

Allgemeine Anrechnungsempfehlung



Weiterbildung Frauen in Führung

Diese Allgemeine Anrechnungsempfehlung wird herausgegeben von der Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen zusammen mit dem Projekt Kompetenzbereich Anrechnung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Die Erstellung der Anrechnungsempfehlung erfolgte in Kooperation mit dem Wolfgang Schulenberg-Institut für Bildungsforschung und Erwachsenenbildung (ibe). Verantwortlich für die Inhalte der Anrechnungsempfehlung ist der Kompetenzbereich Anrechnung.

Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen

Die Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen in Hannover koordiniert als gemeinnützige Gesellschaft des Landes Niedersachsen die Öffnung der niedersächsischen Hochschulen für neue Zielgruppen. Sie unterstützt unter anderem beruflich qualifizierte Studien- und Weiterbildungsinteressierte, die aufgrund einer dreijährigen Berufsausbildung und Berufspraxis ohne Abitur eine Hochschulzugangsberechtigung besitzen. Zudem bündelt und vernetzt die Servicestelle die Aktivitäten und Beratungsangebote der Partner aus Hochschulen, Erwachsenenbildung, Kammern, Gewerkschaften, Unternehmer- sowie Arbeitgeberverbänden und des Landes. Im 17-köpfigen Aufsichtsrat der Servicestelle setzen sich alle wichtigen gesellschaftspolitischen Akteure gemeinsam für die weitere Öffnung der Hochschulen in Niedersachsen ein.

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.

Das Wolfgang Schulenberg-Institut für Bildungsforschung und Erwachsenenbildung (ibe)

Das Wolfgang Schulenberg-Institut für Bildungsforschung und Erwachsenenbildung wurde 1986 von Mitgliedern der Universität und Vertretern von Verbänden der Niedersächsischen Erwachsenenbildung gegründet. Es versteht sich als Forschungs- und Serviceeinrichtung an der Schnittstelle zwischen Erwachsenenbildung und Wissenschaft. Seit Ende 2005 beschäftigt das Institut sich mit der Anrechnung beruflicher Lernergebnisse auf Hochschulstudiengänge.

Inhalt

Die Weiterbildung im Äquivalenzvergleich	4
Darstellung der Weiterbildung durch den Bildungsanbieter	6
Anrechnungsempfehlung	8
Modul 1 – Führung für Frauen (Teil I)	9
Modul 2 – Schlüsselrolle der Kommunikation: Erfolgreiche Gesprächsführung	10
Modul 3 – Teams führen und Teamfähigkeit optimieren	11
Modul 4 – Moderation und Visualisierung als Führungsaufgabe.	12
Modul 5 – Konfliktmanagement – Konflikte konstruktiv lösen	13
Modul 6 - Stimm- und Sprechtraining	14
Modul 7 – Bewusster Umgang mit der Zeit	15
Modul 8 – Einführung in das Controlling	16
Modul 9 – Wirkungsvoll präsentieren.	17
Modul 10 – Führung für Frauen (Teil II).	18
Hinweise für Weiterbildungsanbieter und -absolvent/inn/en	19
Hinweise für Hochschulen und Studiengangsverantwortliche.	19
Kompetenzanrechnung nach dem Oldenburger Modell.	20
Allgemeine Anrechnungsempfehlung	21
Referenzstudiengang Business Administration in mittelständischen Unternehmen	22
Äquivalenzvergleich	23
Bestimmung der ECTS-Kreditpunkte der Module anhand des Workloads der Weiterbildung	26
Niveaubestimmung – Module Level Indicator (MLI)	27
Die Niveaus	30
Wann sollten Lerneinheiten aus außerhochschulischer Bildung auf Hochschulstudiengänge angerechnet werden?	32
Anhang	
Gutachtereinschätzung	34
Zertifikat der Weiterbildung „Frauen in Führung“	35
Literatur	37

Die Weiterbildung im Äquivalenzvergleich

Berufsbegleitende Weiterbildung „Frauen in Führung“
– Entwicklung zur Führungspersönlichkeit –

Schwerpunkt

Die Weiterbildung „Frauen in Führung“ richtet sich an Frauen, die in Leitungspositionen sind oder sich auf die Übernahme von Personal- und Managementverantwortung vorbereiten wollen.

Voraussetzung

Die Teilnahme an der Weiterbildung „Frauen in Führung“ setzt eine Berufsausbildung und eine mehrjährige Berufstätigkeit voraus.

Seminare

Die Weiterbildung besteht aus 11 Seminaren. Die Seminare finden jeweils freitags und samstags von 9 bis 17 Uhr statt. Insgesamt umfasst die Weiterbildung 198 Unterrichtsstunden ($\approx 148,5$ Zeitstunden).

Dauer

Die gesamte Seminarreihe erstreckt sich auf ungefähr ein Jahr.

Lernerfolgskontrollen

Die Weiterbildung endet mit der Bearbeitung und Erstellung von drei Falldokumentationen und der Einzelpräsentation jeder Teilnehmerin in einem Abschlusskolloquium.

Zertifikat

Unbenotetes Teilnahmezertifikat.

Trägerschaft

QuBE – Qualifizierung und Bildung für Erwachsene im Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V., Oldenburg

Verantwortliche Personen

Lucie Sommerfeld,
Regionalleiterin

Kathrin Würdemann,
Päd. Mitarbeiterin

Bildungswerk ver.di Oldenburg



Darstellung der Weiterbildung durch den Bildungsanbieter

Bildungswerk ver.di Niedersachsen



Anfang 1990 entwickelte das damalige Bildungswerk der DAG/heute: Bildungswerk ver.di unter Federführung der pädagogischen Mitarbeiterin Lucie Sommerfeld als einer der ersten Erwachsenenbildungsträger im Nordwesten Niedersachsens spezielle Angebote für Frauen, um ihnen einen beruflichen (Wieder-) Einstieg zu ermöglichen, aber auch, um gesellschaftliche Entwicklungsprozesse durch den Ausbau der Teilhabe von Frauen zu ermöglichen und durch bessere Bildungschancen zu begleiten.

Ab 1992 wurden Seminare für Studentinnen der Universität Oldenburg mit der dortigen Gleichstellungsstelle entwickelt, für Wiedereinsteigerinnen wurden mit der damaligen Beratungsstelle für Frauen und Beruf, Leer/heute: Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Weiterbildungen angeboten. Selbstverständlich gab es auch offene Weiterbildungsangebote für interessierte Frauen.

Diese Weiterbildungen wurden von den Frauen sehr gut angenommen, ein Zeichen, wie stark der Bedarf auf diesem Gebiet war. Wegen der großen Nachfrage wurden über das bestehende Wochenend- und Abendkursangebot hinaus einwöchige Bildungsurlaube speziell für Frauen angeboten.

Mit dem Förderinstrument Europäischer Sozialfond (ESF) wurden ab Mitte der 1990er Jahre gezielte Angebote für berufs- und weiterbildungswillige Frauen konzipiert.

Als Reaktion auf die arbeitsmarktpolitische Situation für Frauen wurde vom 01.02.2004 bis 31.01.2007 eine Weiterbildungsseminarreihe mit 198 Unterrichtsstunden für „Frauen in Führungspositionen“, gefördert über den ESF, entwickelt. Ein Teil dieser Frauenweiterbildungen wurde in Kooperation mit dem Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Oldenburg/heute: Center für Lebenslanges Lernen (C3L) angeboten. Denn nach wie vor waren die Führungspositionen in Wirtschaft, Politik und Verwaltung überwiegend in Männerhand, dies insbesondere weil Frauen häufiger als Männer in ihren beruflichen Aufstiegen begrenzt sind, häufiger in Teilzeit arbeiten, sei es wegen Kindererziehung oder häuslicher Pflege etc..

