtigen Werkzeuge für ihre Marketingstrategie zu wählen. Nützliche Hinweise bei der Auswahl der Mischung von Gemeinschaften, Ressourcen und sozialen Plattformen.

Not Just Analytics - Yari Brugnoli

Dieses Buch analysiert und erklärt, wie der Instagram-Algorithmus funktioniert, beginnend mit den Grundlagen bis hin zu den komplexesten Begriffen, mit Beispielen und interaktiven Übungen. Erklären Sie, wie wichtig es ist, Ihre Identität zu definieren und eine Gemeinschaft um Ihre Botschaft herum zu schaffen.

Social Local Marketing - Tino Bassu, Domenico Mancuso, Michele Tampieri

Der Text befasst sich mit Social Media Marketing aus der Perspektive eines kleinen oder mittelständischen Unternehmens. Zentraler Dreh- und Angelpunkt ist nicht die Viralität der Inhalte, sondern die richtige Allokation der Ressourcen in Bezug auf den eigenen Referenzmarkt.



Referenzen

Influencer Marketing. Enhance the brand with content creation and relationships
(Camilla Bellini, Cristiano Carriero)

In diesem Buch wird erklärt, was Influencer Marketing ist, und es werden wirksame Ratschläge und Strategien für die Erstellung einer Kommunikationskampagne auf der Grundlage dieses Mediums gegeben. Ein sehr nützliches Buch für Marken, digitale PR, Ersteller von Inhalten und Kommunikationsagenturen.

Facebook Marketing strategies and tactics for companies and professionals (2021 edition)
(Veronica Gentili, Alessandro Sportelli)

Eines der wichtigsten sozialen Netzwerke auf dem Platz, aber auch eines der am meisten unterschätzten: Facebook. Social Media Marketing auf dieser Plattform hat eines der höchsten Ausschöpfungspotenziale von allen. Zunächst müssen Sie wissen, wie es funktioniert und die grundlegende Logik, sehr gut in diesem Buch erklärt.

Ersteller von Inhalten Jobbeschreibung, equinetacademy.com

Web-Inhalt Writer, Editor e Manager, classup.it

Ersteller von Inhalten: Turn your passion into work, digital-coach.it





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



KAPITEL III

SUCHE UND NUTZUNG RELEVANTER INFORMATIONEN FÜR DIE BERUFLICHE ENTWICKLUNG



R2: WERKZEUGKASTEN FÜR DAS TRAINING DIGITALER FÄHIGKEITEN

2021-2-TR01-KA220-YOU-000047996





Suche und Nutzung relevanter Informationen für die berufliche Entwicklung

Entwickelt von Euro-net

Überblick über den Kurs

Der Zugang zu qualitativ hochwertiger Information, Beratung und Berufsberatung ist ein wichtiger Bestandteil, um zu verhindern, dass junge Menschen zu NEETs werden. Manche Menschen stehen jedoch vor zahlreichen Hindernissen, wenn sie versuchen, die nächste Stufe ihrer Karriere zu erreichen. Ein junger Mensch, der sich beispielsweise in finanziellen Schwierigkeiten befindet, hat möglicherweise nur wenig Zeit und Aufmerksamkeit, um sich zu engagieren. Für junge Menschen aus weniger privilegierten Verhältnissen kann es auch schwierig sein, sich in der Qualifikationslandschaft zurechtzufinden, und sie verfügen über ein begrenztes Wissen über Karrieremöglichkeiten und trauen sich weniger zu, sich an Karrieredienste zu wenden. Es wurde auch eine Diskrepanz zwischen den Sektoren, in denen junge Menschen arbeiten möchten, und den typischerweise verfügbaren Arbeitsplätzen festgestellt, was es umso wichtiger macht, dass junge Menschen, die Gefahr laufen, zu NEETs zu werden, die bestmögliche Unterstützung und Beratung erhalten. Daher ist es sehr wichtig, über eine Sammlung von Werkzeugen zu verfügen, um relevante Praktiken zu sammeln, wie die berufliche Entwicklung von NEETs informiert und ausgerichtet werden kann.

Die Fähigkeiten zum digitalen Karrieremanagement haben sich aus dem Konzept der digitalen Karrierekompetenz entwickelt, das von Hooley (2012) eingeführt wurde, der davon ausgeht, dass das Internet den Kontext verändert, in dem Menschen ihre Karriere verfolgen und entwickeln. Er führt das Internet ein als:

- Eine Berufsbibliothek, in der Einzelpersonen Informationen suchen und beschaffen können.
- Ein Marktplatz, auf dem Einzelpersonen Lern- und Arbeitsmöglichkeiten finden und sich dafür bewerben können.
- Ein Raum für den Aufbau und die Pflege von Kontakten und Netzwerken.



Suche und Nutzung relevanter Informationen für die berufliche Entwicklung

Ein Medienkanal, über den Einzelpersonen ihr Profil schärfen und ihren Ruf verwalten können. Um die Karrieremöglichkeiten, die das Internet bietet, nutzen zu können, muss der Einzelne seine digitale Karriere-Kompetenz entwickeln, um zu recherchieren, Kontakte zu knüpfen und einen positiven beruflichen Ruf aufzubauen. Hooley stellt einen Rahmen von sieben Kompetenzen auf: Die sieben K's der digitalen Karriere-Kompetenz:

- **Verändern** - die Fähigkeit, sich verändernde berufliche Kontexte zu verstehen und sich ihnen anzupassen.

Sammeln - die Fähigkeit, Berufsinformationen zu finden und abzurufen.

- **Kritisieren** - die Fähigkeit, Informationen über die berufliche Laufbahn zu bewerten, ihre Herkunft zu analysieren und ihren Nutzen zu beurteilen.

- **Kontakte knüpfen** - die Fähigkeit, online Kontakte zu knüpfen, Beziehungen aufzubauen und Netzwerke zu schaffen, die die berufliche Entwicklung unterstützen.

- **Kommunizieren** - die Fähigkeit, über verschiedene Plattformen zu interagieren, die "Netiquette" der verschiedenen Interaktionen zu verstehen und sie im beruflichen Kontext zu nutzen.

- **Erstellen** - die Fähigkeit, Online-Inhalte zu erstellen, die Ihre Interessen, Fähigkeiten und Ihren beruflichen Werdegang darstellen.

- **Kuratieren** - die Fähigkeit, Ihre Online-Präsenz zu entwickeln, zu überprüfen und zu bearbeiten. Es gibt eine Vielzahl von Online-Kursen zur Entwicklung von Fähigkeiten im Bereich des digitalen Karrieremanagements, aber auch viele Universitätskurse und zusätzliche Workshops, an denen Studierende teilnehmen können. Da die digitale Welt wächst, ist es wichtig, sich ihr anzupassen und digitale Fähigkeiten zu entwickeln, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Dies gilt für die Berufsberater ebenso wie für ihre Kunden.

In diesem Kapitel möchten wir jedoch einige Aktivitäten vorstellen, die Trainern helfen können, relevante Informationen über die berufliche Entwicklung zu erhalten, indem sie durch die Erkundung der drei wichtigsten sozialen Medien (Facebook, Twitter und LinkedIn) einen positiven Einfluss auf die Teilnehmer ausüben.

Alle diese Aktivitäten können sowohl in der formalen als auch in der nicht-formalen Bildung eingesetzt werden und erfordern von allen Teilnehmern, dass sie ihre digitalen Fähigkeiten in Bezug auf soziale Medien als Werkzeuge zum Auffinden und Nutzen relevanter Informationen für die berufliche Entwicklung verbessern.



Suche und Nutzung relevanter Informationen für die berufliche Entwicklung

Benötigtes Material

Für die Durchführung der in diesem Kapitel vorgestellten Aktivitäten benötigen die Teilnehmer nur tragbare Geräte (z. B. Mobiltelefone, Laptops, iPads) benötigt,

Zielgruppe

Die Zielgruppen sind Jugendbetreuer und -trainer sowie Lehrer, Schuldirektoren, psychologische Berater, Akademiker in der Lehrerausbildung, Bildungszentren und Bildungs-NROs für persönliche Entwicklung. Besonderes Augenmerk wird auf Trainer mit körperlichen Behinderungen oder Lernschwierigkeiten sowie auf Trainer mit Flüchtlingen oder Zuwanderern in ihren Klassenzimmern gelegt.

Andererseits sind die Nutznießer junge NEETs, Studenten und Lernende aus Trainingszentren, Zentren für lebenslanges Lernen und verwandten nicht-formalen Bildungsanbietern, Schulleiter, Lehrer, Vertreter von NROs und Experten.

Dauer

60 Minuten für jedes Lernmodul.

180 insgesamt

Lernergebnisse

Eine Zusammenfassung der Ziele kann Folgendes beinhalten:

- Effektive Wege zur Ermittlung von Beschäftigungsmöglichkeiten finden
- Soziale Medien für die Stellensuche nutzen
- Nutzung sozialer Medien zur Verbesserung der digitalen Fähigkeiten



Suche und Nutzung relevanter Informationen für die berufliche Entwicklung

Bedarfsanalyse

Eine zentrale Herausforderung für die Politik besteht darin, mehr Möglichkeiten zu schaffen, damit diejenigen, die in der Gig-Economy arbeiten, weil sie keine Wahl haben oder keine angemessenen alternativen Beschäftigungsangebote erhalten, die Fähigkeiten entwickeln können, die sie benötigen, um eine besser bezahlte oder qualitativ bessere Arbeit zu finden. Alle Statistiken deuten darauf hin, dass der Bedarf an zukünftiger Kompetenzentwicklung hoch ist: 57 % der Beschäftigten in der Gig-Economy und 64 % der anderen Beschäftigten glauben, dass sie während ihres Arbeitslebens mehr Fähigkeiten entwickeln oder an zusätzlichen formalen Trainings oder Lernmaßnahmen teilnehmen müssen. Jüngere Arbeitnehmer sind besonders häufig der Meinung, dass dies der Fall ist: 74 % der Arbeitnehmer zwischen 18 und 29 Jahren geben an, dass sie neue Fähigkeiten entwickeln müssen, verglichen mit nur 35 % der Arbeitnehmer zwischen 60 und 70 Jahren. Die jungen Menschen (zwischen 16 und 30 Jahren) fühlen sich besonders von der Idee der Gig-Arbeit angezogen - jeder Vierte gab an, dass er in Zukunft eine Form davon in Betracht ziehen würde.

Die Altersgruppe der Gigworker ist überwiegend jung, mehr als die Hälfte der Gigworker (56 %) sind zwischen 18 und 34 Jahre alt. Dies bedeutet, dass diejenigen, die eine Weiterbildung beginnen oder das Bildungssystem gerade verlassen haben, zu dieser Gruppe von Gigworkern gehören könnten. Praktiker im Bereich der beruflichen Entwicklung könnten daher Studenten darüber informieren, wie und wo sie für sich werben können, um das größte Interesse an ihrem Angebot zu wecken.



Da Gig-Working immer beliebter wird, ist es wichtig, dass Berufsberater diese Option für ihre Kunden in Betracht ziehen und die erforderlichen Rollen und Fähigkeiten verstehen. Es ist jedoch wichtiger denn je, dass Berufsberater über die erforderliche digitale Kompetenz verfügen, um ihre Aufgaben effektiv wahrnehmen zu können. Dieses Kapitel unterstreicht, wie wichtig es ist, ein Grundwissen über die Berufsberatung und ihre Werkzeuge zu erlangen, die für junge Menschen entscheidend sein können, um ihre Fähigkeiten an die Anforderungen dieses neuen Zeitalters und Arbeitsmarktes anzupassen.

Suche und Nutzung relevanter Informationen für die berufliche Entwicklung

Prozedur

Praktiker im Bereich der beruflichen Entwicklung haben festgestellt, dass die Kompetenzen, die für die Nutzung sozialer Medien für die Erbringung von Dienstleistungen im Bereich der beruflichen Entwicklung in vier Kategorien unterteilt:

- Die Fähigkeit, soziale Medien für die Bereitstellung von Informationen zu nutzen, wobei der Schwerpunkt auf dem Verständnis der Funktionsweise von Technologien für die Bereitstellung von Informationen liegt.
- Die Fähigkeit, soziale Medien für die persönliche Berufsberatung zu nutzen, wobei der Schwerpunkt auf dem Einsatz von Technologie als Kommunikationsmittel liegt.
- Die Fähigkeit zur Nutzung sozialer Medien für die gemeinsame Berufserkundung mit Schwerpunkt auf dem Einsatz von Technologie beim Lehren und Lernen und unter den Gruppenmitgliedern.
- Die Fähigkeit, soziale Medien für Co-Careering zu nutzen, wobei der Schwerpunkt auf dem Einsatz von Technologien liegt, die es den Gruppenmitgliedern ermöglichen, sich auszutauschen und gemeinsame Erkenntnisse und Lösungen für Probleme der beruflichen Entwicklung zu entwickeln.

Der Kurs besteht aus 3 Modulen, in denen die Teilnehmer angeleitet werden, an Einzel- und Gruppenprojekten zu arbeiten, um zu üben, wie man relevante Informationen für die digitale Karriereentwicklung über die drei wichtigsten sozialen Medien Facebook, LinkedIn und Twitter findet und nutzt. Dadurch wird die digitale Kompetenz in Bezug auf die sozialen Medien verbessert, da sie die wichtigste Orientierungshilfe bei der Stellensuche sind.





1. die Nutzung von Facebook, um relevante Informationen für die berufliche Entwicklung zu finden und zu nutzen

Zielsetzung: Überblick über die Nutzung von Facebook für die Stellensuche

Dauer: 60 Minuten

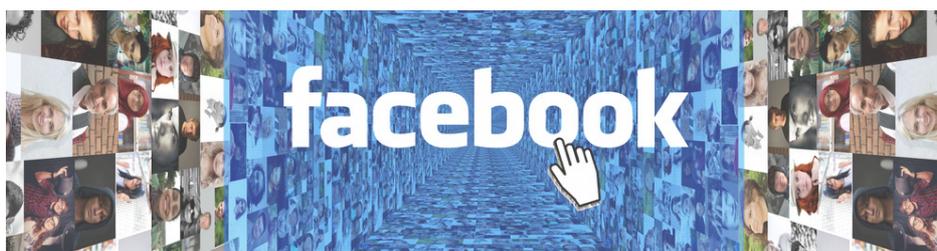
Materialien: Elektronische Geräte und Internetzugang

Anweisungen:

Schritt 1. Wie man Informationen über einen Job auf Facebook findet

Es ist das am meisten genutzte soziale Netzwerk der Welt, das von über einer Milliarde Nutzer wegen seiner Fähigkeit, Menschen zusammenzubringen, am meisten geliebt wird. Natürlich sprechen wir über Facebook. Wir sind uns sicher, dass auch Sie sehr gut wissen, was es ist, aber haben Sie jemals darüber nachgedacht, dass Facebook neben dem Austausch von Fotos, Status-Updates und der Suche nach alten Freunden auch ein effektives Werkzeug für die Arbeitssuche sein kann? Viele Personalverantwortliche nutzen es sogar, um neue Bewerber zu bewerten. Um diese Möglichkeit zu nutzen, muss man sein Profil sorgfältig pflegen: es auf dem neuesten Stand halten, die Privatsphäre für persönliche Elemente einschränken und sich darüber im Klaren sein, wer unsere Inhalte sehen kann, indem man sorgfältig abwägt, was man veröffentlicht und teilt. Facebook kann viel über das Leben und die Interessen - beruflich und anderweitig - eines potenziellen Bewerbers sowie über seine Art zu kommunizieren aussagen. Daher kann dieser Kanal zu einem nützlichen Werkzeug werden, um von potenziellen Arbeitgebern wahrgenommen zu werden, indem er sich bei Personalverantwortlichen und HR-Fachleuten ergänzend zum klassischen Studienplan bekannt macht.

Man kann nicht sagen, dass Facebook wirklich ein soziales Netzwerk für die Arbeitssuche ist. Dank seiner weltweiten Verbreitung ist es jedoch sowohl für die Suche nach beruflichen Kontakten als auch für die Selbstdarstellung am Arbeitsplatz geeignet. Deshalb ist es wichtig zu verstehen, wie man Facebook für die Arbeitssuche nutzen kann. Um Personal Branding auf Facebook zu betreiben, müssen Sie Ihr Profil sehr sorgfältig anpassen, das dem beruflichen Image entsprechen muss, das Sie vermitteln wollen. Denken Sie also daran, dass der Inhalt Ihres Profils mit dem Image der Unternehmen, die Sie interessieren, übereinstimmen muss.



Hier sind einige Tipps:

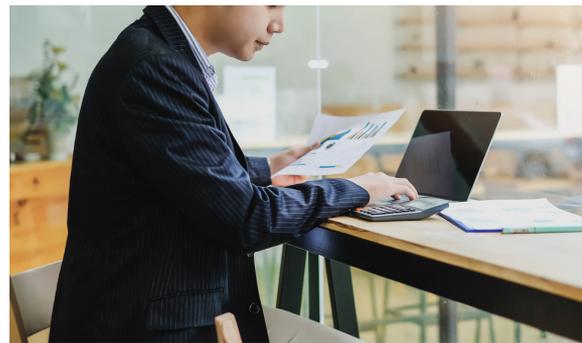
- Halten Sie Ihr Profil immer auf dem neuesten Stand: Genau wie Ihr Studienplan muss auch das soziale Profil, mit dem Sie sich der Arbeitswelt vorstellen, vollständig und detailliert sein, ohne jedoch zu übertreiben. Wenn Sie Facebook für die Stellensuche nutzen wollen, geben Sie alle Details zu Ihrem Training und Ihrer bisherigen und aktuellen Berufserfahrung an, ohne dabei zu übertreiben und Details zu vermeiden, die nicht zu Ihrem Forschungsbereich passen.
- Wählen Sie die richtigen Fotos: Damit Ihr Profil nicht anonym erscheint, wählen Sie Ihre Profil- und Titelbilder sorgfältig aus. Sie müssen seriös sein und etwas von Ihrer Arbeitspersönlichkeit und Ihrem Charakter vermitteln. Das Profilfoto sollte, wie das des Lebenslaufs, Professionalität widerspiegeln und nur das Gesicht vor einem möglichst neutralen Hintergrund zeigen. Es wäre eine gute Wahl, dasselbe Foto für alle sozialen Profile zu verwenden, mit denen Sie nach einer Stelle suchen.
- Konfigurieren Sie die Privatsphäre-Einstellungen: Um Facebook für die Arbeitssuche zu nutzen, sollten Sie ein Profil erstellen, das nur für die Arbeit und das professionelle Netzwerken bestimmt ist. Wenn Sie sich dafür entscheiden, Ihr persönliches Profil zu nutzen, sollten Sie die Privatsphäre-Filter sorgfältig einstellen und dabei besonders auf Fotos, Aktualisierungen, alte Beiträge und all jene Inhalte achten, die die Wahrnehmung Ihrer beruflichen Persönlichkeit beeinträchtigen oder verzerren könnten. Da es sich um ein soziales Netzwerk und nicht um einen statischen Studienplan handelt, reicht es natürlich nicht aus, wenn Sie nur Ihr Profil definieren, sondern Sie müssen sich als aktiv und dynamisch zeigen, um Ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen.



- Verbinden Sie sich mit Unternehmen, die Sie interessieren: Wenn Sie Facebook für die Arbeitssuche nutzen möchten, suchen Sie nach Unternehmen, die Ihren beruflichen Vorstellungen entsprechen, indem Sie deren Seiten " liken ", um aktuelle Informationen über Einstellungsaktivitäten und offene Stellen zu erhalten. Sie können Ihren Lebenslauf an eine private E-Mail-Nachricht anhängen, die auch Ihr Motivationsschreiben enthalten muss. Folgen Sie auch den Fanseiten und Gruppen der Unternehmen auf Facebook, um an den vorgeschlagenen Wettbewerben und Diskussionen teilzunehmen.
- Veröffentlichen Sie Inhalte: Zeigen Sie, dass Sie immer auf dem neuesten Stand und aktiv sind, und denken Sie immer an den Kontext, in dem Sie veröffentlichen. Wählen Sie hochwertige Inhalte, die bei Ihren Kontakten Interesse wecken und zeigen, dass Sie einen Sektor beherrschen und sich für seine Dynamik begeistern. Hinterlassen Sie Kommentare und nehmen Sie an Diskussionen teil, wobei Sie moderieren und unangemessene Eingriffe vermeiden sollten.
- Nutzen Sie Learn with Facebook: eine integrierte Online-Plattform mit Ratschlägen und Videolektionen rund um die Arbeitswelt. Neben Ratschlägen für die Stellensuche finden Sie spezielle Lektionen zur Verbesserung Ihrer beruflichen Fähigkeiten, spezielle Lektionen zum digitalen Marketing und vieles mehr.



Schritt 2. Die Funktion zur Suche nach Arbeit auf Facebook



Facebooks Job-Suchfunktion Facebook bietet echte Jobchancen, wenn man weiß, wie man sie findet. Ähnlich wie bei LinkedIn gibt es auch auf Facebook Stellenausschreibungen. Unternehmen können ihre Stellenangebote auf der Registerkarte "Jobs" ihrer Seite, im Google Jobs Dashboard, auf dem Facebook-Marktplatz und in den News Feeds durch bezahlte Anzeigen veröffentlichen. Wenn Sie auf der Suche nach einem Job sind, können Sie die offenen Stellen entdecken und automatisch das Bewerbungsformular ausfüllen, indem Sie die bereits in Ihrem Facebook-Profil eingegebenen Informationen verwenden, sie gegebenenfalls ändern und die Bewerbung dann direkt an das Unternehmen senden. Der Termin für das Vorstellungsgespräch kann natürlich auch über den Messenger vereinbart werden. Dabei wird die Erstellung des Studienplans vereinfacht, da alle Daten bereits in dem sozialen Netzwerk vorhanden sind. Schließlich könnte Facebook automatisch die richtigen Profile mit Unternehmen verbinden, die auf der Suche nach ihnen sind, auch ohne dass ein Nutzer aktiv nach einem Job sucht, indem es auf wertvolle Profilinformationen zurückgreift und sie mit Anfragen von Unternehmen vergleicht, so wie LinkedIn es mit vorgeschlagenen Positionen macht.



