

# Von der Selbsteinschätzung von Kompetenzen zur formellen Anerkennung und Validierung

## Ein Erfahrungsbericht aus der Schweiz

► Die Bewertung und Anerkennung von Lernleistungen steht auf der bildungspolitischen Agenda hoch im Kurs. Die kürzlichen Berichte zu Schulleistungen und politischer Bildung im Ländervergleich der OECD-Staaten („PISA“<sup>1</sup>, „Jugend ohne Politik“<sup>2</sup>) haben aufhorchen lassen und in der Interpretation der Ergebnisse auch Zusammenhänge mit (überholten) Anerkennungsverfahren hergestellt. In der Schweiz erfährt das Thema doppelte Aufmerksamkeit: Seit Anfang 2004 ist das Berufsbildungsgesetz (nBBG)<sup>3</sup> in Kraft, das u. a. neu die Anerkennung früher erworbener Kompetenzen unabhängig von den Lernwegen einschließt. Der Aufsatz erläutert die Prozesse und Verfahren der Anerkennung und stellt auf der Basis dieser Vorstellungen das Schweizer Kompetenz-Management-Modell CH-Q vor.

### Verfahren zur Anerkennung informeller Lernleistungen

In der Schweiz beschäftigen sich mehrere Institutionen und Organisationen mit der Erfassung, Beurteilung und Bewertung von Kompetenzen (vgl. Kasten). Ziel ist das Bewusstsein der eigenen Stärken und ihre gezielte Nutzung im Hinblick auf persönliche und berufliche Veränderungen. Die erfolgreiche Verwirklichung von Laufbahnschritten in allen Lebenssituationen setzt ein funktionierendes System der Anerkennung von Kompetenzen, die auf nicht-formalem Weg erzielt wurden, voraus. Es verlangt Verfahren zur individualisierten Feststellung des Qualifikationsstandes. Das neue Berufsbildungsgesetz (nBBG) sieht diese Möglichkeit explizit vor: Der Erwerb von formalen Abschlüssen wird auch dann möglich, wenn die formale Qualifikation nicht vorliegt. In diesem Fall muss ein(e) Kandidierende(r) die Gleichwertigkeit der vorhandenen Ausbildung und Erfahrung mit dem vorgegebenen Anforderungsprofil nachweisen. Als Arbeitsgrundlagen dienen Portfolioinstrumente (z. B. „Schweizerisches Qualifikationsbuch“<sup>4</sup>), die zu einem Dossier für den Kompetenznachweis führen (z. B. „Dossier Kompetenznachweis zum Erwerb des eidg. Fachausweises Ausbilder/-in mittels Gleichwertigkeitsbeurteilung“<sup>5</sup>). Die Anerkennung der informellen Lernleistungen erfolgt über einen *Prozess auf drei Ebenen*: der Selbstbeurteilung, der Fremdbeurteilung und der formellen Anerkennung/Validierung (vgl. Abbildungen 1 und 2).



**ANITA E. CALONDER GERSTER**  
Psychologin FSP, Organisationspsychologin  
HAP, Bildung und Organisationsberatung BO,  
Zumikon/Schweiz, Co-Präsidentin der  
Gesellschaft CH-Q



**ERNST HÜGLI**  
Lic. phil. nat., Leiter des Amtes für Berufsbildung  
Kanton Zug, Schweiz  
Co-Präsident der Gesellschaft CH-Q

### SELBSTBEURTEILUNG

Der Prozess der *Selbstbeurteilung* befähigt eine Person, sich grundsätzlich über ihren Werdegang, die eigenen Stärken (und Schwächen) klar zu werden und damit ein Bild der vorhandenen Kompetenzen zu zeichnen (Standortbestimmung). Er umfasst zwei unterschiedliche Teile: die *Selbsteinschätzung* und die *Selbstbewertung*. Das persönliche Portfolio dokumentiert und reflektiert die Ergebnisse aus dem individuellen Vorgehen.

