

Trainingskurs für interkulturelle Mediatoren für Migranten



Teil V

Bewertungsmethodik

© TIME Projektpartnerschaft, 2016

www.mediation-time.eu

Bearbeiter des Dokuments:

Olympic Training and Consulting Ltd

Entwicklung des Dokuments:

Hellenic Open University

Olympic Training and Consulting Ltd

Kontakt:

Olympic Training and Consulting Ltd (Projektkoordinator), www.olympiakokek.gr



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	4
2. Zeitplanung und Struktur der Bewertung	5
3. Bewertungsmethodik für das theoretische Training.....	6
3.1. Beschreibung.....	6
3.2. Formen der Bewertung für theoretisches Training.....	7
4. Bewertungsmethodik für das praktische Training	12
4.1. Beschreibung.....	12
4.2. Bewertungsmethoden, Häufigkeit der Erfassung und Berichterstattung.....	15
4.3. Empfohlene Form der Bewertung für die Lernergebnisse der zentralen Aufgaben...	16
5. Abschließende Bewertung.....	17
6. Bibliographie.....	18

1. Einleitung

Mithilfe des Bewertungsverfahrens können die Trainingsanbieter und Supervisor Aussagen treffen, ob die Ziele des theoretischen und praktischen Trainings erfüllt worden sind; zum Beispiel, ob die vorgesehenen Lernergebnisse erreicht wurden. Gleichzeitig werden Trainees durch das Bewertungsverfahren über ihren Fortschritt und zu füllende Lücken unterrichtet. Darüber hinaus können, wenn notwendig, Anpassungen vorgenommen werden. Dabei sollten Bewertung (Assessment) und das Lernen an die vorgesehenen Lernergebnisse ausgerichtet werden:

- Lernergebnisse zeigen, *was* Lernende erwarten zu lernen
- Der Bewertungsplan zeigt, *wie* sie ihren Lernprozess demonstrieren¹

Um Curricula und Lernbedingungen des 21. Jahrhunderts anzugleichen, müssen die traditionellen Bewertungsmodelle überarbeitet werden. Häufig wird argumentiert, dass „sich der Schwerpunkt von der summativen Bewertung zu einer kontinuierlichen, diagnostischen und formativen Bewertung im Lernprozess verschieben sollte“². Dies deckt sich mit dem konstruktivistischen Ansatz, der im Projekt TIME verwendet wird. „Konstruktivismus begünstigt die Evaluation während des Lernens (formativ und Selbsteinschätzung) im Gegensatz zur Evaluation des Gelernten (summative Bewertung)“³. Solch eine Verschiebung wird als sehr wichtig angesehen, da sie es erlaubt, individuelle Unterschiede aufzuzeigen und außerdem die Anwendung des Lernens anstatt eine Standardisierung dessen berücksichtigt.

Das TIME Trainingscurriculum stimmt mit der Auffassung von Andrew Scholtz (2007)⁴ überein: „eine aussagekräftige Bewertung sollte die Praxis des Berufes reflektieren. Gleichzeitig sollte sie Lernenden die Möglichkeit geben, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu demonstrieren“ und sie mit ihren gemachten persönlichen Erfahrungen verbinden. Letzteres, so wie es bisher diskutiert wurde, wird als wesentlicher Aspekt der Erwachsenenbildung angesehen.

Gleichzeitig ist offensichtlich, dass konstruktivistische Bewertungstechniken auch kontrovers gesehen werden. Viele Pädagogen bestreiten nicht die hohe Bedeutung der formativen und selbstreflektierenden Bewertung. Jedoch befürworten sie auch die Validität und Verlässlichkeit, die mit standardisierten Verfahren in Verbindung gebracht wird (z.B. summative Bewertung). Sie heben hervor, dass durch die Bewertung die Leistung der Lernenden, z.B. ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und/oder Kompetenzen, beurteilt und gemessen wird, und zwar in Bezug auf ein vorher festgelegtes Set an Kriterien - die gewünschten Lernergebnisse.⁵

¹ <https://teaching.unsw.edu.au/aligning-assessment-learning-outcomes>

² http://www.curtin.edu.au/edusummit/local/docs/Pre-summit_brief_paper_TWG5_-_Assessment.pdf

³ <http://etec.ctlt.ubc.ca/510wiki/EvaluationConstructivistLearning>

⁴ Scholtz, A. (2007). An analysis of the impact of an authentic assessment strategy on student performance in a technology-mediated constructivist classroom: A study revisited. *International Journal of Education and Development Using Information and Communication Technology*, 3(4), 42-53. Abgerufen aus: <http://ijedict.dec.uwi.edu/viewarticle.php?id=422>

⁵

<http://www.exeter.ac.uk/staff/development/academic/assessmentandfeedback/principlesofassessment/typesofassessment-definitions/>

Die Bewertungsmethodik und Instrumente, die für den TIME Trainingskurs vorgeschlagen wurden, stützen sich sowohl auf eine Kombination aus konstruktivistischen Bewertungsgrundsätzen als auch auf eher traditionelle Ansätze.

