



# Leitfaden für die Qualitätssicherung und Anerkennung durch Microcredentials

*PRISCILA: Förderung persönlicher, interkultureller, sozialer und staatsbürgerlicher Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen zur Stärkung erwachsener Lernender mit Migrationshintergrund*



Co-funded by  
the European Union

# Leitfaden für die Qualitätssicherung und Anerkennung durch Microcredentials

## Verantwortlich für die Veröffentlichung:

Maila Leoni, Marta Ilardo, Leonora Bonvini, Morena Cuconato, Silvia Demozzi (UNIBO);

## Autoren:

Maila Leoni, Marta Ilardo, Leonora Bonvini, Marta Salinaro, Morena Cuconato, Silvia Demozzi (UNIBO); Marine Masson, Meritxell Martinez Bellafont (La Xixa); Chebi Cherry Bouroncle, Rodrigo Araneda Villasante (ACATHI); Cihan Koral, Gozde Sekercioglu (HASAT); Eva Salomonova, Aleksandra Sikorska (VHS Cham); Viola Pinzi, Marina Sakač Hadžić (EAEA), Pietro Floridia, Marta Laureanti (Cantieri Meticci)

## Lizenz

Diese Veröffentlichung steht unter der Creative-Commons-Lizenz (Namensnennung, Weitergabe unter gleichen Bedingungen, nicht kommerziell).

## Partnerorganisationen im Projekt Priscila:

- La Xixa (Spanien), [www.laxixa.org](http://www.laxixa.org)
- ACATHI (Spanien), [www.acathi.org](http://www.acathi.org)
- Hasat (Türkei), [www.hasat.ngo](http://www.hasat.ngo)
- Fachbereich Erziehungswissenschaften an der Universität Bologna (Italien), [www.unibo.it/en](http://www.unibo.it/en)
- APS Cantieri Meticci (Italien), [www.cantierimeticci.it/en](http://www.cantierimeticci.it/en)
- Volkshochschule im Landkreis Cham e.V. (Deutschland), [www.vhs-cham.de](http://www.vhs-cham.de)
- European Association for the Education of Adults (Belgien), [www.eaea.org](http://www.eaea.org)

Dieser Leitfaden wurde im Rahmen des Projekts "PRISCILA – Fostering Personal, Intercultural, Social and Citizenship Competences for Lifelong Learning to Empower Migrant Adult Learners" entwickelt, Projektnummer: 2023-1-ES01-KA220-ADU-000165731.

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 Spanischen Nationalen Agentur SEPIE wider. Weder die Europäische Union noch die Spanische Nationale Agentur SEPIE können dafür verantwortlich gemacht werden.



## Über PRISCILA

**"PRISCILA: Fostering Personal, Intercultural, Social and Citizenship Competences for Lifelong Learning to Empower Migrant Adult Learners"** ist ein Erasmus+-Projekt im Bereich der Erwachsenenbildung, an dem sechs Partnereinrichtungen aus vier verschiedenen Ländern und eine internationale Organisation beteiligt sind: La Xixa (Koordinator) und ACATHI aus Spanien, Hasat aus der Türkei, der Fachbereich Erziehungswissenschaften an der Universität Bologna und APS Cantieri Meticci aus Italien, die Volkshochschule im Landkreis Cham e.V. aus Deutschland und die European Association for the Education of Adults mit Sitz in Brüssel.

Die PRISCILA-Methode basiert auf nicht-formalen Lernmethoden wie dem *Theatre of the Oppressed*, *Deep Democracy*, *Spatial Assemblage* und *Critical Incident* und möchte erwachsene Lernende mit Migrationshintergrund stärken, indem drei Schlüsselkompetenzen gefördert und anerkannt werden:

- Persönliche, soziale und Lernkompetenz,
- Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit
- Bürgerschaftliche Kompetenzen

Das Priscila-Projekt wird auf der Grundlage der Priscila-Methode europäische Microcredentials für diese drei Schlüsselkompetenzen ausstellen, die zum Europäischen Referenzrahmen für Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen gehören.

Ziel des PRISCILA-Projekts ist es, ein gültiges und qualitätsgesichertes Zertifizierungsinstrument und einen Leitfaden für Fachleute aus dem Bereich des nicht-formalen Lernens - die dort mit erwachsenen Lernenden mit geringeren Chancen arbeiten - zu testen, zu überprüfen und zu entwickeln.

## Projektpartner



# Inhalt

<b>Inklusive Sprache im PRISCILA-Leitfaden für die Qualitätssicherung und Anerkennung durch Microcredentials .....</b>	<b>7</b>
Abkürzungen .....	7
Anhänge.....	6
<b>Kapitel 1 - Einleitung .....</b>	<b>8</b>
1.1 Überblick über das PRISCILA-Projekt.....	9
1.2 Zweck und Umfang des PRISCILA-Leitfadens für die Qualitätssicherung und Anerkennung durch Microcredentials .....	11
1.3 Eingliederung von Migranten .....	11
<b>Kapitel 2 - Lernprozess.....</b>	<b>14</b>
2.1 PRISCILA-Methode.....	15
2.1.1 Methode .....	15
2.1.2. Einbeziehungen von Methoden.....	16
2.2 Auswahl der Aktivitäten und Lernergebnisse.....	22
2.2.1 Die Auswahl der Aktivitäten .....	22
2.2.2 Lernergebnisse .....	26
2.2.3 Umfrage: Zufriedenheit bei Teilnehmenden der Pilotierung.....	28
<b>Kapitel 3 - Verlauf der Selbsteinschätzung .....</b>	<b>30</b>
3.1 Allgemeiner Rahmen für die Selbsteinschätzung.....	31
3.1.1 Selbsteinschätzung bei PRISCILA:	
Methodische Aspekte .....	33
3.2 Beobachtungsraster: Identifizierung der während der Pilotierung zu beobachtenden Kompetenzen .....	34
3.2.1 Struktur und Zusammensetzung.....	35
3.2.2 Verlaufsmodell .....	36
3.2.3 Leitlinien und Anpassung .....	36
3.2.4 Funktionen und Stärken.....	38
3.2.5 Weg zu den Selbsteinschätzungsinstrumenten.....	38
3.3 Zusammensetzung des Selbsteinschätzungsinstruments.....	39
3.3.1 Struktur und Zusammensetzung.....	39
3.3.2 Innovationen im Selbsteinschätzungsinstrument.....	41
3.3.3 Funktionen und Stärken.....	41
3.4 Erfahrungen mit der Selbsteinschätzung: Die Ergebnisse der Pilotierungen .....	42

3.4.1 Allgemeine Ergebnisse des Selbsteinschätzungsprozesses.....	42
3.4.2 Ergebnisse der Umfrage zur Zufriedenheit mit dem Selbsteinschätzungsinstrument für Lernende .....	46
3.4.3 Ergebnisse der Umfrage zur Zufriedenheit mit dem Selbsteinschätzungsinstrument für Lehrkräfte .....	48
<b>Kapitel 4 – PRISCILA-Rahmen für Microcredentials .....</b>	<b>52</b>
4.1 Was sind Mikrocredentials? .....	53
4.1.1 Grundlegende Definitionen von Bildungsnachweisen und Microcredentials .....	53
4.1.2 PRISCILA-Ansatz für das europäische Modell .....	54
4.2 PRISCILA Microcredentials Kernansatz.....	55
4.3 Qualitätssicherungsmaßnahmen für die nicht-formale Bildung ...	56
4.3.1 Erste Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse .....	56
4.3.2 Methoden zur Qualitätssicherung in der nicht formalen Bildung .....	58
4.3.3 PRISCILA Peer-Review-Aktivitäten.....	60
4.3.4 PRISCILA Feedback-Aktivitäten der Lernenden.....	62
4.4 Erstellen und Ausstellen von (digitalen) Credentials.....	63
4.4.1 Bedarfs- und Anforderungsanalyse .....	64
4.4.2 European Digital Credential for Learning .....	65
4.4.3 Open Badges System .....	66
4.4.4 PRISCILA-Ansatz für Credentials .....	67
4.4.5 PRISCILA Credential Datenmodell .....	68
4.5 Kapazitätsaufbau im Bereich der Microcredentials für Organisationen der nicht formalen Bildung .....	69
4.6 Herausforderungen und Chancen bei der Einführung von Microcredentials .....	70
4.6.1 Einleitung .....	70
4.6.2 Qualitätssicherung für nicht-formale Lernaktivitäten .....	71
4.6.3 Implementierung von Microcredentials .....	73
4.6.4 Nachhaltigkeit und zukünftige Arbeiten .....	76
4.7 Anhänge zu den Microcredentials .....	77
4.7.1 Workshops des Programms zum Aufbau von Kapazitäten - Lernmaterialien.....	77
4.7.2 PRISCILA-Datenmodell für Credentials .....	77
<b>Kapitel 5 - Leitlinien für die Umsetzung .....</b>	<b>78</b>
5.1 Umsetzung des Evaluierungspfads .....	79
5.1.1 Selbstbewertung .....	79
5.1.2 Auf dem Weg zur Kompetenzcertifizierung durch europäische	

Microcredentials .....	80
5.2 Operative Vorschläge: Wie ist der Selbstbewertungsbogen zu verwenden? .....	81
5.3 Rolle der Lehrkräfte in der Moderation des gesamten Selbstbewertungsprozesses .....	82
5.4 Wie können die Teilnehmenden bei der Selbstbewertung unterstützt werden? .....	83
5.5 Empfehlungen, wie der Leitfaden eingesetzt werden kann (für Lehrkräfte) .....	84
<b>Referenzen .....</b>	<b>92</b>
<b>Anhänge .....</b>	<b>95</b>

## Inklusive Sprache im PRISCILA-Leitfaden für die Qualitätssicherung und Anerkennung durch Microcredentials

In diesem Dokument wird eine integrative und kritische Perspektive auf die Geschlechter- und Machtverhältnisse eingenommen, die sich in der Sprachkonstruktion widerspiegeln. Wir erkennen an, dass Geschlecht ein soziales Konstrukt ist, das durch kulturelle, historische und individuelle Erfahrungen geprägt ist. Die hier verwendeten Begriffe und Darstellungen zielen darauf ab, unterschiedliche Identitäten jenseits des binären Rahmens zu respektieren und widerzuspiegeln.

Wir erkennen an, dass sich Sprache und gesellschaftliche Normen im Laufe der Zeit weiterentwickeln, und unser Ziel ist es, einen Raum für Diskussionen, Reflexion und Verständnis zu schaffen. Alle Verweise auf Geschlechterkategorien erfolgen in dem Bewusstsein, dass sie möglicherweise nicht das gesamte Spektrum der menschlichen Vielfalt umfassen.

Wir sind uns auch bewusst, dass die Strukturen und Kategorien, die wir verwenden, oft die Reproduktion des dominanten Narrativs sind und die Stimmen und Wissenssysteme ausschließen, die historisch marginalisiert wurden, wie z. B. Migrantengemeinschaften.

Nichtsdestotrotz gibt es nach aktuellem Stand für die deutsche Sprache keine offizielle Formalisierung einer geschlechtsneutralen Grammatik, und einige Formulierungen können die Macht-dynamik westlicher Gesellschaften nach Geschlecht, Ethnie, Alter und Nationalität zeigen. Bitte beachten Sie, dass wir uns dieser Situation und dieses Prozesses bewusst sind und ständig daran arbeiten, eine integrativer Sprache zu etablieren.

### Abkürzungen

- **3KCLL:** Drei Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen
- **TO:** Theatre of the Oppressed
- **SA:** Spatial Assemblage
- **DD:** Deep Democracy
- **CI:** Critical Incident
- **PSLL:** Persönliche, soziale und Lernkompetenz
- **Ctz:** Bürgerschaftliche Kompetenz
- **Cult.Aw:** Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit
- **LLL:** Lebenslanges Lernen
- **EU:** Europäische Union/Europäisch

## Kapitel 1 Einleitung

# Kapitel 1 Einleitung

### 1.1 Überblick über das PRISCILA-Projekt

Das PRISCILA-Projekt mit dem offiziellen Titel "**Fostering Personal, Intercultural, Social, and Citizenship Competences for Lifelong Learning to Empower Adult Migrant Learners**" ist ein von Erasmus+ finanziertes Projekt, das darauf abzielt, die komplexen Herausforderungen zu bewältigen, mit denen erwachsene Migranten, Geflüchtete und Asylsuchende konfrontiert sind, um ihre Eingliederung in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt des Gastlandes zu erleichtern. An dem Projekt sind sechs Partnerorganisationen aus vier Ländern beteiligt: La Xixa (Koordinator) und ACATHI aus Spanien, Hasat aus der Türkei, die Abteilung für Erziehungswissenschaften der Universität Bologna und APS Cantieri Meticci aus Italien, die Volkshochschule im Landkreis Cham e.V. aus Deutschland und die European Association for the Education of Adults (EAEA) mit Sitz in Brüssel. Durch die Konzentration auf drei Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (3KCLL) - persönliche, soziale und Lernkompetenz (PSLL), Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit (Cult. Aw.) und bürgerliche Kompetenz (Ctz) - will PRISCILA die Handlungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und Teilhabe des Einzelnen in verschiedenen sozialen Kontexten fördern (Europäische Kommission, 2020).

Im Einklang mit dem übergeordneten Ziel der Europäischen Union, den sozialen Zusammenhalt zu fördern, indem die Bevölkerung als Reaktion auf den sich schnell entwickelnden Arbeitsmarkt höher qualifiziert und umgeschult wird (Europäische Kommission, 2022), setzt sich das PRISCILA-Projekt für integrative Bildungspraktiken für erwachsene Migranten, Geflüchtete und Asylsuchende ein, deren Bildungsrechte meist nicht beachtet werden, obwohl die EU die entscheidende Rolle des lebenslangen Lernens bei der Unterstützung der Bildungsbedürfnisse gefährdeter Gruppen betont. (Europäische Kommission, 2020). Darüber hinaus werden diese Rechte durch die herausfordernden Aufgaben, die durch die Einwanderungssysteme auferlegt werden, wie z. B. Verwaltungsverfahren und andere bürokratische Hürden, weiter geschmälert. PRISCILA antwortet auf diese Forderung, indem es Bildungswege schafft, die die Beschäftigungsfähigkeit verbessern, die aktive Bürgerschaft fördern und die soziale Eingliederung durch personalisierte, auf den Lernenden ausgerichtete Ansätze unterstützen.



Um diese Ziele zu erreichen, setzt PRISCILA innovative, auf die Lernenden ausgerichtete Methoden im Bereich der nicht-formalen Bildung ein. Methoden wie Theatre of the Oppressed (TO), Spatial Assemblage (SA), Deep Democracy (DD) und Critical Incident (CI) spielen eine zentrale Rolle in den Schulungsprogrammen von PRISCILA. Diese Methoden eignen sich aufgrund ihres flexiblen, erfahrungsorientierten und partizipativen Charakters besonders gut für Lernende mit Migrationshintergrund (Almeida & Morais, 2024), da sie Kreativität und Selbstdarstellung fördern und ein Umfeld schaffen, das gegenseitiges Verständnis, Problemlösung, kritisches Denken und emotionale Belastbarkeit betont. Forschungsergebnissen zufolge sind dies wesentliche Elemente für Menschen, die sich auf eine unbekannte Gesellschaft und unerfahrene Lebensumstände einlassen müssen (Butterwick & Roy, 2018). Durch die Konzentration auf die bereits vorhandenen Fähigkeiten und die Förderung von Kompetenzen, die zur sozialen und beruflichen Eingliederung beitragen, zielt PRISCILA darauf ab, die bisherigen Erfahrungen der erwachsenen Lernenden mit ihren künftigen Bestrebungen zu verbinden.

Mit der Verbreitung dieses Ansatzes durch spezifische Schulungen möchte PRISCILA helfen, Lehrkräfte und unterstützende Lehrkräfte der Erwachsenenbildung, die mit Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten, zu befähigen, den tatsächlichen Bedürfnissen ihrer Zielgruppe gerecht zu werden, die bestehenden systemischen Barrieren abzubauen und ihnen den Übergang in das lebenslange Lernen und den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dabei zielt PRISCILA darauf ab, sie so weiterzubilden, dass sie die Kluft zwischen dem schwierigen Leben durch die Migration und ihrem Streben nach einem würdigen und selbständigen Leben im neuen Land überbrücken können. In dem diese anpassungsfähigen und integrativen Strategien in den Vordergrund gestellt werden, versucht PRISCILA, sprachliche Barrieren und das Gefühl der Disharmonie oder des Konflikts zu überwinden, das erwachsene Migranten, Geflüchtete und Asylsuchende inmitten der Veränderungen in ihrem kulturellen Umfeld erleben. Über die Notwendigkeit hinaus, begrenzen oder mühsam anerkannten früheren Bildungserfahrungen entgegenzuwirken, sieht PRISCILA ein Hauptziel darin, zu einer unterstützenden Grundlage für persönliches Wachstum und gesellschaftliche Integration beizutragen.



## 1.2 Zweck und Umfang des PRISCILA-Leitfadens für die Qualitätssicherung und Anerkennung durch Microcredentials

Im Rahmen des PRISCILA-Projekts soll dieses Dokument Organisationen und deren Fachkräften einen theoretischen Rahmen, eine Anleitung zur Anpassung nicht-formaler Methoden an formale Beurteilungsprozesse sowie konkrete Beispiele für Instrumente und Übersichten zur Entwicklung des ersten Schulungsprogramms der PRISCILA-Initiative bieten, das sich an erwachsene Lernende mit Migrationshintergrund richtet.

Im weiteren Sinne ist dieser Leitfaden ein nützliches Instrument für Organisationen, die nicht-formale Lernaktivitäten für erwachsene Lernende konzipieren und durchführen, wobei der Schwerpunkt auf transversalen Fähigkeiten und grundlegenden Lese- und Schreibfähigkeiten liegt, und zwar auch in nicht bildungsbezogenen Kontexten, wie z. B. bei Sozialdiensten, kulturellen Initiativen, Gemeindezentren usw.

Der **Leitfaden** gliedert sich in vier Hauptabschnitte. Das zweite Kapitel bietet ausführliche Informationen über die vier Kernmethoden des **PRISCILA-Ansatzes (DD-, TO-, CI-, SA-Methode)** sowie über den Prozess der Entwicklung und Erprobung konkreter Aktivitäten mit diesen Methoden. Das dritte Kapitel ist den Methoden und Instrumenten für die Selbstbewertung der Kompetenzen gewidmet, die die Lernenden durch die Teilnahme an der Schulung erworben haben, einschließlich der Referenzrahmen für Kompetenzen, Methoden und Selbstbewertungsinstrumente, die speziell für dieses Projekt entwickelt wurden. Im vierten Kapitel geht es um die Prozesse und Instrumente der Leistungsnachweiserstellung und insbesondere der Definition des PRISCILA-Ansatzes zur Gestaltung und Ausstellung digitaler Leistungsnachweise für Lernende nach dem allgemeinen europäischen Modell für Microcredentials. Das letzte Kapitel schließlich beschreibt das Feedback aus der Umsetzung des PRISCILA-Trainings in den vier Partnerländern (Deutschland, Italien, Spanien und Türkei), einschließlich einer Analyse der wichtigsten Herausforderungen, Vorteile und abschließenden Empfehlungen für die zukünftige Arbeit und für die Anpassung und den Einsatz der PRISCILA-Methode.



## 1.3 Eingliederung von Migranten

Vor dem Hintergrund der anhaltenden globalen Krisen sehen sich Migranten, Geflüchtete und Asylsuchende bei ihrer Ankunft in den Aufnahmeländern mit einer Vielzahl von systemischen Herausforderungen konfrontiert, darunter zählen eingeschränkter Zugang zu Bildung, Sprachbarrieren und Schwierigkeiten bei der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt und in sozialen Strukturen (Andersson & Guo, 2009; Diedrich et al., 2011). Diese Herausforderungen werden häufig durch die traumatischen Erfahrungen einer konflikt- oder katastrophenenbedingten Vertreibung sowie durch negative Stereotypen verschärft, die von bestimmten Medien in den Aufnahmeländern und von Politikschaffenden verbreitet werden und den Weg für Ausgrenzung und Marginalisierung ebnen.

Lernerfahrungen stärken den sozialen Zusammenhalt und die aktive Eingliederung in unsere Gesellschaft. Außerdem sind sie ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung von Vorurteilen, Stereotypen und Diskriminierung. Die formalen Bildungssysteme sind jedoch nicht in der Lage, auf die fragmentierten und unterschiedlichen Bildungshintergründe erwachsener Migranten einzugehen, wodurch das Risiko der sozialen Ausgrenzung steigt. Ausgehend von dieser Annahme geht PRISCILA diese Hindernisse an, indem gezielt auf die Lernenden zugeschnittene Interventionen angeboten werden, die auf die persönlichen, beziehungsorientierten und kontextuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden zugeschnitten sind. Zu diesem Zweck bietet PRISCILA eine ganzheitliche Weiterbildungsmethode im Rahmen der nicht-formalen Bildung: von der Bereitstellung flexibler Lernmöglichkeiten bis hin zu deren Anerkennung durch Microcredentials.

Durch die Einbindung von Migranten in flexible Trainingsprogramme will PRISCILA das Selbstvertrauen, die Motivation und die Handlungsfähigkeit fördern, die erwachsene Migranten, Geflüchtete und Asylsuchende benötigen, um aktiv am gesellschaftlichen Leben und am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Kreativitätsbasierte Methoden sind von zentraler Bedeutung für die integrative Strategie von PRISCILA, da sie erwachsenen Lernenden wertvolle Möglichkeiten bieten, ihre persönlichen Erfahrungen zu überdenken, gesellschaftliche Stereotypen in Frage zu stellen und emotionale Widerstandsfähigkeit aufzubauen (Butterwick & Roy, 2018). Da sie sowohl den persönlichen Ausdruck als auch das kollektive Verständnis fördern, tragen sie außerdem dazu bei, kulturelle Gräben zu überbrücken und Verbindungen zwischen Migranten und ihrer Aufnahmegesellschaft zu erleichtern, und fördern auf diese Weise den Zusammenhalt der Gesellschaft.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass PRISCILA aus operativer Sicht einen Ansatz des lebenslangen Lernens umsetzt, der Vielfalt schätzt und Inklusivität fördert. In Übereinstimmung mit Morrice (2021) glauben wir, dass lebenslanges Lernen nur dann ein wirksames Instrument zur Förderung der sozialen und beruflichen Eingliederung sein kann, wenn es eine emanzipatorische Perspektive einnimmt. Daher zielt der in PRISCILA verfolgte Ansatz darauf ab, Erwachsenenbildner mit Werkzeugen und einer reflektierten Haltung auszustatten, um auf die spezifischen Bedürfnisse von Lernenden mit Migrationshintergrund einzugehen. Im Einklang mit dem Zweck des Projekts zielt die PRISCILA-Schulungsmethode darauf ab, ein praxisorientiertes und benutzerfreundliches Instrument zu werden, das in der Arbeit mit Migranten für Lehrkräfte, Bildungsanbieter und politische Entscheidungsträger auf europäischer Ebene verbreitet werden soll, um die Integration von erwachsenen Migranten, Geflüchteten und Asylsuchenden zu unterstützen.



# Kapitel 2

# Lernprozess

## Kapitel 2

## Lernprozess

Der Lernprozess des PRISCILA-Projekts beruht auf einer einzigartigen Mischung von Methoden: **Deep Democracy (DD)**, **Theatre of the Oppressed (TO)**, **Spatial Assemblage (SA)** und **Critical Incident (CI)**. Auf dieser soliden Grundlage schafft das Projekt einen originellen Rahmen, um erwachsene Lernende mit Migrationshintergrund durch die Förderung von drei Schlüsselkompetenzen (3KCLL) zu stärken: Persönliche, soziale und Lernkompetenz (PSLL), Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit (Cult. Aw.) und Bürgerschaftliche Kompetenz (Ctz).

### 2.1 PRISCILA-Methode

#### 2.1.1 Methode

Die PRISCILA-Methode zielt darauf ab, die Lernenden bei der Entwicklung persönlicher und beruflicher Strategien zur Stärkung ihrer Persönlichkeit zu unterstützen. Sie bietet auch eine Plattform, um die Gemeinschaft unter erwachsenen Lernenden mit Migrationshintergrund zu fördern, indem sie kreative, partizipative und reflektierende Techniken einbezieht, um die Herausforderungen dieser Gruppe anzugehen. Die Methode kombiniert strukturierte Instrumente zur Selbsteinschätzung, praktische Aktivitäten, maßgeschneiderte Moderation und Qualitätssicherungsmechanismen, um eine ganzheitliche Lernerfahrung zu schaffen, bei der Integration, Empowerment und Kompetenzentwicklung im Vordergrund stehen. Durch den Aufbau der Methode zur Entwicklung und Erreichung der 3KCLL fügt sich die PRISCILA-Methode in einen gemeinsamen Rahmen für Lernprozesse und die Anerkennung von Kompetenzen für Lebenslanges Lernen (LL) ein.

Das ultimative Ziel des PRISCILA-Lernprozesses ist es, erwachsene Lernende mit Migrationshintergrund zu befähigen, indem ihnen die Fähigkeiten, das Wissen und das Selbstvertrauen vermittelt werden, die sie benötigen, um in ihrem persönlichen und sozialen Umfeld erfolgreich zu sein (Almeida & Morais, 2024). Der Lernprozess trägt auch zum Wachstum der Lehrkräfte bei, die die Methode auf der Grundlage des Feedbacks und der Beobachtungen der Teilnehmenden anpassen und verfeinern. Diese kollaborative Dynamik gewährleistet die kontinuierliche Verbesserung und Nachhaltigkeit der PRISCILA-Methode und macht sie an unterschiedliche Kontexte und Gemeinschaften von Lernenden anpassbar. Durch die Kombination von partizipatorischen Methoden, kreativem Ausdruck und reflektierender Praxis, die auf dem 3KCLL aufbaut, bietet der PRISCILA-Lernprozess einen umfassenden und wirkungsvollen Ansatz, der die aktive Teilnahme und Inklusivität betont und sicherstellt, dass sich Lernende mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund und Bildungsgrad engagiert und unterstützt fühlen. Die Aktivitäten sind so konzipiert, dass sie ein sicheres und respektvolles Umfeld schaffen und die Lernenden ermutigen, ihre persönlichen Erfahrungen, Gefühle und Werte zu erforschen und sie in der Gruppe und in ihren jeweiligen Gemeinschaften zu teilen. Dieser partizipatorische Ansatz befähigt die Lernenden, ihr Lernprojekt selbst in die Hand zu nehmen, und fördert ihr Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen.

## 2.1.2. Einbeziehungen von Methoden

Jede der auf der PRISCILA-Methode basierenden Methoden verleiht dem Lernprozess unterschiedliche Elemente:

### DEEP DEMOCRACY (DD)

**Deep Democracy (DD)** ist ein Ansatz zur Konflikttransformation und Entscheidungsfindung in Gruppen, der von Arnold Mindell (1992) entwickelt und von Myrna Lewis und Gr Lewis weiter ausgebaut wurde. Verwurzelt in der Prozessarbeit, einer therapeutischen Methode, die Mindell in den 1970er Jahren entwickelte, betont DD die Einbeziehung aller Stimmen und Perspektiven, insbesondere der marginalisierten, um einen ganzheitlicheren Entscheidungsprozess zu schaffen. Das Kernprinzip ist, dass jede Erfahrung, auch wenn sie störend oder unangenehm ist, einen Wert hat und zu tieferen Einsichten und Lösungen in Gruppen und Gesellschaften führen kann.

Arnold Mindell, ein Psychologe nach Jung und Systemtheoretiker, zog in seiner Arbeit Rückschlüsse aus verschiedenen kulturellen Umfeldern und seinem Interesse an der Integration des Unbewussten und der kollektiven Dynamik in der Konfliktlösung. Myrna Lewis und Michael Lewis trugen dazu bei, die Grundsätze von DD auf breiterer Basis zu erweitern und anzuwenden, insbesondere in der Organisationsentwicklung und im Aufbau von Gemeinschaften. Ihre Arbeit konzentrierte sich darauf, Gruppen bei der Bewältigung von Konflikten zu helfen, indem sie sich mit Spannungen und Widersprüchen auseinandersetzen, allen Perspektiven Raum geben und Unstimmigkeiten in produktive Ergebnisse umwandeln.

DD wurde in verschiedenen Kontexten eingesetzt, von der internationalen Diplomatie und der Friedenskonsolidierung bis hin zur Organisation von Gemeinschaften, Bildung und organisatorischer Führung. Insbesondere die Beiträge von Myrna Lewis haben die Anwendung in multikulturellen und kulturübergreifenden Kontexten hervorgehoben, in denen unterschiedliche Werte und Machtdynamiken die Kommunikation oft erschweren. Der Ansatz ist besonders effektiv in Situationen, in denen es mehrere Interessengruppen gibt, da er das Verständnis fördert, die Einbeziehung aller fördert und die Zusammenarbeit stärkt. Er wurde bereits in vielen Unternehmen, in Konfliktgebieten und in Bewegungen für soziale Gerechtigkeit angewandt, um widerstandsfähigere, empathischere und effektivere Gemeinschaften und Organisationen zu schaffen.

In der DD wird ein breites Spektrum von Perspektiven erkundet, Machtdynamiken werden angesprochen, zwischenmenschliche Beziehungen werden gestärkt und emotionale Belastbarkeit wird aufgebaut.



### THEATRE OF THE OPPRESSED (TO)

**Theatre of the Oppressed (TO)** ist eine Theaterform, die von dem brasilianischen Regisseur und Aktivisten Augusto Boal in den 1960er Jahren als Mittel zur Stärkung marginalisierter Gemeinschaften und zur Förderung des sozialen Wandels entwickelt wurde. Die Methode, die auf Boals Erfahrungen in der Arbeit mit unterprivilegierten Gemeinschaften in Brasilien zurückgeht, legt den Schwerpunkt auf partizipatorisches Theater und ermutigt das Publikum, zu "Schauspielern und Schauspielerinnen" zu werden, die sich aktiv an der Aufführung beteiligen, um gesellschaftliche Ungerechtigkeiten zu erforschen und anzugehen. Die Praxis stützt sich auf eine Vielzahl von Techniken, wie Forumtheater, Bildtheater und unsichtbares Theater, um einen Dialog über Unterdrückung zu schaffen und Lösungen durch kollektives Handeln vorzuschlagen.

Boals Arbeit wurde durch den politischen und sozialen Kontext Brasiliens unter der Militärdiktatur, in der Zensur und Unterdrückung weit verbreitet waren, stark beeinflusst. Sein Ansatz wurde von Paulo Freires Pedagogy of the Oppressed inspiriert, die Bildung als Mittel zur Befreiung betonte. TO wurde in den verschiedensten Zusammenhängen eingesetzt, u. a. im Bildungswesen, bei der Organisation von Gemeinschaften und im Aktivismus, um Themen wie Ungleichheit, Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierung anzugehen. Auch heute noch ist es ein globales Instrument für den sozialen Wandel, das es den Menschen ermöglicht, Theater als Mittel zur persönlichen und kollektiven Ermächtigung zu nutzen.

Die Grundlagen von Augusto Boals Theatermethode sind in seinem bahnbrechenden Werk Theatre of the Oppressed (Boal, 1975) dargelegt, in dem er die Ursprünge, die Entwicklung und die wichtigsten theoretischen Prinzipien der Methode erläutert. Aufbauend auf diesem grundlegenden Ansatz, der darauf abzielt, sowohl Gemeinschaften als auch Einzelpersonen zu stärken, wandte sich Boal später einer stärker psychoanalytisch und individuell ausgerichteten Erforschung zu, die im Mittelpunkt von The Rainbow of Desire: The Boal Method of Theatre and Therapy (Boal, 1990) steht. Um seiner Methode eine praktische Dimension zu verleihen und sie für alle zugänglich zu machen, veröffentlichte er schließlich Games for Actors and Non-Actors (Boal, 2002), eine Sammlung von Übungen, die er im Laufe seines Lebens dokumentiert hat und die wertvolle Werkzeuge für die Anwendung des Theaters der Unterdrückten in Workshops bieten.





Ein praktisches Beispiel für die Anwendung des TO durch Migranten ist ein Projekt namens "Migrantentheater" in Europa, insbesondere in Italien und Frankreich, wo viele Migranten mit sozialer Ausgrenzung, Diskriminierung und Sprachbarrieren zu kämpfen haben. In diesen Gemeinschaften haben Organisationen wie das Teatro dei Bordi (Theater der Ränder) Boals Methoden angewandt, um die Migranten zu stärken, indem sie ihnen eine Plattform geben, um ihre Kämpfe auszudrücken und einen Dialog über Themen wie Rassismus, Rechtsstatus und wirtschaftliche Not zu führen.

In diesen Workshops nehmen Migranten und Geflüchtete am Forumtheater teil, indem sie Szenen spielen, die ihre alltäglichen Herausforderungen darstellen - z. B. den Umgang mit der Polizei, die Arbeitssuche oder den Umgang mit fremdenfeindlichen Haltungen. Das Publikum ist eingeladen, in die Rollen der Figuren zu schlüpfen und Lösungen und Alternativen zu den dargestellten Szenen anzubieten. Diese partizipatorische Form des Theaters fördert nicht nur die Empathie und das Verständnis zwischen den verschiedenen Mitgliedern der Gemeinschaft, sondern hilft den Migranten auch, ein Gefühl der Handlungsfähigkeit zu entwickeln, indem sie aktiv gegen unterdrückerische Strukturen in ihrem Leben vorgehen können.

Solche Anwendungen bieten auch Möglichkeiten für einen kulturübergreifenden Austausch, bei dem Migrantengemeinschaften mit Einheimischen zusammenarbeiten, Barrieren abbauen und Solidarität aufbauen können. Dieser Ansatz wurde von Nichtregierungsorganisationen, Kulturzentren und sogar in Schulen genutzt, um das Bewusstsein für Migrationsfragen zu schärfen und die soziale Integration zu fördern.

Durch Rollenspiele und Dramatisierung kann TO den Lernenden helfen, soziale Herausforderungen zu bewältigen, Empathie zu entwickeln und kooperative Problemlösungsfähigkeiten zu üben.

## SPATIAL ASSEMBLAGE (SA)

**Spatial Assemblage (SA)** bezieht die Lernenden in kreative, praktische Aktivitäten ein, abstrakte Konzepte wie Gemeinschaft, Identität und Vielfalt zu visualisieren und so die Zusammenarbeit und kulturelle Akzeptanz zu fördern. Die Methode leitet die Teilnehmenden bei der Erstellung von Texten und Objekten durch partizipatorische Techniken an und ermöglicht es ihnen, ihre Gedanken und Erfahrungen in Bezug auf ein sinnvolles Thema der aktiven Bürgerschaft zu gestalten und auszudrücken. Durch die Sammlung (Assemblage) werden heterogene Ideen, Texte, Objekte und Bilder miteinander verwoben, was eine kollektive Konstruktion von Bedeutung ermöglicht. Dieser Prozess macht die Sammlung zu einem Werkzeug für das Experimentieren mit einer gemeinsamen Welt, in der verschiedene Lebensvisionen und Erfahrungen zusammenkommen, ohne ihre Einzigartigkeit zu verlieren. Diese Methodik basiert auf der zwanzigjährigen Erfahrung von Cantieri Meticci und wurde in direkter Zusammenarbeit mit Migranten und verschiedenen Gemeinschaften entwickelt. Sie ist das Ergebnis eines doppelten Prozesses: Einerseits basiert sie auf Praktiken, die durch die direkte Auseinandersetzung mit lokalen Kontexten erprobt wurden, andererseits wurde sie durch den kontinuierlichen Dialog mit verschiedenen Theorien verfeinert, darunter Mé-tissage, Collage und Assemblage (sowohl im künstlerischen als auch im politischen Sinne), Bricolage, Mythopoiesis und Überlegungen zum Potenzial von Objekten und Spielen als Werkzeuge für die Konstruktion von Bedeutung. Der strategische Raum ist die handwerkliche Werkstatt, in der Mittel geschaffen werden, die, wie zu betonen ist, darauf abzielen, den künstlerischen Ausdruck auch für Nichtkünstler mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zu erleichtern. Ein Schlüsselement dieser Methodik ist die Dynamik des Spiels, die für die Schaffung von "Rahmen" (Bateson, 1972; Goffman, 1974) entscheidend ist, die den Raum strukturieren, in dem sich kreative Praktiken entfalten. In partizipativen Kunstworkshops werden Installationen gebaut, die einen Raum durch ein "Rahmensystem" (Foucault, 1967) schaffen, das ihn von der Umgebung isoliert. Das Überschreiten eines "Rahmens" ist von grundlegender Bedeutung, da es einen Übergang in einen anderen Bereich markiert, in dem andere Regeln gelten. Dieses Konzept steht in Verbindung mit Batesons (1955) Ansicht, dass das Spiel es den Teilnehmenden ermöglicht, aus ihrem gewöhnlichen Lebenskontext herauszutreten, mit alternativen Regeln zu experimentieren und Paradigmen zu wechseln. Diese Spielpraxis eröffnet Zwischenräume (Gasparini, 2002), in denen die Aushandlung von Machtverhältnissen zwischen marginalisierten und dominanten Gruppen möglich wird, insbesondere in Kontexten wie dem der Cantieri Meticci, der durch die Überschneidung von italienischen Gemeinschaften und Migrantengemeinschaften entstanden ist. Hier kommt die Theorie des dritten Raums von Homi Bhabha (1994) ins Spiel, die einen Ort für die Neuverhandlung gesellschaftlicher Beziehungen und Grenzen bietet.

Die Methodik wird in einer Vielzahl von Kontexten angewandt, von öffentlichen Räumen bis hin zu gemeinsamen Lebensumgebungen wie Aufnahmezentren, öffentlichen Bibliotheken, städtischen Gärten und Gemeinschaftszentren. In diesen Kontexten wird das Zusammentreffen von Unterschieden zu einem grundlegenden Element des kreativen und partizipativen Prozesses und fördert neue Wege der Auseinandersetzung mit kollektiven Erzählungen und gemeinsamen Vorstellungen. Die spielerische Dynamik, die durch diese Rahmen entsteht, steigert den Enthusiasmus und das Engagement der Teilnehmenden und verändert komplexe Aufgaben - wie das Interpretieren von Texten und Bildern oder das Schaffen neuer Kommunikationsformen - in einnehmende, gemeinschaftliche Erfahrungen, die andernfalls als schwerwiegende oder distanzierte Aktivitäten wahrgenommen würden.

Die in diesen Workshops angewandte Methodik folgt einem besonderen Ansatz zur Transformation durch kreative Prozesse, der tief in philosophischen, sozialen und künstlerischen Theorien verwurzelt ist. Ausgehend von Ernst Blochs Konzept der "Möglichkeit" als latentes Potenzial, das aller Materie innewohnt, betrachten wir ausrangierte Objekte nicht als Abfall, sondern als Rohmaterial für die Schöpfung. Wie Bloch (1994) feststellt, birgt die Materie ein zukünftiges Potenzial, was das Wesen des künstlerischen Prozesses widerspiegelt: eine fortlaufende, transformative Auseinandersetzung mit dem, was weggeworfen wird. Dieser Gedanke wird durch die Metapher des "In-Visioning" weiter erforscht - wobei wir, wie François Jullien (2017) vorschlägt, Objekte oder Situationen nicht einfach nur betrachten, sondern beginnen, ihre Potenziale durch eine Art "gefilterte" Perspektive zu sehen, wodurch neue Verbindungen und Bedeutungen entstehen können.

Der Schlüssel zu diesem Prozess ist die Praxis des "Imaginierens", bei der nach Etienne Wenger (1996) die Vorstellungskraft als Werkzeug für die Verbindung persönlicher Identitäten und breiterer kollektiver Erzählungen dient. Durch das kollektive Engagement werden die Teilnehmenden ermutigt, sich die vielfältigen Bedeutungen der Materialien, mit denen sie arbeiten, vorzustellen und sie oft in Objekte von gemeinschaftlicher Bedeutung zu verwandeln. Dieser Prozess ist auch von den interdisziplinären Verbindungen geprägt, die Didi-Huberman (2011) beschreibt, die die Vorstellungskraft als ein Mittel zur Entdeckung von Beziehungen betrachtet, die nicht sofort offensichtlich sind, sondern tief in das Material selbst eingebettet sind. Der Arbeitsbereich wird zu einem Ort, an dem verschiedene Personen zusammenkommen, um Verbindungen zwischen unterschiedlichen Elementen herzustellen und sie durch kollektive Schöpfungsakte aufeinander abzustimmen.

Dieser methodische Ansatz fördert eine starke "Poetik der Beziehung", wie sie von Laplantine und Nouss (1997) beschrieben wird, bei der die Sammlung sowohl zu einem kreativen Akt als auch zu einem sozialen Band wird. Durch künstlerische Prozesse wie die Collage und räumliche Assemblagen werden die Materialien - und die Menschen, die mit ihnen arbeiten - neu zusammengesetzt, wodurch neue Formen der Verbindung und des Verständnisses entstehen. Im Einklang mit den Erkenntnissen von Johan Huizinga (2002 [1938]) dient die Einbeziehung des Spiels in die kulturelle und künstlerische Sphäre als entscheidendes Werkzeug für kreativen Ausdruck und transformative Interaktion. Diese spielerische Dynamik erstreckt sich auch auf den Ansatz von Cantieri Meticci, bei dem ausrangierte Materialien und Objekte, die als veraltet oder "nicht funktionsfähig" angesehen werden, neu erfunden und verwendet werden. In einer Gesellschaft, in der Objekte - und in zunehmendem Maße auch Menschen - aufgrund ihres vermeintlich mangelnden Nutzens weggeworfen werden (Bauman, 2003; Mbembe, 2013), schaffen diese Praktiken eine Gegenerzählung, die das Weggeworfene, das Ausgegrenzte und das "Nicht-Funktionale" aufwertet. In diesem Sinne dient die Methodik nicht nur als Mittel des künstlerischen Ausdrucks, sondern auch als eine Form des sozialen Widerstands, der es den Teilnehmenden ermöglicht, ihre Identitäten und Beziehungen zur Welt neu zu gestalten.



## CRITICAL INCIDENT (CI)

Critical Incident (CI) ist eine qualitative Forschungsmethode zur Erfassung und Analyse bedeutender Ereignisse oder Erfahrungen, die Menschen als ausschlaggebend für ihre Einstellungen, Verhaltensweisen oder Ergebnisse in einem bestimmten Kontext ansehen. Dabei werden detaillierte Beschreibungen bestimmter Ereignisse gesammelt, häufig durch Interviews oder persönliche Erzählungen, und diese Ereignisse analysiert, um zugrunde liegende Muster, Themen oder Erkenntnisse aufzudecken. CI ist wertvoll, weil sie sich auf reale, einschneidende Erlebnisse konzentriert und so tiefgreifende, kontextreiche Daten für das Verständnis menschlichen Verhaltens und menschlicher Entscheidungen liefert. Die Methode wurde erstmals von dem amerikanischen Psychologen Flanagan (1954) entwickelt, um die menschliche Leistung in verschiedenen beruflichen Situationen zu untersuchen. Flanagans Ziel war es, ein Instrument zu entwickeln, mit dem kritische Momente in den Erfahrungen von Einzelpersonen, insbesondere in Bezug auf die Arbeitsleistung, erfasst werden können, um die Ausbildung und die betriebliche Effizienz zu verbessern. Im Laufe der Zeit wurde die Methodik für den Einsatz in verschiedenen Bereichen angepasst, darunter Bildung, Gesundheitswesen, Sozialarbeit und Organisationsforschung. Sie hat sich als besonders nützlich erwiesen, wenn es darum geht, komplexe Situationen zu verstehen, in denen viel auf dem Spiel steht, wie z. B. Krisenmanagement, Führungsherausforderungen oder zwischenmenschliche Dynamik. Margalit Cohen-Emerique entwickelte die Methodik weiter und definierte Kulturschocks als "eine Interaktion mit einer Person oder einem Objekt aus einer anderen Kultur, die sich in einer bestimmten Raumzeit befinden, was positive oder negative kognitiv-affektive Reaktionen, ein Gefühl des Verlusts von Orientierungspunkten oder eine negative Darstellung der eigenen Person und ein Gefühl der fehlenden Anerkennung hervorrufen kann, was zu Unbehagen oder Ärger führen kann" (Cohen-Emerique, 1999).

Die CI-Methode ist in der Praxis weit verbreitet, insbesondere in der allgemeinen und beruflichen Bildung, wo das Verständnis von Schlüsselmomenten als Grundlage für die Gestaltung von Lehrplänen, die berufliche Entwicklung und Interventionen dienen kann. Sie wurde auch im Gesundheitswesen eingesetzt, um die Patientenversorgung zu verbessern, indem Momente mit hohem Stress oder Entscheidungsfindungen im klinischen Umfeld analysiert wurden. Die Anpassungsfähigkeit der Methode macht sie wertvoll für den Einsatz in Organisationen, in der sozialwissenschaftlichen Forschung und in allen Bereichen, in denen das Verständnis der Nuancen und der Vielfalt menschlicher Erfahrungen und der Auswirkungen spezifischer Ereignisse entscheidend für Verbesserungen oder Innovationen ist.

Im CI werden die Teilnehmenden befähigt, kritisch über reale Szenarien nachzudenken und praktische Lösungen zu entwickeln, indem sie kulturelle und soziale Interaktionen kritisch analysieren und reflektieren.

