



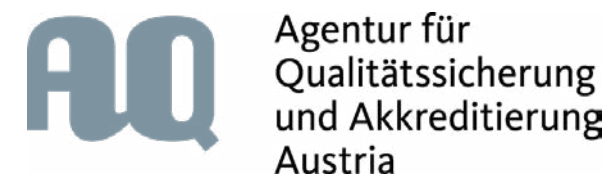
RPL friendly culture?

Susanna Boldrino

European RPL Network

SD und SDGs – Der Beitrag der sozialen Dimension in der Hochschulbildung zu den Nachhaltigkeitszielen

Vernetzungskonferenz 21. November 2023





RPL friendly culture?

Stimmen aus dem Alltag zum „Zukunftsthema Validierung“

- „In meiner Disziplin geht das nicht.“
- „Studierende sollen kommen, um zu lernen“
- „Wir setzen unseren Ruf aufs Spiel“
- „Hochschulen sind keine Supermärkte“
- „Validierung ist zu viel Aufwand – es ist einfach nicht möglich“
- „Kurzprogramme machen unsere Studienprogramme kaputt“
- „Pauschale Anerkennung – bedeutet das, dass wir einfach jede*n als Studierende*n akzeptieren müssen?“





Zwischenevaluierung Nationale Strategie zur sozialen Dimension – Aktionslinie 3, Anerkennung und Validierung nicht- formaler und informeller Kompetenzen

- „Neuland“ – Pionierphase der Validierung
- Unterschiedlicher Implementierungsstand in den Sektoren, Kunstuniversitäten vor Fachhochschulen und Privatuniversitäten vor Universitäten und Pädagogischen Hochschulen
- Rechtlich in allen Sektoren vorgesehen

Statements aus der Zwischenevaluierung

„Zuerst muss ein **Bewusstsein** geschaffen werden für Handhabung und Umsetzung“

„**Vertrauen** in Validierungsverfahren, Verlässlichkeit und Transparenz ist erst zu etablieren“

„Hochschulangehörigen muss **Nutzen bzw. (Mehr) Wert** vermittelt werden“

„**Einstellungswandel**, eine Änderung des Mindsets ist erforderlich“

„Validierungsverfahren können teuer und langwierig sein“

„Portfolio-Erstellungen erfordern einen hohen zeitlichen und intellektuellen Aufwand“



