



Auf dem Wege zum Lernen, das Freude macht

Überblick über das
Fortbildungssystem im öffentlichen
Dienst



Ludovika Universität für Öffentlichen Dienst
Fortbildungsinstitut für Öffentliche Verwaltung
2024

VORWORT

Die Ludovika Universität für den öffentlichen Dienst betätigt seit 2012 das Fortbildungssystem für die öffentliche Verwaltung. Das vorige Jahrzehnt war von Anfang an durch Entwicklungen geprägt. In dieser Periode haben wir die Eckpfeiler der breiten Palette unseres Fortbildungsportfolios zustande gebracht und es den ständig ändernden Ansprüchen entsprechend gestaltet und angepasst.



All das bedurfte gleichzeitig einer komplexen Annäherung des Themas, da wir uns der wirtschaftlich-gesellschaftlichen Umgebung, dem digitalen Wandel und den Herausforderungen der im öffentlichen Dienst erscheinenden neuen Generation anpassen mussten.

Die inhaltliche, methodische und technische Erneuerung und parallel damit die Absicht der Bewahrung der konstanten Werte des öffentlichen Dienstes hat für uns die Ziele und Anhaltspunkte vorgegeben, mithilfe deren wir der Entwicklung des heimischen Personalbestandes im öffentlichen Dienst mit innovativen, digitalbasierten, qualitativen und die Zufriedenheit der Beamten auslösenden Fortbildungskursen dienen können.

Wir streben immer nach der Vermessung und Identifizierung der relevanten Bildungsansprüchen, in dem wir die Prioritäten immer neu ermitteln. Wir tun das mit der Kompetenzvermessung. Ferner priorisieren wir das Lernen als Abenteuer und die Selbstentwicklung, anstatt der obligatorischen Schulungen und der prüfungsorientierten Anschauung, und haben das Ziel in der Praxis anwendbare Kenntnisse zu vermitteln.

Durch all das gewährleistet unsere Universität für den ungarischen öffentlichen Dienst ein praxisorientiertes, erlebnishaftes, inspirierendes, eine messbare Entwicklung garantierendes und ein gutes Ergebnis aufweisendes Bildungssystem. Unsere Mission blieb im letzten Jahrzehnt unverändert: Die Beamten sollen die für sich wertvollen Programme, eigene Lernmethoden finden, und unser Fortbildungssystem als ein Mittel für die Unterstützung ihres eigenen Fachwissens betrachten, das bei der erfolgreichen Wahrnehmung ihrer Arbeit hilft.

Dr. Deli Gergely

rector



DIE REVOLUTION DES WISSENS

Nachhaltigkeit und technologischer Wandel, digitale Umstellung, datengesteuerte Gesellschaften. Der vor uns rollende Epochenwechsel baut eine neue Welt von Informationsverwaltung und Wissensvermittlung auf.

In einer fast zehnjährigen Zusammenarbeit zwischen Beamten und Fortbildungsexperten der Ludovika Universität für den öffentlichen Dienst, ist eines der größten nachhaltigen, krisenresistenten und effektiven Erwachsenenbildungssysteme unseres Landes zustande gekommen. Der Unterricht auf digitalen Plattformen, der Fernunterricht, insbesondere während der Corona Pandemie, hat sich zu einer weltweiten Tendenz der Bildungsreform entwickelt: es soll eine solche Umgebung gestaltet werden, die bei der flexiblen Zeiteinteilung, Mittel für das effektive Lernen und Selbstbewertung anbieten kann.

Die Digitalisierung und die inhaltliche Entwicklung der Fortbildung läuft Hand in Hand mit der Digitalisierung der Verwaltung. Die cloud basierte Informatik, das Big Data, die KI schaffen eine neue Welt, mithilfe derer, die früher nur in einem physikalischen Raum existierenden Dienstleistungen ausgedehnt und völlig neu aufgebaut werden können. Wir sind Gründer und Mitbeteiligte einer radikalen Kulturwende im öffentlichen Dienst. Die Klienten erwarten andere Inhalte in anderen Dienstleistungsformen, zu anderen Preisen, als früher. Im Jahre 2022 sind wir von der Pandemie, Energiekrise, dem Ukraine Krieg, einer annähernden Wirtschaftskrise, der Arbeitskräftemangel, und einer über immer mehr Autonomie verfügenden künstlicher Intelligenz umgeben. Reicht es aus, wenn die öffentliche Verwaltung „nur“ ein sich gut adaptierendes, resilientes und das öffentliche Vertrauen genießendes Großsystem ist? Es ist notwendig aber nicht genügend. Der Staat soll in den Bereichen der strategischen Planung und der digitalen Umstellung in einem globalen Wettrennen standhalten. In einem Wettrennen, wo es um den Schutz der Menschen und die Kontrolle der steigenden Komplexität geht. In der Zukunft soll sich die Entwicklung des Fortbildungssystems auch nach diesen Zielen richten, wo es seine Stärken bewahrt und seine Schwächen korrigiert.

