**www.i-care-project.net**

**interkulturel pleje i social- og sundhedssektoren**

**(I-CARE)**

**Module 10: VALIDERING AF EN KOMPETENCE PÅ BAGGRUND AF ET EKSEMPEL PÅ INTERKULTUREL KOMPETENCE evalueringspakke**

**Projektinformation**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Projektets titel: |  | **INTERKULTUREL PLEJE I SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN (I-CARE)** |
| Projektets nummer: |  | 2019-1-UK01-KA202-061433 |
| Underprogram eller KA: |  | Hovedaktion 2: Samarbejde om innovation og udveksling af god praksis |
| Forfatterpartner: |  | BUPNET |
| Dato for udarbejdelse: |  | Juni 2021 |

A:\A. ACTIVE PROJECTS\2019 KA2_VET_ICARE (UK)\IO4. I-CARE Toolbox\I-CARE Modules for WEBSITE UPLOADS\Copyright.jpg

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Indhold

[1. Introduktion og hvordan du validerer din kompetence 4](#_Toc86655459)

[2. Skabelon til dit undervisningssprojekt 5](#_Toc86655460)

[Implementering af competence – hvad det involvere 6](#_Toc86655461)

[Kompetencebeskrivelse: Interkulturel kompetence 6](#_Toc86655462)

[Referencesystem: Kompetence til at støtte implementeringen af aldersfølsom karriereforvaltning i virksomhedskulturen 1](#_Toc86655463)

[Vurdering af kompetencer 1](#_Toc86655464)

[Dimensioner af viden: 3](#_Toc86655465)

[Min viden om < promovere implementeringen af aldersfølsom karrierestyring i virksomhedskulturen> 3](#_Toc86655466)

[Dimension af færdigheder: 5](#_Toc86655467)

[Mine færdigheder om < promovere implementeringen af aldersfølsom karrierestyring i virksomhedskulturen > 5](#_Toc86655468)

[Følelsesmæssig dimension: 7](#_Toc86655469)

[Mine attituder og følelser om < promovere implementeringen af aldersfølsom karrierestyring i virksomhedskulturen > 7](#_Toc86655470)

## 1. Introduktion og hvordan du validerer din kompetence

Den sidste vurdering vedrører din interkulturelle kompetence.

Vi vil gerne have dig til at reflektere over dine kompetenceniveauer før undervisningen og dit projekt og efter.

LEVEL5-proceduren følger disse trin:

* Reflekter over din læringskontekst og identificer dine læringsmål i den givne kontekst - vi kalder det "undervisningssprojekt". (Hvis du stræber efter et certifikat, skal du beskrive dit undervisningsprojekt kort)
* Gør dig bekendt med kompetencebeskrivelsen og referencesystemet for den interkulturelle kompetence
* Foretag en første vurdering af din kompetence i begyndelsen af læringsfasen: fastlæg dit kompetenceniveau i hver af de tre dimensioner. Giv begrundelser eller eksempler, der dokumenterer din vurdering
* Føølg dine mål for læringen i den givne kontekst
* Foretag den anden vurdering ved afslutningen af læringsfasen: Læs kompetencebeskrivelsen og referencesystemet og identificer dit kompetenceniveau inden for hver af de tre dimensioner igen. Begrund eller giv eksempler, der dokumenterer din vurdering. Hvis du ønsker at modtage et certifikat, skal du også skrive en sammenfatning af læringsprocessen for hver dimension.

Hvis du ønsker at modtage et LEVEL5-certifikat, der dokumenterer læringsforløbet, skal du dokumentere læringsaktiviteten og resultaterne af vurderingen.

Når du er færdig med dokumentationen, skal du kontakte [info@level5.de](mailto:info@level5.de) og modtage dit certifikat inden for en uge.

Brugen af LEVEL5 og udstedelsen af certifikater inden for I-Care er gratis. Hvis du ønsker at bruge LEVEL5 efter projektets afslutning, kan du blive medlem af foreningen REVEAL, som er ejer af softwaren, for at blive licenspartner. For yderligere oplysninger kontakt venligst [info@reveal-eu.org](mailto:info@reveal-eu.org).

## 2. Skabelon til dit undervisningssprojekt

Ved at sætte mål for, hvad du ønsker at lære, og hvad du ønsker, at dine kolleger skal lære i den givne situation, vil du automatisk øge effekten af din oplevelse, fordi det vil gøre det muligt for dig at reflektere mere specifikt over det, der sker.

