

MAGDALENA MAZIK-GORZELAŃCZYK

**DIE BERUFSBILDUNG IN POLEN
IN DER PERSPEKTIVE DES WANDELS UND DER
ANFORDERUNGEN DER WIRTSCHAFT**

IMPRESSUM

Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung, Vertretung in Polen



Kostenloser Vertrieb durch:
Friedrich-Ebert-Stiftung, Vertretung in Polen
ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa, Polen

©2016 by Friedrich-Ebert-Stiftung, Vertretung in Polen
ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa, Polen
www.feswar.org.pl

Alle Rechte vorbehalten. Die gewerbliche Nutzung der Veröffentlichungen der Friedrich-Ebert-Stiftung ist ohne schriftliche Genehmigung durch die Stiftung nicht gestattet.

Redaktion: Anna Grabowska

Layout, Zusammenstellung und Druck: MyWorks Studio, Warszawa, Polen

Für die inhaltlichen Aussagen dieser Veröffentlichung tragen die Autor_innen die Verantwortung. Die geäußerten Meinungen müssen nicht in allen Teilen der Meinung der Friedrich-Ebert-Stiftung entsprechen.

Printed in Poland 2016

ISBN 978-83-64062-15-5

INHALT

Einleitung	5
1. Berufsausbildung in Polen während der vergangenen 25 Jahre	6
2. Das Berufsbildungssystem heute	12
2.1 Organisation der Berufsbildung	12
2.2 Qualifikationen, Berufsprüfungen	17
2.3 Ausbildung beim Arbeitgeber	21
2.4 Berufsberatung und Berufswahl	23
3. Duales System nach deutschem Muster. Beteiligung der Partner im Sozialen Dialog	27
4. EU-Mittel in der Berufsausbildung	40
5. Aktuelle Änderungen, unmittelbare Perspektiven	45
Zusammenfassung	53

EINLEITUNG

Im polnischen Bildungssystem kam es nach dem Jahr 1998 zu einer wahren Revolution, in deren Folge sich die Schullandschaft und die Organisation der Ausbildung grundlegend verändert haben. Eine lang anhaltenden Krise der beruflichen Bildung und deren Abwertung zugunsten einer eher allgemeinbildenden Ausbildung führten im Ergebnis in den letzten Jahren zu einem Mangel an Handwerkern, Facharbeitern und Technikern. So wurden Maßnahmen ergriffen, die wieder zur beruflichen Ausbildung motivieren und deren Qualität anheben sollten. Ab dem Jahr 2012 wurden die Ausbildungsprogramme auf den Erwerb von berufsgruppenspezifischen Qualifikationen ausgerichtet, um eine flexiblere Gestaltung der Berufswege zu ermöglichen. Der Praxisbezug in der beruflichen Bildung wurde gestärkt und eine neue Klassifizierung der Berufe vorgenommen. Die Arbeitgeber werden zu einer aktiven Beteiligung an der Vorbereitung junger Berufseinsteiger ermuntert. Die kurzfristigen Effekte dieser Änderungen werden sich in Kürze zeigen, wenn die ersten im neuen System ausgebildeten Jahrgänge in den Arbeitsmarkt eintreten. Heute können wir den Zustand des Berufsschulwesens und die Einführung neuer Lösungsansätze in einem Land analysieren, in welchem vor 25 Jahren die Marktwirtschaft eingeführt wurde. In diesem Zeitraum ist eine Generation in den Arbeitsmarkt eingetreten, die in dieses neue sozioökonomische System bereits hineingeboren wurde.

Die vorliegende Abhandlung konzentriert sich auf die berufliche Bildung in der Sekundarstufe II (nach der Mittelstufe, d. h. nach der 9. Klasse). Daher wird der beruflichen Weiterbildung im Erwachsenenalter hier weniger Aufmerksamkeit geschenkt, obwohl Polen beim „lebenslangen Lernen“ im europäischen Vergleich unterdurchschnittliche Werte aufweist und hier sowohl in Bezug auf das System als auch hinsichtlich der öffentlichen Wahrnehmung Handlungsbedarf besteht.

1. BERUFSAUSBILDUNG IN POLEN WÄHREND DER VERGANGENEN 25 JAHRE

Im Bericht des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen über Polen aus dem Jahr 2004 wird festgestellt, dass die Bildungspolitik in jedem Land auf einem bestimmten, politisch gewachsenen und vereinbarten Bildungsmodell beruhe. Ein wichtiges Element in diesem Modell stelle die Beziehung zwischen der Allgemeinbildung und der Berufsbildung dar. Das betreffe sowohl die Ausbildungsprogramme als auch die Organisationsstruktur des Bildungssystems. „Praktisch gesehen besteht das Problem in der Verortung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in dieser Struktur“, schreiben die Experten und schlagen zwei Lösungsansätze vor: die Integration der beruflichen Bildung in das allgemeinbildende Schulsystem oder Berufsbildung und Allgemeinbildung als zwei parallele Wege. Das entscheidende Kriterium bei der Wahl eines Systems sollte immer die möglichst effiziente Integration der Absolventen in den Arbeitsmarkt sein. Eine breite Allgemeinbildung bzw. allgemeine berufliche Ausbildung erleichtere die rasche Anpassung an veränderte Anforderungen des Arbeitsmarkts, die berufliche Veränderung und einen Wohnortwechsel. Diese Lösung zwinge die Arbeitgeber jedoch zu spezifischen berufsvorbereitenden Maßnahmen am Arbeitsplatz. Das Modell, das eine gründliche berufliche Vorbereitung im Rahmen einer Lehre vorsehe, bringe Vorteile für kleine und mittlere Unternehmen, die keine eigenen Ressourcen für eine entsprechende Ausbildung vorhalten. Die Autoren des Berichts unterstreichen, dass in der Praxis weltweit beide Lösungen praktiziert würden und ihr Funktionieren dabei bedingt sei durch die folgenden Faktoren: die allgemeine Bildungspolitik, die sich wandelnde schulische Umgebung, die Anforderungen des Arbeitsmarkts sowie auch die Tradition (z.B. das duale System in Deutschland). „Es gibt also nicht ein alleingültiges Muster, keine allgemein bewährte Vorgehensweise, die Ländern empfohlen werden könnte, die Veränderungen an ihren Systemen und Institutionen durchführen“, schlussfolgern die Experten (Bericht über die menschliche Entwicklung: Polen, 2004, S. 46–47). Bei der Analyse des polnischen Bildungssystems kann man den Eindruck gewinnen, dass keines der Modelle in der traditionellen Weise verankert und konsequent angewendet worden ist.

Das polnische Berufsbildungssystem, wie es sich im Jahr der gesellschaftspolitischen Zäsur von 1989 darstellte, war das Ergebnis von Maßnahmen der staatssozialistischen Bildungsbehörden während der Phase des wirtschaftlichen Wiederaufbaus in Polen nach dem Zweiten Weltkrieg. 1949 wurden die Berufsschulen aus dem Bildungssystem ausgekoppelt und einzelnen Ministerien unterstellt. Ihre Verwaltung übernahm das Zentralamt für Berufsausbildung. Die Neugliederung des Berufsschulwesens im Jahr 1951 führte zur Einrichtung von Berufsgrundschulen (*zasadnicza szkoła zawodowa*), technischen Fachschulen (*technikum*) und Schulen für Berufsvorbereitung (*szkoła przysposobienia zawodowego*) für junge Menschen, die die siebenjährige Grundschule nicht abgeschlossen hatten. Ein durch die Regierung berufenes Expertengremium erstellte Anfang der

1970er Jahre den „Bericht über den Stand der Bildung in der Volksrepublik Polen“. Im Kontext der aktuellen Debatte über die berufliche Bildung lohnt es sich, die kritischen Bemerkungen dieser Analyse zu zitieren, die unter der Leitung von Prof. Jan Szczepański erstellt wurde. Die Experten weisen hin auf „überfrachtete Lehrpläne und Lehrbücher, traditionelle Lehrmethoden, veraltete Einrichtung in den schulischen Werkstätten und Laboren. Unter den Absolventen der Berufsschulen wurde die mangelnde Fähigkeit diagnostiziert, das erworbene Wissen in der Praxis anzuwenden, und in Bezug auf die Absolventen der technischen Fachschulen ist eine mangelnde Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen Menschen sowie eine Unkenntnis der realen Arbeitsbedingungen anzumerken. Die Experten hoben die Bedeutung der betriebsinternen Schulen (*szkoła przyzakładowa*) hervor, die eine fachgerechte berufliche Vorbereitung gewährleisten, und wiesen zugleich auf deren Unzulänglichkeiten hin; d. h. die starke Streuung über das gesamte Land, die Aufteilung auf zu kleine Organisationseinheiten und der Zuschnitt der Ausbildung auf die Erfordernisse eines einzigen Unternehmens.“ Der Bericht wies auf die Bedeutung der Betriebe bei der Schaffung geeigneter Bedingungen für die praktische Berufsausbildung und für Praktika hin (IBE 2012, S. 172).

1946 gab es in Polen 2.830 Berufsschulen mit über 286.000 Schülern. Das waren etwa 55 % aller Abgänger der Grundschulen. Am Ende der Ära des sozialistischen Wirtschaftssystems im Jahr 1990 betrug die Zahl der Berufsschulen bereits 9.673 mit fast 1,8 Millionen Schülern (ebd.). In dieser Zeit lag der Anteil der Menschen eines Jahrgangs, die eine Berufsausbildung absolvierten, bei 63 % (Pawłowski 2014).

In dieser auf industrielle Produktion ausgerichteten Wirtschaftspolitik spielte das Berufsschulwesen eine wesentliche Rolle und von staatlichen Unternehmen betriebene Schulen waren ein wichtiges Element der Berufsvorbereitung. Eine Ausbildung in diesen Institutionen führte zu einer engen Spezialisierung, die auf einen konkreten Beruf ausgerichtet war (zu jener Zeit gab es derer 250), ermöglichte aber auch die Planung der Ausbildung entsprechend dem Bedarf an Spezialisierungen und in bestimmten Branchen, sie begünstigte das praktische Erlernen eines Berufes und die schnelle Aneignung von Arbeitskompetenzen. So fanden Absolventen in den meisten Fällen direkt nach Erlangung ihres Diploms eine Anstellung. Heute sehen viele Experten im Bereich der beruflichen Bildung die betriebsinternen Schulen als ein sehr vorteilhaftes Modell an. Doch sollte man nicht außer Acht lassen, dass es auch gekennzeichnet ist von einer geringen Flexibilität und Mobilität der Arbeitnehmer, die entsprechend den Bedürfnissen eines bestimmten Unternehmens ausgebildet wurden und häufig das gesamte Berufsleben dort verbrachten.

Das Jahr 1989 markierte in Polen den Beginn von grundlegenden politischen und wirtschaftlichen Veränderungen. Die verhältnismäßig schnelle Transformation des Wirtschaftssystems zu einer freien Marktwirtschaft führte zu einer schnell wachsenden Arbeitslosigkeit, welche bedingt war durch einen Rückgang der Produktion und einer Optimierung der Arbeitsabläufe und vor allem die am geringsten Qualifizierten betraf. Die staatlichen Unternehmen wurden privatisiert und neu gegründete Firmen auf Gewinn und Kostenreduzierung ausgerichtet. Die betriebsinterne Bildung

passte nicht in die neue Wirtschaftsphilosophie. Dem gesamten Sektor der Berufsbildung wurde seine Daseinsberechtigung aberkannt in einer Wirtschaft, die sich von industrieller Fertigung auf Dienstleistungen umstellte. Im Bildungsgesetz von 1991 wurde der beruflichen Bildung keine große Beachtung geschenkt. Wesentlich war allein die Einführung eines „Minimums an Lehrplänen für berufsspezifische Fächer“ (IBE 2012, S. 174). Die Einsparungen im Bildungsbereich führten zur Liquidierung der im Unterhalt teureren Berufsschulen zugunsten von allgemeinbildenden Schulen mit humanistischem Profil, deren Einrichtung keine zusätzlichen Geräte, Materialien usw. erforderte. Die Berufsschulen und technischen Fachschulen verfügten über veraltete Ausstattungen von geringem Wert, die teilweise vollständig liquidiert wurden.

1998 gab es eine Bildungsreform, die sogenannte „Handke-Reform“, benannt nach dem federführenden Erziehungsminister Mirosław Handke. Das Ziel war unter anderem die Ausweitung der mittleren und höheren Bildungsabschlüsse. Die Pläne sahen vor, dass 80 % der Schüler eines Jahrgangs die Hochschulreife erreichen sollten. Die Struktur des Systems wurde geändert. So wurde etwa mit dem Gymnasium als Mittelschule ein neuer Schultyp geschaffen und in diesem Zuge die Pflichtschulzeit um ein Jahr verlängert. Für die Berufsschulen war ein Zweijahressystem vorgesehen. Die Berufsbildung sollte in bedeutendem Maße von Lyzeen (Sekundarstufe II) mit Berufsprofilierung abgedeckt werden (praktisch umgesetzt ab 2002), mit der Möglichkeit, dort auch das Abitur abzulegen. Die technischen Fachschulen sollten letztendlich aus dem System gestrichen werden. Diese Pläne wurden jedoch nicht umgesetzt. Allerdings wurden diese Änderungen in einem Pilotprojekt in Breslau erprobt, in dem die technischen Fachschulen durch dreijährige profilierte Lyzeen (Sekundarstufe II) ersetzt wurden. Die lokalen Behörden bemühten sich, die allgemeine mittlere Bildung zu fördern und die Abiturienten zum Studium zu ermuntern. Gleichzeitig sollten aber auch Berufsschulen nach Abschluss des Lyzeums angeboten werden, um berufliche Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt gebraucht würden, auf einem höheren Niveau zu vermitteln (Bericht über die menschliche Entwicklung Polen 2004, S. 48). Diese Entscheidung wurde ohne eine ausführliche Analyse des Bedarfs der lokalen und regionalen Arbeitgeber getroffen. Nach einigen Jahren Erfahrung mit diesem Schultyp stellte sich heraus, dass dieser Ansatz ungeeignet war. Die Absolventen der profilierten Lyzeen vergrößerten das Heer der Arbeitslosen, denn es stellte sich heraus, dass ihre beruflichen Fertigkeiten nicht ausreichten, um die berufspraktischen Prüfungen zu bestehen. Zudem fielen bei ihnen die Abiturnoten schlecht aus (Bestehensquote um 70 %), wodurch ihnen die Aufnahme eines Studiums verwehrt blieb (Herbst, Levitas 2012, S. 12). Mit dem Jahr 2012 wurden die profilierten Lyzeen daher aus dem Schulsystem gestrichen. Dennoch wurde 10 Jahre nach der Verkündung der Reform im Schuljahr 2008/2009 die Ausbildung in der Sekundarstufe II in 83 % aller Fälle mit dem Abitur abgeschlossen (Stasiak 2011, S. 345).

Die systemimmanente Marginalisierung des Berufsschulwesens fiel mit den geburtenstarken Jahrgängen sowie der Verlangsamung des Wirtschaftswachstums in den Jahren 1997–2002 und der Streichung vieler Arbeitsplätze zusammen. Es wurden Betriebe geschlossen, die Berufsschulen

unterhielten und den Absolventen eine Arbeitsstelle garantiert hatten. In der Gesellschaft wuchs daraufhin die Überzeugung, dass nur eine höhere Ausbildung und möglichst das Abitur ein würdiges Leben garantiere. Man fing an, die Berufsschulen als Ausbildungsstätte für die schwächsten Schüler wahrzunehmen, für jene ohne Bildungsambitionen, die mit anderen Bildungsformen nicht zurechtkommen. So verloren diese Schulen an Prestige und Bildungsrelevanz. Die Absolventen der Berufsschulen verzeichneten das geringste Einkommen, da der Markt für Arbeiter und Handwerker gesättigt war. Gefragt waren Qualifikationen, die in der modernen, auf höheren Technologien basierenden Wirtschaft im Bereich der Dienstleistungen benötigt wurden, die neue Konsumphänomene betrafen (z.B. Mechatroniker, Marketingspezialisten). Zu einer verstärkten Entscheidung für die Lyzeen führte auch die Senkung der Anforderungen an die Bewerber. Der Grund dafür war ein größeren Wettbewerb zwischen den Schulen um die Schüler, hervorgerufen durch einen deutlichen Geburtenrückgang. Im Zeitraum von 2000 bis 2010 verringerte sich die Anzahl der Schüler an polnischen Grundschulen, Gymnasien und in der Sekundarstufe II von 7,05 Millionen auf 5,21 Millionen. Das entspricht einem Rückgang von 26 % (Herbst, Levitas 2012, S. 4).

Tabelle 1: Anzahl und Anteil der Schüler nach Schultyp (Sekundarstufe I+II) im Zeitraum 1990–2011 (Angaben in 1.000 Schülern).

Schuljahr	Berufsgrundschule	Prozent	mittlere Berufsschule	Prozent	Allgemeinbildendes Lyzeum	Prozent
1990/91	815	43%	637	34%	445	23%
1995/96	722	32%	846	38%	683	30%
2000/01	542	23%	961	41%	864	37%
2005/06	239	13%	816	45%	748	41%
2010/11	225	15%	632	43%	598	41%

Quelle: „Decentralizacja systemu oświaty w Polsce“ (Die Dezentralisierung des polnischen Bildungssystems), M.Herbst, A. Levitas 2012.

Anhand der obigen Daten wird ersichtlich, dass der Anteil der Schüler an technischen Fachschulen und Berufsslyzeen zwischen 1991 und 2010 von 34 % auf 43 % angestiegen ist, der Anteil von Schülern, die sich für allgemeinbildende Lyzeen entschieden haben, von 23 % auf 41 % gestiegen ist, während der Anteil bei Berufsgrundschulen von 43 % auf 15 % gesunken ist. Im Schuljahr 2005/06 lag der Wert sogar bei nur 13 %. Die „Strategie zur Ausbildungsförderung“ des Ministeriums für Bildung und Sport in den Jahren 2007–2013 stützt sich auf Daten des Statistischen Hauptamtes, laut derer im Jahr 2003 die Zahl der Berufsschüler gegenüber dem Jahr 1990 um 75 % gesunken und die Anzahl der Schüler an technischen Fachschulen um 34 % angestiegen war. Bei allgemeinbildenden Lyzeen betrug der Anstieg 69 % und bei weiterführenden Aufbauschulen sogar 145 % (MENiS 2005, S. 12).

Nachdem die Berufsschulen also im Zeitraum 1990–2005 einen stetigen Rückgang der Schülerzahlen zu verzeichnen hatten, konnte dieser Trend in den letzten Jahren gestoppt werden; ein Hinweis darauf, dass die Berufsschulen für junge Menschen wieder zunehmend interessanter werden. Derzeit entscheidet sich nach dem Abschluss des Gymnasiums etwa die Hälfte der Schüler für verschiedene Typen von Berufsschulen (ca. 30 % für technische Fachschulen und 20 % für Berufsgrundschulen). Doch trotz der Tendenz zur Rückkehr an die Berufsschulen werden deren Schülerzahlen in den kommenden Jahren aufgrund des demografischen Wandels in Polen wohl neuerlich zurückgehen.

Tabelle 2: Anzahl der Berufsschulen und technischen Fachschulen im Zeitraum 1990–2014.

Schuljahr	Anzahl der Schulen	
	Berufsschule	Technische Fachschule
1990/1991	2995	3607
1993/1994	2748	4461
1999/2000	2408	5658
2004/2005	1778	3630
2009/2010	1411	3173
2013/2014	1721	2026

Quelle: Eigene Ausarbeitung auf der Grundlage von Daten des Statistischen Hauptamtes und des Bildungsministeriums – Abteilung für Analysen und Prognosen auf der Grundlage von Daten des Bildungsinformationssystems, Daten vom 30. September 2014, Stasiak J., „System edukacji wobec wyzwań rynku pracy w Polsce“ (Das Bildungssystem angesichts der Herausforderungen des Arbeitsmarkts in Polen), Acta Universitatis Lodzianis, Folia Oeconomica nr 248/2011.

