

Bretschneider, Markus

Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in England

Trends in Bildung international (2005) 10, S. 1-10



Quellenangabe/ Reference:

Bretschneider, Markus: Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in England - In: Trends in Bildung international (2005) 10, S. 1-10 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-50841 - DOI: 10.25656/01:5084

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-50841>

<https://doi.org/10.25656/01:5084>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Markus Bretschneider

Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in England

1 Rahmenbedingungen und Bildungswesen

Die Anerkennung informellen Lernens ist kein Phänomen, das sich erst in der jüngsten Vergangenheit herausgebildet hat. Die systematische Umgestaltung der Bildungslandschaft hat vor etwa 20 Jahren begonnen, so dass es nicht verwundert, dass Großbritannien im Begleitdokument des gemeinsamen Beschäftigungsberichtes der EU-Kommission beim Querschnittsziel „Lebenslanges Lernen“ zu denjenigen Ländern gezählt wird, „die bei der Durchsetzung ihrer Strategien schon weit vorangekommen sind und nunmehr eine Feinabstimmung vornehmen, um die Kohärenz zu verbessern“ (KOM (2002) 621). Weiter heißt es, „die Anerkennung von Kompetenzen, die außerhalb der formalen Systeme [...] erworben werden, gehört eindeutig zu den Stärken“.

Berufliche Bildung war bis Mitte der achtziger Jahre des 20. Jahrhunderts durch eine unüberschaubare Angebotsvielfalt ("jungle of qualifications") gekennzeichnet. Um eine Vergleichbarkeit der Abschlüsse zu gewährleisten, wurden zunächst auf nationaler Ebene zentrale Prüfungsorganisationen eingerichtet. Ihnen wurde 1986 durch die Gründung des „National Council for Vocational Qualifications“ (NCVQ) ein einheitlicher Rahmen gegeben. Eine Vereinheitlichung des Systems der beruflichen Qualifikation erfolgt durch den Bezug beruflicher Qualifikationen auf verbindliche nationale berufsspezifische Kompetenzstandards. Auf ihrer Basis wurden die „National Vocational Qualifications“ (NVQ) eingeführt. Der Zugang zur beruflichen Bildung erfolgt über:

- Vollzeitschulische Berufsausbildung in einer „Further Education“-Einrichtung;
- Zweijähriges „Youth Training“ für 16-jährige Schulabgänger u. 17-jährige Arbeitslose;
- On-the-job training als betriebliches Anlernen ohne Abschluss oder betriebsgebundene Ausbildung mit einem am NVQ-System ausgerichteten Abschluss;
- Traditionelle berufliche Lehre mit einem am NVQ-System ausgerichteten Abschluss.

48% der Berufseinsteiger beginnen eine voll- oder teilzeitschulische Ausbildung an einem College, etwa 47% eine berufspraktische betriebliche Ausbildung und weitere 5% erwerben eine GNVQ an einer allgemeinbildenden Schule (Deißinger 2001, 100).

Seit dem Wahlsieg der Labour-Party 1997 sind im Bildungssystem einschneidende Veränderungen vorgenommen worden. In der ersten Regierungsperiode wurden drei umfangreiche Bildungsgesetze für England und Wales verabschiedet: Teaching

and Higher Education Act (1998), School Standards and Framework Act (1998) und Learning and Skills Act (2000). Mit ihm begann offiziell der Umbau des Aus- u. Weiterbildungsbereiches außerhalb der Hochschulen. 2002 hat die Regierung ihre Pläne für Veränderungen im Bildungsbereich in den Jahren 2003 bis 2006 bekannt gegeben. Schwerpunkt des Strategiepapiers „Education and Skills: Investment for Reform“ ist die Reform der „secondary education“ und die Verbesserung von Bildungsstandards.