Dr. Kis Norbert

Professor

Vizepräsident des

Fortbildungskollegiums der Verwaltung

KOMPONENTE ZUR GEWÄHRLEISTUNG DER STRATEGISCHEN ZIELE DES FORTBILDUNGSSYSTEMS DER VERWALTUNG

Das Fortbildungsinstitut der Ludovika Universität für den Öffentlichen Dienst – als Hüter des Funktionierens des Bildungssystems der öffentlichen Verwaltung – unterstützt mit modernem unterrichtstechnologischem Hintergrund und praxisorientierten Schulungen die Erweiterung der Kompetenzen und des Fachwissens der Verwaltungsbeamten. Als strategisches Ziel und Verantwortung betrachtet das Institut die Stärkung der Attraktivität und der erhaltenden Kraft des Laufbahnmodells der Beamten.

In dem letzten Jahrzehnt, seit 2012 erfolgte ein markanter Paradigmenwechsel im Bereich der Durchführung und Erarbeitung von Fortbildungsprogrammen. Als wichtige Forderung gegenüber der Schulung wurde gestellt, dass das Lernen nicht von dem Zwang des Erwerbs von Leistungspunkten, sondern von der Freude am Lernen dominiert wird. Der Fokus wurde von dem lexikalen Wissen auf die praktischen Kenntnisse verlegt, die im Laufe der alltäglichen Arbeit angewendet werden können. Die traditionellen Prüfungen wurden bei vielen Programmen von den in das Lehrmaterial integrierten Fragen zur Selbstkontrolle ersetzt. Die Eckpfeiler des auf den modernsten Technologien basierenden, den Lernmethoden der Erwachsenen entsprechenden, eine messbare Entwicklung garantierenden, inspirierenden und im internationalen Vergleich auch gute Ergebnisse aufweisenden Bildungssystems sind die Innovation, die Motivation, die Digitalisierung und die Qualität.

1. Innovation

Die Triebkraft der Entwicklung ist die Innovation. Im Bereich der Fortbildung im öffentlichen Dienst bedeutet es eine Art Paradigmenwechsel, die sowohl die Art der Inanspruchnahme der Fortbildungsdienstleistungen als auch die Lehr- und Lernmethoden betraf.

1.1. Fernunterricht – bewusst, gut vorbereitet und reibungslos

An der Universität fingen wir 2014 mit der Entwicklung des Fernunterrichtssystems an, so standen uns 2020 bei dem Eintreffen der Corona Pandemie schon mehrere Millionen erfolgreich gemanagte Unterrichtsstunden zur Verfügung.

An der Universität sind nicht nur die technologischen Bedingungen gegeben, sondern die Paradigmen des Unterrichts und die Lernkultur, die reibungslos an den virtuellen Raum angepasst werden konnten. Die bei dem Präsenzunterricht schon vorhandene, trainingsbasierte Methodik haben wir erfolgreich für den online Unterricht adaptiert.

Nach all dem, bzw. im Spiegel der Studentenumfragen können wir zu Recht denken, dass dieses sowohl in seiner Modernität als auch in seinem Umfang herausragendes Ökosystem des Fernunterrichts – das bewusst, unabhängig von der Pandemie ausgebaut wurde – als gutes Beispiel für die Entwicklungspläne des Hochschulwesens und der Erwachsenenbildung dienen kann.

1.2. Neue Wege des informalen und gesellschaftlichen Lernens

In unserem ProBono System sichern wir in den schon seit 2020 ausgebauten

fachlichen Gesellschaften (Fachgruppen und Kanäle) auch im Alltag, Gelegenheiten zur Wissensvermittlung, und zum Lernen von anderen (Experten, bzw. Kollegen). Online-Plattformen – als ein Mittel des informellen bzw. gesellschaftlichen Lernens – können in Verbindung mit einem Lernprogramm, aber auch unabhängig davon, als Plattform in einem bestimmten Bereich arbeitenden Beamten zu Stande kommen.

1.3. Methodik der Programmentwicklung

Die 2010 - er Jahre haben die vollständige Erneuerung und Umgestaltung der Programmentwicklung mit sich gebracht. Diese Diversität, diese Gesamtheit von lernunterstützenden Mitteln, die ermöglichen, die individuellen Ansprüche zu erfüllen, bedeuten eine neue Qualität im Vergleich zum traditionellen Unterricht; der puren Narration des Lehrmaterials.

Das Hauptanliegen der Innovation ist es, dass die Kurse nicht nur ein theoretisches, sondern auch ein solches Wissen gewährleisten, das in konkreten Situationen sofort anwendbar ist. Deshalb arbeiten wir - neben unseren Forschern und Professoren - mit hochqualifizierten Pragmatikern, mit Experten der Erwachsenenbildung zusammen, die auf mehrjährige oder mehrere jahrzehntelange Erfahrungen zurückblicken können. Mit der Einbeziehung von Verwaltungsexperten und den Lehrkräften unserer Partneruniversitäten haben wir ein Netz zu Stande gebracht. Als Ergebnis ihres Zusammendenkens werden die Fortbildungskurse für die Verwaltung gestaltet, die durch ständige inhaltliche, technologische und methodologische Reformen gekennzeichnet sind.

