

Lehrlingsauswahl

=====

Mittel und Methoden, wie sie dem Lehrmeister zur Verfügung stehen

Um einen Beruf zu erlernen, braucht es eine Motivation.

1. Man hat gewisse Vorstellungen. Diese können der Realität tatsächlich entsprechen. Bei Jugendlichen indessen ist die Gefahr recht gross, dass es sich um Idealvorstellungen handelt, die in Verbindung mit Wunschträumen entstehen. Dies ist begreiflich, wenn wir wissen, dass die Lehrstellenbewerber Schüler sind, die altersmässig in eine Phase seelischer Wandlung eintreten. Sie fühlen, dass sie "niemand" sind und hegen doch den innigen Wunsch, "ganz gross herauszukommen". Und weil man Lok-Führer, Pilot, Astronaut oder Test- und Rennfahrer werden möchte (Verantwortung = Ansehen), lernt man eben einen Beruf, der die nötigen Voraussetzungen zu bieten scheint.
2. Wer realistisch denkt, lässt sich bei der Berufswahl beraten. Darüber hat Sie Herr Müller, Berufsberater, Horgen, informiert. Aber auch wir Lehrmeister können eine wertvolle Hilfe sein, indem wir den Lehrstellenbewerbern einen unverfälschten Einblick in den Beruf zu vermitteln versuchen, und zwar durch:
 - Berufsbesichtigungen
 - Schnupperlehren und
 - Gespräche über die Anforderungen des Berufs.

Nun bitte ich Sie, meine Herren, mir zu sagen, welche Anforderungen Sie in bezug auf Bildung/Intelligenz, manuelle Fähigkeiten/Konstitution und Charakter an einen Lehrstellenanwärter stellen.

INFO-PARTNER



Bildung Intelligenz	Handgeschick Konstitution	Erziehung Charakter
sicherer Rechner	Handgeschick	Ausdauer
klare sprachliche Ausdrucksform	Tastgefühl	Ehrlichkeit
Vorstellungsvermögen	Kraft	Zuverlässigkeit
räumlich	Beweglichkeit	Umgangsformen
abstrakt	Unempfindlichkeit	Bereitschaft zur
↓ logischer	(Oel usw.)	Dienstleistung
Ablauf	Temperatur	(Ueberstunden)
Sinn für Diagnostik		Kontaktfreude
Gedächtnis		
Verständnis für:		
Physik/El.Technik		
Mechanik		
Reaktionsfähigkeit		
Uebersicht		
Konzentration		

Existieren unter den Bewerbern solche Universalmenschen? Ja, es gibt sie, nur sind sie leider selten. Alle andern besitzen nur einige oder mehrere der genannten Voraussetzungen. Diese Kandidaten können bei richtiger Führung und unter der Voraussetzung, dass gewisse Fähigkeiten zumindest im Unterbewusstsein schlummern, zu absolut brauchbaren Facharbeitern herangebildet werden.

Wie stellen wir aber fest, welches Potential in den Lehrstellenanwärtern liegt?

Wenn wir uns als Ausbilder der Verantwortung bewusst sind, die uns mit dem Abschluss eines Lehrvertrags über 2 - 4 Jahre gegenüber den Vertragspartnern, aber auch gegenüber dem Autogewerbe im allgemeinen, erwächst, ist es klar, dass eine Entscheidung nicht einfach aufgrund eines ersten Eindrucks, den wir vom Anwärter erhalten, fallen darf.

Wir müssen mehr über ihn wissen. Zu diesem Zweck führen wir einen Eignungstest durch, sofern wir nicht die nötigen Angaben durch eine Berufsberatungsstelle beziehen können.

I. EIGNUNGSTEST

Bei diesem Test handelt es sich um das Ermitteln von Eigenschaften unserer Lehrstellenanwärter auf einer Stufe, die keine Vorbildung auf dem Gebiet der Psychologie erfordert. (Ich denke dabei an die Auswertung von Neigungs- und IQ-Tests).

Die Eignungsprüfung soll uns helfen, Leute anzustellen, die

1. Freude und ein echtes Interesse am Beruf haben,
2. intelligenzmässig genügen,
3. körperlich und seelisch den Anforderungen gewachsen sind.

Da es kaum Leute gibt, die mit Begeisterung zu einer Prüfung antreten, empfiehlt es sich, mit einem Gespräch zu beginnen. Dabei können bereits für den Lehrbetrieb wichtige Informationen eingeholt werden. Gleichzeitig kann auf den Kandidaten beruhigend eingewirkt und ihm der Zweck der Prüfung vor Augen geführt werden:

Der Kandidat soll zeigen, was er gelernt hat.

So können Enttäuschungen vermieden werden.

Ablauf

1. Persönliche Daten, die für die Lehrfirma und die Erstellung des Lehrvertrags dienen. (Anmeldeformular ZAG).
2. Interessen des Kandidaten: Berufswahl (Gründe: wahre oder fiktive Interessen).
 Familienverhältnisse
 Hobbies
 körperliche Konstitution.
3. Eindruck: Sauberkeit, Erziehung, Sprache
 Eigenschaften: Schwätzer, Bluffer
 Schüchternheit, Selbstbewusstsein usw.
 Sehvermögen (Blatt 2 ZAG).