2. Zeitplanung und Struktur der Bewertung

Die Beurteilung des Trainings erfolgt gewöhnlich in drei verschiedene Phasen: ex ante, laufend und ex post. Dabei dient jede Phase verschiedenen Zwecken:

Die Ex-ante-Bewertung dient dazu, den Stand der Kenntnisse, Fähigkeiten, Einstellungen und Kompetenzen der Lernenden während des Trainings zu bewerten. Dies hilft den Trainern, die spezifischen Lernbedürfnisse jeder Lerngruppe zu identifizieren und das Training entsprechend anzupassen.

Die laufende Bewertung besitzt auf der einen Seite eine Monitoring Funktion, die es Trainern und Lernenden ermöglicht, Fortschritte aufzuzeigen als auch die Wirksamkeit von Trainingsmethoden zu bewerten und, wenn erforderlich, Anpassungen vorzunehmen. Stärken und Schwächen werden sichtbar. Dadurch lassen sich themenspezifische Lernergebnisse erreichen. Auf der anderen Seite liefert die laufende Bewertung Trainern und Trainingsanbietern wichtige Informationen, die für die abschließende Beurteilung der Lernenden erforderlich ist.

Die Ex post-Bewertung ermöglicht es Lernenden, Trainern und Trainingsanbietern zu ermitteln, ob durch die Ausbildung die gewünschten Lernergebnisse als Ganzes und in welchem Umfang sie erreicht wurden. Diese Art der Bewertung ergibt zudem das endgültige Profil des Lernenden.

Für das Training müssen alle drei Bewertungsphasen umgesetzt werden. Für die Bedürfnisse des TIME-Kurses wird folgender Aufbau und Zeitplan vorgeschlagen:

Ex ante: Der Trainingsanbieter ist entweder mittels Zertifikaten oder durch Sprachtests für die Bewertung der **sprachlichen Fähigkeiten** der Bewerber verantwortlich. Kandidaten, die nicht über die erforderlichen sprachlichen Fähigkeiten verfügen, sollten nicht die Erlaubnis bekommen, am Kurs teilzunehmen. Zu Beginn jedes Themas oder Subthemas sind die Trainer dafür verantwortlich, die **tatsächlichen Lernbedürfnisse** der Lerngruppe durch gezielte Aktivitäten zu identifizieren. Diese Aktivitäten sind Teil der Erkundungsphase und beinhalten überwiegend Fragen, einfache Tests und Repräsentationsübungen. In diesem Dokument werden diese nicht näher erläutert, da sie für den Trainingsprozess rein formativ sind.

Fortlaufend: Diese Bewertungsphase gilt während des gesamten Lernprozesses und ist kumulativ nutzbar. Sie orientiert sich an den Prinzipien des konstruktivistischen Ansatzes, der im TIME-Kurs verwendet wird. Die Methoden und Instrumente für die laufende Bewertung während des theoretischen und praktischen Trainings werden in den jeweiligen Abschnitten beschrieben.

Ex post: Wir schlagen die Durchführung einer Ex post-Bewertung auf zwei Wegen vor: als erstes werden die Ergebnisse der laufenden Evaluation in der Personalakte jedes Lernenden gesammelt, so dass ein **individuelles Lernprofil** aufgebaut wird. Zweitens wird der Lernende nach Abschluss des Trainings aufgefordert, durch spezifische Aufgaben zu zeigen, wie er in der Lage ist, mehrere **Aspekte des theoretischen und praktischen Trainings in komplexen Situationen zu kombinieren und zu integrieren**. Die für diese Tätigkeit vorgeschlagenen Aufgaben sind im Abschnitt *Abschließende Bewertung* beschrieben. Die Kombination der kumulativen Bewertung und der abschließenden Aufgaben bildet die abschließende Bewertung jedes Lernenden.

