



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



INTERKULTURELLE PFLEGE UND BETREUUNG IM SOZIAL- UND GESUNDHEITSWESEN (I-CARE)

SAMMLUNG VON ERHEBUNGSMETHODEN



This work is licensed under the Creative Commons
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 License
© 2021 by I-CARE Consortium

www.i-care-project.net



Inhaltsverzeichnis

1. EINFÜHRUNG	3
2. METHODEN DER DATENERHEBUNG ZUR BEWERTUNG DER KOMPETENZENTWICKLUNG.....	3
(ONLINE) SELBST-EINSCHÄTZUNG	4
REFLEXIONSTAGEBUCH.....	4
LERNTAGEBUCH/ BLOG	4
BRIEF AN MICH SELBST	5
CONCEPT MAP	5
PORTFOLIO/	6
E-PORTFOLIO	6
VIDEOS.....	6
PEER BEWERTUNG	7
ROLLENSPIELE.....	8
IM-KORB-ÜBUNG	9
TEST	10
FRAGEBÖGEN	11
DOKUMENTEN-ANAYSE	12



1. Einführung

Die Bewertung von Kompetenzen auf unterschiedlichen Kompetenzniveaus erfordert einen guten Überblick über geeignete Bewertungsmethoden. Nicht jede Methode der Datenerhebung passt zu jeder informellen und non-formalen Lernsituation oder Zielgruppe.

Hier finden Sie eine Sammlung von Methoden, die für die Bewertung von Kompetenzen, die beim informellen und non-formalen Lernen erworben wurden, verwendet werden können.

Diese Methodensammlung nach verschiedenen Beurteilungskategorien aufgeteilt: Selbst-, Peer- und Gruppenbewertung, sowie externe Bewertung. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf IT-basierten Methoden wie Lerntagebüchern (Blog) oder Online-Tools zur Selbstreflexion.

Zu jeder Methode gibt es eine kurze Beschreibung und zusätzliche Kommentare, die sich auf die praktische Anwendung beziehen. In der letzten Spalte der Tabelle ist die Kategorie der Methode angegeben - individuell, kollektiv oder extern - und inwieweit sie analog oder IT-gestützt ist.

2. Methoden der Datenerhebung zur Bewertung der Kompetenzentwicklung

In vielen Fällen ist es möglich mehrere Methoden anzuwenden, um weitere und ergänzende Daten als Grundlage für die Bewertung eines Kompetenzniveaus zu erhalten. Bei der Gestaltung des Beurteilungsrahmens sollten Sie die folgenden Aspekte berücksichtigen:

- Mit welcher Zielgruppe arbeiten Sie und wie viele Lernende und Bewertende sind beteiligt?
- Welche Kompetenzen sollen bewertet werden?
- Wie viel Zeit und Interaktion mit den Lernenden sind vorgesehen?
- Zu welchem Zweck beurteilen und überprüfen Sie die Kompetenzentwicklung? Dies bestimmt die Intensität der Bewertung, z.B. ob sie den Lernenden zeigen soll, dass sie Fortschritte gemacht haben, oder ob sie Leistungen dokumentieren soll.

Auf den folgenden Seiten finden Sie Beschreibungen verschiedener Methoden und Ansätze zur Datenerhebung, um Kompetenzentwicklungen in unterschiedlichen Kontexten zu beurteilen und zu bewerten. Die Hauptkategorien sind Selbsteinschätzung, Peer-Reflexion und Fremdbewertung.



