



Evaluation und  
Anerkennung in  
der formalen und  
non-formalen  
Bildung für  
Entrepreneurship



**EntreComp**  
360

Inhalt:

Warum evaluieren?

Aktuelle Herausforderungen bei der Evaluation

Evaluation in der Entrepreneurship-Bildung und in Unternehmen

Evaluation mit Entrecomp

Evaluationskompetenz: Entreassess

Wie evaluieren?

Beispiele: Wie EntreComp Evaluation und Anerkennung unterstützen kann

Erstellt im Rahmen des Projekts EntreComp 360, koordiniert von Haskoli Island, unterstützt von der Europäischen Union.  
<https://entrecomp360.eu>

Mit Beiträgen von Democracy and Human Rights Education in Europe, Haskoli Island, Bantani Education, Consorzio Materahub Industrie Culturali e Creative, Innogate to Europe SL, The Women's Organisation Ltd (UK), und Not a Bad Idea Ltd.

Herausgeberin: Hazel Israel ([Bantani Education](#)) mit Unterstützung von: Svanborg Rannveig Jónsdóttir und Ramón Martínez

Herausgeber der EntreComp 360 Guides: Nils-Eyk Zimmermann ([DARE network](#)), Reykjavík/Brüssel, 2022

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.



Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union

# EINLEITUNG

Der Begriff Evaluation beschreibt in der Bildung die systematische Sammlung, Überprüfung und Nutzung von Informationen und Nachweisen, um das Lernen auf unterschiedliche Weise und für unterschiedliche Zwecke darzustellen, zu bewerten und zu dokumentieren.

Evaluation wurde als Brücke zwischen Lehren und Lernen beschrieben. Sie kann uns helfen, Lernbedürfnisse und die Auswirkungen unserer Ideen, Handlungen und Bemühungen als Lernende, Lehrende und Organisationen zu erkennen und nachzuweisen. Dieser Leitfaden richtet sich an Pädagog\*innen, die in der Weiterbildung in Unternehmen und Entrepreneurship-Bildung praktizieren. Er soll Praktiker\*innen mit aktuellen Ansätzen, Instrumenten und Praxiserfahrung vertraut machen.

Den Begriff Evaluation nutzen wir im Wesentlichen für den Prozess einer Beurteilung oder Feststellung einer Qualität, einer Bedeutung, eines Umfangs oder Wertes. Das Besondere an der Evaluation in der Bildung ist, dass sie auf pädagogische Ziele ausgerichtet ist, durch pädagogische Grundsätze untermauert wird und dass die Wirkung auf der Grundlage von Evidenz bewertet oder gemessen wird. Sie besteht aus drei Ebenen:

ZIEL - was wollen wir erreichen und herausfinden?
WIRKUNGEN - was ist passiert? Haben wir unsere Ziele erreicht?
NACHWEISE - woher wissen wir das?

Bei traditionellen akademischen Bewertungsansätzen lag der Schwerpunkt auf der Prüfung von Wissen und dem Verständnis in prüfungsähnlichen Arbeiten, oft in Form von schriftlichen Nachweisen. Das wachsende Bewusstsein für die Grenzen, die potenzielle Voreingenommenheit und die „Rückwirkung“ solcher formalen Prüfungen hat im Laufe der Zeit den Ruf nach zielgerichteteren und aussagekräftigeren Bewertungsmethoden verstärkt, die auf umfangreicheren und vielfältigeren Nachweisen beruhen.

Die Messung von tieferem Lernen muss immer auf einer Fülle von zugrunde liegenden Daten beruhen, die ein vollständigeres Bild der Lernenden vermitteln, was sie wissen und ob sie bereit sind, dieses Wissen zur Verbesserung ihres und anderer Leben zu nutzen.

(Joanne McEachen).

Der Leitfaden enthält einige wichtige Evaluationsaspekte, verfasst von Hazel Israel (Bantani Education). Zusätzlich versammelt er von den Partner\*innen des EntreComp360-Projekts gesammelte Beispiele aus der Praxis - einige Experimente und Praktiken, die Evaluation und Anerkennung für die Entrepreneurship-Bildung und/oder für die Arbeit mit EntreComp nutzbar machen.

# Warum evaluieren?

Formelle und informelle Evaluationen können weitreichende Ziele haben, und ihre Ausgestaltung hängt eng von diesen Zielen ab. Es ist wichtig, sich Zeit zu nehmen, um den Zweck und die Verwendung von Evaluation zu klären, um diese darauf basierend angemessen zu gestalten. Schauen Sie auf die verschiedenen unten aufgelisteten Zwecke und prüfen Sie, was diese für Ihre Bewertungsform und -methode bedeuten.

MESSUNGEN: Erfordern eine stabile Metrik zur Bestimmung der Ausgangspunkte und der zurückgelegten Strecke.
AUSWAHL: Erfordert eine Rangfolge oder kriterienbezogene Bewertung.
DIAGNOSE: Festlegung der nächsten Lernschritte
NACHWEIS: Wirkungen oder Kompetenz abbilden
EVALUATION: von benutzten Ansätzen/Methoden, von Bildner*innen oder der Organisation des Lernprozesses.

Eine andere Möglichkeit der Klassifizierung von Evaluationszwecken wäre auch:

Evaluation <b>des</b> Lernens - Welches Lernen hat stattgefunden?
Evaluation <b>für das</b> Lernen - was können wir weiter lernen?
Bewertung <b>als</b> Lernen - Was lernen wir über das Lernen durch Evaluation?

## SOZIALES ZIEL: ANERKENNUNG

Ein wesentlicher Aspekt der Evaluation in der Bildung ist die Anerkennung erworbener Kompetenzen der Lernenden. Oder anders ausgedrückt: Evaluation und Bewertung sollte dazu führen, dass Lernende und andere die von Lernenden erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten, Einstellungen, Werte und Lernfortschritte „wert“schätzen.

- Grundlage ist die eigene **persönliche Anerkennung** (self-recognition), inklusive der „persönlichen Wahrnehmung und Bewertung von Lernergebnissen und der Fähigkeit, diese Lernergebnisse in anderen Bereichen anzuwenden.“ (Youth Pass)

- **Soziale Anerkennung** und **politische Anerkennung** beschreiben, wie andere die Kompetenz von Lernenden anerkennen und beschreiben.
- **Die formale Anerkennung** beschreibt und vergleicht das Lernen, oft in Form von Zertifikaten, Lizenzen oder Ähnlichem, die von einer formalen oder nicht-formalen Bildungseinrichtung ausgestellt werden.

## IDENTIFIKATION

Macht das Lernen und die Ergebnisse des Einzelnen **allgemein sichtbar**

Eher **weniger formell**

Nutzung **unterschiedlicher und freier Formen** der Beschreibung, Bewertung und Dokumentation

## VALIDIERUNG

Die Bestätigung durch eine **zuständige Stelle**

- dass die Lernergebnisse **ermittelt** und dokumentiert worden sind,

- anhand vordefinierter Kriterien **bewertet** wurden,

- die den Anforderungen der **Validierungsnormen** genügen.

Validierung führt in der Regel zur **Zertifizierung**.

## HINTERGRUND

Über die nachstehenden Links kann man mehr über die Anerkennung, Identifizierung und Validierung von Lernergebnissen erfahren.

