

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Heft 124

Melanie Hoppe, Hans-Joachim Kissling (Hrsg.)

Entwicklung von Qualifikationsbedarf und -angebot

Berichte aus Deutschland,
Österreich, Montenegro, Ungarn, Rumänien

Tagungsband zur Regionalen Fachtagung
Belgrad/Serbien
15. und 16. April 2010

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Impressum Print

Copyright 2011 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Umschlaggestaltung: Hoch Drei Berlin
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Bestell-Nr.: 14.124

Printed in Germany

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.2 – Kommunikation
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

ISBN 978-3-88555-904-7

Impressum Online



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizentyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

Diese Netzpublikation wurde bei Der Deutschen Bibliothek angemeldet und archiviert.
URN: [urn:nbn:de:0035-0472-2](http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-0472-2)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
Foreword.....	7
Entwicklung von Qualifikationsbedarf und -nachfrage – Berufsbildungspolitische Maßnahmen und Programme in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland	9
Qualification development in Montenegro.....	21
Qualifikationsbedarf und Qualifikationsförderung durch die öffentliche Hand in Österreich.....	31
Development of qualification demand and need in Romania	51
Berufsbildung in Ungarn – Modellwechsel der ungarischen Berufsbildung: der lange Weg vom mitteleuropäischen zum postindustriellen Bildungsmodell.....	65
Verzeichnis der Personen und Institutionen.....	77

Vorwort

Erfahrungsaustausch über Ländergrenzen hinweg gewinnt angesichts der fortschreitenden europäischen Einigung sowie der Herausforderungen der Globalisierung auch im Bereich der Berufsbildung immer mehr an Bedeutung. Daher nehmen partnerschaftliche Zusammenarbeit und Schaffung von internationalen Netzwerken schon seit langem einen besonderen Stellenwert in der Arbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ein. Das BIBB kooperiert gemäß seinem gesetzlichen Auftrag mit Berufsbildungsinstitutionen weltweit; die Expertise des BIBB als Kompetenzzentrum für zahlreiche Aspekte der Berufsbildung wird immer häufiger nachgefragt.

Das BIBB unterhält auch mit Einrichtungen der Berufsbildung in verschiedenen Ländern in Mittel- und Südost-Europa Kooperationsvereinbarungen (z. B. Bulgarien, Österreich, Rumänien, Ungarn), welche unter anderem den regelmäßigen Informationsaustausch zum Inhalt haben. Aber auch darüber hinaus wenden sich Berufsbildungsinstitutionen (z. B. Serbien oder Montenegro) an das BIBB als Kompetenzzentrum der Berufsbildung mit dem Auftrag der Beratung. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben nicht nur gezeigt, dass die Anfragen aus den genannten Ländern an das BIBB sich häufig auf ähnliche Aspekte der Berufsbildung beziehen, sondern auch, dass sich die Institutionen der Berufsbildung in dieser Region kaum oder nur sporadisch über ihre Erfahrungen austauschen und zudem relativ wenig über die Erfahrungen und Bedarfe von Nachbarländern bekannt ist.

Um der Zusammenarbeit und dem Erfahrungsaustausch in der Region neue Impulse zu geben, hat das BIBB mit Unterstützung des serbischen Berufsbildungsinstituts – Institute for the Improvement of Education/ Centre for Vocational and Adult Education – am 15. und 16. April 2010 in den Räumen des Institutes in Belgrad einen Regionalworkshop durchgeführt, an dem neben den Gastgebern aus Serbien und Vertretern des BIBB auch Expertinnen und Experten aus Montenegro, Rumänien, Österreich und Ungarn teilnahmen. Die Veranstaltung stand unter dem Motto „Voneinander lernen“ und wird damit dem allgemeinen Ansatz gerecht, dass auch Bildungspolitik nicht mehr nur einem rein nationalen Ansatz verfolgen kann, sondern ihre Entwicklungen am internationalen Kontext ausrichten muss. Dies bedeutet zunächst, die berufsbildungspolitischen Entwicklungen anderer Länder zu kennen und aus deren Erfahrungen zu lernen.

Mit dem Tagungsthema „Entwicklung von Qualifikationsbedarf und -angebot in Südost-Europa“ wurde ein Thema diskutiert, welches nicht nur in der Region von besonderer Aktualität ist. Im ersten Teil des Workshops wurden politische Ansätze und Maßnahmen präsentiert, mit denen man den gegenwärtig steigenden wirtschaftlichen und demografischen Problemen in den Ländern sowie den daraus resultierenden Anforderungen an die Ausbildung begegnet.

Der zweite Teil des Treffens diene einem Anliegen, welches dem BIBB seit längerer Zeit besonders wichtig ist: Im März 2006 hatte das BIBB seine europäischen Partnerinstitutionen zu einem ersten Treffen nach Bonn eingeladen, um ein Forum zu schaffen, in dem aktuelle gemeinsame Fragen diskutiert und bei einer zwanglosen „Kontaktbörse“ bestehende Beziehungen intensiviert und neue Netzwerke gebildet werden konnten. Vor allem die Gäste aus den seinerzeit neuen EU-Beitrittsländern begrüßten diese Gelegenheit, sich und die Arbeit ihrer Institute im größeren europäischen Rahmen bekannt zu machen. Damit hatte das BIBB ein Forum initiiert, um internationale Kontakte und Kooperationsmöglichkeiten zu intensivieren und zudem die Grundlage für einen regelmäßigen Austausch geschaffen. Auch den vertretenen Institutionen wurde durch eine solche Kontaktbörse ein Forum geboten, das der Erneuerung alter und der Begründung künftiger Kontakte und Kooperationsmöglichkeiten dienen sollte. Bereits beim Partnertreffen 2006 in Bonn hatte sich gezeigt, dass gerade die Institute aus Ländern, die aus unterschiedlichen Gründen wenige Möglichkeiten zu derartigen Begegnungen haben, das Angebot begrüßten und gewinnbringend nutzten. Diese Einschätzung hat sich in Belgrad erneut bestätigt. Der Ansatz soll daher künftig in Form von mehr auf Zielgruppen ausgerichteten Regionaltreffen fortentwickelt werden.

Die vorliegende Publikation soll die Beiträge der Kolleginnen und Kollegen aus Montenegro, Serbien, Österreich, Ungarn, Rumänien und aus dem BIBB dokumentieren, mit denen diese die Entwicklung des Qualifikationsbedarfs in den jeweils regional-spezifischen Herangehensweisen ihren Ländern in Belgrad erläutert haben. Die einzelnen Beiträge bildeten die Grundlage für die offiziellen und inoffiziellen Diskussionen und Gespräche zwischen den Teilnehmern im Laufe der zwei Workshoptage. Wir bitten zu berücksichtigen, dass es sich bei den Beiträgen nicht um politische Stellungnahmen von offiziell benannten Vertretern der Länder handelt, sondern um eine Darstellung der Situation im Land durch Fachleute der Berufsbildung.

Unser besonderer Dank gilt an erster Stelle den Kolleginnen und Kollegen des serbischen Instituts nicht nur für die Bereitschaft, das Regionaltreffen in den Räumen des Instituts auszurichten, sondern auch für die logistische Unterstützung und die Gastfreundschaft. Gleichmaßen dankbar sind wir den Partnerinnen und Partnern aus den Ländern der Region, die der Einladung nach Belgrad gefolgt sind und durch ihre Beiträge zum Gelingen der Veranstaltung beigetragen haben.

Melanie Hoppe

Hans-Joachim Kissling

Foreword

Cross-border exchanges of experience are also becoming increasingly important in the vocational education and training (VET) field in the wake of Europe's progressive unification and the challenges arising in connection with globalisation. For this reason, partnership-based collaboration and the establishment of international networks have been a particular focus of the work of the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) for some time now. In keeping with its statutory mandate, BIBB collaborates with vocational training institutions around the world; BIBB's expertise as a centre of excellence for many aspects of vocational education and training is increasingly in demand.

BIBB has cooperation agreements with vocational training bodies in a number of countries in Central and South-eastern Europe (such as Bulgaria, Austria, Romania and Hungary). These agreements also target the regular exchange of information. In addition to this however, vocational education and training institutions (in Serbia and Montenegro for example) are contacting BIBB in its capacity as a centre of excellence for vocational education and training with requests for advisory services. Experience gathered in recent years shows not only that inquiries from these countries often concern similar aspects of vocational education and training but also that VET institutions in this region seldom or only sporadically share information on their experience and, furthermore, know relatively little about VET experience and needs in neighbouring countries.

With assistance from Serbia's Institute for the Improvement of Education/ Centre for Vocational and Adult Education, BIBB conducted a regional workshop at the Institute's premises in Belgrade on 15 and 16 April 2010 with the aim of generating new impetus for cooperation and the exchange of experience in the region. In addition to the hosts from Serbia and representatives from BIBB, the workshop was attended by experts from Montenegro, Romania, Austria and Hungary. The event revolved around the theme "learning from one another" and was thus in line with the general vision that education policy can no longer take a purely national approach and must instead gear its plans and developments to the international context. This means, first of all, that it is necessary to be familiar with VET policy developments in other countries and learn from their experience.

The discussions at the workshop focused on "Trends in Qualification Needs and Offerings in South-eastern Europe", a topical subject that is very relevant not only in that region. The first part of the workshop revolved around presentations of policy approaches and measures which are being used to deal with the growing economic and demographic problems in these countries and the demands these problems are placing on vocational training.

The second part of the workshop was dedicated to what has been an important undertaking for BIBB for some years now: BIBB invited its European partner institutions to Bonn in March 2006 for an initial meeting to create a forum where common issues could be discussed, existing relations could be intensified at an informal "meeting place" and new networks could be established. Guests from (at the time new) EU accession countries particularly welcomed the opportunity to present themselves and their institute's work within a larger European framework. BIBB thus initiated a forum for intensifying international contacts and opportunities for collaboration and additionally created a platform for a regular exchange. This "meeting place" also offered participating institutions a forum where old contacts could be renewed and new contacts and opportunities for collaboration could be established. The Partners Meeting held in Bonn back in 2006 already showed that institutions from countries which, for a variety of reasons, had few opportunities for such meetings welcomed the invitation and made constructive use of it. The meeting in Belgrade also confirmed this. Consequently, this concept is to be progressively developed in the future in the form of regional meetings that are geared more to the respective target groups.

This publication documents the reports presented in Belgrade by colleagues from Montenegro, Serbia, Austria, Hungary, Romania and BIBB, in which they explained how developments in qualification needs are reflected in the regional, tailor-made approaches their countries are taking. The individual papers provided the basis for official and unofficial discussions and talks between participants during the course of the two-day workshop. Please bear in mind that these papers are not political statements issued by officially designated representatives of these countries but are rather portrayals that vocational trainers offered of the situation in their respective country.

We wish to particularly thank our Serbian colleagues at the Institute for the Improvement of Education/ Centre for Vocational and Adult Education not only for their willingness to host the regional meeting at the Institute but also for their logistical assistance and hospitality. We are likewise grateful to our partners from countries in the region who accepted the invitation to come to Belgrade and, through their contributions, helped make the workshop a success.

Melanie Hoppe

Hans-Joachim Kissling

Entwicklung von Qualifikationsbedarf und -nachfrage – Berufsbildungspolitische Maßnahmen und Programme in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland

Melanie Hoppe & Hans-Joachim Kissling

Die berufliche Bildung in Deutschland und der Ausbildungsstellenmarkt sind in hohem Maße abhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung und damit von der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Abbildung 1). Gleichzeitig stellen der demografische und technologische Wandel das existierende System beruflicher Aus- und Weiterbildung vor neue Herausforderungen. Die Bundesregierung hat daher eine Reformagenda mit entsprechenden Prioritäten festgelegt. Der Beitrag beschreibt kurz die aktuelle Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt und stellt anschließend ausgewählte berufsbildungspolitische Maßnahmen vor.



Ausbildungsmarktsituation 2009

Im Vergleich zu den letzten Jahren hat sich die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt für die ausbildungsinteressierten Jugendlichen nicht verschlechtert. Zwar lässt sich ein Rückgang der Ausbildungsplätze verzeichnen, jedoch steht dem ein Rückgang der ausbildungsinteressierten Jugendlichen aufgrund der demografischen Entwicklungen entgegen. (Berufsbildungsbericht 2009)

Jahr	Abgänger und Absolventen insgesamt	Nichtstudienberechtigte Abgänger und Absolventen	Studienberechtigte Absolventen
2001	910.784	691.786	218.998
2002	918.997	689.770	229.227
2003	929.806	702.649	227.157
2004	945.381	714.789	230.592
2005	939.279	703.436	235.843
2006	946.766	696.817	249.949
2007	942.129	677.587	264.542
2008	907.083	634.609	272.474
2009	870.745	597.018	273.727
2010	847.726	573.944	273.782
2011	873.308	553.623	319.685
2012	857.185	555.154	302.031
2013	896.119	564.207	331.912
2014	830.162	555.509	274.653
2015	827.621	550.142	277.479
2016	825.633	542.887	282.746
2017	809.090	536.417	272.673
2018	786.086	516.149	269.937
2019	777.783	510.326	267.457
2020	752.979	496.108	256.871

Tabelle 1: Auszug aus Entwicklung der Zahl der Schulabgängerinnen und -absolventen aus allgemeinbildenden Schulen 2001 bis 2010 (BIBB 2010a)

Der Berufsbildungsbericht 2010 (9 ff.) beschreibt die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt wie folgt:

- Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze ist höher als die der unversorgten Bewerber/Bewerberinnen in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Insgesamt 9.603 Personen sind im September 2009 als unversorgte Bewerber bei der BA gemeldet. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen ist gleichzeitig um 2,25 Prozent zum Vorjahr auf 17.225 gesunken.
- Ungeachtet einer sinkenden Anzahl neuer Ausbildungsverträge hat sich die Ausbildungsstellenmarktsituation für die Jugendlichen zum Vorjahr nicht wesentlich verschlechtert.

- Im Ausbildungsjahr konnten 566.004 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen werden. Damit ist ein Rückgang um 8,2 Prozent zum Vorjahr zu verzeichnen.
 - Der Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge betrifft nahezu alle Ausbildungsbereiche. Lediglich der Öffentliche Dienst konnte eine positive Entwicklung nachweisen.
 - Von den 566.004 neuen Ausbildungsverträgen sind insgesamt 91,9 Prozent betriebliche und 8,1 Prozent außerbetriebliche.
- Im Jahr 2008 wurden insgesamt 139.296 neue Ausbildungsverträge (21,5 Prozent) während der Ausbildungszeit vorzeitig gelöst. Mit insgesamt 27,3 Prozent liegt der höchste Anteil im Ausbildungsbereich Hauswirtschaft, dem schließt sich der Bereich Handwerk mit 26,6 Prozent an. Die geringste Lösquote¹ ist im öffentlichen Dienst zu verzeichnen.

Politische Ziele zur Verbesserung der Bildungsstrukturen

Im Frühjahr 2006 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zwei **Innovationskreise** (Innovationskreis Berufliche Bildung – IKBB, Innovationskreis Weiterbildung – IKWB) ins Leben gerufen, die sich mit Strukturen und Übergängen des Aus- und Weiterbildungssystems beschäftigten. Beide Innovationskreise hatten zum Ziel, Empfehlungen und Handlungsvorschläge zu erarbeiten. Die Mitglieder setzten sich zusammen aus Vertretern des Bundes, des Landes (Kultusministerkonferenz, Wirtschaftsministerkonferenz), Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung, Unternehmen und Berufsschulen. Für den Bereich der beruflichen Bildung wurden im Juli 2007 insgesamt zehn Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung (BMBF 2007, 10) vorgestellt:

¹ Die Lösungsquote gibt an, wie viele neu abgeschlossene Ausbildungsverträge während der Ausbildungszeit vorzeitig gelöst wurden (BMBF 2010, 173).

1. Mehr Schulabschlüsse erreichen – Ausbildungsreife verbessern
2. Ausbildungsvorbereitung für Benachteiligte optimieren – Förderstrukturen neu ordnen
3. Übergänge optimieren – Wege in betriebliche Ausbildung sichern
4. Berufsprinzip stärken – Flexibilisierung der beruflichen Bildung vorantreiben
5. Ausbildungsbasis verbreitern – Ausbildungskapazitäten effektiv nutzen
6. Durchlässigkeit verbessern – Anschlussfähigkeit beruflicher Abschlüsse sichern
7. „Zweite Chance“ für Qualifizierung – Nachqualifizierung junger Erwachsener vorantreiben
8. Europäische Öffnung – Mobilität und Anerkennung verbessern
9. Duale Ausbildung im europäischen Vergleich stärken – Potenzial auf dem internationalen Bildungsmarkt sichern
10. Grundlagen für zukunftsorientierte Berufsbildungspolitik schaffen – Kooperation von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik stärken

Im Januar 2008 startete die Bundesregierung die **Qualifikationsinitiative „Aufstieg durch Bildung“**. Im Rahmen dieser Initiative werden mehr als 80 Einzelmaßnahmen ressortübergreifend gebündelt, um die Bildungschancen der Bürgerinnen und Bürger zu stärken. Die Initiative umfasst alle Bildungsbereiche; folgende Ziele und Maßnahmen werden besonders hervorgehoben (BMBF 2009, 26f.):

1. Jedes Kind soll bei der Einschulung die deutsche Sprache beherrschen
2. Gemeinsame Bildungsziele für Kitas und Grundschulen
3. Weniger Schul- und Ausbildungsabbrecher
4. Den Übergang in die Berufsausbildung verbessern
5. Bessere Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund
6. Die Chance auf Aufstieg durch Bildung für jeden
7. Die Studienanfängerquote steigern
8. Weiterbildungsquote steigern

Im Oktober 2008 unterzeichneten die Bundeskanzlerin und die Regierungschefs der Länder mit der „Dresdner Erklärung“ die Qualifizierungsinitiative (Bundesregierung 2008). Bestandteil der Erklärung ist ein Maßnahmenkatalog. Für die Durchführung der Maßnahmen sind die einzelnen Bundesländer zuständig. Damit wird man der Tatsache gerecht, dass die Bedürfnisse in der Bildungspolitik in den Ländern unterschiedlich sind. Beispielhaft seien die folgenden genannt:

- Als gemeinsames Ziel einigte man sich darauf, die Investitionen für Bildung und Forschung bis 2015 auf zehn Prozent des Bruttoinlandsproduktes zu steigern.
- Die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss und der ausbildungsfähigen jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss soll bis zum Jahr 2015 im Bundesdurchschnitt von 8 Prozent auf 4 Prozent bzw. von 17 Prozent auf 8,5 Prozent halbiert werden.
- Zur Reduzierung der Bewerber ohne Berufsabschluss soll unter anderem ein Ausbildungsbonus eingeführt werden, mit dem 100.000 jugendliche Altbewerber erreicht werden sollen.

Berufsbildungspolitische Maßnahmen²

Aus der langjährigen Beratung von Partnerländern verfügt das BIBB über umfangreiche Erfahrungen über die unterschiedlichen Konstitutionen von Berufsbildungssystemen und notwendige Interventionsschritte für die Modernisierung von Berufsbildungssystemen. Vor diesem Hintergrund wurden die folgenden vier berufsbildungspolitischen Maßnahmen als Beispiele ausgewählt: Entwicklung neuer Ausbildungsberufe und Modernisierung existierender Ausbildungsberufe, das Programm Jobstarter, die Initiative zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und die Ausbildereignungsverordnung.

Neue und modernisierte Ausbildungsberufe

Im dualen System können in 349 staatlich anerkannten Ausbildungsberufen die folgenden Abschlüsse erworben werden:

- Facharbeiter/Facharbeiterin der Industrie,
- Fachangestellter/Fachangestellte in Wirtschaft und Verwaltung oder
- Geselle/Gesellin im Handwerk.

Um eine zeitgemäße Ausbildung auf hohem Niveau sicherzustellen, erarbeitet das Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit den Sachverständigen des Bundes, die von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer benannt werden, einen Entwurf der Ausbildungsordnung (für den betrieblichen Teil der Ausbildung). Gleichzeitig erar-

² Eine ausführliche Auflistung aller berufsbildungspolitischen Maßnahmen ist dem jährlich erscheinenden Berufsbildungsbericht zu entnehmen.

beiten die Sachverständigen der Länder, die von den einzelnen Kultusministerien benannt werden, einen Entwurf des Rahmenlehrplans (für den schulischen Teil der Ausbildung). Die inhaltliche und zeitliche Abstimmung der beiden Entwürfe erfolgt u.a. durch die gegenseitige Teilnahme an getrennten Sitzungen der Sachverständigen. (BIBB 2010b)

Jahr	neu	modernisiert	insgesamt
1996	3	18	21
1997	14	35	49
1998	11	18	29
1999	4	26	30
2000	4	9	13
2001	3	8	11
2002	8	11	19
2003	7	21	28
2004	5	25	30
2005	5	18	23
2006	4	17	21
2007	4	6	10
2008	7	3	10
2009	3	4	7
2010	0	11	11
1996 bis 2010	82	230	312

Tabelle 2: Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 1996 bis 2010 (BIBB 2010b, 5)

Wie die Tabelle 2 verdeutlicht, werden nicht nur neue Ausbildungsberufe entwickelt, sondern auch bereits existierende modernisiert. Ausgangspunkt für die Neuordnung ist der entsprechende Qualifizierungsbedarf in der Wirtschaft. In einem mehrstufigen Verfahren, in das die an der beruflichen Bildung Beteiligten, also Arbeitgeber, Gewerkschaften, Bund und Länder, maßgeblich einbezogen sind, werden die Ausbildungsordnungen entwickelt und modernisiert. Die nachstehende Abbildung veranschaulicht die wesentlichen Schritte zur Entwicklung von Ausbildungsordnungen.



Jobstarter Connect

Das Programm Jobstarter Connect wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit ca. 60 Millionen Euro gefördert. Es gilt, Lösungsansätze mittels Ausbildungsbausteinen zu entwickeln und zu erproben, um eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung sicherzustellen. Ziele des Programms sind:

- Verbesserung der Übergänge von Altbewerbern in die duale Ausbildung
- Bessere Verzahnung bestehender Teilbereiche des Berufsbildungssystems
- Stärkere Ausrichtung von Maßnahmen auf die duale Ausbildung
- Bessere Anrechenbarkeit bereits erworbener Kompetenzen
- Entwicklung von Ansätzen zur Abkürzung der Ausbildungszeit.

Das Programm fokussiert in der beruflichen Bildung den Übergang von Schule und Beruf. Insgesamt 14 Ausbildungsberufe liegen als Ausbildungsbausteine vor und werden im Rahmen von Jobstarter Connect modellhaft erprobt.

Industrie und Handel	Handwerk
<ul style="list-style-type: none"> • Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel • Verkäufer/-in • Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung • Fachkraft für Lagerlogistik • Fachlagerist/-in • Industriemechaniker/-in • Elektroniker/-in für Betriebstechnik • Chemikant/-in 	<ul style="list-style-type: none"> • Kraftfahrzeugmechatroniker/-in • Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk • Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik • Elektrotechniker/-in Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik • Maler/-in und Lackierer/-in • Bauten- und Objektbeschichter/-in

Tabelle 3: Ausbildungsbausteine (Programmstelle beim BIBB 2010, 8)

Bei der Entwicklung der Ausbildungsbausteine orientierte man sich an den geltenden Ordnungsmitteln der einzelnen Berufe. Die Ausbildungsbausteine beinhalten die vollständigen Mindestinhalte. Das leitende Grundprinzip deutscher Berufsbildung, die Ganzheitlichkeit des Berufes, bleibt weiterhin bestehen und wird lediglich über curriculare und didaktisch gestaltete Einheiten neu strukturiert. Die Ausbildungsbausteine erhalten darüber hinaus keine eigenständigen Prüfungsregelungen. Es werden die geltenden Prüfungsmodalitäten zugrunde gelegt.