3. Bewertungsmethodik für das theoretische Training

3.1. Beschreibung

Angesichts der dargestellten allgemeinen Ziele und des zeitlichen Ablaufs der Bewertung kann eine wesentliche Unterscheidung zwischen einer **formativen (laufenden) Bewertung und einer summativen (ex post) Bewertung** gemacht werden. Während das Ziel der formativen Bewertung darin besteht, das Lernverhalten der Lernenden zu *überwachen (Monitoring)*, um ihnen Feedback zu geben, zielt die summative Bewertung auf die *Evaluation* des Lernens ab. In die formativen Bewertungsmethoden werden deshalb auch **Methoden der Selbsteinschätzung** einbezogen. Deren Schwerpunkt liegt auf der Notwendigkeit, dass sich die Lernenden aktive Teilnehmer am Lernen sind, wobei von ihnen verlangt wird, den eigenen Lernprozess zu evaluieren.

Zur Ermittlung des Wissensstandes der Lernenden erfolgen die summative Bewertungen in der Regel ex post (d.h. nach dem Ende jedes Moduls), aber auch periodisch (z.B. durch Zwischenprüfungen oder Tests).

Bevor die verschiedenen im TIME-Kurs eingesetzten Formen der Bewertung vorgestellt werden, werden zunächst einmal Formen der Bewertung erläutert, die im Kontext des Trainings für interkulturelle Mediatoren formativ und summativ genutzt werden können. Diese stehen im Einklang mit der Lehrmethodik und den im Teil II (Trainingsmethodologie) entwickelten Werkzeugen.

Arten der formativen Bewertung:

- Aktive Beteiligung und Beobachtung
- Fallstudien (auch als Werkzeug zur Selbsteinschätzung)
- Essays
- Gruppenarbeiten
- Hausarbeiten (regelmäßig)
- Beiträge für Zeitschriften (auch als Werkzeug zur Selbsteinschätzung)
- Portfolio (auch als Werkzeug zur Selbsteinschätzung)
- Präsentation

- Gruppenbewertung
- Simulation und Rollenspiele

Arten der summativen Bewertung

- Beteiligung
- Fallstudien
- Essays
- Klausuren
- Portfolio
- Präsentationen
- Simulation und Rollenspiele
- Abschlussprüfung

Abgesehen von der Ex ante-Bewertungsphase, auf die in diesem Dokument nicht näher eingegangen wird, sind die Formen der Bewertung für die beiden Phasen (laufend und ex post) Teil der oben beschriebenen Kategorien der formativen und summativen Bewertung. Die formative Bewertung erfolgt während des gesamten Moduls. Die summative Bewertung findet am Ende jedes Moduls statt.

Nach erfolgreichem Abschluss des theoretischen und praktischen Trainings endet der Bewertungsprozess mit einer abschließenden Fallstudie. Eine detailliertere Darstellung der Fallstudie findet sich im Abschnitt *Abschließende Bewertung*.

3.2. Formen der Bewertung für theoretisches Training

Im Folgenden präsentieren wir kurz unterschiedliche Formen der Bewertung. Obwohl die vorgeschlagenen Bewertungsmethoden nicht spezifisch für interkulturelles Training sind, wurden sie dennoch auf der Basis ihrer Kompatibilität mit den Prinzipien des Konstruktivismus und der Erwachsenenbildung, dargestellt im zweiten Teil Trainingsmethodologie, ausgewählt. Sie spiegeln die Praxis des Profils eines interkulturellen Mediators wider.

Aktive Beteiligung/Beobachtung

Eine Form der formativen Bewertung ist die Beobachtung der Lernenden und ob sie aktiv an ihren Aufgaben arbeiten oder Klärungsbedarf herrscht. Im Klassenraum kann der Lehrer den Lernenden vereinzelt Unterstützung geben und Aufmunterung entgegen. Die Aussagen können aufgenommen werden und als Feedback für den Lernprozess des Lernenden genommen werden und mit ihnen in Form von Anekdoten geteilt werden.⁶

⁶ Auch bekannt als anekdotenhafte Berichte. Mehr Informationen gibt es zum Beispiel hier: http://www.ehow.com/about_5419008_types-formative-assessment.html

Beteiligung

Die Beteiligung in der Klasse ist ein wichtiges Element des Lernprozesses der Lernenden. Einige Lehrer entscheiden sich jedoch dagegen, Noten für die Beteiligung zu geben, da sie Bedenken hinsichtlich der ungerechten Behandlung von schüchternen oder introvertierten Lernenden äußern. Sie merken weiterhin an, dass es einen Unterschied zwischen Teilnahme bzw. Anwesenheit und ehrlichem Engagement gibt.⁷

Kleine Fallstudie

Fallstudien sind sehr beliebt als Form der formativen und summativen Bewertung. Sie stellen wirkliche Lebenssituationen dar, in denen Probleme gelöst werden müssen. Die Lernenden werden in eine reale oder fiktive Fallstudie eingeführt, entweder als Individuen oder in Gruppen und dann gebeten, Probleme zu identifizieren und anschließend ihre Kenntnisse über das Thema auf den speziellen Fall anzuwenden. Fallstudien sind ein wichtiges Lerninstrument für die Entwicklung kognitiver Fähigkeiten. Wenn sie in Gruppen durchgeführt werden, können sie die mündliche Kommunikation und die Teambildung verbessern.⁸ Außerdem sind sie ein sehr nützliches Bewertungsinstrument, vor allem im konstruktivistischen Kontext.

