



VALIDIERUNG EINES INTERKULTURELLEN TRAININGS



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



Lernziele:

Am Ende dieses Moduls werden Sie:

- die Grundlagen und Definitionen zum Thema Validierung kennen;
- den Validierungsansatz LEVEL5 kennen und anwenden können;
- in der Lage sein, Ihr eigenes Lernmaterial basierend auf den Prinzipien von LEVEL5 zu planen und umzusetzen
- wissen, wie Sie Ihr Lernmaterial nach den Grundsätzen des kompetenzorientierten Lernens planen und entwickeln können



Einführung:

- Das I-Care Training ist als Online- und Offline-Training konzipiert. Damit der Praxistransfer Ihrer neu erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten gelingt, werden im Rahmen dieses Moduls **Grundlagen des Konzepts der Kompetenzvalidierung und des kompetenzorientierten Lernens** vermittelt.
- Das Thema der Kompetenzvalidierung wird mittels eines spezifischen Validierungssystems, dem **LEVEL5-System**, veranschaulicht.
- Kenntnisse zu Grundprinzipien des kompetenzorientierten Lernens helfen Ihnen, Lernmaterialien kunden*innenspezifisch zu gestalten.
- Am Ende sind Sie in der Lage Ihre Lernmaterialien, angelehnt an das mehrdimensionalen LEVEL5 Validierungssystem, zu planen und so die **Kompetenzentwicklung nachzuvollziehen bzw. zu dokumentieren**.
- Das **Lernprojekt** ist eine praktische Anwendung von Lernansätzen in der realen Umgebung eines jeden Trainers oder Trainingsanbieters mit seinen spezifischen Zielgruppen. Es umfasst die detaillierte Planung, Durchführung und Bewertung einer Bildungsaktivität. Im Rahmen von I-CARE kann Ihr Ausbildungsprojekt die mit Ihren Lernenden durchgeführten Ausbildungsaktivitäten umfassen.

1. Übung

1. Wie würden Sie sich in Bezug auf Ihre Validierungskenntnisse und -fähigkeiten auf einer Skala von 1-10 bewerten?

Dabei steht die 1 für „kein Vorwissen“ und die 10 für „Expertenwissen“.

2. Bitte denken Sie über folgende Fragen nach:

- *Welche Indikatoren haben Sie für die Bewertung benutzt?*
- *Was ist der Unterschied von „Validierung“, „Evaluation“ und „Assessment“?*



A row of six stylized human figures, resembling paper cutouts, holding hands. They are arranged in a line across the middle of the slide. The figures alternate in color: brown, white, light orange, white, brown, and white from left to right. The background is a light blue gradient.

VALIDIERUNG

LEVEL5

Kompetenzen und Validierung



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

Einführung: Begriffe und Erklärungen

Evaluierung

- ist der Prozess des Beobachtens und Messens von etwas zum Zweck der Bewertung, entweder im Vergleich zu ähnlichen Dingen oder zu einer Norm. Wird auch als „summative“ Bewertung bezeichnet.

Assessment

- ist der Prozess des objektiven Verstehens des Zustands einer Sache durch Beobachtung und Messung unter Berücksichtigung ihrer Wirksamkeit. „Formatives“ Assessment ist eine Messung, mit dem Ziel der Verbesserung. Es ist lernerzentriert, kursbasiert und wird nicht benotet.

Validierung

- ist der Prozess, bei dem festgestellt wird, ob die Bewertung genau und vollständig ist und wie beabsichtigt sie durchgeführt wurde.

Warum ist Validierung sinnvoll?

- (Selbst-)Reflektion
- Feedback zu Lernfortschritten
- Förderung von Selbstvertrauen
- Motivation für weiteres Lernen
- Anerkennung von Vorkenntnissen und praktischen Erfahrungen

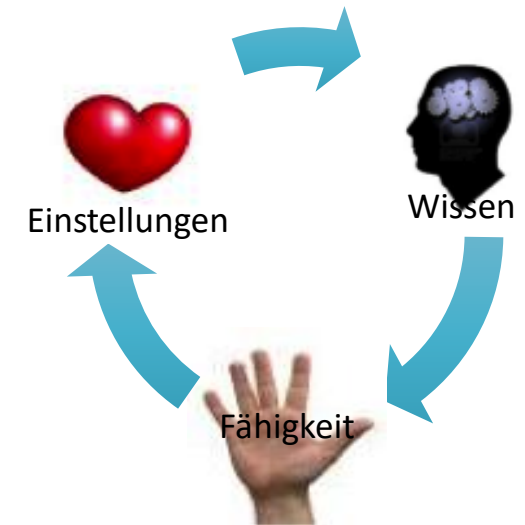


Was ist eine Kompetenz?