Ausführliche Informationen sind verfügbar unter: www.jobstarter-connect.de.

Initiative zur Verhinderung des Ausbildungsabbruchs (VerA)

Die Jobstarter Initiative VerA startete 2008. Ziele der Initiative sind neben einer Verringerung der Ausbildungsabbrüche, die Jugendlichen in der Berufsausbildung zu stärken und zu unterstützen, aber auch die wertvolle Erfahrung von Expertinnen und Experten im Ruhestand für die Gesellschaft zu nutzen. Ehrenamtliche Senior-Expertinnen und Experten werden den Jugendlichen kostenlos zur Seite gestellt, um in der 1:1-Begleitung zum Beispiel bei Problemen mit der Fachtheorie, bei Prüfungsangst oder aber bei Sprachproblemen zu unterstützen.

VerA in Zahlen:

- Deutschlandweit sind mittlerweile rund 1.000 Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter für VerA unterwegs. Diese werden in zweitägigen Schulungsseminaren auf ihre Aufgabe als Ausbildungsbegleiter vorbereitet.
- Insgesamt 42 sogenannte Regionalkoordinatoren stehen nicht nur für die Initiative als Ansprechpartner bereit, sondern vermitteln auch zwischen den Ausbildungsbegleitern und den Ausbildungsberatern der Kammern.

- Im Jahr 2010 sind insgesamt 732 Anfragen nach Begleitung eingegangen.
- Insgesamt 503 Ausbildungsbegleitungsverhältnisse konnten im Jahr 2010 vermittelt werden.
- Rund 50 Prozent der Anfragen nach einer Begleitung werden von den Jugendlichen selbst gestellt, die andere Hälfte durch Eltern, Lehrer, Ausbildungsbetriebe und Kammern.

Ausführliche Informationen sind verfügbar unter: www.vera.ses-bonn.de.

Novellierung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO)³

Die Ausbildereignungsverordnung regelt den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse der Ausbilder in Gewerbebetrieben, im Bergwesen, in der Landwirtschaft, in der Hauswirtschaft und im öffentlichen Dienst in nach dem Berufsbildungsgesetz geregelten Ausbildungsberufen. Aufgrund der angespannten Ausbildungsstellenmarktsituation in den Jahren 2000 bis 2002 beschloss die Bundesregierung im Rahmen der bundesweiten Ausbildungsreform unter anderem die befristete Aussetzung der AEVO.

Die Aussetzung der AEVO wurde am 3. Mai 2003 zunächst für fünf Jahre beschlossen; im Frühjahr 2008 wurde sie um ein Jahr bis zum 31.7.2009 verlängert. Die Neuregelung sah nunmehr vor, dass Ausbilder für Ausbildungsverhältnisse, die im Zeitraum der Aussetzung eingerichtet wurden, keine Prüfung mehr ablegen mussten. Die Bestimmungen nach dem Berufsbildungsgesetz, nach denen Ausbilder fachlich und persönlich geeignet sein müssen, galten jedoch unverändert weiter. Auch die Aufgabe der Kammern, über die Qualität der Ausbildung zu wachen, blieb von der Rechtsänderung unberührt.

Im Jahr 2007 wurde die Aussetzung der AEVO durch das BIBB evaluiert. Die Evaluierung hat deutlich gemacht, dass die pädagogische Qualifizierung des Ausbildungspersonals für die Qualität der betrieblichen Ausbildung von erheblicher Bedeutung ist.

Als Reaktion auf die Evaluierung beschloss die Bundesregierung im Konsens mit den Verbänden und Organisationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die AEVO ab dem 1. August 2009 wieder in Kraft zu setzen. Zur Wiedereinführung der Nachweispflicht hieß es in einer Mitteilung des BMBF: „Angesichts der gestiegenen inhaltlichen Anforderungen und der gewachsenen pädagogischen Herausforderungen - auch in Anbetracht vielfältiger Problemlagen mancher Auszubildender - ist ein Mindestmaß an berufs- und arbeitspädagogischer

³ Vergleiche dazu auch Ulmer/Hoppe 2009.

Qualifikation unverzichtbar. Viele Praktiker und Experten haben die Bedeutung der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikation für die Qualität der Berufsausbildung hervorgehoben. Diese ist auch ein wichtiger Beitrag zur Sicherung eines qualifizierten Fachkräftenachwuchses“⁴.

Zugleich wurde das BIBB beauftragt, zusammen mit den Sachverständigen der Sozialpartner einen Entwurf für die AEVO-Novellierung zu erarbeiten. Die Arbeiten an dem neuen Verordnungsentwurf wurden Ende 2008 abgeschlossen; am 21. Januar 2009 wurde die novellierte AEVO im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Die novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung

Die Anforderungen an die berufs- und arbeitspädagogische Eignung der Ausbilder werden in der neuen Fassung der AEVO in vier Handlungsfeldern beschrieben, die sich am betrieblichen Ausbildungsverlauf orientieren:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken
3. Ausbildung durchführen und
4. Ausbildung abschließen.

Für jedes Handlungsfeld werden wiederum Kompetenzen formuliert, die beschreiben, wozu die Ausbilder in der Lage sein sollen (siehe auch Anhang).

Gegenüber der früheren AEVO⁵ enthält die novellierte Fassung mehrere inhaltliche Neuerungen. Die wichtigsten betreffen aus berufspädagogischer Sicht die stärkere Orientierung der Ausbildung an Arbeits- und Geschäftsprozessen sowie die Hervorhebung der Rolle der Ausbilder als Lernprozessbegleiter. Mit der Orientierung an Arbeits- und Geschäftsprozessen – kurz Prozessorientierung –, die sowohl von der Berufsbildungsforschung (PÄTZOLD 2008, 323f.; BAHL et al. 2004, 10f.) als auch in der Berufsbildungspraxis (ULMER/JABLONKA 2008, 32) gefordert wurde, soll vor allem der Leistungsprozess im Betrieb stärker in der Ausbildung berücksichtigt werden. So lernen die Auszubildenden beispielsweise im kaufmännischen Bereich früher sämtliche Unternehmensprozesse aus einer betriebswirtschaftlichen Perspektive kennen - von der Auftragsanbahnung bis zum Kundenservice nach Auftragsrealisierung. Die neue Ausbildungssituation ist aber auch ein pädagogisch weniger geschützter Raum (als es z. B. eine Lehr- und Lernwerkstatt darstellt), dem Ausbilder in ihrer Tätigkeit nunmehr stärker Rechnung tragen müssen. In der neuen AEVO wird dies v. a. im dritten Handlungsfeld „Ausbildung durchführen“, dem gewichtigsten Handlungsfeld der

⁴ vgl.: www.bmbf.de/de/1652.php (Stand: 17.09.2009).

⁵ Die AEVO wurde nach ihrem Erlass 1972 ein erstes Mal im Jahr 1999 novelliert.

AEVO⁶, berücksichtigt, durch das die Ausbilder besser auf ihre Rolle als Lernprozessbegleiter vorbereitet werden sollen. Von größerer Bedeutung wird dabei auch die Fähigkeit sein, zunehmend individueller auf die Auszubildenden eingehen zu können, da sie nach Bildungsvoraussetzungen, kultureller Herkunft und Alter heterogener als früher sind. Die stärkere Rolle des Lernprozessbegleiters lässt sich im dritten Handlungsfeld vor allem an folgenden Anforderungen festmachen:

Die Ausbilder sollen in der Lage sein,

- eine motivierende Lernkultur zu schaffen,
- Rückmeldungen zu geben und zu empfangen,
- Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auszuwählen und
- Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung zu unterstützen.

Abschließende Bemerkungen

Die ausgewählten Beispiele verdeutlichen, dass die laufenden Initiativen und Programme von Bund und Ländern konkret auf die genannten Herausforderungen der beruflichen Bildung zugeschnitten sind. In diesem Beitrag wurden hauptsächlich Beispiele genannt, die das Bildungssystem betreffen. Darüber hinaus gibt es auch zahlreiche Initiativen und Programme der Bundesregierung, die zum Ziel haben, die Ausbildungsleistungen der Wirtschaft trotz der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise auf einem hohen Niveau zu halten.

Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung. Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009): Aufstieg durch Bildung. Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010a): Berufsbildungsbericht 2010. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010b): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Information und Analyse zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

⁶ In der Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB vom 25. Juni 2009, die von den Sachverständigen der Sozialpartner im Fachbeirat erarbeitet wurde, wird mit Blick auf die unterschiedlichen Anforderungen folgende Aufteilung der Lehrgangsdauer empfohlen: 1. Handlungsfeld 20 %, 2. Handlungsfeld 20 %, 3. Handlungsfeld 45 %, 4. Handlungsfeld 15 %. Online: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_135_rahmenplan_aevo.pdf.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2010a): Trotz Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes 2010 etwas bessere Ausbildungsmarktlage als im Vorjahr. online:

<http://www.bibb.de/de/56774.htm> (eingesehen Dezember 2010).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2010b): Modernisierte Ausbildungsberufe 2010. Kurzbeschreibungen. Bonn.

Bundesregierung (2008): Aufstieg durch Bildung. Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland. Dresden, 22. Oktober 2008. online:

http://www.bmbf.de/pubRD/beschluss_bildungsgipfel_dresden.pdf (eingesehen Februar 2010).

Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) (2010): Jobstarter Connect. Ausbildungsbausteine in der Praxis. Bonn.

Ulmer, Philipp; Hoppe, Melanie (2009): Reform of the German Ordinance on Trainer Aptitude. Assuring the quality of initial vocational training. In: Papastamatis, A.; Valkanos, E. ; Zafiris, G. K.; Panitsidou, E. (Ed.). Educating the adult educator: Quality provision and assessment in Europe. E-Book conference proceedings. Online:

<http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED508475.pdf>

Wallenborn, Manfred (2010): Vocational Education and Training and Human Capital Development: current practices and future options. In: European Journal of Education, Vol. 45, No 2, 181 – 198.

Qualification development in Montenegro

Dušan Bošković

1. Introduction

The changes to the Montenegrin education system are based on an original strategy inspired by positive traditions and heritage in which both new modern societal tendencies and the positive solutions of developed European educational systems are embedded.

The reform process was initially defined by a number of strategic documents. The first of these were the Book of Changes and the Strategic Educational Reform Plan for the period 2003-2004 which defined the disadvantages of the existing system, presented solutions for changes and established the principles upon which the reform will be based. The basic principles involve a one-step implementation across all segments and the decentralisation of the education system. New institutions and bodies have been established regarding the latter including the Centre for Vocational Education, the Bureau for Educational Services, the Examination Centre of Montenegro, the Council for General Education, the Council for Vocational Education and the Council for Adult Education.

2. The Centre for Vocational Education

The body responsible for the reform process in vocational education in Montenegro is the Centre for Vocational Education (hereinafter referred to as the Centre). The Centre is in charge of affirming social partnership and developing vocational education for young people and adults up to university level in all sectors. The Centre was founded on May 14 2003 as a public institution with the capacity of a legal person in accordance with the General Law on Education. The founders of the Centre are the Government of Montenegro, the Employment Agency of Montenegro, the Chamber of Economy of Montenegro and the Federation of Trade Unions of Montenegro. Its tasks are defined by the General Law on Education.

2.1 Tasks

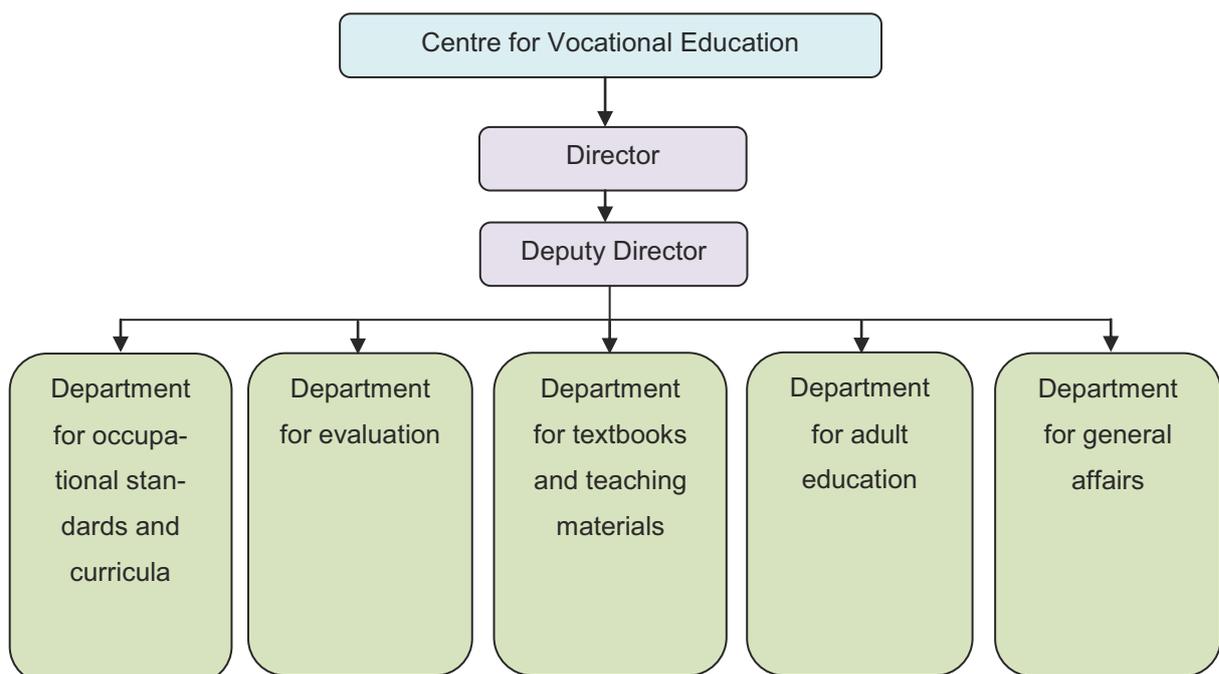
The Centre is an institution conducting tasks in the field of advisory services, development and research within the vocational education and adult education system. It therefore

- deals with matters relating to the monitoring, analysis and development of the educational system;
- works on the improvement of educational activity in cooperation with institutions;
- is in charge of preparing assignments on issues upon which the competent Council and the Ministry decide;

- performs technical tasks in the preparation of curricula, catalogues, knowledge standards, occupational standards, regulations, teaching materials and equipment standards;
- conducts research;
- performs advisory activities in institutions for vocational education and adult education as well as in education related institutions;
- prepares the educational, pedagogical and methodological standards of textbooks and handbooks for vocational subjects in vocational education;
- prepares professional standards for teaching staff;
- organises professional improvement of teachers and training of school principals;
- proposes measures for the development and introduction of new teaching methodologies and their application;
- monitors experiments;
- also performs other tasks in accordance with the law and the Association Agreements of the Centre.

2.2 Organisational structure

The organisational structure of the Centre is defined by the Rulebook on internal organisation and systematisation of the employees' positions.



3. Harmonisation of labour market needs and qualifications development

Harmonisation of qualifications development with the labour market needs is performed in two ways – via occupational standards (competences needed) and via admission policy (the choice of profession and number of students). Occupational standards are one of the most significant documents representing the link between the world of work and the world of education, connecting professional and typical tasks on the one hand and the title of vocational education and vocational knowledge on the other. This is the linking element among occupations on the labour market and curricula in schools. In order to develop occupational standards, it is necessary to provide adequate information on the labour market, constantly respect the development of occupational competencies and conduct an analysis of the occupational profile. In terms of content, this partially overlaps with the existing occupational nomenclature. The content of occupational standards has, however, changed in terms of the way in which it is now conceptualised and serves as the basis for:

- modularly developed curricula of vocational education and
- the catalogue of standards of professional knowledge and skills in the system of certification of professional qualifications.

Occupational standards contain the name of an occupation, the level of requirements, the sector, typical tasks within the profession. They define the basic professional knowledge, skills and competences needed for a successful performance of the occupation.

On the other hand labour market needs for certain qualifications, defined through analysis, are developed and introduced into the educational system by:

- defining priorities in the development of occupational standards for certain occupations
- developing curricula or training programmes depending whether related to youth or adult education and
- admission policy on the number of students that will be educated for certain profiles.

Admission policy is managed by the Ministry of Education and Science in cooperation with other institutions: the Ministry of Labour, line ministries, the Employment Agency, the Chamber of Economy, the Federation of Employers, the Centre for Vocational Education and schools.

4. Process for the development of occupational standards and occupational profiles

The table below illustrates activities relating to the coordination, preparation and verification of the procedure for developing occupational standards and the responsible bodies in charge.

Activities		Involved bodies	Coordination	Verification
Initiative		Any person from the field of law		
Discussion on initiative		Social partners from certain areas	The Centre	
Occupational profile	<ul style="list-style-type: none"> • Methodology • Development team • Examining expert documents and development trends • Preparation of questionnaires and surveys • Job listing and description 	Development in co-operation with branch associations by the Chamber and Ministries, trade unions and schools	The Centre	Association by the Chamber or responsible Ministry
Occupational standard	<ul style="list-style-type: none"> • Methodology • Development team • Defining competences • Preparation of explanatory notes 	Employers, Development teams, Branch associations by the Chambers, Employment Agencies, schools	The Centre	<i>Adoption:</i> Council for Vocational Education <i>Publishing:</i> Ministry of Labour

5. Occupational Profile

An occupational profile is the basic document describing tasks performed within a certain profession. It also includes tools and materials necessary to perform the tasks. If a change in the technology or the organisation of work in a certain sector is identified, new occupational profiles (standards) are developed or existing ones improved. The basic elements of a proposal or initiative are the description of key tasks within a profession, the assessment of skills needs on the labour market and existing possibilities for acquiring the same or similar qualifications. Basic methods in occupational profile development comprise expert brainstorming, interviews with experts from the world of work, surveys and the adoption of the observational method in the workplace.

Analysis of results obtained is one of the aspects which informs future qualification structures within a certain sector. The *qualification structure* includes the tasks to be performed within an occupation and the curricula and should be confirmed by the social partners. It helps to create a long-term national qualification structure by sector, reveals the limits which apply with regard to training places between sectors and classifies qualifications per level (grades) of requirement.

Job listing is obtained by the method of observation at workplace and by interviews. Questionnaires for employees are developed on the basis of information sources such as systematisation of employee's positions in the company, occupational nomenclature and descriptions of occupations of reference countries. An interview is also conducted. An analysis of the questionnaires and interviews conducted provides the basic elements of the occupational profile.

The occupational profile comprises the following elements:

- name of occupation and code,
- types of work,
- level of requirement,
- working conditions,
- work materials,
- products and services,
- psycho-physical and personal characteristics,
- area of employment.

The following types of work describe the occupational profile:

- analysis, planning and organisation of work,
- operational tasks,
- commercial tasks,
- administrative tasks,
- management tasks,
- monitoring of work,
- quality assurance,
- maintenance and repairing,
- communication,
- health and environment preservation.

The tasks and assignments included within the scope of analysis, planning and organisation of work are the following: undertaking instructions for work, managing smaller groups during organisation and work, checking the preparation of materials and other. Operational affairs are all the tasks performed in technological sequence of a certain process. The way in which they are defined describes the occupation itself and the sequence of procedures involved. One example for commercial affairs is providing the elements of an offer, whereas an example for administrative affairs would be managing business documentation within the scope of the work.

As far as *management* is concerned, the main focus is on whether a person may manage a group of workers, a division or similar. *Monitoring* of the work centres on whether monitoring of a person's work takes place such as in the form of monitoring the work of an auxiliary worker. The scope of *quality assurance* requires the statement of tasks related to the control of quality and quantity of the work and group work in accordance with regulations governing a certain operation or economical use of materials, time and energy. Tasks and assignments related to *maintenance and repair* comprise regular maintenance of materials and tools for work, providing timely notification regarding any errors in work materials and similar. *Communication* affairs should be divided into two segments: communication with associates and communication with clients and contractors. Tasks related to *health and environmental protection* comprise the use of protective security methods and equipment at work, informing staff about all possible dangers in certain tasks and the use of appropriate equipment, the use of dangerous substances so as to protect the environment, classification and appropriate disposal of technological waste.

Working conditions should be listed with regard to whether work performed in a closed or open space, whether noise and dust are present, whether the work is performed during wind or rain, whether there are possibilities for injuries, whether the work is performed under natural or artificial light, whether there are shifts, whether the worker sits or stands, etc. Work materials include all materials, machines and tools via which and on which certain work is performed. This is also significant also for those who organise training or teaching, because they can see whether the tools and materials may be used one or more times.

Results of the work are listed in terms of services and products. The necessary characteristics for certain affairs are listed as psycho-physical and personal traits such as accuracy, good eyesight, physical condition, etc.

At the end of an occupational profile, a statement should be made regarding which sector an individual may be employed in as well as on who prepared the occupational profile.

6. Occupational standard

When social partners approve the occupational profile, an occupational standard will be drafted. An occupational standard contains clearly defined skills, knowledge and competences that a worker engaging in the work should possess. It provides a detailed cross cut of work components and of the conditions in which such work components can be performed. An occupational standard should contain all activities and conditions relating to the execution of the occupation, all task components and working assignments which must be known at the workplace, the level of appropriate theoretical knowledge necessary for a trained worker, identified quality standards and methods for quality measurement.

There must be proper explanatory notes to act as a basis for each occupational standard.

7. Explanatory notes – the basis for occupational standards

- The **assessment of needs for a certain profession** should pay attention to the long-term development of activity or a sector to which an occupation belongs. Anticipated employers' requests are identified for certain occupations and their future need is expressed in terms of:
 - presentation of activities or sectors,
 - presentation of human resources
 - planned needs per occupation in the following 5 years.
- **International comparability of occupations** should show whether this occupation exists in other countries and, if this is the case, elaborate on the nature of the conditions and means of acquiring a qualification for the occupation in question and on whether competences are similar. The explanatory notes should contain proper annexes in the form of profiles or standards of three reference countries.
- **Harmonisation with national legal regulations and EU regulations** requires stating whether a classification of occupations exists, whether such classification is harmonised with international regulations, etc.

Recommended sources for preparation of explanatory notes:

Standard classification of occupation
Data provided by the Bureau for Statistics
Data provided by the Employment Agency
EU Directives,
Legal acts and by-laws related to the sector observed
Strategy of national development of a sector
Regional development programmes
Internet databases

Principles upon which occupational standards are based:

❖ **Relevance**

Occupational standards should be formed so as to satisfy both the existing and future needs of the workplace and the economy. These needs are identified in cooperation with social partners.

High-quality occupational standards ensure that all interested parties are aware of which skills and knowledge are necessary for future tasks and are also familiar with the skills and knowledge which may meet current labour market requirements.

❖ **Flexibility**

Occupational standards should be flexible enough so as to satisfy changeable labour market needs. Components of the standards are set out in such a way so as to facilitate both changes and updates.

❖ **Competence-based**

Occupational standards reflect competences, the ability to perform certain tasks in accordance with the required standards of a job. There should be a clear link between vocational education standards and occupational requirements.

❖ **Structure**

Occupational standards should involve all competences needed within a certain occupation as well as the result of these competences.

❖ Width

Occupational standards show expectations in relation to occupations – the skills and knowledge needed for performing the occupational function. Knowledge of the standards enables an employee to adapt to different and unpredicted circumstances and to the adoption of a different role within the work process. This familiarises the employee with the requirements of the occupational ‘environment’ (health protection, need for cooperation with others, organisation and work culture).