2. LinkedIn

Zielsetzung: Wie man LinkedIn nutzt, um Informationen für die Karriereentwicklung zu finden und zu nutzen

Dauer: 60 Minuten

Materialien: Electronic devices

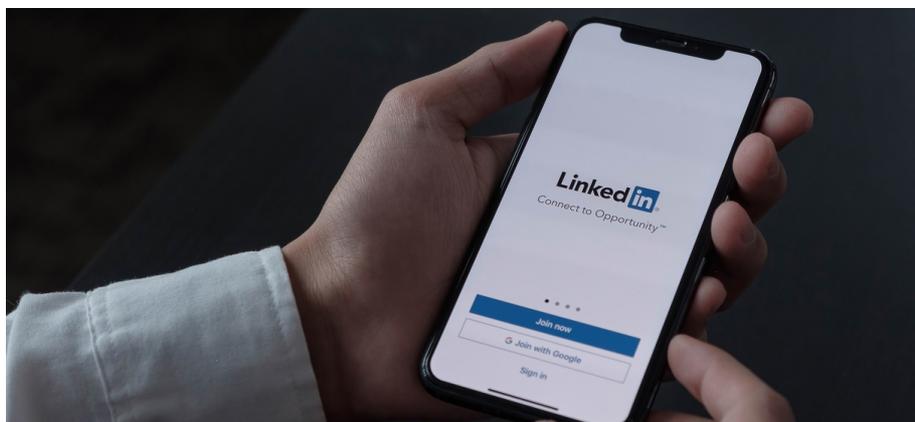
Anweisungen:

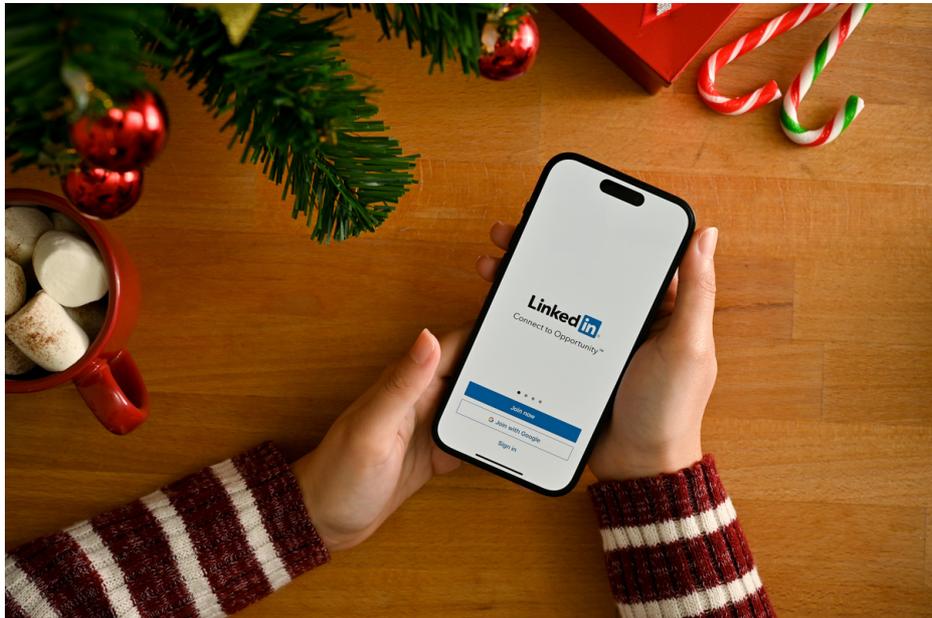
Sie müssen sich darüber im Klaren sein, dass es nicht ausreicht, ein LinkedIn-Profil zu haben, um eine Stelle zu finden: Sie müssen Kontakte zu Fachleuten aus der Branche und zu Vertretern der Personalabteilung knüpfen, Unternehmen und deren Stellenangebote verfolgen, an Gruppen und Diskussionen in Ihrem Berufsfeld oder im Rahmen Ihrer Ambitionen teilnehmen. LinkedIn bietet zahlreiche Möglichkeiten, mit Personen in Kontakt zu treten, die Stellen anbieten können, und von Personalverantwortlichen erkannt zu werden, die auf der Suche nach professionellen Profilen sind, die im Unternehmen eingesetzt werden können. Darüber hinaus veröffentlichen viele Unternehmen auf LinkedIn Stellenangebote, auf die Sie sich ganz einfach mit Ihrem Profil als Lebenslauf bewerben können.

Schritt 1. Wie man ein erfolgreiches LinkedIn-Profil erstellt

- Lesen Sie die neueste Ausgabe des von LinkedIn veröffentlichten Leitfadens für die Jobsuche: 38 Seiten mit Ratschlägen und Anleitungen für die optimale Nutzung des beruflichen Netzwerks;
- Aktualisieren Sie Ihren Lebenslauf und Ihr LinkedIn-Profil und ändern Sie von Zeit zu Zeit Ihr Foto, wobei Sie darauf achten sollten, immer professionelle Bilder zu wählen, auf denen Sie - um es klar zu sagen - die Kleidung tragen, die Sie auch bei der Arbeit tragen würden. Selfies? Besser nicht;
- Übersetzen Sie Ihr Profil zumindest in eine andere Sprache. Es ist nicht nötig, alles noch einmal zu machen, es gibt ein Werkzeug von LinkedIn, das Ihnen dabei helfen kann. Vernachlässigen Sie nicht einen beschreibenden, nicht trivialen Titel und eine Zusammenfassung, die Veröffentlichung von Artikeln zu verschiedenen Themen und einen Satz, der Ihr Potenzial mit Blick auf die Zukunft in der Rubrik "Erfahrungen" zeigt. Die Zusammenfassung des LinkedIn-Profiles spielt eine strategische Rolle und darf nicht zu einem einfachen Copy-and-Paste der Unternehmensqualifikation verkommen: Es ist daher klar, dass diese 120 Zeichen nicht einfach zu füllen sind, wobei wir versuchen, für unsere Zielgruppe attraktiv und für den Suchalgorithmus klar und deutlich zu sein.

- "Um die Erstellung einer effektiven und einzigartigen Zusammenfassung zu vereinfachen, können wir zwei Haupttypen von Zusammenfassungen unterscheiden: Standard mit Details und Kreativ. Die erste, die Standardzusammenfassung mit Details, ist eine Zusammenfassung, die zwar die Qualifikation wiedergibt, aber einige Details, Schlüsselwörter oder einen Satz hinzufügt, um sie verständlicher zu machen und besser zu spezifizieren. Bei der zweiten, der kreativen Zusammenfassung wird auf die Qualifikation verzichtet, um den gesamten Platz auszunutzen, als wäre es ein Werbeslogan. Achten Sie aber darauf, nicht etwas zu Kryptisches zu schreiben, das nicht verständlich ist und von der Suchmaschine nicht aufgespürt werden kann. Was auf keinen Fall fehlen darf, sind Begriffe oder Schlüsselwörter, die der Suchmaschine und dem Leser verständlich machen, woraus Ihre Arbeit wirklich besteht.
- Verwenden Sie Schlüsselwörter in allen Bereichen des Profils, von der Zusammenfassung bis zu den Fähigkeiten: Die Suche erfolgt über sie. Übertreiben Sie es aber nicht und vermeiden Sie es, sich durch so genannte Schlagworte, allgemeine Begriffe wie verantwortungsbewusst, fachkundig, kreativ, motiviert, strategisch, innovativ... zu "erzählen";
- Machen Sie auch visuell auf sich aufmerksam. Zum Beispiel ein schönes Hintergrundbild und dann wieder Videos, Folien, Infografiken... über Ihre Arbeit und die Projekte, an denen Sie gearbeitet haben. Vergessen Sie nicht die Arbeitsproben! Tragen Sie ein, was Sie schon immer in Ihren Lebenslauf aufnehmen wollten. Füllen Sie die Beschreibung unter jedem Job und die allgemeine Zusammenfassung aus; beschränken Sie sich nicht auf Aufgaben, sondern listen Sie auch die erzielten Ergebnisse auf, veröffentlichen Sie Links, PDFs und Dokumente und, wenn es sich lohnt, auch Bescheinigungen über Kurse, Zertifizierungen, Patente, Freiwilligenarbeit; Verwenden Sie Statusaktualisierungen: Sie sind eine gute Gelegenheit, um einige Ihrer letzten Arbeiten hervorzuheben, die Lektüre eines Artikels oder Buches mitzuteilen, Ihre Anwesenheit bei einer Veranstaltung zu bewerben... vorzugsweise während der Arbeitszeit, da LinkedIn ein professionelles soziales Netzwerk ist. Wie oft? 1 bis 4 Aktualisierungen pro Tag, aber nur, wenn Sie relevante Dinge zu teilen haben;





- Bitten Sie die Menschen, mit denen Sie zusammengearbeitet haben, um Empfehlungen, und erwidern Sie diese Gefälligkeit: Das funktioniert ähnlich wie bei den Bewertungen auf Amazon, die den Unterschied zwischen einem Produkt (in diesem Fall einem Bewerber) und einem anderen ausmachen. Karriereexperten auf LinkedIn empfehlen sogar, einen strategischen Plan für die Einholung von Empfehlungen zu erstellen und dabei zu bedenken, dass dieser Ihre beruflichen Fähigkeiten hervorheben sollte. Wie viel kostet das? Den Experten zufolge sollten Sie immer versuchen, mindestens eine Empfehlung pro Monat zu bekommen;
- Bauen Sie Ihr Netzwerk nicht nur aus Freunden auf: Es gibt 3 Arten von Personen, die Sie in Ihre LinkedIn-Kreise aufnehmen sollten: Personen, die Sie persönlich kennen, Personen mit vielen Verbindungen und Fachexperten. Sie brauchen mindestens 50. Um sie zu bekommen, versuchen Sie, Verbindungsanfragen zu personalisieren, indem Sie das traurige "Ich möchte Sie gerne meinem beruflichen Netzwerk auf LinkedIn hinzufügen" durch einen Satz in Ihrer eigenen Handschrift ersetzen. Denken Sie daran, dass nach Angaben von LinkedIn 80 % der Stellenbesetzungen durch Online-Mundpropaganda zustande kommen.



Schritt 2. Arbeitssuche auf LinkedIn durch Konzentration auf Schlüsselwörter

LinkedIn ist in erster Linie eine Suchmaschine, die Profile archiviert und bestimmte Ergebnisse für präzise Suchanfragen liefert, die durch Schlüsselwörter ausgedrückt werden. Es kann daher für diejenigen, die gefunden werden wollen, nützlich sein, die richtigen Schlüsselwörter in den richtigen Feldern zu verwenden. Im Besonderen:

- Qualifizierung
- Zusammenfassung
- Liste der Berufserfahrungen
- Berichte
- Fähigkeiten
- Training
- LinkedIn Pulse

Das bedeutet nicht, dass Sie sich auf die Arbeit mit Schlüsselwörtern konzentrieren müssen, um in den internen Ergebnissen von LinkedIn weit oben zu erscheinen. Verwenden Sie Schlüsselwörter, aber schreiben Sie natürlich und beschreiben Sie, was Sie tun, ohne zu forcieren, d. h. ohne die Schlüsselwörter, die für Sie richtig sind, übermäßig zu wiederholen. Bei der Wahl der Schlüsselwörter auf LinkedIn können Sie sich auf verschiedene Aspekte stützen, die Ihre gesamte Arbeitsrealität betreffen, insbesondere:

- Bildungsabschlüsse (sind Sie Hochschulabsolvent/Diplomand oder haben Sie einen Master-Abschluss in...?)
- Die wichtigsten Fähigkeiten (vor allem technische Fähigkeiten, die einen direkten Hinweis darauf geben, wozu Sie fähig sind). Je mehr Befürwortungen Sie von Ihren Kontakten erhalten, desto leichter werden sie indiziert;
- soziale Kompetenzen (z. B. die Fähigkeit, Arbeitsteams in einem bestimmten Bereich zu leiten);
- Training und Bildungsabschlüsse (aus den Zeugnissen können Sie Ideen für hervorzuhebende Bildungsabschlüsse entnehmen);
- Freiwilligenarbeit Erfahrungen



Schritt 3. Warum sollten Sie LinkedIn Pulse nutzen, um mehr Sichtbarkeit zu erlangen?

Die Teilnahme an Gruppen und Diskussionen ist von großem Wert. Wenn Sie über LinkedIn Arbeit finden wollen, ist das der richtige Weg: Sie müssen Kontakte knüpfen. Arbeiten Sie mehr mit Ihrem internen Blog: Pulse. Über diese Plattform können Sie Artikel verfassen, die auf Ihrer Homepage und in der internen Community wiederveröffentlicht werden. Mit LinkedIn Pulse erstellen Sie nützliche Inhalte für die Personen, die Ihnen folgen, zeigen Ihr Fachwissen und teilen Ihren Standpunkt zu Themen, die Sie kennen. Dies kann Ihnen nur helfen, Ihre nützlichen Leads zu erhöhen und Ihnen einen Job auf LinkedIn zu verschaffen, der Ihren Wünschen und Fähigkeiten entspricht. Eines ist klar: LinkedIn Pulse ist eine Ressource, die nicht dazu verwendet werden sollte, Inhalte, die bereits an anderer Stelle angezeigt werden, einfach neu zu veröffentlichen. Nutzen Sie es als Notizblock, um einen Teil Ihrer Überlegungen zum Ausdruck zu bringen, aber nicht, um Inhalte zu duplizieren. LinkedIn ist kein Markt, es ist kein Platz, auf dem man seine Fähigkeiten in den Himmel schreien und zur Schau stellen kann. Sie müssen nicht spammen, Sie müssen keine Kontakte überfallen und unerwünschte E-Mails mit Bitten um Aufmerksamkeit verschicken. Es gibt viele Möglichkeiten, die Öffentlichkeit abzufangen, aber Aufmerksamkeit sollte man nicht einfordern: Man muss sie mit der Qualität der Inhalte und Informationen gewinnen.





3. Twitter

Zielsetzung: Wie man Twitter nutzt, um relevante Informationen für die berufliche Entwicklung zu finden

Dauer: 60 Minuten

Materialien: Elektronische Geräte

Anweisungen:

Schritt 1. Twitter: Wie man es für die Arbeitssuche nutzt

- Um auf Twitter aufzufallen und Arbeit zu finden, brauchen Sie vor allem ein kohärentes, professionelles Konto, das Ihre Leidenschaften hervorhebt. Dies kann ein zusätzliches Werkzeug sein, um sich im Netz zu präsentieren und in den Augen der Personalverantwortlichen ein professionelles und interessantes Selbstbild zu vermitteln. Es ist daher von größter Wichtigkeit, sein öffentliches Image zu pflegen, um einen guten Eindruck bei den "Beobachtern" zu hinterlassen (nicht selten werfen Personalverantwortliche einen Blick auf die sozialen Profile der Bewerber, um sich ein Bild von den Personen zu machen, die sie treffen werden). Geben Sie auf Twitter kurze Informationen über Ihre Ausbildung und Ihren beruflichen Werdegang an und vergessen Sie nicht, Links zu Blogs, persönlichen Webseiten oder anderen Online-Dokumenten einzufügen, in denen Sie über Ihre Erfahrungen berichten. Es kann auch sehr nützlich sein, einen Link zu Ihrem LinkedIn-Profil einzufügen. Verwenden Sie ein seriöses Foto und wählen Sie einen Benutzernamen, der zu Ihrer beruflichen Suche passt (Sie können auch ein Pseudonym verwenden, solange es auf Ihren Beruf oder Ihre Fähigkeiten hinweist).
- Viele Unternehmen veröffentlichen auch Stellenausschreibungen auf Twitter und stellen über dieses und andere soziale Netzwerke Mitarbeiter ein. Ermitteln Sie die Unternehmen oder Personen, die für die Verfolgung Ihrer beruflichen Ziele wichtig sein könnten, und werden Sie deren Follower. Auf diese Weise bleiben Sie immer über die Aktivitäten Ihrer Kontakte auf dem Laufenden und erhalten Meldungen über offene Stellen und Jobangebote in Echtzeit. Vergessen Sie nicht, die Benachrichtigungen in der Twitter-App auf Ihrem Smartphone zu aktivieren, um ständig über die Neuigkeiten, die Sie interessieren, informiert zu sein. Twittern Sie häufig und beteiligen Sie sich an Diskussionen, um Ihre Fähigkeiten und Ihre Professionalität unter Beweis zu stellen. Die Grundvoraussetzungen für eine effektive Suche auf Twitter, wie auch in allen anderen sozialen Netzwerken, sind Aktivität und Interaktion, die darauf abzielen, die Sichtbarkeit und Verbreitung des eigenen beruflichen Profils zu erreichen.

- Suchen Sie aktiv nach Stellenangeboten: Verwenden Sie die Suchleiste und das Werkzeug "Erweiterte Suche", um alle Tweets zu finden, die sich auf die von Ihnen gesuchte Stelle beziehen könnten (vergessen Sie nicht, den Ort und die Stadt Ihres Interesses anzugeben). Geben Sie gezielte Hashtags in die Suchmaschine ein, z. B. #work oder #hiring oder einen anderen Hashtag, der auf die von Ihnen gesuchte Stelle hinweist. Sie können auch direkt mit den Unternehmen, die Sie interessieren, Kontakt aufnehmen, sofern Sie ein einwandfreies Profil haben.
- Erstellen Sie ein kurzes "Twesume" mit 140 Zeichen, das Sie an Personalverantwortliche und potenzielle Arbeitgeber richten können. Auch dies ist ein äußerst nützliches Werkzeug, ebenso wie die Listen, mit denen Sie Kontakte nach Themenbereichen gruppieren können.

Schritt 2. Wie schreibt man einen "Twesume"?

Es gibt keine strengen oder absoluten Regeln für die Verwendung Ihres Studienplans auf Twitter, aber wenn Sie sich für die Welt der sozialen Netzwerke begeistern oder sich einfach selbst herausfordern und innovativ sein wollen, finden Sie hier einige Tipps, was Sie in 140 Zeichen eingeben sollten, um Twesume zu optimieren: Schreiben Sie grundlegende Informationen (wer Sie sind, was Sie tun, welche Karriere Wünsche Sie haben) und nutzen Sie dabei alle verfügbaren Zeichen; verlinken Sie auf Ihren vollständigen Studienplan, Ihr LinkedIn-Profil oder Ihre Webseite; teilen Sie den Twesume mit Unternehmen und Personalverantwortlichen, die Sie interessieren; seien Sie originell!



Nützliche Ressourcen

Andere Anwendungen bieten wertvolle Werkzeuge zur Förderung des beruflichen Lernens, zur Stellensuche und zur Sicherung neuer Arbeitsmöglichkeiten:

Monster

Monster bietet nicht nur eine umfangreiche Jobbörse, sondern auch Tipps, Werkzeuge und Betreuer, die Jobsuchende bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche unterstützen. Neben einer klaren Angabe der Gehälter ermöglicht diese App den Nutzern, Lebensläufe und Bilder über ihr spezielles Portal hochzuladen.

Sie finden die App im [Google Play Store](#).

Sie finden die App im [Apple App Store](#).



Glassdoor

Glassdoor ist nicht nur eine leistungsstarke App für die Suche nach Ihrem nächsten Job, sondern bietet auch Unternehmensbewertungen, Tipps für Vorstellungsgespräche und Gehaltsinformationen.

Zu den weiteren hochgeschätzten Funktionen gehören Bewertungen von Vorstellungsgesprächen, Fragen zu Vorstellungsgesprächen und Expertentipps für die Bewerbung und die Suche nach dem nächsten Job.

Sie finden die App im [Google Play Store](#).

Sie finden die App im [Apple App Store](#).





Schlussfolgerung

Die ausgewählten Aktivitäten sind effiziente Werkzeuge im Bereich der digitalen Fähigkeiten in dem Sinne, dass sie Jugendbetreuern und Trainern einen Einblick geben, wie sie soziale Medien besser nutzen können, um relevante Informationen über die berufliche Entwicklung zu finden. Trainer können aus einer Vielzahl von 3 Aktivitäten wählen, die sie in ihre Trainings oder ihre Arbeit einbauen können, um jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, mit Gleichaltrigen zu interagieren und zu lernen, wie wichtig es ist, einen positiven Teamgeist zu haben.

Referenzen

- Anthony, K. E., Nagel, D. M., & Goss, S. P. (Eds.). (2010). *The use of technology in mental health: Applications, ethics and practice*. New York, NY: CC Thomas.
- Beetham, H. & Sharpe, R. (2013). An introduction to 'rethinking Pedagogy'. In *Rethinking Pedagogy for a Digital Age. Designing for Twenty-first Century Learning*. Second edition. London. Routledge.
- Bimrose, J., Barnes, S-A., Attwell, G. (2010). An investigation into the skills needed by Connexions Personal Advisers to develop internet-based guidance. CFBT: Warwick Institute for Employment Research: Reading/Coventry. Bimrose, J.,
- Hughes, D. & Barnes S-A (2011). *Integrating new technologies into careers practice: Extending the knowledge base*. London. UKCES.
- Bimrose, J., Wilson, R., Barnes, S-A., Owen, D., Li, Y., Green, A., Bosworth, L., Millar, P., Holden, A., Attwell, G., Rustemeier, P., Elferink, R. & Higginbottom, J. (2015). *LMI for All: Developing a Careers Database (Final report)*. London: UK Commission for Employment and Skills.
- Bonini, T. (2015). 'The "Second Age" of podcasting: Reframing podcasting as a new digital mass medium', *Quaderns del CAC*, 41:18, July, pp. 21–30.
- Braun and Clarke (2006). Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3:2, 77-101
- Burgess, Jean, Green, Joshua, & Rebane, Gala (2016) Agency and Controversy in the YouTube Community. In Friese, Heidrun, Rebane, Gala, Nolden, Marcus, & Schreiter, Miriam (Eds.) *Handbuch Soziale Praktiken und Digitale Alltagswelten*. Springer Fachmedien Wiesbaden, pp. 1-12
- Hooley, T. (2012). How the internet changed career: framing the relationship between career development and online technologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling (NICEC)*. Issue 29 (October 2012)
- Hooley, T., Hutchinson, J., & Watts, A. (2010). *Careering through the web: the potential of Web 2.0 and 3.0 technologies for career development and career support services*. London. UKCES.



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



KAPITEL IV

VERBESSERUNG DER DIGITALEN LEISTUNG UND DER VIRTUELLEN TEAMARBEIT



R2: WERKZEUGKASTEN FÜR DAS TRAINING DIGITALER FÄHIGKEITEN

2021-2-TR01-KA220-YOU-000047996





Verbesserung der digitalen Leistung und virtuelle Teamarbeit

Entwickelt von INDEPCIE

Überblick über den Kurs

Bei der Zusammenarbeit von Remote-Teams arbeitet ein Team von verschiedenen Standorten auf der ganzen Welt aus zusammen, um eine gemeinsame Vision zu verwirklichen, wobei Online-Werkzeuge und Software in Echtzeit eingesetzt werden. Wenn virtuelle Teamarbeit erfolgreich ist, verbessern Organisationen und Unternehmen ihre Produktivität, indem sie durch den Einsatz effektiver Werkzeuge eine positive Teamkultur und ein stärker mitarbeiterorientiertes Modell schaffen.

Es gibt eine Vielzahl von Werkzeugen für die Zusammenarbeit, die die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Teammitgliedern verbessern können, z. B. Google Workspace, Monday, Asana, Trello, Wrike, Slack, um nur einige zu nennen.

In diesem Kapitel möchten wir jedoch einige Aktivitäten vorstellen, die Trainern helfen können, die Online-Teamarbeit zu fördern, indem sie einen positiven Einfluss auf die Teilnehmer ausüben.

Nachdem wir definiert haben, was virtuelles Teambuilding ist, werden wir uns mit einigen praktischen Übungen beschäftigen, die in zwei Bereiche unterteilt sind: Eisbrecher einerseits und Team-Bonding andererseits. Für jede der sechs Aktivitäten werden Ziel, Dauer, Material und Anweisungen angegeben.