## 2.2 Auswahl der Aktivitäten und Lernergebnisse

### 2.2.1 Die Auswahl der Aktivitäten

Die Entwicklung und Ko-Konstruktion der PRISCILA-Methode folgte einer präzisen Methodik, an der alle Partner beteiligt waren, angeleitet von HASAT, erfahren in Deep Democracy, Cantieri Metucci, erfahren in Spatial Assemblage, und La Xixa, erfahren in Theatre of the Oppressed, Critical Incident und Deep Democracy. Die Auswahl und Entwicklung der Aktivitäten, die im Rahmen des PRISCILA-Pilotprojekts getestet werden sollten, erfolgte unter Berücksichtigung der Hauptziele des PRISCILA-Projekts, die sich in der PRISCILA-Methode widerspiegeln:



### 2.2.1.1 Ko-Konstruktion eines optimalen Zusammenspiels von Basismethoden, Schlüsselkompetenzen, Zielgruppen und Bedürfnissen der Lehrkräfte

Um diese Hauptziele zu erreichen, bestand der erste Schritt darin, die Methoden zu systematisieren und die Aktivitäten zu erstellen, die die Partnerorganisationen in dem Workshop verwenden würden. Jede Partnerorganisation, die in der jeweiligen Methodik erfahren ist, wurde gebeten, die Beschreibung und die entsprechenden Indikatoren für jede Aktivität aufzulisten, um den Methodentransfer, die Transparenz und die Übertragbarkeit innerhalb des Konsortiums zu gewährleisten. Zu diesem Zweck wurde ein Aktivitätsraster erstellt und zur Verfügung gestellt, um die Kohärenz und Relevanz der PRISCILA-Methode zu gewährleisten.

Tabelle 1: Begründung für die Erstellung des Aktivitätsrasters der PRISCILA-Methode

<b>Name der Aktivität</b>	Jede Aktivität wurde nach ihrem Inhalt benannt, um eine bessere Lesbarkeit zu ermöglichen.
<b>Basierend auf der Methodik</b>	Da die PRISCILA-Methode auf der Verbindung von vier Methoden beruht, war es wichtig, diese Wurzeln für die Lehrkräfte sichtbar zu machen, die die Aktivität und die Methode umsetzen werden.
<b>Kompetenz / Indikatoren</b>	Dieser Punkt ist entscheidend für die Lehrkräfte, um die Aktivitäten effektiv auszuwählen und einen Lernpfad zu erstellen, der alle drei Kompetenzen und möglicherweise alle Indikatoren anspricht und bearbeitet.
<b>Zielsetzungen</b>	Die Zusammenfassung der wichtigsten Lernziele für jede Aktivität ermöglicht es den Lehrkräften, Themen oder Prozesse anzusprechen, die den Zielen ihrer eigenen Workshops und den Bedürfnissen ihrer Gruppe entsprechen.
<b>Anzahl der Teilnehmenden</b>	Die angegebene Teilnehmendenanzahl für ein optimales Erlebnis der Aktivität ist für die weitere Anpassung und Nutzung des Aktivitätsrasters entscheidend.
<b>Wo findet die Aktivität innerhalb des Prozesses statt (Anfang, Mitte, Ende)</b>	Der Platz einer Aktivität im Lernprozess wirkt sich direkt auf die Lernergebnisse und das Lernumfeld aus. Diese Angabe ermöglicht die beste Auswahl auf der Grundlage des Feedbacks von Lehrkräften und Teilnehmenden.
<b>Dauer</b>	Ein Workshop hängt immer von der Zeit ab, die für die Lehrkraft - oder von ihr - vorgesehen ist. Diese praktischen Informationen sind entscheidend für die Gestaltung des Lernprogramms.
<b>Benötigtes Material</b>	Für einige Aktivitäten wird spezielles Material benötigt, z. B. für das Musizieren oder für die bildende Kunst.
<b>Vorbereitung</b>	Je nach Fall können einige Aktivitäten einen großen Raum erfordern, in dem sich die Teilnehmenden frei bewegen können, eine bestimmte Anordnung von Möbeln, die Verteilung von Material an die Gruppe, o.ä.

<b>Schritt-für-Schritt-Anleitung</b>	Kern der Beschreibung der Aktivität, ähnlich wie ein Rezept, das es den Lehrkräften ermöglicht, den Inhalt zu wiederholen und an ihre Teilnehmenden und die Ziele des Workshops anzupassen.
<b>Abschluss</b>	Bei allen Aktivitäten wird angegeben, wie die Übung mit einem Feedback der Teilnehmenden zu ihrem Lernprozess und ihren Eindrücken abzuschließen ist, was bereits eine Einführung in den Selbstreflexionsprozess darstellt, der im PRISCILA-Selbstbewertungsinstrument formalisiert ist.
<b>Kommentare/ Hinweise für Lehrkräfte</b>	Dieser Teil ist den Empfehlungen von Lehrkräften an Lehrkräfte gewidmet, die sich auf frühere Erfahrungen und Rückmeldungen von Teilnehmenden stützen, die den teilnehmerzentrierten Ansatz und die erfahrungsbasierten Ergebnisse verstärken und gleichzeitig die PRISCILA-Methode anerkennen, die auf verschiedenen, in Aktivitäten systematisierten Methoden beruht, die ihrerseits in Aktivitätsrastern systematisiert sind.
<b>Ressourcen</b>	In diesem Teil können Lehrkräfte Referenzen, Online- und Offline-Inhalte zur Vertiefung der Themen und Prozesse dieser Aktivität hinzufügen.

Jede Partnerorganisation füllte Aktivitätsraster aus und legte dabei besonderes Augenmerk auf den Punkt "Kompetenz/Indikatoren". Dieser Prozess ermöglichte es den Partnerorganisationen, in den Bewertungsteil der PRISCILA-Methode durch vertraute Inhalte einzusteigen, die sich auf erfahrene Berufspraktiken beziehen und mit ihrer eigenen Expertise und ihrem Wissen verbunden sind. Darüber hinaus erwies sich die durch diesen Prozess ausgelöste Selbstreflexion, diesmal für PRISCILA-Lehrkräfte über ihre eigenen beruflichen Praktiken, als ermutigend für sie, da sie ihre Praktiken als anerkannte und gültige Kompetenzen aus dem Europäischen Referenzrahmen der Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen objektiviert sahen.

Gleichzeitig förderte die Systematisierung und Schaffung von Aktivitäten für die PRISCILA-Methode den Methodentransfer und den Wissensaustausch zwischen den Partnerorganisationen und befähigte sie in der Anwendung von Methoden, mit denen sie weniger vertraut waren. Sie schuf die Voraussetzungen für die weitere Entwicklung und Verbreitung der PRISCILA-Methode in späteren Projektphasen, insbesondere bei der Durchführung von Workshops mit Fachleuten und der für 2025 erwarteten Veröffentlichung des Handbuchs für Lehrkräfte.

Diese erste Systematisierung der PRISCILA-Methode vor der Durchführung des Workshops erwies sich gleichzeitig als befähigend und herausfordernd. Empowerment wurde erfahren aufgrund der Anerkennung des Fachwissens und der ersten Konkretisierung der PRISCILA-Methode; herausfordernd jedoch, da sie ein vollständiges Verständnis der Kompetenzen und der gemeinsam erarbeiteten Indikatoren erforderte. Diese Strategie hat die Angemessenheit zwischen den Aktivitäten, den Basismethoden und den Kompetenzen, die durch die Microcredentials bewertet und anerkannt werden, wirksam unterstützt.

Die Einzelheiten und die Beschreibung der ausgewählten und getesteten Aktivitäten für die PRISCILA-Methode, die sich an dem oben vorgestellten Aktivitätsraster orientieren, werden im Handbuch für Lehrkräfte im Jahr 2025 zur Verfügung gestellt.

## Ko-Konstruktion der PRISCILA-Methode und Lernerfahrung

Im Anschluss an diesen ersten Prozess wurde eine Tabelle entwickelt, die den Lehrkräften einen optimalen Überblick über die ausgewählten Aktivitäten für die Gestaltung ihres lokalen Workshops bietet. Diese Tabelle, die hier unten einige Beispiele zeigt, ordnet die Aktivitäten nach den entsprechenden Kompetenzen und der verwendeten Basismethodik.

Tabelle 2: Tabelle der kompetenzbasierten Aktivitäten

Nummer	6	5	16	24
Aktivität	Forumtheater	Critical Incident	Auf Wünsche, wichtigen Themen, künstlerische und handwerkliche Fähigkeiten hören	Baum des Lebens
Persönliche, soziale und Lernkompetenz	ja	ja	ja	ja
Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit	ja	ja	ja	
Bürgerschaftliche Kompetenz	ja	ja		
Deep Democracy				ja
Theatre of the Oppressed	ja			
Critical Incident		ja		
Spatial Assemblages			ja	

Diese Tabelle, die nach den vier Pilotierungserfahrungen kontinuierlich überarbeitet wurde, ist für die Auswahl der Aktivitäten zur Entwicklung des 3KCLL unerlässlich und mit jedem Aktivitätsraster verknüpft, wodurch ein praktisches methodisches Werkzeug für Lehrkräfte entstand. Dies ermöglichte es den Lehrkräften und Organisationen, von anderen Methoden und Erfahrungen zu lernen und die für ihren Kontext und ihre Teilnehmenden relevantesten Aktivitäten auszuwählen, was wiederum die Entwicklung einer teilnehmerzentrierten Lernumgebung und -inhalte ermöglichte.

Sowohl der Inhalt der Aktivitätsraster als auch die zusammenfassende Tabelle zur "PRISCILA-Methode" wurden nach den Pilotprojekten auf der Grundlage der Rückmeldungen und Erfahrungen der Teilnehmenden, Lehrkräfte und Organisationen angepasst und überarbeitet. Ein abschließender Austausch zwischen den Partnerorganisationen ermöglichte es, gemeinsam über die Stärken und Herausforderungen der PRISCILA-Methode nachzudenken und gemeinsame Empfehlungen und Leitlinien für die weitere Umsetzung der Methode vorzuschlagen.

## 2.2.2 Lernergebnisse

In einer zunehmend vernetzten Welt ist die Fähigkeit, über sich selbst nachzudenken, sich mit unterschiedlichen Perspektiven auseinanderzusetzen und aktiv an der Gesellschaft teilzunehmen, sowohl für die persönliche Entwicklung als auch für das kollektive Wohlergehen unerlässlich. Diese Kompetenzen, die im Europäischen Referenzrahmen der Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen (Europäische Kommission, 2019) verankert sind, ermutigen den Einzelnen, Problemlösungsfähigkeiten, effektive Kommunikation und eine proaktive Einstellung zum kontinuierlichen Lernen zu entwickeln. Die persönliche, soziale und Lernkompetenz konzentriert sich auf Selbstbewusstsein, emotionale Belastbarkeit und Anpassungsfähigkeit. Die Kompetenz Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit ermöglicht es dem Einzelnen, seine Identität zu schätzen und auszudrücken und sich über kulturelle Grenzen hinweg zu engagieren. Durch Geschichtenerzählen, bildende Kunst und Performance stärken die Teilnehmenden ihre Fähigkeit, über Unterschiede hinweg zu kommunizieren, und fördern so das gegenseitige Verständnis und den sozialen Zusammenhalt. Das Erkennen und Diskutieren unterschiedlicher Perspektiven verbessert die Gruppendynamik und die Entscheidungsfindung und stärkt die Inklusivität. Bürgerschaftliche Kompetenz vermittelt dem Einzelnen die für eine aktive Bürgerbeteiligung erforderlichen Fähigkeiten. Durch demokratischen Dialog, kritische Reflexion und gemeinsame Entscheidungsfindung gewinnen die Teilnehmenden ein tieferes Verständnis ihrer Rechte und Pflichten in der Gesellschaft.

Die PRISCILA-Methode unterstreicht die Bedeutung des Erkennens vielfältiger Realitäten und der gemeinsamen Erarbeitung von Lösungen, wodurch der Einzelne befähigt wird, eine aktive Rolle in seinen Gemeinschaften zu übernehmen. Die Lernenden engagieren sich in Reflexionsübungen und gemeinsamen Aktivitäten, um Problemlösungsfähigkeiten und Teamarbeit zu entwickeln und gleichzeitig Selbstvertrauen aufzubauen, um sich in unterschiedlichen sozialen und beruflichen Kontexten zurechtzufinden. Durch die Aktivitäten wird die emotionale Widerstandsfähigkeit der Teilnehmenden gestärkt und ihr Selbstvertrauen gestärkt, um Herausforderungen zu meistern.

Die Entwicklung dieser 3KCLL legt den Schwerpunkt auf Anpassungsfähigkeit, interkulturelles Verständnis und aktives bürgerschaftliches Engagement. Die Pilotierungserfahrungen haben gezeigt, dass partizipative und kreative Methoden die Fähigkeit der Lernenden verbessern, sich mit unterschiedlichen Perspektiven auseinanderzusetzen und einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Durch die Einbettung dieser Kompetenzen in Initiativen für lebenslanges Lernen sind Einzelne besser in der Lage, Wertegleichheit aufrechtzuerhalten, kulturelle Vielfalt zu teilen und integrative Gemeinschaften aktiv zu gestalten.

*"Sie haben mir geholfen, mich selbst zu erkennen, so dass ich andere Realitäten, die sich von meiner eigenen unterscheiden, anerkennen und auch für sie Platz schaffen konnte."*  
(Teilnehmender des spanischen Pilotprojekts)

Der Prozess stärkt das gegenseitige Verständnis und fördert den Respekt für unterschiedliche Perspektiven. Die folgenden Zitate unterstreichen die Bedeutung von kulturellem Bewusstsein, gemeinschaftlichem Handeln und partizipativer Entscheidungsfindung - Kernaspekte von PSLL und CULT-Kompetenz.

*"Unterschiede sind wertvoll. Sie an die Oberfläche zu bringen und sie "zum Sprechen" zu bringen, ist entscheidend. Die Techniken, die wir gelernt haben, haben es uns ermöglicht, die Gruppe wahrzunehmen und einen qualifizierteren Entscheidungsprozess zu entwickeln. Es besteht keine Notwendigkeit, das Geschehen individuell wahrzunehmen."*  
(Teilnehmende aus dem Pilotprojekt in der Türkei)



*"Ich sehe diese Technik als ein großartiges Instrument für den sozialen Zusammenhalt, die neuen Beziehungen, die über die Sessions hinweg entstanden."*  
(Teilnehmender des spanischen Pilotprojekts)

Bürgerschaftliche Kompetenz vermittelt den Lernenden die Fähigkeiten, die sie für eine aktive Bürgerbeteiligung benötigen. In Diskussionen, Rollenspielen und Gruppenentscheidungen lernen die Teilnehmenden Rechte, Pflichten und demokratische Prozesse zu schätzen. Indem sie sich an der Lösung von Problemen im Zusammenhang mit sozialen und politischen Fragen beteiligen, entwickeln sie kritisches Denken und Handlungsfähigkeit innerhalb ihrer Gemeinschaften.

*"Die "Deep Democracy" in das Unterstützen (auch im Leben) einbringen. Synergien von Realitäten, Ko-Kreation. Verkörperung ist stark."*  
(Teilnehmender des spanischen Pilotprojekts)

*"Ich hatte das Gefühl, dass ich gesehen und gehört wurde und als Individuum präsent war. Es könnte ein dauerhafter Workshop sein."*  
(Teilnehmende aus dem Pilotprojekt in der Türkei)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Entwicklung von PSLL, Cult. Aw. und Ctz-Kompetenz ist von entscheidender Bedeutung, um Menschen zu fördern, die nicht nur selbstbewusst und belastbar sind, sondern auch in der Lage, die Komplexität ihres beruflichen und persönlichen Lebens zu bewältigen. Die Entwicklung und Anerkennung dieser Kompetenzen durch reflektierende Praktiken, kreative Methoden und kollaborative Prozesse ermöglicht es jedem Einzelnen, sich sinnvoll mit unterschiedlichen Perspektiven auseinanderzusetzen und einen Beitrag zum gemeinsamen Ziel zu leisten. Durch die Einbettung dieser Fähigkeiten in Initiativen für lebenslanges Lernen befähigt PRISCILA alle Einzelnen, eine Gesellschaft mit stärkerem Zusammenhalt und sozialer Verantwortung durch Gleichberechtigung, Inklusion und aktive Beteiligung zu gestalten, und erkennt ihre Rolle als erwachsene Migranten, Geflüchtete und Asylsuchende in diesem Prozess an.

Die Einzelheiten und die Beschreibung der Workshops, die als Pilotprojekte zur Erprobung, Verfeinerung und Validierung der PRISCILA-Methode durchgeführt wurden, finden Sie hier: <https://www.priscilaproject.eu/results>

## 2.2.3 Umfrage: Zufriedenheit bei Teilnehmenden der Pilotierung

Diese Umfrage zum Feedback der Teilnehmenden zu den Pilotierungserfahrungen (Anhang 1) bewertet die Effektivität und das Verständnis der Erfahrungen und Instrumente des Workshops, indem sie das Feedback der Teilnehmenden zu den wichtigsten Aspekten ihrer Erfahrungen einholt. Sie zielt darauf ab, die Gesamtzufriedenheit, die Relevanz der Themen, den Nutzen für die persönliche und berufliche Entwicklung sowie das Ausmaß, in dem der Workshop zur Wissensentwicklung beigetragen hat, zu bewerten. Darüber hinaus soll die Umfrage die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit dem Inhalt und der Dauer des Workshops bewerten und so wertvolle Erkenntnisse für künftige Verbesserungen liefern und sicherstellen, dass die Lernerfahrung den Bedürfnissen und Erwartungen der Teilnehmenden entspricht. Mindestens 58 von 65 Teilnehmenden (mehr als 89 %) stimmten mit ihrer Gesamtzufriedenheit voll und ganz zu oder stimmten ihr zu. Sie fanden die Themen interessant, profitierten von der persönlichen und beruflichen Entwicklung und konnten ihr Wissen erweitern.

Tabelle 3: Ergebnisse der Umfrage zur Zufriedenheit unter den Teilnehmenden der Pilotierung

Teilnehmenden-Feedback	Art der Frage und Antwort	Ergebnisse
<b>Der Workshop war zufriedenstellend.</b>	Geschlossene Frage (stimme voll und ganz zu, stimme zu, unentschieden, stimme nicht zu, stimme überhaupt nicht zu)	35 voll und ganz 26 stimme zu 4 unentschieden
<b>Die Themen des Workshops waren interessant.</b>	Geschlossene Frage	35 voll und ganz 29 stimme zu 1 unentschieden
<b>Der Workshop war für meine persönlichen und beruflichen Bedürfnisse nützlich.</b>	Geschlossene Frage	33 voll und ganz 23 stimme zu 9 unentschieden
<b>Der Workshop hat mir geholfen, mein Wissen zu erweitern.</b>	Geschlossene Frage	32 voll und ganz 32 stimme zu 1 unentschieden
<b>Ich bin mit den Inhalten des Workshops zufrieden.</b>	Geschlossene Frage	32 voll und ganz 28 stimme zu 4 unentschieden 1 stimme nicht zu
<b>Ich bin mit der Dauer des Workshops zufrieden.</b>	Geschlossene Frage	36 voll und ganz 32 stimme zu 5 unentschieden 2 stimme nicht zu
<b>Gab es bestimmte Aspekte des Workshops, die Ihnen besonders gefallen oder nicht gefallen haben? Bitte teilen Sie uns Ihre Gedanken mit.</b>	Offen gestellte Frage	



<b>Haben Sie spezielle Kommentare und/oder Vorschläge zur Verbesserung dieses Workshops?</b>	Offen gestellte Frage
<b>Was nehmen Sie aus diesem Workshop mit?</b>	Offen gestellte Frage
<b>Wie würden Sie Ihre Erfahrung beschreiben? Welche Gefühle haben Sie erlebt?</b>	Offen gestellte Frage

Die Teilnehmenden zeigten sich sehr zufrieden mit dem Workshop und lobten das interaktive Format, die sachkundigen Moderatoren und die Ausgewogenheit zwischen Theorie und Praxis. Die integrative und vielfältige Umgebung förderte eine positive Lernerfahrung, wobei viele Teilnehmenden anmerkten, dass sie sich gesehen und gehört fühlten. Die Themen des Workshops waren ansprechend und relevant, sie boten praktische Werkzeuge für persönliches und berufliches Wachstum, insbesondere in den Bereichen Kommunikation und kritisches Denken. Der Inhalt wurde wegen seiner Tiefe gut aufgenommen, wobei die Teilnehmenden die Möglichkeit schätzten, Methoden wie DD und TO zu erkunden. Während die Dauer im Allgemeinen als ausreichend angesehen wurde, schlugen einige Teilnehmenden vor, den Workshop um eine Kompetenz zu erweitern, um eine tiefere Erkundung der Themen zu ermöglichen. Andere schätzten das knappe Format, das die Sitzungen fokussiert und interessant gestaltete.

PRISCILA fordert ein kontinuierliches Feedback durch informelle Bewertungen und Echtzeit-Reflexionen der Teilnehmenden zusätzlich zu strukturierten Umfragen. Während und nach den Sessions sammeln die Lehrkräfte aktiv Erkenntnisse und sorgen dafür, dass die Aktivitäten an die Bedürfnisse der verschiedenen Lernenden angepasst werden. Feedbackschleifen ermöglichen es den Moderatoren, das Engagement zu verbessern, Methoden zu verfeinern und die Integration zu fördern. PRISCILA kombiniert strukturierte Umfragen und informelle Reflexionen, um ein dynamisches und reaktionsfähiges Lernumfeld zu schaffen, das die Lernenden befähigt und gleichzeitig seinen Kernprinzipien der Beteiligung, Anpassungsfähigkeit und Lernerzentrierung treu bleibt.

Die PRISCILA-Methode ist ein dynamischer, anpassungsfähiger und partizipativer Rahmen, der das Engagement der Lernenden, die Kompetenzentwicklung und die soziale Eingliederung in den Vordergrund stellt. Durch die Integration innovativer Methoden und strukturierter Selbsteinschätzung vermittelt sie erwachsenen Lernenden mit Migrationshintergrund die Fähigkeiten und Einsichten, die sie zur aktiven Teilnahme am Prozess benötigen. Um die kontinuierliche Relevanz des Instruments zu gewährleisten, spielen Lehrkräfte und Moderatoren eine wichtige Rolle bei der Verfeinerung und Verbesserung der Methode, indem sie Feedback von den Teilnehmenden erhalten. Letztendlich fördert der PRISCILA-Ansatz ein integratives, reflektierendes und befähigendes Lernumfeld, das Migranten auf ihrem Weg zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung unterstützt.

# Kapitel 3

# Verlauf der Selbst- einschätzung

## Kapitel 3

## Verlauf der Selbsteinschätzung

### 3.1 Allgemeiner Rahmen für die Selbsteinschätzung

In Übereinstimmung mit den Empfehlungen der Europäischen Union zur Förderung von Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (Cedefop, 2023) nimmt das PRISCILA-Projekt eine lernerzentrierte Perspektive ein und legt Wert auf die Selbsteinschätzung als bevorzugte Methode zur Anerkennung und Zertifizierung von der persönlichen, sozialen und Lernkompetenz (PSLL), Kulturbewusstsein und kultureller Ausdrucksfähigkeit (Cult. Aw.) und Bürgerschaftlicher Kompetenz (Ctz). Diese Schlüsselkompetenzen des lebenslangen Lernens (3KCLL) sind von Natur aus komplex und ganzheitlich und erfordern von den Lernenden den Einbezug interner Ressourcen (Wissen, Fähigkeiten, Motivationen, Werte) und externer Ressourcen (Werkzeuge, soziale Unterstützung, Materialien), um Aufgaben und Situationen effektiv zu bewältigen (Pellerey, 2004).

Der lernerzentrierte Ansatz ist die Grundlage des Projekts und steht im Einklang mit den Grundsätzen der Erwachsenenbildung, die der Anpassung der Bildungserfahrungen an die intellektuellen, emotionalen, sozialen und verhaltensbezogenen Merkmale der Lernenden Vorrang einräumen (Mlynarczuk-Sokołowska, 2022). PRISCILA ist Teil der nicht-formalen Bildung, die von den traditionellen Modellen abweicht, indem sie den Schwerpunkt weniger auf die kognitive Leistung und mehr auf die emotionale, soziale und verhaltensbezogene Dimension des Lernens legt. Dieser Schwerpunkt entspricht den Anforderungen der heutigen Erwachsenenbildung, in der die Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung die Berücksichtigung dieser oft übersehenen Dimensionen erfordert (Madjar & Cohen-Malayev, 2013). Die Flexibilität der nicht-formalen Bildung ermöglicht den Einsatz von Methoden wie der Selbsteinschätzung, da diese Ansätze die Lernenden dazu befähigen, ihre Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen, über ihre Fortschritte zu reflektieren und verbesserungswürdige Bereiche zu identifizieren (Brookfield, 2013).

Wie Knowles (1980) hervorhebt, lernen Erwachsene am besten, wenn sie sich aktiv an ihrem Bildungsweg beteiligen und wenn frühere Erfahrungen anerkannt und wertgeschätzt werden. Dieser Ansatz steht im Einklang mit den Konzepten der Handlungsfähigkeit - der Fähigkeit, autonome Entscheidungen zu treffen - und der Befähigung, die den Einzelnen mit den notwendigen Werkzeugen ausstattet, um Selbstbestimmung und Kontrolle über das Leben zu erlangen (Klemenecic, 2017). Für erwachsene Menschen sind Neugier, Selbsterkenntnis und das Bewusstsein für die Bedeutung von Kompetenzen entscheidend für die berufliche Entwicklung im Bildungsbereich (Ahonen et al., 2023). Der Selbsteinschätzungsprozess ist wertvolles Instrument: Er spielt eine zentrale Rolle bei der Förderung der kritischen Reflexion, die es den Lernenden ermöglicht, Stärken und verbesserungswürdige Bereiche zu identifizieren und künftige Lernwege im Einklang mit ihren persönlichen und beruflichen Zielen zu gestalten (Bacigalupo et al., 2016). Dieser Prozess stärkt nicht nur die Selbstwirksamkeit - den Glauben an die eigene Fähigkeit, Herausforderungen zu bewältigen -, sondern fördert auch ein tieferes Selbstbewusstsein und die Wertschätzung der persönlichen Ressourcen. Ein solches Selbstbewusstsein ist besonders für Migranten, Geflüchtete und Asylsuchende von Bedeutung, die häufig mit sprachlichen, kulturellen und institutionellen Barrieren konfrontiert sind, die die volle Anerkennung ihrer Fähigkeiten und die volle Einbindung in das berufliche und soziale Leben des Aufnahmelandes behindern.

Für Menschen mit Migrationshintergrund geht das Empowerment durch Selbsteinschätzung über die bloße Bescheinigung früherer Kompetenzen hinaus. Sie dient als eine Form der Anerkennung des intrinsischen Wertes ihrer Lebens- und Arbeitserfahrungen, die oft in nicht-formalen, informellen oder nicht anerkannten Kontexten erworben wurden und daher in den Aufnahmeländern nicht anerkannt werden. Zu diesem Zweck ist die offizielle Anerkennung von grundlegender Bedeutung für die Schaffung konkreter Möglichkeiten für Wachstum und Integration, um jedem Einzelnen die Fähigkeit zu garantieren, bewusst zu handeln und seine eigene Zukunft zu gestalten (Cedefop, 2023).

Freire (1970) unterstreicht, dass die Befähigung zur Bildung ein Mittel zur Emanzipation ist, das den Einzelnen in die Lage versetzt, sich kritisch mit der Realität auseinanderzusetzen und sich die Mittel anzueignen, sie zu verändern. In Migrationskontexten gewinnt diese Perspektive noch mehran Bedeutung: Die Selbsteinschätzung ist nicht nur ein Mechanismus zur Erfassung technischer und beruflicher Fähigkeiten, sondern auch ein Weg zur Anerkennung von Belastbarkeit, Anpassungsfähigkeit und Problemlösungsfähigkeiten, die in Übergangskontexten entwickelt wurden (Campanini & Santori, 2022).

Diese Qualitäten sind besonders wichtig für die Förderung der Selbstwirksamkeit, die, wie Bandura (1997) feststellt, ein wichtiger Motivator für den Einzelnen ist, um neue Herausforderungen zu bewältigen und sinnvolle Ziele zu erreichen.

Die Bedeutung dieser Dynamik wird durch den LifeComp-Rahmen (Europäische Kommission, 2020) unterstrichen, der die PSLL-Kompetenz als wesentlich für das Navigieren in komplexen und dynamischen Umgebungen identifiziert. Für erwachsene Migrantinnen und Migranten sind diese Kompetenzen nicht nur ein Bildungsgut, sondern ein praktisches Hilfsmittel, um soziale und berufliche Eingliederung zu erreichen, die für das Leben unerlässlich ist. In ähnlicher Weise beziehen Ctz und Cult. Aw. Kompetenzen mehrere Lebensbereiche einer Person ein und erweisen sich als Schlüsselkompetenzen für eine umfassende persönliche Entfaltung (Europäische Kommission, 2019).

In der Literatur wird auch betont, dass der Bewertungsansatz für Kompetenzen, wie sie im PRISCILA-Projekt angestrebt werden, über eine reine Zertifizierung hinausgehen muss. Wie Segers, Dochy und Cascallar (2003) argumentieren, sollte die Bewertung ein integraler Bestandteil des Wissensaufbauprozesses sein und die Interaktion zwischen Lernen und Praxis fördern. Dies ist besonders wichtig für Kompetenzen, die sich nur schwer isoliert beobachten lassen, wie persönliche und soziale Fähigkeiten, interkulturelles Bewusstsein und aktive Bürgerschaft, die oft eine ganzheitliche und kontextsensitive Bewertung erfordern (Luppi et al., 2024).

Das PRISCILA-Projekt baut auf diesen Prämissen auf, indem es spezifische Instrumente entwickelt, um sicherzustellen, dass der Bewertungsprozess sowohl effektiv als auch zugänglich ist (in Bezug auf Zeit, Benutzerfreundlichkeit, Wiederholbarkeit und Autonomie der Anwendung). Instrumente wie die Selbsteinschätzung und der Leitfaden für die Verwendung des Priscila-Selbstbewertungsinstruments für Lehrkräfte (die in den nächsten Abschnitten erläutert werden) bieten strukturierte Unterstützung und verringern das Risiko, dass sich die Lernenden überfordert oder demotiviert fühlen (Grant & Nadin, 2007). Diese Instrumente sind vor allem darauf ausgerichtet, die Autonomie der Lernenden zu wahren und ein Gleichgewicht zwischen pädagogischer Anleitung (durch die Unterstützung der Lehrkräfte) und Eigenverantwortung herzustellen.

Als pädagogische Praxis liegt die Selbsteinschätzung an der Schnittstelle von Lernen, Kompetenz erfassung und sozialem Engagement (Boud & Falchikov, 2006). Durch den Einbezug theoretischer Grundsätze und praktischer Instrumente bietet der entwickelte Rahmen ein replizierbares Modell zur Förderung des lebenslangen Lernens und der aktiven Beteiligung in komplexen und dynamischen Kontexten.

### 3.1.1 Selbsteinschätzung bei PRISCILA: Methodische Aspekte

Um die notwendigen Instrumente für die Kompetenzbewertung zu entwickeln, wurde ein methodischer Prozess gewählt, der die folgenden Schritte umfasste:

- 1. Analyse des fachlichen Stands und der einschlägigen Literatur zum Mapping:**
  - a. Rahmen, der sich auf die 3KCLL bezieht, mit denen sich das Projekt befasst: PSLL, Cult. Aw. und Ctz Kompetenz (Europäische Kommission, 2019).
  - b. Die Bildungs-/Weiterbildungsansätze und -methoden für diese drei Kompetenzen im Kontext der persönlichen und beruflichen Entwicklung sowie die verfügbaren Indikatoren und Bewertungsinstrumente auf europäischer Ebene. Dies wurde durch eine Überprüfung der europäischen Projekte, Strategien, Programme und Literatur zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen ermittelt.
- 2. Entwicklung eines vorläufigen Rahmens und eines methodischen Vorschlags** für die Kompetenzbewertung mit besonderem Schwerpunkt auf dem Arbeitsmarktkontext, der für die Projektziele relevant ist. Die Analyse des aktuellen Stands der Technik wurde systematisch mit den Projektpartnerorganisationen in Gruppendiskussionen während der monatlichen Treffen und der geplanten Lern-, Lehr- und Trainingsaktivitäten diskutiert.
- 3. Erstellung eines Erkundungsinstruments (Beobachtungsraster) zur Bewertung der Relevanz der getroffenen Entscheidungen.** Ziel war es, die Übereinstimmung zwischen der Struktur des Instruments, den im Projekt angesprochenen Kompetenzen, den ausgewählten Indikatoren - aus den Rahmenwerken LifeComp (Europäische Kommission, 2020) und EntreComp (Bacigalupo et al., 2016) - und den auf der Grundlage der vier Basismethoden der PRISCILA-Methode (TO, DD, SA, CI) konzipierten Aktivitäten zu bewerten. In der Pre-Pilot-Phase sollte insbesondere festgestellt werden, ob das Monitoring- und Evaluationsinstrument (das später in die Entwicklung des Selbsteinschätzungs instruments einfließen sollte) die durch die Aktivitäten der PRISCILA-Methode geförderten Kompetenzen effektiv erfasst. Um diese Informationen zu sammeln, wurden den Partnerorganisationen die folgenden Ressourcen zur Verfügung gestellt: ein Beobachtungsraster, ein Leitfaden zur Verwendung des Rasters und eine Tabelle zur Rückgabe, um die Erkenntnisse der Partnerorganisationen über die Wirksamkeit, Relevanz und Qualität des Instruments zu sammeln.
- 4. Implementierung und Erprobung des Selbsteinschätzungs instruments.** Nach der Einholung von Rückmeldungen zur Gültigkeit des Beobachtungsrasters wurde das Selbsteinschätzungs instrument entwickelt und von den Teilnehmenden während der Schulungserfahrungen getestet, die als Pilotversuche für die PRISCILA-Methode und den Rahmen für die Kompetenzbewertung und -zertifizierung dienten. Die Teilnehmenden verwendeten das Selbsteinschätzungs instrument zu zwei Zeitpunkten: vor und nach der Schulung, um das Anfangs- und Endniveau der Kompetenzen jedes Lernenden zu erfassen. Insgesamt basierte der Bewertungsprozess auf einer Selbsteinschätzung, die von Lehrkräften und standardisierten Instrumenten unterstützt wurde.
- 5. Bewertung der Wirksamkeit und Qualität des Instruments.** Sowohl die Lehrkräfte als auch die Teilnehmenden wurden gebeten, eine Tabelle auszufüllen, deren Ergebnisse analysiert wurden, um die Stärken und Schwächen der Instrumente und des Bewertungsprozesses zu ermitteln und wertvolle Rückmeldungen für künftige Organisationen zu sammeln, die die PRISCILA-Methode anwenden möchten. Anschließend wurden Leitlinien und Empfehlungen für die Anwendung der Methode und ihrer Instrumente entwickelt.
- 6. Entwicklung der endgültigen Fassung des Bewertungsrahmens,** bestehend aus einem Bewertungsleitfaden mit begleitenden Anleitungen zur Verwendung und Hilfsmaterialien für Teilnehmende, Lehrkräfte und Organisationen.

## 3.2 Beobachtungsraster: Identifizierung der während der Pilotierung zu beobachtenden Kompetenzen

Das Beobachtungsraster (Anhang 2) dient den Lehrkräften als dynamisches und strukturiertes Instrument, das es ihnen ermöglicht, das Verhalten und die Kompetenzen der Teilnehmenden während der gesamten Schulungsaktivitäten zu beobachten und zu dokumentieren. Dieser Prozess gewinnt in einem Konsortium wie PRISCILA, in dem die Partnerorganisationen unterschiedliche Sprachen, methodische Ansätze und Bildungshintergründe mitbringen, noch mehr an Bedeutung. Sein Design gewährleistet systematische und unvoreingenommene Beobachtungen, die direkt auf die im PRISCILA-Projekt priorisierten Kernkompetenzen ausgerichtet sind. Auf der Grundlage von Bildungstheorien wie Vygotskys Zone der proximalen Entwicklung (Vygotsky, 1978) unterstreicht das Beobachtungsraster den Wert der Beobachtung der Handlungen der Lernenden in einem kollaborativen und angeleiteten Umfeld und ist somit ein Eckpfeiler einer effektiven Ausbildung.

Das Hauptziel dieses Instruments besteht darin, die praktische Anwendung der wesentlichen Kompetenzen in Echtzeitszenarien zu bewerten. Insbesondere wurde es entwickelt, um:

- Lehrkräfte bei der Beobachtung und Bewertung der Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden anzuleiten
- Grundlage für die Entwicklung von Selbstbewertungsinstrumenten zu schaffen, die die Konsistenz zwischen Bewertungsprozessen, Schulungsmethoden und Bildungszielen gewährleisten.

In operativer Hinsicht dient das Raster als Ausgangspunkt für die Identifizierung und Bewertung der für die Initiative zentralen Aspekte des 3KCLL:

1. **Persönliche, soziale und Lernkompetenz (PSLL):** In diesem Abschnitt geht es um emotionale Intelligenz, Selbstregulierung und adaptive Lernstrategien. Er ermutigt die Teilnehmenden, ein tieferes Verständnis für sich selbst und ihre Interaktionen innerhalb einer Gruppe zu entwickeln.
2. **Bürgerschaftliche Kompetenz (Ctz):** Mit dem Schwerpunkt auf aktiver Beteiligung, gemeinschaftlicher Problemlösung und ethischer Entscheidungsfindung fördert dieser Bereich die Bedeutung von bürgerschaftlichem Engagement und Verantwortung.
3. **Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit (Cult.Aw.):** Dieser Abschnitt hebt die Bedeutung des Verständnisses und der Wertschätzung kultureller Vielfalt hervor und zielt darauf ab, Respekt und Offenheit in multikulturellen Umgebungen zu fördern.



### 3.2.1 Struktur und Zusammensetzung

Das Raster sieht wie folgt aus:

Abbildung 1: Setting des Beobachtungsrasters				
Kompetenz	Indikatoren	A	B	C
Kompetenzbereich	Indikator 1	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis
	Indikator 2	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis
	Indikator 3	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis
	Indikator 4	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis

Das Instrument ist in drei Abschnitte gegliedert, die jeweils einer der Schlüsselkompetenzen für Lebenslanges Lernen entsprechen. Jeder Abschnitt umfasst einen Kompetenzbereich (erste Spalte) und vier spezifische Indikatoren (zweite Spalte), die dazu dienen, die Kompetenz zu operationalisieren, indem sie in praktische, beobachtbare Dimensionen unterteilt werden. Um einen klaren Rahmen für die Bewertung zu schaffen, ist jeder Indikator mit drei Lernergebnissen (letzte Spalte) verknüpft, die die Lehrkräfte als Benchmarks für die Bewertung des Fortschritts verwenden können. Dieser strukturierte Ansatz gewährleistet, dass das Bewertungsraster präzise und umsetzbare Einblicke in die Entwicklung der Teilnehmenden bietet. Im Rahmen der Ctz-Kompetenz umfassen die Indikatoren beispielsweise die Fähigkeit, effektiv in Gruppen zusammenzuarbeiten, kreative Lösungen vorzuschlagen und zur Festlegung gemeinsamer Ziele beizutragen.

Diese Indikatoren und Lernergebnisse wurden aus etablierten europäischen Rahmenwerken wie EntreComp (Bacigalupo et al., 2016) und LifeComp (Europäische Kommission, 2020) übernommen und in einem partizipativen Prozess unter Einbeziehung aller Projektpartnerorganisationen verfeinert. Die Indikatoren wurden in einer einfachen und verständlichen Sprache umschrieben, um Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an die PRISCILA-Methode zu gewährleisten. In Anbetracht der potenziellen Herausforderungen, denen sich die Zielgruppen des Projekts - Migranten, Geflüchtete und Asylsuchende - gegenübersehen, wurde besonderes Augenmerk auf den Abbau von Hindernissen für das Verständnis und die Beteiligung gelegt. Auf der Grundlage von Erkenntnissen aus der einschlägigen Literatur und der umfangreichen Erfahrung der Projektpartnerorganisationen, die in interkulturellen Kontexten arbeiten, wurden Vereinfachungen und präventive Lösungen in Betracht gezogen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Schwierigkeiten, mit denen die Teilnehmenden konfrontiert werden könnten, zu minimieren, indem sichergestellt wurde, dass die Indikatoren so klar und umfassend wie möglich sind und gleichzeitig ihre Bewertungsgenauigkeit beibehalten wird.

### 3.2.2 Verlaufsmodell

Zur Unterstützung einer dynamischen und individuellen Bewertung ist jeder Indikator mit drei Progressionsstufen verknüpft, die den Spalten mit den Lernergebnissen entsprechen:

- Grundstufe: Der Lernende ist auf externe Unterstützung angewiesen.
- Zwischenstufe: Der Lernende zeigt eine wachsende Selbstständigkeit.
- Fortgeschrittenenstufe: Der Lernende übernimmt Verantwortung und beschäftigt sich mit zunehmend komplexeren Aufgaben.

Dieses Progressionsmodell ermöglicht es den Lehrkräften, die Entwicklung der Teilnehmenden im Laufe der Zeit zu verfolgen, ihre anfänglichen Kompetenzen zu bewerten und ihre Entwicklung zu beobachten. Durch die Konzentration auf Verhaltensweisen, die beobachtbar und messbar sind, gewährleistet das Raster Klarheit und Objektivität im Bewertungsprozess.

Die Lehrkräfte wurden auf die Bedeutung einer flexiblen Perspektive hingewiesen: Nicht alle Teilnehmenden beginnen auf einer Grundstufe und die Lernenden können innerhalb desselben Bereichs unterschiedliche Kompetenzniveaus aufweisen. So kann ein Teilnehmender zum Beispiel bei bestimmten Indikatoren von Cult. Aw. Kompetenz ein fortgeschrittenes Niveau erreichen, während er in anderen Bereichen auf einem grundlegenden oder mittleren Niveau bleibt.

### 3.2.3 Leitlinien und Anpassung

Es wurden Leitlinien für die Verwendung des Beobachtungsrasters entwickelt, um die Lehrkräfte bei der systematischen und effektiven Anwendung des Instruments zu unterstützen. Die Lehrkräfte wurden angewiesen, nach Möglichkeit ein Raster pro teilnehmender Person zu verwenden und eine detaillierte Dokumentation aller beobachteten Verhaltensweisen sicherzustellen.

Der Hauptzweck des Rasters bestand darin, zu überprüfen, ob die ausgewählten Indikatoren und Lernergebnisse während der Sessions tatsächlich beobachtet werden konnten. Da das Raster als Prototyp für die Selbsteinschätzung diente, die die Lernenden später selbstständig verwenden sollten, war es von entscheidender Bedeutung sicherzustellen, dass die ausgewählten Indikatoren und Lernergebnisse nicht nur mit den Kompetenzen übereinstimmten, sondern auch mit den Dimensionen, die durch die vorgeschlagenen Aktivitäten entwickelt wurden, und mit der Realität der Lehrkräfte und der Lernenden übereinstimmten, um einen leichten Zugang für alle zu gewährleisten. Darüber hinaus gab das Raster den Lehrkräften Aufschluss darüber, ob die Merkmale der Aktivitäten richtig bestimmt worden waren, und bot wertvolles Feedback für die Verfeinerung sowohl des Instruments als auch des Schulungsdesigns.

Um die Effektivität des Instruments bei der Erfassung des Fortschritts der Lernenden zwischen der Anfangs- und der Endphase der PRISCILA-Schulung zu bewerten, wurden spezifische Leitlinien bereitgestellt (Anhang 2).

Darüber hinaus wurde eine Tabelle zu Rückmeldungen (Anhang 3) mit den Projektpartnerorganisationen geteilt, um Feedback zur Relevanz, Klarheit und Wirksamkeit des Rasters zu sammeln. Partnerorganisationen und Lernende wurden gebeten, Schlüsselaspekte des Rasters anhand einer Reihe von strukturierten Fragen zu bewerten, darunter:

- Wie relevant sind die Indikatoren im Vergleich zu den Kompetenzen, die Sie bei der von Ihnen durchgeföhrten Tätigkeit beobachtet haben?
- Wie groß ist die Übereinstimmung zwischen dem Deskriptor und dem beobachteten Verhalten für jeden Kompetenzbereich?
- Wie umfassend sind die Beschreibungen der Fähigkeiten und Haltungen, die Sie bei den Teilnehmenden beobachtet haben?
- Wie genau spiegeln die Deskriptoren die Progressionsstufen Grundstufe - Zwischenstufe - Fortgeschrittenenstufe wider?

Bei jeder Frage mussten die Partnerorganisationen/Lernenden eine Bewertung auf einer Skala von 1 bis 6 vergeben, die von "gar nicht zufrieden" bis "ganz und gar zufrieden" reichte. Zusätzlich gab es ein offenes Feld, in dem sie ihre Bewertungen mit Erklärungen und Verbesserungsvorschlägen erläutern konnten. Diese detaillierten Rückmeldungen flossen in die anschließenden Überarbeitungen ein, um die Deskriptoren zu vereinfachen und ihre Übereinstimmung mit den beobachteten Verhaltensweisen während der Schulung zu verbessern und so ein robusteres und benutzerfreundlicheres Instrument zu gewährleisten.

Die Struktur der Tabelle für die Rückmeldungen sah wie folgt aus:

#### 1. Frage

"gar nicht zufrieden" [1] [2] [3] [4] [5] [6] "ganz und gar zufrieden"

Bitte geben Sie Ihre Erklärungen und Verbesserungsvorschläge ab:

In der ersten Überarbeitungsphase wurde deutlich, dass die Sprache zur Beschreibung der Lernergebnisse weiter vereinfacht werden muss, um eine bessere Zugänglichkeit aus sprachlicher Sicht zu gewährleisten. Um die Benutzerfreundlichkeit und die Selbstständigkeit der Lernenden zu fördern, wurde beschlossen, Beschreibungen zu verwenden, die so praktisch und spezifisch wie möglich sind und sich auf beobachtbare und messbare Verhaltensweisen konzentrieren.

Außerdem wurde empfohlen, die Begriffe "grundlegend", "mittelmäßig" und "fortgeschritten" zur Bezeichnung der verschiedenen Kompetenzstufen zu vermeiden. Diese Begriffe könnten die Auswahl der Lernenden beeinflussen, da sie dazu neigen könnten, ein höheres Niveau zu wählen, als sie tatsächlich besitzen, um sich vorteilhafter darzustellen. Um die Transparenz des Instruments zu gewährleisten und gleichzeitig das Risiko einer Verzerrung im Selbsteinschätzungsprozess zu minimieren, wurden die Bezeichnungen durch neutrale Buchstaben ersetzt: A, B und C, die jeweils den Grund-, Zwischen- und Fortgeschrittenenstufe entsprechen.