❖ Transparency

Interested parties have access to relevant information in great detail.

8. Verification of occupational standards

A draft occupational standard is addressed both to the social partners and to all relevant entities which could appropriately influence the quality of the content and technical opinion. Having received opinions submitted, a working group takes objections and suggestions into consideration and provides a final opinion before addressing them to the Council for Vocational Education for adoption. On the basis of the explanatory note analysis, the Council for Vocational Education decides whether the standard could be approved. Occupational standards approved by the Council are forwarded to the Ministry of Labour for publication.

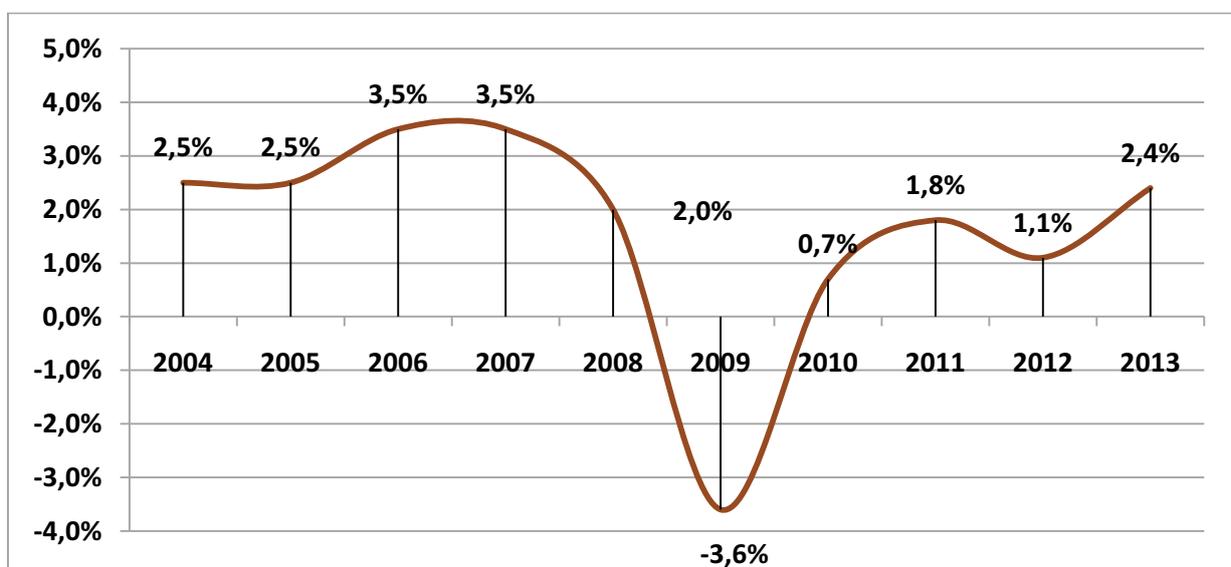
Qualifikationsbedarf und Qualifikationsförderung durch die öffentliche Hand in Österreich

Roland Löffler

Qualifikation stellt die zentrale Bestimmungsgröße für eine erfolgreiche Erwerbs- und Einkommenskarriere dar. Dies gilt sowohl für Personen, die den Einstieg in das Erwerbsleben suchen als auch für jene, die sich auch noch im fortgeschrittenen Alter auf dem Arbeitsmarkt behaupten müssen. Daher wird der Förderung von Ausbildung und Qualifizierung in der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik besonderes Augenmerk geschenkt. Der folgende Beitrag zeichnet die aktuelle Arbeitsmarktsituation vor dem Hintergrund sich verändernder Qualifikationsbedarfe der Betriebe nach und zeigt anhand ausgewählter Beispiele, welche Schwerpunkte der Qualifikationsförderung von der öffentlichen Hand in Österreich gesetzt werden.

1. Konjunkturelle Rahmenbedingungen und mittelfristige Entwicklung des Arbeitsmarktes

Die österreichische Wirtschaft wurde von der durch die Finanzkrise ausgelösten Wirtschaftskrise ähnlich stark getroffen, wie seine europäischen Nachbarländer. Nach einem mehrere Jahre (für mitteleuropäische Verhältnisse) anhaltend gutem Wirtschaftswachstum ging das Bruttosozialprodukt im Jahr 2009 real um 3,6% zurück. Zwar sind bereits ab 2010 wieder positive Wachstumsraten zu erwarten, das Niveau der zweiten Hälfte des vorigen Jahrzehnts wird die österreichische Wirtschaft jedoch erst 2013 erreichen.

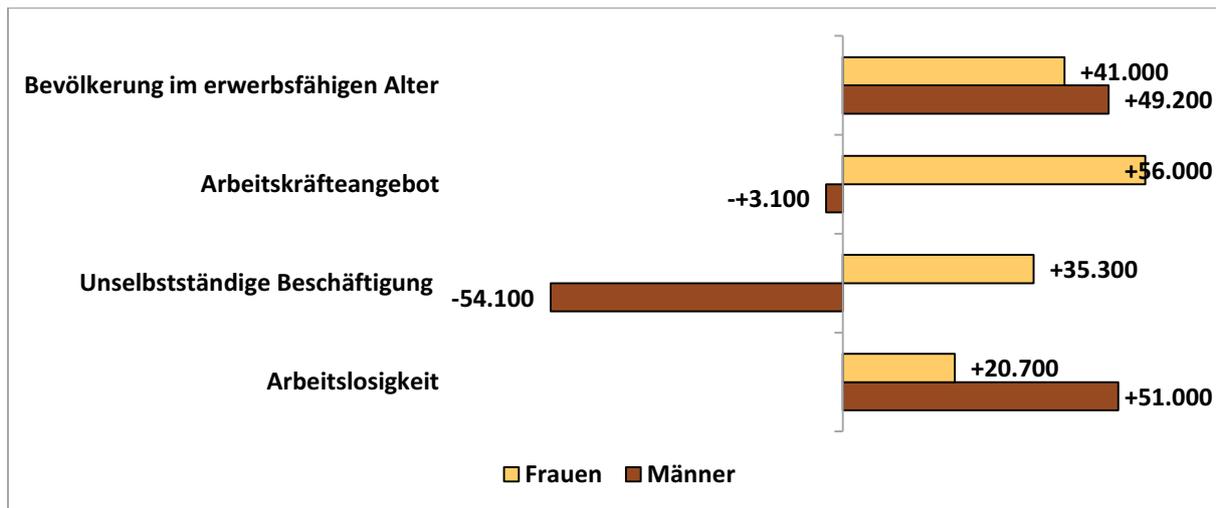


Grafik 1: Jährliche Veränderung des BIP von 2004 bis 2013 in % (Alteneder et al. 2009)

Dieser Konjunkturschock hat spürbare Auswirkungen auf den österreichischen Arbeitsmarkt: Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird im Zeitraum 2008 bis 2013 um rund 90.000 Personen zunehmen. Getragen wird dieses Bevölkerungswachstum im Wesentlichen durch die direkten und indirekten Effekte langjähriger Zuwanderung nach Österreich. Während das Arbeitskräfteangebot in den Jahren 2008 bis 2013 um rund 53.000 im jahresdurchschnittlichen Bestand zunehmen wird, wird die Nachfrage nach Arbeitskräften (gemessen an den jahresdurchschnittlich zur Verfügung gestellten unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen) im selben Zeitraum um nahezu 19.000 zunehmen. Dies lässt den jahresdurchschnittlichen Bestand an Arbeitslosigkeit im 5-Jahres-Zeitraum um mehr als 70.000 ansteigen.

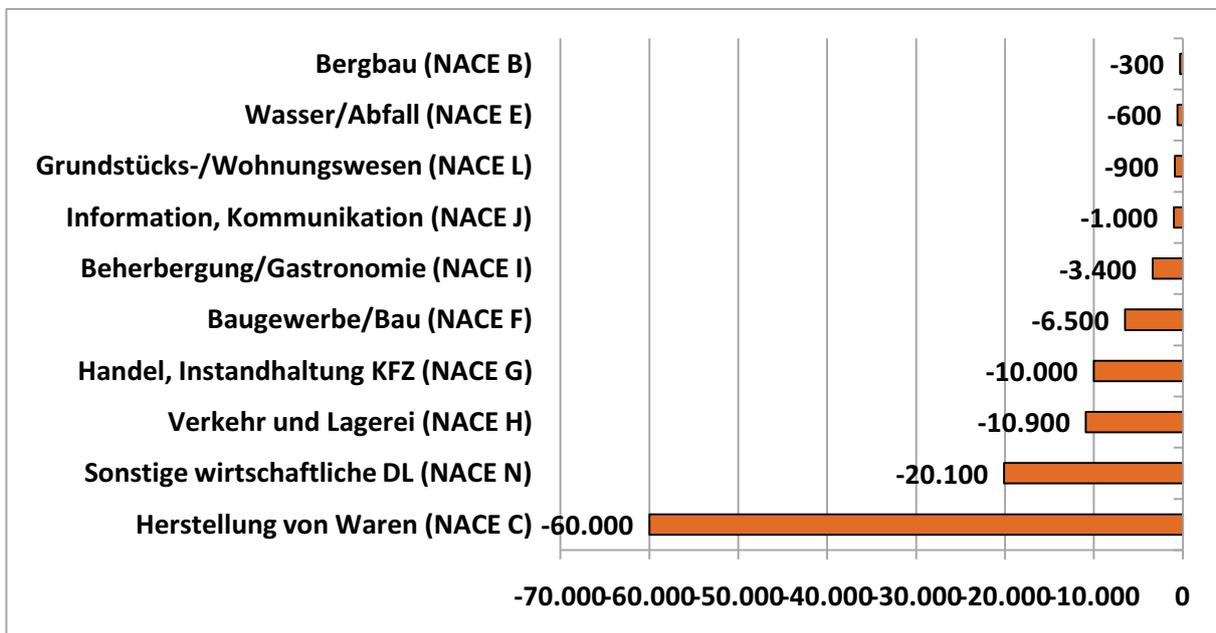
Die Entwicklung verläuft für Männer und Frauen sehr unterschiedlich. Obwohl die männliche Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2013 um rund 49.000 zunehmen wird, wird sich das Arbeitskräfteangebot der Männer (durch den längeren Verbleib junger Jahrgänge im Bildungssystem bei gleichzeitig fortgesetztem vorzeitigem Abstrom von Männern in das System der Alterssicherung) geringfügig reduzieren. Der Beschäftigungsrückgang trifft dennoch Männer überproportional, weil vor allem der stark männlich dominierte Industriebereich von den krisenbedingten Arbeitsplatzverlusten betroffen ist. Der Bestand an unselbstständiger Beschäftigung von Männern wird zwischen 2008 und 2009 um mehr als 54.000 zurückgehen. Dies lässt die Arbeitslosigkeit von Männern im 5-Jahres-Beobachtungszeitraum um rund 51.000 ansteigen.

Das Arbeitskräfteangebot von Frauen steigt im selben Zeitraum mit +56.000 stärker als die demografische Basis, was auf die nachhaltig steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen (bedingt durch den intergenerationellen Austausch von Kohorten mit schwacher Erwerbsbeteiligung am oberen Ende der Alterspyramide durch Kohorten mit starker Erwerbsbeteiligung bei jüngeren Altersgruppen) zurückzuführen ist. Die Beschäftigung von Frauen steigt auch den Jahren angespannter Arbeitsmarktlage weiter an. Dieser Anstieg reicht jedoch nicht aus, um das gesamte zusätzliche Arbeitskräfteangebot zu versorgen, daher wird auch der Bestand an arbeitslosen Frauen bis 2013 um knapp 21.000 steigen.



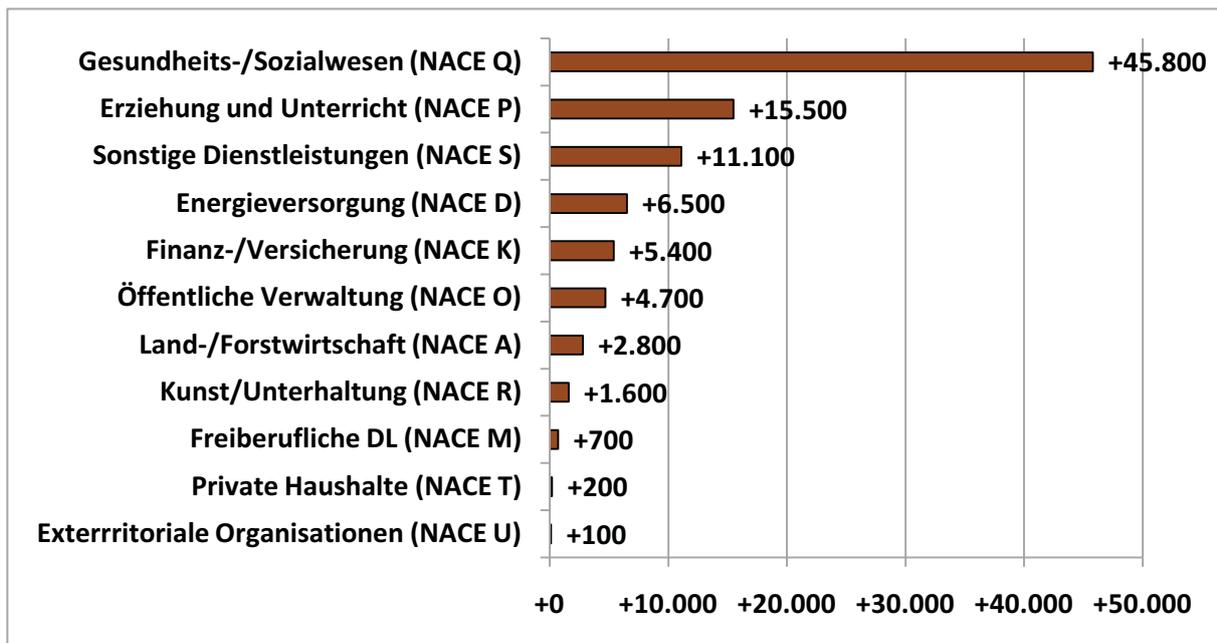
Grafik 2: Bevölkerung, Arbeitskräfteangebot, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, Absolute Veränderung 2008 bis 2013 (Alteneider et al. 2009)

Die größten Arbeitsplatzverluste sind im Produktionsbereich zu erwarten: Die Zahl der Jobs im Bereich „Herstellung von Waren“ wird bis 2013 um rund 60.000 (-10,5%) zurückgehen, in den „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ um mehr als 20.000 (-13,4%), in „Verkehr und Lagerei“ um 10.900 (-5,8%), im Handel um 10.000 (-1,9%) und im „Bau“ um 6.500 (-2,7%).



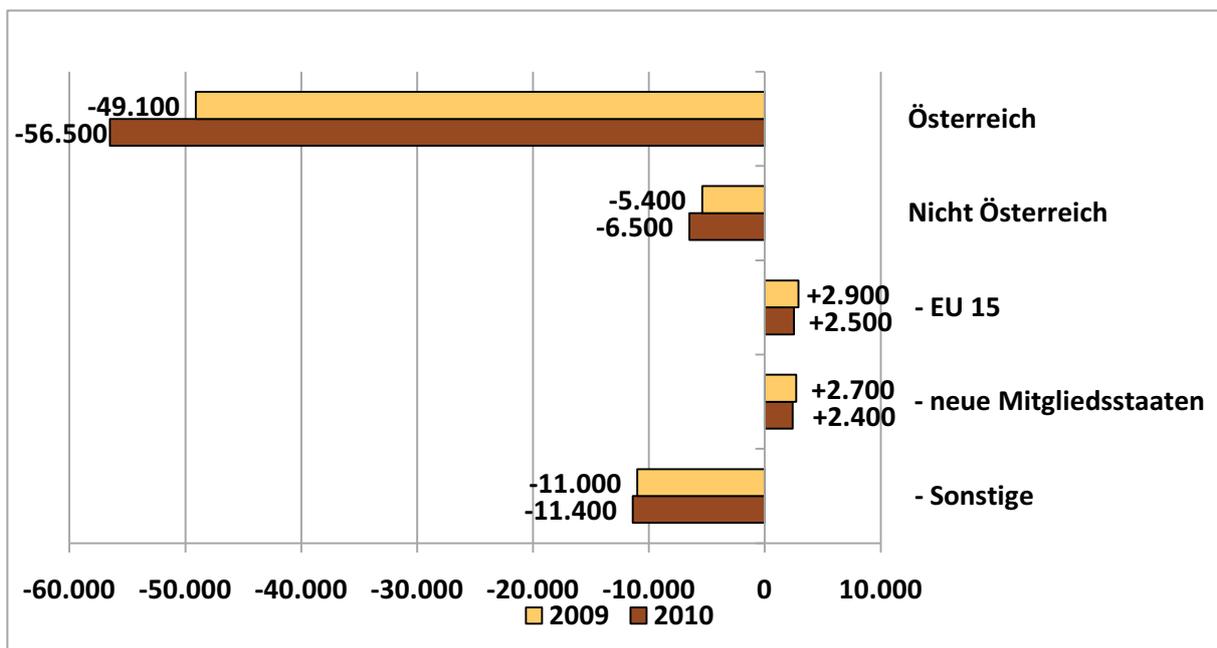
Grafik 3: Arbeitsplatzverluste 2008 bis 2013 nach Branchen (Alteneider et al., 2009)

Arbeitsplatzzuwächse sind hingegen in jenen Branchen zu erwarten, in denen vor allem Frauen Beschäftigung finden: im Gesundheits- und Sozialwesen (+45.800, +22,2%), Erziehung und Unterricht (+ 15.500, +16,8%) und den „sonstigen Dienstleistungen“ (+ 11.100, +11,8%).



Grafik 4: Arbeitsplatzzuwächse 2008 bis 2013 nach Branchen (Alteneider et al. 2009)

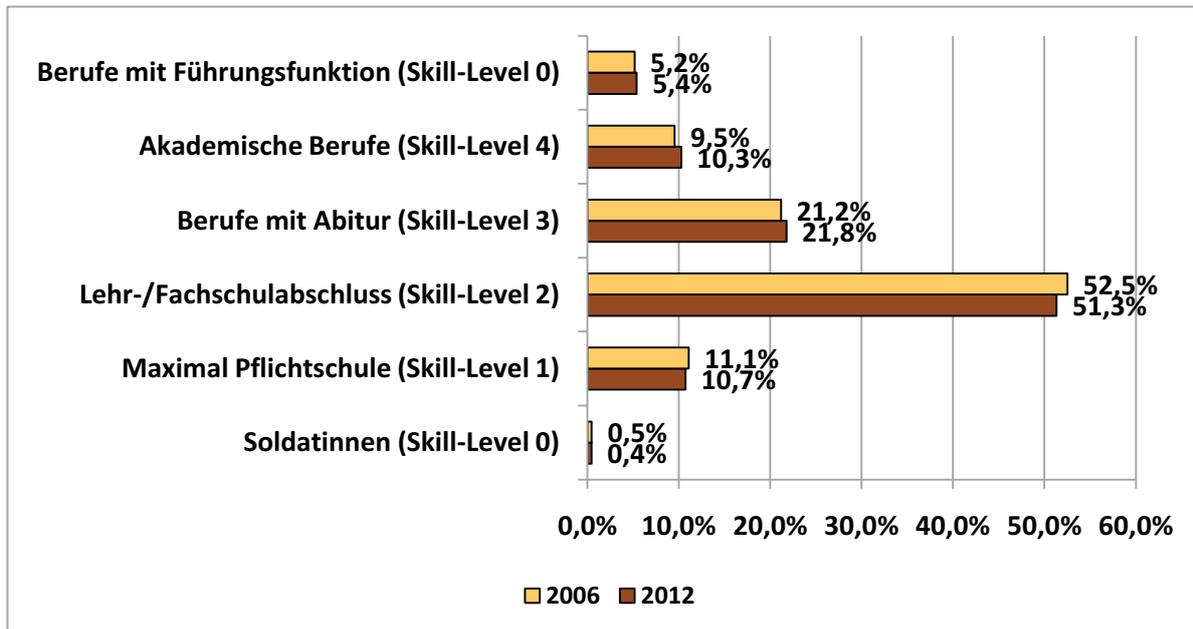
Die Arbeitsplatzverluste treffen Österreicher/-innen und Drittstaatsangehörige, während Angehörige der Europäischen Union (sowohl aus dem Kreis der EU15 als auch aus den neuen Mitgliedsstaaten) ihre Beschäftigungsanteile ausbauen können.



Grafik 5: Beschäftigungsentwicklung nach Nationalität, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in % (Alteneider et al. 2009)

Betroffen sind vor allem Personen mit geringer Qualifikation. Ihre Arbeitsplätze werden in Zeiten geringerer Auslastung eher aufgegeben, während das qualifizierte Personal von den

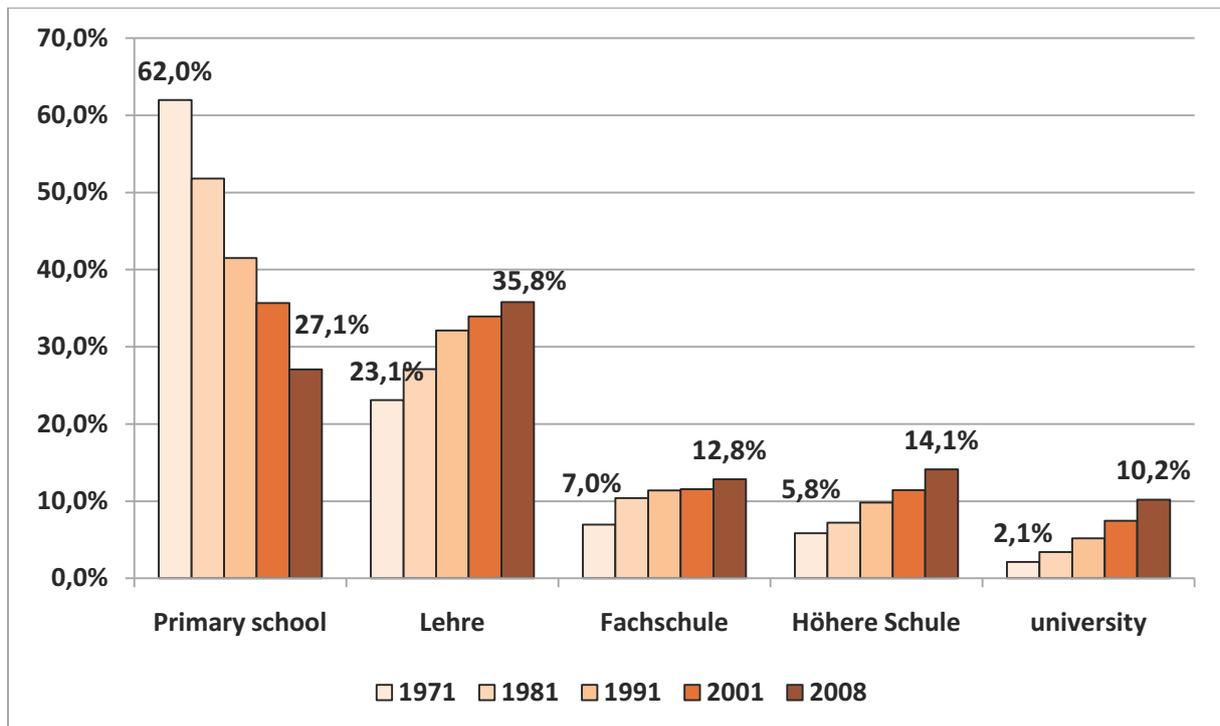
Betrieben behalten wird und die fehlende Arbeitsauslastung durch verschiedene Maßnahmen (Kurzarbeit, Abbau von Zeitkontingenten, Qualifizierung) ausgeglichen wird.