Alle diese Aktivitäten können sowohl in der formalen als auch in der nicht-formalen Bildung eingesetzt werden und setzen voraus, dass alle TeilnehmerInnen über eine digitale Plattform online verbunden sind, da das Hauptziel dieses Kapitels die Verbesserung der digitalen Teamarbeit ist.





Verbesserung der digitalen Leistung und der virtuellen Teamarbeit

Benötigtes Material

Für die Durchführung der in diesem Kapitel vorgestellten Aktivitäten benötigen die Teilnehmer lediglich ein elektronisches Gerät, das es ihnen ermöglicht, über eine Online-Plattform wie Zoom eine Verbindung herzustellen, die es den Gruppenmitgliedern ermöglicht, sich in die Gruppenräume zu begeben.

Zielgruppe

Die Zielgruppen sind Jugendbetreuer und -trainer sowie Lehrer, Schuldirektoren, psychologische Berater, Akademiker in der Lehrerbildung, Bildungszentren und Bildungs-NROs für persönliche Entwicklung. Besonderes Augenmerk wird auf Trainer mit körperlichen Behinderungen oder Lernschwierigkeiten sowie auf Trainer mit Flüchtlingen oder Zuwanderern in ihren Klassenzimmern gelegt.

Andererseits sind die Nutznießer junge NEETs, Studenten und Lernende aus Trainingszentren, Zentren für lebenslanges Lernen und verwandten nicht-formalen Bildungsanbietern, Schulleiter, Lehrer, Vertreter von NROs und Experten.

Dauer

Alle in diesem Kapitel vorgestellten Aktivitäten haben eine Gesamtdauer von maximal vier Stunden und 20 Minuten, abhängig von der Größe der Gruppen. Die Aktivitäten sind jedoch nicht aufeinander folgend und können in verschiedenen Sitzungen abgewechselt werden.

Für jede der sechs Aktivitäten, die im Folgenden vorgestellt werden, wird die voraussichtliche Dauer angegeben.



Verbesserung der digitalen Leistung und der virtuellen Teamarbeit

Lernergebnisse

Am Ende dieses Kapitels wird der Trainer die Jugendlichen anleiten

- die Bedeutung der Schaffung einer effektiven virtuellen Umgebung zu verstehen.
- Lernen Sie die Vorteile virtueller Kommunikationswerkzeuge
- Bessere Messung ihrer digitalen Fähigkeiten
- Lernen Sie, wie Sie einen positiven Einfluss und Teamgeist erzeugen können
- Verbesserung ihrer kommunikativen Fähigkeiten, Empathie und Kreativität
- Förderung der Beziehungen zwischen den Teammitgliedern

Bedarfsanalyse

Jahrhunderts und neuen Konzepten wie dem Internet der Dinge sind virtuelle Arbeitsplätze und Online-Teamarbeit zu entscheidenden Fähigkeiten geworden, die von Arbeitnehmern und jungen Menschen verlangt werden.

Darüber hinaus hat die Post-Covid19-Ära dazu geführt, dass Konzepte wie "Arbeit von zu Hause aus" weitaus mehr akzeptiert und praktiziert werden. Daher sind die virtuelle Zusammenarbeit mit anderen, das Verständnis der Arbeitskultur in Online-Medien und die effektive Erstellung, Pflege und gemeinsame Nutzung von Online-Ressourcen mit anderen zu einer Voraussetzung für den Arbeitsmarkt im Jahr 2030 geworden.

In diesem Sinne kann es für junge Menschen entscheidend sein, zu verstehen, wie wichtig es ist, einen virtuellen Arbeitsbereich effektiv zu verwalten und mit Gleichaltrigen über Online-Werkzeuge zusammenzuarbeiten, um ihre Fähigkeiten an die Anforderungen dieses neuen Zeitalters und Arbeitsmarktes anzupassen.



Verbesserung der digitalen Leistung und der virtuellen Teamarbeit

Prozedur

Die Arbeitsdynamik hat sich über Nacht verändert und virtuelle Teams sind im Jahr 2020 die Norm. Wenn sie jedoch erfolgreich geführt werden, kann ein virtuelles Team oder ein Remote-Team sowohl für Jugendbetreuer als auch für junge Menschen, deren Arbeitskraft durch die Arbeit aus der Ferne verbessert werden kann, viele Vorteile haben.

In dieser Hinsicht können virtuelle Teambuilding-Aktivitäten die Inklusion und Vielfalt unter den Teammitgliedern verbessern, da sie es verschiedenen Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund ermöglichen, einen gemeinsamen Arbeitsbereich zu teilen und die Bindungen innerhalb des Teams zu stärken.

Aber was ist virtuelle Teamentwicklung? Virtuelle Teambildung ist der Prozess, bei dem Remote-Teams in einem Online-Format zusammenarbeiten, um die Bindungen innerhalb des Teams zu vertiefen (Harper, 2023). In diesem Sinne ist es für den Aufbau eines erfolgreichen virtuellen Teams entscheidend, Vertrauen aufzubauen und die Kommunikation innerhalb der Gruppe von Personen zu erleichtern, die unter Verwendung verschiedener Kommunikationswerkzeuge in einer Online-Umgebung zusammenarbeiten.

Es gibt eine Vielzahl von Aktivitäten und Übungen, die aus der Ferne eingesetzt werden können, um die virtuelle Teamarbeit zu verbessern, je nach dem Zweck oder der Art der Emotionen, die der Trainer in diesem bestimmten Moment in der Gruppe wecken möchte. Eisbrecher können beispielsweise eine gute Gelegenheit sein, eine Sitzung mit der gegenseitigen Vorstellung zu beginnen oder das "Eis zu brechen", wenn die Teilnehmer mit Gefühlen von Unbehagen, Zweifeln, Verlegenheit oder Angst konfrontiert sind.

ICEBREAKER

Ein Icebreaker ist eine Aktivität oder ein Spiel, das den Mitgliedern einer Gruppe helfen soll, sich innerhalb eines Teams kennen zu lernen. Im Folgenden finden Sie eine Liste von Aktivitäten, die dem Trainern helfen, das "Eis zu brechen", das normalerweise die Interaktion einer Gruppe von Menschen, die sich noch nicht kennen, begrenzt oder hemmt.



Verbesserung der digitalen Leistung und der virtuellen Teamarbeit

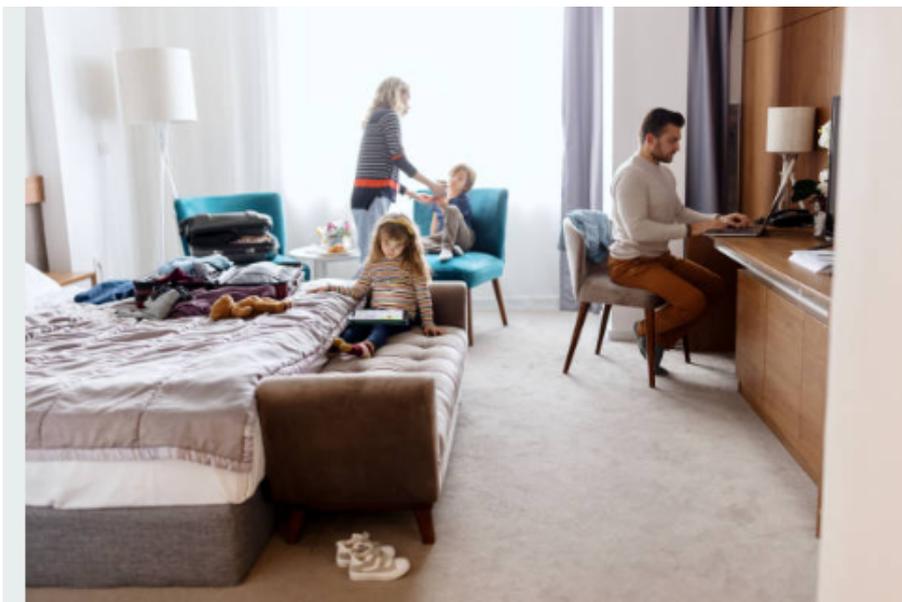
1. Wessen Zimmer/Büro/Schreibtisch ist es?

Zielsetzung: Einander kennenlernen

Dauer: 20-30 Minuten

Materialien: Elektronische Geräte und ein Werkzeug zum Teilen des Lebens

Anweisungen:



1. Bitten Sie jeden Teilnehmer, ein Foto von seinem Büro zu machen und es in eine gemeinsam nutzbare Datei hochzuladen, zum Beispiel in Google Docs oder Jamboard.
2. Ermutigen Sie die Teilnehmer vor der Aufnahme des Fotos, ihr Zimmer/Büro/Schreibtisch zu verlassen, damit das Foto ein wahrheitsgetreues Abbild von ihnen zeigen kann.
3. Schließlich versuchen die Teammitglieder zu erraten, wessen Schreibtisch wem gehört.

Anpassung: Dies kann auch mit allem, was sich im Zimmer befindet, geschehen, z. B. mit einem Foto vom Bett, den Schuhen usw.



Verbesserung der digitalen Leistung und der virtuellen Teamarbeit

2. Babys raten

Zielsetzung: Einander kennenlernen

Dauer: 15-20 Minuten

Materialien: Elektronische Geräte und Babyfotos

Anweisungen:



1. Bitten Sie jedes Teammitglied, Ihnen ein Babyfoto von sich selbst zu schicken und es Ihnen im Voraus zu mailen.
2. Sammeln Sie alle Fotos in einem Dokument (z. B. Word-Dokument, PPT, Google Docs...).
3. Bitten Sie die Mitglieder der Reihe nach, innerhalb einer bestimmten Zeit (je nach Gruppengröße) zu erraten, wer wer ist. Zum Beispiel zehn Minuten.
4. Die Person mit den meisten Punkten, d. h. mit den meisten richtigen Antworten, gewinnt.

Verbesserung der digitalen Leistung und der virtuellen Teamarbeit

3. Was haben wir gemeinsam?

Zielsetzung: Einander kennenlernen

20-30 Minuten

Materialien: Elektronische Geräte und eine Online-Plattform, die Gruppenräume wie Zoom ermöglicht

Anweisungen:



1. Teilen Sie das Team in Kleingruppen auf und verteilen Sie diese in Breakout-Räumen, z. B. in Zoom.
2. Erklären Sie, dass sie eine Liste mit 10 Dingen erstellen sollen, die sie alle gemeinsam haben.
3. Sie können die Liste in ein gemeinsames Dokument oder ein Online-Whiteboard wie Jamboard schreiben.
4. Sie können über persönliche Themen (Familie, Hobbys, Liebesleben...) oder über berufliche/akademische Themen (Abschlüsse, Zertifikate, Jahre der Erfahrung...) sprechen.
5. Sammeln Sie anschließend alle Listen in einem Dokument und lesen Sie eine nach der anderen laut vor. Bitten Sie alle, die Hand zu heben, wenn der Satz für sie zutrifft. Zählen Sie bei jeder Aussage die Gesamtzahl der Personen, die ihr zustimmen.
6. Erstellen Sie eine Zusammenfassung der häufigsten Aussagen und diskutieren Sie frei darüber.

TEAMBINDUNG

Die Teambindung ist ein fortlaufender Prozess, durch den sich Teams einander annähern, Vertrauen aufbauen und die Kommunikation erleichtern. Bindung bedeutet, die Loyalität zueinander und zum Team zu erhöhen (The Team Building Company, n.d.). Im Folgenden finden Sie eine Liste einiger einfacher Aktivitäten zur Teambindung, die mit Gruppen junger Menschen in einem Online-Umfeld durchgeführt werden können, um ihre Fähigkeit zu verbessern, auf Distanz in Teams zu arbeiten.

1. Debatten

Zielsetzung: Förderung von Kommunikationsfähigkeiten, Teamgeist, Empathie, Kreativität und Pflege von Beziehungen.

Dauer: 1 Stunde

Materialien: Online-Plattform, die Breakout-Räume wie Zoom ermöglicht

Anweisungen:

1. Sprechen Sie mit Ihren Teammitgliedern, um ein Diskussionsthema festzulegen. Teilen Sie die Teilnehmer in zwei Gruppen auf und versuchen Sie, die Gruppen so heterogen wie möglich zu gestalten, indem Sie Personen zusammenbringen, die normalerweise nicht zusammenarbeiten.
2. Spielen Sie "Papier, Schere und Steine", um das Thema jeder Gruppe zuzuordnen oder wer dafür und wer dagegen ist. Auch wenn die Mitglieder mit dem ihnen zugewiesenen Thema nicht einverstanden sind, ist dies eine gute Gelegenheit, eine kreative Diskussion zu fördern und das Thema aus einer anderen Perspektive zu betrachten.
3. Lassen Sie die beiden Teams getrennt in einem anderen Gruppenraum zusammenkommen und sagen Sie ihnen, dass sie sich verschiedene Argumente ausdenken sollen, die sie während der Debatte verwenden können, um ihren Standpunkt zu unterstützen.
4. Die Debatte kann beginnen! Der Trainer entscheidet, wer der Gewinner ist, oder er kann beide Teams überraschen, indem er sagt, dass be

Ideen für Debattenthemen:

- Was war zuerst da? Das Huhn oder das Ei?
- Sind schlimme Wörter schlimm?
- Der Montag ist der beste Tag der Woche.
- Gut aussehen ist besser als klug sein.
- Man sollte sich niemals mit einem Arbeitskollegen/Klassenkameraden verabreden.



Verbesserung der digitalen Leistung und der virtuellen Teamarbeit

2. Buch-/Kino-/Podcast-Club

Zielsetzung: Mehr über den anderen als Individuum lernen und näher zusammenrücken

Dauer: 45-60 Minuten

Materialien: Plattform für Videokonferenzen und zu wählende Themen

Anweisungen:



1. Entscheiden Sie zunächst mit Ihren Teammitgliedern, welche Art von Club Sie haben möchten und wie oft.
2. Wenn Sie z. B. einen Buchclub organisieren, sollten alle freiwillig teilnehmen und mit dem gewählten Thema zufrieden sein.
3. Jede Sitzung kann zwischen 45 Minuten und einer Stunde dauern, und der Organisator sollte eine Liste von Fragen vorbereiten, die während des gesamten Clubs angesprochen werden können.
4. Wenn es Ihnen schwer fällt, ein Thema für den Club auszuwählen, können Sie die Aktivität "Was haben wir gemeinsam?" durchführen, um ein gemeinsames Thema für alle Mitglieder herauszufinden.

Verbesserung der digitalen Leistung und der virtuellen Teamarbeit

3. Bringen Sie Ihr inneres Talent zum Vorschein

Zielsetzung: Gegenseitiges Kennenlernen der Interessen, Talente und Eigenheiten der anderen; öffentliches Reden und Engagement im Team

Dauer: 30-60 Minuten (je nach Größe des Teams)

Materialien: Plattform für Videokonferenzen

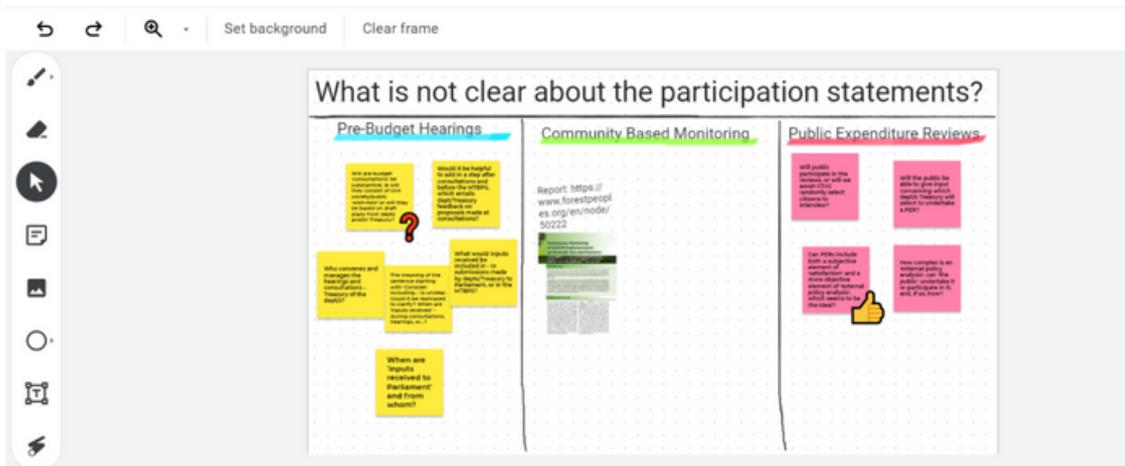
Anweisungen:



1. Kommunizieren Sie vor der Online-Sitzung mit Ihren Teammitgliedern und erklären Sie ihnen, dass sie sich etwas aussuchen sollen, das sie gerne tun oder vor ihren Kollegen zeigen möchten, was sie vielleicht überraschen könnte.
2. Sie müssen erklären, warum sie dieses Thema gewählt haben, und sollten auch darlegen, wann sie mit dieser Aktivität begonnen haben und einige andere faszinierende Details. Jedes Teammitglied hat 15 Minuten Zeit für seine Präsentation.
3. Versuchen Sie, alle Teilnehmer zu ermutigen, sich so weit wie möglich einzubringen, indem Sie Kommentare abgeben oder Fragen an den Moderator stellen.

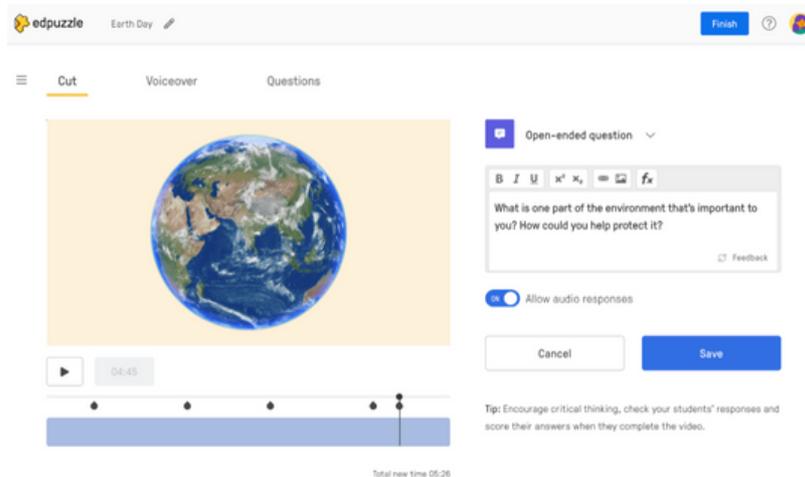
Nicht zuletzt können Trainer von einem breiten Spektrum an multimedialen Werkzeugen profitieren, die ihnen helfen, die Teamarbeit zu fördern, um die Bindungen zwischen jungen Menschen zu stärken und ihre zwischenmenschlichen Beziehungen zu verbessern.

Jamboard



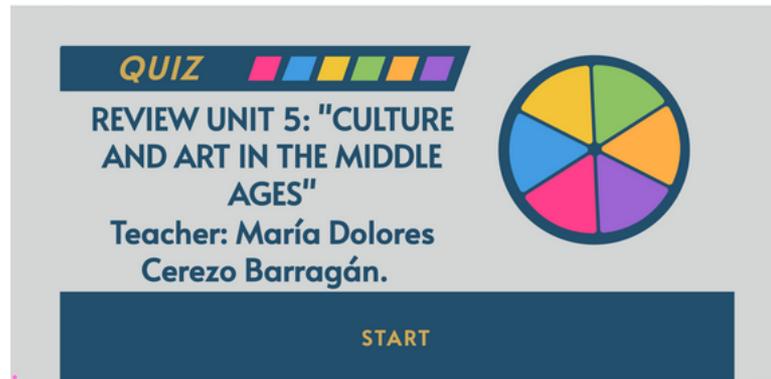
Jamboard ist ein kollaboratives Online-Whiteboard. Es bietet einen kreativen Arbeitsbereich, z. B. für Storytelling, grafische Organizer, Diskussionen über Vor- und Nachteile oder Biografien.

Edpuzzle



Edpuzzle ist eine Webanwendung für Bildungszwecke, die es dem Trainern ermöglicht, Quizfragen zu erstellen, Audionotizen einzufügen oder eine vollständige "Vertonung" des Videos zu erstellen.

Quizizz



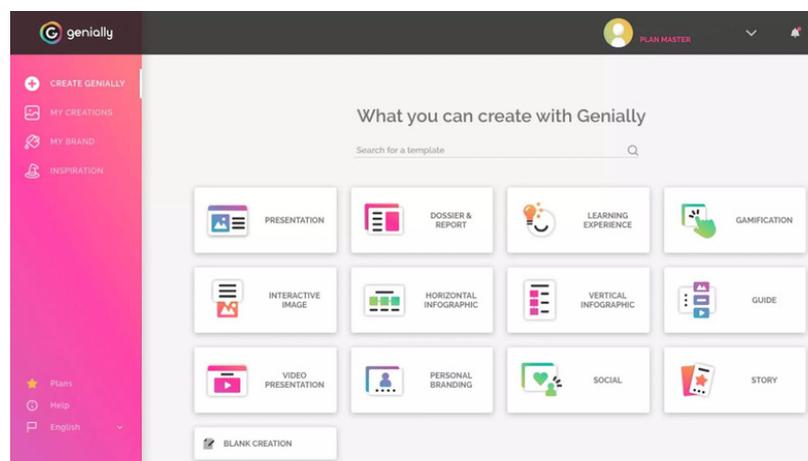
Quizizz-Anwendung, um auf spielerische Art und Weise personalisierte Fragen zu erstellen

Flipgrid



Das Videoaufzeichnungsprogramm Flipgrid, das es den Lernenden ermöglicht, ihre Stimme zu stärken.

Genially



Genially ist ein Online-Werkzeug für die schnelle und einfache Erstellung aller Arten von visuellen und interaktiven Inhalten, die von Einzelpersonen oder Teams genutzt werden können.





Nützliche Ressourcen

Im Folgenden finden Sie eine Liste von Referenzen, die bei der Verbesserung der Fähigkeiten zur virtuellen Teamarbeit hilfreich sein können:

- [Steigerung der Effektivität in virtuellen Teams: Warum traditionelle Teamfähigkeiten unzureichend sind](#)
- [Virtuelle Teams in Zeiten der Pandemie: Faktoren, die die Leistung beeinflussen](#)
- [Wie man die Teamleistung in der digitalen Arbeitsumgebung optimiert](#)
- [Virtuelle Teams](#)
- [Leitlinien für die virtuelle Jugendarbeit](#)
- [Sieben Tipps zur Verbesserung der virtuellen Teambildung](#)
- [Virtuelle Teams funktionieren lassen: Zehn Grundprinzipien](#)
- [Virtuelle Teamarbeit](#)
- [Beste Software-Werkzeuge für virtuelle Teams](#)



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



KAPITEL V

ERSTELLUNG EINES DIGITALEN PORTFOLIOS UND ONLINE-TRAINING



R2: WERKZEUGKASTEN FÜR DAS TRAINING DIGITALER FÄHIGKEITEN

2021-2-TR01-KA220-YOU-000047996



Erstellung eines digitalen Portfolios und Online-Training

Entwickelt von ESICA

Überblick über den Kurs

Portfolios sind eine der effektivsten Möglichkeiten, die Kompetenzen des Einzelnen zusammenzufassen und zu demonstrieren. Sie können sie in verschiedenen Bereichen bei Vorstellungsgesprächen, Hochschulbewerbungen oder zur Beeindruckung Ihrer Kunden einsetzen. In manchen Fällen reicht es nicht aus, Ihre Arbeit mündlich zu erläutern. Der Arbeitgeber könnte etwas Praktischeres verlangen, und das ist der Moment, in dem Sie Ihre Arbeiten in einem kreativen und visuell ansprechenden Portfolio präsentieren können. Der Kurs ist in zwei Teile gegliedert: einen theoretischen und einen eher praktischen. Im Einklang mit diesen Ergebnissen ist der Zweck dieses Werkzeugkastens, allen Personen, insbesondere NEETs, ein Training zur Erstellung eines digitalen Portfolios zu bieten, das auf Beschäftigung und Digitalisierung basiert.