Bedingt durch den demographischen Wandel war/ ist die Gewinnung weiblichen Führungsnachwuchses das Gebot der Stunde.

Die Weiterbildung „Frauen in Führung“ setzt vor allem auf die Stärkung von Selbstbewusstsein und Durchsetzungskraft, um Aufstiegsbarrieren gezielt entgegenwirken zu können. Ein weiteres Ziel ist es, Frauen wettbewerbsfähiger für den Arbeitsmarkt zu machen und ihnen damit eigene Karrieren zu ermöglichen. Und nicht zuletzt geht es darum, sich Rollenvorbilder bewusst zu machen und Netzwerke gerade auch für Frauen zu etablieren, was in der „Männerwelt“ seit langem gang und gäbe ist.

Dabei werden sowohl wichtige Elemente des Führungserfolgs herausgearbeitet als auch das persönliche Führungsverhalten analysiert. Das notwendige theoretische Wissen soll dann anhand von praktischen Beispielen in persönliche Handlungskompetenz umgesetzt werden. Hierfür werden typische Situationen aus dem beruflichen Alltag analysiert und entsprechend trainiert.

Das der Weiterbildung zugrunde liegende Konzept einer branchen- und betriebsübergreifenden Zusammensetzung der Teilnehmerinnengruppe verstärkt die Erfahrungs- und Austauschmöglichkeiten. Zudem wird die Bildung von Coaching-Gruppen zur Vertiefung der Lerninhalte angeregt, was erfahrungsgemäß von den Teilnehmerinnen auch gern aufgegriffen wird.

Die Arbeitsweise der Dozentinnen des Bildungswerks ver.di ist ganzheitlich, prozessorientiert und wertschätzend.

Die Entwicklung und Erweiterung inhaltlicher, sozialer wie methodischer Kompetenzen hält das Bildungswerk ver.di für eine Voraussetzung zukunftsorientierten Managements.

Arbeitsmarkt- und bildungspolitisch ging das Bildungswerk ver.di mit diesem Konzept neue Wege, um dem Mangel an weiblichen Führungskräften entgegenzuwirken.

2007 gelang es, die Weiterbildung „Frauen in Führung“ ohne ESF-Förderung auf dem Bildungsmarkt zu platzieren. Die Zahl von bisher 200 Teilnehmerinnen

zeigt, wie dringend erforderlich das Angebot und wie groß die Nachfrage war.

Die einjährige berufsbegleitende Weiterbildung ist seitdem fester Bestandteil des Professionalisierungsprogramm im Bildungswerk ver.di und spricht Frauen sowohl regional als auch überregional an.

Lucie Sommerfeld,
Regionalleiterin
Bildungswerk ver.di

Oldenburg, den 15.05.2012

Anrechnungsempfehlung

Abschluss „Frauen in Führung“ Bachelor-Einstiegsniveau					Anrechnungsumfang gesamt: maximal 10 KP				
Modul 1	Modul 2	Modul 3	Modul 4	Modul 5	Modul 6	Modul 7	Modul 8	Modul 9	Modul 10
Führung für Frauen – Teil I	Schlüsselrolle Kommunikation	Teams führen	Moderation und Visualisierung	Konfliktmanagement	Stimm- und Sprechtraining	Bewusster Umgang mit der Zeit	Einführung in das Controlling	Wirkungsvoll präsentieren	Führung für Frauen – Teil II
1 KP Bachelor-Einstiegsniveau	1 KP Bachelor-Einstiegsniveau	1 KP Bachelor-Einstiegsniveau	1 KP Bachelor-Einstiegsniveau	1 KP Bachelor-Einstiegsniveau	1 KP Bachelor-Einstiegsniveau	1 KP Bachelor-Einstiegsniveau	1 KP Bachelor-Einstiegsniveau	1 KP Bachelor-Einstiegsniveau	1 KP Bachelor-Einstiegsniveau

Abbildung 1: Anrechnungsempfehlung Übersicht

Die Anrechnung der Weiterbildung „Frauen in Führung“ auf Hochschulstudiengänge wird im Umfang von maximal 10 KP / ECTS empfohlen.

Das Niveau der Weiterbildung wird auf Bachelor-Einstiegsniveau eingestuft. Die Weiterbildung kann daher eingeschränkt auf Bachelor-Studiengänge angerechnet werden. *)

Die Weiterbildung besteht aus 11 Modulen. Da der Gutachterin für das Modul „Werbung in eigener Sache“ nicht genügend Material zur Verfügung stand, konnte hier keine Begutachtung durchgeführt werden. Daher umfasst die vorliegende Anrechnungsempfehlung 10 Module.

*) Die Anrechnung von außerhochschulischen Kompetenzen auf Bachelor-Einstiegsniveau sollte 60 KP insgesamt nicht überschreiten.

Modul 1 – Führung für Frauen (Teil I)

Modulcode FiF 1	Modulname Führung für Frauen (Teil I)	MLI-Wert 3,9	ECTS (max.) 1
Lehrform Präsenz-Seminar	Prüfung Teil der Gesamtprüfung (Abschlusskolloquium)	Sprache Deutsch	Präsenzzeit 13,5 Zeitstd. (18 Unterrichtsstd.)
Prüfungsform Seminartagebuch und Präsentation			

Lernergebnisse Frauen in Führung

Führung für Frauen (Teil I)

- Die Lernenden kennen die verschiedenen Aspekte eines „Führungsstils“.
- Die Lernenden sind in der Lage, Ziele differenziert zu erläutern.
- Die Lernenden sind in der Lage, die Umsetzungsplanung von Zielen zu entwerfen.
- Die Lernenden kennen die Grundlagen von Mitarbeiter-Motivation.
- Die Lernenden sind in der Lage, ein Mitarbeitergespräch zu entwerfen.
- Die Lernenden sind mit dem Rollenverhalten von Führenden und Geführten vertraut.
- Die Lernenden kennen die Aspekte eigener Standortbestimmung im Rahmen des beruflichen Umfelds.
- Die Lernenden sind mit der aktuellen Wertediskussion vertraut.

Modul 2 – Schlüsselrolle der Kommunikation: Erfolgreiche Gesprächsführung

Modulcode FiF 2	Modulname Schlüsselrolle der Kommunikation: Erfolgreiche Gesprächsführung	MLI-Wert 3,9	ECTS (max.) 1
Lehrform Präsenz-Seminar	Prüfung Teil der Gesamtprüfung (Abschlusskolloquium)	Sprache Deutsch	Präsenzzeit 13,5 Zeitstd. (18 Unterrichtsstd.)
Prüfungsform Seminartagebuch und Präsentation			

Lernergebnisse Frauen in Führung

Schlüsselrolle der Kommunikation: Erfolgreiche Gesprächsführung

- Die Lernenden kennen die Grundlagen verbaler und nonverbaler Kommunikation (Watzlawick, Schulz von Thun).
- Die Lernenden sind mit dem Dreierschritt Wahrnehmung - Vermutung - Bewertung als Grundlage vieler Konflikte vertraut (Filter-Modell).
- Die Lernenden sind in der Lage, mit einer Vielzahl von Fragetechniken umzugehen.
- Die Lernenden sind in der Lage, Feedback-Regeln anzuwenden.
- Die Lernenden sind mit der Bedeutung von Ich-Botschaften vertraut.
- Die Lernenden sind in der Lage, Gespräche mit Mitarbeitern auf unterschiedlichen Ebenen zu entwerfen (Sach-, Förder-, Entwicklungs-, Kritik-, Zielvereinbarungs-, Mitarbeiter- und Beurteilungsgespräch).
- Die Lernenden kennen die Grundlagen der Transaktionsanalyse (TAA).