Grafik 6: Beschäftigungsanteile nach Ausbildungsniveau 2006 und 2012 in % (Huemer et al. 2008)

Dabei wird nur ein langfristiger Prozess verstärkt, der auch unabhängig von konjunkturellen Entwicklungen stattfindet: Die Qualifikationsstruktur der von den Betrieben angebotenen Arbeitsplätze verschiebt sich kontinuierlich nach oben. Während der Anteil von Arbeitsplätzen, die für Berufe mit hohen oder gehobenen Qualifikationsniveaus vorgesehen ist, steigt, geht der Anteil der Jobs mit mittlerem oder niedrigem Ausbildungsniveau laufend zurück. Diese Entwicklung ist quer über alle Branchen zu beobachten. Im Zeitraum von 2006 bis 2012 wird sich der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, für die zumindest Hochschulreife erforderlich ist, von 30,7% auf 32,1% ansteigen, während im selben Zeitraum Jobs, die als höchste erforderlichen Abschluss die untere Sekundarstufe aufweisen, von 11,1% auf 10,7% zurückgehen.

Auch in Bezug auf den Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung ist eine stetige Zunahme des Anteils höherer Qualifikationsstufen zu beobachten: in den letzten vier Jahrzehnten hat sich der Anteil der Bevölkerung über 15 Jahre, die als höchste abgeschlossene Ausbildung den Pflichtschulabschluss vorweisen können, mehr als halbiert (von 62% im Jahr 1971 auf 27% im Jahr 2008). Im selben Zeitraum hat sich der Kreis jener Personen, die eine duale Ausbildung erhalten haben um die Hälfte (von 23% auf 36%) erhöht, der Anteil der Personen mit Abitur hat sich mehr als verdoppelt (von 6% auf 14%), der Anteil der Personen mit Hochschulabschluss sogar verfünffacht (von 2% auf 10%). Dennoch besteht der laufende Bedarf nach Qualifizierungsmaßnahmen der erwerbstätigen Bevölkerung, um mit den Qualifikationsanforderungen der österreichischen Wirtschaft Schritt halten zu können.



Grafik 7: Anteil der einzelnen Ausbildungsniveaus an der Gesamtbevölkerung über 15 Jahre 1971 bis 2008, in % (Statistik Austria 2008)

Dies stellt für die österreichische Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik eine ständige Herausforderung dar, der sich die öffentliche Hand auf vielfältige Weise zu stellen hat. Im Folgenden werden exemplarisch einige Instrumente der Qualifikationsförderung dargestellt, mit denen die öffentliche Hand den Herausforderungen begegnen möchte.

2. Qualifizierungsförderung für jüngere Personen

2.1 Lehrstellenförderung

Der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Arbeitslosigkeitsrisiko gilt im Bereich der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung als unbestritten. Dementsprechend liegt der Schwerpunkt der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik darin, den Erwerb einer fundierten Berufsausbildung für einen möglichst breiten Kreis von Jugendlichen zu ermöglichen und zu unterstützen. In den letzten zehn Jahren konzentrierten sich die Anstrengungen zur Förderung der Integration von Jugendlichen in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem auf folgende vier Bereiche:

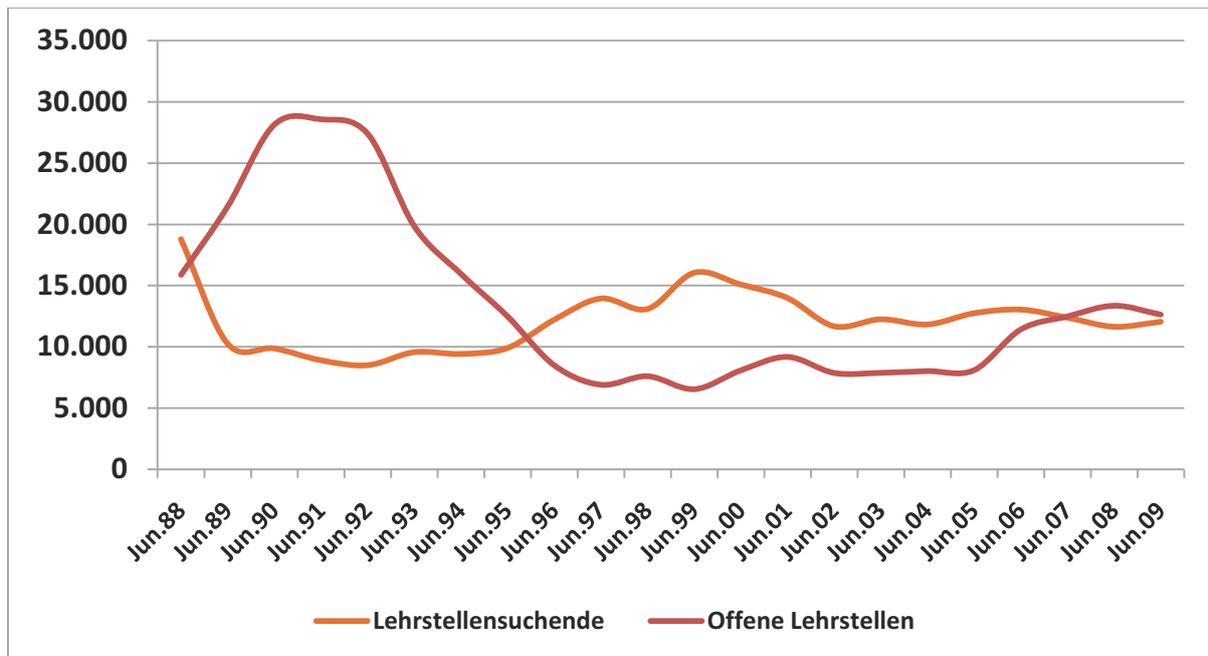
- Maßnahmen zur Erhöhung des Angebots an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen (neue Lehrberufe, Vorlehre, Integrative Berufsausbildung, finanzielle Anreize für Ausbildungsbetriebe wie Lehrstellenförderung, Blum-Bonus);
- Maßnahmen zur Erleichterung des Einstiegs von Jugendlichen in eine Berufsausbildung (Berufsorientierung, nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses);

- Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme für Jugendliche zwischen 19 und 24 Jahren (Sonderprogramm SPJU, JOBS FOR YOU(TH));
- das Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG), auch „Auffangnetz“ genannt (Lehrlingsstiftungen, Berufslehrgänge).⁷

Der Einstieg in den Arbeitsmarkt stellt für Jugendliche einen bedeutenden Einschnitt in ihrer Erwerbsbiografie dar. Ein erfolgreicher Ersteinstieg in das Erwerbssystem ist zwar für sich noch keine Garantie für eine stabile Erwerbskarriere, bietet aber eine gute Ausgangsposition für das weitere Berufsleben. Daher kommt dieser Schnittstelle zwischen Bildungs- und Erwerbssystem sowohl aus bildungs- als auch aus arbeitsmarktpolitischer Sicht eine besondere Bedeutung zu. In den letzten Jahrzehnten hat die Zahl jener Jugendlichen, die nach Erfüllung der Schulpflicht eine weiterführende Ausbildung anstreben, deutlich zugenommen. Dennoch stellt die duale Berufsausbildung in Form einer Lehrausbildung mit begleitender Berufsschulbildung nach wie vor für mehr als 40% aller Jugendlichen den Erstkontakt mit dem Arbeitsmarkt dar. Diese Form der Ausbildung bildet ein solides Fundament für eine erfolgreiche Berufslaufbahn.

Für das österreichische Beschäftigungssystem ist diese Form der Facharbeiter/innen-ausbildung von zentraler Bedeutung, denn die Lehrlinge von heute bilden den Pool an Facharbeitern, aus dem österreichische Betriebe in der Zukunft ihren Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen decken können. Trotzdem hat die Bereitschaft österreichischer Betriebe, Lehrlinge auszubilden, in den letzten Jahrzehnten abgenommen. Im Jahr 2008 lag der Anteil der Arbeitgeberbetriebe, die mindestens ein aufrechtes Lehrverhältnis aufwiesen, im Durchschnitt aller Bundesländer bei 15%, in Wien dagegen bei weniger als 9%. Dadurch hat sich seit Mitte der neunziger Jahre eine Lehrstellenlücke aufgetan, für deren Beseitigung eine Reihe von Anreizsystemen und Maßnahmen entwickelt wurden.

⁷ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2008. Maßnahmen, Instrumente, Programme und Politiken. Reformschritte, Monitoring, Evaluierung. Wien Oktober 2008. Eine Überarbeitung dieser Dokumentation wird derzeit vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vorbereitet, lag aber zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Beitrags noch nicht vor.



Grafik 8: Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen in Österreich 1988 bis 2009 (jeweils Monatsende Juni, Absolutwerte) (Arbeitsmarktservice Österreich, eigene Berechnung)

Die Förderung von Lehrstellen wurde von der öffentlichen Hand in mehreren Schritten ausgeweitet. Derzeit können Betriebe für Lehrstellen unterschiedliche, einander ergänzende Förderungen lukrieren:

- Eine Basisförderung für alle Lehrverhältnisse, die ab dem 27. Juni 2008 abgeschlossen wurden bzw. werden: Im ersten Lehrjahr werden dem Lehrbetrieb 3 Lehrlingsentschädigungen (= monatliches Entgelt für Auszubildende) refundiert, im zweiten Lehrjahr 2 Lehrlingsentschädigungen, im dritten und vierten Lehrjahr jeweils eine Lehrlingsentschädigung (bzw. eine halbe Lehrlingsentschädigung bei halben Lehrjahren). Die Staffelung ergibt sich aus dem sich verändernden Anteil von Ausbildungszeit und produktiver Arbeitszeit der Lehrlinge.
- Eine Förderung neuer Lehrstellen in der Höhe von jeweils € 2.000. Diese Förderung kann für alle Lehrstellen in neu gegründeten Unternehmen bis fünf Jahre nach Gründung des Betriebes bezogen werden, ebenso für Lehrstellen in Unternehmen, die erstmals Lehrlinge ausbilden (für 1 Jahr ab Aufnahme des ersten Lehrlings) sowie für alle Lehrstellen in Unternehmen, die nach einer Pause von mindestens drei Jahren nach Ende des letzten Lehrverhältnisses wieder Lehrlinge aufnehmen (für 1 Jahr ab Aufnahme des ersten Lehrlings).
- Eine Qualitätsförderung in der Höhe von € 3.000 für jene Lehrverhältnisse, bei denen zur Mitte der Lehrzeit ein Ausbildungsnachweis in Form einer einfachen Ausbil-

dungsdokumentation und der positiven Absolvierung eines Praxistests durch den Lehrling erbracht wird.

Die umfassenden Förderungen betrieblicher Lehrstellen haben dazu geführt, dass seit 2007 die Zahl der offenen Lehrstellen in Österreich erstmals seit längerer Zeit wieder die Zahl der Lehrstellensuchenden übersteigt.

2.2 Überbetriebliche Berufsausbildung⁸

Im Jahr 2008 hat die Bundesregierung mit den Sozialpartnern eine Vereinbarung unter dem Titel „Arbeitsmarkt – Zukunft 2010“ geschlossen, die sowohl das Ziel einer anforderungsgerechten Weiterentwicklung der Fördersysteme für betriebliche Berufsausbildung als auch eine Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen bis 18 enthielt.⁹ Als Instrument zur Erfüllung der „Ausbildungsgarantie“ wurde die überbetriebliche Lehrausbildung ausgebaut.

Eine Voraussetzung für die Verbreiterung der überbetrieblichen Berufsausbildung war die Novellierung des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) im Jahr 2008. Bis dahin war es dem Arbeitsmarktservice nur bei Vorliegen einer Bewilligung für die jeweilige Ausbildungseinrichtung möglich, eine von einer nicht-betrieblichen Einrichtung durchgeführten durchgehende Berufsausbildung im Sinne des BAG zu fördern. Zwar wurden bereits seit 1998 durch das Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG) Maßnahmen im Bereich der Berufsausbildung ermöglicht (Lehrlingsstiftungen, Lehrgänge), diese Maßnahmen waren jedoch meist zeitlich begrenzt (maximal 12 Monate) und dienten dazu, Teilqualifikationen im Bereich einer Berufsausbildung zu erwerben bzw. auf eine duale Berufsausbildung vorzubereiten und den Einstieg in den regulären Lehrstellenmarkt zu erleichtern. Ein wesentliches Ziel der JASG-Lehrgänge war es, die teilnehmenden Jugendlichen in Lehrstellen zu vermitteln, das Ausbildungsziel war somit dem Vermittlungsauftrag untergeordnet.

Mit der Novellierung des BAG wurde das System der überbetrieblichen Lehrausbildung als Element der Ausbildungsgarantie für Jugendliche weiter ausgebaut und Voraussetzungen für die Etablierung der überbetrieblichen Berufsausbildung als wichtige Ergänzung zur dualen Berufsausbildung geschaffen. Sie ermöglicht es, die gesamte Ausbildung bis zum Lehrabschluss in der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung zu erhalten, „wobei die Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle weiterhin vorrangig anzustreben ist.“¹⁰

⁸ Das öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) hat gemeinsam mit dem ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) im April 2010 eine begleitende Evaluation der Einstiegsphase des Ausbildungszyklus September 2009 der überbetrieblichen Berufsausbildung in Wien abgeschlossen. Der Rohbericht zu dieser Evaluation befindet sich derzeit in Begutachtung.

⁹ Arbeitsmarkt – Zukunft 2010. Vereinbarung der Sozialpartner mit der Bundesregierung zur Jugendbeschäftigung und zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Wien 2008.

¹⁰ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Jugend und Arbeit in Österreich. Wien Juli 2008, S.30.

Durch die Integration der ÜBA in das Maßnahmenbündel des Arbeitsmarktservice Österreich wurde die soziale Absicherung der Teilnehmer/-innen verbessert, weil die geförderten Jugendlichen in das System der Arbeitslosenversicherung einbezogen werden. Die bis dahin nach Art des Lehrgangs unterschiedliche Höhe der gewährten Ausbildungsentschädigung wurde im Zuge der Novellierung auf 240 € monatlich im 1. und 2. Lehrjahr und 555 € monatlich im 3. Lehrjahr festgesetzt.

Als Zielgruppen gelten in erster Linie Jugendliche, die ihre Schulpflicht beendet haben und bisher keine geeignete Lehrstelle auf dem „ersten“ Lehrstellenmarkt gefunden haben. Vermehrt sollen neben sozial benachteiligten und lernschwachen Jugendlichen auch Bildungsabbrecher/-innen, „ältere“ Jugendliche (also Jugendliche, deren Erfüllung der Schulpflicht schon mindestens ein Jahr zurückliegt) sowie Jugendliche mit Berufswünschen, die im Rahmen des betrieblichen Lehrstellenangebotes nicht abgedeckt werden können, in das Programm mit einbezogen werden. Jugendliche können somit eine duale Berufsausbildung bis zum Lehrabschluss im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung erhalten. Ergibt sich die Gelegenheit und der Wunsch, während der Ausbildung in eine betriebliche Ausbildung zu wechseln, ist dies unter voller Anrechnung der bereits absolvierten Ausbildungszeit jederzeit möglich.

2.3 *Facharbeiter-Intensivausbildung und Placement-Stiftungen*

Viele Jugendliche beginnen nach Beendigung ihrer Schulpflicht eine duale Ausbildung, brechen diese aber aus unterschiedlichen Gründen ab. Um zu verhindern, dass diese Jugendliche ohne ausreichende berufliche Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt einem erhöhten Risiko fragmentierter Erwerbskarrieren und wiederholter Arbeitslosigkeit ausgesetzt sind, bietet die öffentliche Hand eine Reihe von Qualifizierungsmaßnahmen an, durch welche die Jugendlichen an ein ausreichendes Ausbildungsniveau herangeführt werden sollen. Zu diesen Maßnahmen zählt die Facharbeiter-Intensivausbildung. Sie ist für Jugendliche ab dem 17. Lebensjahr konzipiert, die ihre Ausbildung abgebrochen haben und aufgrund der bereits erworbenen Vorqualifikationen in der Lage sind, sich die Inhalte eines Lehrberufes in kürzerer Zeit (ein bis eineinhalb Jahre, je nach bisheriger Ausbildung) anzueignen und die Lehrabschlussprüfung erfolgreich zu absolvieren.

Der Vorteil dieser Maßnahme für die Wirtschaft besteht darin, dass damit schneller als mit einer drei Jahre oder länger dauernden regulären Lehre auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes reagiert werden kann und nach vergleichsweise kurzer Ausbildungsdauer Fachkräfte zur Verfügung stehen. Für die Jugendlichen ermöglicht die Facharbeiter-Intensivausbildung den Erwerb der Lehrabschlussprüfung in einem überschaubaren Zeitraum und verbessert langfristig ihre Arbeitsmarktchancen.

Eine noch stärkere Nähe zu den Bedürfnissen der Betriebe wird im Rahmen der Implacement-Stiftungen des Arbeitsmarktservice erreicht. Sie wurde für Jugendliche eingerichtet, die bereits Qualifikationen in jenem Berufsfeld erworben haben, auf dem Arbeitskräfte nachgefragt werden und nur mehr einen Teil der Ausbildung absolvieren müssen, um als Fachkräfte beschäftigt werden zu können. Der besondere Vorteil der Implacement-Stiftung besteht darin, dass es einen konkreten Betrieb gibt, der diese Fachkräfte nachfragt und daher den/die Jugendliche/-n nach der Ausbildung beschäftigen wird. Die Jugendlichen werden also nach den Erfordernissen des Betriebes qualifiziert, der mit dem Arbeitsmarktservice die überbetriebliche Ausbildung und deren gemeinsame Finanzierung vereinbart. Die Ausbildung besteht aus Theorie und Praxis und wird auf den künftigen Arbeitsplatz abgestimmt, Ziel ist die Ablegung der Lehrabschlussprüfung. Für Betriebe in Branchen mit Fachkräftemangel eröffnet die Implacement-Stiftung die Möglichkeit, gesuchte Fachkräfte gezielt für den eigenen Bedarf ausbilden zu lassen, für die arbeitssuchenden Jugendlichen bietet sie die Möglichkeit einer Qualifizierung mit gesichertem Einstieg in ein Beschäftigungsverhältnis nach Ende der Ausbildung.

3. Qualifizierung für ältere Personen

3.1 Heranführen an aktuelle Ausbildungsstandards: die Innovationsschulung

Neben der Sicherstellung eines möglichst reibungslosen Übergangs jugendlicher Personen aus dem Bildungssystem gilt es, das Ausbildungsniveau jener Personen, die bereits seit vielen Jahren im Erwerbsleben stehen, durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen zu erhalten und, wenn möglich, noch zu verbessern. Denn eine einmal erworbene Qualifikation allein ist keine ausreichende Garantie für eine erfolgreiche Beschäftigungskarriere. Wenn Kenntnisse und Fertigkeiten, die man sich im Rahmen einer (beruflichen) Ausbildung angeeignet hat, nicht laufend angewendet und aktualisiert werden, besteht die Gefahr der Dequalifizierung. Schlagend wird dies zumeist erst dann, wenn Arbeitnehmer/-innen nach der Auflösung eines Beschäftigungsverhältnisses versuchen, eine neue Beschäftigung aufzunehmen.

Der Arbeitsmarktservice Österreich hat daher ein Pilotprojekt gestartet, das darauf abzielt, Personen für die Vermittlung auf berufseinschlägige Arbeitsplätze nachzuqualifizieren.¹¹ Die Innovationsschulung ist für Personen gedacht, die eine Lehrausbildung abgeschlossen haben und längere Zeit in ihrem erlernten Beruf tätig waren, nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes aber aufgrund von Qualifikationsdefiziten nicht vermittelbar sind (als kritische Grenze wird dabei eine ununterbrochene Beschäftigungslosigkeit von sechs Monaten angesehen). Die Ursachen für die Qualifikationsdefizite sind vielfältig:

¹¹ Das öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) führt derzeit gemeinsam mit dem ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) eine begleitende Evaluation des Pilotprojektes „Innovationsschulung“ im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich durch.

- Die im Rahmen der Ausbildung erlernten Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse sind aufgrund mangelnden Bedarfes während der Berufstätigkeit teilweise oder gänzlich verloren gegangen bzw. „verlernt“ worden.
- Das Berufsprofil und damit das Qualifikationsprofil und die Ausbildungsinhalte haben sich im Zeitraum zwischen der Fachausbildung zu Beginn der Berufslaufbahn der Betroffenen und dem Zeitpunkt des Wiedereinstieges verändert.
- Die technologischen Rahmenbedingungen, unter denen Fachberufe ausgeübt werden, unterliegen einem raschen Wandel. Die zum Zeitpunkt des Ersterwerbs von berufsspezifischen Qualifikationen gängigen Fertigungs- und Arbeitstechniken entsprechen nicht mehr dem aktuellen Stand von Technik und Arbeitsorganisation.
- Die Arbeitsschwerpunkte des Ausbildungsbetriebes hatten eine andere Fokussierung der Ausbildung als die derzeit Arbeitsplätze anbietenden Betriebe.

Von der Notwendigkeit einer „Innovationsschulung“ sind grundsätzlich Personen, die aus unterschiedlichen Gründen längere Zeit ihren erlernten Fachberuf nicht ausgeübt haben, betroffen:

- Personen, die nach langjähriger berufs- und brancheneinschlägiger Erwerbstätigkeit in einem Betrieb ohne begleitende Weiterbildung gezwungen sind, ihr Beschäftigungsverhältnis zu lösen und einen neuen Arbeitsplatz zu suchen.
- Frauen und Männer, die aufgrund von Betreuungspflichten (für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige) mehrere Jahre nicht erwerbstätig waren.
- Personen, die im Rahmen ihrer Erwerbskarriere Beruf und/oder Branche gewechselt haben und längere Zeit „berufsfremd“ erwerbstätig waren.
- Personen, die nach der Berufsausbildung längere Zeit aus anderen Gründen als der Versorgungspflicht nicht erwerbstätig waren (chronische Erkrankungen, lange Rehabilitation nach Unfällen, andere Gründe).

Das laufende Pilotprojekt konzentriert sich dabei auf die erstgenannte Personengruppe und wurde für vier Berufsfelder (Büro und Administration, Verkauf-Einzelhandel, Metallbearbeitungstechnik und Gas-, Wasser-, Heizungsinstallationstechnik) für den Raum Wien konzipiert. Erweist sich das Konzept als tragfähig, soll die Innovationsschulung auf breitere Berufsfelder und ganz Österreich ausgedehnt werden.

Zunächst gilt es, bereits im Vorfeld mögliche Qualifikationsdefizite, die sich aus dem technologischen Wandel und der Veränderung des Berufsbildes ergeben, zu identifizieren und einen Rahmen für die berufsbezogenen Curricula der auf 4 Monate ausgelegten Innovations-

schulung zu entwickeln, der ein ausgewogenes Verhältnis von Theorie- und Praxiselementen aufweist. Dabei werden auch die aktuellen Anforderungen der Betriebe erhoben.