Methoden, die dazu zum Einsatz kommen, sind:

- **Bestandsaufnahme** über formelle und informelle Lernleistungen, bzw. Abschlüsse (Diplome, Zeugnisse, Atteste) und erbrachte Leistungen in Bildung, Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit sowie aus besonderen Berufs- und Lebenssituationen.
- **aktuelles Kompetenzprofil**, d. h. eine Zusammenstellung von dokumentierten und nachgewiesenen Kompetenzen im Hinblick auf ein vorgegebenes Anforderungsprofil.
- **Reflexion zu den Lernschritten und Aktionsplan**, d. h. Hinterfragen von Situationen und Handlungen und das Ziehen von Schlüssen, die zu einer Festlegung von Maßnahmen führen.

Der Prozess der *Selbstbeurteilung* muss durch die Person selber ausgeführt werden; dazu bedarf es der fachlichen Begleitung/Beratung. Das Ziel kann eine generelle Standortbestimmung sein (persönliche Portfolios) oder die Vorbereitung auf eine Bewerbung bzw. auf eine Gleichwertigkeitsbestätigung (spezifische Dossiers mit Ausrichtung auf externe Anforderungsprofile). In welchem Maße der Lernprozess zum längerfristigen Selbstmanagement von Kompetenzen führt, wird dabei nicht in erster Linie durch die genannten Begleitinstrumente bestimmt, sondern durch den Weg und die Frage: Werden die Nutzer und Nutzerinnen durch Beratende oder Coaches angeleitet und befähigt, den Prozess und die sich daraus ergebende Persönlichkeits- bzw. Kompetenzentwicklung danach selbstständig zu gehen, oder werden sie auf eine bestimmte formelle Anerkennung hin vorbereitet ohne den Anspruch, ihr Kompetenz-Management danach eigenverantwortlich und nachhaltig weiterzuführen (z. B. Assessment).

*Dachorganisationen* auf der Stufe der Selbstbeurteilung sichern die Pflege und Weiterentwicklung der Systeme der individuellen Anerkennung sowie die Schulung und Beratung. Darüber hinaus sind sie gefordert, die Qualitätssicherung, die Qualitätsentwicklung und das Qualitätsmanagement des Entwicklungs- bzw. des Vermittlungs- und Verbreitungsprozesses zu gewährleisten. Dazu bestimmen sie Standards, deren Einhaltung sie überwachen. Auf dieser Grundlage geben sie an Personen Zertifikate ab, mit Institutionen schließen sie Vereinbarungen oder vergeben Lizenzen, und sie akkreditieren schließlich Ausbildungseinheiten, die von Anbietern auf der Basis der Standards und Qualitätskriterien durchgeführt werden. Der ganze Prozess der Selbstbeurteilung ist so unter ihrer Verantwortung. Aber auch ein Teil des Prozesses der Fremdevaluation, nämlich die Fremdeinschätzung, liegt in ihrem Verantwortungsbereich.

### Neuen Anerkennungsverfahren zum Durchbruch verhelfen

Das neue Berufsbildungsgesetz (nBBG) in der Schweiz öffnet Türen für verschiedene Formen von Prüfungen und andere Nachweise von Qualifikationen. Zurzeit beschäftigen sich allerdings erst wenige staatliche bzw. halbstaatliche Stellen damit. Das Feld bleibt derzeit der privaten Initiative überlassen.

Im Jahr 2000 gründeten drei private Organisationen den nationalen *Verein Valida*: Die Gesellschaft CH-Q – Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn, die Association Romande pour la Reconnaissance des Acquis (ARRA) und ein Zusammenschluss von kantonalen Berufs- und Laufbahnberatungs-Zentren der lateinischen Schweiz (CORTAB). Zu den Aufgaben des Vereins *Valida* gehören die Koordination der angegliederten Interessenorganisationen/Institutionen, die Bestimmung der Normen/Kriterien für die Anerkennungsprozesse auf den relevanten Stufen (Konformitäts-Normen), die Festlegung der Verfahren sowie die Rahmenvoraussetzungen für künftige „Konformitäts-Überprüfungen“.

