

Allgemeine Anrechnungsempfehlung



Weiterbildung „It`s nice to be different –
Inklusiv von Anfang an“

Fachkraft: Leitung in inklusiven Kindertageseinrichtungen

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 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 „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“	4
Darstellung der Weiterbildung durch die Bildungsanbieter	6
Anrechnungsempfehlung	8
Weiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“ – Gesamtbetrachtung.	9
Die Lernergebnisse der Weiterbildungsmodule „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“	9
Hinweise für Weiterbildungsanbieter und -absolvent/inn/en	11
Hinweise für Hochschulen und Studiengangverantwortliche.	12
Kompetenzanrechnung nach dem Oldenburger Modell	13
Allgemeine Anrechnungsempfehlung	14
Grundlage für die Begutachtung der Weiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“	14
Bestimmung des Workloads der Weiterbildung	15
Niveaubestimmung – Module Level Indicator (MLI)	16
Die Ergebnisskalen des MLI	27
Die Niveaus	19
Wann sollten Lerneinheiten aus außerhochschulischer Bildung auf Hochschulstudiengänge angerechnet werden?	21
Anhang	
Gesamteinschätzung der Gutachterin	22
Zertifikat der Weiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“	24
Literatur	25

Die Weiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“

Berufsbegleitende Zertifikatsweiterbildung zur „Fachkraft: Leitung in inklusiven Kindertageseinrichtungen“

Schwerpunkt

Die berufsbegleitende Zertifikatsweiterbildung „It`s nice to be different“ – Inklusiv von Anfang an“ wird von der Historisch-Ökologischen Bildungsstätte (HÖB) mit Sitz in Papenburg in Zusammenarbeit mit der Hochschule Emden/Leer und dem dortigen Studiengang „Inklusive Frühpädagogik“ angeboten.

Angesprochen werden Leiter/innen von Kindertageseinrichtungen sowie Personen, die diese Position anstreben. Die Weiterbildung möchte fundiertes Wissen vermitteln und zugleich Reflexionsprozesse zur Gestaltung der eigenen Praxis anregen, um professionelles Handeln auf dem Weg zu einer inklusiven Kita zu ermöglichen.

Zielgruppe

Die Weiterbildung richtet sich an (angehende) Leitungskräfte in Kindertageseinrichtungen, welche neben den Handlungskompetenzen für die Tätigkeit als Leitung auch die Umsetzung von Inklusion in Kindertageseinrichtungen fokussieren.

Voraussetzung

Die Teilnahme an der berufsbegleitenden Weiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“ ist an folgende Voraussetzungen gebunden:

- eine Berufsausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher oder eine vergleichbare Qualifikation sowie
- eine Tätigkeit als Fachkraft in einer Kindertageseinrichtung oder die Möglichkeit von Hospitationen in diesem Arbeitsfeld.

Module

Die Weiterbildung umfasst folgende sechs Module:

- Modul 1: Diversität, Heterogenität und Inklusionspädagogik (48 Unterrichtsstunden),
- Modul 2: Mein professionelles Selbstverständnis als Kita-Leitung und Reflexion der Praxis (32 Unterrichtsstunden),
- Modul 3: Vernetzung und Kooperation (16 Unterrichtsstunden),
- Modul 4: Beratung und Gesprächsführung (16 Unterrichtsstunden),
- Modul 5: Wohin des Weges? – Die Kita als lernende Organisation (24 Unterrichtsstunden),
- Modul 6: Gewusst wie – rechtliche und strukturelle Grundlagen (8 Unterrichtsstunden).

Die sechs Module beinhalten insgesamt 210 Unterrichtsstunden, die sich wie folgt aufteilen:

- 145 Unterrichtsstunden Präsenzzeit sowie
- 65 Unterrichtsstunden Selbstlernphase (Schätzung des Bildungsanbieters).

Die Module zeichnen sich durch die Verknüpfung der Themenschwerpunkte „Inklusion“ und „Leitung“ aus. Sie werden umgesetzt durch ein multiprofessionelles Team von Dozent/inn/en der Hochschule und der Erwachsenenbildung.

Dauer

Die berufsbegleitende Zertifikatsweiterbildung erstreckt sich über die Dauer von ca. einem Jahr.

Die Teilnahme an der Weiterbildung erfolgt berufsbegleitend im Rahmen einer Blockwoche, für die ein Bildungsurlaub beantragt werden kann, sowie in vier Seminarblöcken, die jeweils donnerstags bis samstags stattfinden.

Zertifikat

Nach Abschluss der Weiterbildung erhalten die Teilnehmenden ein aussagekräftiges Zertifikat mit dem Titel „Fachkraft: Leitung in inklusiven Kindertageseinrichtungen“.