### 3.2.4 Funktionen und Stärken

Das Beobachtungsraster diente als strategisches Instrument zur internen Prüfung der Grundprinzipien und der Methodik, die später das Selbstbewertungsinstrument prägten. Dieser gemeinsame Prozess ermöglichte erste Verfeinerungen, die die Übereinstimmung des Instruments mit den Projektzielen sicherstellten und seine Präzision und Benutzerfreundlichkeit verbesserten, bevor es an die Pilotteilnehmenden weitergegeben wurde. Insbesondere war es nützlich für:

- **Systematische Beobachtung:** Sie lieferte ein strukturiertes Instrument zur Aufzeichnung und Analyse des Verhaltens der Teilnehmenden und erleichterte die Identifizierung der erworbenen Kompetenzen und der Bereiche, die einer weiteren Entwicklung bedürfen.
- **Dynamische Kompetenzverfolgung:** Das dreistufige Progressionsmodell gewährleistet eine personalisierte und adaptive Bewertung, die die einzigartigen Ausgangspunkte und Entwicklungspfade jedes Teilnehmenden berücksichtigt.
- **Angleichung an die PRISCILA-Methoden:** Das Raster wurde in die innovativen Schulungsmethoden des Projekts integriert, wie TO, CI, SA und DD, wodurch die Konsistenz zwischen den beobachteten Kompetenzen und den Schulungsaktivitäten gewährleistet wird.
- **Validierung durch Feedback:** Der partizipative Überprüfungsprozess, an dem die Partnerorganisationen des Konsortiums beteiligt waren, stellte sicher, dass das Raster kulturell sensibel, kontextbezogen und sowohl für Lehrkräfte als auch für Lernende zugänglich war.

### 3.2.5 Weg zu den Selbsteinschätzungsinstrumenten

Die Struktur und Logik des Beobachtungsrasters floss direkt in die Entwicklung des Selbsteinschätzungsgerüsts für die Teilnehmenden ein. Wie das Raster ist auch dieses Tool nach Kompetenzen, Indikatoren und Entwicklungsstufen gegliedert und ermöglicht es den Lernenden, ihre Fähigkeiten zu reflektieren und ihren eigenen Entwicklungsweg zu planen. Dieses parallele Design gewährleistet die Kontinuität zwischen der Beobachtung durch die Lehrkräfte und der Selbsteinschätzung durch die Teilnehmenden und unterstreicht das Engagement des Projekts für die Förderung von Selbstständigkeit und Selbstwirksamkeit bei der Zielgruppe.

Der Prozess der gemeinsamen Entwicklung des Instruments war von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass es genau auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Lehrkräfte abgestimmt ist und gleichzeitig die spezifischen Merkmale aller durchführenden Partnerorganisationen berücksichtigt. Diese Zusammenarbeit ist nicht nur ein wesentlicher Mehrwert des Projekts, sondern ermöglichte es den Partnerorganisationen auch, ein tieferes Verständnis der Selbsteinschätzungsgerüste zu entwickeln, so dass sie dieses Wissen während der Pilotphase effektiv anwenden konnten. Darüber hinaus bot diese Phase eine wertvolle Gelegenheit, verschiedene Methoden (siehe Kapitel 2) miteinander zu verknüpfen und sie in praktische, operative Prozesse umzusetzen. Diese Prozesse wurden sowohl für die Lehrkräfte als auch für die Teilnehmenden zu Werkzeugen für eine sinnvolle Selbstreflexion und persönliche Entwicklung, wie es das Projekt vorsah.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Beobachtungsraster nicht nur ein zentrales Evaluierungsinstrument war, sondern auch eine Brücke zur Schaffung von Selbsteinschätzungsgerüsten, die kohärent und integrativ sind und sich an den Bildungszielen des PRISCILA-Projekts orientieren.

### 3.3 Zusammensetzung des Selbsteinschätzungsgerüsts

Die im Rahmen des PRISCILA-Projekts entwickelten Selbsteinschätzungsgerüste sollen es den Lernenden ermöglichen, ihre Kompetenzen sowohl zu Beginn als auch am Ende des Schulungssprogramms zu reflektieren und zu bewerten. Diese Tools bauen auf den theoretischen und methodischen Entscheidungen des Beobachtungsrasters auf und gewährleisten die Übereinstimmung mit den Projektzielen, indem sie einzigartige Funktionen hinzufügen, die die Selbstständigkeit und das Engagement der Lernenden fördern.

#### 3.3.1 Struktur und Zusammensetzung

Die Selbsteinschätzungsgerüste (Anhang 4 und 5) haben dieselbe Struktur wie das Beobachtungsraster, abgesehen von einigen Änderungen, die aufgrund des Feedbacks der Partnerorganisationen vorgenommen wurden. Sie bestehen aus drei Abschnitten, die jeweils einer der Schlüsselkompetenzen für Lebenslanges Lernen entsprechen: PSLL, Cult. Aw. und, Ctz-Kompetenz. Ähnlich wie das Beobachtungsraster enthält jeder Abschnitt den Kompetenzbereich und vier Indikatoren (die zur besseren Verständlichkeit für die Lernenden "Fähigkeiten" genannt werden), die die Makrokompetenz in spezifische, beobachtbare Verhaltensweisen aufschlüsseln.

Jedem Indikator sind drei Progressionsstufen zugeordnet, die mit A, B und C bezeichnet werden, um die zunehmenden Kompetenzniveaus darzustellen. Diese Wahl wurde getroffen, um jegliche Voreingenommenheit oder Druck zu vermeiden, den die Lernenden bei der Auswahl eines Niveaus empfinden könnten, da Begriffe wie "grundlegend", "mittelmäßig" und "fortgeschritten" ihre Selbsteinschätzung beeinflussen könnten. Die vereinfachte Bezeichnung wahrt die Neutralität und fördert eine ehrliche Reflexion über ihre tatsächlichen Kompetenzen.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen dem Beobachtungsraster und den Selbsteinschätzungsgerüsten besteht darin, dass das Selbsteinschätzungsgerüst ganz rechts eine eigene Spalte enthält. In dieser Spalte kann jeder Lernende das Ergebnis seiner Selbsteinschätzung eintragen und die Stufe (A, B oder C) auswählen, die seinem beobachteten Verhalten am ehesten entspricht. Diese Spalte unterstützt einen reflektierenden Lernansatz, der es den Lernenden ermöglicht, ihr Ausgangsniveau (vor der Schulung) zu dokumentieren und es mit ihrem Fortschritt (nach der Schulung) zu vergleichen. Diese Funktion fördert nicht nur eine tiefere Auseinandersetzung mit dem Lernprozess, sondern auch eine bessere Selbstwahrnehmung, da die Teilnehmenden ihre Entwicklung auf strukturierte Weise visualisieren können.

Zur Erleichterung dieser reflektierenden Praxis werden den Lernenden klare und leicht zugängliche Leitlinien zur Verfügung gestellt, wie in der beigefügten Abbildung zu sehen ist. Das Beispiel zeigt, wie die Lernenden durch das Raster navigieren können, indem sie die am besten geeignete Stufe für eine bestimmte Fähigkeit auswählen. Zum Beispiel:

### 3.3.2 Innovationen im Selbsteinschätzungsinstrument

Das Selbstbewertungstool enthält Funktionen, die speziell entwickelt wurden, um seine Nutzerfreundlichkeit und die Genauigkeit seiner Ergebnisse zu verbessern:

- Zwei Bewertungsphasen:** Die Lernenden werden gebeten, das Instrument zu zwei verschiedenen Zeitpunkten auszufüllen: vor der Schulung, um eine Grundlage für die vorhandenen Kompetenzen zu schaffen, und nach der Schulung, um die Fortschritte und Erfolge zu bewerten.
- Leitlinien für Lehrkräfte als Moderatoren:** Dem Instrument sind umfassende Leitlinien beigelegt (Anhang 6), in denen die Rolle der Lehrkräfte als Moderatoren beschrieben wird, um sicherzustellen, dass die Lernenden den Selbstbewertungsprozess effektiv bewältigen können. Die Lehrkräfte werden ermutigt, das Instrument sprachlich und kulturell anzupassen, visuelle Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen und unterstützende Gruppendiskussionen zu führen, um Inklusion und Verständnis zu fördern.
- Reflexion der Fortschritte:** Eine spezielle Spalte ermöglicht es den Lernenden, ihre selbst eingeschätzten Niveaus sowohl vor als auch nach der Schulung zu dokumentieren. Diese Funktion bietet eine klare visuelle Darstellung des Wachstums, stärkt die Erfolgsergebnisse der Lernenden und hilft den Lehrkräften, Bereiche für die weitere Entwicklung zu identifizieren.

### 3.3.3 Funktionen und Stärken

Das Selbstbewertungsinstrument bietet mehrere Vorteile:

- Förderung der Selbständigkeit der Lernenden:** Indem die Teilnehmenden direkt in die Bewertung ihrer Kompetenzen einbezogen werden, fördert das Tool das Selbstbewusstsein und die Eigenverantwortung für ihren Lernweg und stellt den Einzelnen in den Mittelpunkt des Lernprozesses.
- Erleichterung integrativer Praktiken:** Mit seinem Schwerpunkt auf klarer, anpassungsfähiger Sprache und kultursensiblen Beispielen ist das Tool für Lernende mit unterschiedlichem Hintergrund, einschließlich Migranten, Geflüchteten und Asylsuchenden, zugänglich.
- Gewährleistung der Kohärenz mit den Projektzielen:** Das Tool fügt sich nahtlos in die innovativen Schulungsmethoden von PRISCILA ein und sorgt für Konsistenz bei der Bewertung und den teilnehmerzentrierten Lernprozessen.
- Visualisierung der Entwicklung:** Die zweistufige Bewertung und die Vor-/Nach-Spalten machen den Fortschritt greifbar und bieten sowohl Motivation für die Lernenden als auch verwertbare Erkenntnisse für die Lehrkräfte.
- Zertifizierung von Kompetenzen durch das System der Microcredentials:** Nach Abschluss der Schulung werden die Ergebnisse des Tools verwendet, um Microcredentials auszustellen, die die erworbenen Kompetenzen bescheinigen. Diese Zertifizierung, die sich auf beobachtbare Verhaltensweisen und Selbsteinschätzungen der Lernenden stützt, bietet den Teilnehmenden einen greifbaren Nachweis ihrer Fähigkeiten, den sie in beruflichen und sozialen Kontexten nutzen können.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Selbsteinschätzungsinstrument nicht nur ein Bewertungsinstrument ist, sondern eine Schlüsselkomponente der PRISCILA-Methode, die es den Lernenden ermöglicht, ihre Kompetenzen zu reflektieren, zu erweitern und durch gültige Zertifizierungen zu präsentieren.

Abbildung 2: Auszug des Selbsteinschätzungsinstruments

#### WIE KÖNNEN SIE DAS RASTER AUSFÜLLEN?

Hier ist ein konkretes Beispiel für den Reflexionsprozess.

Ich fülle das Raster aus und wähle die erste Fähigkeit: Ich ergreife die Gelegenheit, etwas zu tun oder zu sagen, das für mich oder andere nützlich sein kann.

Fähigkeit	A	B	C	Welcher Buchstabe passt zu mir?
Ich ergreife die Gelegenheit, etwas zu tun oder zu sagen, das für mich oder andere nützlich sein kann.	Ich passe auf und beteilige mich an Aktivitäten, indem ich meine Gedanken mitteile (sprechend oder nicht sprechend).	Ich teile hilfreiches Wissen, Erfahrungen oder Fähigkeiten mit der Gruppe.	Ich teile meine Meinung und ermutige andere, ihre zu teilen.	
<b>Hier ist ein Beispiel, um die Auswahl der möglichen Lernergebnisse (LE) zu erklären, die Sie entsprechend den Buchstaben A, B und C auswählen können.</b>				
Beispiel Verhalten/Handlung	Sie hören aufmerksam zu. Wenn Sie etwas Nützliches zu sagen haben, ergreifen Sie das Wort. Manchmal bleiben Sie still, aber hören trotzdem aufmerksam zu.	Sie teilen oft Ihre Fähigkeiten oder Ihr Wissen mit der Gruppe. Zum Beispiel bringen Sie der Gruppe etwas bei, das Sie gut können.	Sie teilen gerne Ihre Meinung mit und fordern andere auf, ihre ebenfalls zu teilen. Sie sorgen dafür, dass alle zu Wort kommen.	

Wählen Sie die Handlung/Reaktion aus, die zu Ihnen am besten passt, und schreiben Sie den Buchstaben A, B oder C in die letzte Spalte.

Ein erläuternder Abschnitt unterhalb des Rasters bietet den Lernenden nachvollziehbare Beispiele für Verhaltensweisen, die den einzelnen Stufen entsprechen, und sorgt so für Klarheit und Zugänglichkeit. Die Lernenden werden beispielsweise dazu angeleitet, über bestimmte Handlungen nachzudenken, z. B. ob sie aktiv zuhören, Wissen weitergeben oder Gruppendiskussionen moderieren, und diese Handlungen dann mit der entsprechenden Fortschrittsstufe in Einklang zu bringen.

Diese rechte Spalte macht daher das Selbsteinschätzungs raster von einem statischen Bewertungsinstrument zu einem interaktiven Instrument, das den Lernenden die Möglichkeit gibt, ihre Entwicklung konkret zu verfolgen. Darüber hinaus fließt die strukturierte Reflexion, die es fördert, direkt in den Zertifizierungsprozess ein und bildet die Grundlage für die Vergabe von Microcredentials.

## 3.4 Erfahrungen mit der Selbsteinschätzung: Die Ergebnisse der Pilotierungen

Während der Durchführungsphase (von Juni bis November 2024) wurden vier Pilotierungen in Spanien (La Xixa und ACATHI), Italien (APS Cantieri Meticci), Deutschland (Volkshochschule im Landkreis Cham e.V.) und der Türkei (Hasat) durchgeführt. Ziel dieser Pilotierungen war die Durchführung von Aktivitäten, die aus den vier der PRISCILA-Methode zugrunde liegenden Methoden abgeleitet wurden, sowie die Erprobung der für die Selbsteinschätzung entwickelten Bewertungsinstrumente. Der Prozess lieferte wertvolle Erkenntnisse über die Wirksamkeit der Methode und ihre Fähigkeit, 3KCLL zu fördern.

Jede Pilotierung umfasste eine strukturierte Abfolge von Aktivitäten mit Schwerpunkt:

1. **Anfängliche Selbsteinschätzungsphase:** Die Teilnehmenden füllten das Selbsteinschätzungsinstrument aus, um ihr Ausgangsniveau in den drei Schlüsselkompetenzen des lebenslangen Lernens zu bewerten.
2. **Durchführung der Aktivitäten:** Lehrkräfte leiteten die Aktivitäten auf der Grundlage der PRISCILA-Methode.
3. **Abschließende Selbsteinschätzungsphase:** Am Ende der Pilotierung wiederholten die Teilnehmenden die Selbsteinschätzung, um den Fortschritt und die Verbesserung der Kompetenzen zu messen.
4. **Feedback-Erhebung:** Sowohl an die Lehrkräfte als auch an die Lernenden wurden Fragebögen verteilt, um qualitative Erkenntnisse über die angewandten Instrumente und Methoden zu gewinnen.

Die primären Ziele des Selbstbewertungsprozesses waren die Bewertung der Fähigkeit der PRISCILA-Methode, die 3KCLL zu fördern, und die Prüfung der Fähigkeit des Selbsteinschätzungs-instruments, Kompetenzverbesserungen effektiv zu erfassen.

### 3.4.1 Allgemeine Ergebnisse des Selbsteinschätzungsprozesses

In diesem Abschnitt werden die Daten analysiert, die mit Hilfe von Fragebögen zur Selbsteinschätzung (Anhang 4 und 5) erhoben wurden, die den Teilnehmenden aller Partnerorganisationen, die an den auf der PRISCILA-Methode basierenden Schulungsprogrammen beteiligt waren, ausgehändigt wurden. Ziel ist es, die Wirksamkeit der Methode bei der Förderung von 3KCLL zu bewerten. Die Teilnehmenden bewerteten ihre Fähigkeiten vor und nach der Schulung auf einer Skala von 1 (Grundstufe, entspricht Buchstabe A) bis 3 (Fortgeschrittenenstufe, entspricht Buchstabe C) selbst. Die Analyse konzentriert sich ausschließlich auf Personen, die sowohl den Fragebogen zur Selbsteinschätzung vorher als auch nachher ausgefüllt haben und die die maximal zulässige Abwesenheit für die Programmvalidierung nicht überschritten haben. Es wurden insgesamt 66 Ergebnisse berücksichtigt, die sich wie folgt verteilen: 23 Teilnehmende von La Xixa und ACATHI, 11 Teilnehmende von Hasat, 16 Teilnehmende von Cantieri Meticci und 16 Teilnehmende von der VHS Cham. Die folgenden Abschnitte enthalten eine detaillierte Analyse der Ausgangsdaten, der beobachteten Verbesserungen, der statistischen Korrelationen und der Schlussfolgerungen.

Tabelle 4: Ergebnisse des Selbsteinschätzungsprozesses für die PSLL-Kompetenz

Persönliche, soziale und Lernkompetenz (PSLL)		
Indikatoren (P1, P2, P3, P4)	Mittelwert (Vor-Bewertungsphase)	Mittelwert (Nach-Bewertungsphase)
Ich bin mir meiner persönlichen Gefühle, Gedanken, Werte und Verhaltensweisen bewusst und bringe sie zum Ausdruck.	1.80	2.42
Ich bin mir der Gefühle, Erfahrungen und Werte anderer Menschen bewusst.	1.65	2.21
Ich höre anderen zu und führe Gespräche mit Selbstvertrauen, Durchsetzungsvermögen und Gegenseitigkeit	1.76	2.11

Der PSLL-Kompetenztest zeigte nach dem in vier Ländern durchgeföhrten Pilotschulungsprogramm eine bemerkenswerte Verbesserung der von den Teilnehmenden selbst wahrgenommenen Fähigkeiten. Die anfänglichen Selbsteinschätzungen ergaben eine moderate Ausgangsbasis mit einer durchschnittlichen Gesamtpunktzahl von 1,74 vor der Schulung.

Der am niedrigsten bewertete Indikator war "Ich bin mir der Gefühle, Erfahrungen und Werte anderer Menschen bewusst" (1,65). Dieser Ausgangswert deutet darauf hin, dass die Teilnehmenden ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen anfänglich auf einem grundlegenden Niveau einschätzten, was mit der Komplexität der Selbstwahrnehmung und der Notwendigkeit reflektierender und das Selbstwertgefühl stärkender Praktiken übereinstimmt.

Die Schulungsaktivitäten trugen zu einem signifikanten Wachstum bei allen Indikatoren bei, wobei der Gesamtkompetenzbereich eine Verbesserung von 28,7% aufwies. Bemerkenswert:

- Ich bin mir meiner persönlichen Emotionen, Gedanken, Werte und Verhaltensweisen bewusst und bringe sie zum Ausdruck Verbesserung um 34,4%
- Ich bin mir der Gefühle, Erfahrungen und Werte anderer Menschen bewusst, was sich um 33,9% erhöht hat.

Diese Ergebnisse unterstreichen die positiven Auswirkungen des auf die Lernenden ausgerichteten Ansatzes, bei dem Selbstreflexion, Empathie, kritisches Denken und zwischenmenschliche Fähigkeiten im Vordergrund standen. Die Lehrkräfte berichteten, dass die strukturierte Kombination von Aktivitäten und ihre Anleitung nicht nur die Entwicklung von Fähigkeiten förderte, sondern auch die Fähigkeit, persönliches Wachstum zu erkennen und zu artikulieren.

Trotz dieser Fortschritte ist es aufgrund der Beschränkungen des Fragebogens nicht möglich, die spezifischen Mechanismen hinter diesen Verbesserungen zu ermitteln. Dennoch deuten die qualitativen Erkenntnisse darauf hin, dass die Integration von reflektierenden Praktiken und lernerzentrierten Strategien den Teilnehmenden half, die Kompetenzen effektiv zu verinnerlichen und anzuwenden. Dies unterstreicht die Bedeutung eines unterstützenden Umfelds und gezielter Methoden für die Förderung von transformativen Lernerfahrungen (siehe Kapitel 5). Abschließend lässt sich sagen, dass sich der Bereich PSLL als einer der am stärksten verbesserten Bereiche herausstellte, was den Wert der Befähigung von Einzelpersonen durch maßgeschneiderte, reflektierte und interaktive Lernwege bekräftigt.

Tabelle 5: Ergebnisse des Selbsteinschätzungsprozesses für die Cult. Aw. Kompetenz

Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit (Cult. Aw.)		
Indikator (IN1, IN2, IN3, IN4)	Mittelwert (Vor-Bewertungsphase)	Mittelwert (Nach-Bewertungsphase)
Ich erkenne Unterschiede als eine positive Chance	2.08	2.38
Ich kenne meine eigene Kultur und kann sie teilen, um mehr über andere zu erfahren.	1.98	2.32
Ich kann anderen, ihrem Hintergrund und ihrer Situation Respekt entgegenbringen.	2.15	2.47
Ich kann mich an der Gruppendynamik zur Problemlösung beteiligen.	2.14	2.38

Der Kult. Aw. Kompetenz zeigte nach dem Pilottraining ein moderates Wachstum, mit einer Gesamtverbesserung von 14,4 % - ein geringerer Anstieg im Vergleich zu anderen Kompetenzbereichen, die einen Zuwachs von über 20 % verzeichneten. Die Ergebnisse vor der Schulung zeigten, dass dieser Bereich zu Beginn am weitesten entwickelt war, da drei von vier Indikatoren bereits über einem Wert von 2 lagen. Der Indikator "Ich kenne meine eigene Kultur und kann sie mit anderen teilen, um mehr über andere zu erfahren" war jedoch am wenigsten entwickelt und erreichte mit einem durchschnittlichen Wert von 1,98 vor der Schulung nur knapp die Grundstufe. Dieser niedrige Wert kann auf die Komplexität des Indikators zurückgeführt werden, da er von den Teilnehmenden nicht nur ein kulturelles Selbstbewusstsein verlangt, sondern auch eine sinnvolle Artikulation und Weitergabe ihrer kulturellen Identität.

Darüber hinaus können Personen mit unterschiedlichem sozialem, kulturellem und Bildungshintergrund diese Kompetenz unterschiedlich interpretieren und operationalisieren, was die Selbsteinschätzung noch komplexer macht.

Obwohl er zu Beginn der am wenigsten entwickelte Indikator war, wies er mit einer Verbesserung um 17,2 % das größte relative Wachstum innerhalb des Bereichs auf. Dieser Fortschritt deutet darauf hin, dass die Schulungsaktivitäten die Herausforderungen der Förderung des kulturellen Austauschs und der Selbstdarstellung wirksam angegangen sind. Darüber hinaus verbesserten sich alle Indikatoren bis zum Ende der Schulung, was zeigt, dass die Lernenden deutliche Fortschritte in ihrer Fähigkeit wahrnahmen, Unterschiede als Chancen zu erkennen, den Hintergrund anderer zu respektieren und sich an der Lösung von Problemen in der Gruppe zu beteiligen.

Der vergleichsweise geringere Gesamzuwachs könnte auf die frühere Vertrautheit der Teilnehmenden mit interkulturellen Kontexten oder auf die Subtilität der Veränderungen tief verwurzelter Einstellungen und Verhaltensweisen zurückzuführen sein. Sie unterstreicht auch die Notwendigkeit, den Schwerpunkt weiterhin auf strukturierte, reflektierende Aktivitäten zu legen, die die kulturelle Selbstwahrnehmung und das gegenseitige Verständnis vertiefen. Diese Ergebnisse unterstreichen den Wert der Integration von kultureller Kompetenz in Schulungsprogramme und weisen gleichzeitig auf Bereiche hin, in denen eine weitere Verfeinerung die Lernergebnisse verbessern könnte.

Tabelle 6: Ergebnisse des Selbsteinschätzungsprozesses für die Ctz-Kompetenz

Bürgerschaftliche Kompetenz (Ctz)		
Indikatoren (C1, C2, C3, C4)	Mittelwert (Vor-Bewertungsphase)	Mittelwert (Post-Bewertungsphase)
Ich ergreife die Gelegenheit, etwas zu tun oder zu sagen, das für mich oder andere nützlich sein kann	1.58	2.09
Ich kann Ideen entwickeln, die Probleme lösen	1.86	2.09
Ich weiß, wie wichtig es ist, Ressourcen mit anderen zu teilen.	1.92	2.48

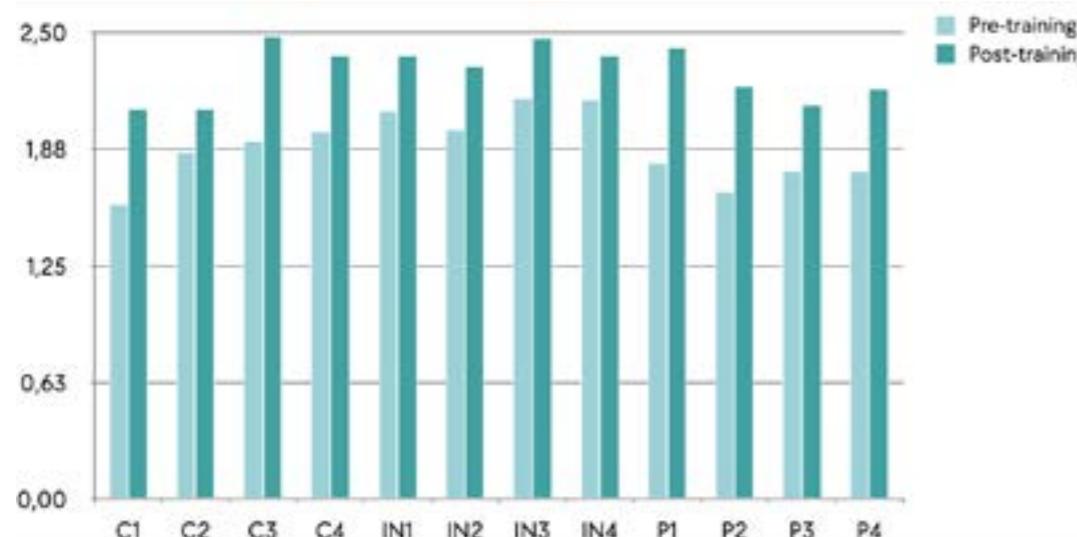
Die Daten zeigen, dass die PRISCILA-Methode die Fähigkeiten im Bereich der Ctz-Kompetenz wirksam gefördert hat. Insgesamt meldeten die Teilnehmenden eine Verbesserung von 23,5 %. Insbesondere der erste Indikator, "Ich ergreife die Gelegenheit, etwas zu tun oder zu sagen, das für mich oder andere von Nutzen sein kann", wies die höchste wahrgenommene Verbesserung auf, wobei die Teilnehmenden eine Steigerung ihrer Fähigkeiten um 32,3 % angaben. Auch der dritte Indikator, Ich weiß, wie wichtig es ist, Ressourcen mit anderen zu teilen, verzeichnete mit 29,2 % eine beachtliche Verbesserung.

Aus diesen ersten Analysen geht hervor, dass der Indikator "Ich kann Ideen entwickeln, die Probleme lösen" bei künftigen Interventionen mehr Aufmerksamkeit erfordert, da er eine bescheidenere Verbesserung von einem Durchschnittswert von 1,86 auf 2,09 (+12,4 %) aufwies. Die der PRISCILA-Methode zugrundeliegenden Methoden regen den Einzelnen zweifellos dazu an, über seine eigene Situation und die der anderen nachzudenken. Diese Reflexion wird durch Aktivitäten erleichtert, die kontinuierlich zwischen der persönlichen und der kollektiven Dimension hin- und herpendeln - ein entscheidendes Element, um den Einzelnen mit Fähigkeiten auszustatten, die in beiden Kontexten wertvoll sind.



Das folgende Histogramm gibt einen Überblick über die Verbesserung, die jeder Kompetenzbereich durch die Umsetzung der PRISCILA-Methode erreicht hat:

Abbildung 3: Vergleich der Selbsteinschätzungsergebnisse vor und nach der Schulung



Wie die Grafik zeigt und durch die vorgelegten Daten untermauert wird, hat das PRISCILA-Projekt erfolgreich eine Methode entwickelt, die das Ziel der Förderung von drei der acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen effektiv angeht.

### 3.4.2 Ergebnisse der Umfrage zur Zufriedenheit mit dem Selbsteinschätzungsinstrument für Lernende

Anhand der Umfragen bei Lernenden und Lehrkräften konnten wir sowohl Stärken als auch Schwächen bei der Anwendung der Selbsteinschätzungsinstrumente feststellen. Die Fragen, die sich an die Lernenden richteten, konzentrierten sich auf Aspekte wie die Klarheit der Instrumente, ihre Auswirkung auf die Reflexion des 3KLL und ihre Effektivität bei der Bewertung sowohl bereits vorhandener als auch neu erworber Fähigkeiten. Der Fragebogen (Anhang 7) wurde in einem nutzerfreundlichen Format gestaltet: Auf jede Frage folgte eine Likert-Skala von 1 bis 5, wobei die Punktzahlen "stimme voll und ganz zu", "stimme zu", "unentschieden", "stimme nicht zu" und "stimme überhaupt nicht zu" entsprachen. Das Design sollte die Selbsteinschätzung erleichtern und die Teilnehmenden dazu anregen, ihre Erfahrungen umfassend zu bewerten. Das Instrument sah wie folgt aus:

Abbildung 4: Grafische Darstellung der Likert-Skala, die für die Beantwortung des Fragebogens verwendet wurde

FRAGE				
Ich stimme voll und zu	Ich stimme zu	Neutral	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu

Die Umfrage wurde an alle Teilnehmenden verteilt, und es wurden nur die Antworten der 63 Personen berücksichtigt, die die gesamte Umfrage ausgefüllt haben, ohne Antworten auszulassen. Es ist wichtig anzumerken, dass das Instrument selbst zwar Bewertungen von 1 bis 5 verwendet, wobei 1 für "stimme voll und ganz zu" und 5 für "stimme überhaupt nicht zu" steht, die Werte in der nachstehenden Tabelle jedoch aus Gründen der Klarheit invertiert worden sind. So entspricht in diesem Zusammenhang 1 einer geringen Zustimmung und 5 einer hohen Zustimmung.

Tabelle 7: Ergebnisse der Umfrage zur Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Bewertungsmethode

Umfragefrage für Lernende	Mittelwert
Die "Selbsteinschätzungsinstrumente" waren klar und verständlich	3.6
Die "Selbsteinschätzungsinstrumente" haben mir geholfen, die 3 KCLL (Persönliche, soziale und Lernkompetenz; Bürgerschaftliche Kompetenz, Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit) zu verstehen.	3.7
Die "Selbsteinschätzungsinstrumente" waren hilfreich, um über meine vorhandenen Kompetenzen nachzudenken.	4.0
Die "Selbsteinschätzungsinstrumente" waren hilfreich, um über meine neuen Kompetenzen nachzudenken.	3.9
Die "Selbsteinschätzungsinstrumente" haben mir geholfen, mich selbst und mein Verhalten während des Trainings zu bewerten.	4.0

Obwohl alle Antworten über dem Mittelwert lagen, wurde die Klarheit der Instrumente am schlechtesten bewertet (3,6), während die Nützlichkeit der Instrumente zur Förderung der Selbstreflexion über vorhandene und neue Kompetenzen mit 4,0 bzw. 3,9 am besten bewertet wurde. Dieses Ergebnis ist besonders wichtig, da es mit den Zielen des Projekts und dem theoretischen Rahmen des lernerzentrierten Ansatzes und der Selbstbewertungsmethodik übereinstimmt. Diese Instrumente wurden bewusst so konzipiert, dass sie sowohl bereits vorhandene als auch neu entwickelte Fähigkeiten erkennen und bewerten, so dass die Teilnehmende ihre Entwicklung durch die PRISCILA-Methode besser verstehen und einschätzen können.

Die Betonung der Selbstreflexion ist der Schlüssel zur Befähigung der Lernenden, um sie in die Lage zu versetzen, fundierte Entscheidungen zu treffen, und um ein tieferes Gefühl der Handlungsfähigkeit zu fördern (Bacigalupo et al., 2016). Indem die PRISCILA-Methode den Teilnehmenden hilft, ihre eigenen Kompetenzen und Verhaltensweisen kritisch zu bewerten, verbessert sie nicht nur ihr Selbstbewusstsein, sondern stärkt auch ihre Fähigkeit, sich in komplexen Lern- und Berufskontexten zurechtzufinden und anzupassen. Darüber hinaus ist diese Art des Beurteilungslernens für Migranten besonders förderlich, da sie aufgrund ihrer Lebenserfahrungen häufig ihre Anpassungsfähigkeit und Kompetenzen in neuen und herausfordernden Umgebungen ständig unter Beweis stellen müssen.

### 3.4.3 Ergebnisse der Umfrage zur Zufriedenheit mit dem Selbsteinschätzungsinstrument für Lehrkräfte

Die Umfrage zur Zufriedenheit der Lehrkräfte mit dem Selbsteinschätzungsinstrument (Anhang 8) bestand aus geschlossenen Fragen auf einer Likert-Skala von 1 bis 6 (von "stimme überhaupt nicht zu" bis "stimme voll und ganz zu") und einer offenen Frage mit der Bitte um zusätzliche Kommentare. Diese Antworten gaben wertvolle Einblicke in die Wirksamkeit des Instruments und in verbesserungswürdige Bereiche. Eine Partnerorganisation entschied sich dafür, die Fragen als offene Fragen zu behandeln und so qualitatives Feedback anstelle von numerischen Bewertungen zu geben. Die Umfrage wurde mit zwei Lehrkräften pro Pilotierung durchgeführt, insgesamt also mit acht Teilnehmenden. Daher wurde eine umfassende Analyse durchgeführt, in die sowohl quantitative Ergebnisse als auch qualitative Beobachtungen einflossen, um ein ganzheitliches Verständnis des Feedbacks der Lehrkräfte zu erhalten.

Tabelle 8: Ergebnisse der Umfrage zur Zufriedenheit der Lehrkräfte mit der Bewertungsmethode

Umfragefrage für Lehrkräfte	Art der Frage
Wie einfach und klar fanden die Lernenden das Selbstbewertungsinstrument?	Geschlossene Frage
Was denken die Lernenden über das Format (Sprache, Länge, Klarheit der Beschreibungen und Relevanz)?	Geschlossene Frage
Wie genau spiegeln die beschriebenen Verhaltensweisen die Erfahrungen der Lernenden in der Ausbildung wider?	Geschlossene Frage
Wie klar und nützlich waren die Anweisungen zum Ausfüllen des Tools?	Geschlossene Frage
Welche Probleme traten auf, und welche Vorschläge wurden zur Verbesserung des Instruments gemacht?	Geschlossene Frage
Wie wurde das Instrument angewandt, was hat gut funktioniert und was könnte verbessert werden?	Geschlossene Frage
Haben Sie weitere Vorschläge für zukünftige Aktivitäten?	Offen gestellte Frage

Aus der Sicht der Lehrkräfte schätzten sie den innovativen Ansatz des Selbsteinschätzungsstruments, der darauf abzielte, die traditionelle Machtdynamik in Bewertungsprozessen in Frage zu stellen. Sie stellten jedoch Schwierigkeiten bei der Vermittlung des Zwecks und der Komplexität des Instruments fest, insbesondere für marginalisierte Teilnehmende wie Migranten, die oft Schwierigkeiten mit der abstrakten Sprache und den systematisierten Bewertungspraktiken haben. Zu den Schlüsselfragen gehörte der Bedarf an klareren, vereinfachten Anweisungen und Terminologien, um die Zugänglichkeit und Relevanz für die Erfahrungen der Teilnehmenden zu gewährleisten. Einige Lehrkräfte betonten, wie wichtig es sei, die konzeptionellen Aspekte der Kompetenzen mit dem praktischen Verständnis der Teilnehmenden zu verknüpfen. Der Selbsteinschätzungsprozess stärkte die Teilnehmenden, indem er zur Selbstreflexion anregte, obwohl er einen beträchtlichen Aufwand für die Moderation erforderte, um ihn an den Lernkontext anzupassen. Zu den Verbesserungsvorschlägen gehörten die Fokussierung auf spezifische Kompetenzen für eine tiefere Analyse, die Vereinfachung der Sprache und die Aufnahme von Möglichkeiten zur iterativen Selbsteinschätzung, um den Fortschritt zu verfolgen. Insgesamt war das Potenzial des Instruments zur Förderung des Bewusstseins und der Inklusivität offensichtlich, es musste jedoch weiter verfeinert werden, um eine größere Wirkung zu erzielen.

Wie bereits erwähnt, lieferten die Ergebnisse der Piloterfahrungen und der Zufriedenheitsumfragen in Bezug auf den Selbsteinschätzungsprozess und das dazugehörige Instrument wertvolle Einblicke in die Umsetzung und Wirkung der PRISCILA-Methode. Die Ergebnisse bestätigten die Effektivität der Methode bei der Förderung der drei zentralen Schlüsselkompetenzen des Projekts und zeigten, dass sie in der Lage ist, die kritische Reflexion, das kulturelle Bewusstsein und die aktive Beteiligung der Lernenden zu fördern. Gleichzeitig zeigte das Feedback spezifische Verbesserungsmöglichkeiten auf, insbesondere in Bezug auf die Zugänglichkeit des Selbsteinschätzungs-Tools, die Klarheit der Sprache und die Notwendigkeit, den Inhalt besser auf die gelebten Erfahrungen der Teilnehmenden abzustimmen. Darüber hinaus unterstrich der Prozess, wie wichtig es ist, sowohl Moderatoren als auch Teilnehmende mit umfassenden Leitlinien und maßgeschneiderten Methoden zu unterstützen, um eine erfolgreiche Umsetzung zu gewährleisten. Die Vorschläge der Lehrkräfte betonten die Notwendigkeit, komplexe Konzepte zu vereinfachen, sich auf bestimmte Kompetenzen zu konzentrieren, um diese eingehender zu analysieren, und Möglichkeiten zur iterativen Reflexion zu integrieren, um den individuellen Fortschritt besser zu verfolgen.

Zusätzlich zu diesem Feedback wurden während der Pilotierung weitere qualitative Daten gesammelt, um die Sichtweise der Lehrkräfte zu den Erfolgen, Herausforderungen und Problemen zu erfassen, auf die Lehrkräfte und Teilnehmende bei ihren gemeinsamen Erfahrungen gestoßen sind. Im folgenden Abschnitt werden wir die wichtigsten Aspekte dieses Inputs hervorheben. Durch die Auseinandersetzung mit den Herausforderungen und die Nutzung der Stärken, die während der Pilotphase identifiziert wurden, zielte diese Sammlung von Erfahrungen darauf ab, den Selbstbewertungsprozess zu optimieren und umsetzbare Leitlinien und bewährte Verfahren zu entwickeln, die Organisationen unterstützen, die die PRISCILA-Methode in ihrem Umfeld anwenden wollen.

### 3.4.4 Ergebnisse des Berichts über den Einsatz der Vorlagen: Qualitäatives Feedback zur Selbsteinschätzungs methode

Die im Rahmen des PRISCILA-Projekts eingesetzten Selbsteinschätzungsmethoden boten eine einmalige Gelegenheit zu untersuchen, wie verschiedene Organisationen diese Instrumente an ihre spezifischen Gegebenheiten und Teilnehmerbedürfnisse angepasst und umgesetzt haben. Um Feedback von den Partnerorganisationen über die Verwendung dieser Instrumente zu sammeln, wurde der "Berichts über den Einsatz der Vorlagen" erstellt.

Dieser Bericht diente als Instrument zum Sammeln von Rückmeldungen von Teilnehmenden und Moderatoren, die am Pilotprojekt der PRISCILA-Methode beteiligt waren. Die Vorlage wurde entwickelt, um die Erfahrungen, Herausforderungen und Erkenntnisse, die während des Implementierungsprozesses gewonnen wurden, zu erfassen. Durch das Ausfüllen der Abschnitte lieferten die Befragten wertvolle Beiträge, die dazu beitrugen, die PRISCILA-Methode zu verfeinern, ihre Umsetzung zu verbessern und künftigen Schulungsorganisationen bessere Unterstützung zu bieten. Ziel war es, dieses Feedback zu nutzen, um die PRISCILA-Methode kontinuierlich zu verbessern und sicherzustellen, dass sie den Bedürfnissen der verschiedenen Teilnehmenden und Kontexten in zukünftigen Anwendungen gerecht wird.

Aus den Rückmeldungen, die im Rahmen der Piloterfahrungen der Partner - wie La Xixa, ACATHI, Cantieri Meticci, Hasat und VHS Cham - gesammelt wurden, haben sich mehrere wichtige Themen herauskristallisiert, darunter die Anpassung der Instrumente an verschiedene Methoden, die Förderung der Eigenverantwortung der Teilnehmenden und die Bewältigung von Herausforderungen im Zusammenhang mit der Benutzerfreundlichkeit und der Integration. Diese Erkenntnisse zeigen, wie kreative, interaktive und kultursensible Ansätze die Wirksamkeit von Selbsteinschätzungsinstrumenten verbessern können. Durch die Untersuchung der Fallstudien werden in diesem Abschnitt die Herausforderungen und Lösungen, die sich aus den kollektiven Selbstbewertungserfahrungen ergeben haben, vertieft und die Grundlage für umfassendere Überlegungen zur Rolle der Selbstbewertung bei der Förderung von Lernen, Integration und persönlichem Wachstum geschaffen. Im Besonderen:

#### Teilnehmende und Partnerorganisationen

Die Rückmeldungen der Organisationen La Xixa, ACATHI, Cantieri Meticci, VHS Cham und Hasat unterstreichen die Bedeutung interkultureller und inklusiver Ansätze für die Selbstbewertungsinstrumente und betonen deren transformative Wirkung, wenn sie effektiv umgesetzt werden. Die im Selbstbewertungsprozess verwendeten Instrumente wurden angepasst, um den Bedürfnissen nicht-formaler Methoden und von Teilnehmenden mit geringeren Möglichkeiten besser gerecht zu werden, indem die Sprache vereinfacht und die Materialien in die Landessprache übersetzt wurden, um die Nutzbarkeit zu verbessern. Es wurde berichtet:

*"Teilnehmende und Lehrkräfte gaben ein positives Feedback und betonten die kollektive Reflexion und die Selbstermächtigung".*

Es wurden auch Anstrengungen unternommen, um die Lücken in der digitalen Kompetenz zu schließen, indem eine persönliche Beratung angeboten und sichergestellt wurde, dass Migranten ohne Papiere unter Wahrung der Privatsphäre Zugang zu Anmeldeinformationen erhalten. Es wurde hervorgehoben, dass:

*"Es war wichtig, dass alle Teilnehmende unabhängig von ihrem Status Zugang zu den Instrumenten hatten".*

Das Feedback der Teilnehmenden wurde aktiv einbezogen, und kulturelle Sensibilität war ein wesentlicher Bestandteil des Ansatzes. Es wurden Aktivitäten wie Forum Theaterspiel und visuelle Übungen eingesetzt, wobei die Teilnehmenden beobachtet wurden:

*"Klare Kommunikation und kulturell angepasste Instrumente schufen Vertrauen und ermöglichen sinnvolle Selbstreflexion und Wachstum".*

#### Rolle der Lehrkraft in der Moderation während des Selbsteinschätzungsprozesses

Die Lehrkräfte von La Xixa und ACATHI betonten ihre zentrale Rolle bei der Schaffung eines befähigenden Umfelds durch den Selbsteinschätzungsprozess im Rahmen des PRISCILA-Projekts. La Xixa teilte mit, dass der Prozess die Selbstreflexion und Selbsterkenntnis förderte und bemerkte, dass sowohl die Lehrkräfte als auch die Teilnehmenden stolz auf ihre Fähigkeit waren, ihre Kompetenzen zu erkennen und zu verstehen:

*"Teilnehmende und Lehrkräfte gaben ein positives Feedback zum Beurteilungsprozess... und erzeugten Selbstbestätigung und Stolz, Indikatoren erkennen und identifizieren zu können."*

ACATHI betonte, wie wichtig es sei, einen sicheren Raum für Randgruppen wie Migranten und LGBTQI+ zu schaffen, in dem ihre Erfahrungen und ihre Stimmen anerkannt werden.

Die Lehrkräfte arbeiteten daran, die Instrumente weiter zu vereinfachen und zusätzliche Hilfsmaterialien anzubieten. Sie schlugen zum Beispiel vor, sich auf eine Kompetenz pro Session zu konzentrieren, um den Prozess überschaubarer zu gestalten. ACATHI empfahl auch Vorbereitungssitzungen zur Verbesserung der digitalen Kompetenz, wie z. B. die Einführung von Europass-Profilen, um sicherzustellen, dass die Teilnehmenden besser gerüstet sind, um mit den Tools effektiv zu arbeiten. Dies spiegelt die wichtige Rolle der Lehrkräfte bei der Anpassung des Prozesses an die Bedürfnisse der verschiedenen Lernenden wider und stellt sicher, dass er zugänglich und förderlich bleibt.

#### Herausforderungen und Lösungen: Auf dem Weg zu guten Praktiken für die Leitlinien

Zu den größten Herausforderungen zählten die Unkenntnis der Selbsteinschätzungs-methoden sowie Lese- und Sprachbarrieren. Die größte Herausforderung bestand darin, die Bewertungsinstrumente an die Gegebenheiten der Teilnehmenden anzupassen und sie in die Schulung zu integrieren. Es wurde festgestellt,

*"Die größte Herausforderung bestand darin, die Bewertungsinstrumente und -indikatoren an die Realität und die Methodik unserer Schulung und unserer Teilnehmenden anzupassen und die Moderierenden darin zu schulen, diese Instrumente zu nutzen und in die Schulung selbst zu integrieren".*

Zu den Strategien zur Überwindung dieses Problems gehörten die Vereinfachung der Dokumente und die Verwendung von Einführungsaktivitäten, die den Teilnehmenden helfen sollten, sich mit dem Prozess vertraut zu machen.

