

Allgemeine Anrechnungsempfehlung



Weiterbildung
„Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“

Diese Allgemeine Anrechnungsempfehlung wird herausgegeben von der Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen zusammen mit dem Projekt Kompetenzbereich Anrechnung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Verantwortlich für die Inhalte der Anrechnungsempfehlung ist der Kompetenzbereich Anrechnung.

Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen

Die Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen in Hannover unterstützt als gemeinnützige Gesellschaft des Landes Niedersachsen die Öffnung der niedersächsischen Hochschulen für berufstätige Studien- und Weiterbildungsinteressierte mit und ohne Abitur. Sie berät bei Fragen zum Hochschulzugang, zur Anrechnung außerhochschulisch erworbener Qualifikationen und Kompetenzen und zur Studienvorbereitung. Zudem baut sie das landesweite Netzwerk aus Hochschulen, Gewerkschaften, Kammern, Verbänden, Unternehmen und der Erwachsenenbildung weiter aus.

Kompetenzbereich Anrechnung

Im Rahmen des Modellvorhabens Offene Hochschule Niedersachsen fördert das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) das Projekt Kompetenzbereich Anrechnung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.

Ziel des Projektes ist u.a. die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und den Trägern der allgemeinen Erwachsenenbildung in Niedersachsen. Dies soll erreicht werden durch

- die Erstellung Allgemeiner Anrechnungsempfehlungen zur Verbesserung der Anrechenbarkeit von Weiterbildungen,
- die Unterstützung von Weiterbildungsanbietern bei der Qualitätsentwicklung ihrer Angebote,
- die Verbesserung von Weiterbildungsangeboten durch Modularisierung und Lernergebnisorientierung.

Inhalt

Die Weiterbildung im Äquivalenzvergleich	4
Darstellung der Weiterbildung durch den Bildungsanbieter	6
Anrechnungsempfehlung	8
Lerneinheit 1: Theoretische Grundlagen und Selbstreflexion.	9
Lerneinheit 2: Anwendungsbezug und Praxistransfer	10
Hinweise für Weiterbildungsanbieter und -absolvent/inn/en	11
Hinweise für Hochschulen und Studiengangsverantwortliche.	12
Kompetenzanrechnung nach dem Oldenburger Modell	13
Allgemeine Anrechnungsempfehlung	14
Referenzstudiengang B.A. Pädagogik	15
Äquivalenzvergleich	16
Bestimmung des Workloads der Weiterbildung	17
Niveaubestimmung – Module Level Indicator (MLI)	18
Die Ergebnisskalen des MLI	19
Die Niveaus	21
Wann sollten Lerneinheiten aus außerhochschulischer Bildung auf Hochschulstudiengänge angerechnet werden?	24
Anhang	
Gesamteinschätzung der Gutachterin	25
Zertifikat der Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“	27
Literatur	29

Die Weiterbildung im Äquivalenzvergleich

Berufsbegleitende Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“

Schwerpunkt

Mitarbeitende in sozialen Berufen haben häufig mit unterschiedlichsten Menschen zu tun: Migrant/inn/en, Jüngere und Ältere, Menschen mit und ohne Beeinträchtigung, mit verschiedenen sexuellen Orientierungen und/oder religiösen Hintergründen. Auch innerhalb der eigenen Arbeitsstelle sind Teams oft divers zusammen gestellt. Diese Vielfalt kann im beruflichen Alltag als großer Gewinn empfunden werden, wirft in der Praxis jedoch auch oft Fragen auf oder führt zu Verunsicherungen.

Die berufsbegleitende Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ richtet sich an Mitarbeitende aus dem sozialen Bereich, die sich gerne mit dem Thema „Diversity“ (= Vielfalt) auseinander setzen und konkrete Ideen für ihren beruflichen Alltag erlernen und ausprobieren wollen. Praxisnah werden sowohl der gelungene Umgang mit Konflikten als auch die konstruktive Nutzung von Unterschiedlichkeiten vermittelt. Mithilfe praxisnaher Übungen trainieren die Teilnehmenden ihre Selbstreflexion und erhalten ganz konkrete Methoden für die eigene berufliche Alltagspraxis.

Zielgruppe

Die berufsbegleitende Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ wurde für alle Mitarbeiter/innen aus dem weiten Feld der Sozialen Arbeit konzipiert. Sie richtet sich beispielsweise an Pflegekräfte, pädagogische/pflegerische Assistent/inn/en, Pädagog/inn/en diverser Fachrichtungen, Erzieher/innen, Familienhelfer/innen, Schulbegleiter/innen, Menschen in Beratungsstellen, Angestellte in Kommunen und öffentlichen Verwaltungen oder Ehrenamtliche.

Voraussetzung

Die Teilnahme an der berufsbegleitenden Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ ist an folgende Voraussetzungen gebunden:

- eine Berufstätigkeit in der Sozialen Arbeit,
- Berufserfahrungen in pädagogischen Arbeitsfeldern,
- Erfahrungen in der Arbeit mit bestimmten Zielgruppen,
- die Bereitschaft zur Reflexion eigener Haltungen,
- die Bereitschaft, sich auf den Ausbildungsprozess und die Methoden einzulassen.

Module

Der Zertifikatslehrgang besteht aus zwei Teilen:

- Teil I: Basiswissen Diversity und
- Teil II: Praxistransfer Diversity.

Beide Teile umfassen insgesamt sieben aufeinander aufbauende eintägige Module und werden von zusätzlichem Selbst- bzw. Online-Lernen zwischen den Präsenztagen begleitet. Dafür stehen eine Online-Plattform zur Kommunikation sowie Materialien und Selbstlerninhalte zur Verfügung. Zur Vorbereitung auf die Inhalte der Seminartage erarbeiten die Teilnehmenden jeweils eine Online-Aufgabe.

Dauer

Die Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ erstreckt sich über sieben Seminartage in einem Zeitraum von ca. sechs Monaten. Die Präsenzzeiten finden an den sieben Seminartagen jeweils von 9:30 bis 17:30 Uhr statt. Der Gesamtworkload beträgt 190 Unterrichtsstunden (UStd.), die sich in 56 UStd. Präsenzzeit und 134 UStd. Selbststudium, Vorbereitung und Bearbeitung von E-Learning-Aufgaben aufteilen. Geplant ist, die Weiterbildung neben den bisherigen Standorten Oldenburg und Hannover an weiteren VNB-Standorten in Niedersachsen sowie auf Anfrage darüber hinaus anzubieten.

Lernerfolgskontrollen

Die von den Teilnehmenden zu erbringenden Leistungsnachweise bestehen aus der Bearbeitung von fünf E-Learning-Aufgaben, der Erarbeitung eines eigenen Praxisprojekts und dessen Präsentation im Abschlusskolloquium der Weiterbildung.

Zertifikat

Nach Abschluss des ersten Seminarblocks (Teil I) erhalten die Absolvent/inn/en eine Teilnahmebestätigung.

Nach erfolgreicher Teilnahme an der gesamten Weiterbildung (Teil I und Teil II) wird den Absolvent/inn/en ein durch den VNB als niedersächsische Landes-einrichtung für Erwachsenenbildung bescheinigtes Zertifikat ausgehändigt. Voraussetzungen hierfür sind die Teilnahme an mindestens fünf Seminartagen, die Bearbeitung von fünf E-Learning-Aufgaben, die Erarbeitung eines Praxisprojekts und die Präsentation im Abschlusskolloquium.

Trägerschaft

Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB),
Geschäftsstelle Göttingen

Verantwortliche Person

Karina Hossfeld
VNB Geschäftsstelle Göttingen
karina.hossfeld@vnb.de



Darstellung der Weiterbildung durch den Bildungsanbieter

Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB) – anerkannter Träger der Erwachsenenbildung in Niedersachsen



Der Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB) ist ein zertifizierter Bildungs- und Projektträger mit breitem Portfolio. Er ist vom Land Niedersachsen als Landeseinrichtung der Erwachsenenbildung anerkannt. Mit dem VNB kooperieren über 200 Institutionen, Vereine und Initiativen mit umfangreicher Erfahrung und breit gefächertem Themenspektrum. Diese vielfältigen Kompetenzen und Erfahrungen führen wir vom VNB in unserer Bildungs- und Beratungsarbeit zusammen. Professionelle Weiterbildung als zeitgemäßes Konzept umfasst weit mehr als reine Wissensvermittlung. Ebenso wichtig sind die Förderung individuellen und gesellschaftlichen Engagements sowie das Erleben konkreter Handlungsmöglichkeiten.

Mit der berufsbegleitenden Zusatzausbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ erhalten die Teilnehmenden eine systematische und ganzheitliche Zusatzausbildung mit theoretischen Einheiten und großen Anteilen praktischer Übungssequenzen. Wir ermöglichen den Teilnehmenden, bewährte Handlungskonzepte im Umgang mit Vielfalt praktisch auszuprobieren, eigene Wahrnehmungs- und Kommunikationsmuster kritisch zu überprüfen, erprobte Methoden auf ihren Arbeitsbereich anzuwenden und schwierige Situationen aus ihrem Alltag mithilfe von Coachingwerkzeugen zu reflektieren.

Dadurch werden ihre Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung erweitert und ausgebaut. Insbesondere für Mitarbeiter/innen in pädagogischen Arbeitsfeldern und der Sozialwirtschaft ergeben sich heute und zukünftig neue Herausforderungen: das Arbeitskräfteangebot sinkt insgesamt und gleichzeitig leben und arbeiten in unserer Gesellschaft Menschen aus vielfältigen soziokulturellen Kontexten zusammen. Durch Globalisierung, Migration und die zunehmende Ausdifferenzierung sozialer Milieus sowie die Pluralisierung der Lebensstile ergibt sich eine ganz neue kulturelle Vielfalt, und es wird zukünftig eine zentrale Aufgabe für Fachkräfte der Sozialen Arbeit und in der Sozialwirtschaft insgesamt sein, sich diesen Wandlungsprozessen zu stellen.

Vor diesem Hintergrund verlangt der Umgang mit dem Thema „Differenz“ neue Kompetenzen: das Aushalten von Ungewissheit und Fremdheit (Ambiguitätstoleranz), den Umgang mit (eigenen) Ambivalenzen, die Fähigkeit, neue Perspektiven einzunehmen sowie ein hohes Maß an Flexibilität. Somit ist der professionelle Umgang mit Vielfalt nicht nur eine der zentralen Herausforderungen unserer Zeit, sondern wird zu einer wichtigen Schlüsselqualifikation, um die Potenziale von Vielfalt letztlich auch gewinnbringend zu gestalten. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, insbesondere in

der Sozialwirtschaft, ist dies ein Aspekt, den Organisationen zukünftig stärker im Blick haben müssen. Gelingt dies, eröffnen sich Chancen durch Vielfalt und Unterschiedlichkeit, die von Organisationen in vielfacher Hinsicht genutzt werden können.

