

# Bewertungspaket

Die **SASSI LLC Toolbox** zur  
Kompetenzbewertung



**SASSI**  
Later-life Careers

<https://www.sassi-llc.eu/>



## I Inhalt

2	EINFÜHRUNG .....	4
3	BENUTZUNG DER EBENE5 .....	6
3.1	Einführung in LEVEL5 .....	6
3.2	Grundlegende Prinzipien .....	7
3.3	Wie LEVEL5 verwendet wird .....	8
4	Katalog der Bewertungsmethoden .....	9
4.1	Reflektierendes Lerntagebuch.....	10
4.2	Konzeptkarte .....	11
4.3	Gruppendiskussion .....	11
4.4	Persönliche (informelle) Befragung .....	12
4.5	Fragebogen/Test/Prüfung .....	13
4.6	Selbsteinschätzung/Checkliste .....	14
4.7	Beobachtung .....	16
4.8	(e-)Portfolio.....	17
4.9	Spiele.....	18
4.10	Fallstudie .....	19
5	Kompetenz-Inventar .....	20
5.1	Einführung .....	20
5.2	Kompetenzen für die altersgerechte Überprüfung der beruflichen Laufbahn im späteren Erwachsenenalter und die Beratung zur beruflichen Weiterbildung zur Unterstützung von "Olderpreneurs", Legacy und Encore Careers.....	23
5.2.1	Entwicklung von Weiterbildungsstrategien und -praktiken für ältere Lernende.....	23
5.2.2	Beratung und Motivierung älterer Lernender zur Teilnahme an CPD	25
5.2.3	Bewertung der Weiterbildungsbedürfnisse, -anforderungen und -motivationen älterer Lernender .....	27
5.2.4	Definition und Beschreibung von Lernergebnissen in Form von Kompetenzen .....	28
5.2.5	Planung und Gestaltung altersgerechter Trainings und Programme (für heterogene Gruppen) .....	30
5.2.6	Entwicklung von kompetenzorientierten Lernaktivitäten für ältere Lernende.....	32
5.2.7	Gestaltung von altersgerechten Lernmaterialien und Ressourcen....	34
5.2.8	Durchführung kundenorientierter Berufsberatungsaktivitäten mit älteren Arbeitnehmern.....	36
5.2.9	Szenarienplanung für Mobilitätserfahrungen älterer Arbeitnehmer ..	38
5.3	Kompetenzen für die Durchführung von gemischter Beratung und Orientierung .....	40



5.3.1	Vorbereitung von Blended-Learning-Lösungen für ältere Lernende ..	40
5.3.2	Erleichterung des selbstgesteuerten, gemischten Lernens für ältere Lernende .....	42
5.3.3	Einsatz von altersgerechten Lernmethoden und -techniken .....	44
5.3.4	Ermöglichung altersgerechter Lernprozesse .....	46
5.4	Kompetenzen zur Bewertung des Lernfortschritts.....	48
5.4.1	Konzeption und Durchführung von Evaluationsmaßnahmen .....	48
5.4.2	Analyse der Evaluationsergebnisse .....	50
5.4.3	Bewertung von Kompetenzen und Lernergebnissen (LO) der Lernenden .....	52
5.4.4	Bewertung und Dokumentation von Lernergebnissen mit LEVEL5 ...	54
5.5	Kompetenzen der Lernenden .....	56
5.5.1	Interkulturelle Kompetenz.....	56
5.5.2	Älteres Unternehmertum.....	58
5.5.3	Erkennen von Ideen und Möglichkeiten .....	60
5.5.4	Planung und Ressourcenmanagement .....	62
5.5.5	Kundenorientierung .....	64
5.5.6	Vernetzung.....	66
5.5.7	Digitale Kompetenz.....	67
5.5.8	Internet-Kenntnisse .....	68
5.5.9	Informationskompetenz.....	69



## 2 EINFÜHRUNG

Dieses Bewertungspaket soll die Kompetenzentwicklung der Hauptzielgruppen des SASSI LLC-Projekts unterstützen: C-VET-Fachleute und HR-Manager, Botschafter für Mobilität im späteren Leben und ältere Arbeitnehmer. Es nutzt die LEVEL5-Methode, um die Kompetenzen sichtbar zu machen, die für die Unterstützung der Entwicklung von Karrieren im späteren Erwachsenenalter erforderlich sind bzw. erworben wurden. Es bietet eine Sammlung von Kompetenzen, stellt diese Kompetenzen in Form von Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen auf einer 5-stufigen Skala dar und bietet eine Auswahl von Bewertungsmethoden, die für verschiedene Kontexte geeignet sind.

Für die Zielgruppe der C-VET Professionals und HR Manager und Botschafter für Mobilität im späteren Erwachsenenalter, sollte die SASSI LLC Methodik zu folgenden Ergebnissen führen

- Mehr Verständnis für die wirtschaftlichen und sozialen Erfordernisse einer erfüllenden und sinnvollen Arbeit im späteren Leben - und dafür, warum Menschen weiterarbeiten wollen oder müssen.
- Neue und/oder zusätzliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen für die Berufsberatung im späteren Erwachsenenalter und die Umschulung älterer Menschen zu "Olderpreneurs".
- Die Wirksamkeit und Akzeptanz der neuen Ansätze für die Berufsberatung durch Berufsbildungsverantwortliche und Personalleiter.
- Eine nachweisliche Verlagerung von einem laufbahnorientierten Karrieremanagement hin zu Strategien zur Unterstützung älterer Unternehmer.
- Veränderungen in der Beratungspraxis von Organisationen zur Unterstützung der Berufswahl im späteren Erwachsenenalter und neue Formen der unternehmerischen Tätigkeit für ältere Menschen, einschließlich Selbständigkeit, soziales Unternehmertum, digitaler Handel/E-Commerce, Legacy- und Encore-Karrieren.
- Die Beteiligung an unternehmerischen und Mobilitätsaktivitäten sowie die Verbesserung der beruflichen Entscheidungen älterer Lernender und Arbeitnehmer.
- Größere Wertschätzung für die Vorteile von:
  - Nutzung der Talente und der Erfahrung eines älteren Arbeitnehmers
  - flexible Arbeitspraktiken zur Unterstützung älterer Arbeitnehmer bei der Arbeit und im Übergang
  - Interkulturelles Arbeiten und Handeln
  - sinnvolle und erfüllende Arbeit
- Zugang zu innovativen Ausbildungsinhalten und -materialien und deren Akzeptanz.
- Verstärkte Vernetzung mit einer internationalen Gruppe von Berufsberatern.
- Kenntnis und Erfahrung mit dem Validierungsansatz LEVEL5 zur Bewertung und zum Nachweis von Kompetenzentwicklungen, die auf andere Kontexte übertragen werden können.

Für die Endnutzer-Zielgruppe der älteren Arbeitnehmer sollten wir in der Lage sein, zu beobachten:



- Stärkere Sensibilisierung für den Nutzen und die Vorteile von Beratung und Umschulung für "Later-life Careers" und für ein produktives längeres Arbeitsleben.
- Gesteigerte Motivation, neue Fähigkeiten zu erlernen, sich weiterzubilden, umzuschulen oder durch CPD zu aktualisieren.
- Gesteigerte Motivation, ein Olderpreneur zu werden.
- Erneuerteres oder neues Interesse an transnationalem Handel und Mobilität im späteren Lebensalter in Europa.
- Gestiegenes Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl.
- Neue Kontakte und Netzwerke für die weitere Unterstützung und/oder Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen den Partnern.
- Verbesserte Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen.



### 3 BENUTZUNG DER LEVEL5

#### 3.1 Einführung in LEVEL5

LEVEL5 ist ein Validierungssystem, das seit 2005 in einer Reihe von europäisch geförderten Projekten von mehreren Partnern des SASSI LLC Konsortiums entwickelt und erprobt wurde. LEVEL5 bietet einen Ansatz und ein Instrument zur Bewertung, Visualisierung und Dokumentation von Kompetenzentwicklungen. Es konzentriert sich insbesondere auf persönliche, soziale und organisatorische Kompetenzen, die das Rückgrat des [europäischen Rahmens für Schlüsselkompetenzen](#) bilden.

Der Rahmen besagt, dass eine "Kompetenz die Fähigkeit ist, eine Synthese von

- Wissen,
- Fähigkeiten und
- Haltungen

in einer bestimmten Situation und mit einer bestimmten Qualität".

Im Hinblick auf die Validierung von Lernergebnissen in Weiterbildungsangeboten und -kursen schlägt SASSI LLC vor, sich auf die Definition zu beziehen, die im Rahmen der Schlüsselkompetenzen der EU verwendet wird. Basierend auf diesem Konzept sollte die Validierung auch die drei Dimensionen (d.h. Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen) berücksichtigen. Folglich basiert der LEVEL5 Systemansatz auf einem Modell zur Bewertung von Nachweisen und zur Validierung der kognitiven, handlungsbezogenen und affektiven Kompetenzentwicklung von Lernenden in informellen und nicht-formalen Lernkontexten. Einzel- oder Gruppenkompetenzen werden prozessorientiert bewertet und, falls gewünscht, in einem dreidimensionalen Würfelmodell visualisiert und in einem spezifischen Softwaresystem vollständig dokumentiert.

LEVEL5 Taxonomie			
NIVEAU	KNOWLEGDE	SKILLS Fähigkeiten	ATTITUDIEN Emotionen/Werte
5	<b>Wissen, wo sonst</b> Wissen weitergeben Strategisches Wissen	<b>Übertragen</b> Entwickeln Aufbau von Vielseitigkeit	<b>Eingliederung</b> Verinnerlichung Unbewusste Kompetenz
4	<b>Wissen, wann</b> Praktisches / prozedurales Wissen	<b>Entdecken Sie</b> Selbstständiges Handeln (gestörte Systeme)	<b>Selbstverpflichtung</b> Affektive Selbstregulierung
3	<b>Wissen wie</b> Theoretische Kenntnisse	<b>Die Entscheidung</b> Auswählen (bekannte Systeme)	<b>Anerkennung</b> Motivation
2	<b>Wissen warum</b> Fernes Verständnis	<b>Die Anwendung</b> Nachahmung Ausübung von	<b>Perspektivübernahme</b> Neugierde
1	<b>Wissen, dass</b>	<b>Wahrnehmen</b> Anhören	<b>Selbstausrichtung</b> Neutral

	Grundlegende Wahrnehmung		
--	-----------------------------	--	--

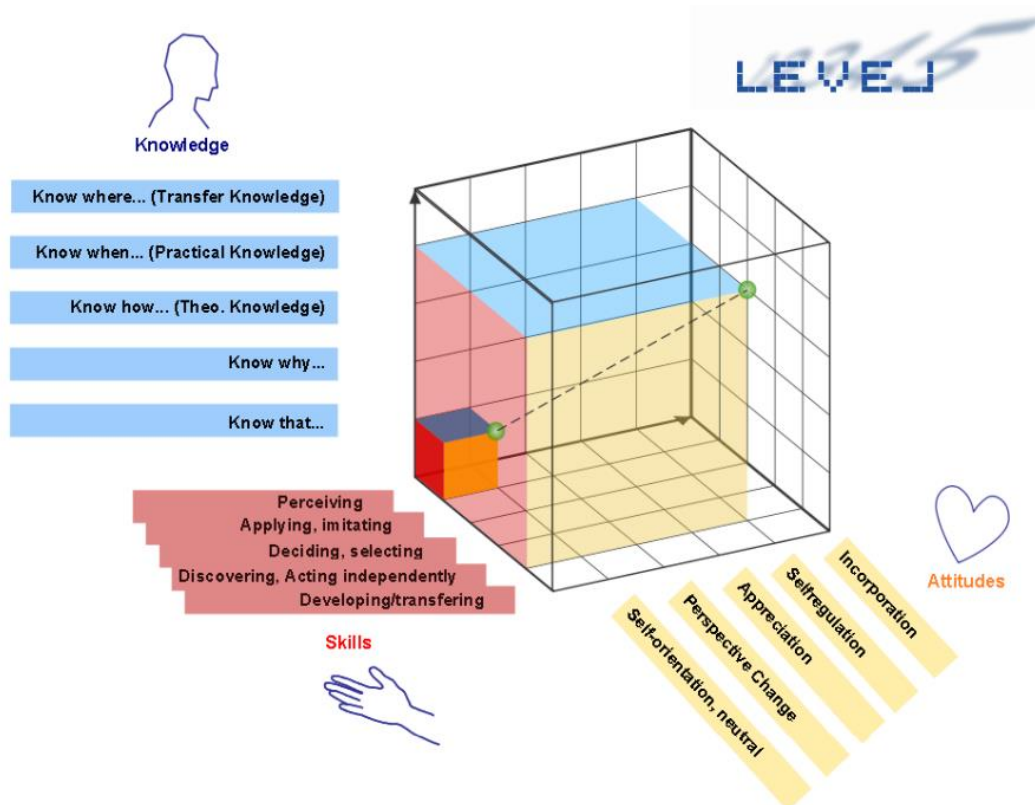
### 3.2 Grundlegende Prinzipien

Seit dem Zeitalter der Aufklärung wissen wir durch die Werke des Schweizer Pädagogen Pestalozzi, dass Lernen mit "Kopf, Herz und Hand" geschieht.

In den letzten Jahren hat die neurobiologische (Gehirn-)Forschung erneut deutlich gezeigt, dass die nicht-kognitiven Dimensionen für das Lernen von besonderer Bedeutung sind.

Die LEVEL5-Methodik basiert auf diesen Begriffen. In einem dreidimensionalen Modell, dem so genannten LEVEL5-Würfel, werden Entwicklungen von Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen bewertet und schließlich auf fünf Qualitätsebenen visualisiert. Diese Ebenen werden durch so genannte Referenzsysteme definiert, in denen eine Kompetenz auf fünf Ebenen in jeder Kompetenzdimension beschrieben wird. Diese Referenzsysteme sind an unterschiedliche Zielgruppen und Lernkontexte anpassbar.

#### Der LEVEL5-Würfel



Der Nachweis der Kompetenzentwicklung kann verschiedenen Zwecken dienen, z. B. der Dokumentation in einem persönlichen Portfolio oder der sinnvollen Organisation des eigenen Lernens (z. B. der beruflichen Entwicklung). Nicht zuletzt fördert die Anwendung der Methodik die Selbstreflexion und Beobachtung der eigenen Entwicklung und regt damit den Lernprozess selbst an.



LEVEL5 bietet ein webbasiertes Managementsystem für Lernende und deren Kompetenzentwicklung, in dem aussagekräftige Lernnachweise (Zertifikate, Lerntickets) als editierbare PDF-Dateien individuell gestaltet werden können. LEVEL5 kann auch als Offline-Version, d.h. ohne Nutzung der LEVEL5 Software, eingesetzt werden.

### 3.3 Wie man LEVEL5 verwendet

Auf den folgenden Seiten haben wir das Verfahren für eine LEVEL5-Bewertung im Kontext von SASSI LLC dargestellt.

Gemäß der LEVEL5-Methodik muss die Bewertung zweimal durchgeführt werden - zu Beginn und am Ende Ihres "Lernprojekts", das aus einem Wissensinput und einer Phase besteht, in der die Theorie in die Praxis umgesetzt wird.



Schritt 1. Wählen Sie aus dem Kompetenzinventar eine Kompetenz aus, die Sie bewerten möchten.



Schritt 2: Erste Bewertung (Beginn):

- Definieren Sie Ihr Lernprojekt und beschreiben Sie Ihren Lernkontext.
- Lesen Sie die Definition der Kompetenz und des Referenzsystems.
- Denken Sie zu Beginn an sich selbst.
- Denken Sie über die von Ihnen gewählte Kompetenz nach.
- Bewerten Sie sich in jeder Dimension zwischen Stufe 1 und 5.
- Begründen Sie, warum oder geben Sie ein Beispiel (z. B. eine Situation oder Erfahrung).



Schritt 3: Lernphase:

- Vertiefen Sie Ihre Kenntnisse in dem von Ihnen gewählten Kompetenzbereich.
- Setzen Sie Ihr Wissen in die Praxis um.
- Beobachten Sie Ihre Einstellungen.



Schritt 4: Zweite Bewertung (letzte Phase):

- Schauen Sie sich das Bezugssystem noch einmal an.
- Überlegen Sie, welche Kompetenzen Sie jetzt haben. Hat sich etwas verändert?
- Bewerten Sie sich in jeder Dimension zwischen Stufe 1 und 5.
- Begründen Sie oder geben Sie ein Beispiel (z. B. eine Situation oder Erfahrung).
- Fassen Sie Ihren Lernprozess für jede Dimension zusammen.



Schritt 5: Erhalten Sie Ihr LEVEL5-Zertifikat (optional)





Wenn Sie ein LEVEL5-Zertifikat erhalten möchten, müssen Sie eine erste und zweite Bewertung einer Kompetenz vornehmen sowie eine Begründung für das von Ihnen gewählte Niveau abgeben. Achten Sie darauf, dass Sie Ihre Eingaben nicht länger als 230 Zeichen sind, da dies eine technische Anforderung des Systems ist. Sie können auch ein Foto für Ihr Zertifikat beifügen. Schicken Sie dann Ihre digitalen Unterlagen an die deutsche Partnerorganisation blinc, indem Sie den aktuellen Kontakt aus dem SASSI Hub nutzen. Sie erhalten dann innerhalb von zwei Wochen Ihr persönliches Lernzertifikat.

## 4 KATALOG DER BEWERTUNGSMETHODEN

Dieser Katalog gibt einen Überblick über mögliche Methoden zur Bewertung der Entwicklung von Kernkompetenzen für Fachleute, wie z. B. Ausbilder in der Berufsbildung und der Erwachsenenbildung für die kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung (CPD), aber auch für Personal- und Linienmanager, die altersgerechte CPD für Arbeitnehmer oder Arbeitssuchende im Alter von 50+ anbieten möchten, die ihre Karriere im späteren Leben wiederbeleben wollen.