Parallel zur Erarbeitung dieser Grundlagen findet unter den Beteiligten der Meinungsbildungsprozess statt. Zwei Faktoren beeinflussen ihn inhaltlich und zeitlich: Zum einen ist die Auseinandersetzung mit der an sich schon komplexen Thematik unter Einschluss der neuen Rechtsgrundlagen des kommenden Gesetzes über die Berufsbildung (nBBG) zu führen; zum andern bedeutet die Konsensfindung auf nationaler Ebene immer auch die Berücksichtigung des unterschiedlichen und eigenständigen kulturellen Hintergrundes der vier Sprachregionen.

### FREMDBEURTEILUNG

Der Prozess der *Fremdbeurteilung* gibt der Person gezieltes Feedback zum durchlaufenen Lernprozess und den dabei erstellten Dossiers mit spezifischen Kompetenznachweisen. Er umfasst zwei völlig verschiedene Teile: die Fremdeinschätzung und die *Fremdbewertung*.

In der Fremdeinschätzung konzentriert sich das Feedback vor allem auf die formalen Aspekte, nicht auf die inhaltlichen. Aufgrund der Fremdeinschätzung und entsprechender Nachbesserung sollte die Person die Sicherheit haben, dass ihre dokumentierten Nachweise korrekt erstellt worden sind. In der Fremdbewertung werden die inhaltlichen Aspekte zum Gegenstand. Sie erfolgt z. B. in der Form eines *Assessments* und gibt der Person verbindliche Angaben, welche Kompetenzen und welches Profil sie „tatsächlich“ hat. Eine *Fremdbeurteilung* „sur dossier“ sollte folgende Fragen beantworten:

- Gibt das Dossier mit den Kompetenznachweisen nachvollziehbar und verständlich Auskunft in Bezug auf das externe Anforderungsprofil? Sind die formalen Regeln eingehalten worden?
- Welche Tätigkeiten sind genügend dokumentiert, welche ungenügend? Unter welchem Aspekt sind gewisse Teile ungenügend?
- Erfolgt die individuelle Einschätzung und die Reflexion auf gesicherten Grundlagen? Lassen sich die behaupteten Schlussfolgerungen wirklich ziehen?
- Ist die Selbstbeurteilung/Selbstbewertung überzeugend? Sind Annahmen, die ihr zugrunde liegen, transparent gemacht?
- Welches Kompetenzprofil hat die Person? Aufgrund welcher dokumentierten Tätigkeiten/Leistungen kann es erstellt werden?

*Fremdbeurteilungen* müssen durch unabhängige, qualifizierte Fachpersonen vorgenommen werden. Spezifische Erfahrung und Kenntnisse im Kompetenzmanagement („Experte“) sind notwendig, wenn es um Fremdeinschätzungen geht. Erweitertes Know-how ist vorausgesetzt bei Fremdbewertungen, z. B. bei Durchführung von Assessments und bei Gleichwertigkeitsbeurteilungen.

*Institutionen/Organisationen* auf dieser Ebene sind zuständig für die Vergabe von Nachweisdokumenten mit (eher) allgemeinem Charakter: private Aus-/Nachweise, private Zertifikate, Arbeitszeugnisse, Bescheinigungen usw. Sie erfolgen auf der Basis von internen Bewertungskriterien. Dazu gehören auch Gleichwertigkeitsbeurteilungen, die auf der Validierungsebene dann zu formellen Anerkennungen/Abschlüssen führen. Akteure auf dieser Ebene sind u. a. Arbeitgeber, privat organisierte oder halbstaatliche Bildungs-/Beratungsinstitutionen.

