

Internationales Monitoring
Begleitfunktion zum Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung

Programmbereich Grundlagenforschung Kompetenzmessung (Grufo)

Statusbericht 12

Newsreport

**CH-Q in den Niederlanden, Realkompetenzen in Dänemark und Schweden,
das Europäische Validierungsinventar 2004**

Schwerpunktthema

**Neue Entwicklungen zur Anerkennung von früherem (Erfahrungs-)Lernen
in Großbritannien**

Kludia Haase (haase@didaktik-und-diagnostik.de)
d & d [: didaktik & diagnostik]
GESELLSCHAFT FÜR ANGEWANDTE BILDUNGSFORSCHUNG

Bonn, März 2005

Das Internationale Monitoring ist Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF)/Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) ist die Durchführung des komplexen Programmmanagements übertragen worden.

Inhalt

		Seite
I	Newsreport	3
1	Schweiz/Niederlande Das schweizerische CH-Q Kompetenz-Management-System in den Niederlanden	3
2	Dänemark „REALkompetencer – det du kan“ – Dänische Initiative zur Anerkennung von Realkompetenzen innerhalb des Bildungssystems	4
3	Schweden „Validering“ von Realkompetenzen – Schwedische Studie zur Anerkennung von früherem beruflichem Lernen	5
4	Europa Das Europäische Validierungsinventar im Auftrag der Europäischen Kommission	6
II	Schwerpunktthema Neue Entwicklungen zur Anerkennung von früherem (Erfahrungs-)Lernen in Großbritannien	7
1	Praxis der Erfassung von früherem (Erfahrungs-)Lernen	8
2	Anerkennung von früherem (Erfahrungs-)Lernen in Programmen der Sozialpolitik und Sozialarbeit	9
3	Anerkennung früheren (Erfahrungs-)Lernens in der Höheren Bildung	9
III	Literatur	12

Statusbericht 12

Internationales Monitoring zum Programmbereich „Grundlagenforschung Kompetenzmessung“ (Grufo)

Im vorliegenden Statusbericht werden aktuelle Initiativen europäischer Nachbarländer behandelt bzw. bereits in vorangegangenen Statusberichten vorgestellte Entwicklungen wieder aufgegriffen. Dabei kann ein zunehmender internationaler Austausch hinsichtlich der Erfahrungen und Konzepte konstatiert werden. So wird beispielsweise derzeit in den Niederlanden das schweizerische Kompetenz-Management-System nach Abschluss eines erfolgreichen Modellprojekts implementiert oder die finnische Praxis eines persönlichen Entwicklungsplans bei der Anerkennung von Erfahrungslernen findet Eingang in das britische System. In den nordeuropäischen Ländern werden Maßnahmen und Aktivitäten verstärkt, um das Konzept der Realkompetenzen in nationale Rahmenregelungen umzusetzen.

I Newsreport

1 Schweiz/Niederlande

Das schweizerische CH-Q Kompetenz-Management-System in den Niederlanden

Im Zentrum des CH-Q Ansatzes stehen die Erfassung, Bewertung und Validierung von Kompetenzen, wobei nach einem ganzheitlichen Verständnis der Kompetenzerwerb in allen Lebensbereichen einbezogen wird.¹ Ziel ist die selbstverantwortliche Gestaltung individueller Entwicklungs- und Lernprozesse als persönliches Kompetenzmanagement im Hinblick auf Standort- und Ressourcenbestimmung, Bildungsplanung und Laufbahnentscheidungen. Die Gesellschaft CH-Q hat ein vierstufiges Zertifizierungsprogramm für Bildungs- und Personalverantwortliche entwickelt, um diese auf ihre beratende und begleitende Funktion im Rahmen individueller Kompetenzmanagementprozesse vorzubereiten und die Einhaltung von Qualitätsstandards sicherzustellen. Das Zertifizierungsprogramm ist Teil eines so genannten Bildungsbaukastens und enthält Standardmodule für Nutzer des Kompetenz-Management-Systems sowie Standardmodule für das Training der Ausbildungs- und Beratungsfachleute. In einem ersten Schritt lernen die künftigen Beraterinnen und Berater die Portfolio-Arbeit und den Prozess der Begleitung über die persönliche Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen kennen und reflektieren ihre Erfahrungen theoretisch. Die eigenen Umsetzungskonzepte entwickeln und erproben die teilnehmenden Fachleute während des CH-Q Trainingsprogramms für ihre jeweilige Zielgruppe. Die Erprobung wird am Ende des Programms von Delegierten der CH-Q Kommission für Qualitätssicherung überprüft und bewertet, was zugleich als Zertifikat gilt (z. B. Calonder Gerster 2005).