Der erste Teil konzentriert sich auf einige theoretische Inhalte, die der Trainer je nach den Bedürfnissen der Gruppe in verschiedenen Sitzungen erläutern kann. Insbesondere werden die Bedeutung von Portfolios und die verschiedenen Typen vorgestellt. Ermutigt die TeilnehmerInnen, über ihren Fortschritt und ihre Entwicklung nachzudenken und gleichzeitig zu verstehen, wie sie ihre Fähigkeiten bewerten können.

Im zweiten Teil werden die Teilnehmer aufgefordert, ein Portfolio für eine weltberühmte und erfolgreiche Person ihrer Wahl zu erstellen. Auf diese Weise lernen alle Teilnehmer, auch diejenigen, die bisher noch nicht gearbeitet haben, wie man ein E-Portfolio erstellt.

Alle diese Aktivitäten können sowohl in der formalen als auch in der nicht-formalen Bildung eingesetzt werden und setzen voraus, dass alle TeilnehmerInnen über eine digitale Plattform online verbunden sind, da der Hauptzweck dieses Teils darin besteht, zu vermitteln, wie man ein E-Portfolio erstellt.





Erstellung eines digitalen Portfolios und Online-Training

Benötigtes Material

Um die in diesem Kapitel vorgestellten Aktivitäten durchführen zu können, benötigen die Teilnehmer ein elektronisches Gerät, mit dem sie sich über eine Online-Plattform verbinden können. Während der Aktivitäten können Online-Plattformen wie Zoom und E-Portfolio-Anbieter wie Behance genutzt werden.

Zielgruppe

Dieses Trainingsprogramm richtet sich an Trainer, Jugendarbeiter und Mitarbeiter von Zentren für lebenslanges Lernen und Anbietern nicht-formaler Bildung. Es zielt darauf ab, Einzelpersonen, insbesondere jenen, die sich nicht in Bildung, Beschäftigung oder Ausbildung befinden (NEETs), die Fähigkeiten zu vermitteln, ein digitales Portfolio zu erstellen, um der wachsenden Nachfrage nach Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden.

Alle in diesem Kapitel vorgestellten Aktivitäten haben eine Gesamtdauer von maximal vier Stunden und 20 Minuten, abhängig von der Größe der Gruppen. Die Aktivitäten sind jedoch nicht aufeinander folgend und können in verschiedenen Sitzungen abgewechselt werden.

Für jede der sechs nachstehend aufgeführten Aktivitäten wird die voraussichtliche Dauer angegeben

Dauer

Das Modul kann in zwei Sitzungen aufgeteilt werden: 1 Stunde für den theoretischen Teil und 1 Stunde und 15 Minuten für den praktischen Teil.



Erstellung eines digitalen Portfolios und Online-Training

Lernergebnisse

Am Ende dieses Kapitels wird der Trainer den jungen Menschen helfen,:

- über die Bedeutung von e-Portfolio lernen;
- über verschiedene Arten von E-Portfolios lernen;
- Selbstreflexion über Fähigkeiten und Leistungen;
- in der Lage sein, die Inhalte zu unterscheiden, die in das Portfolio aufgenommen werden sollen;
- sich mit Online-Werkzeugen zur Erstellung von Portfolios vertraut machen;
- wie man einen Lebenslauf strukturiert;
- wie man Prioritäten setzt und Informationen entsprechend dem Ziel gestaltet;
- visuelle Effekte erzeugen, um die Aufmerksamkeit des Lesers zu erregen;
- sich mit verschiedenen digitalen Plattformen vertraut machen.

Bedarfsanalyse

Die Notwendigkeit, die digitalen Fähigkeiten von NEETs zu verbessern, wird auf dem heutigen Arbeitsmarkt immer dringlicher, da digitale Fähigkeiten zu einer wichtigen Voraussetzung für viele Berufe geworden sind. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, ist es für junge Menschen entscheidend, ihre digitalen Fähigkeiten auszubauen und sich mit den neuesten Werkzeugen und Technologien vertraut zu machen. Die Erstellung eines digitalen Portfolios ist eine wertvolle Gelegenheit für NEETs, ihre digitalen Fähigkeiten zu demonstrieren und ihre Fähigkeiten und Erfahrungen potenziellen Arbeitgebern zu präsentieren.

Ein E-Portfolio ist nicht nur eine Plattform, um ihre digitalen Kompetenzen zu präsentieren, sondern dient auch als persönliches Entwicklungswerkzeug. NEETs können über ihre Lernreise nachdenken, sich Ziele setzen und ihre Fortschritte bei der Entwicklung ihrer digitalen Fähigkeiten verfolgen. Es kann auch als wertvolles Werkzeug für die Selbstdarstellung dienen, da sie ihr Portfolio mit potenziellen Arbeitgebern teilen und sich mit Gleichgesinnten in ihrem Bereich vernetzen können.

Darüber hinaus entspricht dieses Projekt dem allgemeinen Trend der digitalen Transformation, bei der der Einsatz von Technologie die Art und Weise, wie wir leben und arbeiten, rasch verändert. Die Erstellung eines digitalen Portfolios wird nicht nur die digitalen Fähigkeiten der NEETs verbessern, sondern auch ihre gesamte persönliche und berufliche Entwicklung unterstützen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Erstellung eines digitalen Portfolios für NEETs ein wichtiger Schritt ist, um ihre digitalen Fähigkeiten zu verbessern und ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu steigern. Es bietet eine Plattform für die Selbstdarstellung und die persönliche und berufliche Entwicklung und steht im Einklang mit dem allgemeinen Trend der digitalen Transformation.

1) Definition des Portfolios

Prozedur

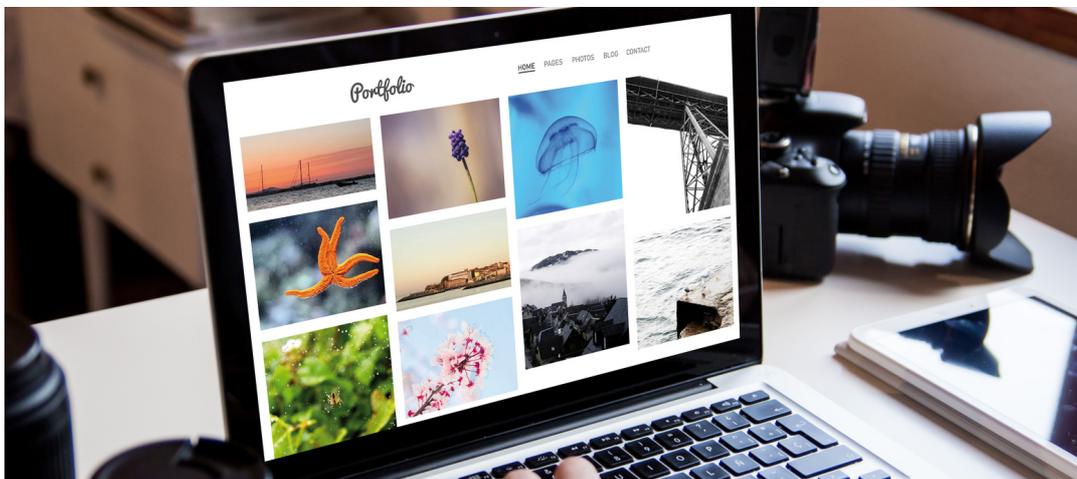
Ein Portfolio kann als ein Archiv betrachtet werden, in dem Sie Beispiele Ihrer Arbeit aufbewahren können. Auf diese Weise ist es sehr einfach, die eigene Entwicklung zu verfolgen, und Sie können sich kurz- und langfristige Ziele setzen und dabei auch Ihre Fortschritte beobachten.

Wenn Sie Ihr Portfolio auf dem neuesten Stand halten, vermeiden Sie Schwierigkeiten in plötzlichen Situationen wie Stellenwechsel und Kündigung und werden auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähiger.

Wenn Sie Ihr Portfolio an Ihre potenziellen Kunden weitergeben, denken Sie daran, dass es auch an unabhängige Auftragnehmer, Berater oder Geschäftsinhaber weitergegeben werden kann.

Das Konzept des Portfolios stammt aus dem Bereich der bildenden Kunst und wurde als Bewertungsmethode und zum Sammeln und Speichern der geleisteten Arbeit und der Entwicklung der Schüler entwickelt. Für das Portfolio gibt es viele verschiedene Definitionen, darunter:

- "Werkzeug zur Dokumentation und Verwaltung des eigenen Lernens über die gesamte Lebensspanne hinweg in einer Weise, die ein tiefgreifendes und kontinuierliches Lernen fördert." (Jenson & Trever, 2014, 55.)
- "Die zielgerichtete Sammlung von Schülerarbeiten, die die Bemühungen, den Fortschritt und den Erfolg der Schüler in einem oder mehreren Bereichen aufzeigt".
- "Eine strukturierte Sammlung ausgewählter, reflektierter und kollaborativer Bestleistungen, die den Erfolg der Schüler im Laufe der Zeit und in vielen Kontexten belegen".
- "Eine zielgerichtete Sammlung von Schülerarbeiten, die die Bemühungen, die Entwicklung und die Leistung des Lernenden widerspiegelt." (Çetin, 2005, 176-177).



2) Arten von Portfolios

Kurz gesagt, das Portfolio ist eine der visuellsten und effektivsten Möglichkeiten, sich vorzustellen. Die allgemeinen Merkmale eines Portfolios sind die folgenden (Kan, 2007, 136):

- Entwicklungsbezogen: Ein Portfolio stellt die Entwicklung und das Lernen einer Person über einen bestimmten Zeitraum hinweg dar. Ein Portfolio ist eine Sammlung von Lernergebnissen über einen langen Zeitraum, nicht eine Sammlung von Zielverhaltensweisen, die in einem kurzen Zeitraum beobachtet werden können.
- Vitrinenportfolio: "Denken Sie an eine Vitrine in einem Museum. Die besten Elemente sind dort ausgestellt und werden vielleicht sogar angestrahlt. Ein Vorzeigepportfolio funktioniert genauso und zeigt Ihre besten Arbeiten an einem Ort. Diese Mappe sollte Muster, Produkte und AUFGABEN enthalten, die dich toll aussehen lassen!" (Alyssa Mertens, Was sind die verschiedenen Arten von Portfolios?, 2023)
- Authentisch: Das Portfolio vereint die eigene Arbeit und Leistung der Person. Herkömmliche Tests spiegeln in der Regel nicht das Wissen über die Entwicklung einer Person und ihr Potenzial in allen Aspekten wider. Das Portfolio hingegen ist eine authentische Bewertungstechnik, weil es konkrete Lernprodukte zeigt und die Entwicklung der Person im Laufe der Zeit demonstriert.
- Reflektierend: Das Portfolio kann dem Einzelnen helfen, seine bisherigen Bemühungen zu überprüfen, zu erkennen, dass er es besser machen kann und in dieser Richtung zu arbeiten.
- Individuell: Das Portfolio zeigt die Fortschritte des Einzelnen im Lernprozess auf einer strukturierten Grundlage, die nach individuellen Entscheidungen erstellt wird. Mit anderen Worten, das Portfolio spiegelt die individuelle Wahl des Inhalts und des individuellen Stils wider.
- Interaktiv: Der Einzelne teilt seine Arbeit über das Portfolio mit seinem Umfeld und erhält so Anregungen und Hilfestellungen. Dadurch steigt die Interaktion mit der Umwelt.



3) E-Portfolio

Mit der Entwicklung der Technologie hat sich das Konzept der Digitalisierung herauskristallisiert, und die Erstellung von Portfolios und ähnlichen Inhalten ist im Allgemeinen digital geworden. So ist das Konzept des E-Portfolios entstanden. Ein E-Portfolio ist eine Zusammenstellung von Portfolio-Elementen, die in elektronischen Formaten wie audiovisuellen, grafischen oder Textformaten gespeichert sind (Akgün & Kölemen, 2020, 123). Es gibt verschiedene Quellen, die es den Nutzern ermöglichen, Inhalte und visuelle Elemente mit verschiedenen Alternativen für ihre E-Portfolios zu erstellen.

3.1) Vorteile des E-Portfolios

Obwohl es einige unterschiedliche Arten von E-Portfolios gibt, haben sie viele gemeinsame Vorteile (Jwaifell, 2013, 360). Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- einfacher und schneller Zugriff auf den Inhalt;
- einfache Umgestaltung des Inhalts;
- es ist möglich, in einem Abschnitt zu verschiedenen Zeiten zu arbeiten, ihn zu schließen und wieder zurückzukommen;
- Es entsteht ein interaktiver Prozess zwischen Trainern und Lernenden und zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
- das Visuelle hat die Macht: digitale Elemente wie Audio, Video, Grafiken, Fotos können verwendet werden;
- es verbessert die digitalen Fähigkeiten;

sie bietet Möglichkeiten für lebenslanges Lernen.

3.2) E-Portfolio-Fähigkeiten

Abgesehen von diesen allgemeinen Vorteilen können die durch das E-Portfolio erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten wie folgt aufgeführt werden (Akgün & Kölemen, 2020, 123-124):

- Strategische Planung, Wissenserwerb und Analyse,
- Verbindung,
- kritisches Denken,
- Lösung von Problemen,
- Synthese, indem sie ihre Gedanken und ihre Arbeit zusammenfügen,
- Gestaltung von Aussehen und Layout,
- Bewertung und Selbstreflexion,
- Kommunikative Fähigkeiten,
- Sich selbst und andere zu akzeptieren,
- Werte und Ethik.



4) Wie bereitet man ein Portfolio für die digitalen Kanäle vor?

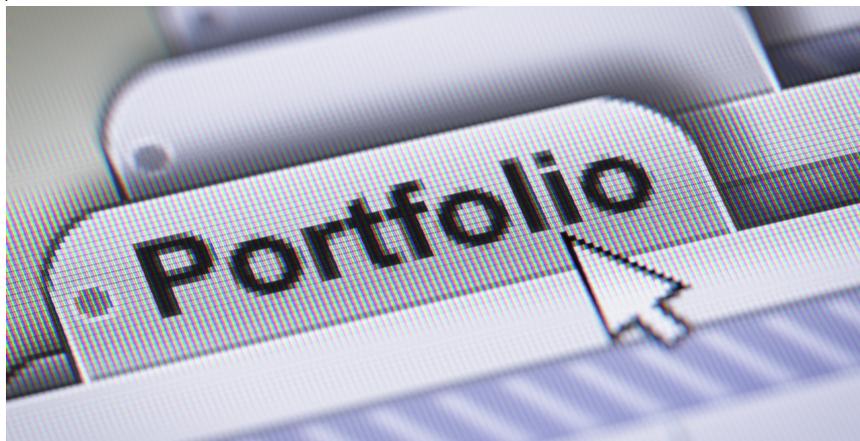
In einer Welt, die immer digitaler wird, ist es sehr wichtig, ein digitales Portfolio zu haben. Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten und Methoden zur Erstellung eines digitalen Portfolios.

Neben den kostenlosen Alternativen kann eine eigene Webseite eine sehr stilvolle und effiziente Möglichkeit sein, Ihre Arbeit zu präsentieren. Heutzutage gibt es Vorlagen für Webseiten, die für jedes Budget geeignet sind und sogar für jedes Budget.

In diesem Fall können Sie sich eine passende Vorlage aussuchen, Ihre Homepage nach dem Geschäftsfeld gliedern und das obere Menü nach Themen aufteilen, die das jeweilige Geschäft betreffen. Natürlich sollten Sie auch darauf achten, dass die Kontaktinformationen in einem schnell erkennbaren Bereich untergebracht sind.

Die Verfügbarkeit mobiler Anwendungen für elektronische Portfolios kann die kontinuierliche Nutzung des Portfolios gewährleisten, Tag für Tag oder sogar zu jeder Zeit. Auf diese Weise können die Erfahrungen sofort im Portfolio reflektiert werden und es hilft dem Lernenden bei der Selbstreflexion über die erzielten Ergebnisse.

Eine der Beschränkungen elektronischer Portfolios ist die Menge des Speicherplatzes. Der Speicherplatz kann Probleme beim Hinzufügen/Hochladen von Video-, Bild- oder Tonaufnahmen verursachen. Langsames oder fehlerhaftes Hinzufügen/Hochladen kann dazu führen, dass Menschen die Motivation verlieren oder aufgeben, ein langlebiges Produkt zu erstellen. Um solche Situationen zu vermeiden, sollte die Menge an Speicherplatz hoch gehalten werden. Wenn dies nicht möglich ist, kann es über andere Plattformen wie Youtube, SlideShare oder Google Drive hochgeladen werden (Midik, 2021, 60-61).



In der Phase der Erstellung des Portfolios gibt es viele Tipps, die diesen Prozess erleichtern. Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Portfolio sollte aus den spektakulärsten Arbeiten bestehen, nicht aus allen produzierten Arbeiten. Mit anderen Worten: Ihre Portfolio sollte Ihre größten Erfolge widerspiegeln, aktuell und klar in ihrer Zielsetzung sein.
- Zu jedem Werk sollte eine ausführliche, aber genaue Beschreibung hinzugefügt werden. Der entscheidende und schwierige Teil besteht darin, die Werke auszuwählen und aufzunehmen, die keine weiteren Fragen oder Zweifel bei demjenigen aufkommen lassen, der sich Ihr Portfolio ansieht.
- Der Schwerpunkt sollte auf dem Nutzererlebnis liegen. Alle Studien sollten nicht unregelmäßig angeordnet sein, sondern nach Sektoren getrennt oder chronologisch geordnet werden.
- Die technischen Details des digitalen Portfolios sollten überprüft werden. So sollten beispielsweise die Ladezeit, die Kompatibilität mit mobilen Geräten und die Auflösung der Bilder im Portfolio, die über einen Link übertragen werden, überprüft werden.

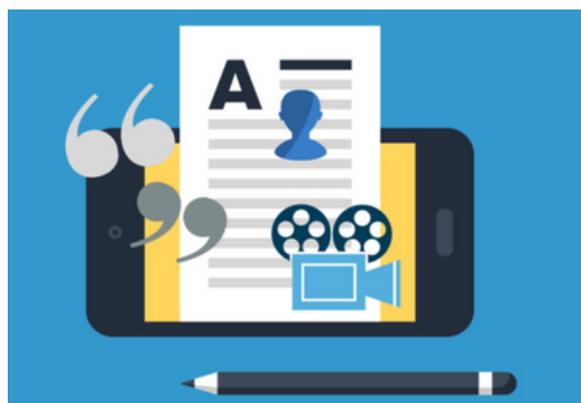


5) Was sollte in das Portfolio aufgenommen werden?

Wenn man an ein E-Portfolio-Beispiel denkt, könnte man meinen, dass es nur in bestimmten Bereichen wie Architektur, Illustration, Grafikdesign oder Fotografie verwendet wird. Aber auch für viele andere Berufsbezeichnungen kann ein qualifiziertes E-Portfolio erstellt werden.

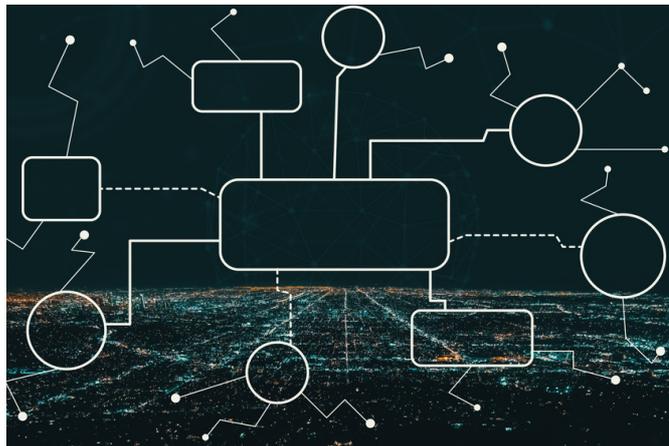
So kann beispielsweise ein Social-Media-Manager oder -Redakteur eine Portfoliodatei erstellen, die aus der von ihm verwalteten Seite und den von ihm erstellten Inhalten besteht. Dabei können einige Besonderheiten bei der Erstellung eines Portfolios sehr nützlich sein. Diese sind wie folgt:

- Erwähnen Sie die Arbeit, die bereits von Fachleuten auf dem Gebiet gewürdigt, ausgezeichnet oder persönlich geschätzt wurde;
- Bereiten Sie einen Arbeitsablauf vor, der Ihren Stil klar beschreibt und die Merkmale hervorhebt, durch die Sie sich von anderen unterscheiden;
- Fügen Sie einen Abschnitt "Über mich" ein, in dem Sie detaillierte Informationen zu Ihrer Person und Ihrer Ausbildung angeben. Hier sollten ausführliche Informationen wie Geburtsdatum, erhaltene Auszeichnungen, Erfahrungen, Schulabschluss, besuchte Seminare und Kurse sowie Zeugnisse deutlich angegeben werden (denken Sie jedoch daran, nur die für den Zweck Ihres Portfolios relevanten Informationen aufzunehmen);
- Es wird empfohlen, eher im GIF- oder Videoformat als mit statischen visuellen Inhalten zu arbeiten, um den Eindruck eines dynamischen und zeitgemäßen Portfolios zu vermitteln und das Lesen angenehmer und interessanter zu gestalten;
- Auch wenn der Lebenslauf als separater Anhang in der E-Mail verschickt wird, sollte er in die Mappe aufgenommen werden. Auf diese Weise werden der anderen Partei alle Informationen als Ganzes präsentiert;
- Es wird empfohlen, einen Bereich in das Portfolio aufzunehmen, der Ihre Soft Skills wie Teamarbeit, Projektmanagement, Führung, kritisches Denken usw. umfasst.



