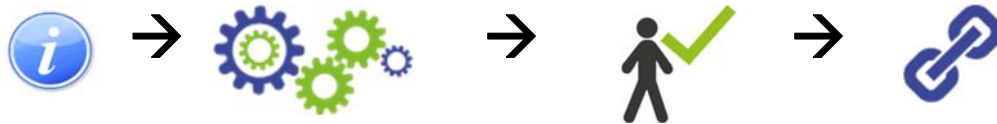


## Design des Arbeitspaktes 1:

Anrechnung im Projekt Offene Hochschulen Oberbayern –  
Förderphase 2



*Verena Sennefelder*

*Stand: November 2015*

## Inhaltsverzeichnis

1. Theoretische Anknüpfungspunkte
  - a. Messung informeller und non-formaler Kompetenzen
  - b. Erwartungen an Anrechnungsmodelle
2. Ausgangslage für das Arbeitspaket
3. Zielsetzung des Arbeitspaketes
4. Datenanalyse
5. Modellentwicklung für den Entwurf einer Datenbank

## Relevante Literatur für das Arbeitspaket

*“Skills are the new global currency of 21st-century economies.” (OECD, 2010)*

## 1. Theoretische Anknüpfungspunkte

### a) Anerkennung informeller und non-formaler Kompetenzen

Die Lissabon Konvention, diverse Beschlüsse der Kultusministerkonferenz und die Landeshochschulgesetze sehen Anrechnung von hochschulisch und außerhochschulisch erworbenen Kompetenzen, in höherem Ausmaß als vor Umsetzung der Bologna Reform, vor.

Anrechnung von außerhochschulischen Kompetenzen (formal, non-formal, informell) kann demnach zum Zweck der Zulassung an einer Hochschule, als Mittel zur Verkürzung des Studiums und zur Reduktion anfallender Kosten genutzt werden.<sup>1</sup>

Insbesondere die Berücksichtigung von informellen und non-formalen Kompetenzen ist methodisch anspruchsvoll, da hier die Herausforderung besteht, Kompetenzen nachzuweisen und in ein formalisiertes, von bürokratischen Merkmalen geprägtes Anerkennungsverfahren einzuspeisen, die keineswegs strukturiert erfasst wurden. Um dies zu verändern, müssten Lernwege mit speziell hierfür entwickelten Instrumenten, wie z. B. dem ProfilPASS gezielt dokumentiert werden.

Neben der methodischen Herausforderung der Anrechnung von informell erworbenen Kompetenzen auf Hochschulbildung, besteht auch eine kulturelle Herausforderung. International existieren hier bereits erprobte Möglichkeiten, in Deutschland ist die Durchlässigkeit von beruflicher zu akademischer Bildung jedoch wenig erprobtes Neuland.<sup>2</sup> Im europäischen Ausland wird zwischen systemimmanenten und kompetenzorientierten Verfahren unterschieden. Die Verfahren widersprechen sich nicht grundsätzlich und können auch parallel zueinander angewendet werden. Im systemimmanenten Ansatz werden Prüfungen aus dem formalen Bereich zur Feststellung von informellen Kompetenzen verwendet, der kompetenzorientierte Ansatz basiert hingegen auf individuelleren Prüf- und Beurteilungsverfahren zur Feststellung von informeller Kompetenz.<sup>3</sup>

Die Erfahrung zeigt, dass die wenigsten Menschen non-formale oder informelle Kompetenzen vorausschauend dokumentieren, vielmehr werden diese dann relevant, wenn eine Weiterbildungsmaßnahme mit Anrechnungsoptionen konkret geplant wird. Ausgehend von der Annahme, dass akademische Weiterbildung, insbesondere für die weitere Gestaltung von Berufskarrieren relevant ist und erst nach dem Erwerb von Berufserfahrung angetreten wird, kann davon ausgegangen werden, dass im bisherigen beruflichen Werdegang informelle und non-formale Kompetenzen außerhochschulisch erworben wurden, deren Vorhandensein jedoch nicht im klassischen Sinne durch Zeugnisse oder Zertifikate belegt ist.

<sup>1</sup> (vgl.) Hanak, H.; Sturm, N. (2015): Außerhochschulisch erworbene Kompetenzen anrechnen, S. 36.