4. Schulbildung: Zeugnisnoten notieren: in Rechnen, Physik, Betragen, Fleiss und Pflichterfüllung sollen gute Noten vorhanden sein.

Hefte und Zeichnungen kontrollieren (Darstellung), Bemerkungen des Lehrers. Noten und Zeugnis vergleichen).

Bei Zweifel Rückfrage an Lehrer. (Formular L+G).

5. Test

Rechnen (Muster ZAG)

Deutsch (Muster ZAG)

MTV (Muster ZAG)

Elektrokenntnisse (Muster ZAG)

Gedächtnis: Zahlenreihe

Worte: Vergaser - Leerlaufdüse

Beleuchtung - Parklicht

Tank - Benzinpumpe

usw.

Achtung: Mindestens 2 Varianten erstellen, damit nicht alle Bewerber die gleichen Fragen erhalten.

6. Handgeschick. Das Handgeschick wird nicht geprüft, denn wir gelangten aufgrund der Erfahrungen zur Einsicht, dass

- a) es nur sehr wenig begabte Leute gibt, die zwei linke Hände haben;
- b) das beste Handgeschick nichts nützt, wenn der Lehrling die gestellte Aufgabe nicht erfassen kann oder die mit der Aufgabenstellung verbundenen Schwierigkeiten nicht zu meistern versteht (Intelligenz).

Selbstverständlich kann eine Handarbeit nützliche Hinweise geben, z.B. wenn Sie einem Stellenanwärter einen Vergaser zur Reinigung vorlegen:

Material: einfacher Vergaser, schmutzig
Schraubenzieher, Putzmaterial.

Wenn Sie den Kandidaten unauffällig bei der Arbeit beobachten, werden Sie verschiedene Feststellungen machen, z.B.

1. Wie packt er die Arbeit an?

Forsch, ängstlich / materialschonend, "murksend";
Beziehung zu Schmutz.

2. Wie geht er vor?

Ordnung der demontierten Teile / Chaos

3. Reinigung?

Uebertrieben (Zeit, Hilfsmaterialien), gut, liederlich.

Diese drei Punkte geben Ihnen einige Hinweise auf den
Arbeitscharakter.

4. Montage?

Uebersicht, Erinnerungsvermögen, Flair für technische Be-
lange.

Ein weiteres brauchbares Mittel ist

II. DAS GESPRÄCH MIT DEN ELTERN

Sie sprechen dabei über die Anforderungen, welche durch das ein-
schlägige Ausbildungsreglement, durch die Schule und vor allem
durch den Betrieb gestellt werden. Wenn Sie dabei auf das Verhal-
ten der Eltern achten, werden Sie abschätzen können, wie weit eine
Zusammenarbeit, speziell bei Schwierigkeiten, möglich ist.

Aeusserungen zum Beruf, zu Aufstiegsmöglichkeiten, Fragen über
Leistungen des Betriebs (Lohn, Versicherung, Ueberzeitentschädi-
gung bzw. Kompensation).

Zu den Leistungen des Sohnes: hilfreich/faul, verhätschelt/über-
fordert, Eigenbrötler/kontaktfreudig.

Diese Feststellungen sollten die Ergebnisse aus der Eignungsprü-
fung oder der Schnupperlehre erhärten.

III. DIE SCHNUPPERLEHRE

Sie bietet uns die Möglichkeit, den Kandidaten in der Atmosphäre des eigenen Betriebes zu beobachten. Ich denke dabei an die Hektik, die eventuell unregelmässige Arbeitszeit, die klimatischen Bedingungen. Zudem wird man erkennen können, ob der Jugendliche interessiert, dienstbereit, lernfähig usw. ist.

Grundsätzlich sollte die Schnupperlehre jedoch nicht zum Zweck der Bestenauslese durchgeführt werden. Sie soll vielmehr ihren ursprünglichen Charakter, den Interessenten einen realistischen Einblick in den Beruf zu bieten, beibehalten.

Bei einer Schnupperlehre müssen einige wesentliche Punkte erfüllt werden:

1. die gesetzlichen Bestimmungen
2. das Erstellen eines Programms (Zielsetzung)
3. das Bestimmen und Informieren eines geeigneten Betreuers
4. das Bereitstellen entsprechender Arbeitsplätze und Werkzeuge.

Die gesetzlichen Bestimmungen

Für die Durchführung von Berufswahlpraktika ist Art. 60, Abs. 1 und 2 der Verordnung (1) vom 14.1.1966 zum Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 13.3.1964 massgebend:

"Sofern Gesundheit und Schulleistung nicht beeinträchtigt werden und die Sittlichkeit gewahrt wird, dürfen schulpflichtige Jugendliche nach dem vollendeten 14. Altersjahr während längstens der Hälfte von wenigstens drei Wochen dauernden Schulferien mit leichten Arbeiten beschäftigt werden.