Im nächsten Schritt werden jene Personen identifiziert, bei denen Qualifikationsdefizite ausschlaggebend für eine bisher erfolglose Vermittlung waren. Das Auswahlverfahren der potenziellen Teilnehmer/innen ist mehrstufig angelegt:

- Zunächst werden aus dem Arbeitslosenregister jene Personen ermittelt, die vor mindestens zehn Jahren eine Lehrausbildung abgeschlossen, längere Zeit berufseinschlägig tätig waren und seit mindestens sechs Monaten als arbeitslos vorgemerkt sind.
- Aus diesem Personenkreis werden im Rahmen persönlicher Beratungsgespräche in den Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice jene Personen herausgefiltert, die keine zusätzlichen Vermittlungseinschränkungen aufgrund gesundheitlicher oder persönlicher Probleme oder Versorgungspflichten haben, weiterhin im erlernten Beruf tätig sind, an einer Requalifizierung interessiert sind.
- Im Rahmen eines Assessmentverfahrens bei den mit der Innovationsschulung betrauten Bildungseinrichtungen werden Eignung, Vorkenntnisse und Erwartungen der potenziellen Teilnehmer/-nnen überprüft und die individuellen Qualifikationsdefizite identifiziert.

Soweit es möglich ist, werden die identifizierten individuellen Qualifikationsdefizite in der Feinplanung der Innovationsschulungen berücksichtigt. Ist dies nicht möglich, werden im Rahmen der Schulung mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen individuelle Weiterbildungspläne erstellt.

3.2 Individuelle Weiterbildung und Arbeitsplatzsicherheit: die Bildungskarenz NEU

Seit mehr als 10 Jahren gibt es in Österreich mit der Bildungskarenz die Möglichkeit, im Rahmen eines aufrechten Beschäftigungsverhältnisses eine Bildungsfreistellung zur beruflichen und/oder persönlichen Weiterbildung in Anspruch zu nehmen. Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise wurden die Zugangsmöglichkeiten zur Bildungskarenz erleichtert und der Kreis der potenziellen Nutzer/innen erweitert.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Bildungskarenz ist ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis bei demselben/derselben Arbeitgeber/-in von mindestens sechs Monaten. Für Saisonbeschäftigte gibt es eine Sonderregelung: hier reicht ein ununterbrochenes befristetes Arbeitsverhältnis von mindestens drei Monaten aus, sofern der/die Arbeitnehmer/-in innerhalb der letzten vier Jahre vor Antritt der Bildungskarenz beim Beschäftigerbetrieb insgesamt mindestens sechs Monate beschäftigt war. Eine weitere Voraussetzung stellt die Teilnahme

an einer Bildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden oder einer vergleichbaren zeitlichen Belastung dar. Die Inhalte der Bildungsaktivitäten sind nicht festgelegt, es kann sich dabei sowohl um eine berufliche Weiterbildung im ausgeübten Beruf, um eine berufliche Ausbildung in einem neuen Berufsfeld, um ein weiterführendes Studium oder persönliche Bildungsmaßnahme handeln.

Betrieb und Arbeitnehmer/-in schließen eine Vereinbarung über eine Bildungsfreistellung, währenddessen das Arbeitsentgelt ruht, aber der Erhalt des Arbeitsplatzes garantiert wird. In dieser Zeit erhält die betroffene Person ein Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes vom Arbeitsmarktservice Österreich ausbezahlt. Die Dauer der Bildungskarenz kann zwischen zwei Monaten und einem Jahr betragen, sie kann auch in Teilen in Anspruch genommen werden, wobei ein Teil mindestens zwei Monate betragen muss. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach Ablauf von vier Jahren ab Beginn der letzten Bildungskarenz angetreten werden.

Diese Maßnahme ermöglicht es Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, ihre Erwerbstätigkeit für eine Bildungsaktivität zu unterbrechen, ohne den Arbeitsplatz zu verlieren. Dies eröffnet die Möglichkeit, sich entweder für die weitere berufliche und betriebliche Karriere zu qualifizieren oder auf eine berufliche Neuorientierung vorzubereiten. Derzeit wird die Bildungskarenz dazu genutzt, die Auslastungsprobleme der Betriebe, die durch die Wirtschaftskrise hervorgerufen wurden, sozial verträglich abzufedern und für eine Qualifizierung der Mitarbeiter/innen zu nutzen.

4. Vorbereitung auf den Strukturwandel: Standing Committee zum Qualifikationsbedarf

Die derzeitige Wirtschafts- und Beschäftigungskrise stellt für die arbeitsmarktpolitischen Akteure gleichermaßen eine Herausforderung und eine Chance dar. Vor allem im stark exportorientierten Industriesektor wird der ohnehin stattfindende Strukturwandel durch die Krise beschleunigt: die Betriebe sehen sich veranlasst, ihre Personalstände in Bezug auf die geforderten Qualifikationen umfassend zu restrukturieren.

Um auf die Veränderungen des betrieblichen Qualifikationsbedarfes gerüstet zu sein, wurde auf Anregung der Industriellenvereinigung ein „Standing Committee zum Qualifikationsbedarf“ konstituiert, an dem Vertreter/-innen der Sozialpartner (Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, Gewerkschaften, Industriellenvereinigung), der öffentlichen Hand (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz), des Arbeitsmarktservice, der Bildungseinrichtungen von Wirtschaftskammer und der Arbeiterkammer sowie ausgewählter Forschungseinrichtungen auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung teilnehmen.

Die Ziele des Standing Committees sind:

- Für festgelegte Cluster der österreichischen Wirtschaft künftig erforderliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erfassen.
- Die derart erhobenen Qualifikationserfordernisse in die Bildungs- und Weiterbildungsprogramme der Bildungseinrichtungen aufzunehmen.
- Durch Train-the-Trainer-Programme ein ausreichendes Potenzial an Ausbilder/-innen für die neuen Qualifikationen sicherzustellen.
- Die Informationen über neue Qualifikationsangebote zu verbreiten; und
- Betriebe, Arbeitskräfte und das Bildungssystem zu motivieren, auf die neuen Qualifikationsanforderungen zu reagieren.

Um diese Ziele zu erreichen, wurde ein mehrschrittiger Prozess initiiert:

- Zunächst werden die künftigen Qualifikationsanforderungen auf nationaler und internationaler Ebene erhoben. Auf nationaler Ebene finden dazu Gesprächsrunden mit Personalisten und Führungskräften aus den Bereichen der Produkt- und Prozessentwicklung führender Leitbetriebe der ausgewählten Branchen statt und bereits vorhandene Analysen zum Qualifikationsbedarf (wie sie etwa von CEDEFOP bereitgestellt werden) analysiert.
- Im nächsten Schritt werden diese Qualifikationsanforderungen in einen Katalog von auszubildenden Kompetenzen, Kenntnissen und Fertigkeiten heruntergebrochen.
- Für die derart spezifizierten Qualifikationsanforderungen werden von den Bildungseinrichtungen Curricula für kurz- und mittelfristig anbietbare Ausbildungsmodule betrieblicher und beruflicher Weiterbildung entwickelt, die in die Qualifizierungsprogramme von Betrieben und des Arbeitsmarktservice integriert werden können.
- In der Folge werden diese Module im Bildungs- und Weiterbildungssystem umgesetzt, wobei das Arbeitsmarktservice zumindest einen Teil der Finanzierung übernimmt.

Derzeit wird das Programm des Standing Committee für die Bereiche „Maschinen/Kraftfahrzeuge/Metall“, „Chemie/Kunststoff/neue Materialien“, „Büro und Verwaltung“, „Gesundheit/Wellness/Tourismus“ und „Bau und Bauökologie“ umgesetzt. Für einige Bereiche ist das Angebot konkreter Ausbildungsmodule bereits für den Herbst 2010 geplant.

5. Unterstützung für niedrig Qualifizierte: die Initiative Erwachsenenbildung

Eine besondere Zielgruppe der österreichischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik stellen Personen mit unzureichender Grundausbildung dar. Nach wie vor haben 27% der österreichischen Bevölkerung über 15 Jahre als höchste abgeschlossene Ausbildung maximal den Pflichtschulabschluss vorzuweisen. Es gilt, dieser Bevölkerungsgruppe ein spezifisches Aus- und Weiterbildungsangebot zu machen. Daher wurde auf Anregung des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, die „Initiative Erwachsenenbildung“ entwickelt. Im Programmplanungsdokument heißt es dazu:

„Die große Dynamik der kulturellen, sozialen, technischen und wirtschaftlichen Veränderungen stellt eine Herausforderung für das gesamte Bildungssystem dar und erfordert insbesondere innovative, zielgruppenspezifische Konzepte im Bereich des lebensbegleitenden Lernens (LLL).“

Komplexer werdende gesellschaftspolitische Zusammenhänge und Arbeitsprozesse stellen hohe Anforderungen an die Anpassungsfähigkeit von Organisationen und Einzelpersonen, wobei Flexibilität und Mobilität – regional und grenzüberschreitend, beruflich und sozial, am Arbeitsplatz und im alltäglichen Zusammenleben – eine Schlüsselbedeutung zukommt. Vor diesem Hintergrund werden Bildung und laufende Weiterbildung im gesamten Lebensverlauf für alle Menschen wichtiger denn je zuvor.

Eine verstärkte, systematische und innovative Förderung von erwachsenengerechten Bildungsformen entlang des Kontinuums der allgemeinen Erwachsenenbildung und beruflichen Aus- und Weiterbildung ist zur Kernvoraussetzung für die Verwirklichung des lebensbegleitenden Lernens geworden. Ohne die Etablierung effektiver, zielgruppenadäquater Rahmenbedingungen für das lebensbegleitende Lernen wird es zu sozialer und wirtschaftlicher Benachteiligung von Regionen und Personengruppen kommen und damit zu einer weiteren Öffnung der Schere zwischen denjenigen, die von den Möglichkeiten der Wissensgesellschaft profitieren und jenen, die den geänderten Anforderungen nicht gerecht werden können. Dadurch gehen Potenziale verloren, die einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wohlstands leisten können.

Ziel der von Ländern und Bund gemeinsam getragenen „Initiative Erwachsenenbildung“ ist es, allen Menschen ein adäquates Bildungsfundament zu sichern. Um das zu erreichen, wird allen Jugendlichen und Erwachsenen auch nach Beendigung der schulischen Ausbildungsphase der Erwerb jener grundlegenden Bildungsabschlüsse und Kompetenzen unentgeltlich ermöglicht, die eine wichtige Voraussetzung für die Teilnahme an den gesellschaftlichen, kulturellen, technologischen und wirtschaftlichen Entwicklungen sind.¹²

¹² „Initiative Erwachsenenbildung“. Länder-Bund-Initiative zur Förderung grundlegender Bildungsabschlüsse für Erwachsene inklusive Basisbildung/ Grundkompetenzen. Programmplanungsdokument. O.J. 4f.

Die Initiative Erwachsenenbildung sieht Maßnahmen in den Bereichen Basisbildung und Erwerb von Grundkompetenzen, Nachholen des Hauptschulabschlusses und Berufsreifeprüfung vor und soll eine österreichweite Qualitätssicherung und -entwicklung im Bereich der Erwachsenenbildung, standardisierte Finanzierungsmodelle, eine einheitliche Akkreditierung und Förderabwicklung und ein begleitendes Monitoring sowie eine handlungsorientierte Evaluation der Maßnahmen gewährleisten. Da die Erwachsenenbildung in Österreich in die Kompetenz der Länder fällt, fehlt bisher ein derart einheitliches Konzept. Der Anreiz für die Länder, sich dieser Initiative anzuschließen, besteht in einer fünfzigprozentigen Kostenübernahme für die geförderten Maßnahmen durch das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.

Die Ziele der Initiative sind:

- die Verbesserung der Bildungschancen für gering qualifizierte Personen
- die Verbreiterung der Durchlässigkeit und Erhöhung des Bildungsniveaus
- eine erhöhte Kohärenz zwischen den Förderinstrumenten der Länder und des Bundes
- die Verankerung erwachsenengerechter Mindeststandards für alle drei Maßnahmenfelder
- eine nachhaltige Sicherung grundlegender Angebote der Erwachsenenbildung
- eine gendersensible Ausrichtung der Programmbereiche und Diversity-Mainstreaming
- die Stärkung der Schlüsselkompetenzen als Voraussetzung für LLL.

Die Zielgruppen für die einzelnen Maßnahmenbereiche sind:

- Personen mit fehlenden Grundkompetenzen (Lesen, Schreiben, Deutsch, Mathematik), vor allem auch Migranten und Migrantinnen
- Personen ohne Pflichtschulabschluss
- Personen ohne Hochschulreife

Die erste Programmphase soll im Laufe des Jahres 2011 beginnen und ist bis 2013 konzipiert. Im Rahmen dieser Phase sollen im Bereich der Basisbildung bis zu 10% der potenziellen Zielgruppe (also insgesamt rund 10.000 Personen) erreicht werden und im Bereich „Nachholen des Hauptschulabschlusses“ insgesamt 10.000 Personen erfasst werden. Das Potenzial im Bereich der Berufsreifeprüfung beträgt bis zu 20.000 pro Jahr.

6. Abschließende Bemerkungen

Die angeführten Beispiele stellen nur einen Ausschnitt der Qualifikationsanstrengungen und -förderungen vonseiten der öffentlichen Hand dar. Sie wurden ausgewählt, weil sie repräsentativ für die unterschiedlichen Zielrichtungen der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik in Österreich sind. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Förderinstrumenten, die auf eine Verbesserung der Bildungs- und Arbeitsmarktsituation der jeweiligen Zielgruppen ausgerichtet sind. Dazu gehören u.a.:

- die Integrative Berufsausbildung für Behinderte und Personen mit individuellen Lernschwierigkeiten
- die Qualifizierung für Beschäftigte, bei der betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durch das AMS gefördert werden
- den „Kombilohn plus“, bei dem das AMS befristet einen Lohnzuschuss für NiedriglohnbezieherInnen gewährt und auch begleitende Bildungsmaßnahmen finanziert
- den Qualifizierungsbonus für Arbeitslose, die sich einer länger als drei Monate dauernden Bildungsmaßnahme unterziehen
- Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahmen für Jugendliche
- das „Bildungsscheck“-Modell: Länder, aber auch Arbeiterkammer gewähren Unterstützung für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen
- sozialökonomische und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte des Arbeitsmarktservice, in denen langzeitbeschäftigungslose Personen wieder an den Arbeitsmarkt herangeführt und begleitend qualifiziert werden.

Um den Qualifikationsbedarf der österreichischen Wirtschaft und eine laufende Steigerung des Bildungsniveaus der österreichischen Bevölkerung nachhaltig sicherzustellen, bedarf es neben der Qualifizierungsförderung durch die öffentliche Hand aus der Sicht der Berufsbildungsforschung anhaltender Reformanstrengungen in folgenden Bereichen:

- Aufwertung und Reform des dualen Ausbildungssystems durch eine laufende Erneuerung der Ausbildungsverordnungen und einer kompetenzorientierten Konzeption der Berufsbilder
- Erhöhung der Durchlässigkeit im formalen Bildungssystem, Reduktion von Übertrittsbarrieren an den Schnittstellen und Förderung von Übergängen zwischen den einzelnen Systemen
- Ausbau kombinierter Ausbildungsformen im Bereich der Berufsausbildung, die den Übertritt in höherwertige Bildungsstufen erleichtern (z.B. „Lehre mit Matura“)
- Entwicklung alternativer höherwertiger vollschulischer Berufsausbildungsformen in Zukunftsbranchen.

Literatur

Altenecker, Wolfgang et al.: Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2013. Mikrovorschau. Wien: Synthesis Forschung, Dezember 2009

Arbeitsmarktservice Österreich: Arbeitsmarktdaten LS 900 und OS 900, eigene Berechnungen.

Huemer, Ulrike et al.: Mittelfristige Beschäftigungsprognose für die Ostregion Österreichs. Berufliche und sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung Mai 2008.

Statistik Austria. 1971 bis 2001: Volkszählung; 2008: Mikrozensus.

Development of qualification demand and need in Romania

Ildikó Pataki & Gabriel Radu

The present paper discusses the concepts of **qualification demand** and **qualification need** in terms of the definitions of these concepts and the limits which emerge from our experience at national, regional and local level.

In order to offer a **coherent connection between demand, needs and qualifications**, we propose an overview of two mechanisms: (i) the development of qualifications based on occupational and/or training standards and (ii) a functional multi-level planning TVET¹³ provision mechanism aimed at ensuring the matching of demand, need and supply followed by two specific examples illustrating the framework created within the Romanian TVET system for responding to the pressing demand coming from the companies for competencies and new qualifications.

A. CONCEPTUAL DELIMITATIONS

The qualification demand is defined by the business community (employers) and represents the requirements (in terms of skills, abilities and attitudes) related to the existing level of technology.

The qualification need is defined in correlation to the existing and/or future employees and represents the stock of their skills, abilities and attitudes enabling them to get off to a good start and have a successful professional career later.

The impressive dynamics of demand - needs - **supply of qualifications** in the actual socio-economic context reveals clear distinctions between these three factors, and this situation makes the process of development of (new) qualifications a very difficult one.

Because these three factors are influenced by different circumstances, their evolution is independent as presented in the examples given below.

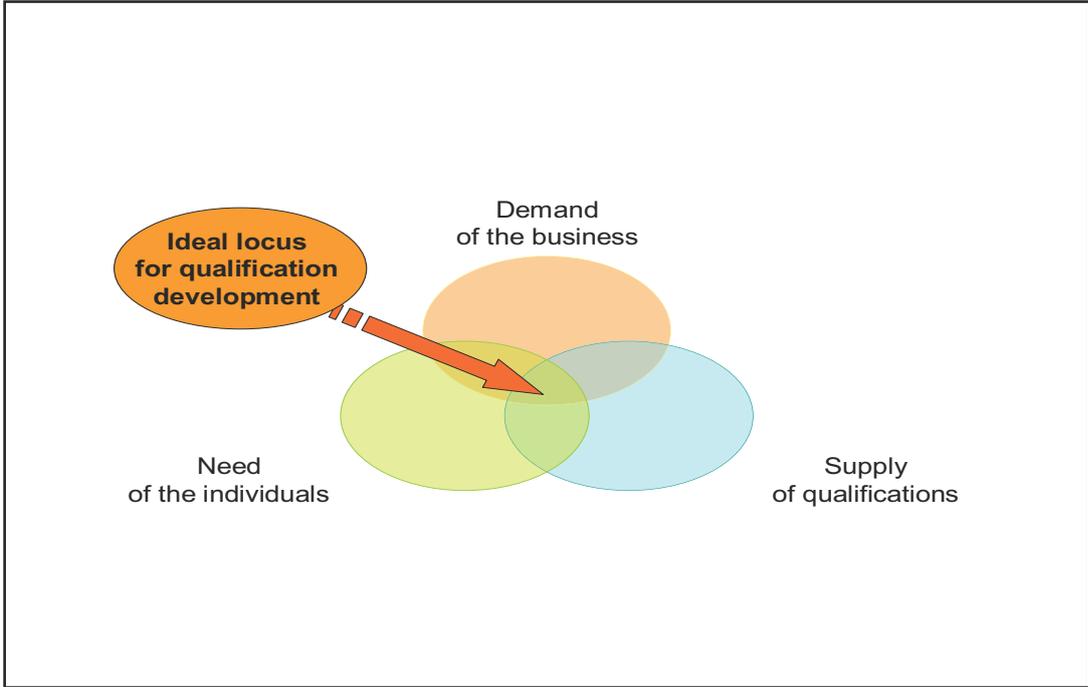
	Defining circumstance	The stakeholders are interested in:
Qualification DEMAND	Business	Short-term profit; high rate of adaptability of the labour force, high level of specialisation, focus on technical skills according to the existing level of the technology = technical skills, competencies related to very specific job requirements, narrow specialisation

¹³ Technical and vocational education and training

Qualification NEED	Individuals	Short-term profit, but also security of the workplace, which requires long-term validity of their qualifications, and the implicit potential of adaptation to forthcoming needs = technical skills but also generic skills, key competencies and transferable competencies
Qualification SUPPLY	Training providers, training systems	Maintaining the existing client, delivering the existing training programmes, maintaining the existing training staff, selling programmes which have already been developed = to offer a well structured, piloted training programme together with the support of experienced trainers, to use the existing facilities (workshops and equipment), not too many changes, focus on stability

Table 1: Examples of qualification demand, qualification need and qualification supply

Although these three factors have quite an independent evolution, a certain overlap can be identified between them. This is the locus where the ideal process of qualification development is aimed to be placed (meaning that the qualification developers aim to satisfy all these requirements - *demand-need-supply*- simultaneously).



Graph 1: Ideal locus for qualification development

In practice, it is difficult to ensure a perfect balance between these factors, and consequently we can identify three different approaches of qualification development according to which the following factors play the most influential role:

- 1. The demand driven approach** - this is a situation in which qualifications are described according to the demands of the employers. The process of qualifications development starts with the description of the workplace requirements. The job requirements are expressed in terms of skills and activities to be delivered in close correlation with the existing technical facilities. The advantage of such an approach is its efficiency because all non-relevant aspects are eliminated. This enables the list of skills and competencies to cover all the very immediate needs at the workplace. The demand-driven approach for the qualifications development is a highly flexible model which follows the continuously and rapidly changing labour environment. The result of this process is the narrowly specialised individual, ready to be involved in the production process without any transition period. This approach has a higher return of investment (ROI) rate for the employer who supports the costs of this training.

- 2. The need oriented approach** – the needs of the individuals are at the heart of this process, its aim being the fulfilment of an individual's immediate and further needs for professional and social integration and for a successful professional career development. This approach implies the need to ensure an adequate combination of a narrow specialisation and a set of generic skills. In this approach, qualifications are described in terms of skills and competencies required for immediate employability combined with transferable skills and the whole range of lifelong learning (LLL) skills, including the eight key competencies for LLL (adopted by the EU Council in 2006). Although this approach does not guarantee an immediate return of investment in training, it offers more sustainable benefits from the point of view of long-term employability and adaptability to the labour market changes.

- 3. The supply centred approach** - a situation in which the system of qualifications is defined according to the existing supply. It is characterised by a relatively high level of stability. This approach takes into account the existing system, including the training staff, logistical facilities and content which has already been structured. Such an approach has the very clear advantage of being an easy planning process without difficulties related to resources or methods. All delivery methods are previously piloted enabling less time-consuming training of trainers. When the process of delivery is repeated without major changes, several risk factors and imperfections can be eliminated with the exception of the risk of lack of relevance in relation to the market needs.

The *first approach* is specific for training providers working within the business and is adequate for short term adaptation of the skills level during continuous professional training.

The *second approach* is used on a large scale for interventions oriented towards socially marginalised groups. These interventions take into consideration the main and very specific needs of the clients.

The *last approach* is specific for big institutions working as training providers. These are usually public institutions acting as part of a larger system. Although it has a high degree of resistance to change, it offers a high rate of predictability and also official recognition of the qualifications.

A comparative analysis of the above approaches, artificially distinguished for the purpose of the present discussion, permits the identification of recommendations and principles to be followed while developing qualifications.

In our capacity as the competent body for the planning of training provision for initial vocational education and training (IVET), the task facing us as the National Centre for TVET Development (NCTVETD) is to respond to the following questions.

Question 1: How is it possible to ensure that an individual will acquire during the training process the **mix of competencies** that makes him/her employable and at the same time to ensure that he/she will be able to maintain his/her employability within the rapidly changing environment?

Question 2: How is it possible to ensure an **optimal territorial distribution of the qualification supply** to answer both the employers' demand and the individual needs?

The mission of NCTVETD is to cover both directions. To this end, the piloting of two corresponding mechanisms was launched in 1999. These are currently fully operational.