Der Katalog erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern ist als wachsende Zusammenstellung von Ansätzen gedacht, die Fachleute bei der Anwendung des SASSI LLC-Kompetenzrahmens und bei der Validierung von Kompetenzentwicklungen unterstützen. Der Katalog stellt eine Auswahl von Methoden vor, die in der Einzel- oder Gruppenarbeit eingesetzt werden können. Die gezeigten Beispiele sollen ein ausgewogenes Verhältnis von produktiven und reaktiven Bewertungsmethoden widerspiegeln.

Die Bewertung von Kompetenzen auf verschiedenen Kompetenzstufen verschafft einen guten Überblick über geeignete Bewertungsmethoden. Nicht jede Methode der Datenerhebung passt zu jeder Lernsituation. Wir möchten einen Katalog von Methoden zur Verfügung stellen, der für einzelne Projekte und Settings genutzt werden kann.

Jede Methode wird mit einer kurzen Beschreibung, Empfehlungen und Anleitungen sowie den Vor- und Nachteilen der Methode vorgestellt.

In vielen Fällen ist es möglich, eine Reihe von 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 Prüfer sind beteiligt?
- Welche Kompetenzen sollen bewertet werden?
- Wie viel Zeit und Interaktion mit den Lernenden ist möglich?
- Zu welchem Zweck bewerten und belegen Sie die Kompetenzentwicklung? Dies bestimmt die Tiefe der Bewertung, z. B. ob sie den Lernenden zeigen soll, dass sie Fortschritte gemacht haben, oder ob sie Leistungen dokumentieren soll, die den Lernenden bei Bewerbungen zugute kommen sollen.



Auf den folgenden Seiten finden Sie Beschreibungen verschiedener Methoden und Ansätze zur Datenerhebung in unterschiedlichen Kontexten.

#### 4.1 Reflektierendes Lerntagebuch

<b>Kurzbeschreibung</b>	
<p>Ein Reflexionstagebuch ist ein Instrument zur Selbstevaluierung der Lernenden. Es ermöglicht den Lernenden, ihre Lernerfahrungen in Bezug auf ein bestimmtes Thema zu dokumentieren und zu reflektieren.</p> <p>Als Lernaktivität erleichtern Reflexionstagebücher die Selbstreflexion der Lernenden.</p> <p>Als Beurteilungsmethode bieten Reflexionstagebücher einen Einblick in das Verständnis, das inhaltliche Wissen und die Anwendung des Wissens der Lernenden, aber auch in die kritische Selbstreflexion und das Bewusstsein.</p> <p>Für diese Methode kann auch ein Blog oder ein anderes digitales Werkzeug verwendet werden, offline oder online.</p>	
<b>Empfehlungen</b>	
<p>Geben Sie den Lernenden regelmäßig Zeit (etwa 15 Minuten pro Tag), um ihre Lernerfahrungen in einem Heft festzuhalten.</p> <p>Erklären Sie, dass ein reflektierendes Tagebuch auf einige grundlegende Elemente ausgerichtet sein sollte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Eine Beschreibung des Geschehens</li> <li>-persönliche Gefühle über das Geschehene</li> <li>-Eine persönliche Interpretation/Bewertung des Geschehens</li> <li>-Schlussfolgerung aus dieser Erfahrung</li> <li>-Achten Sie darauf, dass die Lernenden nicht nur berichten, was passiert ist!</li> </ul> <p>Lassen Sie sie sich auf eine Frage konzentrieren, die mit dem Thema zusammenhängt.</p>	
<b>Vorteile</b>	<b>Benachteiligungen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittelt einen tiefen Einblick in den Lernprozess</li> <li>• Erleichtert das reflektierende Lernen.</li> <li>• Die digitale Dokumentation kann schneller und einfacher mit anderen geteilt werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es erfordert Zeit und Disziplin, das Tagebuch regelmäßig zu führen</li> <li>• Erfordert die Fähigkeit zur Selbstreflexion</li> <li>• Persönliche Gefühle mit anderen zu teilen, kann ein heikles Thema sein.</li> <li>• Die digitale Dokumentation kann bestimmte IT-Kenntnisse erfordern.</li> </ul>



## 4.2 Konzept Karte

<b>Kurzbeschreibung</b>	
<p>Eine Concept Map ist ein Diagramm, das das Verständnis der Beziehungen zwischen Konzepten in einem bestimmten Studienbereich veranschaulichen soll. Es wird eine Liste von Begriffen erstellt, die wichtige Aspekte eines Themas beschreiben. Die Wörter werden in einer Hierarchie vom allgemeinsten zum spezifischsten sortiert. Sie werden so angeordnet, dass ähnliche Begriffe nahe beieinander stehen. Anschließend werden Verbindungen zwischen den Begriffen hergestellt und Aussagen zur Beschreibung oder Erklärung der Verbindungen verfasst. Die Concept Map kann in Form einer Mind Map erstellt werden.</p>	
<b>Empfehlungen</b>	
<p>Verwenden Sie zu Beginn und am Ende einer Lernaktivität eine Concept Map, um die Fortschritte der Lernenden zu ermitteln. Ermitteln Sie grundlegende Konzepte und fordern Sie die Lernenden auf, damit zusammenhängende Konzepte und Fähigkeiten zu entwickeln.</p>	
<b>Vorteile</b>	<b>Benachteiligungen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sie hilft dem Einzelnen, logische Verbindungen zwischen scheinbar verwandten Ideen herzustellen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Für Personen, die es nicht gewohnt sind, in einer klaren Struktur zu denken, kann es schwierig sein, sich selbst zu reflektieren.</li> </ul>

## 4.3 Gruppendiskussion

<b>Kurzbeschreibung</b>
<p>In Gruppendiskussionen zur Beurteilung von Kompetenzentwicklungen wird eine Lerngruppe von einem Moderator befragt. Ein spezielles Format für eine solche Diskussion sind Fokusgruppen, die sich insbesondere für die Erforschung von Normen, Überzeugungen, Einstellungen, Praktiken und Sprachen eignen.</p>
<b>Empfehlungen</b>
<p>Die optimale Gruppengröße besteht aus sechs bis zwölf Personen.</p>



Wählen Sie ein Thema für die Diskussion und bereiten Sie eine Liste mit offenen Fragen vor, die in einer natürlichen und logischen Reihenfolge angeordnet sind. Die Diskussion sollte für die Niederschrift aufgezeichnet oder sogar gefilmt werden. Eine Alternative ist es, während der Diskussion sorgfältige Notizen zu machen.

Schreiben Sie für jede Gruppendiskussion eine Zusammenfassung.

Fokusgruppen erfordern geschulte Moderatoren.

Vorteile	Benachteiligungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist sehr nah an den täglichen Kommunikationsformen.</li> <li>• Kann zur "Erkundung des Feldes" verwendet werden, um einen Einblick in ein bestimmtes Thema zu erhalten. Die gewonnenen Informationen können zur Ideenfindung und zur Vorbereitung strukturierterer Methoden (z. B. Fragebogen) verwendet werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppendiskussionen liefern Informationen über eine Gruppe, nicht über Einzelpersonen, und sie liefern auch keine Informationen über die Häufigkeit oder die Verteilung von Überzeugungen in der Zielpopulation.</li> <li>• Es ist viel Mühe und Zeit erforderlich.</li> </ul>

#### 4.4 Persönliches (informelles) Interview

Kurze Beschreibung
<p>Ein zielgerichteter Austausch zwischen zwei Personen, um Perspektiven, Erfahrungen, Gefühle und Einsichten zu einem Phänomen aufzudecken. Eine leistungsfähige Methode zur Erhebung eingehender und detaillierter qualitativer Daten. Die Daten können durch eine Inhaltsanalyse mit Erzählungen und Zitaten analysiert werden.</p>
Empfehlungen
<p>Bereiten Sie einen Interviewbogen mit Fragen vor, die auf den Bewertungsschwerpunkt abgestimmt sind. Verwenden Sie offene, klare Fragen mit Folgeaufforderungen. Testen Sie das Wissen nicht, sondern erkunden Sie es durch Erfahrung und Beschreibungsfragen. Führen Sie die Befragten nicht mit voreingenommenen, von Annahmen geprägten Fragen in die Irre. Zeichnen Sie das Gespräch mit Erlaubnis auf (wenn eine Tonaufnahme nicht möglich ist, machen Sie sich kurze Notizen)</p>



Vorteile	Benachteiligungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzt die grundlegenden Methoden der Kommunikation und beseitigt die Beschränkungen und die Künstlichkeit des Schreibens/Ausfüllens eines Fragebogens.</li> <li>• Hilft bei der Erfassung eingehender und detaillierter Daten. Flexibel, offen für Folgemaßnahmen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es ist viel Mühe und Zeit erforderlich.</li> <li>• Kleine Stichproben, eine Verallgemeinerung von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit ist nicht möglich.</li> </ul>

#### 4.5 Fragebogen / Test/Prüfung

Kurzbeschreibung
<p>Fragebögen oder Tests können als Messinstrument für Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen sowie für die durch ein Training/Programm gewonnenen Erfahrungen verwendet werden.</p> <p>Es könnte zur Bewertung der anfänglichen Kenntnisse, Einstellungen und Verhaltensweisen, der Verbesserung in diesen Bereichen während des Ausbildungsprozesses und der am Ende der Ausbildung erzielten Ergebnisse verwendet werden.</p> <p>Fragen zur Prüfung oder Messung von Lernergebnissen können in verbaler oder schriftlicher Form gestellt werden: mündliche Befragung, z. B. eine Frage- und Antwortrunde zu Beginn und am Ende einer Sitzung; schriftliches Format, z. B. Tests oder Klausuren.</p> <p>Fragebögen können formell sein, wie bei einer Prüfung, oder informell, wie bei einem Quiz.</p>
Empfehlungen
<p>In den 3 Phasen der Bewertung können Fragebögen oder Tests verwendet werden:</p> <p>Stufe 1. Erstbewertung, um frühere Lernprozesse, Erfahrungen oder Leistungen zu ermitteln. Dies ermöglicht es dem Assessor, eine Ausgangsbasis für das Lernen und die Leistungen zu entwickeln.</p> <p>Stufe 2. Formative Beurteilung - um festzustellen, wo der Lernende steht, welche Fortschritte er macht und wie er Lücken im Wissen, in den Fähigkeiten und im Verständnis schließen kann. Die Lernenden überlegen, wo sie hinwollen, und planen, wie sie dorthin gelangen können.</p> <p>Stufe 3. Summative Bewertung - Sie wird durchgeführt, um die Leistung der Lernenden am Ende eines Trainings/Programms oder einer Aktivität zu beurteilen.</p> <p>Beispiele für Fragen:</p>



-Geschlossene" Fragen, die den Lernenden darauf beschränken, mit JA oder NEIN, WAHR oder FALSCH zu antworten  
 -Offene" Fragen, die es dem Lernenden ermöglichen, seine Meinung oder sein Wissen in Sätzen auszudrücken  
 Multiple-Choice-Fragen, die dem Lernenden eine Reihe von Antworten bieten, aus denen er die richtige auswählen kann

Vorteile	Benachteiligungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erbringt einen schriftlichen Lernnachweis.</li> <li>• Bietet dem Prüfer eine schnelle Möglichkeit zu testen, ob der Lernprozess stattgefunden hat.</li> <li>• Kann sowohl für formative als auch für summative Beurteilungen verwendet werden.</li> <li>• Hilft, die Stärken und Schwächen der Lernenden zu erkennen und gibt sowohl den Lernenden als auch den Ausbildern Feedback.</li> <li>• Passt gut zu formalen Lernsituationen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Fragen können missverstanden werden, die Ergebnisse werden von der Interpretation des Lesers bestimmt.</li> <li>• Der formale Stil wird den Bedürfnissen von Lernenden mit anderen Lernstilen nicht gerecht.</li> <li>• Sie können den Lehrplan formalisieren und die Kreativität unterdrücken.</li> <li>• Passt nicht gut zu informellen Lernsituationen.</li> <li>• Könnte nur einen begrenzten Teil der festgelegten CPD-Ziele und -Prozesse abdecken.</li> </ul>

#### 4.6 Selbsteinschätzung / Checkliste

Kurzbeschreibung
<p>Die Selbstbewertung bezieht die Lernenden in den Bewertungsprozess ein und ermöglicht es ihnen, über ihr Lernen nachzudenken und ihre Leistungen zu überprüfen und aufzuzeichnen. Die Selbstbewertung kann sowohl formativ als auch summativ sein:          Bei formativen Beurteilungen reflektieren die Lernenden, wo sie stehen und wohin sie als nächstes gehen müssen.          Bei der summativen Bewertung reflektieren die Lernenden am Ende einer Aktivität über das erworbene Wissen und die erworbenen Fähigkeiten. Die Selbsteinschätzung ermöglicht es den Lernenden, ihr eigenes Lernen zu steuern und ihren Fortschritt zu planen, während sie Nachweise für Portfolios und Qualifikationen sammeln.</p>
Empfehlungen



Es ist wichtig, dass die Lernenden die Möglichkeit haben, über ihren eigenen Beitrag zu den Aktivitäten sowie über die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse nachzudenken. Die Selbsteinschätzung kann als Anregung zur Diskussion dienen und die Lernenden dazu ermutigen, ihre eigenen Techniken zur Überprüfung ihres Lernens zu entwickeln. Der Prozess der Selbstbewertung ist ein Zyklus aus Planung, Überprüfung und Bewertung.

Es ist sinnvoll, dass die Lernenden zu Beginn einer Lernaktivität eine Art Selbsteinschätzung vornehmen, um die vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu ermitteln. Die Lernenden können diese Informationen dann als Basis nutzen, um ihre Fortschritte zu überwachen und ihre Leistungen anzuerkennen.

Es ist sinnvoll, dass der Lernende im Rahmen des Planungsprozesses ein Logbuch anlegt, in dem er festhält, welche Ziele er erreichen will und wie diese erreicht werden sollen. Später kann ein Vergleich gemacht werden, um den Fortschritt zu überprüfen. Dies ist Teil der formativen Selbsteinschätzung.

Ein Nachweisdiagramm hilft dem Lernenden, die durchgeführten Aktivitäten und die verwendeten Fähigkeiten festzuhalten. Sie wird verwendet, wenn über das Gelernte reflektiert wird. Dies ist Teil der formativen Selbsteinschätzung.

Eine Bewertungsmatrix ermöglicht es dem Lernenden, seinen Lernfortschritt anhand vorher festgelegter Kriterien zu überprüfen, indem er für jedes Kriterium eine Punktzahl vergibt. Dies gibt eine visuelle Aufzeichnung des Fortschritts und ermöglicht es, Stärken und Schwächen zu identifizieren. Sie kann für formative und summative Beurteilungen verwendet werden.

Bewertungsbögen dienen als reflektierendes Tagebuch und schließen den Selbstbewertungsprozess ab. Der Lernende führt das Tagebuch, die Leistungsnachweise und die Bewertungsmatrix zusammen, um über das Erreichte und die erzielten Fortschritte zu reflektieren. Dies ist eine summative Selbsteinschätzung.

Insbesondere für Zielgruppen mit wenig Erfahrung in der Selbstreflexion ist es empfehlenswert, einen Mentor zur Seite zu haben, der die Reflexion unterstützt. Bei der Anwendung von LEVEL5 sollte der Lernende mit der Struktur und der zugrunde liegenden Idee des Referenzsystems vertraut sein.

