



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



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

MODUL 10: VALIDIERUNG AM BEISPIEL INTERKULTURELLER KOMPETENZ

www.i-care-project.net



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

Projektinformationen

Projekttitle: **INTERKULTURELLE PFLEGE UND BETREUUNG IM SOZIAL- UND GESUNDHEITSWESEN |**

Projektnummer: 2019-1-UK01-KA202-061433

Leitaktion: Leitaktion 2: Zusammenarbeit für Innovation und Austausch bewährter Verfahren

Autorinnenteam: BUPNET und blinc

Datum der Erstellung: Juni 2021



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

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.



Inhalt

Einleitung.....	1
Weiterführende Literatur und Quellen	1
Einführung in die Validierung.....	3
Validierung mit LEVEL5	4
Weiterführende Literatur.....	5
KOL- Kompetenz orientiertes Lernen (Folie 11/12).....	6
Was ist LEVEL5?	6
Weiterführende Literatur:	6
Referenzsystem	9
Wissen	10
Fähigkeit.....	10
Einstellung	11
Wie man eine Kompetenz validiert (Folie 29)	13
Verwenden von LEVEL5 für Zertifikate (Folie 31).....	14



Einleitung

Dieses Modul beschäftigt sich mit der Validierung interkultureller Kompetenz.

Ziele des Moduls

Der Zweck dieses Moduls ist:

- ◆ Die wichtigsten grundlegenden Informationen zum Thema Validierung kennenzulernen;
- ◆ Den Validierungsansatz LEVEL5 kennenzulernen und anwenden zu können;
- ◆ In der Lage zu sein, eigenes Lernmaterial entlang der 5 Schritte von LEVEL5 zu planen und erstellen können;

Lernergebnisse

Nach dem Abschluss dieses Moduls sind Sie in der Lage:

- ◆ Die Bedürfnisse Ihrer Zielgruppe zu identifizieren
- ◆ LEVEL5 für unterschiedliche Kompetenzen zu nutzen
- ◆ Die Detailplanung der Kompetenzvalidierung vorzunehmen

Angewandte Trainingsmethode

Dieses Modul ist als E-Learning verfügbar.

Es umfasst:

- ◆ Videos zur Einführung in die Thematik
- ◆ E-Learning-Einheiten zum Selbststudium mit einigen Übungen
- ◆ Selbsteinschätzungen zur Überprüfung Ihres Verständnisses

Dauer

5 Stunden

Weiterführende Literatur und Quellen

Sie finden auch eine Reihe von Unterstützungsmaterialien in der [I-CARE Toolbox](#) und in der [I-CARE App](#).



LEGENDE ZU DEN VERWENDETEN SYMBOLEN

	ÜBUNG
	INPUT TRAINER*IN
	ANMERKUNGEN FÜR DEN/DIE TRAINER*IN
	AKTIONSPLAN
	ZUSAMMENFASSUNG



Einführung in die Validierung

ÜBUNG (Folie 4)



1. Wie würden Sie sich selbst auf einer Skala von 1 bis 10 in Bezug auf Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich der Validierung einschätzen, wobei 1 für keinerlei Kenntnisse und 10 für Expertenwissen steht?
2. Überlegen Sie dabei:
 - Was sind mögliche Indikatoren für eine Einschätzung?
 - Was ist der Unterschied von „Validierung“ zu „Evaluation“ und „Assessment“?



Validierung mit LEVEL5

Spezifische Informationen (Folie7)

Evaluation

- ◆ ist der Prozess des Beobachtens und Messens einer Sache zum Zweck der Beurteilung, entweder im Vergleich zu ähnlichen Dingen oder zu einem Standard. Wird auch als "summative" Bewertung bezeichnet.

Assessment

- ◆ ist der Prozess des objektiven Verständnisses des Zustands einer Sache durch Beobachtung und Messung unter Berücksichtigung ihrer Wirksamkeit. "Formatives" Assessment, auch Bewertung einer Sache, ist eine Messung, mit dem Ziel sie zu verbessern. Es ist lernerzentriert, kursbasiert und nicht benotet.

Validierung

- ◆ ist der Prozess der Feststellung, dass die Bewertung korrekt, vollständig und wie beabsichtigt durchgeführt ist.

Was ist eine Kompetenz? (Folie 9)

Basierend auf dem LEVEL5-Ansatz:

Eine Kompetenz ist die Fähigkeit, eine Synthese von

- *Wissen*
- *Fähigkeiten und*
- *Einstellungen*

in einer bestimmten Situation und in einer bestimmten Qualität durchzuführen.

Validierung interkultureller Kompetenz



ÜBUNG (Folie 9)

Erklären Sie den Zusammenhang zwischen:

Hand und Fähigkeiten – Sie erschaffen etwas

Kopf und Wissen – Sie müssen denken, um kreativ zu sein

Herz und Einstellungen – Ihre Einstellung ist für alle Ebenen wichtig



ÜBUNG (Folie 10)

KOL – Was ist kompetenzorientiertes Lernen?