Mit dieser Weiterbildung wollen wir Fachkräfte aus dem weiten Feld der Sozialen Arbeit erreichen sowie Interessierte, die in ihrer täglichen Arbeit mit heterogenen Gruppen oder einem diversen Klientel zu tun haben und die eigene Handlungskompetenz stärken möchten. Das Ziel der Weiterbildung ist die Sensibilisierung der Teilnehmenden, die Aufklärung und Information über die verschiedenen Diversity-Kategorien und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie intersektionale Aspekte von Diskriminierung. Im Vordergrund stehen konkrete Konzepte für die alltägliche Arbeit. Diese Weiterbildung unterstützt dabei, sich den beschriebenen Herausforderungen zu stellen und vermittelt praxisnah, wie es gelingen kann, Konflikte zu reduzieren und die Chancen durch Unterschiedlichkeiten zu nutzen. Im Rahmen der Weiterbildung entwickeln die Teilnehmenden Diversity-Kompetenz als Schlüsselqualifikation, die zu einer ganzheitlichen Perspektive führt.

Durch entsprechende Methoden wird dieser Prozess angeregt. Die Ausbildungsmethoden entsprechen einer modernen Methodenvielfalt, die die Teilnehmenden in die Lage versetzt, nach erfolgreicher Teilnahme sowohl eigene Haltungen und Konflikte mit entsprechendem Know-how kritisch zu reflektieren als auch konkrete Bausteine aus dem Diversity-Management auf ihr Arbeitsfeld anzuwenden. Sie sind in der Lage, eigene Rollen, Verantwortlichkeiten und Handlungsspielräume zu klären und mit den erlernten Methoden Veränderungsprozesse zu gestalten. Die Methoden regen dazu an, durch Bewusstsein Beteiligung zu schaffen, um so von der Haltung zur Umsetzung zu kommen. Dies gelingt uns durch:

- **Theorie – Praxis – Reflexion:**
Der theoretische Input wird direkt in praktischen Übungen umgesetzt. Dabei orientieren sich diese an den praktischen Beispielen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden. Dadurch gelingt ein hoher Praxistransfer.
- **Kreativitätstechniken:**
Durch beispielsweise assoziative Methoden wird die Reflexion von Haltungen angeregt, die mithilfe von Bildern leichter bewusst und transparent werden.

- **Kleingruppenarbeiten:**
Das handlungsorientierte Lernen setzt sich in den Gruppenarbeiten fort, in denen die Teilnehmenden die Gelegenheit bekommen, konkrete Konzepte auf ihren Arbeitsalltag anzuwenden und konkrete Vorhaben zu bearbeiten.
- **Einzelarbeit und Selbstreflexion:**
In den Einzelübungen schärfen die Teilnehmenden ihr eigenes Profil und ihre Stärken.
- **E-Learning:**
Als Begleitinstrument steht den Teilnehmenden eine E-Learning-Plattform zur Kommunikation und zum wechselseitigen Austausch zur Verfügung. Auch Materialien und Selbstlerninhalte liegen hier bereit.

Die Teilnehmenden erhalten eine fachlich fundierte und praxisorientierte Weiterbildung, die ihre Diversity-Kompetenzen stärkt und weiter entwickelt und sie dadurch befähigt, neue Konzepte in den eigenen Arbeitsalltag zu integrieren.

Karina Hoßfeld
VNB-Geschäftsstelle Göttingen

Göttingen, im November 2016

Anrechnungsempfehlung

Übersicht über die „virtuellen“ Lerneinheiten

Abschluss „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ Bachelor-Einstiegsniveau		Anrechnungsumfang gesamt: maximal 5 KP
Lerneinheit 1	Lerneinheit 2	
Theoretische Grundlagen und Selbstreflexion 2 KP Bachelor-Einstiegsniveau	Anwendungsbezug und Praxistransfer 3 KP Bachelor-Einstiegsniveau	

Abbildung 1: Übersicht über die „virtuellen“ Lerneinheiten der Weiterbildung

Die Anrechnung der berufsbegleitenden Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ auf Hochschulstudiengänge wird im Umfang von maximal 5 KP / ECTS empfohlen.

Das Niveau der Weiterbildung wird auf Bachelor-Einstiegsniveau eingestuft. Der Kurs kann daher eingeschränkt auf Bachelor-Studiengänge angerechnet werden. Die Anrechnung von außerhochschulischen Kompetenzen auf Bachelor-Einstiegsniveau sollte jedoch 60 KP nicht überschreiten.

Anmerkung

Die berufsbegleitende Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ besteht aus insgesamt sieben Präsenzmodulen. Zum Zwecke der Begutachtung fasste die Gutachterin diese sieben Module zu den beiden folgenden thematisch zueinander passenden „virtuellen“ Lerneinheiten zusammen:

- Lerneinheit 1:
Theoretische Grundlagen und Selbstreflexion und
- Lerneinheit 2:
Anwendungsbezug und Praxistransfer.

Die virtuelle Lerneinheit 1 „Theoretische Grundlagen und Selbstreflexion“ beinhaltet folgende drei Module der Weiterbildung:

- Modul 1: Wer bin ich – wer sind die Anderen?
- Modul 2: Gesellschaftliche und individuelle Erfahrungen mit Ausgrenzung
- Modul 3: Praxisfelder Diversity.

Der virtuellen Lerneinheit 2 „Anwendungsbezug und Praxistransfer“ sind die folgenden vier Module der Weiterbildung zugeordnet:

- Modul 4: Kontakt vielfältig gestalten
- Modul 5: Bewährte Handlungskonzepte
- Modul 6: Veränderungsprozesse gestalten
- Modul 7: Abschlusskolloquium.

Lerneinheit 1: Theoretische Grundlagen und Selbstreflexion

Modulcode LE 1	Modulname Theoretische Grundlagen und Selbstreflexion	MLI-Wert 3,6	ECTS (max.) 2
Lehrform Präsenzunterricht, E-Learning, Selbststudium, Praxistransfer	Prüfung Modulprüfungen	Sprache Deutsch	Unterrichtszeit 24 UStd. Präsenzunterricht + 25 UStd. E-Learning, zugl. Selbstlernen und Praxis- phase
Prüfungsform Lerntagebuch, Selbstreflexion vor dem Hintergrund der eigenen beruflichen Praxis			

Lernergebnisse der Module aus Lerneinheit 1: „Theoretische Grundlagen und Selbstreflexion“

Modul 1: Wer bin ich – wer sind die Anderen?

- Die Lernenden sind mithilfe aktiver Elemente zur Selbstpositionierung im Hinblick auf Zugehörigkeiten, Zuschreibungen und Zuschreibungserfahrungen sensibilisiert.
- Die Lernenden kennen den Hintergrund sowie die Auswirkungen verschiedener sozialer Kategorisierungen.
- Die Lernenden sind mit dem Konzept der Intersektionalität vertraut.
- Die Lernenden sind in der Lage, bestehende Machtverhältnisse zu diskutieren und können erkennen, wie dadurch Lernprozesse beeinflusst, ermöglicht oder versagt werden.

Modul 2: Gesellschaftliche und individuelle Erfahrungen mit Ausgrenzung

- Die Lernenden sind in die Lage, eigene soziale Kategorisierungen als Effekt zur Stabilisierung von Machtverhältnissen wahrzunehmen.
- Die Lernenden können die mit sozialen Positionierungen einhergehenden unterschiedlichen subjektiven Möglichkeitsspielräume wahrnehmen.
- Die Lernenden kennen Internalisierungsformen von Dominanz und Unterdrückung und sind im Umgang mit diesen Formen geübt.
- Die Lernenden sind in der Lage, aus dem Gelernten resultierende Verantwortlichkeiten, Möglichkeiten und Spielräume in den Feldern der Sozialen Arbeit zu diskutieren.

Modul 3: Praxisfelder Diversity

- Die Lernenden wissen um die Grundlagen und Ambivalenzen der pädagogischen Arbeit.
- Die Lernenden kennen reflexionsfördernde Methoden im Hinblick auf mögliche Umgangsweisen mit Differenzkategorien und Subjektivierungsweisen in Institutionen.
- Die Lernenden können das eigene berufliche Erfahrungswissen im Hinblick auf materielle, institutionelle und politische Rahmenbedingungen einbeziehen und bewerten.

Hinweis

Zwar fasste die Gutachterin die sieben Module der Weiterbildung zu zwei „virtuellen“ Lerneinheiten zusammen, die Lernergebnisse jedoch wurden für jedes einzelne Modul der Weiterbildung separat beschrieben.

Lerneinheit 2: Anwendungsbezug und Praxistransfer

Modulcode LE 2	Modulname Anwendungsbezug und Praxistransfer	MLI-Wert 4,05	ECTS (max.) 3
Lehrform Präsenzunterricht, E-Learning, Selbststudium, Praxistransfer	Prüfung Modulprüfungen, Abschlussprüfung	Sprache Deutsch	Unterrichtszeit 32 UStd. Präsenzunterricht + 25 UStd. E-Learning, zuzgl. Selbstlernen und Praxisphase
Prüfungsform Lerntagebuch, Selbstreflexion vor dem Hintergrund der eigenen beruflichen Praxis, Erarbeitung eines Praxisprojekts inkl. Präsentation			

Lernergebnisse der Module aus Lerneinheit 2: „Anwendungsbezug und Praxistransfer“

Modul 4: Kontakt vielfältig gestalten

- Die Lernenden wissen um die Bedeutung von Sprache für Interaktion und kennen die Grundlagen diskriminierungssensibler Sprache.
- Die Lernenden sind in der Lage, Haltung sowie Perspektiven für gelingende Interaktion an eigenen Beispielen zu entwickeln und können die eigene Kommunikation mit Blick auf diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch reflektieren.
- Die Lernenden kennen den Kulturbegriff sowie das Konzept der Kulturalisierung.