Name	Methodenbeschreibung	Kommentare	Bewertungskategorien
(Online) Selbsteinschätzung	<p>Der Lernende bewertet sich selbst mit Hilfe des Referenzsystems auf der Grundlage der Stufenbeschreibungen und gibt eine kurze Erklärung ab, warum er*sie sich für eine bestimmte Stufe entschieden hat.</p> <p>Diese Methode kann spontan und individuell angewandt oder in eine Lernaktivität eingebettet werden. Sie erfordert keine lange Vorbereitungszeit. Es sollten zwei Bewertungspunkte festgelegt werden - zu Beginn und am Ende der Lernaktivität, damit der Entwicklungsprozess dokumentiert werden kann.</p> <p>LEVEL5 bietet eine Schnittstelle zu E-Learning-Plattformen, die es den Lernenden ermöglicht, ihre Selbsteinschätzung selbstständig vorzunehmen. Nach Abschluss der Bewertungen muss eine Nachricht an den E-Learning-Moderator oder das LEVEL5-Supportteam gesendet werden, um das Zertifikat zu erhalten.</p>	<p>Der Lernende sollte mit der Struktur und der zugrunde liegenden Idee des Referenzsystems vertraut sein.</p> <p>Die reine Selbsteinschätzung erfordert eine recht hohe Kompetenz zur Selbstreflexion. Insbesondere für Zielgruppen mit wenig Erfahrung in der Selbstreflexion ist es empfehlenswert, dass ein Mentor zur Unterstützung der Reflexion zur Verfügung steht.</p>	<p>Individuell Analog IT-basiert</p>
Reflexionstagebuch	<p>Der Lernende füllt ein Tagebuch aus, in dem er über vereinbarte Themen wie "Lektionen, die er heute gelernt hat" oder über die Entwicklung bestimmter Kompetenzen reflektiert.</p> <p>Daher sollten den Lernenden Leitfragen als Orientierung für ihre Reflexion gegeben werden.</p>	<p>Eine hilfreiche Methode, um den Entwicklungsprozess durch kontinuierliche Dokumentation zu verfolgen.</p> <p>Diese Methode ist für Menschen geeignet, die die Zeit, die Fähigkeit und den Willen haben, regelmäßig und auf sinnvolle Art und Weise zu schreiben.</p> <p>Um Daten für die Bewertungen aus Tagebüchern zu extrahieren, müssen die Ergebnisse vom Lernenden analysiert und in einem reflektierten Prozess auf eine Kompetenzstufe übertragen werden.</p>	<p>Individuell Analog</p>
Lerntagebuch/ Blog	<p>Der Lernende füllt ein digitales Tagebuch aus, in dem er seine täglichen Lernerfahrungen reflektiert - ähnlich wie</p>	<p>Diese Methode setzt bestimmte IT-Kenntnisse voraus, z. B. die Fähigkeit, einen Blog zu bearbeiten.</p>	<p>Individuell IT-basiert</p>



Name	Methodenbeschreibung	Kommentare	Bewertungskategorien
	<p>beim Reflexionstagebuch, aber unter Verwendung eines Blogs oder anderer digitaler Tools, z. B. sozialer Medien. Dies ist offline oder online möglich.</p>	<p>Einfachere Formen sind z.B. Notizen in Texteditoren o.ä. Die digitale Dokumentation hat den Vorteil, dass sie schneller und einfacher vervielfältigt und weitergegeben werden kann.</p>	
<p>Brief an mich selbst</p>	<p>Die Lernenden schreiben einen Brief an sich selbst über das, was sie gelernt haben oder noch lernen möchten. Dies verbessert sowohl das Lernen als auch die Wirkung der Bewertung.</p> <p>Die Briefe werden vom Moderator eingesammelt und einige Tage/Wochen/Monate später an den* die Verfasser*in zurückgeschickt oder zurückgegeben. Der Brief dient als Grundlage für die Reflexion über den persönlichen Fortschritt und die Kompetenzentwicklung.</p> <p>Eine ähnliche Alternative sind E-Mails an sich selbst. Es gibt Programme im Internet, die diesen Service anbieten. Die Lernenden bestimmen dabei selbst den Zeitpunkt, zu dem sie ihren Brief erhalten möchten.</p>	<p>Die Ergebnisse dieser Aktivität können auch in einer zweiten Bewertungsrunde verwendet werden.</p> <p>Sofern der Brief nicht entlang von Leitfragen geschrieben wird, liefert der Inhalt der Briefe allerdings in der Regel nicht genügend Daten für eine vollständige Kompetenzbewertung. Daher sollte er mit zusätzlichen Daten kombiniert werden, die durch andere Methoden erhoben wurden, oder durch vordefinierte Leitfragen zur Kompetenzentwicklung, die die Lernenden in dem Brief beantworten sollen.</p>	<p>Individuell Analog IT-basiert</p>
<p>Concept Map</p>	<p>Eine Concept Map ist ein Diagramm, das das Verständnis von Beziehungen zwischen Aspekten eines bestimmten Themas veranschaulichen soll. Es wird eine Liste von Wörtern erstellt, die wichtige Aspekte eines Themas beschreiben. Die Wörter werden von allgemein bis spezifisch sortiert. Sie werden so angeordnet, dass ähnliche Begriffe nahe beieinanderstehen. Anschließend werden Verbindungen zwischen den Begriffen hergestellt und Aussagen geschrieben, um diese Verbindungen zu beschreiben oder zu erklären. Die Erstellung einer Concept Map zu einer Kompetenz kann den Lernenden helfen, ihre Gedanken zu strukturieren und bestimmte Lernbereiche zu identifizieren, auf die sich weiter konzentriert werden</p>	<p>Verwenden Sie zu Beginn und am Ende eines Lernprojekts eine Concept Map zu einer Kompetenz, um wichtige Aspekte eines Themas zu identifizieren und den Fortschritt zu dokumentieren.</p> <p>Wie der „Brief an mich selbst“ dient die Concept Map als Hilfsmittel für die Reflexion, muss aber möglicherweise durch andere Mittel der Reflexion ergänzt werden, um aussagekräftige Daten für die Bewertung durch die Lernenden zu sammeln.</p> <p>Sie kann analog oder digital erstellt werden.</p>	<p>Individuell Analog IT-basiert</p>