Klare Leitlinien und die Förderung der digitalen Eingliederung wurden ebenfalls hervorgehoben, mit der Aussage:

*"Maßgeschneiderte Anleitungen und spezielle Sessions für den Europass und die Microcredentials waren wichtige Schritte, auch wenn sie aus Zeitgründen nicht sehr ausführlich waren."*

Der Einsatz kreativer Methoden, wie z. B. symbolische Bilder, wurde betont, um abstrakte Konzepte besser verständlich zu machen. Es wurde beobachtet,

*"Interaktive und kooperative Aktivitäten trugen dazu bei, die Isolation bei der Selbsteinschätzung zu verringern und ein tieferes Engagement zu fördern".*

Kulturmediatoren spielten eine wichtige Rolle, obwohl ihre Verfügbarkeit begrenzt war. Auch wurde auf die Unvertrautheit der Teilnehmenden mit reflektierenden Praktiken hingewiesen,

*"Das Format der Selbsteinschätzung war den meisten Teilnehmenden unbekannt". Vorbereitungssitzungen, die Zusammenarbeit mit Gleichgestellten und klare Anweisungen wurden als entscheidend für die Behebung dieser Lücken hervorgehoben, mit dem Zusatz: "Die Unterstützung durch Gleichgestellte war wesentlich, um den Lernenden bei der Navigation durch ungewohnte Prozesse zu helfen".*

Alle Partnerorganisationen betonen in ihrem gemeinsamen Feedback, dass die Instrumente auf die Teilnehmenden zugeschnitten sind, sichere Räume geschaffen werden und die Methoden kontinuierlich verfeinert werden, um die Einbeziehung der Teilnehmenden zu gewährleisten und sie zu befähigen.

Die Ergebnisse, die sowohl aus dem quantitativen Feedback (über die Umfrage) als auch aus den qualitativen Erkenntnissen (über den Bericht über den Einsatz der Vorlagen) gewonnen wurden, waren für die Ausarbeitung der in Kapitel 5 vorgestellten Empfehlungen von entscheidender Bedeutung. Diese Ergebnisse liefern einen klaren Fahrplan für die laufende Verfeinerung der Methoden und ihre breitere Anwendung.

# Kapitel 4

# PRISCILA-

# Rahmen für

# Micro-

# credentials

## Kapitel 4

## PRISCILA-Rahmen für Microcredentials

Im Bereich der nicht-formalen Bildung ist die europäische und nationale Landschaft noch immer sehr fragmentiert, wenn es um Leistungsnachweise geht, und zwar in Bezug auf deren Format (Papier, elektronisch, virtuell usw.), ihre Verbindung zu bestehenden (europäischen oder nationalen/ regionalen) Kompetenz- und Qualifikationsrahmen, ihren Grad der Anerkennung in den nationalen Systemen (oder deren Fehlen), ihre Verbindung zu spezifischen Finanzierungsschemata, usw. Diese fragmentierte Landschaft verringert die Möglichkeiten der Mobilität von Menschen in Bezug auf Kompetenzen, zwischen Beschäftigung und Bildung und geografisch, insbesondere für Personen, die keinen direkten Zugang zur Anerkennung der formalen Bildung haben, und für diejenigen, die sich im Übergang zwischen solchen Kontexten befinden.

Es wird deutlich, dass nicht-formale Lernaktivitäten und -anbieter in die allgemeinen Mechanismen zur Anerkennung von Kompetenzen und Fähigkeiten sowie in das System der Leistungsnachweise einbezogen werden müssen. Dazu gehören beispielsweise die Art der Leistungsnachweise, die von nicht-formalen Anbietern ausgestellt werden können, Qualitätssicherungsprozesse, die für solche Einrichtungen möglich sind, und der Zugang zu nationalen und europäischen Infrastrukturen für digitale Leistungsnachweise, um auch die technische Interoperabilität zwischen den vom formalen und nicht-formalen Sektor ausgestellten Leistungsnachweisen zu unterstützen.

### 4.1 Was sind Microcredentials?

Daher wurde der PRISCILA-Ansatz entwickelt, um digitale Nachweise sowohl für Lernende als auch für Lehrkräfte/Praktiker für die darunter organisierten Weiterbildungen einzubeziehen. Diese wurden in Form von "Microcredentials" konzipiert, um sich weitmöglichst an das European micro-credential model anzulehnen, das in der Empfehlung des Rates zu einem European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability (Europäische Kommission, 2022) vorgeschlagen wurde.

#### 4.1.1 Definitionen von Bildungsnachweisen und Microcredentials

##### Was ist ein Bildungsnachweis im Allgemeinen?

- Bescheinigung, die eine Organisation einem Lernenden ausstellt, um sein Lernen zu dokumentieren
- Dokument, das das erreichte Lernniveau oder die Beherrschung einer bestimmten Fähigkeit/ Kompetenz bescheinigt
- Dokument, das den Abschluss einer Lernaktivität belegt oder nachweist
- Beispiele für Zeugnisse sind Diplome, Abschriften, Zertifikate, Ausweise, Lizenzen usw.

##### Was ist ein Microcredential nach dem europäischen Ansatz?

- Ein Microcredential ist die Aufzeichnung der Lernergebnisse, die ein Lernender nach einem geringen Lernvolumen erworben hat.
- Diese Lernergebnisse wurden anhand transparenter und klar definierter Standards bewertet.
- Kurse, die zu Microcredentials führen, sind so konzipiert, dass sie dem Lernenden spezifische Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen vermitteln, die den gesellschaftlichen, persönlichen, kulturellen oder arbeitsmarktbezogenen Bedürfnissen entsprechen.
- Sie werden durch eine Qualitätssicherung untermauert, die sich an den im jeweiligen Sektor oder Tätigkeitsbereich vereinbarten Standards orientiert.

## 4.1.2 PRISCILA-Ansatz für das europäische Modell

Auf der Grundlage der Analyse des europäischen Modells und seiner Kernprinzipien wurden die wichtigsten Aspekte des Modells für die PRISCILA-Organisationen ermittelt, die alle Anbieter nicht-formaler Bildung sind.

Die Identifizierung der Kernaspekte, auf die sich der PRISCILA-Ansatz konzentrieren sollte, erfolgte hauptsächlich auf der Grundlage von drei Kriterien: Anwendbarkeit (Niveau und Umfang unserer Arbeit), Durchführbarkeit (im Rahmen der Projektressourcen, des Zeitplans und der technischen/administrativen Kapazitäten der beteiligten Organisationen) und schließlich primäre Bedürfnisse und Lücken in den bestehenden Prozessen der beteiligten Organisationen (z. B. Identifizierung der Bereiche, in denen die beteiligten Organisationen keine oder nur wenige Prozesse eingerichtet haben).

Die folgenden Grundsätze des Modells sind direkt aus der Literatur der Europäischen Kommission entnommen, und die für den PRISCILA-Ansatz wichtigsten sind blau markiert.

- **Qualität** - Microcredentials unterliegen einer internen und externen Qualitätssicherung durch das System, das sie erstellt.
- **Transparenz** - Microcredentials sind messbar, vergleichbar und verständlich und enthalten klare Informationen über Lernergebnisse, Arbeitsaufwand, Inhalt, Niveau und das Lernangebot, sofern relevant.
- **Relevanz** - Microcredentials sollten als eigenständige, zielgerichtete Lernleistungen konzipiert sein, und die Lernangebote, die zu ihnen führen, werden bei Bedarf aktualisiert, um den festgestellten Lernbedarf zu decken.
- **Gültige Bewertung** - Die Lernergebnisse des Microcredentials werden anhand transparenter Standards bewertet.
- **Lernpfade** - Microcredentials sind so konzipiert, dass sie flexible Lernpfade unterstützen, einschließlich der Möglichkeit, Microcredential aus verschiedenen Systemen, einschließlich des nicht formalen und informellen Lernens, zu häufen, zu validieren und anzuerkennen.
- **Anerkennung** - Die Anerkennung hat einen eindeutigen Signalwert für die Lernergebnisse und ebnet den Weg für ein breiteres Angebot an solchen kleinen Lernerfahrungen in vergleichbarer Form in der gesamten EU.
- **Übertragbarkeit** - Microcredentials sind Eigentum des Inhabers, können problemlos gespeichert und weitergegeben werden, die Infrastruktur für die Datenspeicherung basiert auf offenen Standards und Datenmodellen (Interoperabilität und Überprüfung der Datenauthentizität).
- **Lernerzentriertheit** - Microcredentials sind so konzipiert, dass sie den Bedürfnissen der Zielgruppe der Lernenden entsprechen, die in die internen und externen Qualitätssicherungsprozesse einbezogen werden sollten.
- **Authentizität** - Microcredential enthalten genügend Informationen, um ihre Authentizität zu überprüfen.
- **Information und Beratung** - Informationen und Beratung zu Microcredentials sollten in die Beratungsdienste für lebenslanges Lernen aufgenommen werden (Europäische Kommission, 2022b).

**Dem Qualitätsaspekt wurde besondere Aufmerksamkeit gewidmet**, auch aufgrund der Überlegung, dass Anbieter nicht-formaler Bildung zwar in der Regel Qualitätssicherungsmaßnahmen durchführen, diese jedoch häufig nicht strukturiert oder nicht formalisiert sind oder nicht in einer - für institutionellere Bildungsanbieter - konsistenten Weise verfolgt und berichtet werden.

Abbildung 5 - Qualitätsaspekts des europäischen Modells für Microcredentials  
(Europäische Kommission, 2021)



**Quality**

Micro-credentials are subject to **internal and external quality assurance** by the system producing them (e.g. the education, training or labour market context in which the micro-credential is developed and delivered). Quality assurance processes must be **fit-for-purpose, be clearly documented, accessible, and meet the needs** of learners and stakeholders.

**External quality assurance** is based primarily on the **assessment of providers** (rather than individual courses) and the effectiveness of their internal quality assurance procedures.

External quality assurance is conducted in line with:

- Annex IV of the European qualifications framework Recommendation, where applicable;
- the Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area, where applicable;
- the European quality assurance reference framework (the EQAVET Framework) in the field of vocational education and training, where applicable;
- other quality assurance instruments, including registries and labels, to build public trust in micro-credentials, where applicable.

Providers should make sure that **internal quality assurance** covers all the following elements:

- the **overall quality of the micro-credential itself**, based on the standards referred to below
- the **quality of the course**, where applicable, leading to the micro-credential
- **learners' feedback** on the learning experience leading to the micro-credential; and
- **peers feedback**, including other providers and stakeholders, on the learning experience leading to the micro-credential

## 4.2 PRISCILA Microcredentials Kernansatz

Auf der Grundlage der obigen Ausführungen **wurde der Kernansatz des PRISCILA-Microcredentials-Rahmen entwickelt, der im Folgenden zusammengefasst wird**.



### Relevant und auf den Lernenden ausgerichtet

Die Methodik, das Unterrichtsdesign und der Pilotierungsansatz werden von den Partnerorganisationen mitgestaltet und basieren auf den Bedürfnissen der Lernenden. Außerdem sind die Bewertungsmethoden vielfältig und für die Nutzenden geeignet: Gruppenbewertung, Selbsteinschätzung, Beobachtung.



### Gültige Bewertung

Als Bezugsrahmen für die Bewertung dienen etablierte europäische Rahmenwerke (hauptsächlich LifeComp und EntreComp), wobei die Indikatoren auf der Grundlage von Rubriken individuell gestaltet werden und auch die spezifischen Bedürfnisse der Partnerorganisationen und ihrer Lernenden berücksichtigt werden. Die Instrumente sind öffentlich zugänglich.



### Gesicherte Qualität

Die beiden wichtigsten Methoden für die Qualitätssicherung sind Peer Review und Feedback der Lernenden.



### Transparent, authentisch und tragbar

Für jeden Lernenden wird ein digitaler Berechtigungsnachweis über die europäische Infrastruktur European Digital Credentials ausgestellt. Das Datenmodell des Nachweises basiert auf dem European Learning Model. Das Datenmodell ist öffentlich zugänglich.

## 4.3 Qualitätssicherungsmaßnahmen für die nicht-formale Bildung

In den Empfehlungen des EU-Rates (2022) heißt es, dass die Anbieter sicherstellen sollten, dass ihre internen Qualitätssicherungsverfahren auch Gleichgestellte und Lernende in die Prozesse einbeziehen (Europäische Kommission, 2022b). Dies ist besonders wichtig für die nicht-formale Bildung, für die ein spezifischer Standard für die Qualitätssicherung auf europäischer Ebene nicht verfügbar ist und in den meisten europäischen Ländern auch noch nicht eingeführt wurde.

Darüber hinaus weist der Leitfaden der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF) (Europäische Stiftung für Berufsbildung, 2022) darauf hin, dass relevante Bewertungsmethoden (für Lernergebnisse und Lernende) und die Qualitätssicherung solcher Methoden für den Prozess der Micro-credentials auch für nicht-formale Bildungsaktivitäten von wesentlicher Bedeutung sind, insbesondere zur Unterstützung der potenziellen Anerkennung/Validierung der in den Bildungswegen erworbenen Kompetenzen.

Schließlich wurde auch der von der EAEA (European Association for the Education of the Adults) vorgeschlagene Qualitätssicherungsansatz in Betracht gezogen, der sich mit den folgenden Kernprinzipien zusammenfassen lässt: ethisch, humanistisch und ganzheitlich; spezifisch für jede Bildungsstufe; einschließlich der direkten Einbeziehung der Lernenden in die Qualitätssicherungsprozesse; transparent in Bezug auf die Qualitätssicherungsprozesse; Bereitstellung eines förderlichen Umfelds und einer Infrastruktur; Verfügbarkeit eines Beratungssystems für alle Bildungsanbieter; ein Indikatorensystem, das die Bedürfnisse und Merkmale aller Bildungsstufen berücksichtigt; Konzentration auf die Personalentwicklung als grundlegende Aspekte des Qualitätssicherungssystems (European Association for the Education of Adults, 2022).

Auf der Grundlage dieser Überlegungen konzentriert sich die PRISCILA-Qualitätssicherungsstrategie innerhalb des PRISCILA-Rahmens auf die Entwicklung und Ausstellung von Microcredentials:

- Sicherstellung der Qualität der Weiterbildungsmodelle (die die Grundlage für die Pilotierungen in vier Ländern bilden) und der Bewertungsmethoden für die Lernenden.
- zwei Arten von Qualitätssicherungsaktivitäten, nämlich das Feedback der Lernenden und das Peer-Review, sowohl für die Lernerfahrung, die zum Erwerb des Microcredentials führt, als auch für die Bewertungsmethoden.

Die Qualitätssicherungsaktivitäten wurden auf internationaler Ebene (Konsortium, länderübergreifend, gemeinsame PRISCILA-Modelle) und auf nationaler Ebene (im Kontext, bei Partnerorganisationen oder auf lokaler Ebene, mit maßgeschneiderten Modellen) entwickelt und umgesetzt.



### 4.3.1 Erste Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse

Als erster Schritt bei der Entwicklung der Qualitätssicherungsstrategie für PRISCILA wurde mit den Partnerorganisationen eine Bestandsaufnahme durchgeführt, um die in den Organisationen bereits vorhandenen Qualitätssicherungsaktivitäten und das Interesse bzw. die Durchführbarkeit von speziell für PRISCILA entwickelten Qualitätssicherungsaktivitäten zu ermitteln. Die Ergebnisse dieser ersten Bestandsaufnahme sind im Folgenden zusammengefasst.

Tabelle 9: Zuordnung von bestehenden Qualitätssicherungsaktivitäten und Interessen der PRISCILA Qualitätssicherung

Land	Art des Verfahrens	Teilnehmende	Format	Dauer	Durchführung durch	Schwerpunkt und Inhalt
Spanien	Peer review	Moderatoren/ Lehrkräfte für Workshops zum nicht formalen Lernen	Kurzes Treffen zum Austausch in der Gruppe	1 h	Manager	Bewertungsmethoden (Tabelle zur Rückmeldung für Lehrkräfte)
Italien	Peer review	Experten-Tutoren aus Migranten-zentren; interkulturelle Mediatoren; erfahrene Kunstschaefende mit Migrationshintergrund	2 Kurzes Treffen zum Austausch in der Gruppe	1,5 h	Experie für inter-kulturelle Mediation	Bewertungsmethoden (Tabelle zur Rückmeldung für Lehrkräfte)
Spanien	Peer review	Moderatoren/ Lehrkräfte für Workshops zum nicht formalen Lernen	Kurzes Treffen zum Austausch in der Gruppe nach den Workshops	1 h	Lehrkräfte	Lernmodell und Bewertungsmethoden (Tabelle zur Rückmeldung für Lehrkräfte)
Deutschland	Peer review	Lehrkräfte/ Sprachlehrkräfte in Integrations-kursen	Kurzes Treffen zum Austausch in der Gruppe	1 h	Pädago-gen	Bewertungsmethode (Tabelle zur Rückmeldung für Lehrkräfte)
Spanien	Feedback der Lernenden	Erwachsene Lernende mit Migrations-hintergrund	Online-Fragebogen	15 min	Lehrkräfte	Bewertungsmethode (Tabelle zur Rückmeldung für Lernende)

Spanien	Feedback der Lernenden	Erwachsene Lernende mit Migrations-hintergrund	Informelle Bewertung mit TO- und DD-Methoden	0,5 h'	Lehrkräfte	Bewertung der Erfahrung
Türkei	Feedback der Lernenden	Erwachsene Lernende mit Migrations-hintergrund	Online-Fragebogen	15 min'	Lehrkräfte	Bewertungsmethode (Tabelle zur Rückmeldung für Lernende)
Türkei	Feedback der Lernenden	Erwachsene Lernende mit Migrations-hintergrund	Informelle Bewertung mit TO- und DD-Methoden	0,5 h'	Lehrkräfte	Bewertung der Erfahrung
Türkei	Peer review	Moderatoren/ Lehrkräfte der Workshops	Kurzes Treffen zum Austausch in der Gruppe nach den Workshops	1 h	Lehrkräfte	Lernmodell und Bewertungsmethoden (Tabelle zur Rückmeldung für Lehrkräfte)

#### 4.3.2 Methoden zur Qualitätssicherung in der nicht formalen Bildung

Nach dieser ersten Bestandsaufnahme wurden auf der Grundlage der Ergebnisse bewährte Verfahren und allgemeine Methoden für die beiden Arten von Aktivitäten ermittelt, die als Grundlage für den PRISCILA-Qualitätssicherungsansatz dienten.

**Was die Peer-Review-Aktivitäten betrifft**, wurden vor allem zwei Ansätze als Anregung betrachtet:

- Europäisches Projekt ONE - Networks for Quality Adult Learning - European Peer Review Manual for Adult Learning (<https://www.adult-learning.eu/en/>)
- Slowenisches Institut für Erwachsenenbildung (SIAE) - Qualitätssystem in der Erwachsenenbildung (<https://kakovost.acs.si/>)

**Was das Feedback der Lernenden betrifft**, so sollte nach dem von der ETF - European Training Foundation (2022) vorgeschlagenen Ansatz: "Bei der Einholung des Feedbacks der Lernenden zur Lernerfahrung sollten die Anbieter den Lernenden die Möglichkeit geben, als gleichberechtigte Partner in den internen Qualitätssicherungsprozess einzubezogen zu werden (siehe auch Kapitel 9). Die Übernahme der Verantwortung für die Mitverantwortung an der Verbesserung der Lernerfahrung ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die Lernenden kollaborative Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln, die sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch in der Gesellschaft im Allgemeinen erforderlich sind.

Unter Berücksichtigung des im ETF-Leitfaden vorgeschlagenen Kirkpatrick-Modells für das Feedback und die Bewertung von Lernenden konzentriert sich die PRISCILA-Methode, wie in Kapitel 3 (Erläuterung des Bewertungsrahmens) ausführlicher dargestellt, auf die Ebenen Reaction und Learning, zumindest in ihrer ersten Iteration.

**Tabelle 10: Kirkpatrick-Modell zur Bewertung der Schulung**  
(European Training Foundation, 2022, pag. 15)

Level	Evaluation Target	Evaluation Period	Evaluation Methods
1 - Reaction	Participants' immediate reactions to the learning program – satisfaction, engagement and perceived relevance of the learning.	During the course or immediately after.	Post-learning surveys, questionnaires and informal discussions.
2 - Learning	Participants' acquisition of the intended knowledge, skills, and attitudes from the learning program	At the end of the course.	Assessment tools including tests, quizzes, examinations, demonstrations etc. (see Chapter 6).
3 – Behaviour	Participants' application of their newly acquired knowledge and skills in their work or daily life.	Weeks to months after the end of the course.	Interviews with students or their tutors, or employers to review performance data.
4 – Results	Overall impact of the learning programme on its intended target group or audience.	Months after course (typically 12-24).	Analysis of key performance indicators (KPIs), financial data, or other organisational metrics.

Source: Content adapted from Kirkpatrick and Kirkpatrick (2016).

Auf der Grundlage der anfänglichen Bestandsaufnahme der Praktiken und Bedürfnisse der Partnerorganisationen und der Erkundung einiger etablierter Methoden wurden die folgenden spezifischen Aktivitäten für den PRISCILA-Qualitätssicherungsansatz entwickelt, sowohl für die gegenseitige Überprüfung als auch für das Feedback der Lernenden.



### 4.3.3 PRISCILA Peer-Review-Aktivitäten

Im Rahmen des PRISCILA-Ansatzes sind Peer-Review-Aktivitäten für die Zeit vor und nach der Schulung vorgesehen, wobei es zwei Hauptmethoden gibt: Überprüfung der Bewertungsmethoden (vor und nach der Schulung); Überprüfung der Lernmodelle (nach der Schulung). Obwohl dieser Prozess idealerweise auch eine Peer-Review der Lernmodelle vor der Schulung umfassen sollte, erwies sich dies in der Anfangsphase aufgrund des Zeitrahmens für die Entwicklung der Methoden und die Durchführung der ersten Schulung als nicht machbar. Die Methodik wird daher für den zweiten Teil des PRISCILA-Schulungsprogramms verbessert, der sich an Lehrkräfte und Fachleute aus der Praxis richtet. Die verbesserte Methodik wird in das PRISCILA-Handbuch für Lehrkräfte aufgenommen, das im Jahr 2025 veröffentlicht werden soll.

Tabelle 11: Peer-Review-Aktivitäten beim PRISCILA-Ansatz: Methoden und Verbesserungen

Art des Verfahrens	Teilnehmende	Format	Dauer	Durch-führende	Inhalt	Empfohlene Tools
Peer review	Moderatoren und Lehrkräfte für nicht-formale Lernworkshops, interkulturelle Mediatoren (sowohl PRISCILA-Lehrkräfte – aber nicht Teil des Teams für die Konzeption – als auch externe Lehrkräfte)	Kurzes Gruppen-treffen (vor und nach dem Workshop)	1-2 h	Projekt-lehrkraft oder Mediator	Bewertungs-methoden (UNIBO) Lernmodelle (HASAT)	Tabelle zur Rückmeldung für Lehrkräfte (UNIBO) und Fokusgruppen mit offenen Fragen (EAEA)
Peer review	Moderatoren und Lehrkräfte von Workshops für nicht-formales Lernen, interkulturelle Mediatoren (nur PRISCILA-Lehrkräfte, die das Training durchgeführt haben)	Kurzes Gruppen-treffen (nach den Workshops)	1 h	Projekt-lehrkraft oder Mediator	Lernmodelle (HASAT)	WP2 - Pilotierungs-Bewertungsformular für Partnerorganisationen (HASAT)
Peer review	Gesamtes Team jeder Partnerorganisation, das die Pilotprojekte organisiert	Kurzes Gruppen-treffen (nach den Workshops)	1 h	Projekt-koordinator	Lernmodelle (HASAT)	WP2 - Pilotierungs-Bewertungsformular für Partnerorganisationen (HASAT)

#### 4.3.3.1 Peer Review zur Bewertungsmethode

Der Schwerpunkt dieser Aktivität liegt auf der gegenseitigen Überprüfung der von UNIBO entwickelten Selbstbewertungsmethoden (Self-assessment Tools for Participants, pre and post-training), sowohl mit PRISCILA Lehrkräften (die den Workshop mit den Lernenden durchführen werden) als auch mit externen Lehrkräften und Experten. Die von UNIBO entwickelte Tabelle zur Rückmeldung für Lehrkräfte kann unabhängig verwaltet werden. Die Erläuterung des Instruments finden Sie in Kapitel 3. Alternativ oder zusätzlich können Fokusgruppen durchgeführt werden: 1) vor der PRISCILA-Pilotierungsschulung, sowohl mit PRISCILA-Lehrkräften als auch mit externen Gutachtern; und/oder 2) nach der PRISCILA-Pilotierungsschulung, mit PRISCILA-Lehrkräften (die die Schulung durchgeführt haben). Die Selbstbewertungsinstrumente werden den Peer-Review-Teilnehmenden mindestens eine Woche vor der Schulung zur Verfügung gestellt.

##### Fragen für die Fokusgruppe vor dem Workshop (PRISCILA-Lehrkräfte und externe Gutachter)

- Wie einfach finden Sie es, die Beschreibungen der im Selbstbewertungsinstrument beschriebenen Kompetenzen zu lesen und zu verstehen? Sind Sie der Meinung, dass die Beschreibungen für unsere potenziellen Lernenden einfach und zugänglich sind? Bitte begründen Sie dies.
- Wie klar und nützlich finden Sie die Anweisungen zum Ausfüllen des Selbsteinschätzungs-Tools für die Lernenden? Sind sie für Sie als Lehrkraft leicht zu verstehen und zu erklären? Sind sie Ihrer Meinung nach für die potenziellen Teilnehmenden unserer Schulung leicht zu verstehen? Bitte begründen Sie dies.
- Was sagen Sie zum Format des Selbstbewertungsinstruments? Bitte nennen Sie Aspekte wie Sprache, Länge, Klarheit usw.
- Inwieweit glauben Sie als Lehrkraft, dass dieses Selbsteinschätzungsinstrument von den Schulungsteilnehmern selbstständig ausgefüllt werden kann? Welchen Ansatz würden Sie vorschlagen (Einzelbeurteilung, Gruppenbeurteilung, angeleitete Beurteilung, Online-Fragebogen usw.)? Bitte begründen Sie dies.
- Haben Sie noch andere Vorschläge?

##### Fragen für die Fokusgruppe nach der Aktivität (PRISCILA-Lehrkräfte)

- Wie einfach und klar fanden die Lernenden das Selbsteinschätzungs-Tool? Was denken sie über das Format (Sprache, Länge, Klarheit der Beschreibungen, Relevanz für sie)? Wie genau spiegeln die beschriebenen Verhaltensweisen die Erfahrungen der Lernenden in der Ausbildung wider? Bitte begründen Sie dies.
- Wie klar und nützlich fanden die Lernenden die Anweisungen zum Ausfüllen des Selbsteinschätzungsinstruments für Lernende? Wie haben Sie die Anweisungen den Lernenden erklärt? Bitte erklären Sie das.
- Sind Sie auf irgendwelche Herausforderungen gestoßen? Was sind Ihre Vorschläge zur Verbesserung des Instruments und der Anleitungen für die Zukunft? Bitte erläutern Sie dies.
- Wie haben Sie die Selbstbewertungsinstrumente eingesetzt (Einzelbewertung, Gruppenbewertung, angeleitete Bewertung, Online-Fragebogen usw.)? Bitte erläutern Sie den Ansatz und was gut funktioniert hat oder verbessert werden kann.
- Haben Sie weitere Vorschläge für zukünftige Aktivitäten?

### 4.3.3.2 Peer Review zu Lernmodellen - Lehrkräfte

Der Schwerpunkt dieser Aktivität liegt auf der gegenseitigen Überprüfung der PRISCILA-Workshops und Lernmodelle, die vom HASAT entwickelt wurden, sowie der maßgeschneiderten Version, die von jeder Partnerorganisation auf der Grundlage ihres spezifischen Kontexts erstellt wurde. Die Fokusgruppen werden nach der PRISCILA-Pilotierungsschulung mit PRISCILA-Lehrkräften für jede Partnerorganisation durchgeführt. Eine gemeinsame internationale Fokusgruppe kann auch nach Abschluss aller Pilotierungsaktivitäten organisiert werden.

Fragen für die Fokusgruppe nach der Aktivität (PRISCILA-Lehrkräfte)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wie relevant waren die allgemeinen PRISCILA-Lernmodelle für Sie, Ihre Organisation und Ihren Kontext? Wie viel und was haben Sie für Ihre lokalen Workshops angepasst?</li> <li>Wie beurteilen Sie die Zufriedenheit der Lernenden mit der Teilnahme an den Aktivitäten?</li> <li>Wie beurteilen Sie das Engagement und die Interaktion der Lernenden während der Aktivitäten?</li> <li>Welche Methode/Aktivität hat am besten funktioniert, und welche nicht? Bitte erklären Sie, warum.</li> <li>Was waren die größten Herausforderungen und die größten Vorteile der Lernerfahrung, für Sie als Lehrkraft? Und für die Lernenden, aus Ihrer Sicht?</li> <li>Haben Sie weitere Vorschläge für zukünftige Aktivitäten?</li> </ul>

### 4.3.3.3 Peer Review zu Lernmodellen - Partnerorganisationen

Schließlich geht es darum, das Feedback der Organisation, die die Pilotierung durchführt, als ganzes Team zu diskutieren, einschließlich der Perspektive eines Bildungsmanagers, einer Lehrkraft, eines Moderators und eines externen Experten, falls beteiligt.

Zusätzlich zur unabhängigen Durchführung des „WP2 - Participant Feedback on Pilot Experience (HASAT)“ kann diese Aktivität auch als kurze Fokusgruppe entwickelt und/oder verstärkt werden, wobei das vom HASAT entwickelte Modell als Rahmen für die zu diskutierenden Fragen verwendet wird. Das Instrument ist in Anhang 1 zu finden.

Nach der Fokusgruppendiskussion füllt der Projektkoordinator für jede Organisation das Formular auf der Grundlage der Ergebnisse aus.

### 4.3.4 PRISCILA Feedback-Aktivitäten der Lernenden

Im Rahmen des PRISCILA-Ansatzes wird das Feedback der Lernenden während des Kurses oder unmittelbar danach mit drei Hauptinstrumenten gestaltet: Feedback der Lernenden zur Lernerfahrung und zur Selbstbewertungsmethode (Zufriedenheit, Relevanz, Engagement) sowie das Selbstbewertungsinstrument (Lernergebnisse).

Die vorgeschlagenen Instrumente/Methoden für das Feedback der Lernenden zur Lernerfahrung und zur Selbstbewertungsmethode (Zufriedenheit, Relevanz, Engagement) werden im Folgenden beschrieben.

Die Selbsteinschätzungsinstrumente für die Teilnehmenden (vor und nach dem Kurs), die sich auf die Kompetenzen und Lernergebnisse beziehen, sind in Anhang 4 und 5 zu finden.

Tabelle 12: Lerner-Feedback und Bewertungsinstrumente im PRISCILA-Ansatz

Art des Verfahrens	Teilnehmende	Format	Dauer	Wer führt die Aktivität durch?	Schwerpunkt/Inhalt	Empfohlenes Werkzeug
Feedback der Lernenden	Erwachsene Lernende mit Migrations-hintergrund	Online-Fragebogen oder kurze offene Diskussion	15 min maximal	Lehrkräfte	Bewertungsmethode (UNIBO)	Tabelle zur Rückmeldung für Lernende (UNIBO)
Feedback der Lernenden	Erwachsene Lernende mit Migrations-hintergrund	Informelle Bewertung mit TO- und DD-Methoden	30 min	Lehrkräfte	Auswertung der Lernerfahrung (HASAT, lokaler Partner)	Moderierte Gruppendiskussion auf der Grundlage offener Fragen aus dem Feedback der Teilnehmenden

### 4.3.4.1 Feedback der Lernenden zu Lernerfahrung und Bewertungsmethode

Diese Aktivität soll mit den Lernenden kurz nach der Schulung oder während der letzten Sitzung der Schulung in Form einer moderierten Gruppendiskussion durchgeführt werden, wobei das Modell „Teilnehmenden-Feedback“, das gemeinsam von HASAT (Pilotierungserfahrung) und UNIBO (Bewertungsmethoden) entwickelt wurde, befolgt (und gegebenenfalls angepasst) wird. Die Ergebnisse dieser Prozesse werden in den Kapiteln 2 und 3 dieses Leitfadens erläutert. Die Sprache und die Formulierung der Fragen sind bewusst einfach und umgangssprachlich gehalten, und es wird vorgeschlagen, diesen Ansatz auch bei der Übersetzung in unsere Sprachen beizubehalten, während die Fragen von den Organisationen/örtlichen Lehrkräften nach Bedarf umformuliert und angepasst werden können. Es ist auch wichtig, die gleiche Struktur wie bei den Originalfragebögen beizubehalten.

Eine wirksame Methode zur Durchführung dieser Aktivität besteht darin, in der letzten Sitzung der Workshops/Schulungsaktivitäten eine kurze offene Diskussion von etwa 15 Minuten mit den Lernenden zu organisieren, um den Zweck und den Inhalt zu erläutern, und sie dann bei der Zusammenstellung ihres individuellen Feedbacks zu unterstützen, möglicherweise mit einer geführten Einzel- oder Gruppensitzung.

## 4.4 Erstellen und Ausstellen von (digitalen) Credentials

Der PRISCILA-Rahmen schlägt auch einen Ansatz zur Erstellung und Ausstellung von Zertifikaten vor, die überprüfbar sowie für alle Lernenden zugänglich und verfügbar sind.

Wie bereits in diesem Leitfaden erwähnt, werden in der Empfehlung des Rates der Europäischen Union (Rat der Europäischen Union, 2022) verschiedene „Anforderungen“ an ein ideales Modell für Microcredentials genannt, die sich speziell auf das Format des „Credentials“ beziehen und die wir im Folgenden noch einmal zusammenfassen.

- **Übertragbarkeit** - Möglichkeit für den Inhaber eines Zertifikats, seine Microcredentials in einem System seiner Wahl zu speichern, das Zertifikat mit einer Partei seiner Wahl (national oder länderübergreifend) auszutauschen und allen am Austausch beteiligten Parteien die Möglichkeit zu geben, den Inhalt zu verstehen und die Authentizität des Zertifikats zu überprüfen.
- **Transparenz** – Microcredentials sind messbar, vergleichbar und verständlich, mit klaren Informationen zu Lernergebnissen, Arbeitsaufwand, Inhalt, Niveau und Lernangebot, soweit relevant.
- **Authentizität** - Microcredentials enthalten ausreichende Informationen, um die Identität des Inhabers des Zertifikats (Lernenden), die rechtliche Identität des Ausstellers sowie das Datum und den Ort der Ausstellung des Microcredentials zu überprüfen.

Darüber hinaus wird in der Empfehlung klar gestellt, dass „Anbieter von Microcredentials“ Einrichtungen und Organisationen der allgemeinen und beruflichen Bildung, Sozialpartner (d. h. Organisationen, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten), Arbeitgeber und Industrie, Organisationen der Zivilgesellschaft, öffentliche Arbeitsverwaltungen und regionale und nationale Behörden sowie andere Arten von Akteuren sind, die Microcredentials für formales, nicht-formales und informelles Lernen konzipieren, bereitstellen und ausstellen. Dies gilt unbeschadet der regionalen und nationalen Rechtsvorschriften und Gegebenheiten“ (Rat der Europäischen Union, 2022, S. 21).

Ausgehend von dieser Vision wurden gemeinsam mit allen Partnern verschiedene Ansätze und Instrumente im Rahmen einer gemeinsamen Bedarfs- und Anforderungsanalyse analysiert, wobei auch die Besonderheiten der Organisationen der PRISCILA-Partner berücksichtigt wurden, bei denen es sich um Organisationen der Zivilgesellschaft und/oder um Anbieter nicht-formaler Erwachsenenbildung handelt.

Einen vollständigen Überblick über die Aktivitäten, die zur gemeinsamen Entwicklung des Konzepts zum Aufbau von Leistungsnachweisen durchgeführt wurden, finden Sie im Anhang CBP1, 2, 3 und 4 (Capacity-building on micro-credentialing for non-formal education organisations).

#### 4.4.1 Bedarfs- und Anforderungsanalyse

Die unter Mitwirkung der Partnerorganisationen durchgeführte Bedarfs- und Anforderungsanalyse befasst sich mit drei Hauptaspekten, die mit der technischen/Infrastrukturlösung zusammenhängen.

- Zugang für Partnerorganisationen und Lernende (technische, administrative und persönliche Anforderungen)
- Aufwand und Kosten für die Partnerorganisationen (Durchführbarkeit im Rahmen des Projektumfangs und allgemein)
- Langfristige Perspektive (Nachhaltigkeit in Bezug auf die finanzielle und technische Kapazität der Partnerorganisationen, Verfügbarkeit und Zuverlässigkeit der Instrumente)

Die Ergebnisse dieses Prozesses werden im folgenden Absatz zusammen mit der grundlegenden Beschreibung und Analyse jeder Methode/jedes Werkzeugs zusammengefasst.

Zu diesem Zweck wurden, wie bereits erwähnt, verschiedene Ansätze und Instrumente in Betracht gezogen und analysiert.

- European Digital Credential Service (ausstellende und vergebende Organisationen)
- Lösungen für Open Badges
- Andere Lösungen

#### 4.4.2 European Digital Credential for Learning

Die **Europäischen Digitalen Credentials (EDCs)** sind standardisierte, fälschungssichere elektronische Dokumente, die beschreiben, dass ihr Inhaber über bestimmte Fähigkeiten verfügt oder bestimmte Lernergebnisse im Rahmen von formalem, nicht-formalem oder informellem Lernen erzielt hat.

Der Dienst wurde von der Europäischen Kommission entwickelt und wird Bildungsanbietern und Lernenden über das Europass-Portal kostenlos zur Verfügung gestellt.

Abbildung 6 zeigt die Kerninformationen, die für das EDC-System vorgesehen sind, und das blaue Quadrat markiert die relevanten Aspekte für den PRISCILA-Projektnachweis (Aktivitäten, Errungenschaften - Lernergebnisse, Bewertung).

Abbildung 6 - Überblick über die EDC-Informationen (Europäische Kommission, n.d.)

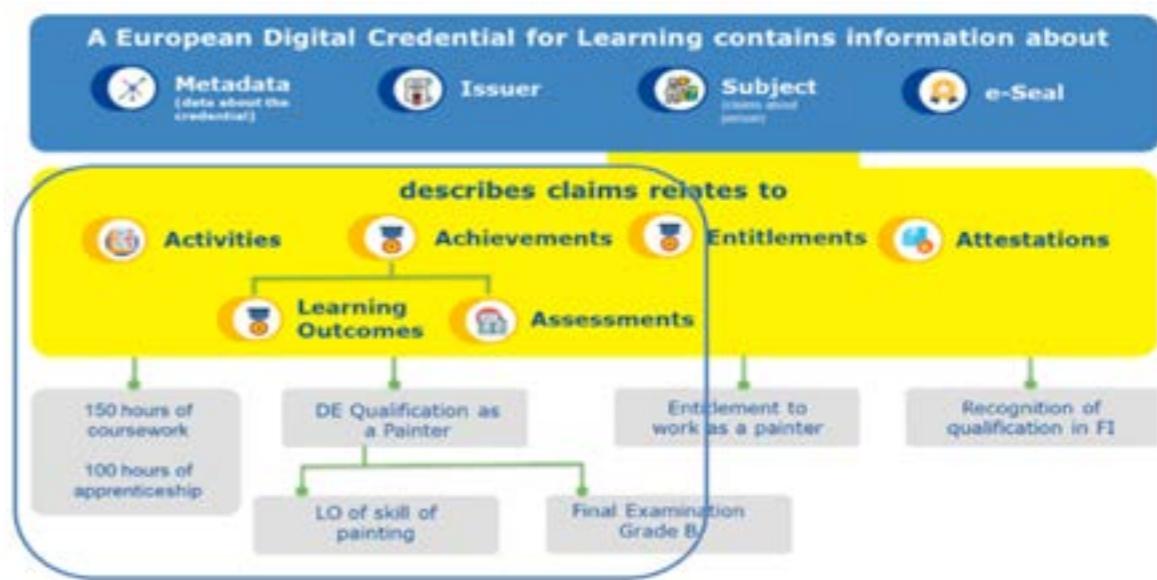


Abbildung 7 - Beispiel einer Vorlage für die Erstellung eines neuen Berechtigungsnachweises im System

Für die Nutzung der EDC gelten besondere Zugangsvoraussetzungen für ausstellende Organisationen, die im Folgenden zusammengefasst werden (Europäische Kommission, n.d.).

- Anmeldung zum EDC-Dienst im Europass
- Erlangung eines qualifizierten elektronischen Siegels (eSeal) > elektronisches Siegel gemäß EU-Verordnung Nr. 910/2014 (eIDAS-Verordnung) für elektronische Transaktionen im europäischen Binnenmarkt
- Installieren von NexU, ein quelloffenes Multi-Browser-Multiplattform-Fernsignatur-Tool für die Kommunikation mit Smartcards
- Erstellen von Vorlagen für Credentials
- Ausstellen der Credentials an jeden Lernenden für jeden Kurs

Die Ergebnisse der Bedarfsanalyse unter den Partnerorganisationen in Bezug auf die Nutzung der EDC-Tools ergaben die folgenden Herausforderungen und Vorteile.

- Der Zugang zu diesem Dienst ist für Partnerorganisationen in der Türkei nicht möglich.
- Die Kosten für den Erhalt des eSeal sind für kleine Organisationen relevant (je nach Land unterschiedlich) und müssen regelmäßig erneuert werden.
- Die Bemühungen der einzelnen Partnerorganisationen um die Erstellung ihrer Profile und Vorlagen > erfordern auch technische und administrative Kapazitäten.
- Notwendigkeit eines Online-Zugangs auch für Lernende über ein Europass-Konto > einige Lernende haben möglicherweise administrative oder persönliche Hindernisse in dieser Hinsicht.
- Kostenloses offizielles Tool der Europäischen Union, das nachprüfbare und verlässliche Nachweise sowie die Verfügbarkeit in der Zukunft gewährleistet.
- Es besteht die Möglichkeit, eine Lösung mit einer ausstellenden Organisation für das gesamte Konsortium und anderen Partnerorganisationen als „Vergabeorganisationen“ zu wählen, um einige der finanziellen, technischen und administrativen Hindernisse für die Organisationen zu überwinden.

### 4.4.3 Open Badges System

**Open Badges Systeme** von privaten Anbietern sind verfügbar und werden als alternative Lösungen betrachtet, zum Beispiel Tools wie **Verified.io** (<https://www.verified.io/pricing>) und **Credly.com** (<https://info.credly.com/product/acclaim>). Bei den Tools handelt es sich um kommerzielle Lösungen mit unterschiedlichen Preisoptionen, z. B. mit gestaffelter Nutzung und Rabatten für gemeinnützige Organisationen oder auf der Grundlage individueller Preise der Anbieter.

Die Ergebnisse der Bedarfsanalyse der Partnerorganisationen in Bezug auf die Nutzung von Open-Badges-Lösungen führten zur Identifizierung der folgenden Herausforderungen und Vorteile.

- Der Zugang zu diesen Tools ist in der Regel weltweit und nicht nach Standort oder Art der Organisation beschränkt.
- Der Zugang erfolgt lizenzbasiert ohne grundlegende administrative Anforderungen.
- Es werden finanzielle Mittel und/oder eigene technische Kapazitäten benötigt, auch für die langfristige Wartung.
- Die langfristige Verfügbarkeit ist nicht garantiert, da es sich um kommerzielle Dienste handelt (sh. Einstellung von Mozilla Open Badges).
- Ein Online-Zugang für Lernende ist erforderlich, auch wenn in den meisten Fällen eine einfache Registrierung mit Name und E-Mail genügt.
- Benutzerdefinierte Vorlagen für informelle Modelle können begrenzt sein (Einschränkung der Interoperabilität).
- Die Option, nur eine ausstellende Organisation für das gesamte Konsortium zu haben, ist realisierbar.

### 4.4.4 PRISCILA-Ansatz für Credentials

Der PRISCILA-Ansatz besteht darin, die europäische Infrastruktur für digitale Zertifikate als Hauptmethode für das Erstellen und Ausstellen von Zertifikaten zu verwenden, wobei mehrere ausstellende Organisationen (jede Partnerorganisation bietet eine spezielle Schulung auf der Grundlage der gemeinsamen PRISCILA-Methode an) beteiligt sind.

Um die Eingliederung und den Zugang zu fördern und etwaige Hindernisse für die Nutzung der EDC-Instrumente (Anbieter) und des Europass-Portals (Lernende) zu beseitigen, sieht der Ansatz auch alternative Lösungen vor.

Jede Organisation, die nicht über die technischen, administrativen oder finanziellen Kapazitäten verfügt, um direkt auf die EDC-Dienste zuzugreifen und diese für die Erstellung und Ausstellung von Leistungsnachweisen zu nutzen, kann die Rolle einer „Vergabeorganisation“ für die in ihrem Land bzw. in ihrem Kontext angebotenen Lerninhalte übernehmen. In diesem Fall stellt eine andere Organisation für ihre Lernenden digitale Bescheinigungen über die EDC aus. Falls auch diese Option nicht den Bedürfnissen der Organisation entspricht, hat die Organisation das Recht, die Bescheinigung in einem anderen Format oder mit einem anderen Tool/einer anderen Infrastruktur auszustellen, vorausgesetzt, das PRISCILA-Datenmodell für Credentials wird vollständig als gemeinsamer Standard angewendet (siehe folgender Abschnitt).