2 APL (assessment/accreditation of prior learning)“

Hinter dem Akronym „APL“, das zum Einen für „assessment of prior learning“ und zum Anderen für „accreditation of prior learning“ Verwendung findet, verbergen sich drei Kategorien der Bewertung bzw. Anerkennung zurückliegender Lernleistungen (Day 2002, S.4):

- (1) „assessment/accreditation of prior achievement“ (APA),
- (2) assessment/ accreditation of prior certificated learning“ (APCL),
- (3) „assessment/accreditation of prior experiential learning“ (APEL), bzw. „recognition of prior experiential learning“ (RPEL).

Die Lernenden haben durch das APL-Verfahren erleichterten Zugang zu weiter führenden Qualifikationen oder können von einzelnen Qualifikationsbausteinen auf dem Weg zu einer umfassenden Qualifikation entbunden werden. Außerdem werden mit der Vorbereitung der nötigen Anerkennungsnachweise die Entwicklung von Lern- u. Methodenkompetenz und die Förderung des Selbstvertrauens der Lernenden unterstützt. Ein bedeutender Impuls für Bildungseinrichtungen (Merrifield u.a. 2000, 49) ist die Entwicklung neuer Beurteilungsmethoden von Lernleistungen, mit der zugleich die Verknüpfung zwischen Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung gestärkt wird. Vorteile für Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer sind kürzere Zeiträume für den Qualifikationserwerb und geringere Fehlzeiten am Arbeitsplatz. Im Vergleich zu vollständigen Lerneinheiten ist der finanzielle Aufwand geringer. Zusätzlich kann die Reflexion praktischen Handelns zur Steigerung der „employability“ der Arbeitnehmer führen.

Wesentlich für die Anerkennung der abgelaufenen Lernprozesse sind deren Nachweise, z.B. durch die Erstellung eines Portfolios. Dieses enthält eine Zusammenstellung von Belegen eigener Stärken, Fähigkeiten und Erfahrungen. Üblicherweise werden diese in einer Mappe angeordnet, deren inhaltlicher Aufbau flexibel an den jeweiligen Zweck des Portfolios angepasst ist. Die einzelnen Nachweisformen lassen sich grundsätzlich in schriftliche Nachweise, visuelle Nachweise, Produkte und Beobachtungen unterteilen (McNeill 2001, 5f.). Darüber hinaus existieren das strukturierte oder unstrukturierte Einzel- oder Gruppeninterview oder die direkte Beobachtung einer praktischen Situation zur Begutachtung von Fähigkeiten in realen oder simulierten Anforderungssituationen als weitere Nachweisformen.

3 NVQ – „National Vocational Qualifications“

Mit der Einführung der NVQs reagierte die Politik auf die Probleme im zu diesem Zeitpunkt stark zersplitterten Berufsbildungssystem. Es war durch mangelnde Vergleichbarkeit und eine geringe Quote von Abschlüssen geprägt. Die Reform erfolgte durch die Ausrichtung von beruflichen Abschlüssen an outputorientierten Standards. Diese Kompetenzorientierung ist mittlerweile zum festen Bestandteil des nationalen Bildungsrahmens geworden. Dabei besteht die Möglichkeit, zurückliegende Lernerfahrungen für den Erwerb einer NVQ einbringen zu können. Es handelt sich hierbei um ein Bewertungssystem, nicht um ein Ausbildungssystem. NVQs sind berufsbezogene Qualifikationen, die aus einer Bewertung der zur Erfüllung einer beruflichen Anforderungssituation erforderlichen Fähigkeiten und Wissens resultieren. Diese Standards werden unter Mitwirkung von Arbeitgebern und Gewerkschaften in nationalen Ausbildungsorganisationen [national training organisations, NTO] auf der Grundlage von Funktionsanalysen formuliert. Es werden fünf unterschiedlich komplexe Qualifikationsebenen – beginnend mit der „einfachen“ Ebene 1 – unterschieden.