**i** [Recognition, Identification and Validation of Learning Outcomes Competendo Digital Toolbox](#)

**i** [About recognition YouthPass](#)

**i** [The shift to learning outcomes. Policies and practices in Europe European Centre for the Development of Vocational Training \(Cedefop\), 2009](#)

**i** [Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms. 2nd ed. Luxembourg: Publications Office of the EU. European Centre for the Development of Vocational Training \(Cedefop\), 2014](#)

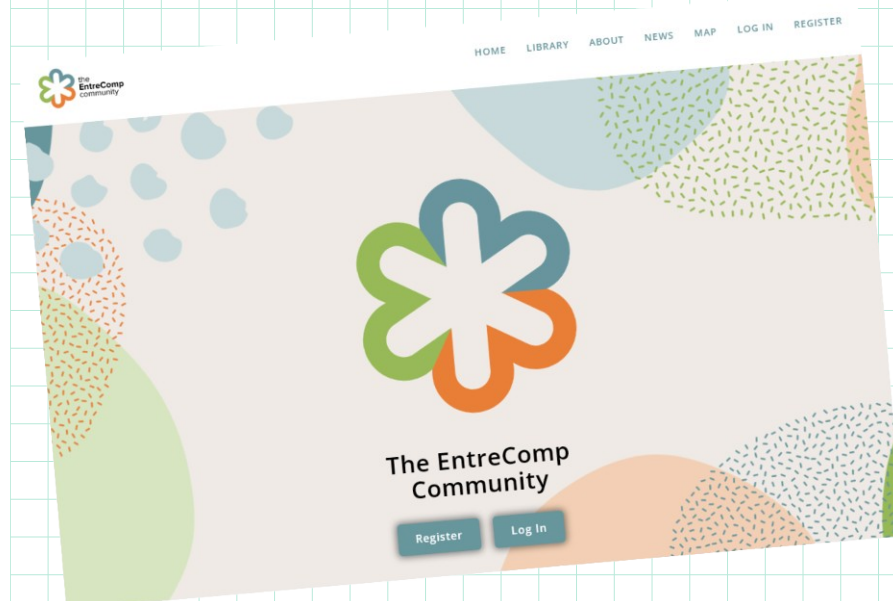
Viele Formen der Evaluation in der formalen Bildung oder in zertifizierten Kursen zielen auf eine Validierung ab. In den meisten non-formalen Lernumgebungen ist hingegen oft der Identifikationsaspekt relevanter, weil viele dieser Lernangebote in der Regel nicht zu einer Validierung und Zertifizierung führen sollen. Sie sind oft nicht darauf ausgerichtet, Lernerfahrungen zu vermitteln, die über bildungspolitische Grenzen und Systeme hinweg vergleichbar sein müssen.

Darüber hinaus folgen die Trainings und Seminare häufig keinem übergeordneten Lehrplan und erstrecken sich auch oft nicht über einen längeren Zeitraum. Das bedeutet jedoch nicht, dass Evaluation und Identifizierung für sie nicht wichtig sind. Vielmehr integrieren sie verschiedene individuelle und kollektive Strategien zur formativen Evaluation in ihre Lernprozesse, bieten den Lernenden Raum und Methoden zur (Selbst-)Evaluation, entwickeln eine Vielzahl von Formen der Beschreibung des Lernens und ebnen so den Weg für die (individuelle) Anerkennung.

Der **Youth Pass** und das die Arbeit mit dem ihn unterstützenden Handbuch Valued by You, Valued by Others veranschaulichen diesen beliebten Ansatz, indem sie solche „weichen“, an den Lernenden- und um Gruppenprozesse herum konzipierten Formen der Evaluation vorstellen.

## ENTRECOMP COMMUNITY

**Die EntreComp Community ist eine Plattform für Entrepreneurship Education, rund um den europäischen Kompetenzrahmen EntreComp. Vielleicht auch Dein „One-Stop-Shop“ zu diesem Thema?**



[www.entrecomp.com](http://www.entrecomp.com)

# Aktuelle Herausforderungen bei der Evaluation

Nicht alles, was zählt, kann gezählt werden, und nicht alles, was gezählt werden kann, zählt.

Albert Einstein

Jüngere Erfahrungen mit der Evaluation im Rahmen der COVID-19-Pandemie haben Viele veranlasst, die traditionellen und etablierten Methoden im Lichte neuer Lern- und Arbeitsmethoden, des digitalen Wandels und unserer Erkenntnisse über effektives Lernen und kognitive Entwicklung neu zu bewerten.

Bill Lucas' Papier „Rethinking assessment in education: The Case for Change“ (2021) nennt vier Kategorien, in die die Mängel derzeitiger Ansätze einordnen:

- Was wird bewertet?
- Wie wird bewertet - die Methode
- Folgen der Bewertung
- Nutzung der Erkenntnisse - Validität

In der Tabelle auf der folgenden Seite sind diese großen Bereiche aufgeführt, um interessante Trends oder neue Richtungen in der Bewertung zu veranschaulichen und die Möglichkeiten zur Verbesserung der Evaluationspraxis, etwa durch die Entwicklung klarer und gemeinsamer Grundsätze, aufzeigen.

# Prinzipielle Argumente für den Wandel

Trend	Ziel - Bewertung sollte sein/ umfassen	Begründung
<b>WAS BEWERTET WIRD (SCHWERPUNKT)</b>		
Art des Lernens	Tief, breit, kollaborativ	Die Bewertung sollte die als wünschenswert erachteten Arten des Lernens erfassen
Eine Reihe von Stärken	Kopf, Herz und Hand	Die Bewertung sollte die für Lernen, Leben und Beschäftigung erforderlichen Kompetenzen erfassen
<b>WIE EVALUIERT WIRD (METHODEN)</b>		
Integration	Fortlaufend, authentisch	Die Evaluation sollte pädagogisch sensibel und wertvoll sein, die Lernziele unterstützen und bereichern.
Näherung	Sorgfältiger Nachweis der Fähigkeit	Die Evaluation sollte klare und gemeinsame Definitionen von Lerndispositionen und Lernfortschritten festlegen, um durch multimodale Nachweise verlässlicher hochrangige Denkfähigkeiten, Problemlösungen, Anwendungen in der realen Welt und die Lösung erweiterter Untersuchungsaufgaben abzubilden.
Quelle der Bescheinigung	Breites Konsortium	Die Evaluation sollte neue Evaluations-Partnerschaften unterstützen, zur Entwicklung von Leistungs- und szenariobasierten Auswertungen, in die Daten aus mehreren Quellen einfließen.
<b>DIE AUSWIRKUNGEN DES EVALUATIONSPROZESSES (KONSEQUENZEN)</b>		
Schwerpunkt der Evaluation	Überwiegend prägend	Die Evaluation sollte dem Lernfortschritt dienen, die Ausbildung von Meisterschaft im Laufe der Zeit unterstützen, das Spannungsverhältnis zwischen formativem und summativem Ansatz verringern, sowie Zuversicht und Motivation der Lernenden stärken.
Personalisierung	Individueller Fortschritt	Die Evaluation sollte einen ansprechenden, gleichberechtigten Zugang zu Fortschrittmessungen bieten, die Entwicklungen der Lernenden fair belegen und den Erfolg fördern.
<b>DIE VERWENDUNG DER EVALUATIONSERKENNTNISSE (VALIDITÄT)</b>		
Art der Bescheinigung	Evidenzbasierte Erzählung	Die Evaluation sollte die Lernenden unterstützen, ihr Lernen zu artikulieren, indem sie sich beim Berichten über ihr Lernen auf ein breites Spektrum von Nachweisen beziehen.
Eigentümerschaft	Für Lernende und andere	Die Evaluation sollte den Zweck, dem sie dienen soll, klar widerspiegeln und repräsentieren. Sie sollte Lernende und Vermittelnde in alle Aspekte des Prozesses und Evaluationssystems einbeziehen, um Transparenz zu erhöhen, um Ängste abzubauen und um die Fähigkeiten von Lernenden und Lehrenden zu verbessern.
Strategische Absicht	Hauptsächlich zur Verbesserung	Die Evaluation sollte ein Instrument zur Verbesserung sein, um Leistungen der Lernenden im Laufe der Zeit zu steigern.