Der Verteilerschlüssel für Subventionen im Bildungsbereich brachte die Schulträger nicht dazu, die Berufsschulen zu erhalten, da sie eine teurere didaktische Grundausstattung erforderten. Die Kommunen erhielten pro Schüler die gleichen Mittel für jedwede Berufsschule, unabhängig von deren Profil. In diesem Zusammenhang muss erwähnt werden, dass im Jahr 1999 die Trägerschaft für die Schulen ab Sekundarstufe II einem neu eingerichteten Typ von Gebietskörperschaften übergeben wurde – nämlich den Landkreisen. Diese mussten die Verantwortung für diese Bildungsstufe sofort und ohne bisherige Verwaltungserfahrung übernehmen. Am Rande sei bemerkt, dass das Bildungsverwaltungssystem Polens, inklusive des Berufsschulwesens, zu den am stärksten dezentralisierten weltweit zählt (Herbst et al. 2009). Die Teilhabe an den staatlichen Mittelzuweisungen an die Gebietskörperschaften zwecks Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben ist in der Verfassung der Republik Polen verankert. Die Bestimmungen zur Finanzierung von Schulen und Bildungseinrichtungen sind im Bildungsgesetz sowie in den Gesetzen über die Einnahmen der einzelnen Gebietskörperschaften festgelegt. Die Ausgaben aus dem Haushaltsplan für Bildung und Erziehung, darunter für die Berufsausbildung, werden jährlich im Haushaltsgesetz festgelegt. Im Jahr 2009 wurden 93 % der laut Haushaltsplan für Bildung und Erziehung ausgewiesenen Mittel aus dem für das Bildungssystem bestimmten Anteil der allgemeinen Subventionen aufgebracht, die den Schulen und Einrichtungen über die Gebietskörperschaften zugeteilt wurden. Die Kommunen entscheiden selbst darüber, welchen Anteil der Subventionen sie für die Bildung ausgeben und für welche konkreten Schulen in ihrem Gebiet. 2010 betragen die Ausgaben für Ausbildung und Erziehung 31 % der Gesamtausgaben der Kommunen. Die Ausbildungssubventionen deckten 69,3 % der von den Gebietskörperschaften für Bildung aufgebrachten Ausgaben ab (IBE 2012, S 178–179). Der Gesamtumfang der Finanzierungshilfen für berufsbildende Schulen aus dem Budget der Landkreise und Städte mit Kreisrechten ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Bei der Analyse der einzelnen Positionen stellt sich heraus, dass keine bedeutsame Verschiebung der Mittel zur Berufsvorbereitung der Auszubildenden stattgefunden hat. Der nominale Anstieg ist auf Gehaltserhöhungen der Lehrer oder einen allgemeinen Ausgabenanstieg bei den Gebietskörperschaften zurückzuführen. In den Landkreisen machten die laufenden Ausgaben für Gehälter im Jahr 2010 60 % der Ausgaben für Bildung und Erziehung aus, die Vermögensausgaben für Investitionen hingegen nur 7 % (IBE 2012, S. 180). Im Jahr 2000 lagen die Subventionen für Berufsschulen 15 % über denen für allgemeinbildende Schulen und waren für den Betrieb der Schulen ausreichend, bei denen keine Modernisierung von Werk- oder Fachräumen notwendig war. So entschieden sich die Kommunen eher zur Schließung von Schulen, die hohe Investitionen für die berufliche Ausbildung erforderten. Darüber hinaus standen die Landkreise häufig im Wettbewerb zueinander, indem sie Schulen mit

Spezialisierungen gründeten, die auf dem regionalen Markt attraktiv erschienen, und kämpften so um Schüler und Zuwendungen aus dem Bildungsbudget. Im Ergebnis war anschließend das Angebot an Spezialisten in diesen Bereichen zu groß, dafür kam es in anderen Berufen zu Engpässen. Anfang der 1990er Jahre wurde in Polen das staatliche Bildungsmonopol sowohl für das höhere Schulwesen als auch den Hochschulbereich aufgehoben. Diese „Befreiung“ wurde für die jungen Menschen ein wichtiger Faktor bei der Wahl ihres Bildungsweges. In rascher Folge entstanden private Einrichtungen. Zu Beginn des Jahrzehnts gab es 112 Hochschulen mit etwas über 400.000 Studierenden, im Jahr 2010 gab es bereits 461 Hochschulen mit über 1,8 Mio. Studierenden. Der Anteil der eingeschriebenen Studierenden eines Jahrgangs stieg über den Zeitraum von 1990 bis 2010 von 13 % auf 53 % an (Główny Urząd Statystyczny 2014, S. 44).

2. DAS BERUFSBILDUNGSSYSTEM HEUTE

Der Basisrechtsakt des Bildungssystems in Polen ist das Bildungsgesetz vom 7. September 1991 (Gesetzblatt 2004, Nr. 256, Pos. 2572 mit späteren Änderungen), das mehrmals novelliert wurde. Neben der Systemreform von 1998 waren für die berufliche Bildung vor allem die 2011 vorgenommenen Änderungen von Bedeutung. Der Mangel an Fachkräften, der in der Wirtschaft immer deutlicher zutage trat, veranlasste die Bildungsverantwortlichen, ihre Aufmerksamkeit verstärkt auf das Berufsbildungssystem zu richten. Zu der Generationslücke, die mit dem frühen Renteneintritt von im alten System ausgebildeten Arbeitnehmern zusammenhing, kamen der Geburtenrückgang sowie die nach 2004 einsetzende Arbeitsmigration junger Polen. Letztere wurde und wird befördert durch den Bedarf an Arbeitskräften in Westeuropa und die dortigen im Vergleich zu Polen wesentlich höheren Einkommen. Der Wiederaufbau des Berufsbildungssystems in Polen sollte also Bedingungen schaffen, unter denen junge Arbeitskräfte vom heimischen Arbeitsmarkt aufgenommen werden können.

Das Bildungsministerium hat sich die Verbesserung der Effizienz des Berufsbildungssystems im Kontext der Erfordernisse des Arbeitsmarkts zum Ziel gesetzt.

2.1 DIE ORGANISATION DER BERUFSBILDUNG

Das Berufsbildungssystem beruht auf zahlreichen Rechtsakten, die den Bereich der Bildung und den Arbeitsmarkt betreffen. Neben dem Bildungsgesetz zählen dazu vor allem:

- Die Verordnung des Ministers für Bildung vom 15. Dezember 2010 zur praktischen Berufsausbildung (Gesetzblatt vom 23. Dezember 2010, Nr. 244, Pos. 1626)

- Die Verordnung des Ministerkabinetts vom 28. Mai 1996 über die Berufsvorbereitung Jugendlicher und deren Vergütung (Gesetzblatt 1996, Nr. 60, Pos. 278; Gesetzblatt 2002, Nr. 197, Pos. 1663; Gesetzblatt 2004, Nr. 224, Pos. 2274; Gesetzblatt 2005, Nr. 53, Pos. 472)
- Die Verordnung des Ministers für Bildung vom 23. Dezember 2011 über die Berufsklassifizierung im Berufsschulwesen (Gesetzblatt 2012, Pos. 7)
- Die Verordnung des Ministers für Bildung vom 7. Februar 2012 über den Ausbildungsrahmenplan zur Berufsbildung (Gesetzblatt 2012, Pos. 184)
- Die Verordnung des Ministers für Bildung vom 7. Februar 2012 über den Rahmenplan für den Unterricht an öffentlichen Schulen (Gesetzblatt 2012, Pos. 204)
- Die Verordnung des Ministers für Bildung vom 24. Februar 2012 mit Änderungen der Verordnung über die Bedingungen und Modalitäten der Bewertung, Klassifizierung und Förderung von Schülern und Studenten sowie über die Durchführung von Tests und Prüfungen im öffentlichen Schulwesen (Gesetzblatt 2012, Pos. 262).
- Die Verordnung des Ministers für Bildung vom 11. Januar 2012 über außerschulische Formen der beruflichen Weiterbildung (Gesetzblatt 2012, Pos. 186 mit späteren Änderungen)

Für die Berufsbildung wesentliche Regelungen enthalten auch das Arbeitsgesetzbuch und das Handwerksgesetz vom 22. März 1989 (Gesetzblatt 1989, Nr. 17, Pos. 92 mit späteren Änderungen).

Das Gesetz vom 19. August 2011 mit Änderungen zum Bildungsgesetz sowie einigen anderen Gesetzen führte drei grundlegende Schularten nach Abschluss des Gymnasiums (also der Sekundarstufe I) ein: die Berufsgrundschule, die technische Fachschule zur Vorbereitung auf den Beruf und auf das Abitur sowie das allgemeinbildende Lyzeum. Damit wurde die Schulstruktur von vor 2002 wiederhergestellt. Mit diesem Gesetz wurden die profilierten Lyzeen und die Ergänzungsschulen für die Absolventen der Berufsgrundschulen abgeschafft (das zweijährige allgemeinbildende Lyzeum, die dreijährige technische Fachschule sowie auch die Berufsschulen für Erwachsene). Diese Schulen werden möglicherweise in allgemeinbildende Lyzeen für Erwachsene umgewandelt. Seit dem Schuljahr 2012/2013 wird die Berufsausbildung in der dreijährigen Berufsgrundschule, in der vierjährigen technischen Fachschule, in weiterführenden Aufbauschulen mit einer Dauer bis zu zweieinhalb Jahren sowie in berufsqualifizierenden Kursen und in Kursen zur Aneignung von Berufsfertigkeiten durchgeführt (KOWEZiU, 2013).

Gemäß der Verordnung des Ministers für Bildung vom 15. Dezember 2010 wird der berufspraktische Unterricht der Auszubildenden von der Schule getragen und die berufspraktische Ausbildung der Jugendlichen durch den Arbeitgeber, der mit ihnen einen Arbeitsvertrag zum Zweck der Berufs-

vorbereitung abschließen muss. Die berufspraktische Ausbildung wird in der Form von praktischen Übungen durchgeführt, in den technischen Fachschulen und den weiterführenden Aufbauschulen auch in Form von Berufspraktika. Der praktische Unterricht soll den Schülern und Jugendlichen die zur Aufnahme einer Beschäftigung in dem entsprechenden Berufsfeld unerlässlichen Fachkenntnisse vermitteln. Die Berufspraktika absolvieren die Schüler zur Anwendung und Vertiefung des erworbenen Wissens und der beruflichen Fähigkeiten unter realen Arbeitsbedingungen. Der Umfang der Kenntnisse und Fertigkeiten, den sich die Schüler im Rahmen des praktischen Unterrichts und der Berufspraktika aneignen, sowie der zeitliche Aufwand dieser Übungen und Praktika sind für die einzelnen Berufe in einem Lehrplan festgelegt, den der Direktor zur Umsetzung in der Schule genehmigt.

Der Rahmenlehrplan für die dreijährige Berufsgrundschule sieht einen Aufwand von 970 Stunden für die praktische Berufsbildung innerhalb eines Zyklus vor. Der Schüler – ein jugendlicher Arbeitnehmer, für den die Schule die theoretische Berufsbildung organisiert, soll diese mindestens im selben Umfang wie Schüler an Berufsgrundschulen absolvieren, die keine jugendlichen Arbeitnehmer sind. Das entspricht einem Umfang von 630 Stunden während eines dreijährigen Zyklus. Falls die Schule die Organisation der theoretischen Berufsbildung nicht selbst gewährleisten kann, nimmt der jugendliche Arbeitnehmer in jeder Klassenstufe 4 Wochen lang an Turnussen teil, die von Einrichtungen zur Fort- und Weiterbildung im Umfang von 34 Wochenstunden angeboten werden. Der Schuldirektor legt für jede Klasse die Anzahl der Unterrichtstage pro Woche für die praktische Berufsausbildung beim Arbeitgeber fest. Im Falle der vierjährigen technischen Fachschule sieht der Rahmenlehrplan für die theoretische und praktische Berufsausbildung einen Umfang von mindestens 735 Pflichtstunden vor. Berufspraktika werden in einem Umfang durchgeführt, der im Ausbildungsrahmenplan zur Berufsbildung festgelegt ist. Im Falle von Berufspraktika mit einer Dauer von über 4 Wochen rechnet der Schuldirektor weitere Wochen in Stunden um und zählt diese zum Umfang der für die Berufsbildung vorgesehenen Stunden (eine volle Stunde des Berufspraktikums entspricht einer Unterrichtsstunde). Für die zweijährige weiterführende Aufbauschule ist laut Plan ein Umfang von je mindestens 800 Stunden für die theoretische und die praktische Berufsausbildung vorgesehen. Berufspraktika werden ebenfalls in einem Umfang durchgeführt, der im Ausbildungsrahmenplan zur Berufsbildung festgelegt ist. Bei einer einjährigen, anderthalbjährigen oder zweieinhalbjährigen Ausbildungsdauer wird der für eine zweijährige Ausbildungsdauer festgelegte Stundenumfang entsprechend verringert (Verordnung des Ministers für Bildung vom 7. Februar 2012 über den Rahmenplan für den Unterricht an öffentlichen Schulen).

Außerschulische Formen der Berufsausbildung werden durch Zentren für praktische Ausbildung, Zentren für Berufsbildung sowie durch Einrichtungen zur Fort- und Weiterbildung angeboten, die

den Erwerb und den Ausbau von Allgemeinwissen sowie auch von beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen ermöglichen. Die Zentren für Praktische Ausbildung bieten Berufsschülern praktischen Unterricht zur Vorbereitung auf einen bestimmten Beruf im Umfang des gesamten Ausbildungsprogramms oder eines Teils davon an, inklusive eines modularen Teils. Die Zentren für Berufsbildung sollen mit ihrem Angebot durch die Einbeziehung der Arbeitgeber die Beschäftigungschancen erhöhen sowie methodisch-didaktische Materialien ausarbeiten und herausgeben. Das Zentrum kann auch Aufgaben im Bereich der praktischen Berufsausbildung übernehmen. Die Einrichtungen zur Fort- und Weiterbildung sind unter anderem verantwortlich für die Organisation der theoretischen Weiterbildung Jugendlicher, die zur Berufsausbildung beim Arbeitgeber angestellt sind. Im außerschulischen Bereich sind überdies das Corps für Freiwillige Arbeit und Arbeitgeber berechtigt, die Berufsvorbereitung durchzuführen. Das Corps für Freiwillige Arbeit ist eine von der öffentlichen Hand finanzierte Einrichtung, die dem für Arbeitsangelegenheiten zuständigen Ministerium untersteht. Das Corps für Freiwillige Arbeit setzt sich für die Beschäftigung benachteiligter Jugendlicher ab dem 16. Lebensjahr ein, um diese vor Marginalisierung und gesellschaftlichen Ausgrenzung zu bewahren. Zu den Hauptaufgaben des Corps zählen: Unterstützung des Bildungssystems durch soziale, berufliche und wirtschaftliche Aktivierung Jugendlicher, Initiativen zur beruflichen Weiterqualifikation oder Umschulung, Förderung von Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt und zur Ausbildung im Arbeitsprozess, darunter auch die Organisation eigener Beschäftigungsmaßnahmen sowie die internationale Zusammenarbeit von Jugendlichen. Die grenznahen Corps für Freiwillige Arbeit führen seit vielen Jahren Austauschprogramme mit deutschen Partnern durch, unter anderem mit dem Internationalen Bund.

Die Berufsvorbereitung Jugendlicher beim Arbeitgeber ist für Absolventen des Gymnasiums (Sekundarstufe I) vorgesehen sowie für Personen, die mindestens das 16. Lebensjahr vollendet haben. Der Unterricht kann als berufliche Ausbildung oder als aufgabenbezogenes Anlernen erfolgen. Gemäß der Verordnung des Ministerkabinetts vom 28. Mai 1996 über die Berufsvorbereitung Jugendlicher und deren Vergütung kann ein Arbeitgeber, der Auszubildende beschäftigt, die theoretische Ausbildung selbst anbieten. Er kann die Auszubildenden jedoch auch einer Berufsgrundschule oder einer Einrichtung zur Fort- und Weiterbildung zuweisen. Auch kann der Arbeitgeber einen Vertrag mit einer anderen Einrichtung abschließen, der die praktische Berufsausbildung des Jugendlichen übernimmt, d. h. ergänzenden Unterricht im Rahmen der praktischen Berufsausbildung durchführt, den der Arbeitgeber selbst nicht anbietet.

In der Verordnung des Ministers sind die Pflichten der am Ausbildungsprozess beteiligten Parteien festgelegt. Die Schule ist für die praktische Berufsausbildung verantwortlich, überwacht die Umsetzung des Programms und arbeitet mit der Einrichtung zusammen, die die Schüler aufnimmt.

Darüber hinaus erteilt sie die Anerkennung von Ausbildern und Betreuern der Berufspraktika und bestimmt Lehrer für die praktische Berufsausbildung. Die Schule ist auch dazu verpflichtet, den Schülern eine Unfallversicherung und eine Kostenerstattung für die Anreise zum Ausbildungsort zu gewährleisten, sofern sich dieser außerhalb des Wohnorts und der Schule befindet, oder den Schülern eine unentgeltliche Unterbringung, eine Verpflegungs- und Betreuungspauschale zu gewährleisten, wenn eine tägliche Anfahrt nicht möglich ist.

Einrichtungen, die Schüler oder Jugendliche zur praktischen Berufsausbildung aufnehmen, müssen die materiellen Bedingungen zu deren Durchführung, die Betreuung durch Lehrpersonal, Ausbilder zur praktischen Berufsausbildung sowie Betreuer für Berufspraktika gewährleisten. Zudem müssen sie Schutzkleidung und Sozialräume bereitstellen. Ihre Aufgabe ist es auch, die Schüler und Jugendlichen mit den Themen Arbeitsorganisation, Arbeitsschutz und Arbeitshygiene vertraut zu machen (Verordnung des Ministers für Bildung vom 15.12.2010 zur praktischen Berufsausbildung).

Dorota Wojtczak, stellvertretende Direktorin des Maria-Skłodowska-Curie-Schulzentrums mit chemischem Profil in Włocławek

Ich bin seit 25 Jahren als Lehrerin tätig und habe die Effekte der Änderungen im Bildungsbereich beobachtet. Meiner Ansicht nach waren die Absolventen, die wir früher in den Arbeitsmarkt entlassen haben, nicht schlechter ausgebildet als heute. Die Mentalität der Jugendlichen und ihre Werte, ihre Einstellung gegenüber Ausbildung und Arbeit, ändern sich. Das stellt eine Herausforderung für Lehrer und Ausbilder dar. Auch das System selbst ändert sich, doch die Effekte sind ähnlich.

Die Verfasser der aktuellen Lösungen im Bereich der beruflichen Bildung haben nicht berücksichtigt, wie schwierig es ist, Arbeitgeber zur Zusammenarbeit im Bildungsbereich zu gewinnen. Sie legten eine größere Stundenzahl für die praktische Ausbildung fest und arbeiteten einen Anforderungskatalog für die Ausstattung von Arbeitsräumen aus, doch es wurden keine Mittel dafür im Haushalt bereitgestellt. Diese Entscheidung wurde den Schulträgern überlassen. Angesichts der chronisch knappen Budgets der Kommunen scheint eine Erhöhung der Bildungszuwendungen unwahrscheinlich. Darunter leidet die Berufsausbildung, deren Kosten höher sind als die der Allgemeinbildung, insbesondere in solchen Berufen, in denen besondere Geräte oder Materialien verwendet werden.

2.2 QUALIFIKATIONEN, BERUFSPRÜFUNGEN

Mit der Neuordnung des Berufsbildungssystems ab dem 1. September 2012 wurde der Begriff der Qualifikation eingeführt. Dabei handelt es sich um einen Katalog berufsspezifisch vorgegebener Ausbildungsziele (Kenntnisse und Fähigkeiten). Die vom Auszubildenden in Bezug auf eine berufliche Qualifikation erreichten Lernziele werden durch einen von der Regionalen Prüfungskommission ausgestellten Nachweis bescheinigt. Die Klassifizierung umfasst insgesamt 200 Berufe, bei denen zwischen 252 spezifischen Qualifikationen unterschieden wird. 98 Berufe umfassen nur eine spezifische Qualifikation, 72 Berufe umfassen zwei spezifische Qualifikationen, 23 Berufe umfassen drei spezifische Qualifikationen. Sieben Berufe des Kunstschulwesens umfassen keine spezifische Qualifikation. Derzeit besteht für Schüler die Möglichkeit, sich jede Qualifikation separat über einen entsprechenden Nachweis bescheinigen zu lassen. Eine Bescheinigung über alle separaten Qualifikationen für einen Beruf sowie das Erreichen eines entsprechenden Bildungsstands sind die Voraussetzung zum Erhalt eines Diploms, das die Berufsqualifikationen bestätigt, sowie eines Diplomzusatzes. Durch eine weitere Änderung besteht nun die Möglichkeit der Anrechnung bestimmter Qualifikationen auch für Teilnehmer an berufsqualifizierenden Kursen sowie für Personen, die sich Qualifikationen extern aneignen. Diese Lösung gestattet eine Formalisierung der Ausbildung von Personen, die praktische Berufstätigkeiten ausüben, ihre Kompetenzen bislang jedoch nicht durch Zeugnisse belegen konnten. Bei der Festlegung spezifischer Qualifikationen wurden eine Flexibilisierung des Berufsbildungssystems im Hinblick auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts und die Befähigung zum lebenslangen Erwerb weiterer Qualifikationen und Berufskompetenzen angestrebt.

Sowohl im schulischen als auch im außerschulischen System geht die Beendigung der Ausbildung nicht mit einer Bestätigung der Berufsreife einher. Eine solche lässt sich erst durch Bestehen einer entsprechenden (externen) Prüfung erwerben. Damit wird die Forderung nach der Trennung des Unterrichtsprozesses von der Überprüfung der während der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten erfüllt. Durch das System der externen Prüfungen werden nicht nur die Kenntnisse der Absolventen und die beruflichen Fertigkeiten ermittelt und bestätigt, sondern es wird zugleich auch eine Kontrolle der Ausbildungsqualität eingeführt (IBE 2012, S. 177).

