

ProfilPASS – Weiterbildungspass zur Identifizierung, Erfassung und Anerkennung von informellem Lernen

► Mit dem „ProfilPASS“ liegt ein leistungsfähiges Instrument zur Identifizierung, Erfassung und Anerkennung von informellem Lernen in Deutschland vor. Der „ProfilPASS“ ist das Ergebnis eines mehrstufigen Verbundprojektes der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK), dem eine Analyse der europäischen und deutschen Passaktivitäten im Rahmen einer Machbarkeitsstudie sowie eine sich daran anschließende Entwicklung, Erprobung und Evaluation vorausgegangen ist. Derzeit wird im Kontext der Implementierung des Passkonzeptes das Ziel verfolgt, den bildungsbereichs- und zielgruppenübergreifenden „ProfilPASS“ und das darauf bezogene Beratungskonzept breitenwirksam in Deutschland einzuführen.

Aktuelle Analysen der gesellschaftlichen Entwicklungen konstatieren einvernehmlich einen beschleunigten wirtschaftlichen, technologischen und arbeitsorganisatorischen Strukturwandel, der u. a. dazu führt, dass informelles Lernen und die daraus resultierenden Kompetenzen und deren Erkennung bzw. Anerkennung spürbar an Bedeutung gewinnen (müssen). So wurde im Rahmen des Europäischen Rates von Lissabon im März 2000 folgerichtig festgestellt, dass der erfolgreiche Übergang von der industriell geprägten zur wissensbasierten Gesellschaft mit einer Orientierung zum lebenslangen Lernen einhergehen muss, wobei das Kontinuum des lebenslangen Lernens „*das nicht-formale und das informelle Lernen stärker ins Bild*“ (KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN 2000, S. 10) rückt.

Seit Mitte der 1990er Jahre findet die wachsende Bedeutung dieser Lernformen als Ansatz zur Bewältigung der gegenwärtigen Herausforderungen in bildungspolitischen Dokumenten der Europäischen Union ihren Ausdruck (vgl. BRETSCHNEIDER 2004). Dabei wird deutlich hervorgehoben, dass formales, nicht-formales bzw. informelles Lernen sich nicht gegenseitig ausschließen, sondern vielmehr in einem komplementären Ergänzungsverhältnis (vgl. KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN 2000) stehen, für das zunächst ein Bewusstsein geschaffen werden muss. Auch spricht vieles dafür, dass Individuen sich in vielen Fällen ihrer eigenen Kompetenzen nicht bewusst sind und diese zunächst rekonstruieren müssen. Für die Identifizierung, Erfassung und Anerkennung informellen Lernens werden dabei keine methodischen oder institutionellen Lösungen vorgegeben, „da solche Lösungen in ihrem Zuschnitt den lokalen, regionalen, sektoralen oder einzelstaatlichen Besonderheiten Rechnung tragen müssen“ (EUROPÄISCHE KOMMISSION 2004, S. 4). Es scheint, als gäbe es derzeit keinen Königsweg im Umgang mit informellem Lernen.



MARKUS BRETSCHNEIDER

Wiss. Mitarbeiter im Programm „Lernen Erwachsener“ und im Projekt „ProfilPASS“ am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, Bonn