Name	Methodenbeschreibung	Kommentare	Bewertungskategorien
	kann.		
Portfolio/ E-Portfolio	<p>Portfolios sind persönliche Sammlungen von Informationen, die die Leistungen und das Lernen einer Person beschreiben und dokumentieren.</p> <p>Ein elektronisches Portfolio ist eine Sammlung elektronischer Nachweise (Texte, elektronische Dateien wie Word- und PDF-Dateien, Bilder, Multimediadateien, Blogeinträge, Weblinks usw.), die online von einem Nutzer zusammengestellt und verwaltet werden.</p> <p>(E-)Portfolios sind sowohl eine Demonstration der persönlichen Fähigkeiten des Nutzers als auch eine Plattform zur Selbstdarstellung, und wenn sie online sind, können sie im Laufe der Zeit dynamisch gepflegt werden.</p> <p>Portfolios können im Hinblick auf bestimmte Kompetenzen und Kompetenzniveaus analysiert werden.</p>	<p>Es gibt drei Haupttypen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ein Entwicklungsportfolio (E-Portfolio) ist eine Aufzeichnung von Dingen, die der Lernende über einen bestimmten Zeitraum hinweg getan hat, und kann direkt mit Lernergebnissen oder Rubriken verbunden sein. (z.B. ein Portfolio von Produkten, die in einem Kurs erstellt wurden). 2. Ein reflexives (E-) Portfolio beinhaltet eine persönliche Reflexion über den Inhalt und dessen Bedeutung für die Entwicklung des Lernenden (z.B. ein Portfolio über die persönliche Lernbiografie). 3. Ein repräsentatives (E-) Portfolio zeigt die Leistungen des Lernenden in Bezug auf bestimmte Arbeits- oder Entwicklungsziele und ist daher selektiv (z.B. ein Portfolio für eine Stellenbewerbung). <p>Die drei Haupttypen können gemischt werden, um verschiedene Lernziele,- persönliche oder arbeitsbezogene- zu erreichen, wobei der*die Nutzer*in des (E-) Portfolios in der Regel die Person ist, die die Zugriffsebenen bestimmt.</p>	<p>Individuell In der Gruppe IT-basiert</p>
Videos	<p>Videos sind leistungsfähige Instrumente für die Bewertung praktischer Arbeit. Für die Demonstration angewandter Kompetenzen werden die Lernenden einer Aufgabe ausgesetzt, die auf Video aufgezeichnet wird.</p> <p>Videodateien können von den Lernenden produziert werden, um ihre Leistung zu demonstrieren oder um Erkenntnisse und Ideen zu dokumentieren. Die Videos</p>	<p>Videos sind ein wichtiges Mittel zur Dokumentation und zum Austausch von Informationen geworden. Im heutigen Zeitalter von Handys und Apps zur einfachen Bearbeitung von Videos sind sie zu einer Technologie geworden, die überall und für fast alle zugänglich ist.</p> <p>Für die Bewertung sollten die Lernenden eine Art Konzept im Kopf haben, das ihnen hilft, Situationen zu erkennen und relevante Aspekte zur Unterstützung der Bewertung</p>	<p>Individuell In der Gruppe Begutachter IT-basiert</p>