Um die Effektivität und die Freude am Lernen zu steigern, bevorzugen wir die Kurse, die auf aktiver Teilnahme basieren, praxisorientiert sind und Kompetenzen entwickeln. Die Aneignung des theoretischen Wissens erleichternde, kreative und spektakuläre Erscheinungsform, die die Beamten zum Umdenken bringt und sie zu kreativen Lösungen anregt, haben eine besondere Bedeutung, deshalb bieten wir solche technisch-methodologische Mittel, wie Videopräsentation, Simulation, Fragen zur Selbstkontrolle, Unterrichtsfilme, E- Seminare, bzw. das individuelle oder gruppenmäßige Tutoring und generell das Lernen an Präzedenzen an. Die Aneignung der Kenntnisse wird durch Fallstudien, selbständige, interaktive Aufgaben, umfassende Fragen und Rechtsfällen aufgelockert. Nicht nur im engeren Sinne genommenen Verwaltungsfortbildung, sondern auch in den sachspezifischen Fortbildungen haben mehrere Hundert Beamte all das ausprobiert. Die Rückkopplungen sind eindeutig und dauerhaft positiv.

2. Motivation

Unser Credo ist es, dass das Lernen kein Zwang, sondern ein erlebnisreicher, spannender Kennenlernprozess sein soll. Damit die Beamten die Fortbildung nicht als lästige Verpflichtung sondern als eine günstige Möglichkeit empfinden, bieten wir ihnen abwechslungsreiche Mittel der Selbstentwicklung an. Diese ebnen den Weg zur individuellen Entwicklung und Motivation.

2.1. Kenntniserweiterung, fachliche Hilfe – immer und überall

Die Anforderungen den Schulungen gegenüber ändern sich von Zeit zu Zeit. Wir sollten die Beamten in erster Linie nicht mit Beschreibungen und Glossaren versehen, da sie vielmehr dringend eine Antwort auf ihre konkreten Tagesgeschäfte, Probleme erwarten. Das Lernen und das Wissen sind für sie nur dann am wertvollsten, wenn sie dadurch ihre Aufgaben besser und schneller wahrnehmen können.

Im ProBono Menüpunkt „Selbstenwicklung“ sind alle E-Learning Materialien frei zugänglich. Wenn der Beamte auf ein konkretes, reales Problem stößt, dann können diese pragmatischen, Rechtsfälle beinhaltenden, regelmäßig aktualisierten Kurse von ernsthafter Hilfe sein.

2.2. Messbare Entwicklung

Neben den Möglichkeiten der fachlichen Entwicklung bedeutet die individuelle Kompetenzentwicklung unterstützende individuelle Kompetenzmessung der Beamten (ETK) eine Kuriosität in der ungarischen Erwachsenenbildung.

Wenn ein Beamter sein Wissen gerne testen würde und seine Entwicklung messen und verfolgen möchte, dann kann er das mithilfe von Fallbeschreibungen, die auf realen Lebenssituationen basieren, in Form des spielerischen Lernens, tun. Durch seine Arbeitstätigkeit betreffenden, relevanten, fachlichen Informationen kann er den aktuellen Stand seiner persönlichen und Führungskompetenzen messen. Ferner bekommt er ein Feedback darüber, was für welche Aufgaben er in einem bestimmten Fachbereich selbständig und selbstbewusst wahrnehmen kann und wo er noch Mängel aufweist.

In dem aus insgesamt 128 Kompetenzen bestehenden Kompetenzkataster haben wir zusammen mit den Kompetenzbegriffen, die dazu gehörenden Kompetenzniveau festgelegt, die – den europäischen Sprachkompetenzrahmen entsprechend – von A1-bis C2-, auf 6 Niveaustufen beschreiben, welches Kompetenzniveau welche Fähigkeiten voraussetzt, also praktisch das, was der Beamte im Laufe seiner Arbeit wissen soll. Parallel zur Begriffserklärung sind auf jeder Ebene die Anforderungen definiert.

Sein persönliches Fachwissen kann der Beamte auf zweierlei Weisen messen: mit Selbstbewertung – in 16 Kompetenzen, unter denen sich 2 neue befinden – oder durch Kompetenzmessung auf dem Wege vom Lösen von praktischen Aufgaben. Mit der Selbstbewertung kann er einschätzen, auf welchem Niveau er in der gegebenen Kompetenz steht, mit der Messung kann er es bestärken oder bestreiten.