Lernerfolgskontrollen

Voraussetzungen für den Erwerb des Zertifikats sind die Durchführung eines Praxisprojekts und die Anfertigung einer schriftlichen Hausarbeit. Die Weiterbildung endet mit einem Abschlusskolloquium.

Trägerschaft

Historisch-Ökologische Bildungsstätte
Emsland in Papenburg e.V. (HÖB)
in Kooperation mit der
Hochschule Emden/Leer

Verantwortliche Personen

Dr. Thomas Südbeck

Leiter der Historisch-Ökologischen
Bildungsstätte

thomas.suedbeck@hoeb.de

Julia Fübbeker

Bildungsreferentin an der Historisch-
Ökologischen Bildungsstätte,
Fachbereich Bildung/Erziehung

julia.fuebbeker@hoeb.de

Prof. Dr. Edita Jung

Studiengangsleiterin im Studiengang
„Inklusive Frühpädagogik“ der Hoch-
schule Emden/Leer

edita.jung@hs-emden-leer.de

Darstellung der Weiterbildung durch die Bildungsanbieter

Historisch-Ökologische Bildungsstätte Emsland in Papenburg e.V. (HÖB)

Bereits seit vielen Jahren führt die Historisch-Ökologische Bildungsstätte Emsland in Papenburg e.V. (HÖB) als anerkannte Einrichtung der Erwachsenenbildung Fort- und Weiterbildungen für Erzieher/innen und pädagogische Fachkräfte durch. Das Einzugsgebiet der Teilnehmenden in den Seminaren erstreckt sich dabei auf ganz Niedersachsen.

Das vorliegende Weiterbildungsformat ist das Ergebnis eines Pilotprojektes im Rahmen eines Programms des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur. Von 2014 bis 2015 hat die HÖB in Zusammenarbeit mit dem Studiengang „Inklusive Frühpädagogik“ der Hochschule Emden/Leer ein Curriculum für eine Leitungsförderung mit dem Titel „It's nice to be different“ entwickelt und erfolgreich erprobt. Es war das erste Curriculum, welches eine Leitungsqualifizierung mit einem aussagekräftigen Zertifikat mit der Heranführung an ein mögliches Studium eng verknüpft und das Thema „Inklusion“ fokussiert.

Mit der Unterzeichnung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung 2007 wurde Inklusion als Leitidee in Deutschland verankert. Die Vielfalt von Lebenslagen, in denen Kinder und Jugendliche heute aufwachsen, wird dabei als Ausgangspunkt betrachtet. Vielfalt soll als Normalfall gelten und systematisch berücksichtigt werden. Ziel einer inklusiven Pädagogik ist es, jedem Kind Teilhabe und Lernen zu ermöglichen und ihm die hierzu erforderliche Unterstützung zu bieten. Kindertageseinrichtungen kommt eine wichtige Rol-

le zu. Als erste außerfamiliäre Bildungsinstitution legen sie den Grundstein für gleiche Chancen auf Teilhabe an Bildung und Gesellschaft. Die frühpädagogischen Einrichtungen mit den dort tätigen Fachkräften werden als Dreh- und Angelpunkt in der Umsetzung inklusiver Prozesse und Strukturen verstanden. Somit bezieht sich Inklusion auf alle Kinder und betrifft die Institution als Ganzes: die Gestaltung des pädagogischen Alltags, die Netzwerke und Strukturen, das Leitbild und die Konzeption.

Leitungen in Kindertageseinrichtungen nehmen eine Schlüsselposition für die Qualitätsentwicklung im frühpädagogischen Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungssystem ein. Zusammen mit dem Träger sind sie für Führung und Management verantwortlich und dabei mit deutlich höheren Anforderungen konfrontiert als in der Vergangenheit. Im Verlauf der vergangenen Jahre hat sich der Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers grundlegend verändert. Um nur einzelne Aspekte herauszugreifen: Leitungskräfte in Kindertageseinrichtungen brauchen eine hohe Beratungskompetenz in der Zusammenarbeit mit Eltern und Mitarbeitenden, sie sind – vor dem Hintergrund der größer und multiprofessioneller werdenden Teams – gefordert, ein eigenes Führungsverständnis zu entwickeln und Methoden und Handwerkszeug zum kompetenten Führen und Leiten zu erlernen, sie brauchen vor dem Hintergrund der Inklusion Ideen und Konzepte zur Öffnung der Kindertageseinrichtung in den Sozialraum.

Unter anderem sind die Leitungskräfte immer wieder mit veränderten gesellschaftlichen und (bildungs-)politischen Rahmenbedingungen konfrontiert. Die Kompetenz, diese Veränderungs- und Innovationsprozesse aufzugreifen und aktiv zu gestalten, wird zentral. Veränderte gesellschaftliche Bedingungen, veränderte Familienbilder und veränderte Ansprüche der Arbeitswelt wirken sich auch auf die Arbeit in Kindertagesstätten aus. Als pädagogische Führungskräfte sind sie nicht nur Impulsgeber, sie unterstützen auch Innovationen und begleiten Prozesse.