Prüfungen zur Bestätigung beruflicher Qualifikationen kann (im Auftrag der Regionalen Prüfungskommission) eine Schule, eine Einrichtung zur praktischen Ausbildung oder Weiterbildung oder ein Arbeitgeber abnehmen, sofern diese die materiellen und personellen Voraussetzungen für einen ordnungsgemäßen Prüfungsablauf erfüllen. Im Falle der praktischen Prüfung muss die Möglichkeit zur Bestätigung sämtlicher berufsspezifischer Qualifikationen gewährleistet sein.

Ryszard Lech, Direktor des Tadeusz-Kościuszko-Schulzentrums in Milicz

Gemäß den jüngsten Änderungen im Berufsbildungssystem wurden die Berufsprüfungen durch Prüfungen zur Bestätigung beruflicher Qualifikationen ersetzt. Dabei handelt es sich um praktisch ausgerichtete und in ganz Polen einheitliche Prüfungen. Der Durchführungszeitpunkt der Prüfungen hat sich geändert, denn sie finden nun auch während des Schuljahres statt. Für die Schulen wird so die Integration des Prüfungszyklus in den Ablauf des Unterrichtsprozesses zur Herausforderung. Unsere Schule besuchen über 720 Schüler, ein Teil von ihnen lässt sich in sechs Berufen auf dem Niveau der technischen Fachschule ausbilden, in denen jeder Schüler Prüfungen in zwei oder drei Qualifikationen bestehen muss. Die Durchführung dieser Aufgaben durch die Schule wirkt sich negativ auf die Organisation des Unterrichts aus. Im Gesetz ist festgelegt, dass die Regionale Prüfungskommission für die Prüfungen verantwortlich ist. Es geht jedoch nicht ausdrücklich daraus hervor, dass die Kommission diese durchzuführen habe. In der Praxis werden sie daher in sehr vielen Fällen von Schulen durchgeführt, die über entsprechende Räumlichkeiten und Ausstattung verfügen, sowie bei handwerklichen Berufen auch von den Innungen. Der Schule werden die Kosten der für die Prüfung benötigten Materialien erstattet. Bei Berufen wie beispielsweise Steuerfachwirt_in stellt das kein Problem dar, schwieriger wird es schon bei Berufen wie Kfz-Mechatroniker_in. In diesen Fällen sind wir mit den Arbeitgebern im Gespräch. Das ist jedoch nicht einfach, da sie andere geschäftliche Prioritäten haben.

Eine andere Frage ist die Erfolgsquote bei den Prüfungen. Dabei besteht ein gewisses Standardisierungsproblem, denn die Erfolgsquoten bei denselben Schülern schwanken beispielsweise zwischen 60 % und 100 %. In meiner Schule beobachte ich, dass die Schüler mit ihrem Wissen besser abschneiden als mit ihren Kenntnissen. Dabei ist anzumerken, dass zum Bestehen der Prüfung mindestens 75 % der Gesamtpunktzahl erreicht werden müssen. Meiner Ansicht nach ist das zu hoch im Vergleich zu nur 30 % der Punkte, die zum Bestehen des Abiturs erforderlich sind.

Dorota Sykuła, Berufsfachlehrerin am Maria-Skłodowska-Curie-Schulzentrum mit chemischem Profil in Włocławek

In den Vorschriften zur Durchführung von Berufsprüfungen sind die personellen und technischen Bedingungen sehr detailliert geregelt. Den Arbeitgebern fällt es schwer, diese zu erfüllen, insbesondere im fortlaufenden Arbeitsbetrieb. Während der praktischen Prüfung in der Gastronomie beispielsweise muss jeder Schüler einen eigenen ausgestatteten Arbeitsplatz und genügend Zeit zur Bearbeitung der Aufgaben zu Verfügung gestellt bekommen. Die Prüflinge dürfen keinen Kontakt untereinander haben und müssen selbstständig arbeiten. In den gastronomischen Großküchen ist es schwer, solche Bedingungen zu gewährleisten. Dies lässt sich wesentlich leichter in entsprechenden Räumlichkeiten einer Schule erreichen. Von daher führen wir diese Prüfung selber durch.

Die Berufsprüfung setzt sich aus einem schriftlichen und einem praktischen Prüfungsteil zusammen. Während des schriftlichen Teils werden berufsübergreifende sowie für einen Beruf allgemeine und spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten (für jede Qualifikation separat) überprüft. Im praktischen Teil geht es um die Lösung einer praktischen Aufgabe (Arbeitsprobe) zur Überprüfung der Fertigkeiten im Bereich der einzelnen Qualifikationen. Wenn ein Beruf beispielsweise zwei Qualifikationen umfasst, so fertigt der Prüfling zwei Arbeitsproben an.

Jolanta Kosakowska, Leiterin des Bereichs für berufliche Bildung und Soziales im Polnischen Handwerksverband

Die Idee der Berufsqualifikation wurde aus dem angelsächsischen System übernommen und in Polen intensiv gefördert. Dabei wurde jedoch außer Acht gelassen, dass sich die Berufsbildungskultur in Großbritannien nicht im Handwerk, sondern in der Industrie entwickelt hat. Folglich sind diese Lösungen für unsere Bedingungen ungeeignet. Derzeit muss ein Schüler der technischen Fachschule innerhalb einer vierjährigen Ausbildungsdauer insgesamt drei Prüfungen zur Bestätigung beruflicher Qualifikationen bestehen und zusätzlich das Abitur. Solche Prüfungen sind für die Validierung der Fertigkeiten ungeeignet. Ich veranschauliche das am Beispiel des Konditors: Die praktische Prüfung nahm 8–12 Stunden in Anspruch. Diese Dauer ist notwendig, um die Fertigkeiten zum Backen eines Produkts, dessen Dekoration usw. zu demonstrieren. Die Prüfung zur Bestätigung der Qualifikation soll nur 2–3 Stunden dauern. Wie sollen in diesem Zeitraum Ergebnisse erzielt werden? Wir haben unseren Stand-

punkt im Rahmen der Trilateralen Kommission für sozialwirtschaftliche Angelegenheiten vorgebracht und versucht, sie davon zu überzeugen, dass das vorgeschlagene System zwar sinnvoll ist für die berufliche Fort- und Weiterbildung von Erwachsenen, nicht aber in der weiterführenden schulischen Ausbildung in der Sekundarstufe II. Leider war das Einzige, was wir erreicht haben, die Berücksichtigung der meisten Berufe in der schulischen Klassifizierung im Handwerk auf einer Qualifikationsstufe. In die Umsetzung der neuen Lösungen wurden in großem Umfang EU-Mittel investiert, doch deren Effektivität ist umstritten.

Um die Prüfung zur Bestätigung einer berufsspezifischen Qualifikation zu bestehen, muss eine Mindestpunktzahl erreicht werden:

- im schriftlichen Teil – mindestens 50 % der erreichbaren Gesamtpunktzahl sowie
- im praktischen Teil – mindestens 75 % der erreichbaren Gesamtpunktzahl

Ein Prüfling, der in jeder Berufsqualifikation ein positives Ergebnis erzielt, erhält das Berufsdiplom. Ein Prüfling, der eine bestimmte Berufsqualifikation nachweist, erhält einen Qualifikationsnachweis.

Um ein Schulabschlusszeugnis von einem allgemeinbildenden Lyzeum zu erhalten, müssen die folgenden Bedingungen erfüllt sein:

- mindestens 30 % der Gesamtpunktzahl bei den mündlichen Prüfungen sämtlicher Pflichtfächer erreicht
- mindestens 30 % der Gesamtpunktzahl bei den schriftlichen Prüfungen sämtlicher Pflichtfächer erreicht
- Teilnahme an der schriftlichen Prüfung in einem zusätzlichen Wahlfach auf erweitertem Niveau. Für dieses Fach ist keine Mindestpunktzahl festgelegt (<http://www.cke.edu.pl>)

Der zum Bestehen erforderliche Mindestprozentanteil an der Gesamtpunktzahl ist bei der Berufsprüfung höher als bei den Abiturprüfungen. Wenn ein junger Mensch darüber hinaus nur einen mittleren Bildungsabschluss anstrebt, scheint die Wahl eines allgemeinbildenden Lyzeums begründet. Bei den Schulabschlussprüfungen zum Abitur liegt die Erfolgsquote etwas höher als bei der Berufsprüfung. Auf nationaler Ebene nimmt die Mehrzahl der Absolventen an den Prüfungen zur Bestätigung beruflicher Qualifikationen teil. Davon bestehen die Prüfung knapp 60 % der Absolventen von technischen Fachschulen (deutlich unterhalb der Erfolgsquote beim Abitur an technischen Fachschulen) und etwa 80 % der Absolventen von Berufsgrundschulen (IBE 2012, S. 223). Im Mai 2015 wurde die Prüfung zur Bestätigung beruflicher Qualifikationen in 195 Qualifikationen für Schüler von Berufsschulen, Absolventen, Fernschülern sowie Personen durchgeführt, die berufsqualifizierende Kurse abgeschlossen haben. An der Prüfung nahmen 237.000 Menschen teil. Einen

Nachweis über Berufsqualifikationen erhielten auf nationaler Ebene 72,23 % aller Geprüften, die in beiden Prüfungsteilen antraten (CKE 2015). Im Vergleich dazu lag die Erfolgsquote beim Abitur im Jahr 2015 bei 74%.

Dorota Wojtczak, stellvertretende Direktorin des Maria-Skłodowska-Curie-Schulzentrums mit chemischem Profil in Włocławek

Das Ministerium für Bildung hat die Durchführung der Prüfungen für Berufsqualifikationen während des Schuljahres eingerichtet. Das ist eine immense organisatorische Herausforderung für eine Schule wie unsere mit über 1.000 Schülern. Ich bekomme noch immer keine Begründungen für Prüfungen während des Semesters. Bei den derzeitigen Voraussetzungen fällt es schwer, den Stundenumfang des Ausbildungsrahmenplans für alle Fächer zu erreichen, selbst wenn man von einer 100-prozentigen Anwesenheitsrate eines Lehrers im gesamten Schuljahr ausgeht. Der Direktor steht vor dem Dilemma, einem Lehrer, der Prüfer in einer Qualifikationsprüfung ist, unbezahlten Urlaub geben zu müssen, da der Lehrer in dieser Zeit seinen normalen Unterricht nicht erteilen kann.

2.3 AUSBILDUNG BEIM ARBEITGEBER

Die praktische Ausbildung bei einem Arbeitgeber erfolgt auf der Grundlage eines zur Berufsvorbereitung geschlossenen Arbeitsvertrags zwischen Arbeitgeber und Auszubildendem bzw. jungem Arbeitnehmer zwischen dessen abgeschlossenem 16. und 18. Lebensjahr sowie eines Vertrags zwischen dem Schuldirektor und dem Arbeitgeber. Diese Verträge bilden den Rahmen für die Durchführung von praktischem Unterricht und Berufspraktika. Die berufspraktische Ausbildung wird in der Form von praktischen Übungen durchgeführt, in den technischen Fachschulen und den weiterführenden Aufbauschulen auch in Form von Berufspraktika. Im dualen Ausbildungssystem kann der praktische Unterricht beim Arbeitgeber auch auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags zur Berufsvorbereitung zwischen jungem Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie eines Vertrags zwischen dem Schuldirektor und dem Arbeitgeber durchgeführt werden. Die Anzahl der beim Arbeitgeber geleisteten praktischen Stunden darf nicht geringer sein als in den beiden folgenden Fällen angegeben:

- Berufsgrundschule – die minimale für die Berufsgrundschule vorgesehene Stundenzahl zur praktischen Berufsausbildung (970 Stunden)
- Technische Fachschule und weiterführende Aufbauschule – zwischen 30 % und 100 % der für die technische Fachschule oder für die weiterführende Aufbauschule vorgesehene minimale Stundenzahl zur praktischen Berufsbildung (zwischen 220 und 735 Stunden).

Die praktische Berufsausbildung beim Arbeitgeber wird finanziell vom Staat unterstützt. Gemäß den rechtlichen Regelungen haben Arbeitgeber, die Schüler für eine praktische Berufsausbildung aufnehmen, ein Anrecht auf Erstattung der damit verbundenen Kosten. Dies geschieht auf der Grundlage eines mit der Schule abgeschlossenen Vertrags oder eines Arbeitsvertrags mit dem jugendlichen Arbeitnehmer. Die spezifischen Regelungen sind ausgeführt in Art. 70 a und b des Bildungsgesetzes sowie in der Verordnung zur praktischen Berufsausbildung, in der festgelegt ist, dass Schulträger, die eine außerschulische praktische Berufsausbildung anbieten, Finanzmittel unter anderem für folgende Leistungen zur Verfügung stellen sollen: die Erstattung der Gehälter von Ausbildungskräften im praktischen Unterricht (an den Arbeitgeber), eine Schulungszulage für die Ausbildungskräfte in der praktischen Berufsausbildung, Kosten für Arbeitskleidung und -schuhe sowie die für einen Schulungsarbeitsplatz notwendige persönliche Schutzausrüstung, die den Schülern während des praktischen Unterrichts zur Verfügung gestellt wird, und eine Schulungszulage für Betreuer von Berufspraktika. Es muss darauf hingewiesen werden, dass die Finanzierung dieser Unterstützung durch die Kommunen in unterschiedlichem Umfang erfolgt und es auch Schulen gibt, die den Anbietern von Praktika keine solchen finanziellen Erstattungen leisten.

Die Vergütung für jugendliche Arbeitnehmer wird während der Berufsausbildungszeit aus den Mitteln des Arbeitnehmerfonds gezahlt. Sie wird berechnet als Prozentanteil des durchschnittlichen Monatseinkommens in der Volkswirtschaft im Vorquartal und beträgt: im ersten Lehrjahr mindestens 4 %, im zweiten Lehrjahr mindestens 5 % und im dritten Lehrjahr mindestens 6 % (Stand 2015 in absoluten Zahlen: 162,20 zł, 202,74 zł und 243,29 zł). Laut Verordnung des Ministers für Arbeit und Soziales über die Erstattung aus Mitteln des Arbeitsfonds für jugendliche Arbeitnehmer kann ein Arbeitgeber einen Antrag auf die Erstattung der Gehälter inklusive der arbeitnehmerseitigen Beiträge stellen. Der jugendliche Arbeitnehmer befindet sich nämlich während der Berufsausbildung weiterhin in einem Arbeitsverhältnis und ist somit versicherungspflichtig (<https://men.gov.pl>, Zugriff: 10.08.2015). Diese Leistungen werden den Arbeitgebern von den zuständigen Behörden der Gemeinden bzw. Städte ausgezahlt. Die Arbeitgeber können auch einen Zuschuss zur Deckung der Ausbildungskosten in Höhe von über 4.000 zł pro jugendlichem Arbeitnehmer beantragen. Für eine Ausbildungszeit von 36 Monaten kann der Zuschuss über 7.000 zł betragen. Die Voraussetzung für die Auszahlung ist, dass der Schüler die Berufsprüfung besteht. Somit befinden sich Arbeitgeber in einer schwierigen Situation, wenn einer ihrer Schüler, beispielsweise wegen eines Auslandsaufenthalts, nicht an der Berufsprüfung teilnimmt, was relativ häufig vorkommt. Im Jahr 2010 betragen die Ausgaben aus dem Arbeitsfonds zur finanziellen Unterstützung der Arbeitgeber bei den Ausbildungskosten für jugendliche Arbeitnehmer 330,7 Mio. zł und somit 2,7 % der Gesamtausgaben aus dem Arbeitsfonds (IBE 2012, S. 182).

Dariusz Duszyński, Leiter der Abteilung für Bildung, Förderung und Soziales in der Kommunalverwaltung von Milicz

Als Behörde sind wir zur Auszahlung von Mitteln verpflichtet, mit denen jedem Arbeitgeber die Gehälter jugendlicher Arbeitnehmer erstattet werden, der ein entsprechendes Ausbildungsangebot nachweist. Wir sind dabei jedoch nicht dazu befugt, die Qualität dieses Ausbildungsangebots zu prüfen. Die Erstattung erfolgt unabhängig vom Grad des Engagements des Arbeitgebers bei der Ausbildung der Jugendlichen.

Eine besondere Rolle unter den repräsentativen Organisationen der Sozialpartner spielt der Polnische Handwerksverband, der dazu berechtigt ist, die Prüfungsstandards für jene Berufsprüfungen festzulegen, die nicht in der schulischen Klassifizierung, sondern in der Klassifizierung der Berufe und Spezialisierungen für die Anforderungen des Arbeitsmarkts aufgeführt sind. Die Gesellen- und Meisterprüfungen werden von den Prüfungskommissionen der Handwerkskammern abgenommen. Der Prüfungsvorsitzende und dessen Vertreter müssen über einen Hochschulabschluss und mindestens sechs Jahre Erfahrung in dem Beruf verfügen, den die Prüfung betrifft. Die Meisterprüfung dürfen Personen ablegen, die entweder den Titel des Gesellen (oder gleichrangig) erworben haben oder das Abschlusszeugnis einer weiterführenden Schule und entsprechende Berufserfahrung vorweisen können. Die Gesellen- und die Meisterprüfung werden beim Arbeitgeber oder in entsprechend dafür eingerichteten Werkstätten (z. B. bei den Handwerkskammern) durchgeführt. Derzeit besteht die Möglichkeit, sich außerhalb des formellen Berufsbildungssystems erworbene Fertigkeiten und Kenntnisse anerkennen zu lassen. Dieses Recht haben:

- jugendliche Arbeitnehmer, die nach der Lehre eine Abschlussprüfung für einen bestimmten Tätigkeitsbereich ablegen möchten,
- Erwachsene, die ihre beruflichen Qualifikationen durch Kurse oder Berufspraktika ergänzen,
- Teilnehmer von Berufskursen (Erwachsene, die mindestens den Abschluss eines Gymnasiums (Sekundarstufe I) oder einer achtjährigen Grundschule).

2.4 BERUFSBERATUNG UND BERUFSWAHL

Das schwache und unkoordinierte System zur beruflichen Orientierung und Beratung in den Gymnasien wird in der Diskussion über die falsche Berufswahl von Schülern häufig als Ursache angeführt. Polen zählt zu den Ländern mit einem sehr starken Einfluss des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Status der Eltern auf die Ausbildungspläne der Kinder bei nur mittelmäßiger

Berücksichtigung der Kompetenzen der Schüler (Bukowski 2010). In den letzten Jahren war die Schulwahl in hohem Maße durch die Ausbildung der Eltern bestimmt (wenn die Eltern über eine Berufsausbildung verfügen, entschieden sich auch die Kinder häufig für Berufsschulen) sowie auch durch deren Leistungen in der Ausbildung. Die Daten der PISA-Studie von 2009 für Polen zeigen, dass die Schüler mit den schlechtesten Noten in den Berufsschulen zu finden sind. Eine Analyse des Schülerprofils an den Berufsschulen ergibt das Bild junger Menschen, die:

- mehrheitlich in ländlichen Gebieten oder kleinen Städten wohnen,
- in der Regel eine Schule in der Nähe des Heimatorts wählen,
- Eltern mit einer Grundschulausbildung oder einer unvollständigen Grundschulausbildung haben,
- aus Familien mit mindestens einem nicht berufstätigen Elternteil oder aus kinderreichen Familien stammen,
- schlechtere schulische Leistungen als Schüler an allgemeinbildenden Lyzeen erzielen (IBE 2012, S. 187).

Damit die Berufsschule zu einer „Schule der positiven Wahl“ wird, ist ein Ausbau des Systems zur Berufsberatung und zur Unterstützung durch Spezialisten nötig, die den Schülern (auf Gymnasial- und sogar bereits auf Grundschulebene) dabei helfen, ihre Talente zu erkennen und auf dieser Grundlage Entscheidungen über die weitere Ausbildung zu treffen. Indes geht aus einem Bericht des Instituts für Bildungsforschung hervor, dass nicht alle Gymnasien eine Berufsberatung anbieten, und in den Fällen, in denen es ein entsprechendes Angebot gibt, die Zahl der Veranstaltungen zu gering ist. Die Berater arbeiten mit der gesamten Klasse und nicht mit einzelnen Schülern, sie haben keinen Kontakt zu den Eltern und im Verhältnis zum Bedarf in diesem Bereich steht ihnen nur ein geringer Stundenumfang zur Verfügung. Die Autorin der Untersuchung fasst dies zusammen zu einem Bild des Gymnasiasten, der keinen Zugang zu individueller Beratung hat, der Angst vor der Beurteilung durch Gleichaltrige hat, der sich mit vielen Fragen und Zweifeln bezüglich der Berufswahl plagt und dabei die Möglichkeit einer Berufsberatung kaum als hilfreich erachtet. Den größten Einfluss auf die Berufswahl der Schüler übt die Familie aus und nicht die Analyse eines Spezialisten. Die Mehrheit der Eltern weiß nicht einmal von der Möglichkeit, schulische Berufsberatung in Anspruch zu nehmen, obwohl sie Bedarf an einer solchen Unterstützung zum Ausdruck bringen. In einer Situation, in der einem Berater für die Arbeit mit einer Klasse während des Schuljahres im Durchschnitt vier Unterrichtsstunden zur Verfügung stehen, besteht keine Möglichkeit, auf jeden Schüler angemessen einzugehen (Kamieniecka 2015). Dabei ist die Verpflichtung, schulischen Unterricht als Berufsberatung zu gestalten, im Bildungsgesetz festgelegt. Detailliert geregelt ist dies in der Verordnung aus dem Jahr 2013 über die Grundlagen der Erteilung und Organisation

von psychologisch-pädagogischer Unterstützung in staatlichen Vorschulen, Schulen und anderen Einrichtungen. Es ist die Aufgabe der dort angestellten Berufsberater, Psychologen und Pädagogen, die Schüler bei der Wahl der Ausbildungsrichtung und der Planung der beruflichen Karriere zu unterstützen.

