

Validierung einer Kompetenz

Am Beispiel der interkulturellen Kompetenz

Assessment Pack



www.sassi-workingon.net



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.

Inhalt

1 Einführung und wie Sie Ihre Kompetenz validieren	1
2 Vorlage für Ihr Lernprojekt.....	2
3 Umsetzungskompetenz - was sie beinhaltet	3
4 Referenzsystem: Kompetenz zur Förderung der Implementierung von alterssensiblen Karrieremanagement in der Unternehmenskultur.....	5
4.1 Bewertung der Kompetenz.....	5
4.2 Dimension Wissen:.....	7
4.3 Dimension Fähigkeiten:.....	9
4.4 Affektive Dimension:	11

1 Einführung und wie Sie Ihre Kompetenz unter validieren können

Die abschließende Bewertung bezieht sich auf Ihre **interkulturelle Kompetenz**.

Wir möchten, dass Sie Ihr Kompetenzniveau vor dem Training und Ihrem Lernprojekt und danach reflektieren.

Das LEVEL5-Verfahren läuft in folgenden Schritten ab:

- 🌐 Denken Sie über Ihren Lernkontext nach und legen Sie Ihre Lernziele in dem gegebenen Kontext fest - wir nennen dies "Lernprojekt". (Wenn Sie ein Zertifikat anstreben, müssen Sie Ihr Lernprojekt kurz beschreiben)
- 🌐 Machen Sie sich mit der Kompetenzbeschreibung und dem Referenzsystem für **interkulturelle Kompetenz** vertraut.
- 🌐 Nehmen Sie zu Beginn der Lernphase eine erste Bewertung Ihrer Kompetenzen vor: Bestimmen Sie Ihr Kompetenzniveau in jeder der drei Dimensionen. Nennen Sie Gründe oder Beispiele, die Ihre Einschätzung belegen.
- 🌐 Verfolgen Sie Ihre Lernziele in dem gegebenen Kontext.
- 🌐 Führen Sie die zweite Bewertung am Ende der Lernphase durch: Lesen Sie die Kompetenzbeschreibung und das Referenzsystem und bestimmen Sie erneut Ihr Kompetenzniveau in jeder der drei Dimensionen. Geben Sie Gründe oder Beispiele an, die Ihre Bewertung belegen. Wenn Sie ein Zertifikat erhalten möchten, schreiben Sie auch eine Zusammenfassung des Lernprozesses für jede Dimension.

Wenn Sie ein LEVEL5-Zertifikat erhalten möchten, das Ihren Lernfortschritt nachweist und sichtbar macht, dokumentieren Sie bitte Ihre Lernaktivitäten und die Ergebnisse Ihrer Bewertung.

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

Wenn Sie LEVEL5 nach dem Ende des Projekts weiter nutzen möchten, können Sie dem REVEAL-Verband, der Eigentümer der Software ist, beitreten, um ein lizenziertes Partner zu werden. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an info@reveal-eu.org.

Bewertungspaket



2 Vorlage für Ihr Lernprojekt

Wenn Sie sich Ziele für das setzen, was Sie lernen wollen und was Ihre Kollegen in der jeweiligen Situation lernen sollen, erhöhen Sie automatisch die Wirkung Ihrer Erfahrung, denn so können Sie gezielter über das Geschehen nachdenken.

Sie können diese Vorlage mit Unterstützung des I-Care-Teams ausfüllen. Sie soll Ihnen helfen, sich über die Lernpotenziale klarer zu werden.

Kontext (z. B. Unternehmensumfeld, individuelle Beratung usw.)	
Beschreibung (Was/Wie/Für wen)	
Zielgruppe(n)	
Beschreibung des angewandten Karrieremanagementkonzepts (z. B. Career Mapping, Career Pathing, wachstumsorientierte Karriere usw.)	
Mit den Endnutzern durchgeführte Aktivitäten/Methoden	
Erwartete Ergebnisse/Wirkung	
Zeitraumen	
Was sind die altersgerechten Elemente in Ihrem Ansatz?	
Welche Kompetenz(en) könnten Sie verbessern oder ausbauen? Zur Inspiration können Sie sich die Kompetenzbeschreibungen im SASSI Working On Kompetenzinventar ansehen.	
Wie können Sie Ihre Fortschritte (und die Ihrer Kollegen) am Ende des Lernprojekts bewerten?	