<sup>2</sup> (vgl.) Geldermann, B.; Seidel, S.; Severing, E. (2009): Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenz, S. 11.

<sup>3</sup> (vgl.) Geldermann, B.; Seidel, S.; Severing, E. (2009): Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenz, S. 109-110.

Dennoch spielt Berufserfahrung bei der Einschätzung von Kompetenzen eine große Rolle und wird auch im Allgemeinen als Kompetenzzuwachs angesehen. Indizien hierfür sind z. B. in Abhängigkeit zu steigender Berufserfahrung ansteigende Gehälter oder die Besetzung bestimmter beruflicher Positionen, für welche der Nachweis von Berufserfahrung obligatorisch ist.<sup>4</sup> Empirisch belegt und durchleuchtet ist die Relevanz der Berufserfahrung z. B. durch die Humankapitaltheorie und die Berechnung von Bildungsrenditen.

In diesem Gedankengang wird Berufserfahrung als der wahrscheinlichste Weg zum Erwerb von akademisch relevanten Kompetenzen angesehen, dies ist nicht gleichzusetzen mit dem einzigen Weg. Es werden sich immer wieder Beispiele finden lassen, in welchen über Freizeitbeschäftigungen ebenfalls relevante Kompetenzen erworben wurden.

Es ist möglich, Bereiche zu identifizieren in welchen informeller Kompetenzerwerb wahrscheinlich ist – die Spielräume und Grenzen einer möglichen Standardisierung sind jedoch noch auszuloten. Diesbezügliche Potentiale sollten genutzt werden, höchstwahrscheinlich ist es jedoch nicht ratsam, zu Ungunsten der Qualität der Validierung non-formaler und informeller Kompetenzen auf notwendige Individualisierung zu verzichten.

Für die Entwicklung eines auf diese Kompetenzbereiche ausgerichteten Verfahrens, ergeben sich aus den angestellten Überlegungen folgende Rückschlüsse:

Informelle und non-formale Kompetenzen sind i. d. R. Gegenstand von individuellen Anrechnungsverfahren. Pauschale oder standardisierte Lösungen können ausnahmsweise im Rahmen der Anrechnung von Praxis vorkommen. Innerhalb der individuellen Bewertung von Kompetenzen, kann die Identifizierung von Bereichen in welchen klassischerweise anrechenbare Kompetenzen erworben werden, in Verbindung mit der Entwicklung einer Datenbanklösung sowohl Qualitäts- als auch Effizienzpotentiale heben. Informelle und non-formale Kompetenzen sind nahezu durchgängig außerhochschulisch erworbene Kompetenzen. Grenzfälle<sup>5</sup> sind nur in seltenen Ausnahmefällen erwartbar und werden deshalb an dieser Stelle nicht weiter berücksichtigt. Formale Kompetenzen werden in das Datenbankmodell mit aufgenommen. Der Fokus liegt auch hier auf außerhochschulischen Kompetenzen die nach dem Prinzip der Gleichwertigkeit beurteilt werden müssen. Die Behandlung von hochschulisch erworbenen formalen Kompetenzen kann vermutlich vernachlässigt werden, dies hat zwei Gründe:

1. Nach der Lissabon Konvention müssen diese anerkannt werden soweit keine wesentlichen Unterschiede seitens der Hochschule nachweisbar sind. Insofern ist eine Anerkennung von hochschulisch erworbener Kompetenz sehr wahrscheinlich!
2. Bei der, in der beruflichen Weiterbildung im Rahmen von OHO behandelten Zielgruppe (Bachelorstudiengänge) spielt bereits hochschulisch erworbene Kompetenz nur in Ausnahmefällen eine Rolle.

#### **b) Erwartungen an Anrechnungsmodelle**

Die Anwendung des entwickelten Modells hängt unmittelbar mit der Akzeptanz, welche dieses innerhalb der Hochschule findet, zusammen. Diese wird von der Annahme der

---

<sup>4</sup> (vgl.) ebd.

<sup>5</sup> z. B. der freiwillige Besuch der Theater AG an einer Hochschule ohne hierfür einen Schein erworben zu haben.

