

**BEWERTUNG
KOMPETENZ**

DER

Modul 6 Arbeitsbuch



SASSI
Later-life Careers

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



Inhalt

1	EINFÜHRUNG	3
2	Ziele und Aufgaben des Moduls	3
3	Modullieferung.....	3
4	MODULEINHEITEN	3
4.1	Einheit 1 Kompetenztheorie	3
4.1.1	Lernergebnisse	5
4.1.2	Selbststudium (Kurzbeschreibung).....	6
4.1.3	Aktivität der Gruppe	6
4.2	Einheit 2 LEVEL5 Kompetenzbewertung.....	8
4.2.1	Lernergebnisse	9
4.2.2	Selbststudium (Kurzbeschreibung).....	9
4.2.3	Aktivität der Gruppe	9
4.3	Einheit 3 Selbstreflexion und die Verbindung zum Mindset.....	10
4.3.1	Lernergebnisse	10
4.3.2	Selbststudium (Kurzbeschreibung).....	10
4.3.3	Aktivität der Gruppe	10



I EINFÜHRUNG

In Modul 6 geht es darum, die eigenen Kompetenzen zu erkennen - eine wichtige Voraussetzung für mehr Selbstvertrauen, die logischerweise mit der Art und Weise zusammenhängt, wie wir Veränderungen und neue Unternehmungen angehen und wie wir uns auf neue Lebenswege begeben - sei es die Gründung eines neuen Unternehmens, der Sprung in eine neue Rolle, Freiwilligenarbeit usw. Das Modul lüftet den Vorhang zu einem sehr wichtigen, aber dennoch abstrakten Thema der Kompetenzvalidierung und gibt konkrete Werkzeuge, Definitionen und bewährte Praktiken an die Hand, aber vor allem regt es zur Selbstreflexion an.

2 ZIELE UND AUFGABEN DES MODULS

Das Modul zielt darauf ab

- das Verständnis des Begriffs "Kompetenz" zu verbessern
- in ein konkretes Modell aller Kompetenzkomponenten einführen
- Schlüsselbegriffe einfach und praktisch zu definieren
- die 5 Stufen der Kompetenzbewertung vorstellen
- eine Grundlage für die Umsetzung des Plan-Do-Check-Act-Ansatzes schaffen
- die Vorteile eines selbstreflexiven Prozesses zu erkunden
- den starken Einfluss der eigenen Denkweise auf die Art und Weise, wie wir lernen und Kompetenzen entwickeln, hervorheben
- den wichtigen Begriff des Experiments gegenüber der Angst vor dem Scheitern einführen

3 MODULLIEFERUNG

Das Modul ist in drei Einheiten gegliedert, die jeweils eine Kombination aus Materialien für das Selbststudium und Gruppenaktivitäten bieten, die auf die Moderation von Präsenzveranstaltungen zugeschnitten sind.

4 MODULEINHEITEN

4.1 Einheit I Kompetenztheorie

Kompetenzen bestehen aus einer Kombination von kognitiven, verhaltensbezogenen und affektiven Elementen, die für die effektive Ausführung einer realen Aufgabe oder Tätigkeit erforderlich sind. Eine Kompetenz ist definiert als die ganzheitliche Synthese dieser Komponenten.

Wenn wir es so sehen, kann es als das (innere) Potenzial einer Person erklärt werden, eine Aufgabe zu bewältigen.