Dank diesem kann der Beamte eine Art Lagebericht über seine Kompetenzen bekommen und so wird es ihm eindeutig, ob ein Fortbildungskurs seinem Niveau entspricht. Zur Begründung seines eigenen Entwicklungsplans erhält er nicht nur ein reales Selbstbild, sondern ein maßgeschneidertes Bildungsprogramm. Die Auswertung der Messergebnisse und ihre systematische Analyse ist nämlich die Vorbedingung eines bewussten Bildungsplans. Endlich, aber nicht zuletzt kann der Beamte kontinuierlich seine eigene Entwicklung verfolgen, da das sog. Messtagebuch die Ergebnisse der Messungen festsetzt und das eigene Lernportal des Beamten die Änderungen seines individuellen Kompetenzprofils ständig zeigt.

All das ist auch für die Verwaltungsorgane wichtig, da der kompetenzorientierte Bildungsplan und die regelmäßige (jährliche) Kompetenzvermessung das Fundament eines in zwei oder drei Jahren zu erreichenden Plans bildet, wonach den Arbeitgebern reale Angaben über das Wissen der an den Fortbildungen teilnehmenden Beamten zur Verfügung stehen. Die Arbeitgeber können dann die Fortbildung eines Beamten individuell gestalten.

Die Kompetenzmessung stellt auch uns gegenüber ein klares Ziel -und Anforderungssystem im Laufe der Erarbeitung unserer neuen Kurse und während der Aktualisierung unserer schon vorhandenen Programme. Die Fortbildungskurse werden nämlich nach den Erwartungen der Beamten und den Rahmenbedingungen entsprechend entwickelt: wir sind konsequent darin, dass nur so ein Fortbildungsprogramm angefertigt werden kann, das sich sowohl in

seinem Inhalt, als auch in seinen Anforderungen, nach dem Kompetenzkataster und gleichzeitig damit den täglichen Tätigkeiten der Beamten richtet.

2.3. Selbstentwicklung der Führungskräfte

Sich zu entwickeln, zu erneuern und Inspiration zu erwerben ist auch für Führungskräfte unerlässlich. Dazu regen und inspirieren die in Ungarn einzigartigen Simulationen für Führungskräfte.

Der Lernende kann in einer Entscheidungssituation verschiedene Wege einschlagen. Vor jeder Entscheidung sieht er sich eine kurze Filmszene an, an deren Ende er von drei Möglichkeiten wählen kann, wonach der simulierte Weg seiner Wahl entsprechend weiterläuft. Neben der Empfehlung einer Fachliteraturliste bekommt er nach jeder Entscheidung Rückkopplung von einem Experten, ob der gewählte Weg gut war und was für eine Auswirkung diese Entscheidung auf die Situation hatte. Falls er nicht den idealen Entscheidungsweg eingeschlagen hatte, kann er die Situation so lange wiederholen, bis er den optimalen Weg findet. Diese Simulationen können nicht nur für die jetzigen und die angehenden Führungskräfte nützlich und spannend sein, sondern für alle anderen, da sie die Selbstentwicklung auf eine neue Ebene heben, und zwar damit, dass sie den Interessenten in einen Prozess einsetzen, so sieht es so aus, als ob er selbst auch Teilnehmer einer gegebenen Situation wäre. Der Beamte kann sich bzw. seine Fähigkeiten in der Rolle einer Führungskraft ausprobieren – ohne jegliches Risiko, in einer unterstützenden Umgebung. Er lernt selbständig, aber nicht allein, da er von den Experten real time Feedback und der Situation angepasste Rückkopplungen bekommt. Ferner hat er die Möglichkeit den Themen nachzuschauen, da er mit der empfohlenen Fachliteraturliste imstande ist, den gegebenen Simulationsbereich zu erkunden.

2.4. Bildung von Führungskräften mit internationalen Erfahrungen

Hinsichtlich der Führungskräftebildung ragt die Universität auch im Bereich internationale Zusammenarbeit heraus. Im Jahre 2017 startete ein englischsprachiger Kurs unter dem Titel „Adaptive leadership in rapidly changing public administration“ ein Fortbildungsprogramm für das mittlere Management. Im Laufe des Kurses, - in 3 Jahren - fand die Kompetenzentwicklung von fast 200 staatlichen und Verwaltungsführungskräften statt, mit dem Einbezug von Brian Cawley und Mary O'Rafferty. Beide sind international anerkannte Experte im Bereich Führungskräftebildung für die Verwaltung. In der Vorbereitungsphase haben die Kursteilnehmer im Rahmen eines tutorierten E-Learning Programms ihre eigenen Herausforderungen bei der Führung formuliert, mit deren Behandlung sich die Trainer beim Präsenzunterricht beschäftigt haben. Nach der sechswöchigen Unterrichtsphase diente die „Follow up“ Phase der Vertiefung der persönlichen Änderungen und dem langfristigen Einbau des Gelernten in die Praxis.