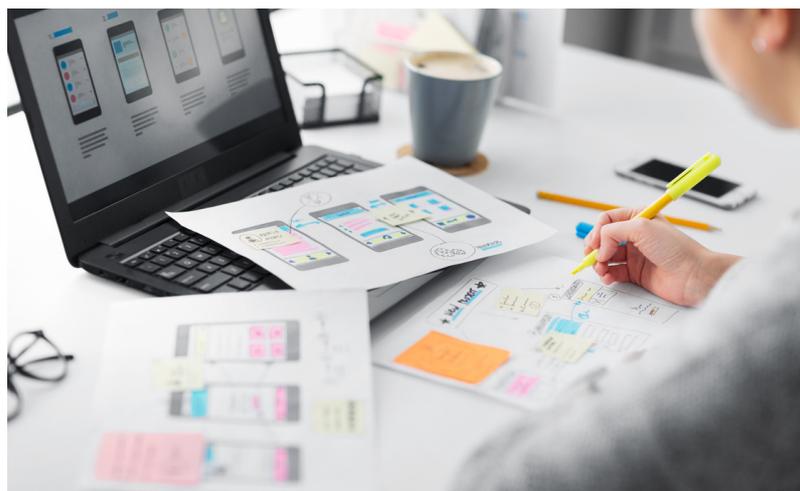
6) Prozess der Erstellung eines digitalen Portfolios und Empfehlungen:

Flussdiagramm



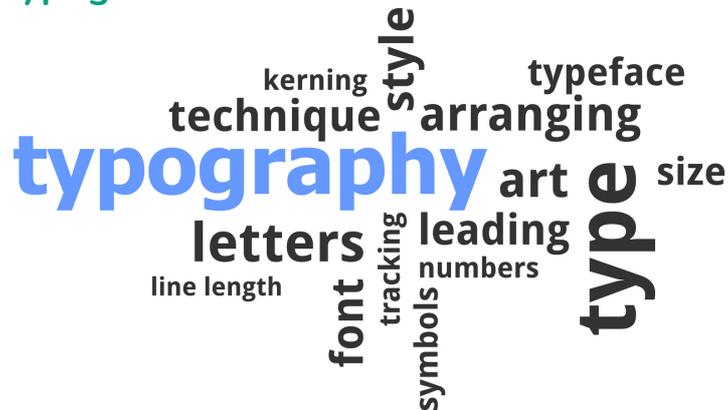
Bevor man mit einem digitalen Portfolio beginnt, muss ein Geschäftsplan erstellt werden. Die Dokumente sollten dem Publikum in einer möglichst leicht verständlichen Form und in der Reihenfolge ihrer Bedeutung präsentiert werden. In einem digitalen Portfolio kann eine hierarchische Reihenfolge von den allgemeinsten Überschriften bis hin zu detaillierten Informationen festgelegt werden.

Benutzeroberfläche Design



Bei der Gestaltung der Benutzeroberfläche sollte sowohl die Person, die das digitale Portfolio zum ersten Mal sieht, als auch die Person, die es kontinuierlich betrachtet, berücksichtigt werden. Beide sollten in die Lage versetzt werden, mit wenigen Klicks auf die gewünschten Bereiche zuzugreifen. Bei der Erstellung eines digitalen Portfolios sollte berücksichtigt werden, dass nicht jeder Nutzer über technische Kenntnisse verfügt. Es sollte ein einfaches und schnell funktionierendes Portfolio erstellt werden.

Die Kunst der Typografie



Der Hauptzweck des Einsatzes von Typografie bei der Gestaltung einer Benutzeroberfläche besteht darin, zu informieren. Die gewählte Schriftart, das Aussehen und die Struktur sollten die Lesbarkeit erleichtern und mit der gesamten Seite kompatibel sein. Das Schriftbild dient sowohl der Organisation von Informationen als auch dem Lesen

Verwendung von Farbe und Bildelementen



Die Verwendung zu vieler Farben in der Bildschirmgestaltung erschwert die Wahrnehmung anderer Elemente. Dies wirkt sich negativ auf die Wirkung der präsentierten visuellen Produkte aus. Bei Portfolioseiten sollten neutrale Hintergrundfarben bevorzugt werden, die die Wirkung der Werke nicht beeinträchtigen, und die Verwendung komplexer Texturen auf dem Seitenhintergrund sollte vermieden werden.

Verwendung von Tonelementen und Multimedia-Funktionen



In der Webumgebung ist der Ton nur dann mit dem Design vereinbar, wenn er mit einem anderen Element interagiert. Der angemessene und korrekte Einsatz von Ton erhöht die Wirkung von Animation und Benutzerinteraktion. Die Animation sollte so eingesetzt werden, dass sie die Aufmerksamkeit nicht ablenkt und die Elemente, die wir in erster Linie wahrnehmen wollen, nicht negativ beeinflusst.



Lebenslauf Design

Der Präsentator des Portfolios sollte einen speziellen Lebenslauf erstellen.

Der Lebenslauf sollte einen persönlichen Wert darstellen, die Vergangenheit dokumentieren und die Zukunft vorhersagen. Der Lebenslauf sollte individuell gestaltet sein und sich nach dem Zweck und der Botschaft richten, die Sie vermitteln wollen. Die chronologische Reihenfolge (von den jüngsten bis zu den ältesten) hebt die jüngsten Ausbildungen, Arbeiten und Projekte hervor. Bei der umgekehrten chronologischen Reihenfolge werden strategische Titel, Verantwortlichkeiten und Erfolge hervorgehoben. Eine interessante Variante dieses Formats ist die Hervorhebung der letzten Jahre einer Karriere. Lebensläufe, in denen die Erfahrung im Vordergrund steht, sind nützlicher.

Berufsbezeichnung, beruflicher Werdegang und bekleidete Positionen sollten durch ihre Ergebnisse charakterisiert werden. Designer verwenden diese Art von Lebenslauf häufiger, wenn sie auf ein bestimmtes Berufsziel ausgerichtet sind.



Informationen, die der Lebenslauf enthalten sollte



How to write a CV?



Die Unternehmensziele sollten angegeben werden.

- Wen wollen Sie mit Ihrem Lebenslauf ansprechen?
- Welche berufliche Position streben Sie an?

Die Absätze sollten kurz und prägnant sein.

Die Informationen über die allgemeine und berufliche Bildung müssen sorgfältig und auf kleinem Raum dokumentiert werden.

Alle relevanten Informationen müssen in umgekehrter chronologischer Reihenfolge aufgeführt werden.

Außergewöhnliche Leistungen und erste Preise müssen erwähnt werden.

Einschlägige Vorträge, Seminare, Kurse, Workshops usw. müssen aufgeführt werden.

Jobtitel, Unternehmen, Datum, Verantwortungsbereiche und Vertragsart (z. B. Teilzeitjobs, Freiwilligenarbeit) sollten angegeben werden.

Auszeichnungen, Mitgliedschaften, Stipendien, Ausstellungen und Veröffentlichungen usw. sind grundlegende Informationen, die in den Lebenslauf aufgenommen werden können.

Referenzen werden nicht immer verlangt, aber sie können einen Unterschied machen. Die Namen von drei Fachleuten, die die Person durch eine Zusammenarbeit oder Berufserfahrung kennen, können einen Brief schreiben, in dem sie erklären, warum der Bewerber herausragend und vertrauenswürdig ist. Ihre Namen, Positionen, Adressen und Telefonnummern sollten angegeben werden (Öz-Pektaş, 2018, 1232-1233).

LASS UNS DAS IN DIE PRAXIS SETZEN!

Wenn Sie eine weltberühmte Person wären, wer wären Sie und wie würde Ihr Portfolio aussehen?

Anweisungen:

1. Beginnen Sie damit, den Teilnehmern einen Überblick über die Lektion zu geben. Tauschen Sie sich über die Bedeutung und die Anforderungen der E-Portfolio-Vorbereitung aus (5 Minuten).
2. Sehen Sie sich dieses Video an und erstellen Sie gemeinsam ein Musterportfolio (20 Minuten)
3. Teilen Sie den Teilnehmern die Liste der weltberühmten Personen aus den Berufsgruppen in der folgenden Liste mit. Bitten Sie die Teilnehmer, eine Person aus der Liste auszuwählen. (Die Liste unten ist als Beispiel vorbereitet. Sie können sie auch den Teilnehmern überlassen) (5 Minuten)



1. Leonarda da Vinci



6. Zaha Hadid



2. Micheal Jackson



7. Mozart



3. Antonio Gaudi



8. Tchaikovski



4. Pablo Picasso



9. William Shakespear



5. Mimar Sinan



10. Victor Hugo

4. Bereiten Sie ein E-Portfolio für eine berühmte Person aus dem von Ihnen gewählten Bereich vor und präsentieren Sie es der Klasse. (60 Minuten)



Nützliche Ressourcen

[Wie man ein digitales Portfolio erstellt | Digitale Portfolios mit Adobe Express](#)

[Erstellen digitaler Portfolios in Google Sites](#)

[Wie man ein Portfolio erstellt! \(Wix-Tutorial\)](#)

[Wie Sie mit Canva ein beeindruckendes Portfolio erstellen](#)

[Wie Sie Ihr Design-Portfolio auf Behance vorbereiten / Design-Tutorial](#)

Schlussfolgerung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass diese Einheit über digitale Portfolios einen umfassenden Ansatz zur Verbesserung der digitalen Fähigkeiten von NEETs bietet. Die vorgestellten Aktivitäten bieten eine Reihe von Optionen für Trainer, Jugendbetreuer und Koordinatoren, die sie in ihre Trainings einbauen können, von kürzeren bis zu längeren Aktivitäten. Durch diese interaktiven Erfahrungen können die jungen Lernenden ihre digitalen Fähigkeiten ausbauen, sich mit Gleichaltrigen austauschen und die Bedeutung von Teamwork und Zusammenarbeit im digitalen Zeitalter verstehen. Darüber hinaus ist die Erstellung eines digitalen Portfolios ein wertvolles Werkzeug für die persönliche und berufliche Entwicklung, das jungen Menschen die Möglichkeit bietet, über ihren Lernweg nachzudenken, sich Ziele zu setzen und ihre digitalen Kompetenzen potenziellen Arbeitgebern zu präsentieren. Dieses Kapitel soll junge Menschen dabei unterstützen, sich in der sich schnell verändernden digitalen Landschaft zurechtzufinden und auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben.



Selbsteinschätzung

1. Welcher der folgenden Punkte ist kein Vorteil von E-Portfolio?

- a) die digitalen Fähigkeiten zu verbessern
- b) bietet Möglichkeiten für lebenslanges Lernen
- c) schafft einen interaktiven Prozess zwischen Lehrer - Schüler und Arbeitgeber - Arbeitnehmer
- d) einen direkten Einfluss auf die Rekrutierung haben, ohne dass etwas anderes erforderlich ist**

2. Welche der folgenden Informationen gehören nicht zu den empfohlenen Angaben für ein E-Portfolio?

- a) Kurze beschreibende Informationen zu Ihrer Person
- b) Kurze beschreibende Informationen über Ihre Familie**
- c) Kurze Informationen über Ihre sozialen Fähigkeiten
- d) Kurze Informationen über die Auszeichnung, die Sie erhalten haben, oder den Inhalt, den Sie produziert haben.

3. Welcher der folgenden Typen ist kein E-Portfolio?

- a) Produktiv**
- b) Reflektierend
- c) Individuell
- d) Authentisch

References

- Arnaud, M. (2006). Improving European employability with the e-portfolio. In Handbook on quality and standardisation in e-learning (pp. 263-273). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Akgün, E., & Kölemen, C. Ş. (2020). E-Portfolyo Oluşturmanın Öğrencinin Akademik Öz Düzenleme Becerisine Etkisi. Milli Eğitim Dergisi, 49(227), 117-140.
- Çetin, B. (2005). Portfolio Değerlendirme: tanımı, özellikleri uygulanması, üstünlükleri ve sınırlılıkları. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5(2), 175-187.
- Jenson, J. D., & Treuer, P. (2014). Defining the E-Portfolio: What it is and why it matters. Change: The Magazine of Higher Learning, 46(2), 50-57.
- Jwaifell, M. (2013). A proposed model for electronic portfolio to increase both validating skills and employability. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 103, 356-364.
- Kan, D. (2007). Portfolyo değerlendirme. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32(32), 133-144.
- Mıdık, Ö. (2021). Öğrenme ve ölçme-değerlendirmeye odaklı başarılı bir E-portfolyo nasıl tasarlanır?. Tıp Eğitiminde Yeni Konular, Ankara: Türkiye Klinikleri, 58-63.



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



KAPITEL VI

ONLINE-ZEITMANAGEMENT



R2: WERKZEUGKASTEN FÜR DAS TRAINING DIGITALER FÄHIGKEITEN

2021-2-TR01-KA220-YOU-000047996





Online-Zeitmanagement

Entwickelt von INDEPCIE

Überblick über den Kurs:

Ein effektives Zeitmanagement kann einen großen Einfluss darauf haben, wie wir durch das Leben navigieren und ein besseres Gleichgewicht zwischen Leben und Arbeit erreichen. Häufig verschwenden wir jedoch unsere Zeit mit unnötigen Aktivitäten, die auch als "Zeitfresser" bezeichnet werden und unsere Produktivität und unser allgemeines Wohlbefinden beeinträchtigen können.

Laut Sodexo (n.d.) ist eines der Hauptprobleme für viele Menschen heute das Gefühl, ständig zu arbeiten. Fortschritte wie die Digitalisierung haben zwar die Arbeit rationalisiert und die Effizienz gesteigert, aber auch das wachsende Gefühl der Unzufriedenheit mit sich gebracht, unter dem viele junge Menschen leiden.

Die Woche hat nur 168 Stunden. Deshalb ist es für junge Menschen wichtig, sich Gedanken darüber zu machen, wie sie diese Zeit optimal nutzen können, um ein ausgewogenes und erfülltes Leben zu führen. Die Menschen überschätzen häufig die Zeit, die ihnen für ihre verschiedenen Verpflichtungen und Aktivitäten zur Verfügung steht, so dass wenig Zeit für die Selbstfürsorge und die Fürsorge für andere bleibt. In diesem Kapitel wird der Trainer die jungen Teilnehmer anleiten, sich bewusst zu machen, wie sie ihre Zeit verbringen, und sie werden über verschiedene Strategien nachdenken, wie sie ihr Handeln mit ihren Zielen in Einklang bringen können.

Der erste Teil wird sich auf einige theoretische Inhalte konzentrieren, die der Trainer in verschiedenen Sitzungen nach den Bedürfnissen der Gruppe erläutern kann. Der zweite Teil beinhaltet einen Unterrichtsplan mit verschiedenen Übungen, die den Teilnehmern helfen, über die Zeit nachzudenken, die sie für bestimmte Aktivitäten in ihrem täglichen Leben aufwenden, damit sie sich vor allem bewusst werden, wie sie ihre Zeit nutzen.

Alle diese Aktivitäten können sowohl in der formalen als auch in der nicht-formalen Bildung eingesetzt werden und setzen voraus, dass alle TeilnehmerInnen über eine digitale Plattform online verbunden sind, da das Hauptziel dieses Kapitels die Verbesserung des Online-Zeitmanagements ist.



Online-Zeitmanagement

Benötigtes Material

Für die Durchführung der in diesem Kapitel vorgestellten Aktivitäten benötigen die Teilnehmer lediglich ein elektronisches Gerät, mit dem sie sich über eine Online-Plattform wie Zoom verbinden können.

Zielgruppe

Die Zielgruppen sind Jugendbetreuer und -trainer sowie Lehrer, Schulleiter, psychologische Berater, Akademiker in der Lehrerbildung, Bildungszentren und Nichtregierungsorganisationen im Bereich der persönlichen Entwicklung. Besonderes Augenmerk wird auf Trainer mit körperlichen Behinderungen oder Lernschwierigkeiten sowie auf Trainer mit Flüchtlingen oder Zuwanderern in ihren Klassenzimmern gelegt.

Andererseits sind die Begünstigten junge NEETs, Studenten und Lernende aus Trainingszentren, Zentren für lebenslanges Lernen und verwandten nicht-formalen Bildungsanbietern, Schulleiter, Lehrer, NRO-Vertreter und Experten.

Dauer

Alle in diesem Kapitel vorgestellten praktischen Aktivitäten dauern insgesamt maximal drei Stunden, abhängig von der Größe der Gruppen. Die praktischen Übungen können der Reihe nach durchgeführt werden oder, wenn der Trainer es vorzieht, abgeändert und in verschiedenen Unterrichtsstunden eingesetzt werden.

Lernergebnisse

Am Ende dieses Kapitels wird der Trainer den jungen Menschen helfen

- Verstehen, was Zeitmanagement und Work-Life-Balance bedeuten
- Lernen Sie die Vorteile einer ausgewogenen Work-Life-Balance
- Strategien für eine bessere Work-Life-Balance zu finden
- Brainstorming und Suche nach Strategien für das Zeitmanagement

Bedarfsanalyse

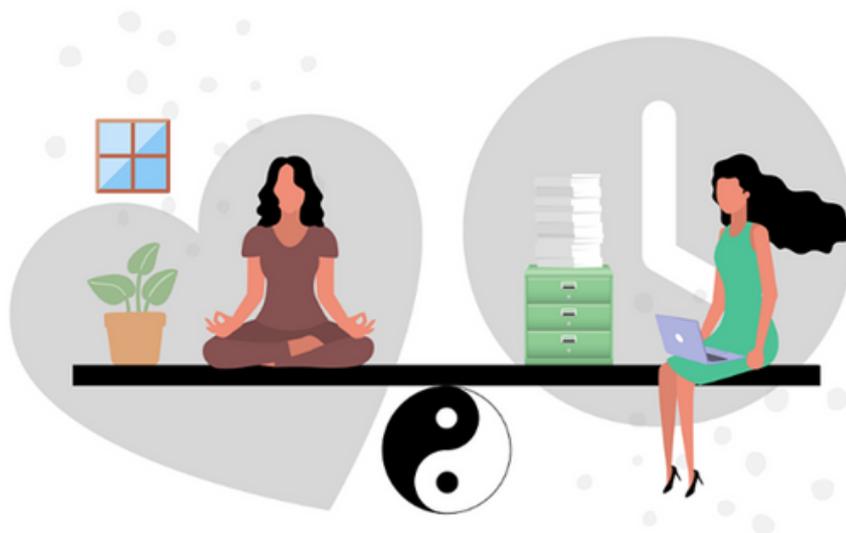
Wie in dem von den Digi4you-Partnern durchgeführten Erhebungsbericht beschrieben, besteht eines der Hauptziele des Projekts Digi4you darin, die Fähigkeiten von NEETs in den Bereichen Zeitmanagement und Teamarbeit zu verbessern. In diesem Sinne hat sich das Online-Zeitmanagement zu einer der grundlegendsten digitalen Fähigkeiten für junge Menschen in einem Kontext entwickelt, in dem Multitasking zur Norm geworden ist. Dieses Kapitel wird auch ein Leitfaden für Jugendkoordinatoren sein, um ihre Kompetenzen mit Konzepten und Techniken für digitale Fähigkeiten zu verbessern, da es ihnen helfen wird, kognitive Fähigkeiten und Soft Skills durch IKT-Werkzeuge zu vermitteln.



Prozedur

TEIL 1: LASS ES UNS EINIGE KONZEPTE LERNEN!

Was sind Zeitmanagement und Work-Life-Balance?



Der Prozess des Zeitmanagements besteht darin, zu planen und zu regeln, wie viel Zeit man den verschiedenen Aufgaben widmet. Eine erfolgreiche Karriere ist das Ergebnis eines effektiven Zeitmanagements, das es ermöglicht, in kürzerer Zeit mehr zu erreichen, Stress zu reduzieren und die Arbeitsbelastung zu verringern.

Andererseits ist die Life-Balance das Verhältnis zwischen der Zeit, die man arbeitet, und der Zeit, die man der Familie, der Erholung, der Freizeit und der Selbstfürsorge widmet, so die OECD. Bei der Work-Life-Balance geht es darum, ein Gleichgewicht zwischen familiären Verpflichtungen, Freizeit und Arbeit herzustellen - einschließlich bezahlter und unbezahlter Arbeit. Die OECD weist auch darauf hin, dass es für alle Menschen eine Herausforderung ist, ein angemessenes Gleichgewicht zwischen der Arbeit und dem täglichen Leben zu finden. Familien sind davon besonders betroffen. Daher ist die Fähigkeit, Arbeit, familiäre Verpflichtungen und Privatleben erfolgreich zu vereinbaren, wichtig für das Wohlbefinden aller Mitglieder eines Haushalts (OECD, n.d.).

Tipps zur Erkennung eines Mangels an Work-Life-Balance

Wie können Sie die wichtigsten Folgen einer unzureichenden Work-Life-Balance und deren Auswirkungen auf Ihr Leben erkennen? Hier sind einige Hinweise:

1. Stress und psychosomatische Erscheinungen

Stress kann sich auf unterschiedliche Weise äußern, von einem ausgeprägten Reizcharakter bis hin zu psychosomatischen Erscheinungen. Einem Bericht von Eurofound (2010) zufolge ist Stress in den meisten europäischen Ländern ein ernstes Problem und eine der Hauptursachen für Fehlzeiten am Arbeitsplatz.

2. Burnout-Syndrom

Die Arbeitnehmer, die am meisten unter beruflichem Burnout leiden - sei es durch lange tägliche Arbeitswege oder durch die Übernahme verschiedener Aufgaben - sind am stärksten von dieser Krankheit betroffen. Ihre Symptome sind chronische Müdigkeit und Ineffizienz, Aspekte, die die Produktivität verringern.

3. Zunehmende Depression

Viele persönliche Probleme sind das Ergebnis von unvereinbaren Zeitplänen und Arbeitsüberlastung.

4. Schlaflosigkeit und Workaholismus

Auch wenn es sich nicht um Krankheiten " an sich " handelt, so sind es doch Faktoren, die Ihre Gesundheit beeinträchtigen können.

5. Lack of motivation due to disconnection with your life purpose

6. Discomfort and distance from loved ones





Vorteile einer guten Work-Life-Balance

1. Gutes Arbeitsumfeld

Zahlreiche Studien belegen, dass Unternehmen mit zufriedenen Mitarbeitern rentabler und produktiver sind und dass ihre Mitarbeiter mit größerer Wahrscheinlichkeit langfristig an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz bleiben.

2. Gutes soziales Leben

Die Genugtuung, dass Ihr Job keine Last ist, sondern Ihnen ein soziales Leben ermöglicht. Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen der Anzahl sozialer Interaktionen, die ein Mensch täglich hat, und seinem Gefühl von Freude und Zugehörigkeit.

3. Verbesserung des Gesundheitszustands

Diejenigen, die flexible Arbeitsmöglichkeiten haben, sind zum Beispiel weniger gestresst, haben eine bessere körperliche und geistige Gesundheit und schlafen besser.



Strategien für eine bessere Work-Life-Balance

Beachten Sie diese 10 Tipps und teilen Sie sie mit Ihren Freunden und Ihrer Familie, damit auch Sie ein ausgeglichenes Leben führen können!

1. Setzen Sie sich bei der Arbeit tägliche Ziele, um Überarbeitung zu vermeiden

Erstellen Sie jeden Tag einen Arbeitsplan mit klaren und erreichbaren Zielen. Auf diese Weise stellen Sie sicher, dass Sie sich nicht mehr vornehmen, als Sie leisten können.