Angesichts der vielschichtigen Anforderungen an die Rolle der Leitung einer Kindertageseinrichtung ist eine fundierte Qualifizierung mit Blick auf eine stetige Weiterentwicklung der Qualität in Kindertageseinrichtungen besonders wichtig.

Die berufsbegleitende Zertifikatsweiterbildung ist angesichts dessen auf eine starke Verknüpfung von Theorie und Praxis ausgerichtet. Insbesondere das Modul 2 „Mein professionelles Selbstverständnis als Kita-Leitung und Reflexion der Praxis“, welches sich wie ein roter Faden durch die Weiterbildung zieht, ermöglicht eine Reflexion der Weiterbildungsinhalte und des eigenen (Leitungs-)Handelns in der Praxis. Der Transfer des Gelernten in die Praxis wird zudem durch ein Theorie-Praxis-Projekt gewährleistet. Die Ergebnisse werden im Rahmen einer Hausarbeit verschriftlicht.

Die Module der Weiterbildung werden umgesetzt durch ein multiprofessionelles Team aus erfahrenen Dozent/inn/en der Erwachsenenbildung sowie Dozierende der Hochschule. Zudem werden sowohl die Hochschule Emden/Leer als auch die Historisch-Ökologische Bildungsstätte, als Weiterbildungsstandort mit der Möglichkeit der Übernachtung, als Bildungsort genutzt.

Julia Fübbeker
HÖB, Papenburg

Papenburg, im September 2016

Anrechnungsempfehlung

Übersicht über die Module der Weiterbildung

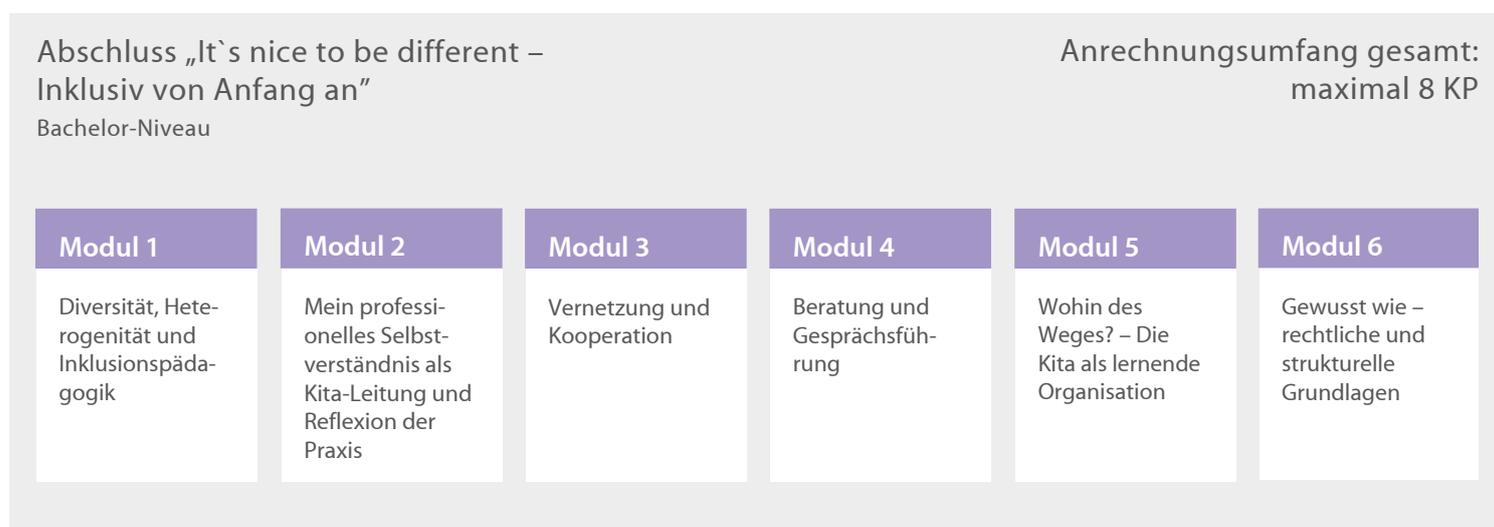


Abbildung 1: Übersicht über die Module der Weiterbildung

Die Anrechnung der berufsbegleitenden Weiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“ auf Hochschulstudiengänge wird im Umfang von maximal 8 KP / ECTS empfohlen.