RPL wird oft als Bürde und nicht als Chance gesehen

Bedenken über Qualität

Unkenntnis über Vorteile

Mangel an Klarheit

Keine Ressourcen

Vorbehalte zur Studierbarkeit

Unterschiedliche Einstellungen zu RPL

Unterschiedliche Herausforderungen in Fachkulturen

Angst überflüssig zu werden

Angst vor sinkenden Bewerbungen



RPL – Vertrauen ist Voraussetzung

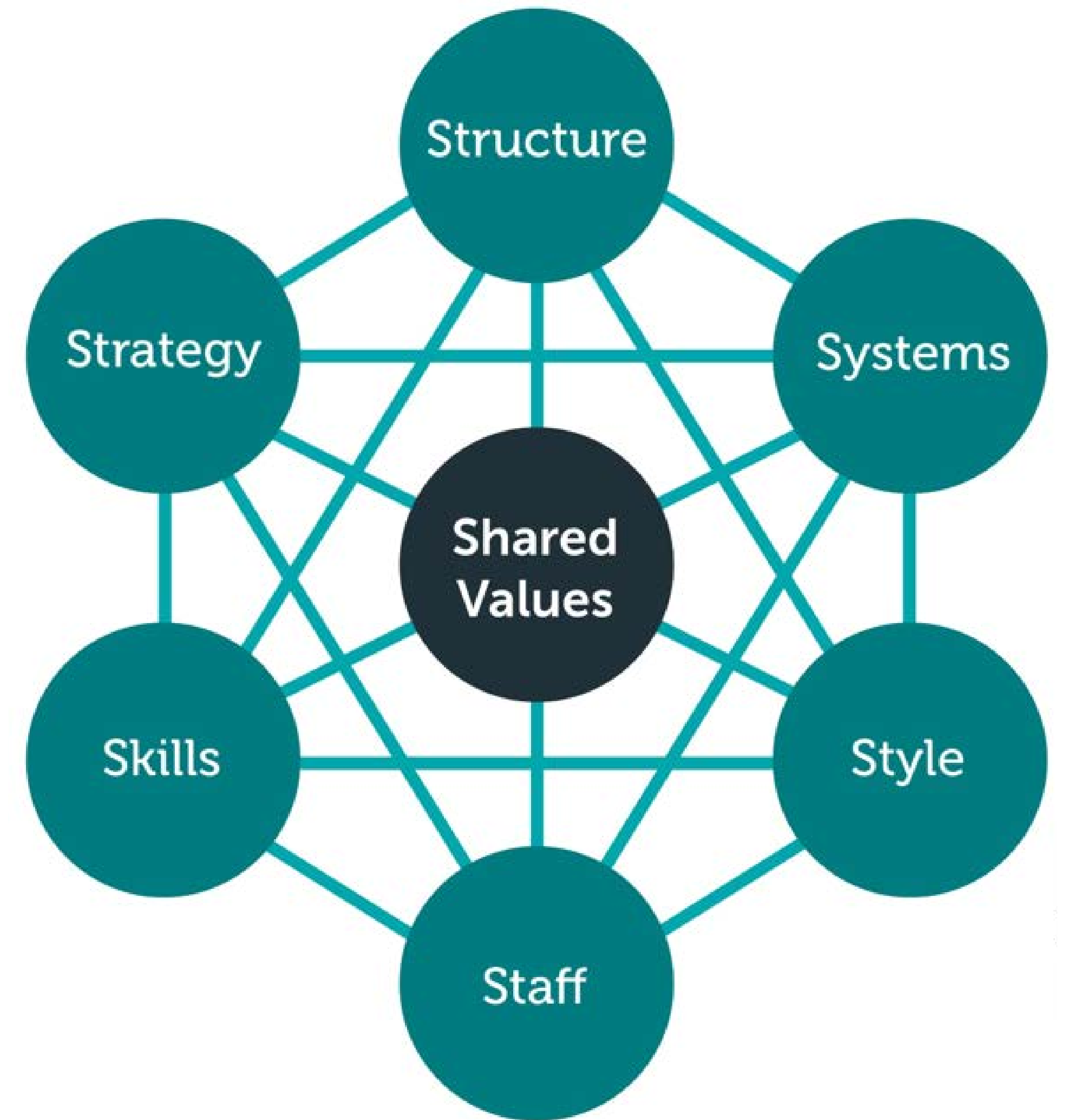
Zielgruppen ändern sich, Bewerbungstrends sind schwer vorhersehbar, Flexibilität und Individualisierung sind unerlässlich. Inklusion, Gleichberechtigung, hochwertige Bildung, Förderung Lebenslanges Lernen.

Sind wir als Hochschulen bereit?