2. Überprüfen Sie gründlich, was für Sie funktioniert und was nicht

Versuchen Sie, offen zu sagen, was Sie wirklich brauchen. Beginnen Sie mit kleinen Veränderungen, und wenn Sie sich sicher sind, gehen Sie in diese Richtung.

3. Delegieren Sie Verantwortlichkeiten.

Lernen Sie, die Aufgaben zu delegieren, die von anderen erledigt werden können, sowohl zu Hause als auch am Arbeitsplatz. Verabschieden Sie sich von dem Attribut "perfekt zu sein" und nehmen Sie nicht alle Verpflichtungen auf sich. Dies ist der Schlüssel zum Zusammenleben an jedem Ort.

4. Prioritäten setzen.

Obwohl alle Ihre Aufgaben wichtig sind, sind nicht alle zur gleichen Zeit gleich dringend oder notwendig. Ordnen Sie Ihre Aufgaben und konzentrieren Sie sich auf eine nach der anderen.

5. Drücken Sie sich aus.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie zu viel zu tun haben, wenn Sie nicht genug Zeit haben, wenn Sie keine Ordnung in das Chaos bringen können, sprechen Sie mit Ihren Kollegen und Vorgesetzten und mit Fachleuten, die Ihnen helfen können.





6. Entspannen Sie sich und entdecken Sie, welche Aktivitäten Ihre Energie steigern.

Nehmen Sie sich Zeit für das Vergnügen.

Vielleicht sollten Sie tanzen gehen, Sport treiben, sich ein Hobby zulegen, sich gesünder ernähren, ausreichend schlafen, mehr Zeit mit Ihrer Familie verbringen, atmen oder meditieren.

7. Seien Sie flexibel und praktisch.

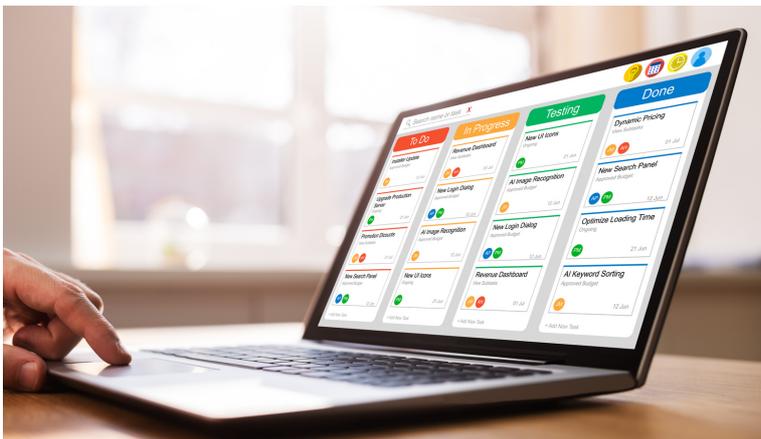
Die Einsicht, dass die Dinge nicht immer wie geplant ablaufen, ist der Schlüssel dazu, sich nicht zu überfordern. Wenn Probleme auftreten, suchen Sie nach praktischen Lösungen.

8. Lernen, nein zu sagen

Es ist in Ordnung, anderen zu helfen oder anzubieten, zusätzliche Arbeit zu übernehmen, aber übertreiben Sie es nicht, erkennen Sie, wie viel Arbeit Sie bewältigen können, und akzeptieren Sie es nicht, wenn dadurch Ihre Freizeit beeinträchtigt wird.

9. Zeitpläne aufstellen.

Nicht nur mit Ihren Chefs, sondern auch mit Ihren Mitarbeitern und vor allem mit sich selbst. Legen Sie fest, wann Sie arbeiten und wann Sie sich zurückziehen, um bei Ihren Lieben zu sein.





TEIL 2: LASS ES UNS IN DIE PRAXIS UMSETZEN!

1. Beginnen Sie damit, den Teilnehmern einen Überblick über die Lektion zu geben. Informieren Sie sie darüber, dass es in der heutigen Diskussion darum gehen wird, wie wir die Zeit, die uns zur Verfügung steht, nutzen. "Um das Beste aus unserer Zeit zu machen und die Art von fürsorglichen, zufriedenen und engagierten Menschen zu sein, die wir sein wollen, werden wir einige Strategien diskutieren" (5 Minuten)

2. Führen Sie die folgende Übung aus "Soulwork Finding the Work You Love, Loving the Work You" von Bloch & Lee (1998) durch, um den Teilnehmern zu helfen, über ihr Zeitmanagement nachzudenken (10 Minuten)

a) Sagen Sie ihnen, dass sie in der Spalte "Derzeitiges Niveau" schätzen sollen, wie viel Zeit sie für diese Lebensrolle aufwenden.

b) Danach sollten sie überlegen, ob sie ihre Zeit auf diese Weise verbringen wollen. Sie sollten die Prozentsätze in der Spalte "Bevorzugtes Niveau" so ändern, dass sie ihre Zeit so verbringen wollen.

Rolle	Aktueller Stand	Gewünschte Stufe
Arbeiter	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %
Lerner	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %
Religiöser oder spiritueller Teilnehmer	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %
Person in der Freizeit	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %
Bürgerin	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %
Freund	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %
Ehepartner oder Partner	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %
Familienmitglied	<input type="checkbox"/> %	<input type="checkbox"/> %
	= 100%	= 100%



c) Nachdem sie abgeschätzt haben, wie viel Zeit sie für die verschiedenen Lebensrollen aufwenden, können sie nun über die folgenden Aussagen nachdenken:

Das muss ich:

Anfang zu machen

Aufhören zu machen

Weiter machen

Mehr machen

Weniger machen

Anders machen

3. Bitten Sie die Teilnehmer, dieses Excel-Dokument mit der Anzahl der Stunden auszufüllen, die sie jede Woche mit bestimmten Aktivitäten verbringen (15 Minuten)

4. Sehen Sie sich das Video "How to gain control of your free time" an, in dem die Zeitmanagement-Expertin Laura Vanderkam untersucht, wie vielbeschäftigte Menschen ihr Leben verbringen, und einige praktische Strategien vorstellt, die uns helfen, mehr Zeit für das zu finden, was uns wichtig ist, damit wir "in der Zeit, die wir haben, das Leben aufbauen können, das wir wollen." (12-15 Minuten)

5. Bitten Sie die SchülerInnen, die folgenden Strategien, die sie von Laura Vanderkam hören, aufzuschreiben:

- Schreiben Sie den Familienurlaubsbrief, um Ihre wichtigsten Prioritäten zu ermitteln.
- Erstellen Sie eine Prioritätenliste mit drei Kategorien und tragen Sie Ihre Prioritäten in Ihren
- Wochenplaner auf, bevor Sie andere Aufgaben und Termine eintragen
- Führen Sie ein Zeittagebuch
- Maximieren Sie die Momente "zwischendurch", indem Sie Ihr Telefon weglegen und stattdessen
- das tun, was Ihnen am wichtigsten ist

6. Bitten Sie die Schülerinnen und Schüler, in kleinen Gruppen oder in Aufteilungsräumen auf Zoom, je nach Gruppengröße, über die Vor- und Nachteile jeder der oben genannten Strategien nachzudenken (20 Minuten).

7. Lassen Sie alle Mitglieder über die ihrer Meinung nach beste Strategie abstimmen (10 Minuten).

8. Teilen Sie die Teilnehmer in zwei Gruppen auf und führen Sie eine Debatte, in der die eine Hälfte der Gruppe die Vorteile dieser Strategie anerkennt, während die andere Gruppe Argumente finden muss, um sie zu widerlegen. Geben Sie ihnen 10 Minuten Zeit, um ihre Standpunkte zu bekräftigen (15 Minuten).

9. Lasst die Debatte beginnen! Der Trainer wird entscheiden, wer der Gewinner ist, oder, wenn ihr wollt, könnt ihr beide Teams überraschen, indem ihr sagt, dass beide Teams gewonnen haben (20 Minuten).

10. Ermutigen Sie die Teilnehmer, ihr eigenes Zeittagebuch für die nächste Woche auf einer Online-Plattform zu erstellen. Bitten Sie sie am Ende der Woche, ihr tatsächliches Zeittagebuch aus der Vorwoche mit der Zeitmanagementübung zu vergleichen, die sie zu Beginn dieser Lektion ausgefüllt haben. Ermitteln Sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den aktuellen Protokollen (25 Minuten).

11. Denken Sie abschließend mit der ganzen Gruppe über die folgenden Fragen nach (15-20 Minuten)

- Wie können Sie Ihre Zeit besser einteilen?
- Wie wirkt sich ein gutes Zeitmanagement auf unsere Fähigkeit aus, uns um uns selbst und andere zu kümmern?
- Auf welche Elemente Ihres derzeitigen Zeitmanagements sind Sie besonders stolz? Worauf sind Sie am wenigsten stolz?
- Wie viel Ihrer Zeit verbringen Sie derzeit damit, sich um andere oder sich selbst zu kümmern? Ist dies die "richtige" Menge an Zeit?





Nützliche Ressourcen

- [Was ist Zeitmanagement?](#)
- [Zeitmanagement-Apps](#)
- [Zeitmanagement Werkzeuge](#)
- [Leitfaden für Online-Studenten zum Zeitmanagement](#)
- [6 Tipps für eine bessere Work-Life-Balance](#)
- [Die 7 Herausforderungen für die Work-Life-Balance](#)
- [Die 25 großen Unternehmen mit der besten Work-Life-Balance](#)
- [Die Werkzeuge für die Work-Life-Balance](#)
- [Die besten Werkzeuge zur Verbesserung der Work-Life-Balance](#)
- [Tipps zur Work-Life-Balance](#)

[Infografik zur Work-Life-Balance finden](#)

Schlussfolgerung

Im Laufe dieser Lektion werden die Trainern eine Reihe von Unterrichtsdynamiken anwenden, die den Jugendlichen helfen, verschiedene Strategien und Methoden des Online-Zeitmanagements in die Praxis umzusetzen.

Trainer und junge Menschen lernen nicht nur einige Tipps, wie sie Beruf und Privatleben in Einklang bringen können, sondern sie können auch die Literatur und verschiedene Ressourcen mit nützlichen Online-Werkzeugen prüfen, die es ihnen ermöglichen, ihre Zeit effektiver zu verwalten.

Referenzen

- [OECD \(n.d.\). Work-Life Balance. OECD Better Life Index.](#)
- [Sodexo \(2021\). 10 consejos para el equilibrio laboral y personal en tu empresa. Sodexo Servicios de calidad de vida.](#)
- [Sodexo \(n.d.\). El equilibrio entre la vida personal y profesional. Sodexo.](#)



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



KAPITEL VII

ERREICHEN DER ZIELE



R2: WERKZEUGKASTEN FÜR DAS TRAINING DIGITALER FÄHIGKEITEN

2021-2-TR01-KA220-YOU-000047996





Erreichen der Ziele

Entwickelt von Euro-net

Überblick über den Kurs

Die Bedeutung einer effektiven Zielsetzung kann auf unserem persönlichen Weg zum Erfolg gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Wenn wir lernen, wie wichtig es ist, sich Ziele zu setzen, und welche Vorteile es hat, an diesen Zielen festzuhalten, kann das der entscheidende Faktor dafür sein, ob wir uns die Bedeutung der Zielsetzung wirklich zu eigen machen. Je mehr wir bereit sind, diese Methode anzuwenden, desto wahrscheinlicher ist es, dass wir unsere persönliche Definition von persönlichem und beruflichem Erfolg erreichen. Untersuchungen von Psychologen, Neurologen und anderen Wissenschaftlern zufolge motiviert uns das Setzen von Zielen dazu, in das Ziel zu investieren, als ob wir es bereits erreicht hätten. Das heißt, wenn wir uns ein Ziel setzen, egal wie klein oder groß, wie nah oder wie weit in der Zukunft, glaubt ein Teil unseres Gehirns, dass das gewünschte Ergebnis ein wesentlicher Teil von uns ist - und schafft damit die Voraussetzungen, die uns dazu bringen, auf die Ziele hinzuarbeiten, um das Selbstbild des Gehirns zu erfüllen. In diesem Kapitel werden Sie daher einige der Vorteile kennenlernen, die sich aus dem Lernen von Zielen ergeben, indem Sie 3 verschiedene Module mit Übungen durchlaufen.

Benötigtes Material

Für die Durchführung der in diesem Kapitel vorgestellten Aktivitäten benötigen die Teilnehmer nur tragbare Geräte (z. B. Handys, Laptops, iPads),

Zielgruppe

Die Zielgruppen sind Jugendbetreuer und -trainer sowie Lehrer, Schuldirektoren, psychologische Berater, Akademiker in der Lehrerbildung, Bildungszentren und Bildungs-NROs für persönliche Entwicklung. Besonderes Augenmerk wird auf Trainer mit körperlichen Behinderungen oder Lernschwierigkeiten sowie auf Trainer mit Flüchtlingen oder Zuwanderern in ihren Klassenzimmern gelegt.

Andererseits sind die Nutznießer junge NEETs, Studenten und Lernende aus Trainingszentren, Zentren für lebenslanges Lernen und verwandten nicht-formalen Bildungsanbietern, Schulleiter, Lehrer, Vertreter von NROs und Experten.

Erreichen der Ziele

Dauer

30 Minuten für jedes Lernmodul.
90 Minuten insgesamt

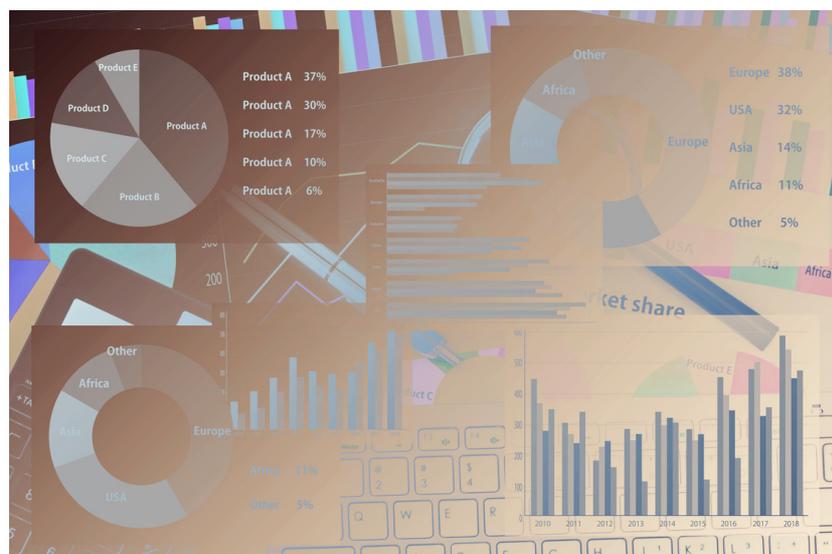
Lernergebnisse

Eine Zusammenfassung der Ziele kann Folgendes beinhalten:

- ihre Zielformulierungen überprüfen und nicht hilfreiche oder unwirksame Zielformulierungen durch bessere Alternativen ersetzen.
- zielgerichtetes Verhalten zu fördern, indem sie die Erfolgserwartungen der Zielgruppe erhöhen, die Motivation und das emotionale Engagement steigern und Planungs- und Problemlösungsmaßnahmen einleiten.
- der Zielgruppe durch die Formulierung von Prozesszielen zu helfen, Gewohnheiten zu entwickeln, die zu einer dauerhaften Veränderung führen.

Bedarfsanalyse

Dieses Kapitel besteht aus Aktivitäten, die auf die Bedürfnisse der Zielgruppe ausgerichtet sind, um sie bei der Entwicklung ihrer Fähigkeiten zu unterstützen, damit sie die Ziele ihres Lebensweges erreichen können.



Prozedur

1. Erweiterte Zielanalyse

Zielsetzung: Wie man lernt, die Ziele zu erkennen

Dauer: 30 Minuten

Materialien: Elektronische Geräte

Anweisungen:

Die Formulierung eines Ziels ist ein wichtiger erster Schritt im Prozess seiner Verwirklichung. Ziele lassen sich anhand mehrerer Dimensionen klassifizieren, und diese Dimensionen können erklären, warum einige Zielformulierungen zu Wohlbefinden und Leistung beitragen und andere nicht (oder in geringerem Maße). Die erste Dimension, nach der Ziele klassifiziert werden können, ist die Nähe. Während kurzfristige Ziele innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums erreicht werden können, erfordern langfristige Ziele langfristige Investitionen und Engagement.

Die zweite Dimension ist die Spezifität des Ziels. Während spezifische Ziele einen klar definierten Endzustand aufweisen (z. B. fünf Pfund abnehmen), sind unspezifische Ziele unklar oder diffus in Bezug auf das genaue Leistungsniveau, das zu ihrer Erreichung erforderlich ist (z. B. etwas abnehmen).

Die dritte Dimension, die zur Klassifizierung von Zielen verwendet werden kann, ist die Handlungsorientierung. Annäherungsziele konzentrieren sich auf ein positives Ergebnis (z. B. das Bestehen der Prüfung), während Vermeidungsziele als Abwendung von einem unerwünschten Zustand ausgedrückt werden (z. B. die Prüfung nicht zu versäumen).

Die vierte Dimension betrifft den Zweck der Ziele. Es kann unterschieden werden zwischen Lernzielen, die darauf abzielen, eine Eigenschaft zu entwickeln oder zu erwerben, z. B. eine bestimmte Fähigkeit oder ein bestimmtes Wissen, und Leistungszielen, die darauf abzielen, persönliche Eigenschaften, z. B. Fähigkeiten, zu bestätigen und positive Bewertungen dieser Eigenschaften durch andere zu erhalten. In diesem Werkzeug nutzt die Zielgruppe diese fünf Dimensionen, um a) ihre Zielformulierungen zu analysieren und b) bei Bedarf nicht hilfreiche Zielformulierungen in hilfreichere umzuwandeln.



Schritt 1: Listen Sie Ihre Ziele auf

Ziele lassen sich nach verschiedenen Dimensionen kategorisieren. Beispielsweise die Spezifität. Ziele unterscheiden sich darin, wie spezifisch sie sind

Schritt 2: Verstehen der verschiedenen Arten von Zielen

Listen Sie bis zu 7 Ziele auf, die Sie derzeit verfolgen. Das können kleine oder große Ziele sein, einfach alles, was Sie erreichen wollen.

Schritt 3: Zielanalyse

Nachdem Sie nun etwas über die verschiedenen Arten von Zielen gelernt haben, lassen Sie uns einen Blick auf die Liste der Ziele werfen, die Sie in Schritt 1 erstellt haben.

Schritt 4: Bewertung des Ziels

Jede Art von Ziel hat Vor- und Nachteile. Während einige Arten von Zielen vermieden werden sollten (z. B. unbestimmte Ziele), funktionieren andere Arten von Zielen am besten in bestimmten Situationen oder in bestimmten Kombinationen. Wenn Sie die Vor- und Nachteile der verschiedenen Zieltypen kennen, können Sie Ihre Ziele so formulieren, dass sie am ehesten verwirklicht werden können. In diesem Schritt werden Sie Schritt 3 Ihrer Zielanalyse untersuchen und feststellen, wie effektiv und hilfreich die einzelnen Ziele sind.

Betrachten Sie die fünf in Schritt 2 erläuterten Zieldimensionen. Geben Sie anhand dieser fünf Dimensionen an, welche Art von Ziel am besten zu jedem Ihrer persönlichen Ziele passt. Ist es kurzfristig oder langfristig? Annäherung oder Vermeidung? Lernen oder Leistung?



2. Ziel-Visualisierung

Zielsetzung: Wie man lernt, das Ziel zu visualisieren

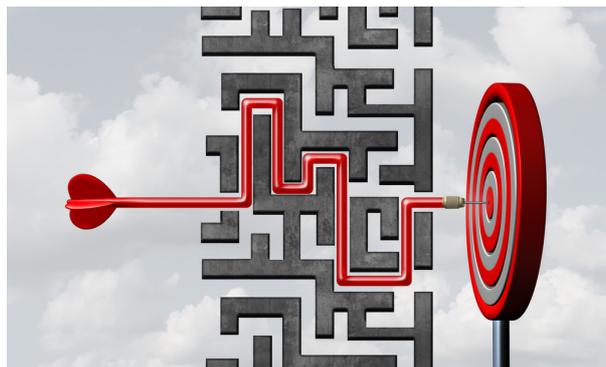
Dauer: 30 Minuten

Materialien: Elektronische Geräte

Anweisungen:

Die mentale Vorstellung zukünftiger Ereignisse (auch bekannt als mentale Simulation, Zielvisualisierung und imaginierte Zukunft) ist eine Technik, die Menschen hilft, "sich Möglichkeiten vorzustellen und Pläne zu entwickeln, um diese Möglichkeiten zu verwirklichen". Es hat sich gezeigt, dass eine solche Übung zielgerichtetes Verhalten fördert, indem sie die Erfolgserwartung erhöht, die Motivation und das emotionale Engagement steigert und Planungs- und Problemlösungsmaßnahmen einleitet. Mentale Bilder können ergebnisorientiert sein, d. h. es werden Bilder von den Ergebnissen oder Zielen erzeugt, oder prozessorientiert, d. h. es werden Bilder von den Schritten erzeugt, die zu den Ergebnissen und Zielen führen. Ergebnisorientierte Bilder können helfen, sich das gewünschte Ergebnis vorzustellen und spezifische und konkrete Pläne zu entwickeln. Prozessorientierte Bilder helfen dabei, den Prozess zu visualisieren, durch den ein Ziel erreicht wird, und im Gegenzug Aktionspläne für die Zielverfolgung zu erstellen.

So hat sich beispielsweise gezeigt, dass mentale Bilder von möglichen Selbstbildern (d. h. Bilder von dem, was man werden könnte) die Motivation steigern, indem sie den Menschen helfen, Ziele zu erkennen und ein zielgerichtetes Verhalten zu entwickeln, und indem sie die Leistung durch die Vorstellung des eigenen zukünftigen Erfolgs verbessern.



Schritt 1: Führen Sie die Zielperson mithilfe des folgenden Skripts durch die Übung

Nehmen Sie sich zunächst einen Moment Zeit, um es sich in Ihrem Sitz bequem zu machen, und schließen Sie sanft die Augen. Atmen Sie ein paar Mal tief und langsam ein und entspannen Sie sich. Ich werde in der nächsten Zeit zu Ihnen sprechen, und Sie müssen nur zuhören und sich etwas vorstellen. Tun Sie Ihr Bestes, um nicht einzuschlafen. Entspannen Sie sich einfach und stellen Sie sich vor.

OK, ich möchte, dass Sie über ein Ziel nachdenken, das Sie im nächsten Jahr in Ihrem Leben erreichen möchten. Das kann ein Beziehungsziel, ein Bildungsziel, ein persönliches Ziel oder ein arbeitsbezogenes Ziel sein. Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um sich dieses Ziel vorzustellen und es vor Ihrem geistigen Auge zu visualisieren.

(30 Sek)

Mit diesem persönlichen Ziel vor Augen möchte ich Sie nun bitten, sich vorzustellen, wie Sie in der Zeit in die Zukunft gehen... eine Woche... zwei Wochen... drei Wochen...

