

Info zur Schnupperlehre

1. Ziel einer Schnupperlehre

Durch praktische Arbeit und eigene Anschauung kann die Person abklären, ob sie für den Beruf, der sie interessiert, die erforderlichen Neigungen und Voraussetzungen mitbringt.

Die Durchführung von Schnupperlehren gibt den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern die Möglichkeit, die für den Betrieb am besten geeignete Person zu finden.

2. Durchführung einer Schnupperlehre

Dauer:

Eine Schnupperlehre kann zwischen einem und fünf Tagen dauern, je nach Wunsch und Möglichkeiten des Betriebs und der Jugendlichen Person (Vorschlag SFB-Thurgau mind. 3 Tage).

Atmosphäre:

Die junge Person sollte ein möglichst abgerundetes und authentisches Bild des Berufes erhalten. Es ist darum besonders wichtig, dass der Betrieb die jugendliche Person anleitet, auf sie eingeht und sie vor allem ermutigt, Fragen zu stellen.

Programm:

Die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation des Betriebes werden wegen Schnupperlehrlingen nicht umgestellt. Die Arbeiten sollen ein möglichst reales und vollständiges Bild des Berufes aufzeigen. Die Jugendlichen sollten nach einer Instruktion so viel wie möglich selbst mitarbeiten können. Es ist sinnvoll, dass der Betrieb ein Schnupperlehr-Programm in Form eines Tagesablaufes über mehrere Tage erstellt, an dem sich die Person orientieren kann.

Betreuung:

Wichtig ist, dass die Jugendlichen immer wissen, an wen sie sich wenden können. Dies muss nicht unbedingt immer die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner sein, für die Arbeiten können auch andere Mitarbeiter/innen die Betreuung übernehmen. Dies kann sehr wohl aber auch eine lernende Person sein, die den Jugendlichen im Betrieb Arbeitsabläufe erklärt oder bei einzelnen Arbeiten begleitet.

Schnupperlehr-Tagebuch:

Damit die junge Person einen möglichst klaren und vertieften Eindruck in den Beruf erhält, sollte sie das erlebte in einem Schnupperlehr-Tagebuch festhalten. Dafür sollten täglich an den Randstunden etwa dreissig Minuten eingeplant werden. Am Ende der Schnupperwoche sollte die Person, das erlebte in einem Schlussbericht festhalten, diese beiden Unterlagen dienen der Person als Gedankenstütze beim Schlussgespräch. Eine Kopie der Unterlagen soll ins persönliche Dossier der Person abgelegt werden.

Schulische Anforderungen:

Damit sich die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner einen Überblick über das schulische Leistungsvermögen erstellen kann, sollten die Schulzeugnis Noten und eventuelle Multicheck, Basic-Check zu Hilfe gezogen werden.

Bewertung der Jugendlichen in der Schnupperlehre:

Um eine zuverlässige und möglichst komplette Beurteilung der Person zu erhalten, sollten nicht nur einzelne Arbeiten, sondern auch Sozialkompetenzen wie Hilfsbereitschaft, Benehmen und Interesse bewertet werden. Deshalb macht es Sinn, von allen Betreuungspersonen eine Bewertung mit den wichtigsten Begründungen anhand von Bewertungsblättern erstellen zu lassen (Schnupperlehr – Beurteilung).

Schlussbesprechung:

Die Person sollte den Betrieb erst verlassen, wenn eine Schlussbesprechung stattgefunden hat. In diese werden die gemachten Erfahrungen des Jugendlichen (Schnupperlehr-Tagebuch) sowie die Gesamtbewertung (Schnupperlehr-Beurteilung) einfließen. Es ist nicht nötig, dass die Eltern zur Schlussbesprechung anwesend sind. Der jungen Person muss klar werden, ob sie sich für diesen Beruf eignet oder nicht. Ist die Schnupperlehre Teil der Selektion, ist sie für den Betrieb das beste Verfahren, um zu klären, ob sich die junge Person eignet, für die Grundbildung in diesem Beruf und in ihrem Betrieb. Am Schluss des Gesprächs müssen alle Beteiligten über das weitere Vorgehen und die damit verbundenen Termine informiert sein.

Anerkennung für gute Leistungen:

Bei der Verabschiedung kann, muss aber nicht, der Betrieb der Person eine symbolische Anerkennung übergeben. In welchem Rahmen diese ausfällt, liegt ganz im Ermessen des Betriebs.

3. Checkliste zur Vorbereitung einer Schnupperlehre

Informationen, die die Jugendlichen in der Schnupperlehre benötigen:

- Wann müssen sie sich bei wem am ersten Tag im Betrieb melden?
- Wie kommen sie in den Betrieb (Anreise)?
- Welches sind die Arbeitszeiten?
- Müssen sie spezielle Arbeitskleider tragen?
- Müssen noch Fragen betreffend Versicherungen, Vertrag oder Entschädigung geklärt werden?
- Müssen sie die Verpflegung selber mitnehmen?
- Können sie (falls vorhanden) das eigene Schnupperlehr-Tagebuch mitbringen?

Orientierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb

- Wie heisst die Person und von wann bis wann absolviert sie eine Schnupperlehre?
- Wer begrüsst die Person am ersten Tag, führt ihn in den Betrieb ein und stellt ihn den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor?
- Wer betreut die Person während den Pausen und dem Mittagessen sofern nötig?
- Welche Aufgaben haben die Lernenden des Betriebs betreffend Jugendlichen in der Schnupperlehre?
- Steht das Schnupperlehr-Programm für jeden Tag fest (Betreuungsperson / Zeiteinteilung / Arbeit)?
- Hat jede Betreuungsperson Bewertungsblätter erhalten und ist über die Anwendung informiert?
- Wer führt das Schlussgespräch mit Gesamtbeurteilung durch und bestimmt das weitere Vorgehen?

Allgemeines:

Diese Infos sowie alle anderen Hilfsmittel sind keine absolute Lösung für die Durchführung einer Schnupperlehre oder die Auswahl des neuen Lernenden. Sie sollen einfach eine Hilfe auf dem Weg zur erfolgreichen Schnupperlehre und / oder Lehrverhältnisses sein.