Ebene 5	Kompetenzen, die eine Anwendung von fundamentalen Prinzipien und komplexen Techniken in einem weiten und oftmals nicht vorhersehbaren Bereich von Anforderungssituationen erfordern, verbunden mit der Verantwortung für die Arbeit anderer Personen und die Zuteilung substanzieller Ressourcen
Ebene 4	Kompetenzen in einem weit gesteckten Feld von komplexen Arbeitsaktivitäten in unterschiedlichen Situationen, häufig verbunden mit personeller Verantwortung und der Zuteilung von Ressourcen
Ebene 3	Kompetenzen im Rahmen unterschiedlicher Arbeitstätigkeiten in ungleichen Anforderungssituationen, darunter komplexe und nicht routinemäßige Tätigkeiten, häufig verbunden mit der Überprüfung und Führung anderer Personen
Ebene 2	Kompetenzen im Rahmen einer Vielzahl unterschiedlicher Arbeitstätigkeiten, darunter einige komplexe und nicht routinemäßige Arbeitstätigkeiten – Fähigkeit, sowohl eigenständig als auch in Kooperation mit anderen Personen in unterschiedlichen Anforderungssituationen arbeiten zu können
Ebene 1	Kompetenzen im Rahmen routinemäßiger u. vorhersehbarer Arbeitstätigkeiten

3.1 NVQ-Prozess (Institutionen und Personen)

Im Zentrum des Prozesses stehen der Kandidat [candidate], welcher die Beherrschung der auf die nationalen Beschäftigungsstandards bezogenen Arbeitstätigkeiten in einem Portfolio nachweisen muss, und der Bewerter [assessor], welcher die Könnens-, Wissens- und Verständnissnachweise beurteilen muss.

Daneben sind weitere Personen und Institutionen hierarchisch eingebunden. Der Bewerter wird von einem internen Prüfer [internal verifier] beraten und hinsichtlich der Qualität und Konsistenz seiner Bewertungen überprüft. Dieser interne Prüfer wird von einem anerkannten Zentrum [approved centre] ernannt und ist zugleich für die Gewährleistung der Bewertungsqualität innerhalb des Zentrums zuständig. Dem durch eine Akkreditierungsgesellschaft [awarding body] anerkannten Zentrum obliegt das eigentliche Bewertungsverfahren einer NVQ und deren Optimierung unter Erfüllung der von der Akkreditierungsgesellschaft geforderten Kriterien. Die systematische Überprüfung von Qualität und Konsistenz der Bewertungen innerhalb und zwischen anerkannten Zentren erfolgt durch externe Prüfer [external verifier], welche von den Akkreditierungsgesellschaften anerkannt werden. Bewerber, interne und externe Prüfer müssen sowohl Berufserfahrung in den Beschäftigungsfeldern nachweisen, die sie bewerten bzw. prüfen, als auch den laufenden oder abgeschlossenen Erwerb einer entsprechenden Qualifikation für diese Bewertungs- bzw. Überprüfungstätigkeit belegen. Die externen Bewerber unterstehen einem Hauptprüfer [chief verifier], der ebenfalls von den Akkreditierungsgesellschaften anerkannt wird.

3.2 Aufbau einer NVQ

Jede NVQ setzt sich aus Kompetenzeinheiten [units of competence] und diesen zugeordneten Elementen [elements] zusammen. Die auf konkret auszuübende Funktionen bezogene Bezeichnung einer Kompetenzeinheit wird im Sinne einer ersten Operationalisierung auf der Ebene der Elemente konkretisiert. Jedes dieser Elemente wird dann durch vier weitere Dimensionen erläutert:

- Die qualitative Beurteilung der Ausführung einer Tätigkeit erfolgt anhand einer Anzahl von Durchführungskriterien [performance criteria], die in ihrer Gesamtheit erfüllt werden müssen.
- Aussagen zur Reichweite eines Elementes [range statements] geben weitere Informationen zu Formen und Inhalten der jeweiligen Kompetenz. Diese müssen ebenfalls vollständig erfüllt werden.
- Hinweise zu Durchführungsnachweisen [performance evidence] beziehen sich auf die genannten Durchführungskriterien und die Aussagen zur Reichweite eines Elementes und sind als Produktnachweis [product evidence] und/oder Prozessnachweis [process evidence] anzulegen. Diese Nachweise können im Rahmen von Berufstätigkeit, organisierter Weiterbildung, ehrenamtlicher Tätigkeit oder sonstigen Aktivitäten außerhalb der Berufstätigkeit erfolgen und mittels Anerkennung früheren Lernens [accreditation of prior learning, APL], Arbeitsprodukten, Aussagen Dritter bzw. persönlicher Aussagen, mündlich oder schriftlich zu beantwortender Befragungen, Beobachtung der Durchführung einer Tätigkeit durch einen Bewerter, Fallstudien, Projekte oder Simulationen einer Anforderungssituation

England

belegt werden. Dabei besteht die Möglichkeit einer integrativen Bewertung („integration of assessment“), bei der ein einzelner Nachweis für unterschiedliche Einheiten, Elemente und Durchführungskriterien Verwendung finden kann.

Entscheidend für jeden Nachweis sind dessen

- Validität (der Bezug zu den NVQ-Standards muss gegeben sein),
- Authentizität (der Nachweis ist das Ergebnis eigener Erfahrung),
- Konsistenz (der Nachweis ist das Ergebnis einer wiederholt durchgeführten Tätigkeit),
- Aktualität (die geforderte Tätigkeit ist innerhalb der vergangenen zwei Jahre erbracht worden),
- Hinlänglichkeit (der Nachweis deckt alle in den Standards geforderten Inhalte ab).

Neben diesen Durchführungsnachweisen sind Wissens- und Verständnissachweise [knowledge and understanding] eine weitere Dimension des Nachweises eines Elementes. Hierzu sind die Beantwortung vom Bewerber gestellter Fragen, die Begründung der Verwendung eines bestimmten Arbeitsverfahrens, Berichte über den persönlichen Lernprozess, Berichte über angewendete Prinzipien und Theorien, Interviews oder Tests geeignete Instrumente.

Die Zusammenstellung dieser Nachweise von Fähigkeiten, Wissen und Verständnis erfolgt in der Form eines Portfolios. Ausgangspunkt hierfür ist die Kenntnis der einer NVQ zugrunde gelegten Kompetenzstandards, die dem Kandidaten zur Verfügung gestellt werden. In dieser Phase ist bereits eine intensive Betreuung des Kandidaten durch den Bewerber erforderlich, da eine sehr technische Verwendung der Begrifflichkeiten und die steigende Komplexität der Kompetenzstandards zwei wesentliche Probleme bei der Handhabung in der NVQ-Praxis darstellen. Auf der Grundlage dieser Kenntnisse erstellt der Kandidat gemeinsam mit dem Bewerber einen zeitlichen Ablaufplan für die Bearbeitung jedes einzelnen Elementes. In einem für jede Kompetenzeinheit anzulegenden Bewertungsplan [assessment plan] kann dann festgelegt werden, in welcher Form die unterschiedlichen Anforderungen erfüllt werden und welcher Zeitraum dafür benötigt wird. Jedes Treffen zwischen Kandidat und Bewerber dient der Aktualisierung dieses Bewertungsplanes. Die Vervollständigung einer Kompetenzeinheit wird auf einem entsprechenden Formblatt [unit progress record] eingetragen. So wird der Fortschritt auf dem Weg zu einer vollständigen NVQ sichtbar.

