

**Kriterienkatalog
zur
Ausbildungsreife**

- auch eine
Orientierungshilfe
für Schulen

KMK-Fachtagung,
15. Januar 2007, Berlin

Karen Schober
Bundesagentur für Arbeit

Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife

Ausbildungspakt - Qualitative Ziele

- **Optimierung der Ausbildungsvermittlung durch:**
 - ✓ Einführung von „**Kompetenzchecks**“ in der Nachvermittlung
 - ✓ „**Weiterentwicklung des Profiling für die bei den AA gemeldeten Ausbildungsbewerber**“ in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft
- **Einsatz einer Expertengruppe aus Vertretern von Wirtschaft, Schulen, Wissenschaft, dem Psychologischen Dienst und der Berufsberatung der BA**

Karen Schober (BA) - Vortrag bei der KMK-Fachtagung am 15.01.2007, Berlin

Seite 1

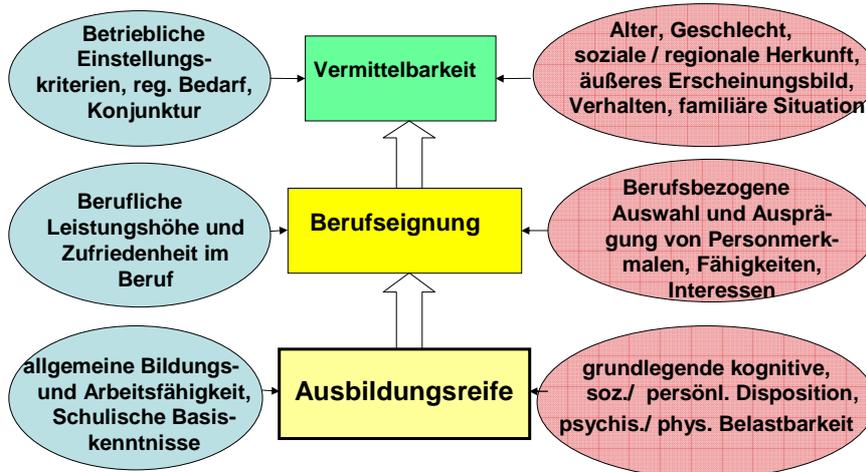


Ziele der Expertengruppe „Ausbildungsreife“

- **Verständigung** zwischen den beteiligten Akteuren über zentrale Begriffe und Sachverhalte
- **Definition** von Ausbildungsreife – Berufseignung – Vermittelbarkeit
- Berücksichtigung der
 - **Anforderungen der Wirtschaft** und des
 - **gesetzlichen Auftrags der BA** im Rahmen der Ausbildungsvermittlung und der Förderung der Berufsvorbereitung und beruflichen Ausbildung
- Entwicklung eines **Kriterienkatalogs** zur Beurteilung der Ausbildungsreife für Betriebe, Berufsberatung, Schulen u. weitere Akteure am Ausbildungsmarkt