Eine Kompetenz ist das Potential eines Menschen

- *Wissen*
- *Fähigkeiten und Fertigkeiten*
- *Einstellungen und Werte*

in einem spezifischen Kontext und einer besonderen Qualität anzuwenden.



Denken Sie über folgende Beziehungen nach:

- *Hand und Fähigkeiten – Sie erschaffen etwas oder wenden etwas praktisch an*
- *Kopf und Wissen – Sie denken, erwerben Wissen, um kreativ zu sein*
- *Herz und Einstellungen – Ihre Einstellung ist das, was sie „antreibt“ – Sie ist für alle Ebenen wichtig*

Was ist kompetenzorientiertes Lernen (KOL)?



Kompetenzorientiertes Lernen (KOL)

- Kompetenzorientiertes Lernen besteht nicht nur aus traditionellen Unterrichtssituationen, sondern basiert auf der Idee, dass Lernende durch Erfahrung lernen.
- Die Lernenden müssen aktiv in die Lernsituation einbezogen werden. Sie lernen am besten in sinnvollen Kontexten, in Zusammenarbeit und Interaktion mit anderen und ihrer Umgebung.
- Auf diese Weise sind sie in der Lage, sich Wissen anzueignen, Wissen zu konstruieren und ihre neu konstruierten Ideen zu testen und mit denen anderer zu vergleichen.
- Der KOL-Ansatz betont die Notwendigkeit, den Unterricht auf den Kontext und die Bedürfnisse der Lernenden abzustimmen, ohne dabei zu vernachlässigen, ihnen neue Horizonte und Perspektiven zu eröffnen.

KOL-Prinzipien

Grundprinzipien des kompetenzorientierten Lernens

- Bedarfsorientierte Themen / Hohe (persönliche) Relevanz
- Relevante Lernumgebungen und -kontexte ("situiertes Lernen")
- Konkrete Herausforderungen
- Dilemmata
- Learning by Doing
- Lernen durch Erleben
- Lernen durch Kreieren
- Lernen durch Reflektieren
- Lernen durch Teilen von Erfahrung

Validierung einer Kompetenz

- Wie können wir soziale Kompetenzen und ihre Weiterentwicklung beurteilen?
 - Wie kann man sie dokumentieren?
- In I-CARE benutzen wir dafür LEVEL5. Mehr dazu in den nächsten Folien.





Was ist LEVEL5?

LEVEL5 ist ein taxonomisches System für kompetenzorientiertes Lernen und Validieren.

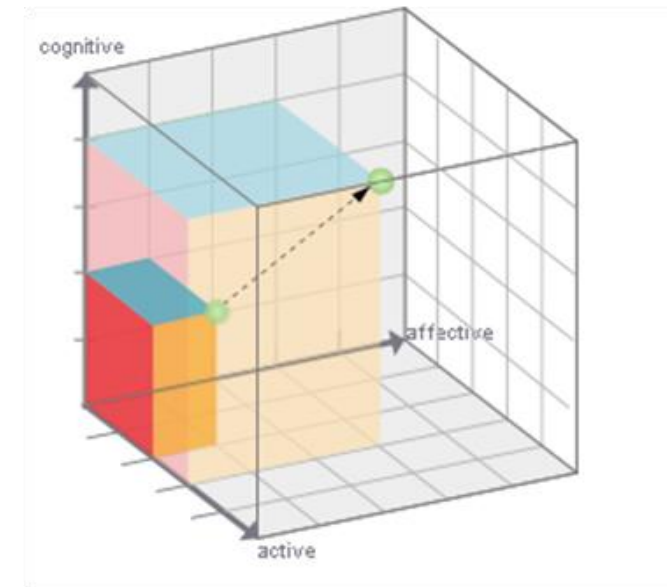
Kompetenzen bestehen aus einer Kombination von kognitiven, verhaltensbezogenen und affektiven Elementen, die für die effektive Durchführung einer realen Aufgabe oder Aktivität erforderlich sind.