Bewertungspaket

3 Umsetzungskompetenz - was es damit auf sich hat

Beschreibung der Kompetenz: Interkulturelle Kompetenz

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

Ein Mitarbeiter mit ausgeprägter interkultureller Kompetenz ist in der Lage, mit Menschen mit unterschiedlichem kulturellem, religiösem, sozialem, ethnischen und Bildungshintergrund zu interagieren. Der Mitarbeiter ist sich bewusst, dass die Kultur bestimmt, wie der Einzelne seine Botschaften kodiert, welches Medium er für die Übermittlung wählt und wie die Botschaften interpretiert werden. Der Mitarbeiter ist in der Lage, effektiv und angemessen zu kommunizieren, da er sich der Vielfalt der Sprachen, Codes und Muster in verschiedenen Kulturen bewusst ist. Er/sie ist sich der kulturellen Dimensionen seines/ihres eigenen Verhaltens und Denkens bewusst. Bei Kommunikationsfehlern sucht der Mitarbeiter nach Wegen, um die Ursachen zu erkennen und sie zu überwinden. Der Mitarbeiter ist respektvoll und schätzt den Beitrag anderer und ist offen dafür, von anderen Kulturen zu lernen.

Wissen:

Der Mitarbeiter...

- weiß, dass viele Aspekte der eigenen Kulturen verborgen und nicht sofort offensichtlich sein können;
- weiß, wie die Kultur die eigene Identität und Weltanschauung prägt;
- weiß, wie man eine vertrauensvolle und respektvolle Beziehung zu Menschen mit einem anderen kulturellen, sozialen und religiösen Hintergrund aufbauen kann;
- verfügt über Kenntnisse der relevanten interkulturellen Kommunikationstechniken;
- hat Kenntnisse über nonverbale Kommunikationsmuster anderer Kulturen;
- kennt die kulturellen Codes in Bezug auf Verhalten und Kommunikation, z. B. Höflichkeitsstrategien beim Stellen von Anfragen;
- weiß, dass Lösungen für eine zufriedenstellende Kommunikation zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund nicht universell, sondern kontextspezifisch sind;
- weiß, wie man mit Situationen interkultureller Missverständnisse umgeht.

Bewertungspaket

Fertigkeiten

Der Mitarbeiter...

- *aufgeschlossen ist und aktiv zuhören kann;*
- *ist in der Lage, Wissen und Erfahrungen mit Personen mit einem anderen kulturellen Hintergrund auszutauschen;*
- *ist in der Lage, auf andere ohne Vorurteile zu reagieren;*
- *ist in der Lage, anderen Personen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund Feedback zu geben und von ihnen zu erhalten;*
- *ist in seinen Kommunikationsstrategien flexibel und in der Lage, sie an den jeweiligen Kontext anzupassen;*
- *ist in der Lage, das eigene Verhalten zu reflektieren und aus verschiedenen Blickwinkeln zu interpretieren;*
- *ist in der Lage, Probleme zu erkennen und Lösungen in einer kulturell vielfältigen Gruppe zu finden;*
- *kann geduldig nach den Wurzeln interkultureller Missverständnisse suchen.*

Haltungen

Der Mitarbeiter...

- schätzt die kulturelle Vielfalt und denkt ohne Vorurteile über kulturelle Unterschiede nach;
- hat eine positive Einstellung zur Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Kulturen;
- ist einfühlsam und neugierig, mehr über andere zu erfahren;
- betrachtet Unterschiede als Lernchance;
- hat Toleranz für Mehrdeutigkeit;
- ist sensibel für die nonverbalen Kommunikationsmuster in anderen Kulturen;
- respektiert andere und ihre kulturellen, sozialen und religiösen Unterschiede;
- ist motiviert, Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund zu verstehen und möchte verstanden werden;
- will Konflikte und Missverständnisse vermeiden, die sich aus kulturellen Unterschieden ergeben können.

Bewertungspaket

4 Referenzsystem: Kompetenz zur Förderung der Implementierung von alterssensiblen Karrieremanagement in der Unternehmenskultur