Modul 5: Bewährte Handlungskonzepte

- Die Lernenden können Strategien, Ziele und Maßnahmen bewährter Handlungskonzepte zum Umgang mit Differenz in Organisationen vergleichen.
- Die Lernenden kennen neben der Rechtslage (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz / AGG) auch Formen mittelbarer und unmittelbarer Benachteiligungen.
- Die Lernenden sind mit dem Instrument der „Positiven Maßnahmen“ zum Abbau von Benachteiligungen vertraut.

Modul 6: Veränderungsprozesse gestalten

- Die Lernenden kennen verschiedene Modelle der Gestaltung von Veränderungsprozessen und wissen um die zentralen Kriterien im Hinblick auf die Zielentwicklung (SMART-Modell).
- Die Lernenden kennen Tools und Checklisten zur Analyse von Diversity in Organisationen und können diese auf die eigene Berufspraxis beziehen.

Modul 7: Abschlusskolloquium

- Die Lernenden sind in der Lage, ein für ihre berufliche Praxis ausgewähltes Konzept mithilfe der erlernten Kompetenzen im Bereich Diversität zu entwickeln und zu begründen.
- Die Lernenden können sowohl die Herausforderungen bei der Umsetzung eines Diversitätskonzepts als auch die bereits vorhandenen Ressourcen und das Unterstützungspotenzial in der eigenen Organisation benennen.

Hinweise für Weiterbildungsanbieter und -absolvent/inn/en

Der Kompetenzbereich Anrechnung gibt Empfehlungen für die Anrechnung außerhochschulischer Lernergebnisse, hat jedoch keinerlei Einfluss auf die Umsetzung dieser Empfehlungen an den Hochschulen. Die Entscheidung über die Anerkennung einer Weiterbildung liegt in aller Regel bei den Studiengangsverantwortlichen an den Hochschulen. Studiengänge können die Anrechnung außerhochschulischer Lernergebnisse ablehnen oder von dieser Empfehlung abweichende Anrechnungsumfänge gewähren.

Der in dieser Empfehlung dargestellte Anrechnungsumfang ist ein Maximalwert, der i.d.R. nur bei einer weitreichenden inhaltlichen Übereinstimmung zwischen Lernergebnissen der Weiterbildung und des Studiengangs tatsächlich auch gewährt wird. Aus einer teilweisen Übereinstimmung kann ein geringerer Anrechnungsumfang resultieren.

Auch Hochschulen, die bereit sind, eine Anrechnung entsprechend dieser Empfehlung zu gewähren, unterliegen u.U. Restriktionen bei der Einrichtung von Anrechnungsmöglichkeiten, die sich aus gesetzlichen oder in anderer Weise wirk-

samen Vorgaben ergeben. Damit eine Anrechnung entsprechend dieser Empfehlung eingerichtet werden kann, muss i.d.R. sowohl das jeweils gültige (Landes-)Hochschulgesetz als auch die für den anrechnenden Studiengang gültige Prüfungsordnung entsprechend angepasst worden sein.

Diese Anrechnungsempfehlung soll den Verantwortlichen in Hochschulen und staatlichen Bildungsbehörden eine verlässliche und qualitätsgesicherte Grundlage für die Einrichtung von Anrechnungsmöglichkeiten bieten. Auch die Umsetzung dieser Anrechnungsempfehlung sollte qualitätsgesichert erfolgen. Umfassende Hinweise liefert hierzu z. B. die „Leitlinie für die Qualitätssicherung und Verfahren zur Anrechnung beruflicher und außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM, 2008).



Hinweise für Hochschulen und Studiengangsverantwortliche

Die hier vorliegende Allgemeine Anrechnungsempfehlung richtet sich an Hochschulen, die Bachelor- bzw. Master-Studiengänge entsprechend dem Rahmenwerk des Europäischen Hochschulraums anbieten, d.h. an die Mehrheit aller Hochschulstudiengänge im sogenannten „Bologna-Raum“ (Bologna Working Group, 2005).

Die Anrechnungsempfehlung soll den Hochschulen unabhängig zertifizierte Informationen über die Lernergebnisse, den Workload (Kreditpunkte) und das Niveau von Lerneinheiten außerhochschulischer Bildungsangebote liefern. Diese Informationen können die Anrechnung solcher Lernergebnisse erleichtern und vereinfachen.

Der Kompetenzbereich Anrechnung empfiehlt den Hochschulen und deren Studiengangsverantwortlichen, die in dieser Empfehlung gegebenen Informationen bei Anrechnungsentscheidungen zu berücksichtigen und Absolvent/inn/en der begutachteten Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ eine entsprechende Anrechnung ihrer Lernergebnisse zu gewähren.

Anrechnung bedeutet, dass Studienabschnitte (i.d.R. Module) aufgrund bereits nachgewiesener Lernergebnisse entfallen. Die durch außerhochschulische Lernergebnisse ersetzten Studienabschnitte sollten aufgrund des Abschlusszertifikats der Weiterbildung anerkannt und nicht noch einmal individuell geprüft werden.

Die Anrechnung sollte bevorzugt „pauschal“ umgesetzt werden. Damit ist gemeint, dass aufgrund der hier vorliegenden Anrechnungsempfehlung für alle Absolvent/inn/en der Weiterbildung eine garantierte Anrechnung eingerichtet werden sollte. Die Anrechnungsmöglichkeit sollte öffentlich (z. B. auf der Studiengangsw Webseite) bekannt gemacht werden. Es sollte spezifiziert werden, welche Abschnitte des Studiums aufgrund der Anrechnung entfallen.

Nicht alle Hochschulgesetze innerhalb der Staaten des Bologna-Raumes erlauben eine Anrechnung, wie sie hier empfohlen wird. Bei Einrichtung einer Anrechnungsmöglichkeit oder Gewährung einer Anrechnung sollten die Verantwortlichen in den Hochschulen daher zunächst die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen bzw. mögliche Einschränkungen aufgrund von Verordnungen recherchieren.



Kompetenzanrechnung nach dem Oldenburger Modell

Als eines von zwölf Modellprojekten beteiligte sich die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg von 2005 bis 2007 an der BMBF-Initiative ANKOM („Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“) (Hartmann et al., 2006).

Die Modellprojekte des ANKOM-Verbundes wurden möglich durch einen Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) aus dem Jahr 2002. Dieser Beschluss gibt gleichzeitig Hinweise darauf, wie Anrechnungsverfahren gestaltet werden sollen. Es heißt dort: „Außerhalb des Hochschulwesens er-

worbene Kenntnisse und Fähigkeiten können im Rahmen einer – ggf. auch pauschalisierten – Einstufung auf ein Hochschulstudium angerechnet werden, wenn [...] sie nach Inhalt und Niveau dem Teil des Studiums gleichwertig sind, der ersetzt werden soll [...]“ (KMK, 2002).

Die Anrechnung von beruflich erworbenen Kompetenzen auf Studienleistungen wird in Oldenburg bereits seit 2006 praktiziert. Im Wolfgang Schulenberg-Institut für Bildungsforschung und Erwachsenenbildung an der Carl von Ossietzky Universität wurde im Zuge der

ANKOM-Initiative ein qualitätsgesichertes Verfahren zur Überprüfung der Anrechenbarkeit beruflicher Lernergebnisse auf Hochschulstudiengänge entwickelt (Müskens, 2006).

Mit diesem Verfahren, dem sogenannten „Äquivalenzvergleich“, wurde bereits eine Vielzahl von Abschlüssen aus der Fort- und Weiterbildung untersucht. Im Äquivalenzvergleich geht es in der Hauptsache darum, nach Inhalt und Niveau gleichwertige Anteile innerhalb eines Studiengangs und einer Fort- bzw. Weiterbildung zu identifizieren.

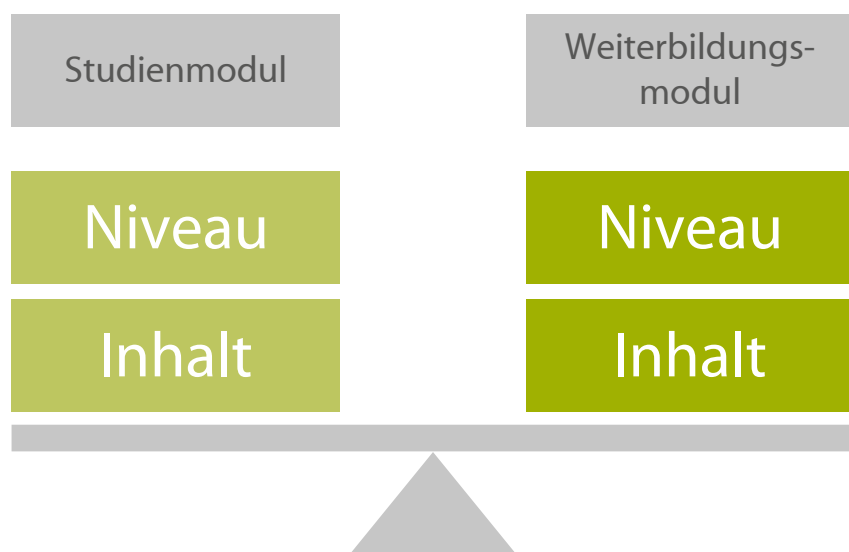


Abbildung 2: Äquivalenzvergleich

Weitere Informationen zum Oldenburger Anrechnungsmodell auf www.anrechnung.uni-oldenburg.de

Allgemeine Anrechnungsempfehlung

Die hier vorliegende Allgemeine Anrechnungsempfehlung basiert auf den Ergebnissen eines Äquivalenzvergleiches zwischen der Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ und einem Modul eines Referenzstudiengangs.

Bei diesem Äquivalenzvergleich wurden die Lernergebnisse der Weiterbildung mit den Lernergebnissen des ausgewählten Moduls des Referenzstudiengangs verglichen.

Anhand der Ergebnisse des Äquivalenzvergleichs wurde der Workload der Weiterbildung sowie ihrer Lerneinheiten geschätzt.

Weiterhin wurde das Niveau der Weiterbildung und ihrer Lerneinheiten mithilfe des Instrumentes „Module Level Indicator“ (MLI) geschätzt (Gierke & Müskens, 2009).

Die Ergebnisse des Äquivalenzvergleichs durch die Fachgutachterin wurden von den Mitarbeiter/inne/n des Kompetenzbereichs Anrechnung ausgewertet und bilden die Grundlage der hier vorliegenden Anrechnungsempfehlung.