Tabelle 1 (angepasst aus The case for change, Lucas 2021, von Hazel Israel 2021)



# Evaluation in der Entrepreneurship-Bildung und in Unternehmen

Ihren eigenen Reflexionsbogen vergessen zu führen, wird Ihr häufigster Fehler sein. Bei der Arbeit gibt es nur wenig, was Ihre Fähigkeit, dies zu tun, stärkt, also müssen Sie wachsam sein. Wenn Beurteilende Sie bewerten, schätzen sie nur, wer Sie sind. Sie kennen sicher nicht Ihr Potenzial und sie können Sie bewerten und beeinflussen, aber nicht definieren. Das ist Ihre ehrenvollste Aufgabe: jeden Tag durch die Art und Weise, wie Sie Ihre Arbeit erledigen, den Umfang und die Art Ihrer angeborenen Fähigkeiten zu definieren.

Charlotte Beers

Das große Interesse an Evaluation in Unternehmen und Entrepreneurship-Bildung deutet darauf hin, dass Ansätze gefragt sind, die sich von den traditionellen akademischen Methoden unterscheiden. Eine gemeinsame Definition dessen, was diesem Bedürfnis als „entrepreneurship-orientierte Evaluation“ Rechnung tragen würde, ist jedoch im Entstehen begriffen. Sie entwickelt sich in dem Maße, in dem entrepreneurship-bezogene Lernansätze zu immer vielfältigeren Zwecken in immer breiter gefächerten Kontexten eingesetzt werden.

Wenn wir über dieses Lernen sprechen, ist ein nützlicher Ausgangspunkt das Material [Enterprise and Entrepreneurship Education: Guidance for UK Higher Education Providers](#) von der UK Quality Assurance Agency for HE (QAA, 2018). Darin wird die Vielfalt der derzeit in der Entrepreneurship-Bildung verwendeten Praktiken in Bezug auf Inhalt und Ziele vorgestellt und darauf hingewiesen, dass verschiedene Formen des unternehmerischen und unternehmenden Lernens unterschiedliche Formen der Evaluation erfordern.

„Pädagog\*innen nutzen oft neue und andere Bewertungsansätze, wenn sie Unternehmen und Entrepreneurship in ihren Unterricht einführen. Interdisziplinäre Ansätze sollten in Betracht gezogen werden, da nicht alle Arten der Evaluation innerhalb der Fachdisziplinen genutzt werden" (QAA, 2018: 14).

Evaluationserfahrungen sollten eng mit den Lernerfahrungen, -zielen und den -ergebnissen verknüpft sein, um eine ‚konstruktive Ausrichtung‘ zu gewährleisten. Eine solche konstruktive Ausrichtung erfordert, dass die Evaluation das widerspiegelt und einbezieht, was wir als „wertvolles“ und effektives Entrepreneurship-Lernen ansehen, nicht mehr und nicht weniger.

Das **Entrecomp Playbook** stellt neun inspirierende Grundsätze für effektives Entrepreneurship-bezogenes Lernen vor und hilft Pädagog\*innen bei der Gestaltung, Umsetzung und Überwachung eines Entrepreneurship-Bildungsprozesses. Diese Prinzipien „helfen dabei, die richtige Haltung beim Kreieren von Entrepreneurship-Lernerfahrungen zu finden, die dann auch den Lernenden ermöglichen, ihre unternehmerischen Kompetenzen zu entwickeln und auszubauen.“

Erfahrung          Neuartigkeit      Auslöser      Reflexion  
 Ökosystem      Zusammenarbeit  
 Andere          Mentoring          Voranschreiten

Diese Grundsätze können auch als leitende Qualitäts- oder Erfolgsmessungskriterien genutzt werden, um die konstruktive Ausrichtung des Evaluationsdesigns zu unterstützen (entlang dessen was als Merkmale für effektives Entrepreneurship-Lernen vereinbart wurde).

## „ENTREPRENEURSHIP“ EVALUIEREN

Die Begriffe „Unternehmen“, „Unternehmertum“, „Entrepreneurship“ „Fertigkeiten“ oder „Kompetenz“ werden uneinheitlich und austauschbar verwendet. Es ist wichtig, den Zweck, die Art und den Umfang der Tätigkeit zu klären, da dies dazu führt, dass einige Evaluationsansätze besser geeignet sind als andere. Es gibt dazu verschiedene Definitionen, die umstritten sind und diskutiert werden, so dass die Definitionen von den Personen, dem Zweck und dem Kontext der Tätigkeit abhängen können. Aus diesem Grund ist es wichtig zu klären, was mit den verschiedenen, von bestimmten Personengruppen verwendeten Begriffen genau gemeint ist.

DEFINITIONEN UND UNTERSCHIEDE
<b>UNTERNEHMEN</b>
Die Entwicklung und Anwendung von Ideen, die in praktischen Situationen während eines Projekts oder eines Vorhabens gesetzt werden. Dies ist ein allgemeines Konzept, das in allen Bereichen der Bildung und des Berufslebens angewendet kann. Es verbindet Kreativität, Originalität, Initiative, Ideenfindung, Design Thinking, Anpassungsfähigkeit und Reflexivität mit Problemerkennung, Problemlösung, Innovation, Ausdruck, Kommunikation und praktischem Handeln.
<b>ENTREPRENEURSHIP (soziale, grüne, digitale; Intrapreneurship)</b>
Entrepreneurship bedeutet, dass man Chancen und Ideen aufgreift und sie in Werte für andere umwandelt. Dies kann, muss aber nicht ausschließlich, zur Gründung von Unternehmen führen, sondern umfasst auch die Schaffung von Werten, die sozialer, kultureller und wirtschaftlicher Natur sein können.
Entrepreneurship als „unternehmende“ Einstellung und „unternehmerisches“ Handeln verweist auf Einzelne und Gruppen (Teams oder Organisationen) und bezieht sich auf die Wertschöpfung im privaten, öffentlichen und dritten Sektor, oder ihre hybriden Kombinationen aus den drei Sektoren.

## BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT UND BESCHÄFTIGUNG

"Eine Reihe von Erreichtem - Fähigkeiten, Kenntnisse und persönliche Eigenschaften – die die Wahrscheinlichkeit für Einzelne erhöhen, eine Beschäftigung zu finden und im gewählten Beruf erfolgreich zu sein, was der Person, der Belegschaft, der Gemeinschaft und der Wirtschaft zugute kommt.“  
Knight und Yorke (2003, S. 8).