Modul 3 – Teams führen und Teamfähigkeit optimieren

Modulcode FiF 3	Modulname Teams führen und Teamfähigkeit optimieren	MLI-Wert 3,9	ECTS (max.) 1
Lehrform Präsenz-Seminar	Prüfung Teil der Gesamtprüfung (Abschlusskolloquium)	Sprache Deutsch	Präsenzzeit 13,5 Zeitstd. (18 Unterrichtsstd.)
Prüfungsform Seminartagebuch und Präsentation			

Lernergebnisse Frauen in Führung

Teams führen und Teamfähigkeit optimieren

- Die Lernenden sind mit Teamarbeit im Unterschied zu anderen Formen der betrieblichen Zusammenarbeit vertraut.
- Die Lernenden sind in der Lage, Charakteristika erfolgreicher Teamarbeit zu erläutern.
- Die Lernenden sind mit der Ablaufplanung von Teamarbeit vertraut.
- Die Lernenden sind in der Lage, Kommunikationsmuster und Verhaltenskategorien im Team zu entwerfen.
- Die Lernenden sind in der Lage, eine eigene Standortbestimmung der eigenen Teamfähigkeit zu entwerfen.

Modul 4 – Moderation und Visualisierung als Führungsaufgabe

Modulcode FiF 4	Modulname Moderation und Visualisierung als Führungsaufgabe	MLI-Wert 3,9	ECTS (max.) 1
Lehrform Präsenz-Seminar	Prüfung Teil der Gesamtprüfung (Abschlusskolloquium)	Sprache Deutsch	Präsenzzeit 13,5 Zeitstd. (18 Unterrichtsstd.)
Prüfungsform Seminartagebuch und Präsentation			

Lernergebnisse Frauen in Führung

Moderation und Visualisierung als Führungsaufgabe

- Die Lernenden sind mit Aufbau und Struktur der Moderationsmethode (Prinzipien, Struktur, Fragemethoden, Ergebnissicherung) vertraut.
- Die Lernenden sind in der Lage, Moderatoren-Aufgaben und Gruppenerwartungen zu entwerfen.
- Die Lernenden kennen die verschiedenen (Frage-) Methoden in einer Moderation (Ein-Punkt-Abfrage, Karten, Mehr-Punkt-Abfrage, Diagramm, Mindmap, Maßnahmenplan, Stimmungsbarometer).
- Die Lernenden sind mit der Bedeutung von Visualisierung im Rahmen einer Moderation vertraut.
- Die Lernenden sind in der Lage, die Vorbereitung einer Moderation mittels einer Checkliste zu entwerfen.
- Die Lernenden sind in der Lage, die Bedeutung des räumlichen Miteinanders zu erläutern.
- Die Lernenden kennen das Moderationsverfahren im Unterschied zu anderen Besprechungstypen.

Modul 5 – Konfliktmanagement – Konflikte konstruktiv lösen

Modulcode FiF 5	Modulname Konfliktmanagement – Konflikte konstruktiv lösen	MLI-Wert 3,9	ECTS (max.) 1
Lehrform Präsenz-Seminar	Prüfung Teil der Gesamtprüfung (Abschlusskolloquium)	Sprache Deutsch	Präsenzzeit 13,5 Zeitstd. (18 Unterrichtsstd.)
Prüfungsform Seminartagebuch und Präsentation			

Lernergebnisse Frauen in Führung

Konfliktmanagement – Konflikte konstruktiv lösen

- Die Lernenden sind mit Formen des Konfliktverhaltens und dessen betrieblichen Erscheinungsformen (Konfliktebenen, -arten, -ursachen, -phasen, -folgen) vertraut.
- Die Lernenden sind in der Lage, Methoden der Konfliktlösung (Gewaltfreie Kommunikation, TZI, Kooperative Konfliktbewältigung, 10-Stufen-Plan, Ich-Botschaften, positives Feedback) anzuwenden.
- Die Lernenden sind in der Lage, die Rollen von Führungspersonal bei Konfliktgesprächen zu erläutern.
- Die Lernenden kennen den Unterschied zwischen Problemlösungsstrategien und Kampfstrategien.
- Die Lernenden sind mit der eigenen Konfliktwahrnehmung und -bewertung vertraut.

Modul 6 - Stimm- und Sprechtraining

Modulcode FiF 6	Modulname Stimm- und Sprechtraining	MLI-Wert 3,9	ECTS (max.) 1
Lehrform Präsenz-Seminar	Prüfung Teil der Gesamtprüfung (Abschlusskolloquium)	Sprache Deutsch	Präsenzzeit 13,5 Zeitstd. (18 Unterrichtsstd.)
Prüfungsform Seminartagebuch und Präsentation			

Lernergebnisse Frauen in Führung

Stimm- und Sprechtraining

- Die Lernenden kennen die Bedeutung von Stimme und Körpersprache im Unterschied zur „Wörtersprache“.
- Die Lernenden sind in der Lage, mit Stimme, Atem, Artikulation, Sprechtempo, Betonung und Lautstärke umzugehen.
- Die Lernenden sind mit sprecherischen und nichtsprachlichen Mitteln der Gestaltung eines Vortrags vertraut.

Modul 7 – Bewusster Umgang mit der Zeit

Modulcode FiF 7	Modulname Bewusster Umgang mit der Zeit	MLI-Wert 3,9	ECTS (max.) 1
Lehrform Präsenz-Seminar	Prüfung Teil der Gesamtprüfung (Abschlusskolloquium)	Sprache Deutsch	Präsenzzeit 13,5 Zeitstd. (18 Unterrichtsstd.)
Prüfungsform Seminartagebuch und Präsentation			

Lernergebnisse Frauen in Führung

Bewusster Umgang mit der Zeit

- Die Lernenden sind in der Lage, Schritte des Zeitmanagements zu erläutern (Ziele, Prioritäten, Planung, Umsetzung, Kontrolle).
- Die Lernenden kennen verschiedene Methoden im Rahmen von Zeitmanagement (Planungsmethode „Alpen“, Kommunikationsmethode „Haifa“).
- Die Lernenden sind mit der Umsetzungsplanung nach der Eisenhower-Methode vertraut (Ziel – Konkretisierung – Maßnahme).
- Die Lernenden sind in der Lage, für „Zeitfresser“ entsprechende Maßnahmen zu entwerfen.
- Die Lernenden sind in der Lage, das Zeitmanagement auf die eigene Situation anzuwenden.

Modul 8 – Einführung in das Controlling

Modulcode FiF 8	Modulname Einführung in das Controlling	MLI-Wert 3,9	ECTS (max.) 1
Lehrform Präsenz-Seminar	Prüfung Teil der Gesamtprüfung (Abschlusskolloquium)	Sprache Deutsch	Präsenzzeit 13,5 Zeitstd. (18 Unterrichtsstd.)
Prüfungsform Seminartagebuch und Präsentation			

Lernergebnisse Frauen in Führung

Einführung in das Controlling

- Die Lernenden sind in der Lage, Visionen, Ziele und Strategien von Unternehmen und deren Bedingungs-faktoren zu erläutern.
- Die Lernenden kennen die Bestand-teile des externen und internen betrieblichen Rechnungswesens und damit Bilanz, Gewinn- und Verlust-, Einnahme-/ Überschussrechnung.
- Die Lernenden sind mit den Grund-lagen des Controllings und dessen Teilbereichen (Einkauf, Absatz, Infor-mation, Personal, Filialen, Ergebnis) vertraut.
- Die Lernenden sind in der Lage, Kos-tenarten zu erläutern (Variable, Fix-, Gemein- und Einzelkosten).
- Die Lernenden kennen die Bedeutung und die Funktion von Kennzahlen.
- Die Lernenden sind mit Begriffen wie Umsatz, Kosten, Rohertrag und Deckungsbeitrag vertraut.