Zusätzlich enthält diese Allgemeine Anrechnungsempfehlung weitere Informationen über die Weiterbildung, ähnlich den Inhalten einer Modulbeschreibung für einen Studiengang. Daher könnte man sie in gewisser Weise auch als eine „Übersetzung der Weiterbildung in Hochschulsprache“ verstehen.

Das hier verwendete Verfahren des Äquivalenzvergleichs sowie die dabei verwendeten Instrumente und Methoden entsprechen vollständig den

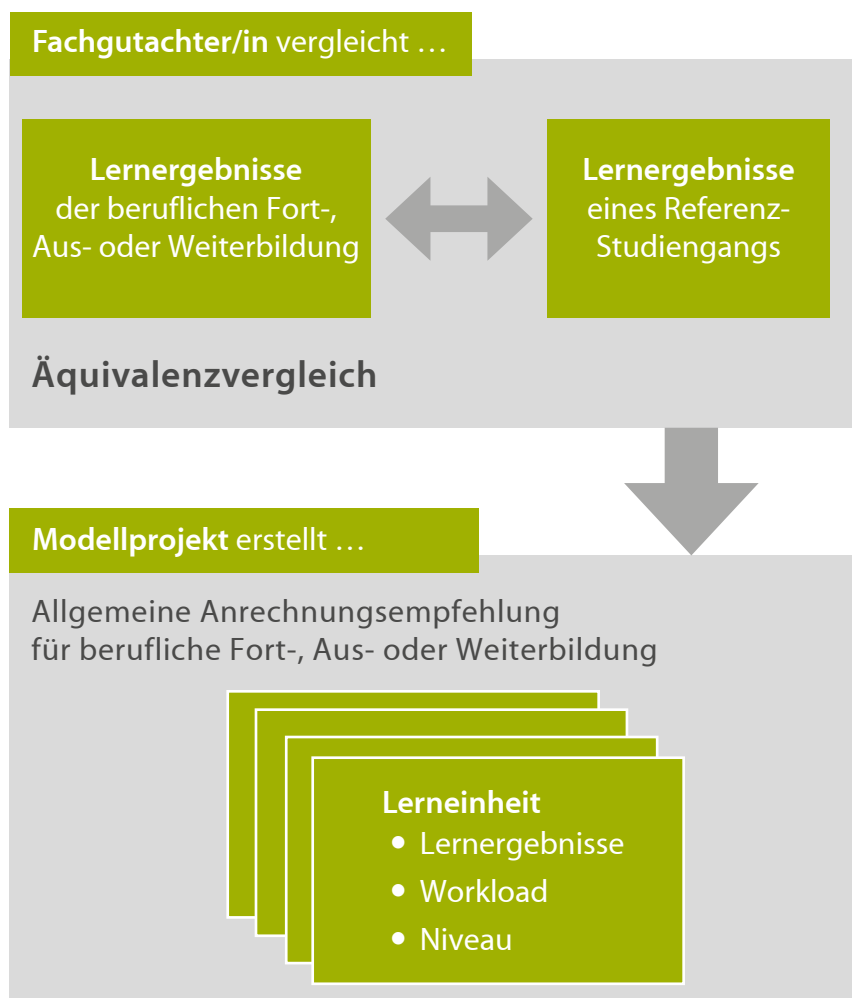


Abbildung 3: Ablauf der Erstellung einer Allgemeinen Anrechnungsempfehlung (schematisch)

Anforderungen der „Leitlinie für die Qualitätssicherung und Verfahren zur Anrechnung beruflicher und außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM, 2008).

Referenzstudiengang B.A. Pädagogik

Referenzmodul „Pädagogik in gesellschaftlichen Differenzverhältnissen“

Als Referenzmodul für den Äquivalenzvergleich wurde das Studiengangsmodul „Pädagogik in gesellschaftlichen Differenzverhältnissen“ (AM01 / 6 KP) des Bachelor-Studiengangs „Pädagogik“ der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ausgewählt.

Im Zentrum dieses Aufbaumoduls steht der Umgang mit Differenz bei pädagogischem Handeln; auch wird danach gefragt, in welcher Weise und mit welchen Folgen Differenz in pädagogischen Fachdiskursen thematisiert wird.

Das Modul richtet sich insbesondere an Studierende, die sich sowohl für historische und theoretische Diskurse zum

Umgang mit Differenz als auch für Reflexions- und Handlungswissen über die Möglichkeiten zu einem angemessenen professionellen Handeln in pädagogischen Arbeitsfeldern angesichts aktueller Differenzverhältnisse interessieren.

Das Studienmodul besteht aus einer Vorlesung und einem Seminar.

In der Vorlesung steht die Behandlung folgender Fragen im Vordergrund:

- Was wird unter Differenz, Differenzlinie, Differenzverhältnis verstanden?
- Wie gehen pädagogische Institutionen mit Differenz um?
- Welche Konzepte zum angemessenen Umgang mit Differenz und Vielfalt sind bedeutsam?

Das Seminar vertieft die Auseinandersetzung mit spezifischen Differenzlinien und -verhältnissen in ihrer Bedeutung für professionelles Handeln in Arbeitsfeldern von Bildung und Sozialer Arbeit.

Das Studienmodul „Pädagogik in gesellschaftlichen Differenzverhältnissen“ ist auf ein Semester ausgelegt. Eine Prüfungsleistung kann in Form eines Portfolios, einer Hausarbeit, eines Referates inkl. schriftlicher Ausarbeitung oder einer mündlichen Prüfung erbracht werden.

Zulassungsvoraussetzungen

- die Allgemeine Hochschulreife oder
- eine berufliche Vorbildung, die zum Studium berechtigt und
- der erfolgreiche Abschluss der ersten beiden Semester des Bachelor-Studiengangs „Pädagogik“.

Workload

- 6 KP (180 Stunden)

Hochschulgrad

Teil des Bachelor of Arts (B.A.)

Qualifikationsziele

- Reflexionswissen zur Geschichte und zu Theorien im Umgang mit Differenz und Identität mit dem Schwerpunkt Erziehungswissenschaft bzw. Pädagogik,
- Reflexionswissen zu Thematisierungen und Unterscheidungen in erziehungswissenschaftlichen Fachdebatten im Kontext von Migrationsverhältnissen, Geschlechterverhältnissen, sozialen Klassen- bzw. Schichtungsverhältnissen, wobei auch auf Fachdebatten in der Sozial- und Sonderpädagogik Bezug genommen wird,
- Reflexionswissen zu materiellen, institutionellen und politischen Strukturierungen und Rahmungen innerhalb der genannten Verhältnisse,
- Reflexionswissen zu zentralen Konzepten pädagogischen Handelns im Umgang mit Differenz und Identität,

- Reflexions- und Handlungswissen über die Möglichkeiten zu einem angemessenen professionellen Handeln in pädagogischen Arbeitsfeldern angesichts aktueller Differenzverhältnisse.

Akkreditierung

Der Studiengang wurde am 17./18.08.2015 durch die Agentur für Qualitätssicherung durch Akkreditierung von Studiengängen (AQAS) mit Auflagen akkreditiert. Die Akkreditierung ist bis zum 30.09.2021 gültig.

Weitere Informationen

www.uni-oldenburg.de

Äquivalenzvergleich

Die mögliche Gleichwertigkeit der Lernergebnisse der Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ zu hochschulischen Lernergebnissen wurde mit zwei Instrumenten, dem Learning Outcome Chart (LOC) und dem Module Level Indicator (MLI), untersucht.

Das Learning Outcome Chart (LOC) zeigt dabei die inhaltliche Überschneidung der Lernergebnisse von Fort-/Weiterbildung und Studiengang an. Mit dem Module Level Indicator (MLI) wird das Niveau der Lerneinheiten und Module festgestellt. Eine genauere Beschreibung der Instrumente erfolgt jeweils als Einleitung zu den Ergebnissen dieses Gutachtens.

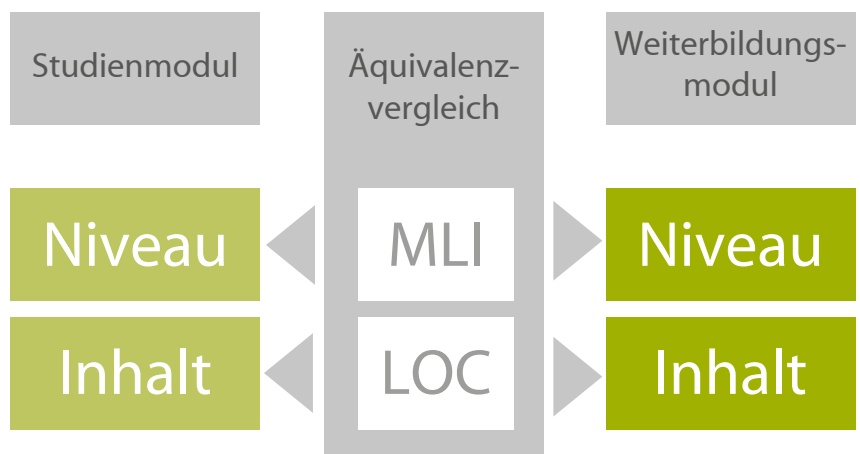


Abbildung 4: Instrumente des Oldenburger Modells

Im Äquivalenzvergleich verwendete Materialien

Grundlage für die Begutachtung der berufsbegleitenden Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“:

- Allgemeine Informationen zur Weiterbildung,
- Curriculum der Weiterbildung,
- umfangreiche Unterlagen und Lernmaterialien der Weiterbildungsmodule,
- Bearbeitungshinweise für Lerntagebücher und Projektberichte,
- Beispiele für Online-Aufgaben.

Grundlage für die Ermittlung der Lernergebnisse des ausgewählten Moduls des Referenzstudiengangs:

- Übersicht über den Studienverlauf,
- Übersicht über den Aufbau des ausgewählten Studienmoduls,
- Beschreibung des Studienmoduls,
- umfangreiche Unterlagen und Lernmaterialien des ausgewählten Studienmoduls,
- Beispiele für Prüfungsleistungen.

Bestimmung des Workloads der Weiterbildung

Zur Bestimmung des Workloads der Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ wurden zwei unterschiedliche Verfahren der Workloadschätzung kombiniert:

- eine direkte Schätzung des Workloads aufgrund der vom Anbieter der Weiterbildung angegebenen Präsenz- und Selbstlernzeiten der Teilnehmer/innen sowie
- eine indirekte Schätzung durch den Vergleich der Lernergebnisse in Weiterbildung und Referenzstudiengang.