Wir sind stolz auf unser mit dem EIPA (European Institute of Public Administration - Europäisches Verwaltungsinstitut) abgeschlossenes Abkommen, wonach wir englischsprachige E-Learning basierte Fortbildungen in der Praxis unter der Teilnahme von 172 ungarischen Führungskräften verwirklicht haben.

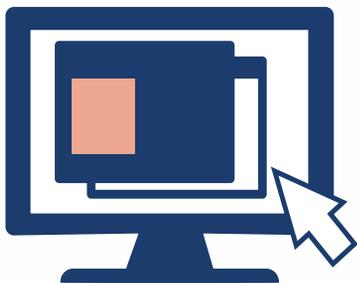
3. Digitalisierung

Im Laufe der Entwicklung des von der Ludovika Universität für den Öffentlichen Dienst zustande gebrachten E-Learning Portals hatten wir das Anliegen, immer mehr und immer breitere informatische Dienstleistungen bei der Fortbildung im öffentlichen Dienst anbieten zu können.

3.1. Unsere digitalen Dienstleistungen – das vielseitige ProBono

Die Entwicklungen der E-Learning Plattformen haben immer das erzielt, dass die ständige Entwicklung und Selbstentwicklung der Beamten in einer digitalen Umgebung effektiv unterstützt werden können.

Diese Plattformen sichern so eine komplexe, interaktive, digitale Unterrichtsumgebung, die das erwartete Lernen und die Prüfungen mit den wenigsten notwendigen Unannehmlichkeiten verwirklicht. Über die Lernunterstützung hinaus hat es auch in dem Bildungsmanagement eine bestimmende Rolle: es registriert die Aufgaben, die Unterrichtsverpflichtungen, die Zertifikate der Teilnehmer und auf diesen Plattformen wird von den Arbeitgebern der individuelle Fortbildungsplan der Beamten zusammengestellt.



Die Modul-Funktionen des digitalen Fortbildungsportals werden schon von allen Beamten gebraucht, da diese Funktionen den Zugang zu den Unterrichtsmaterialien, der Kompetenzmessung- und Prüfungsaufgaben sichern, und dadurch können sich die Beamten der Arbeit der Expertengruppen anschließen bzw. ihre Lernverpflichtungen verfolgen können.

Der Lernfortschritt wird im Tagebuch des Lernenden festgesetzt, das die absolvierten Kurse bzw. die von dem Arbeitgeber vorgeschriebenen Fortbildungsprogramme beinhaltet.



Die Unterrichtsmaterialien der online Bildungen werdengemäßdenÄnderungenderRechtsvorschriften bzw. infolge der Technologieentwicklung ständig aktualisiert. Das E- Unterrichtsmaterialsystem bietet Hilfe dazu an, immer auf dem Laufenden zu bleiben.

Das ProBono System umfasst auch ein gut messbares online Prüfungssystem, das aus den Fragebanken hochgeladenen Fragen komplette Prüfungsreihen zusammenstellen und die abgegeben Tests gleich, automatisch auswerten kann.

Das online Mediensystem ermöglicht, dass sich die Benutzer die live oder im Voraus aufgenommenen Aufnahmen zu einem bestimmten Zeitpunkt ansehen können. Ferner, besteht die Möglichkeit, dass nach einem früheren Streaming die Aufnahmen auch später angesehen werden können.

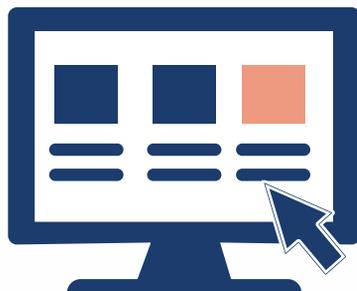


In dem Angebot System für Selbstentwicklung können die Benutzer bestimmen, in welchem Kompetenzbereich sie sich entwickeln möchten. Danach bietet ihnen das ProBono System einen, von einem – aber möglicherweise auch aus mehreren Bildungsprogrammen bestehenden Lernweg – aus dem Bildungsprogramm-katalog, das sie auf die angestrebte Ebene des angegebenen Kompetenzbereiches führt.

Die Beamten können während der Aneignung des Lehrmaterials den in verschiedenen Lehrerrollen schlüpfenden Benutzer Fragen stellen. Dafür bietet die online Fragen-und-Antworten System eine Plattform an. Der Instruktor wird darüber benachrichtigt, wenn eine Frage zu ihm eingegangen ist und er kann sie auf derselben Plattform auch beantworten.



Das ProBono System wird ständig weiterentwickelt. Im Laufe dieser Entwicklung werden neue benutzerfreundlichere, transparentere Plattformen, selbstgesteuerte, das Lernen unterstützende, moderne, barrierefreie und responsive (mobil Geräte unterstützende) Unterrichtsplattformen, den modernsten Erwartungen entsprechenden informativen, multimedialen Bildungsprogrammatalog und Bildungsinformationsportal bzw. selbstbedienendes Kundendienstsystem ausgebaut.



3.2. Online-Lernkanäle

Im Fall der Beamten, die sich schon seit einiger Zeit praktisch mit derselben Arbeit beschäftigen, wie z.B. der Themenbereich der Fortbildung d.h. über Erfahrungen darüber verfügen, worüber sie lernen werden, ist der Erfahrungsaustausch die beste Methode zum Lernen. Auf den online Fachkanälen läuft die Bearbeitung eines aktuellen Themas (z.B. IT-Sicherheit, Integrität, Small cities, Nachhaltigkeit) mithilfe von Experten.

Auf unseren Plattformen, die ähnlich wie die sozialen Medien funktionieren, formuliert sich im Zusammenhang einer neuen Idee, Innovation oder eines wissenschaftlichen Artikels eine aktive fachliche Diskussion zwischen den Experten und in dem gegebenen Bereich kundigen oder sich dafür interessierenden Beamten; die Kenntnisse und die Informationen fließen ständig, up - to date und auf einem breiten Spektrum kostengünstig. Die Beamten können sich die für sie interessanten Themen, die sie online verfolgen wollen auswählen; sie können Fragen stellen und das Gehörte kommentieren, auf die, die Experten oder ihre Kollegen reagieren werden.

All das bringt gegenseitige Vorteile mit sich. Darunter können wir erwähnen, dass der Beamte, dadurch, dass er seine Fragen stellen, seine Ansichten erläutern und über seine Erfahrungen berichten kann, in den Mittelpunkt rückt, wodurch er seine fachliche Reputation verstärken kann. Gleichfalls ist aber auch wichtig, dass er durch das Kennenlernen der Forschungsergebnisse und Meinungen von anderen Kollegen, mit neuen Ideen, Lösungen bei der Erneuerung seiner bewährten Methoden und Verfahren experimentieren kann, und auf diese Weise er seine eigene Arbeit erleichtern kann. Andererseits kann die Eröffnung der Möglichkeit des Erfahrungsaustausches für das Fortbildungssystem nutzbringend sein, da mit der Fallsammlung aus dem realen Leben, der auf den Präzedenzen beruhende Unterricht in großem Maße erweitert wird. Diese Fälle können dann bei der Fortbildung von solchen Lernern angewandt werden, die in diesem Bereich noch über keine Praxis verfügen.

4. Qualitätsmerkmale und Meinungen über das Fortbildungssystem im öffentlichen Dienst

Das Fortbildungssystem im öffentlichen Dienst garantiert heute schon die lernunterstützenden methodologischen und digitalen Bedingungen bei der Erwachsenenbildung, die das Lernen zur Freude machen. Die Grundlage für die individuelle Entwicklung eines Beamten bilden die von dem Arbeitgeber zusammengestellte Fortbildungskurse in den individuellen Fortbildungsplänen, wodurch die persönlichen Kompetenzen und dadurch die von dem Arbeitsfeld erwarteten Kompetenzen entwickelt werden können. All das wird durch die Universität und die in ihr System integrierten über qualifizierte Fortbildungsprogramme verfügenden Bildungsinstitutionen bzw. die Arbeitgeber mit sog. internen Bildungen im Rahmen des Fortbildungssystem im öffentlichen Dienst gewährleistet. Beamte, die an den Fortbildungskursen in der öffentlichen Verwaltung teilnehmen, sind alle berufstätige Erwachsene, deren Zeit für das Lernen sehr knapp ist, so erwies sich für sie - sowohl von der Effektivität als auch von den Ressourcen her - der Unterricht durch digitale Lernmaterialien am zweckmäßigsten.

Über den traditionellen Präsenzunterricht hinaus wird der Großteil der Fortbildungsprogramme im Rahmen des Fernunterrichts verwirklicht, demgemäß sind der bedeutendste Teil der von der Universität angebotenen Fortbildungskursen ein E-Learning Programm.

Jahresanzeiger (2018-2022)

ZAHL DER BILDUNGSTEILNEHMER



71 917
BEAMTE

1297

KOMMUNALVERWALTUNGEN
(21912 BEAMTE)

132

REGIERUNGSORGANE
(50005 BEAMTE)

KOMPETENZMESSUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

7780
MESSUNGEN

2613
BEAMTE

89
KOMPETENZ-
MESSUNGEN

Schaubild Nr. 1: Jahresdurchschnittszahl der Teilnehmer und die Zahl der Kompetenzmessungen im öffentlichen Dienst (2018-2022) (Quelle: ProBono System/ NKE szerkesztés)

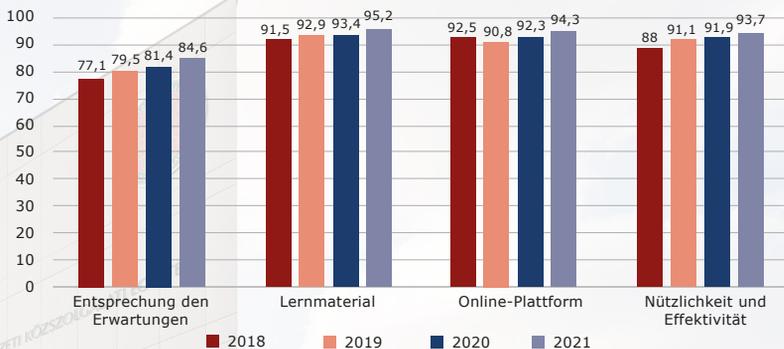


Schaubild Nr. 2: Änderungen der Werte der Antworten (zwischen 2018-2022) (%) auf die Fragebogen der Teilnehmer von E-Learning Kursen

205 634

PROGRAMMPLÄNE

2,9 PROGRAMMPLAN/BEAMTE



VERWALTUNGSFORT-
BILDUNG

84 %
(173 087)

VERWALTUNGSFORTBILDUNGEN
DER NKE

INTERNE BILDUNG

16 %
(32 547)

INTERNE FORTBILDUNGEN
VON VERWALTUNGSORGANEN

E-LEARNING

92 %
(188 679)

E-LEARNING BILDUNG,
DAVON 170088 VON DER NKE
ANGEBOTENE VERWALTUNGSFORT-
BILDUNG

PRÄSENZUNTERRICHT

8 %
(16 955)

PRÄSENZUNTERRICHT

**ZUFRIEDENHEIT DER
TEILNEHMER MIT DER
BILDUNG**



94,85 %

ZUFRIEDENHEIT MIT DER RELEVANZ
DER BILDUNG

92,25 %

EFFEKTIVITÄTSGEFÜHL

96,2 %

THEORETISCHE WISSENSERWEITERUNG

90,65 %

PRAKTISCHE
KOMPETENZENTWICKLUNG

Schaubild Nr. 3: Durchschnittliche Jahreszahlen (2018-2022) über die Programmpläne und die Zufriedenheit der Teilnehmer (Quelle ProBono System/NKE-szerkesztés)

Zustand vor 2014	Qualitätsmerkmale	Entwicklungen zwischen 2014–2021
Die Übereinstimmung zwischen dem individuellen Entwicklungsplänen und dem Fortbildungsplan ist nicht gewährleistet, die Auswahl der Bildungsprogramme ist eventuell	Bedienung der individuellen Entwicklungsansprüche (Responsivität)	Erarbeitung eines Übereinstimmungssystems zwischen den individuellen Plänen der Beamten und der Bildungsplanung, das ermöglicht, den individuellen Entwicklungsplänen entsprechenden des Bildungsprogramm auszuwählen
Ein Kompetenzsystem für die Verwaltung existiert nicht, demgemäß ist das Anforderungssystem der Bildungsprogramme bei der Lernmaterialentwicklung nur eventuell	kompetenzbasierte Bildungskurse	Gestaltung eines Kompetenzsystem für die Verwaltung, das den Grundstein zum Anforderungssystem der Programmentwicklung bei der Fortbildung gelegt hat
Da das Anforderungssystem eventuell ist, dienen die Fortbildungsprogramme nicht der adaptiven Entwicklung der Beamten	Adaptivität der Organe	Die auf dem Kompetenzsystem der Verwaltung basierende Fortbildungsprogrammentwicklung trägt über die individuellen Entwicklung hinaus zur Ausgestaltung eines adaptiven Lernorgans und zur Entwicklung der verwaltungsspezifischen Fähigkeiten bei
Die individuelle Entwicklung wird nicht unterstützt, lernunterstützende Mittel stehen nur beschränkt zur Verfügung, und diese erschöpfen in der Narration des Lernmaterials	methodologische Diversität	Nach individuellem Bedarf variierbare lernunterstützende Mittel: Lernen im virtuellen Klassenraum oder mithilfe von E-Learning Materialien online Lernen – mit der Gestaltung von Lerngruppen
Die Zahl, der in die Lernmaterialentwicklung und den Unterricht einbezogener Personen ist beschränkt, deshalb ist die Entwicklung von Lernmaterialien und der Unterricht in einigen Fachbereichen nicht garantiert.	eine Kapazität von Ressourcen der Experten	Durch den Ausbau eines Netzes von Lehrkräften und Experten werden regionale Verwaltungsexperte und Professoren von Partneruniversitäten einbezogen
Das unterrichtstechnische Rahmensystem gewährleistet typischerweise die Programmevaluierung, die Jahresplanung und die Registrationsaufgaben.	digitale Apps	Erneueres unterrichtstechnisches Rahmensystem (das Zustandebringen einer die Tutorentätigkeit unterstützende App, Gestaltung einer individuellen Lernplattform, E-Kompetenzmessungssystems).

Tabelle Nr. 1 : Fokuspunkte der Entwicklungen zwischen 2014–2019. (Quelle: NKE-szerkesztés)

Das Zielsystem der Gestaltung und Entwicklung des Fortbildungssystems im öffentlichen Dienst



strategisches Ziel

Programme die der individuellen Entwicklung dienen, Gewährleistung von modernen Lernmitteln und einer optimalen Umgebung für die Entwicklung



Teilziele

Die Kompetenzentwicklung der Beamten auf der Basis eines individuellen Entwicklungsplans

Eine optimale Lernumgebung der Beamten für das effektive Lernen

Die, das kompetenzbasierte Verwaltungslebenslaufmodell unterstützenden Dienstleistungen

Ziele und Ergebnisse der Kompetenzentwicklung von Beamten anhand individueller Entwicklungspläne



Ziele und Entwicklungen in den Bereichen optimale Lernumgebung der Beamten, Entwicklung der Unterrichtstechnologie und des Bildungsmanagements



Entwicklung der Dienstleistungen, die das kompetenzbasierte Verwaltungslaufbahnmodell unterstützen



SCHWERPUNKTE DES FORTBILDUNGSSYSTEMS DER VERWALTUNG

DAS LERNEN SOLL ERLEBNIS UND FREUDE BEREITEN!

Die führenden Mitarbeiter des Fortbildungsinstituts für Verwaltung stellen in einem Kurzfilm die Hauptelemente des Fortbildungssystems der Verwaltung dar. Laden Sie den QR -Code herunter, kommen Sie mit und erfahren Sie mehr über die erlebnishaften Möglichkeiten der fachlichen Entwicklung und Bildung!

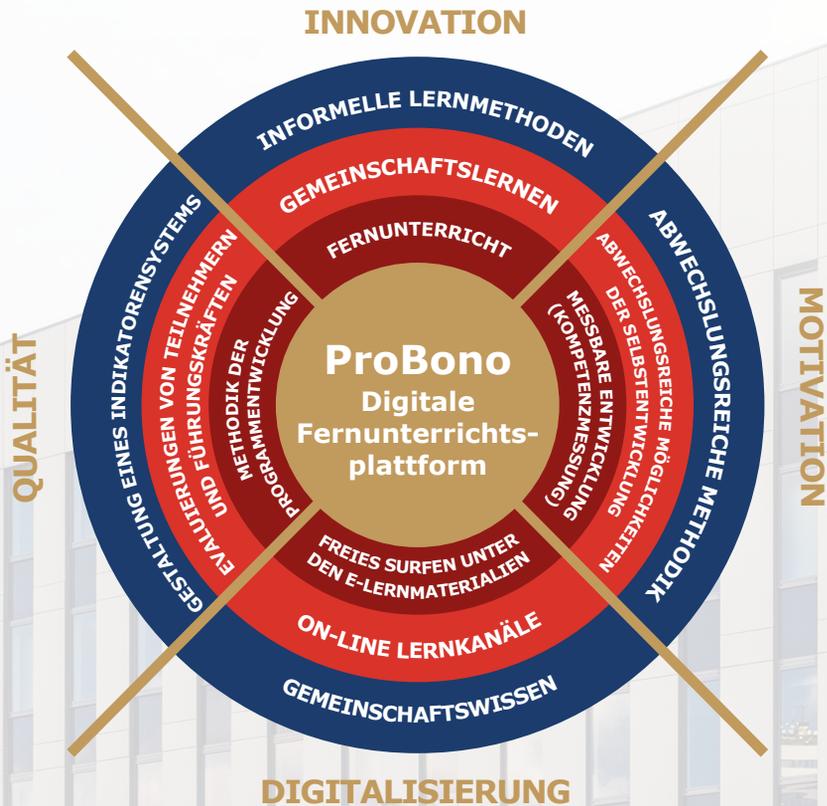


DIE GEHEIMNISSE EINER ERFOLGREICHEN FÜHRUNGSKRAFT

Eine sich verändernde Welt, Menschen mit wechselhaften Persönlichkeiten – die Führungskräfte der Verwaltung müssen sich in so ein Milieu ihren Mann stehen und Ergebnisse bringen. Warum geht es dem einen leicht und warum bedeutet es eine Herausforderung für einen anderen, in ihren Bereichen sonst ausgezeichneten Führungskräften? Sie können es aus unserem mithilfe des QR-Codes herunterladbaren Film erfahren!



DIE STRATEGISCHEN ZIELE DER FORTBILDUNG DER VERWALTUNG GEWÄHRLEISTENDEN KOMPONENTE



Ein Verlagswerk der Nationalen Universität für Öffentlichen Dienst

Herausgeber:

© Ludovika Universität für Öffentlichen Dienst;
www.uni-nke.hu

Verantwortlicher Herausgeber:

Dr. Deli Gergely rector
H 1089 Budapest, Ludovika tér 2.

Umbrecher:

Friebert Máté

Druckausführung:

Ludovika Universität für Öffentlichen Dienst