Name	Methodenbeschreibung	Kommentare	Bewertungskategorien
	<p>können dann von einem*r Mentor*in oder von Kolleg*innen bewertet werden. Es ist ein leistungsfähiges Instrument zur Selbsteinschätzung, da es den Lernenden ermöglicht, die eigene Leistung zu überprüfen.</p> <p>Eine Alternative zu Videos für Demonstrationszwecke oder zur Bewertung von Fähigkeiten ist die Verwendung einer Bildsequenz.</p>	<p>zu erfassen.</p>	
Peer Bewertung	<p>Diese Methode folgt dem Prozess der Selbsteinschätzung, aber das Verfahren wird in Gruppenarbeit zusammen mit einem anderen Lernenden oder einem*r Moderator*in oder Mentor*in durchgeführt. Die Beurteilung durch Kolleg*innen basiert auf Leitfragen, die sich auf die zu beurteilende Kompetenz beziehen und die von allen Gruppenmitgliedern diskutiert werden. Nachdem die Gruppe ihren Standpunkt dargelegt und den anderen zugehört hat, entscheidet sie sich für eine Kompetenzstufe für jedes Mitglied anhand des Referenzsystems.</p>	<p>Diese Methode erfordert keine lange Vorbereitungszeit, so dass sie leicht in die Lernaktivität integriert werden kann. Es sollten zwei Bewertungspunkte festgelegt werden - zu Beginn und am Ende der Lernaktivität, damit der Entwicklungsprozess dokumentiert werden kann. Auch geeignete Fragen zum Thema müssen vorher festgelegt werden.</p> <p>Um zu einer Bewertung zu kommen, muss die Gruppe mit dem Verfahren und dem Referenzsystem für die jeweilige Kompetenz vertraut sein.</p>	<p>Kolleg*innen In der Gruppe Analog Online</p>
Fokusgruppe	<p>Die Lernenden nehmen an einer Fokusgruppendifkussion mit den Beurteilenden teil. Sie analysieren ihr eigenes Profil in Bezug auf die angegebenen Kompetenzen und erstellen eine Bewertung in Bezug auf die bereitgestellten Kompetenzbeschreibungen, geleitet von der Moderation des Beobachters, der Fragen zur Steuerung der Diskussion vorbereitet hat.</p> <p>Eine Fokusgruppe kann auch zur Reflexion und Überprüfung der Ergebnisse von Selbst- oder Fremdeinschätzungen durchgeführt werden.</p>	<p>Diese Methode ist nützlich, wenn Sie möchten, dass sich die Teilnehmenden gegenseitig inspirieren und Informationen austauschen. Außerdem spart sie Zeit im Vergleich zu Einzelgesprächen.</p> <p>Die Aufzeichnung der Diskussion hilft dabei, die Kernaussagen zu extrahieren und sie mit den Kompetenzniveaus in Beziehung zu setzen.</p> <p>Bei dieser Methode ist es hilfreich, im Vorfeld Indikatoren zu identifizieren, die eine Zuordnung der Ergebnisse zum Referenzsystem unterstützen.</p>	<p>In der Gruppe Begutachter Analog</p>