Monika Siurdyban Karriereberaterin, Trainerin und ICF-Coach

Die bildungsbezogene und berufliche Beratung in den Gymnasien wird zumeist außerhalb des Unterrichts angeboten oder ist in sehr geringem Umfang Bestandteil des Unterrichts. Das Thema wird meist spontan im Rahmen von Betreuungs- oder Vertretungsstunden behandelt. Diese Art von Unterricht ist im Lehrplan nicht vorgesehen. Nur selten ist in einem Gymnasium eine separate Stelle für einen Berufsberater vorgesehen. In den meisten Fällen wird diese Aufgabe vom Schulpädagogen oder -psychologen übernommen, gelegentlich vom Klassenlehrer oder von speziell für die Beratung ausgebildeten Lehrern. Die Empfehlungen in diesem Bereich betreffen sowohl die separat angebotene Einzelberatung und entsprechende Gespräche als auch eine (im Rahmen des Unterrichts) an alle Schüler gerichtete Gruppenberatung. Wichtig dabei ist, die Besonderheiten der Schule zu berücksichtigen und Vorschläge zur Überwindung der bei den Schülern ermittelten Schwierigkeiten zu unterbreiten. Eine solche Form der Berufs- bzw. Laufbahnberatung sollte als langfristige Unterstützung auf allen Ausbildungsetappen angeboten werden.

Ryszard Lech, Direktor des Tadeusz-Kościuszko-Schulzentrums in Milicz

Ideal wären die Durchführung von fundierten Tests zur beruflichen Beratung und Orientierung sowie die Erstellung einer soliden Diagnose in den Gymnasien als Grundlage, auf der die Jugendlichen weitere Entscheidungen fällen könnten. Wenn bei ihnen bestimmte Talente festgestellt werden, sollten wir ihnen sagen können, ob sie in ihrem Wunschberuf später die Chance auf eine Anstellung haben. Intuitiv raten wir eher zu solchen Berufen, für die es einen Bedarf geben wird. In diesem Bereich arbeiten wir nicht mit dem Arbeitsamt zusammen. In strukturschwachen Gebieten mit wenig Arbeitgebern fällt die Planung ohnehin schwer.

Bei der Wahl der Ausbildungsrichtung durch die Jugendlichen muss auch das Bildungsangebot der Kommunen in Betracht gezogen werden. Angesichts der finanziellen Belastungen der Kommunen durch immer neue Aufgabenbereiche sowie auch durch Regulierungen, die die von den Kommunen

getätigten Investitionen einschränken, steht der Förderungsbedarf im Berufsschulwesen an letzter Stelle im Budgetplan. „Die Einrichtung neuer Ausbildungsgänge ist in der Regel sowohl durch die Notwendigkeit zur Auslastung der vorhandenen Lehrerschaft als auch durch die marketingtechnische Attraktivität bedingt (eine die Schüler anziehende Ausbildungsbezeichnung und die damit verbundenen Ausbildungssubventionen pro Schüler). Da sich die Schüler heute (aufgrund der deutlich geringeren Anforderungen) bevorzugt für Lyzeen entscheiden, ist für die Berufsschulen eine Konkurrenz entstanden. Diese beruht häufig allerdings nicht auf der tatsächlichen Ausbildungsqualität, sondern auf griffigen Berufsbezeichnungen, hinter denen nicht immer ein Bedarf auf dem Arbeitsmarkt oder die Kompetenzen für einen bestimmten Beruf stehen. Ein an Ressourcen orientiertes Denken ist vorherrschend; die Ausbildungsgänge werden durch die Kompetenzen der Lehrkräfte bestimmt, die aktuell in der Schule beschäftigt sind (Chludziński 2012).

Ein Direktor, der einen neuen Ausbildungsgang in seiner Schule einrichten möchte, muss sich zunächst mit dem zuständigen Schulträger abstimmen und im weiteren Verlauf dieses Prozesses eine Beurteilung vom kommunalen Beschäftigungsrat einholen. Der neue Ausbildungsgang muss zu der für die Region festgelegten Berufsausbildungsstrategie passen. Vor allem jedoch ist das Erreichen einer Mindestanzahl von Interessenten Voraussetzung für die Einrichtung eines Ausbildungsgangs. Diese Regelung bedingt, dass Schulen und deren Schulträger bei Entscheidungen über die Einrichtung neuer Ausbildungsgänge mit Bedacht vorgehen, wo doch keine Sicherheit über ein entsprechendes Interesse unter den Jugendlichen besteht und zunächst Investitionen in die Ausstattung von Arbeitsräumen, die Rekrutierung von Personal usw. nötig sind.

Zu den am häufigsten von den Berufsschülern gewählten Berufen zählen: Kfz-Mechatroniker_in, Koch/Köchin, Maurer_in, Friseur_in, Verkäufer_in, Konditor_in. Die meisten Schüler an technischen Fachschulen sind in folgenden Berufen eingeschrieben: Informationstechniker_in, Bautechniker_in, Kauffrau/-mann, Hotelfachfrau/-mann (Instytut Badań Edukacyjnych 2012, 199-200). Die Berufswahl ist bis zu einem gewissen Grad vom Geschlecht abhängig. Im Jahr 2010 waren 40,4 % aller Absolventen technischer Fachschulen, die an der Prüfung zur Bestätigung beruflicher Qualifikationen teilnahmen, Frauen. Im Bereich der Dienstleistungen legten hauptsächlich Frauen die Prüfung ab: Hotelfachfrau (80,7 %), Kauffrau (74,2 %), Einzelhandelskauffrau (71,1 %) sowie Fachfrau für Ernährung und Hauswirtschaft (71,3 %). Die typischen technischen und informatischen Berufe wiederum sind von Männern dominiert: Mechaniker (99,6 %), Elektroniker (99,7 %), Informationstechniker (91,3 %). Die Mehrheit bilden Männer auch bei den Prüfungen zum Bautechniker und Agrartechniker. Auch im Falle der Absolventen von Berufsgrundschulen, die an der Prüfung zur Bestätigung beruflicher Qualifikationen teilnehmen, überwiegen Männer mit einem Anteil von 60 %. Unter den zehn am häufigsten gewählten Berufen unter Frauen bilden sie die Mehrheit allein im

Falle der Verkäuferin (83,8 %) und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis herrscht in der Ausbildung zu Koch/Köchin mit einem Anteil von 45,3 % Frauen (IBE 2012, S. 214–215). Die Analyse der Ergebnisse der Zentralen Prüfungskommission zeigt, dass die Erfolgsquote bei den Berufsprüfungen unter Frauen allgemein höher liegt als bei Männern. Dies gilt in höherem Maße für die Absolventen von Berufsschulen und weiterführenden Aufbauschulen als für technische Fachschulen. Dort ist mit 5–10 % zugunsten der Frauen kein drastischer Unterschied festzustellen (CKE).

3. DUALES SYSTEM NACH DEUTSCHEM MUSTER. BETEILIGUNG DER PARTNER IM SOZIALEN DIALOG

Polen orientiert sich am dualen System Deutschlands, in dem die Ausbildung sowohl in der Schule als auch in einem Betrieb stattfindet (abwechselnd und parallel). Deutschland dient als Vorbild bei zahlreichen Studienreisen von Verantwortlichen für die berufliche Bildung, beim Erfahrungsaustausch, in Diskussionen und auf Konferenzen. Den polnischen Berufsbildungsexperten sind die Lösungen des westlichen Nachbarn bereits gut bekannt. Die Effektivität des dualen Systems bestätigen die geringe Arbeitslosenquote und die kurzen Zeiträume der Arbeitssuche unter jungen Leuten in Ländern, in denen dieses System angewandt wird (auch Österreich, Dänemark, Holland, Schweiz). In einem ähnlichen System werden in Polen die Handwerker ausgebildet. Die Schüler schließen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber und werden von diesem praktisch ausgebildet. Die Stundenzahl der Praktika wird mit jedem Lehrjahr erhöht, wie auch die Vergütung des Schülers. Es bestehen jedoch auch Unterschiede zwischen der deutschen und der polnischen Lösung. In Deutschland übernimmt der Arbeitgeber die Verantwortung für die Vermittlung der im Ausbildungsplan für den jeweiligen Beruf festgelegten Kenntnisse, Fertigkeiten und sozialen Kompetenzen an einen Jugendlichen, mit dem er einen Vertrag geschlossen hat. Er beauftragt gewissermaßen die Schule mit der Vermittlung der theoretischen Inhalte. Er erhält keine Mittel ausgezahlt, wenn der Schüler die Berufsprüfung besteht. Die Vergütung bringt er aus eigenen Mitteln auf und erhält keine Erstattung dafür, wie auch nicht für andere Ausgaben, etwa Schutzkleidung für den Schüler. Ein wichtiges Element der deutschen Lösung ist die reale Beteiligung der Sozialpartner an der Festlegung der beruflichen Ausbildungsprogramme mit dem Ziel, sie an die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts anzupassen. In Polen nehmen die Arbeitgeber auf Einladung des Bildungsministeriums an Beratungen auf freiwilliger Basis teil. In Deutschland wird das duale System als Ausbildungsform in einem Unternehmen für Personen ab dem 16. Lebensjahr ohne Angabe einer Obergrenze als Arbeitsverhältnis realisiert und kann auf allen Ausbildungsetappen aufgenommen werden. In der Diskussion über das duale System muss berücksichtigt werden, dass die Ausbildung bei dieser Lösung von der

Marktkonjunktur abhängig ist. Der Bedarf an bestimmten Berufen bewirkt die Schaffung von praktischen Ausbildungsplätzen und garantiert den Absolventen eine Anstellung. In wirtschaftlichen Krisenzeiten oder bei finanziellen Problemen der Ausbildungsbetriebe jedoch ziehen sie sich aus der Ausbildung zurück und die Anzahl der Ausbildungsplätze verringert sich, ohne Rücksicht auf den Ausbildungsbedarf der Jugendlichen.

Jolanta Kosakowska, Leiterin des Bereichs für berufliche Bildung und Soziales im Polnischen Handwerksverband

In der beruflichen Bildung in Polen hat das Handwerk seine eigene Tradition. Das Schüler-Meister-Verhältnis ermöglicht eine besondere Form der Ausbildung, das die Aneignung von Kompetenzen für den Beruf und die Arbeit unter normalen Arbeitsweltbedingungen ermöglicht. Über die Jahre hinweg hat sich die Einstellung gegenüber dem Handwerk in Abhängigkeit von der Situation in Polen verändert. Nach 1989, als aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge in jeder Schulform Schüler aufgenommen wurden, wurde unter den Jugendlichen und ihren Eltern die Überzeugung verbreitet, dass auf dem Arbeitsmarkt Fremdsprachenkompetenzen und ein Führerschein den größten Wert hätten. Die berufliche Ausbildung wurde ignoriert. Heute müssen wir den Mangel an Personal ausgleichen. Eine Volkswirtschaft benötigt nämlich Arbeitnehmer auf allen Ebenen und jeder hat seine Rolle zu erfüllen.

Derzeit befinden sich auf dem Arbeitsmarkt ca. 86.000 Schüler in Berufsgrundschulen und leisten Praktika in Handwerksbetrieben. Wenn jede Schule durchschnittlich etwa 300 Schüler ausbildet und ein Betrieb 3,5 Personen beschäftigt, lässt sich ausrechnen, mit wie vielen Arbeitgebern die Schule zusammenarbeiten muss. Die Innungen und Handwerkskammern spielen in dem System eine wichtige Mittlerrolle, ohne die sich praktische Berufserfahrung schwer vermitteln ließe. Dazu kommt die Aufgabe, Prüfungen durchzuführen. Pro Jahr nehmen die Kammern 34.000 Lehrlingsprüfungen und 3.800 Meisterprüfungen ab.

In Polen führt die geringe Beteiligung der Arbeitgeber am Ausbildungsprozess zu einer Inkompatibilität von Kompetenzen der Absolventen und den Anforderungen der Unternehmen und mithin zu der Notwendigkeit einer spezifischen Einarbeitung junger Arbeitnehmer. Ergebnis des Bildungsmanagements ohne Analyse des Bedarfs in der Wirtschaft ist ein Ungleichgewicht von Ausbildungsstruktur und Nachfrage nach Arbeit. Im Jahr 2009 betrug der Anteil der Arbeitsangebote für Personen mit höherem Bildungsabschluss 23,7 %. Gleichzeitig lag der Anteil der Personen mit höherem Bildungsabschluss gemessen an allen Absolventen bei insgesamt 45,7 % gegenüber einem Anteil

von Personen mit Abschluss von einer Berufsgrundschule von 7,7 %. Auf diese Gruppe entfielen 38 % der Arbeitsangebote (Niedbał 2014, GfK Polonia 2010).

Die Ergebnisse zahlreicher in diesem Bereich durchgeführter Untersuchungen illustrieren diese Situation. Ein Beispiel ist das EU-Projekt „Transfer von Erfahrungen bei der Gestaltung einer wirtschaftsnahen berufspraktischen Ausbildung in den Strukturen schulisch orientierter Ausbildungssysteme“, das im Chemiesektor angesiedelt ist. Die bei Firmen in Polen und der Tschechischen Republik durchgeführten Untersuchungen ergaben eine Diskrepanz zwischen Ausbildung und Arbeitspraxis.

Tabelle 3: Ergebnisse der Untersuchungen im Rahmen des Projekts „Transfer von Erfahrungen bei der Gestaltung einer wirtschaftsnahen berufspraktischen Ausbildung in den Strukturen schulisch orientierter Ausbildungssysteme“ unter Unternehmen im Chemiesektor in Polen und Tschechien im Jahr 2014.

	Zustimmung unter Unternehmen in Polen	Zustimmung unter Unternehmen in Tschechien
Wir haben Schwierigkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden.	83%	69%
Die Ausbildungsprogramme entsprechen nicht den realen Anforderungen des Arbeitsmarkts.	67%	41%
Die Absolventen haben zu geringe praktische Fertigkeiten.	58%	69%

Gleichzeitig antworteten nur 8 % der Unternehmen in Polen und 34 % der Unternehmen in Tschechien auf die verschickten Fragebögen (Newsletter TraWi 2015). Auf Nachfrage begründeten die Befragten ihre ausbleibende Rückmeldung mit Zeitmangel, Belastung durch berufliche Verpflichtungen und Widerwillen gegenüber der Teilnahme an Umfragen aufgrund ihrer hohen Anzahl. Ein anderes Beispiel ist eine 2010 vom Fonds für Berufsausbildung der französischen Botschaft unter Mitgliedern der französischen Handelskammer durchgeführte Umfrage. 54 % der befragten Unternehmen gaben an, dass es in Polen kein an ihre Bedürfnisse angepasstes Ausbildungsangebot gebe, 50 % bewerteten das Angebot der Berufsschulen als unzureichend und unattraktiv, 71 % waren der Ansicht, dass Praktikumsprogramme verbessert und optimiert werden sollten und 77 % gaben an, dass sie Schulungen selbst finanzieren (Henry 2012). Die Untersuchung „Bilans Kapitału Ludzkiego“ (Bilanz des Humankapitals) gibt darüber Auskunft, dass im Jahr 2012 ganze 76 % der Arbeitgeber Schwierigkeiten hatten, geeignete Kandidaten zur Anstellung zu finden (Bilans Kapitału Ludzkiego 2012, 21).

In dem vom Nationalen Zentrum zur Förderung der Berufs- und Erwachsenenbildung durchgeführten Systemprojekt „Überwachung und Optimierung der Ausbildungsrahmenpläne zur Berufsbildung“ wurde der Bereich der Zusammenarbeit zwischen Lehrern und Unternehmen untersucht. Die Frage „Haben Sie im Schuljahr 2012/2013 mit Arbeitgebern zusammengearbeitet?“ beantworteten 55,47 % der Lehrer mit Ja. Die am weitesten verbreitete Form der Zusammenarbeit waren Konsultationen (38,40 %), fachbezogene Exkursionen (35,73 %) und Beschaffung von Schulungsmaterialien (27,25 %). Die Durchführung von Berufspraktika für Schüler machte einen Anteil von 10,60 % aus. Die Untersuchung zeigt, dass nur 6,21 % der Unternehmen Praktika für Lehrer anbieten und 5,02 % andere Schulungsformen für Lehrer organisieren. 2,09 % der Zusammenarbeit beruhen auf der Schaffung von Patronatsklassen. Über 70 % der untersuchten Einrichtungen im Schuljahr 2012/2013 arbeiteten nicht mit Arbeitgebern bei der Ausarbeitung eines Ausbildungsprogramms zusammen. Zwei Drittel der Unternehmen, die irgendeine Form der Zusammenarbeit mit Schulen oder Bildungszentren durchführten, hatten in diesem Bereich Kontakt mit Berufsgrundschulen, ein Drittel mit technischen Fachschulen und ein Viertel mit weiterführenden Aufbauschulen (KOWEZiU 2013). Als größte Hindernisse für die Zusammenarbeit mit dem Bildungssektor erachteten die Unternehmen: komplizierte und langwierige Prozeduren, Mangel an rechtlichen Regelungen zur Unterstützung einer solchen Zusammenarbeit, ein den Anforderungen der Unternehmen unangemessenes Ausbildungsprogramm, Unstimmigkeiten bezüglich der Erwartungen über den Umfang der Kooperation (in einigen Fällen gingen die Einrichtungen von einer Renovierung ihrer Schule aus) (Emerling et al. 2010).

Dabei bringt eine gut geplante Kooperation von Arbeitgebern und berufsbildenden Schulen beiderseitige Vorteile mit sich. Der Schüler erwirbt berufliche Kompetenzen in einer authentischen Arbeitsumgebung, nutzt dabei aktuelle technologische Lösungen und tritt nahtlos von der Ausbildung in das aktive Berufsleben über. Für den Arbeitgeber kann das Bildungsengagement ein positives Bild der Materialien und der im Unternehmen eingesetzten Technologien während der Durchführung der praktischen Berufsausbildung erzeugen. Zudem gewinnt das Unternehmen somit gut vorbereitete Arbeitskräfte, die die Spezifika und Arbeitsmethoden kennen, und kann dadurch Kosten bei der Personalbeschaffung und Schulung sparen. Dieses System fördert eine Bindung des Schülers an das Unternehmen. Dadurch wird dieser zu einem loyaleren Mitarbeiter, der sich mit dem Arbeitgeber identifiziert, was das Risiko der Fluktuation von Arbeitnehmern senkt.

Die Unternehmen gewinnen überdies an Reputation auf dem Arbeitsmarkt, was sich positiv auf das Image des Unternehmens in der Gesellschaft auswirkt.

Marcelina Palonek, Leiterin der regionalen Niederlassung des Arbeitgeberverbands Konföderation Lewiatan „Niederschlesische Arbeitgeber“

Als mitgliederstärkste Arbeitgeber-Organisation, in Niederschlesien haben wir einen Überblick über das Geschehen auf dem Markt der Ausbildung und Beschäftigung. Wir sind darum bemüht, unsere Mitglieder beim Lösen ihrer Probleme zu unterstützen, aber nicht alles liegt in unserer Hand. Die Arbeitgeber melden einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften sowie auch Schwierigkeiten beim Finden von ausbildungswilligen Personen, denn die Unternehmen sind dazu bereit, selbst zu schulen.

So werden Initiativen gestartet, Schulen mit Arbeitgebern in Verbindung zu bringen, beispielsweise in Form von Patronatsklassen, dem Ausbildungsprofil angepassten Kennenlerninitiativen bei einzelnen Arbeitgebern oder auch Untersuchungen zu dem Bedarf des Markts. Dies sind jedoch punktuelle Erscheinungen, die einzelne Schulen, große Firmen oder besondere Regionen betreffen (zum Beispiel Sonderwirtschaftszonen). Die Initiativen werden jedoch weder koordiniert noch systematisch durchgeführt. Das Problem dabei liegt darin, wer die Verantwortung für die Initiative übernimmt. Die Schulen erwarten, dass die Arbeitgeber dies tun. Dabei muss betont werden, dass sich nur die großen Unternehmen eine Beteiligung an der schulischen Ausbildung erlauben können. Im Falle der Patronatsklassen übernehmen die Unternehmen die Kosten für deren Ausbildung selbst. Man kann hier die Frage stellen, ob es richtig ist, dass private Träger öffentliche Aufgaben übernehmen und aus eigenen Mitteln bestreiten.