Für die indirekte Schätzung des Workloads wurde die Abdeckung der Lernergebnisse des Vergleichsmoduls AM01 aus dem Referenzstudiengang durch die Lernergebnisse der Weiterbildung bestimmt. Weiterhin wurde die umgekehrte Abdeckung der Lerneinheiten der Weiterbildung durch das Vergleichsmodul AM01 des Referenzstudiengangs ermittelt.

Der Workload des Vergleichsmoduls AM01 wird mit 6 KP / ECTS angegeben. Das Vergleichsmodul besteht aus einer Vorlesung und einem Seminar. Beim Äquivalenzvergleich wurden jedoch vorwiegend die Lernergebnisse der Vorlesung berücksichtigt. Daher wurde der Workload des berücksichtigten Anteils des Vergleichsmoduls mit 4 KP geschätzt.

Unter Berücksichtigung der gegenseitigen Abdeckungen der Lernergebnisse der Lerneinheiten der Weiterbildung und des Vergleichsmoduls ergibt sich als Schätzung für den Workload der Lerneinheit 1 der Weiterbildung 1,79 KP (gerundet 2 KP) (siehe Formel im grau hinterlegten Kasten).

Die indirekte Schätzung erfolgte nach der Formel

$$KP(WBLE) = \sum_{i=1}^k [AL(STM_i \text{ durch } WBLE) * KP(STM_i)] / \sum_{i=1}^k AL(WBLE \text{ durch } STM_i)$$

dabei bedeutet

KP: Kreditpunkte

WBLE: Eine Lerneinheit der Weiterbildung

k: Anzahl der Studienmodule, die eine substantielle Übereinstimmung zur WBLE besitzen

AL: Abdeckung der Lernergebnisse in Prozent

STM: Studienmodul

Der Workload der Lerneinheit 2 der Weiterbildung konnte nicht über die Methode der indirekten Schätzung ermittelt werden, da die Abdeckung der Lernergebnisse der Lerneinheit 2 durch die Lernergebnisse des Vergleichsmoduls AM01 mit 6,9 % zu gering für eine Workloadschätzung war.

Berücksichtigt man für eine direkte Schätzung des Workloads die vom Bildungsanbieter angegebenen 190 Unterrichtsstunden (= 142,5 Zeitstunden), so ergibt sich für die gesamte Weiterbildung ein Workload von ca. 5 KP.

Kombiniert man die Ergebnisse der beiden Schätzmethoden, so beträgt der Workload der Lerneinheit 2 der Weiterbildung ca. 3 KP.

Der etwas höhere Workload der Lerneinheit 2 gegenüber der Lerneinheit 1 korrespondiert auch mit der vom Weiterbildungsanbieter angegebenen längeren Präsenzzeit (32 UStd.) der Lerneinheit 2 gegenüber der Lerneinheit 1 (24 UStd.).

Unter Berücksichtigung der Ergebnisse beider Schätzverfahren wird daher eine Anrechnung der Weiterbildung im Umfang von maximal 5 KP / ECTS empfohlen.



Niveaubestimmung – Module Level Indicator (MLI)

Der Vergleich des Niveaus von Weiterbildungs- und Studienmodulen erfordert einen bildungsbereichsübergreifenden Vergleichsmaßstab. Doch die Niveaustellungen in der Erwachsenenbildung und in der akademischen Bildung unterscheiden sich erheblich voneinander.

Bereichsübergreifende Qualifikationsrahmen wie der Europäische Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (EQF) unternehmen den Versuch, diese unterschiedlichen Niveaustellungen zu integrieren (EU Parlament, 2007). Allerdings sind sie zur Einstufung von Teilqualifikationen – wie Studienmodule oder Weiterbildungsfächer – kaum geeignet.

Im ANKOM-Projekt „Qualifikationsverbund Nord-West“ wurde daher mit dem Module Level Indicator (MLI) ein Instrument entwickelt, das eine solche Niveaubeurteilung von Lerneinheiten bzw. Teilqualifikationen ermöglicht, sich dabei aber gleichzeitig an der bereichsübergreifenden Niveaustellung des EQF orientiert (Gierke & Müskens, 2009).

Der MLI ist ein stark strukturiertes Bewertungsinstrument mit 51 Kriterien. Die von den Gutachter/inne/n zu bewertenden Kriterien beziehen sich in erster Linie auf die innerhalb der Lerneinheit vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf die Form der Lernerfolgskontrollen.

Die Ergebnisskalen des MLI

Die 51 Bewertungen zu einer Lerneinheit werden zu neun testtheoretisch konstruierten, reliablen Ergebnisskalen verrechnet:

- Die Skala „Breite und Aktualität des Wissens“ beschreibt die Breite, Tiefe und Aktualität der in der Lerneinheit vermittelten Kenntnisse.
- Die Skala „Kritisches Verstehen“ beschreibt, inwieweit die innerhalb der Lerneinheit vermittelten Theorien, Modelle und/oder Methoden kritisch reflektiert werden.
- Die Skala „Interdisziplinarität“ beschreibt, in welchem Ausmaß eine Lerneinheit Bezüge zu anderen Berufen oder Disziplinen aufweist und den Lernenden vermittelt, in interdisziplinären Kontexten tätig zu werden.
- Die Skala „Problemlösen“ beschreibt, ob und inwieweit die Lernenden innerhalb der Lerneinheit mit komplexen Problemstellungen konfrontiert werden, die sie unter Anwendung kognitiver und/oder praktischer Fertigkeiten selbstständig zu lösen haben.
- Die Skala „Praxisbezug“ beschreibt, ob und in welchem Maße sich die Lernmaterialien und Lernerfolgskontrollen auf reale Praxisanforderungen und -probleme beziehen.
- Die Skala „Innovation und Kreativität“ beschreibt, ob und inwieweit die Lernerfolgskontrollen einer Lerneinheit die Lernenden mit neuartigen Problemen konfrontieren, die kreative Lösungsansätze erfordern.
- Die Skala „Selbstständigkeit“ beschreibt das Ausmaß der Selbstständigkeit und Verantwortungsübernahme, das von den Lernenden innerhalb der Lerneinheit erwartet wird.
- Die Skala „Berücksichtigung sozialer und ethischer Fragen (Ethik)“ beschreibt, ob und inwieweit innerhalb der Lerneinheit soziale und ethische Fragen thematisiert werden.
- Die Skala „Kommunikation“ beschreibt, in welchem Maße den Lernenden vermittelt wird, Informationen, Ideen, Probleme und Lösungsansätze gegenüber Mitlernenden, Fachexpert/inn/en und Laien zu kommunizieren.

Bei der vorliegenden Niveaubestimmung wurde die aktuelle MLI-Version 3.0 verwendet.



Kenntnisse	
Breite und Aktualität	Das Modul beinhaltet zumindest einige vertiefte Wissensbestände auf dem aktuellen Stand der Forschung innerhalb des Fachgebiets.
Kritisches Verstehen	Das Modul vermittelt ein Bewusstsein für die Grenzen der vermittelten Kenntnisse.
Interdisziplinarität	Das Modul beinhaltet interdisziplinäre Fragestellungen, deren Beantwortung auf Wissen aus unterschiedlichen Fachgebieten basiert.

Fertigkeiten	
Problemlösen	Die Lernanforderungen bzw. Prüfungsaufgaben verlangen den umfassenden Einsatz kognitiver oder praktischer Fertigkeiten.
Praxisbezug	Das Modul vermittelt unmittelbar in der Praxis verwertbare Kenntnisse.
Innovation und Kreativität	Die Lernanforderungen beinhalten die Entwicklung neuer strategischer Ansätze.

Kompetenzen	
Selbstständigkeit	Die Lernanforderungen verlangen von den Lernenden selbstständiges Handeln und Eigeninitiative.
Berücksichtigung sozialer und ethischer Fragen (Ethik)	Die Lernenden bezeugen bei der Lösung von Problemen Rücksichtnahme auf andere und Solidarität mit Betroffenen.
Kommunikation	Die Lernenden haben demonstriert, dass sie ihr Verständnis des Fachgebietes gegenüber Mitlernenden kommunizieren können.

Abbildung 5: Skalen des MLI – Version 3.0 mit Beispielimens

Die Niveaus

Die neun Ergebnisskalen des MLI lassen sich auch zu einem Gesamtwert verrechnen. Dieser Gesamtwert beschreibt das Niveau einer Lerneinheit insgesamt. Sowohl der Gesamtwert als auch die Einzelergebnisskalen können als Entscheidungsgrundlage über die Anrechnung eines Moduls verwendet werden.

Die MLI-Werte lehnen sich an die Stufen des EQF an. Höhere Werte bedeuten daher ein höheres Niveau.

Aufgrund der bisherigen Untersuchungen kann man davon ausgehen, dass sich sowohl Bachelor- als auch Master-Studiengängen kein exaktes Niveau von Lerneinheiten zuordnen lässt. Vielmehr handelt es sich um Niveaubereiche, die ineinander übergehen. Die Ergebnisse einer MLI-Bewertung lassen sich fünf verschiedenen Niveaubereichen zuordnen:

MLI Gesamtwert < 3,5

Das Niveau der beurteilten Lerneinheit liegt erheblich unterhalb des Niveaus typischer Bachelor-Studienmodule. Eine solche Lerneinheit sollte nicht auf Bachelor- oder Master-Studiengänge angerechnet werden. Das Profil der MLI-Skalen gibt Hinweise auf eine mögliche Veränderung der Lerneinheit, durch die eine Erhöhung des MLI-Niveaus erreicht werden kann.

Solche Veränderungen können die Inhalte der Lerneinheit, die Art und Weise der Vermittlung und/oder die Form der verwendeten Lernerfolgskontrollen betreffen.

Bachelor-Einstiegsniveau (3,5 < MLI Gesamtwert < 4,5)

Das Niveau der beurteilten Lerneinheit entspricht dem Niveau typischer Module der ersten Semester eines Bachelor-Studiengangs. Eine solche Lerneinheit sollte nur dann auf einen Bachelor-Studiengang angerechnet werden, wenn der Gesamtumfang der Module auf Bachelor-Einstiegsniveau (einschließlich des angerechneten Moduls) 60 KP nicht überschreitet. Auf Master-Studiengänge sollte die Lerneinheit nicht angerechnet werden.