In den Niederlanden wurde 2001 das nationale Fachzentrum für die Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen (Kenniscentrum EVC, erkenning van verworven competenties) gegründet. In diesem Fachzentrum arbeiten das Zentrum für Innovation und Training in der Berufsbildung, Weiterbildung und Erwachsenenbildung (CINOP, Centrum voor innovatie van opleidingen), die Organisation für Bildungsdienstleistungen für Industrie und Handel (STO-

¹ Zum schweizerischen CH-Q Ansatz siehe auch Statusbericht 1 (Dezember 2001) und Jahressachstandsbericht 2003.

AS, Dienstverlenende organisatie voor onderwijs en bedrijfsleven) und das Institut für Schulleistungstests (CITO, Centraal instituut voor toetsontwikkeling) zusammen. Das Fachzentrum soll seine Aufgaben zunächst für die Dauer von vier Jahren wahrnehmen.

2003 beauftragte das niederländische Zentrum für Innovation und Training in der Berufsbildung, Weiterbildung und Erwachsenenbildung CINOP die Gesellschaft CH-Q, das Zertifizierungsprogramm auf niederländische Rahmenbedingungen zu übertragen.² CINOP führte das Programm erstmals von Herbst 2003 bis Sommer 2004 mit Fachleuten aus den Bereichen Erwerbslosenberatung, berufliche Umschulung und Jugendarbeit durch. Die niederländische Evaluation der Pilotprojekte stellt am CH-Q Ansatz positiv heraus, dass die künftigen Beraterinnen und Berater zunächst den Portfolio-Prozess selbst durchlaufen müssen. Dieses methodische Vorgehen habe sich als maßgeblicher Faktor für die erfolgreiche Umsetzung herausgestellt (CINOP 2004). In den Niederlanden wird derzeit analog zur schweizerischen Organisationsstruktur – mit der Gesellschaft CH-Q als Dachorganisation und der Anfang 2005 eingerichteten CH-Q Fachstelle für Kompetenz-Management Schweiz – die CH-Q Stiftung für Kompetenzmanagement gegründet (Brugger-Schmid 2005; Schuur 2004).

2 Dänemark

„REALkompetencer – det du kan“ – Dänische Initiative zur Anerkennung von Realkompetenzen innerhalb des Bildungssystems

Die Regierungsinitiative „Realkompetencer“ zielt darauf, dass sämtliche individuellen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen jederzeit und in jeder beliebigen Ausbildungs- und Beschäftigungssituation berücksichtigt werden. (Danish Ministry of Education 2005; <http://pub.uvm.dk/2005/priorlearning>). Wegen der Komplexität des Ansatzes haben vier Ministerien (die Ministerien für Bildung, für Wissenschaft, Technik und Innovation, für Kultur und das Wirtschaftsministerium) dieses Vorhaben Ende 2004 gemeinsam in das Parlament eingebracht: Allen Bürgern soll eine Bewertung und Validierung ihrer erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen offen stehen, wobei der Grundsatz der Freiwilligkeit gilt und die Initiative beim Einzelnen liegt. Darüber hinaus ist die Einführung einer Nutzungsgebühr für ein Assessment im Gespräch. Diese Form der individuellen Bewertung wird bereits bei arbeitsmarktorientierten Bildungsmaßnahmen durchgeführt und soll nun – so die Regierungsabsicht – für jedermann zugänglich werden. Als Standards für die Anerkennung werden die derzeit im Bildungssystem geltenden Anforderungen angelegt, beispielsweise Gesellenprüfung, Abschluss der Sekundarstufe II, Bachelor-Diplom u. ä. Die Bewertung soll durch Fachleute der jeweiligen Einrichtung des Bildungssystems erfolgen, die als Referenz die Ziele und das Niveau der jeweiligen Bildungsstufe zugrunde legen, das die oder der Betreffende anerkannt haben möchte. Es geht demnach um die formale Anerkennung der Gleichwertigkeit von Lernleistungen innerhalb und außerhalb des Bildungssystems. Im Jahr 2005 soll das Vorha-