Modul 9 – Wirkungsvoll präsentieren

Modulcode FiF 9	Modulname Wirkungsvoll präsentieren	MLI-Wert 3,9	ECTS (max.) 1
Lehrform Präsenz-Seminar	Prüfung Teil der Gesamtprüfung (Abschlusskolloquium)	Sprache Deutsch	Präsenzzeit 13,5 Zeitstd. (18 Unterrichtsstd.)
Prüfungsform Seminartagebuch und Präsentation			

Lernergebnisse Frauen in Führung

Wirkungsvoll präsentieren

- Die Lernenden kennen Anlässe und Ziele einer Präsentation im Unterschied zu einem Vortrag.
- Die Lernenden sind mit den Phasen einer Präsentation (Vorbereitung, Ablauf, Nachbereitung) vertraut.
- Die Lernenden sind in der Lage, die Bedeutung der Faktoren Vorgeschichte und Teilnehmerkreis für eine Präsentation zu entwerfen.
- Die Lernenden sind in der Lage, für die Präsentation eine zielgerichtete Aufbereitung von Inhalten zu entwerfen.
- Die Lernenden sind mit den unterschiedlichen Möglichkeiten des Medieneinsatzes/der Visualisierung vertraut.
- Die Lernenden sind mit dem Verhalten bei einer Präsentation in Bezug auf Teilnehmerorientierung und Selbstaussage vertraut.

Modul 10 – Führung für Frauen (Teil II)

Modulcode FiF 10	Modulname Führung für Frauen (Teil II)	MLI-Wert 3,9	ECTS (max.) 1
Lehrform Präsenz-Seminar	Prüfung Teil der Gesamtprüfung (Abschlusskolloquium)	Sprache Deutsch	Präsenzzeit 13,5 Zeitstd. (18 Unterrichtsstd.)
Prüfungsform Seminartagebuch und Präsentation			

Lernergebnisse Frauen in Führung

Führung für Frauen (Teil II)

- Die Lernenden kennen vor dem Hintergrund gesellschaftlichen Wandels die veränderte Rolle von Führungskräften im Verhältnis zu ihren Mitarbeitern.
- Die Lernenden sind mit der Bedeutung von Coaching im Hinblick auf Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz vertraut.
- Die Lernenden sind in der Lage, unterschiedliche Grade von Mitarbeiterbeteiligung zu erläutern.
- Die Lernenden sind in der Lage, Selbst- und Fremdbilder zu erläutern.

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 weitrei-

chenden 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 wirksamen 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/innen der begutachteten Weiterbildung „Frauen in Führung“ 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 12 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-Verbandes wurden möglich durch einen Beschluss der Kultusministerkonferenz aus dem Jahr 2002. Dieser Beschluss gibt gleichzeitig Hinweise darauf, wie Anrechnungsverfahren gestaltet werden sollen. Es heißt dort: „Außerhalb des Hochschulwesens erworbene Kenntnis-

se 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 qualitätsgesicher-

tes 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.

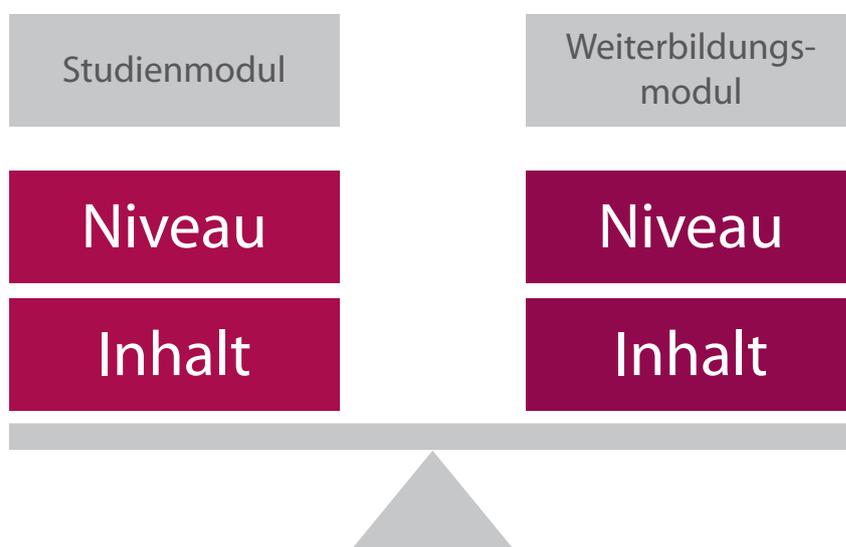


Abbildung 2: Äquivalenzvergleich

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 „Frauen in Führung“ und einem Referenzstudiengang.

Bei diesem Äquivalenzvergleich wurden die Lernergebnisse der Weiterbildung mit den Lernergebnissen ausgewählter Module des Referenzstudiengangs verglichen.

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

Weiterhin wurde das Niveau der Weiterbildung und ihrer Module 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 Anforderungen der „Leitlinie für die Qualitätssicherung und Verfahren zur Anrechnung beruflicher und außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM, 2008).

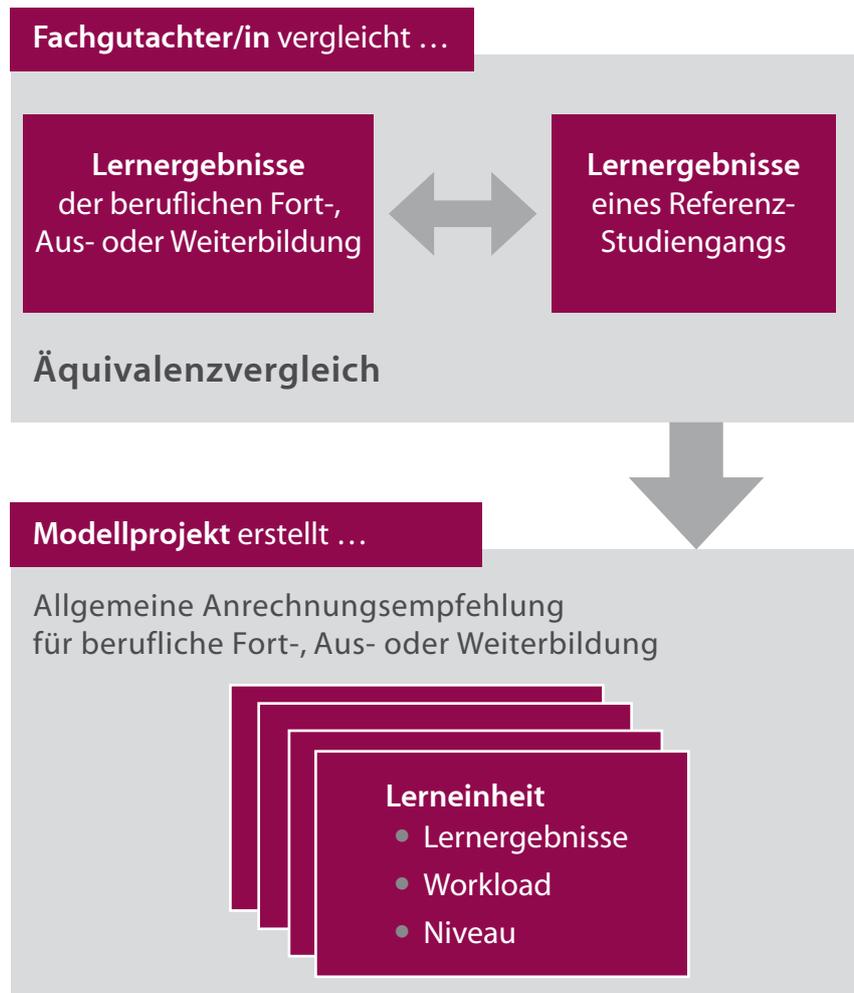


Abbildung 3: Ablauf der Erstellung einer Allgemeinen Anrechnungsempfehlung (schematisch)