Bachelor-Niveau (4,5 < MLI-Gesamtwert < 5)

Das Niveau der beurteilten Lerneinheit entspricht dem Niveau typischer Module der mittleren Phase eines Bachelor-Studiengangs. Die Lerneinheit sollte bei entsprechender inhaltlicher Übereinstimmung auf Bachelor-Studiengänge angerechnet werden. Auf Master-Studiengänge sollte die Lerneinheit nicht angerechnet werden.

Bachelor-/Master-Übergangsniveau (5 < MLI-Gesamtwert < 5,5)

Das Niveau der beurteilten Lerneinheit entspricht dem Niveau eines fortgeschrittenen Bachelor-Moduls oder dem Niveau typischer Master-Module aus der Eingangsphase des Studiengangs. Die Lerneinheit kann daher bei entsprechender inhaltlicher Übereinstimmung auf Bachelor-Studiengänge angerechnet werden. Auf Master-Studiengänge sollte die Lerneinheit nur dann angerechnet werden, wenn der Gesamtumfang der Module auf Bachelor-/Master-Übergangsniveau (einschließlich des angerechneten Moduls) 30 KP nicht überschreitet.

Master-Niveau (5,5 < MLI-Gesamtwert)

Das Niveau der beurteilten Lerneinheit entspricht dem Niveau typischer Master-Module. Die Lerneinheit sollte daher bei entsprechender inhaltlicher Übereinstimmung auf Bachelor- und Master-Studiengänge angerechnet werden.

Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ Lerneinheit 1: Theoretische Grundlagen und Selbstreflexion

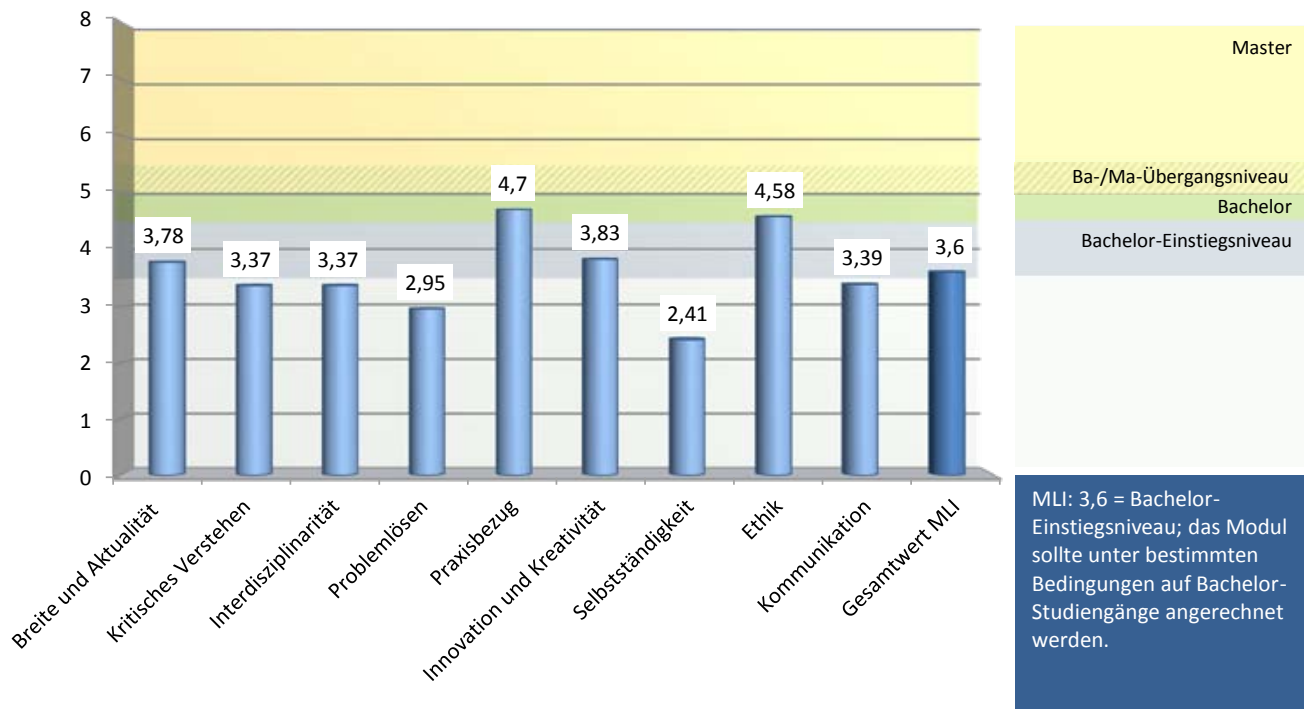


Abbildung 6: Ergebnisse der MLI-Bewertung

Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ Lerneinheit 2: Anwendungsbezug und Praxistransfer

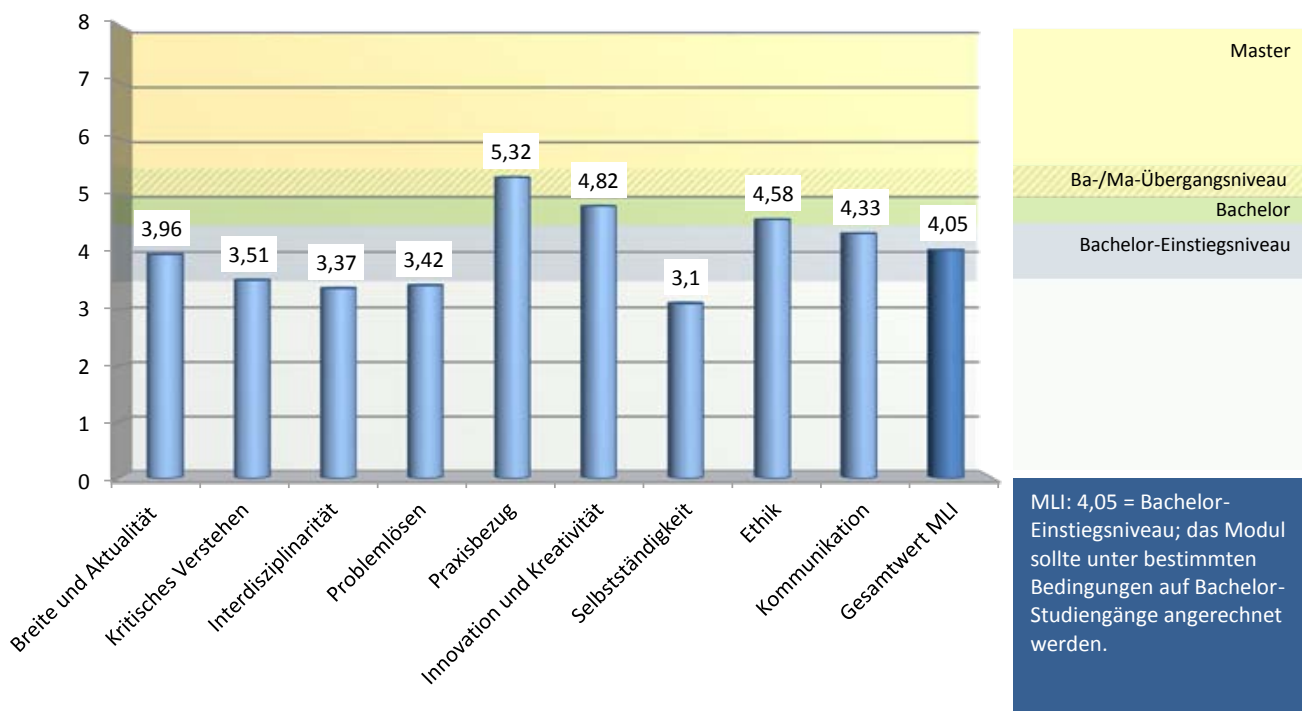


Abbildung 7: Ergebnisse der MLI-Bewertung

Wann sollten Lerneinheiten aus außerhochschulischer Bildung auf Hochschulstudiengänge angerechnet werden?



In einer Empfehlung der Kultusministerkonferenz vom 28.6.2002 zur Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium heißt es:

„Außerhalb des Hochschulwesens erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten können im Rahmen einer – ggf. auch pauschalisierten – Einstufung auf ein Hochschulstudium angerechnet werden, wenn

- die für den Hochschulzugang geltenden Voraussetzungen – ggf. auch über die Möglichkeiten des Hochschulzugangs für besonders qualifizierte Berufstätige – gewährleistet werden;
- sie nach Inhalt und Niveau dem Teil des Studiums gleichwertig sind, der ersetzt werden soll;
- entsprechend den Grundsätzen des neuen Qualitätssicherungssystems im Hochschulbereich die qualitativ-inhaltlichen Kriterien für den Ersatz von Studienleistungen durch außerhalb des Hochschulwesens erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der Akkreditierung überprüft werden.

Außerhalb des Hochschulwesens erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten können höchstens 50 % eines Hochschulstudiums ersetzen“ (KMK, 2002).

Diese Empfehlung der KMK verlangt sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich des Niveaus eine Übereinstimmung zwischen anzurechnender Lerneinheit und zu ersetzendem Studienmodul.

Die hier vorliegende Allgemeine Anrechnungsempfehlung enthält Hinweise zum Niveau der Lerneinheiten der begutachteten Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“. Sofern fachlich definierte Inhalte eines Studiums ersetzt werden sollen, muss darüber hinaus die inhaltliche Übereinstimmung der Weiterbildung mit dem / den Studienmodul(en) ermittelt werden. Als Grundlage für eine solche Überprüfung liegen die im Rahmen des Inhaltsvergleichs ermittelten Lernergebnisse der Weiterbildung vor. Die Anrechnung eines Studienmoduls wird empfohlen, wenn dessen Lernergebnisse zu mindestens 70 % durch Lernergebnisse der Weiterbildung abgedeckt werden.

Bei fachlich nicht eingegrenzten Modulen des Studiengangs (z. B. Wahlmodule, Wahlbereiche etc.) kann eine inhaltliche Überprüfung einer Übereinstimmung der Lernergebnisse u.U. entfallen. Hier kann die Anrechnung ggf. ausschließlich auf der Grundlage der Niveaufeststellung im Umfang des o.a. Workloads (Kreditpunkte) erfolgen.

Gesamteinschätzung der Gutachterin

Katrin Lux, M.A.

Mit dem Projekt „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ bietet der Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB) eine berufsbegleitende Weiterbildung an, die sich an Mitarbeitende aus dem Feld der Sozialen Arbeit richtet.