Das Niveau der Weiterbildung wird auf Bachelor-Niveau eingestuft. Der Kurs kann daher auf Bachelor-Studiengänge angerechnet werden.

Der maximale Anrechnungsumfang beträgt 8 KP.

Anmerkung

Die berufsbegleitende Zertifikatsweiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“ besteht aus insgesamt sechs Modulen. Hinsichtlich der Bestimmung des Niveaus der Weiterbildung fasste die Gutachterin diese sechs einzelnen Weiterbildungsmodule zu einem Gesamtmodul zusammen (siehe S. 9). Die Lernergebnisse wurden jedoch für jedes einzelne Modul separat beschrieben (siehe S. 9 und 10).

Weiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“ – Gesamtbetrachtung

Modulcode gesamt	Modulname Weiterbildung It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an – Gesamtbetrachtung	MLI-Wert 5,00	ECTS (max.) 8
Lehrform Präsenzunterricht und Selbstlernen	Prüfung Abschlussprüfung	Sprache Deutsch	Präsenzzeit 108,75 Std. (145 UStd.)
Prüfungsform schriftlich ausgearbeitete wissenschaftliche Projektarbeit (benotet) sowie mündliche Prüfung (Kolloquium) am Ende der sechs Weiterbildungsmodule			

Die Lernergebnisse der Weiterbildungsmodule „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“

Modul 1: „Diversität, Heterogenität und Inklusionspädagogik“

- Die Lernenden kennen die Dimensionen von Inklusion und deren Konsequenzen für pädagogisches Handeln.
- Die Lernenden können anhand der systemischen Sichtweise Verhalten und Bezüge von Kindern interpretieren.
- Die Lernenden sind in der Lage, sich selbst bezüglich ihrer Haltung, des Wissens und des Handelns zu reflektieren.
- Die Lernenden wissen um Handlungsmöglichkeiten und Aufgaben der Leitung in einem inklusiven Konzept.

- Die Lernenden können eine Einschätzung ihres Arbeitsfeldes und eine Selbstevaluation zur Integration von Kindern mit Behinderungen, zum Umgang mit kultureller Heterogenität sowie zur Gleichbehandlung der Geschlechter vornehmen.
- Die Lernenden verfügen über Kenntnisse hinsichtlich sozialer Heterogenität und ihren Erscheinungsformen.
- Die Lernenden verfügen über eine erweiterte Sichtweise auf verschiedene Perspektiven von Kultur und Geschlecht im Kontext frühpädagogischer Inklusion.

Modul 2: „Mein professionelles Selbstverständnis als Kita-Leitung und Reflexion der Praxis“

- Die Lernenden kennen ihre Gruppenmitglieder und sehen sich als eine zusammengewachsene Lerngemeinschaft.
- Die Lernenden kennen Möglichkeiten einer konstruktiven Äußerung von Kritik gegenüber ihren Mitarbeiter/inne/n.
- Die Lernenden sind mit Dynamiken in Teams vertraut.
- Die Lernenden kennen Interventionsmöglichkeiten einer Leitung zur Stärkung positiver Teamdynamik.

- Die Lernenden kennen die Kriterien wissenschaftlichen Arbeitens und haben eine konkrete Vorstellung der formalen Gestaltung ihrer Abschlussarbeit.
- Die Lernenden sind in der Lage, ein Thema für ihr Praxisprojekt im Rahmen inklusiver Prozesse auszuwählen.
- Die Lernenden kennen verschiedene Kommunikationstheorien und können sich mit Konflikten und deren Lösungsmöglichkeiten auseinandersetzen.
- Die Lernenden sind in der Lage, die bisher gelernten theoretischen Inhalte mit ihrer konkreten pädagogischen Praxis zu verbinden.

Modul 3: „Vernetzung und Kooperation“

- Die Lernenden wissen um die Prinzipien sozialraumorientierter Arbeit und ihre Bedeutung für Inklusion.
- Die Lernenden können verschiedene Formen von Bindungsverhalten einschätzen.
- Die Lernenden kennen verschiedene Konzepte inklusiver Kitas, auch positive Beispiele internationaler Gestaltung.
- Die Lernenden wissen um die Chancen und die Herausforderungen von Transitionen, wie z. B. der Übergang von der Kita in die Schule.
- Die Lernenden sind in der Lage, den Index für Inklusion für die Umsetzung in Kitas zu nutzen.
- Die Lernenden sehen die Eltern als Kooperationspartner in ihrem Netzwerk und haben eine Vorstellung von gelingender Zusammenarbeit.