Vorteile	Benachteiligungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermöglicht die Übernahme von Verantwortung für das Lernen.</li> <li>• Das schafft Vertrauen.</li> <li>• Motiviert die Lernenden zu Fortschritten.</li> <li>• Entwickelt Planungs- und Reflexionsfähigkeiten.</li> <li>• Erbringt den Nachweis von Wissen und Kompetenz.</li> <li>• Verbessert die Entscheidungsfindung und die Kommunikationsfähigkeit.</li> <li>• LEVEL5 bietet eine Schnittstelle zu E-Learning-Plattformen, die es den Lernenden ermöglichen, ihr Self-Assessment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfordert eine disziplinierte und ehrliche Selbstreflexion</li> </ul>



selbstständig durchführen und ein entsprechendes Zertifikat zu erhalten.	
--	--

## 4.7 Beobachtung

<b>Kurzbeschreibung</b>
<p>Der Zweck der direkten und indirekten Beobachtung besteht darin, Leistungsnachweise zu sammeln, indem die Leistungen der Lernenden beobachtet werden, während sie an einer Aktivität teilnehmen, ohne jedoch in ihre Arbeit einzugreifen. Bei der Aktivität kann es sich um eine reale Situation oder eine simulierte Situation handeln, z. B. Rollenspiele. Die Beobachtung ermöglicht es Ihnen zu sehen, wie das Wissen in die Praxis umgesetzt wird und eignet sich besser für die Bewertung und den Nachweis von kompetenzbasiertem Lernen. Direkte Beobachtung wird persönlich durchgeführt, entweder durch einen Prüfer, einen Kollegen oder einen Vorgesetzten am Arbeitsplatz. Indirekte Beobachtung erfolgt durch den Einsatz geeigneter Technologien, wie z. B. Videoaufzeichnungen. Die Analyse von Dokumenten ist ebenfalls eine Art der Beobachtung. Hier werden nicht Verhaltensweisen, sondern Dokumente unter die Lupe genommen.</p>
<b>Empfehlungen</b>
<p>Direkte Beobachtung durch einen Prüfer: Der Assessor füllt einen vorbereiteten Beobachtungsbericht aus, während der/die Lernende die Aktivität ausführt - er/sie gibt eine Beurteilung anhand vorher festgelegter Kriterien ab. Der Assessor hält fest, was der Lernende tut, wie er sich verhält und wie er mit anderen interagiert.</p> <p>Gegenseitige Bewertung: Dies kann in Form einer Diskussion, einer Frage- und Antwortrunde oder durch Aufzeichnung von Informationen auf einem Proforma erfolgen. Der Peer kann ein anderer Lernender sein, der neben dem zu beurteilenden Lernenden an der Aktivität teilgenommen hat. Der Peer-Assessor zeichnet entweder auf oder gibt mündliches Feedback zu dem, was der Lernende während der Aktivität getan hat.</p> <p>Zeugenaussage: Hierbei handelt es sich um die Aussage eines "Dritten", der die Teilnahme des Lernenden an der Aktivität in mündlicher oder schriftlicher Form beobachtet hat. Der Zeuge könnte ein Vorgesetzter oder ein Kollege sein.</p> <p>Indirekte Beobachtung: Dies kann ein Video oder ein Film sein, der den Lernenden bei einer Aktivität zeigt. Der Prüfer kann Kompetenz oder Leistung erkennen, indem er die Aktivität auf dem Video beobachtet. Dies kann durch Fragen an den Lernenden zu dem, was auf dem Film zu sehen ist, ergänzt werden.</p> <p>360-Grad-Feedback: Dies ist eine bewusste Gegenüberstellung von Beobachtungen und Ansichten über die Leistung des Lernenden aus verschiedenen Perspektiven - z. B. von Ausbilder, Vorgesetztem und Kollegen.</p>



Vorteile	Benachteiligungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bietet dem Lernenden die Möglichkeit, seine Fähigkeiten und Fertigkeiten unter Beweis zu stellen</li> <li>• Ermöglicht dem Lernenden, sein Wissen in die Praxis umzusetzen</li> <li>• Bietet kreative und innovative Methoden der Bewertung</li> <li>• trägt zur Entwicklung eines handlungsorientierten Lehrplans bei</li> <li>• Bietet eine Reihe von Nachweisen für Portfolios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann für den Prüfer zeitaufwendig sein</li> <li>• Es kann schwierig sein, einzelne Personen innerhalb einer Gruppe zu beobachten und zu beurteilen</li> </ul>

#### 4.8 (e-)Portfolio

Kurzbeschreibung	
<p>Portfolios sind persönliche Sammlungen von Informationen, die die Leistungen und das Lernen einer Person beschreiben und dokumentieren. Ein elektronisches Portfolio ist eine Sammlung elektronischer Nachweise (Artefakte, einschließlich eingegebener Texte, elektronischer Dateien wie Word- und PDF-Dateien, Bilder, Multimediadateien, Blogeinträge und Weblinks usw.), die von einem Nutzer zusammengestellt und verwaltet wird, in der Regel online. (E-)Portfolios sind sowohl Demonstrationen der Fähigkeiten des Nutzers als auch Plattformen zur Selbstdarstellung, und wenn sie online sind, können sie im Laufe der Zeit dynamisch gepflegt werden.</p>	
Empfehlungen	
<p>Bitte Sie Ihre Lernenden, ihr eigenes Portfolio/E-Portfolio zu erstellen. Ermutigen Sie sie dazu, alle Arten von Aktivitäten einzubeziehen. Überprüfen Sie während Ihres Projekts, wie sich das Kompetenzniveau verändert.</p>	
Vorteile	Benachteiligungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermöglicht die Bewertung des Einzelnen auf verschiedenen Ebenen.</li> <li>• Hebt alle Fähigkeiten einer Person hervor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lernenden benötigen möglicherweise individuelle Hilfe.</li> <li>• E-Portfolios erfordern einige technische Fähigkeiten sowie verfügbare Soft- und Hardware.</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auch außerschulische Aktivitäten können hervorgehoben werden.</li> <li>• Ermöglicht es dem Leser, die verschiedenen Dimensionen des Individuums zu verstehen.</li> <li>• Ermöglicht es dem Einzelnen, seine formale Bildung, seine Berufserfahrung und seine außerschulischen Aktivitäten miteinander zu verbinden.</li> </ul>	
---	--

## 4.9 Spiele

<h3>Kurzbeschreibung</h3>	
<p>Ein Instrument zur Bewertung von Wissen, Fähigkeiten oder Einstellungen auf nicht-formale Weise. Die Lernenden einer Gruppe erhalten Fragen oder Aufgaben in einer spielerischen Umgebung.</p>	
<h3>Empfehlungen</h3>	
<p>Nicht alle Menschen mögen Spiele oder sind bereit, daran teilzunehmen. Berücksichtigen Sie dies bei der Auswahl der Spiele. Sorgen Sie für ein gutes Gleichgewicht zwischen Wissensfragen und kreativen Aufgaben. Die Atmosphäre muss freundlich genug sein, um "Verlierer" zu schützen. Die Gruppe darf nicht zu groß sein. Erfinden Sie Aufgaben, die auch für die anderen Teilnehmer, die nicht direkt an der Aufgabe beteiligt sind, schön oder nützlich sind. Spielen Sie das Spiel zunächst selbst, bevor Sie es in der Gruppe einsetzen, um die Fallen zu erkennen und einen Zeitplan zu erstellen. Jedes Spiel braucht einen Spielleiter. Der Spielleiter macht sich Notizen zu den Antworten und bewertet die Aufträge.</p>	
<h3>Vorteile</h3>	<h3>Benachteiligungen</h3>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schafft eine schöne Atmosphäre.</li> <li>• Der Lernende kann seine Fähigkeiten oder Kenntnisse auf kreative Art und Weise demonstrieren.</li> <li>• Verbessert die Kommunikationsfähigkeit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht jede Gruppe schätzt "nur Spiele".</li> <li>• Wegen des Glücksspielanteils ist es eine grobe Einschätzung.</li> <li>• Es braucht Zeit, um sie vorzubereiten und zu spielen.</li> </ul>



## 4.10 Fallstudie

<b>Kurzbeschreibung</b>	
<p>Eine Strategie zur Beschreibung von Ereignissen und Prozessen innerhalb eines Rahmens durch verschiedene Datenerfassungsmethoden wie Beobachtung, Interview, Dokumentenanalyse, um den Fall zu verstehen und zu bewerten.</p>	
<b>Empfehlungen</b>	
<p>Verwenden Sie die Fallstudienstrategie, um die Umsetzung und die Auswirkungen eines Ereignisses oder Prozesses auf Einzelpersonen/Gruppen zu bewerten.</p> <p>Fallstudien, die sich auf die Umsetzung konzentrieren, helfen dem Bewerter bei der Entscheidung, ob die Umsetzung der ursprünglichen Absicht entspricht.</p> <p>Fallstudien, die sich auf die Programmresultate konzentrieren, bewerten die Auswirkungen des Programms und helfen, die Gründe für Erfolg und Misserfolg zu ermitteln.</p> <p>Es sollten Pläne für eine umfassende und detaillierte Erhebung von Längsschnittdaten erstellt werden.</p>	
<b>Vorteile</b>	<b>Benachteiligungen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie hilft bei der Bewertung einer komplexen Aktivität oder eines komplexen Prozesses durch eine längsschnittliche, tiefgehende und detaillierte Beschreibung und Kontextanalyse.</li> <li>• Zur Triangulation konnten sowohl qualitative als auch quantitative Daten erhoben und analysiert werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitaufwendig. Es können nur kleine Stichproben in die Studie aufgenommen werden.</li> </ul>



## 5 KOMPETENZ-INVENTAR

### 5.1 Einführung

Dieses Kompetenzinventar ist als Leitfaden für die Bewertung von Kompetenzentwicklungen im Zusammenhang mit dem SASSI LLC Projekt gedacht. Es besteht aus 24 Kompetenzrahmen, von denen jeder auf der LEVEL5-Methodik basiert. Jeder Rahmen beschreibt Kompetenzentwicklungen über drei Dimensionen: Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen, über fünf Leistungsniveaus - von der grundlegenden Wahrnehmung (bewusste Inkompetenz) bis zur vollständigen Verinnerlichung (unbewusste Kompetenz). Die Dimensionen sind unabhängig voneinander - ein hohes theoretisches Wissen führt nicht automatisch zu praktischen Fertigkeiten, und eine starke Einstellung ist auch ohne breites Wissen möglich.

Die Kompetenzen sind für zwei Gruppen von Nutzern gedacht. Die Kompetenzen zur altersgerechten Überprüfung der beruflichen Laufbahn im späteren Lebensalter und zur Weiterbildungsberatung zur Unterstützung von "Olderpreneurs", Alt- und Zusatzkarrieren, zur Durchführung von gemischter Beratung und Orientierung und zur Bewertung des Lernfortschritts richten sich an Weiterbildner und Berufsberater. Sie befähigen letztere, sich für die Wiederbelebung der beruflichen Laufbahn älterer Arbeitnehmer einzusetzen. Es versteht sich von selbst, dass einige von ihnen für bestimmte Rollen relevanter sind - im Allgemeinen ist die erste Gruppe besser für Berufsberater geeignet, während die zweite für Ausbilder wichtiger ist. Eine gewisse Beherrschung der Bewertung von Lernfortschritten ist eine notwendige Voraussetzung für die Selbsteinschätzung sowohl von Berufsberatern als auch von Weiterbildnern und erleichtert die Bewertung der Lernenden.

Die zweite Gruppe von Kompetenzen richtet sich an die breitere Gruppe der älteren Erwachsenen. Diese können Arbeitssuchende, Angestellte, Selbstständige oder perspektivische Olderpreneure sein. Die Kompetenzen umfassen die Fähigkeit, Lernmobilitäten zu nutzen (interkulturelle Kompetenz), neue Unternehmen zu gründen (EntreComp-basierte Kompetenzen) oder digitale Unternehmen (DigiComp-basierte Kompetenzen). Um diese Kompetenzen zu bewerten, wählen Sie bitte eine Methode aus dem Katalog der Bewertungsmethoden.

Abschnitt	Zuständigkeiten	Primär für
<b>Zuständigkeiten für altersgerechte Überprüfung der</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung von Weiterbildungsstrategien und -praktiken für ältere Lernende</li> <li>• Beratung und Motivierung älterer</li> </ul>	



<p><b>beruflichen Laufbahn im späteren Erwachsenenalter und Weiterbildungsbera- tung zur Unterstützung von "Älteren Unternehmern", Legacy- und Encore-Karrieren</b></p>	<p>Lernender zur Teilnahme an CPD</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewertung der Ausbildungsbedürfnis- se, Anforderungen und Motivationen älterer Lernender</li> <li>• Definition und Beschreibung von Lernergebnissen in Form von Kompetenzen</li> <li>• Planung und Gestaltung altersgerechter Schulungen und Programme (für heterogene Gruppen)</li> <li>• Entwicklung von kompetenzorientierte n Lernaktivitäten für ältere Lernende</li> <li>• Gestaltung von altersgerechten Lernmaterialien und Ressourcen</li> <li>• Durchführung kundenorientierter Berufsberatungsaktiv- itäten mit älteren Arbeitnehmern</li> <li>• Szenarienplanung für Mobilitätserfahrunge n älterer Arbeitnehmer</li> </ul>	<p><b>Berufsberater</b></p>
<p><b>Kompetenzen für die Durchführung von gemischter Beratung und Orientierung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorbereitung von Blended-Learning- Lösungen für ältere Lernende</li> <li>• Erleichterung des selbstgesteuerten, gemischten Lernens für ältere Lernende</li> <li>• Einsatz von altersgerechten Lernmethoden und - techniken</li> </ul>	<p><b>Weiterbildungsbeauf- tragte</b></p>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erleichterung von altersgerechten Lernprozessen</li></ul>	
<b>Kompetenzen zur Bewertung von Lernfortschritten</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ausarbeitung und Durchführung von Bewertungsmaßnahmen</li><li>• Analyse der Bewertungsergebnisse</li><li>• Bewertung von Kompetenzen und Lernergebnissen (LO) der Lernenden</li><li>• Bewertung und Dokumentation von Lernergebnissen mit LEVEL5</li></ul>	<b>Berufsberater und Weiterbildner</b>
<b>Kompetenzen der Lernenden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Interkulturelle Kompetenz</li><li>• Älteres Unternehmertum</li><li>• Erkennen von Ideen und Möglichkeiten</li><li>• Planung und Verwaltung der Ressourcen</li><li>• Kundenorientierung</li><li>• Vernetzung</li><li>• Digitale Kompetenz</li> <li>• Internet-Kenntnisse</li> <li>• Informationskompetenz</li><li>• Internet-Kenntnisse</li></ul>	<b>Ältere Erwachsene</b>



## 5.2 Kompetenzen für die altersgerechte Überprüfung der beruflichen Laufbahn im späteren Erwachsenenalter und die Beratung zur beruflichen Weiterbildung zur Unterstützung von "Olderpreneurs", Legacy und Encore Careers.

### 5.2.1 Entwicklung von Weiterbildungsstrategien und -praktiken für ältere Lernende

KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN		
L	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (Wissenstransfer)	Kenntnis der verschiedenen Möglichkeiten der Programmgestaltung und wie diese unterschiedlichen Ansätze die Ergebnisse beeinflussen. Wissen, wie die Kompetenz zur Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen auf andere Lebensbereiche übertragen werden kann.	Entwickeln/ Konstruktionsübergabe	Entwicklung verschiedener Ansätze zur Gestaltung von CPD-Strategien für unterschiedliche Kontexte und Zwecke. Übertragung der Prinzipien von CPD und Altersgerechtigkeit auf andere Arbeits- und Lebensbereiche.	Verinnerlichung	Verinnerlicht zu haben, ständig nach Möglichkeiten zu suchen, die Weiterbildungspolitik und -pläne für ältere Arbeitnehmer zu optimieren.  Andere zu motivieren und zu unterstützen, damit sie ihre Kompetenzen in diesem Bereich ausbauen.
4	Wissen wann (implizites Verstehen)	Wissen, wie man Weiterbildungsmaßnahmen und -pläne entwickelt, die ältere Arbeitnehmer motivieren und in die Lage versetzen, sich weiterzubilden, um einen Beitrag zur Erreichung der Prioritäten und Ziele des Unternehmens zu leisten, unter Berücksichtigung der entsprechenden Theorien und Erfahrungen.	Selbstständig entdecken/handeln	Erforschung oder Entwicklung neuer politischer Ideen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung älterer Arbeitnehmer.  Erweiterung des eigenen Verständnisses für die Gestaltung von CPD und das Lernen älterer Arbeitskräfte. Reflexion der eigenen Praxis im Hinblick auf Verbesserungspotenziale.	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Entschlossenheit, eine optimale Weiterbildungspolitik zu entwickeln und die eigene Kompetenz in diesem Bereich zu verbessern.
3	Wissen wie	Wissen, wie man altersgerechte Weiterbildungsmaßnahmen und -pläne unter Berücksichtigung der Ziele des Arbeitgebers, der Bedürfnisse und	Entscheiden / Auswählen	Komposition geeigneter Maßnahmen für CPD aus dem bekannten Repertoire unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Alters, der	Motivation, Wertschätzung	Motivation, die eigene Kompetenz zu verbessern, um altersgerechte Weiterbildungsprogramme



		Interessen der Lernenden und der verfügbaren Ressourcen entwickelt.		Motivationen, der Ziele und der verfügbaren Ressourcen.		zu entwerfen, die auf verwandten Theorien basieren und den Besonderheiten des Lernkontexts, den Zielen und den verfügbaren Ressourcen entsprechen.
2	Wissen warum	Zu wissen, warum eine altersgerechte Planung der beruflichen Weiterbildung wichtig und vorteilhaft ist, um Effizienz, Effektivität und Zufriedenheit zu steigern.  Zu wissen, welche Aspekte für eine altersgerechte Planung entscheidend sind.	Verwendung, Nachahmung	Beitrag zu einer altersgerechten Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen als Anleitung oder durch Nachahmung anderer.	Perspektivübernahme	Interesse/ Neugier, wie altersbezogene Aspekte in die Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen und -plänen einbezogen werden können.
1	Wissenswissen, dass	Wissen, dass Weiterbildungsmaßnahmen altersspezifische Bedürfnisse und Potenziale antizipieren sollten. Wissen, dass eine altersgerechte berufliche Weiterbildung dazu beitragen kann, Diskriminierung zu verhindern und die Wettbewerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu gewährleisten.	Wahrnehmung	Erkennen von Elementen und Qualitäten verschiedener Weiterbildungsmaßnahmen und -pläne, die für ältere Arbeitnehmer geeignet sind, ohne sie anzuwenden.	Selbstausrichtung	Wahrnehmung des eigenen Ansatzes zur Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen als ausreichend. Sie denken nicht daran, altersbezogene Überlegungen einzubeziehen.





### 5.2.2 Beratung und Motivierung älterer Lernender zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen

KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN		
L	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (Wissenstransfer)	Wissen, wie man Methoden und Techniken der Beratung auf neue Zielgruppen oder Lernkontexte übertragen kann. Wissen, wie man unterstützende Aktivitäten aufbaut und durchführt, und wissen, wie man Beratung in Lernangebote integriert.	Entwickeln / Konstruktionsübergabe	Entwicklung und systematische Anwendung verschiedener Beratungskonzepte und Testmethoden im Hinblick auf die Bedürfnisse der Lernenden; Übertragung der Aktivitäten auf andere Gruppen von Lernenden, neue Beratungsthemen,...	Verinnerlichung	Verinnerlicht haben, Lernenden unabhängig von Kontext und Thema Ratschläge zu geben. Andere zu inspirieren, ihre Beratungsfähigkeiten zu entwickeln.
4	Wissen, wann (implizites Verstehen)	Wissen, in welcher Situation man die geeignete Art von Unterstützung/Beratung/Information anbieten kann (Karriere, Arbeitsumfeld, psychologisch, ...), und welche Informationsquellen und/oder externe Hilfe verfügbar und geeignet sind.	Selbstständig entdecken/handeln	Studium und Durchführung verschiedener Beratungsansätze für verschiedene Beratungsbereiche, Übernahme neuer Methoden und Themen entsprechend den Bedürfnissen der Lernenden (z. B. Karriere, Leben, externe Unterstützung usw.)	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Entschlossen sein, die Lernenden durch Beratung zu unterstützen und die eigene Beratungskompetenz zu entwickeln (durch Erwerb von Fachwissen, Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten,...)
3	Gewusst wie	Wissen, wie man Lernende in verschiedenen Bereichen professionell berät, wie man den Beratungsbedarf der Lernenden erkennt und wie man entsprechend reagiert. Wissen, wie man relevante Informationen beschafft und professionelle Unterstützung organisiert.	Entscheiden/Auswählen	Beratungstechniken aus einem vorgegebenen Repertoire auswählen und angemessen anwenden. Beratung in mehreren Themenbereichen; Strukturen/Angebote entsprechend gestalten.	Motivation, Wertschätzung	Wertschätzung der Beratung im Allgemeinen. Motivation, die eigene Beratungskompetenz zu verbessern, um die Beratung nach Qualitätsstandards durchzuführen (z.B. vertraulich, respektvoll, etc.) Wichtig ist, dass den Lernenden Beratung zur Verfügung steht.