Eine Beschäftigung gemäss Absatz 1 ist nur an Werktagen zulässig und darf höchstens acht Stunden im Tag und insgesamt höchstens 40 Stunden in der Woche dauern. Beginn und Ende der Beschäftigung müssen zwischen 6 und 20 Uhr liegen. Die tägliche Ruhezeit muss mindestens zwölf aufeinanderfolgende Stunden betragen."

Programm

Beginn: Datum/Zeit
 Dauer: 5 - 10 Tage
 mitzubringen: Ueberkleid
 Versicherung: SUVA

- Empfang durch Betreuer
- Vorstellung bei den Mitarbeitern
- Uebergabe des Arbeitsplatzes mit Werkzeugen
- Orientierung über Waschgelegenheit/WC
- sofortiger Beginn gemäss Arbeitsprogramm.

Die verschiedenen Tätigkeiten kann ich nicht aufzählen. Sie werden bereits über Unterlagen verfügen. Wenn nicht, schlage ich vor, unter Beizug von fachkundigen Kollegen einige wesentliche Punkte zusammenzutragen. Es dürfte sich dabei hauptsächlich um die Arbeitsdisziplin des 1. Lehrjahres handeln, wie

- sägen, feilen, bohren, evtl. drehen
- Wagenpflege
- Ersatzteillager
- Tank-Service
- kleine Reparaturen an Übungsapparaturen
- Pflege der Betriebseinrichtungen

plus Rechenaufgaben, die für Automechaniker typisch sind, sowie Schreibaufgaben, d.h. Theorie, die anderntags geprüft wird.

Betreuer

Er soll dem Schnupperlehrling nicht nur "theoretisch" zur Verfügung stehen.

Er überwacht die zeitliche Einhaltung des Programms.

Er kontrolliert und beurteilt alle Arbeiten.

Er kritisiert und spricht Anerkennung aus.

Material

- Bereitstellung und Reservation;
- Übungsstücke (Eisen), Werkzeuge, Maschinen,
- Vergaser, Benzinpumpe, Scheinwerfer,
- Schreibzeug,
- Theorieblätter (Rechnen, besondere Vorschriften usw.)

Auswertung

Aufgrund unserer Notizen werten wir nun die Resultate aus, d.h. wir wägen die Plus- und Minuspunkte gegeneinander ab.

Bildung / Intelligenz

Schulzeugnis

Test: Rechnen, Deutsch

Gedächtnis

Handgeschick / Konstitution

Körperbau, Kraft, Beweglichkeit

Handgeschick: Übungsarbeiten, evtl. in Schnupperlehre.

Erziehung / Charakter

- Persönliche Befragung
- Aussprache mit den Eltern
- Information Eltern/Lehrer
- Beobachtungen beim Lösen der gestellten Aufgaben, d.h. wie arbeitet er? (konzentriert - ablenkbar, fleissig - langsam/träge, pedantisch - grosszügig).

Entschluss

Annahme - Ablehnung

mit sachlicher Begründung zuhanden der Eltern und des Berufsberaters.

Zusammenfassung

Ich habe versucht, Ihnen einen Weg zu zeigen, wie Sie bei der Auswahl Ihrer Lehrlinge vorgehen können. Es handelt sich um Tests, wie sie ähnlich in der Industrie angewendet werden. Wenn es sich um Betriebe handelt, die eine grössere Zahl von Lehrlingen einstellen, müssen rationellere Wege beschritten werden. Wir prüfen jährlich rund 250 Anwärter, was bedeutet, dass eine Einzelprüfung im beschriebenen Rahmen zeitlich nicht mehr möglich ist. Daher werden die Schülerinnen und Schüler klassenweise zu einer Vorprüfung eingeladen, wobei sie einen Intelligenz-Struktur-Test zu absolvieren haben, der Aufschluss geben soll, auf welchen Gebieten der Kandidat besondere Fähigkeiten besitzt, wie z.B.

Sprachen, Mathematik, Kombinationsgeschick,
Abstraktionsfähigkeit, Vorstellungsvermögen,
Dauerkonzentration usw.

Anhand der errechneten Daten in bezug auf die gewünschte Berufsrichtung werden dann die geeignet erscheinenden Kandidaten zu einer zweiten Prüfung eingeladen, wobei berufsspezifische Fächer (Sprachen, Zeichnen, MTV) getestet werden. Dass es dazu besonders geschulter Prüfer bedarf, dürfte selbstverständlich sein.

In unserem Falle glaube ich, dass durch das Sammeln von folgenden Informationen eine Auswahl von geeigneten Kandidaten möglich ist:

1. Persönliche Daten
2. Interessen des Kandidaten
3. Eindruck
4. Schulbildung
5. Praktische Arbeit (Handarbeit oder Schnupperlehre)
6. Gespräche mit den Eltern
7. Tests zur Erhärtung der Eindrücke aus den Punkten 1 - 5.