

Merkblatt

1. Der erste Lehrtag

In einem guten Start liegt der halbe Erfolg!

Der erste Lehrtag ist für die jungen Berufsleute ein wichtiger Schritt in das Leben der Erwachsenen. Es lohnt sich, diesen Tag sorgfältig vorzubereiten. Für einen guten Start ist unter anderem bedeutsam,

- ob die Erwartungen der Lernenden erfüllt werden,
- ob dieser Tag zu einem positiven Erlebnis wird und so zum guten Start für die ganze Lehrzeit,
- ob der erste Tag ermutigt oder enttäuscht.

1.1 Ausgangslage der Lernenden

- Ein neuer Abschnitt seines Lebens beginnt; damit sind Hoffnungen, Erwartungen aber auch Ängste verbunden.
- Die Lernenden sind bereit, ihr Bestes zu leisten; sie möchten sich bewähren.
- Vieles ist ihnen fremd und –vielleicht – befremdlich
- Sie sind angespannt, weil sie sicher auch ein wenig besorgt und unsicher sind. Sie fragen sich, ob sie wohl den Ansprüchen gerecht werden können, ob es ihnen gefallen wird in der neuen Ausbildung, ob sie sich mit den Vorgesetzten und dem Team verstehen und ob sie von ihnen respektiert werden.
- Sie fühlen sich noch unsicher und beobachtet und möchten gerne einen guten Eindruck hinterlassen. Dies bedeutet Stress für die Lernenden. Daher ist es von grosser Bedeutung den Lernenden Sicherheit zu vermitteln, ihnen mitzuteilen, dass man sich über ihren Lehrbeginn im Betrieb freut, ihnen Zuversicht zu vermitteln und zu signalisieren, dass man bei Problemen und Sorgen für sie da ist.

1.2 Checkliste zum Lehrantritt

- Vorgängige Orientierung über Arbeitsbeginn, die Art und das Anschaffen der Berufskleider sowie Bereitstellen der Garderobe.
- Persönlicher Empfang durch den Ausbildungsverantwortlichen. Vorstellen der Mitarbeitenden.
- Hinweise über das im Betrieb übliche Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Arbeitskollegen.
- Stellenwert der Hygiene in einem Lebensmittelbetrieb. Erläutern und abgeben der Hygienevorschriften.
- Unfallverhütung! Hinweise über die für alle Maschinen und elektrischen Anlagen geltenden Sicherheitsvorschriften und Schutzvorrichtungen. Den richtigen Umgang mit Reinigungslösungen zeigen.
- Über Arbeits- und Freizeitplan orientieren.
- Bestimmen einer persönlichen Vertrauensperson für die Anfangszeit in grösseren Betrieben.
- Sich am Ende der ersten Tage nach den Eindrücken und allfälligen Anliegen der Lernenden erkundigen.

2. Didaktik der Handlungskompetenzorientierung

2.1 Kompetenzaufbau

- Lernende verfügen im Vergleich zu Ausgelernten noch über sehr wenig Erfahrungen im Berufsleben. Sie müssen sich Bilder und Vorstellungen eines Lerngegenstandes oder eines Lernprozesses erst aufbauen. Dafür ist es wichtig, dass Lernende eine fehlerfreie, ausführlich erklärte Instruktion erhalten. Danach sollen sie eine Handlung unter Aufsicht einer Fachperson nachahmen und üben können. Eine präzise Rückmeldung zu den dargestellten Handlungssequenzen in der Lerndokumentation oder bei der Arbeit durch die Berufsbildnerin/den Berufsbildner, schliesst den Kompetenzaufbau ab.
- In der Schule soll das Wissen ebenfalls im Zusammenhang mit einer beruflichen Handlungssituation aufgebaut werden. Auf das Thema einstimmen – das Vorwissen auswerten sind die wichtigen Schritte im kompetenzorientierten Unterricht.
- Im üK schliesslich sollen die Lernenden die Gelegenheit haben, Sachverhalte selbständig zu erkunden, Experimente zu machen und zu üben. Zu jeder Instruktionssequenz soll hier eine Übungssequenz folgen.
- Lernen erfolgt im Idealfall zu einem grossen Teil selbstgesteuert. Dafür sind differenzierte, positiv formulierte Rückmeldungen der Auszubildenden sehr wichtig. Die jungen Lernenden müssen lernen, sich selbst richtig einzuschätzen, damit sie ihren Lernbedarf richtig einschätzen können.
- Um eine berufliche Handlungssituation erfolgreich zu bewältigen sind Wissen, Fertigkeiten und Haltungen notwendig. Die Haltungen (auch Selbst- und Sozialkompetenzen) sollen den Lernenden vorgelebt werden, so werden sie am besten vermittelt.