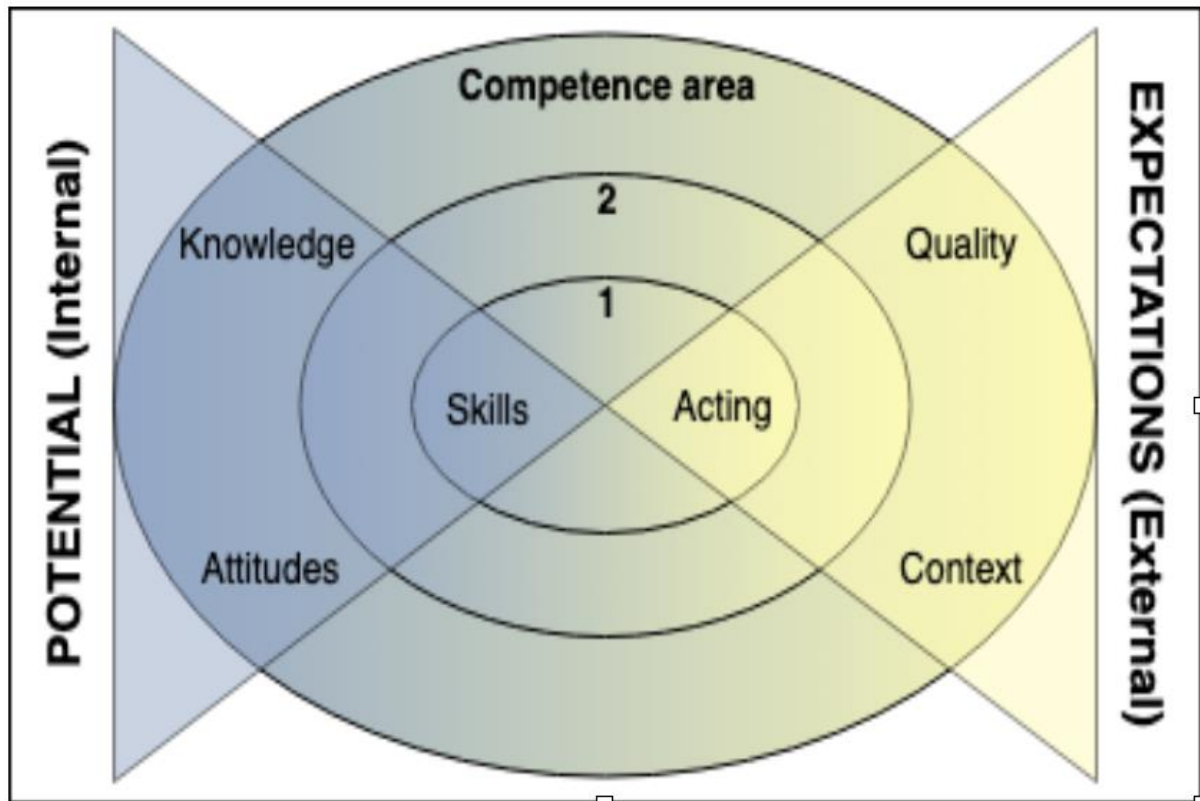


Aus einer anderen (externen) Perspektive kann eine Kompetenz wiederum in drei Aspekte unterteilt werden. Eine kompetente Person ist fähig zu:

- Verhalten zeigen
- in einem bestimmten Kontext und
- auf einem angemessenen Qualitätsniveau.

Schließlich wird auch der Kontext zu einem entscheidenden Faktor, da er das Umfeld bestimmt, in dem der Einzelne seine Leistung erbringen muss - und es ist sicherlich etwas anderes, eine Aufgabe zu lösen, sich auf ein Rollenspiel einzulassen oder eine Herausforderung im wirklichen Leben zu bewältigen. Gleichzeitig bringt dieses kritische Element der Kontextualisierung den Qualitätsaspekt ins Spiel.

Das "Fliegengittermodell" ist eine Visualisierung aller Kompetenzkomponenten und ihrer Abhängigkeiten, die in einem Bild zusammengefasst sind. In diesem Modell ist das Wissen (wie auch die Qualität) nur eine Komponente. Wir wissen, dass in der formalen Bildung oft kritisiert wird, dass die Einspeisung von Wissen in die Köpfe der Lernenden und die anschließende Bewertung des Ausmaßes seiner Beibehaltung vereinfachend zur Messung von "Qualität" verwendet wird. In dieser genaueren Darstellung kann der Kreis, in dem sich die beiden Dreiecke treffen, als eine Art "Leistungslinse" verstanden werden. Hier werden die Fähigkeiten und Fertigkeiten in die Tat umgesetzt und durch die Aktivitäten und Verhaltensweisen (der Lernenden) nach außen hin sichtbar. Gleichzeitig deckt die Leistungslinse auch die anderen internen (kognitiven und affektiven) und externen Aspekte (Qualität und Kontext) ab. Wissen und Kognition sind erforderlich, um den Inhalt, die Theorien, die Prinzipien, die Funktionsweise und das eigene Verhalten zu verstehen. Die affektive Dimension ist von entscheidender Bedeutung, da Lernen immer mit Emotionen und Werten verbunden ist, die Neugier, Motivation und Bereitschaft (Engagement) zum Lernen und zur Weiterentwicklung mit sich bringen.