Essay

Das Schreiben eines Essays kann als traditionelles Mittel der Bewertung angesehen werden. Innerhalb eines konstruktivistischen Ansatzes zur Bewertung kann es daher leicht eingesetzt werden. Es ist in der Regel ein gemeinschaftlich von Lernenden erstelltes Schriftstück, um innerhalb einer vorgegebenen Wortgrenze, eine vom Lehrer gesetzte Frage oder ein Thema zu bearbeiten. Durch Essays kann eine Vielzahl von Lernergebnissen beurteilt werden.

Abschlussprüfung (mündlich oder schriftlich)

Mündlich oder schriftlich und in Abhängigkeit von den Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die bewertet werden müssen, sind Abschlussprüfungen eine Form der summativen Bewertung. Im Falle von mündlichen Prüfungen werden die Fähigkeiten zu präsentieren zu einem wesentlichen Aspekt der Evaluierung. Um zu beurteilen, was die Lernenden gelernt haben, können mündliche Prüfungen in Form eines One-To-One-Interviews erfolgen, in denen die mündliche Interaktion im Vordergrund steht. Für das Testen bestimmter Fähigkeiten, kann der Lehrer beeinflussen, wie das Interview fortschreiten soll.

Gruppenarbeit

Gruppenarbeit ermöglicht die Nutzung unterschiedlicher Fähigkeiten, Wissen und Erfahrungen, die Einzelpersonen besitzen. Es kann sowohl als zu erlernende Fähigkeit als auch als Mittel zur Weiterbildung genutzt werden.⁹

⁷ <http://www.facultyfocus.com/articles/effective-teaching-strategies/daydreaming-deep-thought-using-formative-assessment-evaluate-student-participation/>

⁸ Mehr z.B. unter: <https://teaching.unsw.edu.au/assessment-case-studies-and-scenarios>

⁹ Mehr unter: <http://infed.org/mobi/what-is-groupwork/>

Hausarbeiten (regelmäßig)

Hausarbeiten helfen den Lernenden, die im Unterricht gelehrt Inhalte zu verinnerlichen und zu behalten. Dadurch entwickeln sich Gewohnheiten und unabhängiges Lernen. Hausarbeiten schließen die Lücke zwischen dem Klassenzimmer und Zuhause. Sie können als Teil einer kontinuierlichen Bewertung als auch zur Portfolio-Bewertung verwendet werden. Sie dienen weiterhin der Zusammenfassung oder der Erweiterung der Unterrichtsinhalte.

Beitrag für eine Zeitschrift

Ein Mittel zur formativen (und zur Selbst-) Bewertung sind Beiträge für Zeitschriften. Die Lernenden müssen regelmäßig ihre Gedanken und Eindrücke über ihren Lernfortschritt aufschreiben. Sie können auch reflektieren, was sie an einer bestimmten Aufgabe mögen oder nicht. Diese Informationen geben dem Lehrer einen schnellen Überblick darüber, wie effektiv ein bestimmter Unterrichtsplan war.¹⁰

Klausur(en)

In Abhängigkeit von den Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die bewertet werden müssen, sind Klausuren eine Form der summativen Bewertung. Sie können mündlich oder schriftlich erfolgen. Im Falle von mündlichen Prüfungen machen die Präsentationsfähigkeiten einen wesentlichen Aspekt der Evaluierung aus.

Portfolio

Portfolios sind eine Zusammenstellung von Arbeiten des Lernenden, die eine Bewertung ermöglichen, indem sie Nachweise für Anstrengungen und Leistungen in Bezug auf spezifische Unterrichtsziele liefern (Jardine, 1996).¹¹ Sie können sowohl als Auskunft für die Entwicklung der Lernenden in einer Reihe von Bereichen als auch als Mittel der summativen Bewertung verwendet werden.¹²

Präsentation

Präsentationen werden oft verwendet, um den Lernerfolg in Einzel-oder Gruppenprojekten zu bewerten. Dabei präsentieren und erklären die Lernenden ein Thema einem bestimmten Publikum. Teil der Bewertung der Präsentation ist in der Regel ein Thema, das untersucht, diskutiert und präsentiert wird. Fragen und Antworten können in der Regel nach der Präsentation gestellt werden.