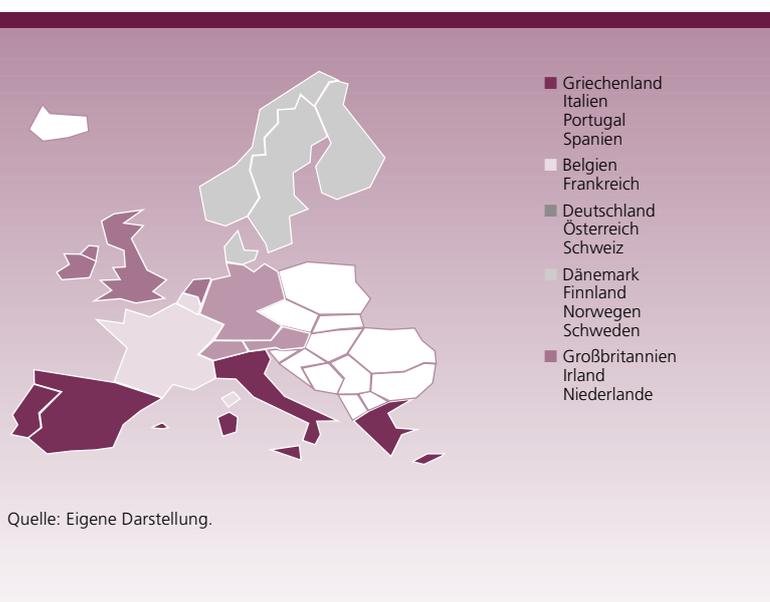
STEFAN HUMMELSHEIM

Wiss. Mitarbeiter im Programm „Strukturwandel der Weiterbildung“ und im Projekt „ProfilPASS“ am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, Bonn

Entwicklungen in der europäischen Bildungspraxis

Schon Mitte der 1980er Jahre existierte in Frankreich die zunächst freiwillig und später gesetzlich verankerte Möglichkeit für Arbeitnehmer, eine individuelle Kompetenzbilanzierung in Anspruch zu nehmen. In dieser Zeit wurde auch die „Validation des Acquis Professionnels“ (VAP) als Erleichterung des Zugangs zum Hochschulbereich eingeführt. Seit 2002 besteht zudem die Möglichkeit, im Rahmen der „Validation des Acquis de l'Expériences“ (VAE) durch die Validierung einer mindestens dreijährigen Berufserfahrung ein Diplom des staatlichen Bildungswesens zu erhalten (vgl. REITNAUER 2005, S. 6).

Abbildung 1 Ländergruppen mit vergleichbaren Verfahren zur Anerkennung von informellem Lernen in Europa



Eine ähnliche Entwicklung vollzog sich in Großbritannien mit der Einführung der „National Vocational Qualifications“ (NVQs). Seit Ende der 1980er Jahre hat sich hier ein kompetenzorientiertes und modularisiertes System berufsbezogener Qualifikationen als Antwort auf ein stark zersplittertes Berufsbildungssystem etabliert. Zwar wurde dieser „jungle of qualifications“ durchforstet und durch die Einführung eines nationalen Qualifikationsrahmens eine Vergleichbarkeit akkreditierter Abschlüsse ermöglicht, für den Erwerb einer NVQ ist nun jedoch ein „jungle of documents“ zu durchqueren.

Jüngstes Beispiel für eine ordnungspolitische Intervention zur Anerkennung informeller Lernleistungen ist die Schweiz, in der mit der Einführung eines neuen Berufsbildungsgesetzes im Januar 2004 die Möglichkeit einer so genannten „Gleichwertigkeitsprüfung“ geschaffen wurde, welche die Berücksichtigung informell erworbener Kompetenzen beim Erwerb einer Qualifikation erlaubt.

Entwicklungen in der deutschen Bildungspraxis

Diese Rahmenbedingungen unterscheiden sich grundlegend von den Möglichkeiten einer am Erwerb eines Zertifikats orientierten Anerkennung informeller Lernleistungen in Deutschland. Zwar existiert mit der Externenprüfung auf Ebene der beruflichen Ausbildung im dualen System oder der Immaturenprüfung im Hochschulbereich die Möglichkeit, informelle Lernleistungen anerkennen zu lassen, diese Anerkennung beschränkt sich jedoch auf die Zulassung zu einer Abschlussprüfung bzw. die Hochschulzulassung. Der Nutzungsgrad ist in beiden Fällen eher gering (vgl. BMBF 2004, S. 88 f.). Eine Anerkennung im Sinne der Verkürzung von Ausbildungszeiten ist damit nicht verbunden.