Schleifenmodell der Kompetenzkomponenten

Das Fadenmodell verdeutlicht, dass für ein ganzheitliches Verständnis einer Kompetenz die Leistungen weder auf den Wissens- und Qualitätsaspekt noch auf das Verhalten reduziert werden sollten.

Es zeigt, dass die Form und die Größe der Leistungslinse das Niveau und die Qualität einer Kompetenz anzeigen. Kompetenzniveaus werden in diesem Modell schematisch als Kreise dargestellt - was bedeutet, dass eine Person umso kompetenter ist, je größer die vom Kreis abgedeckte Fläche ist und je gleichmäßiger alle Aspekte abgedeckt sind.

So können Erziehungswissenschaftler beschreiben, was Kompetenzen sind.

Für den Laien vielleicht verständlicher ausgedrückt, bedeutet dies, dass es nicht nur darauf ankommt, was wir über die Dinge wissen, sondern vor allem darauf, was wir mit diesem Wissen anfangen können und ob wir in der Lage sind, unsere Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Soll Bildung die Lernenden zu Wissenden machen, oder soll sie sie kompetent machen? Das ist nicht mehr die Frage.

für weitere Informationen, klicken Sie bitte auf den Link: [LEVEL5.eu](https://level5.eu)

4.1.1 Lernergebnisse

- den Begriff der "Kompetenz" zu verstehen



- Sie erhalten eine Einführung in ein konkretes Modell aller Kompetenzkomponenten

4.1.2 Selbststudium (Kurzbeschreibung)

Paolo Di Rienzo (Universität Roma Tre) stellt eine in Italien durchgeführte Studie über die Schlüsselkompetenzen von Managern und Führungskräften von Einrichtungen des dritten Sektors vor. Die Ergebnisse zeigen, dass das informelle Erlernen von Schlüsselkompetenzen durch Fachkräfte ein primäres Ergebnis ihrer Tätigkeit ist, das stärker in den Vordergrund gerückt werden sollte. Zur Klassifizierung des Wissens- und Kompetenzspektrums wurden sechs Kompetenzbereiche ermittelt. Der pädagogische Ansatz hat die Bedeutung des Tutors hervorgehoben, der narrative Tutormethoden anwendet, um das Erkennen von Kompetenzen und deren Verbesserung für die persönliche und berufliche Entwicklung zu erleichtern.

Kuratiert vom Projekt IMAGES:

<https://drive.google.com/file/d/1bYcqyHdm3t90RZCO-Giz2OHNNnf1yzJv/view>

4.1.3 Gruppenaktivität

Gruppenaktivität Einheit 1

Name	Selbstreflexion über das eigene Lernen
Lernziele	den Prozess der Selbstreflexion erforschen und potenziell gewohnheitsbildende Verhaltensweisen herausarbeiten
Art der Tätigkeit	Einzelpersonen und Gruppen
Zeitraumen	30 bis 60 Minuten
Benötigte Materialien	Stift und Papier