Eine Kompetenz ist definiert als die ganzheitliche Synthese dieser Komponenten. Das sind die drei Dimensionen einer Kompetenz.

Mit zunehmendem Kompetenzniveau nimmt auch die Autonomie des Lernenden zu.

LEVEL5 ermöglicht es, soziale, persönliche und organisatorische Kompetenzentwicklungen zu identifizieren, zu visualisieren und zu validieren.

Das Model zeigt sowohl die drei Dimensionen einer Kompetenz auf als auch die fünf Stufen der Entwicklung.



Der LEVEL5-Würfel



LEVEL5 Kompetenz Taxonomie

Das zunehmende Maß an Beherrschung (Management) einer bestimmten Kompetenz kann auch als "Kompetenzniveau" bezeichnet werden.

- Um Kompetenzen zu operationalisieren, braucht man bestimmte Bezugspunkte, anhand derer Kompetenzen beschrieben werden können.
- Taxonomien sind solche Bezugssysteme.
- Die LEVEL5-Taxonomie ist das Basissystem für so genannte "Referenzsysteme", in denen die Taxonomie auf bestimmte Kompetenzen übertragen wird.
- In den Referenzsystemen werden die Kompetenzen mit Hilfe spezifischer Lernergebnisdeskriptoren für jede der Zellen kontextualisiert.

LEVEL	Wissen	Fähigkeiten	Einstellung/Motivation
5	Wissen wohin noch/ Wissen wofür... (Strategischer Transfer)	Transfer (Entwickeln)	Verinnerlichung (Motivator für andere)
4	Wissen wann... (Implizites Verständnis)	Ausprobieren/unabhängig handeln (neue Methoden)	Commitment (Affektive <u>Selbstregulation</u>)
3	Wissen wie... (Theoretisches Wissen)	Auswählen (Bekannte Methoden)	Wertschätzung (Motivation)
2	Wissen warum...	Anwenden/Imitieren	Perpektivwechsel (Neugier)
1	Wissen, dass...	Wahrnehmen	Neutral (Selbstorientiert)

LEVEL5 Taxonomie



LEVEL5 Kompetenz Taxonomie

LEVEL	Wissen	Fähigkeiten	Einstellung/Motivation
5	Wissen wohin noch/ Wissen wofür... (Strategischer Transfer)	Transfer (Entwickeln)	Verinnerlichung (Motivator für andere)
4	Wissen wann... (Implizites Verständnis)	Ausprobieren/unabhängig handeln (neue Methoden)	Commitment (Affektive Selbstregulation)
3	Wissen wie... (Theoretisches Wissen)	Auswählen (Bekannte Methoden)	Wertschätzung (Motivation)
2	Wissen warum...	Anwenden/Imitieren	Perpektivwechsel (Neugier)
1	Wissen, dass...	Wahrnehmen	Neutral (Selbstorientiert)





Einführungsvideo: LEVEL5



2. Übung

- Der SPIDER (ein Tool zur Selbstreflexion) soll ein besseres Verständnis für die Validierung von Kompetenzen und für die Lernziele der Teilnehmenden ermöglichen
https://mahara.vita-eu.org/survey/icare_col_and_validation



A background illustration of a line of stylized human figures in various colors (brown, white, orange, light blue) holding hands, symbolizing unity and diversity.

ARBEITEN MIT EINEM REFERENZSYSTEM

Beispiel: Interkulturelle Kompetenz

Schlüsselkompetenzen: Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit, soziale und gesellschaftliche Kompetenzen

Einführung

In einer globalisierten Welt arbeiten Menschen zunehmend mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zusammen. Internationale Austauschprogramme für die Arbeit sowie Projekte, die sich auf verschiedene benachteiligte Gruppen konzentrieren, versetzen Mitarbeitende in Situationen, in denen kulturelles Bewusstsein von entscheidender Bedeutung ist.

Ein*e Mitarbeitende/r mit entwickelter interkultureller Kompetenz ist in der Lage, mit Menschen aus verschiedenen kulturellen, religiösen, sozialen, ethnischen und Bildungshintergründen zu interagieren.

Er/sie ist sich bewusst, dass die Kultur bestimmt, wie Individuen Nachrichten codieren, welches Medium sie für die Übertragung wählen und wie Nachrichten interpretiert werden.

Der/die Mitarbeitende ist in der Lage, effektiv und angemessen zu kommunizieren und sich der Vielfalt der Sprachen, Codes und Muster bewusst zu sein, die in verschiedenen Kulturen existieren.

Er/sie ist sich der kulturellen Dimensionen des eigenen Verhaltens und Denkens bewusst. Wenn der/die Mitarbeitende mit Missverständnissen konfrontiert wird, sucht er/sie nach Wegen, deren Wurzeln zu entdecken und sie zu überwinden.

Der/die Mitarbeitende ist respektvoll und schätzt den Beitrag anderer, da er/sie offen ist, von anderen Kulturen zu lernen.



Interkulturelle Kommunikation

- Hier verwenden wir die Kompetenzbeschreibung "Interkulturelle Kommunikation" als Beispiel, um zu zeigen, wie ein Referenzsystem aufgebaut ist.
- Anhand des Beispiels können Sie sehen, wie die drei Dimensionen einer Kompetenz (Wissen - Fähigkeiten - Einstellungen) und die fünf Entwicklungsstufen beschrieben werden.
- Sie können auch andere Referenzsysteme auf die gleiche Weise verwenden
 - *Umgang mit Vielfalt*
 - *Konfliktmanagement*
 - *Problemlösung*
 - *Selbstreflexion/Bewusstsein*



Wissen

- ◆ Der/die Mitarbeitende...
 - weiß, dass viele Aspekte der eigenen Kultur verborgen und nicht sofort offensichtlich sein können;
 - hat Wissen darüber, wie Kultur die Identität und Weltanschauung prägt;
 - hat Kenntnisse darüber, wie man ein Vertrauens- und Respektsverhältnis zu Menschen mit unterschiedlichem kulturellem, sozialem und religiösem Hintergrund aufbauen kann;
 - besitzt Kenntnisse in relevanten interkulturellen Kommunikationstechniken;
 - hat Kenntnisse über nonverbale Kommunikationsmuster anderer Kulturen;
 - hat Kenntnisse über kulturelle Codes in Bezug auf Verhalten und Kommunikation, z. B. Höflichkeitsstrategien bei der Anfrage;
 - weiß, dass Lösungen für eine zufriedenstellende Kommunikation zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund nicht universell, sondern kontextspezifisch sind;
 - versteht den Umgang mit Situationen interkultureller Missverständnisse.



Fähigkeit

◆ Der/die Mitarbeitende...

- ist aufgeschlossen und in der Lage, aktiv zuzuhören;
- ist in der Lage, Wissen und Erfahrungen mit Personen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund auszutauschen;
- ist in der Lage, auf andere auf nicht wertende Weise zu reagieren;
- ist in der Lage, Feedback an Personen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zu geben und Feedback von ihnen zu erhalten;
- ist flexibel in den eigenen Kommunikationsstrategien und in der Lage, diese dem Kontext entsprechend anzupassen;
- ist in der Lage, das eigene Verhalten zu reflektieren und aus verschiedenen Blickwinkeln zu interpretieren;
- ist in der Lage, Probleme zu identifizieren und Lösungen in einer kulturell vielfältigen Gruppe zu finden;
- kann geduldig die Ursprünge interkultureller Missverständnisse ergründen.



Einstellung

- ◆ Der/die Mitarbeitende...
 - schätzt kulturelle Vielfalt und denkt ohne Vorurteile über kulturelle Unterschiede;
 - hat eine positive Einstellung zur Zusammenarbeit mit Menschen aus verschiedenen Kulturen;
 - ist einfühlsam und neugierig, mehr über andere zu erfahren;
 - sieht Differenz als Lernmöglichkeit;
 - hat Toleranz für Mehrdeutigkeit;
 - ist sensibel gegenüber den nonverbalen Kommunikationsmustern in anderen Kulturen;
 - respektiert andere und ihre kulturellen, sozialen und religiösen Unterschiede;
 - ist motiviert Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zu verstehen und will verstanden werden;
 - möchte Konflikte und Missverständnisse vermeiden, die sich aus kulturellen Unterschieden ergeben können.