## UNTERNEHMENSBEZOGENE BILDUNG (enterprise education)

Der Prozess, in dem Lernende sich in einer Art und Weise entwickeln, die sie mit einer verbesserten Fähigkeit ausstattet, Ideen zu entwickeln und die Verhaltensweisen, Eigenschaften und Kompetenzen zu entwickeln, um diese zu verwirklichen. Er geht über den Wissenserwerb hinaus und umfasst ein breites Spektrum an emotionalen, intellektuellen, sozialen, kulturellen und praktischen Verhaltensweisen, Eigenschaften und Kompetenzen und ist für alle Lernenden geeignet. All dies sind grundlegende Faktoren, die die Beschäftigungsfähigkeit verbessern oder durch Entrepreneurship-Bildung weiter gebracht werden.

## UNTERNEHMERISCHE BILDUNG (entrepreneurship education)

Zielt darauf, die unternehmerischen Kompetenzen von Lernenden auszubauen, die in der Lage sind, Chancen zu erkennen und Unternehmungen zu entwickeln, indem sie sich selbständig machen, neue Unternehmen gründen oder Teile eines bestehenden Unternehmens entwickeln und erweitern. Sie fokussiert auf die Anwendung von unternehmerischen Kompetenzen und erweitert das Lernumfeld auf ein realistisches Risikoumfeld, das rechtliche Fragen, Finanzierungsfragen, Gründungs- und Wachstumsstrategien umfassen kann.

Insbesondere diese Definition wird wahrscheinlich je nach Gruppe leicht unterschiedlich ausfallen und es lohnt sich, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln.

## ENTREPRENEURS-BILDUNG (entrepreneurial education)

Der Begriff wird hier als Sammelbegriff verwendet, der sowohl Unternehmen und unternehmerisches Handeln, als auch alle Formen der Schaffung von gesellschaftlichem Wert umfasst und auch verwendet werden kann, wenn es um die Kombination von beidem geht. Zum Beispiel sind Aktivismus, aktive Bürgerschaft und soziales Unternehmertum Formen dieser „unternehmerischen“ Bildung.

Tabelle 2 angepasst von QAA, 2018 und Entrecomp, 2016)

## Überlegungen zur unternehmerischeren Evaluation

Um alle Elemente und Merkmale der von uns geschätzten Entrepreneurs-Bildung zu berücksichtigen, müssen einige Vorüberlegungen angestellt werden:

**VON DEN LERNENDEN GEFÜHRTE EVALUATIONSANSÄTZE:** Initiative, Proaktivität und Kreativität in der Entrepreneurship- Kompetenz bedeuten, dass Lernende geschult werden sollten, ihre Kompetenz zu artikulieren und zu erfassen, etwa indem sie auf multimodale Nachweise zurückgreifen, um ihre Ansprüche zu untermauern. Wie im nächsten Abschnitt gezeigt wird, fordert EntreComp die Selbst-Evaluationskompetenz als einen Eckpfeiler für Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeit, für das ethische und nachhaltige Denken und das Lernen aus Erfahrung.

**MULTIMODALE NACHWEISE:** Um den Reichtum und die Struktur der Kompetenzen, Denkweisen und Verhaltensweisen voll zu erfassen, bedarf es einer kreativen Präsentation multimodaler Nachweise, damit im Anschluss Kompetenzansprüche vollständig artikuliert, bewiesen oder gerechtfertigt werden können.

**VERWURZELT IM ÖKOSYSTEM:** Nutzen Sie die reale Welt und echte Menschen in lokalen, nationalen und internationalen Ökosystemen, die Beispiele und Feedback geben können.

## Der Weg zur unternehmerischen Effizienz



Abbildung 1 (angepasst aus QAA, 2018)

Lernende lernen nicht unbedingt linear. Ihre Lernwege haben wahrscheinlich unterschiedliche Ausgangspunkte und auch Übergänge in die Zukunft. Lernende können verschiedene Phasen iterativ durchlaufen oder gleichzeitig verschiedene Lernerfahrungen machen.

# Evaluation mit Entrecomp

Schätzen ist Schaffen: hört es, ihr Schaffenden! Schätzen selber ist aller geschätzten Dinge Schatz und Kleinod. Durch das Schätzen erst giebt es Werth: und ohne das Schätzen wäre die Nuss des Daseins hohl. Hört es, ihr Schaffenden!

Friedrich Nietzsche

Der Fokus von EntreComp ist das Schaffen verschiedener Werte - soziale, kulturelle, persönliche und finanzielle Formen der Wertschöpfung. Damit ein Evaluationsdesign genügend Möglichkeiten bietet, diese Kompetenzen sichtbar zu machen, muss im Design angelegt sein, dass die Lernenden genügend Handlungsspielraum haben, die Möglichkeit, dabei auch kreativ zu sein. Entrepreneurship-Kompetenz setzt voraus, dass sie proaktive Bewerter\*innen sind, die über Bedürfnisse und Auswirkungen nachdenken, Stärken und Schwächen identifizieren, finanzielle Gesundheit und Risiken bewerten und managen, sowie über Erfahrungen reflektieren, um aus ihnen zu lernen.

Bei der Analyse von EntreComp wurden 119 Lernergebnisse ermittelt, die sich auf Beurteilung und Evaluation beziehen. Diese Kompetenzen bilden zusammen ein Konstrukt für die Evaluationskompetenz der Lernenden.

## ANZAHL DER LERNERGESBNISSE IN DIESEM THEMA, DIE SICH AUF DAS BEWERTEN UND REFLEKTIEREN BEZIEHEN

Kompetenz	Unterkompetenzen	In Bezug auf Evaluation
Erkennen von Chancen	Chancen erkennen, schaffen und ergreifen	1
	Bedürfnisse aufdecken	3
	Analyse des Kontexts	3
Kreativität	Innovativ sein	3
Ethisches und nachhaltiges Denken	Nachhaltig denken	7
	Einschätzung von Auswirkungen	8
	Verantwortlich sein	5
Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeit	Den eigenen Ansprüchen folgen	6
	Stärken und Schwächen ermitteln	6
	Glaube an die eigene Fähigkeit	6
	Die eigene Zukunft gestalten	6

Motivation und Durchhaltevermögen	Entschlossen sein	2
	Widerstandsfähig sein	1
Finanzielles und wirtschaftliches Know-how	Verständnis wirtschaftlicher und finanzieller Konzepte	3
	Budget	4
	Finanzierung finden	2
Andere mobilisieren	Überzeugen	2
Planung und Verwaltung	Ziele definieren	1
	Prioritäten festlegen	2
	Fortschritte überwachen	8
	Flexibel sein und sich an Veränderungen anpassen	2
Umgang mit Unsicherheit, Ambiguität und Risiko	Risiko kalkulieren	8
	Risikobewältigung	6
Lernen durch Erfahrung	Reflektieren	8
	Lernen zu lernen	8
	Aus <i>Erfahrung</i> lernen	8

Tabelle 3

## Lernergebnisse integriert und ganzheitlich nutzen

Während der EntreComp-Rahmen als Bibliothek von Lernergebnissen sehr nützlich ist, kann der Versuch, alle oder viele der in einer Aufgabe adressierten Kompetenzen zu ermitteln, überfordern. Außerdem muss die Anzahl der Lernergebnisse für Lernende und Lehrende überschaubar sein. Aus diesem Grund ist es möglich, Lernergebnisse zu integrieren, so dass die Bewältigung einer Aufgabe einfacher reflektiert werden kann. Unten findet man ein gutes Beispiel dafür, wie Kompetenzen integriert werden können. Das Beispiel kann als Modell für eine Evaluationsrubrik dienen, die auf ausgewählten Aspekten des EntreComp-Rahmen aufbaut.