Einführung	Stellen Sie sich die Selbstreflexion als einen ganz natürlichen Prozess vor, den wir vor lauter "Lärm" in unseren Gedanken einfach vergessen zu nutzen. Sie ist extrem wichtig für die Art und Weise, wie wir unsere inneren Saboteure und einschränkenden Überzeugungen aufspüren, aber auch für die Art und Weise, wie wir unsere Stärken feiern und unser Bild von uns selbst formen. Diese Aktivität bietet eine einfache Demonstration, wie eine regelmäßige Selbstreflexion aussehen könnte.
Beschreibung der Tätigkeit	Bevor Sie mit dem Studium dieser Einheit beginnen, denken Sie einen Moment über die Lernerfahrungen in Ihrem Leben nach: Was haben Sie in Ihrem Studium gelernt? Was sind die wichtigsten Erkenntnisse aus der Schule, die Sie bei Ihrer Arbeit immer noch anwenden? Was sind die wichtigsten Erkenntnisse, die Sie während Ihrer Arbeit gewonnen haben? Was sind die wichtigsten Lehren und Erkenntnisse, die Sie aus dem nicht-formalen Lernen gezogen haben? Schreiben Sie eine kurze Liste der wichtigsten akademischen und berufsbezogenen Lerninhalte, die Sie in dieser Phase Ihres Lebens am meisten nutzen.
Nachbesprechung	Tauschen Sie sich mit der Gruppe aus, aber konzentrieren Sie sich darauf, wie Sie die Selbstreflexion selbst erlebt haben - sind Ihre Gedanken in andere Aufgaben und Richtungen gegangen, war es einfach, zu den Erinnerungen zurückzukehren, was war der schwierigste Teil der Selbstreflexion? Was war die wichtigste Erkenntnis für Sie? Tauschen Sie nun in der Gruppe Ideen aus - was könnte eine tägliche Selbstreflexion sein, die Sie leicht praktizieren können? Nennen Sie konkrete Beispiele für Fragen, die Sie sich stellen könnten, die Tageszeit und die Art der Selbstreflexion (schreiben, denken, sprechen, Tagebuch führen usw.)
Anpassung an den Online-Modus	absolut anpassungsfähig für Online-Durchführung



Tipps für den
Ausbilder

eigene Erfahrungen mit der Praxis der Selbstreflexion
mitteilen

4.2 Einheit 2 LEVEL5 Kompetenzbewertung

Das zunehmende Maß an Kontrolle (Management) über eine bestimmte Kompetenz kann auch als "Kompetenzniveau" bezeichnet werden. Dies impliziert, dass eine "Kompetenz" ein dynamisches Konzept ist - Kompetenzen wachsen beim Lernen. Die Frage, wie verschiedene Kompetenzniveaus gemessen und dokumentiert werden können, ist ebenso alt wie komplex. Sie hat wahrscheinlich Generationen von Pädagogen auf praktischer, administrativer und politischer Ebene herausgefordert; in der formalen Bildung, aber auch in Bereichen der beruflichen Entwicklung, wie z. B. im Personalwesen.

Das Problem bei der Messung von Kompetenzen ist nicht nur eine gewisse Mehrdeutigkeit des Begriffs "Kompetenz", die z. B. durch unterschiedliche Konnotationen in verschiedenen Sprachen verursacht wird, sondern auch durch unterschiedliche kulturelle Ansichten über Kompetenz und Lerntheorie.

Zusätzliche Komplexität entsteht dadurch, dass Kompetenzen - im Gegensatz zu (Schul-)Fächern - immer von ihren Kontexten abhängig sind. Teamarbeitskompetenzen sind (unter anderem) abhängig von der Teamzusammensetzung und der Aufgabe; Führungskompetenzen sind abhängig von der Gruppe und dem Umfeld, in dem sie ausgeübt wird, und Lehrkompetenzen beziehen sich auf das Lernumfeld, die Schüler und ihre Vertrautheit mit den Lernplänen - neben vielen anderen kontextbezogenen Aspekten.

Um Kompetenzen zu operationalisieren, braucht man bestimmte Bezugspunkte, anhand derer die Kompetenzen beschrieben werden können.

Taxonomien sind solche Referenzsysteme.

Sie sind die wichtigsten Instrumente zur Klassifizierung und später zur Messung und Dokumentation von Kompetenzniveaus.

Es gibt mehrere andere Kompetenzmodelle und Taxonomien, die versuchen, Kompetenzen zu erklären und zu beschreiben, und die versuchen, sie für verschiedene Zwecke einzusetzen.



4.2.1 Lernergebnisse

- Verstehen der 5 Stufen der Kompetenzbewertung
- Einführung in den Plan-Do-Check-Act-Ansatz