Abbildung 1 Anerkennungssystematik – Aufbau und Ablaufprozesse



Quelle: Gesellschaft CH-Q; Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn

**FORMELLE ANERKENNUNG/VALIDIERUNG**

Der Prozess der *formellen Anerkennung/Validierung* schließlich prüft die Übereinstimmung des spezifischen Kompetenznachweises einer Person mit einem vorgegebenen Anforderungs- bzw. Kompetenzprofil für eine bestimmte Qualifizierung. In der Regel handelt es sich hierbei um einen (beruflichen) Abschluss mit einem (anerkannten) Zeugnis. Da die Person ihre Qualifizierung auf einem nicht-formalen Weg erworben hat, geht es darum, die Gleichwertigkeit ihres Werdeganges mit einem formalen Weg festzustellen. Bei Übereinstimmung erhält die Person das verlangte Zeugnis, wobei das Zeugnis selber keinen Hinweis auf die Art des Erwerbs enthalten darf.

Der Prozess der *formellen Anerkennung/Validierung* muss durch eine Fachperson ausgeführt werden, die zudem "hoheitliche" Funktionen übertragen erhalten hat. Da das Ergebnis der Gleichwertigkeitsabklärungen ein Ausweis ist, muss die Person über eine hohe Glaubwürdigkeit und Erfahrung verfügen. Damit kann sich der Inhaber auf dem Arbeitsmarkt als kompetent in einem bestimmten Gebiet auf einem bestimmten Level positionieren.

Abbildung 2 Anerkennungssystematik – Akteure und Instrumente



Quelle: Gesellschaft CH-Q; Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn

Bei der formellen Anerkennung/Validierung handelt es sich um einen (hoheitlichen) Akt, der die Abgabe des entsprechenden Ausweises (Attest, Zertifikat, Diplom, ...) einschließt. Sie ist Sache von Institutionen, die dazu legitimiert sind und mit ihrem ganzen Prestige die Verlässlichkeit des Verfahrens garantieren. Dies können staatliche Stellen sein (Bund, Kantone) oder von staatlichen Stellen akkreditierte Organisationen. Besonderes Augenmerk ist darauf zu richten, dass nicht Anbieter von Ausbildungsleistungen über Anerkennung oder Zulassung entscheiden: Beratung und Beurteilung sind in solchen Fällen strikt zu trennen, um die Glaubwürdigkeit zu wahren und zu gewährleisten, dass nicht auch sachfremde Kriterien in die Beurteilung einfließen.

## Das Schweizer CH-Q-Kompetenz-Management-Modell

Der Kurzbegriff CH-Q steht für „*Chancen mit Kompetenzen – Qualifizierung im lebenslangen Lernen*“. Die Anliegen, die sich damit verbinden, beschäftigen die Gesellschaft CH-Q seit Ihren Anfängen. 1993 entstanden aus einer nationalen Bildungsinitiative, wurde sie in der Projektphase von den Bundesämtern der Berufsbildung (BBT) und der Wirtschaft (Secco) unterstützt. Seit Projektende, d. h. seit 2000, ist sie als Nonprofit-Verein und Dachorganisation auf der Stufe der Selbstbeurteilung oder der individuellen Anerkennung tätig. Unter der Bezeichnung „*Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn*“ hat sie ein Gesamtangebot geschaffen, das die Entwicklung und Verankerung von kompetenzgerichteten Konzepten und Systemen in laufbahnrelevanten Anwendungsbereichen unterstützt. Sie stellt dazu die Grundlagen, Rahmenbedingungen und Strukturen zur Umsetzung der Aktivitäten durch die Anbieter zur Verfügung. Teil des Gesamtangebots ist das *CH-Q-Kompetenz-Management-Modell*.