² Parallel zu dem Pilotprojekt am CINOP startete das Kenniscentrum EVC im September 2003 ein Leonardo-Projekt, bei dem zehn europäische Länder, darunter die Schweiz mit der Gesellschaft CH-Q, verschiedene Aspekte der Validierung von früherem Lernen („Valuation of prior learning“ VPL) untersuchen. Der Antrag der Gesellschaft CH-Q, dem individuellen Kompetenzmanagement als Beitrag zu einem Bottom-up-Vorgehen einen speziellen Platz einzuräumen, führte zum Beschluss, es zum zentralen Projektthema zu machen (Schuur 2004).

ben in Unternehmen und Verbänden, in Bildungseinrichtungen und lokalen Behörden, im privaten und öffentlichen Sektor zur Diskussion gestellt werden.

Der Assessmentprozess sieht folgende Schritte vor:

- Information, Anleitung und Klärung
- Sammlung von Nachweisen und Dokumenten
- Kompetenz-Assessment
- Anerkennung von Realkompetenzen
 - Zugang zu (Weiter-)Bildungsprogrammen
 - Persönlicher (Weiter-)Bildungsplan
 - „Kompetenzzertifikat“
 - Bildungszertifikat

Verantwortlich für das Sammeln der relevanten Nachweise ist der jeweilige Nutzer. Dazu gehören beispielsweise Tätigkeitsbeschreibungen und Zeugnisse von Arbeitgebern, Teilnahme nachweise von Weiterbildungsaktivitäten, Selbsteinschätzungen relevanter Arbeitserfahrungen, u. a. auch im ehrenamtlichen oder bürgerschaftlichen Bereich. Die Nutzer erhalten unterstützendes Material zur Dokumentation ihrer persönlichen Lernbiographie.

Die Bewertung dieser Dokumentation obliegt einer Bildungseinrichtung, die geeignete Methoden und Instrumente heranzuziehen hat, um die individuellen Lernleistungen zuverlässig und im Hinblick auf die spezifischen Anforderungen der entsprechenden Bildungsleistung einzuschätzen. Sofern notwendig, soll die Option einer mehrtägigen Klärungsphase bestehen. Andere Formen der Evaluation, neben traditionellen Tests, sollen ebenfalls möglich sein und beispielsweise am Arbeitsplatz stattfinden können. Zu den Methoden, die generell eingesetzt und kombiniert werden können, zählen:

- schriftliche Dokumentation, etwa in Form eines Curriculum Vitae oder eines Portfolios, das die Grundlage des Assessment bildet;
- strukturierte Interviews während der verschiedenen Phasen des Bewertungsprozesses;
- Beobachtung bei der Bearbeitung einer praktischen Aufgabe;
- Tests und Prüfungen zur Erfassung von Kenntnissen und Fertigkeiten.

3 Schweden

„Validering“ von Realkompetenzen – Schwedische Studie zur Anerkennung von früherem beruflichem Lernen

Der Prozess, bei dem individuelles Wissen und individuelle Kompetenzen sichtbar gemacht werden, wird in Schweden als „Validering“ bezeichnet. Dieses Konzept schließt die Erfassung, Bewertung und Anerkennung von früherem formellem, non-formellem und informellem Lernen ein. In Schweden liegt der Hauptfokus der Aktivitäten auf der Bewertung und Anerkennung von erworbenem beruflichem Wissen und berufsrelevanten Kompetenzen. Der Begriff Kompetenz wird hauptsächlich verwendet im umfassenden Verständnis von Real-

kompetenzen³. Bislang gehen die Initiativen zur Förderung des Bewertungs- und Anerkennungsprozesses hauptsächlich vom Staat aus⁴ ergänzt um einige regionale und lokale Initiativen. Wegen der wachsenden Aufmerksamkeit, die das Konzept in jüngster Zeit erhält, zeigen auch Einrichtungen der höheren Bildung verstärktes Interesse an diesem Ansatz (Nikitas 2004).