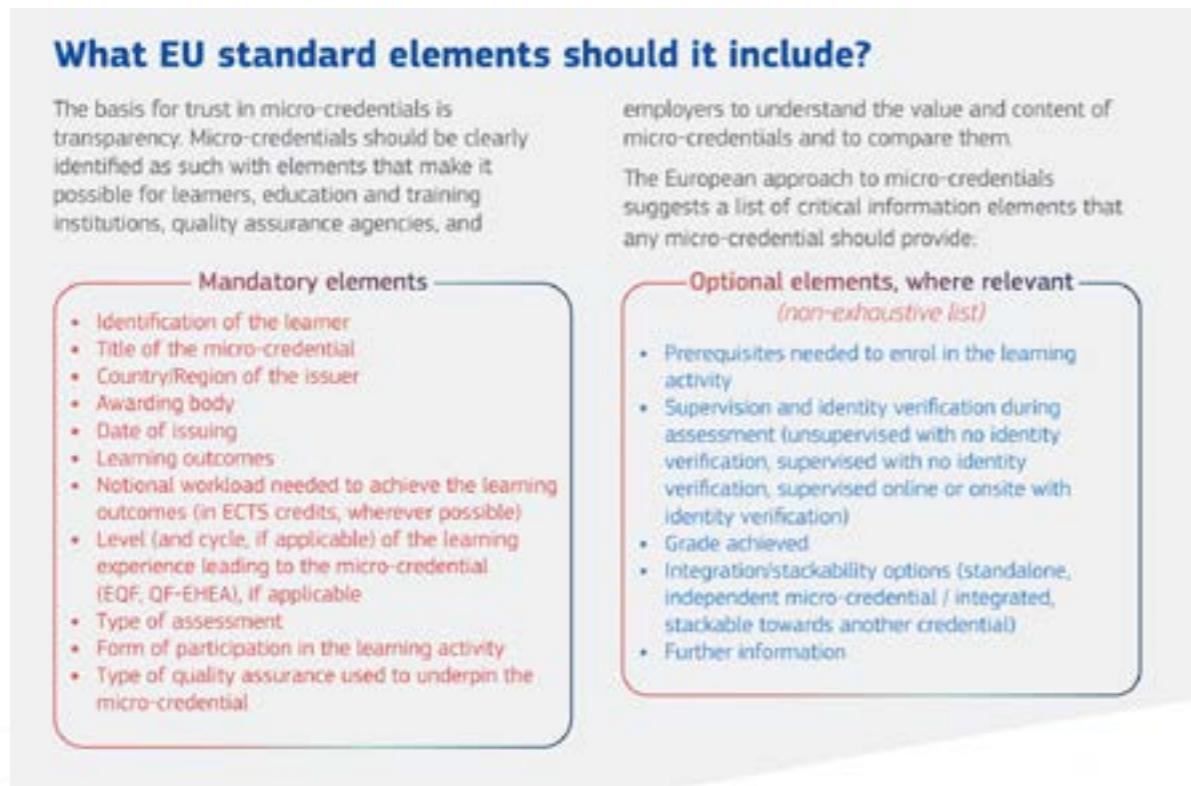
Auf der Seite der Lernenden hat jeder Lernende, der keinen Zugang zu den Europass-Diensten (für Einzelpersonen) hat und diese nicht nutzen kann, das Recht, auf die Fortbildung zuzugreifen und seine Zertifikate in einem anderen Format zu erhalten, entweder als PDF-Datei per E-Mail und/oder in gedruckter Form. Dies kann aus verwaltungstechnischen oder persönlichen Gründen geschehen, einschließlich, aber nicht ausschließlich, des Rechts, kein Konto in einem digitalen Online-System zu registrieren. In diesem Fall müssen die Lernenden nur ihre Vor- und Nachnamen zur Identifizierung angeben, wenn sie auf die Schulung und das Bewertungsverfahren zugreifen.



#### 4.4.5 PRISCILA Credential Datenmodell

Was die Kerninformationen zur Beschreibung der PRISCILA-Microcredentials betrifft, so folgt der Ansatz sehr genau den Angaben in der Empfehlung des EU-Rates (Rat der Europäischen Union, 2022). Die in den Empfehlungen angegebenen erforderlichen Informationen (Metadaten) sind in Abbildung 8 unten dargestellt

Abbildung 8 - Überblick über die Standardelemente eines Microcredentials  
(Rat der Europäischen Union, 2022).



Das PRISCILA-Datenmodell für Credentials folgt so weit wie möglich dem Ansatz der Instrumente des European Digital Credential und des darin implementierten europäischen Lernmodells, mit Ausnahme der Metadaten, die für diese Art von Lernaktivität nicht relevant sind, z. B. die Angaben in Form des European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS).

Einige der Metadaten sind für alle ausgestellten Credentials gleich, basierend auf den gemeinsamen Verfahren und zur Unterstützung der Qualitätssicherung, während einige Daten von den ausstellenden Organisationen (vier verschiedene Organisationen in vier Ländern) angepasst werden.

Das Datenmodell wird auch dann angewandt, wenn die Bescheinigungen in einem Offline-Format, z. B. als PDF oder sogar in gedruckter Form, ausgestellt werden.

Das Datenmodell des PRISCILA-Credentials basiert auf dem European Learning Model und soll als Vorlage in die Infrastruktur von European Digital Credential implementiert werden. Das vollständige Datenmodell ist als Anhang zu diesem Leitfaden verfügbar.

Die wichtigsten Metadaten, die in PRISCILA Micro-credentials enthalten sein müssen, sind unten aufgeführt.

- Titel des Microcredentials
- Beschreibung des Microcredentials - einschließlich kurzer Informationen zu den Qualitätssicherungsprozessen
- Identifikation des Ausstellers – der Organisation, die das eSeal besitzt
- Vergabeorganisation - diese kann sich von der ausstellenden Organisation unterscheiden
- Identifizierung der Lernenden
- Gültigkeitsdatum und Ausstellungsdatum - PRISCILA MC hat kein Verfallsdatum
- Leistung und Bewertung
- Lernergebnisse - Gemeinsame Basis plus Option zur Anpassung nach Land für jede Pilotierung
- Art der Lernaktivität und Art der Bewertung - Gemeinsam
- Lernmodus und Bewertungsmodus - Gemeinsam
- Umfang des Lernens (in Stunden) - Gemeinsam

#### 4.5 Kapazitätsaufbau im Bereich der Microcredentials für Organisationen der nicht formalen Bildung

Ein Teil des PRISCILA Microcredentials-Ansatzes besteht auch darin, den beteiligten Organisationen (hauptsächlich Anbietern von nicht-formaler Bildung) die Möglichkeit zu geben:

- 1) Verstehen der Grundsätze, Vorteile und Herausforderungen von Verfahren für Credentials
- 2) Analysieren und Identifizieren der eigenen Bedürfnisse und die der Lernenden in Bezug auf Zertifikate
- 3) Entwicklung/Entwurf eines eigenen Systems für Credentials
- 4) Entwurf/Systematisierung/Verbesserung des Qualitätssicherungssystems

Zu diesem Zweck wurde parallel zur Entwicklung dieser Leitlinien und des PRISCILA-Ansatzes für die Bewertung und den Nachweis ein Programm zum Kapazitätsaufbau für die Partnerorganisationen konzipiert und durchgeführt, das in Phasen mit fünf Workshops über zehn Monate hinweg organisiert wurde und schrittweise die vier oben genannten Ziele in Angriff nahm (PRISCILA capacity-building Programme on Micro-credentials for non-formal training providers).

Die ersten beiden Workshops (in den ersten beiden Monaten) konzentrierten sich auf das Kernkonzept von Credentials und Microcredentials, auf die Erfassung und Analyse der in den beteiligten Organisationen bestehenden Leistungsnachweissysteme, auf die Ermittlung ihrer Bedürfnisse und der Bedürfnisse ihrer Lernenden in diesem Sinne und auf die Erkundung des europäischen Modells für Microcredentials.

Die folgenden zwei Workshops konzentrierten sich auf die Definition des PRISCILA-Ansatzes mit einer Co-Design-Methode, wobei jeder Teil des Kernansatzes schrittweise mit den Partnerorganisationen entwickelt wurde, auch durch asynchrone Aktivitäten (Austausch von Teilen des Modells und der Feedback-Schleife, Schritt für Schritt), mit besonderem Augenmerk auf Machbarkeit und Relevanz und um auch technische Aspekte zu erforschen (wie das Datenmodell und die Infrastruktur/das Werkzeug, das für die Ausstellung der Credentials verwendet werden soll).

Die letzten beiden Sessions dienten schließlich der Bewertung und Evaluierung des Ansatzes und des Prozesses seiner Entwicklung.

Darüber hinaus wird ein spezieller Workshop in Form eines Live-Tutorials organisiert, um die Vorlagen für die Credentials in der digitalen Infrastruktur zu entwerfen und zu erstellen, die für die Ausstellung und das Hosting der Credentials verwendet wird (im Falle von PRISCILA ist dies European Digital Credential – EDC). Um einen solchen Workshop vorzubereiten, hat das Europass-Team eine Anleitung in Form von Video-Tutorials und Leitlinien entwickelt: <https://futurium.ec.europa.eu/en/european-learning-model-peer-exchange/pages/additional-materials>

## 4.6 Herausforderungen und Chancen bei der Einführung von Microcredentials

### 4.6.1 Einleitung

In der letzten Phase der Umsetzung wurden die Partnerorganisationen mittels eines Online-Fragebogens und in einer Fokusgruppe zu ihren Erfahrungen und ihrem Feedback zur Gestaltung und Ausstellung von Microcredentials und digitalen Nachweisen sowie zur Einführung oder Systematisierung eines strukturierteren Qualitätssicherungsprozesses für ihre Programme befragt. Eine Reihe von Leitfragen wurde bereitgestellt, um die teilnehmenden Organisationen bei der Bewertung der wichtigsten Aspekte zu unterstützen, wie im Folgenden dargestellt.

Die teilnehmenden Organisationen hatten einen unterschiedlichen anfänglichen Wissensstand, was die Gestaltung des nicht-formalen Lernens, den Zertifizierungsprozess und die Qualitätssicherungsmechanismen betrifft.

**Insgesamt wurde festgestellt, dass Organisationen des nicht-formalen Bildungssektors eine operative Anleitung benötigen, um Microcredentials zu entwerfen, zu entwickeln und auszustellen, die für nicht-formale Lernmethoden zugänglich und angepasst sind und optimal für Teilnehmende mit geringeren Möglichkeiten konzipiert sind. Dieser Prozess im Rahmen des PRISCILA-Projekts, der in diesem Leitfaden weiterentwickelt wird, zielt darauf ab, Anbieter nicht-formaler Bildung dabei zu unterstützen, das Qualitätsangebot und die Möglichkeiten für die künftige Anerkennung der auf den von ihnen vorgeschlagenen Wegen erworbenen Kompetenzen zu gestalten.**

Ein wichtiger Punkt für alle Ebenen (Teilnehmende, Lehrkräfte und Organisationen) war die Möglichkeit der Begleitung und Unterstützung bei jedem Schritt dieses Prozesses bis zur Ausstellung der endgültigen Zeugnisse.

#### Leitfragen zur Bewertung der durchgeführten Qualitätssicherungsmaßnahmen

- Welche Qualitätssicherungsmaßnahmen gab es in Ihrer Organisation vor dem PRISCILA-Projekt?
- Welche Qualitätssicherungsmaßnahmen haben Sie auf der Grundlage des PRISCILA-Ansatzes vor, während und nach der Pilotierungsphase durchgeführt? Bitte beschreiben Sie diese, wie im Leitfaden beschrieben, nach Art (Peer Review und Feedback der Lernenden), beteiligten Personen, Format und wesentlichem Inhalt.
- Welche Instrumente haben Sie verwendet? Nur die von UNIBO und HASAT vorbereiteten Fragebögen oder auch eigene Instrumente/Fragen?
- Welches waren die interessantesten Ergebnisse in Bezug auf den Prozess (was hat funktioniert, was nicht)?
- Welches waren die interessantesten Ergebnisse des Feedbacks (sowohl für Peers als auch für Lernende)?

#### Leitfrage zur Bewertung des Prozesses der Ausstellung von Microcredentials

- Welches sind die größten Herausforderungen und Chancen für Ihre Organisation, um mit der Entwicklung und Ausstellung von digitalen Ausweisen und Microcredentials zu beginnen?
- Hat Ihre Organisation einen langfristigen Plan zur strukturellen Einführung von digitalen Ausweisen und Microcredentials? Welche Auswirkungen hatte die Projektarbeit in diesem Bereich bisher auf Ihre Organisation und ihre Prozesse?
- Was sind die Herausforderungen und Vorteile insbesondere für:
  - Umsetzung des europäischen Konzepts für Microcredentials
  - Einrichtung eines umfassenderen Systems zur Qualitätssicherung
  - Verwendung der europäischen Instrumente für digitale Credentials
  - Europass-Profile für Lernende verwenden
  - Gibt es zusätzliche Erkenntnisse, die zukünftige Organisationen Ihrer Meinung nach kennen sollten, um diese potenziellen Herausforderungen zu bewältigen?

### 4.6.2 Qualitätssicherung für nicht-formale Lernaktivitäten

**Was die Qualitätssicherungsprozesse anbelangt, so waren, wie bereits erwähnt, die Vorfahrungen der teilnehmenden Organisationen zu Beginn der Umsetzung dieser Initiative sehr unterschiedlich.**

**Insgesamt hatten alle Organisationen Erfahrung mit Feedback-Aktivitäten der Lernenden** am Ende von Schulungen und Workshops, insbesondere durch ausgedruckte oder Online-Fragebögen, nonverbale Praktiken (wie Theater) und andere Methoden des informellen Feedbacks (wie Wortkreise, Austausch von Gefühlen und Eindrücken usw.), die sich meist auf Inhalt, Qualität und Logistik der Schulung konzentrierten.

**Ein Partner hat auch Erfahrung mit Peer-Reviews** (mit anderen Lehrkräften) vor der Durchführung von thematischen Workshops, insbesondere im Hinblick auf den Inhalt der Schulung und auf spezifische Themen.

**Eine beteiligte Organisation** ist eine Erwachsenenbildungseinrichtung, die auch Berufsbildungsprogramme anbietet und **einen speziellen Ansatz für die Qualitätssicherung verwendet, nämlich das EFQM-Modell**, das von der European Foundation for Quality Management entwickelt wurde.

## Herausforderungen

**Insgesamt ist festzustellen, dass strukturierte Qualitäts-sicherungsmaßnahmen im Allgemeinen zeitaufwändig sind.**

**Für die Lernenden** müssen sie in die Schulung eingebettet sein, um vollständig verstanden zu werden und das gleiche hohe Maß an Engagement der Teilnehmenden zu erzeugen wie Schulungsaktivitäten. Das mit Hilfe von Fragebögen erhobene Feedback der Lernenden bietet die Möglichkeit, einen leicht kodierbaren Überblick über das Feedback der Teilnehmenden und Lehrkräfte zu erhalten. Dennoch ist es sowohl für die Lehrkräfte/Moderatoren als auch für die Teilnehmenden eine Herausforderung, die Fragebögen für das Feedback der Lernenden zu der ohnehin schon anspruchsvollen Selbsteinschätzung der Kompetenzen nach dem Training hinzuzufügen.

## Positive Aspekte

**Was die Feedback-Aktivitäten der Lernenden betrifft**, so werden qualitative Ansätze in Verbindung mit informellen Methoden (Wortkreis, nonverbale Aktivitäten usw.), insbesondere wenn sie als Teil der Schulungsaktivitäten integriert sind, gut angenommen und ermöglichen es den Teilnehmenden, ihre Eindrücke und Lernergebnisse der Aktivitäten, der Sessions und des gesamten Workshops mitzuteilen. Diese Aktivitäten gewährleisteten gleichzeitig die Kontinuität des Lernprozesses und das Sammeln von wertvollem Feedback.

**Was die Peer-Review-Aktivitäten betrifft**, so sind sie sehr wichtig, um die Bedürfnisse der Lehrkräfte zu bewerten, insbesondere vor der Durchführung der Pilotierung, und um ihr umfassendes Wissen über die Zielgruppe und die Methodik zu nutzen. Nach der Pilotierung ermöglichte das interne Peer-Review-/Trainer-Feedback eine verfeinerte Sichtweise auf die PRISCILA-Methode und deren Weiterentwicklung.



## 4.6.3 Implementierung von Microcredentials

**Insgesamt brachten die teilnehmenden Organisationen zum Ausdruck, dass digitale Credentials und Microcredentials einen positiven Fortschritt für Organisationen darstellen, die Bürgern/Lernenden Lernaktivitäten auf der Grundlage nicht-formaler Methoden anbieten.**

Es wurde angemerkt, dass die Verwendung von Microcredentials für nicht-formale Bildungsaktivitäten eine dreifache positive Wirkung hat.

- für die Teilnehmenden dank der lernerzentrierten Bewertungsinstrumente und des Lernprozesses;
- für Lehrkräfte, deren Arbeit bei der Entwicklung von Lernpfaden, die an die jeweilige Zielgruppe angepasst sind, anerkannt und unterstützt wird;
- für Bildungseinrichtungen, die die Möglichkeit haben, auf die Zertifizierung von Methoden hinzuarbeiten, in denen sie Experten sind.

## Herausforderungen

Für einige Organisationen und Fachleute erwies sich der **Zugang zu europäischen Rahmenwerken (konzeptionell) und zu Plattformen und Tools (technisch und auf Verwaltungsebene)** als schwierig. Die Anwendung des europäischen Ansatzes für Mikrocredentials bedeutet in erster Linie, die Perspektive und die Grundsätze zu verstehen, sowie die kontextuellen Bedürfnisse eingehend zu erfassen und diese beiden Ebenen in einer Credential-Strategie für die Organisation zusammenzuführen.

In diesem Zusammenhang ist die Organisation von Programmen zum Kapazitätsaufbau für die teilnehmenden Organisationen, die speziell auf der Grundlage einer Bedarfsanalyse der spezifischen Organisationen entwickelt wurden, von grundlegender Bedeutung, um das Verständnis des gesamten Ansatzes, seiner Herausforderungen und Möglichkeiten sowie der konkreten Optionen für die Umsetzung zu erleichtern. Insbesondere **benötigten die Durchführungspartner ein Onboarding, um die Besonderheiten der Instrumente der European Digital Credentials vollständig zu beherrschen und zu verstehen**, was, wie erwähnt, durch das Programm zum Aufbau von Kapazitäten und die Teilnahme an den von Europass organisierten Webinaren für Anfänger unterstützt wurde. Dieser Prozess ist in den Anhängen CPB1, CPB 2, CPB 3 und CPB 4 nachzulesen.

**Auf der Management-/Verwaltungsseite** schien das Hauptproblem der Erwerb des qualifizierten elektronischen Siegels zu sein, das die Organisationen benötigen, um die EDC-Infrastruktur als "ausstellende Organisation" zu nutzen. Der Erwerb des eSeals wird in jedem Land von verschiedenen Diensten verwaltet, und einige Partner wiesen auf kritische Aspekte bei der Ermittlung der entsprechenden Dienstleis-



ter und zuverlässiger Informationen über den Prozess hin. Eine weitere Überlegung auf dieser Ebene ist, dass Durchführungspartner mit Sitz in Ländern, die keine Mitgliedstaaten sind, kein eSeal erhalten können, weshalb Lösungen wie die Unterscheidung zwischen ausstellender und vergebender Stelle erforderlich waren.

Eine Partnerorganisation merkte insbesondere an, dass es in ihrem Land (auch aufgrund regionaler Unterschiede) und in ihrem Netz von Schulungszentren **an Standards für den Nachweisprozess mangelt** und dass die Anerkennung (oder das Fehlen einer solchen) von Microcredentials durch Arbeitgeber ihren wahrgenommenen Wert und Nutzen für die Lernenden einschränken kann. Darüber hinaus stellt die Implementierung von Microcredentials, die den unterschiedlichen Bedürfnissen und Standards der einzelnen Schulungsprogramme entsprechen, ebenfalls eine große Herausforderung dar.

Daher unterstützten die teilnehmenden Organisationen die Lernenden auch bei der Erstellung und Nutzung eines individuellen Europass-Kontos, indem sie entweder selbst Veranstaltungen dazu organisierten oder die Teilnehmenden an andere lokale Dienste verwiesen, die solche Unterstützung anbieten. Eine Partnerorganisation entwickelte auch einen Schritt-für-Schritt-Leitfaden für die Teilnehmenden, wie sie ihre Profile nutzen können (Anhang 9). Die größte Herausforderung bei diesem Aspekt ist der zusätzliche Zeit- und Arbeitsaufwand, der über das eigentliche Lernprogramm hinaus für den Bildungsanbieter erforderlich ist, sowie die Tatsache, dass sich die Teilnehmenden möglicherweise auch dafür entscheiden, ein solches Instrument nicht zu nutzen. Darüber hinaus ist die Ausstellung von Europass-Profilen für Lernende mit weiteren Herausforderungen verbunden, wie z. B. die Ermutigung der Lernenden, ihre Profile aktiv zu nutzen und zu aktualisieren, die Gewährleistung der Genauigkeit und Sicherheit der gespeicherten Daten und die Integration von Europass-Profilen in andere Karriere- und Bildungsinstrumente. Es wurde auch festgestellt, dass eine besondere Herausforderung für Lernende besteht, die sich aus administrativen oder rechtlichen Gründen nicht auf einer europäischen Plattform registrieren können, einschließlich Bedenken hinsichtlich des Schutzes der Privatsphäre und des Datenschutzes. In dieser Hinsicht bietet der PRISCILA-Ansatz strukturell allen Lernenden eine weitere Möglichkeit, ihre Qualifikationsnachweise zu erhalten, ohne sich auf einer Plattform registrieren zu müssen, was von grundlegender Bedeutung ist, um die Gleichbehandlung und Anerkennung aller Teilnehmenden unabhängig von ihrer spezifischen Situation zu gewährleisten. Was schließlich die Gesamtkonzeption eines Microcredentials und die erforderlichen Komponenten betrifft, so wurde auch festgestellt, dass erwachsene Lernende, insbesondere solche mit geringeren Möglichkeiten, z. B. mit Migrationshintergrund, mit dem Gesamtkonzept des Microcredentials und mit den Methoden der Selbsteinschätzung, die in den europäischen Bildungsrahmenwerken verankert sind, nicht vertraut sind, was zusätzlichen Vermittlungsaufwand und kulturell angepasste Instrumente erfordert.

Eine weitere Herausforderung bestand darin, **die Bewertungsinstrumente und -indikatoren an die Realität** der spezifischen Schulungen und Teilnehmenden jeder Organisation **anzupassen** und die Lehrkräfte darin zu schulen, diese Instrumente zu nutzen und in die Schulung selbst als Teil des Lernpfads zu integrieren, wobei der Aspekt der "Validität der Bewertung" als Hauptprinzip für die Gesamtgestaltung der Microcredentials und die teilnehmerzentrierten, integrativen und befähigenden Aspekte als zentrale Lernergebnisse und Ziele beibehalten wurden.

## Positive Aspekte

Generell hat das Projekt innerhalb der Organisationen das Bewusstsein für **die Bedeutung digitaler Microcredentials für die soziale Eingliederung und die Beschäftigungsfähigkeit geschärft und die Notwendigkeit eines systematischen Qualitätssicherungssystems hervorgehoben**, um die Glaubwürdigkeit der Zertifikate auch bei den Lernenden zu erhalten.

Das PRISCILA-Projekt **ermöglichte eine erste Erfahrung mit digitalen Credentials und Microcredentials**, um praktisch und theoretisch den Rahmen kennenzulernen, in dem diese Arten von Zertifikaten angewendet werden können, und es ist ein erster Schritt **zur weiteren Entwicklung und Nutzung europäischer digitaler Zertifikate im Allgemeinen**.

Teilnehmende und Lehrkräfte gaben ein **positives Feedback zum Bewertungsprozess, der für die digitalen PRISCILA-Credentials erforderlich ist**, und hoben die kollektive und individuelle Reflexion und die Zeit hervor, die für diesen Prozess benötigt wird, der durch die Übersetzung der Schulungsrealität in verschiedene Niveaus der drei europäischen Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen Selbstvertrauen schafft.

**Die Entscheidung für die Nutzung der europäischen Infrastruktur** und gegen private/kommerzielle Instrumente war eine fundierte Entscheidung, die auf der im Rahmen des Kapazitätsaufbau-Prozesses durchgeführten Bedarfsanalyse basierte, bei der die Notwendigkeit von Kontinuität und Transparenz für das System, in dem die Zertifikate "untergebracht" sind, auf Seiten der Organisation hervorgehoben wurde. Die Verwendung der EDC-Tools wird von den Partnerorganisationen als nützlich erachtet, um **ihre eigenen technischen Fähigkeiten zu entwickeln und ihr Wissen über die europäischen Rahmenbedingungen und Instrumente zu erweitern**, indem ihnen ein System an die Hand gegeben wird, das sie bei weiteren Projekten verwenden und anpassen können. Darüber hinaus bietet dies die Möglichkeit, Partnerschaften mit anderen Organisationen, Einrichtungen und Arbeitgebern einzugehen, ein Netzwerk der Anerkennung zu schaffen und sich an den europäischen Prioritäten für Eingliederung und Kompetenzentwicklung zu orientieren, was die Wirkung und Relevanz der Organisation erhöht. Es wurde auch festgestellt, dass die Integration dieser Tools den Anbietern hilft, den Zertifizierungsprozess zu rationalisieren und sichere, zugängliche und überprüfbare digitale Zertifizierungen zu ermöglichen.

Darüber hinaus **unterstützen die über die EDC ausgestellten digitalen Nachweise das allgemeine Bedürfnis der PRISCILA-Lernenden** (meist Menschen, die sich im Übergang zwischen geografischem Kontext und Bildungs-/Beschäftigungssystemen befinden), ihre Mobilität durch die Übertragbarkeit jeglicher Art von Bescheinigung oder Berechtigung, die sie besitzen, auch und gerade aus nicht-formalen Bildungsaktivitäten, zu erleichtern. Der Einsatz dieser Instrumente (wie Europass-Profilen) kann die Sichtbarkeit und Glaubwürdigkeit der Leistungen der Lernenden auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft erhöhen. Die Verwendung des Europasses zur Ausstellung des Abschlusszeugnisses wurde von den Lernenden meist als Vorteil und sogar als Motivationsfaktor für die Teilnahme angesehen.

Schließlich werden **die Verwendung von Europass-Profilen** sowie der Unterstützungsdiensst zur Erstellung und Verwaltung von Profilen für Lernende nun **als Teil des PRISCILA-Prozesses** für Teilnehmende betrachtet.



#### 4.6.4 Nachhaltigkeit und zukünftige Arbeiten

**Im Rahmen des Projekts** werden die Lehren aus dieser ersten Umsetzungsphase bereits in die Prozesse und Leitlinien für WP4 integriert, für das Schulungsprogramm, das sich an Erziehende und Fachleute für soziale Dienste richtet. Generell ist beabsichtigt, einen umfassenderen Rahmen für die Qualitätssicherung zu schaffen. Beispielsweise werden die in diesem Leitfaden für die Lernpfade für erwachsene Lernende entworfenen und vorgeschlagenen Qualitätssicherungsaktivitäten verbessert und auf den Prozess des Kapazitätsaufbaus für Pädagogen angewandt, und die Partnerorganisationen beabsichtigen, diesen Pfad ebenfalls im Format eines Microcredentials zu entwickeln und digitale Bescheinigungen für die Teilnehmenden auszustellen.

**Unter den Partnerorganisationen** plant La Xixa weitere Projekte, bei denen Microcredentials in anderen Bereichen oder für andere Zielgruppen, Ziele und Lernergebnisse eingesetzt werden sollen. Cantieri Meticci plant, die Ausstellung von digitalen Ausweisen und Microcredentials in seine Kernaktivitäten zu integrieren. Dazu gehören: die Entwicklung von Schulungsprogrammen für Mitarbeitende und Interessenvertreter zu den technischen und operativen Aspekten der Ausstellung von Zertifikaten; die Zusammenarbeit mit lokalen Partnern, Schulen und Migrantenzentren; die Einrichtung eines speziellen Teams, das die Entwicklung, Umsetzung und Bewertung des Zertifikatsprozesses überwacht. Für die Volkshochschule im Landkreis Cham besteht die größte Chance darin, das bestehende Netzwerk mit anderen Volkshochschulen zu nutzen. Diese Zusammenarbeit kann den Austausch von bewährten Verfahren, Ressourcen und Fachwissen erleichtern und so den gesamten Umsetzungsprozess verbessern. Darüber hinaus hat die VHS gute Beziehungen zu regionalen Unternehmen aufgebaut, die bei der Förderung und Validierung von Microcredentials auf dem lokalen Arbeitsmarkt von Vorteil sein könnten.

**Andere Organisationen auf europäischer und nationaler/regionaler Ebene und Projekte** haben bereits starkes Interesse am PRISCILA-Prozess und den Ergebnissen bekundet, auch als Erfahrung für die weitere Entwicklung von Microcredentials für ihre eigenen Aktivitäten auf der Grundlage nicht-formaler Methoden und für die Behandlung sozialer Fragen auf verschiedenen Ebenen.

### 4.7 Anhänge zu den Microcredentials

#### 4.7.1 Capacity Building Workshops - Lernmaterialien

Die Lernmaterialien des PRISCILA-Kapazitätsaufbauprogramms für Microcredentials für Anbieter nicht-formaler Bildung sind in diesem Leitfaden wie folgt enthalten.

1. Einführung in Microcredentials und Qualitätssicherung – kurzer Workshop
2. Aufbau eines Konzepts für Microcredentials - langer Workshop
3. Identifizierung Tools für Credentials – kurzer Workshop
4. Bewertung und Evaluierung: Qualitätssicherungsmaßnahmen und Rahmen für Microcredentials – kurzer Workshop

#### 4.7.2 PRISCILA-Datenmodell für Credentials

Das Datenmodell des PRISCILA-Credentials basiert auf dem European Learning Model und soll als Vorlage in die Infrastruktur der European Digital Credential implementiert werden. Das Modell wird in Form einer Excel-Datei veröffentlicht, die diesem Leitfaden beigelegt ist und auch Anweisungen für Organisationen enthält, die die Vorlage in ihre Accounts einbauen und die Bescheinigungen an die Lernenden ausstellen möchten, sobald die Schulung und die Bewertung durchgeführt wurden (siehe Anhang 10).

# Kapitel 5

# Leitlinien für die Umsetzung

## Kapitel 5

## Leitlinien für die Umsetzung

### 5.1 Umsetzung des Evaluierungspfads

Bei der Umsetzung des Evaluierungspfads im Rahmen des PRISCILA-Projekts liegt der Schwerpunkt auf dem effektiven Einsatz von Instrumenten zur Messung, Verbesserung und Anerkennung der Lernergebnisse der Teilnehmenden. Zwei zentrale Instrumente, die in diesem Prozess zum Einsatz kommen, sind die **Selbsteinschätzungsformular**. Diese Instrumente erleichtern nicht nur die Bewertung, sondern fördern auch die Selbstreflexion und das aktive Engagement der Teilnehmenden, um einen ganzheitlichen Ansatz für die persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern.

#### 5.1.1 Selbstbewertung

Der **Selbstbewertungsbogen** ist ein wesentliches Element des Evaluierungspfads, das die Teilnehmenden dazu befähigen soll, über ihren eigenen Lernweg nachzudenken. Es ermöglicht ihnen, ihre Kompetenzen vor und nach den Trainingseinheiten zu bewerten und fördert so das Gefühl der Eigenverantwortung für ihre Fortschritte. Das Instrument stützt sich auf Theorien des selbstgesteuerten Lernens, die die Bedeutung der **Metakognition in Bildungsprozessen** betonen.

Dieses Formular soll die Teilnehmenden durch einen Prozess der Selbstreflexion und -bewertung leiten und ihnen dabei helfen, sowohl ihren Ausgangspunkt als auch den Fortschritt, den sie während der Schulung erzielen, zu erkennen. In Übereinstimmung mit dem **Lernzyklus von Kolb (1984)** unterstützt die Selbstbewertung die Teilnehmenden dabei, Verbindungen zwischen ihren Erfahrungen und den Lernergebnissen herzustellen und so ihr Verständnis für die Auswirkungen der Schulung zu vertiefen. Darüber hinaus fördert die Selbstbewertung die Selbstwahrnehmung und das Verantwortungsbewusstsein der Teilnehmenden, indem sie ihnen hilft, ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche zu erkennen, und liefert den Lehrkräften wertvolle Daten, die es ihnen ermöglichen, künftige Sessions besser auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden abzustimmen. Darüber hinaus ermutigt der reflektierende Charakter des Tools die Teilnehmenden, eine aktive Rolle in ihrer Lernreise einzunehmen, was ihre intrinsische Motivation und ihr Engagement für persönliches Wachstum steigert.



## 5.1.2 Auf dem Weg zur Kompetenzcertifizierung durch europäische Microcredentials

Auf der Grundlage der Erfahrungen des PRISCILA-Projekts und der Umsetzung der Hauptkomponente seines Ansatzes, die in diesem Leitfaden zusammengefasst sind, kann ein schrittweiser Prozess für den Einstieg in die Entwicklung von Microcredentials für Organisationen der nicht-formalen Bildung skizziert werden, der durchführbar und integrativ ist und sich auf die Besonderheiten dieser Organisationen konzentriert.

### Phase 1 - Recherchieren und Verstehen

#### Entwicklung eines Kapazitätsaufbauprozesses für die Organisation, der Sondierungsaktivitäten und eingehende Bedarfsanalyse umfasst

- Erkunden der verschiedenen Zertifikate, der Qualitätssicherung in der Bildung und der Anerkennungssysteme auf globaler, europäischer, nationaler und lokaler Ebene, soweit dies für den Bereich der Organisation relevant ist.
- Recherchieren und Verstehen der bestehenden Systeme, gängiger Rahmenwerke und verfügbarer Tools, die auch für die Organisation zugänglich und nutzbar sind, unter Berücksichtigung bewährter Verfahren von ähnlich gestellten Organisationen (Art der Lernmethoden, Gruppe der Lernenden, technische und administrative Einschränkungen usw.).
- Identifizieren potenzieller Einschränkungen und externer Anforderungen an die Gestaltung/Entwicklung von Microcredentials, die durch ein solches System im Organisationskontext aufgeworfen werden können
- Durchführen einer Bestandsaufnahme und Analyse der derzeitigen Zertifizierungsprozesse, einschließlich der Qualitätssicherungsmaßnahmen für die Lernangebote und Bewertungsmethoden für die Lernenden (mindestens).
- Durchführen einer gründlichen Bedarfs- und Lückenanalyse der angebotenen Programme in Bezug auf Zertifikate (welche Arten von Zertifikaten sind nützlich und relevant, für wen, warum usw.), unter Einbeziehung von Mitarbeitenden, Lehrkräften, Lernenden und Interessengruppen, die für das Ökosystem der Organisation relevant sind.

### Phase 2 - Gemeinsames Entwickeln einer umfassenden Strategie

#### Definition einer einfachen, aber kohärenten Strategie zur langfristigen Mitgestaltung der (neuen) Microcredentials der Organisation unter Einbeziehung aller relevanten Mitarbeitenden und Interessengruppen.

- Analysieren der bestehenden Systeme, Rahmen und verfügbaren Tools, die bereits untersucht wurden, im Hinblick auf Benutzerfreundlichkeit, Zugänglichkeit und Nützlichkeit für die innerhalb der Organisation und ihres Ökosystems ermittelten Bedürfnisse in Bezug auf Referenzen.
- Fokussieren auf den Gestaltungsprozesses von Microcredentials in puncto Kompetenzen und Lernergebnisse als gemeinsame Kernelemente für die Lern- und Bewertungskomponenten.
- Berücksichtigen 1) der aktuellen Situation, 2) der gewünschten kurz- und langfristigen Ergebnisse, 3) der vorhandenen Systeme und Instrumente, 4) der potenziellen Einschränkungen und externen Anforderungen, die zu erfüllen sind, 5) der Durchführbarkeit.
- Definieren neuer oder das Verbessern bestehender Qualitätssicherungsmechanismen in der Organisation, insbesondere Ausweitung der externen Qualitätssicherung auf zumindest einige Formen von strukturiertem und regelmäßigem Feedback der Lernenden und Peer-Reviews

(andere Bildungseinrichtungen, Experten in den jeweiligen Bereichen usw.) und Definition spezifischer Feedbackschleifen, um das Feedback zumindest in das Lernangebot und die Bewertungsmethoden einzubetten.

- Organisieren von Aktivitäten zum Kapazitätsaufbau für Mitarbeitende, Lehrkräfte und Lernende sowohl in Bezug auf den konzeptionellen Ansatz (Microcredentials, Bewertung, usw.) als auch in Bezug auf die Verwendung der für die Microcredential-Strategie ausgewählten Instrumente (z. B. Instrument zur Ausstellung und Speicherung der Credentials), wobei der zusätzliche Zeit- und Arbeitsaufwand für diese Aktivitäten zu berücksichtigen ist.

## 5.2 Operative Vorschläge: Wie ist der Selbstbewertungsbogen zu verwenden?

**Der Selbsteinschätzungsbogen** legt die Macht zur Bewertung **direkt in die Hände der Lernenden**. Dieses Instrument ist ein Eckpfeiler der Philosophie des PRISCILA-Projekts zur Förderung des Selbstbewusstseins und der Verantwortlichkeit in der Bildung.

Das Formular wird in zwei wichtigen Phasen eingesetzt: **vor und nach der Schulung**. Zu Beginn der Schulung füllen die Teilnehmenden den Fragebogen aus, um eine Ausgangsbasis für ihre derzeitigen Fähigkeiten zu schaffen. Diese anfängliche Selbsteinschätzung hilft ihnen, Bereiche zu identifizieren, in denen sie wachsen können, und persönliche Lernziele zu setzen. Am Ende der Schulung nehmen die Teilnehmenden das Formular erneut zur Hand, um ihre Kompetenzen zu bewerten, etwaige Verbesserungen festzustellen und über ihre Leistungen zu reflektieren. Dieser zweistufige Prozess zeigt nicht nur die Fortschritte auf, sondern unterstreicht auch den Wert des selbstgesteuerten Lernens.

Das Formular ist sorgfältig auf dieselben drei Kernkompetenzen ausgerichtet wie das Beobachtungsraster: PSLL, Ctz, und Cult. Aw. Innerhalb jeder Kompetenz bewerten die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten anhand bestimmter Indikatoren, wobei sie aus drei Stufen von Lernergebnissen wählen können:

- A (Grundstufe)
- B (Zwischenstufe)
- C (Fortgeschrittenenstufe)

Dieses Fortschrittsmodell, das sich an Rahmenwerken wie **EntreComp (2016)** und **LifeComp (2020)** orientiert, ermöglicht es den Teilnehmenden, ihre Fähigkeiten innerhalb eines strukturierten Entwicklungspfads zu kontextualisieren.

Teilnehmende, die ihre PSLL-Fähigkeiten bewertet, könnten beispielsweise überlegen, wie effektiv sie in schwierigen Situationen mit ihren Emotionen umgehen, und ihre aktuellen Fähigkeiten mit früheren Erfahrungen vergleichen. Im Bereich Ctz könnten sie über ihre Beiträge zu Gruppendifussionen oder ihre Fähigkeit, ethische Dilemmas zu bewältigen, nachdenken. In ähnlicher Weise bewerten die Teilnehmenden im Bereich Cult. Aw ihre Offenheit für das Lernen aus unterschiedlichen Kulturen und ihre Fähigkeit, einen respektvollen Dialog zu fördern.

**Lehrkräfte spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, die Verwendung des Selbsteinschätzungsbogens zu erleichtern (siehe Abschnitt 5.3).** Zu Beginn der Schulung werden die Teilnehmenden durch den Prozess der Erstellung einer Basislinie für ihre Kompetenzen geführt. Dazu gehört das Verstehen der Indikatoren und die Auswahl des Lernergebnisses, das am besten zu ihren derzeitigen Fähigkeiten passt. Am Ende der Schulung nehmen die Teilnehmenden das Formular erneut zur Hand, um ihre Fähigkeiten zu bewerten, Verbesserungsmöglichkeiten zu notieren und über ihre Entwicklung nachzudenken.

Der Dialog zwischen Lehrkräften und Teilnehmenden ist während dieses Prozesses sehr wichtig. Die Lehrkräfte stellen Beispiele zur Verfügung, um die Bedeutung der einzelnen Indikatoren zu verdeutlichen, und unterstützen die Teilnehmenden bei der Durchführung ihrer Selbsteinschätzung. Dieser kollaborative Ansatz stellt sicher, dass sich die Lernenden bei ihren Bewertungen sicher und befähigt fühlen, was das Instrument sowohl zugänglich als auch wirkungsvoll macht.

Durch die **Verwendung des Selbsteinschätzungsbogens im Rahmen des Evaluierungspfads gewährleistet das PRISCILA-Projekt einen umfassenden Ansatz zur Bewertung und Verbesserung des Lernens der Teilnehmenden**. Das Selbstbewertungsformular befähigt die Lernenden, ihre Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen und fördert ein dynamisches, reflektierendes und wachstumsorientiertes Lernumfeld, das mit den übergreifenden Zielen des Projekts übereinstimmt.

## 5.3 Rolle der Lehrkräfte in der Moderation des gesamten Selbstbewertungsprozesses

Die Rolle der Lehrkräfte (Kolb, 1984; Schon, 1983) als Vermittler während des Selbstbewertungsprozesses ist entscheidend für die Förderung sinnvoller Lernerfahrungen, insbesondere in teilnehmerzentrierten Umgebungen. Dieser förderliche Ansatz entfernt sich von traditionellen, hierarchischen Lehrparadigmen und legt den Schwerpunkt auf aktives Engagement, Reflexion und Befähigung der Teilnehmenden. Lehrkräfte agieren nicht als bloße Bewertende, sondern als **begleitende, die sichere und integrative Räume schaffen, die es den Lernenden ermöglichen, ihre Kompetenzen zu erkennen und zu validieren**. Die Selbsteinschätzung wird zunehmend als transformatives Instrument in der Bildung anerkannt, insbesondere zur Förderung der Selbstständigkeit und des Selbstbewusstseins der Lernenden. Sie ermöglicht es den Teilnehmenden, sich kritisch mit ihren eigenen Fähigkeiten und Lernfortschritten auseinanderzusetzen, und fördert das Gefühl der Eigenverantwortung und den Stolz auf die eigenen Fortschritte. Die Wirksamkeit dieses Prozesses hängt jedoch in hohem Maße von der Fähigkeit der Lehrkraft ab, ihn effektiv zu gestalten. Die Lehrkräfte müssen Methoden anwenden, die an die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst werden können, einschließlich ihres kulturellen, bildungsbezogenen und sozioökonomischen Kontexts.

Im Rahmen des PRISCILA-Projekts hat sich die vermittelnde Rolle der Lehrkräfte als wesentlich erwiesen, um die Herausforderungen zu bewältigen und die Stärken der Selbstbewertungsmethoden zu nutzen. Durch die Förderung von Inklusivität und gegenseitigem Respekt konnten die Lehrkräfte Teilnehmende mit unterschiedlichem Hintergrund einbinden, darunter auch Randgruppen wie Migranten und Personen mit weniger anerkannter Bildung. Dieser teilnehmerzentrierte Ansatz bereichert nicht nur die Lernerfahrung, sondern stellt auch die traditionelle Machtdynamik in Frage und macht die Teilnehmenden zu aktiven Akteuren ihrer Entwicklung und nicht zu passiven Empfängern von Bewertungen. Darüber hinaus erstreckt sich die Rolle der Lehrkraft in der Moderation auch auf die Bewältigung praktischer Herausforderungen, wie die Vereinfachung komplexer Instrumente, die Integration kreativer Methoden und die Anpassung der Prozesse an unterschiedliche Bildungsniveaus. Diese Anpassungen stellen sicher, dass der Selbstbewertungsprozess in verschiedenen Kontexten zugänglich und effektiv bleibt. Die Fähigkeit, diese Methoden durch Feedback und Wiederholung kontinuierlich zu verfeinern und zu verbessern, unterstreicht den dynamischen Charakter der Moderation bei der Selbstbewertung.

## 5.4 Wie können die Teilnehmenden bei der Selbstbewertung unterstützt werden?

Bei der Selbsteinschätzung sind alle Teilnehmenden dafür verantwortlich, ihre eigenen Kompetenzen zu reflektieren und ihr Niveau genau einzuschätzen. Dieser Prozess beginnt mit dem Ausfüllen des Selbsteinschätzungsbogens, in das jeder Teilnehmende seinen Vor- und Nachnamen eintragen muss. Dieser Schritt ist wichtig, um die einzelnen Bewertungen zu verfolgen, was für die künftige Evaluierung nützlich ist und sicherstellt, dass jede Bewertung dem Teilnehmenden korrekt zugeordnet wird. Vor Beginn des Pre-Assessments ist es sehr empfehlenswert, ein Warm-Up durchzuführen. Diese Übung spielt eine entscheidende Rolle bei der Schaffung und Förderung eines Gefühls der Teambildung und der Schaffung einer sicheren und einladenden Umgebung. Warm-Ups sind für die Teilnehmenden besonders vorteilhaft, da sie dazu beitragen, Barrieren abzubauen, Vertrauen aufzubauen und eine offene Kommunikation zwischen den einzelnen Gruppenmitgliedern, Lehrkräften und Teilnehmenden, zu fördern. Wenn die Teilnehmenden mit einem Warm-Up beginnen, fühlen sie sich wohler und engagierter, was zu einem ehrlicheren und produktiveren Selbstbewertungsprozess führen kann. Ein Warm-Up vor der Durchführung des Pre-Assessments ist besonders wichtig, wenn man mit Teilnehmenden arbeitet, die weniger Möglichkeiten haben. Diese Aktivitäten tragen entscheidend dazu bei, ein Gefühl der Einbeziehung und Zugehörigkeit zu schaffen, und helfen dabei, Gefühle der Angst oder Ausgrenzung zu verringern, die in Gruppen entstehen können. Eine gut konzipierte Warm-Up-Phase fördert Vertrauen und Offenheit, so dass sich die Teilnehmenden sicher und wertgeschätzt fühlen. Dies wiederum steigert ihr Engagement und ihre Bereitschaft zur aktiven Teilnahme und legt den Grundstein für einen effektiveren und aussagekräftigeren Pre-Assessment-Prozess.