Gruppenbewertung

Gruppenbewertungen helfen, eine Lerngemeinschaft innerhalb des Unterrichts zu schaffen. Die Lernenden sind dem gemeinschaftlichem Denken und unterschiedlichen Meinungen der Gruppe ausgesetzt. Gruppenbewertungen bieten den Lernenden anhand zuvor festgelegter

¹⁰ http://www.ehow.com/about_5419008_types-formative-assessment.html

¹¹ <http://www.education.com/reference/article/portfolio-assessment/>

¹² <http://www.unm.edu/~devalenz/handouts/portfolio.html>

Kriterien eine Ressource für das Verständnis und die Überprüfung der eigenen Qualität der Arbeit.¹³

Simulation / Rollenspiel

Simulationen und Rollenspiele gelten als Formen des erfahrungsorientierten Lernens. Die Lernenden können durch Simulationen von Situationen im realen Kontext die Aktivitäten von interkulturellen Mediatoren im Feld kennenlernen.¹⁴ Rollenspiele und Simulationen tragen einen wesentlichen Teil zum Lernen und zur Bewertung bei, da sie Möglichkeiten bieten, das eigene Lernen zu reflektieren oder wie stilles Wissen funktioniert. Am Ende eines Moduls kann eine Simulation oder ein Rollenspiel zur Demonstration des Gelernten genutzt werden und kann dementsprechend auch zur summative Bewertung genutzt werden. Sie kann für Publikum geöffnet werden, wobei häufig Mitglieder der Gemeinde oder Experten eingeladen werden.¹⁵ Im Rahmen des Trainings für interkulturelle Mediatoren hat das projektbasierte Lernen viele Ähnlichkeiten mit einer Simulation oder einem Rollenspiel.¹⁶

Tabelle 1 zeigt, welche Formen der Bewertung für jedes Modul empfohlen werden.

¹³

<https://www.amle.org/BrowsebyTopic/WhatsNew/WNDet/TabId/270/ArtMID/888/ArticleID/286/Formative-and-Summative-Assessments-in-the-Classroom.aspx>

¹⁴ Dies ist vergleichbar mit einer Leistungsaufgabe, da die Lernenden dazu aufgefordert werden, ihr Wissen im Kontext anzuwenden. Hier werden die Lernenden gebeten, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in realitätsnahen Bedingungen anzuwenden. Diese "authentischen" Aufgaben bieten den Lernenden die Möglichkeit, ihren Zweck und ihre Bedeutung zu verstehen.

¹⁵ Mehr unter: <http://archive.essentialschools.org/resources/123.html>

¹⁶ <http://etec.cilt.ubc.ca/510wiki/EvaluationConstructivistLearning>

Tabelle 1: Empfohlene Formen der Bewertung für jedes Modul

Form der Bewertung	Modul 1	Modul 2	Modul 3	Modul 4	Modul 5	Modul 6	Modul 7
Aktive Beteiligung/ Beobachtung	J	J	J	J	J	J	J
Beteiligung	J	J	J	J	J	J	J
Kleine Fallstudie	J	J	J	N	J	J	N
Essay	J	J	N	N	J	N	N
Gruppenarbeit	J	J	J	N	J	J	N
Hausarbeiten (regelmäßig)	J	J	N	N	J	N	J
Beitrag für eine Zeitschrift	J	J	J	J	J	J	N
Klausur(en)	J	J	N	N	J	N	J
Portfolio	J	J	J	J	J	J	J
Präsentation	J	J	N	J	J	J	J
Gruppenbewertung	J	J	J	J	J	J	N
Simulation / Rollenspiel	J	J	J	J	J	J	N
Abschlussprüfung (mündlich oder schriftlich)	J	J	N	N	J	N	J

4. Bewertungsmethodik für das praktische Training

4.1. Beschreibung

Der Bewertungsprozess konzentriert sich sowohl auf die Umsetzung der praktischen Trainingsaktivitäten als auch auf die endgültige Verwirklichung der gewünschten Lernergebnisse. Hauptinteresse ist die berufliche Entwicklung und der Fortschritt der Trainees in ausgewogener und integrativer Art und Weise. So können am Ende des Trainings qualitativ hochwertige Dienste der interkulturellen Mediation erbracht werden. Die Bewertung ist noch nicht abgeschlossen und summativ. Sie basiert hauptsächlich auf qualitativen Daten aus mehreren Quellen: von den Trainees selbst, dem Personal der Gasteinrichtungen sowie von Supervision und Coaching-Sitzungen.