4.1 Bewertung der Kompetenz

	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)	Gründliche Kenntnis des eigenen kulturellen Bezugsrahmens und der verschiedenen möglichen Muster kultureller Unterschiede. Wissen, wie man kulturelle Unterschiede sichtbar macht und wie man anderen Strategien für eine effektive Kommunikation vermittelt.	Entwickeln, Konstruieren, Übertragen	Die Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen und eine Vielzahl interkultureller Ansätze anzuwenden. Den eigenen Kommunikationsstil anpassen, um Menschen aus anderen Kulturen entgegenzukommen. In der Lage sein, die Unterschiede in der verbalen und nonverbalen Kommunikation aufzuzeigen und andere dabei zu unterstützen, effektiv zu kommunizieren.	Eingliederung	Aktive Suche nach interkulturellen Interaktionen. Bereitschaft, die eigene Komfortzone zu verlassen. Ständiges Nachdenken über die kulturellen Aspekte der Kommunikation. Motiviert sein, anderen zu helfen, dieselben Aspekte zu entdecken und ihre interkulturelle Kompetenz zu verbessern.
4	Wissen, wann (implizites Verständnis)	Wissen, wann eine spezifische Kommunikationsstrategie auf der Grundlage eines gründlichen Verständnisses der anderen Kultur angepasst werden muss. Verstehen, auf welche Weise interkulturelle Missverständnisse entstehen können und welche Strategien am besten	Entdecken Sie eigenständiges Handeln	Aktives Sammeln von Informationen über die Kommunikationsmerkmale anderer Kulturen und Bereicherung der eigenen Kommunikationskompetenz durch Übertragung verschiedener Elemente auf den eigenen Kontext. Anwendung kritischen Denkens wie Analysieren, Interpretieren, Aufspüren von Zusammenhängen und Kausalität, um die	Selbstregulierung, Entschlossenheit	Respekt und Wertschätzung für die Ausdrucksformen der kulturellen Unterschiede. Entschlossenheit, Kommunikationshindernisse zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zu überwinden. Unterschiede als Lernchance sehen. Sich der eigenen Grenzen bewusst sein und eine

		geeignet sind, um mit ihnen umzugehen.		Welt aus der Sicht anderer Kulturen zu interpretieren.		Toleranz für Mehrdeutigkeit entwickeln.
3	Gewusst wie	Wissen, wie man die Unterschiede zwischen den verschiedenen kulturellen Hintergründen antizipiert und die eigene Kommunikation entsprechend anpasst.	Entscheiden/ Auswählen	Konkrete Strategien in der interkulturellen Kommunikation wie aktives Zuhören, Beobachten, Wahrnehmen von nonverbalen Zeichen selbständig anwenden können.	Motivation/ Wertschätzung	Wertschätzung der interkulturellen Kompetenz und Motivation, die eigene interkulturelle Kommunikation durch den Erwerb von Kenntnissen über verschiedene Kommunikationsstile zu entwickeln.
2	Wissen, warum (entferntes Verständnis)	Verstehen, dass die eigene Kultur von zentraler Bedeutung dafür ist, was Menschen sehen, wie sie es verstehen und wie sie sich ausdrücken. Zu wissen, dass verschiedene Kulturen die Menschen auf unterschiedliche Weise beeinflussen.	Verwenden, Nachahmung	Kommunizieren unter Berücksichtigung des kulturellen Hintergrunds anderer Menschen. Beobachtete Strategien für die interkulturelle Kommunikation kopieren oder unter Anleitung neue Strategien übernehmen.	Perspektivübernahme	Akzeptanz der Existenz unterschiedlicher Kommunikationsformen. Neugierig sein auf kulturelle Vielfalt. Mehr über verschiedene Kommunikationsstile wissen wollen.
1	Wissen, was	Zu wissen, dass verschiedene Kulturen unterschiedliche Arten der Kommunikation haben.	Wahrnehmen	Erkennen, dass es je nach kulturellem Hintergrund unterschiedliche Kommunikationsstile gibt.	Selbstbezogen	Überlegungen zum Nutzen einer kultursensiblen Kommunikation, ohne das Bedürfnis zu verspüren, in dieser Hinsicht aktiv zu werden.

4.2 Dimension Wissen:

Mein Wissen über < Förderung der Implementierung von altersgerechtem Karrieremanagement in der Unternehmenskultur >

So füllen Sie dieses Raster aus: 1. Lesen Sie die Titel und Beschreibungen der Levels. 2. Wie würden Sie sich selbst am Anfang und am Ende einschätzen (kreuzen Sie 1 Kästchen am Anfang und 1 Kästchen am Ende an) 3. Nennen Sie konkrete Beispiele für das, was Sie am Anfang und am Ende wussten, und schreiben Sie sie in die 2 Kästchen hinter den angekreuzten.