Vorgehensweise durch Studiengangverantwortliche, Programmmanager und (potentielle) Studierende bedingt. Aus der Signaling- und Screening Theorie, lassen sich Schlussfolgerungen für die Formulierung von Anforderungen an das zu entwickelnde Verfahren ziehen, die darauf abzielen die Motivation der Akteure zur Nutzung des entwickelten Modells zu erhöhen:

- Die Ausgestaltung von Anrechnungsverfahren muss darauf abzielen, Transaktionskosten zwischen den Akteuren zu reduzieren.
- Die angesprochenen Transaktionskosten beziehen sich in diesem Fall auf die Reduktion von Informationsasymmetrien zwischen principal (Hochschule) und agent (Bewerber/Student).
- Die Signalwirkung, insbesondere von non-formalen und informellen Kompetenzen ist ohne entsprechende Validierungsverfahren gering, genau hier liegt die Intransparenz, die es auszugleichen gilt.
- Die Verfügungsrechte beider Parteien dürfen nicht eingeschränkt, müssen idealerweise sogar erweiterter werden. Im Falle des Bewerbers bedeutet dies, dass eine valide Darstellung und Würdigung des vorhandenen Kompetenzprofils gewährleistet sein muss. Fachvertreter der Hochschule müssen ihr Expertenurteil ausreichend einbringen können, gleichzeitig muss Komplexität reduziert werden.<sup>6</sup>

### c) Vorarbeiten aus OHO Förderphase 1

In der ersten Förderphase des Projektes Offene Hochschulen Oberbayern wurde die Entwicklung eines stark strukturierten Instruments auf Basis der Anwendung von psychometrischen Testverfahren begonnen um die Niveauprüfung im Rahmen der Kompetenzanrechnung durchzuführen. Die Entwicklung des Instrumentes ist zu ca. 75% abgeschlossen.

Der Äquivalenzvergleich ist auch in anderen Projekten zur Anrechnung ein typischer Anwendungsfall stark strukturierter Methoden.

Naturgemäß entsteht in der Entwicklung solcher Instrumente ein sehr hoher Aufwand, verbunden mit dem Ziel wissenschaftliche Gütekriterien auf dem höchsten Niveau einzuhalten. Das aus der ersten Förderphase vorliegende Konzept verfolgt an dieser Stelle jedoch einen grundlegend anderen Ansatz, als dies in der zweiten Förderphase geplant ist.

## 2. Ausgangslage für das Arbeitspaket

Das Arbeitspaket Anrechnung ist im Projekt offene Hochschule Oberbayern, Förderphase 2 angesiedelt.

Im BMBF geförderten Projekt „ANKOM“ wurden diverse Anrechnungsmodelle entwickelt und erprobt, aus den Erfahrungen der Projekte sind generalisierte Anforderungen an Anrechnungsverfahren gestellt worden.<sup>7</sup> Im vorliegenden Arbeitspaket erfolgt ein Rückgriff auf

<sup>6</sup> Annen, S.; Bretschneider, M. (2009): Anerkennung informell erworbener Kompetenzen aus bildungspolitischer und wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive, S. 195 –197.

<sup>7</sup> (vgl.) BMBF; VDI; HIS (2010): Anrechnungsleitlinie.

diese Erkenntnisse. Grundsätzlich unterteilt sich der Prozess der Anrechnung von Kompetenzen in drei Phasen:

- a) Lernergebnisbeschreibung
- b) Äquivalenzprüfung
- c) Anrechnung

Die Lernergebnisbeschreibung wird von der Hochschule, beispielsweise durch die Vorgabe von Formularen, strukturiert – die Inhalte liefert jedoch der Studienbewerber.

Bezüglich der Hebung von Standardisierungspotentialen stellt sich hier die Herausforderung, dass die Bewerbung der potenziellen Studierenden inhaltlich stets individuell ist<sup>8</sup>, und zugleich der Auslöser für den Anrechnungsprozess ist.