Modul 4: „Beratung und Gesprächsführung“

- Die Lernenden kennen die tiefenpsychologischen Konzepte der Widerstände sowie der Übertragung und Gegenübertragung.
- Die Lernenden sind in der Lage, einen Transfer der Bedeutsamkeit dieser Konzepte für ihren Arbeitsbereich zu ziehen.
- Die Lernenden kennen bedeutsame Aspekte der Gesprächsführung und Beratung, z. B. Phasen, Vorbereitung eines Gesprächs, Arten von Gesprächen.
- Die Lernenden verfügen über vertiefende Kenntnisse über die Form des Erstgesprächs.
- Die Lernenden sind in der Erprobung psychosozialer Interventionsmöglichkeiten mit Kindern und Eltern anhand von eigenen Fallbeispielen geübt.

Modul 5: „Wohin des Weges? – Die Kita als lernende Organisation“

- Die Lernenden kennen Merkmale und Aufgabenfelder einer kompetenten Leitung.
- Die Lernenden verfügen über ergänzendes Grundwissen zu Teamarbeit und Teamentwicklung (Ergänzung zu Lerneinheit 2).
- Die Lernenden können dieses Wissen um Teamentwicklung auf ihr Team transferieren und kennen potenzielle Unterstützungsmöglichkeiten in ihrem Arbeitsbereich.
- Die Lernenden können systemische Zusammenhänge ihres Arbeitsumfelds herausarbeiten.

- Die Lernenden kennen ausgewählte Grundlagen der Organisationsentwicklung.
- Die Lernenden wissen um Aspekte der Qualitätssicherung und können die drei Dimensionen (Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität) auf ihr Arbeitsfeld anwenden.
- Die Lernenden kennen Instrumente zur Qualitätsentwicklung in Kitas.
- Die Lernenden verstehen Konzeptionsentwicklung im Sinne einer „lernenden Organisation“.

Modul 6: „Gewusst wie – rechtliche und strukturelle Grundlagen“

- Die Lernenden kennen den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung.
- Die Lernenden kennen aktuelle niedersächsische Regelungen in Form von Verordnungen und Gesetzen zum Wirkungsraum von Kindertageseinrichtungen.
- Die Lernenden wissen über die Wahrnehmung der Aufsichtspflicht Bescheid und kennen die damit verbundenen Aufgaben und Konsequenzen bei einer Aufsichtspflichtverletzung.
- Die Lernenden besitzen Kenntnisse im Umgang mit Geheimnisschutz und verfügen im Umgang damit für ihr Handlungsfeld über Sicherheit.
- Die Lernenden kennen die rechtlichen Regelungen, die die Gleichberechtigung und Förderung von Kindern mit Behinderungen betreffen.

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 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/inn/en der begutachteten Weiterbildung „It's nice to be different – Inklusiv von Anfang an“ 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 erworbene 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.

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

Allgemeine Anrechnungsempfehlung

Die hier vorliegende Allgemeine Anrechnungsempfehlung soll Hochschulen bei der qualitätsgesicherten Anrechnung der Weiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“ unterstützen. Diese Anrechnungsempfehlung basiert auf einer unabhängigen Begutachtung der Weiterbildung, die eine Bestimmung der Lernergebnisse, der Niveaus und der Workloads ihrer Lerneinheiten beinhaltet.

Im Rahmen der Erstellung einer Allgemeinen Anrechnungsempfehlung für eine außerhochschulische Weiterbildung wird üblicherweise ein Äquivalenzvergleich zu einem inhaltlich verwandten Referenzstudiengang durchgeführt (vgl. Eilers-Schoof & Müskens, 2012). Ein solcher Äquivalenzvergleich war bezogen auf die

Weiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“ nicht möglich, da aufgrund der speziellen Thematik der Weiterbildung kein inhaltlich verwandtes Modul eines Hochschulstudienganges identifiziert werden konnte.

Die Begutachtung der Weiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“ wurde von einer unabhängigen Fachgutachterin durchgeführt. Dabei wurde das Niveau der Weiterbildung und ihrer Module mithilfe des Instruments „Module Level Indicator“ (MLI) geschätzt (Gierke & Müskens, 2009).

Die Ergebnisse der Begutachtung 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 der Begutachtung 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).

Grundlage für die Begutachtung der Weiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“

- Beschreibung der Weiterbildung und der Lernerfolgskontrollen,
- Darstellung der Entwicklung der Weiterbildung inkl. Hintergrundinformationen,
- Curriculum der Weiterbildung,
- umfangreiche Handouts und Präsentationen zu den Lerneinheiten,
- Beispiele für Dokumentationen von Praxisprojekten durch die Teilnehmer/innen,
- Literaturempfehlungen zur Weiterbildung,
- allgemeine Informationen zur Weiterbildung sowie
- Beispiele für Hausaufgaben bzw. Prüfungsfragen.

Bestimmung des Workloads der Weiterbildung

Zur Bestimmung des Arbeitsaufwandes (Workload) der Weiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“ wurde von Mai bis November 2015 eine empirische Erhebung von der Historisch-Ökologischen Bildungsstätte durchgeführt.