1	2	3	4	4a	5	5b*
Ebene	Level-Titel¹	Beschreibung der Ebene Erläuterung	Zeit 1 (ankreuzen)	Geben Sie konkrete Beispiele für das, was Sie zu Beginn wussten, um das gewählte Niveau zu veranschaulichen	Zeit 2 (ankreuzen)	Geben Sie am Ende konkrete Beispiele für Ihr Wissen über Unternehmertum an, um das gewählte Niveau zu veranschaulichen
5	Wissen, wo sonst (strategischer Transfer)	Gründliche Kenntnis des eigenen kulturellen Bezugsrahmens und der verschiedenen möglichen Muster kultureller Unterschiede. Wissen, wie man kulturelle Unterschiede sichtbar macht und wie man anderen Strategien für eine effektive Kommunikation vermittelt.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
4	Wissen, wann (implizites Verständnis)	Wissen, wann eine spezifische Kommunikationsstrategie auf der Grundlage eines gründlichen Verständnisses der anderen Kultur angepasst werden muss. Verstehen, auf welche Weise interkulturelle Missverständnisse entstehen können und welche Strategien am besten geeignet sind, um mit ihnen umzugehen.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

¹ Hinweise zur Beschreibung der Levels:
 Ebene 5: Bewerten/Kreativieren (Übertragen - Planen - Produzieren - Überprüfen - Kritisieren)
 Stufe 4: Analysieren (Differenzieren - Organisieren - Zuordnen)
 Stufe 3: Verstehen (Erläutern - Vergleichen)
 Stufe 2: Interpretieren (Exemplifizieren - Zusammenfassen - Klassifizieren)
 Stufe 1: Erinnern (Wiedererkennen - Abrufen)

3	Gewusst wie	Wissen, wie man die Unterschiede zwischen den verschiedenen kulturellen Hintergründen antizipiert und die eigene Kommunikation entsprechend anpasst.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
2	Wissen, warum (distanziertes Verstehen)	Verstehen, dass die eigene Kultur von zentraler Bedeutung dafür ist, was Menschen sehen, wie sie es verstehen und wie sie sich ausdrücken. Zu wissen, dass verschiedene Kulturen die Menschen auf unterschiedliche Weise beeinflussen.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
1	Wissen, was	Zu wissen, dass verschiedene Kulturen unterschiedliche Arten der Kommunikation haben.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

Wie würden Sie Ihre Entwicklung in der Kompetenzdimension "Wissen" in einem Satz beschreiben?

4.3 Dimension der Fähigkeiten:

Meine Kompetenzen in Bezug auf < Förderung der Implementierung von altersgerechtem Karrieremanagement in der Unternehmenskultur >

So füllen Sie dieses Raster aus: 1. Lesen Sie die Titel und Beschreibungen der Levels. 2. Wie würden Sie sich selbst am Anfang und am Ende einschätzen (kreuzen Sie 1 Kästchen am Anfang und 1 Kästchen am Ende an) 3. Nennen Sie konkrete Beispiele für das, was Sie tun konnten und können, und schreiben Sie sie in die 2 Kästchen hinter den angekreuzten.

1	2	3	4	4a	5	5b*
Klasse	Entsprechende Level-Titel ²	Beschreibung der Ebene Erläuterung	Zeit 1 (ankreuzen)	Nennen Sie konkrete Beispiele dafür, was Sie zu Beginn tun konnten, um das gewählte Niveau zu veranschaulichen	Zeit 2 (ankreuzen)	Geben Sie am Ende konkrete Beispiele dafür, was Sie tun können, um das gewählte Niveau zu veranschaulichen
5	Entwickeln, Konstruieren, Übertragen	Die Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen und eine Vielzahl interkultureller Ansätze anzuwenden. Den eigenen Kommunikationsstil anpassen, um Menschen aus anderen Kulturen entgegenzukommen. In der Lage sein, die Unterschiede in der verbalen und nonverbalen Kommunikation aufzuzeigen und andere dabei zu unterstützen, effektiv zu kommunizieren.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
4	Entdeckung des selbständigen Handelns	Aktives Sammeln von Informationen über die Kommunikationsmerkmale anderer Kulturen und Bereicherung der eigenen Kommunikationskompetenz durch Übertragung verschiedener Elemente auf den eigenen Kontext. Anwendung kritischen Denkens wie Analysieren, Interpretieren,	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

² Hinweise zur Beschreibung der Levels:
 Stufe 5: Konstruieren, Übertragen auf andere Kontexte, z. B. ins Privatleben, andere Bereiche/Kontexte
 Stufe 4: Selbstgesteuertes Handeln (recherchieren, Optionen erweitern, z. B. in Bezug auf Lerninhalt/Thema, ...)
 Stufe 3: Teilweise selbstständig handeln, zwischen Optionen wählen, auswählen
 Stufe 2: Nachahmung, Handeln ohne eigenen Impuls, Handeln auf Anweisung
 Stufe 1: Nur Zuhören, nur Teilnahme, Rezeption ohne Aktion...