Eine neue Studie stellt lokale Projekte der Anerkennung früheren Lernens vor und untersucht die Beziehung zwischen der Anerkennung früheren Lernens und dem Bildungssystem sowie die Rolle der Sprache im Anerkennungsprozess (Andersson, Fejes & Ahn 2004). Reflektiert werden die Rahmenbedingungen und Aktivitäten zur Anerkennung von Realkompetenzen im Hinblick auf zwei unterschiedliche Grundmodelle: die an das Bildungssystem adaptierte Anerkennung und die das System verändernde Anerkennung (siehe dazu auch Andersson, Sjösten & Ahn 2003). Eine Reihe von Fragen wird aufgeworfen, die verbunden sind mit den Schwierigkeiten der Entwicklung genereller Modelle der Anerkennung von Realkompetenzen (beispielsweise hinsichtlich des Sozialkontextes, in dem Kompetenzen erworben werden). Die Studie kommt zu dem Schluss, dass die Anerkennung von Realkompetenzen über das Potenzial verfüge, das herkömmliche Bildungssystem zu transformieren, damit zusammenhängend allerdings Probleme der Generalisierung und Legitimität aufwerfe. Offen bleibt die Frage, ob Schweden auf eine derartige Systemveränderung vorbereitet ist oder ob die Anerkennung von Realkompetenzen als ein neues Instrument in das bestehende System integriert wird (Andersson, Fejes & Ahn 2004).

Das nationale Zentrum für lebenslanges Lernen ENCELL hat ein Forschungsprogramm (2003-2006) aufgelegt, um das Validierungskonzept zu untersuchen und weiterzuentwickeln (http://www.encell.se/projekt_validering.asp). Die verschiedenen Projekte des Programms liegen in unterschiedlichen Zuständigkeiten, so bei kommunalen Behörden, Universitäten, Erwachsenenbildungseinrichtungen oder Verbänden.

4 Europa

Das Europäische Validierungsinventar im Auftrag der Europäischen Kommission⁵

Das seit Anfang 2004 im Aufbau befindliche Validierungsinventar soll eine Bestandsaufnahme von Informationen, Aktivitäten und good practise-Beispielen zur Erfassung, Bewertung und Anerkennung von non-formellem und informellem Lernen liefern (<http://ecotec.com/europeaninventory2004>).

Das Inventar stellt seit Anfang 2005 die vorläufigen nationalen Berichte aus insgesamt 29 europäischen Ländern zur öffentlichen Diskussion: Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Schweden, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich, Zypern (<http://ecotec.com/europeaninventory2004/2004.html>).

³ Zum Konzept der Realkompetenzen in Nordeuropa siehe auch Statusbericht 8, September 2003.

⁴ Zur Einrichtung einer Validierungskommission siehe auch Statusbericht 11, Juni 2004.

⁵ siehe dazu auch Statusbericht 11, Juni 2004

In diesem Zusammenhang führt ECOTEC, das von der Europäischen Kommission mit der Entwicklung des Validierungsinventars beauftragte Unternehmen, zurzeit eine Reihe von Interviews mit Organisationen im öffentlichen, privaten und ehrenamtlichen Sektor durch. Die Informationen aus diesen Interviews sollen in die jeweiligen Abschlussversionen der nationalen Berichte einfließen. ECOTEC betont, dass das Inventar keinen umfassenden Katalog bestehender Validierungsinitiativen beabsichtigt, sondern sich auf qualitativ hochwertige, kosteneffektive und vor allem aktuelle Initiativen öffentlicher Einrichtungen, solchen des privaten Sektors und ehrenamtlicher Organisationen konzentriert.

II Schwerpunktthema

Neue Entwicklungen zur Anerkennung von früherem (Erfahrungs-)Lernen in Großbritannien

Es sind im Wesentlichen drei gesellschaftliche Leitziele, die mit der Erfassung, Bewertung und Anerkennung von non-formellem und informellem Lernen in unterschiedlichen Zusammenhängen verfolgt werden: 1) die Realisierung sozialer Gerechtigkeit, 2) eine Steigerung der ökonomischen Wettbewerbs- und Entwicklungsfähigkeit, schließlich 3) die Förderung des sozialen Wandels (z. B. Andersson, Fejes & Ahn 2004; Quality Assurance Agency 2004).