Hierzu wurde bei den Präsenzveranstaltungen der Weiterbildung (an insgesamt fünf Erhebungszeitpunkten) mittels standardisierter Fragebögen der Arbeitsaufwand der Teilnehmer/innen in der Selbstlernphase vor der jeweiligen Präsenzveranstaltung erhoben. Innerhalb des Fragebogens wurde der Zeitaufwand für folgende Aktivitäten erfasst:

- für Einzelarbeit (Lesen, Erstellen des Projektberichts bzw. der Präsentation, Bearbeiten von Teilaufgaben etc.),
- für Kommunikation oder Zusammenarbeit mit Mitlernenden (persönlich, per Mail, telefonisch, virtuelle Konferenzen etc.),
- mit dem Lesen der Materialien,
- mit der Bearbeitung von Übungsaufgaben (alleine),
- mit dem Lesen sonstiger Literatur, die für die Weiterbildung relevant ist,
- mit der Kommunikation mit Dozent/inn/en (per Mail, per Webplattform, telefonisch etc.),
- mit sonstigen Aktivitäten im Zusammenhang mit der Weiterbildung.

An der Workloaderhebung nahmen zwischen sechs und sieben Lernende teil. Der Mittelwert des von ihnen berichteten Arbeitsaufwandes für die gesamte Weiterbildung (vor jeweils einer Präsenzphase) betrug 149,7 Stunden, der Median liegt bei 132,8 Stunden. Die mittlere Dauer des berichteten Arbeitsaufwandes variierte zwischen 17,5 und 53,7 Stunden.

Aufgrund des Ergebnisses dieser Erhebung wurde der Workload der Weiterbildung wie folgt geschätzt:

Workload Selbstlernphase:
132,8 Stunden (Median),

Workload Präsenzphase:
108,8 Stunden (entspricht 145 Unterrichtsstunden),

Workload gesamt: 241,6 Stunden.

Entsprechend der Vorgabe des ECTS User Guide (Europäische Gemeinschaften, 2009) wird angenommen, dass ein ECTS-Kreditpunkt ca. 25 bis 30 Arbeitsstunden entspricht.

Der Kompetenzbereich Anrechnung schätzte den Workload der Weiterbildung auf der Grundlage der zur Verfügung stehenden Materialien und Unterlagen und kam zu dem Schluss, dass der Gesamtarbeitsaufwand ca. 242 Stunden beträgt.

Somit ergibt sich für die Weiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“ ein Workload von insgesamt 8 KP.

Niveaubestimmung – Module Level Indicator (MLI)

Die Bestimmung des Niveaus von Weiterbildungs- und Studienmodulen erfordert einen bildungsbereichsübergreifenden Vergleichsmaßstab. Doch die Niveaustellungen in der Erwachsenen- 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 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.

Kompetenz	
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 Fachgebiets gegenüber Mitlernenden kommunizieren können.

Abbildung 2: Skalen des MLI – Version 3.0 mit Beispieltitems

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 „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“ – Gesamtbetrachtung