Je nach Verlauf des Prozesses ist der Übergang zur Äquivalenzprüfung fließend, da ggf. erforderliche Nachforderungen bzgl. der Lernergebnisse an dieser Stelle sichtbar werden. Die Prüfung der Äquivalenz bleibt den Fachvertretern vorbehalten, welche die inhaltliche Gleichwertigkeit (außerhochschulische Kompetenz) oder das Vorliegen von wesentlichen Unterschieden (hochschulische Kompetenz) beurteilen müssen. Die eigentliche Anrechnung findet in Form eines Verwaltungsaktes statt, und obliegt administrativen Organisationseinheiten einer Hochschule. Ein umfangreiches Glossar zur Definition und Vereinheitlichung der im Kontext mit Kompetenzanrechnung verwendeten Begriffe wurde im Rahmen einer Anrechnungsleitlinie aus dem ANKOM Projekt heraus entwickelt.<sup>9</sup>

In der Literatur werden verschiedene Varianten der Anrechnung beschrieben, das Kernelement jedes Anrechnungsprozesses ist der Äquivalenzvergleich, dessen Ausgestaltung bedingt im Wesentlichen die Unterscheidung zwischen verschiedenen Arten von Anrechnungsprozessen:

- Individuelle Verfahren
- Pauschalierte Verfahren
- Kombinierte Verfahren

Alle Verfahrensansätze vereint die Herausforderung, vorhandene Kompetenzen bezüglich deren Passgenauigkeit auf ein bestimmtes Curriculum zu bewerten. Die Herangehensweise hieran wird immer heuristische Merkmale aufweisen, mitunter auch um die Kosten-Nutzen Relation im Rahmen des Anrechnungsprozesses möglichst sinnvoll zu gestalten. Der Zeitaufwand für individuelle Anrechnungsverfahren wird pro Verfahren mit 42-47 Stunden<sup>10</sup> angegeben, dies ist bei hohen Durchlaufzahlen seitens der Hochschulen kaum zu bewältigen.

Das geplante Vorhaben unterscheidet sich hier maßgeblich zu den bisher umgesetzten Entwicklungen aus der ANKOM Initiative. Die große Unterscheidung des im Rahmen von OHO 2 geplanten Entwicklungsvorhabens zum Thema Anrechnung zu allen bisher umgesetzten Modellen ist, dass der Äquivalenzvergleich durch die Auswertung der Anrechnungshistorie vorstrukturiert wird, mit dem Ziel eine darauf aufbauende Datenbank zu entwickeln. Interessant hierbei ist der Zeitpunkt der eingesetzten Empirie. Schwach strukturierte Vorgehensweisen verzichten auf durch empirische Grundlagen festgelegte Methodik – mäßig strukturierte Ansätze bedienen sich z. T. wissenschaftstheoretisch verankerten Hilfsmitteln in Form von Referenzrahmen oder eben

<sup>8</sup> (vgl.) Handreichung zur Anrechnung Teil 1 (2015), S. 83.

<sup>9</sup> (vgl.) BMBF; VDI; HIS (2010): Anrechnungsleitlinie.

<sup>10</sup> Cendon, E. et. al. (2015): Handreichung: Anrechnung, Teil 1 – Ein theoretischer Überblick, S. 11.

Leitfäden und Handreichungen welche als Werkzeuge des Qualitätsmanagements einzustufen sind. Stark strukturierten Ansätzen geht ein großer Aufwand im Hinblick auf die Entwicklung von psychometrischen Testverfahren voraus, in welchen die höchste Erfüllung wissenschaftlicher Gütekriterien angestrebt wird.

Die Umsetzung des hier geplanten Vorhabens fußt auf eine empirische Vorstudie zur Untersuchung der bisher angerechneten Kompetenzen. Diese Kompetenzen stammen vermutlich hauptsächlich aus dem außerhochschulischen formalen (berufliche Weiterbildungen, Aufstiegsfortbildungen) sowie non-formalen bzw. informellen Bereich (Berufserfahrung). Aus dieser Analyse, wird ein Kompetenzmodell abgeleitet, dass dann wiederum der inhaltlichen Ausgestaltung eines Algorithmus für die Entwicklung einer Datenbank dient. Das genaue Vorgehen bei der Datenanalyse kann dem Auswertungsplan im Anhang entnommen werden. Die hieraus abgeleiteten, generalisierbaren Standards für die Kompetenzanrechnung werden in ein Datenbankmodell überführt.

Die Datenbank wird in künftigen Anrechnungsverfahren im Äquivalenzvergleich eingesetzt, um den Arbeitsaufwand der in empirisch strukturierten Verfahren anfällt zu reduzieren, und gleichzeitig eine auf Empirie basierte Entscheidung zu treffen.