Zur Erleichterung des Bewertungsverfahrens ist ein durch den Kandidaten gut vorbereitetes und gegliedertes Portfolio erforderlich, für das folgende Struktur empfohlen wird:

- 1 Titelseite [title page];
- 2 Inhaltsverzeichnis und inhaltliche Checkliste [contents checklist];
- 3 Persönliches Profil [personal profile];
- 4 Übersicht über die Einheiten [summary of units];
- 5 Verzeichnis absolvierter Einheiten [unit progress record];

- 6 Detaillierte Darstellung der Einheiten [units in detail];
- 7 Glossar verwendeter Begriffe [glossary of terms];
- 8 Inhaltsverzeichnis der Belege [index of evidence];
- 9 Belege [pieces of evidence].

3.3 Qualitätssicherung

Grundlage für die Handhabung des NVQ-Systems ist "The NVQ Code of Practice". Auf fünf Ebenen werden Richtlinien für die am NVQ-Prozess beteiligten Personen und Institutionen vorgegeben. Dabei handelt es sich um die Ebenen:

- „Grundsätzliche Aspekte“ (Kundenservice, Verhältnis von "awarding bodies" zu "approved centres", Anerkennung der Zentren, Anerkennungsprozess, Registrierung und Zertifizierung der Kandidaten, Unterstützung und Beratung, Überwachung der Zentren nach deren Anerkennung);
- „Bewertung und Anerkennung“ (interne Bewertung, Qualitätssicherung der internen Bewertung, Unterstützung und Beratung, externe Qualitätskontrolle der Bewertung, interne Überprüfung der internen Bewertung, Qualitätssicherung der internen Überprüfung, Unterstützung und Beratung, Aufbewahrung von Kompetenznachweisen, Qualitätssicherung der "awarding bodies", externe Überprüfung der internen Bewertung, externe Überprüfung, Qualitätsstichproben, Berichte externer Prüfer);
- „Arrangements für Kandidaten mit besonderen Beurteilungsvoraussetzungen“ (Zugang zu einer angemessenen Beurteilung);
- „Umgang mit Fehlverhalten“;
- „Umgang mit Anfragen und Beschwerden“.

Die Angaben werden ergänzt durch eine Kriterienliste für anerkannte Zentren bezüglich der Planung von Management und Ressourcen, der Bereitstellung von Unterstützungsleistungen für Kandidaten und Bewertungs- bzw. Prüfverfahren sowie Überwachungs- und Untersuchungsaufgaben, Vorgaben zur Datenerfassung und mögliche Sanktionen von Verstößen gegen vorgeschriebene Kriterien.

Für die Ausübung einer Tätigkeit als Bewerter [assessor] oder Prüfer [verifier] gibt es eigene Einheiten und Elemente (z.B. „Methoden der Kandidatenbewertung“, „Bewertung praktischer Tätigkeiten durch Beobachtung“ oder „interne Qualitätssicherung des Bewertungsprozesses“).

4 Ergebnisse

Eine Bewertung des britischen Systems der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen erfolgt aus den Perspektiven von APL- und NVQ-Verfahren. Während das NVQ-Verfahren auf einer landesweiten gesetzlichen Grundlage ruht und damit einem

England

Top-down-Modell entspricht, sind APL-Verfahren eher aus kleinräumigen Bedarfen und Initiativen im Sinne eines Bottom-up-Modells entstanden. Daraus und aus der Vielfalt von Nutzergruppen resultiert eine unüberschaubare Mannigfaltigkeit an Verfahren. Verschärft wird dies durch eine Begriffsvielfalt, wobei häufig dieselben Begriffe mit unterschiedlichen Bedeutungen verwendet werden. Die Bemühungen miteinander zu kommunizieren und die vielfältigen Ansätze transparent zu machen, gestalten sich dementsprechend schwierig. Die Verwendung von APL-Verfahren befindet sich momentan in einer Phase der Konsolidierung. Die intensive Diskussion mit methodischen Aspekten hat in vielen Einrichtungen zur Formulierung von Richtlinien geführt (Walthamstow Forest Training Agency o.J.). Damit ist eine Grundlage für die Schaffung von Transparenz im Kontext von Netzwerkbildung gelegt. Perspektivisch folgt daraus eine Angleichung von Verfahren. Hier lassen sich erste Ansätze erkennen.