Du kan udfylde denne skabelon med støtte fra I-Care-teamet. Den vil hjælpe dig med at blive mere klar over læringspotentialerne.

|  |  |
| --- | --- |
| **Kontekst** (f.eks. virksomhedsmiljø, individuel rådgivning osv.) |  |
| **Beskrivelse** (hvad/hvordan/for hvem) |  |
| **Målgruppe(r)** |  |
| **Beskrivelse af den anvendte tilgang til karrierestyring** (f.eks. karrierekortlægning, karrierevejledning, vækstbaseret karriere osv.) |  |
| **Aktiviteter/metoder, der gennemføres sammen med de endelige brugere** |  |
| **Forventede output/resultater/virkninger** |  |
| **Tidsramme** |  |
| **Hvilke elementer i din tilgang er tilpasset alder?** |  |
| **Hvilke kompetencer kan du forbedre eller udvikle?**  **For at få noget inspiration kan du se på kompetencebeskrivelserne i SASSI Working On Conpetence Inventory.** |  |
| **Hvordan kan du evaluere dine (og dine kollegers) fremskridt ved afslutningen af projektet?** |  |

# Implementering af kompetence – hvad det involvere

## Kompetencebeskrivelse: Interkulturel kompetence

I en globaliseret verden arbejder folk i stigende grad sammen med personer fra forskellige kulturer. Internationale udvekslingsprogrammer i forbindelse med arbejde og projekter med fokus på forskellige udsatte grupper placerer medarbejderne i situationer, hvor kulturel bevidsthed er af afgørende betydning.

En medarbejder med interkulturel kompetence er i stand til at interagere med mennesker fra forskellige kulturelle, religiøse, sociale, etniske og uddannelsesmæssige baggrunde. Medarbejderen er klar over, at kulturen er afgørende for, hvordan individer fremstiller deres budskaber, hvilket medie de vælger til at overføre dem, og hvordan budskaber fortolkes. Medarbejderen er i stand til at kommunikere effektivt og hensigtsmæssigt, idet han/hun er opmærksom på den mangfoldighed af sprog, koder og mønstre, der findes i forskellige kulturer. Han/hun er bevidst om de kulturelle dimensioner af sin egen adfærd og tænkning. Når medarbejderen står over for kommunikation der ikke lykkedes, forsøger han/hun at finde ud af, hvad der ligger til grund for den, og hvordan man kan overvinde det. Medarbejderen er respektfuld og værdsætter andres bidrag og er åben over for at lære af andre kulturer.

Viden:

Den ansatte…

* *ved, at mange aspekter af ens kulturer kan være skjulte og ikke umiddelbart indlysende;*
* *har viden om, hvordan kulturen former ens identitet og verdensbillede;*
* *har viden om, hvordan man kan etablere et tillids- og respektfuldt forhold til mennesker med en anden kulturel, social og religiøs baggrund;*
* *har viden om relevante interkulturelle kommunikationsteknikker;*
* *har viden om nonverbale kommunikationsmønstre i andre kulturer;*
* *har viden om kulturelle koder vedrørende adfærd og kommunikation, f.eks. høflighedsstrategier når man kommer med en anmodning;*
* *ved, at løsninger til at opnå tilfredsstillende kommunikation mellem mennesker med forskellig kulturel baggrund ikke er universelle, men kontekstspecifikke;*
* *ved, hvordan man håndterer situationer med interkulturelle misforståelser.*

Færdigheder

Den ansatte…

* *er i stand til at udveksle viden og erfaringer med personer med forskellige kulturelle baggrunde;*
* *er i stand til at reagere på andre uden at dømme dem;*
* *er i stand til at give og modtage feedback til og fra andre personer med forskellige kulturelle baggrunde;*
* *er fleksibel i sine kommunikationsstrategier og er i stand til at tilpasse dem i forhold til konteksten;*
* *er i stand til at reflektere over sin egen adfærd og fortolke den fra forskellige vinkler;*
* *er i stand til at identificere problemer og finde løsninger i en gruppe med forskellige kulturer;*
* *kan tålmodigt søge efter årsagerne til interkulturelle misforståelser.*

Holdninger

Den ansatte…

* værdsætter kulturel mangfoldighed og tænker over kulturelle forskelle uden at have fordomme;
* har en positiv holdning til at arbejde sammen med mennesker fra forskellige kulturer;
* er empatisk og nysgerrig efter at lære mere om andre;
* ser forskellighed som en læringsmulighed;
* har tolerance over for tvetydighed;
* er følsom over for nonverbale kommunikationsmønstre i andre kulturer;
* respekterer andre og deres kulturelle, sociale og religiøse forskelle;
* er motiveret til at forstå mennesker med forskellige kulturelle baggrunde og ønsker at blive forstået;
* ønsker at undgå konflikter og misforståelser, der kan opstå som følge af kulturelle forskelle.