Name	Methodenbeschreibung	Kommentare	Bewertungskategorien
Auswählen von Positionen auf einer Linie	<p>Um zu zeigen, wo die Menschen sowohl im übertragenen als auch im wörtlichen Sinne stehen und welche Meinungen und Perspektiven sie haben, werden sie gebeten, eine Position zu einer bestimmten Frage oder Aussage auf einer imaginären Linie auf dem Boden des Raumes zu wählen.</p> <p>Den Lernenden muss klar sein, was die einzelnen Pole der imaginären Linie bedeuten: ja/nein, 0 %/ 100 %, usw.</p> <p>Fragen Sie in die Runde: Warum haben Sie diese Position gewählt?</p>	<p>Um einen schnellen Eindruck davon zu bekommen, welche Unterschiede in der Gruppe bestehen; - um innerhalb einer Gruppe reflektiert zu werden.</p> <p>Ähnlich wie der Brief an sich selbst liefert diese Methode nicht genügend Daten für eine vollständige Kompetenzbewertung, sondern muss mit zusätzlichen, durch andere Methoden gesammelten Daten kombiniert werden.</p>	<p>In der Gruppe Begutachter Analog</p>
Spiele	<p>Verschiedene Spiele können als Hilfsmittel eingesetzt werden, um Wissen, Fähigkeiten oder Einstellungen auf nicht formale Weise zu bewerten. Die Lernenden einer Gruppe erhalten Fragen oder Aufgaben in einer spielerischen Umgebung. Während sie die Fragen beantworten oder die Aufgaben in der Gruppe erfüllen, zeigen sich bestimmte Kompetenzen. Nach Beendigung des Spiels kann die Gruppe mithilfe von Leitfragen ihre Leistung reflektieren und darüber nachdenken, wie sie sich im Vergleich zu anderen einschätzen.</p>	<p>Nicht alle Menschen mögen Spiele oder sind bereit, daran teilzunehmen. Berücksichtigen Sie dies bei der Auswahl. Sorgen Sie für ein gutes Gleichgewicht zwischen Wissensfragen und kreativen Aufgaben.</p> <p>Die Gruppe darf nicht zu groß sein.</p> <p>Spielen Sie das Spiel zunächst selbst, bevor Sie es in der Gruppe einsetzen, um die Tücken zu erkennen und einen Zeitplan zu erstellen.</p> <p>Jedes Spiel braucht eine*n Spielleiter*in. Diese*r macht sich Notizen zu den Antworten und bewertet die Aufträge.</p>	<p>In der Gruppe Begutachter Analog</p>
Rollenspiele	<p>In einem Rollenspiel werden den Teilnehmenden individuelle Rollen innerhalb eines Szenarios zugewiesen, das die Anwendung bestimmter Kompetenzen beinhaltet. Dann werden die Lernenden aufgefordert, diese Rollen vor anderen, die das Drehbuch kennen, zu spielen. Normalerweise werden einige Teilnehmende als Beobachter*innen eingesetzt, die den Spielenden Feedback geben. Dies kann durch die Dokumentation der</p>	<p>Wählen Sie reale Probleme und Szenarien für die Rollenspiele. Bitten Sie die anderen Teilnehmenden, die von den Rollenspielenden gezeigten Kompetenzen zu beurteilen.</p> <p>Es ist hilfreich, wenn die Lernenden vor den Rollenspielen über die Kompetenzen nachgedacht haben, so dass es einfacher ist, bei der Beobachtung eine differenzierte Beurteilung vorzunehmen.</p>	<p>Kolleg*innen In der Gruppe Begutachtende Analog</p>



Name	Methodenbeschreibung	Kommentare	Bewertungskategorien
	<p>Aktivität auf Video ergänzt werden.</p> <p>Nach dem Spiel reflektieren die Teilnehmenden über ihre Leistung und darüber, wie sie sich in der Situation gefühlt haben. Aus diesen Überlegungen lassen sich die Bewertungen ableiten.</p>		
Im-Korb-Übung	<p>Simulation einer Arbeitssituation. Der Korb enthält im Wesentlichen einige Mails, Memos und andere Informationen, zu denen die Lernenden nach entsprechender Priorisierung Entscheidungen treffen müssen. Es handelt sich um eine zeitlich begrenzte Übung, und wenn sie als detaillierte schriftliche Übung durchgeführt wird, müssen die Teilnehmenden auch die Gründe für ihre Entscheidungen erläutern.</p> <p>Diese Methode bietet praktische Erfahrungen in einer Situation, in der die Lernenden eine Reihe von Kompetenzen anwenden müssen. Auf der Grundlage der Erfahrungen mit dieser Übung kann er*sie über sein*ihr Kompetenzniveau anhand des jeweiligen Referenzsystems oder anhand von Leitfragen, die von vordefinierten Indikatoren abgeleitet sind, nachdenken.</p>	<p>Die Im-Korb-Übung wird häufig in Assessment-Centern von Unternehmen oder Institutionen bei der Einstellung neuer Mitarbeitender eingesetzt. In Bezug auf LEVEL5 wird sie eher als Erfahrungsinput für die Selbstreflexion genutzt.</p>	<p>In der Gruppe Begutachter Analog</p>
Interview	<p>Persönliche Gespräche werden zwischen dem Lernenden und dem Beurteilenden (z. B. dem Mentor). geführt, in denen offene, vordefinierte Fragen zu den verschiedenen Kompetenzstufen gestellt werden. Die Interviewsituation bietet die Möglichkeit, zusätzliche Fragen zu stellen, bis die Antworten eine zufriedenstellende Begründung für die Einstufung ermöglichen. Daher ist es wichtig, das Gespräch aufzuzeichnen, um keine Informationen zu verlieren.</p> <p>Das Gespräch kann auch online über Instrumente wie Zoom oder google TEAMS geführt werden.</p>	<p>Vor allem bei der Arbeit mit jüngeren Menschen scheinen qualitative, halbstrukturierte Interviews am besten geeignet zu sein, da es jungen Menschen oft leichter fällt, offen zu sprechen als älteren Personen.</p> <p>Seien Sie sich bewusst, dass die erhaltenen Informationen auf der Selbstwahrnehmung beruhen. Bitten Sie die Lernenden daher, reale Situationen zu beschreiben!</p>	<p>Externer Begutachter Individuell Analog IT-basiert</p>



Name	Methodenbeschreibung	Kommentare	Bewertungskategorien
Beobachtungen	<p>Die Lernenden werden begleitet, während sie an vorgegebenen Aufgaben arbeiten (diese können je nach den zu entwickelnden Kompetenzen ausgewählt werden).</p> <p>Es ist wichtig, ein stiller Beobachter zu sein, der nur beobachtet, was der Lernende tut und wie er in verschiedenen Situationen reagiert. Vordefinierte Indikatoren helfen dabei, bestimmte Kompetenzniveaus der Lernenden zu erkennen.</p> <p>Die Beobachtung sollte dokumentiert oder aufgezeichnet werden.</p>	<p>Da es sich bei der Beobachtung um eine nicht-interventionelle Methode handelt, bei der der Beobachter passiv bleibt, ist es hilfreich, Indikatoren zu definieren, die sich auf bestimmte Kompetenzstufen beziehen.</p> <p>Die Beobachtung sollte nicht für einzelne oder kurze Begegnungen eingesetzt werden, sondern über einen längeren Zeitraum, um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten.</p>	<p>Externer Begutachter Individuell In der Gruppe Analog</p>
Drei Stühle Methode	<p>Die zu beurteilende Person befindet sich in einem Raum mit drei Stühlen. Markieren Sie einen als kognitiven Stuhl, einen als aktiven und einen als affektiven Stuhl (Wissen, Fähigkeiten & Einstellung). Bitten Sie die Person, sich auf einen der Stühle zu setzen und machen Sie ihr bewusst, welcher es ist. Fragen Sie den Lernenden, wie er*sie sein*ihr Kompetenzniveau in Bezug auf die Dimension, auf die er*sie sich konzentriert, einschätzt. Halten Sie die Ergebnisse fest.</p> <p>Anhand der aufgezeichneten Ergebnisse können Begründungen für die Einschätzungen abgeleitet werden.</p>	<p>Diese Methode ist für die Bewertung eines einzelnen Lernenden gedacht, aber eine ganze Gruppe von Lernenden kann integriert werden, um die drei Dimensionen einer Kompetenz zu üben und das Bewusstsein dafür zu schärfen.</p>	<p>Externer Begutachter Individuell In der Gruppe Analog</p>
Test	<p>Ein Instrument zur Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen in bestimmten Phasen einer Lernaktivität zu bestimmten Themen.</p> <p>Ein Test kann verwendet werden, um die anfänglichen Kenntnisse, Einstellungen und Verhaltensweisen, die Verbesserung in diesen Bereichen während des Lernprozesses und die am Ende des Kurses erreichten</p>	<p>Berücksichtigen Sie bei der Vorbereitung eines Leistungs-, Einstellungs- oder Performance-Tests den Zweck des Projekts.</p> <p>Ziehen Sie neben standardisierten Tests (z. B. Multiple-Choice-Tests) auch Tests mit Kurz- und Langfragen in Erwägung, um den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, das Gelernte flexibler zu reflektieren.</p>	<p>Externer Begutachter Individuell In der Gruppe Analog IT-basiert</p>



Name	Methodenbeschreibung	Kommentare	Bewertungskategorien
	<p>Ergebnisse zu bewerten.</p> <p>Wenn ein Test zur Bewertung von Kompetenzen beitragen soll, muss er entsprechend konzipiert werden. Das bedeutet, dass sich das Fragedesign auf bestimmte Indikatoren beziehen muss und die Lösung der Aufgabe somit ein bestimmtes Kompetenzniveau für eine oder mehrere Dimensionen der Kompetenzentwicklung nachweist.</p>	<p>Berücksichtigen Sie bei der Auswahl der Testinstrumente die Sprachkenntnisse der Zielgruppe und ihre Fähigkeit, Tests durchzuführen.</p>	
<p>Fragebögen</p>	<p>Die Verwendung von Fragebögen als Messinstrument hängt von der Art und Dauer der Aktivität ab. Fragen zum Testen oder Messen des Lernens können in zwei Formaten gestellt werden - verbale Fragen, z.B. in Form einer Frage- und Antwortrunde zu Beginn und am Ende einer Sitzung, oder in schriftlicher Form, z.B. in Form von Tests oder Klausuren. Das gewählte Format sollte "zweckdienlich" sein, je nachdem, ob sich die Lernenden am Anfang, in der Mitte oder am Ende der Aktivität befinden. Fragebögen können formell sein, wie bei einer Prüfung, oder informell, wie bei einem Quiz. Es können Fragen gestellt werden, um Wissen, Erfahrungen, Fähigkeiten und Leistungen zu ermitteln.</p>	<p>Fragebögen können in den 3 Phasen der Bewertung eingesetzt werden:</p> <p>Stufe 1. Anfangsbeurteilung - um frühere Lernerfahrungen oder Leistungen zu ermitteln. Dies ermöglicht es dem Begutachter, eine Ausgangsbasis für das Lernen und die Leistungen zu entwickeln.</p> <p>Stufe 2. Formative Beurteilung - um festzustellen, wo die Lernenden stehen, welche Fortschritte gemacht wurden und wie Lücken im Wissen, in den Fähigkeiten und im Verständnis geschlossen werden können. Die Lernenden überlegen, wo sie hinwollen und planen, wie sie dorthin gelangen können.</p> <p>Stufe 3. Summative Beurteilung - Sie wird durchgeführt, um die Leistung der Lernenden am Ende eines Kurses/Programms oder einer Aktivität zu beurteilen.</p> <p>Beispiele für Fragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Geschlossene" Fragen, die den Lernenden auf die Antworten JA oder NEIN, WAHR oder FALSCH beschränken - "Offene" Fragen, die es den Lernenden ermöglichen, die eigene Meinung oder das eigene Wissen in Sätzen auszudrücken <p>Multiple-Choice-Fragen, die dem Lernenden eine Frage stellen und dann eine Reihe von Antworten anbieten, aus</p>	<p>Individual Group External assessor Analogue IT-based</p>



Name	Methodenbeschreibung	Kommentare	Bewertungskategorien
		denen er die richtige auswählen kann.	
Dokumenten-analyse	<p>Im Grunde ist die Dokumentenanalyse auch eine Art der Beobachtung. Hier werden eher die Dokumente als das Verhalten untersucht. Auch hier gilt, dass Sie sich sehr genau überlegen müssen, wonach Sie in den Dokumenten suchen. Legen Sie fest, was Sie wissen wollen; bestimmen Sie, wie dies in dem Dokument dargestellt wird; entscheiden Sie, wie Sie die Analyse durchführen wollen, z. B. nur einen Scan oder Wort für Wort?</p> <p>Überlegen Sie, ob Sie nicht nur wissen wollen, ob etwas erwähnt wird, sondern auch wie oft, von wem oder in welchem Zusammenhang.</p>	<p>Auch bei dieser Methode werden vordefinierte Indikatoren als Rahmen für die Analyse benötigt.</p> <p>Die Dokumentenanalyse ist geeignet, um die Dimensionen Wissen und Einstellung zu bewerten, liefert aber nur wenige Hinweise auf die Dimension Fähigkeiten. Daher muss auch diese Methode mit anderen kombiniert werden, um alle drei Dimensionen einer Kompetenz abzudecken.</p> <p>Ein weiterer Punkt, der zu erwähnen ist, ist, dass diese Methode sehr zeitintensiv ist und sowohl von den Lernenden als auch von den Beurteilern ein hohes Maß an Engagement erfordert.</p>	<p>Individuell Externer Begutachter Analog IT-basiert</p>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung der Inhalte dar, die nur die Ansichten der Autoren widerspiegeln, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.