Die erste Selbsteinschätzung findet zu Beginn des Kurses statt und dient der Erfassung des Ausgangsniveaus der Kompetenzen, wie von van Loon (2018) vorgeschlagen. Damit wird ein Bezugspunkt geschaffen, der es ermöglicht, den Fortschritt während des Kurses zu messen. Die Teilnehmenden werden gebeten, das Beurteilungsraster zu prüfen, in dem verschiedene Fähigkeiten aufgelistet sind, und über ihr Kompetenzniveau für jede einzelne Fähigkeit nachzudenken. Es ist wichtig, dass die Lehrkraft in dieser Anfangsphase anwesend ist, um die Teilnehmenden dabei zu unterstützen, das Instrument zu verstehen und das Raster richtig zu interpretieren. Die Lehrkraft kann erklären, wofür jede Spalte und jedes Verhalten steht, und konkrete Beispiele geben, die das Verständnis erleichtern.

Im nächsten Schritt sollen die Teilnehmenden die Aussage benennen, die ihrer Meinung nach am besten zu ihrem Kompetenzniveau passt. Jeder Teilnehmende muss dann einen einzelnen Buchstaben (A, B oder C) in der letzten Spalte des Rasters ankreuzen, wobei A für ein hohes Kompetenzniveau, B für ein mittleres und C für ein niedrigeres Kompetenzniveau stehen. Dies ist von entscheidender Bedeutung, da jeder Teilnehmende nur eine Aussage pro Fertigkeit auswählen darf, um Überschneidungen oder Verwechslungen zwischen den verschiedenen Stufen zu vermeiden. Der Ansatz, für jede Fertigkeit ein einzelnes Verhalten auszuwählen, trägt dazu bei, dass zu Beginn des Kurses ein klares und strukturiertes Bild des Kompetenzniveaus jedes Teilnehmenden entsteht, das als Ausgangspunkt für die laufende Verbesserung dient.

In der Praxis ist es wichtig, dass die Lehrkräfte während des gesamten Prozesses Unterstützung leisten, indem sie die Fragen der Teilnehmenden beantworten und sicherstellen, dass alle Teilnehmenden das Ausfüllen des Rasters richtig verstanden haben. Darüber hinaus wäre es sinnvoll, wenn die Lehrkraft nach der ersten Bewertung eine kurze Kontrolle durchführt, um zu überprüfen, ob alle Teilnehmenden das Formular korrekt ausgefüllt haben. Auf diese Weise wird der Selbstbewertungsprozess zu einem wertvollen und produktiven Moment der Reflexion, der es den Teilnehmenden ermöglicht, sich einen klaren Überblick über ihre Ausgangssituation zu verschaffen und Verbesserungsziele für die Zukunft zu setzen.

## 5.5 Empfehlungen, wie der Leitfaden eingesetzt werden kann (für Lehrkräfte)

Die Empfehlungen für den Einsatz des Leitfadens sind als praktisches und benutzerfreundliches Instrument zur Überprüfung der Kohärenz der im Rahmen des PRISCILA-Projekts durchgeführten Pilotierungen nach den Grundsätzen des integrativen und partizipativen Ansatzes konzipiert.

Die folgenden Empfehlungen sind insbesondere das Ergebnis des Feedbacks der am PRISCILA-Projekt beteiligten Partner - La Xixa, ACATHI, Cantieri Meticci, VHS Cham und HASAT. Ihre Erfahrungen während der Pilotphase zeigen einige Aspekte, Herausforderungen und Erfolge auf, die beim Einsatz von Selbstbewertungsmethoden in unterschiedlichen Kontexten aufgetreten sind (siehe Kapitel 3). Auf der Grundlage dieser Erfahrung bietet dieser Abschnitt einen umfassenden Leitfaden für Lehrkräfte, um die Instrumente wirksam in ihre Lehrpraxis zu integrieren und so ein reflektiertes und integratives Lernumfeld zu fördern.

Die Empfehlungen zum Einsatz des Leitfadens wurden als visuelle Gedächtnissstütze konzipiert, die von den Partnerorganisationen bei der Konzeption, aber auch bei der Umsetzung berücksichtigt werden soll, da sie auf den Erfahrungen der Pilotierungen basieren, die die spezifischen Hindernisse, Herausforderungen und bewährten Verfahren in einem konkreten Kontext darstellen. Aus diesem Grund ist zu betonen, dass die vorliegenden Leitlinien keinen Anspruch auf Vollständigkeit hinsichtlich der Bedingungen erheben, die die Eingliederung begünstigen, sondern speziell auf den Kontext ausgerichtet sind, in dem die Pilotierungen durchgeführt wurden. Schließlich werden die Partnerorganisationen daran erinnert, dass es bei der Anwendung der Empfehlungen immer notwendig ist, im Voraus die besonders kritischen Situationen (z. B. psychische Probleme, Behinderungen usw.) der Zielpersonen, auf die die Aktivitäten ausgerichtet sind, zu berücksichtigen.

Hier zunächst die Säulen, die sich aus dem Feedback der Pilotierungen ergeben haben:

- Mögliche Hindernisse während des Selbstbewertungsprozesses
- Mögliche Schwächen des Selbstbewertungsinstruments
- Herausforderungen bei der Begleitung eines integrativen Selbstbewertungsprozesses
- Herausforderungen bei der Verbesserung der Zugänglichkeit des Selbstbewertungsinstruments
- Praktische Strategien und Lösungen zur Bewältigung der Herausforderungen

### Mögliche Hindernisse während des Selbsteinschätzungsprozesses

- Formale Sprache der Selbstbewertungsinstrumente
- Bei der ersten Verwendung des Selbstbewertungsinstruments kann es zu Schwierigkeiten kommen, insbesondere wenn die Einführung und der Leitfaden zur Verwendung des Instruments nicht enthalten sind.
- Begrenzte Vertrautheit mit digitalen Werkzeugen (z. B. Europass) und eingeschränkter Zugang zu Technologie oder digitalen Kompetenzen



### Mögliche Schwächen des Selbstbewertungsinstruments

- Abstrakter Charakter des Pre-Assessment-Fragebogens
- Geringe Vertrautheit mit dem Konzept der Selbstbeurteilung
- Unterschied zwischen theoretischer und praktischer Form des Inhalts (formale Fragebögen/nicht-formale Lernaktivitäten)

### Herausforderungen bei der Begleitung eines integrativen Selbstbewertungsprozesses

- Vereinfachung von Sprache und Verfahren durch kulturelle und sprachliche Anpassungen, einschließlich der Verwendung von Übersetzungen
- Klare Kommunikation, kooperative Praktiken und Flexibilität im Umgang mit den unterschiedlichen Bedürfnissen der Teilnehmenden
- Übersetzung von Instrumenten und kulturelle Anpassungen zur Erleichterung des Verständnisses von Microcredentials und digitalen Instrumenten wie dem Europass
- Durchführung von interaktiven Aktivitäten und Gruppenreflexionen, um das Verständnis zu erleichtern und die Motivation für den Prozess zu fördern
- Förderung eines intersektionellen Ansatzes (Integration von Themen in Bezug auf LGBTQ+ und Migrantidentitäten)
- Förderung des individuellen und kollektiven/kollaborativen Verständnisses von Werkzeugen
- Ausgewogenheit zwischen dem formalen Selbstbewertungsprozess und ansprechenden, teilnehmerfreundlichen Ansätzen, um Begeisterung und Motivation aufrechtzuerhalten

### Herausforderungen, die Zugänglichkeit des Selbstbewertungsinstruments zu verbessern

- Vorbereitung einer einführenden Lerneinheit und unterstützendes Vokabular
- Ausgewogenheit zwischen theoretischen und praktischen Inhalten

## Auf dem Weg zu guten Praktiken

Die Rückmeldungen von La Xixa, ACATHI, VHS Cham und Cantieri Meticci verdeutlichen die gemeinsamen Herausforderungen bei der praktischen Arbeit mit Selbstbewertungsinstrumenten, einschließlich der geringen Vertrautheit der Teilnehmenden mit der Methodik, der unterschiedlichen Bildungsniveaus und des begrenzten Verständnisses zum System der Microcredentials. Trotz dieser Hindernisse zeigen die Erfahrungen das transformative Potenzial der Selbstbewertung, wenn sie integrativ, kreativ und teilnehmerzentriert gestaltet wird. Um die Wirksamkeit künftiger Implementierungen zu gewährleisten, müssen die Selbstbewertungsinstrumente vereinfacht und an die Bedürfnisse der verschiedenen Teilnehmenden angepasst werden. Für die Entwicklung wirksamer Leitlinien für künftige Umsetzungen sind folgende Punkte von entscheidender Bedeutung:

1. **Vereinfachung und Anpassung der Tools:** Sicherstellung, dass die Selbstbewertungsinstrumente eine verständliche Sprache nutzen sowie visuelle Hilfsmittel einbeziehen, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Teilnehmenden gerecht zu werden.
2. **Einbettung der Selbsteinschätzung in die Schulungsmethoden:** Integrieren der Selbsteinschätzungsprozesse in den gesamten Schulungsrahmen, indem Aktivitäten eingesetzt werden, die sich an den Erfahrungen der Teilnehmenden orientieren.
3. **Entwicklung einer integrierten Qualitätssicherung:** Zusätzlich zu den Fragebögen, mit denen Feedback von den Lernenden eingeholt wird, sollten nicht-formale Qualitätssicherungsaktivitäten geplant werden. Weitere Einzelheiten zu dieser Empfehlung gibt es im PRISCILA-Handbuch für Lehrkräfte.
4. **Umfassende Unterstützung anbieten:** Angebot von persönlicher Beratung, Einbindung von Kulturvermittlern und genügend Zeit für die Vermittlung digitaler Kompetenzen und die Vergabe von Microcredentials.
5. **Förderung von Empowerment und Inklusivität:** Schaffung eines sicheren und unterstützenden Umfelds, in dem die Teilnehmenden ihre Kompetenzen reflektieren und validieren können, ohne Angst vor Verurteilung oder Wettbewerb.
6. **Wiederholung und Verfeinerung der Ansätze:** Nutzung des Feedbacks von Teilnehmenden und Lehrkräften, um die Instrumente und Methoden für unterschiedliche Kontexte kontinuierlich anzupassen und zu verbessern.
7. **Intersektionaler Ansatz:** Integration von Themen im Zusammenhang mit LGBTQ+ und Migrantidentitäten, um den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, die Überschneidungen ihrer gelebten Erfahrungen zu erforschen und das Lernumfeld weiter zu bereichern.

Indem diese Überlegungen berücksichtigt werden, können künftige Implementierungen der PRISCILA-Methode die folgenden Strategien und Lösungen einbeziehen, um die entstandenen Herausforderungen zu bewältigen und ihre Inklusivität, Zugänglichkeit und Wirkung zu verbessern.

## Praktische Strategien und Lösungen zur Bewältigung von Herausforderungen

### Zum Start

- Vorbereitende Lektion zur Einführung von Selbstbeurteilung, Microcredentials und Europass
- Rolle von klaren Anweisungen und Beispielen darstellen, um den Teilnehmenden zu helfen, sich mit der Selbstbewertungsmethode auseinanderzusetzen
- Betonung des nicht-kompetitiven Charakters der Selbsteinschätzung und dessen Positionierung als Instrument zur persönlichen Stärkung und Selbsterkenntnis
- Verwendung einer einfacheren Sprache, Bereitstellung von Vokabellisten zur Unterstützung des Verständnisses
- Mehr Zeit für jede Aktivität, um sicherzustellen, dass die Teilnehmenden sich gründlich einbringen können
- Einbindung digitaler Methoden und flexible Zeitplanung, um unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden

### Während des Prozesses

- Eins-zu-eins-Betreuung, um die Zugänglichkeit für alle Teilnehmenden zu gewährleisten.
- Förderung des individuellen und kollektiven Verständnisses von Werkzeugen
- Förderung von offenen Gruppendiskussionen und Peer-Support-Arbeit
- Tägliche Reflexionszirkel zur Schaffung eines sicheren Raums für die Teilnehmenden, um Werte und Erfahrungen auszutauschen

Die Aufteilung der Phasen ermöglicht eine maßgeschneiderte Reaktion auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Teilnehmenden. Die ersten Phasen können genutzt werden, um Begeisterung und Motivation zu wecken, während die zweite Phase die Möglichkeit bietet, die Teilnahme durch eine praktische und ansprechende Lernerfahrung zu festigen.

- **Ausgangspunkt:** Unterstützung der Teilnehmenden bei der Überwindung sprachlicher, kultureller oder technologischer Barrieren und das Eingehen auf mögliche psychologische Widerstände ein. Schaffung eines vertrauten Umfeld, um die Teilnehmer zu motivieren und ihnen das Verständnis für die Tools zu erleichtern.
- **Während des Prozesses:** Schaffung eines sicheren und gemeinschaftlichen Raum, in dem die Teilnehmenden ihre Kompetenzen, Werte und Erfahrungen erkunden und vertiefen können.

### Empfehlungen:

#### 1. Vorbereitung der Teilnehmenden durch kontextuelle Einarbeitung

Die Lehrkräfte sollten sich zu Beginn des Prozesses Zeit nehmen, um die Teilnehmenden mit dem Zweck und der Methodik der Selbstbewertungsinstrumente vertraut zu machen. Viele Teilnehmende, vor allem diejenigen, die aus traditionellen, hierarchischen Bildungssystemen kommen, sind möglicherweise nicht mit reflektierenden Praktiken vertraut. Eine vorbereitende Session während der Pre-Selbsteinschätzungsphase kann dazu beitragen, diese Lücke zu schließen, indem die Instrumente schrittweise eingeführt werden - am besten mit nachvollziehbaren Beispielen, einer vereinfachten Sprache und Warm Ups, um Konzepte zu entmystifizieren. Zum Beispiel kann eine kurze Gruppenaktivität, die eine Kompetenz auf zugängliche Weise untersucht, den Teilnehmenden helfen, sich mit den Instrumenten besser vertraut zu machen.

## **2. Tools an die Bedürfnisse der Teilnehmenden anpassen**

In Anbetracht der unterschiedlichen Lese- und Schreibfähigkeiten, kulturellen Hintergründen und technologischen Fähigkeiten der Teilnehmenden müssen die Instrumente so zugeschnitten sein, dass sie alle einschließen und zugänglich sind. Das bedeutet, die Sprache sowohl im Beobachtungsraster als auch im Selbsteinschätzungsformular zu vereinfachen und gegebenenfalls Übersetzungen zur Verfügung zu stellen, ebenso können visuelle Hilfsmittel wie Diagramme oder Infografiken eingebunden werden, um abstrakte Konzepte zu verdeutlichen. Teilnehmenden mit eingeschränkten technischen Kenntnissen können Schritt-für-Schritt-Anleitungen oder persönliche Beratung angeboten werden. Kulturvermittler können ebenso zur Sicherstellung beitragen, dass die Hilfsmittel mit den Erfahrungen und sprachlichen Bedürfnissen der Teilnehmenden übereinstimmen.

## **3. Vereinfachung der schrittweisen Reflexion**

Die Selbsteinschätzung kann überfordernd sein, vor allem für Teilnehmende, die es nicht gewohnt sind, sich selbst zu beurteilen. Die Lehrkräfte sollten die Teilnehmenden daher schrittweise durch den Prozess leiten und sich jeweils auf ein oder zwei Kompetenzen konzentrieren. Die Aufteilung des Prozesses in kleinere Schritte ermöglicht es den Teilnehmenden, Vertrauen aufzubauen und sich voll und ganz auf jeden Aspekt ihrer Selbstbeurteilung einzulassen. In einer ersten Session könnten die Teilnehmenden beispielsweise nur über den Bereich "Persönliche, soziale und Lernkompetenz" (PSLL) nachdenken, während die anderen Bereiche in späteren Sessions vorgestellt werden.

## **4. Förderung eines sicheren und inklusiven Umfelds (intersektionaler Ansatz)**

Die Schaffung eines sicheren Raums ist für eine wirksame Selbsteinschätzung von entscheidender Bedeutung. Die Teilnehmenden sind eher bereit, sich authentisch einzubringen, wenn sie sich respektiert und einbezogen fühlen. Lehrkräfte sollten Aktivitäten wie Reflexionskreise oder partizipative Übungen fördern, die unterschiedliche Identitäten und Erfahrungen anerkennen und würdigen. Die Ermutigung zu offenen Diskussionen und die Bereitstellung von nicht wertendem Feedback tragen zur Vertrauensbildung bei. Für Gruppen, die Migranten oder marginalisierte Personen umfassen, können Aktivitäten, die intersektionale Identitäten anerkennen, die Inklusivität weiter verbessern.

## **5. Kontinuierliche Unterstützung und Feedback anbieten**

Die Lehrkräfte sollten sich eher als Moderatorinnen und Moderatoren denn als Bewerterinnen und Bewerter positionieren und während des gesamten Selbsteinschätzungsprozesses kontinuierliche Anleitung bieten. Dazu gehören die Erläuterung von Anweisungen, die Beantwortung von Fragen und die Bereitstellung von Echtzeit-Feedback während der Aktivitäten. Persönliche Unterstützung kann besonders wertvoll für Teilnehmende sein, die mit abstrakten Konzepten oder technischen Aspekten der Instrumente Schwierigkeiten haben. Regelmäßige Feedbackschleifen geben den Teilnehmenden das Gefühl, unterstützt zu werden, und ermutigen sie, über ihre Fortschritte sinnvoll zu reflektieren.

## **6. Tools nahtlos in die Schulung integrieren**

Um das Engagement zu maximieren, sollten die Selbsteinschätzungsinstrumente in die breitere Struktur der Schulung eingebettet werden. Sie können zum Beispiel mit thematischen Diskussionen oder kreativen Aufgaben verknüpft werden, um sicherzustellen, dass sie relevant sind und mit dem Lernprozess der Teilnehmenden in Verbindung stehen. Dieser Prozess kann jedoch mehr Unterstützungsressourcen erfordern, um sicherzustellen, dass dieser Prozess gleichzeitig durchgeführt werden kann, und höhere Personalkosten verursachen.

## **7. Empowerment durch Reflexion betonen**

Die Selbsteinschätzung sollte als ein Instrument zur persönlichen Befähigung verstanden werden, das den Teilnehmenden hilft, die eigenen Kompetenzen zu erkennen und sich individuelle Wachstumsziele zu setzen. Die Lehrkräfte sollten den nicht-hierarchischen Charakter hervorheben und betonen, dass es nicht um Wettbewerb, sondern um Selbsterkenntnis geht. Das Würdigen von Meilensteinen, wie z. B. einer verbesserten Punktzahl im Selbsteinschätzungsformular, und die Verknüpfung dieser Leistungen mit greifbaren Ergebnissen, wie z.B. Microcredentials, kann die Teilnehmenden zusätzlich motivieren.

## **8. Digitale Kompetenz und Microcredentials ansprechen**

Digitale Instrumente wie Europass-Profiles und Microcredentials sind wesentlicher Bestandteil des PRISCILA-Rahmens, können jedoch für Teilnehmende mit begrenzten digitalen Kenntnissen eine Herausforderung darstellen. Die Lehrkräfte sollten diese Instrumente in speziellen Sessions erklären und praktische Unterstützung und Vorführungen anbieten. Durch die Anpassung dieser Sitzungen an die digitalen Fähigkeiten der Teilnehmer wird sichergestellt, dass alle einbezogen werden und das Vertrauen in die Nutzung dieser Ressourcen gestärkt wird.

## **9. Ausreichend Zeit für Engagement einplanen**

Reflexion und Selbsteinschätzung erfordern ausreichend Zeit für die Teilnehmenden, um die Instrumente zu verstehen und sich intensiv mit ihnen zu beschäftigen. Die Lehrkräfte sollten darauf achten, dass der Schulungsplan ein entspanntes Tempo zulässt und keine überstürzten Aktivitäten vorsieht. Flexibilität ist der Schlüssel; die Anpassung des Zeitplans der Aktivitäten an die Bedürfnisse der Teilnehmenden stellt sicher, dass alle vollständig und sinnvoll teilnehmen können.

## **10. Förderung der iterativen Verbesserung**

Der Selbsteinschätzungsprozess profitiert von einer kontinuierlichen Verfeinerung auf der Grundlage des Feedbacks der Teilnehmenden. Die Lehrkräfte sollten sich aktiv um Beiträge der Teilnehmenden zu den Instrumenten und Methoden bemühen und diese Informationen nutzen, um wiederholte Verbesserungen vorzunehmen. Die regelmäßige Überprüfung und Verfeinerung der Instrumente stellt sicher, dass sie effektiv, integrativ und relevant für die sich entwickelnden Bedürfnisse der Teilnehmenden bleiben.

Durch die Umsetzung dieser Empfehlungen können Lehrkräfte einen strukturierten und dennoch flexiblen Rahmen für die Selbstbewertung schaffen, der eine transformative Lernumgebung fördert, die Reflexion, Einbeziehung und Wachstum unterstützt.

## Schlussfolgerung

In Anlehnung an den Europäischen Referenzrahmen der Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen (3KCLL) (Europäische Kommission, 2019) kombiniert die PRISCILA-Methode ausgewählte Aktivitäten, Selbsteinschätzungsinstrumente, Qualifizierungsprozesse und Qualitätssicherung, um eine ganzheitliche Lernerfahrung zu schaffen, die die Kompetenzentwicklung erwachsener Migranten auf integrative und interkulturelle Weise in den Vordergrund stellt.

Der Prozess, der zur Definition der endgültigen Empfehlungen führte, hatte seinen Ursprung in dem Ziel, einen Selbsteinschätzungsprozess und ein Modell für Microcredentials zu entwickeln, das für Organisationen der nicht-formalen Bildung auf eine Art und Weise umrissen werden kann, die durchführbar und integrativ ist und sich auf die Besonderheiten dieser Bildungsanbieter konzentriert.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden spezifische Tools für die Selbsteinschätzung und den Nachweisprozess entwickelt, um digitale Nachweise für Lernende zu entwerfen und auszustellen, die dem allgemeinen europäischen Modell für Microcredentials entsprechen. Bei der Entwicklung wurde die sprachliche, kulturelle und digitale Kompetenz der Teilnehmenden berücksichtigt, um einen maßgeschneiderten Ansatz für verschiedene Zielgruppen zu gewährleisten.



Ein entscheidendes Element unseres Prozesses war die Entwicklung von Pilotierungen, die es ermöglichen, die Tools und das Design der Microcredentials zu testen und zu verfeinern. Durch diese praktischen Anwendungen wurden Rückmeldungen von Teilnehmenden und Lehrkräften erhalten sowie Herausforderungen und Möglichkeiten zur Verbesserung der Wirksamkeit der Instrumente ermittelt. Dieser iterative Ansatz ermöglichte es, die Sprache, die Organisationsmethode und die Unterstützung der Teilnehmenden anzupassen und so die Erfahrung der Selbsteinschätzung schrittweise zu verbessern.

Die endgültigen Empfehlungen sind das Ergebnis dieser praktischen und forschungsbasierten Erfahrung, die auf direkter Beobachtung und kollektiver Reflexion beruht. Sie spiegeln die Notwendigkeit einer angemessenen kontextuellen Vorbereitung, der Anpassung der Instrumente an die Bedürfnisse der Teilnehmenden, der Schaffung eines sicheren und integrativen Umfelds und der Integration der Selbsteinschätzung in einen breiteren Lernpfad wider. Darüber hinaus unterstreichen sie die Bedeutung einer kontinuierlichen Unterstützung, der Schulung digitaler Fertigkeiten und der Zuweisung von ausreichend Zeit, um ein tiefes und sinnvolles Engagement zu fördern. Durch diesen Prozess wurden konkrete Strategien identifiziert, um die Selbsteinschätzung zu einer zugänglichen, befähigenden und transformativen Erfahrung für alle Teilnehmenden zu machen und dadurch einen selbständigeren und bewussteren Ansatz zum Lernen zu unterstützen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass dieser Leitfaden eine wertvolle Ressource für Organisationen und Fachleute aus der Praxis darstellt, die Selbsteinschätzung und Microcredentials in ihre Schulungsinitiativen einbauen möchten. Durch die Bereitstellung eines theoretischen Rahmens, anpassungsfähiger, kreativitätsbasierter Methoden und praktischer Instrumente unterstützt er durch integrative und befähigende Lernerfahrungen für erwachsene Lernende mit Migrationshintergrund die Entwicklung von drei europäischen Schlüsselkompetenzen: Bürgerschaftlicher Kompetenz, Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit sowie persönlicher, sozialer und Lernkompetenz. Im weiteren Sinne bietet er Orientierungshilfen und Empfehlungen für Organisationen, die mit besonderem Schwerpunkt auf den Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen in der nicht-formalen Bildung in verschiedenen Bereichen tätig sind, einschließlich sozialer Dienste, kultureller Initiativen und Gemeindezentren. Die PRISCILA-Methode trägt somit dazu bei, nachhaltige Lern- und Evaluierungspfade zu schaffen, die die Kompetenzen aller Lernenden anerkennen und validieren und ihr persönliches, soziales, interkulturelles und berufliches Wachstum fördern.

## Referenzen

- Agamben, G. (2008).** *Il sacramento del linguaggio. Archeologia del giuramento.* Laterza.
- Ahonen, O. M., Sanerma, P., Rauha, A., Naakka, H., Perälä, S., Paldanius, M., & Heinonen, J. (2024).** Self-evaluated competences of multidisciplinary students before and after professional specialisation education in digital social and health care services. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare*, 16(2), 158-174. DOI: <https://doi.org/10.23996/fjhw.143128>
- Almeida, F., & Morais, J. (2024).** Non-formal education as a response to social problems in developing countries. *E-Learning and Digital Media*, 0(0).
- Andersson, P., & Guo, S. (2009).** Governing through non/recognition: The missing 'R' in the PLAR for immigrant professionals in Canada and Sweden. *International Journal of Lifelong Education*, 28(4), 423-437. <https://doi.org/10.1080/02601370903031264>
- Arendt, H. (1989).** *Vita activa. La condizione umana.* Milano.
- Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016).** *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: 10.2791/593884
- Bandura, A. (1997).** *Self-efficacy: The exercise of control.* New York: W H Freeman & Co.
- Baker, G. (2014).** *El Sistema: Orchestrating Venezuela's Youth.* Oxford University Press.
- Barthes, R. (1979).** *Frammenti di un discorso amoroso.* Einaudi.
- Bateson, G. (1996).** Questo è un gioco. Perché non si può mai dire a qualcuno: «Giocal!» Raffaello Cortina Editore.
- Bauman, Z. (2006).** *Vite di scarto.* Laterza.
- Benjamin, W. (1982).** *Strada a senso unico* (G. Schiavoni, a cura di). Einaudi.
- Bhabha, H. K. (1994).** *The location of culture.* Routledge. (Edizione italiana: I luoghi della cultura, Meltemi, 1994).
- Bloch, E. (1994).** *Il principio speranza* (E. De Angelis & T. Cavallo, Trans.). Garzanti.
- Boal, A. (1979).** *Theatre of the oppressed.* Pluto Press.
- Boal, A. (1995).** *The rainbow of desire: The Boal method of theatre and therapy.* Routledge.
- Boal, A. (2002).** *Games for actors and non-actors* (2<sup>a</sup> ed.). Routledge.
- Bodei, R. (2009).** *La vita delle cose.* Laterza.
- Boltansky, C. (1997).** *Abecedario* (D. Eccher, Ed.). CHARTA.
- Boud, D., Falchikov, N. (2006).** Aligning assessment with long-term learning. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 31(4), 399–413. DOI: 10.1080/02602930600679050
- Bloom, B. S. (Ed.). (1956).** *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals. Handbook I: Cognitive Domain.* New York: David McKay Company.
- Brook, P. (2005).** Il punto in movimento. 1946-1987. Ubulibri.
- Brookfield, S. D. (2013).** *Self-Directed Learning: From Theory to Practice.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Butterwick, S., & Roy, C. (2018).** Introduction to finding voice and listening: The potential of community and arts-based adult education and research. *Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 30(2), 1-9.
- Caillois, R. (1967).** *I giochi e gli uomini.* Gallimard.
- Cedefop. (2023).** *Empowering adults through upskilling pathways: Guidance and validation in supporting pathways.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cho, S., Crenshaw, K. W., & McCall, L. (2013).** Towards a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. *Signs: Journal of women in culture and society*, 38(4), 785-810. DOI: <https://doi.org/10.1086/669608>
- Cohen-Emerique, M (1999).** Le choc culturel, méthode de formation et outil de recherche. In: Demorgan,J., Lipiansky,E.,M. (eds) Guide de l'interculturel en formation. Paris, Retz. Pp 301-315.
- Cortázar, J. (1969).** *Del cuento breve y sus alrededores.* In *Último Round. Siglo XXI.*
- Council of the European Union. (2022).** Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability.
- Crenshaw, K.W. (1989).** Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1 (8), pp. 139-167. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429500480-5>
- Damisch, H. (1990).** *L'échiquier et la forme "tableau".* In *World Art: Themes of Unity in Diversity.* Pennsylvania State University Press.
- Diedrich, A., Eriksson-Zetterquist, U., & Styhre, A. (2011).** Sorting people out: The uses of one-dimensional classificatory schemes in a multi-dimensional world. *Culture and Organization*, 17(4), 271-292. <https://doi.org/10.1080/14759551.2011.590305>
- Didi-Huberman, G. (2011).** *Atlas ou le gai savoir inquiet. L'Oeil de l'histoire* (Vol. 3). Les Éditions de Minuit.
- Esposito, R. (1998).** *Communitas. Origine e destino della comunità.* Einaudi.
- Europass. (n.d.-a).** European Digital Credentials. From <https://europass.europa.eu/de/what-europass-1/european-digital-credentials>
- Europass. (n.d.-b).** *EDCI Issuer - Credential Builder.* From <https://webgate.acceptance.ec.europa.eu/europass/edci-issuer/#/credential-builder>
- European Association for the Education of Adults (EAEA). (2022).** *Quality in adult learning and education: Policy paper 2022.*
- European Association for the Education of Adults. (2022).** EAEA calls for a new approach to quality in adult learning and education. From: [https://eaea.org/wp-content/uploads/2022/12/Quality-in-ALE-Policy-paper-2022\\_final.pdf](https://eaea.org/wp-content/uploads/2022/12/Quality-in-ALE-Policy-paper-2022_final.pdf)
- European Commission. (2019).** *Key competences for lifelong learning.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2020).** *LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning-to-Learn Key Competence.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2022a).** Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability (2022/C 243/02). EUR-Lex.
- European Commission. (2022b).** *Micro-credentials: The European approach.*
- European Commission. (n.d.).** European digital credentials for learning. Europass. From: <https://europass.europa.eu/en/europass-digital-tools/european-digital-credentials-learning>
- European Training Foundation. (2022).** Guide to design, issue and recognise micro-credentials.
- Flanagan, J.C. (1954).** The critical incident technique. *Psychol Bull.* 1954 Jul;51(4):327-58. doi: 10.1037/h0061470. PMID: 13177800
- Foucault, M. (1967).** *Des espaces autres.* L'Architettura.
- Freire, P. (1970).** *Pedagogy of the Oppressed.* New York: Herder and Herder.
- Gadamer, H. G. (1986).** *Verità e metodo* (G. Vattimo, Trad.). Bompiani. (Original work published 1960)
- Gasparini, G. (2007).** *Interstizi e universi paralleli.* Apogeo.
- Glissant, É. (1990).** *Poétique de la Relation.* Gallimard. (Ed. it.: Poetica della Relazione. Quodlibet, 2007).
- Goffman, E. (1974).** *Frame analysis: An essay on the organization of experience.* Harper & Row.
- Grant, P. R., & Nadin, S. (2007).** The credentialing problems of foreign trained personnel from Asia and Africa intending to make their home in Canada: A social/psychological perspective. *Journal of International Migration and Integration / Revue De L'integration Et De La Migration Internationale*, 8(2), 141–162. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12134-007-0011-2>
- Gruzinsky, S. (1999).** *La pensée métisse.* Fayard.
- Huizinga, J. (2002).** *Homo ludens.* Einaudi.
- Jullien, F. (2017).** *Una seconda vita* (M. Guareschi, Trans.). Feltrinelli. (Original work published 2016).
- Klemencic, M. (2017).** From student engagement to student agency: Conceptual considerations of European policies on student-centred learning in higher education. *Higher Education Policy*, 30(1), 69–85. DOI: <https://doi.org/10.1057/s41307-016-0034-4>

**Knowles, M. S. (1980).** *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. Englewood Cliffs, NJ: Cambridge Adult Education.

**Kolb, D. A. (1984).** *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

**La Cecla, F. (2002).** *Non è cosa. Vita affettiva degli oggetti*. Eleuthera.

**Laplantine, F., & Nouss, A. (1997).** *Le métissage*. Flammarion. (Ed. it.: Il pensiero meticcio. Eleuthera).

**Lee, E. O. J., & Brotman, S. (2013).** Speak out! Structural intersectionality and anti-oppressive practice with LGBTQ refugees in Canada. *Canadian Social Work Review/Revue canadienne de service social*, 157-183. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1755-618x.2011.01265.x>

**Lingis, A. (1994).** *The community of those who have nothing in common*. Indiana University Press.

**Luppi, E.; Ricci, A. & Bolzani, D. (2024).** *Diventare intraprendenti e sviluppare il proprio potenziale. Modelli e strumenti per la valutazione delle competenze trasversali per l'imprenditorialità/intraprendenza*. Milano: Franco Angeli.

**Madjar, N., & Cohen-Malayev, M. (2013).** Youth movements as educational settings promoting personal development: Comparing motivation and identity formation in formal and non-formal education contexts. *International Journal of Educational Research*, 62, 162-174. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2013.09.002>

**Maffesoli, M. (2000).** *Del nomadismo: Per una sociologia dell'erranza*. Franco Angeli.

**Mbembe, A. (2013).** *Critique de la raison nègre*. La Découverte.

**Mindell, A. (2014).** *The Leader as Martial Artist: An Introduction to Deep Democracy* (1st ed.). San Francisco: Harper San Francisco.

**Mindell, A. (2002).** *The Deep Democracy of Open Forums: Practical Steps to Conflict Prevention and Resolution for the Family, Workplace, and World*.

**Mindell, A. (1992).** *Sitting in the Fire: Large Group Transformation Using Conflict and Diversity*

**Młynarczuk-Sokołowska, A. (2022).** *Intercultural non-formal education: What the children think*. *Intercultural Education*, 33(1), 82–98.

**Morrice, L. (2021).** *Migration, Adult Education and Learning: New Directions*. *International Journal of Lifelong Education*, 40(3), 287–299.

**Musil, R. (1957).** *L'uomo senza qualità*. Einaudi.

**Orlando, F. (1993).** *Gli oggetti desuetti nelle immagini della letteratura*. Einaudi.

**Palazzi, R. (2010).** *Kantor. La materia e l'anima*. Titivillus Edizioni.

**Pellerey, M. (2004).** Natura, diagnosi e sviluppo della capacità di autodeterminazione e auto-regolazione nell'apprendimento e nel trasferimento di competenze professionali. In ISFOL. *Apprendimento di competenze strategiche. L'innovazione dei processi formativi nella società della conoscenza*. Milano: Franco Angeli.

**Rigotti, F. (2007).** *Il pensiero delle cose*. Apogeo.

**Sala, A., Punie, Y., Garkov, V., & Cabrera Giraldez, M. (2020).** *LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning-to-Learn Key Competence*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: 10.2760/302967

**Schön, D. A. (1983).** *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. New York: Basic Books

**Segers, M., Dochy, F., Cascal当地, E. (2003).** The Era of Assessment Engineering: Changing Perspectives on Teaching and Learning and the Role of New Modes of Assessment. In: Segers, M., Dochy, F., Cascal当地, E. (eds) *Optimising New Modes of Assessment: In Search of Qualities and Standards*. Innovation and Change in Professional Education, vol 1. Springer, Dordrecht.

**Sennett, R. (2008).** *L'uomo artigiano*. Feltrinelli.

**Sloterdijk, P. (2005).** *L'ultima sfera. Breve storia filosofica della globalizzazione*. Carocci.

**Turner, V. (1986).** *Dal rito al teatro*. Il Mulino.

**Wenger, E. (1998).** *Comunità di pratica: Apprendimento, significato e identità*. Raffaello Cortina.

**Vygotsky, L. S. (1978).** *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.

## Anhänge

- [Anhang 1 - Tabelle zur Rückmeldung: Feedback der Teilnehmenden zu den Pilotierungserfahrungen](#)
- [Anhang 2 - Beobachtungsraster: Methodischer Leitfaden](#)
- [Anhang 3 - Tabelle zur Rückmeldung: Beobachtungsraster](#)
- [Anhang 4 - \(PRE-\)Selbsteinschätzungsinstrument für Teilnehmende](#)
- [Anhang 5 - \(POST-\)Selbsteinschätzungsinstrument für Teilnehmende](#)
- [Anhang 6 - Leitfaden für die Verwendung des Priscila-Selbstbewertungsinstruments für Lehrkräfte](#)
- [Anhang 7 - Tabelle zur Rückmeldung: Feedback der Lernenden zu Bewertungsmethoden](#)
- [Anhang 8 - Tabelle zur Rückmeldung: Feedback der Lehrkräfte zu den Bewertungsmethoden](#)
- [Anhang 9 – Leitfaden zum Anlegen eines EUROPASS Profils](#)
- [Anhang 10 – PRISCILA Credential Datenmodell \(in Englisch\)](#)
- [Anhang 11 – Tutorial "How to implement PRISCILA"](#)
- [Anhang CBP1 - Introduction microcredentials and quality assurance \(Englisch\)](#)
- [Anhang CBP2 - Building microcredentials approach \(Englisch\)](#)
- [Anhang CBP3 - Credentials tools identification \(Englisch\)](#)
- [Anhang CBP4 - Assessment and Evaluation Quality Assurance Activities and Microcredentials Framework \(Englisch\)](#)

## Anhang 1 - Tabelle zur Rückmeldung: Feedback der Teilnehmenden zu den Pilotierungserfahrungen



### Pilot-Bewertungsformular für Teilnehmer

Wie zufrieden waren Sie mit dem Workshop?

:(	:(	:(	:)	:(
Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Neutral	Zufrieden	Sehr zufrieden

Waren die Themen des Workshops für Sie interessant?

:(	:(	:(	:)	:(
Gar nicht interessant	Ein bisschen interessant	Neutral	Interessant	Sehr interessant

War der Workshop für Ihre persönlichen oder beruflichen Bedürfnisse nützlich?

:(	:(	:(	:)	:(
Gar nicht nützlich	Ein bisschen nützlich	Neutral	Nützlich	Sehr nützlich

Was haben Sie durch den Workshop etwas gelernt?

:(	:(	:(	:)	:(
Gar nichts	Ein bisschen	Neutral	Ziemlich viel	Sehr viel



Was hat Ihnen an dem Workshop besonders gut gefallen oder nicht gefallen haben?

.....  
.....  
.....

Haben Sie Vorschläge zur Verbesserung des Workshops?

.....  
.....  
.....

Was nehmen Sie aus diesem Workshop mit?

.....  
.....  
.....

Was waren Ihre Emotionen, die Sie erlebt haben?

.....  
.....  
.....

Bitte bewerten Sie die folgenden Aspekte

Inhalt:

:(	:(	:(	:)	:(
Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Neutral	Zufrieden	Sehr zufrieden

Dauer:

:(	:(	:(	:)	:(
Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Neutral	Zufrieden	Sehr zufrieden

## Anhang 2 - Beobachtungsraster: Methodischer Leitfaden



### BEOBACHTUNGRASTER: Methodischer Leitfaden

#### Inhaltsverzeichnis

- 1) ZIELGRUPPE
- 2) ZIELE DES BEOBACHTUNGRASTERS
- 3) AUFBAU DES BEOBACHTUNGRASTERS
- 4) FORTSCHRITTSMODELL
- 5) KRITERIEN
- 6) GLOSSAR
- 7) RICHTLINIEN FÜR DIE ERPROBUNG DES BEOBACHTUNGSTRUMENTS: WAS SIE SIND UND WIE SIE VERWENDET WERDEN

#### 1) ZIELGRUPPE

**Erwachsene Lernende mit Migrationshintergrund:** Geflüchtete und Asylsuchende, Lernende, die die Sprache erlernen, Neuankömmlinge, Lernende, die keine Grundbildung abgeschlossen haben, arbeitslose Lernende, Lernende, die neue Kontakte knüpfen/neue Netzwerke aufbauen möchten, junge Erwachsene, die weder in Arbeit noch in Ausbildung sind, Lernende, die ihre Fähigkeiten und/oder ihre Teilnahme an Schulungen anerkennen lassen möchten, sowie Lernende, die bei ihrer Ankunft in Europa unbegleitete Minderjährige waren.

#### 2) ZIELE DES BEOBACHTUNGSTRUMENTS

Dieses Beobachtungsinstrument wurde entwickelt, um

- 1) für das Projekt relevanten Schlüsselkomponenten des 3KCLL zu identifizieren
- 2) diese Komponenten zu beschreiben, um ein konzeptionelles und Bewertungsmodell zu erstellen, das von allen Beteiligten geteilt wird
- 3) Lernergebnisse entwickeln, die es den Trainern ermöglichen, den Kompetenzerwerb zu bewerten

#### 3) AUFBAU DES BEOBACHTUNGSTRUMENTS

Das Beobachtungsraster besteht aus drei Abschnitten, die jeweils einer der drei Schlüsselkompetenzen des lebenslangen Lernens gewidmet sind (Persönliche, soziale und Lernkompetenz; Bürgerkompetenz, Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit.).

Jeder Kompetenz entsprechen vier Indikatoren, die erforderlich sind, um die Makrokompetenz in spezifischere Aspekte zu unterteilen, die die praktische Bedeutung der Kompetenz beschreiben und auf die Aktivitäten und Ziele des PRISCILA-Projekts abgestimmt sind.

Die Indikatoren stammen aus bereits validierten theoretischen Rahmenwerken und wurden in einem Screening-Prozess unter Einbeziehung aller Projektpartner ausgewählt. Auf diese Weise konnten die relevantesten Indikatoren für die Ziele des PRISCILA-Projekts und für die verschiedenen Aktivitäten ermittelt werden.

#### 4) FORTSCHRITTSMODELL

Jeder Indikator ist mit drei Fortschrittsstufen verbunden: Grundstufe, Mittelstufe, Fortgeschrittenenstufe. Dieses Fortschrittsmodell ist wichtig, da es dem Trainer ermöglicht, nicht nur zu erkennen, ob der Lernende eine bestimmte Kompetenz erworben hat, sondern auch den Ausgangspunkt des Teilnehmenden und die Entwicklung seiner Fähigkeiten im Laufe der Zeit zu identifizieren. Das Fortschrittsmodell unterstreicht, dass der Erwerb von Kompetenzen von der Fähigkeit des Lernenden abhängt, von einer eher individuellen Ebene zu einer eher sozialen Ebene überzugehen und zunehmend komplexe Situationen zu bewältigen.

Ähnlich wie bei Entrecomp (Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G., 2016) entsprechen die Stufen jeweils folgenden Bereichen:

- A) Grundstufe: Grundlagen, basierend auf der Unterstützung anderer
- B) Mittelstufe: Aufbau von Selbstständigkeit
- C) Fortgeschrittenenstufe: Übernahme von Verantwortung

Das Raster ist folgermaßen aufgebaut:

Kompetenz	Indikatoren	A	B	C
Kompetenzbereich	Indikator 1	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis
	Indikator 2	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis
	Indikator 3	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis
	Indikator 4	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis

Die Fortschrittsstufen werden anhand von Verhaltensweisen ausgedrückt, die von den Trainern beobachtet werden können, und berücksichtigen die Zielgruppe (erwachsene Migranten) sowie die Art der Bildungswege (nicht formales Lernen, Programmdauer, Art der Aktivitäten, Ziele usw.). Es handelt sich um Lernergebnisse, die angeben, was eine Person am Ende des Programms versteht und kann (Cedefop, 2009).

Dieses Raster könnte als Leitfaden für die Planung des Bildungsangebots dienen, indem es den Rahmen festlegt, innerhalb dessen die Bewertung der Teilnehmenden erfolgt.

## 5) KRITERIEN

Die Indikatoren und Lernergebnisse wurden auf der Grundlage der europäischen Rahmenwerke (EntreComp, 2016; LifeComp, 2020) ermittelt und anschließend in eine einfache und klare Sprache übersetzt, die für alle verständlich ist – und somit flexibel und an die PRISCILA-Methode anpassbar ist. Es wurden folgende Kriterien verwendet (Europarat, 2018):

- **Formulierung:** Die Deskriptoren müssen in Lernergebnisse übersetzt werden, wobei eindeutige Aktionsverben verwendet werden und beobachtbare Verhaltensweisen im Zusammenhang mit dem Lernergebnis beschrieben werden.
- **Kürze:** Die Deskriptoren sollten prägnant sein.
- **Positivität:** Jeder Deskriptor drückt die Fertigkeit in positiver Form aus, **sodass die Lehrkraft sagen kann: „Ja, der Teilnehmende kann dies tun“ oder „Nein, der Teilnehmende kann dies noch nicht tun.“**
- **Klarheit:** Die Deskriptoren müssen einfach und transparent formuliert sein.
- **Unabhängigkeit:** Jeder Deskriptor muss unabhängig von den anderen sein, d. h. er darf nicht nur in Bezug auf die anderen Deskriptoren in der Tabelle eine Bedeutung haben.
- **Eindeutigkeit:** Jeder Deskriptor muss konkrete Verhaltensweisen und/oder Ergebnisse in Bezug auf das, was die Person verstehen, erkennen, tun oder fördern kann, beschreiben.

## 6) GLOSSAR

**Beobachtungsraster:** ist ein strukturiertes Instrument, das zur systematischen Steuerung und Aufzeichnung von Beobachtungen verwendet wird.

**Indikatoren:** sind spezifische Variablen, die zur Steuerung und Aufzeichnung der Beobachtung von Handlungen, Verhaltensweisen oder Ereignissen verwendet werden.