2	Wissen, warum	Kenntnis der grundlegenden Regeln und Elemente der Beratung. Wissen, dass für einige Lernende Beratung und Betreuung außerhalb des eigenen Lernkontextes notwendig sein kann.	Verwendung, Nachahmung	Anwendung von Beratungstechniken bei der Arbeit mit Lernenden, wie sie von anderen vorgeschlagen oder nachgeahmt werden.	Perspektivübernahme	Interesse an der Anwendung von Beratungstechniken und Anerkennung der Beratung als wertvolles Instrument zur Unterstützung der Lernenden.
1	Wissen, was/ Wissen, dass	Wissen, dass Lernende möglicherweise Beratung in Bereichen benötigen, die über den spezifischen Lernkontext hinausgehen.	Wahrnehmen	Erkennen, dass einige Lernende Beratung benötigen, die über den konkreten Lernkontext hinausgeht.	Selbstausrichtung	Das Gefühl, dass Beratung für die Lernenden von Vorteil sein kann. Erkennen des Nutzens der Beratung auf der Grundlage eigener Erfahrungen und Bedürfnisse.



### 5.2.3 Bewertung der Ausbildungsbedürfnisse, Anforderungen und Motivationen älterer Lernender

KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN		
L	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (Wissenstransfer)	Kenntnis eines breiten Spektrums von Beurteilungsmethoden und der Möglichkeit, Beurteilungsergebnisse in den Lernprozess einfließen zu lassen. Wissen, wie man dieses Wissen auf verschiedene Kontexte übertragen kann.	Entwickeln/ Konstruktionsübergabe	Entwicklung verschiedener Bewertungstechniken für die Planung von Lernaktivitäten. Übertragung dieser Techniken auf andere Arbeits- und Lebensbereiche.	Verinnerlichung	Die Bedeutung der Beurteilung der Bedürfnisse der Lernenden verinnerlicht haben. Andere zu motivieren und zu inspirieren, ihre Kompetenz zur Beurteilung der Bedürfnisse der Lernenden zu entwickeln.
4	Wissen, wann (implizites Verstehen)	Wissen, wie man Bewertungsmethoden auswählt, die dem Hintergrund, den Bedürfnissen und den Ressourcen der älteren Lernenden am besten entsprechen. Sich der Grenzen dessen bewusst sein, was in bestimmten Kontexten erreicht werden kann, um Prioritäten zu erfüllen.	Selbstständig entdecken/handeln	Neue Techniken zur Beurteilung der Bedürfnisse der Lernenden zu erforschen und sie entsprechend anzuwenden. Erweiterung des eigenen Verständnisses der Beziehung zwischen dem Hintergrund, den Ressourcen und der Motivation der Lernenden und Erkennen, wann Anpassungen notwendig sind.	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Entschlossen sein, die eigene Kompetenz zur Einschätzung der Bedürfnisse der Lernenden zu entwickeln und sich in diesem Bereich zu verbessern, um geeignete Lernangebote zu entwickeln.
3	Gewusst wie	Kenntnis von Techniken zur Einschätzung der Bedürfnisse älterer Lernender, ihrer Hintergründe, Ziele und Ressourcen und wie dieses Wissen für die Gestaltung von Lernprozessen/angeboten verarbeitet werden kann.	Entscheidung/Auswählen	Auswahl geeigneter Bewertungsmethoden aus dem bekannten Repertoire, um die Bedürfnisse der Lernenden zu beurteilen, unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse, Hintergründe und Ressourcen sowie des Lernkontexts.	Motivation, Wertschätzung	Motiviert sein, die Bedürfnisse, Hintergründe und Ressourcen der Lernenden einzuschätzen und die Ergebnisse für die Gestaltung des Lernangebots zu nutzen.
2	Wissen, warum	Wissen, warum es wichtig ist, die Bedürfnisse, die Motivation und die Ressourcen älterer Lernender zu bewerten.	Verwendung, Nachahmung	Anwendung von Bewertungstechniken, wie sie von anderen vorgeschlagen wurden; Nachahmung anderer bei der	Perspektivübernahme	Interesse daran, wie man die Bedürfnisse der Lernenden einschätzen kann und wie man die Ergebnisse zur

				Bewertung der Bedürfnisse der Lernenden.		Verbesserung der Lernangebote nutzen kann.
1	Wissen, was/ Wissen, dass	Wissen, wie man die Bedürfnisse, Motivationen und Ressourcen älterer Lernender einschätzen kann und dass es dafür verschiedene Techniken gibt.	Wahrnehm en	Wahrnehmung verschiedener Techniken zur Bewertung der Ausbildungsbedürfnisse und -ziele älterer Lernender, ohne sie in der eigenen Arbeit anzuwenden.	Selbstausr ichtung	Keine intrinsische Motivation, die Bedürfnisse der Lernenden zu beurteilen, da sie den Wert für ihre eigene Arbeit nicht erkennen.

#### 5.2.4 Definition und Beschreibung von Lernergebnissen in Form von Kompetenzen

	KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN	
L	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst  (Wissenstr ansfer)	Expertenwissen über den Nachweis von Kompetenzen im Sinne von Lernergebnissen und damit verbundenen Aufgaben zur Umsetzung. Wissen, wie das Konzept auf andere Kontexte übertragen werden kann.	Entwickeln/  Konstruktio nsübergabe	Definition und Beschreibung neuer Lernergebnisse und damit verbundener Qualitätskriterien zum Nachweis von Kompetenzen für verschiedene Zwecke. In der Lage sein, das Konzept auf verschiedene Kontexte zu übertragen.	Verinnerlic hung	Sie haben das Konzept verinnerlicht und wenden es aufgrund seiner vielfältigen Vorteile an. Sie halten es für wichtig, dass der Sektor das Konzept als Instrument für die berufliche Entwicklung übernimmt und andere dazu inspiriert, es in ihrer Arbeit anzuwenden.
4	Wissen, wann (implizites Verstehen)	Wissen, in welchen Situationen Lernergebnisbeschreibungen für den Nachweis von Kompetenzen verwendet werden können. Wissen, wie man Lernergebnisbeschreibungen für verschiedene Zwecke erstellt.	Selbstständ ig entdecken/ handeln	Suche nach adäquaten Lernergebnisbeschreibungen für verschiedene Zwecke und Suche nach geeigneten Techniken für den Nachweis von Kompetenzen mit Lernergebnissen entlang von Qualitätskriterien und entsprechender Bewertung der Lernenden.	Selbstregul ierung, Entschloss enheit	Entschlossenheit, bei der Anwendung des Konzepts des Nachweises von Kompetenzen mit Lernergebnissen proaktiv und kreativ zu sein.



3	Gewusst wie	Wissen, wie man Lernergebnisbeschreibungen als Grundlage für den Nachweis von CPD-relevanten Kompetenzen erstellt. Sie kennen die entsprechenden Qualitätskriterien und wissen, wie man sie anwendet. Wissen, wie man Lernergebnisse dokumentiert.	Entscheiden/ Auswählen	Beschreibungen und zugehörige Settings auswählen, um aus einem Repertoire vorgegebener Ansätze Nachweise in Bezug auf CPD-relevante Lernergebnisse und Qualitätskriterien zu erhalten.	Motivation, Wertschätzung	Wertschätzung der Idee der beschriebenen Lernergebnisse im Allgemeinen. Wertschätzung der damit verbundenen Vorteile für Lehrende und Lernende.
2	Wissen, warum	Kenntnis des Zwecks der Beschreibung von Lernergebnissen und der damit verbundenen Aufgaben, um vergleichbare Informationen darüber zu erhalten, was die Lernenden tatsächlich gelernt haben.	Verwendung, Nachahmung	Beschreibung der Kompetenzen der Lernenden in Bezug auf die Lernergebnisse, die von anderen bereitgestellt werden oder nach vorgegebenen Beispielen.	Perspektivübernahme	sich für die Idee der Lernergebnisbeschreibungen zu interessieren und sie als Informationsgrundlage zu nutzen.
1	Wissen, was/ Wissen, dass	Wissen, was Lernergebnisse sind.	Wahrnehmen	Erkennen des Konzepts der Lernergebnisbeschreibungen.	Selbstausrichtung	Erkennen, dass Beschreibungen von Lernergebnissen für die Arbeit eines Ausbilders relevant sein können.

### 5.2.5 Planung und Gestaltung altersgerechter Schulungen und Programme (für heterogene Gruppen)

		KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN	
L	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene		Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (Wissenstransfer)	Die Fähigkeit, verschiedene Theorien zu synthetisieren und sie in neue Konzepte zu übertragen, wie das Lernen in verschiedenen Themen, Kontexten und für verschiedene Zielgruppen am besten ablaufen kann.		Entwickeln/ Konstruktionsübergabe	Entwicklung dynamischer Ansätze zur Planung von Lernprozessen und Einbeziehung von Maßnahmen zur Verbesserung von Lernprozessen für verschiedene Fächer, Lernende und Kontexte.  Übertragung der Planungskompetenz auf andere Arbeits- und Lebensbereiche.	Verinnerlichung	Verinnerlicht haben, um Lernprozesse und -bedingungen kontinuierlich zu optimieren.  Motivierung und Unterstützung anderer bei der Entwicklung ihrer Kompetenz zur Planung von Lernprozessen.
4	Wissen, wann (implizites Verstehen)	Wissen, wie man Lernprozesse plant und optimiert. Wissen, wie man den Lernprozess entsprechend den verschiedenen Lernphasen, dem Kontext und den verfügbaren Ressourcen gestaltet.		Selbstständig entdecken/handeln	Erforschung alternativer Ansätze zur Planung und Verbesserung von Lernprozessen, die auf die Bedürfnisse der Lernenden, den Lernstoff und den Kontext zugeschnitten sind.	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Entschlossen sein, die eigene Kompetenz zur Planung von Lernprozessen für ältere Lernende und heterogene Gruppen zu erweitern, um optimale Bedingungen für optimales Lernen zu schaffen.
3	Gewusst wie	Wissen, wie man Trainings und Programme plant, die in einen breiteren curricularen Kontext, Weiterbildungsstrategien und Entwicklungspläne eingebettet sind; individuelle Lernprozesse ermöglichen, die den Bedürfnissen der Lernenden entsprechen und das Erreichen vorgegebener Ziele ermöglichen, und den Lernprozess durch Elemente der Lernbewertung transparent machen.		Entscheiden/Auswählen	Auswahl geeigneter Designs für Lernprozesse aus einer Reihe von bekannten Möglichkeiten unter Berücksichtigung aller relevanten Aspekte (Anforderungen aus bestehenden Weiterbildungsstrategien und Entwicklungsplänen, Theorien darüber, wie ältere Menschen lernen, allgemeine Bedürfnisse und Anforderungen von Lernenden verschiedener Altersgruppen, Lernphasen, Lernkontext, Lernstile, verfügbare Ressourcen usw.)	Motivation, Wertschätzung	Motiviert sein, Lernprozesse für ältere Lernende und heterogene Gruppen zu planen. Wertschätzung der Kompetenz, Lernprozesse zu planen, um die Effizienz, Effektivität und Wirkung von Lernprozessen zu verbessern.



2	Wissen, warum	Wissen, warum die Planung und Gestaltung von Trainings und Programmen notwendig ist und welche Aspekte dabei berücksichtigt werden müssen, z.B. verschiedene Lernphasen, Besonderheiten der Zielgruppe, Ressourcen...	Verwendung, Nachahmung	Ausarbeitung eines Trainings oder Programms für ältere Lernende (oder heterogene Gruppen) nach einem vorgegebenen Plan/Beispiel oder auf Vorschlag anderer; Nachahmung anderer bei der Gestaltung von Lernprozessen.	Perspektivübernahme	Interesse/ Neugier an der Planung von Schulungen und Programmen unter Berücksichtigung verschiedener Lernphasen, Besonderheiten der Zielgruppe, Ressourcen...
1	Wissen, was/ Wissen, dass	Das Wissen, dass die Planung und Gestaltung von Schulungen und Programmen die Qualität und die Wirkung des Angebots bestimmt.	Wahrnehmen	Erkennen von Konzepten, wie ältere Menschen lernen, ohne aktiv zu werden.	Selbstausrichtung	Die eigene Herangehensweise an die Planung von Ausbildungsprogrammen wird als ausreichend empfunden. Sie denken nicht daran, ihre eigene Kompetenz zur Planung von Lernprozessen zu verbessern.



### 5.2.6 Entwicklung von kompetenzorientierten Lernaktivitäten für ältere Lernende

KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN		
L	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (Wissenstransfer)	Wissen, wie man qualitativ hochwertige Lernumgebungen für kompetenzorientiertes Lernen entwickelt und optimiert, und wissen, wie man dieses Wissen auf andere Kontexte anwenden kann.	Entwickeln /  Konstruktionsübergabe	Neue kompetenzorientierte Lerndesigns entwickeln. Dafür förderliche Bedingungen schaffen oder bestehende Angebote optimieren. Systematische Anwendung des Konzepts des kompetenzorientierten Lernens bei der Gestaltung eines Kurses.	Verinnerlichung	Verinnerlicht haben, um kompetenzorientierte Lernkonzepte in einer Vielzahl von Kontexten anzuwenden und zu verbessern. Andere zu inspirieren, ihre Kompetenz zu entwickeln, um kompetenzbasierte Lernangebote zu schaffen.
4	Wissen, wann (implizites Verstehen)	Wissen, wie man kompetenzorientierte Lernkonzepte entwickelt, die ein selbstgesteuertes, kontextbezogenes, reflektiertes und kooperatives/soziales/interaktives Lernen älterer Lernender ermöglichen. Zu wissen, welche Bedingungen dafür erforderlich sind.	Selbstständig entdecken /handeln	Erforschung und Umsetzung von kompetenzorientierten Lernaktivitäten für ältere Lernende in verschiedenen Lernumgebungen. Schaffung günstiger Bedingungen für die Lernenden, um die Relevanz und Bedeutung der jeweiligen Kompetenzen zu erfahren, die Raum für Entdeckung, Initiative und Kreativität lassen. Suche nach Informationen über die neuesten Entwicklungen bei relevanten neuen Lehr- und Lernmethoden.	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Entschlossen sein, optimale Bedingungen für kompetenzorientiertes Lernen zu schaffen und die eigene Kompetenz zur Gestaltung solcher Angebote kontinuierlich zu verbessern.
3	Gewusst wie	Wissen, wie man ein kompetenzorientiertes Lernangebot für einen bestimmten Satz von Kompetenzen in einer bestimmten Situation entwickelt.	Entscheiden/Auswählen	Auswahl von kompetenzorientierten Lernaufgaben und Aufgaben bestimmter Art aus einem vorgegebenen/bekanntem Fundus in geeigneter Weise.	Motivation, Wertschätzung	Motiviert sein, kompetenzorientiertes Lernen umzusetzen und günstige Bedingungen zu schaffen, um die Effizienz, Effektivität und Wirkung von Lernprozessen zu verbessern. Das Konzept und die Vorteile des kompetenzorientierten Lernens zu schätzen wissen.





2	Wissen, warum	Kenntnis der Vorteile des kompetenzorientierten Lernens im Vergleich zu anderen Lernformen.	Verwendung, Nachahmung	Anwendung kompetenzorientierter Lernaktivitäten als Anleitung oder Nachahmung durch andere.	Perspektivübernahme	Interesse an kompetenzorientierten Merkmalen von Lernprozessen. Die Perspektive einnehmen, um sie in der eigenen Planung anzuwenden.
1	Wissen, was/ Wissen, dass	Wissen, was kompetenzorientiertes Lernen ist und was es im Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung älterer Lernender erfordert.	Wahrnehmen	Identifizierung von Schlüsselmerkmalen von Kompetenzlernkonzepten in bestimmten Programmen.	Selbstausrichtung	Die Wahrnehmung, dass einige Elemente in Lernprozessen und Lernumgebungen mehr zum Erwerb/Entwicklung von Kompetenzen beitragen.