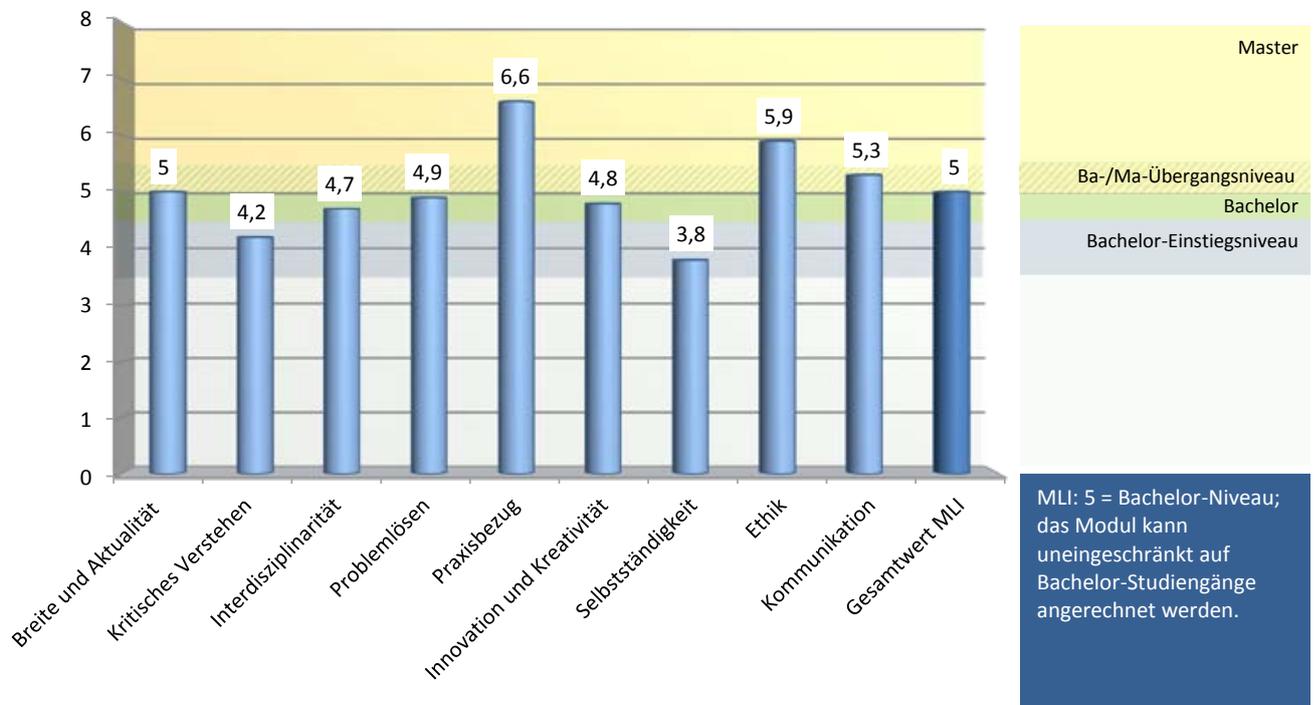


Abbildung 3: Ergebnisse der MLI-Bewertung - Weiterbildung insgesamt

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 begutachteten Weiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“. 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.

Aufgrund der speziellen Thematik der Weiterbildung „It`s nice to be different – Inklusiv von Anfang an“ dürfte es gegenwärtig nur sehr wenige Module in Hochschulstudiengängen mit vergleichbaren Inhalten geben. Dennoch kann eine Anrechnung der Weiterbildung sinnvoll und möglich sein, da durch die Lernergebnisse dieser Weiterbildung z. B. pädagogische Studiengänge sinnvoll ergänzt werden können. Die Anrechnung der Weiterbildung sollte hierbei auf Wahlmodule oder -bereiche erfolgen.

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

Dr. Marie-Christine Vierbuchen



„It's nice to be different – Inklusiv von Anfang an“. So lautet der Titel der berufsbegleitenden Weiterbildung für (angehende) Leitungskräfte in Kitas. Und so motivierend dieser Titel klingt und so wertvoll die hinter Inklusion stehenden Gedanken sind, so schwer lässt sich das gemeinsame Leben und Lernen oft umsetzen. Genau deshalb ist es so wichtig, dass nicht nur pädagogische Fachkräfte, sondern vor allem auch Führungskräfte in Kindertagesstätten sich mit den damit verbundenen Grundlagen und Handlungsstrategien auseinandersetzen.

Natürlich kann diese Weiterbildung nicht alle Aspekte des komplexen gesellschaftlichen Wandels hin zu Inklusion und der damit verbundenen Chancen sowie Stolpersteine für Kindertageseinrichtungen abdecken. Aber es werden bedeutsame Aspekte für die Leitung einer Kindertagesstätte und ihres Teams sowie für eine Implementierung von inklusiven Strukturen in der Kita thematisiert, handlungsorientiert erprobt und reflektiert.

Wie verändert sich unsere Perspektive auf Entwicklung und auf gemeinsames Leben und Lernen für alle Kinder im Zuge der Inklusion? Wie kann das pädagogisch gelingen? Wie kann Elternarbeit gewinnbringend für alle gestaltet und als Unterstützung und Kooperationsmöglichkeit und somit als Ressource eingesetzt werden? Welche Ressourcen bringen die unterschiedlichen Kinder mit? Welche rechtlichen Rahmenbedingungen gelten in diesem sich verändernden Kontext? Wie lassen sich das Team und die Einrichtung dynamisch weiterentwickeln und welche Rolle spielt Qualitätssicherung dabei?

Mit diesen und vielen weiteren Fragen setzen sich Teilnehmende der Weiterbildung im Laufe der Lerneinheiten auseinander. Dabei ist ein hoher Grad an Praxisrelevanz und an Reflexion des eigenen Handelns erkennbar. In einem für den zeitlichen Umfang der Weiterbildung angemessenen Rahmen findet eine grundlegende Auseinandersetzung mit wichtigen pädagogisch-psychologischen Themen statt, die sehr gut auch in Bachelor-Studiengängen platziert sein könnten bzw. sogar sollten.