Bitte schauen Sie sich das folgende Video an: https://youtu.be/4zpJPB_VsAU

Fassen Sie die Prinzipien des kompetenzorientierten Lernens in Ihren eigenen Worten zusammen.

Weiterführende Literatur

- ◆ Modularer kompetenzorientierter Lernansatz (O3) zur Erstellung der zentralen REVEAL-Publikation, die die Hintergrundtheorien des kompetenzorientierten Lern- und Validierungsansatzes (COL&V) in Verbindung mit einer CPD für Bildungsberufe umfasst, die als Online- und Offline-Publikation verfügbar ist: <https://reveal-eu.org/project/results/>



KOL- Kompetenz orientiertes Lernen (Folie 11/12)

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.

Was ist LEVEL5? (Folie 14/15)

LEVEL5 ist ein taxonomisches System für kompetenzorientiertes Lernen und Validierung.

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.

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

Das zunehmende Maß an Beherrschung (Management) über eine bestimmte Kompetenz kann auch als "Kompetenzebene (=LEVEL)" bezeichnet werden.

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

Weiterführende Literatur: <https://level5.eu/level5-competence-taxonomy/>



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



ÜBUNG (Folie 17)

Schauen Sie sich zum besseren Verständnis das Video zu LEVEL5 an.



SELBSTEINSCHÄTZUNG (Folie 18)

Teilen Sie die [Link-https://mahara.vita-eu.org/survey/icare_col_and_validation](https://mahara.vita-eu.org/survey/icare_col_and_validation) mit Ihren Teilnehmenden und lassen Sie die Selbsteinschätzungserfahrung mit dem kollaborativen SPIDER machen. Der SPIDER ist ein Werkzeug für Teilnehmende zur Selbstreflexion. Eine Eläuterung befindet sich auf der Website.



Referenzsystem (Folie 20/21)

Verwenden Sie das Referenzsystem "Interkulturelle Kompetenzen" als Beispiel, um das System zu erklären. Die **Schlüsselkompetenzen** sind kulturelles Bewusstsein und Ausdruck, soziale und staatsbürgerliche Kompetenzen.

Einführungstext:

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.

- Hier wird am Beispiel der Kompetenzbeschreibung "Interkulturelle Kommunikation" gezeigt, 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 (Folie 22 Erklärung)

◆ 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 (Folie 23 Erklärung)

◆ 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 (Folie 24 Erklärung)

◆ 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.



ÜBUNG (Folie 27)

Verwenden Sie die Assessment-Toolbox (I-Care_assessment ToolBox), um die am besten passende Methode für Ihre Lernenden zu finden (oder verwenden Sie ein Beispiel und ändern bzw. passen Sie es an Ihre eigenen Bedürfnisse an).



Wie man eine Kompetenz validiert (Folie 29)

- 1. Einleitung**
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Verfolgen Sie Ihre Lernziele in dem gegebenen Kontext = führen Sie Ihre Lernaktivität durch, z.B. den I-CARE-Trainingskurs.
6. 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.

Als Trainer*in sollten Sie Ihren Teilnehmenden ein klares Bild des Lernkontextes und der in diesem Zusammenhang zu berücksichtigenden Ziele vermitteln. Teilnehmende sollten in der Lage sein, die Lernergebnisse in ihren eigenen Worten zu beschreiben (als Teil des Gesamtverständnisses und der Lernentwicklung). Für ein ausreichendes Lernentwicklungsergebnis wird empfohlen, dass eine erste Lernbewertung zu Beginn des Moduls und eine zweite am Ende des Moduls durchgeführt wird. Hinweis: Die Lernentwicklung muss nicht unbedingt ein wachsender Prozess sein, da Teilnehmende einen Kontext möglicherweise erst nach der letzten Lektion vollständig verstehen können (Prinzip der Überbewertung).



ÜBUNG (Folie 30)

Geben Sie Ihren Teilnehmenden das Dokument "I-Care Assessment Pack" und bitten Sie sie die Vorlage auszufüllen.



AKTIONSPLAN

Verwenden von LEVEL5 für Zertifikate (Folie 31)

Wenn Ihre Teilnehmenden ein LEVEL5-Zertifikat erhalten möchten, das den Lernfortschritt nachweist und visualisiert, dokumentieren Sie bitte die Lernaktivität und die Ergebnisse des Assessments.

Nachdem Sie die Dokumentation fertiggestellt haben, wenden Sie sich an info@level5.de und Sie erhalten Ihr Zertifikat innerhalb einer Woche.

Die Nutzung von LEVEL5 und die Ausstellung von Zertifikaten innerhalb von I-Care ist kostenlos. Wenn Sie LEVEL5 nach Projektende nutzen möchten, können Sie der REVEAL-association, die Eigentümer der Software ist, beitreten, um lizenzierten Partner zu werden. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an info@reveal-eu.org.