Die vorgeschlagene Methodik zur Bewertung bezieht sich auf die folgenden Aspekte:

- a) Die **Konsolidierung und Anwendung des Wissens**, das die Trainees während des theoretischen Teils des Trainings erworben haben.
- b) Inwieweit wurden die **gewünschten Lernergebnisse in Bezug auf Fähigkeiten und Kompetenzen** erreicht, so wie in Teil 1 beschrieben. Dies führt zu der Möglichkeit, die wichtigsten interkulturellen Mediationsaufgaben zu erfüllen¹⁷, in Bezug auf spezifischen Qualitätsstandards und der Berufsethik.
 - Sprachliche Unterstützung
 - Kommunikation
 - Entwicklung einer vertrauensvollen Beziehung und einer effektiven Zusammenarbeit zwischen Fachleuten und Migranten während administrativer Verfahren und Dienstleistungen
 - Bereitstellung von Informationen für Migranten bezüglich administrativer Verfahren, Zugang zu Diensten und unterstützenden Ressourcen
 - Bereitstellung von Unterstützung bei der Steuerung von Leistungen
 - Kulturelle Vermittlung und Übersetzung
 - Konfliktprävention und Mediation
 - Beitrag zu Informationsveranstaltungen und Projekten, um Bewusstsein zu stärken und interkulturelle Kommunikation und Integration zu verstärken
 - Advocacy (im spezifischen Umfeld)
- c) Weitere Aspekte der beruflichen Leistung, wie:
 - **Aktive Beteiligung** in den im praktischen Training vorhandenen Verfahren
 - **Verantwortung und Zuverlässigkeit**
 - **Einstellungen und Verhalten** gegenüber dem verantwortlichen Personal der Gasteinrichtung
 - **Fähigkeit zur Zusammenarbeit** und **Teamwork**

¹⁷ So wie im Output *gewünschtes IMfl Profil und dazugehörige Lernergebnisse* beschrieben, Intellectual Output O3 der TIME Partnerschaft (verfügbar unter www.mediation-time.eu)

- **Fähigkeiten zur Problemlösung, kritisches Denken** und Flexibilität bezüglich der Herausforderungen jeder Intervention

Der **Supervisor**, der von der Trainingseinrichtung bestimmt wurde, ist hauptverantwortlich für die Erfassung und Verarbeitung der notwendigen Informationen. Wir schlagen vor, dass eine Kombination von Methoden verwendet wird:

- Beobachtung.** Mittels dieses Verfahrens notiert der Supervisor systematisch Vorkommnisse und Verhaltensweisen für Schlussfolgerungen. Die Beobachtung erfolgt sowohl in Form von Selbstbeobachtung als auch durch andere (Hetero-Beobachtung). Im letzteren Fall wird die Beobachtung durch den Supervisor während der Supervision Sitzungen durchgeführt. Die Aufzeichnung kann in Echtzeit oder im Nachhinein stattfinden. Im Falle der Selbstbeobachtung zeichnen die Trainees Verhaltensweisen, Handlungen, Aufgaben, Problemlösungsschritte usw. auf.
- Diskussion.** Diese Methode ermöglicht die Kooperation zwischen der zu evaluierenden Person und dem Evaluator. Zwischen ihnen wird eine kommunikative Beziehung entwickelt, und zwar in Übereinstimmung der Supervision Methodik, die in Teil 4 beschrieben wird. Die Diskussionen werden mithilfe eines Interview Leitfadens geleitet. Dieser beinhaltet offene Fragen, sodass die Meinungen und Einstellungen des Trainees bezüglich der Umsetzung des praktischen Trainings und der Ausführung von Aufgaben in der Gasteinrichtung identifiziert werden können. Zusätzlich stellen Aufgaben-, Ereignis- und Fähigkeitenanalyse, die regelmäßig während der Supervision durchgeführt werden, weitere Daten bereit, die die Entwicklung des Trainees beschreiben. In solchen Analysen werden die Trainees darum gebeten, Vorkommnisse in interkultureller Mediation zu beschreiben, wie die Leistung bereitgestellt wurde, welche Probleme auftraten und welche Lösungen gefunden wurden.
- Bewertung der Durchführung der Aufgaben.** Durch dieses Verfahren werden Änderungen der Leistung des Trainees als ein Ergebnis der Umsetzung des On-The-Job Trainings bewertet. Lernergebnisse in Bezug auf Fähigkeiten und Kompetenzen werden in einer direkteren Art und Weise bewertet. Bewertung von Effizienz kann vielfältig erfolgen, einschließlich Leistungschecklisten, Bewertungsrubriken und Aktionsplänen. In den Aktionsplänen sind die Trainees aufgefordert zu beschreiben, wie sie das bisher Gelernte umsetzen wollen oder wie sie es beabsichtigen, umzusetzen. Dies erlaubt es dem Supervisor, Fähigkeiten zur Problemlösung, kritisches Denken, Eigenständigkeit, Flexibilität, etc. zu beurteilen. Es ist zu beachten, dass die Bewertung der Durchführung von Aufgaben zu einem großen Teil durch Beobachtung geschieht. Dennoch variieren die Zeitplanung und die Instrumente.
- Bewertung Dritter.** Für eine vollständige Bewertung sollten Meinungen von Personen, die direkt mit dem Trainee zusammenarbeiten, miteinbezogen werden. Hinzugezogen wird Personal der Gasteinrichtung sowie Coaches. Sie teilen ihre

Ansichten zu der Leistung und zum Fortschritt des Trainees mit. Mittels spezifischer Fragebögen werden sie gebeten, Informationen zu spezifischen Aspekten der Einstellung, Leistung und zum Verhalten zu geben.

- e) **Selbsteinschätzung.** Die Trainees werden gebeten, ihren eigenen Fortschritt sowie wahrgenommene Stärken, Schwächen und Herausforderungen zu beurteilen. Subjektiv wahrgenommene Kompetenzen und Leistungen als auch das Erkennen bestehender Schwierigkeiten helfen dem Supervisor, die Sitzungen der Supervision effektiver zu gestalten und emotionale Ausgeglichenheit und Widerstandsfähigkeit in der interkulturellen Mediation besser einzuschätzen. Die zu nutzenden Fragebögen sollten im Einklang mit der Komplexität der Aufgabe und den spezifischen Zielen jeder Trainingsphase sein.

- f) **Analyse ergänzender Daten.** Ergänzende Daten können sich auf Teilnehmerlisten, interne Verfahren der Gasteinrichtungen, Fragebögen von Servicenutzern, Kommentare, etc. beziehen. Solche Daten sind besonders nützlich für die Bewertung weiterer Aspekte der beruflichen Leistung, die nicht in den gewünschten Lernergebnissen beinhaltet sind.

Nach Beendigung des praktischen Trainings entwirft der Supervisor einen Abschlussbericht für jeden Trainee, der alle genannten Quellen miteinbezieht.

4.2. Bewertungsmethoden, Häufigkeit der Erfassung und Berichterstattung

Das folgende Schema weist auf ein Bewertungsverfahren in Übereinstimmung mit der weiter oben empfohlenen Methodik hin. Jede Berichterstattung wird vom Supervisor vorgenommen. Es gibt jedoch auch andere Schemata, die einheitlich mit dieser Methodik sind. Diese berücksichtigen mehrere Variablen, die spezifisch zum Kontext der Umsetzung sind.

Methode	Instrumente	Häufigkeit der Erfassung	Berichterstattung
Beobachtung	Beobachtungsformular Tagebuch des Trainees	Supervision Sitzungen wöchentlich	Monatlich
Diskussion	Fragebögen mit offenen Fragen Ereignisanalysen	Supervision Sitzungen	In der Mitte und am Ende des praktischen Trainings
Durchführung der Aufgaben	Checkliste für die Durchführung der Aufgaben Rubriken für die Evaluation Aktionspläne (Trainees) Portfolio (Trainees)	Zur Mitte und am Ende des praktischen Trainings	Zur Mitte und am Ende des praktischen Trainings
Bewertung Dritter	Fragebögen	Zur Mitte und am Ende des praktischen Trainings	Zur Mitte und am Ende des praktischen Trainings
Selbsteinschätzung	Fragebögen	Monatlich	Zur Mitte und am Ende des praktischen Trainings
Ergänzende Daten	Teilnahmelisten und andere Daten wie vorher beschrieben	Wöchentlich	Zur Mitte und am Ende des praktischen Trainings

4.3. Empfohlene Form der Bewertung für die Lernergebnisse der zentralen Aufgaben

Erreichte Lernergebnisse in grundlegenden Aufgaben eines IM	Beobachtung	Diskussion	Durchführung der Aufgaben	Bewertung Dritter	Selbsteinschätzung	Andere Daten
Sprachliche Unterstützung	X		X	X	X	
Kommunikation	X	X	X	X	X	
Entwicklung einer vertrauensvollen Beziehung und eine effektive Zusammenarbeit zwischen Fachleuten und Migranten während administrativer Verfahren und Dienstleistungen	X	X	X	X	X	X
Bereitstellung von Informationen für Migranten bezüglich administrativer Verfahren, Zugang zu Diensten und unterstützenden Ressourcen	X	X	X	X	X	X
Bereitstellung von Unterstützung bei der Steuerung von Leistungen	X	X	X	X	X	X
Kulturelle Vermittlung und Übersetzung	X	X	X	X	X	
Konfliktprävention und Mediation	X	X	X	X	X	
Beitrag zu Informationsveranstaltungen und Projekten	X	X	X	X	X	X
Advocacy im spezifischen Umfeld	X	X	X	X	X	
Weitere Aspekte der beruflichen Leistung	X	X	X	X	X	X

5. Abschließende Bewertung

Nach Abschluss des theoretischen und praktischen Trainings wird empfohlen, dass eine Abschlussbewertung in Form einer oder zwei komplexen Fallstudien durchgeführt wird. Diese Fallstudien können als Szenarien konzipiert werden, welche sich aus Elementen einer Vielzahl an „realen“ Situationen interkultureller Mediation zusammensetzen. Der Trainee wird das theoretische und praktische Wissen, welches in den Trainingsmodulen und im On-The-Job Training erworben wurde, in integrativer und kritisch reflektierter Art und Weise anwenden.

In Anlehnung an die Fallstudie zur Methodologie, die im zweiten Teil - Trainingsmethodologie (Abschnitt 3.3 und Anhang) dargestellt wurde, verlangen die finalen Fallstudien vom Trainee, die kritischen Punkte des Falls zu definieren, Interventionen zu konzipieren und anschließend die Diskussionen vor dem Treffen, während des triadischen Treffens und danach darzustellen. Der Trainee sollte in der Lage sein zu zeigen, dass er er/sie Aufgaben interkultureller Mediation in effizienter und professioneller Art und Weise übernehmen und ausführen kann. Dies geschieht im Einklang mit dem im TIME Projekt entwickelten Profil eines interkulturellen Mediators. Dieser Abschlusstest zeigt sowohl Trainern des theoretischen Teils als auch dem Supervisor des praktischen Trainings ein repräsentatives Bild darüber, was der Trainee letztendlich in der Lage sein sollte zu tun.

Der Trainingsanbieter ist verantwortlich für die Gestaltung und Umsetzung der finalen Fallstudien. Wir empfehlen ein pass-fail (bestehen - nicht bestehen) Verfahren.

Qualitative Bewertung des theoretischen und praktischen Trainings mitsamt der Ergebnisse der finalen Fallstudie werden in der persönlichen Datei jedes Trainees dokumentiert. Diese kann er/sie für ein erstes Portfolio nutzen.

6. Bibliographie

Black, P. & William, D. (1998). Assessment and classroom learning. *Assessment in Education*, 5(1), 7-74

Carrison C. and Ehringhaus, M. (n.d.). Formative and Summative Assessments in the Classroom. Abgerufen aus: <https://www.amle.org/BrowsebyTopic/WhatsNew/WNDet/TabId/270/ArtMID/888/ArticleID/286/Formative-and-Summative-Assessments-in-the-Classroom.aspx>

Cushman, K. (1990). Performance and Exhibitions: The Demonstration of Mastery. Abgerufen aus: <http://archive.essentialschools.org/resources/123.html>

de Valenzuela J. S. Defining Portfolio Assessment. Abgerufen aus: <http://www.unm.edu/~devalenz/handouts/portfolio.html>

Fernsten L. (2009). Portfolio Assessment. Abgerufen aus: <http://www.education.com/reference/article/portfolio-assessment/>

Gibson, D and M. Webb (2013). Working Group 5: Assessment as , for and of 21st century learning. *International Summit in Education*. Abgerufen aus: http://www.curtin.edu.au/edusummit/local/docs/Pre-summit_brief_paper_TWG5_-_Assessment.pdf

Ives, C. (2014, 24 January). Daydream or Deep in Thought? Using formative Assessment to Evaluate Students Participation. Abgerufen aus: <http://www.facultyfocus.com/articles/effective-teaching-strategies/daydreaming-deep-thought-using-formative-assessment-evaluate-student-participation/>

Scholtz, A. (2007). An analysis of the impact of an authentic assessment strategy on student performance in a technology-mediated constructivist classroom: A study revisited. *International Journal of Education and Development Using Information and Communication Technology*, 3(4), 42-53. Abgerufen aus: <http://ijedict.dec.uwi.edu/viewarticle.php?id=422>