### Ziel des Modells/Begriffe

Das CH-Q-Kompetenz-Management-Modell fördert die nachhaltige individuelle Weiterentwicklung in Bildung und Beruf von Jugendlichen und Erwachsenen sowie ihre berufliche Flexibilität und Mobilität. Im Vordergrund stehen die Erfassung, die Beurteilung und die Anerkennung von fachlichen und fachübergreifenden Kompetenzen, erworben auf formelle und nicht-formelle Art in allen Lebensbereichen. Es ist als offenes und flexibles System konzipiert. Ziel ist die Befähigung von Einzelpersonen oder Gruppen als Anwender/-innen

- mit ihrem Potenzial bewusst, realitätsbezogen und eigenverantwortlich umzugehen,
- das Management ihrer Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen nachhaltig an die Hand zu nehmen,
- ihre Laufbahn gezielt, d. h. ressourcen- und lösungsorientiert, zu gestalten.

Es geht dabei darum, die persönliche Identität zu festigen und die vorhandenen Stärken praxisnah in Einklang zu bringen mit den Anforderungen und Veränderungen in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt.

Die Gesellschaft CH-Q hat eine klare Terminologie entwickelt, um die Beteiligten mit eindeutigen Begriffen in das Kompetenzmanagement einzuführen:

Dazu wurde 1998 eine Expertengruppe<sup>6</sup> im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der Projektphase des Schweizerischen Qualifikationsprogramms zur Berufslauf-

bahn mit der Entwicklung entsprechender Grundlagen beauftragt. Der zugrunde liegende Denkansatz inspirierte sich vor allem an den Studien von Le Boterf.<sup>7</sup> Die in diesem Zusammenhang entwickelten Definitionen für Ressourcen, Kompetenzen und Qualifikationen fanden in der Folge auch in andern Berufs- und Weiterbildungsbereichen Anwendung (vgl. Kasten). In der Praxis werden die Begriffe unterschiedlich und damit teilweise abweichend von obigen Definitionen verwendet. Der Gebrauch variiert sogar oft innerhalb der gleichen Institution.

Im Umfeld der Anerkennung von informellen Lernleistungen sind weitere Schlüsselbegriffe von Bedeutung, die sich auf die Art und Weise zu Lernen beziehen. Dazu gehören das formale, nicht-formelle und informelle Lernen sowie das Praxislernen. Die Unterscheidung der Begriffe spielten auch in den CH-Q-gestützten Prozessen eine Rolle.<sup>8</sup>

### Zertifizierungs- und Akkreditierungssystem

Die Gesellschaft CH-Q hat ein kohärentes System der Ausbildung in Kompetenz-Management aufgebaut und zertifiziert Personen auf vier verschiedenen Stufen. Die Ausbildung der CH-Q-Trainer findet seit 1998 in drei Regionen statt. Insgesamt haben ca. 300 Absolventen/Absolventinnen die Stufen 1 und anschließend 2 oder 3 – auf eigene Initiative oder im Auftrag einer Institution – durchlaufen und dabei eigene Zielgruppenkonzepte entwickelt. Die Ausbildung umfasst für Gruppen pro Stufe drei Tage Unterrichtspräsenz (in frei gewählten Etappen) und zusätzliche Eigenleistung. Einzelberatungen auf der Grundstufe dauern mindestens acht Stunden und schließen ebenfalls zusätzliche Eigenleistungen ein (vgl. Abbildung 3).

#### Ressourcen

Unter Ressourcen verstehen wir die Gesamtheit der in gezielten Lernprozessen und in praktischer Erfahrung erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse (savoir-faire), Eigenschaften, (Wert-)Haltungen und Einstellungen sowie auch bestimmte kulturelle Voraussetzungen usw. Ressourcen stellen quasi das Potenzial einer Person dar. (Von der Gesellschaft CH-Q für die Deutschschweiz durch „Fähigkeiten“ ersetzt.)