Kleine und Kleinstunternehmen befinden sich in einer schwierigeren Situation. In vielen von ihnen ist der Chef persönlich für die Personalrekrutierung zuständig, es gibt keine Personalabteilungen. Ein solcher Arbeitgeber benötigt fertige Informationen darüber, welche Schulen mit welchem Unterrichtsprofil sich in seiner Umgebung befinden und welche Arbeitskräfte sie zusichern können. Vielleicht müssten kleineren Arbeitgebern die Vorteile aufgezeigt werden, die sich dem Unternehmen durch die Beteiligung an der Ausbildung bieten, die Kosten der externen Rekrutierung und die Vorteile der „Heranziehung“ künftiger Angestellter. Wir sind als Verband darum bemüht, zwischen Schulen und Unternehmen zu vermitteln und erleben dabei, dass gut ausgearbeitete Angebote auf großes Interesse bei den Unternehmern stoßen. Doch um das zu erreichen, sind Mittel notwendig. In Deutschland ist die Zugehörigkeit der Arbeitgeber zu den Handelskammern verpflichtend. Dadurch verfügen letztere über größere Budgets und können derartige Aufgaben systematisch angehen. Wir arbeiten im Rahmen eines Vereins auf der Grundlage freiwilliger Mitgliedschaft.

Die Kleinpolnische Beobachtungsstelle für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt befragte Unternehmer der Region zu den Faktoren ihrer Motivation zur beruflichen Ausbildung Jugendlicher. Die Umfrage ergab, dass es diesen in erster Linie um Vergünstigungen und finanzielle Unterstützung geht.

Tabelle 4: Angaben von Unternehmern über ihre Motive zur Schaffung von Ausbildungsangeboten

Motivationsfaktoren zu Schaffung von Ausbildungsangeboten	Unternehmen beschäftigt Jugendliche (Skala 1 – 5)	Unternehmen nimmt Schüler auf (Skala 1 – 5)
Steuervergünstigungen für Unternehmen, die eine praktische Berufsausbildung anbieten	4,1	4,6
Höhere Zuschüsse (Reduzierung der Kosten für die praktische Berufsausbildung)	4,5	4,2
Zuschüsse für Lehrmaterialien	4,0	3,9
Geringere Formalitäten durch das Angebot von praktischer Berufsausbildung	3,7	3,3
Besserer Zugang zu Informationen über Vorschriften und Voraussetzungen zum Angebot von praktischer Berufsausbildung	3,7	3,6
Erleichterung der Vorschriften, die eine Durchführung von praktischer Berufsausbildung ermöglichen	3,7	3,6
Vereinbarung eines Programms für die praktische Berufsausbildung durch Schulvertreter und Arbeitgeber	3,6	3,8
Bereitstellung von Lehrmitteln	3,6	3,4

Quelle: Bericht: Berufsausbildung. Schule oder Arbeitgeber? Kleinpolnische Beobachtungsstelle für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Krakau 2009.

Als Hauptmotive zur Aufnahme von Schülern oder jugendlichen Arbeitnehmern als Praktikanten führen die Unternehmer zuerst die Absicht an, Wissen zu vermitteln und zukünftige Mitarbeiter zu

gewinnen. Eine wichtige Rolle scheint auch der Faktor der Teamergänzung zu spielen, um zusätzliche Arbeitsunterstützung zu erhalten.

Tabelle 5: Angaben von Unternehmen über die Motive zur Aufnahme von Schülern zur praktischen Berufsausbildung

Motivationsfaktor	Antworten in %
Absicht, den Jugendlichen Wissen zu vermitteln	96
Schüler lässt sich zu einem guten Mitarbeiter schulen	87
Schüler bewarb sich um ein Praktikum beim Arbeitgeber	84
Schüler entlastet erfahrene Mitarbeiter bei der Ausführung einfacherer Tätigkeiten	78
Aufnahme von Schülern fördert den guten Ruf des Betriebs	75
eigene Erfahrungen, ich war selbst früher Schüler_in	62
auf Bitten der Schule	62
zusätzliche Arbeitskraft/Unterstützung war nötig	57
Andere	6

Quelle: Bericht: Berufsausbildung. Schule oder Arbeitgeber? Kleinpolnische Beobachtungsstelle für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Krakau 2009.

Tabelle 6: Angaben von Unternehmern über die Motive der Beschäftigung Jugendlicher

Motivationsfaktor	Antworten in %
Jugendlicher lässt sich zu einem guten, in der Zukunft benötigten Mitarbeiter schulen	98
Absicht, den Jugendlichen Wissen zu vermitteln	97
Jugendlicher Arbeitnehmer bewarb sich beim Arbeitgeber	93
Erstattung eines Teils der Beschäftigungskosten	77
Möglichkeit des Erhalts eines Zuschusses von der Gemeinde nach dem Bestehen der Berufsprüfung durch den Jugendlichen	75
Aufnahme von Schülern fördert den guten Ruf des Betriebs	73
zusätzliche Arbeitskraft/Unterstützung war nötig	70
eigene Erfahrungen, ich war selbst früher Schüler_in/Jugendliche_r	69
Absicht, den jugendlichen Sohn, die jugendliche Tochter oder einen jugendlichen Verwandten einzustellen	31
Einstellung eines jugendlichen Arbeitnehmers lohnt sich eher als die eines Erwachsenen	30
auf Bitten der Schule	25
Andere	4

Quelle: Bericht: Berufsausbildung. Schule oder Arbeitgeber? Kleinpolnische Beobachtungsstelle für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Krakau 2009.

Ryszard Lech, Direktor des Tadeusz-Kościuszko-Schulzentrums in Milicz

Die Kooperation mit den Arbeitgebern ist nicht die schlechteste. Sie müssen sich der Vorteile der Zusammenarbeit bewusst sein, auch wenn diese nicht immer eine finanzielle Dimension haben muss. Für einige ist die Motivation ein zusätzlicher Mitarbeiter, der die Aufgaben vielleicht noch nicht flüssig durchführt, aber auch keine Kosten verursacht. Eine gute Kooperation gibt es beispielsweise mit dem Unternehmen Brökelmann, wo viele unserer Schlosser Praktika leisten und jedes Jahr einige von ihnen angestellt werden. Dieses Unternehmen hat sogar eine Stelle für einen Praktikumsbetreuer eingerichtet. Ein anderes Beispiel für eine gute Zusammenarbeit im Bereich der Praktika ist das Unternehmen Stawy Milickie, das an der Entstehung einer Patronatsklasse für die Ausbildung zum Binnenfischer beteiligt war. Das Unternehmen stattete die Schule mit Ausrüstung und Lehrmaterialien aus, organisiert Exkursionen, sponsert Stipendien und ermöglicht Schülern, dort Praktika zu leisten. Ich bin überzeugt, dass schon nach dem ersten Unterrichtszyklus ein Teil von ihnen als Mitarbeiter übernommen wird. Leider bestehen in kleinen Städten nicht viele vergleichbare Möglichkeiten aufgrund der überschaubaren Anzahl an Arbeitgebern.

Dorota Sykuła, Berufsfachlehrerin am Maria-Skłodowska-Curie-Schulzentrum mit chemischem Profil in Włocławek

In letzter Zeit beobachten wir ein verstärktes Interesse der Arbeitgeber an Schülerpraktika. Das ist noch keine starke Tendenz, aber der Erwähnung wert. Ich denke, dass dies mit der großen Fluktuation der Arbeitnehmer zusammenhängt und die Unternehmen anfangen, die Vorteile der Heranführung ihrer zukünftigen Mitarbeiter_innen wahrzunehmen. Ein Praktikant bewirbt sich nach dem Schulabschluss lieber bei einem ihm bekannten Unternehmen. Er passt sich leichter ein und übernimmt Arbeitsaufgaben schneller. In vielen Fällen finden unsere Praktikanten eine Anstellung in den Hotels, Restaurants oder in den produzierenden Betrieben, in denen sie zuvor ausgebildet wurden.

Am Rande sei erwähnt, dass die Notwendigkeit, die Kommunikation zwischen Arbeitgebern und dem Bildungseinrichtungen zu systematisieren, schon vor vielen Jahren erkannt worden ist. Im Mai 1993 sollte eine Vereinbarung zwischen dem Bildungsministerium und dem Ministerium für Arbeit und Soziales unterzeichnet werden, die durch den Aufbau eines Systems zum regelmäßigen Informationsaustausch über die Nachfrage an Arbeit in den einzelnen Berufen einen schrittweisen Strukturwandel der Bildungsstrukturen ermöglichen sollte. Diese Vereinbarung wurde jedoch nicht

umgesetzt. 1999 wurde eine ressortübergreifende Kommission eingesetzt, die den Arbeitsbedarf prognostizieren sollte. Diese erstellte zahlreiche Expertisen, erarbeitete jedoch keine Methode zur Koordinierung und Prognostizierung der Ausbildungsstrukturen und dem Arbeitskräftebedarf in den Kommunen. Im Jahr 2006 wurde die Kommission schließlich aufgelöst (Niedbat 2014).

Die Übertragung der Verantwortlichkeit der praktischen Ausbildung an die Betriebe ist umso wichtiger, da es in den Schulen personelle Schwierigkeiten in Bezug auf die Ausbilder gibt. Es gibt einen Nachwuchsmangel bei Berufsfachlehrern, da jüngere Lehrer kaum Neigung zum Unterrichten von Berufsfächern haben. Schwierigkeiten beim Finden und Halten gut ausgebildeter Didakten vermelden 69 % der Kommunen (MEN, 2011). Daher wurden Änderungen am System vorgenommen und die Direktoren mit der Freiheit ausgestattet, Einstellungen auch außerhalb des Rahmens des Lehrergesetzes vorzunehmen. Sie können Personen in der Schule anstellen, die über keine pädagogische Ausbildung verfügen, aber Fachspezialisten auf einem Gebiet sind. Die Beschäftigung erfolgt dann im Rahmen des Arbeitsgesetzbuches. Der Direktor legt die Höhe des Gehalts individuell fest. Ein solcher Arbeitnehmer kann während seiner Lehrtätigkeit eine pädagogische Qualifikation ergänzend erwerben, ist jedoch nicht dazu verpflichtet. Das ist eine Möglichkeit, die das Problem des Lehrermangels in der Berufsausbildung bis zu einem gewissen Grade lösen kann. Ein Hemmnis dabei stellt gewiss der feste Gehaltssatz für einen diplomierten Lehrer dar, der bei Spezialisten mit hochbezahlten Berufen wenig Interesse an einer Beschäftigung in einer Schule auslösen wird. Wie aus den Daten des Bildungsministeriums hervorgeht, wurden 2010 nur in jeder fünften Schule und in jedem vierten Zentrum für Praktische Ausbildung solche Personen angestellt (MEN, 2011). Vielleicht resultiert dies aus einer unzureichenden Kenntnis der Direktoren über die Möglichkeit, Ausbilder für eine praktische Berufsausbildung in dieser Form zu beschäftigen.

Jolanta Kosakowska, Leiterin des Bereichs für berufliche Bildung und Soziales im Polnischen Handwerksverband

Der Ausbildungsrahmenplan zur Berufsbildung gibt eine Stundenanzahl für den praktischen Unterricht vor. Bei den jugendlichen Auszubildenden nimmt der Zeitumfang beim Arbeitgeber mit jeder weiteren Klassenstufe zu. Ein Schüler der dritten Klasse verbringt mehr Tage im Betrieb als in der Schule. So war die Ausbildung im Handwerk schon seit Langem geregelt. Derzeit ist die Ansicht verbreitet, dass die Arbeitgeber den Lehrern die Arbeit wegnähmen. Die finanzielle Situation der Schulen ist angesichts der geburtenschwachen Jahrgänge schlechter, da die Höhe der Zuwendungen für die einzelnen Einrichtungen von der Anzahl ihrer Schüler abhängt. Das führt zu einem Streben nach Arbeitsstunden. Die Schuldirektoren schlagen den Handwerkern zivilrechtliche Verträge für die praktische Ausbildung vor, die

weniger Stunden umfasst als dies im Falle der Arbeitsverträge mit den Schülern der Fall war. Dafür steht der Schule eine größere Stundenzahl für den praktischen Unterricht zur Verfügung, der in den Arbeitsräumen der Schule durchgeführt wird. Das ist ein gefährliches Vorgehen, da für den Schüler dadurch der Kontakt zur Arbeitswelt eingeschränkt wird, der aktuell doch als so wichtig hervorgehoben wird. Die Arbeitgeber stören wiederum Probleme bei der Erstattung von Ausbildungskosten. Es kommen auch Fälle vor, in denen es nicht zu einer Zusammenarbeit mit den Betrieben kommt, da ihnen die für praktische Übungen des Jugendlichen veranschlagte Stundenzahl zur Vorbereitung auf die Berufsprüfung nicht ausreichend erscheint.

Ein wichtiges Element des dualen Systems in Deutschland ist die Beteiligung aller Partner im gesellschaftlichen Dialog über den Bildungsauftrag. Die Branchenverbände besetzen zusammen mit den Arbeitgebern Gremien, in denen die Programminhalte der Berufsausbildung und die Bedingungen für die Organisation und das Bestehen von Prüfungen festgelegt werden (die Bildungsbehörden beteiligen sich nur durch ihre Zustimmung zu den Lösungen). In Polen gibt es keine solche Praxis. Die Gewerkschaftsseite ist in diesem Veränderungsprozessen durch die Bildungsgewerkschaften vertreten.

Danuta Utrata, Vorsitzende der Bildungsabteilung für die Region Niederschlesien, Präsidiumsmitglied der Nationalen Abteilung für Bildung und Erziehung der unabhängigen Gewerkschaft „Solidarność“

Als Gewerkschaft sind wir laut Gesetz an den Beratungen über und die Beurteilung von Lösungen für das Bildungssystem beteiligt. In Bezug auf das Berufsbildungssystem lässt sich sagen, dass die Reformpläne zwar sinnvoll sind, aber nicht auf entsprechende Bedingungen zu deren Umsetzung geachtet wurde. Änderungen wurden in den Schulen auf chaotische Weise vorgenommen, schnell und ohne Vorbereitung der Lehrerschaft und der technischen Ausstattung. Viele Angelegenheiten wurden ohne Folgeabschätzung entschieden. Ein Beispiel dafür sind die Zentren für Berufsbildung, in denen der Unterricht im Rahmen des Berufsschulwesens abgeschafft und durch Kurse ersetzt wurde. Aktuell bleibt ein großer Teil der jungen Menschen, die bis zu einem bestimmten Alter keine schulische Berufsbildung erworben haben, im Bildungssystem außen vor. Eine Annäherung der Bildung an die Wirtschaft wird propagiert, doch diese Aufgabe wird den Schuldirektoren überlassen. In Regionen mit industriellem Wachstum, beispielsweise in Breslau, ist das etwas leichter. Was aber sollen

Schuldirektoren in Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit unternehmen, wo Fabriken geschlossen werden und die Industrie schrumpft. Sollen dort auch die Schulen geschlossen werden?

Mirosław Miara, Vorsitzender des Sekretariats für Chemische Industrie in der unabhängigen Gewerkschaft „Solidarność“

Als Repräsentantin der Beschäftigten in der Chemiebranche haben wir uns bislang nicht am Änderungsprozess der Berufsausbildung beteiligt. Das Bildungsministerium hat unserer Organisation gegenüber bisher keinen Bedarf an der Beratung zu Programmen, Prüfungsaufgaben oder der Organisation von Praktikumsplätzen in Unternehmen signalisiert. Als Verband beschäftigen wir uns hauptsächlich mit dem Schutz der Arbeitnehmerrechte und somit von beruflich aktiven Personen. Das heißt jedoch nicht, dass uns das Schicksal der Schüler gleichgültig wäre. Doch wenn ich die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt betrachte, bin ich der Zukunft gegenüber nicht optimistisch eingestellt. Ich kenne die realen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf unterschiedlichen Ebenen in den Unternehmen und ich sehe, dass bei den Arbeitsplätzen in der Produktion nicht in die Arbeitnehmer investiert wird und sie nicht als Potenzial für das Unternehmen betrachtet werden. Selbst Unternehmen, die Auszeichnungen von hohem Prestige als vorbildliche Arbeitgeber erhalten, rücken nicht von der Praxis der „Kostenoptimierung“ auf Kosten der Belegschaft ab. Ein Beispiel mag die Nutzung der Dienstleistungen von Zeitarbeitsagenturen sein, die günstigere, doch geringer qualifizierte Arbeitskräfte anbieten. Diese treten an die Stelle der festangestellten Mitarbeiter. Als Ergebnis kommt es häufig zu Situationen, in denen ein von einer Agentur vermittelter Zeitarbeitnehmer und ein festangestellter Arbeitnehmer sich die Arbeit an einem Arbeitsplatz teilen. Dem Zeitarbeitnehmer ist dabei nicht an der Qualität seiner Arbeitsergebnisse gelegen, da weder sein Arbeitsplatz noch seine Vergütung (häufig auf Mindestlohniveau) davon abhängen. Doch der festangestellte Mitarbeiter muss sich beweisen, da er im Unternehmen bleiben möchte. Die Ergebnisse aber teilt er mit dem Zeitarbeitnehmer aus der Agentur. Beide sind frustriert, die Atmosphäre steht dem Engagement und dem Aufbau von Beziehungen unter den Mitarbeitern entgegen. Es geht hier also nicht um den Aufbau eines Teams, sondern um das spontane Anlernen zum Ausüben konkreter Aufgaben. Dies wird zum Beispiel in der Pharmabranche praktiziert, die anspruchsvoll und hoch spezialisiert ist. Dazu kommt die hohe Fluktuation von Arbeitnehmern aus den Agenturen, die eine Investition in deren Schulung sinnlos macht. Für Gewerkschafter sind solche Situationen leider eine Konfrontation mit dem Thema der Berufsausbildung. Nichts deutet darauf hin, dass sich in nächster Zukunft etwas daran ändern wird. Dazu wäre eine Änderung der Philosophie unter den Arbeitgebern nötig in Richtung eines Denkens in langfristigen Ertragsperspektiven (05.08.2015).

Anna Grabowska, Beraterin für soziale und juristische Fragen im Forum Gewerkschaftsverbände, Sekretärin des Rates für Sozialen Dialog

Das neue Gesetz über den Rat für Sozialen Dialog sowie über andere Institutionen für den Sozialen Dialog ist am 10. September 2015 in Kraft getreten und bildet die formale Grundlage zu einer größeren Beteiligung von Gewerkschaften im Beratungsprozess. Dabei geht es nicht nur um bereits abgeschlossene Gesetzgebungsprojekte oder Verordnungen, sondern auch um die Erarbeitung einer Strategie für staatliches und kommunales Handeln. Die Reform des Bildungssystems zählt jedoch mit Sicherheit nicht zu diesen strategischen Vorhaben. Dieses Thema muss also in den neu berufenen Teams des Rates für Sozialen Dialog erörtert werden. Zu diesem Ziel ist die Zusammenarbeit der Gremien für Arbeitsrecht und Tarifverträge, Sozialversicherung, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik sowie Daseinsvorsorge unablässig. Nur durch einen weit angelegten Gesprächsrahmen wird die Erarbeitung guter Lösungen für eine Bildungsreform möglich sein. Sie lässt sich nicht umsetzen ohne die gleichzeitige Berücksichtigung von Fragen wie z.B. die des künftigen Rentensystems, des Gesundheitssystems, der Arbeitsplatzsicherung der Lehrer und auch der Anforderungen des Arbeitsmarkts aus der Arbeitgeberperspektive. Die problembezogenen Teams des Rates für Sozialen Dialog sollten Experten zu ihren Sitzungen einladen: Wissenschaftler, Vertreter von Nichtregierungsorganisationen. Diese Möglichkeit sieht auch das neue Gesetz über den Rat für Sozialen Dialog vor. Ebenfalls im Rat und den einzelnen Fachgremien muss über die Frage der öffentlichen Mittel für die Ausbildung an den Hochschulen nachgedacht werden, deren Absolventen auf der Suche nach einer besseren Beschäftigung ins Ausland emigrieren. Bereits heute wird die Rückzahlung der Studienkosten von jenen Absolventen gefordert, die sich nach dem Studienabschluss für die Emigration entscheiden, obwohl sie im Inland einen Arbeitsplatz finden könnten. Natürlich setzt das die Schaffung von Arbeitsplätzen in Polen voraus, die der Ausbildung der Absolventen entsprechen. Mit Sicherheit ist eine umfassende Reform nötig. Genau das sollte eines der ersten und wichtigsten Gesprächsthemen auf der Agenda des neuen Rates für Sozialen Dialog sein. Im Rahmen dieser Debatten könnte ein wirklich kohärenter Vorschlag erarbeitet werden. Was die Rolle der Sozialpartner angeht, so könnte dies einer der ersten gemeinsamen Gesetzesinitiativen von Gewerkschaften und Arbeitgebern sein. Auch ist nicht ausgeschlossen, dass sich die Regierung daran beteiligt.