# Referencesystem: Kompetence til at støtte implementeringen af aldersfølsom karriereforvaltning i virksomhedskulturen

## Vurdering af kompetencer

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **VIDEN** | | **FÆRDIGHEDER** | | **HOLDNINGER** | |
| L | **Titel på niveau** | **Beskrivelse af niveau** | **Titel på niveau** | **Beskrivelse af niveau** | **Titel på niveau** | **Beskrivelse af niveau** |
| 5 | Vide hvor ellers  (viden til overførsel) | At have viden om egne kulturelle referencerammer og de forskellige mulige mønstre af kulturelle forskelle. At vide, hvordan man synliggør kulturelle forskelle og hvordan man lærer andre strategier til effektiv kommunikation. | Udvikling,  opbygning, overførsel | At være i stand til at sætte sig i andres sted og anvende en række forskellige interkulturelle tilgange. At tilpasse sin kommunikationsstil for at imødekomme mennesker fra andre kulturer. At kunne påpege forskellene i verbal og nonverbal kommunikation og støtte andre i at kommunikere effektivt. | Indarbejde | Aktivt at søge interkulturelle interaktioner. Villig til at bevæge sig ud af sin komfortzone. Konstant at overveje de kulturelle aspekter af kommunikation. At være motiveret til at hjælpe andre med at opdage de samme aspekter og forbedre deres interkulturelle kompetence. |
| 4 | Vide hvornår  (implicit forståelse) | At vide, hvornår man skal tilpasse en specifik kommunikationsstrategi baseret på en grundig forståelse af en anderledes kultur. Forståelse af de mulige måder, hvorpå der kan opstå interkulturelle misforståelser, og hvilke strategier der er de mest hensigtsmæssige til at håndtere dem. | Opdage  Handle selvstændigt | Aktiv indsamling af information om andre kulturers kommunikationstræk og udvidelse af ens egen kommunikationskompetence ved at overføre forskellige elementer til ens egen kontekst.  Gøre brug af kritisk tænkning som f.eks. at analysere, fortolke, finde sammenhænge og årsagssammenhænge for at fortolke verden fra andre kulturers synsvinkel. | Selvregulering, forpligtelse | Respekt for og værdsættelse af kulturelle forskelle. At være fast besluttet på at overvinde kommunikationsbaserede hindringer mellem mennesker med andre kulturelle baggrunde. At se forskelle som en læringsmulighed. At være bevidst om sine egne begrænsninger og udvikle en tolerance over for tvetydighed. |
| 3 | Vide hvordan | At vide, hvordan man kan forudse forskelle baseret på forskellige kulturelle baggrunde, og hvordan man kan tilpasse sin egen kommunikation i overensstemmelse med dette. | Beslutte/vælge | At være i stand til selvstændigt at anvende konkrete strategier i interkulturel kommunikation, f.eks. aktiv lytning, observere og opfatte nonverbale tegn. | Motivation/  Værdsættelse | At værdsætte interkulturel kompetence og være motiveret til at udvikle sin egen interkulturelle kommunikation ved at tilegne sig viden om forskellige kommunikationsstile. |
| 2 | At vide hvorfor  (forståelse af noget der er fjernt) | Forståelse for, at ens egen kultur er afgørende for, hvad folk ser, hvordan de forstår det, og hvordan de udtrykker sig. At vide, at forskellige kulturer påvirker mennesker på forskellig vis. | Brug,  efterligning | At kommunikere ved at tage hensyn til andre menneskers kulturelle baggrunde. Kopiere observerede strategier for interkulturel kommunikation eller brug af nye strategier under instruktion. | Perspektivering | Accept af, at der findes forskellige måder at kommunikere på. At være nysgerrig over for kulturel mangfoldighed. At ville have mere viden om forskellige kommunikationsstile. |
| 1 | Vide hvad | At vide, at forskellige kulturer har forskellige måder at kommunikere på. | Opfattelse | Anerkendelse af, at der findes forskellige kommunikationsstile baseret på kulturelle baggrunde. | Selvorienteret | At overveje fordelene ved kulturel fornuftig kommunikation uden at opleve et behov for at blive aktiv i dette. |

## Dimensioner af viden:

### Min viden om at < promovere implementeringen af aldersfølsom karrierestyring i virksomhedskulturenC:\Users\hilary.hale.haleconsulting\Sync\No Alternative Facts\IO2 Train the Trainer Format\activity.png >