Die Anerkennung von früherem (Erfahrungs-)Lernen, die Anfang der 90er Jahre sehr stark in Großbritannien gefördert wurde, erhält derzeit wieder erhöhte Aufmerksamkeit und ist u. a. das bevorzugte politische Instrument der Regierung zur Ausweitung des Zugangs zur höheren Bildung (Konrad 2005). Das Anerkennungsverfahren ist größtenteils verankert in den bestehenden formalen Bildungssystemen von England, Nordirland, Schottland und Wales. Es orientiert sich somit an den jeweiligen nationalen Anforderungen, Lernzielen und Methoden.⁶ Diese Systeme sind – bezogen auf die nationale Referenzebene – durchweg dezentralisiert und delegierend, d. h. die institutionelle Umsetzung erfolgt innerhalb verbindlicher Regelungen und Richtlinien und ist generell als ein moderiertes Assessmentverfahren durch Lehrer der jeweiligen Einrichtung organisiert. Ein neuer nationaler Statusbericht weist darauf hin, dass die zunehmende Implementierung von Anerkennungsverfahren in den Bereichen der Weiterbildung und der Höheren Bildung für die Zukunft neue Anwendungsfelder neben der traditionellen „National Vocational System“-Praxis erwarten lässt. „The accreditation of an individual’s experience and critical reflection, outside a formal learning programme is also a significant possibility (Konrad 2005, p. 4). Lernen außerhalb formaler Bildung - „Learning outside formal teaching“ (LOFT) ist eine weitere, zunehmend gebräuchliche begriffliche Umschreibung für die Anerkennung von früherem (Erfahrungs-)Lernen.

⁶ Die Rolle der Anerkennung von (früherem) Erfahrungslernen innerhalb des National Vocational Qualification-Systems wurde bereits in früheren Berichten behandelt, siehe dazu Statusbericht 3, Juni 2002; Jahressachstandsbericht 2003.

1 Praxis der Erfassung von früherem (Erfahrungs-)Lernen

Erfahrungslernen und/oder früheres zertifiziertes Lernen werden vorwiegend anhand der folgenden sechs Methoden erfasst und bewertet (Heeks 2003⁷):

- *Prüfung auf Nachfrage* - „assessment on demand“
Gefordert werden in der Regel eine schriftliche Prüfung oder die Bearbeitung einer schriftlichen Aufgabe. Darüber hinaus werden aber auch spezifisch auf den jeweiligen Fall zugeschnittene Prüfungsformen eingesetzt.
- *Interview*
Das Interview gilt in Großbritannien wegen seiner ganzheitlichen Qualität als besonders geeignet zur Erfassung von Lernleistungen, die durch Erfahrung erworben wurden: „This form of assessment is considered to be more accessible and egalitarian than other forms of assessment, such as written exams. The theory behind interviewing is that it can enable learners to express the full extent of their prior achievements without being constrained by the boundaries of conventional assessment“ (Heeks 2003, p. 8).
- *Beobachtung*
Direkt beobachtet werden hauptsächlich die Beherrschung bestimmter praktischer Techniken oder Fertigkeiten.
- *Strukturiertes Projekt*
Das Projekt hat einen direkten Bezug zu den Erfahrungen der jeweiligen Bewerberin bzw. des jeweiligen Bewerbers. Am Prozess und am Ergebnis der Projektbearbeitung soll deutlich werden, was eine Bewerberin oder ein Bewerber aus den jeweiligen Erfahrungen *gelernt* hat.
- *Portfolio*
Das Portfolio wird als eine der flexibelsten Formen, wenn nicht als *die* flexibelste Form der Erfassung und des Nachweises von Erfahrungslernen bewertet, allerdings auch als die zeitaufwendigste.
- *Persönlicher Entwicklungsplan*
Das Konzept eines persönlichen Entwicklungsplans, kurz PDP („personal development plan“), zur Erfassung und Bewertung von Erfahrungslernen ist neu in Großbritannien. Das britische Umsetzungskonzept orientiert sich dabei an der finnischen Praxis: In Finnland sind persönliche Entwicklungspläne weit verbreitet, insbesondere an neuen Universitäten, in der beruflichen Bildung und der Erwachsenenbildung. 2005 sollen Verfahren für die Implementierung in diesen Bereichen vorliegen. Positiv hervorgehoben wird vor allem die Flexibilität dieses Verfahrens, das auf die jeweilige individuelle Situation zugeschnitten werden kann und auf das der Einzelne zur Bewertung seiner persönlichen Lernentwicklung zu einem späteren Zeitpunkt wieder zurückkommen kann.

⁷ Heeks (2003) gibt einen Überblick über die Praxis der Anerkennung früheren (Erfahrungs-)Lernens in Großbritannien und berücksichtigt sowohl die Sicht der Nutzer als auch die Sicht der Prüfer.