4. EU-MITTEL IN DER BERUFSAUSBILDUNG

Der Anpassungsprozess der beruflichen Bildung an den modernen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wäre gewiss nicht auf dem derzeitigen Stand ohne die Unterstützung durch die Strukturfonds der Europäischen Union. Für die Modernisierung der didaktischen Grundausstattung, den Unterricht für die Schüler, die berufsberatende Unterstützung, Lehrerschulungen, Untersuchungen und Veröffentlichungen sowie die Schaffung eines positiven Images der Berufsschule in der Öffentlichkeit wurden im Rahmen der regionalen Entwicklung und der Verbesserung des sozialen Zusammenhalts Mittel in großem Umfang ausgegeben. Die Fonds waren zur Durchführung von zentralen und regionalen Aufgaben bestimmt, um auf den spezifischen Bedarf in den einzelnen Bereichen einzugehen. Die Mittel aus EU-Fonds wurden auf der Ebene der Woiwodschaften bis hinunter zu einzelnen Schulen bewilligt. Die Nutzung von EU-Unterstützung lässt sich veranschaulichen am Beispiel von Projekten, die auf nationaler und auf regionaler, also Woiwodschaftsebene, durchgeführt wurden. Das vom Nationalen Zentrum zur Förderung der Berufs- und Erwachsenenbildung durchgeführte Projekt „Die Berufsschule. Eine gute Entscheidung“ umfasste ganz Polen. Das Hauptziel des Projekts bestand in der Erarbeitung und Verbreitung von Lösungen zur Verbesserung der Arbeit und Erhöhung der Attraktivität der berufsbildenden Schulen vor dem Schuljahr 2012/2013, also vor der Einführung der Änderungen im Berufsausbildungssystem, und letztendlich in einem verstärkten Interesse der Gymnasialschüler an einer Fortsetzung ihrer Ausbildung in den Berufsschulen. Im Rahmen des Projekts wurde eine Analyse des öffentlichen Berufsschulwesens, Schulungen für das Leitungspersonal der Berufsschulen und eine Kampagne zur Förderung der Berufsausbildung durchgeführt. Es wurden Analysen zum Ausbildungssystem erarbeitet, beispielhafte Schul- und Ausbildungsprogramme für die Berufsbildung veröffentlicht und thematische Publikationen, wie etwa ein „Berufsleitfaden“, herausgegeben. Die gesamtpolnische Kampagne umfasste unter anderem die Ausstrahlung eines Werbespots auf überregionalen Fernsehsendern sowie die Verteilung von Plakaten an die einzelnen Einrichtungen, die die Berufsausbildung bewarben. Auf der Internetpräsenz des Nationalen Zentrums zur Förderung der Berufs- und Erwachsenenbildung wurde ein auf Jugendliche ausgerichteter „Schülerbereich“ eingerichtet mit Informationen über Berufe, Qualifikationen, Schultypen und die Aussichten, eine Arbeitsstelle im jeweiligen Beruf zu finden. Das gesamtpolnische Projekt hatte ein Budget von über 21 Millionen Złoty (<http://www.koweziu.edu.pl>; <http://www.efs.men.gov.pl>, Zugriff: 20.07.2015).

Das Projekt „Modernisierung der Zentren für Berufsbildung in Niederschlesien“ wurde in zwei Etappen in den Jahren 2009–2015 durch die Woiwodschaft Niederschlesien durchgeführt, in Zusammenarbeit mit dem Niederschlesischen Zentrum für Berufsberatung und Lehrerweiterbildung in

Wałbrzych und benachbarten Landkreisen. Im ersten Teil des Projekts ging es um die Anpassung der beruflichen Ausbildung an die Bedürfnisse des lokalen und regionalen Arbeitsmarkts und um die Ausstattung der Berufsschulabsolventen mit Kompetenzen, die die Arbeitgeber in den Schlüsselbranchen der Region, Touristik und Mechanik, erwarten. Das Projekt umfasste auch Praktika, Job-messen, Berufsforen, Berufsorientierungsexkursionen, Ausstattung von Schulen mit didaktischen Materialien und Berufsratgebern (<http://www.ciz.walbrzych.pl/modernizacja>, Zugriff: 10.08.2015). Zielsetzung des zweiten Projektteils war die Modernisierung des Berufsbildungssystems in Niederschlesien durch die Gründung von Zentren für Berufsbildung sowie deren Ausstattung mit moderner Spezialausstattung für den Unterricht, um dem Bedarf der Wirtschaft an Wissen in den Schlüsselbranchen der Region Rechnung zu tragen. Insgesamt wurden 415 Werkräume zur Berufsbildung in den Branchen Mechanik, Kfz, Informatik, Bauwesen, Energie, Mechatronik/Elektronik und Touristik eingerichtet. Es wurden über 20.000 moderne technische Geräte angeschafft, beispielsweise CNC-Maschinen (computergesteuerte Werkzeugmaschinen) mit umfassender Software. Diese didaktische Grundausstattung kommt etwa 25.000 jungen Menschen zugute. Der Gesamtwert des Projekts betrug über 67 Millionen Złoty, davon 45 Millionen Złoty aus EU-Mitteln. Im Landkreis Bolesławiec entstanden im Rahmen des Projekts drei Branchenzentren – Kfz, Mechatronik/Informatik und Bauwesen – und es wurden Lehrräume für den Bereich Touristik eingerichtet. Berechnungen des Landkreises zufolge hätte die Umsetzung von Maßnahmen dieses Umfangs auf gewöhnlichem Wege 96 Jahre in Anspruch genommen. Diese Aktivitäten wurden von ergänzenden, auf die Kompetenzen der Schüler zugeschnittenen Projekten begleitet, die Unterstützung in Form von außerhalb des Unterrichts in Unternehmen stattfindenden Berufspraktika, Qualifikationskursen und Beratung erhielten. Dieser Teil des Projekts wurde aus dem operationellen Programm „Humankapital“ mit 140 Millionen Złoty finanziert. Die Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung sollte Jugendliche zu einer Entscheidung für diese Ausbildungsform in einer Region ermuntern, die sich dynamisch entwickelt und einen immer größeren Bedarf an Fachkräften meldet (<http://www.powiat-olesnicki.pl>, vom Landratsamt Oleśnica herausgegebene Projektbroschüren). Die modernen Arbeitsräume sind ein Motivationsfaktor für die Ausbildung. Die entsprechend ausgestatteten Einrichtungen bestätigen das anhand eines größeren Interesses potenzieller Schüler. Die nächste Herausforderung für die Kommunen scheint der Erhalt der geschaffenen Bildungsbedingungen zu sein, der angesichts des Fortschreitens der Technologie eine Modernisierung von Arbeitsräumen, eine dauerhafte Verfügbarkeit von Übungsmaterialien und die Sicherung von Mitteln für eine stetige Weiterbildung von Personal und Schülern erfordert.

Ryszard Lech, Direktor des Tadeusz-Kościuszko-Schulzentrums in Milicz

Wir nahmen als Schule an dem Projekt „Modernisierung der Zentren für Berufsbildung in Niederschlesien“ teil. Meine Bewertung ist, dass der auf die sozialen Kompetenzen ausgerichtete Teil davon attraktiv und angemessen vermittelt wird: Die Schüler konnten kostenlos an unterschiedlichen Berufskursen teilnehmen (z.B. Barista, Barkeeper, Bedienung von Photoshop, Fahrunterricht). Es fanden auch interessante Besuche bei Arbeitgebern statt und sie nahmen an Fachmessen im Ausland teil. Der Teil des Projekts, der die Ausstattung der Einrichtungen vorsah, hat das Ziel, in Niederschlesien Zentren für praktische Ausbildung mit Prüfungsarbeitsplätzen für verschiedene Branchen zu schaffen, nicht ganz erreicht. Einige Schulen in der Woiwodschaft haben die Ausstattung ihrer Arbeitsräume ergänzt, doch sie werden nicht als Prüfungszentren genutzt, worauf wir am stärksten gehofft hatten. Ein weiteres Minus der Nutzung von EU-Zuschüssen im Bildungsbereich ist die Tatsache, dass die Projekte zeitlich beschränkt sind. Das lässt sich den Schülern schwer vermitteln. Folgejahrgänge fragen nach kostenlosen Berufskursen, doch das Projekt ist dann leider bereits ausgelaufen und damit auch dessen Möglichkeiten.

In der Finanzvorausschau der Jahre 2014–2020 werden Pläne zur Umsetzung von Bildungsaufgaben erstellt, die in erheblichem Maße auf EU-Zuschüsse gestützt sind. Für die operationellen Regionalprogramme wurden folgende Ziele festgelegt, die die nächsten Aktivitäten im Bereich der Berufsbildung bestimmen sollen:

- Schaffung von berufsnahen Ausbildungsbedingungen in der Schule unter anderem durch Ausstattung der Schulen mit modernen Geräten und didaktischen Materialien,
- die Optimierung der Fertigkeiten von Berufsschullehrern in Kooperation mit den Hochschulen,
- die Förderung der Zusammenarbeit von Schulen, Ausbildungsstätten und Berufsschulen mit ihren regionalen Partnern,
- die Entwicklung einer lebenslangen beruflichen und bildungsbezogenen Beratung (Gewährleistung des Zugangs zu entsprechenden bildungsbezogenen und beruflichen Informationen) sowie die Vorbereitung der Schüler auf ein zielführendes Verhalten auf dem Arbeitsmarkt.

Marcelina Palonek, Leiterin der regionalen Niederlassung des Arbeitgeberverbands Konföderation Lewiatan „Niederschlesische Arbeitgeber“

Es muss bei der systematischen Untersuchung des Bedarfs der Arbeitgeber an Qualifikationen und Berufen angesetzt werden. Diese Analysen werden punktuell durch Nichtregierungsorganisationen, Forschungsinstitute und öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen vorgenommen. In den meisten Fällen erfolgt das dann, wenn sie dafür Zuschüsse erhalten. Eine einmal durchgeführte Untersuchung wird nicht fortgesetzt und aktualisiert. Ein systematisches Vorgehen gibt es nicht. Dabei ändert sich der Markt sehr dynamisch. Es fehlt ein zentrales System zur Planung und Finanzierung solcher Aktivitäten. In den folgenden Jahren werden für die berufliche Ausbildung unter Beteiligung der Arbeitgeber viele EU-Mittel zur Verfügung gestellt werden. Erneut wird es dabei keine Koordination geben, sondern eine projektweise Durchführung. Der Mechanismus von öffentlich-privaten Partnerschaften sollte zur Schaffung eines sinnvollen Systems in Erwägung gezogen werden.

Das Finanzierungsproblem betrifft auch die Verbleibstudien über die Absolventen. Dies könnte ein wichtiges Instrument zur Prüfung der Effektivität der Ausbildung in den einzelnen Einrichtungen sein. Doch wenn die finanzielle Verantwortung für die Durchführung solcher Untersuchungen bei den Schulen und Hochschulen liegt, führt das leider dazu, dass die Analysen nur das Mindestmaß erfüllen. Dazu muss angemerkt werden, dass es positive Signale von Hochschulen gibt, an denen Arbeitgebervertreter zur Mitarbeit in Gremien und Konvents eingeladen werden. Bei der Zuteilung von EU-Zuschüssen führte in einem der letzten Auswahlverfahren eine solche Zusammenarbeit zur Zuteilung einer höheren Punktzahl.

Für das zentrale operationelle Programm Wissen Bildung Entwicklung, das für die Jahre 2014–2020 vorgesehen ist, sind vier Ziele festgelegt:

- Einbindung von Sozialpartnern in dauerhafte Strukturen der Zusammenarbeit zwecks Anpassung der beruflichen Ausbildung an die Erfordernisse des Arbeitsmarkts,
- verstärkte Verwendung aktualisierter Inhalte sowie modernisierter Werkzeuge und Ressourcen, die den Berufsausbildungsprozess unterstützen,
- bessere Verfügbarkeit organisatorischer Lösungen in der Zusammenarbeit von Berufs- und Hochschulwesen,
- Gewährleistung von Rückmeldungen in das Berufsbildungssystem über den Verbleib der Absolventen von Berufsschulen durch entsprechende Studien (<https://www.ore.edu.pl>, Zugriff: 10.06.2015).

Wie aus den Plänen des Bildungsministeriums zur Berufsbildung hervorgeht, werden die Finanzierungen in allen festgelegten Bereichen entweder vollständig oder zu einem großen Anteil aus EU-Mitteln bestritten. Anlässlich der Entstehung des Berufsbildungsclusters im Februar 2015 im Rahmen der Sonderwirtschaftszone Wałbrzych gab die Bildungsministerin Joanna Kluzik-Rostkowska bekannt, dass in der Neuauflage der EU-Fonds für die Jahre 2014–2020 aus dem Budget des Woiwodschaftsmarschalls für die Berufsausbildung 900 Mio. EUR zur Verfügung gestellt werden und weitere 124 Mio. EUR aus den Mitteln des Bildungsministeriums. Diese Gelder sollen schwerpunktmäßig für Maßnahmen wie Berufspraktika verwendet werden (<http://www.polskieradio.pl>, Zugriff: 10.09.2015). Ein Blick auf die Räumlichkeiten von Schulen und Ausbildungseinrichtungen führt zu der Feststellung, dass auch die Infrastruktur einen Schwerpunkt künftiger Investitionen ausmachen sollte. 80 % der Schuldirektoren sieht Renovierungsbedarf an den Gebäuden und jede vierte Einrichtung müsste nach eigener Ansicht erweitert werden. Der Zustand der Räumlichkeiten für den berufspraktischen Unterricht lässt zu wünschen übrig. 28 % der Schulen verfügen weder über Labore noch über Werkräume. Experten verweisen auf überalterte Räumlichkeiten mit veralteter Ausstattung. Die Schüler selbst bewerten den Zustand und die Ausstattung der Bibliotheken und Computerräume am besten, die Sozial- und Sportbereiche schneiden hingegen am schlechtesten ab (MEN 2011, IBE 2012, S. 224). In diesem Bereich besteht ein großes Ungleichgewicht zwischen Einrichtungen, die dank EU-Mitteln mit modernen Geräten und Materialien ausgestattet wurden, und jenen, die allein durch staatliche Ausbildungssubventionen finanziert werden. Entscheidende Faktoren sind häufig die Effizienz der Direktoren und Kommunen bei der Einwerbung von Zuschüssen sowie die regionale Situation. In Landkreisen mit erfolgreichen Unternehmen oder in der Nähe von Sonderwirtschaftszonen fällt es leichter, Sponsoren für die Schulen zu gewinnen. Im Bereich der Sporteinrichtungen wurde die Situation durch das Programm Orlik 2012 verbessert, in dessen Rahmen Sportplätze mit Sozialbereich geschaffen wurden. Im Rahmen des Regierungsprogramms entstanden ca. 2.600 Sportkomplexe, in die fast eine Milliarde Złoty investiert wurde. Viele davon sind in Gemeinden entstanden, in denen derartige Investitionen ohne solche Zuwendungen nicht möglich gewesen wären („Kończy się program budowy orlików“ („Das Bauprogramm Orlik läuft aus“, <http://polska.newsweek.pl>, Zugriff: 25.09.2015).

„In der Finanzvorschau der europäischen Fonds für die Jahre 2014–2020 muss man sich auf die tatsächliche Unterstützung, die operationelle Stärkung des Berufsschulwesens in langfristiger Perspektive konzentrieren. Die bisherige Umsetzungspraxis der Fonds war auf die Schaffung kurzfristiger Bildungsprogramme und deren Umsetzung in Verbindung mit den Diagnosen der Markterfordernisse fokussiert.“ (Chludziński 2012)

Bei der Analyse des Anteils von EU-Mitteln in der Berufsausbildung muss die immer größere Popularität der Programme für die internationale Zusammenarbeit unterstrichen werden. Derzeit erfreut sich das Programm Erasmus+ größter Beliebtheit, dessen Bereich „Berufsbildung“ das bisherige Pro-

gramm Leonardo da Vinci ersetzt. Das Programm ermöglicht es Schulen und anderen Einrichtungen im Berufsbildungsbereich, sich direkt um Mittel zu bewerben, mit denen sie Auslandspraktika ihrer Schüler und Absolventen sowie Berufsbildungsschulungen der Lehrer finanzieren können. Die sog. Programme der partnerschaftlichen Zusammenarbeit sind auf die gemeinsame Erarbeitung innovativer Bildungslösungen durch Partner aus mehreren Ländern ausgerichtet. Immer mehr Träger entscheiden sich für den internationalen Weg und nutzen die Förderung durch Erasmus+. Während des Auswahlverfahrens des Programms 2014 wurden 599 Anträge auf Zuschüsse zur internationalen Mobilität von Schülern und der berufsbildenden Lehrerschaft eingereicht und im laufenden Jahr stieg diese Zahl der Anträge auf 733 (Meldungen der Nationalen Agentur für das Programm Erasmus+, <http://erasmusplus.org.pl>, Zugriff: 30.08.2015).

5. AKTUELLE ÄNDERUNGEN, UNMITTELBARE PERSPEKTIVEN

In der ersten Phase der Berufsausbildungsreformen hat das Bildungsministerium Ziele festgesetzt, die der Abstimmung des Berufsschulwesens auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts dienen und die Verfügbarkeit und Effektivität der beruflichen Bildung verbessern sollten. Die Umsetzung dieser Pläne war mit einigen großen Aufgaben verbunden:

- Modifizierung der Berufsklassifizierung des Berufsschulwesens und eine Ausdifferenzierung von Berufsqualifikationen
- Einführung eines modernisierten Ausbildungsrahmenplans zur Berufsbildung (Ausbildungsziele und -inhalte werden als Ausbildungsergebnisse beschrieben)
- Strukturwandel des Berufsschulwesens:
 - Vereinheitlichung des Ausbildungszyklus in der Berufsgrundschule auf drei Jahre in Verbindung mit einer Programmreform sowie der Einführung der Schulpflicht ab dem 6. Lebensjahr
 - Abschaffung von profilierten Lyzeen, ergänzenden technischen Fachschulen für die Absolventen von Berufsgrundschulen sowie der Berufsgrundschulen für Erwachsene und der technischen Fachschulen für Erwachsene. Im Falle von Erwachsenen wird die berufliche Weiterbildung ausschließlich in Kursform stattfinden.
 - Inhaltliche und organisatorische Konsolidierung der Zentren für Berufs- und Weiterbildung
- Flexibilisierung der Anerkennung von Qualifikationen
- Integration von berufsbildenden Schulen in das Weiterbildungssystem – Einführung einer neuen Form der außerschulischen Ausbildung in Form von qualifizierenden Kursen

Die modifizierte, vereinheitlichte Klassifikation von Berufen und Spezialisierungen ist seit dem 1. Juli 2010 gültig. Der neue Ausbildungsrahmenplan, nach welchem gegenwärtig die Ausbildungen in allen in die Klassifikation des Berufsschulwesens aufgenommenen Berufen ausgeführt wird, gilt seit 2012. Die Grundlage bildet eine methodische Beschreibung von Ausbildungszielen, also konkreten Fähigkeiten und Kenntnissen, die ein Auszubildender im Laufe seiner Ausbildung erwerben sollte. Im Abstand von wenigen Jahren findet unter Federführung des Bildungsministeriums und unter Mitarbeit von Arbeitgebervertretern eine Überarbeitung des Ausbildungsrahmenplans für die Berufsbildung statt, um diesen an aktuelle Veränderungen anzupassen.

Am 23. Januar 2015 unterzeichneten vier Minister eine Vereinbarung zur Förderung des Berufsschulwesens: der Wirtschaftsminister, der Bildungsminister, der Minister für Arbeit und Soziales sowie der Minister für Staatsvermögen. Die Zusammenarbeit im Rahmen dieser Vereinbarung soll kohärente, sich gegenseitig ergänzende Aktivitäten zur Unterstützung eines auf den Bedarf der Arbeitgeber, der lokalen Arbeitsmärkte sowie einer innovativen Wirtschaft ausgerichteten Berufsbildungswesens gewährleisten. Besonderes Augenmerk wird dabei auf eine intensiviertere Zusammenarbeit von Berufsschulen und Arbeitgebern gelegt, mit dem Ziel einer stärkeren Beteiligung der Arbeitgeber an der praktischen Berufsausbildung.

Infolge der in den Jahren 2014 und 2015 erlassenen Änderungen der Verordnung über die Berufsklassifizierung sowie der Verordnung über den Ausbildungsrahmenplan hat das Bildungsministerium eine Prozedur zur schnelleren Aufnahme neuer Berufe in die Klassifizierung eingeführt, gemäß welcher, abhängig vom jeweiligen Beruf, der zuständige Minister einen entsprechenden Antrag stellt. Ab dem 1. September 2015 ist die Ausbildung in sechs neuen Berufen möglich: Motorradmechaniker_in, Kühl- und Klimatechniker_in, Hebezeugtechniker_in, Fischverarbeiter_in, Techniker_in Flughafenbetriebsdienst sowie Techniker_in Modebranche. Die Lehrer warten jedoch auf eine Rückmeldung vom Ministerium zu den Lehrprogrammen und didaktischen Unterrichtshilfen gemäß neuem Rahmenplan.