**Deskriptor:** ist der narrative Inhalt jedes Indikators, der für jede Stufe des Rasters aufgeführt ist.

**Kompetenz:** wird als eine Reihe von Kenntnissen, Fertigkeiten und Einstellungen verstanden (EntreComp<sup>1</sup> Kontext). Ebenso werden **SCHLÜSSELKOMPETENZEN<sup>2</sup>** als eine Kombination aus Kenntnissen, Fertigkeiten und Einstellungen verstanden:

- **Kenntnisse** setzen sich aus Konzepten, Fakten und Zahlen, Ideen und Theorien zusammen, die bereits etabliert sind und das Verständnis eines bestimmten Bereichs oder Themas fördern.
- **Fertigkeiten** werden definiert als die Befähigung, Prozesse durchzuführen und vorhandenes Wissen zu nutzen, um Ergebnisse zu erzielen.
- **Einstellungen** beschreiben die Neigung und Denkweise, auf Ideen, Personen oder Situationen zu reagieren.

## 7) RICHTLINIEN FÜR DIE ERPROBUNG DES BEOBSACHTUNGSTRUMENTS: WAS SIND UND WIE SIE VERWENDET WERDEN

### ZIEL

Die Leitlinien sind als praktisches Instrument konzipiert, um Trainer bei der Verwendung des Rasters zu unterstützen, mit dem die Kohärenz zwischen den Aktivitäten, die jede Partnereinrichtung den Teilnehmenden vorschlägt, und den Aktivitäten, die die Teilnehmenden bis zum Ende des Programms erwerben sollten, überprüft werden soll.

Die Leitlinien sind in den Rahmen eingebettet, der für die PRISCILA-Methode geschaffen wird. Mit anderen Worten: Sie sind speziell auf die Ziele, die Zielgruppe und den Kontext ausgerichtet, in dem die Pilotprojekte entwickelt werden. Die Leitlinien zielen auch darauf ab, die vielfältigen Kulturen und kulturellen Unterschiede zu berücksichtigen, die die Pilotprojekte prägen und in ihnen vorhanden sein werden, und den Fokus der Trainer wieder auf die zentrale Rolle als lehrende Person zu lenken. Dazu gehört auch, angesichts der Besonderheiten der Zielgruppe von PRISCILA besonders auf mögliche Schwachstellen zu achten.

Dieses Instrument kann an verschiedene Aktivitäten angepasst werden und impliziert nicht, dass alle Teilnehmenden bei allen Indikatoren der drei Kompetenzen das maximale Niveau erreichen müssen. Es dient als Leitfaden, um zu verstehen, ob die vorgeschlagenen Aktivitäten tatsächlich in der Lage sind, die 3KCLL bei den Teilnehmenden zu fördern, und in welchen Aspekten dies der Fall ist. Es kann beispielsweise vorkommen, dass ein Lernender innerhalb desselben Kompetenzbereichs in Bezug auf die vier vorhandenen Indikatoren eine Grundstufe, zwei Mittelstufen und eine Fortgeschrittenenstufe erreicht. Dies stellt kein Problem oder Hindernis dar.

### ANLEITUNG ZUR TESTUNG DES BEOBSACHTUNGSTRUMENTS

- 1) Es wird empfohlen, das Beobachtungsraster vor Beginn der Aktivität durchzulesen, um das Verhalten der Lernenden leichter zu erkennen und es mit den im Tool angegebenen Elementen in Verbindung zu bringen.
- 2) Für jede während der Schulung ausgewählte Person ist ein Beobachtungsraster zu verwenden.
- 3) Es ist wichtig zu beachten, dass die Lernenden unterschiedliche Fortschritte erzielen können. Es ist nicht erforderlich, dass alle bei allen vier Indikatoren einer Kompetenz die Fortgeschrittenenstufe erreichen. Beispiel: Bei der Kompetenz „Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit“, kann der Lernende das mittlere Niveau für Indikator 1, das grundlegende Niveau für die Indikatoren 2 und 3 und das fortgeschrittene Niveau für Indikator 4 erreichen. Dies stellt kein Problem oder Hindernis dar.
- 4) Es ist wichtig zu beachten, dass nicht alle Teilnehmenden zu Beginn des Programms notwendigerweise über Grundkenntnisse verfügen. Einige von ihnen verfügen möglicherweise in Bezug auf bestimmte Indikatoren und Kompetenzen über mittlere oder sogar fortgeschrittenen Kenntnisse. Die Lehrkraft sollte ohne Vorurteile beobachten, um das tatsächliche Kompetenzniveau der Lernenden zu ermitteln.

<sup>1</sup><http://adiscuola.it/assets/uploads/2015/11/ENTRECOMP.pdf> – S. 20

<sup>2</sup>Europäische Union (2019). SCHLÜSSELKOMPETENZEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN. Link: [2018\\_eu\\_key\\_competences.pdf \(uu.nl\)](https://www.eurydice.eu/sites/default/files/2018-06/2018_eu_key_competences.pdf)

Kompetenz	Fähigkeiten	A	B	C
Bürger-schaftliche Kompetenz	Die Gelegenheit nutzen, etwas zu tun oder zu sagen, das für mich selbst oder andere nützlich sein kann	Der Lernende ist aufmerksam und beteiligt sich an Aktivitäten, indem er seine eigenen Gedanken (verbal oder nonverbal) zum Ausdruck bringt.	Der Lernende teilt relevante und nützliche Kenntnisse, Erfahrungen oder Fachwissen mit der Gruppe.	Der Lernende äußert seine persönliche Meinung und ermutigt andere Gruppenmitglieder, ihre Meinung zu äußern.
	In der Lage sein, Ideen zur Lösung von Problemen zu entwickeln	Der Lernende hört zu, versteht, was die Gruppe sagt, und beteiligt sich am Dialog, sich in den Dialog einzubringen	Der Lernende findet Beispiele für Ideen, die für ihn selbst und andere von Wert sind	Der Lernende untersucht verschiedene Themenprobleme auf vielfältige Weise und entwickelt mehrere Lösungen
	Die Bedeutung des Teilens von Ressourcen mit anderen erkennen	Der Lernende zeigt Solidarität mit anderen Personen in der Gruppe.	Der Lernende ist offen dafür, andere während der Schulung einzubeziehen	Der Lernende ermutigt und motiviert andere Gruppenmitglieder zur Zusammenarbeit, um sich gegenseitig zu unterstützen und die Gruppenziele zu erreichen
	Fähigkeit, sich eine wünschenswerte Zukunft vorzustellen	Der Lernende zeigt Offenheit, wenn es darum geht, sich Lebensmöglichkeiten vorzustellen	Der Lernende identifiziert und teilt seine eigenen Bedürfnisse, Wünsche, Interessen und Ziele	Der Lernende beteiligt sich aktiv an der (Mit-) Gestaltung von Zukunftsszenarien während der Aktivitäten

Kompetenz	Fähigkeiten	A	B	C
Kultur-bewusstsein und kulturelle Ausdrucks-fähigkeit	Unterschiede als positive Chance erkennen	Der Lernende hört zu und zeigt Interesse an neuen Dingen.	Der Lernende greift ein und stellt Fragen, wenn er etwas nicht versteht oder wissen möchte mehr	Der Lernende nutzt die Gelegenheit, von Menschen anderer Kulturen zu lernen
	Die eigene Kultur kennen und vermitteln können, um mehr über andere zu erfahren	Der Lernende kennt seine eigene Kultur	Der Lernende teilt Aspekte seiner Kultur mit (durch Worte, Gesten, Bilder, Töne usw.).	Der Lernende vergleicht seine eigene Kultur mit der anderer Gruppenmitglieder
	In der Lage sein, anderen, ihrem Hintergrund und ihrer Situation Respekt entgegenzubringen	Der Lernende zeigt Interesse am Lebenshintergrund und der Lebenssituation	Der Lernende ist offen dafür, zuzuhören, um die Erzählung seines Gesprächspartners zu verstehen	Der Lernende schafft Gelegenheiten zum Dialog mit Menschen, die unterschiedliche Ideen, Werte, Überzeugungen, Standpunkten usw.
	Fähigkeit, sich an Gruppendynamiken zur Problemlösung zu beteiligen.	Der Lernende nimmt an der Aktivität teil und hört sich alle Aspekte des Problems/Hindernisses an	Der Lernende kommuniziert seine Gedanken angesichts eines Problems und bezieht Stellung.	Der Lernende hört sich die Ansichten anderer an und führt Dialoge mit anderen Gruppenmitgliedern, um einen gemeinsamen Weg zu finden.

### Anhang 3 - Tabelle zur Rückmeldung: Beobachtungsraster

Kompetenz	Fähigkeiten	A	B	C
Persönliche, soziale und lernbezogene Kompetenz	Bewusstsein und Ausdruck persönlicher Emotionen, Gedanken, Werte und Verhaltensweisen	Der Lernende ist sich seiner persönlichen Emotionen, Gedanken, Werte und Verhaltensweisen bewusst und kann diese ausdrücken	Der Lernende versteht und kontrolliert persönliche Emotionen, Gedanken und Verhaltensweisen, auch in schwierigen Situationen	Der Lernende ist offen dafür, diese mit Gruppenmitgliedern zu besprechen und zu ändern, und ermutigt andere dazu sich daran zu beteiligen
	Bewusstsein für die Emotionen, Erfahrungen und Werte anderer Personen	Der Lernende erkennt die Emotionen, Gedanken, Werte und Verhaltensweisen anderer Menschen	Der Lernende hört zu und versucht, die Emotionen und Lebenserfahrungen anderer Personen zu verstehen	Der Lernende ist offen dafür, diese mit Gruppenmitgliedern zu diskutieren und zu ändern, und ermutigt andere, sich daran zu beteiligen
	Anderen zuhören und sich mit Selbstvertrauen, Durchsetzungsfähigkeit, Klarheit und Gegenseitigkeit an Gesprächen beteiligen, sowohl in persönlichen als auch in sozialen Kontexten	Der Lernende zeigt Interesse und bemüht sich, alle Gruppenmitglieder zu verstehen	Der Lernende bemüht sich, sich anderen Gruppenmitgliedern unter Berücksichtigung kultureller Unterschiede verständlich zu machen	Der Lernende beteiligt sich während der Aktivitäten effektiv an konstruktiven Diskussionen mit der Gruppe und ermutigt andere, sich ebenfalls zu beteiligen sich zu beteiligen
	Der Lernende versteht und übernimmt neue Ideen, Ansätze, Werkzeuge und Maßnahmen als Reaktion auf sich verändernde Kontexte	Der Lernende ist sich seiner eigenen Lernfähigkeiten und der anderer, seiner persönlichen Einschränkungen und die eigenen Lerninteressen	Der Lernende zeigt Offenheit im Lernprozess und ist in der Lage, Informationen zu vergleichen, zu analysieren, zu bewerten und zusammenzufassen, um Lernziele zu planen und umzusetzen.	Der Lernende reflektiert das Feedback anderer zu erfolgreichen und erfolglosen Erfahrungen, entwickelt kreative Ideen und bewertet Ziele

PRISCILA

#### TABELLE ZUR RÜCKMELDUNG LERNENDE

1. Wie relevant sind die Indikatoren im Vergleich zu den Kompetenzen, die Sie bei der von Ihnen durchgeführten Aktivität beobachtet haben?

Unbefriedigend [1] [2] [3] [4] [5] [6] Sehr gut

Erklärungen und Verbesserungsvorschläge:

2. Inwieweit stimmen die Beschreibung und das beobachtete Verhalten für jeden Kompetenzbereich überein?

Unbefriedigend [1] [2] [3] [4] [5] [6] Sehr gut

Erklärungen und Verbesserungsvorschläge:

3. Wie umfassend sind die Deskriptoren hinsichtlich der Fähigkeiten und Einstellungen, die Sie bei den Teilnehmenden beobachtet haben?

Unbefriedigend [1] [2] [3] [4] [5] [6] Sehr gut

Erklärungen und Verbesserungsvorschläge:

4. Wie genau spiegeln die Deskriptoren die Stufen „Grundstufe“, „Zwischenstufe“ und „Fortgeschrittenenstufe“ wider?

Unbefriedigend [1] [2] [3] [4] [5] [6] Sehr gut

Erklärungen und Verbesserungsvorschläge:

## Anhang 4 - (PRE-)Selbsteinschätzungsinstrument für Teilnehmende



### (PRE-)SELBSTEINSCHÄTZUNGSMINSTRUMENT FÜR TEILNEHMENDE

NAME:

NACHNAME: \_\_\_\_\_

#### ZIEL

Das Priscila-Selbstbewertungsinstrument hilft Ihnen zu erkennen, welche Kompetenzen Sie **vor** der Priscila-Schulung haben.

#### ZUSAMMENSETZUNG DES SELBSTBEWERTUNGSMINSTRUMENTS

Das Priscila-Selbstbewertungsinstrument besteht aus **drei Abschnitten**, die sich jeweils mit einer der drei Schlüsselkompetenzen des lebenslangen Lernens befassen: **Persönliche, soziale und Lernkompetenz; Bürgerschaftliche Kompetenz, Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit**.

Jeder Kompetenz entspricht ein Raster, das die Beschreibung der Kompetenz (Kompetenzbereich), die entsprechenden Fähigkeiten (Indikatoren) und die Lernergebnisse (differenziert in A, B und C) enthält. Nachstehend finden Sie eine Erläuterung des Rasters.

Der Kompetenzbereich befindet sich in der **ersten Spalte** des Rasters (gelb hervorgehoben).

Kompetenz	Fähigkeiten	A	B	C
<i>Bereich der Zuständigkeit</i>	Indikator 1	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis
	Indikator 2	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis
	Indikator 3	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis
	Indikator 4	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis

Jede Kompetenz hat **vier Indikatoren**. Diese Indikatoren erklären die Kompetenz in spezifischere Aspekte und beschreiben ihre **praktische Bedeutung in Form von Fähigkeiten**. Sie sind auf die Aktivitäten und Ziele der PRISCILA-Weiterbildung abgestimmt.

Der Indikatorabschnitt befindet sich in der zweiten Spalte des Rasters (grün hervorgehoben).

Kompetenz	Fähigkeiten	A	B	C
Bereich der Zuständigkeit	Indikator 1	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis
	Indikator 2	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis
	Indikator 3	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis
	Indikator 4	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis

Jeder Indikator ist wiederum mit **3 möglichen Handlungen** verbunden, die der Lernende während des Trainings ausführen kann, hier definiert als **Lernergebnis**.

Die Abschnitte mit den Aktionen und/oder Verhaltensweisen befinden sich in den letzten drei Spalten des Rasters (blau hervorgehoben).

Kompetenz	Fähigkeiten	A	B	C
Bereich der Zuständigkeit	Indikator 1	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis
	Indikator 2	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis
	Indikator 3	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis
	Indikator 4	Lernergebnis	Lernergebnis	Lernergebnis

## LEITFADEN FÜR LERNENDE: WIE IST DIESES SELBSTBEWERTUNGSTRUMENT

### ZU VERWENDEN?

Wenn Sie noch am **Anfang** vor der Schulung stehen:

- Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit, um über Ihren Ausgangspunkt nachzudenken. Welches Verhalten oder welche Handlung, hier „Lernergebnis“ (LE) genannt, passt am besten zu Ihnen?
- Suchen Sie das Verhalten und/oder die Maßnahme, die Sie ergreifen würden, und schreiben Sie den Buchstaben A, B oder C in die **letzte Spalte in das leere Feld**.
- Bitte wählen Sie **nur eine** Handlung aus.

### WIE KÖNNEN SIE DAS RASTER AUSFÜLLEN?

Hier ist ein **konkretes Beispiel** für den Reflexionsprozess.

**Ich fülle das Raster aus und wähle die erste Fähigkeit:** Ich ergreife die Gelegenheit, etwas zu tun oder zu sagen, das für mich oder andere nützlich sein kann.

Fähigkeit	A	B	C	Welcher Buchstabe passt zu mir?
Ich ergreife die Gelegenheit, etwas zu tun oder zu sagen, das für mich oder andere nützlich sein kann.	Ich passe auf und beteilige mich an Aktivitäten, indem ich meine Gedanken mitteile (sprechend oder nicht sprechend)	Ich teile hilfreiches Wissen, Erfahrungen oder Fähigkeiten mit der Gruppe.	Ich teile meine Meinung und ermutige andere, ihre zu teilen.	
Hier ist ein Beispiel, um die Auswahl der möglichen Lernergebnisse (LE) zu erklären, die Sie entsprechend den Buchstaben A, B und C auswählen können.				
Beispiel Verhalten/Handlung	Sie hören aufmerksam zu. Wenn Sie etwas Nützliches zu sagen haben, ergreifen Sie das Wort. Manchmal bleiben Sie still, aber hören trotzdem aufmerksam zu.	Sie teilen oft Ihre Fähigkeiten oder Ihr Wissen mit der Gruppe. Zum Beispiel bringen Sie der Gruppe etwas bei, das Sie gut können.	Sie teilen gerne Ihre Meinung mit und fordern andere auf, ihre ebenfalls zu teilen. Sie sorgen dafür, dass alle zu Wort kommen.	

**Wählen Sie die Handlung/Reaktion aus, die zu Ihnen am besten passt, und schreiben Sie den Buchstaben A, B oder C in die letzte Spalte.**

**SELBSTEINSCHÄTZUNG (VOR DEM WORKSHOP)**

Kompetenz	Fähigkeiten	A	B	C	Welcher Buchstabe passt zu mir?
Bürger-schaftliche Kompetenz	Ich ergreife die Gelegenheit, etwas zu tun oder zu sagen, das für mich oder andere nützlich sein kann.  Ich kann Ideen entwickeln, die Probleme lösen.	Ich ergreife die Gelegenheit, etwas zu tun oder zu sagen, das für mich oder andere nützlich sein kann.  Ich passe auf und beteilige mich an Aktivitäten, indem ich meine Gedanken mitteile (sprechend oder nicht sprechend)	Ich teile hilfreiches Wissen, Erfahrungen oder Fähigkeiten mit der Gruppe.	Ich teile meine Meinung und ermutige andere, ihre Meinung zu teilen.	
	Ich weiß, dass es wichtig ist, Ressourcen mit anderen zu teilen.	Ich höre der Gruppe zu und beteilige mich am Gespräch, um zu helfen.	Ich finde Beispiele für Ideen, die für mich und andere wertvoll sind.  Ich untersuche verschiedene Themen und Probleme auf unterschiedliche Weise und entwickle mehrere Lösungen.		
	Ich kann mir eine positive Zukunft vorstellen.	Ich bin offen für die Einbeziehung anderer Personen in die Schulung.	Ich zeige Solidarität mit anderen Menschen in der Gruppe.	Ich ermutige und motiviere andere Gruppenmitglieder, zusammenzuarbeiten und sich gegenseitig zu helfen, um die Gruppenziele zu erreichen.	
		Ich erkenne und teile meine eigenen Bedürfnisse, Wünsche, Interessen und Ziele.	Ich bin offen für die Vorstellung von verschiedenen Lebensmöglichkeiten.	Ich beteilige mich aktiv an der Erstellung von Zukunftsszenarien während unserer Aktivitäten.	

Kompetenz	Fähigkeiten	A	B	C	Welcher Buchstabe passt zu mir?
Kultur-bewusstsein und kulturelle Ausdrucks-fähigkeit	Ich erkenne Unterschiede als eine positive Chance.	Ich höre zu und zeige Interesse an neuen Dingen.	Ich stelle Fragen, wenn ich etwas nicht verstehe oder mehr wissen möchte.	Ich lerne gerne von Menschen aus anderen Kulturen.	
	Ich kenne meine eigene Kultur und kann sie mit anderen Personen teilen, um mehr über andere zu erfahren.	Ich kenne meine eigene Kultur.	Ich teile meine Kultur mit Worten, Gesten, Bildern und Musik.	Ich vergleiche meine Kultur mit der Kultur der anderen Gruppenmitglieder.	
	Ich kann anderen, ihrem Hintergrund und ihrer Lebenssituationen der anderen Menschen Respekt entgegenbringen.	Ich kann anderen, ihrem Hintergrund und ihrer Lebenssituationen der anderen Menschen Respekt entgegenbringen.	Ich bin offen dafür, der anderen Person zuzuhören und ihre Geschichte zu verstehen.	Ich schaffe Momente des Dialogs mit Menschen, die unterschiedliche Ideen, Werte, Überzeugungen, Standpunkte usw. haben.	
	Ich kann an gruppendifamischen Prozessen zur Problemlösung teilnehmen.	Ich nehme an der Aktivität teil und höre mir alle Aspekte des Problems an.	Ich äußere meine Gedanken, wenn ich mit einem Problem konfrontiert werde, und beziehe Stellung.	Ich höre mir die Ansichten anderer an und führe einen Dialog mit den Gruppenmitgliedern, um einen gemeinsamen Weg zu finden.	

Kompetenz	Fähigkeiten	A	B	C	Weicher Buchstabe passt zu mir?
Persönliche, soziale und lernbezogene Kompetenz	Ich bin mir meiner persönlichen Gefühle, Gedanken, Werte und Verhaltensweisen bewusst und bringe sie zum Ausdruck.	Ich verstehe und kontrolliere meine Gefühle, Gedanken und Handlungen, auch in schwierigen Zeiten.	Ich verstehe und beherrsche meine Gefühle, Gedanken und Handlungen, auch in schwierigen Situationen.	Ich bin offen dafür, meine Ideen mit den Gruppenmitgliedern zu diskutieren und zu ändern, und ermutige andere, sich zu beteiligen.	
	Ich bin mir der Gefühle, Erfahrungen und Werte einer anderen Person bewusst.	Ich höre zu und versuche, die Gefühle und Lebenserfahrungen der anderen Person zu verstehen.	Ich erkenne/ anerkenne die Gefühle, Gedanken, Werte und Verhaltensweisen anderer Menschen.	Ich bin offen dafür, meine Ideen mit den Gruppenmitgliedern zu diskutieren und zu ändern, und ermutige andere zur Teilnahme.	
	Ich höre anderen zu und führe Gespräche mit Selbstvertrauen, Durchsetzungsvermögen, Klarheit und Offenheit, sowohl im persönlichen als auch im gesellschaftlichen Kontext.	Ich zeige Interesse und bemühe mich, alle Gruppenmitglieder zu verstehen.	Ich versuche, mich trotz kultureller Unterschiede den anderen Gruppenmitgliedern verständlich zu machen.	Ich beteilige mich aktiv an konstruktiven Diskussionen mit der Gruppe während der Aktivitäten und ermutige andere, mitzumachen.	
	Ich verstehe und übernehme neue Ideen, Ansätze, Instrumente und Maßnahmen als Reaktion auf sich verändernde Kontexte.	Ich bin mir meiner eigenen Lernfähigkeiten und der der anderen bewusst, kenne meine persönlichen Grenzen und meine eigenen Interessen beim Lernen.	Ich zeige Offenheit im Lernprozess und kann Informationen vergleichen, analysieren und bewerten, um Lernziele zu planen und zu erreichen.	Ich reflektiere das Feedback anderer zu erfolgreichen und nicht erfolgreichen Erfahrungen, entwickle kreative Ideen und bewerte ihre Ziele.	

## Anhang 5 - (POST-)Selbsteinschätzungsinstrument für Teilnehmende



### (POST-)SELBSTEINSCHÄTZUNGSMATERIAL FÜR TEILNEHMENDE

NAME:

NACHNAME: \_\_\_\_\_

**ZIEL**

Das Priscila-Selbstbewertungsinstrument ermöglicht es Ihnen, Ihren eigenen Lernweg **zu reflektieren und zu bewerten** und zu definieren, welche Kompetenzen Sie im Rahmen der Priscila-Schulung erlernt haben.

**LEITFADEN FÜR LERNENDE: WIE VERWENDE ICH DIESES SELBSTBEWERTUNGSMODELL?**

Wenn Sie am **Ende** der Priscila-Schulung sind:

- Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um zu reflektieren und Ihre Fortschritte zu bewerten: **Welche Kompetenzen haben Sie während der Priscila-Schulung entwickelt?**

**EINIGE VORSCHLÄGE**

**Denken Sie über die PRISCILA-Schulung nach**

**Identifizieren Sie Verhalten/Handlung (LO):** Schauen Sie sich jedes Lernergebnis an, was haben Sie während der Schulung gelernt?

**Wählen Sie für jeden Indikator ein Verhalten aus:** Wählen Sie das Verhalten aus, das am besten zu Ihrem Lernprozess passt, und geben Sie den entsprechenden Buchstaben (A, B oder C) in der letzten Spalte des leeren Feldes an. Sie können nur eine Verhaltensweise/Aktion (LO) auswählen.

**Denken Sie daran,** dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt! Die Buchstaben A, B und C geben nur an, wie Sie sich verhalten

**RASTER ZUR SELBSTEINSCHÄTZUNG (POST)**

Kompetenz	Fähigkeiten	A	B	C	Welcher Buchstabe entspricht dem gewählten Verhalten?
Bürgerschaftliche Kompetenz	Ich ergreife die Gelegenheit, etwas zu tun oder zu sagen, das für mich oder andere nützlich sein kann. Ich passe auf und beteilige mich an Aktivitäten, indem ich meine Gedanken mitteile (sprechend oder nicht sprechend)	Ich ergreife die Gelegenheit, etwas zu tun oder zu sagen, das für mich oder andere nützlich sein kann. Ich passe auf und beteilige mich an Aktivitäten, indem ich meine Gedanken mitteile (sprechend oder nicht sprechend)	Ich teile hilfreiches Wissen, Erfahrungen oder Fähigkeiten mit der Gruppe	Ich teile meine Meinung und ermutige andere, ihre zu teilen	
	Ich kann Ideen entwickeln, die Probleme lösen	Ich höre der Gruppe zu und beteilige mich an den Gesprächen, um zu helfen	Ich finde Beispiele für Ideen, die für mich und andere wertvoll sind. Ich untersuche verschiedene Themen und Probleme auf unterschiedliche Weise und entwickle mehrere Lösungen		
	Ich weiß, wie wichtig es ist, Ressourcen mit anderen zu teilen	Ich bin offen für die Einbeziehung anderer Personen in die Ausbildung	Ich zeige ein Gefühl der Solidarität mit anderen Menschen in der Gruppe	Ich ermutige und motiviere andere Gruppenmitglieder, zusammenzuarbeiten und sich gegenseitig zu helfen, die Gruppenziele zu erreichen.	
	Ich kann mir eine wünschenswerte Zukunft vorstellen	Ich erkenne und teile meine eigenen Bedürfnisse, Wünsche, Interessen und Ziele	Ich bin offen für die Vorstellung von verschiedenen Lebensmöglichkeiten	Ich beteilige mich aktiv an der Erstellung von Zukunftsszenarien während unserer Aktivitäten	

Kompetenz	Fähigkeiten	A	B	C	Welcher Buchstabe entspricht dem gewählten Verhalten?
Kultur-bewusstsein und kulturelle Ausdrucks-fähigkeit	Ich erkenne Unterschiede als eine positive Chance	Ich höre zu und zeige Interesse an neuen Dingen	Ich stelle Fragen, wenn ich etwas nicht verstehe oder mehr wissen möchte.	Ich lerne gerne von Menschen aus anderen Kulturen	
	Ich kenne meine eigene Kultur und kann sie mit anderen teilen, um mehr über andere zu erfahren.	Ich kenne meine eigene Kultur	Ich teile meine Kultur mit Worten, Gesten, Bildern und Klängen.	Ich vergleiche meine Kultur mit der Kultur der anderen Gruppenmitglieder.	
	Ich kann anderen, ihrem Hintergrund und ihrer Lebenssituationen der Menschen entgegenbringen.	Ich bin neugierig auf die Hintergründe und Lebenssituationen der Menschen	Ich bin offen dafür, der anderen Person zuzuhören und ihre Geschichte zu verstehen.	Ich schaffe Momente des Dialogs mit Menschen, die unterschiedliche Ideen, Werte, Überzeugungen, Standpunkte usw. haben.	
	Ich kann an gruppendifamischen Prozessen zur Problemlösung teilnehmen.	Ich nehme an der Aktivität teil und höre mir alle Aspekte des Problems oder Hindernisses an	Ich äußere meine Gedanken, wenn ich mit einem Problem konfrontiert werde, und beziehe Stellung.	Ich höre mir die Ansichten anderer an und führe einen Dialog mit den Gruppenmitgliedern, um einen gemeinsamen Weg zu finden.	

Kompetenz	Fähigkeiten	A	B	C	Welcher Buchstabe entspricht dem gewählten Verhalten?
Persönliche, soziale und lernbezogene Kompetenz	Ich bin mir meiner persönlichen Gefühle, Gedanken, Werte und Verhaltensweisen bewusst und bringe sie zum Ausdruck.	Ich verstehe und kontrolliere meine Gefühle, Gedanken und Handlungen, auch in schwierigen Zeiten.	Ich verstehe und beherrsche meine Gefühle, Gedanken und Handlungen, auch in schwierigen Situationen	Ich bin offen dafür, meine Ideen mit den Gruppenmitgliedern zu diskutieren und zu ändern, und ermutige andere, sich zu beteiligen.	
	Ich bin mir der Gefühle, Erfahrungen und Werte einer anderen Person bewusst	Ich höre zu und versuche, die Gefühle und Lebenserfahrungen der anderen zu verstehen	Ich erkenne und anerkenne die Gefühle, Gedanken, Werte und Verhaltensweisen anderer Menschen	Ich bin offen dafür, meine Ideen mit den Gruppenmitgliedern zu diskutieren und zu ändern, und ermutige andere zur Teilnahme	
	Ich höre anderen zu und führe Gespräche mit Selbstvertrauen, Durchsetzungsvermögen, Klarheit und Gegenseitigkeit, sowohl im persönlichen als auch im gesellschaftlichen Kontext.	Ich zeige Interesse und bemühe mich, alle Gruppenmitglieder zu verstehen.	Ich bemühe mich, mich den anderen Gruppenmitgliedern verständlich zu machen, indem ich kulturelle Unterschiede berücksichtige.	Ich beteilige mich aktiv an konstruktiven Diskussionen mit der Gruppe während der Aktivitäten und ermutige andere, mitzumachen.	
	Ich verstehe und übernehme neue Ideen, Ansätze, Instrumente und Maßnahmen als Reaktion auf sich verändernde Kontexte.	Ich bin mir meiner eigenen Lernfähigkeiten und der der anderen bewusst, kenne meine persönlichen Grenzen und meine eigenen Interessen beim Lernen	Ich zeige Offenheit im Lernprozess und kann Informationen vergleichen, analysieren, bewerten und zusammenfassen, um Lernziele zu planen und zu erreichen.	Ich reflektiere das Feedback anderer zu erfolgreichen und nicht erfolgreichen Erfahrungen, entwickle kreative Ideen und bewerte deren Zweck	

## Anhang 6 - Leitfaden für die Verwendung des Priscila-Selbstbewertungsinstruments für Lehrkräfte



### LEITFADEN FÜR DIE VERWENDUNG DES PRISCILA-SELBSTBEWERTUNGSMINSTRUMENTS FÜR LEHRKRÄFTE

#### BESCHREIBUNG DES WERKZEUGS

##### ZIEL

Das Selbstbewertungsinstrument ermöglicht es den Lernenden, ihre eigenen Erfahrungen **zu reflektieren und zu bewerten** und **zu definieren**, welche Kompetenzen sie im Rahmen des Priscila-Projekts erworben haben.

Da Selbstbeurteilungen in mehreren Phasen durchgeführt werden können (van Loon, M.H. 2018), schlägt die Priscila-Methode **zwei Zeitpunkte** vor: vor dem Kurs, um die Kompetenzen und Lernbedürfnisse zu beurteilen, und am Ende des Kurses, um die Leistungen der Teilnehmenden zu bewerten und ihnen ein Zertifikat und eine Bescheinigung auszustellen.

##### ZUSAMMENSETZUNG DES SELBSTBEWERTUNGSMINSTRUMENTS

Das Selbstbewertungsinstrument besteht aus **drei Abschnitten**, die jeweils einer der drei Schlüsselkompetenzen des lebenslangen Lernens gewidmet sind (**Persönliche, soziale und Lernkompetenz, Bürgerschaftliche Kompetenz, Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit**).

Jeder Kompetenzbereich entspricht **vier Indikatoren**, die im Raster für Lernende als "**Fähigkeiten**" bezeichnet werden (um verständlicher zu sein). Diese Indikatoren sind notwendig, um die Makrokompetenz in spezifischere Aspekte aufzuschlüsseln, die die *praktische Bedeutung der Kompetenz* beschreiben und auf die Aktivitäten und Ziele des PRISCILA-Projekts abgestimmt sind. Darüber hinaus wurden sie aus validierten theoretischen Rahmenwerken (EntreComp und LifeComp) und durch einen Screening-Prozess ausgewählt, an dem alle Projektpartnerorganisationen beteiligt waren.

Jeder Indikator entspricht **drei Lernergebnissen**: beobachtbare Verhaltensweisen, die angeben, **was eine Person am Ende des Programms versteht und tun kann** (Cedefop, 2009).

##### VERLAUFSMODELL

**Jedem Indikator sind 3 Stufen der Progression zugeordnet: Grundstufe, Zwischenstufe, Fortgeschrittenenstufe.**

Das Prinzip, nach dem dieses Instrument aufgebaut ist, ist das Progressionsmodell. Der Sinn der Progression ist von großer Bedeutung, da er der Lehrkraft ermöglicht, nicht nur zu verstehen, ob der Lernende eine bestimmte Kompetenz erworben hat, sondern auch den Ausgangspunkt des Teilnehmenden und die Entwicklung seiner Fähigkeiten im Laufe der Zeit zu erkennen.

Das Progressionsmodell unterstreicht, dass der Kompetenzerwerb von der Fähigkeit des Lernenden abhängt, von einer eher individuellen zu einer eher sozialen Ebene überzugehen und immer komplexere Situationen zu bewältigen.

Wie bei Entrecomp (Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G., 2016) entsprechen die Ebenen jeweils:

- A) Grundstufe: Grundlagen, die auf Unterstützung durch andere angewiesen sind
- B) Zwischenstufe: Aufbau von Unabhängigkeit
- C) Fortgeschrittenenstufe: Verantwortung übernehmen

Um die Lernenden nicht zu beeinflussen und ein umfassenderes Instrument zu schaffen, werden die Begriffe "Grund-, Zwischen- und Fortgeschrittenenstufe" im Selbstbewertungsraster nicht verwendet. Die Stufen wurden durch die **Buchstaben A - B - C** ersetzt, wobei die aufsteigende Reihenfolge beibehalten wurde.

## OPERATIONELLE VORSCHLÄGE

### ROLLE DER LEHRKRAFT ALS MODERATOR WÄHREND DES GESAMTEN SELBSTBEWERTUNGSPROZESSES

Die Lehrkraft sollte die Rolle des Moderators übernehmen und die Teilnehmenden durch den Prozess des Ausfüllens des Selbstbewertungsrasters führen. Durch die Anwendung der folgenden Strategien (sofern machbar und abhängig von den verfügbaren Ressourcen) können Sie alle Teilnehmenden mit unterschiedlichen kulturellen und Lernhintergründen bei der Nutzung der Selbstbewertungsinstrumente unterstützen. Dieser Ansatz verbessert die Zugänglichkeit und den Einbezug der Teilnehmenden und kommt allen zugute.

1. **Übersetzen und Anpassen des Rasters in die Landessprache:** Wir empfehlen, das Selbstbewertungsraster in die Landessprache des Landes zu übersetzen, in dem die Schulung stattfindet.
2. **Kulturelle Anpassung:** Stellen Sie sicher, dass die Beispiele und Situationen für die verschiedenen Kulturen der Teilnehmenden relevant und angemessen sind.
3. **Verwenden Sie visuelle Unterstützung (als Projektion):** Zeigen Sie das Raster auf einer großen Leinwand und erklären Sie es der Gruppe. Wenn Sie feststellen, dass die Teilnehmenden es nicht gut verstehen, können Sie den Inhalt vereinfachen und Fragen dazu stellen.

4. **Geben Sie praktische und klare Beispiele:** Fügen Sie konkrete Beispiele ein, um jeden Teil des Selbstbewertungsrasters auszufüllen.
5. **Bilden Sie Unterstützungsgruppen:** Die Arbeit in kleinen oder großen Diskussionsgruppen sollte eine gute Strategie sein, um einen offenen Raum zu schaffen, in dem sich die Teilnehmenden gegenseitig helfen können, bevor sie eine individuelle Selbsteinschätzung vornehmen (Microcredentials können nicht ohne eine individuelle Selbsteinschätzung vergeben werden).
6. **Nutzen Sie interaktive Sitzungen (als Fragen und Antworten):** Raum für die Beantwortung von Fragen und die Klärung von Zweifeln schaffen.
7. **Unmittelbares Feedback:** Geben Sie sofortiges Feedback und Erklärungen, während die Teilnehmenden das Raster ausfüllen, um dessen Nützlichkeit zu beurteilen.
8. **Sorgen Sie für ein einladendes und integratives Umfeld:** Sorgen Sie dafür, dass sich die Teilnehmenden wohl fühlen.

### WIE KANN MAN LERNENDE BEI DER SELBSTEINSCHÄTZUNG UNTERSTÜTZEN?

- 1) **Jeder** Lernende muss sich selbst einschätzen
- 2) Der erste Moment der Bewertung findet zu Beginn des Kurses statt, um das Niveau der neuen Fähigkeiten zu erfassen (van Loon, M.H. 2018)
- 3) Die Lernenden sollten **das Raster lesen und über ihr eigenes Kompetenzniveau nachdenken**.
- 4) Die Lehrkräfte können den Gruppenmitgliedern helfen, das Instrument zu verstehen und das Verhalten auszuwählen, das ihren Erfahrungen am nächsten kommt.
- 5) Nach der Identifizierung des Verhaltens muss jeder Lernende in der **letzten Spalte** den **Buchstaben** angeben, **der dem gewählten Verhalten entspricht** (A, B oder C).
- 6) Die Lernenden können **für jede Fähigkeit nur ein Verhalten wählen** (d. h. sie können nur **einen Buchstaben** in der letzten Zelle jeder Zeile angeben).

## Anhang 7 - Tabelle zur Rückmeldung: Feedback der Lernenden zu Bewertungsmethoden



### Teilnehmerfeedback Umfrage zu Bewertungsmethoden (WP3)

1) Das Self-Assessment-Tool war klar verständlich.

Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Neutral	Ich stimme zu	Ich stimme voll und zu

2) Die Self-Assessment-Tools haben mir geholfen, die 3KCLL (Persönliche, soziale und Lernkompetenz, Bürgerkompetenz und Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit) zu verstehen.

Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Neutral	Ich stimme zu	Ich stimme voll und zu

3) Die Self-Assessment-Tools waren hilfreich, um über meine vorhandenen Kompetenzen nachzudenken.

Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Neutral	Ich stimme zu	Ich stimme voll und zu

4) Die Self-Assessment-Tools waren hilfreich, um über meine neuen Kompetenzen nachzudenken.

Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Neutral	Ich stimme zu	Ich stimme voll und zu

5) Die Self-Assessment-Tools haben mir geholfen, mich selbst und mein Verhalten während des Trainings zu bewerten.

Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Neutral	Ich stimme zu	Ich stimme voll und zu

Vielen Dank!

## Anhang 8 - Tabelle zur Rückmeldung: Feedback der Lehrkräfte zu den Bewertungsmethoden



### Trainerfeedback Umfrage zu Bewertungsmethoden (WP3)

1) Die Anweisungen zum Ausfüllen der Selbstbewertungsinstrumente waren nützlich

Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Neutral	Ich stimme zu	Ich stimme voll und zu

2) Die Anweisungen halfen den Lernenden ihre Fähigkeiten selbst zu bewerten

Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Neutral	Ich stimme zu	Ich stimme voll und zu

3) Die Beschreibungen im Selbstbewertungsinstrument passten die den Erfahrungen der Lernenden in der Schulung

Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Neutral	Ich stimme zu	Ich stimme voll und zu

4) Die Teilnehmenden können die Selbstbewertungsinstrumente selbstständig nutzen

Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Neutral	Ich stimme zu	Ich stimme voll und zu

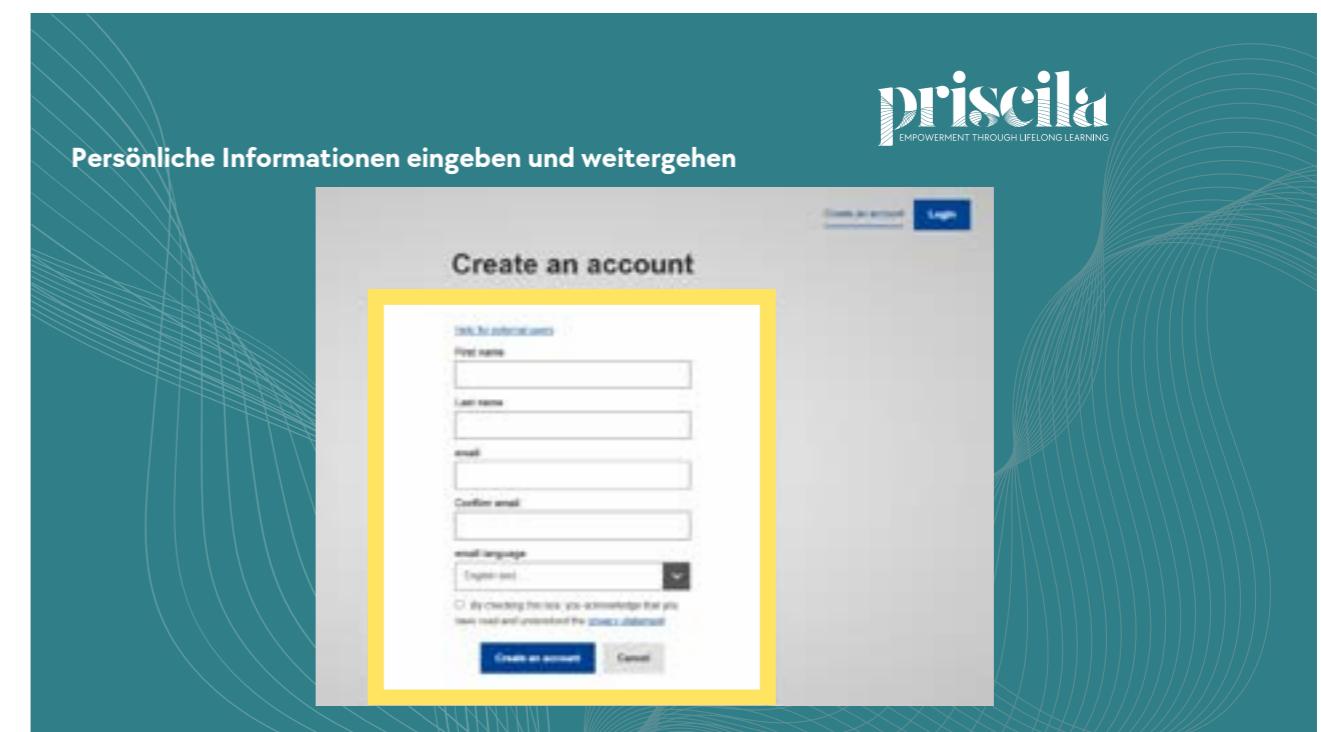
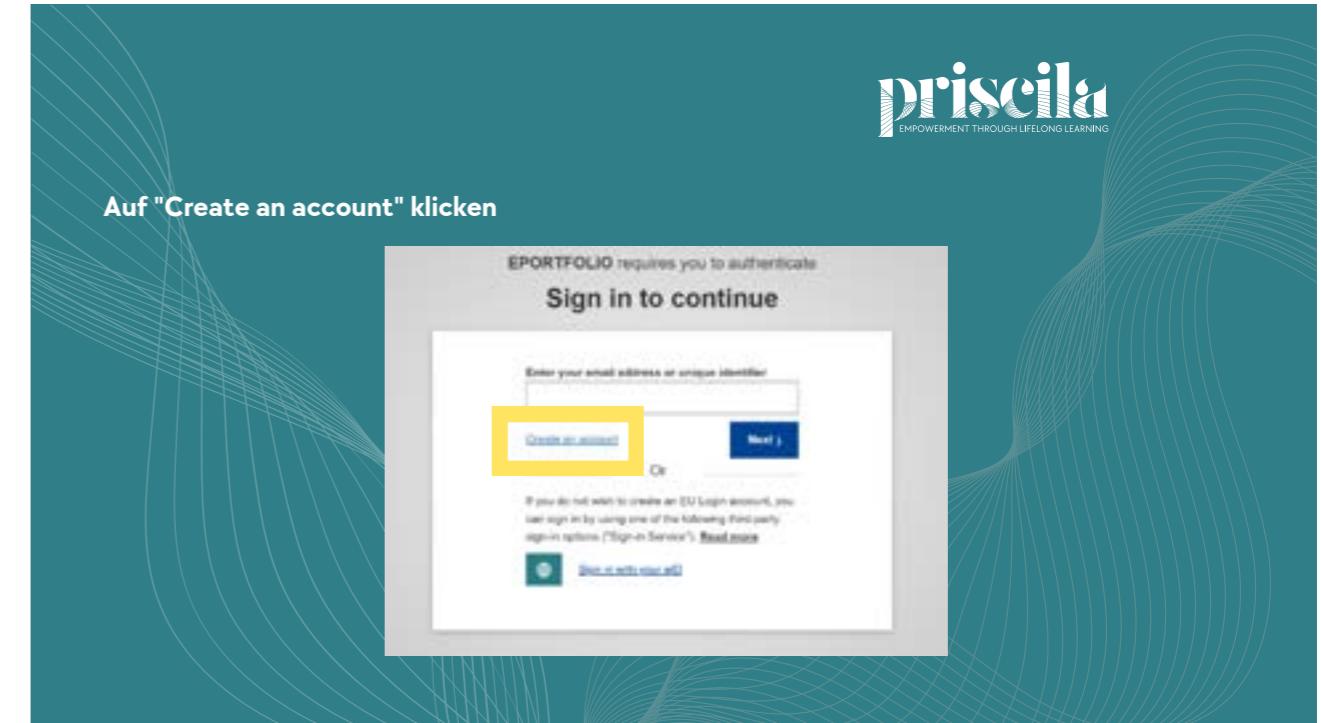
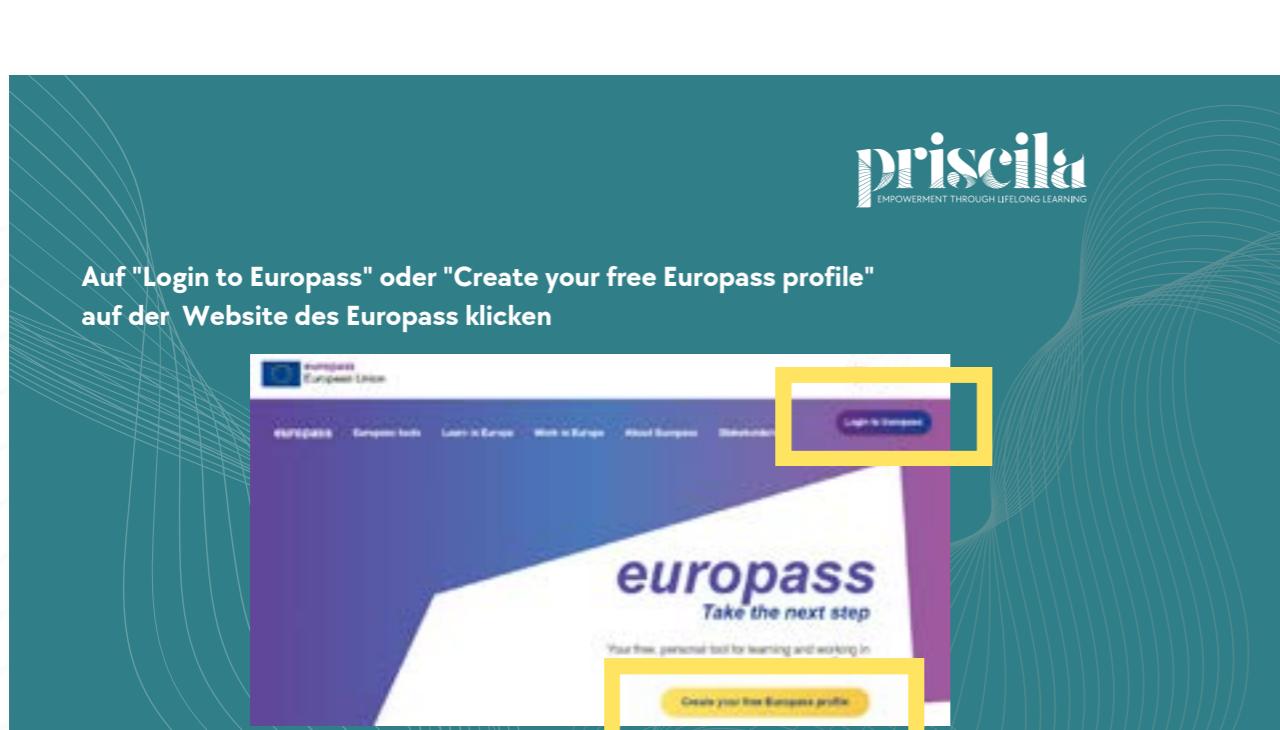
5) Meine Rolle als Lehrkraft hat den Prozess der Selbstbewertung unterstützt.