2 Anerkennung von früherem (Erfahrungs-)Lernen in Programmen der Sozialpolitik und Sozialarbeit

Programme der „Social Policy and Social Work“ (SWAP) sind neben den nationalen Vorgaben *auch* stark beeinflusst durch die jeweilige individuelle institutionelle Politik und durch deren Verfahren.

Anerkennung früheren (Erfahrungs-)Lernens in Programmen für Sozialarbeiter

Die Anerkennung von früherem (Erfahrungs-)Lernen wird in diesem Bereich sehr unterschiedlich gehandhabt und reicht von keinem bis zu 240 Anrechnungspunkten („credits“) innerhalb eines Programms. Dies gilt auch für den obligatorischen Praxisteil: In England und Wales kann Erfahrungslernen grundsätzlich nicht auf die erforderlichen 200 Tage Praxislernen angerechnet werden, während dies in Schottland und Nordirland möglich ist (Waldman/Burgess 2004/2005).

Der ursprüngliche Postqualifizierungsrahmen schloss bereits die Anerkennung früheren (Erfahrungs-)Lernens ein, wobei auch hier die Umsetzung unter den verantwortlichen Konsortien unterschiedlich ausfällt. Anfang 2005 wurde der revidierte Postqualifizierungsrahmen eingeführt, der es Sozialarbeitern erlaubt, ihre Aus- und Weiterbildung auf flexible und modulare Weise auszugestalten und fortzuführen. In dieser neuen Rahmenregelung kommt der Anerkennung früheren (Erfahrungs-)Lernens eine Schlüsselstellung zu, die den Zugang für Sozialarbeiter mit großer Erfahrung und geringen Qualifikationen ausdrücklich erleichtern will. Jedes Land (England, Wales, Schottland und Nordirland) wird dazu eigene Umsetzungsrichtlinien und Verfahren erarbeiten.

Anerkennung früheren (Erfahrungs-)Lernens in sozialpolitischen Programmen

Sozialpolitische Programme sind kein Gegenstand nationaler Anforderungen. Die Anerkennung früheren (Erfahrungs-)Lernens wird daher allein bestimmt durch institutionelle und behördliche Politik bzw. durch deren Trägereinrichtungen. Für einige der Institutionen, die ihr Angebot spezifisch auf den lokalen oder regionalen Markt ausrichten, ist der Anerkennungsprozess Teil der sich öffnenden und erweiternden Zugangsagenda.

3 Anerkennung früheren (Erfahrungs-)Lernens in der Höheren Bildung

Die Agentur für Qualitätssicherung der Höheren Bildung („Quality Assurance Agency for Higher Education“ QAA) entwickelte Richtlinien zur Sicherung der akademischen Qualität und Standards für die Anerkennung von früherem Erfahrungs- und/oder zertifiziertem Lernen, die seit dem Herbst 2004 vorliegen (Quality Assurance Agency 2004). Deutlich wird an den nachfolgend aufgeführten Prinzipien insbesondere der hohe Stellenwert von Transparenz und Nachvollziehbarkeit für das Verfahren.

Grundsätze und Verfahrensrichtlinien für die Anerkennung früheren (Erfahrungs-)Lernens (<http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/apl/APL.pdf>):

- 1) Entscheidungen zur Anerkennung von früherem Lernen sind eine Angelegenheit der akademischen Bewertung. Der Entscheidungsprozess und die Ergebnisse müssen transparent und fair sein.
- 2) Wo sich Grenzen hinsichtlich desjenigen Lernens zeigen, das im Anerkennungsprozess erfasst werden kann, müssen diese ausdrücklich festgehalten und dokumentiert werden.
- 3) Erfahrungslernen und/oder zertifiziertes früheres Lernen, das durch eine Bildungseinrichtung anerkannt wird, sollte anhand der Unterlagen des Bewerbers klar identifiziert und belegt sein.
- 4) Die Bildungseinrichtungen sollten klare und leicht zugängliche Informationen für die Bewerber, die wissenschaftlichen Mitarbeiter, die Prüfer und politisch Verantwortlichen über ihre Leitlinien, ihr Verfahren und die Praxis der Anerkennung von früherem Erfahrungslernen liefern.
- 5) Die Terminologie, der Umfang und die Grenzen, die in den Leitziele, den Verfahren und in der Praxis eines Anerkennungsprozesses manifest werden, sollten explizit definiert und im Informationsmaterial ausgewiesen werden.
- 6) Informationen und Richtlinien zum Bewertungsprozess sollten klar, genau und leicht zugänglich sein.
- 7) Einrichtungen der höheren Bildung sollten Bewertungsumfang und -methoden daraufhin prüfen, ob sie dem Anspruch gerecht werden, Erfahrungslernen zu identifizieren und zu erfassen.
- 8) Die Kriterien der Anerkennung sollten den Bewerbern, den wissenschaftlichen Mitarbeitern, den politisch Verantwortlichen und den Prüfern detailliert erläutert werden.
- 9) Bewerber sollten umfassend über die Art und den Umfang der Nachweise informiert sein, die für den Anerkennungsprozess geeignet sind.
- 10) Die Bewertung von Erfahrungslernen sollte offen sein für eine interne und externe Überprüfung und für ein Monitoring im Rahmen institutioneller Qualitätssicherungsverfahren.
- 11) Die Zuständigkeit und Verantwortlichkeit für Entscheidungen über die Anerkennung von früherem (Erfahrungs-)Lernen sollte eindeutig festgelegt sein.
- 12) Die Funktionen aller in den Anerkennungsprozess einbezogenen Mitarbeiter sollten eindeutig und explizit definiert sein. Sämtliche Informationen über Rollen und Verantwortlichkeiten sollten allen einbezogenen Mitarbeitern *und* den Bewerbern zugänglich sein.
- 13) Für die zuständigen Mitarbeiter sollten geeignete Trainings- und Unterstützungsmaßnahmen entwickelt und durchgeführt werden.

- 14) Die Bewerber sollten verbindliche Informationen erhalten zum Ablauf des Anerkennungsverfahrens, den zeitlichen Rahmen für die Bewertung des Antrags bzw. für die Auswertung der Ergebnisse.
- 15) Es sollten geeignete Maßnahmen getroffen werden, um Bewerber bei der Antragstellung zu beraten und zu unterstützen und um den Bewerbern getroffene Entscheidungen zu erläutern.
- 16) Schließlich sollten Maßnahmen für ein kontinuierliches Monitoring und die regelmäßige Überprüfung der Leitziele und Verfahren der Anerkennung von früherem (Erfahrungs-) Lernen getroffen werden.

III Literatur

Andersson, P.; Sjösten, N.-Å.; Ahn, S.-e.: Att värdera kunskap, erfarenhet och kompetens. Stockholm 2003.

Andersson, P.; Fejes, A.; Ahn, S.-e.: Recognition of prior vocational learning in Sweden. In: Studies in the education of adults, 36 (1), Leicester 2004, pp. 57-71.

Brugger-Schmid, E.: Das persönliche Kompetenzmanagement in der Praxis – zwei Beispiele. In: ZHWinfo, 24, Winterthur 2005, S. 27.

Calonder Gerster, A.: Individuelles Kompetenzmanagement: Laufbahnsteuerung mit nachhaltiger Wirkung. In: ZHWinfo, 24, Winterthur 2005, S. 24-26.

CINOP Centrum voor Innovatie van Opleidingen: Quality Impulse for the Accreditation of Prior Learning and Career Management - Getting ahead with the CH-Q System of Managing Competencies, BP's-Hertogenbosch 2004.

Danish Ministry of Education: Recognition of Prior Learning within the education system. Danish Government policy paper presented to the Parliament November 2004. Copenhagen 2005. (<http://pub.uvm.dk/2005/priorlearning>)

Heeks, R.: The Accreditation of Prior (Experiential) Learning. An Overview of the Theory & Practise of AP(E)L. London 2003.
(http://www.learningexperience.org.uk/stuff/AP_E_L%20Overview.pdf)

Konrad, J.: UK National Report. Birmingham 2005.
(http://ecotec.com/europeaninventory2004/publications/inventory/uk_rev.doc)

Nikitas, V.: A European inventory on validation of non-formal and informal learning. SWEDEN. Birmingham 2004.
(<http://ecotec.com/europeaninventory2004/publications/inventory/sweden.doc>)

Quality Assurance Agency for Higher Education: Guidelines on the accreditation of prior learning. Mansfield 2004. (<http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/apl/APL.pdf>)

Schuur, K.: Das CH-Q System in den Niederlanden einführen – Beweggründe, Erfahrungen. 2004. (http://www.ch-q.ch/d/pdf/5%20Statement%20KSchuur_D.pdf)