Die Entwicklung der Datenbank leistet die empirische Vorarbeit für den Äquivalenzvergleich, dies entbindet den Nutzer nicht von der regelmäßigen Pflege des Tools, besonders auch bezüglich der Vornahme von Anpassungen an externe Rahmenbedingungen (neue bzw. veränderte Bildungs- bzw. Berufsverläufe der Bewerber, neue bildungspolitische bzw. rechtliche Vorgaben etc.).

### 3. Zielsetzung des Arbeitspaketes

Eine Datenbank in den Anrechnungsprozess einer Hochschule zu integrieren ist mit folgenden Zielsetzungen verbunden:

- Effizienzgewinn im Arbeitsprozess  
Ein höherer Grad an Standardisierung der Anrechnungspraxis vermeidet unnötige Rückfrageschleifen und erhöht durch verbindlich getroffene Entscheidungen die Geschwindigkeit des Arbeitsprozesses.
- Verbesserung der fachlichen Qualität des Anrechnungsprozesses  
Die Anrechnungspraxis beruht derzeit auf Experteneinschätzungen. Den Fachvertretern stehen keine weiteren Arbeitsmittel für den Äquivalenzvergleich zur Verfügung. Ziel ist, die Konstanz der Anrechnungsentscheidung durch ein nach wissenschaftlichen Gütekriterien entwickeltes Datenbankmodell zu erhöhen.
- Erhöhung der Transparenz hinsichtlich der vorhandenen Anrechnungspotentiale  
Durch die besondere Berücksichtigung von non-formalen und informellen Kompetenzen aus der Auswertung historischer Anrechnungsfälle soll eine breitere Palette an ggf. anrechenbaren Kompetenzen sichtbar gemacht werden um dem, bei Bewerbern für akademische Weiterbildung, vorhandenen Kompetenzspektrum besser gerecht zu werden und vor allem beruflich erworbenen Kompetenzen Genüge zu tun.