### 5.2.7 Gestaltung von altersgerechten Lernmaterialien und Ressourcen

KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN		
L	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst  (Wissen für den Transfer)	Wissen, wie man qualitativ hochwertige Lernmaterialien und -ressourcen für ältere Lernende entwickelt und optimiert, und wissen, wie man dieses Wissen auf andere Kontexte anwenden kann.	Entwickeln/  Konstruktionsübergabe	Entwicklung von neuen, altersgerechten Lernmaterialien und Ressourcen oder Optimierung vorhandener Ressourcen. Systematische Planung und Erstellung geeigneter Ressourcen bei der Gestaltung eines Kurses.	Verinnerlichung	Verinnerlichung der Anwendung und Verbesserung von altersgerechten Lernmaterialien und Ressourcen in einer Vielzahl von Kontexten. Andere dazu inspirieren, ihre entsprechenden Gestaltungskompetenzen zu entwickeln.
4	Wissen wann (implizites Verstehen)	Wissen, wann Lernmaterialien und Ressourcen eingesetzt/angeboten werden sollten, die den Bedürfnissen älterer Lernender entsprechen. Über das Wissen verfügen, Materialien und Ressourcen zu entwickeln, die offene Lernumgebungen für ältere Lernende unterstützen, indem sie eine Vielzahl von Lernmethoden (Didaktik), Stilen und Techniken, einschließlich neuer Medien, IKT und sozialer Netzwerke, berücksichtigen.	Selbstständig entdecken/handeln	Erforschung und Einsatz von qualitativ hochwertigen, altersgerechten Lernmaterialien und Ressourcen in verschiedenen Lernumgebungen.	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Motiviert sein, nach qualitativ hochwertigen altersgerechten Lernmaterialien und Ressourcen zu suchen und die eigene Fähigkeit zu verbessern, geeignete Ressourcen anzuwenden, anzupassen und zu erstellen.
3	Wissen wie	Wissen, wie man altersgerechte Lernmaterialien und Ressourcen für eine bestimmte Lernaktivität im Rahmen eines bestimmten Trainings oder Programms entwickelt.	Entscheiden / Auswählen	Auswahl von altersgerechten Lernmaterialien und Ressourcen aus einem vorgegebenen/bekanntem Fundus in geeigneter Weise.	Motivation, Wertschätzung	Sie sind motiviert, altersgerechtes Lernmaterial und Ressourcen anzubieten. Die lernfördernden Auswirkungen der Arbeit mit solchen Ressourcen zu schätzen wissen.
2	Wissen warum	Wissen, warum bestimmte Lernmaterialien und Ressourcen den Lernprozess älterer Lernender unterstützen können.	Verwendung, Nachahmung	Nutzung von Lernmaterialien und -ressourcen auf Anweisung oder nach dem Beispiel anderer.	Perspektivübernahme	Interesse am Angebot von altersgerechtem Lernmaterial und Ressourcen. Die Perspektive einnehmen, die gegebenen



	(entferntes Verstehen)					Ressourcen in der eigenen Planung anzuwenden.
1	Gewusst-was/gewusst dass	Das Wissen, dass Lernmaterialien und Ressourcen so gestaltet werden können, dass sie den Bedürfnissen älterer Lernender gerecht werden.	Wahrnehmungen	Identifizierung von Schlüsselfunktionen und -merkmalen von altersgerechten Lernmaterialien und -ressourcen, ohne diese anzuwenden.	Selbstausrüstung	Keine intrinsische Motivation, Lernmaterialien und Ressourcen anzubieten, die auf die spezifischen Bedürfnisse älterer Lernender zugeschnitten sind.



### 5.2.8 Durchführung kundenorientierter Berufsberatungsaktivitäten mit älteren Arbeitnehmern

	KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN	
L	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst  (Wissen für den Transfer)	Wissen, wie man Techniken der Berufsberatung auf neue Zielgruppen oder Lernkontexte übertragen kann. Wissen, wie man unterstützende Aktivitäten einrichtet und durchführt und wie man Berufsberatung in Lernangebote integriert.	Entwickeln/  Konstruktionsübergabe	Entwicklung und systematische Nutzung verschiedener kundenorientierter Berufsberatungskonzepte und Testmethoden, die die Bedürfnisse älterer Lernender antizipieren. Übertragung von Aktivitäten auf andere Gruppen von Lernenden sowie auf andere Themen.	Verinnerlichung	Verinnerlicht haben, Arbeitnehmern unabhängig von Kontext und Thema einfühlsame individuelle Beratung anzubieten. Andere dazu inspirieren, ihre eigene Beratungskompetenz zu entwickeln.
4	Wissen wann (implizites Verstehen)	Wissen, in welcher Situation man die geeignete Art von altersgerechter Unterstützung/Beratung/Information anbieten kann (Karriere, Arbeitsumfeld, psychologisch), und welche Informationsquellen und/oder externe Hilfe verfügbar und geeignet sind.	Selbstständig entdecken/handeln	Studieren und Durchführen verschiedener Ansätze für kundenorientierte Berufsberatungsaktivitäten in verschiedenen Beratungsbereichen. Übernahme neuer Methoden und Themen entsprechend den Bedürfnissen der Lernenden (z. B. Karriere, Leben, externe Unterstützung usw.)	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Entschlossenheit, älteren Arbeitnehmern eine kundenorientierte Berufsberatung anzubieten und die eigene Beratungskompetenz weiterzuentwickeln (z. B. durch Erwerb von Fachwissen, Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten usw.)
3	Wissen wie	Wissen, wie man ältere Lernende in verschiedenen Bereichen professionell berät, wie man ihre Lernbedürfnisse erkennt und wie man entsprechend reagiert. Wissen, wie man relevante Informationen beschafft und professionelle Unterstützung organisiert.	Entscheiden / Auswählen	Aus einem vorgegebenen Repertoire kundenorientierter Berufsberatungsmethoden auswählen und angemessen anwenden. Beratung in mehreren Themenbereichen und entsprechende Gestaltung von Strukturen/Angeboten.	Motivation, Wertschätzung	Sie sind motiviert, ihre eigene Berufsberatungskompetenz zu verbessern, um sowohl den individuellen Bedürfnissen als auch den Qualitätsstandards (z.B. vertraulich, respektvoll etc.) gerecht zu werden. Sie halten es für wichtig, dass eine kundenorientierte Berufsberatung für ältere Arbeitnehmer verfügbar ist.



2	Wissen warum (entferntes Verstehen)	Grundregeln und Methoden der klientenzentrierten Berufsberatung kennen. Wissen, warum auch altersspezifische Aspekte berücksichtigt werden müssen.	Verwendung, Nachahmung	Anwendung altersgerechter und kundenorientierter Berufsberatungsmethoden, wenn sie von anderen vorgeschlagen oder nachgeahmt werden.	Perspektivübernahme	Interesse an kundenorientierter Berufsberatung und die Möglichkeit, diese in der eigenen Arbeit anzuwenden.
1	Gewusst-was/gewusst dass	Wissen, was kundenorientierte Berufsberatung ist und dass ältere Arbeitnehmer möglicherweise Unterstützung bei der Überprüfung ihrer beruflichen Laufbahn benötigen. Wissen, dass Beratung die individuellen und altersspezifischen Bedürfnisse und Potenziale antizipieren sollte.	Wahrnehmung	Erkennen, dass einige ältere Arbeitnehmer eine individuelle Berufsberatung benötigen. Erkennen der Besonderheiten der beruflichen Perspektiven und Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer.	Selbstausrichtung	Anerkennung der Vorteile einer kundenorientierten Berufsberatung, ohne diese in die eigene Arbeit einfließen zu lassen.



### 5.2.9 Szenarienplanung für Mobilitätserfahrungen älterer Arbeitnehmer

	KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN	
L	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst  (Wissen für den Transfer)	Wissen, wie man Szenarienplanung in verschiedenen Kontexten und mit verschiedenen Zielgruppen durchführt. Wissen, wie man die verschiedenen Schritte an die verfolgten Ziele anpasst und wie man die Methodik an die Bedürfnisse der Zielgruppe anpasst.	Entwickeln/  Konstruktionsübergabe	In der Lage sein, Szenarienplanung für verschiedene Ziele und mit verschiedenen Zielgruppen durchzuführen. In der Lage sein, andere bei der Durchführung von Szenarienplanung für Mobilitätserfahrungen älterer Arbeitnehmer zu unterstützen.	Verinnerlichung	Die Unterstützung der Szenarienplanung auf eine kundenorientierte und altersgerechte Weise. Andere dazu inspirieren, die Szenarienplanung für Mobilitätserfahrungen älterer Arbeitnehmer zu unterstützen.
4	Wissen wann (implizites Verstehen)	Wissen, wie man ein Gespräch über Mobilitätserfahrungen mit einem älteren Arbeitnehmer beginnt. Wissen, wann man mit den einzelnen Phasen des Planungsprozesses beginnen sollte und wie man zwischen verschiedenen Methoden und Instrumenten wählen kann, um den Bedürfnissen des Kunden am besten gerecht zu werden.	Selbstständig entdecken/handeln	In der Lage sein, einen Mobilitätsplanungsprozess mit einem älteren Arbeitnehmer zu initiieren. In der Lage sein, für jeden Schritt des Prozesses eine angemessene Zeit einzuplanen und die Methoden und Instrumente an die Kommunikation mit den älteren Arbeitnehmern anzupassen.	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Entschlossenheit, die eigene Kompetenz bei der Planung von Mobilitätserfahrungen älterer Arbeitnehmer zu verbessern. Suche nach bewährten Verfahren, die den Lernenden empfohlen werden können, und Entwicklung von Kommunikationsstrategien, um die Motivation zur Teilnahme zu fördern.
3	Wissen wie	Genaueres Kenntnis der verschiedenen Schritte des Planungsprozesses für die Planung der Mobilitätserfahrungen älterer Arbeitnehmer. Kenntnis der Instrumente, die zur Unterstützung der einzelnen Schritte erforderlich sind.	Entscheiden / Auswählen	In der Lage sein, eigenständig Szenarien für Mobilitätserfahrungen zu planen, Mobilitätsarten auf die Ziele der Lernenden abzustimmen und die Verfügbarkeit von Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen zu berücksichtigen.	Motivation, Wertschätzung	Motivation für eine effektive Planung der Mobilitätserfahrungen älterer Arbeitnehmer. Die Bedeutung von Mobilitätserfahrungen für die berufliche Entwicklung älterer Arbeitnehmer zu schätzen wissen.



2	Wissen warum (entferntes Verstehen)	Verständnis dafür, dass ältere Arbeitnehmer bei der Planung ihrer Mobilitätserfahrungen möglicherweise Unterstützung benötigen. Kenntnis der wichtigsten Komponenten der Szenarioplanung und der Ziele jeder einzelnen Komponente.	Verwendung, Nachahmung	In der Lage sein, die Planung von Szenarien für Mobilitätserfahrungen älterer Arbeitnehmer nach einem Drehbuch und unter Aufsicht von Peers/Experten zu unterstützen.	Perspektivübernahme	Interesse an der Unterstützung bei der Planung von Mobilitätserfahrungen älterer Arbeitnehmer. Wertschätzung der Vorteile von Mobilitäten für die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer.
1	Gewusst-was/gewusst dass	in dem Wissen, dass Mobilitätserfahrungen eine Rolle bei der beruflichen Weiterbildung älterer Arbeitnehmer spielen.	Wahrnehmung	Anerkennung der Tatsache, dass Mobilitätserfahrungen zu greifbaren Vorteilen für die teilnehmenden älteren Arbeitnehmer führen.	Selbstausrüstung	Wertschätzung der persönlichen und beruflichen Vorteile von Mobilitätserfahrungen, ohne das Bedürfnis zu haben, andere bei deren Umsetzung zu unterstützen.

## 5.3 Kompetenzen für die Durchführung von gemischter Beratung und Orientierung

### 5.3.1 Vorbereitung von Blended-Learning-Lösungen für ältere Lernende

	KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN	
L	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (Wissenstransfer)	Wissen, wie man qualitativ hochwertige Blended-Learning-Angebote für verschiedene Kontexte und Zwecke implementiert und optimiert, und wissen, wie man dieses Wissen in anderen Kontexten anwendet.	Entwickeln/ Konstruktionsübergabe	Entwicklung neuer Blended-Learning-Lösungen oder Optimierung bestehender Lösungen für bestimmte Zwecke und Unterstützung anderer bei der Umsetzung von Blended Learning.	Verinnerlichung	Verinnerlicht haben, wie man Lernangebote als Blended Learning gestaltet und verbessert. Andere zu inspirieren, ihre Kompetenz zur Erstellung und Umsetzung von Blended-Learning-Formaten zu entwickeln.
4	Wissen, wann (implizites Verstehen)	Wissen, wie man eine geeignete Blended-Learning-Lösung implementiert, um die angestrebte Kompetenzentwicklung älterer Lernender in verschiedenen Kontexten zu erreichen. Wissen über das richtige Timing von Online- und Face-to-Face-Elementen in einem Blended-Learning-Angebot für ältere Lernende.	Selbstständig entdecken/ handeln	Erforschung und Umsetzung von Blended-Learning-Formaten, Online-Lernen und Social-Media-Tools, die für unterschiedliche Kontexte geeignet sind. Bewertung verschiedener Formate hinsichtlich ihrer Eignung für die angestrebte Kompetenzentwicklung und die Bedürfnisse älterer Lernender. Rückmeldung von Vorschlägen zur Anpassung des Lernangebots an den Designer.	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Entschlossenheit, die eigenen Fähigkeiten zur Gestaltung geeigneter Blended-Learning-Formate zu verbessern. Sie halten es für wichtig, in dieser Hinsicht kreativ und proaktiv zu sein.
3	Gewusst wie	Wissen, wie man Blended-Learning-Lösungen implementiert, die den Bedürfnissen älterer Lernender und ihren spezifischen Lernstilen gerecht werden und die Motivation der Lernenden durch technische Mittel fördern.	Entscheiden / Auswählen	Auswahl und Umsetzung geeigneter Blended-Learning-Formate aus einem vorgegebenen Repertoire.	Motivation, Wertschätzung	Wertschätzung von Blended-Learning-Umgebungen als attraktives Format für Lernende, um Kompetenzen zu entwickeln. Sie sind motiviert, Blended-Learning-Angebote zu implementieren, die den Bedürfnissen älterer Lernender gerecht werden.





2	Wissen, warum	Die Vorteile von Blended-Learning-Angeboten kennen. Wissen, dass Blended-Learning-Lösungen ein Mittel sind, um ein Thema im eigenen Tempo und in der eigenen Reihenfolge zu erkunden.	Verwendung, Nachahmung	Übernahme und Umsetzung von Blended-Learning-Formaten auf Anweisung oder nach dem Vorbild anderer.	Perspektivübernahme	Interesse an der Nutzung von Blended-Learning-Umgebungen für eigene Lernangebote.
1	Wissen, was/ Wissen, dass	Wissen, was Blended-Learning-Lösungen sind.	Wahrnehmungen	Erkennen von Blended-Learning-Lösungen, die die Kompetenzentwicklung fördern, ohne sie anzuwenden.	Selbstausrüstung	Wahrnehmung der Vorteile von Blended-Learning-Lösungen für ältere Lernende, ohne das Bedürfnis zu verspüren, Blended-Learning-Elemente in der eigenen Schulungspraxis umzusetzen.

### 5.3.2 Erleichterung des selbstgesteuerten, gemischten Lernens für ältere Lernende

	KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN	
L	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst  (Wissen für den Transfer)	Sie verfügen über ein breites theoretisches und praktisches Hintergrundwissen zur Förderung von Blended-Learning-Prozessen, zur Anwendung verschiedener Instrumente unter unterschiedlichen Bedingungen und mit unterschiedlichen Zielgruppen, einschließlich älterer Lernender, und zur Übertragung dieses Wissens auf andere Bereiche.	Entwickeln /  Konstruieren,  Übertragen	Entwicklung neuer Ansätze und Fachkenntnisse zur Erleichterung des gemischten Lernens unter Verwendung verschiedener Tools und LMS in unterschiedlichen Kontexten, für unterschiedliche Zielgruppen, einschließlich älterer Lernender und Kompetenzentwicklung.	Incorporation	Verinnerlichung der Fähigkeit, das Lernen der Lernenden in gemischten Lernumgebungen zu erleichtern.  Andere zu inspirieren, ihre Kompetenz zur Förderung von Blended Learning zu verbessern.
4	Wissen, wann  (implizites Verstehen)	Wissen, wann und wie die geeigneten Blended-Learning-Bedingungen (IT-Tools für das Lernen, Lernmanagementsysteme) umgesetzt, ihre Wirksamkeit bewertet und flexibel angepasst werden können, um die angestrebten Kompetenzen in verschiedenen Umgebungen und für verschiedene Zielgruppen, einschließlich älterer Lernender, zu erreichen.	Entdecken  Sie  eigenständiges  Handeln	Recherche nach verwandten Theorien, Erweiterung der eigenen Kompetenzen, um geeignetes gemischtes Lernen mit Lernbedingungen zu ermöglichen, die mit der angestrebten Kompetenzentwicklung älterer Lernender in Zusammenhang stehen.	Selbstregulierung,  Entschlossenheit	Entschlossen sein, Theorie und Praxis der Förderung von Blended Learning für ältere Lernende zu erforschen und zu verbessern. Ich halte es für wichtig, in dieser Hinsicht kreativ zu sein.



3	Gewusst wie	Wissen, wie man gemischtes Lernen unter Einbeziehung mehrerer Perspektiven und unter Berücksichtigung konkreter individueller Erfahrungen und authentischer Probleme fördert.	Entscheiden/ Auswählen	Erleichterung von Blended Learning durch Auswahl aus einem Repertoire bekannter IT-Tools für Lernen und LMS. Auswahl und Ausprobieren von geeigneten Formaten.	Einfühlungsvermögen/ Anerkennungen	Wertschätzung des gemischten Lernens als Format für Lernende zur Entwicklung von Kompetenzen und Motivation, die eigenen Kompetenzen zu verbessern, um sie zu fördern.
2	Wissen, warum (entferntes Verstehen)	Das Wissen, dass gemischte Lernumgebungen mehrere Perspektiven und konkrete individuelle Erfahrungen ansprechen, die authentische Probleme beinhalten.	Mit/ Nachahmung	Anwendung oder Anpassung bestehender Blended-Learning-Managementsysteme und Blended-Learning-Formate für eigene Schulungsangebote. Blended Learning unter Anleitung oder nachahmend für andere durchführen.	Perspektive übernahme	Interesse an der Förderung von Blended-Learning-Umgebungen und verschiedenen Lernmanagementsystemen in der eigenen Arbeit.
1	Was wissen/Wissen, dass	Wissen, was Blended Learning ist und welche Rolle ein Moderator dabei hat.	Wahrnehmen	Erkennen von Blended Learning und Erkennen der Vorteile für die Kompetenzentwicklung.	Selbstorientiert	Sie glauben, dass Blended Learning für die Lernenden von Vorteil sein kann, denken aber nicht daran, es anzuwenden.