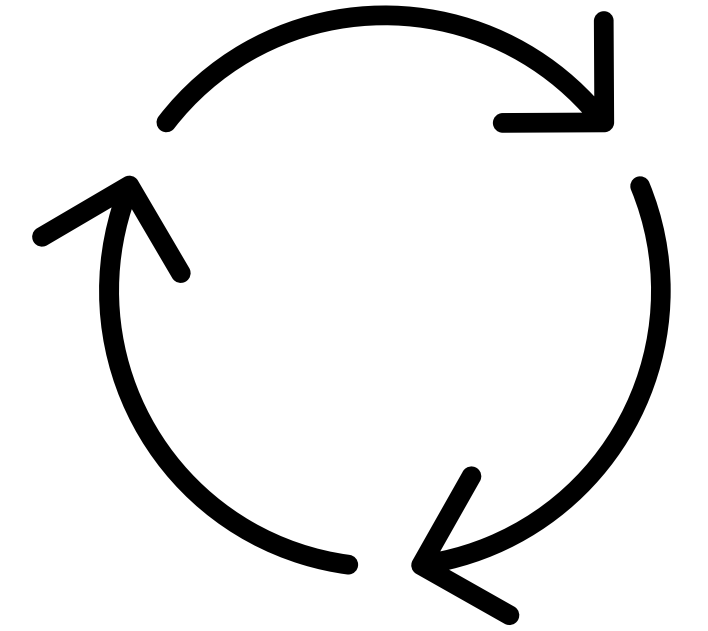
Eine „Revolving Door“-Hochschule braucht eine Transformation von Strategie, Struktur und Kultur, damit Vertrauen in RPL und Validierung entsteht

Beispiele wie 42 Wien – keine Lehrenden, keine Vorlesungen, keine Gebühren.

[Link 42Vienna](#)



Unternehmenskultur: Die wichtigsten Modelle im Überblick
initio (organisationsberatung.net)



Vertrauen aufbauen bei Hochschulmanagement „RPL als Chance für eine moderne Hochschule“

- RPL in einen größeren Zusammenhang setzen – als Teil der neuen Kultur eines lebenslangen Lernens
- RPL als Chance für neue Zielgruppen und als Brücke für neue Lernangebote nutzen. Als Angebote, die letztendlich auch Geld bringen können.
- Bedeutung der Neudefinition von Lernergebnissen nahe bringen – als kritischer Erfolgsfaktor von RPL
- Strukturierter Dialog mit Lehrenden führen – „Was, wie und warum“ RPL. Dazu Information und Trainings etablieren.
- Forschung über RPL nutzen und Impulse aufnehmen z.B. Kompetenzmodelle.



Vertrauen aufbauen bei Lehrenden

„RPL und Qualität passen zusammen“

RPL als institutionellen Ansatz verankern. Es geht nicht darum, dass eine kleine Gruppe von Personen als RPL Expert*innen auftritt.

Forschungsergebnisse zugänglich machen – die Bedeutung guter Lernergebnisse und die Verbindung mit einem studierendenzentrierten Ansatz sichtbar machen.

Strukturierten Dialog führen – „Was, wie und warum“ RPL.

Qualitätssicherungsmechanismen transparent machen. Qualität der Lernergebnisse und den Validierungsprozess auf Zweckmäßigkeit überprüfen.

RPL als Bild von Kommunikation, Reflexion und Entwicklungsprozess positionieren – nicht als bürokratische Verfahren.



Vertrauen aufbauen bei Studierenden

„Attraktivität von Hochschulen durch RPL steigern“



- Bewusstsein schaffen – Öffentlichkeitsarbeit und individuelle Geschichten, Videos, Podcasts.
- Informationen ab Bewerbung in verschiedenen Phasen des student life cycle zur Verfügung stellen.
- Sprache an die Zielgruppe anpassen.
- Zu Beginn des Studiums „Einführung zu RPL“ durch eine Vertretung des Hochschulmanagements einplanen – damit wird die Bedeutung sichtbar.
- RPL Strukturen und Verfahren einfach gestalten. RPL soll keine Belastung für Studierende darstellen.
- Simple, digitalisierte Prozesse – dann macht RPL das Studieren attraktiv.
- Eine Person als „Gesicht von RPL“ in der Hochschule etablieren, die Enthusiasmus und Vertrauen ausstrahlt.