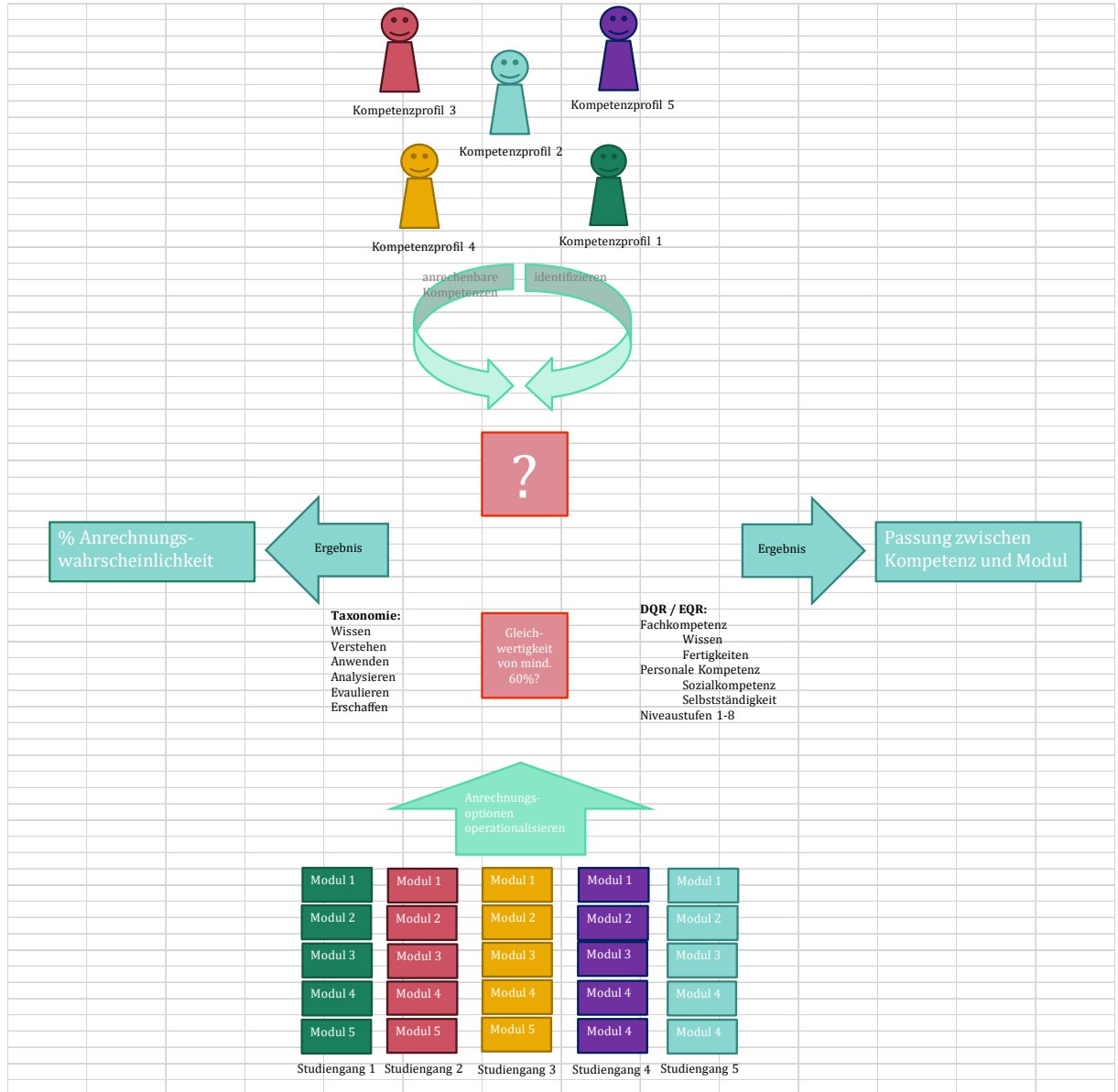
Auswertungsplan – quantitative Analyse				
Variable	Kodierung	Skalenniveau	Ergebnisse	Erkenntnisgewinn
<b>Aus den Akten auswertbare Daten – quantitativ</b> <b>Ziele:</b> Überblick über die bisherige Anrechnungspraxis in den Studiengängen transparent machen <b>Ableitung von Rückschlüssen für die Entwicklung eines Modells zur formalen Anrechnung von Kompetenzen</b> <b>Anmerkung:</b> Aufgrund der studiengangbezogenen Vielfalt und Breite der angerechneten Kompetenzen, wird die Anrechnungshistorie getrennt nach Studiengängen erfasst. Es wird pro Studiengang ein Datensatz mit den unten genannten Variablen erarbeitet.				
ID				Struktur, 1 Anrechnungsfall = die gleiche ID
Geburtsjahr	Jahreszahl	Intervall	Arth. Mittel Varianz	Soziodemographische Angabe
Geschlecht	1- männlich 2- weiblich	nominal	Häufigkeitsverteilung Modalwert	Soziodemographische Angabe
Art der Kompetenz*	1 – formal 2 – non formal 3 - informell	nominal	Häufigkeitsverteilung Modalwert	Überblick Historie Gewichtung der Relevanz von „Kompetenzarten“ in der bisherigen Anrechnungspraxis
Angerechnete Kompetenz (extern erworben)*	Codierung über Clusterung aus Anrechnungsanträgen möglich.	nominal	Häufigkeitsverteilung Modalwert	Überblick Historie Aufdecken von Standardisierungspotenzialen
Institution der Vorbildung*	Codierung über Clusterung aus Anrechnungsanträgen möglich.	nominal	Häufigkeitsverteilung Modalwert	Überblick Historie Transparenz über Potentiale pauschaler Anrechnung
Ausbildungsgang*	Codierung über Clusterung aus Anrechnungsanträgen möglich.	nominal	Häufigkeitsverteilung Modalwert	Überblick Historie, Transparenz über Potentiale für übergeordnete Anrechnung
Erfasster Workload in Stunden*	Stundenzahl	Intervall	Arth. Mittel	Überblick Historie



			Varianz	Informationen über Beschaffenheit zukünftiger Lernergebnisdarstellung
<b>Abschlussjahr des Bildungsganges*</b>	Jahreszahl	Intervall	Arth. Mittel Varianz	Zeitpunkt des Kompetenzerwerbs
<b>Angerechnetes Modul*</b>	Studiengangbezogene Codierung	nominal	Häufigkeitsverteilung Modalwert	Überblicke Historie
<b>Nicht – angerechnete Leistung (Erfassung war aufgrund mangelnder Dokumentation nicht möglich)</b>	Codes ggf. möglich über Clusterung aus Anrechnungsanträgen. Ansonsten string. oder halboffen („Sonstiges“)	nominal	Häufigkeitsverteilung Modalwert	Überblick Historie Ableitung von Standards Hinweise für K.O. Kriterien eines Kompetenzmodells

\* Alle gekennzeichneten Variablen werden pro angerechnete Kompetenz erfasst. Ein Datensatz umfasst in der Regel 8 Kompetenzen pro Anrechnungsfall und Studiengang.