Der Umgang mit „Diversity“ bzw. die Berücksichtigung vielfältiger Lebensrealitäten betrifft die Soziale Arbeit sowohl hinsichtlich der eigenen Klientel als auch der Zusammensetzung des Teams in der jeweiligen Arbeitsstelle. Der professionelle Einbezug von „Diversity-Kompetenzen“ stellt entsprechend hohe Anforderungen an die kommunikativen und reflexiven Kompetenzen der Teilnehmenden und setzt zudem fachliches Wissen sowie persönliche Handlungskompetenzen im Umgang mit Vielfalt voraus.

Ziel der konzipierten Weiterbildung ist die Vermittlung von Diversity-Kompetenzen für die Selbstreflexion als auch – anhand von Methoden und Handlungskonzepten – für den beruflichen Alltag der Teilnehmenden. Für diese Schwerpunktsetzungen wurde ein umfangreiches und anspruchsvolles Material zusammen gestellt: Dies betrifft sowohl das Wissen über den Hintergrund sowie die Auswirkungen verschiedener sozialer Kategorisierungen und deren Überschneidungen, reflexionsfördernde Methoden möglicher Umgangsweisen mit Differenzkategorien in Institutionen sowie Grundlagen diskriminierungssensibler Kommunikation als auch Kenntnisse der Rechtslage und zahlreiche praxisnahe Modelle zum Transfer in die eigene berufliche Praxis.

Das Spektrum der in der Weiterbildung enthaltenen Ansätze und (Handlungs-) Modelle ist vielfältig. Dies spiegelt sich auch in dem Vergleich der Weiterbildung mit dem Modul „Pädagogik in gesellschaftlichen Differenzverhältnissen“ des an der Universität Oldenburg angebotenen Bachelor-Studiengangs „Pädagogik“ wider. Während die Weiterbildung des VNB ein explizit praxisorientiertes

Angebot darstellt, bietet die Universität Oldenburg die Inhalte im Kontext eines inhaltlich deutlich breiter angelegten Bachelor-Moduls an. Im Studienmodul wird primär die theoretische Wissensvermittlung fokussiert, während die Weiterbildung als Methodenausbildung konzipiert ist, bei der praktische Übungen, Techniken und der Transfer in die berufliche Praxis im Vordergrund stehen.

Das in der Bildungsmaßnahme des VNB vermittelte Methodenspektrum geht dabei deutlich über die vermittelten Kenntnisse des Studienmoduls hinaus; die konkrete Umsetzung wird in der Weiterbildung praxisnah vermittelt, erprobt und reflektiert. Die theoretischen Hintergründe, Erklärungen und Wirkungszusammenhänge sind hingegen auf das Wesentliche beschränkt. Hierin liegt ein deutlicher Unterschied zum Studienmodul, in dem eine vertiefte als auch kritische Auseinandersetzung mit den theoretischen Modellen, Ansätzen und Konzepten gegeben ist. Zwar unterscheidet sich die (wissenschaftliche) Tiefe der Behandlung einzelner Differenzlinien, doch dies ist nicht Gegenstand der Weiterbildung, welche primär in der Praxis anwendbare Kompetenzen vermitteln will.

Angesichts der sich unterscheidenden Intention des Studienmoduls und der Weiterbildung zeigen sowohl das Studienmodul als auch die Weiterbildung insbesondere im Hinblick auf ihren jeweiligen Umfang und der damit einhergehenden Vermittlungsintensität Abweichungen. Dennoch finden sich in beiden Teilen übereinstimmende theoretische Grundlagen als auch Methodeneinsätze, die in gleicher Weise dem Kompetenzerwerb dienen. Somit können beide Angebote als eine sinnvolle, ergänzende Qualifizierung auf dem Weg zum professionellen Einbezug von „Diversity-Kompetenzen“ in pädagogische Tätigkeitsbereiche gesehen werden.

Insgesamt liegt mit der Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“ eine individuell und bedarfsgerecht ausgerichtete Maßnahme vor, die wissenschaftliche Theorie und berufliche Praxis miteinander verschränkt und den benannten Zielen in hohem Maße entspricht.



Die Gutachterin

Katrin Lux ist in der Abteilung Studium und Lehre der Georg-August-Universität Göttingen verantwortlich für das „Diversity Management“ für Studierende. Schwerpunkte ihrer Tätigkeit umfassen neben Sensibilisierungsmaßnahmen für Studierende und Mitarbeitende insbesondere die Konzeption, Koordination und Umsetzung von Angeboten in den thematischen Bereichen „Öffnung der Hochschule“ und „barrierefrei studieren“ als auch Beratungstätigkeiten zu Chancengerechtigkeit und Diversität.

Frau Lux studierte Ethnologie, Pädagogik und Geschlechterforschung an der Universität Göttingen und engagierte sich während dieser Zeit hochschulpolitisch als auch in (Jugendbildungs-)Projekten. Neben beruflichen Stationen als Lehrbeauftragte in Göttingen und Marburg und Gleichstellungsbeauftragte an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen arbeitete sie als Gewerkschaftssekretärin beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) als auch in dessen Jugendorganisation. Weiterhin ist sie seit mehreren Jahren freiberuflich als Referentin in der Jugend- und Erwachsenenbildung tätig.

Zertifikat der Weiterbildung „Diversity – Kompetenzen in der Sozialen Arbeit“

Vorname Nachname

absolvierte im MM JJJJ erfolgreich die

Weiterbildung Diversity - Kompetenzen in der Sozialen Arbeit

TT.MM.JJJJ - TT.MM.JJJJ Ort

In 7 Präsenz- und 5 Online-Modulen (insgesamt 106 Unterrichtsstunden plus Selbststudium) wurde umfangreiches Wissen zur Erweiterung der fachlichen und persönlichen Handlungskompetenzen im Umgang mit Vielfalt erworben. Im Rahmen des Abschlusskolloquiums wurde ein Referat zum Thema „Referatsthema“ gehalten.



Pädagogische Verantwortung, Veranstaltungsleitung u.-organisation:

Vorname Nachname, VNB Göttingen



Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V.
VNB-Geschäftsstelle Göttingen / Nikolaistr. 1 C, 37073 Göttingen

Göttingen, TT.MM.JJJJ

Inhalte:

Modul 1 (TT.MM.JJJJ): „Wer bin ich- wer sind die Anderen?“

- Unterscheidung von Zugehörigkeiten im Zusammenhang mit Macht und Diskriminierung
- Hinterfragen eigener Vorannahmen und Normalitätsvorstellungen
- Mechanismen, Funktionen und Effekte von Zuschreibungen, Stereotypisierungen
- Einführung in die Lernplattform Ilias

Modul 2 (TT.MM.JJJJ): „Gesellschaftliche und individuelle Erfahrungen mit Ausgrenzung“

- Gesellschaftliche Macht- und Ungleichheitsverhältnisse und eigene Positionierung
- Ursachen und Auswirkungen sozialer Ungleichheit
- Eigene Beteiligung / Involviertheit als Ausgangspunkt für eigene Beteiligung an Veränderung von Machtverhältnissen
- Eigene Handlungsspielräume und Einflussbereiche erkunden

Online Modul I

Modul 3 (TT.MM.JJJJ): „Praxisfelder Diversity“

- Reflexionswissen zu zentralen Konzepten/Grundlagen päd. Handeln im Umgang mit Differenzkategorien und Subjektivierungsweisen
- Reflexions- und Handlungswissen zum Umgang mit Differenz
- Institutionelle Öffnung – Geschichte, Theorie und Praxis des Ansatzes
- Reflexion des eigenen Praxisfelds im Hinblick aufs Team, Zielgruppen, Institution

Online Modul II

Modul 4 (TT.MM.JJJJ): „Kontakt vielfältig gestalten“

- Sensibilisierung für die ‚heimlichen‘ Botschaften von Wörtern, Sätzen, Fragen
- Haltungen und Perspektiven für gelingende Interaktion
- Ambiguitätstoleranz / Widersprüche annehmen
- Pädagogik der Anerkennung

Online Modul III

Modul 5 (TT.MM.JJJJ): „Bewährte Handlungskonzepte“

- Bewährte Handlungskonzepte zum Umgang mit Differenzen
- Praxisbeispiele aus der sozialen Arbeit
- Methoden und pädagogische Konzepte aus/ in der Praxis
- Auswirkungen angewandter Diversity Management Konzepte in Organisationen

Online Modul IV

Modul 6 (TT.MM.JJJJ): „Veränderungsprozesse gestalten“

- Gestaltung von Veränderungsprozessen (4 Quadranten-Modell / Theory U)
- Klärung der eigenen Position (Ziele / Funktion bzw. Rolle / Handlungsspielräume – Grenzen/ Verantwortlichkeiten)
- Von der Haltung zur Umsetzung: Bewusstsein und Beteiligung schaffen
- Unterstützungssysteme: Peergroups, Coaching, Netzwerke