Unter Verwendung der in EntreComp beschriebenen Progressionsstufen, von Stufe 1 bis Stufe 8, können Pädagog\*innen versuchen, Ziele oder Bewertungskriterien zu differenzieren oder inkrementelle Herausforderungen durch die Nutzung einer

Reihe von Progressionsstufen-Deskriptoren reflektieren zu lassen. Diese Differenzierung könnte hilfreich sein, weil sie es Lernenden und Lehrenden ermöglicht, einen Fortschritt hin zu mehr Kompetenz innerhalb eines Lernprozesses zu erfassen. Auch kann so ein bestimmtes Kompetenzniveau zu einem bestimmten Zeitpunkt besser erklärt werden, als wenn man nur der allgemeinen und vielleicht zu abstrakten Kompetenzdefinition folgte.

Formulieren Sie Ihre Lern- oder Bildungsziele (wenn möglich zusammen mit den Lernenden). Prüfen Sie die Stufenbeschreibungen im EntreComp-Rahmen (Seite 23-35) und wenden Sie sie auf die spezifischen Ziele/Herausforderungen an.

Kompetenz, Aspekt ↓	Basis <b>1-2</b>	Erweitert <b>3-4</b>	Fortgeschritten <b>5-6</b>	Experte <b>7-8</b>
<b>Erkennen, schaffen und ergreifen von Möglichkeiten</b>	<p><b>1</b> Ich finde Möglichkeiten, anderen zu helfen.</p> <p><b>2</b> Ich erkenne Möglichkeiten, in meiner Gemeinschaft und Umgebung Werte zu schaffen.</p>	<p><b>3</b> Ich kann eine Möglichkeit zur Wertschöpfung erklären.</p> <p><b>4</b> Ich kann proaktiv nach Möglichkeiten zur Wertschöpfung suchen, auch aus der Not heraus.</p>	<p><b>5</b> Ich kann verschiedene analytische Ansätze beschreiben, um unternehmerische Möglichkeiten zu identifizieren</p> <p><b>6</b> Ich kann mein Wissen und mein Verständnis des Kontextes nutzen, um Möglichkeiten zur Wertschöpfung zu erschaffen.</p>	<p><b>7</b> Ich kann die Möglichkeiten für Wertschöpfung beurteilen und entscheiden, ob ich diese auf den verschiedenen Ebenen des Systems, in dem ich arbeite, weiterverfolgen soll (z. B. auf der Mikro-, Meso- oder Makroebene).</p> <p><b>8</b> Ich kann eine Gelegenheit erkennen und schnell nutzen.</p>

Tabelle 4: Ein Bereich der EntreComp-Kompetenz "Chancen erkennen" differenziert nach Kompetenzstufen (bzw. Progressionsstufen). Die Beschreibungen erleichtern die Einschätzung und Beschreibung der eigenen konkreten Kompetenzstufen.

CHECKLISTE: BEWERTUNGSKRITERIEN	
Das Playbook schlägt die folgenden Fragen zur für die Evaluation des Lerndesigns vor: Ihre Lehr- (oder Ihre Bewertungs-)Methode...	
<input type="checkbox"/>	...gibt den Lernenden die Möglichkeit, mit Menschen außerhalb zu interagieren
<input type="checkbox"/>	...ermutigt die Lernenden, sich zu trauen und zu scheitern
<input type="checkbox"/>	...ermöglicht den Lernenden, Verantwortung für ihren Prozess zu übernehmen
<input type="checkbox"/>	...motiviert die Lernenden, im Laufe der Zeit in Teams zu arbeiten
<input type="checkbox"/>	...verlangt von den Lernenden, Mehrwert für andere Menschen zu schaffen
<input type="checkbox"/>	...gibt zu den Lernendenleistungen aktivitäts- und reflexionsbasiertes Feedback
<input type="checkbox"/>	...verlangt von den Lernenden, iterativ zu arbeiten
<input type="checkbox"/>	...stellt eine Verbindung zu Fachwissen/Fähigkeiten her
Zur einfachen konstruktiven Anpassung der Evaluation an das Lernkonzept können die oben genannten Aspekte sowohl auf die Methode, als auch auf die Evaluation bezogen werden: „Meine Lehrmethode...“ oder „Meine Evaluationsmethode...“	
Hinter den nachstehenden Links geht es zu Sammlungen relevanter und effektiver Praktiken: Zu den Evaluationsmethoden von <a href="#">EntreAssess</a> und im <a href="#">ETC Toolkit</a> .	

# Evaluationskompetenz: Entreassess

Das Entreassess-Projekt entwickelte für Bildner\*innen/Praktiker\*innen ein Fortschrittsmodell für die Evaluation. Es baut auf vorhandenem Wissen und Erfahrungen auf und berücksichtigt verschiedene Anwendungskontexte. Dieses Projekt bietet auch einen Überblick über innovative und anpassungsfähige Evaluationstools, einschließlich digitaler Werkzeuge und für verschiedene Schuljahrgänge. Es möchte die Innovationskraft und den Einfallsreichtum aller Lernenden, vom untersten bis zum obersten Ende des akademischen Spektrums, fördern und stützt sich auf die Zusammenarbeit mit führenden Bildungsexpert\*innen der Entrepreneurship-Bildung, auf Erfahrungen und Forschungen, auf gegenseitiges Lernen und auf die neuesten einschlägigen europäischen Berichte.

	INITIATION	ENTWICKLUNG	DURCHFÜHRUNG
Was	EE-Fähigkeiten identifiziert, aber nicht explizit/einheitlich bewertet	Identifiziert, aber nur eine kleine Teilmenge (1 oder 2) wird explizit/konsequent bewertet (z. B. Teamarbeit)	Identifizierte, breitere Teilmenge wird explizit/einheitlich bewertet
Wann	Im Wesentlichen summativ, keine Möglichkeiten zum Umlernen oder zur Neubewertung	Formativ (wenige Kontrollpunkte und Gelegenheiten zum Überprüfen und Umlernen)	Grundlegende, formative und summative Bewertung vollständig integriert (mehrere Kontrollpunkte)
Wo	Gebunden an bestimmte Aufgaben oder Projekte.	Nur in einigen Lehrplanbereichen eingebettet (uneinheitlich)	Einbettung in den gesamten Lehrplan und in alle wichtigen Aufgaben/Projekte
Wie	Weitgehend und ausschließlich auf der Beobachtung der Lehrkräfte basierend (keine Tools)	Eine begrenzte Anzahl von Methoden wird verwendet (z. B. Rubriken, Checklisten)	Eine Kombination von Methoden wird je nach Aufgabe, Kontext und Bedürfnissen der Lernenden eingesetzt. (z. B. Beobachtung durch die Lehrperson, Lernprotokolle, Portfolios, Rubriken)
Wer	Bewertung der Lehrperson	Kombiniert Einschätzungen von Lehrperson und Selbsteinschätzung der Lernenden	Berücksichtigt die Ansichten mehrerer Akteure (Lehrperson, Selbsteinschätzung, Peer, Bewertung durch externe Stakeholder)
Warum	Ziel der Evaluationsaktivität ist, „das Kästchen anzukreuzen“ und die von außen auferlegten Anforderungen zu erfüllen.	Ziel der Bewertungsaktivitäten ist die Verbesserung des Lernens der Schüler	Ziel ist die Sammlung von Daten und Nachweisen, diese zu analysieren, sowie die Lehr- und Evaluationspraktiken zu optimieren.