Die Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens werden gelegt und anhand einer spezifischen Thematik anhand einer Projektarbeit zum Abschluss der Weiterbildung selbstständig vertieft. Damit ist eine Vorbereitung auf eine weiterführende wissenschaftliche Auseinandersetzung z. B. im Rahmen von Hausarbeiten oder einer Bachelorarbeit bereits gelungen. Nur sehr wenige Bachelor-Studenten in fachlich adäquaten Bereichen beginnen ihr Studium mit solch guten fachlichen Voraussetzungen.

Unterstützend im Sinne der Qualitätsentwicklung wären der verstärkte Einsatz bedeutsamer Erkenntnisse wissenschaftlicher Studien und eine Orientierung an Transparenz in Form von vermehrten Quellenangaben innerhalb der für die Weiterbildung entwickelten Folien sowie einer umfassenden Literaturliste in allen Lernbereichen. Die Lernenden könnten dadurch leichter relevante Konzepte eigenständig und interessegeleitet vertiefen und durch Erproben im eigenen Umfeld in ihr Handlungsspektrum überführen.

Die einzelnen Lerneinheiten der Weiterbildung scheinen gut aufeinander abgestimmt und bilden gemeinsam ein großes Ganzes. Dieses Themenspektrum erscheint durchaus geeignet, die Teilnehmenden zur Mitgestaltung dynamischer inklusiver Strukturen zu befähigen und konstruktiv sowie reflektiert den pädagogisch gelingenden Umgang mit verschiedenen Kulturen, Beeinträchtigungen und weiteren Formen von Heterogenität zu entwickeln.

(Angehende) Führungskräfte in Kitas erhalten durch die Weiterbildung die Grundlagen, um in bedeutsamen Dimensionen eine kompetente Führungsrolle einzunehmen, ohne eine kooperative Ebene mit den Mitarbeiter/inn/n aufzugeben, rechtlich fundierte Entscheidungen zu treffen, Konflikte und Dynamiken im eigenen Team zu erkennen und positiv zu beeinflussen sowie wichtige pädagogisch-psychologische Konzepte anzuwenden.

Leitungen von Kindertageseinrichtungen, die diese Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen haben, sind als ein Gewinn zur Förderung der Gestaltung von inklusiven vorschulischen Systemen anzusehen. Sie können einerseits relevante Unterstützung für die Kinder in ihrem Wirkungsraum etablieren, andererseits haben sie sehr gute Voraussetzungen, sich intensiv einem pädagogischen oder psychologischen Studium zu widmen und durch ihre theoretischen Kenntnisse und praktischen Fertigkeiten die Seminare an Fachhochschulen oder Universitäten zu bereichern.



Die Gutachterin

Dr. Marie-Christine Vierbuchen ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sonder- und Rehabilitationspädagogik an der Universität Oldenburg. Zu ihren Schwerpunkten in Forschung und Lehre gehören Fragen der Pädagogik und Didaktik bei Beeinträchtigungen des Lernens.

Die ausgebildete Rettungssanitäterin ist seit Abschluss ihres Studiums der Diplom-Heilpädagogik an der Universität Köln im Jahre 2009 und einer studienbegleitenden Ausbildung zur „Kommunikationstrainerin Prävention für gelingende Kommunikation in der Partnerschaft“ am Institut für Forschung und Ausbildung in Kommunikationstherapie in München im Jahre 2008 außerdem als Dozentin an der Heilpädagogischen Akademie in Köln tätig.

Zertifikat der Weiterbildung „It's nice to be different – Inklusiv von Anfang an“



Zertifikat

Fachkraft: Leitung in inklusiven Kindertageseinrichtungen

Frau
geboren am

*hat vom TT.MM.JJJJ bis zum TT.MM.JJJJ an der Weiterbildung:
It's nice to be different - Inklusiv von Anfang an teilgenommen.*

*Die berufsbegleitende Weiterbildung für (angehende) Leitungskräfte in
Kindertageseinrichtungen umfasst folgende Module.*

- Modul 1: Diversität, Heterogenität und Inklusionspädagogik*
- Modul 2: Mein professionelles Selbstverständnis als Kita-Leitung und Reflexion der Praxis*
- Modul 3: Vernetzung und Kooperation*
- Modul 4: Beratung und Gesprächsführung*
- Modul 5: Wohin des Weges? – Die Kita als lernende Organisation*
- Modul 6: Gewusst wie – rechtliche und strukturelle Grundlagen*

Thema der Abschlussarbeit:

Die Teilnahme umfasst insgesamt: 210 UStd.

Papenburg, den TT.MM.JJJJ

*Prof. Dr. Edita Jung
Hochschule Emden / Leer*

*Julia Fühbeker
Bildungsreferentin*

*Dr. Thomas Südbeck
Leiter der
Bildungsstätte*

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. 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., 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. 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. (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, November 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/Corina_Dragan](https://www.istockphoto.com/Corina_Dragan)