Die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse haben zu einer Aufwertung von überfachlichen gegenüber fachlichen Kompetenzen geführt (vgl. ERPENBECK/VON ROSENSTIEL 2003, S. XV). In diesem Zusammenhang hat sich in den vergangenen Jahren ein Trend zur Erfassung und Dokumentation dieser überfachlichen Kompetenzen im Sinne einer „gesellschaftlichen Anerkennung“ (KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN 2001, S. 32), also einer Anerkennung unterhalb der ordnungspolitischen Ebene gezeigt. Die Erfassung vollzieht sich u. a. mit Hilfe von Weiterbildungspässen, unter denen Instrumente zur Dokumentation formaler, insbesondere jedoch nicht-formaler und informeller Lernleistungen zu verstehen sind.

HETEROGENITÄT DER WEITERBILDUNGSPÄSSE

Im Rahmen einer von der BLK in Auftrag gegebenen Machbarkeitsstudie „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ wurden derartige Ansätze erstmalig in Deutschland einer systematischen Analyse durch ein Konsortium aus Deutschem Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Deutschem Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) und Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES) unterzogen (vgl. DIE/DIPF/IES 2004). Dabei zeigte sich neben einer wachsenden Dynamik auch eine große Heterogenität bei der Verwendung solcher Instrumente.

In der Regel werden Weiterbildungspässe am Übergang zwischen Schule und Beruf, in betrieblichen oder überbetrieblichen beruflichen Kontexten, im Ehrenamt oder im Privatbereich eingesetzt, also in einzelnen gesellschaftlichen Funktionsbereichen. Eine biographisch-systematische Herangehensweise der Passnutzer stellt die Ausnahme dar. Die Dokumentation beschränkt sich meistens auf die Beschreibung von Tätigkeiten oder die Bestätigung von Teilnahmen an Weiterbildungsveranstaltungen, so dass eine tatsächliche Kompetenzerfassung in den wenigsten Fällen vorgenommen wird. Im Hinblick auf den fast durchgängigen Anspruch, zur unmittelbaren Integration oder Reinte-

gration in den Arbeitsmarkt beizutragen, ist ein Defizit zwischen Intention und Wirkung festzustellen. Zwar nehmen Betriebe derartige Ansätze mit Interesse zur Kenntnis, den eigentlichen Nutzen sehen sie jedoch eher in einer zusätzlichen Orientierungshilfe zu vorhandenen Qualifikationen im Sinne der oben genannten gesellschaftlichen Anerkennung und einer Klärung des individuellen Kompetenzprofils für Zwecke der Nutzenden (vgl. KÄPPLINGER/REUTTER 2004). Weiterhin hat sich gezeigt, dass begleitende Beratung kaum angeboten wird, so dass die Nutzenden bei der Suche nach ihren Kompetenzen kaum die Möglichkeit haben, ihre Eigenwahrnehmung zu erweitern, und im eigenen Selbstbild „gefangen“ bleiben.

EMPFEHLUNGEN DER MACHBARKEITSSTUDIE

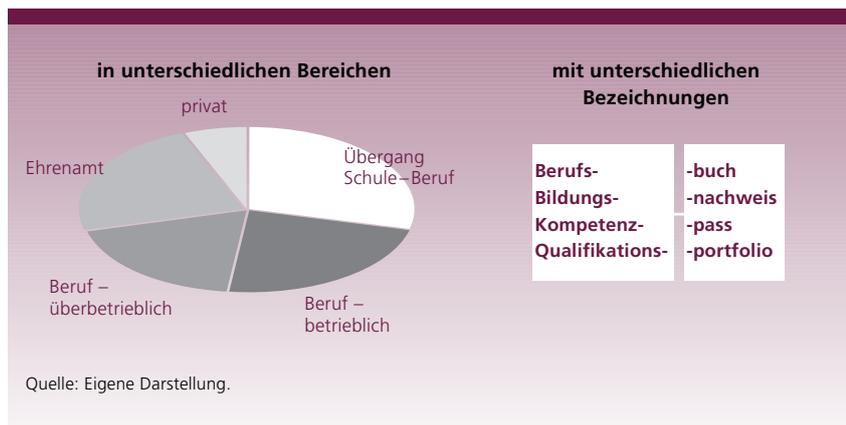
Auf der Grundlage dieser und weiterer Untersuchungsbe- funde wurde ein Weiterbildungspasskonzept empfohlen, dessen zentrales Ziel es ist, *individuelle Kompetenzen unabhängig vom Weg des Erwerbs möglichst umfassend sichtbar zu machen*, um das Individuum darin zu unterstützen, eigene Stärken zu erkennen, Potenziale zu erschließen und Impulse für weitere (Lern-)Aktivitäten im privaten und beruflichen Kontext zu erhalten. Im Einzelnen sollte ein zukünftiger Weiterbildungspass den Empfehlungen zufolge

