

Didaktik-Konzept des Programms „Kompetenzen für internationale Zusammenarbeit – Skills4Abroad“: eine Zusammenfassung

Digitale Transformation, komplexe Anforderungen der Arbeitswelt, eine sich verändernde Lernkultur und neue Rahmenbedingungen für das Lernen in der internationalen Zusammenarbeit – als Antwort auf diese Trends wurde ein neues Didaktik-Konzept entwickelt.

Es soll als gemeinsame Orientierung für alle Beteiligten dienen, von der didaktischen Entwicklung von Trainings über deren Durchführung bis hin zur Reflexion und Evaluation von Lernergebnissen. Dabei stellt das Modell nicht nur dar, was gelernt werden soll (zu einem bestimmten Thema oder Inhalt), sondern vor allem, wozu gelernt wird: Welche Handlungskompetenz wird angestrebt? Und auf welchem Niveau? **Trainings werden nicht von Inhalten, sondern von Zielkompetenzen her gedacht.**

Den Kern des Didaktik-Konzepts bildet das Skills4Abroad-Kompetenzmodell. Es beschreibt, welche Kompetenzen für die internationale Zusammenarbeit besonders relevant sind, und unterstützt die Entwicklung von zielgerichteten und wirkungsorientierten Trainings. Zudem enthält das Konzept die **didaktischen Leitlinien** für die Gestaltung von Lernangeboten und Lernpfaden. Die Rolle der Trainer*innen wird als agile **Lernbegleiter*innen** beschrieben und der unterstützende Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) erläutert.

Der Anhang des Didaktik-Konzepts enthält umfangreiche Informationen zu den verschiedenen **Lernformaten** von Skills4Abroad – von Präsenz-Trainings über E-Learning bis hin zu text-, video- oder transferbasierten Trainingsmethoden.

Das Skills4Abroad-Kompetenzmodell

Das Skills4Abroad-Kompetenzmodell ist in drei Kompetenzfelder gegliedert:

1. persönliche Kompetenzen,
2. zwischenmenschliche Kompetenzen und
3. System- und Gesellschaftskompetenzen.

Diese Kompetenzfelder werden für jeden Skills4Abroad-Kurs wie folgt operationalisiert:

Thema	Inhalt	Beispiel
Kernkompetenzen	Beispiele: Selbstreflexion, Führung und Diversitätskompetenz	Lernkompetenz & Selbststeuerung
Einzelkompetenzen	Beispiele: Ambiguitätstoleranz, situative Führung und Projektmanagement	Selbstorganisiertes Lernen & persönliche Lernziele
Kompetenzstufen	1. Grundkenntnisse 2. Anwendung unter Anleitung 3. Selbstständige Anwendung 4. Reflexion und Anleitung anderer 5. Kompetenzentwicklung und Expertise	5
Kompetenzbeschreibung	Konkrete Ausprägung für die jeweilige Kompetenzstufe	Entwickelt eigene Lernsysteme und unterstützt andere beim selbstorganisierten Lernen.
Verhaltensanker	Typische Beobachtung für die jeweilige Kompetenzstufe	Gibt Impulse für Lernteams, entwickelt Lernumgebungen und unterstützt bei der Lernzielarbeit.

Trainings kompetenzorientiert planen

Für die Entwicklung von kompetenzorientierten Trainings dient das Modell als roter Faden und soll dabei unterstützen, dass das Angebot von Skills4Abroad eine breite Palette von wirksamen Lernmöglichkeiten enthält:

Schritt 1: Zielkompetenz und Kompetenzstufe bestimmen

Ausgangspunkt klären:

- Welche Kompetenz soll entwickelt werden? Auf welchem Niveau? Was beschreibt der passende Verhaltensanker?

Schritt 2: Lernziele ableiten und methodisch übersetzen

Passgenaue Planung:

- Wie kann das Ziel erlebbar gemacht werden? Welche Methoden und Formate passen zur Kompetenzstufe?

Schritt 3: Lernpfade und Selbstlernen unterstützen

Flexibilität schaffen:

- Wie lassen sich unterschiedliche Vorkenntnisse berücksichtigen? Wie gelingt die Verbindung aus Selbstlernen und Begleitung?

Schritt 4: Entwicklung sichtbar machen und evaluieren

Wirkung reflektieren:

- Wie lässt sich der Lernfortschritt beobachten? Welche Rückmeldeschleifen unterstützen die Weiterentwicklung?

Lernpfade: in Präsenz oder digital / tutoriert oder selbstgesteuert

Bei Skills4Abroad werden Phasen des Lernens in Präsenz und digital bewusst kombiniert, zum Beispiel durch einen gemeinsamen Auftakt in Präsenz, eine vertiefende Onlinephase und ein abschließendes Präsenzmodul. Webinare, Selbstlernmaterialien und Gruppenaufgaben können flexibel in Lernprozesse integriert werden.

Teilnehmende an Skills4Abroad-Trainings lernen entweder mit Anleitung, moderiert, mit Feedback und Interaktion gemeinsam mit Trainer*innen und Peers. Es gibt aber auch Angebote zum selbstgesteuerten Lernen, die ein individuelles Lerntempo ermöglichen und besonders zur Vor- oder Nachbereitung von Trainings, zur Wiederholung oder zur Vertiefung von Inhalten geeignet sind. Eine sinnvolle Kombination beider Lernformen ist besonders wirksam.

Transferwirksamkeit

Lernen endet nicht mit dem Verstehen von Inhalten. Entscheidend ist, was im Arbeitsalltag daraus wird. Für Skills4Abroad-Trainer*innen ist es deshalb entscheidend, die Motivation, Fähigkeit und Möglichkeit der Teilnehmenden zur Umsetzung des Gelernten zu berücksichtigen. Dafür müssen sie die Trainings entsprechend gestalten und die organisationalen Rahmbedingungen für einen erfolgreichen Transfer im Blick behalten. So lassen sich Lerneffekte nachhaltig im Arbeitsalltag verankern.

» Jetzt mehr erfahren: [Hier geht's zum ausführlichen Konzept!](#)