Referenzstudiengang Business Administration in mittelständischen Unternehmen

Als Referenzstudiengang für den Äquivalenzvergleich wurde der berufsbegleitende Bachelorstudiengang „Business Administration in mittelständischen Unternehmen“ an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ausgewählt. Dieses Studienprogramm wurde für (Nachwuchs-) Führungskräfte in mittelständischen Unternehmen konzipiert, um das erforderliche Wissen für die Übernahme oder die erfolgreiche

Weiterführung eines mittelständischen Unternehmens vervollständigen und vertiefen zu können.

Der Bachelorstudiengang „Business Administration in mittelständischen Unternehmen“ ist ein berufsbegleitendes Teilzeitstudium und auf eine Regelstudienzeit von vier Jahren ausgelegt.

Das Blended-Learning-Design des Studiengangs kombiniert internetgestützte

Selbstlern- und Projektarbeitsphasen mit gezielt eingesetzten Präsenzphasen an der Universität Oldenburg.

Primäres Ziel ist es, dem Führungsnachwuchs ein wirtschaftswissenschaftliches Gesamtverständnis und umfassende, aktuelle Kenntnisse in Business Administration zu vermitteln.

Zulassungsvoraussetzungen

- Eine allgemeine, fachgebundene oder aufgrund von Kompetenzen erworbene Hochschulzugangsberechtigung und
- eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem in der Bundesrepublik Deutschland anerkannten Ausbildungsberuf oder eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung und
- eine bestehende Berufstätigkeit oder gleichwertige Tätigkeit (z.B. die selbständige Führung eines Haushalts mit verantwortlicher Betreuung mindestens einer erziehungs- oder pflegebedürftigen Person).

Workload

- 180 KP,
- 11 Pflicht- und 10 Wahlpflichtmodule.

Qualifikationsziele

- Eine aktuelle und branchenunabhängige Wissensbasis für die Führungsaufgabe,
- ein akademischer Abschluss mit individuellem Karriereprofil sowie
- Führungs- und Managementkompetenz.

Hochschulgrad

Bachelor of Arts (B.A.)

Akkreditierung

Der Studiengang wurde 2004 durch die Zentrale Evaluations- und Akkreditierungsagentur Hannover (ZEvA) akkreditiert und am 22.06.2010 durch das Akkreditierungs-, Zertifizierungs- und Qualitätssicherungs-Institut ACQUIN ohne Auflagen reakkreditiert.

Weitere Informationen

www.bba.uni-oldenburg.de

Ausgewählte Module

Von der Gutachterin wurden anhand kurzer Modulbeschreibungen die folgenden Module aufgrund möglicher Übereinstimmungen der Lernergebnisse mit den Lernergebnissen der Weiterbildung ausgewählt:

Studienmodule (jeweils 8 KP)

- Strategisches Management
- Bilanzierung
- Kosten- und Leistungsrechnung
- Controlling
- Unternehmensgründung, -führung, -übernahme
- Human Resource Management
- Führung und Kommunikation,

Professionalisierungsmodule (jeweils 2 KP)

- Self Leadership,
- Karriereplanung,
- Gruppensituationen gezielt leiten,
- Erfolgreich verhandeln,
- Effektive Teammoderation,
- Effektive Gesprächsführung.

Äquivalenzvergleich

Die mögliche Gleichwertigkeit der Lernergebnisse der Weiterbildung „Frauen in Führung“ 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.

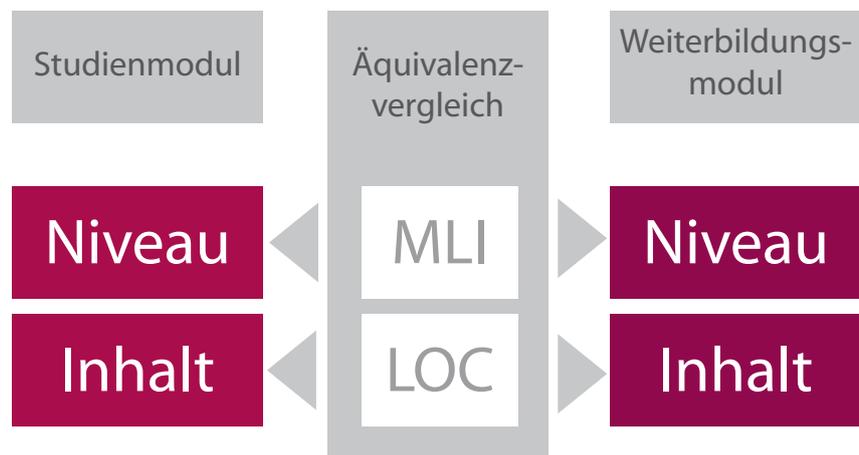


Abbildung 4: Instrumente des Oldenburger Modells

Im Äquivalenzvergleich verwendete Materialien:

Grundlage für die Begutachtung der Weiterbildung „Frauen in Führung“:

- Allgemeine Informationen zur Weiterbildung,
- umfangreiche Unterlagen zu den einzelnen Modulen,
- Beispiele für Abschlusspräsentationen.

Grundlage für die Ermittlung der Lernergebnisse ausgewählter Module des Referenzstudiengangs:

- Vollständige Online-Lernmaterialien für die ausgewählten Studienmodule,
- allgemeine Informationen auf der Homepage des Studiengangs.

Allgemeine Anrechnungsempfehlung

Zusammenfassung der Inhaltsvergleichs: Übereinstimmung der Lernergebnisse ausgewählter Module des Referenzstudiengangs mit den Lernergebnissen der Weiterbildung

Studienmodul BA Business Administration in mittelständischen Unternehmen

		Strategisches Management	Bilanzierung	Kosten- und Leistungsrechnung	Controlling	Unternehmensgründung, -führung, -übernahme	Human Resource Management	Führung und Kommunikation	Self Leadership	Karriereplanung	Gruppensituationen gezielt leiten	Erfolgreich verhandeln	Effektive Teammoderation	Effektive Gesprächsführung	Σ
Weiterbildung Frauen in Führung	Führung für Frauen I						12,3%	19,2%	9,3%	19,2%					60%
	Schlüsselrolle Kommunikation							18,2%				13,6%		7,3%	39,1%
	Teams führen							11,1%		7,8%					18,9%
	Moderation und Visualisierung										11,8%		41,8%		53,6%
	Stimm- und Sprechtraining										22%			24%	46%
	Konfliktmanagement											11,3%		2,5%	13,8%
	Einführung in das Controlling	0,6%	1,1%	3,3%	2,2%	1,7%									8,9%
	Führung für Frauen II						27,8%	36,1%		19,4%					83,3%

Abbildung 5: Abdeckung der Lernergebnisse der Weiterbildungslehre durch Lernergebnisse der Studiengangmodule

Erläuterungen

Für die Weiterbildungsmodule „Wirkungsvoll präsentieren“ und „Bewusster Umgang mit der Zeit“ konnte die Abdeckung der Lernergebnisse durch Lernergebnisse des Studiengangs nicht bestimmt werden, da für die Studien-

gangsmodule „Wirkungsvoll präsentieren – überzeugend auftreten“ sowie „Zeitmanagement für Führungskräfte“ keine ausreichenden Materialien vorlagen.