Beim APL-Verfahren wird zudem erwartet, Tätigkeiten nicht nur auszuüben, sondern auch zu reflektieren, um dahinter liegende Muster zu erkennen, um so einen Erfahrungstransfer sicherzustellen. Das Sich-Bewegen in einem Erfahrungsfeld allein reicht für einen echten Kompetenzerwerb nicht aus. Diese Forderung schlägt sich in Verfahrensweisen nieder, in denen Reflexion ein wesentliches Element darstellt und unterschiedliche Instrumente im Zusammenhang damit eingesetzt werden.

Während APL-Verfahren durch Heterogenität charakterisiert werden können, gilt für Anerkennungsverfahren im Rahmen der NVQs das Gegenteil. Sie sind in zweifacher Hinsicht durch Homogenität gekennzeichnet. Zum Einen hinsichtlich der branchenspezifischen Kompetenzstandards, und zum Anderen hinsichtlich ihrer Bewertung. Unterstützt wird dieses durch ein differenziertes und umfangreiches Dokumentationssystem. Das hat allerdings zur Folge, dass die Hilfestellung durch einen Berater für den Kandidaten unverzichtbar ist, da Portfolioaufbau und NVQ-Prozess sich diesem nicht von selbst erschließen. Zwar hat sich der „Dschungel der Qualifikationen“ aufgelöst, an dessen Stelle ist jedoch ein „Dschungel der Dokumente“ getreten. Hinzu kommt ein technischer Sprachgebrauch des NVQ-Materials als weitere Barriere für den Kandidaten.

Die Entscheidungsspielräume der Bewerter sind eng. Auf der einen Seite existieren detaillierte Angaben in den NVQ-Unterlagen hinsichtlich Durchführungskriterien von Kompetenzprüfungen und Vorgaben zu Arten von Kompetenznachweisen, d.h. die Bewertungsqualität soll durch möglichst detaillierte Prüfungs- u. Bewertungsvorgaben sicher gestellt werden, auf der anderen Seite sind sie in ein stark hierarchisiertes System der Qualitätssicherung mit dem Anspruch der personenübergreifenden Konsistenz von Bewertungen eingebunden. Mit der ausgeprägten Standardisierung des Verfahrens geht ein systematischer Umgang mit Kompetenznachweisen einher.

Literatur

- Buckle, J.(1998) A Learner's Introduction to Building on your Experience. London.
- CEDEFOP (2001) „National actions to implement Lifelong learning in Europe. Thessaloniki.
- Centre for Research in Lifelong Learning – Glasgow Caledonian University and University of Sterling (2002) Creating Opportunities for APEL: Recommendations for Change. Glasgow.
- Centre for Research in Lifelong Learning – Glasgow Caledonian University and University of Sterling (2002a) Making your Experience Count – A Learner's Guide. Glasgow.
- Cornell, L. (1999) Make your Experience Count – Recognising Ability. London.
- Cornell, L.(1999) Make your Experience Count – Demonstrating Ability. London.
- Day, M. (2002) Assessment of Prior Learning – A practitioner's Guide. Cheltenham.
- Deißinger, T. (2001) Länderprofil Großbritannien: England/Wales. In: Hellwig, W.& Lauterbach, U. & Kopp, B. (Hrsg.): „Innovationen nationaler Berufsbildungssysteme von Argentinien bis Zypern. Berufsbildungsprofile im Blickfeld des Internationalen Fachkräfteaustausches (IFKA)“. Nomos: Baden-Baden.
- Drodge, S. (2001) Learning and Skills Act 2000 – Eine neue Weiterbildungsstruktur für England. In: Grundlagen der Weiterbildung. Nr. 3, S. 116-117.
- Drodge, S. (2000) England – Regional Development Agencies and Skills. In: Grundlagen der Weiterbildung. Nr. 3, S. 142-144
- Edexcel (2001) NVQ Construction Contracts Management – Level 5 – Candidate guidance and log book. London.
- Fletcher, M. (ed.) (2002) Loans for lifelong learning. London.
- Gearson, L. (ed.) (2002) Education in the United Kingdom – Structures and Organisation. London.
- Gorringe, R.(1987) Handbook for the Assessment of Experiential Learning. London.
- Gorringe, R. (1987a) Esource Materials for the Assessment of Experiential Learning. London.
- Greenwood, M., Hayes, A., Turner, C. & Vorhaus, J. (o.J.) Recognising and Validating Outcomes of non-accredited Learning: A practical Approach. London.