Dorota Wojtczak, stellvertretende Direktorin des Maria-Skłodowska-Curie-Schulzentrums mit chemischem Profil in Włocławek

Meiner Ansicht nach sollte die Zuständigkeit der Lehrer für die Festlegung von Ausbildungsprogrammen diskutiert werden. Erstens hat sie niemand darauf vorbereitet, zweitens schaffen wir dadurch eine Situation, in der in jeder Schule andere Fächer und Inhalte verpflichtend sind. Wir haben keine Lehrbücher für diese Fächer. Die Schüler lernen mithilfe von vielfältigen Materialien und spontanen Ausarbeitungen. Es lässt sich von den Lehrern nicht verlangen, dass sie Lehrbücher verfassen. In einer schwierigen Situation befinden sich Schüler, die beispielsweise aufgrund eines Umzugs die Schule wechseln möchten. Ihr Ausbildungsstand wird sich nur schwer ermitteln lassen, wenn die Lehrinhalte in jeder Schule unterschiedlichen Fächern und unterschiedlichen Lehrjahren zugeordnet sind.

Im August 2015 unterzeichnete Bildungsministerin Joanna Kluzik-Rostkowska eine Änderung der Verordnung zur praktischen Berufsbildung, in der ein duales Berufsausbildungssystem definiert wurde. Zu den wichtigsten in diesem Dokument festgelegten Regelungen zählen:

- die Bestimmung, dass im dualen System die rechtliche Grundlage für praktischen Unterricht beim Arbeitgeber sowohl ein Arbeitsvertrag zur Berufsvorbereitung zwischen jungem Arbeitnehmer und Arbeitgeber sein kann als auch ein Vertrag zur praktischen Berufsausbildung zwischen dem Schuldirektor und dem Arbeitgeber, der Schüler zur praktischen Berufsausbildung aufnimmt,
- die Zuordnung jeder Form der praktischen Berufsausbildung zu einem festgelegten Schultyp,
- die Festlegung des Umfangs des praktischen Unterrichts bei Arbeitgebern auf Basis des dualen Ausbildungssystems,
- die Zusicherung der Möglichkeit für den Arbeitgeber, die Inhalte des Berufsausbildungsprogramms für die bei ihm durchgeführten praktischen Übungen zu beeinflussen.

Die Kooperation der Sozialpartner als eine der wichtigsten Prioritäten der künftig aus den Mitteln des operationellen Programms Wissen Bildung Entwicklung durchgeführten Projekten umfasst nach Plänen des Bildungsressorts die folgenden Aufgaben:

- Ermittlung des Arbeitsmarktbedarfs im Bereich Berufe und Qualifikationen, auf deren Grundlage die Berufsschulbildung durchgeführt werden soll
- Ausarbeitung von Karrierepfaden nach Branchen bzw. Berufen im Berufsschulwesen (Festlegung der gewünschten Schularten sowie des erwarteten Profils ihrer Absolventen)
- Revision der Berufsklassifizierung im Berufsschulwesen hinsichtlich der Vorstellungen der einschlägigen Sozialpartner des Berufsschulwesens
- Revision und Aktualisierung des Ausbildungsrahmenplans zur Berufsbildung und anderer Inhalte der Berufsausbildung in Kooperation mit den Sozialpartnern
- Optimierung des Berufsprüfungssystems in Kooperation mit den Arbeitgebern, inklusive der Ausarbeitung von Prüfungsaufgaben
- Ausarbeitung von Lösungen zur Einbeziehung der Arbeitgeber in die Organisation der praktischen Berufsausbildung

Zur Erweiterung der Formen von außerschulischer Bildung und Multimediaangeboten ist unter anderem die Schaffung und Verbreitung von digitalen Ressourcen und digitalen Lehrbüchern zur Berufsausbildung vorgesehen, darunter zur Fremdsprachennutzung im Beruf. In Bezug auf die Entwicklung der Berufsberatung wiederum ist Folgendes geplant:

- Ausarbeitung von Rahmenprogrammen und organisatorischen Lösungen im Bereich der Berufsberatung im Ausbildungssystem in Kooperation mit maßgebenden Akteuren, also mit Vertretern von Schulen und Einrichtungen, Schulträgern, Arbeitgebern, Gewerkschaften und

Arbeitsvermittlungsinstitutionen

- Vorbereitung von organisatorischen Musterlösungen für den Bereich der innerschulischen Beratungssysteme
- Training der Berufsberater auf der Grundlage dieser vorbereiteten neuen Lösungen
- Vorbereitung von Ressourcen zur Unterstützung des Beratungsprozesses für sämtliche Altersgruppen (Vorbereitung von Multimedia-Ressourcen zur Berufsberatung) und deren Bereitstellung im Internet
- Verbleibstudie über die Absolventen der Berufsschulen

Die Umsetzung der operationellen Regionalprogramme soll folgende Ziele erreichen:

- zusätzliche Ausstattung von berufsbildenden Schulen und Einrichtungen, um Bedingungen zu schaffen, die die authentischen Arbeitsbedingungen im Beruf widerspiegeln
- Mitwirkung der Arbeitgeber im Berufsbildungsprozess durch eine Anpassung des Bildungsangebots an die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts (unter anderem durch eine Analyse der aktuellen Situation auf dem regionalen und lokalen Arbeitsmarkt, Prognose des Bedarfs an Fähigkeiten und Berufsqualifikationen, Überprüfung des Bildungsangebots in Schulen und außerschulischen Einrichtungen), die Einrichtung von Patronatsklassen in Schulen, die Erarbeitung von Ausbildungsprogrammen und die Durchführung von Schülerpraktika
- Fortbildung von Berufsschullehrern (unter anderem die Durchführung von Praktika in Unternehmen mit einem Mindestumfang von 40 Stunden, Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen von Berufsschullehrern und Ausbildern in der praktischen Berufsausbildung in ihrem Lehrberuf in Kooperation mit den Hochschulen, verbesserter Zugang der Lehrer zu modernen Methoden und Technologien, postgraduale Studien, Schulungen)

Für folgende Aktivitäten in der praktischen Ausbildung von Berufsschülern werden Arbeitgeber mit EU-Mitteln unterstützt:

- Für die Einrichtung eines Arbeitsplatzes für einen Schüler/Praktikanten erhält ein Arbeitgeber einen Betrag von 5.000 zł, die im Rahmen des Projekts geplanten Ausgaben dürfen mit der Durchführung des Praktikums verbundene Kosten umfassen (z. B. Anfahrtskosten, Kosten für die Anschaffung von Arbeitskleidung, Ausstattung des Praktikumsarbeitsplatzes, Nutzungskosten von Material und Werkzeugen, Schulungen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für den Praktikanten).
- Für die Teilnahme an einem Berufspraktikum erhalten die Schüler ein Stipendium, dessen Höhe von den Verwaltungsbehörden der operationellen Regionalprogramme festgelegt wird.

- Der vom Arbeitgeber zugewiesene Betreuer des Praktikanten erhält eine Vergütung oder einen Lohnzusatz, der gänzlich oder teilweise aus EU-Mitteln übernommen wird (Präsentation des Bildungsministeriums auf der Konferenz Berufsschulwesen näher an den Arbeitgebern, CEN, Włocławek, 25. September 2015).

Das Schuljahr 2014/2015 wurde zum „Jahr der Berufsschule“ ausgerufen, um die vorrangige Behandlung dieses Bildungsbereichs durch die Bildungsverantwortlichen zu betonen. Bildungsministerin Joanna Kluzik-Rostkowska berichtete über Veränderungen bei der Wahl des Ausbildungswegs: Noch im Schuljahr 2013/2014 entschieden sich 51 % der Gymnasialabgänger für das Lyzeum und die übrigen entweder für technische Fachschulen oder Berufsschulen. Bereits im Schuljahr 2014/2015 sank die Zahl der Schüler, die sich für Lyzeen entschieden, um 5 %. Es hat sich also erstmalig seit sehr langer Zeit weniger als die Hälfte der Gymnasialabgänger dazu entschieden, Allgemeinbildende Lyzeen zu besuchen, und über die Hälfte dafür, ihr Glück an technischen Fachschulen und Berufsschulen zu suchen („Rusza kampania promująca szkolnictwo zawodowe“ – Beginn der Kampagne zur Förderung des Berufsschulwesens, <https://men.gov.pl>, Zugriff: 03.08.2015). Die genauen Zahlen: Im Schuljahr 2013/2014 betrug der Anteil der Schüler eines Jahrgangs an Lyzeen 51 %. 34 % der Schüler besuchten technische Fachschulen und 15 % Berufsschulen. Im Schuljahr 2014/2015 entschieden sich 45 % der Schüler für Lyzeen, 37 % für technische Fachschulen und 17 % für Berufsschulen (ebd.).

Im Rahmen des „Jahres der Berufsschule“ wurde ein Beratungsportal zur Berufsausbildung mit einer Karte der Schulen und Berufe initiiert. Auf der Karte finden sich technische Fachschulen und Berufsschulen für Jugendliche in ganz Polen. Das Bildungsministerium veröffentlichte an dieser Stelle unter anderem auch Informationen über die von den Schulen unterrichteten Berufe sowie die von den dortigen Schülern erzielten Prüfungsergebnisse. Es besteht die Möglichkeit, auf der Karte Unternehmen und Firmen eintragen zu lassen, mit denen eine praktische Ausbildung beim Arbeitgeber für Jugendliche an Berufsschulen oder an technischen Fachschulen durchgeführt werden kann. Dieses Instrument soll den Gymnasiasten die Orientierung im Angebot von Schulen und Arbeitgebern in ihrer Nähe erleichtern. Das kann sich auf die Auswahl der Berufsschule auswirken. Auf dem vom Nationalen Zentrum zur Förderung der Berufs- und Erwachsenenbildung betriebenen Portal können Interessierte Informationen finden, die ihnen bei der Wahl oder einem Kurswechsel des beruflichen Weges helfen, etwa über eine Suchmaschine für Berufe in den einzelnen Woiwodschaften oder Institutionen, die auf der Suche nach Beratung zur Berufsausbildung Unterstützung bieten. Die Seite ist mit sechzehn Portalen auf Woiwodschaftsebene verbunden, die Informationen auf regionaler Ebene bieten.

Marcelina Palonek, Leiterin der regionalen Niederlassung des Arbeitgeberverbands Konföderation Lewiatan „Niederschlesische Arbeitgeber“

Bei der Erfüllung der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts kommen wir zur Frage der gesellschaftlichen Prioritäten. Solange im öffentlichen Bewusstsein die Überzeugung herrscht, dass die Berufsbildung wenig Prestige bringt und es um jeden Preis darum geht, ein Abiturzeugnis oder ein akademisches Diplom zu erlangen, wird der Mangel an qualifizierten Facharbeitern fortbestehen. Beispielsweise herrscht in der Umgebung von Wałbrzych ein großer Bedarf an Näherinnen oder Nähern, doch es fehlt nach wie vor an Bewerbern. In der Sonderwirtschaftszone Wałbrzych gelang es, Mittel für die Ausbildung einer Klasse von Mechanikern einzuwerben, die gute Ausbildungsbedingungen und danach eine garantierte Festanstellung haben sollten. Der Unterricht wurde jedoch nie aufgenommen, da sich nur sieben Personen meldeten. Eine große Rolle spielen hier die Eltern sowie auch die Schulen, die eigentlich offensiv zur beruflichen Ausbildung ermutigen müssten. Eine Chance dabei bieten die immer höheren Gehälter von Facharbeitern, die des Öfteren höher liegen als bei Bürokräften, aber noch immer niedriger als im Ausland. In einem solchen Wettbewerb sehen sich die Arbeitgeber ungleichen Bedingungen ausgesetzt, was für die gesamte polnische Wirtschaft nachteilig ist.

Aus den Mitteln des operationellen Programms Wissen Bildung Entwicklung wird auch das Projekt „Berufsbildung für die Bedürfnisse der Wirtschaft“ durchgeführt, für das das Wirtschaftsministerium 4 Mio. zł vorgesehen hat. Im Rahmen dieses Unterfangens ist die Ausarbeitung eines Modells zur Kooperation der Arbeitgeber in Sonderwirtschaftszonen mit Schulen und berufsbildenden Einrichtungen geplant. Dieses Modell wird die Form der Kooperation im Bereich der Berufsbildung beschreiben sowie auch die Bedingungen, die deren Aufnahme und Durchführung unter Berücksichtigung der rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen betreffen. Das ausgearbeitete Modell wird allen in Sonderwirtschaftszonen tätigen Unternehmern sowie auch deren Subunternehmern zur Verfügung gestellt (<http://www.mg.gov.pl>, Zugriff: 15.07.2015).

Anfang Januar 2015 trat ein novelliertes Gesetz über die Sonderwirtschaftszonen in Kraft, mit welchem die Gesellschaften, die die Zonen verwalten, zur Kooperation mit Schulen und Hochschulen verpflichtet werden. Diese Kooperation kann in Form von Patronatsklassen erfolgen, die in Polen immer beliebter werden. Die Schüler entscheiden sich gerne für eine Ausbildung unter diesen Bedingungen und die Arbeitgeber beteiligen sich immer aktiver daran. Die Idee hinter einer Patronatsklasse ist die enge Betreuung durch ein konkretes Unternehmen. Der Arbeitgeber (Patron) erklärt mittels eines Vertrags oder einer Vereinbarung mit der Schule seine Unterstützung bei der

Ausbildung. Das kann in verschiedenen Formen erfolgen, z.B. über das Angebot von Berufspraktika für Schüler, die Ausstattung von schulischen Arbeitsräumen mit Geräten und didaktischem Material, über zusätzliche Schulungen und die Bereitstellung von Stipendien zur Begabtenförderung. Darüber hinaus beteiligt sich das Unternehmen an der Erarbeitung eines Ausbildungsprogramms, das am Profil und den Bedürfnissen der Firma orientiert ist. Wichtig ist, dass am Ende zumindest die besten Absolventen mit einer Übernahme durch das Unternehmen rechnen können, welches sich auf diese Weise den Aufwand für die Rekrutierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erspart und somit von der Kooperation profitiert. Die Patronatsklassen entstehen auch in Sonderwirtschaftszonen, die zugleich Bildungscluster sind, wie beispielsweise in Kamienna Góra. Zu den Unternehmen, die an Patronatsklassen in Polen beteiligt sind, zählen unter anderem Volkswagen Motor Polska, Bosch Siemens Hausgeräte, Faurecia Wąbrzych, Dofama Thies, Microsoft, Wielton. Aktiv ist auch das Unternehmen Peugeot Polska, das im Rahmen der Zusammenarbeit mit den Schulen Automodelle, Bauelemente und Ersatzteile zur Verfügung stellt. Für Schüler der Patronatsklassen dieses Unternehmens, die es bereits in sieben Städten gibt, besteht die Möglichkeit, Praktika in Kfz-Werkstätten zu absolvieren. Ab dem Schuljahr 2015/2016 wird es im Berufsschulzentrum Nr. 3 in Starachowice eine Berufsklasse für Kfz-Elektromechaniker geben, für die das Unternehmen MAN Bus das Patronat übernehmen wird. Der Ausbildungsprozess wird auch die Anforderungen der Prüfung zur Bestätigung beruflicher Qualifikationen sowie der Prüfung vor der Deutsch-Polnischen Industrie- und Handelskammer berücksichtigen. („Klasy patronackie w szkołach zawodowych coraz popularniejsze“ – Patronatsklassen in Berufsschulen immer beliebter, <http://www4.rp.pl>, Zugriff: 20.09.2015; „Nowa klasa patronacka w ZSZ nr 3 w Starachowicach“ – Die neue Patronatsklasse im Berufsschulzentrum Nr. 3 in Starachowice, <http://www.mg.gov.pl>, Zugriff: 21.08.2015). Am Konzept der Patronatsklassen zeigen große Unternehmen ein immer stärkeres Interesse. Als Beispiel kann das Unternehmen Azoty Puławy dienen, das mit dem Technischen Schulzentrum in Puławy kooperiert, oder das Unternehmen PCC Rokita, das im Berufsschulzentrum in Brzeg Dolny den Unterricht in den Berufen Elektriker_in, Schlosser_in und Bediener_in von Geräten in der Chemiebranche unterstützt.

Eine weitere Chance für die Flexibilisierung der Ausbildung in den Berufsschulen bietet das modulare Konzept. Dieses ermöglicht eine Anpassung des Ausbildungsangebots an die sich ändernden Marktanforderungen ohne große Systemänderungen. Das erfordert jedoch zunächst eine Umorganisation der Arbeit in den Einrichtungen. Die modulare Ausbildung stellt eine Form der integrierten Ausbildung dar, die die Inhalte aus allen Bereichen des Ausbildungsrahmenplans miteinander verbindet. Das betrifft ausschließlich die Berufsbildung. Die Inhalte sind in Module und Schulungseinheiten von unterschiedlicher Dauer aufgeteilt, jeweils abhängig von den thematischen Inhalten. Im traditionellen Unterricht findet der Wissenserwerb des Schülers nach einzelnen Bereichen getrennt statt. In der modularen Ausbildung sind die Inhalte miteinander verbunden, sodass sich

diese Ausbildungsform durch einen überaus hohen Praxisbezug auszeichnet. Auf Vorlesungen wird fast vollständig verzichtet, Frontalmethoden werden nicht angewandt. Sie werden durch interaktive Methoden ersetzt. Die Schüler lernen während der Durchführung von Übungen und arbeiten in simulierten Situationen, die den realen Arbeitsbedingungen möglichst nahe kommen. Der Vorteil dieser Ausbildungsmethode besteht in der Flexibilität der modularen Programme, da einzelne Module überarbeitet bzw. ersetzt werden können.

Mariola Przybylska, Direktorin des Weiterführenden Schulzentrums Nr. 2 in Tomaszów Mazowiecki

Bei der modularen Ausbildung ist die Rolle des Lehrers eine andere. Es steht die Herausbildung von Fertigkeiten und nicht das Auswendiglernen im Vordergrund. Der Lehrer ist nicht einfach mehr jemand, der Wissen weitergibt. Seine Rolle besteht darin, dem Schüler das Lernen unter Verwendung unterschiedlicher Quellen beizubringen, und nicht im Pauken von Theorien. Der Lehrer ist Koordinator der Schüleraktivitäten, doch dazu muss auch er selbst besser vorbereitet sein. Zu jeder Einheit muss er Übungspakete, didaktische Materialien, Materialien zur Selbstüberprüfung der Schüler und zur Selbstprüfung vorbereiten. Darüber hinaus muss er über ein sehr umfangreiches Wissen verfügen. (...) In der modularen Ausbildung ist es auch nicht möglich, dass der Lehrer nur ein einziges Fach unterrichtet. Im Rechnungswesen beispielsweise unterrichtet der Lehrer nur die Erfassung von Geschäftsvorfällen, das Rechnungslegungsgesetz und die finanzwirtschaftliche Analyse. Im modularen Konzept muss er mit den ökonomischen Grundlagen vertraut sein, mit Elementen des Wirtschaftsrechts, mit dem Rechnungswesen, mit Informatiklösungen für ökonomische Fragestellungen usw. (...) Der Berufsunterricht findet für die Schüler in kleinen Gruppen mit bis zu 15 Personen statt.“ (Quelle: „Kształcenie modułowe – nowa jakość w kształceniu zawodowym“ (Modulare Ausbildung – Neue Qualität in der Berufsbildung), <http://www.tomaszow-tit.pl>, Zugriff: 02.09.2015)

Die modulare Ausbildung ist ein interessantes Angebot zur Einbindung von Arbeitgebern in den Ausbildungsprozess, da sie die Möglichkeit bietet, gemeinsam mit der Schule Programminhalte zu erarbeiten und zu vermitteln, mit denen die Schüler konkrete Fähigkeiten erwerben, und zwar selbst hoch spezialisierte, die von einem bestimmten Arbeitgeber erfordert werden. Zur Änderung von Lerninhalten ist ein geringerer Aufwand erforderlich als bei Eingriffen in das gesamte Ausbildungsprogramm, und somit kann durch Modulierung schneller und gezielter auf die Bedürfnisse lokaler Unternehmen eingegangen werden. Diese Form erfordert jedoch die Umorganisation des Lehrbetriebs in den Schulen und eine Bewusstseinschärfung unter den Arbeitgebern, wobei die Mitwirkung des Bildungsministeriums unerlässlich ist.

ZUSAMMENFASSUNG

Das Berufsbildungssystem in Polen ist nach Jahren der Stagnation und der Abwertung gegenüber den allgemeinbildenden Ausbildungsgängen in eine Phase tiefgreifender Veränderungen eingetreten. Aufgrund von Versäumnissen im Bildungsbereich stehen wir heute vor einer scheinbar widersprüchlichen Situation: fast 20 % Jugendarbeitslosigkeit gegenüber einem riesigen Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern unter den Arbeitgebern (allein auf die Abgänger von Berufsschulen warten ca. 400.000 Arbeitsplätze). Die notwendigen Veränderungen in der Berufsbildung erfordern umfangreiche Maßnahmen auf allen Ebenen.