Und vier Wochen... es ist jetzt ein Monat in der Zukunft, und Sie haben begonnen, auf Ihr Ziel hinzuarbeiten - Sie sind auf dem Weg zum Erfolg. Welche Entscheidungen haben Sie getroffen? Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen? Wie fühlt es sich an, auf diesem Weg zum Erfolg zu sein?

(30 Sek.)

Gehen Sie nun mit Ihrer Vorstellungskraft weiter in der Zeit vorwärts, bis Sie 6 Monate in der Zukunft sind. Sie

Sie sind Ihrem Ziel deutlich näher gekommen. Sie beginnen, die Vorteile all Ihrer Bemühungen zu spüren. Was ist das für ein Gefühl? Wie fühlt es sich an, Ihrem Ziel so viel näher zu sein? Erlauben Sie sich, alle Gefühle oder Emotionen wahrzunehmen, die mit diesem Moment verbunden sind.

(30 Sek)

Jetzt möchte ich, dass Sie in der Zeit vorwärts gehen, bis Sie in einem Jahr angekommen sind. Hier haben Sie Ihr Ziel vollständig erreicht. Sie haben Erfolg! Visualisieren Sie sich in Ihrem Kopf. Wo sind Sie, und was tun Sie gerade? Mit wem sind Sie zusammen, wenn überhaupt? Was sagen die Leute zu Ihnen? Was sagen Sie zu ihnen?

(15 Sek.)



Wie fühlt es sich an, Ihr Ziel zu erreichen? Welche Emotionen sind mit diesem Erfolg verbunden? Vielleicht sind es Gefühle wie Stolz, Freude, Zufriedenheit oder Genugtuung.
(30 Sek.)

Nun möchte ich Sie bitten, auf Ihre Reise zurückzublicken. Schauen Sie zurück auf den Prozess der Erreichung dieses Ziels. Schauen Sie zurück auf all Ihre harte Arbeit und Mühe und überlegen Sie, wie Sie Ihr Ziel Schritt für Schritt erreicht haben. Was waren die kleinen Dinge, die Sie Tag für Tag getan haben, um erfolgreich zu sein? Was haben Sie bei der Arbeit getan? Was haben Sie in Ihren Beziehungen getan?
(15 Sek.)

Was haben Sie innerlich getan, um Erfolg zu haben? Wie sind Sie mit schwierigen Gedanken und emotionalen Hindernissen umgegangen? Welche Bewältigungsstrategien haben Sie angewandt? Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um über all die Dinge nachzudenken, die Ihnen geholfen haben, die persönlichen Herausforderungen zu bewältigen, die auf Ihrem Weg auftauchten.
(30 Sek.)

Schritt 2: Bewerten Sie die Übung

Fragen, die zu beantworten sind:

- Wie war es, diese Visualisierung zu machen?
- Gibt es etwas, das Sie bei dieser Übung gelernt haben?
- Gibt es Erkenntnisse, die Sie nutzen können, um Ihren Zielen näher zu kommen?



Erreichen der Ziele

3. Langfristige Veränderungen durch das Setzen von Prozesszielen erreichen

Zielsetzung: Wie man lernt, das Ziel zu visualisieren

Dauer: 30 Minuten

Materialien: Elektronische Geräte

Anweisungen:

Ziele unterscheiden sich in der Dauer der Beteiligung, die für die Erreichung erforderlich ist. Im Allgemeinen kann zwischen Endzustandszielen und Prozesszielen unterschieden werden. Endzustandsziele sind Ziele, die, sobald sie erreicht sind, keine weiteren Maßnahmen erfordern. Ein Beispiel für ein Endzustandsziel ist die Veröffentlichung eines Artikels. Endzustandsziele stellen also eine einmalige oder momentane Veränderung dar. Prozessziele hingegen sind Ziele, die kontinuierliches Handeln erfordern. Ein Beispiel für ein Prozessziel ist die Erhaltung der Gesundheit. Um dieses Ziel zu erreichen, muss eine Person bestimmte Handlungen fortsetzen, z. B. jeden Tag gesund essen und zweimal pro Woche ins Fitnessstudio gehen. Prozessziele erfordern also eine dauerhafte Veränderung.

Schritt 1: Wählen Sie ein Ziel

Überlegen Sie sich etwas, das Sie für immer ändern möchten; ein Ziel, das eine dauerhafte Veränderung mit sich bringen würde. Vielleicht möchten Sie sich tagsüber energiegeladener fühlen oder gesünder werden und bleiben.

Schritt 2: Wählen Sie eine Aktion

Lass uns nun überlegen, was notwendig ist, um diese Veränderung zu erreichen. Denken Sie an die folgende Frage: Welche Handlung würde Ihnen helfen, dieses Ziel zu erreichen, wenn Sie sie wiederholt tun Versuchen Sie, an Dinge zu denken, die Sie tun könnten, und nicht an Dinge, die Sie nicht mehr tun sollten.



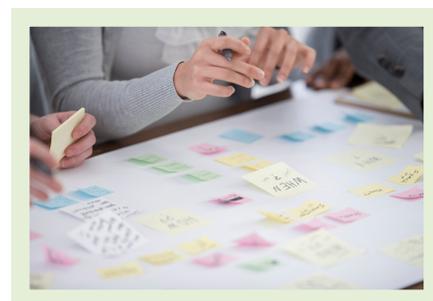
Schritt 3: Wählen Sie einen Ansatz

- Drastische Veränderung
- Allmähliche Veränderung
- Chunking

Welcher der oben genannten Ansätze zum Aufbau von Gewohnheiten scheint für Sie am attraktivsten und praktikabelsten? Denken Sie an die Handlung, die Sie in Schritt 2 aufgeführt haben. Überlegen Sie, wie Sie diesen Ansatz nutzen könnten, um diese Handlung zu einem Teil Ihrer täglichen oder wöchentlichen Routine zu machen. Wie könnten Sie dieses Verhalten konkret ausführen? Wie oft? Wie lange? An welchen Tagen? Versuchen Sie, so konkret wie möglich zu sein.

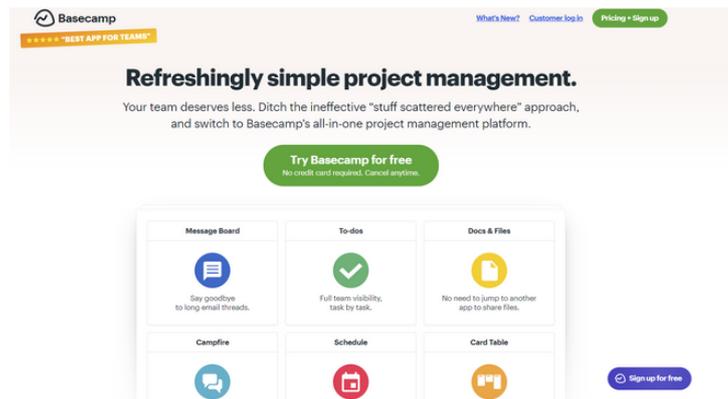
Schritt 4: Beginnen Sie zu handeln

- Beginnen Sie mit der Umsetzung des in Schritt 3 beschriebenen Plans. Denken Sie daran: Egal wie klein Ihre Aktion auch erscheinen mag, das Wichtigste ist, dass Sie etwas unternehmen. Der Aufbau von Gewohnheiten erfordert Geduld. Es braucht Zeit, bis sich Ihre neue Gewohnheit entwickelt. Geben Sie ihr Zeit. Lassen Sie sich nicht entmutigen, wenn Sie sich nicht an Ihren ursprünglichen Plan halten. Sie können jederzeit dort weitermachen, wo Sie aufgehört haben. Der Trick besteht darin, sich auf die Tatsache zu konzentrieren, dass Sie Ihrem Ziel näher kommen, und nicht darauf, wie weit Sie von Ihrem Ziel entfernt sind. Bleiben Sie in Bewegung.



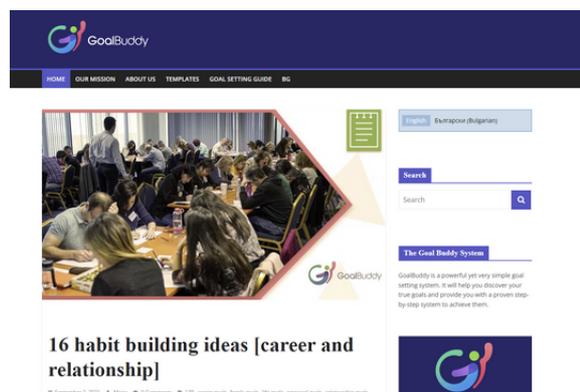
Nützliche Ressourcen

1. Basecamp



Basecamp ist eine von Google entwickelte Plattform für das Projektmanagement. Es wurde zwar für Gruppen entwickelt, um Teams zu organisieren, aber es gibt auch Funktionen, die Einzelpersonen bei der Festlegung von Zielen helfen. Mit diesem Werkzeug können Sie mehrere To-Do-Listen erstellen, die verschiedene Bereiche Ihres Lebens abdecken. Noch besser: Sie können sich selbst Fristen setzen und diesen Abschnitten verschiedene Ziele zuweisen. Auf diese Weise können Sie effektiv Meilensteine festlegen, die Sie erreichen müssen. Das Beste daran ist, dass die Nutzung kostenlos ist, solange Sie ein Google Mail-Konto haben.

2. Goal Buddy



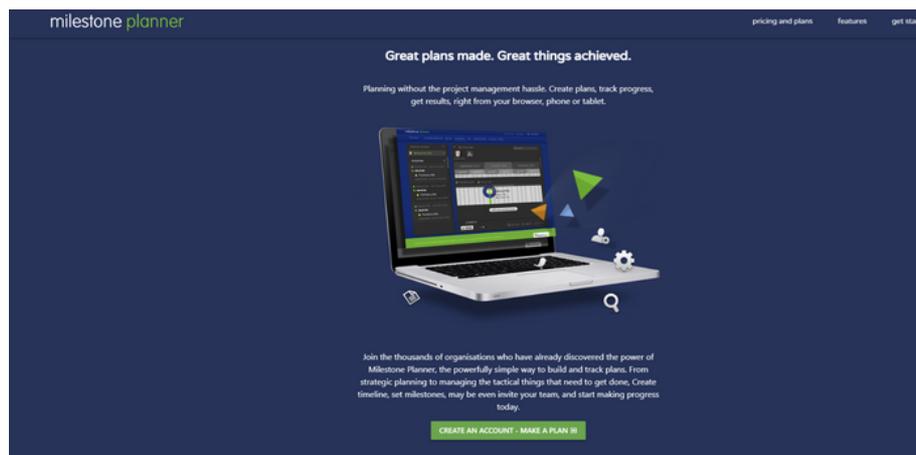
Goal Buddy ist eine leistungsstarke und doch einfache Plattform zur Zielsetzung und -verfolgung. Es ist ein digitales Werkzeug, Ihr vertrauenswürdiger Freund, der Sie wöchentlich anruft und Sie durch die gewählten Ziele begleitet. Dieses Werkzeug kann Ihnen und Ihrem Team helfen, bessere Leistungen bei der Arbeit zu erbringen, während Sie von Ihren Kollegen kontinuierlich unterstützt und beraten werden.

3. Lifetick



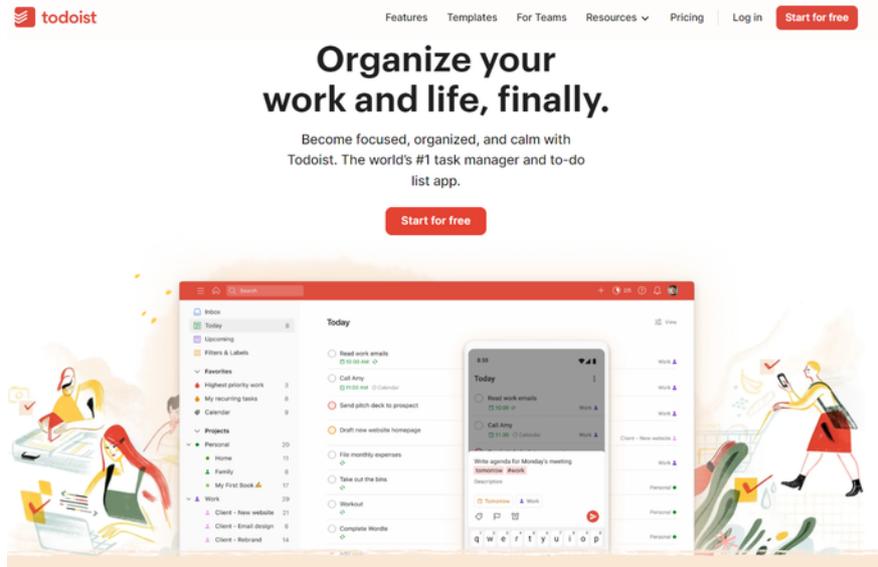
Für diejenigen, die eines der detaillierteren Werkzeuge für die Zielsetzung in Betracht ziehen, Lifetick ist eine lohnende Option. Diese App ist ideal für alle, die ihre Grundwerte nicht kennen oder nicht wissen, was sie tun sollen. Mit dieser App können Sie Ihre Kernwerte ermitteln und dann eine Plattform für die Festlegung von SMART-Zielen und die Verfolgung dieser Ziele nutzen.

4. Milestone Planner



Milestone Planner ist eine Zielsetzungsplattform, die das Setzen von Zielen und deren Verfolgung erleichtert. Es gibt Ihnen die Möglichkeit, Ihre Ziele zu visualisieren und zu verfolgen, und das alles in einem.

5. Todolist



To-do lists sind mächtig, denn sie sind wie Mini-Ziele, die zu größeren Zielen führen. Todoist ist wie diese, aber es gibt Ihnen die Möglichkeit, auch größere Ziele zu setzen. Auf diese Weise können Sie verfolgen, wohin Ihre kleinen Ziele führen, ohne sie beiseite zu legen oder jedes Mal versuchen zu müssen, sie aufgrund von App-Beschränkungen abzurufen.

6. Single Step



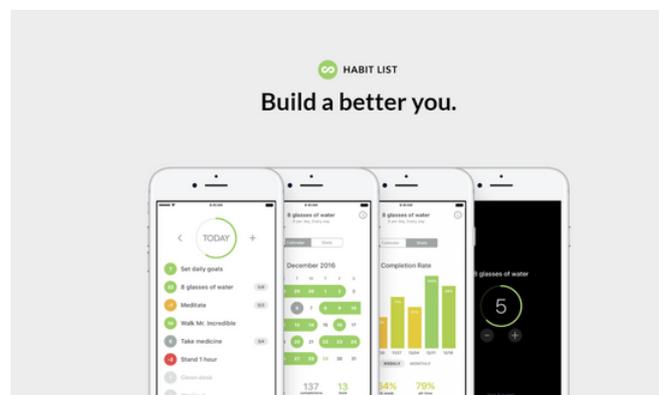
Eine weitere detaillierte App, die Sie in Betracht ziehen sollten, ist Single Step, da diese Plattform Bereiche in Ihrem Leben identifiziert, die für Sie von Bedeutung sind und für die es sich lohnt, sich zu engagieren. Die App bietet Ihnen auch Grafiken, Diagramme und andere visuelle Hilfsmittel, mit denen Sie Ihre Fortschritte verfolgen und überwachen können.

7. Move Mountains



Diese Plattform ist eine wirkungsvolle Plattform. Move Mountains ist eine kostenlose Plattform, die verschiedene Kurse anbietet, die Ihnen helfen, Ihre Ziele zu verfolgen. Es ist ideal für Menschen, die einen Betreuer brauchen, der sie bei der Stange hält.

8. Habit List



Eine andere Sichtweise auf Ziele ist, dass Ziele nichts anderes sind als eine Anhäufung von Gewohnheiten. Wenn Sie zum Beispiel abnehmen wollen, werden Sie sich angewöhnen, mehr Sport zu treiben oder Ihre Essgewohnheiten zu ändern. Habit List konzentriert sich auf den Aspekt der Gewohnheit.

Es ist zwar nur auf iPhones verfügbar, aber es ist dennoch ein intuitives Werkzeug für die Zielsetzung, das Sie unbedingt ausprobieren sollten.

9. Stikk

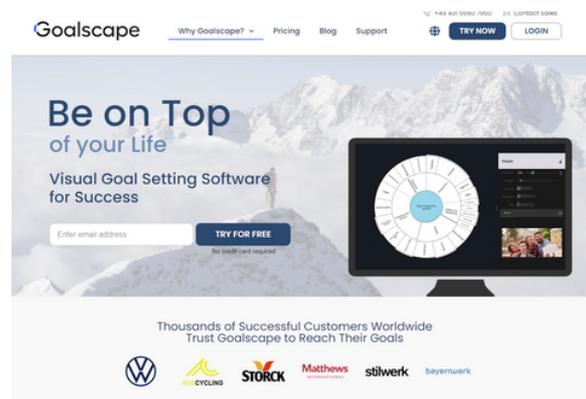


Stikk ist eine Plattform, die denjenigen, die es brauchen, ein wenig mehr Verantwortung gibt. Verwenden Sie es für sich selbst oder in einer Gruppe, und Sie können beginnen, Ihre Ziele zu priorisieren.

Oberflächlich betrachtet kannst du es für die einfache Verfolgung und Festlegung deiner Ziele verwenden, aber der größte Nutzen entsteht durch die zusätzliche Verantwortlichkeit. Stikk macht es Ihnen leicht, Ihre Ziele so zu setzen, dass Sie, wenn Sie das Ziel nicht rechtzeitig erreichen, Geld für etwas spenden.

Die Idee ist ähnlich wie die, einem Freund Geld zu schenken und es zurückzufordern, wenn Sie Ihr Ziel innerhalb eines bestimmten Zeitraums erreicht haben. Aber wenn Sie es nicht rechtzeitig schaffen, dürfen sie es behalten. Alles in allem ist das ein zusätzlicher Anreiz, denn niemand möchte Geld verschenken, vor allem nicht, wenn es vermieden werden kann.

10. Goalscape



Ähnlich wie Lifetick, Goalscape bietet eine verfeinerte und detailliertere Benutzeroberfläche für Sie. Es berücksichtigt alle Aspekte Ihres Lebens und ermöglicht es Ihnen, bestimmte Aspekte zu priorisieren. Insgesamt bietet es großartige Informationen, die Ihnen helfen, zu visualisieren, was in Ihrem Leben getan werden muss.



Schlussfolgerung

Die ausgewählten Aktivitäten sind effiziente Werkzeuge im Rahmen der Zielfindung in dem Sinne, dass sie den Jugendbetreuern und Trainern Einblicke geben, wie sie die Ziele im Bereich der Berufsberatung erreichen können. Trainer können aus einer Vielzahl von 3 Aktivitäten wählen, die sie in ihre Trainings oder ihre Arbeit einbeziehen können, um jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, mit Gleichaltrigen zu interagieren und zu lernen, wie wichtig es ist, einen positiven Teamgeist zu haben.

Referenzen

- Johnson, M. K., & Sherman, S. J. (1990). Constructing and reconstructing the past and the future in the present. In E. T. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior* (Vol. 2, pp. 482-526). Guilford Press.
- Oyserman, D., Bybee, D., & Terry, K. (2006). Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. *Journal of personality and social psychology*, 91(1), 188.
- Ruvolo, A. P., & Markus, H. R. (1992). Possible selves and performance: The power of self-relevant imagery. *Social cognition*, 10(1), 95-124.
- Taylor, S. E., Pham, L. B., Rivkin, I. D., & Armor, D. A. (1998). Harnessing the imagination: Mental simulation, self-regulation, and coping. *American psychologist*, 53(4), 429.
- Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 4, 271-340.
- Lally, P., Van Jaarsveld, C. H., Potts, H. W., & Wardle, J. (2010). How are habits formed: Modelling habit formation in the real world. *European Journal of Social Psychology*, 40, 998-1009.
- Dweck, C. S. (1999). *Essays in social psychology. Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Psychology Press.
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2 × 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 501-519.
- Hollenbeck, J. R., & Klein, H. J. (1987). Goal commitment and the goal-setting process: Problems, prospects, and proposals for future research. *Journal of Applied Psychology*, 72, 212-220.
- Stock, J., & Cervone, D. (1990). Proximal goal-setting and self-regulatory processes. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 483-498.
- Wright, P. M., & Kacmar, K. M. (1994). Goal specificity as a determinant of goal commitment and goal change. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 242-260.



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



KAPITEL VIII

ERSTELLEN, ORGANISIEREN UND FREIGEBEN VON DIGITALEN RESSOURCEN



R2: WERKZEUGKASTEN FÜR DAS TRAINING DIGITALER FÄHIGKEITEN

2021-2-TR01-KA220-YOU-000047996





Erstellen, Organisieren und Teilen digitaler Ressourcen

Entwickelt von der Stiftung Wissenschaft und Mensch (Türkei)

Überblick über den Kurs

Digitale Ressourcen sind ein leistungsfähiges Werkzeug, das das Lernen und die Entwicklung junger Menschen, die nicht in Beschäftigung oder Ausbildung sind, verbessern kann. Mit der zunehmenden Digitalisierung der Welt wird die Fähigkeit, digitale Ressourcen zu erstellen, zu organisieren und mit anderen zu teilen, zu einer wichtigen Fähigkeit für junge Menschen. Durch die Nutzung digitaler Ressourcen können junge Menschen eine Reihe von Fähigkeiten und Kenntnissen erwerben, die ihnen helfen, in der heutigen digitalen Welt erfolgreich zu sein.

In diesem Kapitel vermitteln wir den Teilnehmern die Fähigkeiten und Kenntnisse, die sie benötigen, um digitale Ressourcen wie Textdokumente, Bilder, Audio- und Videodateien mithilfe von Softwarewerkzeugen, Dateiverwaltungssystemen, Datenbanken, Online-Diensten, Webseiten, Blogs, sozialen Medien und Dateifreigabeprogrammen effektiv zu erstellen, zu organisieren und weiterzugeben.

Die Teilnehmer lernen die Grundlagen der Erstellung und Formatierung digitaler Ressourcen wie Textdokumente, Bilder, Audio und Video. Sie entwickeln auch Fähigkeiten im Umgang mit Software und Anwendungen zur Formatierung und Bearbeitung digitaler Ressourcen. Sie verstehen, wie wichtig die Organisation digitaler Ressourcen für mehr Effizienz und Produktivität ist, und lernen, wie sie Cloud-Speicher und File-Sharing-Plattformen nutzen können, um digitale Ressourcen zu organisieren und darauf zuzugreifen. Darüber hinaus verstehen die Teilnehmer die Bedeutung von Datenschutz und Sicherheit bei der gemeinsamen Nutzung digitaler Ressourcen sowie die Bedeutung eines verantwortungsvollen Umgangs mit digitalen Ressourcen, digitaler Kompetenz und digitaler Bürgerschaft.

Jede der drei Aktivitäten enthält Ziele, Dauer, Materialien und Anweisungen für Jugendbetreuer, Trainer und Koordinatoren, die sie befolgen können.