		Aufspüren von Zusammenhängen und Kausalität, um die Welt aus der Sicht anderer Kulturen zu interpretieren.				
3	Entscheiden/ Auswählen	Konkrete Strategien in der interkulturellen Kommunikation wie aktives Zuhören, Beobachten, Wahrnehmen von nonverbalen Zeichen selbständig anwenden können.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
2	Verwendung, Nachahmung	Kommunizieren unter Berücksichtigung des kulturellen Hintergrunds anderer Menschen. Beobachtete Strategien für die interkulturelle Kommunikation kopieren oder unter Anleitung neue Strategien übernehmen.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
1	Wahrnehmen	Erkennen, dass es je nach kulturellem Hintergrund unterschiedliche Kommunikationsstile gibt.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

Wie würden Sie Ihre Entwicklung auf der Kompetenzdimension "Fähigkeiten" in einem Satz beschreiben?

4.4 Affektive Dimension:

Meine Einstellungen und Emotionen in Bezug auf < Die Förderung der Implementierung von altersgerechtem Karrieremanagement in der Unternehmenskultur >

So füllen Sie dieses Raster aus: 1. Lesen Sie die Titel und Beschreibungen der Levels. 2. Wie würden Sie sich selbst am Anfang und am Ende einschätzen (kreuzen Sie 1 Kästchen am Anfang und 1 Kästchen am Ende an) 3. Nennen Sie konkrete Beispiele dafür, wie Sie sich gefühlt haben und welche Einstellung Sie in Bezug auf die Förderung der Umsetzung von altersgerechtem Karrieremanagement in der Unternehmenskultur hatten

1	2	3	4	4a	5	5b*
Klasse	Entsprechende Level-Titel ³	Beschreibung der Ebene Erläuterung	Zeit 1 (ankreuzen)	Nennen Sie konkrete Beispiele, die die gewählte Einstellung veranschaulichen Ebene der Anfang	Zeit 2 (ankreuzen)	Nennen Sie konkrete Beispiele, die die gewählte Einstellung veranschaulichen, das Ende
5	Eingliederung Verinnerlichung	Aktive Suche nach interkulturellen Interaktionen. Bereitschaft, die eigene Komfortzone zu verlassen. Ständiges Nachdenken über die kulturellen Aspekte der Kommunikation. Motiviert sein, anderen zu helfen, dieselben Aspekte zu entdecken und ihre interkulturelle Kompetenz zu verbessern.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
4	Affektive Selbstregulierung	Respekt und Wertschätzung für die kulturellen Unterschiede. Entschlossenheit, Kommunikationshindernisse zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zu überwinden.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

- ³ Hinweise zum Füllen des Levels:
 Ebene 5: (Gruppe): Beeinflussung anderer (Motivierung/Überzeugung anderer durch eigenes Vorbild,...)
 Stufe 4: Motivation zur Anpassung/Wertschätzung von ... (im Sinne des Themas, um ein Ziel zu erreichen,...)
 Stufe 3: emotionaler Bezug zum Thema (Gefühl, dass das Thema die eigene Situation beeinflussen kann, Empathie,...)
 Stufe 2: Neugier (Interesse am Thema, angezogen sein, ...)
 Stufe 1: kein emotionaler Bezug zum Thema (nur Interesse an der eigenen Situation,...)

		Unterschiede als Lernchance sehen. Sich der eigenen Grenzen bewusst sein und eine Toleranz für Mehrdeutigkeit entwickeln.				
3	Anerkennung Einfühlungsvermögen	Wertschätzung der interkulturellen Kompetenz und Motivation, die eigene interkulturelle Kommunikation durch den Erwerb von Kenntnissen über verschiedene Kommunikationsstile zu entwickeln.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
2	Perspektivübernahme	Akzeptanz der Existenz unterschiedlicher Kommunikationsformen. Neugierig sein auf kulturelle Vielfalt. Mehr über verschiedene Kommunikationsstile wissen wollen.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
1	Egozentrisch neutral	Überlegungen zum Nutzen einer kultursensiblen Kommunikation, ohne das Bedürfnis zu verspüren, in dieser Hinsicht aktiv zu werden.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

Wie würden Sie Ihre Entwicklung auf der Kompetenzdimension "Fähigkeiten" in einem Satz beschreiben?