Sådan udfylder du dette skema: 1. Læs titlerne og beskrivelserne. 2. Hvordan vil du vurdere dig selv i begyndelsen og i slutningen (sæt kryds i 1 felt i begyndelsen og 1 felt i slutningen) 3. Giv konkrete eksempler på, hvad du vidste i begyndelsen og i slutningen, og skriv dem i de 2 felter bag dine afkrydsede felter.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **4a** | **5** | **5b\*** |
| **Niveeau** | **Titel på niveau[[1]](#footnote-1)** | **Beskrivelse af niveau**  **Forklaring** | **1. gang (sæt kryds)** | Giv konkrete eksempler på det, du vidste i begyndelsen, for at illustrere det valgte niveau | **2. gang (sæt kryds)** | Giv konkrete eksempler på din viden ved afslutningen, for at illustrere det valgte niveau |
| 5 | vide hvor ellers  (strategisk overførsel) | At have viden om egne kulturelle referencerammer og de forskellige mulige mønstre af kulturelle forskelle. At vide, hvordan man synliggør kulturelle forskelle og hvordan man lærer andre strategier til effektiv kommunikation. |  |  |  |  |
| 4 | Vide hvornår  (implicit forståelse) | At vide, hvornår man skal tilpasse en specifik kommunikationsstrategi baseret på en grundig forståelse af den forskellige kultur. Forståelse af de mulige måder, hvorpå der kan opstå interkulturelle misforståelser, og hvilke strategier der er de mest hensigtsmæssige til at håndtere dem. |  |  |  |  |
| 3 | Vide hvordan | At vide, hvordan man kan forudse forskelle baseret på forskellige kulturelle baggrunde, og hvordan man kan tilpasse sin egen kommunikation i overensstemmelse med dette. |  |  |  |  |
| 2 | At vide hvorfor  (forståelse af noget der er fjernt) | Forståelse for, at ens egen kultur er afgørende for, hvad folk ser, hvordan de forstår det, og hvordan de udtrykker sig. At vide, at forskellige kulturer påvirker mennesker på forskellig vis. |  |  |  |  |
| 1 | Vide hvad | At vide, at forskellige kulturer har forskellige måder at kommunikere på. |  |  |  |  |

Hvordan vil du beskrive din udvikling inden for kompetencedimensionen "viden" med én sætning?

## C:\Users\hilary.hale.haleconsulting\Sync\No Alternative Facts\IO2 Train the Trainer Format\activity.pngDimension af færdigheder:

### Mine færdigheder om at < promovere implementeringen af aldersfølsom karrierestyring i virksomhedskulturen >

Sådan udfylder du dette skema: 1. Læs titlerne og beskrivelserne. 2. Hvordan vil du vurdere dig selv i begyndelsen og i slutningen (sæt kryds i 1 felt i begyndelsen og 1 felt i slutningen) 3. Giv konkrete eksempler på, hvad du vidste i begyndelsen og i slutningen, og skriv dem i de 2 felter bag dine afkrydsede felter.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **4a** | **5** | **5b\*** |
| **Niveeau** | **Tilsvarende niveau[[2]](#footnote-2)** | **Beskrivelse af niveau**  **Forklaring** | **1. gang (sæt kryds** | Giv konkrete eksempler på det, du vidste i begyndelsen, for at illustrere det valgte niveau | **2. gang (sæt kryds)** | Giv konkrete eksempler på din viden ved afslutningen, for at illustrere det valgte niveau |
| 5 | Udvikling, opbygning, overførsel | At være i stand til at sætte sig i andres sted og anvende en række forskellige interkulturelle tilgange. At tilpasse sin kommunikationsstil for at imødekomme mennesker fra andre kulturer. At kunne påpege forskellene i verbal og nonverbal kommunikation og støtte andre i at kommunikere effektivt. |  |  |  |  |
| 4 | Opdage  Handle selvstændigt | Aktiv indsamling af information om andre kulturers kommunikationstræk og udvidelse af ens egen kommunikationskompetence ved at overføre forskellige elementer til ens egen kontekst.  Gøre brug af kritisk tænkning som f.eks. at analysere, fortolke, finde sammenhænge og årsagssammenhænge for at fortolke verden fra andre kulturers synsvinkel. |  |  |  |  |
| 3 | Beslutte/vælge | At være i stand til selvstændigt at anvende konkrete strategier i interkulturel kommunikation, f.eks. aktiv lytning, observere og opfatte nonverbale tegn. |  |  |  |  |
| 2 | Brug,  efterligning | At kommunikere ved at tage hensyn til andre menneskers kulturelle baggrunde. Kopiere observerede strategier for interkulturel kommunikation eller brug af nye strategier under instruktion. |  |  |  |  |
| 1 | Opfattelse | Anerkendelse af, at der findes forskellige kommunikationsstile baseret på kulturelle baggrunde. |  |  |  |  |

Hvordan vil du beskrive din udvikling inden for kompetencedimensionen "færdigheder" med én sætning?