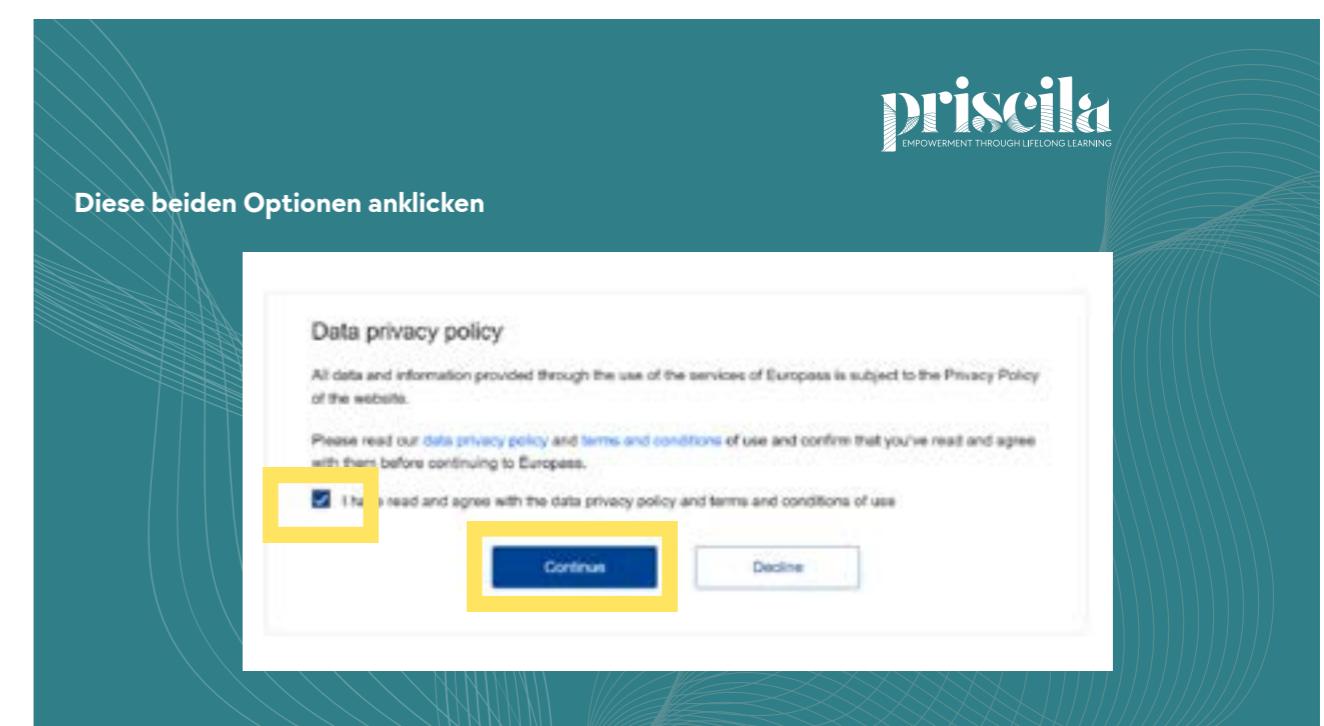
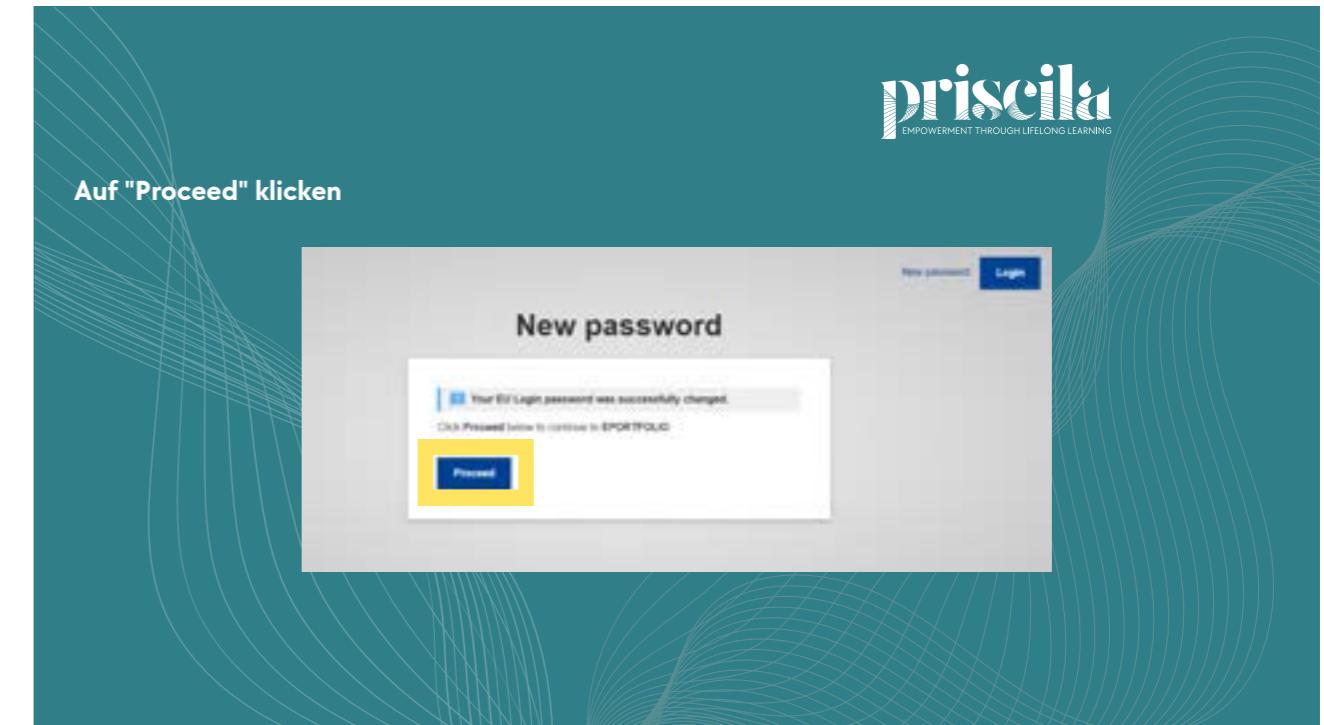
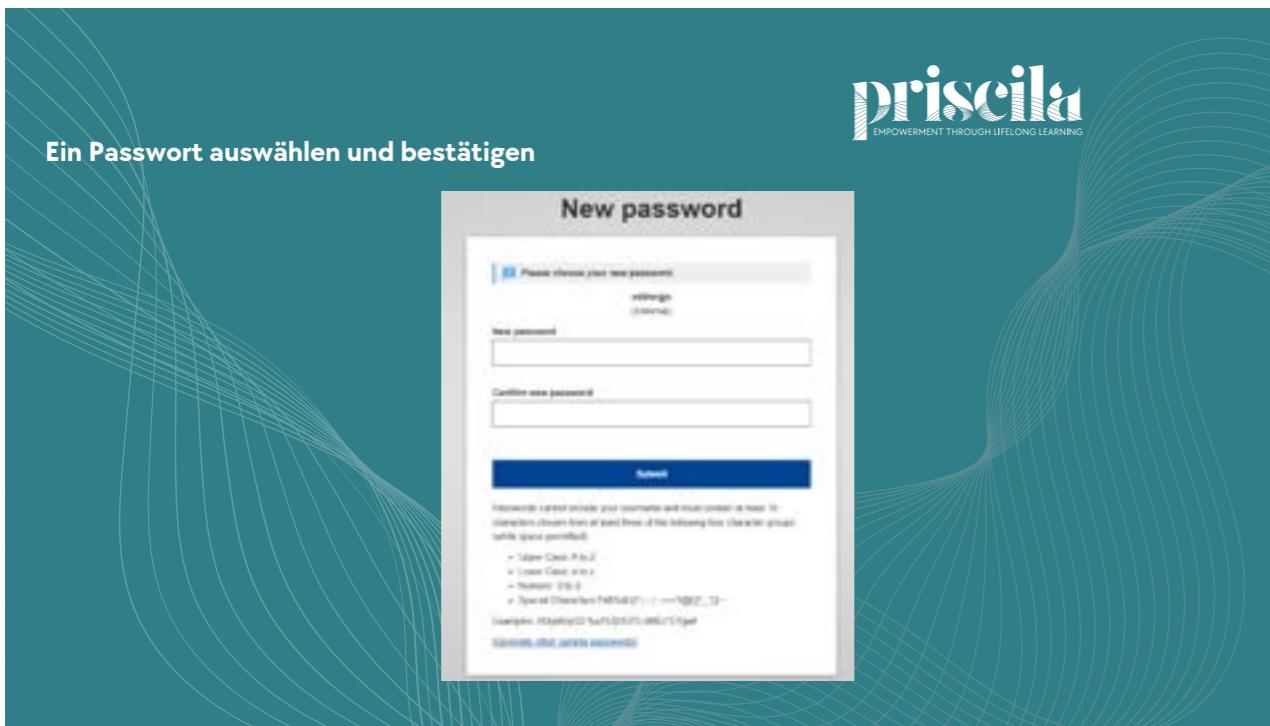
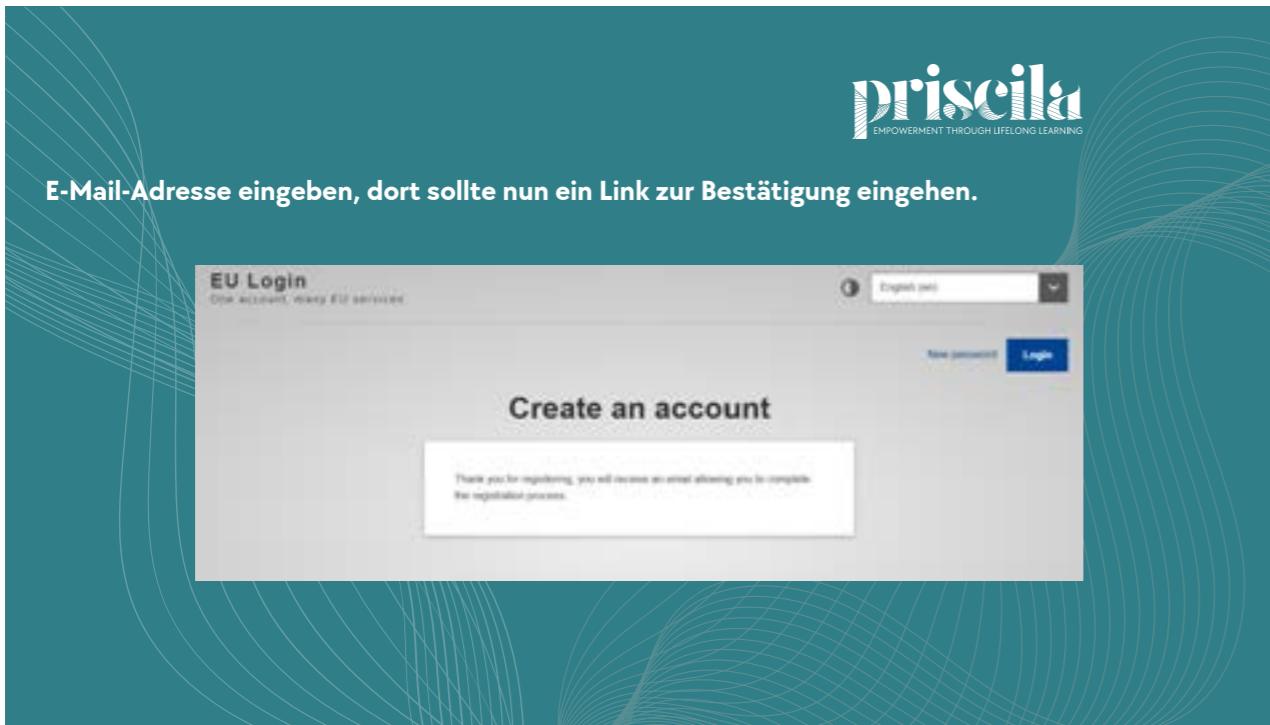
Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Neutral	Ich stimme zu	Ich stimme voll und zu

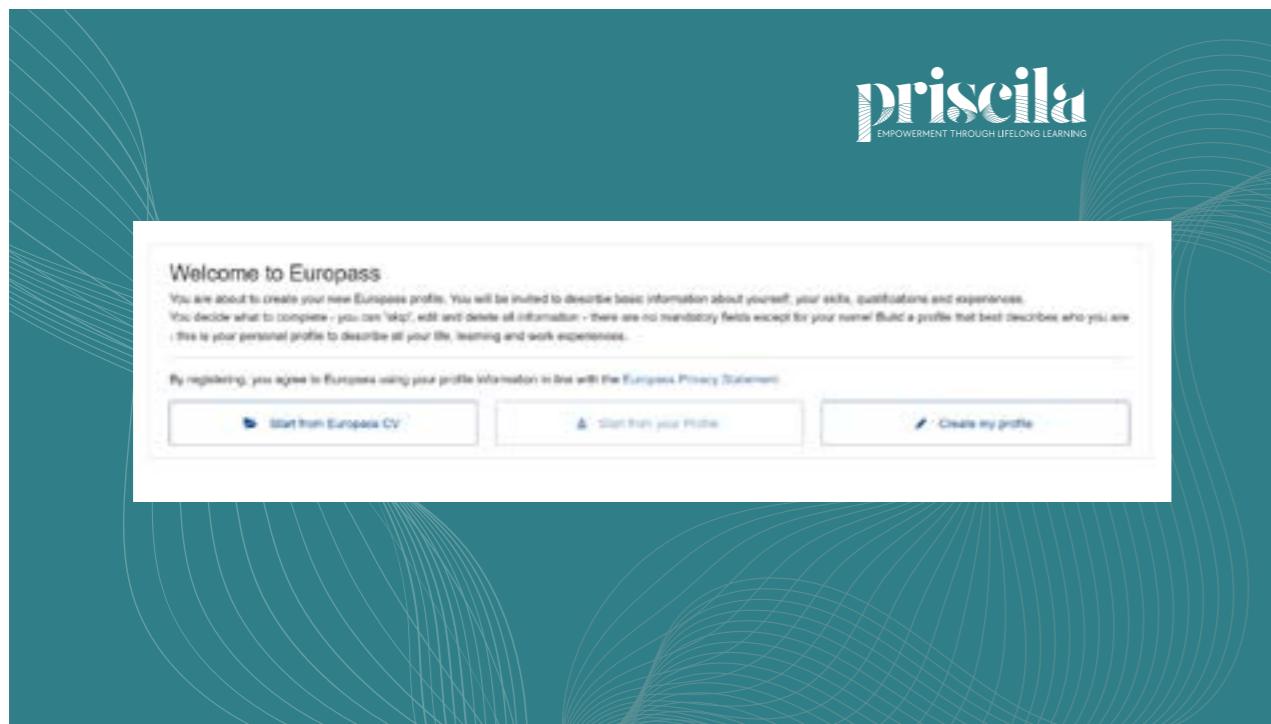
Haben Sie sonstige Anmerkungen?

Vielen Dank!

## Anhang 9 – Leitfaden zum Anlegen eines EUROPASS Profils







## Anhang 10 – PRISCILA Credential Datenmodell (in Englisch)

Project ..... PRISCILA - 2023-1-ES01-KA220-ADU-000165731  
 Project URL ..... <https://www.priscilaproject.eu/>  
 Training type ..... Short non formal programme  
 Authors ..... <https://www.priscilaproject.eu/partners>  
 Datamodel author ..... Viola Pinzi, European Association for the Education of Adults  
 Contact ..... [viola.pinzi@eaea.org](mailto:viola.pinzi@eaea.org)  
 Version ..... V3 - For submission as Annex to WP3 Guide  
 Date ..... 14/1/2025  
 EDC template builder ..... <https://webgate.acceptance.ec.europa.eu/europass/edci-issuer/#/credential-builder>  
 Tutorial ..... <https://audiovisual.ec.europa.eu/en/video/I-262809?language=EN>

[Access the data file for Annex 10 – Priscila Credential Datamodel here](#)

Label	Description	Field type	Value	Cardinality	UI	Instruction for organisation to issue credential	Comments/Usage
1	Title of the micro-credential	Short title of the MC	String	1..1		Pre-defined in template, select template at time of issuance in template	
2	Description	Short description of the MC	String	1..1		Pre-defined in template	
3	Valid from	Date of assessment/issuing credential/complete the training	Date	1..1		Pre-defined in template	
4	Credential type	Type of credential is generic or accredited	List	String	1..1	Pre-defined in template	
5	[Organization] Identification of the Learning provider	The issuer is the Organisation that applies its Learning provider name	String	1..1		Automatically extracted into the credential directly from Learning provider name	
6	Legal name	Legal name of the organization	String	1..1		Automatically extracted into the credential directly from Legal name	
7	Legal address	Legal address (Country)	String	1..1		Automatically extracted into the credential directly from Legal address	
8	Homepage	Homepage	String	1..1		Automatically extracted into the credential directly from Homepage	
9	Legal identity number	Number	String	1..1		Automatically extracted into the credential directly from Legal identity number	
10	[Organization] Awarding body	The awarding body is the learning provide that Learning provider name	String	1..1		Create in own issuer account	A Awarding Body
11	Learning provider name	Legal name of the organization	String	1..1		Pre-defined in template, until the Organisation is Pre-defined in template	
12	Legal address	Legal address (Country)	String	1..1		Pre-defined in template, until the Organisation is Pre-defined in template	
13	Homepage	Homepage	String	1..1		Pre-defined in template, until the Organisation is Pre-defined in template	
14	Legal identity number	Number	String	1..1		Pre-defined in template, until the Organisation is Pre-defined in template	
15	Learning achievement title	Specific achievement title	Free text	String	1..1		Pre-defined in template
16	[Achievement] Assessed by	The awarding body is the learning provide that developed and delivered the learning activity (It can be different from issuer)	List previously created by issuer	1..1		Pre-defined in template, select from list of Organisations created	
17	[Achievement] Description	Short description of the specific Achievement	Free text	String	1..1		Pre-defined in template
18	[Achievement] Learning outcomes	Learning Outcomes: content direct references to knowledge, skills and/or competences concepts	Free text	String	1..1		Pre-defined in template for each PRISCILA MC
19							Non mandatory & mandatory
20							Non mandatory & mandatory and of this MC



## Anhang 11 – Tutorial “How to implement PRISCILA”

# Schritt-für-Schritt-Anleitung für die Durchführung der PRISCILA-Pilotierung

### Zielsetzung der Pilotierung:

Entwicklung und Anerkennung von drei Schlüsselkompetenzen aus dem Europäischen Referenzrahmen der Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen:  
Bürgerschaftliche Kompetenz, Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit, Persönliche, soziale und Lernkompetenz durch teilnehmerzentrierte nicht-formale Lernmethoden und Selbstbewertungsinstrumente.

### Zielgruppe der PRISCILA-Pilotierung:

Erwachsene Lernende mit Migrationshintergrund, Geflüchtete und Asylsuchende

### Dauer:

20 Stunden

### Anzahl der Teilnehmenden:

Konzipiert für 15 erwachsene Lernende.

### Unterstützung und Schulung des Personals:

Mindestens zwei Lehrkräfte, besser drei, für die Durchführung der Bewertung, um die Teilnehmenden besser unterstützen zu können.

### Ausgestellte Bescheinigung:

Microcredentials, die dem europäischen Ansatz folgen und das europäische Modell und die Plattform der European Digital Credentials verwenden (die Teilnehmenden benötigen Europass-Profile).

### Methoden, aus denen sich die PRISCILA-Methode zusammensetzt:

Die Priscila-Methode setzt sich aus den Synergien von vier nicht-formalen Methoden zusammen: Theatre of the Oppressed, Critical Incident, Deep Democracy und Spatial Assemblage.

### Schritt-für-Schritt-Anleitung:

1. Praktische und logistische Fragen (Datum, Ort usw.)
2. Teilnehmende rekrutieren
3. Vorbereitung eines Pilotprogramms, das für die Peer Review vor der Pilotimplementierung verwendet werden soll: Überlegen und formulieren Sie die geplanten Aktivitäten in Bezug auf die Kompetenzen und beobachteten Indikatoren
4. Peer Review mit Fachleuten vorbereiten
5. Klären Sie die Ausgabe des qualifizierten elektronischen Siegels für Ihre Organisation, um es zu erhalten (nationale Ausgabe)
6. Übersetzen von Feedback-Fragebögen und Selbstbewertungsinstrumenten
7. Durchführung eines Peer Review Ihres Lernpfads und der unterstützenden Tools
8. Anpassung der Instrumente und des Pilotprogramms auf der Grundlage des Feedbacks der Peer Reviews
9. Beginnen Sie die Pilotierungsimplementierung mit einer Aktivität zum Warm-up
10. Durchführung des Pre-Assessments der Teilnehmenden (individuelle Pre-Self-Assessment-Dokumente, ausgedruckt)
11. Durchführung der Pilotierung und Information der Teilnehmenden bei der Erstellung ihres Europass-Profil
12. Post-Assessment der Teilnehmenden durchführen (individuelle Post-Self-Assessment-Dokumente, ausgedruckt)
13. Feedback der Teilnehmenden zu den Lernergebnissen und zu den Bewertungsinstrumenten (2 Fragebögen)

## Anhang CBP1 - Introduction microcredentials and quality assurance (Englisch)



### European model for micro-credentials: opportunities for non-formal learning activities and PRISCILA project

#### PRISCILA Capacity building programme 1

Viola Pinzi – viola.pinzi@eaea.org  
EEA – European Association for the Education of Adults



## Overview of European initiatives Policy level

### Core initiatives at European level and examples of actions



Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability



- Council Recommendation on Individual Learning Accounts
- Regulation on European Digital Identity Wallet
- Digital Education Action Plan
- Europass
- Proposal for a Recommendation 'Europe on the Move' - learning mobility for everyone



European Digital Education Hub  
European Learning Model and Digital Credentials



ETF – Guide to design, issue and recognize micro-credentials



EDI Wallet large scale pilots



Grant for projects (Erasmus+)

29.1.2025

## European model of micro-credentials What is relevant for PRISCILA?



- **Quality** - Micro-credentials are subject to internal and **external** quality assurance by the system producing them
- **Transparency** - Micro-credentials are measurable, comparable and understandable with clear information on learning outcomes, workload, content, level, and the learning offer, as relevant.
- **Relevance** - Micro-credentials should be designed as distinct, targeted learning achievements, and learning opportunities leading to them are updated as necessary, to meet identified learning needs.
- **Valid assessment** - Micro-credential learning outcomes are assessed against transparent standards.
- **Learning Pathways** - Micro-credentials are designed to support flexible learning pathways, including the possibility to stack, validate, and recognise micro-credentials from across different systems, including non-formal and informal learning

Source:  
<https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/2022-01/micro-credentials%20brochure%20updated.pdf>

## European model of micro-credentials What is relevant for PRISCILA?

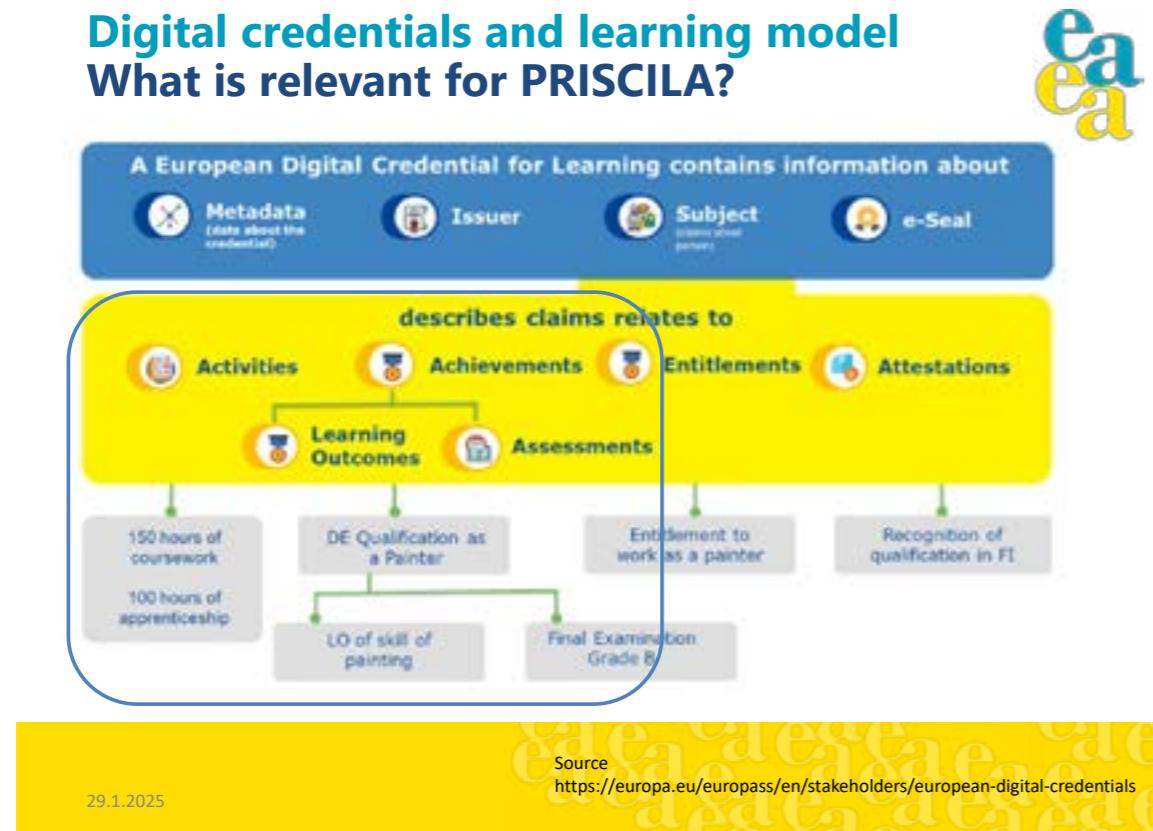


- **Recognition** - Recognition has a clear signalling value of learning outcomes and paves the way for a wider offer of such small learning experiences in a comparable way across the EU.
- **Portability** - Micro-credentials are owned by the credential-holder, stored and shared easily, infrastructure for storing data is based on open standards and data models (interoperability and data authenticity checks).
- **Learner-centred** - Micro-credentials are designed to meet the learner needs of the target group of learners, who should be involved in the internal and external quality assurance processes
- **Authentic** - Micro-credentials contain sufficient information to check their authenticity
- **Information and guidance** - Information and guidance on micro-credentials should be incorporated in lifelong learning guidance services

Source:  
<https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/2022-01/micro-credentials%20brochure%20updated.pdf>

29.1.2025

## Digital credentials and learning model What is relevant for PRISCILA?



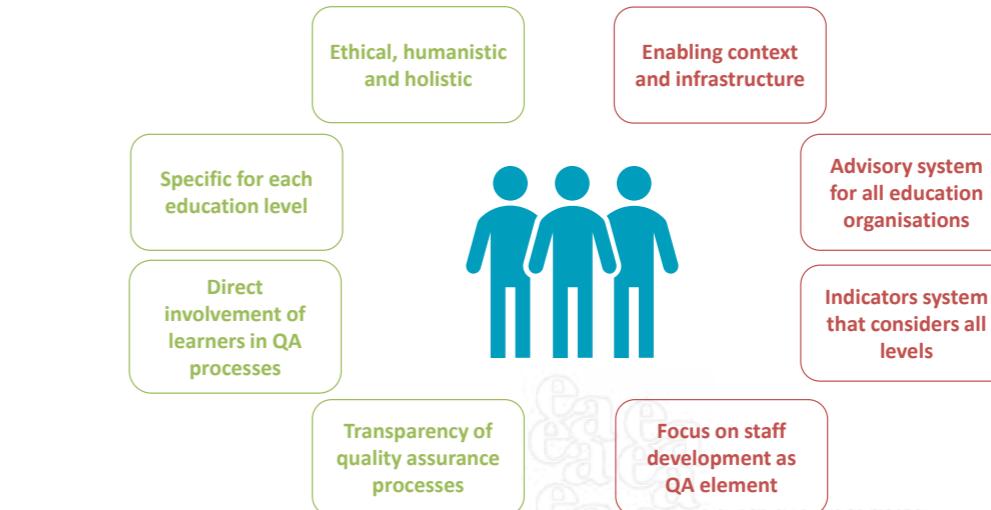
## European model of micro-credentials Internal quality assurance for PRISCILA



## Principles of QA for non-formal learning



**Guiding principle: The Learner is at the centre of quality processes**



Source: EAEA calls for a new approach to quality in adult learning and education, paper, December 2022

## Practice – 10'



**Do you have any experience in using credentialling for your activities? What kind of credentials do you deliver usually (certificate of attendance, open badge etc.)?**

**Who is the issuer of such credentials in general for your current activities (your organization, another body etc.)?**

**How important do you think is for PRISCILA learners to receive structured credentials after the training?**

**Who do you think should be the "issuing" organization for the credential of the PRISCILA training?**

**Please, add your answer on the post-it and boards.**

29.1.2025

**Thank you!**



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

## Anhang CBP2 - Building microcredentials approach (Englisch)

**priscila**  
European model for  
micro-credentials and  
PRISCILA project framework



**European model for  
micro-credentials and  
PRISCILA project framework**

### PRISCILA Capacity building programme 2

Viola Pinzi – [viola.pinzi@eaea.org](mailto:viola.pinzi@eaea.org)  
EAEA – European Association for the Education of Adults

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

**priscila**  
European model for  
micro-credentials and  
PRISCILA project framework



## PART 1 Using credentials to certify our learning activities

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

## Just a quick recap on the topic... What is a credential?



### What is an education credential in general?

- Statement issued by an organisation to a learner, documenting their learning
- Document that certifies the level of learning achieved or the proficiency in a specific skill/competence
- Document that provides evidence or demonstrate completion of a learning activity
- Example of credentials are diploma, transcript, certificate, badge, license etc.

26.4.2024

### What is a micro-credential in the European approach?

- A micro-credential is the record of the learning outcomes that a learner has acquired following a small volume of learning.
- These learning outcomes have been assessed against transparent and clearly defined standards.
- Courses leading to micro-credentials are designed to provide the learner with specific knowledge, skills and competences that respond to societal, personal, cultural or labour market needs.
- They are underpinned by quality assurance following agreed standards in the relevant sector or area of activity.

## Reflection practice and discussion - 20'



### Your experience

- Do you have any experience in using credentialing for your activities? What kind of credentials do you deliver usually (certificate of attendance, open badge etc.)?
- Who is the issuer of such credentials in general for your current activities (your organization, another body etc.)?

### Project needs

- How important do you think is for PRISCILA learners to receive structured credentials after the training? Explain your reasons in a sentence.
- Who do you think should be the "issuing" organization for the credential of the PRISCILA training?

Please, add your answers by partner on the board.

26.4.2024



## PART 2 European approach and PRISCILA framework proposal



## European model of micro-credentials What is relevant for PRISCILA?



- **Quality** - Micro-credentials are subject to internal and external quality assurance by the system producing them
- **Transparency** - Micro-credentials are measurable, comparable and understandable with clear information on learning outcomes, workload, content, level, and the learning offer, as relevant.
- **Relevance** - Micro-credentials should be designed as distinct, targeted learning achievements, and learning opportunities leading to them are updated as necessary, to meet identified learning needs.
- **Valid assessment** - Micro-credential learning outcomes are assessed against transparent standards.
- **Learning Pathways** - Micro-credentials are designed to support flexible learning pathways, including the possibility to stack, validate, and recognise micro-credentials from across different systems, including non-formal and informal learning

Source:  
<https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/2022-01/micro-credentials%20brochure%20updated.pdf>

26.4.2024



## European model of micro-credentials What is relevant for PRISCILA?



- Recognition** - Recognition has a clear signalling value of learning outcomes and paves the way for a wider offer of such small learning experiences in a comparable way across the EU.
- Portability** - Micro-credentials are owned by the credential-holder, stored and shared easily, infrastructure for storing data is based on open standards and data models (interoperability and data authenticity checks).
- Learner-centred** - Micro-credentials are designed to meet the learner needs of the target group of learners, who should be involved in the internal and external quality assurance processes
- Authentic** - Micro-credentials contain sufficient information to check their authenticity
- Information and guidance** - Information and guidance on micro-credentials should be incorporated in lifelong learning guidance services

Source:  
<https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/2022-01/micro-credentials%20brochure%20updated.pdf>

26.4.2024

## European model of micro-credentials What is relevant for PRISCILA?



**Quality**

Micro-credentials are subject to **internal and external quality assurance** by the system producing them (e.g. the education, training or labour market context in which the micro-credential is developed and delivered). Quality assurance processes must be **fit-for-purpose**, be clearly documented, accessible, and meet the needs of learners and stakeholders.

External quality assurance is based primarily on the **assessment of providers** (rather than individual courses) and the effectiveness of their internal quality assurance procedures.

External quality assurance is conducted in line with:

- Annex IV of the European qualifications framework Recommendation, where applicable;
- the Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area, where applicable;
- the European quality assurance reference framework (the EQAVET Framework) in the field of vocational education and training, where applicable;
- other quality assurance instruments, including registries and labels, to build public trust in micro-credentials, where applicable.

Providers should make sure that internal quality assurance covers all the following elements:

- the overall quality of the micro-credential itself, based on the standards referred to below;
- the quality of the course, where applicable, leading to the micro-credential;
- learners' feedback on the learning experience leading to the micro-credential; and
- peers feedback, including other providers and stakeholders, on the learning experience leading to the micro-credential.

Source:  
<https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/2022-01/micro-credentials%20brochure%20updated.pdf>

26.4.2024

## Reflection on quality assurance activities - 20'



### Your experience

- Do you have any experience in using peer review practices for quality assurance of your training and activities?
- Do you have any experience with learners/participants feedback activities?
- If yes, which kind of practices? And how do you embed the feedback back in the activities?

### Project needs

- Why quality assurances practices are important for our project and our learners?
- Which methods/practice would you prefer for both peer review and learners feedback?

Please, add your answers by partner on the board.

26.4.2024

## Proposed framework



### Relevant and learner centered

- Methodology, instructional design and pilot approach is co-designed by partners and based on their learners needs

### Valid assessment

- Assessment frameworks – European frameworks (LifeComp and ENTREComp) + custom design indicators rubric based on partners and learners needs
- Assessment methods - clear and jointly developed

### Quality assured

- Peer review – at least 1 round per training + final version embedding feedback (before pilots) > methods suggested
- Learners' feedback – at least 1 round per training + final version embedding feedback (before and/or after pilots) > methods suggested

### Transparent and portable

- Information model to describe credential based on European model
- Digital credential to be issued for each learner through the European Digital Credentials infrastructure

26.4.2024



## PART 3 Micro-credentials Information model and infrastructure

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

### European information model

#### What EU standard elements should it include?

The basis for trust in micro-credentials is transparency. Micro-credentials should be clearly identified as such with elements that make it possible for learners, education and training institutions, quality assurance agencies, and

employers to understand the value and content of micro-credentials and to compare them.

The European approach to micro-credentials suggests a list of critical information elements that any micro-credential should provide:

##### Mandatory elements

- Identifier of the learner
- Title of the micro-credential
- Country/Region of the issuer
- Awarding body
- Date of issuing
- Learning outcomes
- Notional workload needed to achieve the learning outcomes (in ECTS credits, wherever possible)
- Level (and cycle, if applicable) of the learning experience leading to the micro-credential (EQF, QF-EHEA), if applicable
- Type of assessment
- Form of participation in the learning activity
- Type of quality assurance used to underpin the micro-credential

##### Optional elements, where relevant (non-exhaustive list)

- Prerequisites needed to enrol in the learning activity
- Supervision and identity verification during assessment (unsupervised with no identity verification, supervised with no identity verification, supervised online or onsite with identity verification)
- Grade achieved
- Integration/stackability options (standalone, independent micro-credential / integrated, stackable towards another credential)
- Further information

### Proposed information model

- Issuer identification > Each partner delivering training
- Learner identification
- Date of issuing/validity
- Workload
- Activities
- Achievements > Learning outcomes and assessment
- Form of participation in the learning activity
- Type of quality assurance used
- Further information

26.4.2024



### European Digital Credential for Learning

A European Digital Credential for Learning contains information about



#### describes claims relates to



Source  
<https://europa.eu/europass/en/stakeholders/european-digital-credentials>

26.4.2024

26.4.2024



## European Digital Credential for Learning

The screenshot shows a web-based form titled 'New Credential Template'. It includes fields for 'Learner information' (Name, Surname), 'Issuer details' (Name, Address, Postcode, City, Country), 'Assessment' (Title, Description, Grade, Date), and 'Evidence' (File attachments). A 'Save' button is at the bottom right.



26.4.2024

Source

<https://europass.europa.eu/en/stakeholders/european-digital-credentials>
European Association for  
Quality Assurance in Higher Education

# Thank you!



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

## EDC infrastructure...or offline version?



### EDC requirements for each issuing institution

- Register on the EDC service of the EC (Europass)
- Obtain a qualified electronic seal > electronic seal compliant to EU Regulation No 910/2014 (eIDAS Regulation) for electronic transactions within the internal European market
- Install NexU > open-source multi-browser multi-platform remote signature tool with a purpose to communicate with smartcards
- Create the Credential templates (based on shared offline template) > common template and description for project
- Issue the credential to each learner

26.4.2024

**How to register and obtain a qualified electronic seal:** <https://europass.europa.eu/de/how-issue-european-digital-credentials>  
**How to build your credentials:** <https://webgate.acceptance.ec.europa.eu/europass/edci-issuer/#/credential-builder>

## Anhang CBP3 - Credentials tools identification (Englisch)



### European model for micro-credentials and PRISCILA project framework

#### PRISCILA Capacity building programme 3

Viola Pinzi – viola.pinzi@eaea.org  
EAEA – European Association for the Education of Adults



### PART 3 Micro-credentials Information model and infrastructure



## WS3 - How to issue PRISCILA credentials?



### Methods/tools

- European Digital Credential service (issuer/award organisations)
- Open badges solution
- Offline solution

### Requirements

- Access for partners and learners
- Effort and cost for partners
- Long term perspective

### Analysis and discussion > Joint decision

26.4.2024

## Option 1 - EDC infrastructure



### EDC requirements for each issuing institution

- Register on the EDC service of the EC (Europass)
- Obtain a qualified electronic seal > electronic seal compliant to EU Regulation No 910/2014 (eIDAS Regulation) for electronic transactions within the internal European market
- Install NexU > open-source multi-browser multi-platform remote signature tool with a purpose to communicate with smartcards
- Create the Credential templates (based on shared offline template) > template and description by EAEA (UNIBO/HASAT)
- Issue the credential to each learner

How to register and obtain a qualified electronic seal: <https://europass.europa.eu/de/how-issue-european-digital-credentials>  
How to build your credentials: <https://webgate.acceptance.ec.europa.eu/europass/edci-issuer/#/credential-builder>

26.4.2024

## Option 1 - EDC infrastructure



### Analysis and discussion

- Access to this service not possible for Turkey
- Cost for obtaining eSeal
- Effort for each partner to build their profiles and templates
- Need to have online access also for learners (Europass account)
- Official tool from EU

**Option:** 1 issuing organisation for the whole consortium and other partners as "awarding organisations"

26.4.2024

How to register and obtain a qualified electronic seal: <https://europass.europa.eu/de/how-issue-european-digital-credentials>  
 How to build your credentials: <https://webgate.acceptance.ec.europa.eu/europass/edci-issuer/#/credential-builder>

## Option 2 - Open badges as web tools



### Requirements for issuing institution

#### Verified.io

<https://www.verified.io/pricing>

- Pricing (commercial tool) > levelled use and discount for non-profit

#### Credly.com

<https://info.credly.com/product/acclaim>

- Pricing (commercial tool) > custom price/not public

26.4.2024

## Option 2 - Open badges



### Analysis and discussion

- Financial resources and/or in-house technical capacity (long term maintenance)
- Access for learners online needed
- Custom templates for informal model may be limited (interoperability limitation)

**Option:** again 1 issuing organisation for the whole consortium

26.4.2024



**Thank you!**



Europäische Assoziation für  
Technologien im Unterricht

## Anhang CBP4 - Assessment and Evaluation Quality Assurance Activities and Microcredentials Framework (Englisch)



**priscila**  
SYNCHRONIZED MICRO-CREDENTIALS LEARNING



### Feedback on Quality assurance activities

#### PRISCILA Capacity building programme 4

Viola Pinzi – [viola.pinzi@eaea.org](mailto:viola.pinzi@eaea.org)  
EAEA – European Association for the Education of Adults



#### Overall feedback on Quality assurance activities

##### Each implementing partner presents on the following points – 10'

Please, prepare a short presentation with 4-5 slides

- Which quality assurance activities your organisation had in place before the PRISCILA project?
- Which quality assurance activities did you implement based on the PRISCILA approach, before, during and after the pilot? Please describe them as in the Guide, by type (peer review and learner feedback), who was involved, format and core content
- Which tools did you use? Only the questionnaires prepared by UNIBO and HASAT or also custom tools/questions?
- Which were the most interesting results in terms of process (what work, what didn't)?
- Which were the most interesting results of the feedback (both for peers and learners)?

##### Group discussion – 10'

Recap of core aspects by moderator



**priscila**  
SYNCHRONIZED MICRO-CREDENTIALS LEARNING



### Feedback on Micro-credentials framework

#### PRISCILA Capacity building programme 4

Viola Pinzi – [viola.pinzi@eaea.org](mailto:viola.pinzi@eaea.org)  
EAEA – European Association for the Education of Adults



#### Micro-credentials for non-formal education – 30'

Returning to the first step of our internal needs analysis for the use of MC in our organisations, please, share your present perspective on these points.

##### Each implementing partner presents on the following points – 5'

Please, prepare a short presentation

- What are the main needs and benefits for your learners' groups?
- What are/were the main challenges and main opportunities for your organisation to start developing and issuing digital credentials and micro-credentials?
- Does your organisation have a long-term plan to implement digital credential and micro-credential structurally?
- What was the impact of the project work in this area on your organisation and its process, so far?
- Are there any additional insights you can share to other organizations of the non-formal education sector to support their implementation and to resolve these potential challenges?



## PRISCILA Micro-credentials approach – 30'

Finally, as for the PRISCILA Approach, please, share your feedback on the boards.



### Practice 1 – 20'

Please share your feedback on the specific components of the Framework.

For each component, please add challenges, enablers and benefits.

1. Capacity building programme for partners (4 workshops)
2. Understanding and implementing the European approach for micro-credentials
3. Establishing a more comprehensive system for quality assurance for your education programmes
4. Using the European Digital Credentials tools, for your organisations
1. Using Europass profiles, for learners

### Practice 2 - Group discussion – 10'

Recap of relevant aspects and discussion with moderator.

26.4.2024



**Thank you!**

# priscila

EMPOWERMENT THROUGH LIFELONG LEARNING

[www.priscilaproject.eu](http://www.priscilaproject.eu)

PRISCILA - Fostering Personal, Intercultural, Social and Citizenship Competences for Lifelong Learning to Empower Migrant Adult Learners  
Project no: 2023-1-ES01-KA220-ADU-000165731



Co-funded by  
the European Union