

## **Teil III Umsetzung    Kompetenzentwicklung, Kompetenzmanagement**

### **Kompetenzanerkennung**

Gemeinsam eine Kompetenzkultur verwirklichen

#### **Institutionelle Ebene**

Selbstanalyse der Organisation – Chancen und Risiken ganzheitlich gestalteter Verfahren überblicken. Einfache Erhebungsinstrumente zur Früherkennung des Handlungsbedarfs – erste Erfahrungen aus dem Leonardo-Projekt

#### **Charta und Benchmark-Tool „Schaffen einer nachhaltigen Kompetenzkultur“**

Anita Calonder Gerster

Organisationspsychologin, Organisationsberatung, Zumikon

Die treibende Kraft zur Entwicklung der Initiative „Nachhaltige Kompetenzkultur im Lebenslangen Lernen“ war die Überzeugung, dass Systeme der Kompetenzerfassung und -Anerkennung mit veränderten Bedingungen in Bildung und Arbeitswelt sowie mit aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen laufend aufs Neue zueinander in Beziehung zu setzen sind. Daraus entstand die Idee, das Anliegen in einer europäischen Charta zur Entwicklung und Etablierung von Kompetenzkulturen festzuschreiben. Die drei dafür verantwortlichen Organisationen

- die Gesellschaft CH-Q in der Schweiz
- die Foundation Competence Management / European Network Valuation of Prior Learning VPL in den Niederlanden und flämisch Belgien sowie
- die Qualifications and Curriculum Authority in England

beschlossen gleichzeitig, die Charta mit einem Messinstrument, einem Benchmark Tool zu verbinden, das Aussagen liefert zu den Zielen und zum Stand der Verwirklichung.

Dem Begriff „Kompetenz“ kommt in dieser Charta eine ganzheitliche Bedeutung zu. Kompetenz vermittelt auf der einen Seite Aussagen über erbrachte Leistungen und ihre Nachweise im Hinblick auf formelle Anerkennungen. Kompetenz steht auf der andern Seite für Ergebnisse aus Prozessen der Wahrnehmung und Einschätzung eigener Stärken und Möglichkeiten. Der Kerngedanke dieser Charta liegt in der Verbindung beider Ansätze auf der Systemebene. Die Verknüpfung von formellen Qualifikationsverfahren mit Prozessen des individuellen Lernens die auf eine nachhaltige Steuerung der Laufbahn aus eigener Initiative ausgerichtet sind, stellt die Individuen in den Mittelpunkt. Konfrontiert mit einem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Hier und Jetzt, das rundum neue Strategien und Vorgehensweisen zur Bewältigung immer neuer Veränderungen verlangt, haben wir uns zu fragen: Was ist vorzukehren, damit die Klienten, die Endverbraucher auch wirklich die Nutzenden sind? Wie sind unter diesen Aspekten sodann nationale Systeme der formellen Anerkennung informell und non-formell erworbener Lernleistungen auszugestalten? Welche Strukturen entscheiden über ihre Funktionstüchtigkeit?

Der Gedanke einer „Kompetenzkultur“ deutet an, dass die ressourcenbezogene Kompetenzerhaltung -erweiterung und -entwicklung von jungen und erwachsenen Menschen ihre Lebenszusammenhänge nicht ausklammern kann; und ebenso, dass sich die beteiligten Akteure mit Werten, die ihnen zu Grunde liegen auseinandersetzen müssen.

Um eine Kompetenzkultur am Leben zu erhalten sind Rahmenbedingungen erforderlich, die auf der einen Seite Stabilität und Verlässlichkeit gewährleisten auf der anderen aber gleichzeitig gekennzeichnet sind durch Offenheit und Flexibilität. Alle verantwortlichen Beteiligten sollten die Möglichkeit haben, aktiv an der Ausgestaltung, Steuerung und Weiterentwicklung von Massnahmen mitzuwirken, welche die Wirkung und Qualität ineinander greifender Prozesse und Verfahren steigern.

Die Charta stellt ein Mittel dar, die damit verbundenen Zielsetzungen, Strategien und Vorgehensweisen sichtbar zu machen und festzuhalten.

## The mission

We want to make a major contribution to the setting up of a society that empowers individuals

- to act in an autonomous way (individual success)
- to participate and integrate in modern society and in the labor market (success for society)

We concentrate our efforts on building a sustainable **Competence Culture** within an active, permanent and wide dissemination of **Lifelong Learning**.