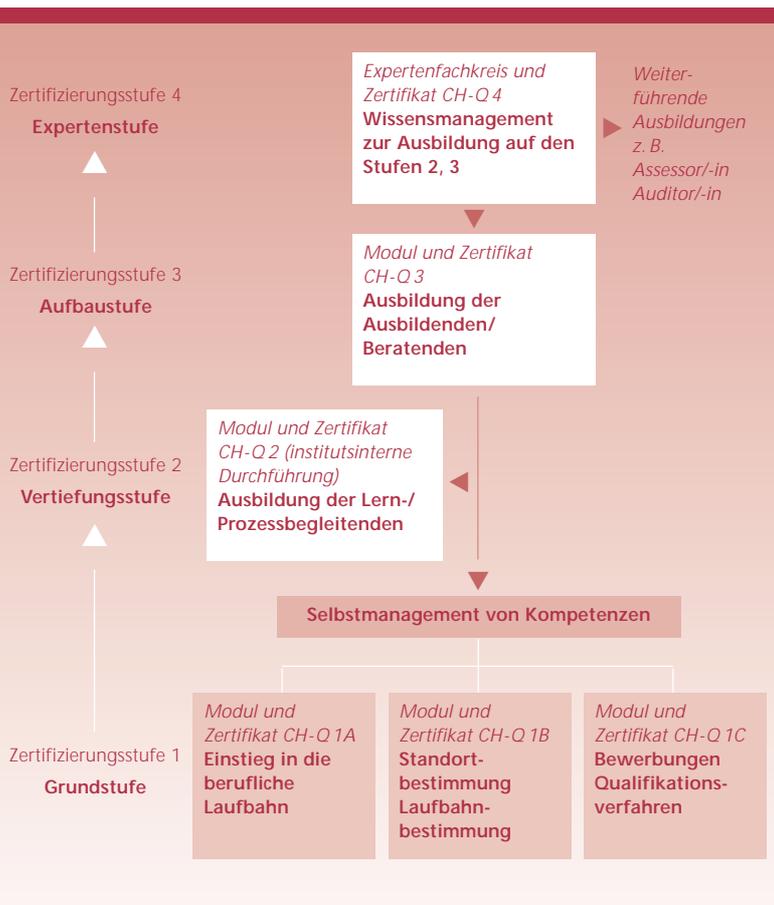
#### Kompetenzen

Kompetenzen sind Kombinationen von Fähigkeiten (Ressourcen), die eingesetzt werden, um eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen, ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Sie weisen die Kompetenz in einer bestimmten Handlungssituation nach.

#### Qualifikationen

Qualifikationen sind „Sets“ von Kompetenzen, die durch eine externe Autorität anerkannt werden. Zu den externen Autoritäten gehören insbesondere Behörden, Verbände, unabhängige Prüfungsstellen, aber vor allem auch Firmen, die die Qualifikationen von Personen überprüfen, die bei ihnen eine Stelle suchen.

Abbildung 3 CH-Q-Kompetenz-Management-Modell-Module und Zertifikate



### Die vier Zertifizierungsstufen

- *Anwenderinnen und Anwender* dokumentieren mit ihrem Zertifikat, dass sie in der Lage sind, für sich selber die Kompetenzmanagement-Methoden nach CH-Q einzusetzen, d. h., ein *Portfolio* zu führen, daraus bei Bedarf ein *Nachweisdossier* zu erstellen (Kompetenzenprofil), den Lernprozess periodisch zu reflektieren und Schlussfolgerungen zu ziehen (Aktionsplan).
- *Zertifizierte Lern- und Prozessbegleiterinnen und Lern- und Prozessbegleiter* dokumentieren, dass sie Anwenderinnen und Anwender in ihrem Prozess, Stärken darzustellen und nachzuweisen, begleiten, betreuen und unterstützen können.