4.2.2 Selbststudium (Kurzbeschreibung)

Erkunden Sie diese Website und tauchen Sie ein in die Präsentationsfolien zum Selbststudium dieser Einheit:

www.level5.eu

4.2.3 Gruppenaktivität

Gruppenaktivität Einheit 2

Name	Eine LEVEL5-Bewertung vornehmen
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> • eine Kompetenzbewertung aus erster Hand erfahren
Art der Tätigkeit	Einzel- und Gruppenelemente
Zeitraumen	60-90 Minuten
Benötigte Materialien	SASSI LLC Bewertungspaket
Einführung	Die Aktivität LEVEL5 - Assessment ist so konzipiert, dass Sie alle drei Dimensionen durchlaufen.
Beschreibung der Tätigkeit	<p>Gehen Sie die im SASSI LLC Assessment Pack Katalog gesammelten Kompetenzrahmen durch und wählen Sie eine relevante Kompetenz aus, die Sie für sich selbst bewerten möchten.</p> <p>Schritt 1: Zuordnung zu einer Kompetenzstufe und eine damit verbundene Beschreibung, warum Sie sich zu Beginn eines Kurses dort sehen,</p>



	<p>Schritt 2: Zuordnung zu einer Kompetenzstufe und eine damit verbundene Beschreibung, warum Sie sich am Ende eines Kurses dort sehen.</p> <p>Schritt 3: Eine kurze Zusammenfassung (nur 250 Zeichen erforderlich) der allgemeinen Kompetenzentwicklung.</p>
Nachbesprechung	Teilen Sie der Gruppe mit, ob Sie etwas Neues für Ihre bisherigen Erfahrungen gelernt haben? Wie hat sich Ihre Sichtweise auf Ihr eigenes Kompetenzniveau verändert? Was war eine Herausforderung? Was war Ihr wichtigster AHA-Moment?
Anpassung an den Online-Modus	Vollständig anpassbar für Online-Durchführung
Tipps für den Ausbilder	Zeigen Sie vorab ein Beispiel für eine ausgefüllte Level-5-Bewertung

4.3 Einheit 3 Selbstreflexion und die Verbindung zum Mindset

4.3.1 Lernergebnisse

- die Vorteile eines selbstreflexiven Prozesses zu erkennen

4.3.2 Selbststudium (Kurzbeschreibung)

Dieses kurze und dynamische Video gibt einen Überblick über die grundlegenden Konzepte, die in diesem Modul gelernt wurden: wie Menschen lernen, was nicht-formale und informelle Kompetenzen sind und wie sie validiert werden können, wie die Anerkennung von Kompetenzen helfen kann, die wichtigen Übergänge zu bewältigen, die die europäischen Bürger herausfordern: <https://www.youtube.com/watch?v=6FG-IOvpHsk>

4.3.3 Gruppenaktivität

Gruppenaktivität Einheit 3

Name	Die Diskussion über das Kompetenzwachstum
-------------	---

Lernziele	die aktive Rolle der eigenen Person für das Kompetenzwachstum zu schätzen wissen
Art der Tätigkeit	Selbstreflexion und Diskussion
Zeitraumen	15 min
Benötigte Materialien	<p>Grafik auf Flipchart gemalt</p>
Einführung	Wie der rote Faden dieses ganzen Moduls mehrfach andeutet - Selbstreflexion ist ein Schlüssel zum Kompetenzwachstum. Aber wie sieht der genaue Prozess dieser Verbindung aus? Erforschen Sie dies in einer Gruppendiskussion weiter.
Beschreibung der Tätigkeit	Betrachten Sie die folgende Grafik und überlegen Sie: Welches sind die wichtigsten Ressourcen, die Sie und Ihren Gesprächspartner von einer Ebene der unbewussten Inkompetenz zu bewusster Kompetenz führen?
Nachbesprechung	<p>Zeigen Sie dieses Video über die Vorteile einer reflektierenden Praxis, das aus dem Bereich der Gesundheitsberufe stammt: https://www.youtube.com/watch?v=pdlyKZhJbts</p> <p>Unterstreichen Sie die Unterschiede zwischen einer Selbstreflexion und einer Gruppenreflexion und erkunden</p>



	Sie gemeinsam mit der Gruppe, welche Vorteile beide Arten der Reflexion haben.
Anpassung an den Online-Modus	Bildschirmfreigabe der Grafik anstelle eines Flipcharts mit der gemalten Grafik darauf
Tipps für den Ausbilder	Geben Sie für jeden Schritt Beispiele aus dem wirklichen Leben und stellen Sie einen Bezug zu Ihren eigenen Erfahrungen her, um die Gruppe zu einem vorbildlichen Verhalten zu ermutigen.



<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.

PROJEKT-KONSORTIUM



Kofinanziert von der Europäischen Union

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