### 5.3.3 Einsatz von altersgerechten Lernmethoden und -techniken

	KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN	
L	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (Wissenstransfer)	Wissen, wie man Methoden und Techniken in andere Lernkontexte, Inhaltsbereiche oder auf andere Zielgruppen übertragen kann. Wissen, wie man das Wissen über Lernmethoden und -techniken auf andere Lebensbereiche übertragen kann.	Entwickeln/ Konstruktionsübergabe	Entwicklung neuer Lernangebote unter Einbeziehung verschiedener Lernmethoden, -stile und -techniken. Systematischer Einsatz verschiedener Lernmethoden, -stile und -techniken bei der Gestaltung eines Kurses.	Verinnerlichung	Verinnerlicht zu haben, den Einsatz verschiedener Methoden, Stile und Techniken für unterschiedliche Kontexte und Lernende kontinuierlich zu optimieren.  Andere dazu inspirieren, ihre Kompetenz zur Nutzung verschiedener Lernmethoden, -stile und -techniken zu entwickeln.
4	Wissen, wann (implizites Verstehen)	Wissen, wann und wie man geeignete Lernmethoden und -techniken in verschiedenen Kontexten und für unterschiedliche Zielgruppen einsetzt.	Selbstständig entdecken/ handeln	Erforschung und Umsetzung von (neuen) Lernmethoden, -stilen und -techniken in geeigneter Weise.	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Das Bedürfnis, verschiedene Lernmethoden, -stile und -techniken proaktiv zu nutzen. Entschlossen sein, die eigene Kompetenz zum Einsatz verschiedener Methoden, Stile und Techniken zu verbessern.
3	Gewusst wie	Wissen, wie man verschiedene Lernmethoden und -techniken einsetzt, die für bestimmte Kontexte und Zielgruppen geeignet sind.	Entscheiden / Auswählen	Auswahl und Anwendung von bereits bekannten Lernmethoden, -stilen oder -techniken in geeigneter Weise.	Motivation, Wertschätzung	Wertschätzung verschiedener Lernmethoden und -techniken im Allgemeinen. Sie halten es für wichtig, verschiedene Lernmethoden und -techniken in unterschiedlichen Kontexten anwenden zu können.
2	Wissen, warum	Zu wissen, warum der Einsatz verschiedener Methoden und Techniken zur Wirkung und zum Erfolg eines Lernangebots beiträgt.	Verwendung, Nachahmung	Anwendung verschiedener Lernmethoden und -techniken, wenn sie von anderen unterrichtet werden oder deren Beispiel folgen.	Perspektivübernahme	Interesse am Einsatz von altersgerechten Lernmethoden, -stilen und -techniken.



1	Wissen, was/ Wissen, dass	Wissen, dass es verschiedene Lernmethoden, -stile und -techniken gibt, die für unterschiedliche Kontexte und Zielgruppen mehr oder weniger geeignet sind.	Wahrnehmungen	Erkennen verschiedener Lernmethoden, -stile und -techniken (ohne sie anzuwenden).	Selbstausrüstung	Die Vorteile des Einsatzes von altersgerechten Lernmethoden, -stilen und -techniken wahrnehmen, ohne zu erwägen, solche Methoden, Stile und Techniken für die eigene Ausbildungspraxis zu übernehmen.

### 5.3.4 Erleichterung von altersgerechten Lernprozessen

	KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN	
L	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst  (Wissen für den Transfer)	Ich verfüge über umfangreiche Erfahrungen in der Anwendung verschiedener Methoden und Instrumente zur Förderung des lebenslangen Lernens älterer Menschen...	Entwickeln, konstruieren d, übertragend	Entwicklung von eigenem Fachwissen und Schaffung neuer Ansätze für altersgerechte Lernprozesse.	Incorporation	Sie haben verinnerlicht, altersgerechte Lernmethoden und -stile anzuwenden. Es ist wichtig zu erkennen, dass andere ihre Kompetenzen entwickeln und andere dazu inspirieren.
4	Wissen, wann  (implizites Verstehen)	Wissen, wann und wie man Prozesse im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen älterer Lernender für unterschiedliche Ziele und Kontexte fördert. Wissen, wie man die Effektivität des Lernens mit verschiedenen Instrumenten (z. B. E-Learning) bewerten und verbessern kann.	Entdecken Sie  eigenständig es Handeln	Erleichterung des altersgerechten Lernens mit einer Vielzahl von Instrumenten für unterschiedliche Kontexte und Kompetenzentwicklungen. Jeden Lernenden dabei unterstützen, seine eigene Lernstrategie zu definieren. Bestehende Konzepte optimieren können.	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Entschlossen sein, Theorie und Praxis der Förderung altersgerechten Lernens zu erforschen und zu verbessern. Sie halten es für wichtig, in dieser Hinsicht proaktiv und kreativ zu sein.
3	Gewusst wie	Wissen, wie lebenslanges Lernen für ältere Lernende erleichtert werden kann. Wissen über Tools (einschließlich E-Learning) und Funktionalitäten und wie man ältere Lernende bei deren Anwendung unterstützt.	Entscheiden / Auswählen	Auswahl geeigneter Methoden und Stile, um einen altersgerechten Lernprozess zu ermöglichen. Überwachung der Auswirkungen auf die einzelnen Lernenden im Hinblick auf die Ziele.	Einfühlungsvermögen/ Anerkennungen	Wertschätzung der Anwendung des altersgerechten Ansatzes in der Bildung. Sie sind motiviert, ihre eigenen Kompetenzen zu verbessern, um altersgerechtes Lernen zu ermöglichen.



2	Wissen, warum  (entferntes Verstehen)	Wissen um die Vorteile des lebenslangen Lernens für ältere Lernende in bestimmten Bereichen, z. B. dass es die Motivation, Autonomie, Zusammenarbeit und Kreativität der Lernenden verbessern kann.	Verwenden, Nachahmung	Anwendung bestehender Methoden und Stile bei gleichzeitiger Erleichterung altersgerechter Lernprozesse nach Anleitung oder Nachahmung durch andere.	Perspektivübernahme	Interesse daran, altersgerechtes Lernen zu ermöglichen und die Vorteile für sich selbst und die Lernenden zu berücksichtigen.
1	Was wissen/Wissen, dass	Wissen, dass Lernende bei der Teilnahme am lebenslangen Lernen Unterstützung benötigen.	Wahrnehmung	Erkennen, dass die Förderung altersgerechten Lernens eine Reihe spezifischer Fähigkeiten erfordert.	Selbstorientiert	Sie sind der Meinung, dass die Unterstützung der Lernenden beim lebenslangen Lernen von Vorteil sein kann, denken aber nicht daran, sie anzuwenden.



## 5.4 Kompetenzen zur Bewertung von Lernfortschritten

### 5.4.1 Ausarbeitung und Durchführung von Bewertungsmaßnahmen

KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN		
L	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst  (Wissenstransfer)	Wissen, wie man strategisch Bewertungskonzepte für verschiedene Zwecke und Kontexte entwickelt. Wissen, wie man die Prinzipien der summativen und formativen Evaluation auf andere Arbeits- und Lebensbereiche übertragen kann.	Entwickeln/  Konstruktionsübergabe	Eigene Evaluierungskonzepte und -instrumente entwickeln, Kriterien und Ziele definieren, die der Rechenschaftslegung und dem Lernen dienen, und diese je nach Kontext und Zielsetzung kontinuierlich optimieren. Aktivitäten entsprechend weiterentwickeln.	Verinnerlichung	Verinnerlicht haben, um Bewertungsprozesse optimal zu gestalten.  Es ist wichtig, dass die korrekte Gestaltung der Evaluierung als grundlegende Frage der Qualität der Pflege anerkannt wird. Andere dazu inspirieren, Evaluation anzuwenden.
4	Wissen, wann  (implizites Verstehen)	Wissen, wie man geeignete Bewertungsaktivitäten plant, die zum Kontext und zu den Zielen passen, um die Qualitätskriterien zu erfüllen. Wissen, zu welchem Zeitpunkt man verschiedene Bewertungsinstrumente einführt, die das Lernen unterstützen und zur Verbesserung des Lernprozesses genutzt werden können.	Selbstständig entdecken/handeln	Erforschung von Theorien und Instrumenten zur Erweiterung der eigenen Fähigkeiten. Erforschung von Theorien und Instrumenten. Angemessene Evaluierungsaktivitäten für verschiedene Zwecke und Kontexte korrekt und in einem vorgegebenen Zeitrahmen durchführen.	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Die Entschlossenheit, Evaluierungsprozesse angemessen zu gestalten und die eigene Kompetenz dafür zu verbessern. Es als wichtig erachten, in dieser Hinsicht proaktiv und kreativ zu sein.





3	Gewusst wie	Wissen, wie man Evaluierungskonzepte erstellt, die das Lernen unterstützen (Definition von Zielen, Erfolgsindikatoren, Zeitplan, Instrumenten) und/oder Rechenschaft ablegen. Unterschiedliche Evaluierungsmethoden kennen und wissen, wie man die Ergebnisse zur Verbesserung des Lernens nutzen kann.	Entscheiden/ Auswählen	Erstellung von Bewertungskonzepten auf der Grundlage vorgegebener Ziele und Kriterien sowie Auswahl und Kombination geeigneter Instrumente aus einem bestehenden Repertoire.	Motivation , Wertschätzung	Wertschätzung von Evaluierung im Allgemeinen und Motivation, die eigene Kompetenz zur Anwendung von Evaluierungsprozessen guter Qualität für Rechenschaftspflicht und Lernen zu entwickeln.
2	Wissen, warum	Kenntnis des Zwecks der Evaluierung, z. B. dass sie sich auf die Rechenschaftspflicht und/oder die Unterstützung des Lernens konzentrieren kann. Wissen, dass Evaluation ein Rahmenkonzept erfordert, in dem Qualitätskriterien und Ziele definiert sind.	Verwendung, Nachahmung	Anwendung vorgegebener Evaluierungsinstrumente als Anweisung oder Nachahmung anderer innerhalb eines bestehenden Evaluierungsrahmens.	Perspektive übernahme	Interesse an Evaluierungsprozessen und an der Frage, wie man sie für die eigene Arbeit nutzen kann. Erwägen, die Kompetenz zu entwickeln, sie zu gestalten.
1	Wissen, was/ Wissen, dass	Kenntnis der verschiedenen Evaluationsformen und ihrer Zielsetzung. Wissen, dass Evaluation ein Prozess ist, der aus mehreren Schritten besteht.	Wahrnehmen	Erkennen von Evaluierungsinstrumenten und -prozessen und deren Zweck.	Selbstausrichtung	Das Gefühl, dass Bewertungsprozesse nützlich sind, ohne sie auf die eigene Arbeit zu beziehen.



### 5.4.2 Analyse der Bewertungsergebnisse

	KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN	
L	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (Wissenstransfer)	Expertenwissen über die Analyse von Evaluationsergebnissen auf der Grundlage verschiedener Evaluationsquellen im Hinblick auf vorgegebene Ziele und Verpflichtungen. Wissen, wie man strategisch Anpassungsmaßnahmen auf verschiedenen Ebenen des Lerndesigns (z.B. Kontext, Inhalt) ableitet	Entwickeln/ Konstruktionsübergabe	Entwicklung eigener, aus Theorie und Praxis abgeleiteter Techniken der Evaluationsanalyse. In der Lage sein, die Ergebnisse der Analyse strategisch zu nutzen, um Lerndesigns in einer Vielzahl von Kontexten zu verbessern und dabei verschiedene Ziele, Qualitätsaspekte und Bedingungen zu berücksichtigen.	Verinnerlichung	Verinnerlichung der Fähigkeit, Bewertungen zu analysieren und aus diesen Erkenntnissen Verbesserungen abzuleiten, wobei der Kontext und die Ziele vorweggenommen werden. Andere dazu inspirieren, sich ebenfalls dieser Kompetenz zu widmen.
4	Wissen, wann (implizites Verstehen)	Wissen, wann und wie man auf Evaluationsergebnisse reagiert. Wissen, wie man Evaluationsergebnisse in Bezug auf Ziele, Qualitätskriterien und vorgegebene Regeln und Ressourcen differenziert und wie man Schlussfolgerungen zieht, um das Lerndesign entsprechend den Prioritäten anzupassen.	Selbstständig entdecken/handeln	Erforschung von Möglichkeiten zur Analyse und Verarbeitung von Evaluierungsergebnissen. Anwendung der Analyseergebnisse für integrierte Ansätze zur Optimierung von Lerndesigns unter Berücksichtigung der (unterschiedlichen) gegebenen Bedingungen und Ziele.	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Entschlossenheit, das eigene Wissen und die Erfahrung bei der Analyse von Evaluierungen weiterzuentwickeln und diese Erkenntnisse für die Verbesserung von Lerndesigns anhand von Zielen und Qualitätskriterien zu nutzen.  Ich halte es für wichtig, in dieser Hinsicht proaktiv und kreativ zu sein.



3	Gewusst wie	Wissen, wie man Bewertungsergebnisse anhand von Qualitätsindikatoren analysiert, die Nachweise für die gewählten Ziele liefern, und wie man die Ergebnisse in Lernangebote einfließen lässt.	Entscheidung/ Auswählen	Auswahl und Anwendung von Methoden zur Evaluationsanalyse aus einem bekannten Repertoire. Entscheidung für geeignete Anpassungen auf der Grundlage vorgegebener Ziele und Qualitätskriterien zur Verbesserung von Lerndesigns.	Motivation, Wertschätzung	Bewertung der Analyseergebnisse der Evaluierung zur Verbesserung der Lernkonzepte und zur besseren Erfüllung der Ziele und Qualitätskriterien.  Motiviert sein, die eigene Kompetenz zu verbessern, um eine Analyse der Bewertung zu definieren und die Ergebnisse zu nutzen.
2	Wissen, warum	Wissen, warum die Bewertung analysiert werden muss und warum Indikatoren notwendig sind.	Verwendung, Nachahmung	Gelegentliche Anwendung von Methoden zur Analyse von Bewertungsergebnissen auf Anweisung oder durch Nachahmung anderer. Kopieren und Anwenden bestehender Methoden.	Perspektiv übernahme	Interesse an der Evaluationsanalyse und -verarbeitung im Hinblick auf die Anpassung von Lerndesigns, um sie besser an die Ziele und Qualitätskriterien anzupassen. Interesse daran, aus der Evaluationsanalyse Nutzen zu ziehen.
1	Wissen, was/ Wissen, dass	Wissen, was Indikatoren sind und dass sie die Informationsgrundlage für die Analyse und Verarbeitung der Ergebnisse einer Evaluierung sind. Wissen, was der Zweck einer Evaluation ist.	Wahrnehmen	Erkennen der Funktion und der Methoden der Evaluationsanalyse und -verarbeitung in einem pädagogischen Kontext.	Selbstausr ichtung	Das Gefühl, dass die Analyse und Verarbeitung von Evaluationsergebnissen im Hinblick auf Ziele und Qualitätskriterien nützlich sein kann, ohne dass dies in Betracht gezogen wird.



### 5.4.3 Bewertung von Kompetenzen und Lernergebnissen (LO) der Lernenden

	KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN	
L	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst  (Wissenstransfer)	Umfangreiches Wissen über die Bewertung von Kompetenzen und Lernergebnissen und über die Übertragung dieser Techniken auf verschiedene Lebensbereiche. Wissen, wie man die Ergebnisse zum Nutzen der Lernenden und der eigenen Arbeit einsetzen kann.	Entwickeln/  Konstruktionsübergabe	Eigene/neue Beurteilungsmethoden für Kompetenzen und Lernergebnisse entwickeln und diese strategisch auf ein breites Spektrum von Lernkontexten anwenden. In der Lage sein, sie auf andere Lebens-/Arbeitsbereiche zu übertragen.	Verinnerlichung	Verinnerlicht haben, Bewertungsmethoden für Kompetenzen und Lernergebnisse in verschiedenen Bereichen anzuwenden und die eigene Kompetenz kontinuierlich weiterzuentwickeln. (Andere motivieren, diese Kompetenz zu entwickeln.)
4	Wissen, wann (implizites Verstehen)	Vertraut sein mit Theorien zur Kompetenzentwicklung und zu Lernergebnissen. Wissen, in welcher Situation die richtige Bewertungstechnik anzuwenden ist, und wissen, wie man geeignete Instrumente für verschiedene Lernumgebungen und Zielgruppen entwickelt.	Selbstständig entdecken/handeln	Erweiterung der eigenen Fähigkeit zur Bewertung von Kompetenzen und Lernergebnissen durch weitere Forschung. Selbstständige Anwendung geeigneter Bewertungstechniken für unterschiedliche Zielgruppen, Lernkontexte und Ziele.	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Entschlossen sein, die eigene Kompetenz zur Bewertung von Kompetenzen und Lernergebnissen der Lernenden zu entwickeln. Sie finden es wichtig, in dieser Hinsicht pro-aktiv und kreativ zu sein.
3	Gewusst wie	Kenntnis einer Vielzahl von Bewertungsmethoden für Kompetenzen und Lernergebnisse, wie Tests, Interviews, Beobachtungen, und wie man sie richtig auswählt und anwendet. Kenntnis von Konzepten der Kompetenzentwicklung und Bewertungsanalyse.	Entscheidung/Auswählen	Auswahl und korrekte Anwendung bekannter Bewertungsmethoden, die für die Zielgruppe (ältere Lernende) und den Lernkontext geeignet sind (z. B. formell oder informell, summativ oder formativ).	Motivation, Wertschätzung	Wertschätzung der Bewertung von Kompetenzen und Lernergebnissen im Allgemeinen. Sie sind motiviert, ihre eigene Kompetenz in diesem Bereich zu entwickeln.
2	Wissen, warum	Kenntnis der verschiedenen Zwecke der Bewertung von Kompetenzen und Lernergebnissen, z. B. zum Lernen, zur Auswahl oder zur Profilbildung. Wissen,	Verwendung,	Gelegentlich Anwendung vorgegebener Beurteilungsmethoden für Kompetenzen und Lernergebnisse nach	Perspektivübernahme	Sie interessieren sich für die Bewertung von Kompetenzen und



		warum verschiedene Beurteilungsformen erforderlich sind.	Nachahmung	Anweisung oder durch Nachahmung anderer.		Lernergebnissen und erwägen, mehr darüber zu lernen.
1	Wissen, was/ Wissen, dass	Wissen, was Bewertung ist. Wissen, dass es verschiedene Formen der Bewertung von Kompetenzen und Lernergebnissen gibt.	Wahrnehmungen	Die Funktion von Kompetenzbewertungsaktivitäten und -prozessen wahrnehmen, ohne sich weiter zu engagieren.	Selbstausrichtung	Das Gefühl, dass die Bewertung von Kompetenzen und Lernergebnissen für die eigene Arbeit von Bedeutung sein könnte.