# Modellentwicklung



## Literatur

- Annen, S.; Bretschneider, M. (2009): Anerkennung informell erworbener Kompetenzen aus bildungspolitischer und wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive, in: bildungsforschung 1, jg. 6., S. 195 – 197.
- BMBF; VDI; HIS (2010): Anrechnungsleitlinie – Leitlinie für die Qualitätssicherung von Verfahren zur Anrechnung beruflicher und außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge.
- Bortz, J.; Döring, N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, Springer Medizin Verlag, Heidelberg.
- Cendon, E. et. al. (2015): Handreichung: Anrechnung, Teil 1 – Ein theoretischer Überblick – Handreichung der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“.
- Erpenbeck, J.; Rosenstiel, L. v. (2003): Handbuch Kompetenzmessung – Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis, Schäffer-Pöschel Verlag, Stuttgart.
- Fuhr, Th.; Gonon, Ph.; Hof, Ch. (2011): Erwachsenenbildung – Weiterbildung – Handbuch der Erziehungswissenschaft 4, Schönigh UTB, Paderborn.
- Freitag, W. K. et. al. (2011): Gestaltungsfeld Anrechnung – Hochschulische und berufliche Bildung im Wandel, Wasmann, Münster, New York, München Berlin. <http://ankom.his.de>.
- Geldermann, B.; Seidel, S.; Severing, E. (2009): Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen, W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeldt.
- Gerich, E. et. al. (2015): Handreichung Anrechnung, Teil 2 – Ein Blick in die Praxis.
- Hanak, H.; Sturm, N. (2015): Außerhochschulisch erworbene Kompetenzen anrechnen Praxisanalyse und Implementierungsempfehlungen, Springer VS Verlag, Wiesbaden.
- Heyse, V.; Erpenbeck, J.; Ortmann, St. (2010): Grundstrukturen menschlicher Kompetenzen – Praxiserprobte Konzepte und Instrumente, Waxmann Verlag GmbH, Münster.
- Hillmer, G. et. al. (2007): Schlüsselkompetenzen für Ingenieure & Naturwissenschaftler, STUDIA Universitätsverlag, Innsbruck.
- Kemper, A.; Eickler, A. (2013): Datenbanksysteme – Eine Einführung, Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH, München.
- Seger, M. S.; Waldeyer Ch. (2014): Qualitätssicherung im Kontext der Anrechnung und Anerkennung von Lernergebnissen an Hochschulen - Standards für transparente und nachvollziehbare Analyseverfahren und Anrechnungsprozesse inkl. Musteranrechnungsleitfaden und Musteranrechnungsordnungen. Entwicklungsergebnisse aus dem F&E-Projekt Open Competence Center for Cyber Security im BMBF-Wettbewerb Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen Nr. 14 in: Darmstädter Studien zu Arbeit, Technik und Gesellschaft, Shaker Verlag, Aachen.

Stamm-Riemer, I.; Loroff C.; Hartmann E. A. (2011): Anrechnungsmodelle – generalisierte Ergebnisse der ANKOM-Initiative, HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, Hannover.

Stamm-Riemer, I. et.al (2008): Die Entwicklung von Anrechnungsmodellen – Zu Äquivalenzpotentialen von beruflicher und hochschulischer Bildung, HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, Hannover.

Stamm-Riemer, Ida (2004): Lebenslanges Lernen: Zur Verknüpfung akademischer und beruflicher Bildung (Bildung in neuer Verfassung), BWV Berliner Wissenschaftsverlag, Berlin.

Strauch, A.; Jütten, St.; Mania, E. (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung – Instrumente und Methoden situativ anwenden, Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld.