

Australië hervormt zijn beroepsonderwijs¹

Willem Dercksen²

Beroepsonderwijs en scholing zijn belangrijke en stuurbare factoren in het proces van internationale beleidsconcurrentie (A. Jacquemin, D. Wright, 1993). Vrijwel alle OESO-landen, waaronder Nederland, bezinnen zich de laatste jaren op de organisatie en kwaliteit van hun stelsels van beroepsonderwijs en scholing. Opmerkelijk en leerzaam voor andere landen is de radicale wijze waarop Australië momenteel zijn beroepsonderwijs hervormt. Dit artikel biedt daar een beschrijving van en gaat in op de relevantie voor Nederland. Tegen de achtergrond van het Europese integratieproces is Australië tegelijkertijd een interessant voorbeeld van hoe een federatie tot een zekere standaardisering (harmonisering) van zijn beroepskwalificaties komt.

1. Towards a more clever society

Na enkele jaren van voorbereiding is Australië in 1992 officieel gestart met een radicale hervorming van zijn beroepsonderwijs en scholing. De beweegreden is dat het Australische bedrijfsleven internationaal onvoldoende concurrerend is. Dit is aan het licht gekomen met het geleidelijk afschaffen van

¹Op 3 en 4 september 1992 bracht de auteur een bezoek aan het Australian Department of Employment, Education and Training (DEET) en de National Training Board (NTB), beide te Canberra. Vervolgens maakte P. Hannigan van de NTB in november 1992 een studiereis in Nederland en Denemarken om zicht te krijgen op het niet-Duitse duale onderwijs in Europa. Ondergetekende vergezelde hem bij zijn bezoeken aan Nederlandse organisaties en instellingen. Ten slotte zijn de contacten met R. Zuzarte (University of Sydney) zeer instructief geweest. Zij was van december 1992 tot maart 1993 als stageaire verbonden aan het Nederlandse ministerie van O & W.

²Auteur is hoogleraar sociaal-economisch beleid, vakgroep Algemene Sociale Wetenschappen, Universiteit Utrecht.

het protectionisme. De hoge werkloosheid van de laatste jaren onderstreept dit. Goed op de arbeidsmarkt afgestemd beroepsonderwijs en scholing zijn een deel van het antwoord op het competitieve tekort.

Overheden, werkgevers en werknemers onderzoeken nu de eisen die het Australische beroepsleven stelt aan het onderwijs. Dit gebeurt in tripartiete Industry Training Advisory Bodies. Een jaar geleden zijn deze ITAB's gestart met het formuleren van de competenties die zij voor beroepen in een bepaalde branche nodig achten. (Sinds de commissie Rauwenhoff noemen wij dat in goed Hollands comakership; de resultaten van een soortgelijke exercitie heten hier 'eindtermen'.) Kenmerkend voor het Australische hervormingsproces is de centrale rol van competenties (de combinatie van kennen en kunnen). De focus is op dat wat een individu aantoonbaar kan presteren in een arbeidssituatie (P. Kearns & Associates, 1992). Competenties worden richtinggevend voor de voor het beroepsonderwijs te ontwikkelen curricula. In 1997 moet het beroepsonderwijs volledig 'competency-based' zijn. De in 1990 opgerichte National Training Board (NTB) en de in juli 1992 opgerichte Australian National Training Authority (ANTA) vervullen belangrijke rollen in de sturing van het hervormingsproces. Het proces moet resulteren in een landelijke kwalificatiestructuur. De beoogde hervorming is bestuurlijk een ingewikkeld proces, daar de grondwet niet toestaat dat de Commonwealth wetten op het terrein van het onderwijs maakt. Die regelgevende bevoegdheden komen alleen de 6 staten en 2 territoria toe.

Ook andere dan via schools onderwijs verworven competenties moeten erkenning kunnen krijgen binnen de beoogde nationale kwalificatiestructuur. Het gaat dan om kennis en kunde verkregen via de praktijk ('on the job learning'), bedrijfsopleidingen, werk in de huishouding of in het buitenland genoten onderwijs. Dit laatste is in het bijzonder voor een immigratieland erg belangrijk. Een gevolg hiervan is dat scholen, en misschien ooit ook universiteiten, het monopolie verliezen om voor de nationaal erkende kwalificaties op te leiden.

Het besef dat in sociaal-economisch opzicht het roer om moest in Australië ontstond reeds in de loop van de jaren '60. Australië beschermde zich toen (en in mindere mate nog steeds) door hoge invoertarieven tegen ongewenste concurrentie van buiten. Protectie heeft echter ook zijn kosten. In 1967 becijferde de Tariff Board dat de Australische consumenten een prijs voor de protectie betaalden ter waarde van 120% van de openbare uitgaven voor onderwijs, gezondheid, sociale zekerheid, welzijn en defensie (Plowman 1992, blz. 106). Het waren echter vooral de handelsrelaties met Japan die de Commonwealth regering dwongen tot liberalisering. Japan was na de Tweede Wereldoorlog de belangrijkste handelspartner geworden. Om de eigen export naar dat land te verzekeren moesten de grenzen open voor Japanse industrieproducten. Het proces van liberalisering is nog steeds gaande. De vorige minister-

president Hawke kondigde in zijn 'Economic Statement' van maart 1991 aan dat het niveau van de tarieven zou blijven zakken tot zo'n 5 procent in het jaar 2000. Australië krijgt zo steeds meer te maken met de concurrentie van de wereldmarkt. De produktiviteit van bedrijven moet diensgevolge naar een competitief niveau. De omvangrijke werkloosheid van de laatste jaren onderstreept het belang van een nadrukkelijke oriëntatie op produktiviteit en internationale concurrentiepositie. Daarnaast kampt het land (evenals vele andere landen) ook met kwalitatieve discrepanties op de arbeidsmarkt. Beroepsonderwijs en scholing, evenals de modernisering van de arbeidsverhoudingen, zijn een belangrijke rol toegekend om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren en de produktiviteit te verhogen. 'Australia needs education and training that is cost-effective, high quality and user-friendly', heet het in een recent rapport van de Employment and Skills Formation Council.

2. Starre arbeidsverhoudingen

Het stelsel van arbeidsverhoudingen en de opleidingseisen die via CAO's aan het beroepsleven zijn gesteld weerspiegelen Australië's protectionistische historie. CAO's bevatten vele 'job-demarcations', een term die zich - gelukkig - niet bondig in het Nederlands laat vertalen. De strekking is dat de CAO voorschrijft wat een werknemer met een bepaalde functie wel en niet mag doen. Job-demarcation staat daarmee haaks op het moderne 'human resource management'. Zaken als taakverbreding, loopbaanbevordering (mobiliteit), functionele flexibiliteit en scholing zijn niet of nauwelijks verenigbaar met job-demarcation.

De Australische vakbonden zijn - naar Engels model - beroepsbonden. Hierdoor is het beroep naast het bedrijf of de bedrijfstak een apart vertrekpunt voor collectieve onderhandelingen. Deze vakbondsstructuur is bovendien 'bevroren' door het arbitragesysteem. Een grote onderneming heeft veelal te maken met tenminste 6 CAO's. Thans pogen de circa 300 vakbonden door fusies en samenwerking tot een moderner, slagvaardiger structuur van zo'n 30 vakbonden te komen. Tegelijkertijd streeft men naar een vereenvoudiging van de CAO-structuur. De voor- en nadelen van 'enterprise bargaining' zijn voorts volop in debat.

De loonvorming in Australië is van oudsher zeer centralistisch en georiënteerd op gelijkheid (het tweede kan moeilijk zonder het eerste). Het protectionistische handelsbeleid maakte het werkgevers en werknemers mogelijk om zich in hun collectieve onderhandelingen weinig van de wereldmarkt aan te trekken. Lange tijd gold als leidraad voor het vaststellen van handelstarieven dat deze hoog genoeg moesten zijn om een efficiënte Australische ondernemer te compenseren voor diens hogere loonkosten (het tariefbureau beschouwde de hoogte hiervan als gegeven), evenals voor eventueel hogere kosten van

grondstoffen. Bovendien beoogden de invoertarieven de in Australië gevestigde ondernemingen nog een marginaal voordeel te bieden ten opzichte van buitenlandse concurrenten. Het Australische advies en arbitragesysteem zorgde er vervolgens voor dat de lonen uit de door protectie beschermde sector navolging kregen in andere sectoren (Plowman, 1992).

De kern van het advies en arbitragesysteem is dat arbeidsvoorwaardenconflicten niet beslecht worden via onderhandelingen, met staking als ultimum remedium, maar via arbitrage³. De arbiters baseren zich in sterke mate op rechtvaardigheidsoverwegingen (te onderscheiden van economische efficiency-overwegingen). In het verleden baseerde de Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration normen voor faire loonsverhogingen op dat wat werkgevers en vakbonden overeenkwamen in de door protectie beschermde sector. Lange tijd ging dit hof hierbij uit van de veronderstelling dat er voldoende protectie mogelijk was, onverschillig welke lonen het eerlijk en redelijk vond. Sedert 1921 werden de lonen bovendien 'automatisch' gecompenseerd voor door hogere tarieven veroorzaakte prijsstijgingen. Werkgevers en werknemers wendden de gevolgen van loonsverhoging af op de tarieven en daarmee op de consument. Nu Australië het protectionisme verlaat, moeten de arbeidsverhoudingen volgen. Produktiviteit en concurrentiepositie dringen zich op als referentiepunten voor de loonhoogte. In het verlengde hiervan ligt de noodzaak tot decentralisatie van de collectieve onderhandelingen.

In ons land kwam de doorbraak op het punt van decentralisatie van arbeidsverhoudingen met het Centraal Accoord van november 1982 tot stand. De factoren die hieraan ten grondslag lagen waren internationaal: massale werkloosheid, toegenomen concurrentie, kortere produktlevenscycli, produktifferentiatie, nieuwe technologieën en in sociaal-cultureel opzicht processen van individualisering en democratisering. In Australië kreeg de decentralisatie pas in 1987/88 voet aan de grond, veel later dan in andere OESO-landen. De hoofdrol hierbij was voor de Australische federale Industrial Relations Commission. Deze werd daarbij geruggesteund door een serie centrale akkoorden tussen de Australian Council of Trade Unions (ACTU) en de regering.

De Industrial Relations Commission is onder meer bevoegd om voor degenen die onder federale contracten (CAO's) vallen minimumpercentages voor loonsverbetering vast te stellen. Een derde van de actieve beroepsbevolking valt onder zo'n federaal contract, maar de doorwerking ervan is veel groter. Maart 1987 kondigde deze commissie een tweeledige loonrichtlijn af: een

³Australië kent vooral veel korte stakingen van een of enkele dagen, waarmee vakbonden de ernst onderstrepen van een geschil dat ze ter arbitrage voorleggen.

algemene loonsverhoging en een loonsverhoging voor alleen die bedrijven of branches die efficiencymaatregelen namen. Voor ons opmerkelijk is het aanvankelijk meest favoriete middel tot efficiencyverbetering: het vervangen van de gebruikelijke handje-contantje betaling van werknemers aan het einde van de week door cheques of girale overschrijving. In tweede instantie kwamen andere middelen naar voren, zoals:

- het afbreken van de vele, rigide 'job-demarcations' in collectieve contracten
- scholing
- taakverbreding
- mobiliteit en flexibiliteit

Bedrijven die trachten met bovenstaande middelen hun produktiviteit te verbeteren krijgen de mogelijkheid hogere lonen te bieden, hetgeen aantrekkingskracht uitoefent op goed personeel. Sinds februari 1990 laat de loonvorming bovendien toe dat een onderneming tot een vastgesteld percentage boven de CAO betaalt indien rentabiliteit en produktiviteit dit toelaten. De implementatie van de bovengenoemde middelen pakt uit als een decentralisatie van de (zeer centralistische) arbeidsverhoudingen.

3. Het onderwijs- en scholingssysteem

Australië kent binnen het voortgezet onderwijs twee stromen: het algemeen voortgezet onderwijs (high schools) en het part-time beroepsonderwijs. Alle 12 - 15 jarigen gaan naar de high school. Na het vierde jaar splitsen de wegen zich. Circa een derde gaat door met het 5e en 6e jaar van de high school en vertrekt daarna veelal naar de universiteit. Een kwart gaat naar het part-time beroepsonderwijs (apprenticeship en traineeship systems). TAFE-colleges verzorgen de schoolse component. Bedrijven zorgen voor 'on the job training', althans zo is het de bedoeling. Circa 40% van de jongeren verlaat het onderwijs zonder beroepskwalificatie. Dit zijn de kandidaat-werklozen van morgen. Circa 90% van Australië's beroepsonderwijs is deeltijdonderwijs. Men ziet het beroepsonderwijs niet als initieel onderwijs, maar als een 'post-schoolse activiteit'. Het karakter van restonderwijs dat het beroepsonderwijs in veel landen toch al heeft is in Australië daardoor nog prominenter. TAFE-colleges hebben circa 85 à 90% van de markt voor 'further training' in handen, particuliere scholingsinstituten de rest. De laatste zijn vooral actief in de sfeer van zakelijke en computeropleidingen. De meeste cursisten van TAFE-colleges zijn

'trainees' of 'apprentices'⁴. Het schoolse onderwijs en de praktijkcomponent zijn nauwelijks aan elkaar gerelateerd. Bovendien stelt het laatste in educatief opzicht veelal weinig of niets voor. Anders dan in Nederland, Duitsland en Denemarken waar de praktijkcomponent in het duale onderwijs gestructureerd is (leerlingen worden ook op praktijkonderdelen beoordeeld) zijn in Australië de meeste leerlingen uitsluitend goedkope arbeidskrachten. Er zijn uitzonderingen. Sommige TAFE-colleges zijn een 'partnership' met een onderneming of regionale bedrijfstakorganisatie aangegaan om beide componenten beter af te stemmen. De praktijkcomponent krijgt dan het karakter van 'on the job' scholing.

Voor een buitenstaander vormt het TAFE-systeem een wonderlijk geheel⁵. Elke staat/territorium runt zijn eigen TAFE-colleges en heeft eigen eindtermen en certificaten. In feite zijn alleen de namen en de duur van de opleidingen hetzelfde. Dit alleen historisch verklaarbare gebrek aan cohesie vormt een hinderlijke rem op de geografische arbeidsmobiliteit. Zo kan het nu nog zo zijn dat een elektricien uit Sydney (New South Wales) niet bevoegd is om zijn beroep uit te oefenen in het betrekkelijk nabijgelegen Canberra (Australian Capital Territory).

Moeilijk of niet te vergelijken opleidingen en diploma's zijn een probleem waar Europeanen ook mee te maken hebben in het kader van de Europese integratie, al zijn er hier vooral belemmeringen voor de mobiliteit van professionele beroepsbeoefenaren. Voor andere beroepsbeoefenaren geldt dit soort belemmeringen veel minder omdat CAO's daar zelden bepalingen over bevatten. Dit soort en andere 'job-demarcations' ontstonden vooral in landen als Engeland en Australië waar de meeste vakbonden beroepsbonden zijn of waren.

Het Australische onderwijs- en scholingssysteem kent meer kwalen, die overigens ook in de meeste andere OESO-landen voorkomen. Het is allereerst te sterk gebaseerd op gewoonten, tradities en procedures en te weinig gericht op het bieden van een zo efficiënt mogelijke weg naar het verwerven van voor het beroepsleven benodigde kwalificaties. Evenals in andere OESO-landen is de aansluiting van onderwijs en beroepsleven niet alleen in kwantitatief, maar ook in kwalitatief opzicht een probleem. Het beroepsonderwijs bereidt inhoudelijk onvoldoende voor op het beroepsleven. Tevens zijn er te veel

⁴Apprentices hebben een leer-arbeidsovereenkomst. De leerperiode is doorgaans vier jaar. Het systeem is ontstaan in het begin van de 19e eeuw en geïnspireerd op Britse wetgeving. Het Traineeship System bestaat sinds 1985. Het is bedoeld voor jongeren tot 19 jaar die veelal gedurende een jaar trainee worden. De 'off-the-job' training beslaat veelal een kwartaal en de praktijkcomponent drie kwartalen. Het is van de grond gekomen in beroepen waarvoor geen apprenticeship-systeem bestaat.

⁵Voor Nederlanders is het iets minder verwonderlijk, omdat wij op het punt van de verscheidenheid binnen het beroepsonderwijs ook heel wat gewend zijn.

schoolverlaters zonder beroepskwalificatie. Voor veel beroepen bestaat bovendien geen opleidingstraject.

4. De hervorming van het beroepsonderwijs

De hervorming van het systeem van beroepsonderwijs en scholing is een speerpunt in het streven om de Australische concurrentiepositie te verbeteren. Het (federale) ministerie van Employment, Education and Training (let op de voor ons opmerkelijk ontokerde combinatie) stuurt het proces op verschillende manieren aan. De hervormingsagenda bevat 5 prioriteiten (J. Dawkins 1989):

1. Een substantiële vergroting van de investeringen in onderwijs en scholing, met name door de particuliere sector.
2. Verbetering van de kwaliteit en flexibiliteit van het onderwijs- en scholingssysteem. In plaats van op onderwijsinterne processen moet het onderwijs zich richten op het beroepsleven.
3. Het totstandbrengen van één, samenhangend, landelijk systeem van beroepsonderwijs en scholing. In dit kader uitgereikte diploma's en deelcertificaten moeten garanderen dat de houder ervan het soort werk aankan dat in een aanhangsel is gespecificeerd.
4. Verbetering van de scholingskansen van laaggeschoolden, en in het bijzonder van laaggeschoolde vrouwen.
5. Betere erkenning van in het buitenland verworven kwalificaties.

Het hervormingsproces loopt langs een aantal lijnen. Ten eerste sluit het aan bij het streven naar een eenvoudiger en transparanter CAO-structuur met minder job-demarcations en bij het decentralisatieproces in de arbeidsverhoudingen. Ten tweede is er per 1 januari 1990 een wet gekomen die bedrijven verplicht tot scholingsuitgaven. Ten derde is het uiteindelijk te doen om een nieuw systeem van beroepsonderwijs en scholing. In dat kader bevordert de National Training Board (NTB) het totstandkomen van nationale competentiestandaarden voor beroepen, evenals systemen van functieclassificatie. Tevens ontwikkelen scholen en particuliere instituten op de betreffende competenties gerichte trainingen. Op overheidsniveau krijgt de Australian National Training Authority (ANTA) de eindverantwoordelijkheid voor het beleid inzake beroepsonderwijs en scholing. Een laatste lijn is de erkenning van in het buitenland verworven professionele en para-professionele kennis en kunde. Het in 1989 opgerichte National Office for Overseas Skills Recognition (NOOSR) is hiervoor verantwoordelijk. Aantoonbare competenties, in plaats van louter diplomavergelijking, moeten de grondslag voor erkenning gaan vormen. NOOSR bevordert eveneens de toegang tot additionele scholing voor geïmmigreerde (para-)professionals, waardoor zij aan Australische standaarden kunnen voldoen.

Trainingsgarantie. Sinds 1 juli 1990 zijn Australische werkgevers met een loonsom van meer dan \$200.000 (1 AS \$ = circa f 1,15) - het equivalent van 8 à 10 werknemers - verplicht om een deel van de loonsom (thans 1,5 %) te bestemmen voor scholing op basis van goedgekeurde trainingsprogramma's. Bedrijven die deze uitgaven niet halen zijn verplicht het ontbrekende bedrag in een door de belastingdienst beheerd scholingsfonds te storten. De belastingdienst ziet ook toe op de verantwoording van de scholingsuitgaven. Deze Training Garantie lijkt sterk op Franse wetgeving die bedrijven met meer dan 10 werknemers verplicht 1,5 % van de loonsom (in 1993) aan scholing te besteden. De norm in Australië ligt onder datgene wat bedrijven gemiddeld aan scholing uitgeven. In het derde kwartaal van 1990 gaven Australische bedrijven 2,6 % van de loonsom uit aan scholing (Australian Bureau of Statistics, 1991). De regeling raakt alleen die bedrijven die niet gewend zijn in scholing te investeren.

Het doel van de Training Garantie is een groei van de uitgaven voor beroepsgerichte scholing. De verplichting tot scholingsuitgaven beoogt een op dit terrein voorkomend gevangenendilemma tegen te gaan: bedrijven die werknemers scholen lopen het gevaar dat een concurrent die geen scholing biedt ze weggoopt. De wet van 1990 is nog steeds omstreden (vgl. Business Council of Australia, z.j.). Het belangrijkste bezwaar is dat hij een plicht oplegt, in plaats van een incentive biedt. Om ook in die laatste sfeer wat te doen wordt de 'Outstanding Trainer Status' verleend aan bedrijven die meer dan 5% van de loonsom aan gekeurmerkte trainingsprogramma's besteden. Mac Donald's - Australia is zo'n bedrijf. Bedrijven kunnen deze status gebruiken voor beeldvorming (public relations). Zij krijgen bovendien 3 jaar vrijstelling van de scholingsgarantieplichtingen en de daarmee gepaard gaande administratie. Dit laatste klinkt overigens aardiger dan het is, omdat het bedrijf deze administratie toch zal doen aangezien scholingsuitgaven fiscaal aftrekbaar zijn.

Met betrekking tot de effecten van de scholingsgarantie zijn er tot nu toe tegenstrijdige bevindingen. Uit een survey bleek dat 70% van de werkgevers vindt dat de wet geen effect heeft op de scholingsinspanning. Opmerkelijk genoeg steeg binnen een paar jaar het percentage bedrijven dat in scholing investeert van 35% tot boven de 50%. Surveys zijn in dit soort zaken echter een gebrekkig meetinstrument. In een andere survey zei 46% van de ondervraagde werkgevers dat de wet wel gevolgen heeft voor hun scholingsbeleid.

Het nieuwe systeem. Eén nationaal systeem van beroepsonderwijs en scholing vergt uniforme standaarden. Deze standaarden worden geformuleerd in termen van competenties. Zij vormen de hoeksteen van het nieuwe Australische systeem van beroepsonderwijs en scholing. De systematiek van het 'competency-based training' is geïnspireerd door wat er in het Verenigd Koninkrijk en Duitsland op dit terrein is ontwikkeld. Het beroepsonderwijs in

het economisch nabij gelegen Singapore, Maleisië en Korea bevat eveneens elementen van 'competency-based training'.

De National Training Board (NTB) speelt een cruciale rol bij het introduceren van 'competency-based training'. De NTB heeft hiertoe het Australian Standards Framework ontworpen. De NTB heeft tot taak om binnen dit kader competentiestandaarden voor beroepen te keurmerken. Het sectorale bedrijfsleven stelt deze voor. Daarbij moet de NTB zorgen dat dezelfde standaarden gelden voor dezelfde of vergelijkbare beroepen in verschillende bedrijfstakken (bijv. administratief personeel). Een medewerker van het departement noemde de NTB een soort stempelmachine. De NTB deelt echter alleen keurmerken uit indien de competentiestandaarden passen binnen het Australian Standards Framework. Daarnaast is de NTB een middel om staten en territoria te dwingen het met elkaar eens te worden. Verder houdt hij een register bij van alle competentiestandaarden⁶.

De institutionalisering van de competentiestandaarden en hierbij aansluitend onderwijs vergt de volgende stappen (zie ook het schema en NTB 1991).

1. Het formuleren en keurmerken van *competentiestandaarden* voor beroepen en beroepsgroepen binnen het kader van het Australian Standards Framework.
2. Ontwikkeling van *opleidingen en curricula*⁷ waardoor studenten/cursisten aan de competentiestandaarden kunnen voldoen.
3. *Officiële goedkeuring* van curricula en opleidingen. Staten en territoria zien erop toe dat de opleidingen de competentiestandaarden kwalitatief voldoende waarmaken.
4. Zowel scholen als particuliere instituten kunnen de goedgekeurde opleidingen *aanbieden*. Particuliere instellingen behoeven hiertoe goedkeuring van een staat of territorium.
5. De *beoordeling* (assessment) van competenties van individuen. Het kan hierbij zowel gaan om de beoordeling van resultaten op basis van goedgekeurde opleidingen als om het beoordelen van in het verleden verworven competenties.
6. Het *certificeren* van competenties.
7. Door het *monitoren en toetsen* van opleidingen kan vastgesteld worden of het nieuwe systeem de nationale competentiestandaarden waarmaakt.

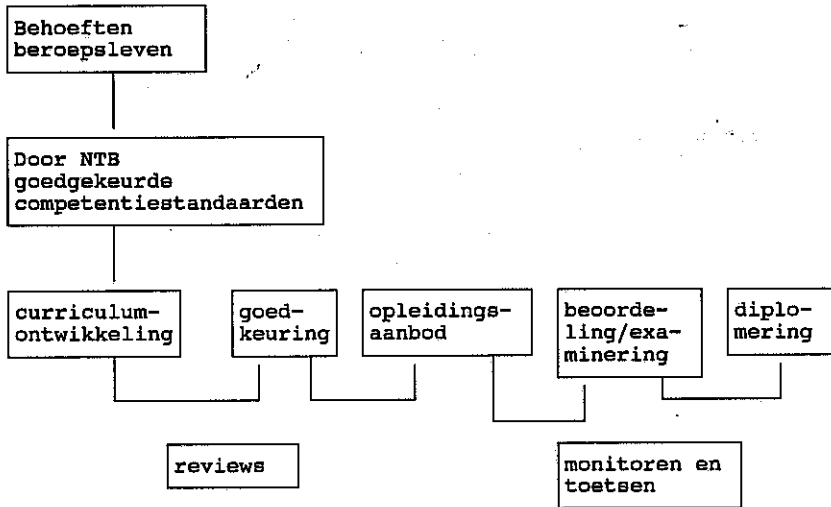
⁶De NTB is opgericht als een zelfstandige onderneming met 9 overheden als aandeelhouders. Hij kent een tripartiete raad van bestuur (werkgevers, werknemers en vertegenwoordigers van Commonwealth, staten en territoria) en een onafhankelijke voorzitter uit het bedrijfsleven.

⁷Onder curriculum is het volgende te verstaan:

- inhoud (leerstof)
- beoogde resultaten in termen van competenties
- methoden van beoordeling

8. De competentiestandaarden zelf, evenals de betreffende curricula en opleidingen, behoeven systematische *reviews*, teneinde de afstemming op het beroepsleven blijvend te waarborgen. Deze reviews zijn een voorwaarde voor het NTB-keurmerk.

Figuur 1: de verschillende stappen van 'competency-based training'



Bron: NTB, *Network*, 1991, nr. 1

ad 1: De competentiestandaarden geven aan welke kennis en vaardigheden in een bepaald(e) beroep of beroepsgroep nodig zijn. Deze standaarden zijn een centraal punt bij het introduceren van 'competency-based training'. Beroepskwalificaties hangen in dit systeem niet af van het voltooien van cursussen, en daarmee van de in het onderwijs doorgebrachte tijd, maar van resultaten: aantoonbare kennis en kunde. De NTB onderscheidt per beroep of beroepsgroep algemene en bedrijfs(tak)specifieke standaarden. De standaarden worden in eerste instantie ontwikkeld door sectorale tripartiete commissies (I-TAB's)⁸. Deze richten zich hierbij op dat wat de in hun sector gebruikelijke beroepspraktijk vraagt. De NTB biedt een kader voor de beschrijving van competenties en helpt via het aanreiken van methoden. Vervolgens kan de NTB keurmerk verlenen. De filosofie bij de NTB is dat het bedrijfsleven het proces zoveel mogelijk zelf moet dragen. Om die reden blijft hij ook qua personele bezetting klein. De staf is beperkt tot circa 10 medewerkers.

⁸Eind 1992 waren er 34 door de NTB erkend.

Het Australian Standards Framework is het kader voor de standaarden per beroep of beroepsgroep. Het kent 8 competentieniveaus die het hele beroepsleven bestrijken⁹. Het laagste niveau ligt iets boven het instroomniveau van laaggeschoolden; enige werkervaring is dus vereist. De hoogste niveaus zijn voor de zogeheten professionele beroepsbeoefenaars ('professions'). Beroepsonderwijs, scholing en kwalificaties kunnen via de 8 niveaus worden benoemd en daardoor vergeleken. Het is de bedoeling dat beroeps- en functieclassificaties in CAO's hierbij gaan aansluiten. Op die manier zal het beroeps- onderwijs niet alleen inhoudelijk aansluiten bij het beroepsleven, maar zal ook de waardering van beroepen en functies, via CAO's, aansluiten bij het niveau van de competenties.

Competenties zijn ruim gedefinieerd. Allereerst gaat het om datgene wat nodig is om effectief in een beroep te kunnen opereren. Competenties betreffen verder niet alleen de vaardigheden die vereist zijn voor het verrichten van een bepaalde taak, maar ook het vermogen om kennis en vaardigheden in een nieuwe situatie of omgeving te gebruiken. Hierbij zijn een zevental basiscompetenties onderscheiden die relevant zijn binnen elke werksetting (Mayer Committee, 1992). De standaarden zijn tenslotte altijd geformuleerd in termen van de competentie enerzijds en de beoordelingscriteria anderzijds.

In de praktijk heeft de NTB slechts bemoeienis met competenties tot en met niveau 6. De hogere niveaus blijven voorsnog buiten schot. Dit heeft er allereerst mee te maken dat de universiteiten tot nu toe moeilijk mee te krijgen zijn in het hervormingsproces. Zij vrezen een aantasting van hun academische vrijheid en van hun academische karakter indien vanuit het beroepsleven competenties worden geformuleerd waarin de opleidingen moeten voorzien. Voorts is er ook een taakverdeling tussen de NTB en het NOOSR, volgens welke de laatste zich richt op de (para-)professionele beroepen.

ad 2: Het streven is om in 1993 de infrastructuur voor 'competency based training' gereed te hebben, dat wil zeggen een belangrijk deel van de standaarden, opleidingen en curricula. In 1997 moet het systeem volledig in de praktijk functioneren. In veel gevallen zullen bestaande programma's en onderwijsvormen sterk moeten veranderen om aan de eisen van 'competency based training' te kunnen voldoen. Thans is een proces gaande waarin scholen voor beroepsonderwijs (TAFE colleges) opleidingen en curricula ontwikkelen die aansluiten bij de door het bedrijfsleven ontwikkelde en door de NTB goedgekeurde competentiestandaarden. In veel gevallen vergt dit een ingrijpende herziening van de bestaande opleidingen. Het is de bedoeling dat in

⁹Het Verenigd Koninkrijk en de Europese Gemeenschap kennen ieder enigszins vergelijkbaar kaders met 5 niveaus; de doorwerking hiervan is echter onvergelijkbaar minder dan wat Australië beoogt.

de toekomst ook het bedrijfsleven een rol gaat spelen in de ontwikkeling van curricula.

ad 3: Staten en territoria beoordelen de opleidingen en curricula. Zij zijn als laatste verantwoordelijk voor het beroepsonderwijs. Zij zien erop toe dat de vernieuwde opleidingen en curricula passen binnen het nieuw afgesproken stelsel van beroepsonderwijs en scholing, dat wil zeggen:

- zijn zij gebaseerd op competency-based training?
- passen zij binnen het door de NTB ontwikkelde Australian Standards Framework?

Overige criteria zijn (onder meer):

- betrokkenheid van het bedrijfsleven
- betrokkenheid van verschillende onderwijssectoren
- is voorzien in toekomstige reviews?
- kunnen zowel publieke als particuliere instellingen de opleiding verzorgen?

Bij elkaar moeten deze criteria waarborgen dat de opleidingen en curricula voldoende kwaliteit bieden.

ad 4: Het nieuwe systeem wil de markt voor beroepsopleidingen en scholing stimuleren. Staten en territoria gaan erop toezien dat zowel publieke als particuliere instellingen opleidingen in het kader van het nieuwe systeem kunnen aanbieden. Staten en territoria zijn reeds verantwoordelijk voor de TAFE-colleges. Verder registreren (= erkennen) zij particuliere opleidingsinstellingen. Criteria voor registratie zijn de kwalificaties van de docenten, de kwaliteit van de onderwijsomgeving en de vraag of studenten adequaat geïnformeerd worden over de status en mogelijkheden van de opleiding. De registratie moet om de vijf jaar vernieuwd worden. Het is de bedoeling dat bedrijfsopleidingen en (andere) particuliere opleidingen ook erkenning kunnen vinden als (trajecten in) officieel goedgekeurde beroepsopleidingen, die diploma's of deelcertificaten verschaffen in het kader van het Australian Vocational Certificate.

ad 5: Beoordelingen (assessment) moeten uitsluitel geven of individuen aan competentiestandaarden voldoen. Daarbij zijn er verschillende vormen, die afhankelijk van de te beoordelen competentie worden gebruikt: observaties, demonstraties (proeven), beoordelingen van eindprodukten, simulaties (het standaardvoorbeeld is de vluchtsimulator) en mondelinge of schriftelijke examens. In het kader van het nieuwe systeem is het niet alleen de bedoeling dat mensen die een opleiding afsluiten hierop worden beoordeeld, maar dat ook eerder opgedane kennis en kunde kan worden gewaardeerd. Via 'recognition of prior learning' wil men voorkomen dat ervaren mensen onnodig opleidingen gaan volgen om diploma's te halen waarmee ze hun positie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren. Er is overigens nog discussie gaande over de vraag of de

erkenning van eerder opgedane kennis en kunde formele kwalificaties voor de volle 100% mag substitueren.

ad 6: Er komen vier Australian Vocational Certificates (AVC), die corresponderen met de eerste vier niveaus van het Australian Standards Framework. Deze certificaten worden uitgereikt aan 'trainees' en 'apprentices' (leerlingen) die aantoonbaar over de vereiste competenties beschikken. Diploma's voor beroepen die met hogere competentieniveaus corresponderen verkrijgen alleen het keurmerk 'Nationally Recognized Training'. Het diplomasysteem is echter nog volop in ontwikkeling. Nog niet duidelijk is wie de diploma's zal uitgeven, al staat reeds vast dat dit onder de eindverantwoordelijkheid van de staten en territoria zal gebeuren.

ad 7 en 8: Door het monitoren en toetsen van opleidingen, evenals via het reviewen van de competentiestandaarden, moet het nieuwe systeem bij de tijd blijven. Uiteraard gaat het hier om het sluitstuk van de hervorming van het beroepsonderwijs.

ANTA. Om de nationale (federale) focus in het nieuwe systeem te waarborgen is in juli 1992 besloten de Australian National Training Authority (ANTA) op te richten. ANTA krijgt de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van een nationaal beleid voor beroepsonderwijs en scholing. ANTA komt onder supervisie te staan van een raad waarin alle Ministers van Onderwijs van de Commonwealth, staten en territoria zitting hebben. Al deze overheden zullen hun uitgaven voor beroepsonderwijs via ANTA kanaliseren. De Commonwealth-regering heeft de waarde die zij hecht aan het oprichten van ANTA uitgedrukt door Aus\$ 720 miljoen extra middelen voor beroepsonderwijs te bestemmen (Joint Statement, 1992).

NOOSR. Het National Office of Overseas Skills Recognition is in 1989 opgericht om de erkenning te bevorderen van in het buitenland verworven professionele en paraprofessionele deskundigheid. Het doel is dat aantoonbare competenties hiervoor de grondslag gaan vormen. Daarvoor ontwikkelt NOOSR beroepsstandaarden. Dit gebeurt door of in samenwerking met beroepsorganisaties en professionele instellingen. Verder ontwikkelt NOOSR beoordelingsmethoden en -procedures. NOOSR heeft hier een budget voor. Zelf werkt NOOSR momenteel aan de ontwikkeling van competentiestandaarden voor zo'n 20 beroepen. De universiteiten staan hier echter huiverig tegenover. Voor de meeste disciplines staat competency-based training tenminste op gespannen voet met academische vorming in het kader van die discipline en sommige mensen zien het als een regelrechte bedreiging. NOOSR bevordert verder dat er cursussen gericht op bijscholing en het opfrissen van (para)professionele kennis en kunde komen voor immigranten.

5. Beoogde winst

De Confederation of Australian Industry heeft de voordelen van het nieuwe systeem als volgt schematisch beschreven (Confederation of Australian Industry, 1991).

OUDE SYSTEEM	NIEUWE SYSTEEM	VOORDEEL
per staat/territorium verschillende diploma's met uiteenlopende benamingen	nationaal erkende diploma's	geen verwarring over benamingen; eenheid in betekenissen; bruikbaarheid in alle delen van het land
diploma geeft aan dat een cursus met succes is afgerond	diploma geeft aan dat iemand bepaalde competenties heeft verworven	bewijs van bekwaamheid voor een beroep of beroepsgroep; bewijs dat gespecificeerde kennis en kunde is verworven
per staat/territorium verschillende erkenningsprocessen van diploma's	erkenning door één autoriteit per staat/territorium	één nationale erkenningsprocedure in plaats van acht
curriculum is gebaseerd op een bepaalde duur, evenals op de verwachting dat bepaalde leerstof er onderdeel van is	curriculum is gebaseerd op competenties vereist voor het beroepsleven	studenten verwerven competenties; competenties reflecteren behoeften van het beroepsleven
kwaliteit cursussen afhankelijk van afzonderlijke docenten	cursussen georiënteerd op resultaten/competenties	efficiëntere en doelgerichte cursussen/programma's
omslachtige erkenning van scholen en particuliere opleidingsinstituten; per staat/territorium verschillende procedures	erkende opleidingen geldig in alle staten/territoria	ruimere kring van erkende opleidingen; integratie van publieke en particuliere opleidingen
ad hoc arrangementen voor erkenning van eerder/elders verworven kwalificaties	systematische erkenning van eerder/elders verworven competenties	minder onnodige scholing; betrouwbare beoordelingen/certificering; aanmoediging tot verdere kwalificatie
wisselende kwaliteit van beoordelingen	beoordelingen gerelateerd aan gedetailleerd omschreven competenties	waarborg dat geregistreerd diploma/deelcertificaat competenties weerspiegelt

6. Kritiek

Hoewel de hervorming van het Australische beroepsonderwijs op een brede consensus berust is er ook kritiek. De belangrijkste punten van kritiek zijn dat het gevaar van oude wijn in nieuwe zakken dreigt (1), het nieuwe systeem zou een Tayloristische inslag hebben (2) en inflexibel zijn (3).

ad 1: Het gevaar bestaat dat bestaande opleidingen en curricula met mascara en face-lifts omgetoverd worden in programma's voor competency-based training. Dit gevaar is overigens inherent aan vrijwel elk vernieuwingsproces in het onderwijs. TAFE-colleges stellen de meeste curricula op voor de nieuw geformuleerde beroepsstandaarden. Uiteraard zullen ze daarbij uitgaan van de ervaringen die bestaan met de traditionele opleidingen. Het nieuwe systeem bevat wel waarborgen tegen het gevaar van bestendiging van oude programma's. De programma's moeten immers gerelateerd zijn aan de door de tripartiete ITAB's geformuleerde competenties. De NTB ziet hierop toe. De competentiestandaarden bevatten verder ook beoordelingscriteria. Ten slotte geven staten en territoria een kwaliteitsoordeel over de nieuwe opleidingen en curricula.

ad 2: Het nieuwe systeem is verweten een Tayloristische inslag te hebben vanwege de oriëntatie op competenties. Algemeen-theoretische vorming zou hierdoor te stiefmoederlijk bedeed worden. De 'makers' van het nieuwe systeem nemen deze kritiek heel serieus. Zij definiëren competenties breed, en vullen deze dus niet alleen taak- of functiegericht in. Gepoogd wordt de competenties te relateren aan de eraan ten grondslag liggende algemene en theoretische kennis en kunde. Hiertoe zijn er vier niveaus van competentie onderscheiden (Godfrey, 1992):

- taakgerichte kennis en kunde
- het kunnen verrichten van verschillende taken binnen een functie of beroep
- probleemoplossende kennis en kunde
- kennis en kunde om in arbeidsorganisaties te kunnen functioneren (teamwerk, kwaliteitscontrole, schoolbaarheid en supervisie).

Door steeds te letten op deze vier niveaus en door oog te hebben voor het gevaar van Taylorisme hoopt men deze kritiek wind uit de zeilen te houden.

ad 3: Het nieuwe systeem zou inflexibel zijn omdat beroepscompetenties soms al verouderd zullen zijn zodra ze geformuleerd zijn. Ook dit gevaar wordt onderkend. Men tracht het enerzijds tegen te gaan door de beroepscompetenties zo breed mogelijk te formuleren, opdat competente beroepsbeoefenaars om kunnen gaan met technische en organisatorische vernieuwingen. Anderzijds eist de NTB regelmatige reviews van beroepsstandaarden. Ook hier geldt dat het

gevaar van inflexibiliteit is onderkend, hetgeen een noodzakelijke voorwaarde is om het te keren. Het gevaar van inflexibiliteit is overigens niet groter dan in de traditionele onderwijssystemen.

7. Relevantie voor Nederland

Het traditionele Australische beroepsonderwijs is uit de tijd. Er bestaat consensus over de contouren van een nieuw systeem. Daarmee is Australië overgegaan van de fase van de hinderlijke naar de stimulerende achterstand. De vraag blijft of het werkelijk zal lukken de achterstand ten opzichte van andere OESO-landen op het punt van beroepsonderwijs en scholing om te zetten in een voorsprong: een adequaat en op de eisen van de internationale economie toegesneden nieuw stelsel. Dat valt pas tegen het einde van de jaren '90 te beoordelen.

Het in Australië beoogde nieuwe systeem kan het Nederlandse beroepsonderwijs een spiegel voorhouden waarvan het een en ander te leren valt. In beide landen is het stelsel van beroepsonderwijs sterk in ontwikkeling. Er zijn in het oog springende overeenkomsten. Ook in Nederland is 'co-makership' in opmars. Verder zijn er in het middelbaar beroepsonderwijs landelijke eindtermen. Voorts loopt er een discussie over dualisering van het middelbaar beroepsonderwijs teneinde de overgang van school naar werk beter te doen verlopen. Bij de spiegeling moet uiteraard worden aangetekend dat de hervorming van het beroepsonderwijs in beide landen plaats vindt binnen een andere institutionele context en vanuit een ander vertrekpunt.

Een van de meest opmerkelijke aspecten van de hervorming van het Australische beroepsonderwijs is de radicale doorvoering van het principe van 'co-makership'. Sectorale ITAB's formuleren per beroep of beroepsgroep competentiestandaarden, die bovendien moeten voldoen aan landelijke eisen. Dit is tot op zekere hoogte vergelijkbaar met wat er in Nederland sinds het midden van de jaren tachtig gebeurt als resultaat van het Open Overleg Wagner: onderwijs en bedrijfsleven stellen gezamenlijk eindtermen op voor het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Met ingang van het schooljaar 1993/94 gelden deze landelijke eindtermen voor 70% van de mbo-opleidingen en voor circa 95% van de mbo-leerlingen. Een verschil met Australië is echter dat daar de 'eindtermen' veel preciezer zijn geformuleerd, doordat ze ook beoordelingscriteria bevatten; het zijn competentiestandaarden. Het centraal stellen van beroepscompetenties lokt uit dat het Australische beroepsonderwijs (evenals de Nederlandse leerlingstelsels) sterker op de praktijk gericht zal zijn dan het Nederlandse middelbaar beroepsonderwijs (mbo), waar ook via de nieuwe eindtermen een brede theoretische basiskennis hoog in het vaandel staat.

In Nederland blijft het hoger (beroeps)onderwijs (hbo en wo) - vooralsnog - buiten het vizier van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van onderwijs en bedrijfsleven. Hbo en wo kennen geen landelijke eindtermen. Australië kent geen hbo, maar alleen high schools, beroepsonderwijs en universitair onderwijs. In Nederland werken veel hbo- en sommige wo-instellingen wel op enigerlei wijze samen met het bedrijfsleven. Het gaat dan om een-op-een relaties (school - bedrijf), en niet, zoals in het mbo en het (gehele) Australische beroepsonderwijs, om samenwerking van een sector in het beroepsonderwijs en een bedrijfstak- of branche-organisatie.

Opmerkelijk is het Australisch streven naar een transparante kwalificatiestructuur en een bijbehorende doorzichtige diplomastructuur. Beide helpen te voorkomen dat mensen louter opleidingen gaan volgen omdat bepaalde diploma's in een bepaalde branche verlangd worden, terwijl equivalente kwalificaties niet erkend worden. Evenals in Australië is in Nederland de kwalificatie- en diplomastructuur erg ondoorzichtig. Verschillen in Australië opleidingen (en diploma's) per staat en territorium, in Nederland is het beroepsonderwijs in de breedte erg gedifferentieerd, en in een aantal opzichten té gedifferentieerd (vbo, leerlingwezen, mbo, hbo/wo, opleidingen in het kader van de Arbeidsvoorziening, particuliere instituten, ondernemersonderwijs, branche- en bedrijfsopleidingen; verder zijn vooral de hbo-opleidingen erg versnipperd). Differentiatie biedt als voordeel dat naast sterk op de praktijk gerichte opleidingen ook de meer theoretische beroepsopleidingen hun plaatsje onder de zon hebben. Een té sterke differentiatie komt echter uit bij een ondoorzichtig aanbod van opleidingen (en diploma's) die elkaar sterk overlappen.

Voor de werking van de arbeidsmarkt is het belangrijk als er meer transparantie komt in het aanbod van opleidingen. Het Australische beroepsonderwijs maakt thans een centralisatieproces door op punten als curricula, eindtermen, herkenbare diploma's en transparantie van het onderwijsaanbod. Dit komt onder meer voort uit het belang van het bedrijfsleven bij een eenduidige landelijke kwalificatiestructuur. Een belangrijke overweging hierbij is de (geografische, functionele en sectorale) arbeidsmobiliteit. Gegeven het (wereldwijde) proces van economische herstructurering moeten gediplomeerden uit de ene functie of bedrijfstak in soms heel andere functies of bedrijfstakken aan de slag kunnen en gediplomeerden uit één deel van Australië moeten voor hetzelfde werk ook in een ander deel van het land terecht kunnen. Soortgelijke overwegingen zijn ook in Nederland relevant. Een dynamische economie brengt met zich mee dat mensen niet een heel beroepsleven lang in dezelfde sector of hetzelfde bedrijf kunnen werken.

In Australië krijgt de transparantie vorm via een landelijke kwalifica-

tiestructuur, het Australian Standard Framework. De recente O & W - nota Blijven leren kondigt initiatieven aan om te komen tot een landelijke kwalificatiestructuur voor het secundair beroepsonderwijs (incl. passende onderdelen van de volwasseneneducatie). Het hoger (beroeps)onderwijs blijft in Nederland niet alleen buiten het vizier van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van onderwijs en bedrijfsleven, maar ook buiten de landelijke kwalificatiestructuur (Ministerie van O & W 1993).

Voor Nederlanders zeer opmerkelijk is dat de hervorming van het beroepsonderwijs in Australië niet interfereert met bezuinigingsperikelen. Waar het Nederlandse beroepsonderwijs en het georganiseerde bedrijfsleven ieder voorstel van de minister van O & W als bezuinigingsmaatregel wantrouwen - en niet geheel ten onrechte -, trekken de Australische overheden extra middelen uit voor het hervormingsproces. (Circa een miljard gulden voor een periode van drie jaar, in een land met een bevolkingsomvang die weinig van Nederland verschilt.)

Verder introduceert Australië marktbeginselen op een opmerkelijk andere wijze dan in Nederland. In Australië mogen particuliere scholingsinstituten in beginsel alle initiële opleidingen gaan verzorgen. Via een proces van concurrentie kan vervolgens de efficiency van het beroepsonderwijs als geheel toenemen. In Nederland blijft het initiële beroepsonderwijs publiek domein. De verzelfstandiging van scholen gaat niet zover dat deze als particuliere ondernemingen (binnen wettelijke rand- en kwaliteitsvoorwaarden) gaan opereren. Wel kunnen Nederlandse scholen de scholingsmarkt op met cursorisch beroepsonderwijs. Door schaalvergroting ontstaat echter het gevaar dat de nieuw te vormen Regionale Opleidingscentra (ROC's) regionale monopolies worden die de mogelijkheden voor particuliere instellingen verder zullen verstikken.

Een heel aantrekkelijk facet van het competency-based learning is de beoogde 'recognition of prior learning'. Dit is belangrijk voor immigranten met onbekende beroepskwalificaties. Voorts kan dit het onnodig volgen van opleidingen tegengaan. Het is tevens een weg om de monopoliepositie van het onderwijs te doorbreken. Er leiden meer wegen naar Rome, waaronder die van de in de praktijk verworven competenties. De erkenning van die alternatieve leerwegen kan ook bevorderen dat de schoolse weg voldoende 'to the point' blijft.

Het is een aantrekkelijke gedachte om het beroepsleven mee te laten spreken over de inhoud van het hoger onderwijs. De discussie hierover in Australië leert dat dit veel weerstanden oproept, overigens niet zozeer bij de technische, medische en veterinaire opleidingen, maar bij de (meer) academische. Het

aantrekkelijke van 'comakership' zit hem in de mogelijkheid om niet alleen de academische 'gilden', maar ook andere belanghebbenden een stem te geven in de vaststelling van welke inhoud academische vorming dient te hebben. Anderzijds gelden de gevaren van Taylorisme en inflexibiliteit hier sterker dan in het secundair beroepsonderwijs.

Literatuur

- Australian Bureau of Statistics, 1991, *Employer Training Expenditure Australia; July to September 1990*, catalogue nr. 6353.0, Canberra
- Australian Taxation Office, 1990, *The Training Guarantee - Your Questions Answered*, Commonwealth of Australia
- Business Council of Australia, *Policy on Workforce Training*, z.p., z.j.
- Commonwealth / State Training Advisory Committee (COSTAC), 1990, *A Strategic Framework for the Implementation of a Competency-Based Training System*, Canberra
- Confederation of Australian Industry, 1991, *Proposals for the Australian Vocational Education and Training System*, z.p.
- Department of Employment, Education and Training, 1991, *The Australian Training Guarantee*, paper prepared for an OECD Inter-governmental Conference on Further Education and Training of the Labor Force, Paris
- Dawkins, J., 1989, (Minister for Employment, Education & Training), *Improving Australia's Training System*, Australian Government Publishing Service, Canberra
- Department of Employment, Education and Training, 1992, *Essential Features of Australia's Training Systems*, Australian Government Publishing Service, Canberra
- Employment and Skills Formation Council, 1992, *Australian Vocational Certificate*, Training System; (summary of the Carmichael Report), Australian Government Publishing Service, Canberra
- Godfrey, A.M., 1992, The Australian Approach to Reforming Vocational Education and Training, *NTB-paper*
- Jacquemin, A., D. Wright (eds), 1993, *The European Challenges post-1992; Shaping factors, shaping actors*, Edward Elgar, Aldershot
- Joint Statement by the Prime Minister and the Minister for Employment, Education and Training, 21 juli 1992, Canberra
- Kearns, P. & Associates, 1992, *Competency-based approach to training overview*, Kambah
- Mayer Committee, 1992, *Employment related key competencies: a proposal for consultation*, Melbourne

- Ministerie van O & W, 1993, *Blijven leren; discussienota*, Zoetermeer
- National Board of Employment, Education and Training, 1992, *Education, Training and Employment Programs, Australia, 1970 - 2001: Funding and Participation*, Australian Government Publishing Service, Canberra
- National Training Board, 1991, *National Competency Standards; Policy and Guidelines*, Canberra
- National Training Board, 1992, *National Competency Standards; Policy and Guidelines*, second edition, Canberra
- National Training Board, 1992, *Policy and Guidelines Review*, Draft
- Plowman, D.H., 1992, *Australian Industrial Relations; An introduction*, The University of New South Wales
- The changing role of vocational and technical education and training, *Australia*, Seminar co-organised by the Portugese Ministry of Education and the OECD, 27-30 October 1992, Porto, Portugal
- The changing role of vocational and technical education and training, *Netherlands*, Seminar co-organised by the Portugese Ministry of Education and the OECD, 27-30 October 1992, Porto, Portugal
- Towards a fairer Australia; Social Justice Strategy 1992-93*, 1992 Australian Government Publishing Service, Canberra
- Vocational Employment, Education and Training Advisory Committee (VEE-TAC), 1991, *Working Party on the Implementation of Competency Based Training; Operational Plan*
- Vocational Employment, 1993, Education and Training Advisory Committee (VEETAC), *Arrangements for the Recognition of Prior Learning in Australia*
- VEETAC CBT Working Party, 1992, *Framework for the implementation of a competency-based vocational education and training system* (Draft)
- Zuzarte, R., 1993, *Report on the Dutch and Australian Vocational Education & Training Reforms*, intern rapport Ministerie van O & W