#### 5.4.4 Bewertung und Dokumentation von Lernergebnissen mit LEVEL5

	KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN	
L	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene	Ebene Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (Wissenstransfer)	Expertenwissen über den Nachweis von Lernergebnissen mit LEVEL5 und die damit verbundenen Aufgaben zur Umsetzung. Wissen, wie die Ideen und Praktiken auf andere Kontexte und Zielgruppen übertragen werden können.	Entwickeln/ Konstruktion sübergabe	Entwicklung neuer Ansätze zum Nachweis von Kompetenzen im Sinne von Lernergebnissen und zur Schaffung neuer Bewertungsrahmen für verschiedene Zwecke. In der Lage sein, das Konzept auf verschiedene Kontexte zu übertragen.	Verinnerlichung	Verinnerlichung der Anwendung von LEVEL5 zur Dokumentation von Kompetenzentwicklungen aufgrund seiner vielfältigen Vorteile. Andere zu motivieren, das Konzept als Instrument für die berufliche Entwicklung anzuwenden.
4	Wissen, wann (implizites Verstehen)	Wissen, wie der Ansatz zum Nutzen der Lernenden eingesetzt werden kann. Wissen, in welcher Tiefe und in welcher Situation das Konzept des Nachweises von Lernergebnissen angewendet werden kann. Wissen, wie man Lernergebnisse für verschiedene Zwecke bewerten und dokumentieren kann.	Selbstständig entdecken/ handeln	Suche nach geeigneten Lernergebnisdeskriptoren für verschiedene Zwecke und Suche nach geeigneten Techniken für den Nachweis von Kompetenzen mit Lernergebnissen entlang von Qualitätskriterien und entsprechende Bewertung der Lernenden.	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Entschlossenheit, bei der Anwendung von LEVEL5 proaktiv und kreativ zu sein. Die damit verbundenen Vorteile für Lehrende und Lernende zu schätzen wissen.
3	Gewusst wie	Wissen, wie man die LEVEL5-Methode zur Bewertung und zum Nachweis von Kompetenzen und Lernergebnissen anwendet. Kenntnis der zugehörigen Qualitätskriterien und deren Beachtung beim Nachweis der Ergebnisse.	Entscheiden/ Auswählen	Bewertung der Lernenden anhand der beschriebenen Lernergebnisse und korrekte Argumentation.	Motivation, Wertschätzung	Das Konzept des Kompetenznachweises mit LEVEL5 im Allgemeinen zu schätzen wissen. Motiviert sein, eigene Kompetenzen zu



		Wissen, wie der Zweck der Validierung die Ergebnisse beeinflusst.		In der Lage sein, die Vorteile von LEVEL5 den Lernenden und anderen Beteiligten zu vermitteln.		entwickeln, um damit zu arbeiten.
2	Wissen, warum	Kenntnis des Zwecks und des Nutzens von LEVEL5 und des Nachweises von Kompetenzen im Hinblick auf Lernergebnisse im Allgemeinen. Wissen, auf welche Lerntheorien es sich bezieht.	Verwendung, Nachahmung	Beschreibung der Kompetenzen der Lernenden in Bezug auf die Lernergebnisse, wenn sie von anderen angeleitet werden oder vorgegebenen Beispielen folgen.	Perspektivübernahme	Interesse am Konzept von LEVEL5 und die Absicht, dessen Anwendung zu erlernen.
1	Wissen, was/ Wissen, dass	Wissen, was LEVEL5 ist. Wissen, was es bedeutet, Lernergebnisse in Bezug auf Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen zu bewerten und nachzuweisen.	Wahrnehmungen	Wahrnehmung von LEVEL5 als Ansatz zum Nachweis von Kompetenzen in Form von Lernergebnissen, ohne dessen Anwendung in Betracht zu ziehen.	Selbstausrichtung	Das Gefühl, dass der Nachweis von Kompetenzen mit LEVEL5 für die eigene Arbeit relevant sein kann.



## 5.5 Kompetenzen der Lernenden

### 5.5.1 Interkulturelle Kompetenz

	KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN	
	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (strategischer Transfer)	Kenntnis des eigenen kulturellen Bezugsrahmens und verschiedener Muster kultureller Unterschiede. Kenntnis von Strategien zur erfolgreichen Kommunikation mit Menschen aus einer Vielzahl anderer Kulturen.	Entwickeln, Konstruieren, Übertragen	Sich in andere hineinversetzen können und in der Lage sein, eine Vielzahl von interkulturellen Ansätzen anzuwenden. Eigene Ansätze für die Kommunikation mit Menschen aus anderen Kulturen entwickeln und andere dabei unterstützen, sich zu verbessern.	Eingliederung	Verinnerlicht haben, wie man kulturbedingte Hindernisse in der Kommunikation überwinden kann. Sich bewusst sein, dass die eigene Kultur die eigenen Reaktionen prägt, und in der Lage sein, dies zu überwinden. Andere dazu inspirieren, ihre interkulturelle Kommunikation zu verbessern.
4	Wissen, wann (implizites Verständnis)	Wissen über andere Kulturen und Verständnis dafür, wie kulturelle Aspekte die Kommunikation beeinflussen können. Die Fallstricke kulturbedingter Missverständnisse kennen und wissen, wie sie vermieden werden können. Anwendung spezifischer beispielhafter Theorie in der Praxis.	Entdeckung des selbständigen Handelns	Aktives Sammeln von Informationen über Kommunikationsmerkmale anderer Kulturen und Bereicherung der eigenen Kommunikationskompetenz durch Übertragung verschiedener Elemente auf den eigenen Kontext.	Selbstverpflichtung	Respekt und Wertschätzung der Ausdrucksformen kultureller Unterschiede und Entschlossenheit (Engagement) zur Überwindung kommunikationsbedingter Hindernisse zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund.
3	Gewusst wie	Wissen, wie man bestimmte kulturelle Hintergründe und Unterschiede antizipiert und wie man die eigene Kommunikation entsprechend anpasst.	Entscheiden/ Auswählen	In der Lage sein, grundlegende Strategien der interkulturellen Kommunikation anzuwenden, z. B. aktives Zuhören, Spiegeln, Wahrnehmen nonverbaler Zeichen.	Motivation/ Wertschätzung	Sich bewusst sein, dass wir kulturelle Werte oder Annahmen haben, die sich von denen anderer unterscheiden. Unterschiedliche Kommunikationsstile respektieren und wertschätzen





						und motiviert sein, die eigene Kompetenz zu verbessern.
2	Wissen, warum (distanziertes Verstehen)	Zu wissen, dass die eigene Kultur von zentraler Bedeutung dafür ist, was wir sehen, wie wir das Gesehene verstehen und wie wir uns ausdrücken, und dass andere in gleicher Weise von ihrer eigenen Kultur beeinflusst werden.	Verwendung, Nachahmung	Bewusstes Kommunizieren im Bewusstsein des kulturellen Hintergrunds anderer Menschen. Reagieren auf die Vielfalt nach dem Vorbild der anderen.	Perspektivübernahme	Neugierig sein auf kulturelle Vielfalt und unterschiedliche Kommunikationsstile. Akzeptanz verschiedener Kommunikationsformen und Überlegung, mehr darüber zu lernen.
1	Wissen, was	Zu wissen, dass verschiedene Kulturen unterschiedliche Arten der Kommunikation haben.	Wahrnehmen	Erkennen unterschiedlicher Kommunikationsstile aufgrund des kulturellen Hintergrunds.	Selbstausrichtung	Sie denken an die Vorteile einer kultursensiblen Kommunikation, sehen aber keine Notwendigkeit, in dieser Hinsicht aktiv zu werden.



### 5.5.2 Älteres Unternehmertum

	KNOWLEDGE		FÄHIGKEITEN//FERTIGKEITEN		EINSTELLUNGEN/WERTVORSTELLUNGEN	
L	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (strategischer Transfer)	Wissen, wie unternehmerische Fähigkeiten und Konzepte in andere Kontexte übertragen werden können. Wissen, wie man älteren Arbeitnehmern helfen kann, oldpreneurship auf ihre eigene Laufbahn anzuwenden.	Entwickeln / Konstruieren, Übertragen	In der Lage sein, ältere unternehmerische Strategien auf neue Kontexte zu übertragen. Neue unternehmerische Aktivitäten aktiv planen und entwickeln.	Eingliederung	Verinnerlichung des Unternehmertums als eine grundlegende persönliche Einstellung. Eine Inspiration für andere in ihren unternehmerischen Aktivitäten zu sein.
4	Wissen, wann (implizites Verständnis)	Wissen, wann das richtige Instrument aus dem Portfolio der verschiedenen unternehmerischen Ansätze und Instrumente eingesetzt werden muss. Wissen, wann man bestimmte unternehmerische Strategien anwenden sollte.	Entdeckung des selbständigen Handelns	Gezielte Suche nach unternehmerischen Möglichkeiten. Suche nach und Auswahl von geeigneten unternehmerischen Techniken und Instrumenten für die Entwicklung der eigenen Karriere. Entwicklung und Umsetzung einer unternehmerischen Strategie für den eigenen Kontext und das eigene Berufsfeld.	Selbstverpflichtung	Entschlossenheit und Proaktivität bei der Nutzung und Verbesserung der eigenen Kompetenzen im Bereich des Älterwerdens. Sie halten es für wichtig, in dieser Hinsicht kreativ zu sein.
3	Gewusst wie	Kenntnis der verschiedenen unternehmerischen Ansätze, Techniken und Instrumente zur Entwicklung von Unternehmen und Werten. Theoretisches Wissen, wie man nach einem unternehmerischen Konzept handelt.	Entscheiden/ Auswählen	Teilnahme an unternehmerischen Aktivitäten, wie sie von anderen in bekannten und ungestörten Kontexten angeboten werden. Einzelne unternehmerische Instrumente aus einem bekannten Portfolio auswählen.	Motivation / Wertschätzung	Wertschätzung des Unternehmertums im Allgemeinen. Motiviert sein, eigene unternehmerische Kompetenzen und Visionen zu entwickeln.
2	Wissen, warum (distanziertes Verstehen)	Zu wissen, dass man mit Hilfe von Seniorpreneurship neue berufliche Initiativen starten, ein eigenes Unternehmen aufbauen und sich sogar selbst versorgen kann. Zu wissen, dass Unternehmertum	Verwendung, Nachahmung	Gelegentliche Teilnahme an nicht strukturierten unternehmerischen Aktivitäten. Durchführung unternehmerischer Handlungen, wenn sie dazu aufgefordert werden.	Perspektivübernahme	Neugier und Interesse an älterem Unternehmertum und den damit verbundenen Konzepten und Möglichkeiten.



		auch soziale Verantwortung beinhaltet.				
1	Wissen, was	Zu wissen, dass "Seniorpreneurship" ein Konzept ist, das Proaktivität in das spätere Berufsleben bringt, ohne dass man unbedingt ein eigenes Unternehmen gründen muss.	Wahrnehmen	Wahrnehmung und Anerkennung des Konzepts des älteren Unternehmertums, ohne weitere Schritte zu unternehmen.	Selbstausr ichtung	Das Konzept des älteren Unternehmertums wahrnehmen, ohne es auf sich selbst zu beziehen.



### 5.5.3 Erkennen von Ideen und Möglichkeiten

		KNOWLEDGE		SKILLS		ATTITUDIEN	
L	Level-Titel	Beschreibung der Ebene		Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (strategischer Transfer)	Wissen, wie man Fähigkeiten und Konzepte zur Ideenfindung auf andere Kontexte übertragen kann. Wissen, wie man andere Menschen dabei unterstützt, in unterschiedlichen unternehmerischen Strukturen erfolgreich zu handeln.		Entwickeln, Konstruieren, Übertragen	In der Lage sein, Ideation- und Prototyping-Strategien auf neue Geschäftskontexte zu übertragen. Aktive Planung und Schaffung neuer unternehmerischer Aktivitäten auf der Grundlage von Ideenfindung und Prototyping.	Eingliederung	Verinnerlichung von Ideation und Prototyping als grundlegende persönliche unternehmerische Denkweise; Inspiration für andere bei ihren Ideation- und Prototyping-Aktivitäten sein.
4	Wissen, wann (implizites Verständnis)	Wissen, wann die richtigen Instrumente aus dem Portfolio der verschiedenen Ideation- und Prototyping-Ansätze und -Tools eingesetzt werden. Wissen, wann bestimmte Ideation- und Prototyping-Strategien eingesetzt werden sollten.		Entdeckung des selbständigen Handelns	Gezielte Suche und Auswahl geeigneter Ideation- und Prototyping-Techniken und -Instrumente für das eigene Unternehmen. Erstellen und Ausführen einer Ideation- und Prototyping-Strategie für den eigenen Kontext und das eigene Berufsfeld.	Selbstregulierung, Selbstverpflichtung	Entschlossenheit und Proaktivität bei der Anwendung und Verbesserung von Ideation und Prototyping im eigenen Umfeld. Sie finden es wichtig, in dieser Hinsicht kreativ zu sein.
3	Gewusst wie	Kenntnis verschiedener Ideenfindungs- und Prototyping-Ansätze, Techniken im Zusammenhang mit: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen von Chancen</li> <li>• Ideen schaffen</li> <li>• Arbeit an einer Vision</li> <li>• Wertschätzung von Ideen</li> <li>• Prüfen auf Nachhaltigkeit.</li> </ul> Theoretisches Wissen darüber, wie man entlang eines Ideen- und Prototyping-Konzepts vorgeht.		Entscheiden/Auswählen	Teilnahme an Ideenfindungs- und Prototyping-Aktivitäten, wie sie von anderen in einem sicheren (ungestörten) Kontext angeboten werden. Auswahl einzelner Ideation- und Prototyping-Tools aus einem vorgegebenen (bekannten) Portfolio	Motivation/Wertschätzung	Wertschätzung von Ideenfindung und Prototyping im Allgemeinen. Motiviert sein, eigene Kompetenzen und Visionen im Bereich Ideenfindung und Prototyping zu entwickeln.



2	Wissen, warum (distanziert es Verstehen)	Grundkenntnisse über Kreativität und Innovation. Wissen, dass die Ideenfindung, eine multiperspektivische Sichtweise auf die Ideen und die Überprüfung der Ideen ein wesentlicher Bestandteil der Produkt-/Dienstleistungs- und Unternehmensentwicklung ist. Verstehen grundlegender Aspekte der Ideenfindung und des Prototypings.	Verwendung, Nachahmung	Gelegentliche Teilnahme an unstrukturierten Aktivitäten, die mit der Entwicklung von Ideen zu tun haben. Durchführung von Ideenfindungsaktionen, wenn sie dazu aufgefordert werden.	Perspektivübernahme	Sie sind neugierig und interessieren sich für Ideenfindung, Prototyping und das Erkennen von Möglichkeiten.
1	Wissen, was	Das Wissen, dass Unternehmertum auf Innovation und der Schaffung von Ideen beruht.	Wahrnehmen	Wahrnehmen und Erkennen des Konzepts, Ideen und Möglichkeiten zu schaffen, ohne weitere Schritte zu unternehmen.	Selbstausrichtung	Das Konzept der Schaffung von Ideen und Möglichkeiten wahrnehmen, ohne es auf sich selbst zu beziehen.



### 5.5.4 Planung und Ressourcenmanagement

	KNOWLEDGE		FÄHIGKEITEN//FERTIGKEITEN		EINSTELLUNGEN/WERTVORSTELLUNGEN	
L	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (strategischer Transfer)	Fundierte Kenntnisse über die Übertragung von Methoden der Planung und des Ressourcenmanagements auf andere Kontexte.	Entwickeln, Konstruieren, Übertragen	Anpassung und Weiterentwicklung von Methoden der Planung und des Ressourcenmanagements im eigenen beruflichen Kontext.	Eingliederung	Verinnerlicht haben, wie man Ressourcen effektiv und nachhaltig plant und verwaltet. Andere zur Anwendung von Ressourcenmanagementtechniken inspirieren.
4	Wissen, wann (implizites Verständnis)	Praktisches Wissen über verschiedene Methoden der Planung und des Ressourcenmanagements und darüber, in welchen Situationen welches Instrument geeignet ist.	Entdeckung des selbständigen Handelns	Suche nach spezifischeren Informationen über Planungs- und Ressourcenmanagementmethoden und Erweiterung des eigenen Portfolios an Instrumenten.	Selbstverpflichtung	Das Gefühl, dass es notwendig ist, Methoden der Planung und des Ressourcenmanagements im eigenen Kontext zu implementieren. Entschlossen sein, die eigenen Kompetenzen in Bezug auf Planungs- und Ressourcenmanagementmethoden zu verbessern.
3	Gewusst wie	Theoretisches Wissen über verschiedene Methoden der Planung und des Ressourcenmanagements. Wissen, wie man sie in konkreten Projektsituationen anwendet.	Entscheiden / Auswählen	Aktive Anwendung spezifischer Instrumente für die Planung und Umsetzung sowie für die Kontrolle und Optimierung der Ressourcen.	Motivation/ Wertschätzung	den Wert von Methoden der Planung und des Ressourcenmanagements zu schätzen wissen und motiviert sind, diese anzuwenden.
2	Wissen, warum (distanziertes Verstehen)	Verstehen, warum eine angemessene Planung für den Erfolg entscheidend ist.	Verwendung, Nachahmung	Gelegentlich Planung von Handlungen und bewusste Zuweisung von Ressourcen, wenn sie von anderen angewiesen werden oder deren Beispiel folgen.	Perspektivübernahme	Neugierig sein auf verschiedene Ansätze zur Verwaltung von Ressourcen und deren Potenzial für die eigene Arbeit.