A mechanism for the development of qualifications (see *Chapter B.1*) which takes its basis from occupational standards and labour market studies. This implies working together with the representatives of business in defining the relationship between occupations and qualifications. The competencies are subsequently identified as a basis for training standards and curriculum development. The qualifications structure in IVET is based on Key Units of Learning Outcomes (LO), which consist of GENERAL UNITS of vocational LO and SPECIALISED UNITS of vocational LO. The first type of LO ensures long-term employability while the aim of the later is to provide the skills needed for short-term employment and to facilitate a smooth transition from school to working life.

A comprehensive approach of strategic planning of TVET supply (see Chapter B.2) is based on early identification of training needs and is promoted by NCTVETD in conjunction with the social partners organised in consultative structures at a local, county and regional level. It has a medium and long-term perspective and operates in an integrated manner (the TVET strategy is integrated into the regional HRD strategy and linked to the national, regional and local development plans).

Both roles of NCTVETD are briefly described in the following chapters (B.1. and B.2.)

B. ROMANIAN EXPERIENCE

B.1. QUALIFICATIONS DEVELOPMENT

❖ *NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK: qualifications development within a single and coherent qualification system framework both for adult training and for initial technical and vocational education and training.*

The development of a **National Qualifications Framework** in Romania to act as a single coherent framework of qualification both *for adult training and for initial technical and vocational education and training (TVET)*, is an ongoing process. By law, the role of the **National Qualifications Authority** is undertaken by the **Adult Training Board**, a tripartite structure.

Although initial TVET is under the responsibility of the Ministry of Education whilst adult training is coordinated by the Adult Training Board, in both cases the development of qualifications is harmonised within the National Qualifications Framework.

The **National Qualifications Framework** is based on:

- a set of reference levels for the type of competences needed for different qualifications (RO: 5 levels);
- a set of common procedures and principles for the qualifications and training programme development;
- a methodology for recognition and validation of prior learning (including competences achieved in non-formal and informal learning contexts).

A **National Qualifications Register** will be developed and when fully operational will include all qualifications relating to national or sectoral recognition.

The development of *higher education qualification* is under the separate responsibility of the **National Agency for Higher Education Qualifications**

❖ COMPETENCE-BASED QUALIFICATIONS

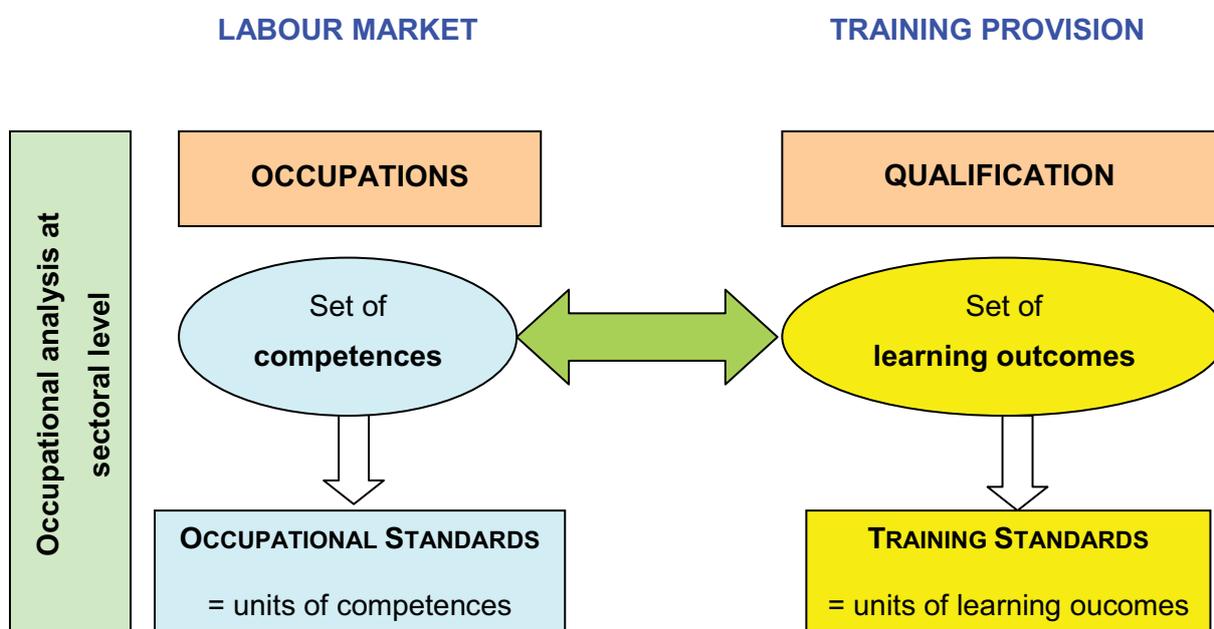
Occupations vs. qualifications

A certified qualification provides a formal recognition of the value of learning outcomes for the labour market as well as for lifelong learning and entitles someone to practise one or more occupations. In order to be recognised as relevant for the labour market, the learning outcomes (LO) need to reflect the job requirements and be relevant to individual needs. LO's also have to include personal development from a lifelong learning and career perspective.

According to the EQF, learning outcomes are defined as KSC¹⁴. In Romania, learning outcomes are defined on the basis of competences stipulated by Occupational Standards (OS) and Training Standards (TS) and validated by the Sectoral Committees.

The **Sectoral Committees** (SC) are structures institutionalised at each economic sector level. A SC is composed of social partner representatives at a national level and representatives relevant to the branch such as employers' and trade union organisations. It may also include professional associations.

Qualifications provided within the initial TVET system make use of TS whilst adult training programmes may use either OS or TS. Assessment for the recognition and validation of competences achieved in non-formal and informal learning context is also carried out by authorised independent assessment centres on the basis of the same standards.

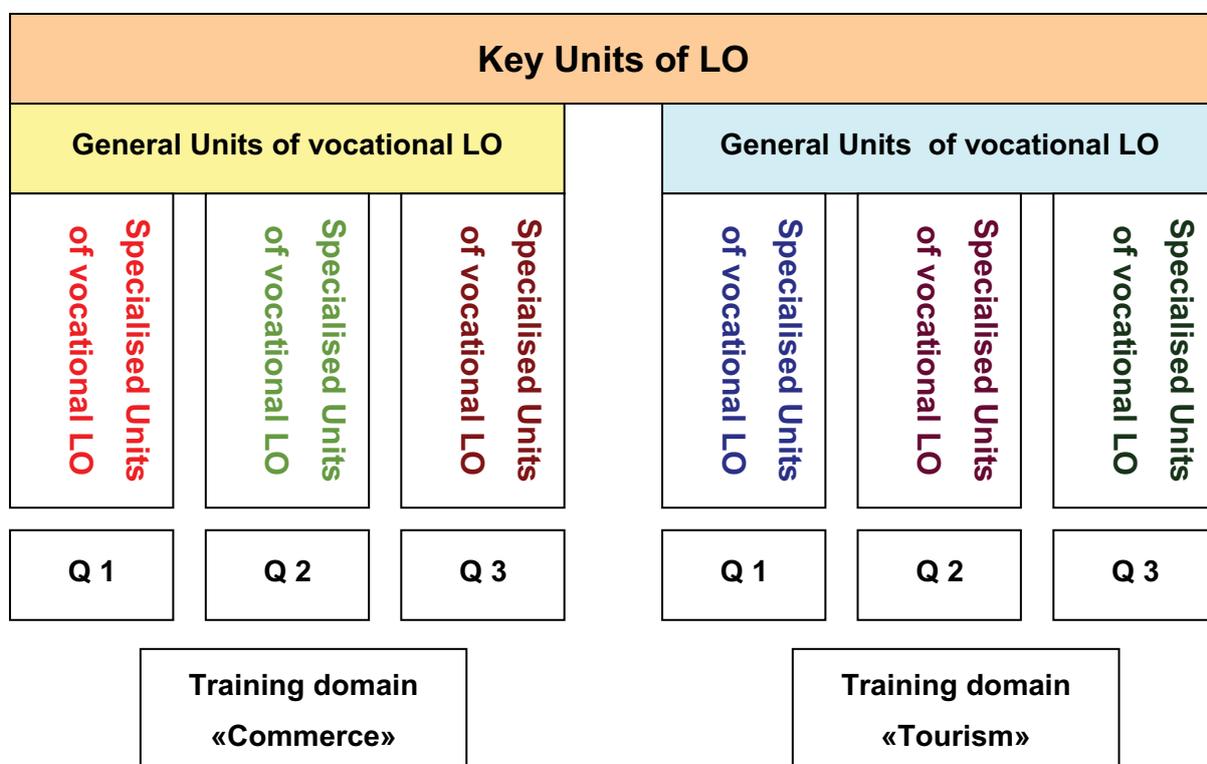


¹⁴ KSC – knowledge, skills, competence

❖ *QUALIFICATION STRUCTURE IN INITIAL TVET: based on TS that combine Key Units of Learning Outcomes (LO) for long-term employability, General Units of Vocational LO to facilitate sectoral mobility within qualifications in a training domain and Specialised Units of Vocational LO focused on the job requirements*

The Training Standards describe the units of competences that make up a nationally recognised qualification. Units of competences are designed as learning outcomes with a number of credit points attached and may be capitalised in life-long-learning. Each unit of competences is split into individual competences. The Training Standards also prescribe performance criteria, the context where competences apply and the assessment criteria.

A qualification is structured on the basis of three types of competence: key units of learning outcomes (LO), general and specialised units of LO as shown in the example below:



The Romanian initial school-based TVET system provides **competence-based learning** via a **modularised curriculum** (training modules associated with **transferable credits**) according to national **Training Standards (TS)** **validated by the social partners** (Sectoral Committees) which define each nationally recognised qualification.

The **curriculum has two main components: a core part** (national curriculum) **and a local component**. The core part of the curriculum is designed on the basis of the national TS, and therefore only the national part of curriculum leads to certification.

The local component of the curriculum is designed by each individual school in cooperation with its relevant social partners in order to adapt better to the specific needs of the local labour market.

B.2. MULTILEVEL PLANNING TOOLS – used as support for matching demand, need and supply

❖ *A STRATEGIC PLANNING OF TVET SUPPLY based on early identification of training needs – a process involving SOCIAL PARTNERS ORGANISED IN CONSULTATIVE STRUCTURES FOR DECISION-MAKING at regional, county, schools' and local community level*

A set of key questions to be addressed by social partnership structures involved with consultative roles in decision making in education at national, regional, county, schools' and local community level is presented below.

- WHAT qualification can be achieved through the initial TVET?
- WHICH learning outcomes (LO) may the TVET graduates achieve?
- WHAT qualifications are needed at regional, county and local level?
- WHAT specific competences have to be provided at local level in addition to the LO set-up by the national curriculum?
- WHERE is the most suitable venue to organise the TVET programmes?
- TO WHAT EXTENT are relevant and quality assured training programmes provided by the TVET schools?
- HOW can the attractiveness of TVET be improved?

While the first two questions are addressed by Sectoral Committees, the relevance of the TVET supply matching demands of the labour market to be addressed by schools in a certain area is a major challenge for the social partnership structures in education at a regional level (Regional Consortia), county level (Local Committees for the Development of Social Partnership in VET) and local level (Schools' Board).

Strategic planning in TVET promotes an integrated approach of TVET supply based on early identification of training demand and needs within a wider context of HRD strategies linked to the national, regional and local development plans.

The model proposed by the NCTVETD for the early assessment of labour market demand has two main categories of information sources:

A. Labour market forecasts for medium-term qualification demand

B. Labour market studies and sample surveys in companies (short-term information and additional information for the validation of medium-term trends).

The strategic planning process of TVET supply has three major phases:

- a comprehensive analysis of TVET supply (*schooling capacity at regional, county and local level in relation to the demand and students' needs forecast for the labour market*);
- a common strategy of the partners involved (*employers, trade unions, local authorities, employment agencies, schools, universities etc.*);
- monitoring the implementation of the planned measures.

Better matching of the TVET supply to labour market demand and beneficiary needs is supported by interventions at three levels:

- Regional Education Action Plan (REAP), at regional level (regional policies regarding economic development, including human resources);
- Local Education Action Plan (LEAP) at county level (level for decisions regarding IVET supply in the decentralised framework);
- School's Action Plan (SAP), at school and local community level (level for the implementation of measures).

Our experience confirms the need for this multilevel intervention, within which it is possible to correlate demand (regional level, labour market) and needs (local level).

B.3. DEVELOPMENT OF NEW QUALIFICATIONS at the request of the business sector – examples of social partners' initiatives

❖ DEVELOPMENT OF NEW QUALIFICATIONS – PROCESS INVOLVING SOCIAL PARTNER INITIATIVES FROM ALL LEVELS

Although new qualifications are developed at a national level within the National Qualification framework (for details please see section B1 above), the process involves initiatives and contributions from social partners, either individually or through social partnership structures organised at a national, regional or local (county) level .

Although social partners often claim that the existing qualifications do not respond to the demands of the labour market, it does not automatically involve them in development of new qualification.

In this respect, our experience demonstrates that it is important to ensure functional social partnership mechanisms able to identify, facilitate and promote initiatives from the business sector.

In the example below from the Central Region of Romania, the accent is on the role of the social partnership structures within a coordinated process aiming at *identifying* demands for new qualifications, whereas within in the example from the West Region the role of the social partnership structures was mainly to *facilitate* and *promote* an initiative coming more directly from the business sector.

In all the cases mentioned below, the social partners' initiatives from the regional and local level have led to new qualifications and Training Standards (TS) validated at national level by the Sectoral Committees, followed by elaboration of the related curricula based on the new TS.

Examples from the Central Region of Romania:

In January 2007, NCTVETD addressed an invitation to the social partnership structures to organise a consultation on identifying demands for the revision of the existing Nomenclature of Qualifications. The analysis initiated by the *Regional Consortium and Local Committees for the Development of Social Partnership in VET* from the Central Region has led to specific proposals for new qualifications and to the revising of existing ones:

For the MECHANICS training domain:

- **Introduction of new qualifications and elaboration of Training Standards** based on the demand for new technologies in metal processing:
 - *CNC operator*, level 2 qualification
 - *Technician in CNC processing*, level 3 qualification
 - *CNC technician operator*, post high school, advanced level 3 qualification
- **Revision of the Training Standard** for *technician in mechatronics* (level 3 qualification) updating the general and specific units of competences in accordance with new technologies and the related demand for competences.

The above mentioned proposals have been initiated and analysed in working meetings of the Local Committees for the Development of Social Partnership in VET from three of the counties in the Region (Covasna, Braşov, Sibiu). Two relevant companies in the metal processing sector active in the Region (INA SCHAEFFLER ROMANIA Brasov and COMPA Sibiu) have elaborated proposals for the new qualifications profiles and have nominated experts to par-

ticipate in working groups organised at a national level by the NCTVETD for the drawing up of training standards.

For the ELECTRONICS training domain:

- **Merging old qualifications and the introduction of new qualifications and elaboration of Training Standards:**
 - *Electronics technician in electronic equipment*, level 2 of qualification – new qualification to replace a number of old qualifications (e.g. electronics technician for radio and TV equipment, electronics technician for professional electronics equipment, electronics technician for automation equipment).

The proposal has been discussed within the Local Committees for the Development of Social Partnership in VET in Covasna County, based on arguments considering that the specific labour market demand is relatively limited for the old narrow qualification whereas a broader qualification with merged competences from the old ones would provide a better opportunity for companies in recruiting employees and more flexibility on the labour market for the job-seekers.

Examples from the Western Region of Romania:

For the PRINTING sector:

Awareness of the need for new qualifications in the printing sector in Romania was noted in the 1990's as the need for publications, information, free media and publicity for the investors who had newly arrived in the country underwent a real boom. This need was doubled by the development of new printing technology, which became very accessible even to the SMEs. In Romania, the printing sector was a state owned (and controlled) monopoly. This meant that the huge amount of interest shown towards this new niche in the media and publicity market was understandable. Although the first businesses were based on second-hand equipment, very soon the price of the new and more sophisticated technologies became more accessible also for individuals working as family business.

The number of the small businesses in this sector increased. This led to the creation of their own sector department within the Chamber of Commerce (Timis county). They very soon realised the lack of qualified personnel and from the very outset were aware of the fact that the need for skills definitely differed from those of the workers at the old printing companies (working with Pb/lead letters). At the same time, however, skills underwent extremely rapid development due to the technological changes.

The local employers active in the PRINTING sector organised their own internal training programmes whilst also formulating a request for the IVET system to develop a new qualification and new curricula and to deliver training together with a recognised certification.

Within this process the following partners made important **contributions**:

1. **The Local Committee for the Development of Social Partnership** – took on the demand expressed by the printing companies and obtained support in realising the documentation of requirements for the new qualifications development (including a feasibility study and a job profile).
2. A local **TVET institution** (the “*Electrotimis*” High School) engaged in this process by offering specialists to be involved in the development and delivery of the curricula and also to be trained according to the new requirements of the sector.
3. **NCTVETD** – had the responsibility for the development of the new curricula, and for the formal recognition (level 1 and 2 of qualification)
4. During the implementation phase, the **employers’ association from the printing industries** offered facilities for work-based training and ensured specialists for on-the-job training for the experts from the school and tutoring for the students.

The main difficulties were encountered on the part of the school, since the whole process meant adopting a different approach. It involved working in an uncertain environment, working together with the employers (rather than merely implementing ready-made materials from the Ministry), developing new training materials in a very short time and according due consideration to the diversity of technologies in place in the printing sector which the students need to be able to understand and use. A period of two years elapsed before the first students commenced their training. During this time, virtually the entire equipment at the printing companies was exchanged for new and higher performance equipment.

C CONCLUSIONS, RECOMMENDATIONS

Based on the mechanisms, examples and experience above, we can conclude that the issue of *qualification need* and *qualification demand* is central both to initial and to further training programmers and that its importance will increase in the future, mainly because of the general technological development but also due to the strong influence exerted by every local or global change in the market (economy and labour).

The process of qualifications development needs to focus on ensuring relevance both for labour market demand and individual needs. As far as the supply side is concerned, a key issue is to strengthen capacity to adapt. This is why coherent measures and institutional building programmes are required both at the system and at the training provider level.

The Romanian experience in the development of qualifications through the TVET system highlights the need for there to be functional social partnership mechanisms in place in order to inform decisions at all levels as well as indicating the role played by strategic planning in matching demand, need and supply.

Although the existing solutions have certain benefits, it is obvious that within this very rapid changing context new challenges requiring new solutions will arise. What is of constant importance is the need to focus on these issues permanently, and because of their complexity a partnership approach is needed to develop the most adequate, locally specific solution.

Taking into account the similarities among our countries, a peer learning tool to facilitate an effective experience sharing would be welcome and is expected to demonstrate its effectiveness in the medium term. A dedicated and proactive approach is needed to build on existing and transferable results, offering an adequate context for innovative cooperation between different stakeholders aiming to respond to the next challenges.

Berufsbildung in Ungarn – Modellwechsel der ungarischen Berufsbildung: der lange Weg vom mitteleuropäischen zum postindustriellen Bildungsmodell

Péter Farkas

Ausgangspunkt: die traditionelle Struktur und die Krise um 1990

Die Grundstrukturen des ungarischen Bildungssystems waren vor 20 Jahren mit den in Mittel- und Osteuropa verbreiteten Modellen vergleichbar. Die Institution für die Vermittlung der Allgemeinbildung war die achtklassige allgemeinbildende Grundschule. Ungefähr 92 Prozent eines Jahrgangs erreichten hier während der Schulpflichtzeit, die bis zum 16. Lebensjahr dauerte, den Einheitsschulabschluss, der zum Übergang in die Mittelschule berechtigt. Zwei Prozent eines Jahrgangs beendeten die Grundschule in der sogenannten Abendgrundschule für Erwerbstätige, drei Prozent in der Sonderschule und drei Prozent haben keinen Abschluss erreicht.

Die Einrichtungen der Mittelstufe sind das Gymnasium, die Fachmittelschule und die Berufsschule. 1990 gingen 93,3 Prozent von den Absolventen mit Abschluss der achtklassigen Einheitsschule in die mittleren Bildungseinrichtungen über, davon 42,7 Prozent in die Berufsschule, 3,2 Prozent in die Fachschule, 27 Prozent in die Fachmittelschule und 20,4 Prozent ins Gymnasium. Rund 7 Prozent der Absolventen mit Abschluss gingen nicht in die Sekundarschule über.¹⁵

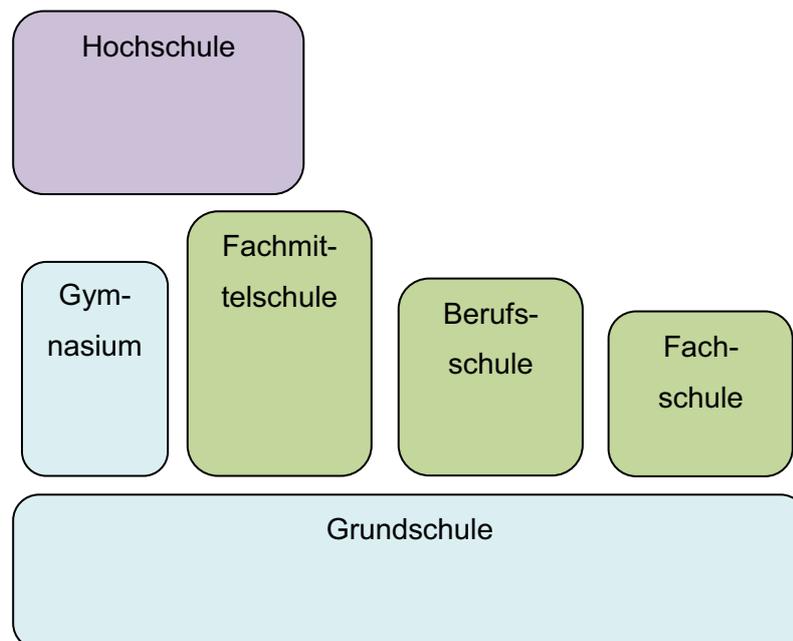


Abbildung 1: Das ungarische Bildungssystem 1990

¹⁵ Jelentés a magyar közoktatásról 2006 (Bildungsbericht Ungarn 2006) OKI Bp. 2007.

Das Gymnasium und die Fachmittelschule haben die allgemeine Hochschulreife vermittelt. In den meisten Gymnasien gab es Leistungsklassen mit erweitertem Mathematik-, Physik-, oder Fremdsprachenunterricht. Seit 1986 gab es auch fünfklassige bilinguale Gymnasien, in denen die Schüler in der Klassenstufe 9 eine Fremdsprache als Grundlage für den fremdsprachigen Unterricht in den folgenden Schuljahren erlernt haben. Die wichtigste Entwicklung im Gymnasium war die Wiedereinführung von Langzeitformen. Nach 1989 erschienen die ersten sechs – und achtklassigen Gymnasien, die die Schüler nach dem Abschluss der 4. bzw. 6. Grundschulklasse übernommen haben.

In den Fachmittelschulen, die mit den Höheren Technischen und Kaufmännischen Schulen in Österreich vergleichbar waren, konnten verschiedene berufliche Abschlüsse mit dem Abitur als allgemeinbildendem Abschluss gekoppelt werden. Es ließen sich drei verschiedene Zweige unterscheiden:

- In der Fachmittelschule für Facharbeiterberufe wurden „anspruchsvolle“ Berufe vermittelt, die auch Bestandteil der traditionellen Facharbeiterausbildung waren.
- Im Zweig für „mittlere Berufe“ wurde in 79 verschiedenen Berufen ausgebildet, darunter für das Gesundheits- und Sozialwesen, sowie für Kunst, Kindergartenpädagogik und für Bürotätigkeiten.
- Seit 1985 gab es die „Technische Fachmittelschule“, in der die Schüler erst nach dem Ablauf des zweiten Jahres entscheiden konnten, ob sie 1.) einen Facharbeiterbrief in einem Jahr, 2.) einen Facharbeiterbrief oder einen mittleren Abschluss und das Abitur in zwei Jahren oder 3.) einen Technikerbrief in drei Jahren erwerben möchten. Die Techniker Ausbildung gab es für insgesamt 89 Technikerberufen u. a. in den Bereichen Industrie, Bauwesen, Landwirtschaft, Geologie.