Tabelle 5: Das Entreassess Progressionsmodell der Evaluation in der Entrepreneurs-Bildung (Entreassess, 2016)

Dieses Fortschrittsmodell kann Pädagog\*innen in der Entrepreneurs-Bildung helfen, ihre Evaluationsfähigkeiten zu erweitern, indem sie herausfinden, wo sie stehen und was sie als nächstes tun können, um effektivere Evaluatoren\*innen zu werden.



# Wie evaluieren?

## WANN EVALUIEREN?

Evaluation erfolgt in allen Phasen eines Lernprozesses. Einige Einschätzungen können sogar schon vor Beginn des Lernprozesses stattfinden, z. B. um eine Ausgangsbasis zu schaffen oder um unterschiedliche Ausgangspositionen und Lernbedürfnisse von Lernenden zu ermitteln.

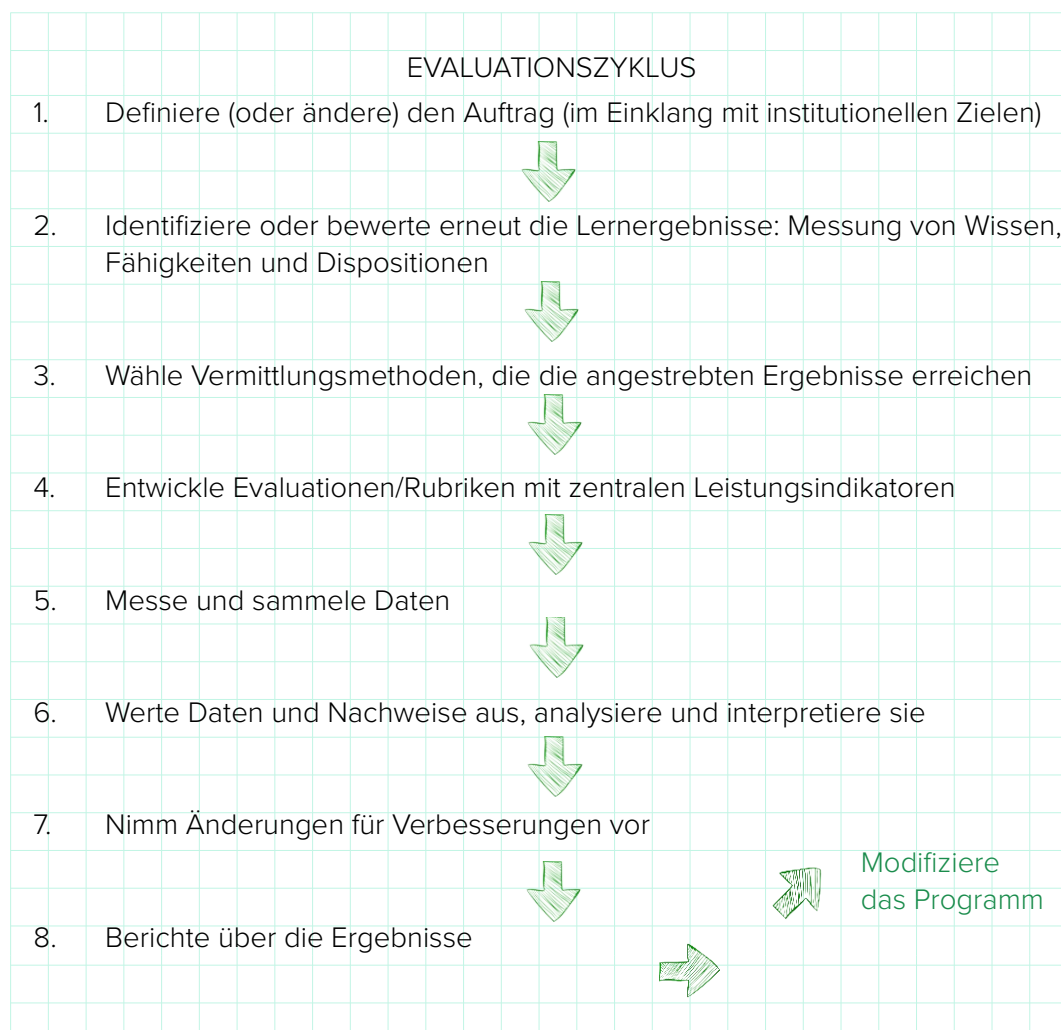


Abbildung 2: Bewertungszyklus (Adler Graduate School n.d.)

Dieses Diagramm des Evaluationszyklus zeigt die verschiedenen Phasen und Zwecke der Bewertung innerhalb einer lernenden Organisation.

Normalerweise umfasst ein Zyklus einige oder alle der folgenden Phasen des Bewertungsprozesses:

**Screening/Kompetenzchecks** konzentrieren sich in der Regel auf eine kleinere Anzahl von Kriterien auf hohem Niveau, um die Eignung für ein Programm/ein Angebot oder einen Arbeitsplatz einzuschätzen oder um einen spezifischen Unterstützungsbedarf zu ermitteln.

Bei der **Anfangsbewertung** werden relativ genaue Ausgangspunkte ermittelt, die in der Regel gemeinsamen Standards zugeordnet sind und von denen aus Fortschritt und Entwicklung gemessen werden.

**Diagnostische Bewertungen** liefern eine detaillierte Momentaufnahme oder ein Profil des Lernenden, etwa um geeignete nächste Lernschritte zu ermitteln.

**Formative Beurteilungen** zeigen auf, wie ein Lernender auf dem Weg zu den Zielen vorankommt und welcher weitere Lernbedarf besteht. Formative Beurteilungen werden auch verwendet, um die Wirkung der gewählten Lernansätze zu bewerten.

**Summative Bewertung** ist eine Momentaufnahme der Leistung, die in der Regel am Ende eines Studiengangs zu Berichts- oder zu Akkreditierungszwecken durchgeführt wird.

Viele Pädagog\*innen neigen dazu, verschiedenen Zeitpunkten im Bewertungszyklus einen der oben beschriebenen Typen zuzuordnen.

## WER EVALUIERT?

Zahlreiche Forschungsergebnisse zeigen, dass eine Stunde, in der die Lernenden Fragen zum Lernstoff mit korrekten Lösungen ausarbeiten, effektiver ist als eine Stunde, in der sie Übungstests absolvieren. (Dylan William, *Embedding Formative Assessment: Practical Techniques for K-12 Classrooms*).