1	Wissen, was	Sie wissen, dass Planung und Ressourcenmanagement bei allen Arten von Projekten erforderlich sind.	Wahrnehmungen	Erkennen von Situationen, in denen Planung erforderlich ist, ohne zu handeln.	Selbstausrichtung	Die Planung und Verwaltung der Ressourcen bezieht sich nur auf die eigenen Ressourcen.
---	-------------	--	---------------	---	-------------------	--



### 5.5.5 Kundenorientierung

	KNOWLEDGE		FÄHIGKEITEN//FERTIGKEITEN		EINSTELLUNGEN/WERTVORSTELLUNGEN	
L	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (strategischer Transfer)	Intuitiv wissen (oder sich Wissen aneignen können), wie man mit jedem Kunden in jedem Kontext umgeht. Wissen, wie man Wissen über Klienten auf andere Lebensbereiche übertragen kann.	Entwickeln, Konstruieren, Übertragen	Aktive Planung und Entwicklung eigener/neuer kundenorientierter Strategien, die Teil eines größeren Konzepts sind, z. B. einer Unternehmensvision oder Marketingstrategie.	Eingliederung	Verinnerlicht haben, zum Wohle des Kunden zu handeln, intuitiv auf unterschiedliche Kundenbedürfnisse in angemessener Weise zu reagieren und andere zu inspirieren, Kundenorientierung zu schätzen.
4	Wissen, wann (implizites Verständnis)	Wissen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um Kunden mit spezifischen Anforderungen in einer Vielzahl von Situationen und bei verschiedenen Arten von Kunden zu helfen.	Entdeckung des selbständigen Handelns	Aktives Erforschen und Erweitern der eigenen Kompetenzen, um auf die Bedürfnisse des Kunden und die spezifische Situation angemessen reagieren zu können.	Selbstverpflichtung	Entschlossenheit, die eigene Kompetenz zu verbessern, um den Kunden zu dienen und angemessen auf ihre Bedürfnisse zu reagieren.
3	Gewusst wie	Wissen über die spezifischen Bedürfnisse der Kunden und darüber, wie das eigene Verhalten und der eigene Ansatz an die Bedürfnisse dieser Kunden im Allgemeinen angepasst werden können.	Entscheiden/ Auswählen	In der Lage sein, aus einer Reihe grundlegender Strategien das für den Kunden geeignete Verhalten in Bezug auf seine Bedürfnisse auszuwählen und anzuwenden.	Motivation/ Wertschätzung	Wertschätzung der Kundenorientierung. Motiviert sein, die eigene Kompetenz zu entwickeln, um auf die Bedürfnisse der Kunden einzugehen.
2	Wissen, warum	Zu wissen, dass es verschiedene Möglichkeiten gibt, mit Kunden	Verwendung, Nachahmung	Anpassung des eigenen Verhaltens gegenüber dem Klienten, wenn er	Perspektivübernahme	Sie sind neugierig und interessieren sich für das Thema der Unterstützung von Kunden





	(distanziertes Verstehen)	umzugehen, und dass die Kunden unterschiedliche Hintergründe und Bedürfnisse haben.		dazu aufgefordert wird, oder durch Nachahmung anderer.		entsprechend ihren spezifischen Bedürfnissen.
1	Wissen, was	Wir wissen, dass Kunden sich unterschiedlich verhalten und dass Kundenorientierung ein geeignetes Konzept ist, um damit umzugehen.	Wahrnehmen	Unterschiedliche Verhaltensweisen von Kunden sehen und erkennen, ohne zu handeln.	Selbstausrichtung	Das Thema Kundenorientierung nicht auf sich selbst und das eigene Arbeitsleben beziehen.



### 5.5.6 Vernetzung

	KNOWLEDGE		FÄHIGKEITEN//FERTIGKEITEN		EINSTELLUNGEN/WERTVORSTELLUNGEN	
L	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (strategischer Transfer)	Wissen, wie man Networking in verschiedene Aktivitäten und in die Zusammenarbeit mit Kollegen und Interessenvertretern integriert. Wissen, wie man andere Menschen dabei unterstützt, in verschiedenen Netzwerkstrukturen erfolgreich zu agieren.	Entwickeln, Konstruieren, Übertragen	Aktive Planung und Schaffung von Vernetzungsmöglichkeiten, um das Wissen zu verbessern und neue Wege der Zusammenarbeit mit anderen zu finden. Die Fähigkeit, Vernetzungsansätze auf andere Lebensbereiche zu übertragen.	Eingliederung	Verinnerlicht haben, bei jeder Gelegenheit zu netzwerken. Spaß am Netzwerken haben und andere inspirieren, ihre Netzwerkkompetenz zu verbessern.
4	Wissen, wann (implizites Verständnis)	Wissen, wie und wann man verschiedene Netzwerktechniken für konkrete Aufgaben oder Ziele einsetzen kann. Wissen, wie man in verschiedenen Netzwerkstrukturen agiert.	Entdeckung des selbständigen Handelns	Gezielte Suche nach Vernetzungsmöglichkeiten und Recherche nach neuen Vernetzungstechniken. Geeignete Networking-Techniken entsprechend den Zielen und Gesprächspartnern auswählen und angemessen handeln.	Selbstverpflichtung	das Bedürfnis, proaktiv und kreativ im Networking zu sein, und die Entschlossenheit, die Networking-Kompetenz zu verbessern.
3	Gewusst wie	Kenntnis verschiedener Netzwerktechniken und -praktiken für den Austausch, das Lernen, die Förderung von Ideen und den Aufbau von Kontakten.	Entscheiden/ Auswählen	Teilnahme an Networking-Aktivitäten und korrekte Anwendung grundlegender Networking-Techniken, um zur Erreichung eines Ziels beizutragen.	Motivation/ Wertschätzung	Wertschätzung der Netzwerkarbeit im Allgemeinen. Motiviert sein, die eigene Netzwerkkompetenz zu verbessern.



2	Wissen, warum (distanziertes Verstehen)	Ich weiß, dass man durch Networking lernen, nützliche Kontakte knüpfen und Informationen an verschiedene Zielgruppen weitergeben kann.	Verwendung, Nachahmung	Mit anderen reden, versuchen, von ihnen zu lernen und Kontakte zu knüpfen, indem man dem Beispiel anderer folgt oder wenn man dazu angehalten wird.	Perspektivübernahme	Interesse an den Vorteilen von Netzwerken und die Absicht, mehr darüber zu erfahren.
1	Wissen, was	Mit dem Konzept der Vernetzung vertraut sein.	Wahrnehmen	Werte und Möglichkeiten der Vernetzung für die Zusammenarbeit zu erkennen und anzuerkennen.	Selbstausrichtung	Bezogen auf die Vernetzung im eigenen Leben und zum eigenen Nutzen.

### 5.5.7 Digitale Kompetenz

	KNOWLEDGE		FÄHIGKEITEN//FERTIGKEITEN		EINSTELLUNGEN/WERTVORSTELLUNGEN	
L	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (strategischer Transfer)	Wissen, wie man Digitalisierungskonzepte in andere Kontexte übertragen kann. Wissen, wie man andere Menschen dabei unterstützen kann, in unterschiedlichen Digitalisierungsstrukturen erfolgreich zu agieren.	Entwickeln, Konstruieren, Übertragen	In der Lage sein, Digitalisierungsstrategien in neue berufliche und persönliche Kontexte zu übertragen. Aktives Planen und Gestalten neuer digitaler Aktivitäten.	Eingliederung	Verinnerlichung der Digitalisierung als persönliche und berufliche Schlüsselkompetenz und des entsprechenden Mindsets. Inspiration für andere bei ihren Digitalisierungsaktivitäten.
4	Wissen, wann (implizites Verständnis)	Wissen, wann (in welcher Situation und in welchem Umfang) geeignete digitale Instrumente und Werkzeuge einzusetzen sind. Die Digitalisierung kritisch analysieren und bewerten können.	Entdeckung des selbständigen Handelns	Bewusstes Suchen und Auswählen geeigneter digitaler Techniken und Instrumente für den eigenen beruflichen und persönlichen Bereich. Entdeckung neuer digitaler Werkzeuge und Ansätze für den eigenen Kontext und Berufsbereich.	Selbstregulierung, Selbstverpflichtung	Entschlossenheit und Proaktivität bei der Nutzung und Verbesserung der digitalen Kompetenz im eigenen Umfeld. Sie halten es für wichtig, in dieser Hinsicht kreativ zu sein.



3	Gewusst wie	<p>Theoretische Kenntnis verschiedener Ansätze, Techniken und Instrumente in Bezug auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IKT-Kompetenz</li> <li>• Internet-Kenntnisse</li> <li>• Informationskompetenz</li> <li>• Medienkompetenz</li> </ul>	Entscheiden/ Auswählen	Teilnahme an relevanten digitalen Anwendungsaktivitäten, wie sie von anderen in sicheren (ungestörten) Kontexten angeboten werden. Auswahl einzelner digitaler Werkzeuge und Aktivitäten aus einem vorgegebenen (bekanntem) Portfolio.	Motivation/ Wertschätzung	Wertschätzung der Digitalisierung im Allgemeinen. Motiviert sein, die eigene digitale Kompetenz zu entwickeln.
2	Wissen, warum (distanziertes Verstehen)	Grundlegendes Verständnis der relevanten Aspekte der Digitalisierung in Bezug auf digitale (IKT-)Geräte, Internet, soziale und digitale Medien und Informationstechnologie.	Verwendung, Nachahmung	Gelegentliche Teilnahme an nicht strukturierten Aktivitäten im Zusammenhang mit digitalen Werkzeugen, Instrumenten und der Digitalisierung. Bedienung von Computern und digitalen Geräten oder Nutzung von Software für allgemeine Zwecke und Internetdiensten.	Perspektivübernahme	Neugierig und interessiert an bestimmten Aspekten im Zusammenhang mit digitalen Werkzeugen und der Digitalisierung zu sein.
1	Wissen, was	Wir wissen, dass die Digitalisierung auf IKT basiert.	Wahrnehmen	Wahrnehmen und Erkennen von digitalen Werkzeugen, ohne zu handeln oder darüber nachzudenken	Selbstausrichtung	Digitale Werkzeuge wahrnehmen, ohne sie auf sich selbst zu beziehen.

### 5.5.8 Internet-Kenntnisse

L	KNOWLEDGE		FÄHIGKEITEN//FERTIGKEITEN		EINSTELLUNGEN/WERTVORSTELLUNGEN	
	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene
5	Wissen, wo sonst (strategischer Transfer)	Wissen, wie man internetbasierte Konzepte in andere Kontexte übertragen kann. Wissen, wie man andere Menschen dabei unterstützen kann, in unterschiedlichen Digitalisierungsstrukturen erfolgreich zu agieren.	Entwickeln, Konstruieren, Übertragen	In der Lage sein, internetbasierte Strategien in neue berufliche und persönliche Kontexte zu übertragen. Aktive Planung und Entwicklung neuer digitaler Aktivitäten.	Eingliederung	Die Digitalisierung als persönliche und berufliche Schlüsselkompetenz und die entsprechende Denkweise verinnerlicht haben. Eine Inspiration für andere in ihren Digitalisierungsaktivitäten zu sein.



4	Wissen, wann (implizites Verständnis)	Wissen, wann (in welcher Situation und in welchem Umfang) geeignete internetbasierte Instrumente und Werkzeuge eingesetzt werden können. Die Digitalisierung auch kritisch analysieren und bewerten können	Entdeckung des selbständigen Handelns	Gezielte Suche und Auswahl geeigneter internetbasierter Techniken und Instrumente für den eigenen beruflichen und persönlichen Bereich. Entdeckung neuer digitaler Werkzeuge und Ansätze für den eigenen Kontext und das eigene Berufsfeld.	Selbstregulierung, Selbstverpflichtung	Entschlossenheit und Eigeninitiative bei der Nutzung und Verbesserung von internetbasierten Aktivitäten im eigenen Umfeld in verschiedenen Kontexten. Sie finden es wichtig, in dieser Hinsicht kreativ zu sein.
3	Gewusst wie	Theoretische Kenntnis verschiedener Ansätze, Techniken und Instrumente im Zusammenhang mit der Internetkompetenz.	Entscheiden/Auswählen	Teilnahme an relevanten internetbasierten Anwendungsaktivitäten, wie sie von anderen in sicheren (ungestörten) Kontexten angeboten werden. Auswahl einzelner internetbasierter Tools und Aktivitäten aus einem vorgegebenen (bekanntem) Portfolio	Motivation/Wertschätzung	Wertschätzung für die Nutzung des Internets im Allgemeinen. Motiviert sein, eigene Kompetenzen in Bezug auf die Internetnutzung zu entwickeln.
2	Wissen, warum (distanziertes Verstehen)	Grundlegendes Verständnis der relevanten Aspekte der Digitalisierung in Bezug auf digitale (IKT-)Geräte, Internet, soziale und digitale Medien und Informationstechnologie.	Verwendung, Nachahmung	Gelegentliche Teilnahme an nicht strukturierten Aktivitäten im Zusammenhang mit digitalen Werkzeugen, Instrumenten und der Digitalisierung. Bedienung von Computern und digitalen Geräten oder Nutzung von Software für allgemeine Zwecke und Internetdiensten.	Perspektivübernahme	Neugier und Interesse an bestimmten Aspekten der Internetnutzung.
1	Wissen, was	Wir wissen, dass die Digitalisierung auf dem Internet basiert.	Wahrnehmen	Das Internet wahrnehmen und nutzen, ohne es zu reflektieren	Selbstausrichtung	Internetwahrnehmung ohne Reflexion.

### 5.5.9 Informationskompetenz

	KNOWLEDGE		FÄHIGKEITEN//FERTIGKEITEN		EINSTELLUNGEN/WERTVORSTELLUNGEN	
L	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene	Level-Titel	Beschreibung der Ebene



5	Wissen, wo sonst (strategischer Transfer)	Wissen, wie man Konzepte zur Identifizierung, zum Zugriff, zur Bewertung, zur Manipulation und zur Erstellung von Informationen in andere Kontexte übertragen kann. Wissen, wie man andere Menschen dabei unterstützt, in unterschiedlichen Digitalisierungsstrukturen erfolgreich zu handeln.	Entwickeln, Konstruieren, Übertragen	In der Lage sein, Strategien zur Identifizierung, zum Zugriff, zur Bewertung, zur Bearbeitung und zur Erstellung von Informationen auf neue berufliche und persönliche Kontexte zu übertragen. Aktives Planen und Erstellen neuer digitaler Aktivitäten.	Eingliederung	Ein kritisches Verhältnis zu digitalen Informationen als persönliche und berufliche Schlüsselkompetenz und die entsprechende Denkweise verinnerlicht haben. Eine Inspiration für andere in ihren Digitalisierungsaktivitäten zu sein.
4	Wissen, wann (implizites Verständnis)	Wissen, wann (in welcher Situation und in welchem Umfang) geeignete Instrumente und Werkzeuge zur Identifizierung, zum Zugriff, zur Bewertung, zur Manipulation und zur Erstellung von Informationen einzusetzen sind. Wissen, wie man die Digitalisierung kritisch analysiert und bewertet.	Entdeckung des selbständigen Handelns	Entdeckung neuer Ansätze zur Identifizierung, zum Zugang, zur Bewertung, zur Bearbeitung und zur Erstellung von Informationen für den eigenen Kontext und den beruflichen Bereich.	Selbstregulierung, Selbstverpflichtung	Entschlossenes und proaktives Handeln bei der Nutzung und Verbesserung kritischer Informationskonzepte im eigenen Umfeld.
3	Gewusst wie	Theoretische Kenntnis verschiedener Ansätze, Techniken und Instrumente im Zusammenhang mit der Informationskompetenz.	Entscheiden/Auswählen	Teilnahme an Aktivitäten zur Identifizierung, zum Zugang, zur Bewertung, zur Bearbeitung und zur Erstellung von Informationen, wie sie von anderen in einem sicheren (ungestörten) Umfeld angeboten werden.	Motivation/Wertschätzung	Wertschätzung der Informationserstellung und -verarbeitung im Allgemeinen. Motiviert sein, eigene Kompetenzen in diesem Bereich zu entwickeln.
2	Wissen, warum (distanziertes Verstehen)	Grundlegendes Verständnis der relevanten Aspekte der Digitalisierung in Bezug auf digitale (IKT-)Geräte, Internet, soziale und digitale Medien und Informationstechnologie.	Verwendung, Nachahmung	Gelegentliche Teilnahme an nicht strukturierten Aktivitäten im Zusammenhang mit digitalen Werkzeugen, Instrumenten und der Digitalisierung. Bedienung von Computern und digitalen Geräten oder Nutzung von Software für allgemeine Zwecke und Internetdiensten.	Perspektivübernahme	Neugier und Interesse an bestimmten Aspekten im Zusammenhang mit der Erstellung und Nutzung von Informationen.
1	Wissen, was	Wir wissen, dass die Digitalisierung auf digitalen Informationen beruht.	Wahrnehmen	Informationen wahrnehmen und verdauen, ohne sie zu reflektieren	Selbstausrichtung	Informationen wahrnehmen, ohne sie auf sich selbst zu beziehen.

<https://www.sassi-llc.eu/>



<https://www.sassi-llc.eu/>



*Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.*



*Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden. Projektnummer 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242.*