Die traditionelle Berufsbildung in den insgesamt 223 Lehrberufen wurde in kooperativer Form durchgeführt. Die Ausbildungszeit umfasste in der Regel drei Jahre. Allgemeinbildung und Fachtheorie wurden in der Berufsschule vermittelt, die Fachpraxis wurde teils in schulischen, teils in betrieblichen Ausbildungswerkstätten, teils in der Produktion durchgeführt. Bis 1990 wurden 85 Prozent der Kapazitäten für den Praxisunterricht durch die Wirtschaft zur Verfügung gestellt. Die Schüler gingen im Wechsel eine Woche in die Schule, eine Woche in die Werkstatt bzw. in die Produktion.

Bürohilfskräfte und Krankenschwestern wurden in zwei- bis dreijährigen Fachschulen ausgebildet. Für die Absolventen der Speziellen Grundschulen (Sonderschulen) gab es eine Sonderberufsschule, die sogenannte Spezielle Fachschule, in der lernbehinderte Jugendliche in Teil- und Anlernberufen ausgebildet wurden. 1990 wurde für die Versorgung von sozial benachteiligten Jugendlichen die Spezielle Fachschule für Nichtbehinderte eingeführt, in wel-

cher vor allem in Hauswirtschafts-, Dienstleistungs-, Landwirtschafts- und Textilberufen ausgebildet wurde.

1990 wechselten rund 94 Prozent der Absolventen der achtklassigen allgemeinbildenden Grundschule in die mittleren Schulen. Die Abbruchquote war in allen Bildungseinrichtungen relativ hoch: in der Berufsschule 25 Prozent, in der Fachmittelschule 14-16 Prozent, im Gymnasium 12 Prozent. So traten in 1990 ungefähr 25 Prozent der Jugendlichen unqualifiziert auf den Arbeitsmarkt. 60 Prozent eines Jahrgangs erwarben Abschlüsse im Sekundarbereich II, 3 - 5 Prozent im postsekundären Bereich, 10 bis 12 Prozent an Hochschulen und Universitäten.

Das Modell der Berufsbildung konnte 1990 in Ungarn eindeutig zum *kontinental-europäischen Modell* gerechnet werden, wo die Mehrheit der Jugendlichen in der Sekundarstufe II auf den Arbeitsmarkt vorbereitet wurde.

Die oben beschriebene Struktur wurde in den neunziger Jahren Schritt für Schritt umgestaltet. Im Folgenden werden dieser Entwicklungsprozess und die ihm zugrunde liegenden Ursachen dargestellt.¹⁶

Der Rahmen der Berufsbildungspolitik wurden bis 1990 von der sozialistischen Planwirtschaft und von den Betrieben bestimmt. Aufgrund von Bedarfsanalysen wurden die zu erlernenden Berufe und die entsprechenden Schülerzahlen ermittelt. Die Wirtschaft hat direkt und indirekt in der Erarbeitung von neuen Lehrplänen, Programmen, Unterrichtsmitteln und in der Durchführung der Ausbildung teilgenommen. Nach 1990 hat sich die Wirtschaft jedoch aus der Berufsbildung zurückgezogen. Die Gründe hierfür waren: Verlust von Märkten und Marktanteilen, die allgemeine wirtschaftliche Unsicherheit, die aus der Privatisierungswelle und Betriebsschließungen resultierende Massenarbeitslosigkeit, welche wiederum ein Überangebot an gut qualifizierten, billigen Arbeitnehmern zur Folge hatte. Ein großer Teil der Betriebe hat seine Lehrwerkstätten geschlossen. Zahlreiche Werkstätten wurden daraufhin von den Schulträgern (von den Gemeinden) übernommen. Die Berufsbildung konnte somit in den Krisenbranchen fortgesetzt werden. In welchen Berufen ausgebildet wurde, bestimmte nicht die Nachfrage der Wirtschaft nach Qualifikationen, sondern das Angebot der Bildungsanbieter.

Anfang der neunziger Jahre trat erstmalig das Phänomen der Jugendarbeitslosigkeit zu Tage. Ein Großteil der Schulabgänger ließ sich als Arbeitslose registrieren. Gleichzeitig veränderte sich die Lohnstruktur. Die Lohnunterschiede zwischen den Facharbeiter- Techniker- und Ingenieur-Gehältern wurden größer, zu Ungunsten des Facharbeiterniveaus. Zusammen

¹⁶ Farkas Péter: Berufsbildungspolitik (*Szakképzés-politika*) Educatio, 1994/1 (S 27-35).

mit der Problematik des Rückzugs der Wirtschaft aus der Berufsausbildung¹⁷ kann von einer allgemeinen Krise der Berufsbildung gesprochen werden.

In dem Maße, wie der berufliche Abschluss auf dem Arbeitsmarkt abgewertet wurde, sahen die Eltern immer weniger Perspektive in der Berufsbildung und auch die Bildungspolitik hat die Berufsbildung immer mehr abgewertet und vernachlässigt.

Die Umgestaltung der Berufsbildung in den 90er-Jahren

Der erste Programmentwurf wurde schon 1990 im „Vorläufigen Berufsbildungskonzept des Arbeitsministeriums“ formuliert.¹⁸ Nach diesem Vorschlag sollte die traditionelle dreijährige Berufsbildung durch ein Modell abgelöst werden, das den damaligen Angeboten der englischen Further Education ähnlich ist. Die wichtigsten Merkmale des Vorschlags waren:

- Die Ausbildung wird nach der zehnten Klasse der (verlängerten) allgemeinbildenden Schule angefangen.
- Die Ausbildung soll in regionalen Zentren durchgeführt werden, in denen die Erwachsenenbildung und die Erstausbildung parallel laufen.
- Die Ausbildung soll den aktuellen Ansprüchen des Arbeitsmarktes angepasst werden.
- Es werden nur berufsbezogene Inhalte vermittelt (Fachtheorie und Fachpraxis).
- Die Ausbildungszeit dauert zwischen 3 und 24 Monaten.
- Das Berufskonzept soll durch ein Qualifikationskonzept abgelöst werden.

In der Fachmittelschule soll in der 9. - 10. Klasse Berufsorientierung und in der 11. - 12. Klasse berufsfeldbreite Grundbildung durchgeführt werden. Die berufliche Bildung fängt somit erst nach dem Abitur an. Durch die Umgestaltung von Berufsschulen soll der Anteil der Fachmittelschulen erhöht werden.

In der ersten Hälfte der neunziger Jahre gab es in der Berufsbildung drei wichtige Entwicklungen:

1. Die Umgestaltung der Fachmittelschulen, wie oben beschrieben, erfolgte im Rahmen eines von der Weltbank finanzierten Projektes.

¹⁷ Vor 1990 wurde die Entwicklung des Bildungswesens von vier Akteuren bestimmt: von der Wirtschaft, von der Ungarischen Sozialistischen Arbeiterpartei, von den Bildungseinrichtungen und von den Eltern. Nach 1990 verschwand die Partei und die Wirtschaft zog sich aus der Berufsbildung zurück. Die Berufsbildung ist in eine allgemeine Krise geraten, weil die Großbetriebe, die das Geschehen vor 1990 bestimmt haben, privatisiert wurden und die neuen – oft ausländische – Besitzer die gesellschaftliche Verpflichtung, bei der Durchführung der Berufsbildung mitzuwirken und bei der Gestaltung der Berufsbildungspolitik teilzunehmen, nicht mehr wahrgenommen haben.

¹⁸ *Szakképzési cselekvési program Előzetes munkaanyag* (Aktionsprogramm der Berufsbildung. Arbeitspapier) Budapest, Arbeitsministerium, 1990 Manuskript.

2. Nach deutschen Vorbildern wurde ein neues Berufsbildungsgesetz vorbereitet und 1993 verabschiedet. Für die schulische Seite der Berufsbildung ist nach diesem Gesetz der Staat und für die praktische Ausbildung die Wirtschaft zuständig. Es werden Tripartei-Institutionen aufgestellt, in welchen der Staat, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer als gleichberechtigte Partner agieren. Der Ausbildungsvertrag wird wieder eingeführt. (Das im Gesetz formulierte Modell wurde aber nur teils eingeführt.)
3. Die früheren vier Berufsverzeichnisse (Teilberufe, Facharbeiterberufe, mittlere Berufe, Technikerberufe) wurden durch ein einheitliches **Verzeichnis der staatlich anerkannten Qualifikationen** abgelöst. Der Name kann auf zwei Begriffe zurückgeführt werden: auf die deutschen **staatlich anerkannten Ausbildungsberufe** und auf die englischen **NVQ-s**. Die Dauer der Ausbildungszeit entspricht dem im „Vorläufigen Berufsbildungskonzept des Arbeitsministeriums“ formulierten Vorschlag von 6 bis 24 Monaten. Die Berufsbilder der meisten Facharbeiterqualifikationen entsprechen dem traditionellen ungarischen Vollberufsmodell. Die Zugangsbedingungen sind differenziert in Qualifikationen für Jugendliche ohne Grundschulabschluss, für Absolventen der zehnten allgemeinbildenden Klasse und für Abiturienten. Dabei ist zu erwähnen, dass über die Hälfte der 955 neuen Qualifikationen erst nach dem Abitur erlernt werden kann.

In den allgemeinbildenden Schulen hat man gleichzeitig nach englischen Vorbildern eine übergreifende Modernisierung durchgeführt. Die Inhalte und Anforderungen wurden in den ersten zehn Jahrgangsstufen durch einen einheitlichen Kernlernplan und die nationale Abschlussprüfung geregelt, und in den Klassenstufen 11 - 12 durch die Abiturprüfungsanforderungen. Eine Berufsbildung darf erst nach dem Abschluss der zehnten Klasse bzw. nach der nationalen Abschlussprüfung angefangen werden.

Die neue Struktur wurde 1998 eingeführt. Es wurde aber erreicht, dass in der Berufsschule in der neunten Klasse Berufsvorbereitung, in der zehnten Klasse Berufsgrundbildung angeboten werden darf und Berufsbildung erst in der 11. - 12. Klasse erfolgt.

2001 hat man das Verzeichnis der staatlich anerkannten Qualifikationen neu strukturiert. Es wurden drei Berufsklassen festgelegt: Vollberufe für die Erstausbildung, Weiterbildungsberufe für die Erwachsenenbildung und geregelte Berufe.

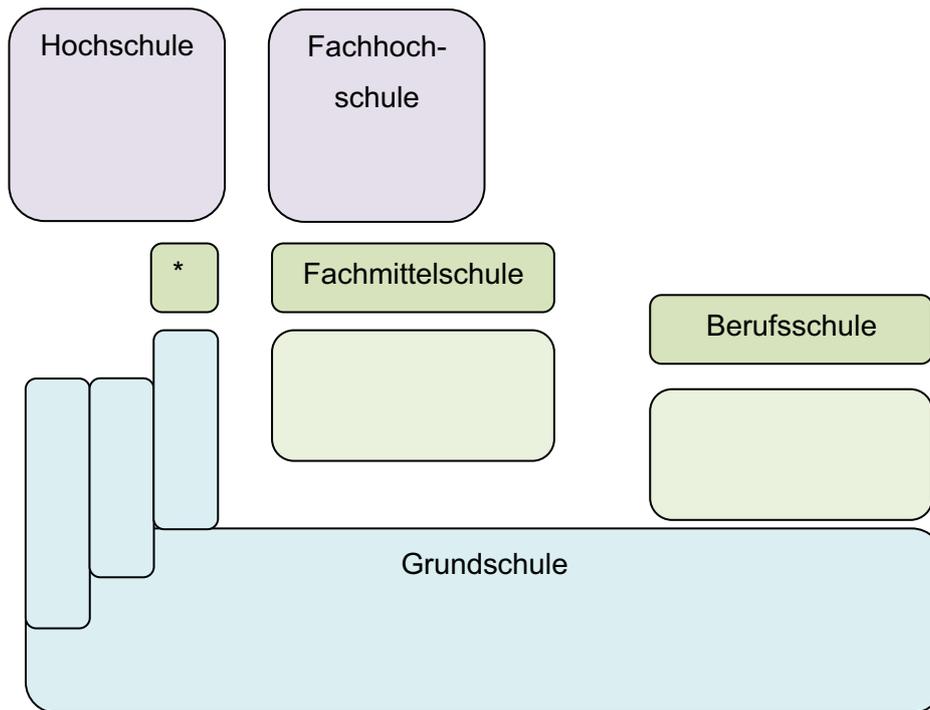
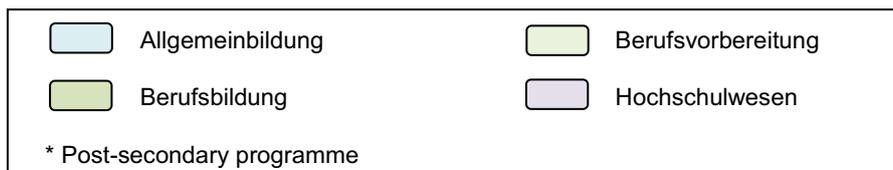


Abbildung 2: Das ungarische Bildungssystem nach 2000



Neben der Verlängerung der allgemeinbildenden Phase kann eine erhebliche Expansion der weiterführenden Schulen und ein Absinken der traditionellen Berufsbildung beobachtet werden. Die geburtsschwachen Jahrgänge haben die Sekundarstufe II Mitte der 90er-Jahre erreicht. Die Zahl der Jugendlichen, die eine traditionelle Berufsbildung gewählt haben, ging rasch zurück. Dieser Prozess wurde durch die Legitimationskrise der Berufsbildung noch beschleunigt. Nach dem Abitur erwerben ca. 30 Prozent des Jahrgangs postsekundäre berufliche Abschlüsse, davon 8 Prozent in der Erwachsenenbildung.

	1990	1999	2005
Gymnasium	21,1	31,7	36,5
Fachmittelschule	27,5	39,1	39,2
Berufsschule	42,0	23,0	23,0 ¹⁹
Fachschule	2,8	1,8	
Ingesamt	93,4	95,6	98,6

Abbildung 3: Übergang von Jugendlichen mit Abschluss der 8. Klasse in Einrichtungen der mittleren Bildung (Angaben in Prozent)

¹⁹ Fachschule und Berufsschule.

Unqualifizierte	20 %
Fachmittelschulabitur	29 %
Gymnasialabitur	30 %
Berufsschulabschluss	21 %

Abbildung 4: Qualifikationsstruktur der 18- bis 19-jährigen Schulabgänger 2008 (geschätzt)

Neben der oben beschriebenen Expansion der weiterführenden Schulen und des postsekundären Bereichs hat sich die Zahl und der Anteil der Studenten im tertiären Bereich vervielfacht. 1990 haben 22.600 Absolventen, in 2000 bereits 54.600 und in 2008 58.800 Absolventen des Sekundarbereiches II im ersten Semester ein Vollzeitstudium angefangen. Parallel dazu hat sich auch die Anzahl²⁰ der Studenten erhöht, die ein Teilzeitstudium angefangen haben.²¹

Heute werden in Ungarn im Voll- und Teilzeitstudium mehr Hochschuldiplome als berufliche Abschlüsse in Fachschulen und Fachmittelschulen erworben. Gleichzeitig bleibt ungefähr ein Fünftel der Absolventenjahrgänge des Sekundarbereiches II unqualifiziert.

Die ungarische Berufsbildung erlebt heute, wie diese Zahlen zeigen, einen Paradigmenwechsel, in dem das mitteleuropäische Modell durch ein „*postindustrielles*“ Modell abgelöst wird. Darunter versteht sich eine Verlagerung der Berufsbildung in den postsekundären und in den tertiären Bereich. Die Ziele des im „Vorläufigen Berufsbildungskonzept des Arbeitsministeriums“ in 1990 formulierten Programms wurden erreicht. Dieses betrifft sowohl die Verlängerung der Allgemeinbildung als auch die Expansion der weiterführenden Schulen und die Verschiebung der Berufsbildung in den postsekundären Bereich.

Die neuen Entwicklungen seit dem EU-Beitritt

Die wichtigste Veränderung ist die Verstärkung der Aktivitäten der Wirtschaft in der Berufsbildungspolitik. Die ungarische Handels- und Industriekammer hat einen immer größeren Einfluss auf die Entscheidungen. Die Kammern bzw. ihre regionalen Einrichtungen sind für die Ausbildungsverträge und für die Meisterausbildung/ -prüfungen zuständig. Die Kammer hat zwei Dutzend Berufe von den zuständigen Ministerien übernommen, sie ist nun für die Organisation von Abschlussprüfungen und Berufsschülerwettbewerben zuständig. Nach den Angaben der Kammern verfügen heute 48.080 Jugendliche über einen Ausbildungsvertrag, das sind 61,6 Prozent der insgesamt 78.011 Berufsschüler.²²

²⁰ In 2008 haben rund 30.000 Jugendliche ein Teilzeitstudium angefangen.

²¹ Oktatási Évkönyv 2008/2009 (Bildungsstatistik, Statistical yearbook of education - englisch) Ministerium für Unterricht und Kultur.

http://www.nefmi.gov.hu/letolt/statisztika/okt_evkonyv_2008_2009_091207.pdf.

²² Durch die Kammern zur Verfügung gestellte Daten.

Die Ausbildungsverträge konzentrieren auf die gleichen Handwerks- und Dienstleistungsberufe wie in Deutschland (Koch, Verkäufer, Kellner, Friseur, Tischler, Karoserieschlosser, Maurer, Maler und Lackierer, usw.).

Die Wirtschaft ist mit den Entwicklungstendenzen der Berufsbildung im Bereich der Sekundarstufe II nicht zufrieden. Von den Vertretern der Arbeitgeberorganisationen wird die Meinung vertreten, dass der Anteil der Jugendlichen, die in die Berufsbildung eintreten, zu niedrig ist. Es gilt vor allem, die Jugendlichen für die technischen Facharbeiterberufe zu gewinnen. Besonders hoher Facharbeitermangel ist zukünftig in der Bauindustrie zu erwarten.

In den vergangenen Jahren wurden drei Maßnahmen eingeführt, um die Anzahl der Berufsschüler zu erhöhen:

- Die regionalen Beschäftigungs- und Bildungskommissionen wurden mit der Aufgabe beauftragt, die Nachfrage nach beruflichen Abschlüssen zu klären und zu bestimmen, welche Ausbildungsrichtungen in der Region „stark gefördert,“ welche „gefördert“ oder „reduziert“ werden sollten.
- Von den Kommissionen wurden auf regionaler Ebene zehn „Mangelberufe“ identifiziert. Jene Jugendlichen, die diese Berufe erlernen, erhalten bei guten Ausbildungs- und Schulleistungen ein Stipendium.
- Wie bereits erwähnt, haben Schüler nach dem Abschluss der achten Klasse der allgemeinen Grundschule die Möglichkeit, in die neunte und zehnte Klasse der Berufsschule zu wechseln. Dort werden neben der Fortsetzung der Allgemeinbildung eine Berufsvorbereitung und eine Berufsgrundbildung durchgeführt. Die Berufsbildung wird in der elften Klasse der Berufsschule begonnen. Die Abbruch- und Durchfallquoten waren in der neunten und zehnten Klasse sehr hoch. Man hat es nun ermöglicht, dass die Jugendlichen nach dem Abschluss der achten Klasse in die Berufsbildungsklasse übernommen werden können, wenn in der Berufsschule der allgemeinbildende Unterricht in einem auf 30 Prozent der Unterrichtszeit begrenzten Umfang fortgesetzt wird und die Ausbildung dementsprechend verlängert wird.

Eine weitere große Veränderung ist die modulare Umgestaltung des Berufssystems. Die ehemals ca. 900 Ausbildungsberufe wurden neu strukturiert. Es gibt nun neben den Vollberufen auch Teil- und Aufbauberufe. Ferner wird die Organisation der Prüfungen weiterentwickelt und der Unterricht neu organisiert.

Herausforderungen, Lösungsansätze, offene Fragen

Die ungarische Berufsbildungspolitik hat sich mit dem Beitritt zur EU selbst verpflichtet, die gleichen Herausforderungen zu meistern, wie andere europäische Gesellschaften. In zahlreichen Staaten Mittel- und Osteuropas gibt es niedrige Beschäftigungsraten, demografische Probleme, hohe Jugendarbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung der jungen Erwachsenen.

Es gibt in der Europäischen Union erhebliche regionale Unterschiede. Die Unterschiede sind aber selbst in einem Mitgliedsstaat, wie Ungarn sehr groß.

	Beschäftigungsrate in % der 15- bis 64-Jährigen (2007)	GDP pro Einwohner, in PPS nach NUTS 2 Regionen, 2006, in % der EU-27=100
Zentrale Region	62,70	105,48
Mittel-Transdanubien	61,80	57,56
Westungarn	63,40	63,75
Süd-Transdanubien	51,20	42,94
Nordungarn	50,80	40,67
Tiefebene-Nordregion	50,50	40,09
Tiefeben-Südregion	55,20	42,06

Abbildung 5: Regionale Unterschiede in Ungarn: niedriges BIP in Süd-Transdanubien, Nord- und Ostungarn²³

In Ungarn, wie in den meisten Beitrittsländern in Ost- und Südosteuropa gilt es, effektive Maßnahmen zu ergreifen, um die Beschäftigungsrate und die Wirtschaftsleistung zu erhöhen. Die Berufsbildung und die Erwachsenenbildung spielen dabei eine entscheidende Rolle. Die Zielsetzungen auf EU – Ebene sind klar formuliert, in Bezug auf das Beschäftigungsniveau und die Bildungszielsetzungen.

Eine Erhöhung des Anteils der Jugendlichen mit ISCED3-Abschlüssen oder des Anteils der Weiterbildungsteilnehmer erfordert zunächst eine Steigerung der Attraktivität von Berufsbildung. Die Attraktivität der beruflichen Bildung ist eng mit der Funktionsweise und der Segmentierung der Arbeitsmärkte verbunden sowie mit den Angebots- und Nachfrageverhältnissen. Die Berufsbildungspolitik kann als Teil der Bildungs-, Arbeitsmarktpolitik bzw. der Wirtschaftspolitik verstanden werden. In vielen Ländern Mittel- und Osteuropas erhalten die jungen Facharbeiter einen Minimallohn von 200 bis 300 Euro/Monat, und Weiterbildungsmaßnahmen münden nicht selten in der Fortsetzung der Arbeitslosigkeit. Geht man davon aus, dass die Attraktivität einer Bildungsmaßnahme davon abhängt, ob man mit dem Abschluss

²³ Eurostat regional yearbook 2009.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/regional_yearbook.

ein adäquates Einkommen erhält und sichere Beschäftigungsaussichten hat, ist es nicht verwunderlich, dass sich die ungarische Gesellschaft in die weiterführende Bildung und in die höheren Schulen und Hochschulen flüchtet.