2.2 Richtig instruieren / 4-Stufen-Modell

- Stufe 1 **Vorbereiten**
 - Persönliche Vorbereitung
 - Vorbereitung der Arbeit und des Arbeitsplatzes
 - Vorbereitung der Lernenden
- Stufe 2 **Vormachen und erklären**
 - Arbeit und Auftrag genau erläutern; selber vormachen
 - Instruieren und begründen: WAS ist WIE – WARUM (so) zu tun ist
 - Eventuell in Teilvorgänge gliedern
- Stufe 3 **Üben mit Zwischenkontrollen**
 - Arbeit und Auftrag nachvollziehen, üben und erklären lassen:
Was mache ich – WIE und WARUM mache ich es so?
 - Sicherheit erlangen
- Stufe 4 **Selbständig arbeiten / Qualifikation**
 - Gelerntes üben lassen
 - Auf Schwierigkeiten aufmerksam machen
 - Fremdkontrolle abbauen, Selbstkontrolle der Lernenden erhöhen
 - Fortschritte beschreiben und anerkennen

3. Überfachliche Kompetenzen

Zur qualifizierten Ausübung des Berufes sind, neben Fachwissen und praktischen Fähigkeiten, überfachliche Kompetenzen notwendig wie:

- vernetztes Denken
- Selbständigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Flexibilität
- Kreativität
- Bereitschaft zu lebenslangem Lernen usw.

Qualifikationen also, die den arbeitenden Menschen flexibler und mobiler machen, die ihm erlauben, sich weiter zu qualifizieren und sich zu entwickeln. Man muss sich aber auch bewusst sein, dass solche Schlüsselqualifikationen schwierig zu überprüfen sind. Grundsätzlich bietet die Berufslehre aber gute Voraussetzungen, diese wünschenswerten Fertigkeiten, Eigenschaften, Verhaltensweisen und Tugenden praxisbezogen zu fördern. Dazu einige Beispiele:

Eine Lernende, ein Lernender soll

- ein Arbeitsgebiet für einen neuen Lernenden planen, den Arbeitsablauf erklären und die einzelnen Arbeitsschritte instruieren.
- jüngere Lernende und temporäre Arbeitskräfte (Ferienablösungen) in das neue Arbeitsumfeld einführen und die Integration in das Arbeitsteam fördern.
- einen Vorgesetzten temporär ersetzen und ihm anschliessend Bericht erstatten über den Produktionsverlauf und allfällige Besonderheiten.
- die Hygieneverhältnisse in einem Arbeitsbereich beurteilen und Verbesserungsmöglichkeiten anregen.
- einen fremdsprachigen Mitarbeiter respektvoll ansprechen, ihm zum Beispiel eine Gefahrenquelle verantwortungsvoll erklären (eventuell mit Hilfe einer Skizze) sowie Unfallverhütungsmöglichkeiten aufzeigen.
- einen Konflikt zwischen zwei Mitarbeitenden analysieren und die Vermittlung übernehmen.
- die „Götti-Funktion“ für neue Mitarbeitende übernehmen oder sie einem geeigneten Mitarbeiter des Betriebes übertragen.
- kleinere Sonderaufträge analysieren, planen, Vorschläge und Resultate präsentieren.
- konstruktive Kritik anbringen und realistische Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen.
- kranke oder verunfallte Mitarbeitende besuchen und sie über die Betriebsvorkommnisse während ihrer Abwesenheit informieren.
- Betriebsbesichtigungen und Besucherrundgänge vorbereiten und durchführen usw.

In der Schule, in der Praxis und in den üK müssen diese übergreifenden Qualifikationen gezielt gefördert werden. Interessante Hinweise sind im Leitfaden für Lehrmeister der DBK unter dem Kapitel „Ausbildung im Lehrbetrieb“ zu finden. Die Förderung der Sozial-, Methoden- und Kommunikationskompetenzen steht zudem auch beim neuen Rahmenlehrplan für die allgemeinbildenden Fächer im Vordergrund.

4. Rekrutieren

Wie wählt man die richtigen Lernenden aus? Nach wie vor die zuverlässigsten Informationen hinsichtlich der Eignung einer Kandidatin, eines Kandidaten für die Lehre erhält man über eine Schnupperlehre. Die vorangehende Selektion wird oft über die Zeugnisnoten oder den Stellwerktest getroffen. Die beiden ergänzen sich und ergeben ein Gesamtbild. Doch auch der Stellwerktest macht nicht sehr zuverlässig Aussagen über einen erfolgreichen Lehrverlauf, sondern kann nur eine Aussage über das Beherrschen des Schulstoffes der Sekundarstufe I an einem gewissen Tag x machen. Für das erfolgreiche Absolvieren einer Lehre sind aber auch andere Faktoren von zentraler Bedeutung, diese lassen sich erst durch ein persönliches Kennenlernen abschätzen.

Der Stellwerktest sollte dem Berufsprofil für MilchtechnologInnen EFZ bzw. MilchtechnologInnen EFZ entsprechen. Jedoch können auch Lernende unter Vertrag genommen werden, die geringfügig von diesem Profil abweichen, wenn sie über andere Stärken verfügen.