Unterscheidung grundlegender Begriffe und Sachverhalte



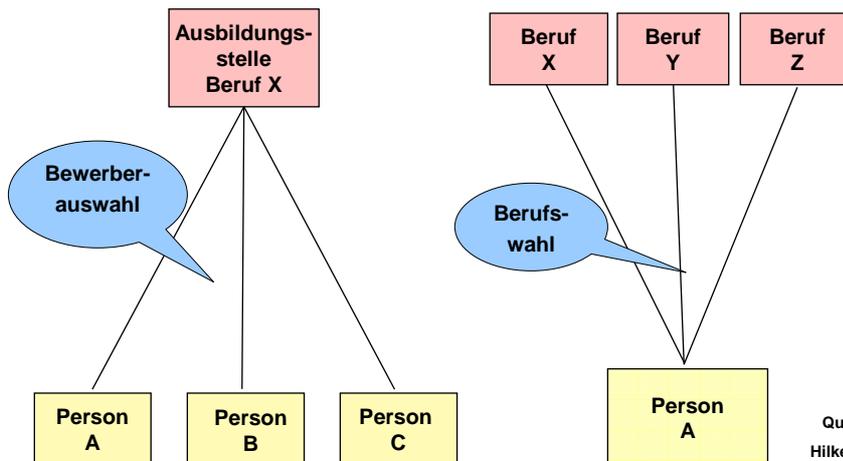


Definitionen

Ausbildungsreife	„Eine Person kann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Dabei wird von den spezifischen Anforderungen einzelner Berufe abgesehen, die zur Beurteilung der Eignung für den jeweiligen Beruf herangezogen werden (Berufseignung). Fehlende Ausbildungsreife zu einem gegebenen Zeitpunkt schließt nicht aus, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden kann.“
Berufseignung	„Eine Person kann für einen Ausbildungsberuf, eine berufliche Tätigkeit oder Position als geeignet bezeichnet werden, wenn sie über die Merkmale verfügt, die Voraussetzung für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind, und der (Ausbildungs-) Beruf, die berufliche Tätigkeit oder Position die Merkmale aufweist, die Voraussetzung für berufliche Zufriedenheit der Person sind.“
Vermittelbarkeit	„Vermittelbar ist eine Person, wenn bei gegebener beruflicher Eignung ihre Vermittlung in eine entsprechende Ausbildung oder berufliche Tätigkeit nicht durch Einschränkungen erschwert oder verhindert wird. Solche Einschränkungen können marktabhängig und betriebs- oder branchenbezogen bedingt sein, sie können aber auch in der Person selbst oder ihrem Umfeld liegen.“



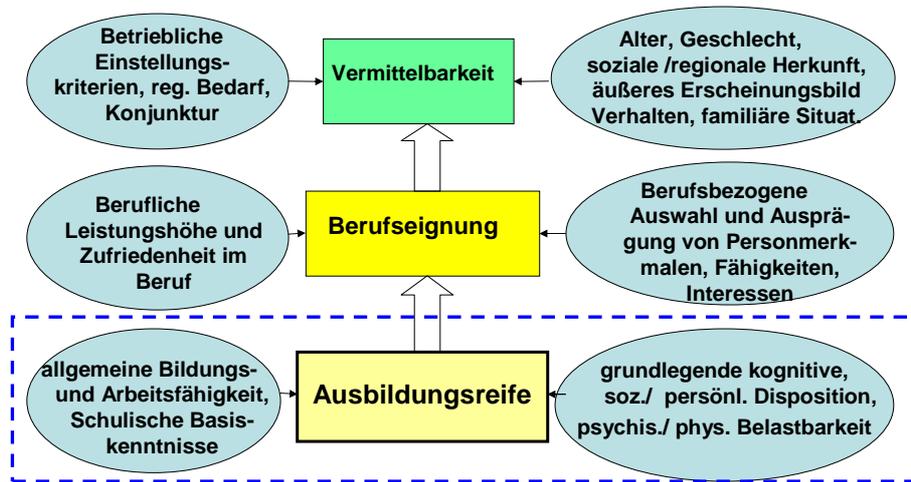
Unterschiedliche Perspektiven der Eignungsdiagnostik



Quelle: Hilke 2005



Unterscheidung grundlegender Begriffe und Sachverhalte



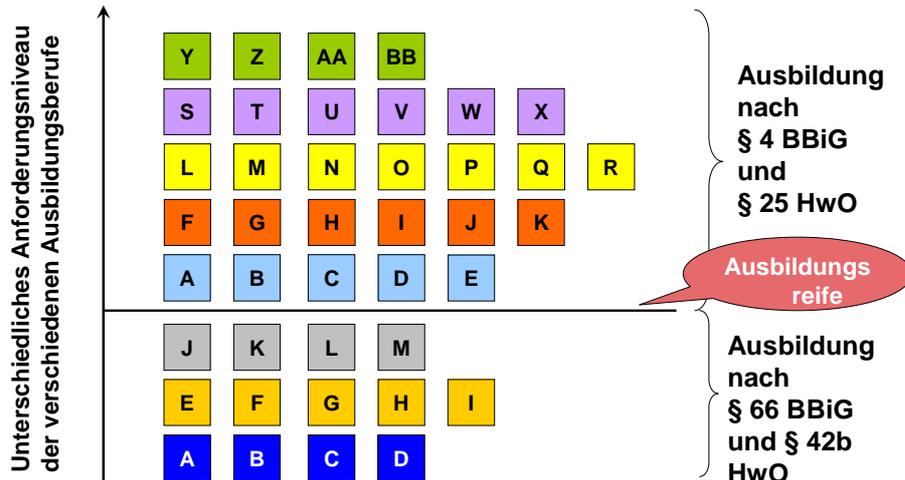
Kriterienkatalog Ausbildungsreife: Merkmale