Die Legitimationskrise der beruflichen Bildung war eng verbunden mit den Entwicklungen des Arbeitsmarktes nach 1990. Ungarn hat vor 20 Jahren eine schwere Wirtschaftskrise erlebt. Das GDP fiel bis 1993 um 15,1 Prozent, sodass die Zahl der Beschäftigten um ein Drittel zurückging. Die Konflikte wurden durch die großzügige Förderung der Arbeitslosen behandelt. Nach 1993 wurde ein Aufschwung in Gang gesetzt, dies hat aber nur mäßige Auswirkungen auf die Beschäftigung gehabt.²⁴

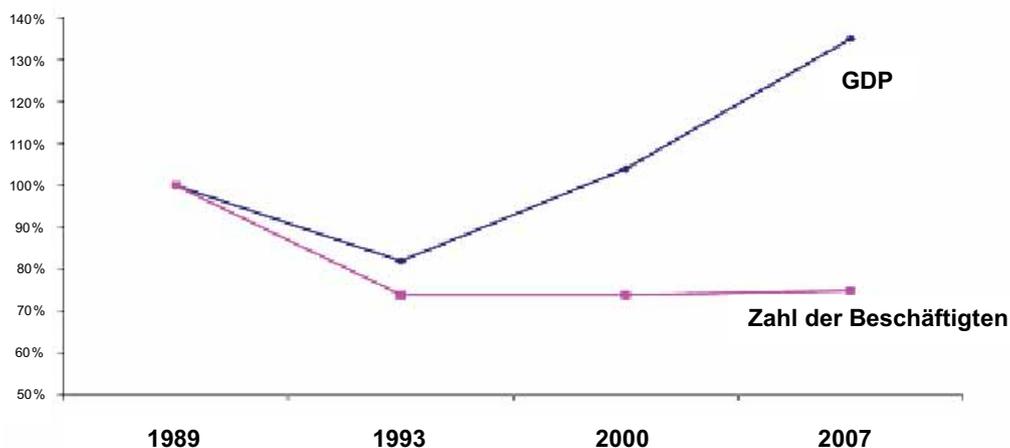


Abbildung 6: Die Trennung der Trendlinien von Wirtschaftswachstum und Beschäftigung nach 1989 (1989 = 100%)

Wir sehen, dass sich die Beschäftigung zwischen 1993 und 2008 kaum verändert hat, das GDP aber um fast 40 Prozent gestiegen ist. Es wäre nun eine dringende Aufgabe, die makroökonomischen Ursachen dieser seltsamen Entwicklung zu klären.

Die Verminderung der regionalen Unterschiede ist eine der wichtigsten Aufgaben der europäischen Politik im vor uns stehenden Jahrzehnt. Es gibt keine allgemein gültigen Lösungen. Hinter den niedrigen Beschäftigungsdaten stehen in den Mitgliedsstaaten stark abweichende Rahmenbedingungen. Darum gilt es natürlich den Lissaboner Prozess fortzusetzen, den Anteil den Unqualifizierten zu senken, die Qualität und die Wettbewerbsfähigkeit der Bildungsmaßnahmen zu steigern, sowie die Einbindung älterer Arbeitnehmer in die Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen.

²⁴ Állami Számvevőszék Kutatóintézete: Az állam célszerű gazdasági szerepvállalása a XXI. század elejének globális gazdaságában (Szerk.: Pulay Gyula) ASZKUT Bp. 2009. Szeptember.
[http://www.asz.hu/ASZ/tanulmanyok.nsf/0/4779C2B3296DEF1DC1257641002707C3/\\$File/t310.pdf](http://www.asz.hu/ASZ/tanulmanyok.nsf/0/4779C2B3296DEF1DC1257641002707C3/$File/t310.pdf).

Grundsätzlich notwendig sind eine Analyse der möglichen wirtschaftspolitischen Alternativen und die weitere Suche nach Modellen, die ein solches Wachstum fördern, das auch zur Erhöhung der Beschäftigung beitragen kann.

Literatur

Állami Számvevőszék Kutatóintézete: Az állam célszerű gazdasági szerepvállalása a XXI. század elejének globális gazdaságában (Szerk.: Pulay Gyula) ASZKUT Bp. 2009. Szeptember.

[http://www.asz.hu/ASZ/tanulmányok.nsf/0/4779C2B3296DEF1DC1257641002707C3/\\$File/t310.pdf](http://www.asz.hu/ASZ/tanulmányok.nsf/0/4779C2B3296DEF1DC1257641002707C3/$File/t310.pdf).

Eurostat regional yearbook 2009.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/regional_yearbook.

Farkas, Péter: Berufsbildungspolitik (*Szakképzés-politika*) Educatio, 1994/1 (S. 27-35).

Jelentés a magyar közoktatásról 2006 (Bildungsbericht Ungarn 2006) OKI Bp. 2007.

Ministerium für Unterricht und Kultur.

http://www.nefmi.gov.hu/letolt/statisztika/okt_evkonyv_2008_2009_091207.pdf.

Oktatási Évkönyv 2008/2009 (Bildungsstatistik, Statistical yearbook of education - englisch).

Szakképzési cselekvési program Előzetes munkaanyag (Aktionsprogramm der Berufsbildung. Arbeitspapier) Budapest, Arbeitsministerium, 1990 Manuskript.

Verzeichnis der Personen und Institutionen

Deutschland

Bundesinstitut für Berufsbildung

53175 Bonn, Robert-Schuman-Platz 3



+49 228 107 0



www.bibb.de

Das Institut

Das BIBB wurde 1970 auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) gegründet. Somit ist es seit 40 Jahren als Einrichtung des Bundes für die Politik, die Wissenschaft und die Praxis beruflicher Bildung tätig. Seine heutige Rechtsgrundlage ist das Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005, das die Aufgaben des Instituts beschreibt. Das BIBB wird als bundesunmittelbare, rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts aus Haushaltsmitteln des Bundes finanziert und untersteht der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Es hat seit 1999 seinen Sitz in Bonn.

Fünf Themenschwerpunkte bestimmen zurzeit die Arbeit des Bundesinstituts:

- Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem,
- Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung,
- Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege,
- Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen,
- Internationalität der beruflichen Bildung.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des BIBB

- untersuchen die strukturellen Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt und in der Weiterbildung,
- beobachten und untersuchen die Aus- und Weiterbildungspraxis in den Betrieben,
- erproben neue Wege in der Aus- und Weiterbildung,
- ermitteln durch Früherkennung zukünftige Qualifikationsbedarfe
- entwickeln und modernisieren Aus- und Fortbildungsberufe,
- unterstützen die betriebliche Berufsbildungspraxis durch moderne Ausbildungsunterlagen und Ausbildungsmedien,
- erarbeiten Konzepte für die Qualifizierung von Ausbildern und Ausbilderinnen in den Betrieben,

- fördern moderne Berufsbildungszentren zur Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung,
- begutachten die Qualität des beruflichen Fernlehrrangebots,
- betreuen und begleiten nationale und internationale Programme zur Weiterentwicklung der Berufsbildung,
- erforschen die Berufsbildung im internationalen Vergleich.

Melanie Hoppe

 hoppe@bibb.de

Melanie Hoppe, geboren 1979 in Rostock, hat Diplom Wirtschaftspädagogik an der Humboldt Universität zu Berlin studiert. Seit 2008 ist sie am BIBB in der Abteilung "Beratung und Internationale Zusammenarbeit" tätig. Davor hat sie unter anderem an der Universität in Rostock sowie für den Deutschen Volkshochschulverband international in Sofia (Bulgarien) gearbeitet.

Neben wissenschaftlichen Aktivitäten in der Region Südosteuropa wurden ebenfalls mehrere Kurz- und Langzeiteinsätzen durchgeführt. Die fachliche Expertise besteht im Wesentlichen auf den Gebieten der Aus- und Weiterbildung von Bildungspersonal sowie der Entwicklung systemischer Lösungsansätze für Berufsbildungssysteme.

Hans-Joachim Kissling

 kissling@bibb.de

Hans-Joachim Kissling M.A., geboren 1947, war nach dem Studium der Romanistik und der Politischen Wissenschaften in Bonn zunächst im Presse- und Informationsamt der Bundesregierung sowie an den Deutschen Botschaft in Bukarest und Paris tätig. Seit 1999 arbeitet er im BIBB im Bereich "Beratung und Internationale Zusammenarbeit", wo er vor allem für die Betreuung und Entwicklung der internationalen Kooperationsbeziehungen des BIBB zuständig ist.

Montenegro

Centre for Vocational Education and Training

81000 Podgorica, Vaka Djurovica bb



+382 69 371 657



www.cso.gov.me

The Institute

The VET Centre is a relatively new institution. In 2003 there were three new educational institutions formed: the Bureau for Educational Services, the Centre for Vocational Education (the VET Centre) and the Examination Centre.

Article 17 of the General Law on Education (»Official Gazettes of the Republic of Montenegro« 64/02, 31/05, 49/07 and »Official Gazettes of the Republic of Montenegro« 04/08, 21/09) defines that these institutions shall perform provision and improvement of quality of educational work.

- Basic goal of the establishment of the VET Centre has been the development of vocational and adult education, preparation of occupational standards, curricula and training programmes for adults, training of teachers and principals of educational institutions, preparation of textbooks, etc.
- The VET Centre in Montenegro is not a purely budget institution. It was established by social partners: the Government of Montenegro, represented by the Ministry of Education and Science, the Employment Agency of Montenegro, the Chamber of Economy of Montenegro and the Federation of Independent Trade Unions of Montenegro. Social partnership is of paramount importance in the very process of decentralization of educational system, development of vocational and adult education since the transfer of rights and responsibilities to all interested entities in this field is provided.

Competences of the Centre are the following:

- to monitor and analyze development of educational system,
- to work on improvement of educational work,
- to perform technical affairs in the preparation of: curricula, occupational standards, and catalogues of knowledge, standards of teaching materials, equipment and textbooks

- to perform different kinds of research
 - to perform advisory activities in institutions of vocational and adult education
 - to conduct training of teachers and principals,
 - to propose measures for development and introduction of new technologies and their implementations,
 - to perform external check of students' knowledge and sitting exams for proving acquired knowledge and skills of adults,
 - to coordinate its work with the Bureau for Educational Services and other national and foreign institutions.
- The governing body of the Centre is the Steering Committee comprised of five members/one representative of each founder and one representative of the Centre, elected to the period of 4 years.
 - The VET Centre is represented by the Director of the Centre.

Internal organization of the Centre has been set by organizational units. Organizational units of the Centre are the following:

- Department for Curricula and Occupational Standards
- Department for Adult Education
- Department for Evaluation
- Department for Textbooks
- Department for General Affairs and Director of the VET Centre

Legal ground on which the work and functioning of the VET Centre are based: General Law on Education, Law on Vocational Education, Law on Adult Education - Law on National Vocational Qualifications, Strategy of Vocational Education and by-laws which regulate different segments from the field of vocational and adult education.

Dusan Boskovic

 dusan.boskovic@csso.gov.me

Dusan Boskovic is Head of Department for Occupational Standards and Curricula in the VET Centre. He graduated from the Faculty of Natural and Mathematical Sciences in Novi Sad as a Geographer, and the Faculty for Hotel Management in Belgrade as a Hotel Manager, and is also a tourism expert.

From 2003 until 2007 Dusan was working as an Adviser for Trade, Tourism and Hotel Management in the VET Centre and was then appointed Head of Department. Dušan is also

completing postgraduate studies in Tourism Management at the Faculty for Hotel Management and Tourism in Kotor. His thesis is entitled *Strategic Plan for HR Development to Meet Hotel Industry Needs in Montenegro*.

He is a co-author of the textbook *Tourist Geography* and is a member of hiking and ski club *Komovi* from Podgorica and hiking club *Visokogorci of Montenegro*, also from Podgorica. Dusan has organised six state competitions for catering schools and three state competitions for catering workers in Montenegro. He is a member of prominent bodies such as: school committees, Council for Vocational Education, Council for monitoring the implementation of the Strategy of Human Resource in Tourism, Sectoral commissions for Tourism and the national working group for NQF development. He is always working on professional development in the area of tourism and hotel management, and is the winner of a number of awards in these areas.

Ivana Mihailovic



ivana.mihailovic@csso.gov.me

Ivana Mihailovic is Adviser for International Cooperation and Public Relations, and has been working in the VET Centre since February 2009. She is also a teacher of English Language and Literature. Ivana graduated from the Faculty of Humanities at the University of Novi Sad, and completed post-graduate specialist studies at the Institute for Foreign Languages in Podgorica.

Ivana is Project Liaison Officer for Project MNE/011 – *Strengthening Vocational Training in North-East Montenegro* and, therefore, is involved in a wide range of activities. She also works as interpreter and translator for the needs of the VET Centre. She is the coordinator of the Editorial Board of the VET Centre Newsletter. She is a member of the working group for drafting the Regional Vocational Education Strategy for the North of Montenegro, as well as a member of the working group for the Study on Vocational Education Drop-outs in Montenegro. Ivana permanently works on her professional improvement in various fields and she speaks two foreign languages fluently.

Österreich

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

1050 Wien, Margaretenstraße 166/2.Stock



+43 1 310 33 34



www.oebf.at

Das Institut

Das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (*öibf*) wurde 1970 auf Initiative des Berufsförderungsinstituts mit Unterstützung der Interessenvertretungen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und der Bundesministerien für Arbeit und Soziales sowie Wissenschaft und Forschung gegründet und ist damit die traditionsreichste Berufsbildungsforschungseinrichtung in Österreich. Das *öibf* zählte auch zu den ersten Einrichtungen dieser Art in Europa.

Das Institut ist eine Non-Profit-Organisation im außeruniversitären Bereich. Das Arbeitsgebiet umfasst die Durchführung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Forschung, die Bezug zur Berufsbildung hat. Ziel der Bildungsforschung des *öibf* ist es, neben empirischer Forschungstätigkeit, isoliert und bruchstückhaft vorliegende Forschungsergebnisse aus verschiedenen Disziplinen zusammenzufügen und so ein umfassendes Bild der komplexen Bildungswirklichkeit zu zeichnen. Damit steht das Ziel der Bildungsforschung des Instituts im Dienste der Wissenschaft und der Praxis gleichermaßen.

In den vergangenen Jahren hat das *öibf* rund 1450 Forschungsprojekte abgeschlossen und damit wissenschaftliche Grundlagen zur Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik in Österreich und Europa erarbeitet.

Kontakte und Zusammenarbeit mit internationalen Einrichtungen auch im Kontext supranationaler Institutionen bestehen bereits seit dem Gründungsjahr des Instituts.

Arbeitsschwerpunkte sind im Besonderen:

- Bildungsentscheidungen und -beteiligung
- Modernisierung in der beruflichen Bildung
- Qualität und Professionalisierung
- Qualifikationsforschung
- Evaluationsforschung

Roland Löffler



roland.loeffler@oeibf.at

Roland Löffler, geboren 1959 in Wien, ist seit 1984 im Bereich der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung wissenschaftlich tätig. Von 1984 bis 2009 war er Projektleiter bei Synthesis Forschung, seit Mai 2009 ist er als Projektleiter am Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (*öibf*) mit der Konzeption und Durchführung von qualitativen und quantitativen Studien, mit Massendaten- und Sekundäranalysen, der Erstellung von Publikationen und der Methodenberatung betraut. Arbeitsschwerpunkte sind Evaluation und Wirkungsanalysen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in den Bereichen Qualifizierung und Beschäftigungsförderung, die Berufsbildungsforschung, Qualitätssicherung in der Berufsbildung, Arbeitsmarktanalyse und -prognose, Erwerbskarrieren, Arbeitslosigkeit, Einkommensverteilung und quantitative und qualitative Erhebungs- und Analysemethoden. Im Laufe seiner Forschungstätigkeit hat er auch in den Bereichen Stadt- und Wohnbauforschung, Kulturökonomie und Wirtschafts- und Sozialgeschichte gearbeitet.

Rumänien

CENTRUL NAȚIONAL DE DEZVOLTARE A ÎNVĂȚĂMÂNTULUI PROFESIONAL ȘI TEHNIC
National Centre for TVET Development (NCTVETD)



+4 021 3111162, +40 21 3121161



www.tvet.ro

NCTVETD was established as a public institution and legal person, subordinated to the Ministry of Education since 1st of January 1999.

The MISSION of the NCTVETD is to contribute to the development of a qualitative and attractive technical and vocational education, offering equal chances of personal and professional development to each student to make that person able to work and to continue its life-long learning, to be able to contribute as a TVET graduate to the economic development of its community, to consolidation of the Romanian democratic society.

NCTVETD's responsibilities:

- Assuring harmonization of the Romanian developments with those realized at European and international level in elaborating the policies and strategies referring to the technical and vocational education, in identification of qualifications and curriculum development for the formal education system, in cooperation with the social partners
- Contributing to the methodological developments referring to the educational supply planning, to the development of schools' institutional capacity, to organization and development of the teaching-learning process, to examination and certification, to quality assurance in technical and vocational education

NCTVETD's main activities:

Qualifications and curriculum in TVET

- Elaboration of educational policy and strategies projects, and methodological development specific to the TVET process and system
- Design of TVET certification methodologies
- Design and assistance of curriculum development
- Contributions to the elaboration of standards, regulations, and laws in the domain of education, training and employment

Quality Assurance in TVET

- Assistance of the teaching- learning methodologies development and implementation
- Assistance of quality assurance procedures development
- Support for didactic equipments procurement
- Monitoring schools infrastructure rehabilitation

Planning in TVET

- TVET supply planning
- Social partnership, relation with the labor market and regional coordination
- Development and implementation of teachers and managers training programs

NCVETD as PIU

- NCTVETD has the responsibilities as Projects Implementation Unit (PIU) for modernization of technical and vocational education developed through Phare programs with the European Union assistance.
- NCVETD implemented or is in progress of implementation of a number of Phare projects. The Phare TVET projects with an approx. budget of 250 MEURO had as main goal to sustain the institutional building, procurement and infrastructure rehabilitation measures of TVET schools.

NCTVETD as IB

- NCTVETD has also responsibilities as Intermediate Body (IB) for European Social Fund Sectoral Operational Programme – Human Resources Development for the key areas of interventions 2.1 and 2.3 of the SOPHRD Programme 2007-2013:
 - Measure 2.1. Transition from school to active life
 - Measure 2.3. Access and participation in Continuous Vocational Training

NCTVETD's resources:

NCTVETD has 144 permanent staff, 13 management positions and 131 operational positions. 44 experts with more than 10 years experience in vocational education and training system are covering the following fields of expertise:

- Qualifications and curriculum for TVET
- Quality assurance in VET
- Strategic planning of VET offer
- Social partnership in VET

NCTVETD headquarter of is located in Bucharest and 12 regional offices are established at regional level.

Ildiko Pataki

 okidli2000@yahoo.com

Ildiko is working as a regional coordinator of the West regional branch of the National Centre for TVET Development (NCTVETD).

Ildiko has an educational background, for several years working as teacher or manager. She has also a master degree in Adult Education, and is preoccupied in designing and delivering training programs for educationalist and in general for human resources. She is interested in various topics as learning theories, project management, personal development and career building for adults and young people.

Alexandru-Gabriel Radu

 gabriel.radu60@yahoo.com

Alexandru-Gabriel Radu is the regional coordinator of the Centre regional branch of the NCTVETD since 1999. Gabriel has a diploma in the Mechanical Engineering and a background as labor market expert. As NCTVETD regional coordinator he is focused on the development of social partnership, mechanisms and tools for better matching of the TVET supply to the labor market demand and beneficiary needs. In this position, he is also providing support for the TVET schools and social partners in developing and implementing projects financed from national and EU funds.

In their position as regional coordinators, among other responsibilities, Ildiko Pataki and Gabriel Radu undertake various tasks related to the methodological support for the development of social partnership, in particular for the activities carried out by the Regional Consortia and Local Committees for the Development of Social Partnership (consultative partnership structures set-up at regional and local level), with a special focus on the strategic planning of the TVET supply based on early identification of training needs.

Ungarn

Nationalinstitut für Berufsbildung und Erwachsenenbildung (NIVE)

1085 Budapest Baross utca 52.



+36 1 434 5700



www.nive.hu

Die Aufgaben

- Berufsbildungsforschung, Erwachsenenbildungsforschung
- Entwicklung der Berufsstruktur (Landesverzeichnis der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe)
- Entwicklung von
 - Ausbildungsordnungen und Prüfungsanforderungen
 - Rahmenprogrammen für die Durchführung der Ausbildung
 - Lehrbüchern und Unterrichtshilfen
- Förderung der Programme für Benachteiligte und Behinderte
- Förderung von lokalen, regionalen oder landesweiten Initiativen
- Erarbeitung, Weiterentwicklung und Verbreitung von neuen pädagogischen Methoden und Verfahren
- Internationaler Vergleich der Ausbildungsanforderungen
- Qualitätssicherung

Die Dienstleistungen

- Verlagstätigkeit, Veröffentlichung von pädagogischen Zeitschriften
- Informationsdienst, Fachbibliothek
- Durchführung von Berufsschülerwettbewerben
- Erwachsenenbildungsstatistik
- Zusammenarbeit mit Vertretern der Allgemeinbildung, der Berufsbildung, und der Erwachsenenbildung
- Weiterbildungsangebote für Lehrer und Ausbilder
- Akkreditierung von Programmen und Institutionen
- Organisation von Abschlussprüfungen – als Prüfungsstelle
- Entwicklung von Prüfungsaufgaben
- Führung des Prüfungsregisters
- Europass nationales Referenzzentrum

Péter Farkas



farkas.peter@nive.hu

Peter Farkas wurde 1954 geboren. Er absolvierte das Studium der Germanistik an der Universität ELTE in Budapest (1978-1984). Seit 2005 ist er Mitarbeiter im Nationalinstitut für Berufsbildung und Erwachsenenbildung in der Abteilung für Beratung. Davor hat er unter anderem als Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institute for Public Education in Budapest und am Institut für Bildungsforschung in Budapest gearbeitet.

Seine Arbeitsschwerpunkte sind Analysen über die ungarische und europäische Bildungs- und Berufsbildungspolitik. Er arbeitet an verschiedenen Projekten, wie z. B.

- Entwicklung von Konzepten zur Förderung von benachteiligten Jugendlichen,
- Bilaterale Projekte für die Weiterbildung von Ausbildern und Berufsschullehrern, die in der Benachteiligtenförderung arbeiten und
- Entwicklung von Rahmenlehrplänen für die Berufsschule.

Abstract

Angesichts der fortschreitenden europäischen Einigung sowie der Herausforderungen der Globalisierung auch im Bereich der Berufsbildung gewinnen partnerschaftliche Zusammenarbeit und Erfahrungsaustausch über Ländergrenzen hinweg für das BIBB immer mehr an Bedeutung. Die vorliegende Publikation erläutert die Entwicklung des Qualifikationsbedarfs in Montenegro, Österreich, Ungarn, Rumänien und Deutschland und beleuchtet damit die Positionen dieser Länder angesichts der gemeinsamen Herausforderungen. Aus den einzelnen Perspektiven wird deutlich, dass strukturell-institutionelle Lösungsansätze, programmatische-unterstützende Ansätze, aber auch ordnungspolitische Verfahren herangezogen werden, um den wirtschaftlichen und demografischen Problemen und den daraus resultierenden Anforderungen in den Ländern zu begegnen.

Due to the Europeanization and the growing challenges of globalization within the field of VET, partner meetings and the exchange of experiences are becoming important instruments for BIBB. This publication documents the qualification development in Montenegro, Austria, Hungary, Romania and Germany, outlining the actions taken by these countries due to the common challenges faced. Each national perspective reveals that structural-institutional approaches, programmatic-supporting approaches, as well as regulating approaches are chosen to adapt to the economic and demographic situation within each country.