- eine Integration von Bilanzierung und Beratung leisten;
- eine Unterstützung der individuellen Reflexion, Bilanzierung und Perspektivplanung der Bildungs-, Lern- und Tätigkeitsbiographie ermöglichen;
- eine zielgruppen- und bildungsbereichsübergreifende Einsetzbarkeit des Passes sicherstellen;
- eine Offenheit des Passes für Selbst- und Fremdbewertung bieten;
- eine Einbeziehung formaler, nicht-formaler und informeller Lernprozesse aus unterschiedlichen Lebensbereichen gewährleisten;
- eine Motivation zur weiteren Lern-, Lebens- und Laufbahnplanung anbieten;
- eine Anschlussfähigkeit an europäische Entwicklungen ermöglichen (vgl. DIE/DIPF/IES 2004, S. 151 ff.).

Entwicklung, Konzeption und Evaluierung des ProfilPASS-Systems

Neben den Empfehlungen der Machbarkeitsstudie ist die Basis für die Entwicklung des Weiterbildungspasses, der im Projektverlauf den Namen „ProfilPASS“ erhielt, die vergleichende Analyse von Instrumenten und Verfahren zur Ermittlung informell erworbener Kompetenzen gewesen. Diese bereits in verschiedenen Kontexten eingesetzten Instrumente und Verfahren können hinsichtlich folgender Dimensionen unterschieden werden: Entwicklungs-/Anforderungsorientierung, Selbst-/Fremdeinschätzung, Berücksichtigung unterschiedlicher Lernformen und Lernorte. Der „ProfilPASS“ selbst wurde als ein entwicklungsorientiertes

Abbildung 2 Heterogenität von Weiterbildungspässen in Deutschland



Instrument konzipiert, welches sich maßgeblich auf die *Selbsteinschätzung der Nutzer* stützt. Da die im „ProfilPASS“ angelegte Methode des biografischen Arbeitens für viele Nutzende ungewohnt ist und die Selbstreflexion durch eine ergänzende professionelle Beratung an Validität gewinnt, wurde die *qualifizierte Begleitung des Bearbeitungsprozesses* als integraler Bestandteil des „ProfilPASS-Systems“ angelegt.

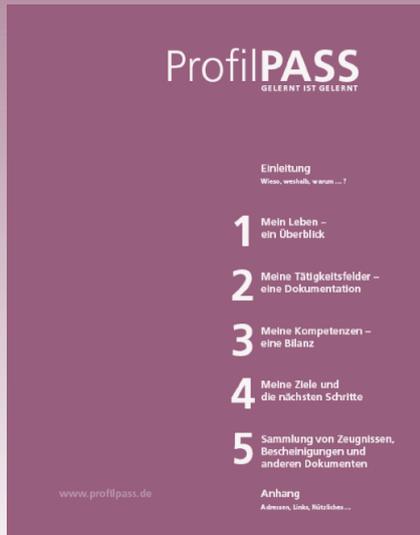
DAS INSTRUMENT PROFILPASS

Die Ermittlung der Kompetenzen selbst erfolgt bei dem Instrument „ProfilPASS“ in einem explorativen, selbstreflexiven Prozess, wobei der Pass grundsätzlich alle Lernorte berücksichtigt, in denen Lernende im Verlauf ihres Lebens Kompetenzen erwerben können. Dabei wird davon ausgegangen, dass viele Individuen erst über die Auseinandersetzung mit ihrem Leben an das Wissen über ihre Kompetenzen und deren Wert herangeführt werden können.