Die Grundlage der Reform ist die Anpassung der Ausbildungsergebnisse an die Anforderungen des Marktes und der Wirtschaft, deren Charakter allerdings dynamisch ist. Daher müssen bei der Gestaltung des Ausbildungsprozesses Flexibilität und Anpassungsfähigkeit berücksichtigt werden in einem Tempo, das dem der wirtschaftlichen Veränderungen entspricht, wenn die Absolventen in diesem System auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sein sollen. Andererseits muss die Ausbildung in einer für die Schüler attraktiven Form stattfinden, bei der neue Technologien in die didaktischen Methoden integriert und Veränderungen in der Art zu leben und zu lernen berücksichtigt werden, ohne dass die erwarteten Ergebnisse die realen Möglichkeiten der Jugendlichen überschreiten. Das sind nur ausgewählte Bestimmungsfaktoren und Herausforderungen, die die Reformer des Berufsausbildungsmodells in Polen berücksichtigen müssen. Dies ist ein schwieriges und sehr wichtiges Handlungsfeld, in welchem maßgebliche Weichenstellungen für die berufliche Zukunft der kommenden Generationen und den Zustand der Wirtschaft Polens vorgenommen werden.

Die größten Änderungen brachten die Ausdifferenzierung der Berufsqualifikationen mit sich, die Modifizierung des Ausbildungsrahmenplans und die Berufsklassifizierung des Berufsschulwesens sowie die Flexibilisierung der Anerkennung von Qualifikationen. Viel geleistet haben die Bildungseinrichtungen, die ihr System umorganisieren und neue Lösungen einführen mussten. Auch die Schüler wurden abermals mit neuen Ausbildungsbedingungen konfrontiert, an die sie sich anpassen mussten.

Abgesehen von den bisherigen Erfolgen gibt es einen Katalog mit offenen Punkten, die weitere Eingriffe erfordern. Dabei muss von der Kernfrage für die Qualität der künftigen Berufsausbildung ausgegangen werden – der Einbindung der Unternehmen in diesen Prozess. In Polen besteht sowohl eine Tradition der Ausbildung am Arbeitsort (z.B. im Handwerk) wie auch die Überzeugung, dass der Bildungsbereich vom Staat abgedeckt wird und der private Sektor dort keine Verantwortung zu übernehmen hat. Bisher beschreitet das Bildungsministerium den Weg von Ermunterungen und Einladungen an die Arbeitgeber, indem es sich auf das rege Interesse im Bereich des Personals und der sozialen Verantwortung beruft. Die Unternehmen selbst sehen die Notwendigkeit eines Wandels in der Ausbildung und treten immer öfter an die Schulen heran, beispielsweise in Form eines Patronats für Klassen. Optimal wäre jedoch eine Situation, in der alle Schüler die Chance auf eine Ausbildung auf hohem Niveau hätten, nicht nur in den Berufen, an denen es gerade einen hohen Bedarf auf dem Markt gibt. Mit der Zeit wird sich der Bedarf ändern und in Berufen, in denen es heute ein Überangebot an Arbeitsplätzen gibt, wird es zu einem Mangel kommen. Daher darf die Ausbildung in diesen Bereichen nicht vernachlässigt werden und der Ausbildungsprozess muss

auf der Grundlage solider, langfristiger Analysen gesteuert werden. Das ist ein weiterer Bereich, in dem Verbesserungen notwendig sind. Die mangelnde Kooperation von Schulen, Arbeitgebern und lokalen Behörden (darunter die Arbeitsämter) im Planungsbereich führt zur Schaffung neuer Ausbildungsrichtungen, deren Absolventen lediglich die Arbeitslosenstatistiken verschlechtern werden. Dazu kommt die verschwindend geringe Unterstützung für Schüler und Eltern im Bereich der Beratung und Berufsorientierung. Im Ergebnis herrscht in der öffentlichen Wahrnehmung noch immer die starke Überzeugung, dass die allgemeinbildende Schule mit dem Abitur als Abschluss die beste berufliche Zukunft gewährleiste und für eine Berufsausbildung geeignete Jugendliche an den Lyzeen zu finden seien (obwohl erste Anzeichen einer Abkehr von dieser Tendenz sichtbar sind). Auf die Entscheidung wirkt sich unter anderem der Schwierigkeitsgrad der Berufsprüfungen aus, deren Erfolgsquote, zumindest theoretisch, höher liegt als bei den Prüfungen zum Abitur.

Wichtig ist die Zusicherung von Praktikumsplätzen, über die der Schüler tatsächlich Arbeitskompetenzen erwirbt und sein Spektrum beruflicher Fertigkeiten verbessert. Die Wahl eines Praktikums sollte nicht durch die räumliche Nähe zur Schule oder zum Wohnort des Schülers bestimmt sein, sondern durch das Renommee eines Unternehmens, das gute Ausbildungsbedingungen bietet. Ein System von Stipendien, Wohnungs- und Reisekostenzuschüssen für die Schüler zur besseren Erreichbarkeit des Praktikumsortes wäre mit Sicherheit ein wirksamer Motivationsfaktor. Eine weitere Herausforderung stellt die Qualitätssicherung der Praktika dar. Die Zeit, die der Schüler im Unternehmen verbringt, wird häufig nicht effektiv zur Umsetzung des Ausbildungsprogramms genutzt. Es muss für ein größeres Engagement der Schüler und Arbeitgeber im Ausbildungsprozess während der Praktika gesorgt werden.

Ein mögliches Instrument für eine schnellere Reaktion der Schulen auf die Marktanforderungen im Bereich der Qualifikationen ist die modulare Ausbildung. Die Schulen benötigen jedoch mehr Unterstützung bei der Umsetzung, da diese Form einen beträchtlichen zusätzlichen organisatorischen und inhaltlichen Aufwand darstellt. Nur jede vierte Berufsschule in Polen und jedes vierte Ausbildungszentrum hat modulare und eigene Ausbildungsprogramme eingeführt (MEN 2011). An dieser Form der Ausbildung muss das Interesse der Arbeitgeber gesteigert werden, die zur Ausarbeitung und Umsetzung von innovativen Ausbildungsmodulen wichtige Beiträge leisten könnten.

In der Ausbildungsreform sind den Berufsqualifikationen der Schüler und der Erweiterung der praktischen Ausbildung viel Platz eingeräumt. Das ist zweifelsohne notwendig. Allerdings muss dies mit der Stärkung von Schlüsselkompetenzen einhergehen. Damit werden die Schüler rationale Entscheidungen über ihren Berufsweg treffen und sich souverän auf dem Arbeitsmarkt bewegen können und in der Lage sein, ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu gestalten.

Diese Bemühungen werden durch einen Mangel an Mitteln des Ausbildungsressorts beschränkt, das nicht imstande ist, sämtliche Defizite auszugleichen. 2011 gaben lediglich 20 % der Berufsschulen an, dass ihr Schulträger die Mittel zur Deckung des Bedarfs der Einrichtung vollständig deckt (MEN 2011). Von daher ruht eine große Hoffnung auf den EU-Zuschüssen. Diese Ressourcen bilden neben den Mitteln des Bildungsministeriums eine zweite finanzielle Säule für die Bildung. Über EU-Projekte ist eine Unterstützung in vielen Bereichen möglich: von der Ausstattung der Einrichtungen über die Lehrerfortbildung und die zusätzliche Ausbildung von Schülern, fachliche Unterstützung,

Herausgabe von Lehrbüchern, bis hin zu Zuschüssen für Arbeitgeber, die Praktikumsplätze einrichten. Dabei muss jedoch die Tatsache berücksichtigt werden, dass EU-Zuschüsse nur für einige Jahre zur Verfügung stehen. Danach muss sich das System selbst erhalten bzw. mit wesentlich geringerer Unterstützung auskommen. Es stellt sich die Frage, ob beispielsweise Unternehmer, die für die Aufnahme und Ausbildung eines Praktikanten jetzt 2.000 zł erhalten, dies auch in Zukunft ohne solche Zuschüsse tun werden. Die Änderungen sollten langfristig ausgerichtet sein und mit Hilfe der EU-Fonds sollten Wirkmechanismen erarbeitet werden, die auch ohne Zuschüsse in so großer Höhe funktionsfähig sind. Anders sieht es im Berufsschulwesen aus. Dieses erfährt einen weiteren Zusammenbruch und erfordert künftig eine erneute Anpassung an die neuen Bedingungen. Das betrifft auch andere Ausbildungsformen.

Die Betroffenen der in das Berufsbildungssystem eingeführten Veränderungen hinterfragen deren Richtung und Schlüssigkeit zumeist nicht. Es ist jedoch häufig die Meinung zu vernehmen, dass die Aktivitäten nicht genügend präzisiert worden seien und die Arbeit in den Schulen durch viele offene gelassene praktische Fragen erschwert werde. Ein Beispiel dafür ist das Fehlen von Lehrbüchern für den neuen Ausbildungsrahmenplan. Im Ergebnis beruht die Ausbildung auf vielfältigen Materialien mit unterschiedlichem Niveau, das von der Kreativität und den Kompetenzen des einzelnen Lehrers abhängt. Die Berufsqualifikationsprüfungen erfordern eine starke Mobilisierung im Bereich der Organisation, wenn sie in einer Schule durchgeführt werden. Der Mangel an einer differenzierten Unterstützung der Einrichtungen in Abhängigkeit von den Berufen, die sie unterrichten, führt zu einer ökonomisch begründeten Auswahl und einem Angebot von Ausbildungsangeboten, die weniger Aufwand erfordern. Diese Frage betrifft die Finanzierung und das Management der beruflichen Bildung; Aufgaben, die an die Kommunalverwaltungen der Landkreise delegiert wurden. Wie aus Umfragen unter den Akteuren des Systems hervorgeht, fehlt es bei dieser Lösung an einer gewissen zentralisierten Steuerung, wie beispielsweise der Festlegung der Ausbildungsprioritäten hinsichtlich Berufen mit Überangebot bzw. Mangel an Arbeitsplätzen. Untersuchungen des Marktforschungsinstituts GfK Polonia aus dem Jahr 2010 zeigen, dass sich die Kommunalverwaltungen, die über die Verteilung der Schüler in den Berufsgrundschulen entscheiden, mangels zuverlässiger Prognosen hauptsächlich nach Faktoren wie den Erwartungen der Eltern, den Ambitionen der Jugendlichen und den Kosten richten (Bericht zur Untersuchung von GfK Polonia, Warschau 2010). Dazu kommt der Wille der Kommunen, Lehrkräfte mit bestehenden Arbeitsverhältnissen an den Schulen zu halten. Das erschwert die Flexibilität des Bildungsangebots und führt zum Erhalt von Ausbildungsrichtungen ohne Berücksichtigung des Bedarfs der Wirtschaft und der Absolventen. Im Endeffekt kann das zu einer Situation führen, in der die Schüler aussterbende Berufe erlernen.

Ein bedeutendes Hindernis für die Verbesserungen der Ausbildungsqualität ist der Mangel eines klaren Systems zum Ausbau der Lehrerqualifikationen, insbesondere in Bezug auf die Veränderungen in der Wirtschaft und entsprechend in den Ausbildungsberufen. Lehrerpraktika bei Arbeitgebern sollten in den Pflichtkatalog der Weiterbildungsmaßnahmen aufgenommen werden.

Von weiterhin bestehenden Defiziten jedoch unbenommen waren die Reformen nötig und tragen gewisse Früchte. Die berufsbildenden und technischen Schulen ändern ihr Image und gewinnen Terrain in der Ausbildungslandschaft zurück. In hohem Maße trugen dazu wirtschaftliche Bedingun-

gen bei, unter denen sich bei den Unternehmen ein Personalmangel an qualifizierten Arbeitnehmern, Handwerkern und Technikern bemerkbar machte. Die Nachfrage führte zu einem Anstieg der Gehälter und zur verstärkten Aufnahme einer Ausbildung in den Berufen mit Arbeitskräftemangel. Doch dieser Anstieg ist nicht so groß, dass Arbeitsplätze in Polen mit Angeboten in den west- oder nordeuropäischen Ländern konkurrieren könnten. Nur ein Teil des Projekts besteht in der Bereitstellung von Ausbildung auf hohem Niveau. Eine weitere Aufgabe besteht in der Schaffung von Bedingungen zur Aufnahme der Absolventen in den Arbeitsmarkt des Staates, in dem sie ausgebildet wurden. Der Weggang qualifizierter Arbeitskräfte ist in Polen heute nach wie vor eines der dringendsten Probleme, dessen Lösung ebenso wichtig ist wie die Anhebung der Ausbildungsstandards. Dies jedoch liegt schon außerhalb des Einflussbereichs des Ausbildungssystems selbst.

Magdalena Mazik-Gorzelańczyk, Absolventin der Adam-Mickiewicz-Universität in Poznań, Doktorin der Sozialwissenschaften im Bereich politische Lehre. Vorsitzende der Stiftung für berufliche und interkulturelle Bildung „Faveo“ in Wrocław und Hochschuldozentin. In ihrer Arbeit konzentriert sie sich auf die deutsch-polnische Zusammenarbeit in den Bereichen Arbeitsmarkt, EU-Fonds und Innovationen im Bildungssektor.

BIBLIOGRAPHIE

- Bilans Kapitału Ludzkiego (2013): Najważniejsze wyniki III edycji badań BKL z 2012 roku, PARP.
- Bukowski, M. (Hrsg.) (2010): *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia (Beschäftigung in Polen 2008. Arbeit im Lebenszyklus)*, Warschau.
- Centralna Komisja Egzaminacyjna (CKE) (Zentrale Prüfungskommission). *Informacja wstępna o wynikach egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie, który odbył się w maju-lipcu 2015 r. (Vorläufige Informationen über die Prüfungsergebnisse zur Bestätigung beruflicher Qualifikationen von Mai-Juni 2015)*, online verfügbar unter: <http://www.cke.edu.pl>, [Zugriff: 10.08.2015].
- Chłudziński, M., Brosz, K. und Bosak, K. (2012): *Szkolnictwo zawodowe i techniczne w Polsce (Die Berufsschulen und technischen Fachschulen in Polen)*, online verfügbar unter: <http://fundacjarepublikanska.org/raport-szkolnictwo-zawodowe-i-techniczne-w-polsce/>, [Zugriff: 10.08.2015]
- Departament Informacji i Promocji Ministerstwo Edukacji Narodowej (Abteilung für Informationen und Bekanntmachungen des Ministeriums für Bildung) (2014): *Refundowanie pracodawcom kosztów prowadzonej przez nich praktycznej nauki zawodu (Kostenerstattung für die Durchführung von praktischer Berufsausbildung für Arbeitgeber)*, online verfügbar unter: <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/refundowanie-pracodawcom-kosztow-prowadzonej-przez-nich-praktycznej-nauki-zawodu.html>, [Zugriff: 10.08.2015].
- Dzięwulak, D. (2013): *Kształcenie zawodowe w Polsce i w wybranych państwach Unii Europejskiej (Die Berufsausbildung in Polen und in ausgewählten Ländern der EU)*, BAS-Analysen, Nr. 6(95).
- Emerling, A., Orłinska, A., Wesierska, S. (2010): *Współpraca firm z sektorem edukacji. Raport z badania. (Koope-
ration von Unternehmen des Bildungssektors. Forschungsbericht)*, Warschau.
- Fundusze unijne: ponad miliard euro na szkolnictwo zawodowe (EU-Fonds: Über eine Milliarde Euro für das Berufsschulwesen), online verfügbar unter: <http://www.polskieradio.pl/42/4265/Artykul/1373568,Fundusze->

- unijne-ponad-miliard-euro-na-szkolnictwo-zawodowe, [Zugriff: 10.08.2015].
- Gesetz vom 7. September 1991 über das Ausbildungssystem. Gesetzblatt 1991, Nr. 95, Pos. 425.
- Gesetz vom 19. September 2011 über das Ausbildungssystem sowie einige weitere Gesetze, Gesetzblatt Nr. 205, Pos. 1206.
- Główny Urząd Statystyczny (Statistisches Hauptamt) (2014), Polska 1989-2014 (Polen 1989-2014), Warschau.
- Henry A. (2012): Możliwości rozwoju kształcenia zawodowego w Polsce na przykładzie dobrych praktyk z Francji i Niemiec, materiały na konferencję Szkoły i pracodawcy – razem ku lepszej jakości kształcenia zawodowego (Entwicklungsmöglichkeiten der Berufsbildung in Polen anhand von Best-Practice-Beispielen aus Frankreich und Deutschland, Materialien zur Konferenz „Schulen und Arbeitgeber – zusammen für eine höhere Qualität in der Berufsbildung“), Warschau.
- Herbst, M., Herczynski, J., Levitas, A. (2009): Finansowanie oświaty w Polsce – diagnoza, dylematy, możliwości (Die Finanzierung des Bildungswesens in Polen – Diagnose, Dilemmata, Handlungsmöglichkeiten), Warschau.
- Herbst, M., Levitas A. (2012): Decentralizacja systemu oświaty w Polsce (Die Dezentralisierung des polnischen Bildungssystems), online verfügbar unter: www.ore.edu.pl, [Zugriff: 10.07.2015].
- Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) (Institut für Bildungsforschung) (2012), Raport o stanie edukacji. Kontynuacja przemian (Bericht zum Stand des Bildungswesens. Kontinuierlicher Wandel), Warschau.
- Kamieniecka, M. (2015): Decyzje edukacyjno-zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych. Raport krajowy (Entscheidungen zur Berufsbildung bei Gymnasialschülern. Nationaler Bericht), Warschau.
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEŻiU) na zlecenie MEN (Nationales Zentrum zur Förderung der Berufs- und Erwachsenenbildung im Auftrag des Ministeriums für Bildung) (2011): Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy (Untersuchung zur Funktion des Berufsbildungssystems in Polen. Abschlussbericht), Warschau.
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEŻiU) (Nationales Zentrum zur Förderung der Berufs- und Erwachsenenbildung) (2013): Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie krok po kroku (Prüfung zur Bestätigung beruflicher Qualifikationen Schritt für Schritt), Warschau.
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEŻiU) (Nationales Zentrum zur Förderung der Berufs- und Erwachsenenbildung) (2013): Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi. Teraźniejszość i przyszłość (Kooperation von Arbeitgebern mit Berufsschulen. Gegenwart und Zukunft), Warschau.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu (MENiS) (Ministerium für Bildung und Sport) (2005): Strategia rozwoju edukacji na lata 2007-2013 (Strategie für die Bildungsentwicklung in den Jahren 2007–2013), Warschau.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN) (Ministerium für Bildung) (2011): Badania funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy (Untersuchung zur Funktion des Berufsbildungssystems in Polen. Abschlussbericht). Warschau.
- Newsletter zum Projekt „Transfer von Erfahrungen bei der Gestaltung einer wirtschaftsnahen berufspraktischen Ausbildung in den Strukturen schulisch orientierter Ausbildungssysteme – TraWi“ (2015), Halle/Wrocław.
- Niedbał, J. (2014): Nadchodzi renesans szkół zawodowych (Es kommt eine Renaissance der Berufsschulen), online verfügbar unter: <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Nadchodzi-renesans-szkol-zawodowych-7216418.html>, [Zugriff: 30.06.2015].
- Pawłowski, M. (2014): Kryzys szkolnictwa zawodowego w Polsce (Die Krise des Berufsschulwesens in Polen, online verfügbar unter: <http://www.elektro.info.pl/arttykul/id6043,kryzys-szkolnictwa-zawodowego-w-polsce>, [Zugriff: 30.07.2015].
- Pfeiffer, A. (Hg.) (2013): Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi. Teraźniejszość i przyszłość (Die Zusammenarbeit von Arbeitgebern mit Berufsschulen in Gegenwart und Zukunft), Warschau.
- Stasiak, J. (2011): System edukacji wobec wyzwań rynku pracy w Polsce (Das Bildungssystem angesichts der Herausforderungen des Arbeitsmarkts in Polen), Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Oeconomica, Nr. 248.
- Szyszka, M. (2010): Edukacja w Polsce – konieczność reformy i nowe wyzwania (Bildung in Polen – Die Notwendigkeit von Reformen und neue Herausforderungen), Rocznik Nauk Społecznych, Band 2 (38).
- UNDP (Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen) (2004): W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska (In Sorge um die Arbeit. Bericht zur Gesellschaftsentwicklung 2004, Warschau.
- Verordnung des Ministers für Bildung vom 15. Dezember 2010 zur praktischen Berufsausbildung, Gesetzblatt Nr. 244, Pos. 1626.
- Verordnung des Ministers für Bildung vom 7. Februar 2012 über den Ausbildungsrahmenplan zur Berufsbildung, Gesetzblatt 2012, Pos. 184.
- Verordnung des Ministers für Bildung vom 7. Februar 2012 über den Rahmenplan für den Unterricht an öffentlichen Schulen Gesetzblatt 2012, Pos. 204.
- Verordnung des Ministers für Arbeit und Soziales vom 27. April 2010 über die Klassifizierung von Berufen und Spezialisierungen gemäß Anforderungen des Arbeitsmarkts sowie deren Anwendungsbereich, Gesetzblatt Nr. 82, Pos. 537.

