
Leitfaden für den Nachweis von Kompetenzen im Rahmen der Zertifizierung

Inhalt

1	Zweck des Leitfadens	1
2	Was sind Kompetenzen?	1
3	Wozu dient das Evaluationsgespräch?	1
4	Der STAR-Ansatz zur Darstellung Ihrer Kompetenzen	2
4.1	Beispiel.....	2
5	Nachweise in das Selbstevaluations-Formular integrieren	3
6	Zusammenführung der Belege	3

1 Zweck des Leitfadens

Dieser Leitfaden dient Antragstellerinnen und Antragstellern als Anleitung, um die Nachweise und Belege im Rahmen der Selbstevaluation zu erbringen und die administrative Prüfung der eingereichten Dokumente zu vereinfachen.

2 Was sind Kompetenzen?

Um Kompetenzen zertifizieren zu können, müssen sie nachgewiesen werden. Kompetenzen sind eine Reihe von Fähigkeiten, die erforderlich sind, um eine bestimmte Rolle bzw. Funktionen wahrzunehmen und Handlungen den Erwartungen entsprechend auszuführen.

Eine Kompetenz beschreibt Fähigkeiten - was man in einem bestimmten Kontext und in einer Situation umgesetzt hat bzw. umsetzen kann.

3 Wozu dient das Evaluationsgespräch?

Experten können Ihre Kompetenzen in der Regel nicht beobachten, um sie zu beurteilen. Deshalb müssen sie Ihre Fähigkeiten anhand von Beilagen und Belegen im ausgefüllten Selbstevaluationsformular oder Ihrer Schilderung im Gespräch evaluieren.

Das Ziel des Evaluationsgesprächs ist also, ein möglichst realistisches Bild Ihrer tatsächlichen Kompetenzen zu erhalten. Belege, wie Protokolle, Rückmeldungen, Evaluationen, etc., helfen, diesen Prozess zu beschleunigen. Wenn keine Belege vorhanden sind, muss der/die Expert/in mittels Fragen versuchen, die Kompetenzen nachzuvollziehen. Nehmen wir das Beispiel «Kommunikationsfähigkeit». Mögliche Fragen wären:

- Verständnisfragen: «Was sind die wesentlichen Elemente einer guten Kommunikation?»
- Fragen zur Selbstwahrnehmung: «Wie würden Sie Ihren Kommunikationsstil beschreiben?»
- Szenarien-Fragen: «Was würden Sie tun, wenn Ihr Team mit einem Entscheid von Ihnen nicht einverstanden ist und dies in einem Meeting auch so äussert?»
- Verhaltensfragen: «Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie gute Kommunikationsfähigkeiten bewiesen haben.»
- Erfahrungsfragen: «Erzählen Sie mir von einer Erfahrung, in der Sie als Vorgesetzte/r mit einem Mitarbeitenden ein schwieriges Gespräch führen mussten.»

Für die Experten sind vor allem die Szenarien-, Verhaltens- und Erfahrungsfragen interessant, um Ihre Kompetenzen zu beurteilen. Generell ist es von Vorteil, wenn Sie konkrete Beispiele einbringen können, wo und wann Sie diese bestimmte Kompetenz unter Beweis gestellt haben.

4 Der STAR-Ansatz zur Darstellung Ihrer Kompetenzen

Eine Kompetenz, wie die Kommunikationsfähigkeit, beinhaltet verschiedene Aspekte: Eine prägnante Präsentation vor Kunden halten, unterschiedliche Perspektiven zu einem gemeinsamen Verständnis zusammenführen, unvoreingenommene Beratung für einen aufgetragenen Kunden bieten, etc.

Überlegen Sie sich deshalb beim Ausfüllen des Selbstevaluationsformulars,

- welche Kompetenz abgefragt wird;
- in welcher Rolle – also ob als Offizier, Kommandant oder Instruktor*in – Sie die Kompetenz belegen wollen (gemäss Zertifikatsstufe),
- welche konkreten Beispiele aus Ihrer Praxis diese Kompetenz am besten demonstrieren würden.

Der nachfolgend erklärte *STAR-Ansatz* hilft Ihnen dabei, die Beschreibung der Kompetenz zu strukturieren («STAR» leitet sich aus den Anfangsbuchstaben von Situation, Task, Action, Result ab):

STAR	Erklärung
Situation	Definieren Sie den Kontext bzw. die Situation, in dem Ihr Beispiel spielt und umreissen Sie diesen kurz.
Task: Aufgabe	Erklären Sie, was die Aufgabe, das Problem oder das Ziel war.
Action: Handlung	Erläutern Sie im Detail, was Sie getan haben, wie Sie es getan haben und warum Sie es getan haben, um die Kompetenz zu demonstrieren.
Result: Ergebnisse	Skizzieren Sie das Ergebnis, um zu zeigen, dass Sie diese Fähigkeit erfolgreich eingesetzt haben. Vielleicht möchten Sie auch darüber nachdenken, was Sie anders hätten machen können oder was Sie aus dieser Erfahrung gelernt haben.