Das Instrument gliedert sich insgesamt in fünf Abschnitte (vgl. Abbildung 3). Ergänzend enthält es Adressen und Links zur (An-)Erkennung informellen Lernens.

Ausgangspunkt der Bearbeitung des „ProfilPASSes“ ist der Abschnitt (1), in dem die Passnutzer für berufliche und private Lebensbereiche die jeweils relevanten Ereignisse und Stationen ihrer Biografie in einer Übersicht zusammentragen. Im Anschluss daran werden sie angeregt, kleine Geschichten zu erzählen, über die ein Prozess des Nachdenkens über die eigene Biografie ausgelöst wird. Auf diesem Wege soll ein erster Überblick über lernrelevante Lebensabschnitte ermöglicht werden. Diese Ergebnisse bilden dann den Ausgangspunkt für die Bearbeitung des zentralen Abschnittes (2), der die einzelnen Lebensbereiche weiter vertieft. Hierbei kommt es darauf an, die eigene Biografie nach spezifischen individuellen Erfahrungen und den damit einhergehenden – insbesondere informellen – Lernprozessen zu untersuchen. Insofern steht bei der Selbstreflexion die Qualität der identifizierten und bewusst gewordenen Lernprozesse im Vordergrund.

Abbildung 3 Struktur des ProfilPASSes im Überblick



Quelle: Eigene Darstellung.

Ausgehend von der Beschreibung einzelner Tätigkeiten in einem Lebensbereich erfolgt eine Abstraktion von Tätigkeiten zu Fähigkeiten bzw. Kompetenzen, die anhand einer vierstufigen Skala bewertet werden:

- **Niveau 1:** Tätigkeiten, die unter Anleitung durch eine andere Person oder mit Hilfe einer Anleitung/Gebrauchsanweisung ausgeführt werden können;
- **Niveau 2:** Tätigkeiten, die selbstständig unter ähnlichen Bedingungen ausgeführt werden können;
- **Niveau 3:** Tätigkeiten, die selbstständig in einem anderen Kontext (Situation, Bedingung, Ort, Arbeitskontext) ausgeführt werden können;
- **Niveau 4:** Tätigkeiten, die selbstständig in einem anderen Kontext ausgeführt, erläutert und vorgemacht werden können.

Fähigkeiten auf dem Niveau 1 oder 2 werden dabei weiterhin als *Fähigkeiten* bezeichnet, Fähigkeiten auf dem Niveau 3 oder 4, d. h. Fähigkeiten, die in andere Kontexte transfe-



Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 4 Verfahren zur Sichtbarmachung von informellen Lernprozessen

riert werden können, werden im Unterschied dazu Kompetenzen genannt. Einzelne Fähigkeiten bzw. Kompetenzen sind nicht vorgegeben, sondern können bedarfsorientiert, bspw. als Aufstellung berufsbezogener Schlüsselqualifikationen, als Kontrastfolie für die Bearbeitung der Tätigkeitsfelder herangezogen werden. Anhand der ermittelten Fähigkeiten und Kompetenzen kann dann im Abschnitt (3) ein persönliches Profil gebildet werden, das zugleich den Ausgangspunkt für die Gestaltung des weiteren individuellen Bildungs- bzw. Lernweges auf der Basis von Entwicklungszielen und eines daran geknüpften Aktionsplans im Abschnitt (4) darstellt (vgl. DIE/DIPF/IES 2005, S. 37 ff.).

DAS BERATUNGSKONZEPT DES PROFILPASSES

Auf dieses Verfahren der Fähigkeits- bzw. Kompetenzbestimmung abgestimmt wurde ein personenbezogenes Beratungskonzept entwickelt, das u. a. an den Prinzipien „Verfahrenstransparenz“, „Biografiebezug“, „Kompetenzorientierung“, „Reflexionsorientierung“ wie auch „Sicherung der lern- und lebensbiografischen Kontinuität“ ausgerichtet ist. Die Grundlage der Beratung ist ein Beratungsprozessmodell, mit dem die Beratenden ein einrichtungsspezifisches Umsetzungsszenario entwickeln können. Für die Beratung selbst wurden Qualitätsstandards formuliert. So ist u. a. darauf zu achten, dass die Passausgabe mit Infos zum Pass und dessen Handhabung verbunden wird, zwischen Ratsuchendem und Beratendem ein Kontrakt geschlossen wird, möglichst mehrere Beratungen stattfinden, Beratungsinhalte vertraulich behandelt werden und die Nutzer nach abgeschlossener Selbsteexploration einen Ergebnissenachweis erhalten (vgl. DIE/DIPF/IES 2005, S. 45 ff.).