Evaluator\*innen müssen nicht unbedingt die Lehrpersonen sein. Es gibt sogar viele gute Gründe, warum verschiedene Perspektiven in den Evaluationsprozess einbezogen werden können. Die Lernenden selbst müssen durch kontinuierliche Selbst- und Fremdeinschätzung ihre Fortschritte und ihren Erfolg verstehen. Allerdings ist die Entwicklung von genügend Vertrauen in die Selbst- und Fremdeinschätzungspraxis ein wesentliches Element dafür, dass Lernende das Gelernte fließend und selbstbewusst in realen Situationen im Leben jenseits des formalen Lernens anwenden können.

## ANERKENNUNG UND ZERTIFIZIERUNG

### Lernende – Individuelle und Peereinschätzung

Unternehmerisch denkende Lernende nutzen ein breites Spektrum an Evidenz, Daten und Reflexionsergebnissen, um ihre eigene Leistung und die Anderer einzuschätzen.

### Lehrpersonen

Lehrpersonen können durch Evaluation Ergebnisse und Wirkungen dokumentieren. Evaluation durch Lehrpersonen kann weitere Lernzuwächse, effektive Lernansätze und weitere Lernbedürfnisse ermitteln.

Bewertung von Lehrpersonen kann von den Lernenden selbst konzipiert und durchgeführt werden. Dies lädt sie ein, zu Experten für das jeweilige Thema zu werden.

### Externe

Arbeitgeber\*innen und andere externe Interessengruppen äußern sich häufig unzufrieden über akademische Evaluationsmethoden und -ergebnisse. Wenn man hingegen zur aktiven Beteiligung einlädt, kann dies die Relevanz und den Zweck der Evaluation für die Lernenden unterstreichen und auch klare Verbindungen zur Arbeitswelt herstellen. Wenn Studierende beispielsweise einen Mehrwert für eine bestimmte Gruppe schaffen, ist diese Gruppe am besten in der Lage, den Erfolg der Studierenden zu bewerten.

Außerdem kann es für Arbeitgeber\*innen motivierend sein, wenn sie zur Verbesserung der Fähigkeiten der Lernenden (und zu besser geschultem Personal) direkt beitragen können und die Anforderungen des Sektors in die Lerninhalte und die Evaluation einfließen lassen können. Zwar sind Arbeitgeber\*innen selten ausgebildete Bildungsevaluator\*innen, aber sie bewerten häufig auch Komplexes: Zum Beispiel Mitarbeiter\*innen, Kund\*innen oder Produkte.

**Beispiele** für die Beteiligung von Arbeitgeber\*innen an der Evaluation:

- Kommentare zu schriftlichen und praktischen Arbeiten,
- Stellenbewertungen,
- Expertengutachten und Zeugnisse
- Feedback zur Arbeitsleistung und Nachweisen

Tabelle 6

# Beispiele: Wie EntreComp Evaluation und Anerkennung unterstützen kann

Menschen lernen durch einen zirkulären Prozess von Handlung, Reflexion und Konzeptualisierung (erfahrungsbasiertes Lernen). Die reflexiven Elemente des EntreComp-Rahmens verbinden reale gesellschaftlicher Praxis (einschließlich der notwendigen Management- und Zusammenarbeitsaspekte) mit einem erfahrungsorientierten pädagogischen Konzept. Auch die Aspekte der „Selbst“-Kompetenz werden in diesem Abschnitt des Rahmens angesprochen, eine positive Grundhaltung zu neuen Erfahrungen, zum Lernen und zur Initiative.

	EntreComp Kompetenzen
Initiative ergreifen	Verantwortung übernehmen. Selbstständig arbeiten. Handeln.
Lernen durch Erfahrung	Reflektieren. Lernen zu lernen. Aus Erfahrung lernen.
Umgang mit Ungewissheit, Ambiguität und Risiko	Mit Ungewissheit und Mehrdeutigkeit umgehen. Risiko kalkulieren. Risiko managen.
Planung und Management	Ziele definieren. Planen und organisieren. Nachhaltige Geschäftsmodelle entwickeln. Prioritäten setzen. Fortschritte überwachen. Flexibilität und Anpassung an Veränderungen.
Zusammenarbeit mit anderen	Vielfalt akzeptieren (Unterschiede zwischen Menschen) Emotionale Intelligenz entwickeln Aktiv zuhören. Teambildung. Zusammen arbeiten. Netzwerk erweitern

Tabelle 7

Aktiv zu sein bedeutet, durch Handeln zu lernen und seine Stärken und Herausforderungen unter realen Bedingungen zu erkunden. Wir müssen den Lernenden ermöglichen, neue und reichhaltige Erfahrungen zu machen. Gleichzeitig ist es die Aufgabe der Lehrpersonen, ihnen zu helfen, sich auf neue und ungewohnte Situationen einzulassen und ihre Ambiguitätstoleranz und Offenheit für Neues zu

erhöhen. Manchmal sind wir intrinsisch motiviert und lernen zufällig und mit Vergnügen, manchmal lernen wir durch unangenehme Dinge. Entrepreneurship-Bildung kann in beiden Fällen helfen, nicht vom Kurs abzukommen.

Sehr wichtig wird hier die Fähigkeit zur Reflexion, ob selbständig vorgenommen oder zusammen mit anderen Peers. Sie ist die Voraussetzung für gute Schlussfolgerungen, sowie dafür, dass man sich neuen Herausforderungen stellt und dass man es schafft, ursprüngliche Pläne flexibel auf Veränderungen anzupassen.

## ENTRECOMP NUTZEN

Nachstehende Beispiele zeigen, wie der EntreComp-Rahmen für die Evaluation in verschiedenen Kontexten verwendet wird. Die [englische Version dieses Leitfadens](#) enthält ausführlichere Informationen zu den Projekten und Tools.

### EntreAssess

 <https://entreassess.com/>

Werkzeuge - Beispiele - Methoden. EntreAssess ist Ergebnis des PEAT-EU Erasmus plus Projekts.

### EntreAssess Teacher Reflection Tool

 <https://s.surveyanplace.com/entreassess>

Ein Selbstevaluationstool zur Bewertungskompetenz in Bezug EntreComp.

### EntreComp Certificate

 <https://entrecompcertificate.eu/>

Eine Reihe von Materialien für jede der EntreComp-Kompetenzen – geeignet für junge Menschen zwischen 14 und 20 Jahren.

### Entrepreneurial Impact Test

 <https://impact-test.eu/>

Ein Instrument zur Messung der Wirkungen von Entrepreneurship-Programmen in hinsichtlich des Kompetenzerwerbs bei Jugendlichen.

## E-Minds – Development of an Entrepreneurial Mindset in Higher Education

**i** <https://e-minds.eu/>

E-minds möchte mit Hilfe von Entrecomp unternehmerisches Denken Studierender in Hochschulen und in der Berufsbildung stärken.

## SKILLOON Assessment

**i** <https://skilloon.com>

Auf Forschungserkenntnissen gründende Selbstlernplattform nach dem EntreComp-Modell von Not a bad idea (Finnland) und dem finnischen Bildungsministerium.

## 9 Conversations

**i** <https://9conversations.no/>

Eine Reihe von Lernmaterialien zum Selbststudium über Entrepreneurship für Migrant\*innen.