4.1 Beispiel

Können Sie eine Situation beschreiben, in der Sie Ihre Kommunikation als Instruktor anpassen mussten?

Situation	Während meiner Zeit als Instruktor hatte ich einen älteren Teilnehmer in einem Kurs, bei dem ich bemerkte, dass er im Unterricht zeitweise abschaltete und sich genierte, wenn er bei Übungen präsentieren musste.
Task	Meine Aufgabe als Instruktor besteht darin sicherzustellen, dass jeder Teilnehmer die erforderlichen Kenntnisse erwirbt. Ich wollte deshalb herausfinden, was los war und vereinbarte ein informelles Gespräch mit ihm. Ich sagte ihm: «Mir ist aufgefallen, dass Sie regelmässig auf Ihrem Handy schreiben und sich manchmal mit Dingen außerhalb des Unterrichts zu beschäftigen scheinen. Wenn Sie die Übungen vor der Klasse präsentieren, scheinen Sie sich unwohl zu fühlen. Ihre Antworten sind oft nicht korrekt. Ich würde gerne besser verstehen, wie ich helfen kann.» Er sagte, dass er private Probleme habe und Schwierigkeiten habe, dem roten Faden meines Kurses zu folgen, der für seinen Geschmack zu theoretisch war. Er sagte mir, dass er an seiner Fähigkeit zweifle, das Gelernte umzusetzen und Schwierigkeiten habe, vor Leuten hinzustehen und etwas zu präsentieren.
Aktion	Ich habe nachgefragt, was seine bisherige Lernerfahrungen waren und an welche Lernerfolge er sich erinnerte. Es stellte sich heraus, dass er ein visueller Lerner war und für ihn gute Vorbereitung wichtig war. So vereinbarten wir, dass ich mehr visuelle Techniken in den Kurs einbauen würde und er sich vornehmen würde, sich aktiver zu beteiligen. Ich setzte dies um.
Resultat	Sein Engagement nahm zu. Bei der Wiedergabe der Übungen beobachtete ich, dass er selbstbewusster war und seine Antworten viel genauer waren. Ich gab ihm regelmässig Feedback zu seinen Fortschritten, was ihn motivierte. Am Schluss des Kurses bedankte er sich bei mir für meine Unterstützung.

5 Nachweise in das Selbstevaluations-Formular integrieren

Damit nicht alle Kompetenzelemente im Evaluationsgespräch einzeln beurteilt werden müssen, sind Nachweise und Beilagen mit dem eingereichten Selbstevaluationsformular wichtig: Es gibt 2 Ansätze für die Nachweise:

- Erstens: Sie führen Beilagen auf, welche helfen, die Kompetenzen zu beurteilen. Hilfreich sind zum Beispiel Protokolle aus Sitzungen, in denen nachvollziehbar ist, welche Rolle Sie hatten, was für Massnahmen umgesetzt und welche Ergebnisse erzielt wurden. Nummerieren Sie die Beilagen und nehmen Sie in der Kompetenz Bezug auf die Beilage:

3.5 Teamverhalten

1	2	3	4	5	Kompetenzelement
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ich schaffe ein Klima von Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ich ermögliche und fördere die gegenseitige Unterstützung.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Ich vermittele Zuversicht.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ich anerkenne die Leistung anderer und betrachte Erfolg als Teamleistung.

Ihre Kommentare / Belege (bitte auch beilegen)

Beilage 1: Protokoll Sitzung zum Projekt XY mit den Resultaten der Sitzung, in dem das ganze Team dabei war.

- Zweitens: Sie weisen mit der STAR-Methode nach, woran erkennbar ist, dass Sie die Kompetenz erfüllen:

3.5 Teamverhalten

1	2	3	4	5	Kompetenzelement
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ich schaffe ein Klima von Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ich ermögliche und fördere die gegenseitige Unterstützung.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Ich vermittele Zuversicht.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ich anerkenne die Leistung anderer und betrachte Erfolg als Teamleistung.

Ihre Kommentare / Belege (bitte auch beilegen)

[STAR-Beispiel]: 2022 Projekt zur Fusionierung der Feuerwehr mit XY. Dies kam beim Team nicht gut an. Es gab viel Kritik und Gerüchte. Meine Aufgabe als Offizier ist Orientierung zu geben und für gute Rahmenbedingungen des Teams zu sorgen. Ich habe den Stand des Projekts abgeklärt, mein Team zu einer Aussprache eingeladen und ...

6 Zusammenführung der Belege

- Nummerieren Sie bitte die Belege so, dass Sie der Beilageliste im Selbstevaluationsformular entsprechen.
- Erstellen Sie ein pdf der Belege. Idealerweise integrieren Sie mehrere Belege in einem Dokument, um die Anzahl der eingesandten Dokumente zur Selbstevaluation zu reduzieren.

Bei Fragen können Sie sich jederzeit an info@swissleaders.ch wenden.