EVALUIERUNG DES PROFILPASSES

Von September 2004 bis April 2005 wurde das „ProfilPASS-System“ im Feldversuch bei mehr als 30 Kooperationspartnern in unterschiedlichen Regionen und Einsatzkontexten erprobt. In dieser Zeit wurde der Pass von 90 Beratenden an 1178 Nutzende ausgegeben. Die begleitende qualitative und quantitative Evaluation der Erprobungsphase des „ProfilPASS-Systems“ hat gezeigt, dass der Pass in der Bewertung der Nutzenden überwiegend positiv eingeschätzt wird. Die Mehrheit der Befragten beabsichtigt, den Pass weiter zu nutzen. Deutlich geworden ist ein signifikanter Qualifikations- und Alterseffekt bei der Einschätzung des Passes: Danach bewerten Personen mit höheren Bildungsabschlüssen den Pass deutlich besser. Auch mit zunehmendem Alter fällt die Bewertung positiver aus. Neben der grundsätzlich positiven Gesamteinschätzung sind in der Evaluierung auch Optimierungspotenziale identifiziert worden: So ist deutlich geworden, dass der „ProfilPASS“ wie in der Machbarkeitsstudie intendiert, zwar grundsätzlich zielgruppenübergreifend einsetzbar ist, bei der Arbeit mit Jugendlichen jedoch Schwierigkeiten

aufgetreten sind. Daher werden in der laufenden Projektphase der Prozess der Kompetenzermittlung modifiziert und die verschiedenen Abschnitte im „ProfilPASS“ noch stärker aufeinander abgestimmt. Daneben werden ein endspezifischer „ProfilPASS“ und Handreichungen für Migrantinnen und Migranten entwickelt (vgl. DIE/DIPF/IES 2005, S. 67 ff.).

VERKNÜPFUNG VON PROFILPASS UND MODIFIZIERTEM EUROPASS

Im Hinblick auf die Verknüpfung der vielfältigen Initiativen ist auch das Verhältnis zwischen dem „ProfilPASS“ und dem modifizierten Europass¹ untersucht worden. Dabei wurden Gemeinsamkeiten und Unterschiede deutlich. Während der „ProfilPASS“ ein Instrument der *Selbstdiagnose und Selbstreflexion von Individuen* unter Einbeziehung informellen Lernens ist, handelt es sich beim „Europass“ um ein Instrument zur *Strukturierung und Erleichterung der Beurteilung von Ergebnissen formaler und nicht-formaler Lernprozesse* vor dem Hintergrund zunehmender transnationaler beruflicher Tätigkeiten und Bildungsmaßnahmen in der Europäischen Union. Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass der „ProfilPASS“ eine gesteuerte Beschreibung informell erworbener Kompetenzen bietet, der Europass eine solche Steuerung jedoch nicht bietet. Damit ist zugleich eine Schnittstelle zwischen beiden Ansätzen markiert. Der mit dem „ProfilPASS“ „verfolgte ganzheitliche Ansatz eines alle Kompetenzbereiche umfassenden Instruments stellt eine gute Vorbereitung auf das im Wesentlichen internetbasierte Bewerbungsportfolio EUROPASS dar“ (DIE/DIPF/IES 2005, S. 147 f.).