England

- Learning and Skill Development Agency (2002) 14-19: extending opportunities, raising standards. London.
- McNeill, P. (2001) Good Practice Guide – Developing and Managing Portfolios. London.
- Merrifield, J., McIntyre, D & Osaigbovo, R. (2000) Mapping APEL: Accreditation of Prior Experiential Learning in English Higher Education. London.
- Miller, C.M. & Grant J. (o.J.) Guy's & St Thomas' Hospital Trust – Professional Profile. London.
- Oates, T. (1998) A converging system? Explaining difference in the academic and vocational tracks in England. In: Nijhof, W. & Streumer, J. (Hrsg.): Key Qualifications in Work and Education. Kluwer, S.91-116.
- Qualifications and Curriculum Authority (2002) The NVQ Code of Practice. London.
- Walthamstow Forest Training Agency (o.J.) Accreditation of prior learning – Guidelines for assessors. London o.J.
- Wolf, A. (1998) Competence Based Assessment. Does it shift the demarcation lines?. In: Nijhof, W. & Streumer, J. (ed.) Key Qualifications in Work and Education. Kluwer, S. 207-220.
- www.ali.gov.uk („Adult Learning Inspectorate“)
- www.aqa.org.uk („Assessment and Qualification Alliance“ – englische Akkreditierungsgesellschaft)
- www.dfes.gov.uk („Department for Education and Skills“)
- www.dfes.gov.uk/nvq/ (Informationen über „National Vocational Qualifications“)
- www.edexcel.org.uk („Edexcel“ - englische Akkreditierungsgesellschaft)
- www.goldsmiths.ac.uk/ („Goldsmiths College – University of London“)
- www.hertsdirect.org/hcc/csf/schoollife/learning/exams/sats/ (“Standard Assessment Tasks” – SATs)
- www.hmsso.gov.uk/acts/acts2000/20000021.htm (“Learning and Skills Act” 2000)
- www.keyskillssupport.net (Programm zur Förderung von Schlüsselqualifikationen)
- www.learnirect.co.uk (Informationen zu „learn direct“)
- www.learningexperience.org.uk/index.php (“Learning from experience Trust“)

www.leeds.ac.uk/educol/documents/00002214.htm (Informationen zur „Technical and Vocational Education Initiative“)

www.lifelonglearning.co.uk (Informationen zum Lebenslanges Lernen in Großbritannien)

www.lsc.gov.uk („Learning and Skills Council“)

www.lsda.org.uk („Learning and Skills Development Agency“)

www.nc.uk.net/ (Nationales Curriculum)

www.nto-nc.org/ (Netzwerk der „National Training Organisations“)

www.ocr.org.uk („Oxford, Cambridge and RSA Examinations“ - englische Akkreditierungsgesellschaft)

www.qca.org.uk („Qualifications and Curriculum Authority“)

www.qca.org.uk/nq/framework (nationaler britischer Bildungsrahmen)

www.qca.org.uk/nq/subjects/system_frame.asp (Informationen über „General National Vocational Qualifications“)

www.tsc.gov.uk („Training Standards Council“)