L	Wissen		Fähigkeit		Einstellung / Motivation	
	Titel	Deskriptoren	Titel	Deskriptoren	Titel	Deskriptoren
5	Wissen wohin noch/ Wissen wofür... (Strategischer Transfer)	Gründliche Kenntnis des eigenen kulturellen Bezugsrahmens und der verschiedenen möglichen Muster kultureller Unterschiede. Wissen, wie man kulturelle Unterschiede sichtbar macht und wie man anderen Strategien für eine effektive Kommunikation vermittelt	Transfer (Entwickeln)	Die Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen und eine Vielzahl interkultureller Ansätze anzuwenden. Den eigenen Kommunikationsstil anpassen, um Menschen aus anderen Kulturen entgegenzukommen. In der Lage sein, die Unterschiede in der verbalen und nonverbalen Kommunikation aufzuzeigen und andere dabei zu unterstützen, effektiv zu kommunizieren.	Verinnerlichung (Motivator für andere)	Aktive Suche nach interkulturellen Interaktionen. Bereitschaft, die eigene Komfortzone zu verlassen. Kontinuierlich die kulturellen Aspekte der Kommunikation berücksichtigen. Motiviert sein, anderen zu helfen, dieselben Aspekte zu entdecken und ihre interkulturelle Kompetenz zu verbessern.
4	Wissen wann... (Implizites Verständnis)	Wissen, wann eine spezifische Kommunikationsstrategie auf der Grundlage eines guten Verständnisses der anderen Kultur angepasst werden muss. Verstehen, auf welche Weise interkulturelle Missverständnisse entstehen können und welche Strategien am besten geeignet sind, um damit umzugehen.	Ausprobieren/unabhängig handeln (neue Methoden)	Aktives Sammeln von Informationen über die Kommunikationsmerkmale anderer Kulturen und Bereicherung der eigenen Kommunikationskompetenz durch Übertragung verschiedener Elemente auf den eigenen Kontext. Kritisches Denken wie Analysieren, Interpretieren, Suchen nach Zusammenhängen und Kausalität anwenden, um die Welt aus dem Blickwinkel anderer Kulturen zu interpretieren.	Commitment (Affektive Selbstregulation)	Respekt und Wertschätzung für die Ausdrucksformen der kulturellen Unterschiede. Bereitschaft, Kommunikationshindernisse zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zu überwinden. Unterschiede als Lernchance sehen. Sich der eigenen Grenzen bewusst sein und eine Toleranz für Mehrdeutigkeit entwickeln.
3	Wissen wie... (Theoretisches Wissen)	Wissen, wie man die Unterschiede zwischen den verschiedenen kulturellen Hintergründen antizipiert und die eigene Kommunikation entsprechend anpasst.	Auswählen (Bekannte Methoden)	Konkrete Strategien in der interkulturellen Kommunikation wie aktives Zuhören, Beobachten, Wahrnehmen von nonverbalen Zeichen selbständig anwenden können.	Wertschätzung (Motivation)	Wertschätzung der interkulturellen Kompetenz und Motivation, die eigene interkulturelle Kommunikation durch den Erwerb von Kenntnissen über verschiedene Kommunikationsstile weiterzuentwickeln.
2	Wissen warum...	Verstehen, dass die eigene Kultur von zentraler Bedeutung dafür ist, was Menschen sehen, wie sie verstehen und wie sie sich ausdrücken. Zu wissen, dass verschiedene Kulturen die Menschen auf unterschiedliche Weise beeinflussen.	Anwenden/Imitieren	Kommunizieren unter Berücksichtigung des kulturellen Hintergrunds anderer Menschen. Beobachtete Strategien für die interkulturelle Kommunikation kopieren oder unter Anleitung neue Strategien übernehmen.	Perspektivwechsel (Neugier)	Akzeptanz der Existenz unterschiedlicher Kommunikationsformen. Neugierig sein auf kulturelle Vielfalt. Mehr über verschiedene Kommunikationsstile wissen wollen.
1	Wissen, dass...	Zu wissen, dass verschiedene Kulturen unterschiedliche Arten der Kommunikation haben.	Wahrnehmen	Erkennen, dass es je nach kulturellem Hintergrund unterschiedliche Kommunikationsstile gibt.	Neutral (Selbstorientiert)	Überlegungen zum Nutzen einer kultursensiblen Kommunikation, ohne das Bedürfnis zu verspüren, in dieser Hinsicht aktiv zu werden.

Wie wird eine Kompetenzstufe bewertet?