Weiterbildung Frauen in Führung

Studienmodul BA Business Administration in mittelständischen Unternehmen	Führung für Frauen I	Schlüsselrolle der Kommunikation	Teams führen	Moderation und Visualisierung	Stimme und Sprechtraining	Konfliktmanagement	Wirkungsvoll präsentieren	Führung für Frauen II	Σ
	Human Resource Management	14,4%						1,7%	16,1%
	Führung und Kommunikation	8,3%	24,5%	11,9%				6,2%	50,9%
	Self Leadership	22,5%							22,5%
	Karriereplanung	17%		12,5%				3%	32,5%
	Gruppensituationen gezielt leiten			44,4%	27,8%	22,2%		5,6%	100%
	Erfolgreich verhandeln		27,5%						27,5%
	Effektive Teammoderation				90%				90%
	Effektive Gesprächsführung		41,6%		29,2%	16,7%	8,3%	4,2%	100%

Abbildung 6: Abdeckung der Lernergebnisse ausgewählter Studiengangsmodule durch Lernergebnisse der Lerneinheiten der Weiterbildung

Der Gutachter bestimmte die Abdeckung der Lernergebnisse der Weiterbildung durch den Studiengang sowie die Abdeckung der Lernergebnisse des Studiengangs durch die Weiterbildung. Hierzu ermittelte er die Lernergebnisse aller Lerneinheiten der Weiterbildung und untersuchte, inwieweit diese durch Lernergebnisse des Studiengangs abge-

deckt werden. Anschließend ermittelte er die Lernergebnisse der ausgewählten Studienmodule und untersuchte, inwieweit diese durch Lernergebnisse der Weiterbildung abgedeckt werden.

Bestimmung der ECTS-Kreditpunkte der Module anhand des Workloads der Weiterbildung

Für die Schätzung des Arbeitsaufwandes (Workload) der Weiterbildungsmodule wurden sämtliche weiterbildungsrelev-

vanten Lernaktivitäten berücksichtigt. Die Schätzungen beruhen auf Angaben von Dozent/inn/en der Weiterbildung.

Lernaktivitäten, die sich nicht eindeutig einzelnen Modulen zuordnen ließen, wurden anteilig verrechnet.

Lernaktivität	Workload	Workload pro Modul
Unterrichtsstunden Präsenz	18 UStd. pro Modul	18 UStd.
Arbeitsaufgaben	ca. 3 Std. pro Modul	3 Std.
Tandem- oder Kleingruppengespräche	ca. 2 Std. pro Modul	2 Std.
Dokumentation von Fallübungen	ca. 5 Std. für 3 gewählte Module	1,5 Std.
Netzwerkgespräche	ca. 6 Std. ca. 3 mal im Verlauf der Weiterbildung	1,8 Std.
Reflexion des Arbeitsordners zur Vorbereitung auf die Abschlusspräsentation	ca. 4 Std. vor dem Modul „Führung für Frauen II“	0,4 Std.
Teilnahme an Informationsveranstaltung	ca. 2 Std. vor Beginn der Weiterbildung	0,2 Std.
Gesamt		26,9 UStd./Std.

Entsprechend der Vorgabe des ECTS Users Guide (Europäische Gemeinschaften, 2009) wird angenommen,

dass ein ECTS Kreditpunkt ca. 25 bis 30 Arbeitsstunden entspricht. Dementsprechend wird der Workload pro

Modul (26,9 UStd./Std.) mit jeweils 1 KP geschätzt.

Modul	Workload (ECTS)
Führung für Frauen I	1 KP
Die Schlüsselrolle der Kommunikation: Erfolgreiche Gesprächsführung	1 KP
Teams führen und Teamfähigkeit optimieren	1 KP
Moderation und Visualisierung als Führungsaufgabe	1 KP
Konfliktmanagement – Konflikte konstruktiv lösen	1 KP
Stimm- und Sprechtraining	1 KP
Bewusster Umgang mit der Zeit	1 KP
Einführung in das Controlling	1 KP
Wirkungsvoll Präsentieren	1 KP
Führung für Frauen II	1 KP
Weiterbildung „Frauen in Führung“ gesamt	10 KP

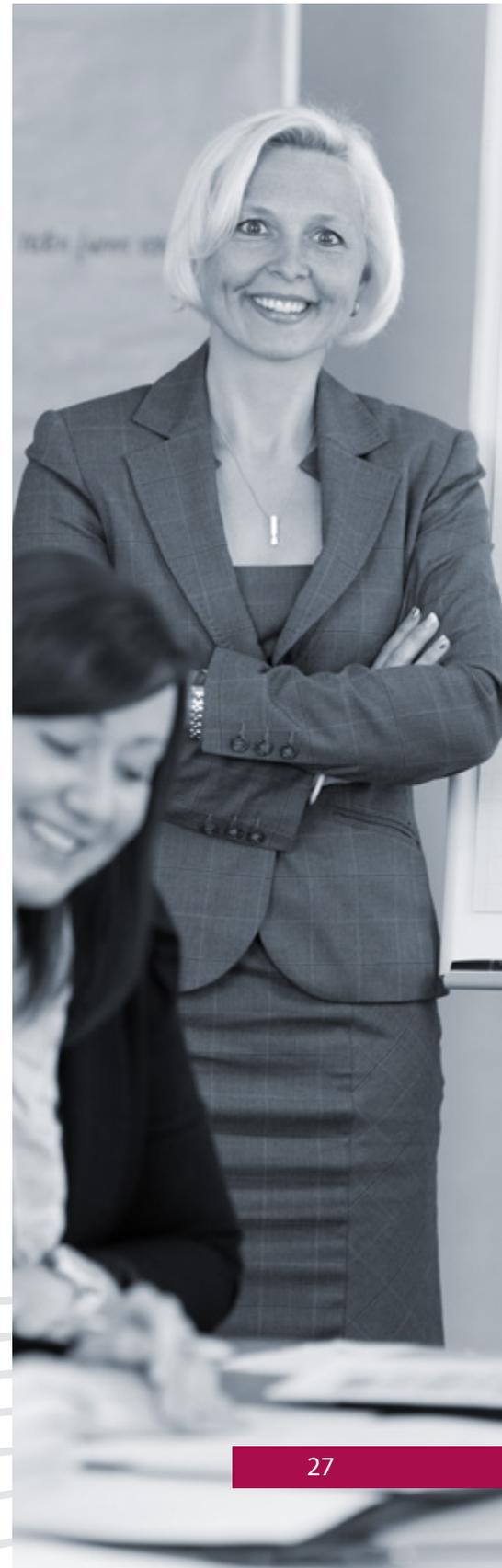
Der Lerneinheit „Werbung in eigener Sache“, für die keine Lernergebnisse bestimmt werden konnten, wurde kein Workload zugeordnet.

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/innen zu bewertenden Kriterien beziehen sich in erster Linie auf die innerhalb der Lerneinheit vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf die Form der Lernerfolgskontrollen.





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 selbständig 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“ beschreibt, ob und inwieweit die Lernerfolgskontrollen einer Lerneinheit die Lernenden mit neuartigen Problemen konfrontieren, die kreative Lösungsansätze erfordern.
- Die Skala „Selbständigkeit“ beschreibt das Ausmaß der Selbständigkeit und Verantwortungsübernahme, das von den Lernenden innerhalb der Lerneinheit erwartet wird.
- Die Skala „Kommunikation“ beschreibt, in welchem Maße den Lernenden vermittelt wird, Informationen, Ideen, Probleme und Lösungsansätze gegenüber Mitlernenden, Fachexperten und Laien zu kommunizieren.
- Die Skala „Berücksichtigung ethischer und sozialer Fragen“ beschreibt, ob und inwieweit innerhalb der Lerneinheit soziale und ethische Fragen thematisiert werden.