- *Zertifizierte Ausbilderinnen/Ausbilder oder Beraterinnen/Berater* sind in der Lage, umfassende Ausbildungs- oder Beratungsangebote für Anwenderinnen und Anwender zu schaffen, zu „vermarkten“ und zu realisieren.
- *Zertifizierte Expertinnen und Experten* sind fähig, die Ausbildung der Ausbilderinnen/Ausbilder und Beraterinnen/Berater (train the trainer) gemäß den Qualitätskriterien der Gesellschaft CH-Q zu realisieren. Mit entsprechenden Zusatzausbildungen sind sie auch befähigt, Fremdbeurteilungen von Nachweisdossiers vorzunehmen bzw. mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattet die *Validierung* eines solchen Dossiers vorzunehmen, um einer Person auf dem Wege der Gleichwertigkeitserklärung einen bestimmten Ausweis zuzuerkennen.

Im Akkreditierungsverfahren bescheinigt die Gesellschaft CH-Q, dass *Angebote, die zertifizierte Ausbilder/-innen/Beraterinnen für ihren Tätigkeitsbereich* (auftraggebende Institution oder eigene Firma) entwickelten, den CH-Q-Qualitätskriterien entsprechen.

Für die Qualitätssicherung und die Weiterentwicklungen sind zwei von der Gesellschaft CH-Q eingesetzte Organe zuständig: die durch die Mitgliederversammlung gewählten Kommissionen „Qualitätssicherung“ und „Entwicklung“.

### CH-Q auch in andern Ländern Europas

Das CH-Q-Kompetenz-Management-Modell samt Zertifizierung und Akkreditierung ist nicht nur in verschiedenen Ländern Europas auf Interesse gestoßen.<sup>9</sup> Es ist auch konkret im Einsatz in Belgien, Deutschland, Holland, Luxemburg und Österreich, wo mittlerweile CH-Q-ausgebildete Fachleute in staatlichen, halbstaatlichen oder privaten Bildungs- oder Beratungsträgern tätig sind. Das Interesse am Angebot ist steigend.

Die Sicherung der Qualität wird während der ein- bis zweijährigen Pilotphase von der Gesellschaft CH-Q wahrgenommen. Danach übernehmen die Partnerorganisationen diese Aufgabe im Rahmen von Lizenzverträgen. ■

### Anmerkungen

1 BFS/EDK, (Hrsg.): *Bildungsmonitoring Schweiz, Thematischer Bericht der Erhebung PISA 2000*, Neuenburg 2003

2 Oser F., Bidermann, H. (Hrsg.): *Jugend ohne Politik, Ergebnisse der IEA-Studie in der Schweiz im Vergleich mit 27 anderen Ländern*, Zürich 2003

3 Bundesgesetz über die Berufsbildung (nBBG), Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, Bern 2003

4 A. Calonder et al.: *Schweizerisches Qualifikationsbuch*, Zürich 1999

5 Gesellschaft CH-Q (Hrsg.): *Dossier Kompetenznachweis zum Erwerb des eidg. Fachausweises Ausbilder/Ausbilderin mittels Gleichwertigkeitsbeurteilung*, Biel 2001

6 Wettstein, E., CH-Q – Wissenschaftliche Begleitung, Theorie der Erfassung, Beurteilung und Validierung von Kompetenzen

bzw. Qualifikationen. Gesellschaft CH-Q (Hg). *Unv. Bericht*, Zürich 1998

7 Le Boterf, G.: *De la Compétence*, Ed. d'organisation, Paris 1995; *De la navigation professionnelle*, Ed. d'organisation, Paris 1997

8 Bjørnøvd, J.: „Lernen sichtbar machen – Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in Europa, Thessa-

loniki 2000. Hrsg.: *Cedefop – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung*

9 A. Calonder Gerster: *Schweizerisches Kompetenz-Management Modell und integrierte Instrumente*. In „Bildungspässe – Machbarkeit und Gestaltungsmöglichkeiten“. Tagungsband Internat. Fachkongress 2003, Saarbrücken. Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, Saarland.