Ausblick

Die Einsetzung und Wirkung des „ProfilPASSes“ unterhalb der ordnungspolitischen Ebene führt dazu, dass mit dem Pass keine Berechtigungen im Hinblick auf den Erwerb von Qualifikationen oder tarifrechtliche Höhergruppierungen verbunden werden können. Gleichzeitig hat sich gezeigt, dass das „ProfilPASS“-System ein leistungsfähiges Instrument ist, welches dem Individuum über den Prozess der Selbstklärung vorhandener Kompetenzen und Entwicklungsperspektiven als wesentliche Grundlage für die aktive Orientierung im Berufs- und Alltagsleben dient. Außerdem darf davon ausgegangen werden, dass das „ProfilPASS“-System die Personalplanung insbesondere von kleinen und mittleren Betrieben erleichtert wie auch die Entwicklung hin zu einer lernenden Gesellschaft unterstützt.

Darüber hinaus ist der „ProfilPASS“ auch an europäische Entwicklungen, bspw. an den derzeit in Überarbeitung befindlichen EUROPASS, anschlussfähig. So können die im europäischen Lebenslauf als ein Element des EUROPASSes genannten Kompetenzfelder für die Arbeit mit dem „ProfilPASS“ als eine Art Mindeststandard genutzt werden.

Das BLK-Verbundprojekt „ProfilPASS“ befindet sich in seiner dritten Förderphase. In dieser Optimierungs- und Implementierungsphase geht es darum, die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie sowie die Befunde der Evaluierung der Erprobungsphase zu nutzen, um die Optimierungspotenziale des „ProfilPASS“-Systems umzusetzen. Im Anschluss daran ist es das Ziel, das bildungsbereichs- und zielgruppenübergreifende „ProfilPASS“-System und das darauf bezogene Beratungskonzept breitenwirksam in Deutschland zu etablieren. ■

Literatur

Bretschneider, M. (2004): *Non-formales und informelles Lernen im Spiegel bildungspolitischer Dokumente der Europäischen Union*. www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2004/bretschneider04_01.pdf (20.12.2005)

BMBF (Hrsg.) (2004): *Berufsbildungsbericht 2004*. Berlin

DIE/DIPF/IES (2005): *BLK-Verbundprojekt „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ (ProfilPASS). Bericht der Erprobungsphase*. Frankfurt a. M.

DIE/DIPF/IES (2004): *Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“*. Frankfurt a. M. www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2004/die04_02.pdf (20.12.2005)

Erpenbeck, J.; von Rosenstiel, L. (2003): *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Stuttgart

Europäische Kommission (2004): *Gemeinsame Europäische Grundsätze für die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens. Endgültiger Vorschlag der Arbeitsgruppe „H“ des Objectives-Prozesses (Lernen muss attraktiver werden und engere Kontakte zur Arbeitswelt und zur Gesellschaft)*. Brüssel

Käpplinger, B.; Reutter, G. (2004): *Ergebnisse des LiWE-Projektverbundes „Transparenz und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen – Instrumentarien und Umsetzungsstrategien“*. www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2004/kaepplinger04_01.pdf (20.12.2005)

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001): *Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen*. Brüssel. KOM (2001) 678

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): *Memorandum über Lebenslanges Lernen*. Brüssel. KOM (2000) 1832

Reitnauer, J. (2005): *Qualifizierende Anerkennung beruflich und außerberuflich erworbener Kompetenzen – Frankreich. Inputreferat des Fachkongresses „Kompetenzen entwickeln und managen. Strategien und Perspektiven neuen Lernens in Nordrhein-Westfalen am 31.10.2005“*. Hattingen. www.lfq.nrw.de/services/downloads/doku/fachkongress_0510/reitnauer_vortrag.pdf

Anmerkungen

1 Der im Herbst 2005 offiziell vorgestellte modifizierte und ergänzungsoffene Europass enthält (1) den Europäischen Lebenslauf, (2) den Mobilitätsnachweis (früher „Europass Berufsbildung“), (3) die Zeugniserläuterung, (4) den Diplomzusatz sowie (5) den Sprachenpass. Vgl. dazu auch www.europass-info.de. Informationen zum „ProfilPASS“ sind zu finden unter www.profilpass.de. Im Bereich der Nachqualifizierung von Beschäftigten wurde in einer Modellversuchsreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung ein „Qualifizierungspass“ entwickelt (www.qualifizierungspass.de)