Beispiel praktizierte RPL-Kultur

[PLAR](#) – „**P**rior **L**earning **A**ssessment and **R**ecognition“

Universität Oldenburg

Online Info – Veranstaltung für Anrechnungsberechtigende

- Beratung zu Anrechnungsmöglichkeiten und Unterstützung bei Antragsstellung
- Support Darstellung Lernergebnisse und Kompetenzen
- Unterstützung bei Identifikation von Nachweisen



Beispiel rundum etablierte RPL-Kultur

20 Jahre RPL: [MTU Cork Campus – Recognition of Prior Learning \(cit.ie\)](#)

“Strategic face” [Head of the MTU Extended Campus](#)

“Expert face” [RPL practice and policy](#)

Unterstützung für:

Studierende – University staff – Kooperation mit Industrie & Unternehmen

- Non-standard admissions (into year 1, non standard entry criteria)
- Advanced entry into a programme (into year 2 or subsequent years)
- For credit or a grade on a programme (for all types of learning)

Auf der Website gibt es Hinweise zu Online RPL Workshop

Was ist RPL? Wie sieht die Praxis aus? Wie kann man RPL beantragen? Nachweise? Etc.



Beispiel einer Umwelt von Hochschulen – Kompetenzorientierung AMS

Kompetenzmatching – Modernisierung der Jobvermittlung

Tool für die Suche nach geeigneten Arbeitskräften

Strategisches Gesicht: AMS Vorstand

Ab 2024 flächendeckend in Österreich verfügbar

Funktioniert wie Partnervermittlung

Weg von Jobtitel oder Berufsbezeichnung – hin zu Identifikation von Kompetenzen

Abgleich von beruflichen und fachlichen Kompetenzen, Zertifikaten und Sprachen,
die Arbeitssuchende mitbringen und Unternehmen nachfragen

Reihung durch ein online System, Erhebung durch AMS Berater*innen



Beispiel gelebte Kooperation

Zielgruppenspezifisches Studium „[Sozialmanagement in der Elementarpädagogik](#)“

Berufsbegleitendes Bachelorstudium der FH Campus Wien seit Wintersemester 2014/15 für ausgebildete Elementarpädagog*innen mit Berufs- und Leitungserfahrung

Gelebte Kooperation ab Erstentwicklung – Identifikation von nonformalen Kompetenzen aus dem Berufsfeld mit dem Entwicklungsteam

Das erste Semester kann anerkannt werden, Studienzeit 5 Jahre.



Links

RPL-Projekte und Netzwerke

[3-IN-AT-PLUS 2022 – 2024 | Agentur für Bildung und Internationalisierung \(oead.at\)](#)

[European RPL Network : Fokusthema Anerkennung AQ Austria](#)

[European RPL Network: Übersicht | LinkedIn](#)

[Anerkennung von Vorleistungen – Universität Innsbruck \(uibk.ac.at\)](#)

Web Seminare, Web Workshops, Erklärfilme; Beispiele (Deutsch)

[HRK Modus – HRK Modus \(hrk-modus.de\)](#)

[Good Practice-Datenbank – HRK Modus \(hrk-modus.de\)](#)

Information für Studierende, Hochschulen und Unternehmen; “Stories” (Englisch)

[Home | Recognition of Prior Learning \(RPL\)](#)

<https://www.priorlearning.ie/what-rpl/rpl-stories>

Professionalisierung von Expert*innen; Kompetenzmodell für Validierungspersonal, Selbstevaluations-Tool, “Learning Tool Kit” (Deutsch, Englisch)

[Über PROVE | Universität Tübingen \(uni-tuebingen.de\)](#)

Kultur beginnt im Herzen jedes einzelnen. Nestroy

Mag.a (FH) **Susanna Boldrino**

Vortragende, RPL Expertin, Coaching Organisationsentwicklung, Projektmanagement

Certified Senior Project Manager, IPMA Level B

Zertifikat Stressmanagement und Resilienz Coaching

Zertifikat Systemisch-humanökologisches Coaching im Business Kontext

Europäische Wirtschafts- und Unternehmensführung

M: +699 1000 1994

sboldrino@chello.at

www.linkedin.com/in/boldrino-susanna-5279b4bb

https://www.xing.com/profile/Susanna_Boldrino/cv