# TOOLS FÜR DIE PROFESSIONELLE ENTWICKLUNG

## AppRaiser

**i** <https://appraiser.badgecraft.eu/>

Selbstevaluationsstool, das auf dem [ETS Kompetenzmodells für Trainer\\*innen \(Europäische Trainingsstrategie\)](#) aufbaut.

## GRETA

**i** <https://www.greta-die.de/>

Ein [Kompetenzmodell](#), ein komplettes Anerkennungsverfahren und ein digitales [Portfolio-Tool](#) für Bildner\*innen in der Erwachsenenbildung.

## Facilitation Step-by-step

**i** [https://competendo.net/en/Facilitation\\_step-by-step](https://competendo.net/en/Facilitation_step-by-step)

Ein Selbstlern-Portfolio-Tool für Bildner\*innen in der non-formalen Bildung.

## SELFIEforTEACHERS tool

**i** <https://educators-go-digital.jrc.ec.europa.eu/>

Ein Online-Tool für Lehrer\*innen der Primar- und Sekundarstufe zur Einbettung digitaler Technologien in ihrem Unterricht.

## RF CDC Teacher Reflection Tool

**i** [Council of Europe](https://www.councilofeurope.eu/)

Ein Selbstreflexionsinstrument für Lehrpersonen, entwickelt vom Europarat. Selbstreflexion - Ein Weg zu einem demokratischen Lehrere ethos und einer demokratischen Kultur in Schulen.

# WEITERE TOOLS UND ANSÄTZE

## Youthpass

**i** <https://youthpass.eu/>

Youthpass ist ein Tool zur Dokumentation und Anerkennung von Lernergebnissen aus Jugendarbeit und Solidaritätsmaßnahmen. Es steht Projekten zur Verfügung, die durch die Programme Erasmus+: Jugend in Aktion und Europäisches Solidaritätskorps finanziert werden.

## Peerwise

**i** <https://peerwise.cs.auckland.ac.nz/>

Schüler\*innen können mit PeerWise in Kursevaluationen Fragen beantworten, erstellen und mit den Mitschüler\*innen diskutieren.

## TBC

**i** Veröffentlichung im April 2022

Ein Selbstevaluationstool für Lernende in der beruflichen Bildung für die Einschätzung ihrer Entrepreneurship-Kompetenzen (richtet sich an Teilnehmende an Kursen für Existenzgründer\*innen).

## No More Marking

**i** <https://www.nomoremarking.com/>

Ein Verfahren, bei dem Prüfer\*innen zwei Antworten vergleichen und entscheiden, welche besser ist. Nach wiederholten Vergleichen werden die Daten statistisch modelliert und die Antworten auf einer relativen Qualitätsskala eingeordnet.

## KIPP Character Scorecard

 <https://www.kipp.org/approach/character/>

Tool oder Methode zur Steigerung der Handlungs- und Beurteilungskompetenz von Schüler\*innen und Lehrer\*innen für die Bereiche Neugier, Dankbarkeit, Selbstkontrolle, soziale Intelligenz, Optimismus, Elan und Lebensfreude.

## Assessing Competences for Democratic Culture

 [Council of Europe](#)

Grundsätze, Methoden, Beispiele. Ein Handbuch der Arbeitsgruppe „Evaluation“ des Europarates im Education Policy Advisors Network (EPAN).

## Everybody has skills – measuring personalities

 [Council of Europe](#)

Selbsteinschätzung für Jugendliche, Reflexion während eines Trainingskurses. Eine Übung, die zweimal als Teil eines längeren Trainingskurses verwendet werden kann, einmal zu Beginn, einmal am Ende, veröffentlicht im [T-Kit 8: Social Inclusion](#)

## Skills Builder Partnership

 <https://www.skillsbuilder.org/>

Die Organisation hat mit mehr als 700 Organisationen zusammengearbeitet, um diese Evaluation auf der Grundlage eines Konzepts von 8 wesentlichen Fähigkeiten zu entwickeln, die Entrepreneurship-Kompetenz widerspiegeln und auf den EE-Kontext übertragen werden können.

## Valorise Toi (Empower yourself)

 <https://valorise-toi.sgdf.fr/>

Valorise-toi! ist ein praktisches und einfach zu handhabendes Selbstevaluationstool, das es jungen Gruppenleitungen bei den Pfadfinder\*innen ermöglicht, die in der Pfadfinderbewegung erworbenen Kompetenzen in die „Arbeitssprache“ zu übertragen.

## Victoria Critical and Creative Thinking (CCT) assessments

 <https://www.vcaa.vic.edu.au/>

Validierte Online-Tests, die ursprünglich vom Australian Council for Educational Research und jetzt von der National Foundation for Educational Research entwickelt wurden.



# REFERENZEN

Adler Graduate School. (2021, October 16). The Assessment Cycle, retrieved at: <https://alfredadler.edu/about/quality-assurance-assessment/assessment-evaluation-tools/assessment-cycle>

Bacigalupo M, Kampylis P, Punie Y and Van Den Brande L. (2016). EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. EUR 27939 EN. Luxembourg (Luxembourg): Publications Office of the European Union; JRC101581

Bacigalupo, M., Weikert Garcia, L., Mansoori, Y. and O'keeffe, W., EntreComp Playbook., EUR 30245 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-19416-3, <https://doi.org/10.2760/77835>, JRC120487.

Cedefop (2014). Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms. 2nd ed. Luxembourg: Publications Office; <https://doi.org/10.2801/15877>

Erasmus+ Developing teachers' entrepreneurial education skills available at <https://entrecompedu.eu/>

Enterprising Educators UK: Enhancing the Curriculum Enterprise and Entrepreneurship Education Toolkit available at <https://www.etctoolkit.org.uk/>

Erasmus+ EntreAssess project available at <https://entreassess.com/>

EU&OECD (n.d.) HEInnovate <https://heinnovate.eu/en> (accessed 18.09.21)

Lucas B. (April 2021). Rethinking assessment in education: The case for change CSE LEADING EDUCATION SERIES University of Winchester.

Mccallum, E., McMullan, L., Weicht, R. and Kluzer, S. (2020). EntreComp at Work., Bacigalupo, M. editor(s), EUR 30228 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, ISBN 978-92-76-19002-8, <https://doi.org/10.2760/673856>, JRC120486

McEachen, J. (2017). Assessment for Deep Learning. Deep Learning Series, Issue 4, August 2017, white paper in: Michael Fullan, M; Quinn, J.; McEachen, J.: New Pedagogies for Deep Learning: A Global Partnership, Ontario, Canada.

QAA (Quality Assurance Agency for Higher Education) (2018), Enterprise and Entrepreneurship Education: Guidance for Higher Education Providers in England, Wales and Northern Ireland, QAA, Gloucester. <https://www.qaa.ac.uk/quality-code/enterprise-and-entrepreneurship-education>







[www.entrecomp360.eu](http://www.entrecomp360.eu)

EntreComp 360 ist ein Projekt von



HÁSKÓLI ÍSLANDS  
MENNTAVÍSINDASVIÐ

BANTANI  
EDUCATION



The Women's Organisation



industrie  
culturali  
e creative



dare

Democracy and  
Human Rights Education  
in Europe