Um die Kompetenzentwicklung der Lernenden zu Beginn und am Ende einer Lernaktivität zu bewerten, müssen Sie eine geeignete Methode für die Bewertung wählen.

Es müssen **zwei Beurteilungszeitpunkte** festgelegt werden, um die Entwicklung verfolgen zu können.

Welche Beurteilungsmethoden gewählt werden, hängt von der verfügbaren Zeit, der Gruppengröße usw. ab. Beispiele für Beurteilungsmethoden finden Sie in der "Assessment Toolbox".



3. Übung

- Benutzen Sie die Assessment-Toolbox (Extrablatt), um die für Ihre Teilnehmer am besten geeignete Methode zu finden (oder benutzen Sie sie als Beispiel, um Ihre eigenen Methoden zur Beurteilung Ihrer Teilnehmer zu entwickeln)
 - *(Online) Selbsteinschätzung*
 - *Reflektierendes Tagebuch*
 - *Lerntagebuch/Blog*
 - *Brief an mich selbst*
 - ...





VALIDIERUNG EINER KOMPETENZ

Um Ihre interkulturelle Kompetenz zu überprüfen, gehen Sie folgendermaßen vor:

1. Denken Sie über Ihren Lernkontext nach und legen Sie Lernziele fest - wir nennen dies „Lernprojekt“. Ein Lernprojekt kann jede Lernsituation oder Aktivität sein, die geeignet ist, eine Entwicklung bei Ihnen oder Ihren Lernenden zu beobachten. Im I-CARE-Projekt kann z. B. Ihr I-CARE-Training Ihr "Lernprojekt" sein. Es ist sinnvoll, sich auf eine Aktivität zu konzentrieren, die einen Anfangs- und Endpunkt hat. Diese beiden Zeitpunkte bilden die Grundlage für den Bewertungszeitplan.
2. Schauen Sie sich die Kompetenz an, die Sie bewerten wollen - hier: **interkulturelle Kompetenz**. Machen Sie sich mit der Kompetenzbeschreibung und dem Referenzsystem für interkulturelle Kompetenz vertraut.
3. Nehmen Sie **zu Beginn der Lernphase** eine erste Einschätzung Ihrer Kompetenz vor: Bestimmen Sie Ihr Kompetenzniveau in jeder der drei Dimensionen. Nennen Sie Gründe oder Beispiele, die Ihre Einschätzung belegen.
4. Verfolgen Sie Ihre Lernziele in dem gegebenen Kontext = führen Sie Ihre Lernaktivität durch, z.B. den I-CARE-Trainingskurs.
5. Führen Sie **die zweite Bewertung am Ende der Lernphase** durch: Lesen Sie die Kompetenzbeschreibung und das Referenzsystem und bestimmen Sie erneut Ihr Kompetenzniveau in jeder der drei Dimensionen. Geben Sie Gründe oder Beispiele an, die Ihre Bewertung belegen. Wenn Sie ein Zertifikat erhalten möchten, schreiben Sie auch eine Zusammenfassung des Lernprozesses für jede Dimension.

4. Übung

- Füllen Sie das Dokument „I-CARE Einstufungspaket“ aus (Extrablatt)
- Oder verwenden Sie die APP



LEVEL5 Zertifikat

- Wenn Sie ein LEVEL5-Zertifikat wünschen, das Ihren Lernfortschritt nachweist und sichtbar macht, dokumentieren Sie bitte Ihre Lernaktivitäten und die Ergebnisse Ihrer Bewertung.
- Nach Abschluss der Dokumentation wenden Sie sich an info@level5.de, dort erhalten Sie Ihr Zertifikat innerhalb einer Woche.
- Die Nutzung von LEVEL5 und die Ausstellung von Zertifikaten innerhalb von I-CARE ist kostenlos. Wenn Sie LEVEL5 nach dem Ende des Projekts weiter nutzen möchten, können Sie dem REVEAL-Verband (Eigentümer der Software), beitreten, um ein lizenziertes Partner zu werden. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an info@reveal-eu.org.

This learning module has been developed as part of an Erasmus+ KA2 project
INTERCULTURAL CARE IN THE SOCIAL AND HEALTHCARE SECTOR (I-CARE)
and is funded with support from the European Commission.



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

*This publication reflects the views of the authors only, and
the Commission cannot be held responsible for any use
which may be made of the information contained therein.*



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