Diese Aktivitäten können sowohl in der formalen als auch in der nicht-formalen Bildung eingesetzt werden und erfordern, dass alle TeilnehmerInnen über eine digitale Plattform online verbunden sind, da das Hauptziel dieses Kapitels die Erstellung, Organisation und gemeinsame Nutzung digitaler Ressourcen ist.



Erstellen, Organisieren und Freigeben von digitalen Ressourcen

Benötigtes Material

Für die Durchführung der in diesem Abschnitt vorgestellten Aktivitäten benötigen die Teilnehmer lediglich ein elektronisches Gerät (Laptop, Tablet, Smartphone), das es ihnen ermöglicht, sich über eine Online-Plattform wie Zoom online zu verbinden und in die Gruppenräume der anderen Teilnehmer zu gelangen.

They will also be able to work on Creating, organizing and sharing digital resources with these devices as some trainings will be face-to-face too.

Arten von digitalen Ressourcen

Audioaufnahme, Bibliographie: bibliographische Verweise auf Sekundär- oder Primärquellen, Durchsuchbare Bibliographie: Datenbankformat, Blog, Katalog: (z. B. für Archive, Bibliotheken, Bilder), Crowd-sourced database, Listenformat. Durchsuchbare Datenbank, Wörterbuch/Glossar, Digitale Ausgabe, Diskussionsliste, Herunterladbare Daten: Webseite ermöglicht das Herunterladen von Daten, Herunterladbare Software: E-Book, Bilder, Manuskripte/Faksimiles, Modern: Fotografien, digitale Bilder, Diagramme von mittelalterlichem Material, Linked Open Data, Karte, Multimedia: einschließlich 3D, Numerische Daten, Online Journal/Webzine, Portal/Gateway, Relationale Datenbank, Scholarly Society, Teaching Resources, Text: Mittelalterlich: Transkriptionen oder Editionen von Primärquellen, Text: Moderne: Interpretierende Essays, Video, Wiki

Zielgruppe

Dieses Programm richtet sich an Jugendbetreuer, Trainer und Koordinatoren sowie an Mitarbeiter von Nichtregierungsorganisationen, die im Bereich der persönlichen Entwicklung tätig sind. Besonderes Augenmerk wird auf Trainer mit körperlichen Behinderungen oder Lernschwierigkeiten gelegt, sowie auf diejenigen, die mit geflüchteten oder zugewanderten Jugendlichen arbeiten.

Die Begünstigten des Programms sind junge Menschen, die sich weder in der allgemeinen noch in der beruflichen Bildung befinden, sowie junge Lernende in Ausbildungszentren, Zentren für lebenslanges Lernen und anderen Anbietern nicht-formaler Bildung sowie Vertreter von Nichtregierungsorganisationen und Experten auf diesem Gebiet.

Erstellen, Organisieren und Freigeben von digitalen Ressourcen

Dauer

Alle in diesem Kapitel vorgestellten Aktivitäten haben eine Gesamtdauer von maximal vier Stunden und 20 Minuten, abhängig von der Größe der Gruppen. Die Aktivitäten sind jedoch nicht aufeinander folgend und können in verschiedenen Sitzungen abgewechselt werden.

Für jede der nachstehend aufgeführten Aktivitäten wird die voraussichtliche Dauer angegeben.

Lernergebnisse

Am Ende dieses Kapitels wird der Trainer die Teilnehmer anleiten:

- die Grundlagen der Erstellung und Formatierung digitaler Ressourcen wie Textdokumente, Bilder, Audio und Video verstehen
- Fähigkeiten im Umgang mit Software und Anwendungen zur Formatierung und Bearbeitung digitaler Ressourcen entwickeln
- die Bedeutung der Organisation digitaler Ressourcen für mehr Effizienz und Produktivität zu verstehen
- lernen, wie man Cloud-Speicher und File-Sharing-Plattformen nutzt, um digitale Ressourcen zu organisieren und darauf zuzugreifen
- die Bedeutung von Datenschutz und Sicherheit bei der gemeinsamen Nutzung digitaler Ressourcen zu verstehen
- die Bedeutung eines verantwortungsvollen Umgangs mit digitalen Ressourcen und die Bedeutung von digitaler Kompetenz und digitaler Bürgerschaft verstehen.





Erstellen, Organisieren und Freigeben von digitalen Ressourcen

Bedarfsanalyse

Jahrhunderts und neuen Konzepten wie dem Internet der Dinge sind virtuelle Arbeitsplätze und Online-Teamarbeit zu entscheidenden Fähigkeiten geworden, die von Arbeitnehmern und jungen Menschen verlangt werden.

Nach der Krise von 2008 erreichte die NEET-Quote im ersten Quartal 2013 ihren Höhepunkt und befand sich vor Covid-19 in einem Abwärtstrend. Mit dem neuen Schock, den die Covid-19-Pandemie auslöste, begann sie zu steigen.

Bei der Bedarfsanalyse wird untersucht, wie (Online-)Ressourcen gefunden und genutzt werden können, die für die Unterrichtsplanung und den Unterricht von Nutzen sind, wie der Zugang zum Arbeitsmarkt gefördert werden kann, wie das Internet und mobile Geräte als Mehrwert in Lernsituationen und nicht als Störfaktor genutzt werden können, und zwar im Rahmen der folgenden Hauptthemen: Entwicklung der Selbstreflexionsfähigkeiten der Lernenden, Management sozialer Medien (persönlich oder geschäftlich), Informations- und Datenkompetenz, Erstellung digitaler Inhalte, Personal Branding (persönliches Marketing durch soziale Medien. ..), Online-Portfolio, E-Marketing, Digitales Unternehmertum, Online-Recherche-Fähigkeiten, ist zunächst ein umfassendes digitales Selbstwissen erforderlich.

Obwohl das Internet für viele hauptsächlich zur Kommunikation genutzt wird, ist es zum weltweit wichtigsten Feld für die Gründung und den Aufbau von Unternehmen und Verbindungen geworden. Daher ist es bei der Erstellung eines Online-Selfies oder anderer Inhalte, die der Werbung für die eigene Person oder Dienstleistung dienen, von größter Bedeutung, authentische, ansprechende Inhalte zu entwickeln, die die Aufmerksamkeit von Millionen von Menschen auf sich ziehen. Um bei der Gründung von Online-Unternehmen und der Schaffung von Kontakten erfolgreich zu sein, sind Methoden zur Erstellung authentischer und ansprechender Inhalte für Jugendliche von entscheidender Bedeutung.

Zusätzlich,

- 1) Digitales Geschichtenerzählen
- 2) Erstellung digitaler Portfolios
- 3) Erstellung authentischer und ansprechender Inhalte
- 4) Virtuelle Teamarbeit, Organisieren und gemeinsame Nutzung von Ressourcen online
- 5) Online-Zeitmanagement und die Erreichung der Ziele sind ebenfalls hervorgehobene Fähigkeiten nach Ihren Bedürfnissen.



Erstellen, Organisieren und Freigeben von digitalen Ressourcen

Prozedur

Die Erstellung digitaler Ressourcen umfasst das Erstellen und Sammeln von digitalem Material wie Text, Bilder, Audio und Video. Dies kann durch den Einsatz von Werkzeugen und Anwendungen wie Textverarbeitungsprogrammen, Fotobearbeitungsprogrammen sowie Audio- und Videobearbeitungsprogrammen geschehen.

Einige spezifische Funktionen und Möglichkeiten der Verwendung von Software-Werkzeugen und -Anwendungen wie Adobe Photoshop, Audition, Gimp, Paint und Pixlr sollten näher erläutert werden.

Durch die Erstellung digitaler Ressourcen können junge Menschen ihre Kreativität und ihre Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Medien entwickeln und Materialien erstellen, die für den privaten oder beruflichen Gebrauch genutzt werden können.

Bei der Organisation digitaler Ressourcen geht es darum, digitales Material so zu speichern und zu organisieren, dass es leicht zugänglich ist, gefunden und weitergegeben werden kann. Dies kann durch die Verwendung von Cloud-Speicher, Dateimanagement sowie Backup und Wiederherstellung geschehen. Durch die Organisation digitaler Ressourcen können junge Menschen ihre organisatorischen und verwaltungstechnischen Fähigkeiten entwickeln und leicht auf Ressourcen zugreifen und diese mit anderen teilen.

Die gemeinsame Nutzung digitaler Ressourcen bedeutet, dass digitales Material anderen zur Verfügung gestellt wird, entweder durch die Nutzung von Online-Diensten wie Webseiten, Blogs und sozialen Medien oder durch die Nutzung körperlicher Medien. Dies kann mit Hilfe von Werkzeugen und Anwendungen wie Webbrowsern, E-Mail-Clients und Dateifreigabeprogrammen geschehen. Durch die gemeinsame Nutzung digitaler Ressourcen können junge Menschen ihre Fähigkeiten zur Kommunikation und Zusammenarbeit entwickeln und sich auf verschiedene Weise mit anderen austauschen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Nutzung digitaler Ressourcen zum Erstellen, Organisieren und Teilen eine wesentliche Fähigkeit für junge Menschen ist, die nicht in Beschäftigung oder Ausbildung stehen. Sie kann ihnen dabei helfen, eine Reihe von Fähigkeiten und Kenntnissen zu entwickeln, die ihre persönliche und berufliche Entwicklung in der digitalen Welt unterstützen können.



Erstellen, Organisieren und Freigeben von digitalen Ressourcen

1. Erstellen digitaler Ressourcen

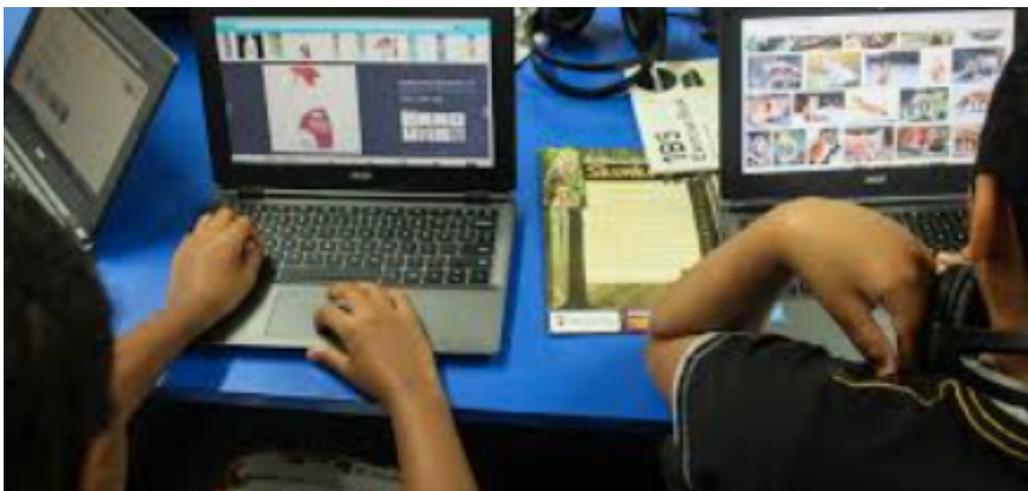
Zielsetzung: Vermittlung der Fähigkeiten und Kenntnisse, die zur Erstellung und Formatierung digitaler Ressourcen, wie Textdokumente, Bilder, Audio und Video.

Dauer: 2 Stunden

Materialien: Online-Plattform wie Zoom, Computer mit Internetzugang und Zugang zu Software für Grafikdesign, Audio- und Videobearbeitung.

Anweisungen:

1. Beginnen Sie das Training mit einer Einführung in die Bedeutung der Erstellung digitaler Ressourcen und in die verschiedenen Arten von Ressourcen, die erstellt werden können.
2. Vermittlung der Grundlagen für die Erstellung digitaler Inhalte, einschließlich der Verwendung von Werkzeugen und Anwendungen wie Textverarbeitungsprogrammen, Bildbearbeitungsprogrammen sowie Audio- und Videobearbeitungssoftware. Praktisches Training zur Nutzung dieser Werkzeuge für die Erstellung grundlegender digitaler Ressourcen.
3. Einführung in die Konzepte des Grafikdesigns, einschließlich Layout, Typografie und Farbtheorie. Training in der Verwendung von Grafikdesign-Software wie Adobe Photoshop und Illustrator, um ansprechende und visuell ansprechende digitale Ressourcen zu erstellen.





4. Vermittlung der Grundlagen der Audio- und Videoproduktion, einschließlich der Verwendung von Werkzeugen und Geräten zur Aufnahme, Bearbeitung und Produktion von Audio- und Videomaterial. Praktisches Training im Umgang mit Audio- und Videobearbeitungssoftware wie Adobe Premiere und Audition.

5. Erörterung verschiedener Möglichkeiten zur Formatierung und Veröffentlichung digitaler Ressourcen, z. B. mithilfe von Webplattformen, mobilen Apps und E-Books. Training zur Formatierung und Veröffentlichung digitaler Ressourcen mit verschiedenen Plattformen und Werkzeugen.

6. Bieten Sie praktische Anwendungen an, indem Sie eine kleine Aufgabe oder ein Projekt zuweisen und bei Bedarf Anleitung geben.

7. Beenden Sie das Training mit einer Bewertung, sammeln Sie Feedback und beantworten Sie alle Fragen. Bieten Sie bei Bedarf weitere Unterstützung an und vereinbaren Sie in ein paar Wochen ein weiteres Training, um die Fortschritte zu überprüfen und weitere Fragen zu beantworten.

Notiz: Achten Sie darauf, den Plan auf die spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer zuzuschneiden, und seien Sie flexibel genug, um ihn auf der Grundlage ihres Feedbacks anzupassen.

Erstellen, Organisieren und Freigeben von digitalen Ressourcen

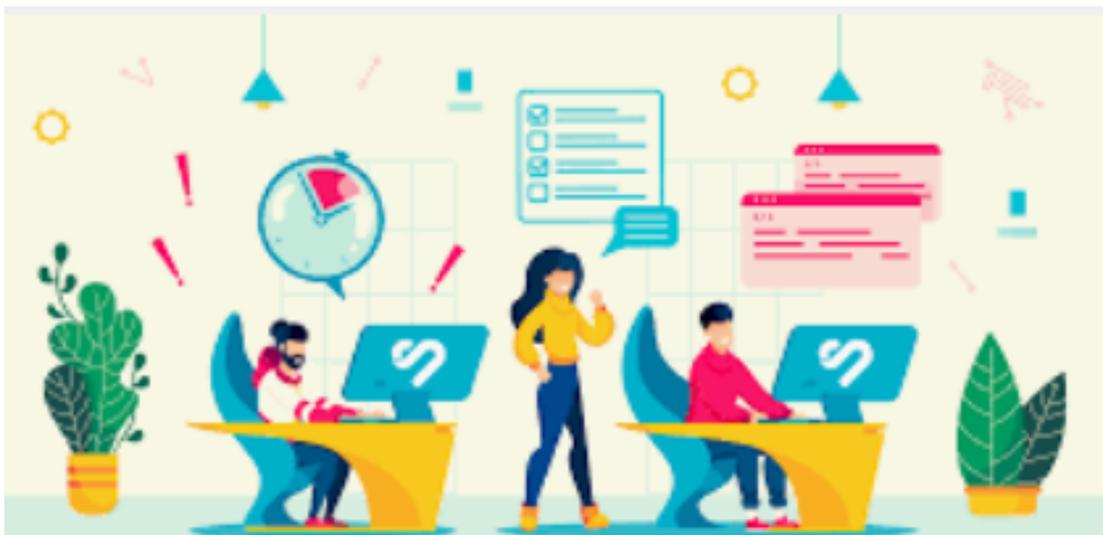
2. Organisieren digitaler Ressourcen

Zielsetzung: Die Teilnehmer sollen lernen, wie sie digitale Ressourcen durch den Einsatz von Dateiverwaltungssystemen, Datenbanken und anderen Werkzeugen und Anwendungen effektiv organisieren können.

Dauer: 1 Stunde

Materialien: Eine Online-Plattform, die die gemeinsame Nutzung des Bildschirms ermöglicht, wie z. B. Zoom, und Zugang zu Cloud-Speicherplattformen wie Google Drive, Dropbox und OneDrive.

Anweisungen:



1. Beginnen Sie das Training mit einer Einführung in die Bedeutung der Organisation digitaler Ressourcen und die Vorteile, die dies mit sich bringen kann, wie z. B. eine höhere Effizienz und Produktivität.
2. Behandeln Sie die Grundlagen der Dateiverwaltung, einschließlich Namenskonventionen, Dateistrukturen und die Erstellung und Organisation von Ordnern.
3. Einführung in das Konzept des Cloud-Speichers und die verschiedenen verfügbaren Optionen wie Google Drive, Dropbox und OneDrive. Zeigen Sie den Teilnehmern, wie sie mit diesen Plattformen Dateien und Ordner erstellen und freigeben können.

4. Erläutern Sie die Bedeutung der Erstellung von Sicherungskopien und die verschiedenen Methoden dafür. Anleitungen zur Wiederherstellung von Dateien im Falle eines Datenverlustes geben.
5. Erläutern Sie, wie Sie die Suche und den Abruf von Dateien optimieren können, einschließlich der Verwendung von Schlüsselwörtern, Metadaten und Markierungen.
6. Zeigen Sie den Teilnehmern, wie sie mit Hilfe von Cloud-Speicherplattformen und anderen Werkzeugen zur Zusammenarbeit wie Asana oder Trello Dateien freigeben und mit anderen zusammenarbeiten können.
7. Bieten Sie praktische Anwendungstrainings an, damit die Teilnehmer das Gelernte umsetzen können. Weisen Sie eine kleine Aufgabe oder ein Projekt zu und geben Sie bei Bedarf Hilfestellung.
8. Beenden Sie das Training, indem Sie eine Bewertung durchführen, Feedback einholen und Fragen beantworten. Bieten Sie bei Bedarf weitere Unterstützung an und vereinbaren Sie in einigen Wochen ein weiteres Training, um die Fortschritte zu überprüfen und weitere Fragen zu beantworten.

Es ist wichtig zu beachten, dass der Plan für die Aktivität auf die spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer zugeschnitten ist und flexibel genug ist, um ihn auf der Grundlage des Feedbacks der Teilnehmer anzupassen.



Erstellen, Organisieren und Freigeben von digitalen Ressourcen

3. Gemeinsame Nutzung digitaler Ressourcen

Zielsetzung: Jugendlichen beizubringen, wie sie digitale Ressourcen durch die Nutzung von Online-Diensten, Webseiten, Blogs, sozialen Medien und Programmen zur gemeinsamen Nutzung von Dateien effektiv nutzen können.

Dauer: 1 Stunde

Materialien: Eine Online-Plattform, die die gemeinsame Nutzung von Bildschirmen (z. B. Zoom) und den Zugriff auf Webbrowser, E-Mail-Clients, Social-Media-Plattformen und Dateifreigabeprogramme ermöglicht.

Anweisungen:



1. Beginnen Sie das Training mit einer Einführung in die Bedeutung des Teilens digitaler Ressourcen und die verschiedenen Möglichkeiten, wie digitale Ressourcen geteilt werden können, z. B. durch Online-Dienste, Webseiten, Blogs und soziale Medien oder durch körperliche Medien.

2. Vermitteln Sie die Grundlagen der Verwendung von Webbrowsern und E-Mail-Clients zur gemeinsamen Nutzung digitaler Ressourcen. Praktisches Training zur Navigation und effektiven Nutzung dieser Werkzeuge.

3. Einführung in das Konzept der sozialen Medien und die verschiedenen verfügbaren Plattformen wie Facebook, Instagram und Twitter. Training zur Erstellung und zum Austausch digitaler Ressourcen auf diesen Plattformen sowie Anleitung zum verantwortungsvollen Umgang mit sozialen Medien und zur Bedeutung von digitaler Kompetenz und digitaler Bürgerschaft.



4. Besprechen Sie die Verwendung von Dateifreigabeprogrammen, wie Dropbox und Google Drive, um digitale Ressourcen gemeinsam zu nutzen. Bieten Sie ein Training zur praktischen Anwendung dieser Programme an, um digitale Ressourcen zu teilen und gemeinsam zu bearbeiten.

5. Erläutern Sie die Bedeutung des Datenschutzes und der Sicherheit bei der gemeinsamen Nutzung digitaler Ressourcen und geben Sie Anleitungen, wie man digitale Ressourcen vor unbefugtem Zugriff oder gemeinsamer Nutzung schützen kann.

6. Bieten Sie ein Training für die praktische Anwendung an, damit die Teilnehmer das Gelernte anwenden können. Weisen Sie eine kleine Aufgabe oder ein Projekt zu und geben Sie bei Bedarf Anleitung.

7. Beenden Sie das Training, indem Sie eine Bewertung durchführen, Feedback einholen und Fragen beantworten. Bieten Sie bei Bedarf weitere Unterstützung an und vereinbaren Sie in einigen Wochen ein weiteres Training, um die Fortschritte zu überprüfen und weitere Fragen zu beantworten. Es ist wichtig, dass der Trainingsplan auf die spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Jugendlichen zugeschnitten ist und flexibel genug ist, um ihn auf der Grundlage ihres Feedbacks anzupassen.



Nützliche Ressourcen

Im Folgenden finden Sie eine Liste von Referenzen, die bei der Erstellung, Organisation und gemeinsamen Nutzung digitaler Ressourcen hilfreich sein können.

- [Digitale Werkzeuge für Trainer und Schüler](#)
- [Tipps für Trainer zur Erstellung Ihrer eigenen digitalen Ressourcen](#)
- [Sechs Wege zur Erstellung digitaler Bildungsinhalte](#)
- [4 Bewährte Praktiken Bereitstellung digitaler Lernressourcen](#)
- [Arten von Ressourcen](#)
- [Organisieren von Dateien und digitalen Materialien](#)
- [Digital Learning Resources: Infographic](#)
- [3 Tipps für die Erstellung digitaler Ressourcen für das Klassenzimmer](#)
- [Wie man digitale Ressourcen für TPT erstellt | TPT Seller Tip](#)
- [Erstellung digitaler Ressourcen mit Microsoft-Produkten im Jahr 2022](#)
- [Vorbereitung auf die Erstellung digitaler Ressourcen: ein Leitfaden für Einsteiger](#)
- [Erstellen digitaler Ressourcen](#)
- [Tipps für die Erstellung ansprechender digitaler Ressourcen](#)
- [Organisieren digitaler Ressourcen](#)

Schlussfolgerung

Das Erstellen, Organisieren und Teilen von digitalen Ressourcen sind wesentliche Fähigkeiten für junge NEETs in der heutigen digitalen Welt. Diese Fähigkeiten ermöglichen es ihnen, fesselnde und visuell ansprechende Ressourcen zu erstellen, sie effizient zu speichern und zu organisieren und sie mit jungen Menschen über verschiedene Online-Plattformen und körperliche Medien zu teilen. Durch die Beherrschung dieser Fähigkeiten können Jugendbetreuer das Lernen und die Entwicklung junger NEETs auf effektivere Weise unterstützen. Insgesamt ist die Fähigkeit, digitale Ressourcen zu erstellen, zu organisieren und weiterzugeben, entscheidend dafür, dass sie sich im digitalen Zeitalter zurechtfinden und engagieren können.



www.digi4you.eu