Bei der vorliegenden Niveaubestimmung wurde die aktuelle MLI-Version 2.1 verwendet.

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

Kompetenz	Beispielitems
Selbständigkeit	Die Lernanforderungen verlangen von den Lernenden selbständiges Handeln und Eigeninitiative.
Kommunikation	Die Lernenden haben demonstriert, dass Sie ihr Verständnis des Fachgebiets gegenüber Mitlernenden kommunizieren können.
Berücksichtigung ethischer und sozialer Fragen	Die Lernenden bezeugen bei der Lösung von Problemen Rücksichtnahme auf andere und Solidarität mit Betroffenen.

Abbildung 7: Skalen des MLI – Version 2.1 mit Beispielitems

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 EQFs an. Höhere Werte bedeuten daher ein höheres Niveau.

Aufgrund der bisherigen Untersuchungen kann man davon ausgehen, dass sich sowohl Bachelor- als auch Masterstudiengängen 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 dem Niveau typischer Bachelor-Studienmodule. Eine solche Lerneinheit sollte nicht auf Bachelor- oder Masterstudiengänge 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 Masterstudiengänge 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 „Frauen in Führung“ – Gesamtbetrachtung

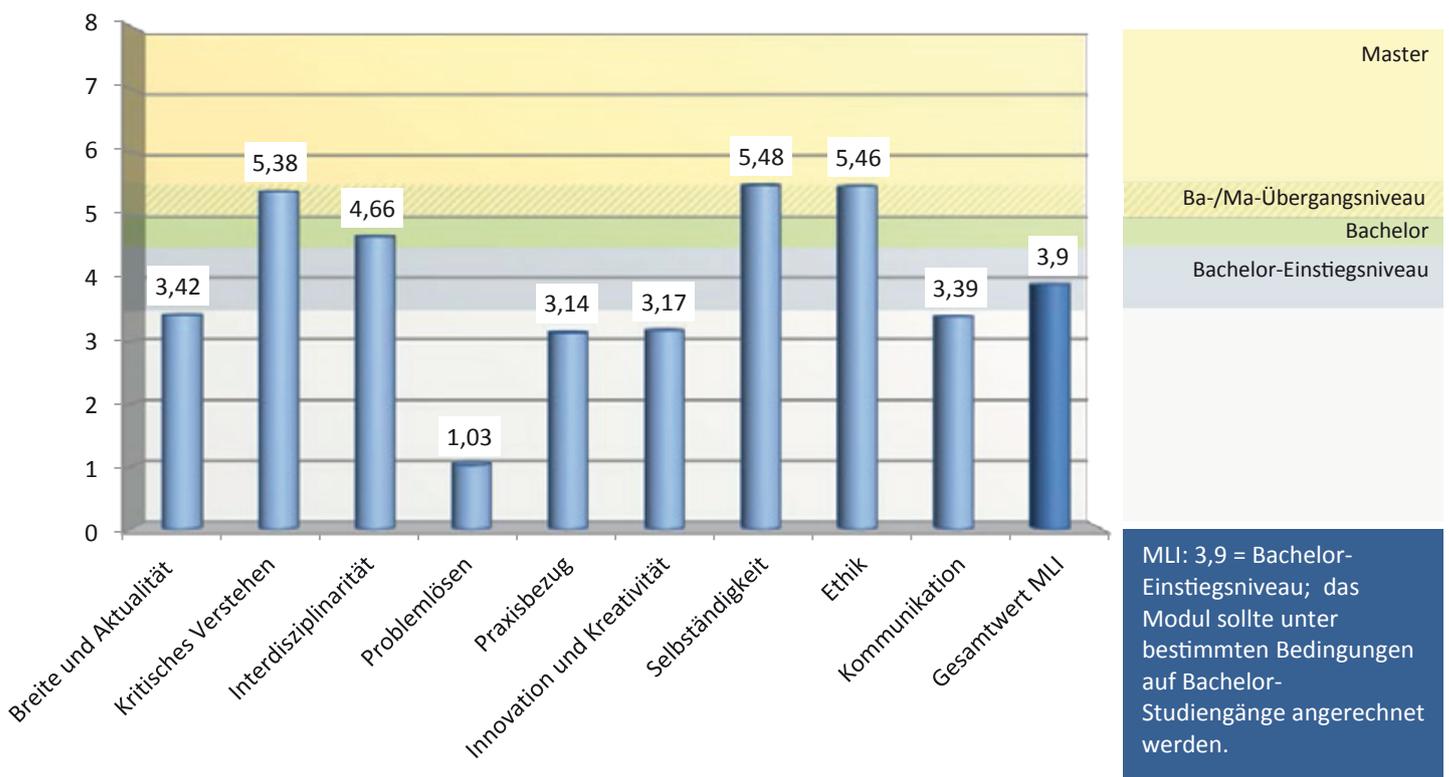


Abbildung 8: Ergebnisse der MLI-Bewertung

Aufgrund der modulübergreifenden Lernerfolgskontrollen der Weiterbildung (bestehend aus Falldokumentationen und Abschlusskolloquium) wurden keine Niveaus für die einzelnen Module, sondern lediglich das MLI-Niveau der gesamten Weiterbildung bestimmt.

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 „Frauen in Führung“. Insofern 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.



Gutachtereinschätzung

Dr. Elke Maria Clauss

Betriebliche Führung ist auf Kommunikation angewiesen, zugleich ist Kommunikation ein Instrument betrieblicher Führung. Ob Aufgaben- oder Mitarbeiterorientierung, ob Konfliktlösungsstrategien, interaktionelle Prozesse oder emotionale Intelligenz und Führung von unten – die früher eher vernachlässigten sog. „weichen“ Faktoren haben das betriebswirtschaftliche Interesse geweckt. Deutlich zeigt sich dies beim Vergleich der zu untersuchenden Weiterbildung „Frauen in Führung“ (FiF), die vom Bildungswerk ver.di angeboten und durchgeführt wird, mit ausgewählten Modulen des berufsbegleitenden Bachelor-Studiengangs „Business Administration in mittelständischen Unternehmen“ der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.

Zunächst muss innerhalb des Bachelor-Studiengangs differenziert werden: Die Wahlpflichtmodule mit 8 KPs (z.B. Human Resource Management, Führung und Kommunikation) vermitteln eine solide Theoriebasis mit breiten theoretischen und begrifflichen Grundlagen. Trotzdem zeigen die Texte mit exemplarischen Situationen und Aufgabenstellungen den Anspruch auf Praxisbezug. Sehr hilfreich für die Studierenden ist der umfangreiche Anhang, in dem Internetadressen, Literaturverzeichnis, Glossar, Schlüsselwörter und Lernkontrollen den Studierenden nötige Hilfestellungen geben. Andere Strukturen zeigen die Professionalisierungseinheiten aus dem Wahlpflichtbereich mit 2 KPs. Da gibt es zum einen solche, die betont praxisnah und aspektorientiert knappe Textvorlagen und eine Vielzahl von Anleitungen für berufliche Modellsituationen bereit stellen. Zum anderen werden Module mit Reader-Konzeptionen angeboten, die mit Textausschnitten der neueren Fachliteratur Aspekte des gegebenen Themas differenziert beleuchten. Diese sind nicht verbindliche Lektüren mit teilweise recht hohem Niveau. Je nach Autoreninteresse zeigen die Module mit 2 KPs ein weites Spektrum von didaktisch aufbereitetem Material bis hin zur reinen Textwiedergabe resp. Auflistung.