## C:\Users\hilary.hale.haleconsulting\Sync\No Alternative Facts\IO2 Train the Trainer Format\activity.pngFølelsesmæssig dimension:

### Mine holdninger og følelser om at < promovere implementeringen af aldersfølsom karrierestyring i virksomhedskulturen >

Sådan udfylder du dette skema: 1. Læs titlerne og beskrivelserne. 2. Hvordan vil du vurdere dig selv i begyndelsen og i slutningen (sæt kryds i 1 felt i begyndelsen og 1 felt i slutningen) 3. Giv konkrete eksempler på, hvad du vidste i begyndelsen og i slutningen.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **4a** | **5** | **5b\*** |
| **Niveau** | **Tilsvarende niveau [[3]](#footnote-3)** | **Beskrivelse af niveau**  **Forklaring** | **1. gang (sæt kryds** | Giv konkrete eksempler på det, du vidste i begyndelsen, for at illustrere det valgte niveau | **2. gang (sæt kryds)** | Giv konkrete eksempler på din viden ved afslutningen, for at illustrere det valgte niveau |
| 5 | Indarbejdelse  Internalisering | Aktivt at søge interkulturelle interaktioner. Villig til at bevæge sig ud af sin komfortzone. Konstant at overveje de kulturelle aspekter af kommunikation. At være motiveret til at hjælpe andre med at opdage de samme aspekter og forbedre deres interkulturelle kompetence. |  |  |  |  |
| 4 | Følelsesmæssig selvregulering | Respekt for og værdsættelse af kulturelle forskelle. At være fast besluttet på at overvinde kommunikationsbaserede hindringer mellem mennesker med forskellige kulturelle baggrunde. At se forskelle som en læringsmulighed. At være bevidst om sine egne begrænsninger og udvikle en tolerance over for tvetydighed. |  |  |  |  |
| 3 | Værdsættelse  Empati | At værdsætte interkulturel kompetence og være motiveret til at udvikle sin egen interkulturelle kommunikation ved at tilegne sig viden om forskellige kommunikationsstile. |  |  |  |  |
| 2 | Perspektivering | Accept af, at der findes forskellige måder at kommunikere på. At være nysgerrig over for kulturel mangfoldighed. Ønsker at vide mere om forskellige kommunikationsstile. |  |  |  |  |
| 1 | Selvcentreret Neutral | At overveje fordelene ved kulturel fornuftig kommunikation uden at opleve et behov for at blive aktiv i denne henseende. |  |  |  |  |

Hvordan vil du beskrive din udvikling inden for kompetencedimensionen "færdigheder" med én sætning?

1. Tips til at beskrive niveauerne:

   Niveau 5: Evaluering/oprettelse (overførsel - planlægning - produktion - kontrol - kritik)

   Niveau 4: Analyse (differentiering - organisering - tilføjelser)

   Niveau 3: Forståelse (Forklare - sammenligne)

   Niveau 2: Fortolkning (eksemplificering - sammenfatning - klassificering)

   Niveau 1: Huske (genkende - genkalde) [↑](#footnote-ref-1)
2. Tips til at beskrive niveauerne:

   Niveau 5: Konstruere, overføre til forskellige sammenhænge, f.eks. til privatlivet, andre områder/kontekster

   Niveau 4: Selvstændig handling (undersøgelse, udvidelse af mulighederne, dvs. i forbindelse med læringsindhold/emne...)

   Niveau 3: Handler delvist selvstændigt, vælge mellem forskellige muligheder, udvælge

   Niveau 2: Efterligning, handler uselvstændigt, handle efter instruktion

   Niveau 1: Kun lytte, kun deltagelse, modtage uden at handle... [↑](#footnote-ref-2)
3. Tips til at udfylde niveauet:

   Niveau 5: (gruppe): påvirkning af andre (motivere/overtale andre ved hjælp af egen model...)

   Niveau 4: motivation til at tilpasse sig/vurdering af... (i forhold til emnet, for at nå et mål...)

   Niveau 3: følelsesmæssig reference til emnet (følelse af, at emnet kan påvirke egne forhold, empati,...)

   Niveau 2: nysgerrighed (interesse for emnet, tiltrækning...)

   Niveau 1: ingen følelsesmæssig reference til emnet (kun interesseret i egen situation...) [↑](#footnote-ref-3)