■ Schulische Basiskennnisse	(Recht)Schreiben, Lesen, Sprechen und Zuhören, mathematische Grundkenntnisse, wirtschaftliche Grundkenntnisse
■ Psychologische Leistungsmerkmale	Sprachbeherrschung, Rechnerisches Denken, logisches Denken, räumliches Vorstellungsvermögen, Merkfähigkeit, Bearbeitungsgeschwindigkeit, Befähigung zu Daueraufmerksamkeit
■ Physische Merkmale	Altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen
■ Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit	Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Selbstorganisation/Selbstständigkeit, Sorgfalt, Teamfähigkeit, Umgangsformen, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit
■ Berufswahlreife	Selbsteinschätzungskompetenz und Informationskompetenz



Definition - Ausbildungsreife

Quelle: Hilke 2005



Ausbildungsreife oder Ausbildungsfähigkeit ?

- „Ausbildungsreife“ wird „Ausbildungsfähigkeit“ vorgezogen, weil damit auch **Reifungs- und Lernprozesse** einbezogen werden, ohne deren Beachtung eine angemessene Beurteilung Jugendlicher und eine **Prognose ihrer Entwicklungspotenziale** nicht vorgenommen werden kann.
- Ausbildungsreife darf **nicht mit der Mindesteignung** für einen Beruf gleichgesetzt werden, da eine Eignungsaussage immer den **Bezug zu einem bestimmten Beruf, Berufsfeld oder Berufsbereich** erfordert und zudem definitionsgemäß auch am Hauptzielkriterium **berufliche Zufriedenheit** orientiert ist.



Einsatz des Kriterienkatalogs in der Praxis

Ziel: Förderung von **Transparenz für alle Akteure** über

- Anforderungen der Wirtschaft an künftige Auszubildende
- Individuelle Voraussetzungen für den Einstieg in eine Berufsausbildung im dualen System nach § 4 BBiG

Adressaten: Alle Akteure im Übergang Schule - Ausbildung

- Berufsberatung
- Betriebe
- Schulen
- Einrichtungen der Jugendhilfe, Bildungsträger,
- Eltern und Jugendliche



Einsatz des Kriterienkatalogs Ausbildungsreife in der Praxis

Schulen können den Kriterienkatalog einsetzen

- bei der Vermittlung von grundlegenden Kenntnissen über die Berufs- und Arbeitswelt
 - zur Berufsorientierung und
 - zur Vorbereitung auf den Übergang von Schule in Ausbildung
- Umsetzung zur Nutzung im Unterricht erforderlich

Berufsberatung, Einrichtungen der Jugendhilfe, Bildungsträger

- bei der Ausbildungsvermittlung (Standortbestimmung/Profiling)
- zur Erhebung und Ableitung von Förderbedarf

Betriebe/Ausbilder

- bei der Beurteilung/Auswahl von Bewerbern bzw.
- bei der Formulierung von Anforderungsprofilen für Ausbildungsstellen



Zu guter Letzt: Der Kriterienkatalog

- soll der Verständigung der Akteure auf dem Ausbildungsmarkt für die duale Berufsausbildung dienen und dazu beitragen, unzulässige Schuldzuschreibungen zu vermeiden
- beschreibt konsensfähige Mindeststandards
- bleibt bewusst hinter den Bildungsstandards der KMK für Hauptschulen zurück
- ist kein Instrument zur Kompetenzfeststellung, sondern
- enthält beispielhafte Erhebungsmethoden und Fragen, die im Rahmen eines Beratungsgesprächs die Beurteilung unterstützen können
- verweist darauf, wann in Zweifelsfällen psychologische Leistungstests oder andere diagnostische Instrumente weiterhelfen können
- gibt Anhaltspunkte für Förderbedarf
- ist offen und weiterentwicklungsfähig;



*Vielen Dank für's
Zuhören!*

Anregungen
und Erfahrungen bitte an
karen.schober@arbeitsagentur.de