Für die auf elf Präsenzseminare angelegte Weiterbildung sind Praxisnähe und Teilnehmerorientierung obligatorisch. Gerahmt von einem Einstiegs- und einem Abschlusssseminar, in denen der Titel „Frauen in Führung“ umfassender reflektiert wird, widmen sich die weiteren Seminare den Themen Kommunikation, Moderation, Konfliktmanagement, Teamarbeit, Stimm- und Sprechtraining, Zeitmanagement und verschiedenen Präsentationsformen. Neben dem deutlichen Schwerpunkt Führung und Kommunikation nimmt das Seminar „Controlling für Nicht-Kauffrauen“ eine Sonderrolle ein mit dem Ziel, Grundlagen kaufmännischer Standards zu vermitteln. Insgesamt lebt die Weiterbildung von der Präsenz der aus unterschiedlichen Berufen kommenden Teilnehmerinnen. Das zur Verfügung gestellte Material ist i.d.R. didaktisch aufbereitet und zeigt die Komplexität betrieblichen Miteinanders an ausgewählten Übungsbeispielen.

Schon diese Charakteristika zeigen, wie sich die Lehrkonzepte voneinander unterscheiden. Deutlich wird dies auf universitärer Ebene beispielsweise am Modul „Human Resource Management“, das nur geringe Überschneidungen zur Weiterbildung aufweist. Umgekehrt zeigen sich für die Weiterbildung „Konfliktmanagement“ kaum Entsprechungen im Universitätsangebot. Ist dies auf universitärer Ebene durch die theoretische und fachliche Komplexität des Moduls begründet, so verweist die Weiterbildung auf eine thematische Lücke des universitären Angebotes. Ein hohes Maß an Übereinstimmung besteht dagegen häufig dann, wenn die konkrete interne Unternehmenskommunikation mit ihren zwischenmenschlichen Aspekten thematisch wird. Hier gibt es große Überschneidungen in Inhalt und Niveau.

Insgesamt sind, trotz unterschiedlicher konzeptioneller Ansätze, die Übereinstimmungen erstaunlich hoch. Das spricht auf universitärer Ebene für eine auch um Praxisorientierung bemühte inhaltliche Aufbereitung, und umgekehrt zeigt die Weiterbildung ein hohes Maß an inhaltlicher Differenzierung.



Die Gutachterin

Dr. Elke Maria Clauss ist Gymnasiallehrerin, Mediatorin und Lehrbeauftragte der Carl von Ossietzky Universität in Oldenburg. Nach dem Studium der Germanistik und Geschichte in Göttingen und Oldenburg Lehrereffahrungen in Schule und Hochschule: Dozentin für Deutsch als Fremdsprache, Dozententätigkeit für das Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Freie Mitarbeiterin für Radio Bremen, Mentorin der FernUniversität Hagen, Kommunikationstrainerin mit Schwerpunkt Kommunikation und Konfliktlösung für verschiedene Institutionen und Firmen. Publikation im Bereich Kommunikation: „Praktische Rhetorik für Studierende“ (zus. mit Lucia M. Licher, Oldenbourg Verlag, München, Wien 1997).

Zertifikat der Weiterbildung „Frauen in Führung“



Frau

hat an der einjährigen berufsbegleitenden Weiterbildung

„Frauen in Führung“ Entwicklung zur Führungspersönlichkeit

vom 00. Monat 20XX bis 00. Monat 20XX
in (Ort)

teilgenommen.

Folgende Themen wurden in der Weiterbildung behandelt und mit praktischen Übungseinheiten in den persönlichen Handlungsstil integriert:

- Führung für Frauen, Teil I
- Erfolgreiche Gesprächsführung
- Teams führen und Teamfähigkeit optimieren
- Moderation und Visualisierung als Führungsaufgabe
- Werbung in eigener Sache
- Konfliktmanagement – Konflikte konstruktiv lösen
- Stimm- und Sprechtraining
- Bewusster Umgang mit der Zeit
- Wirkungsvolle Präsentation
- Einführung in das Controlling
- Führung für Frauen, Teil II

Die Weiterbildung umfasste 198 Qualifizierungsstunden.

Oldenburg, 00. Monat 20XX

Bildungswerk ver.di
in Niedersachsen e. V.

Kathrin Würdemann
päd. Mitarbeiterin, Bildungswerk ver.di

Barbara Kosuch
Betriebspädagogin, Lehrgangsentwicklung

ZERTIFIKAT



Berufsbegleitende Weiterbildung

Ziele

Dieses Seminarangebot richtet sich an Frauen, die in Leitungspositionen sind oder Interesse haben, sich auf die Übernahme von Personal- und Managementverantwortung vorzubereiten.

Wichtige Elemente des Führungserfolges werden herausgearbeitet und das persönliche Führungsverhalten analysiert. Das theoretische Wissen wird anhand von praktischen Beispielen in persönliche Handlungskompetenz umgesetzt. Es werden typische Situationen aus dem beruflichen Alltag der Teilnehmerinnen analysiert und trainiert.

Inhalte

Die Teilnehmerinnen entwickeln ihre Führungskompetenzen weiter und bereiten sich auf herausfordernde Situationen im Berufsalltag vor. Der frauenstärkende Ansatz der Seminarreihe schafft einen Vertrauensraum, in dem neue Ideen gemeinsam mit anderen Frauen entfaltet werden können.

Methoden

Das Konzept einer branchen- und betriebsübergreifenden Zusammensetzung der Teilnehmerinnen-Gruppe ermöglicht eine bereichernde Vielfalt an Erfahrungs- und Austauschmöglichkeiten. Die Bildung von Coachinggruppen zur Vertiefung der Lerninhalte wird angeregt.

Die Vermittlung der Inhalte findet in erwachsenengerechter Form auf Grundlage aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse der Didaktik und Methodik der Erwachsenenbildung und der Erfahrung der Trainerinnen statt. Präsentationen gehören ebenso dazu wie unterschiedliche Moderationsmethoden, Gruppenarbeiten, praktische Übungseinheiten, Erfahrungsaustausch und Videofeedback.

In der Weiterbildung wird mit folgenden Methoden gearbeitet

- Diskussion, Lehrgespräch
- Rollenspiele und Fallbearbeitung
- Plenums- und Kleingruppenarbeit
- Partnerinnenübungen
- Coaching und Intervision
- Übungen zur Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Moderationstechniken

Umfang

Die berufsbegleitende Weiterbildung wurde durchgeführt in dem Zeitraum vom TT.MM.JJJJ bis TT.MM.JJJJ und umfasste 198 Unterrichtsstunden.

Davon entfallen jeweils 18 Unterrichtsstunden auf die einzelnen (auf der Vorderseite angegebenen) Fortbildungsthemen.

Abschluss

Die Weiterbildung endet mit der Bearbeitung und Erstellung von 3 Falldokumentationen und der Einzelpräsentation jeder Teilnehmerin in einem Abschlusskolloquium und ist unbenotet.

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*.
- 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. Grotlüschen, 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., 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. & 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. (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. Nauwerth, I. Bergmann-Tyacke, K. Marzinzik (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., Gierke, W. & 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.
- 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
Dana Gröper, Referentin
Philipp Schaumann, 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; 2. überarbeitete Auflage November 2013 (Erstausgabe Januar 2013). Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Autoren. Kein Teil dieser Empfehlung darf ohne schriftliche Genehmigung der Autoren 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