Online Modul V

Modul 7 (TT.MM.JJJJ): „Abschlusskolloquium“

Vorstellung der Praxisbeispiele, Feedback

Literatur

- Barabasch, A., Hartmann, E. A., Rauner, F., Müskens, W., Tutschner, R. & Sava, A. (2011). Der Übergang zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung – Nationale Ansätze und internationale Perspektiven. In: T. Bals, H. Hinrichs, M. Ebbinghaus & R. Tenberg (Hrsg.), *Übergänge in der Berufsbildung nachhaltig gestalten: Potentiale erkennen – Chancen nutzen*, S. 383-403. Paderborn: Eusl-Verlag.
- Bologna Working Group on Qualifications Frameworks and Ministry of Science Technology and Innovation (2005). *A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area*.
- Cendon, E., Eilers-Schoof, A., Flacke, L., Hartmann-Bischoff, M., Kohlesch, A., Müskens, W., Seger, M., Specht, J., Waldeyer, C. & Weichert, D. (2015): *Handreichung: Anrechnung, Teil 1. Ein theoretischer Überblick*. Berlin.
- Eilers-Schoof, A. & Müskens, W. (2013). Vom Äquivalenzvergleich zur allgemeinen Anrechnungsempfehlung: Eine Weiterentwicklung des Oldenburger Anrechnungsmodells. In: A. Hanft & K. Brinkmann (Hrsg.), *Offene Hochschulen – Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen*, S. 248-257, Münster: Waxmann.
- Europäisches Parlament (2007). *Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 24. Oktober 2007 zu dem Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen*. Abrufadresse: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0463+0+DOC+XML+V0//DE#BKMD-21>
- Gierke, W., Hanft, A. & Müskens, W. (2008). Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung – Eine Herausforderung für das deutsche Hochschulsystem. In: A. Grotluschen, P. Beier (Hrsg.), *Zukunft Lebenslangen Lernens – Strategisches Bildungsmonitoring am Beispiel Bremens*, S. 99-112. Bielefeld: Bertelsmann.
- Gierke, W. & Müskens, W. (2009). Der Module Level Indicator – ein Instrument für qualitätsgesicherte Verfahren der Anrechnung. In: Regina Buhr, Walburga Freitag, Ernst A. Hartmann, Claudia Loroff, Karl-Heinz Minks, Kerstin Mucke, Ida Stamm-Riemer (Hrsg.), *Durchlässigkeit gestalten – Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung*, S. 134-136. Münster: Waxmann.
- Hanft, A. & Müskens, W. (2010). Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule. *Berufsbildung – Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 125, S. 8-9.
- Hanft, A. & Müskens, W. (2012). Anrechnung außerhalb der Hochschule erworbener Kompetenzen – Das Oldenburger Modell. In: Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.), *Chancen erkennen – Vielfalt gestalten: Konzepte und gute Praxis für Diversität und Durchlässigkeit*, S. 21-24. Bonn: HRK.
- Hanft, A. & Müskens, W. (2012). Qualitätsgesicherte Anrechnung durch bereichsübergreifende Qualifikationsrahmen? In: K. Büchter, P. Dehnbostel & G. Hanf (Hrsg.), *Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) – Ein Konzept zur Erhöhung von Durchlässigkeit und Chancengleichheit im Bildungssystem?* Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Hanft, A. & Müskens, W. (2013). Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge: Ein Überblick. In: A. Hanft & K. Brinkmann (Hrsg.), *Offene Hochschulen – Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen*, S. 223-234, Münster: Waxmann.
- Hanft A., Brinkmann, K., Gierke W. & Müskens W. (2014). Anrechnung außerhochschulischer Kompetenzen in Studiengängen – Studie: AnHoSt „Anrechnungspraxis in Hochschulstudiengängen“. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement (we.b). Abrufadresse: https://www.uni-oldenburg.de/fileadmin/user_upload/anrechnungsprojekte/Anhost.pdf
- Hanft, A., Knust, M., Müskens, W. & Gierke, W. (2008). Vom Nutzen der Anrechnung. Eine Betrachtung aus organisatorischer und ökonomischer Perspektive. *Betriebliche Forschung und Praxis*, 4, 297-312.
- Hartmann, E.A. & Stamm-Riemer, I. (2006). Die BMBF-Initiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ – ein Beitrag zur Durchlässigkeit des deutschen Bildungssystems und zum Lebenslangen Lernen. *Hochschule & Weiterbildung*, 1, 52-60.
- HRK und DIHK (2008). Für mehr Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung! Gemeinsame Erklärung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Abrufadresse: http://www.hrk.de/de/download/dateien/081014_HRK_DIHK_Endfassung.pdf
- KMK (2002). Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium – Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28.06.2002.

- Müskens, W. (2006). Pauschale und individuelle Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge – das Oldenburger Modell. *Hochschule & Weiterbildung*, 1, 23-30.
- Müskens, W. (2007). Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge – erste Ergebnisse des Modellprojektes „Qualifikationsverbund Nord-West“. In: H. Hortsch (Hrsg.), *Innovationen für die Durchlässigkeit von Studiengängen*, Dresdener Beiträge zur Berufspädagogik, 24, 37-49.
- Müskens, W. (2009). Authentische Erfassung informeller Lernerfolge im Oldenburger Modell der Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge. In: U. Walkenhorst, A. Nauerth, I. Bergmann-Tyacke, K. Marzinik (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung im Gesundheits- und Sozialbereich*, S. 225-235. Bielefeld: UVW.
- Müskens, W. (2010). Anrechnung beruflicher Kompetenzen im berufsbegleitenden Bachelor-Studiengang ‚Business Administration‘ an der Universität Oldenburg. In: Bologna-Zentrum (Hrsg.), *Studienreform nach Leuven – Ergebnisse und Perspektiven*, Beiträge zur Hochschulpolitik, 3, S. 69-77, Bonn: HRK.
- Müskens, W. (2012). Die Bedeutung von Netzwerken im Rahmen von Anrechnung und Durchlässigkeit. In: S. Globisch, E. A. Hartmann, C. Loroff, I. Stamm-Riemer (Hrsg.), *Bildung für Innovationen – Innovationen in der Bildung: Die Rolle durchlässiger Bildungsangebote in Clusterstrukturen*, S. 49-59. Münster: Waxmann.
- Müskens, W. (2015). Die Anrechnungspraxis deutscher Hochschulen - Ergebnisse der AnHoSt-Studie. In: P. A. Zervakis & T. Bargel (Hrsg.), *Flexibilisierung und Mobilität im Europäischen Hochschulraum*, S.41-43. Universität Konstanz: Hefte zur Bildungs- und Hochschulforschung, 84.
- Müskens, W. & Eilers-Schoof, A. (2011). Auf dem Weg zur Offenen Hochschule – Weiterentwicklung der Verfahren zur pauschalen und individuellen Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge. *BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, (5).
- Müskens, W. & Eilers-Schoof, A. (2013). Neue Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung: Das Oldenburger Modell der Anrechnung in der Praxis. In: A. Hanft & K. Brinkmann (Hrsg.), *Offene Hochschulen – Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen*, S. 235-247, Münster: Waxmann.
- Müskens, W. & Gierke, W.B. (2009). Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung. *Report – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 32(3), 46-54.
- Müskens, W. & Tutschner, R. (2011). Äquivalenzvergleiche zur Überprüfung der Anrechenbarkeit beruflicher Lernergebnisse auf Hochschulstudiengänge – ein Beispiel aus dem Bereich Konstruktion/Maschinenbau. *bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011*, 1-16. Abrufadresse: http://www.bwpat.de/ht2011/ws28/mueskens_tutschner_ws28-ht2011.pdf
- Müskens, W., Gierke, W.B. & Hanft, A. (2008). Nicht gleichartig und doch gleichwertig? Kompensation und Niveaubestimmung im Oldenburger Modell der Anrechnung. In: I. Stamm-Riemer, C. Loroff, K.-H. Minks, W. Freitag (Hrsg.), *Die Entwicklung von Anrechnungsmodellen – Zu Äquivalenzpotenzialen von beruflicher hochschulischer Bildung*, S. 91-102. Hannover: HIS.
- Müskens, W., Müskens, I. & Hanft A. (2008). Application and Impact of Learning Outcomes on Institutional Cooperation, Accreditation and Assessment – A German Case. In: E. Cendon, K. Prager, E. Schabauer, E. Winkler (Hrsg.), *Implementing Competence Orientation and Learning Outcomes in Higher Education – Processes and Practises in Five Countries*, S.82-109. Krems: Danube University.
- Müskens, W., Tutschner, R. & Wittig, W. (2009). Accreditation of Prior Learning in the Transition from Continuing Vocational Training to Higher Education in Germany. In: R. Tutschner, W. Wittig, J. Rami (Hrsg.), *Accreditation of Vocational Learning Outcomes – Perspectives for a European Transfer*, S. 75-98, Bremen: ITB.
- Müskens, W., Tutschner, R. & Wittig, W. (2009). Improving permeability through equivalence Checks: An example from mechanical engineering in Germany. In: R. Tutschner, W. Wittig, J. Rami (Hrsg.), *Accreditation of Vocational Learning Outcomes – European Approaches to Enhance Permeability between Vocational and Higher Education*, *Impuls*, 38, 10-33, Bonn: BIBB.
- Müskens W., Wittig, W. Tutschner, R. & Eilers-Schoof, A. (2013). *Module Level Indicator. MLI User Guide; Assessment of the level of competence orientation*. Institut Technik und Bildung, Universität Bremen.
- Wissenschaftliche Begleitung der BMBF-Initiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge (ANKOM)“ (2008). *Anrechnungsleitlinie – Leitlinie für die Qualitätssicherung und Verfahren zur Anrechnung beruflicher und außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge*. Hannover/Berlin: HIS und VDI/VDE.
- WMK und KMK (2009). *Bachelor- und Masterabschlüsse in der beruflichen Weiterbildung*. Beschluss der Wirtschaftsministerkonferenz vom 15./16.12.2008 und der Kultusministerkonferenz vom 05.02.09. Abrufadresse: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_02_05-Bachelor-Master-berufliche_Weiterbildung.pdf



Kompetenzbereich
Anrechnung

Kompetenzbereich Anrechnung

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Fakultät I – Bildungs- und Sozialwissenschaften
Institut für Pädagogik
Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement
26111 Oldenburg

www.anrechnung.uni-oldenburg.de

Kontakt

Dr. Wolfgang Müskens
E-Mail: wolfgang.mueskens@uni-oldenburg.de

Anja Eilers-Schoof
E-Mail: anja.eilers.schoof@uni-oldenburg.de

Sonja Lübben
E-Mail: sonja.luebben@uni-oldenburg.de



OHN OFFENE
HOCHSCHULE
NIEDERSACHSEN

Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen gGmbH

Kurt-Schumacher-Straße 29
30159 Hannover

www.offene-hochschule-niedersachsen.de

Kontakt

Monika Hartmann-Bischoff, Geschäftsführerin

Lina Trautmann, Referentin

Helmar Hanak, Referent

Despina Moka, Sekretariat

info@servicestelle-ohn.de



Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur

© Wolfgang Müskens, Anja Eilers-Schoof, Sonja Lübben, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Dezember 2016. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Autor/inn/en. Kein Teil dieser Empfehlung darf ohne schriftliche Genehmigung der Autor/inn/en in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Trotz sorgfältiger Anwendung der uns zur Verfügung stehenden Verfahren, Instrumente und Methoden können wir Fehler bei der Begutachtung, Auswertung und allen weiteren Arbeitsschritten bei der Erstellung dieser Empfehlung nicht vollständig ausschließen. Für die Richtigkeit der hier gemachten Angaben und aller sich daraus ergebenden Konsequenzen übernehmen wir daher keinerlei Garantie und Haftung.

Grafik, Satz & Layout: Per Ruppel, Universität Oldenburg

Foto: [istockphoto.com/Christopher Futcher](https://www.istockphoto.com/Christopher_Futcher)

