

Tipps für ein gelungenes Praktikum

Mehr als nur Kaffeekochen: Praktika sind für Betriebe eine gute Möglichkeit, künftige Auszubildenden auszutesten

Aufbau des Praktikums strukturieren

1. Ziele festlegen:

Am Anfang des Praktikums sollte der Betriebsinhaber mit dem Praktikanten vereinbaren, was der Jugendliche lernen soll. Die Ziele sollten so konkret wie möglich gefasst sein, um feststellen zu können, ob der Praktikant sie erreicht hat. Die Ziele sollten dabei angemessen und für den Praktikanten relevant sein.

2. Fordern, aber nicht überfordern:

Für Betriebsinhaber gilt es, den richtigen Arbeitsplatz und den **passenden Tätigkeitsbereich** für den Praktikanten auszuwählen. Denn die Aufgaben sollten den **Fähigkeiten des Praktikanten** entsprechen. Dafür sind **regelmäßige Gespräche** notwendig, in denen der Jugendliche über Probleme, Herausforderungen und Erfolgserlebnisse berichten kann.

3. Klare Rollenverteilung:

Bevor das Praktikum beginnt, muss klar sein, wer dem Praktikanten **Aufgaben** gibt – und wer nicht. Sonst kann es passieren, dass der Praktikant überlastet wird und damit schlechte Arbeit abliefert. Und auch andersherum gilt das gleiche: Betriebsinhaber oder Praktikantenbetreuer sollten dafür sorgen, dass die Jugendlichen etwas zu tun haben – sonst verunsichert das. Sie nur über die Schulter schauen zu lassen während andere arbeiten, reicht nicht. Daher gilt es auch zu klären: An wen soll sich der Praktikant bei Fragen wenden?

4. Recht auf Misserfolg:

Praktikanten sollten das Recht auf Misserfolg haben, denn ein Praktikum dient meist zur **Orientierung**. Der Betriebsinhaber sollte den Praktikanten jedoch dazu ermutigen, selbst zu reflektieren und über Herausforderungen oder Grenzerfahrungen zu berichten. Um **Misserfolge zu vermeiden**, können Betreuer Herausforderungen des Berufes bereits im Vorbereitungsgespräch ansprechen. Stellen Jugendliche im Laufe des Praktikums fest, dass der Beruf nichts für sie ist, müssen Betreuer das akzeptieren.

5. Zeit für Erklärungen nehmen:

Praktikanten müssen den **Sinn ihrer Arbeit verstehen**, damit sie ihnen Spaß machen kann. Wichtig ist es daher, nicht bei Arbeitsaufträgen gleich zu erläutern, warum das gemacht werden muss.

Praktikanten in den Betrieb einführen

6. Zwischendurch loben:

Zu viel Kritik ist kontraproduktiv, das gilt für uns alle. Voraussetzung dafür ist, dass die Arbeit den Fähigkeiten des Praktikanten entspricht.

7. In den Betrieb integrieren:

Kollegen sollten darauf achten, dass der Praktikant ins Team integriert wird. Am ersten Praktikumstag sollte der Betreuer daher alle **Mitarbeiter mit Namen vorstellen**. Das senkt die Hemmung Fragen zu stellen und ist Voraussetzung für eine gute Kommunikation. Für Jugendliche auch immer wichtig zu wissen: Wen darf man **duzen**, wen muss man **siezen**? Unter den Mitarbeitern wiederum sollte klar sein, welches die Aufgaben des Praktikanten sind. Arbeiten mehrere Praktikanten im Betrieb, macht es häufig Sinn, sie Aufgaben zusammen erledigen zu lassen. So können sie voneinander lernen.

8. Erwartungen kommunizieren:

Damit der Praktikant gute Arbeit leisten kann, muss er wissen, was von ihm erwartet wird. Wenn der Chef beispielsweise möchte, dass der Praktikant eigene Vorschläge macht oder sich für Arbeit anbietet, sollte er es ihm sagen.

9. Arbeitszeiten klar regeln:

Grundsätzlich sollten die **Arbeitszeiten klar geregelt sein**. Falls der Praktikant aber mal länger bleiben soll oder die Arbeitszeiten ungewöhnlich sind, sollte der Betreuer dem Jugendlichen erklären, warum das so ist. Wenn der Praktikant den Sinn dahinter versteht, fällt es ihm meist leichter, das zu akzeptieren.