

Ausbildungszentren für Automatik-er/innen

Schritt für Schritt trainieren

Von **Isabelle Caprani, Alexandra Felder** und **Kerstin Duemmler**

Wie erleben Automatik-Lernende in Ausbildungszentren ihre Lernbegleitung? Und welche Rolle spielt dieser Ausbildungsrahmen für ihre berufliche Entwicklung? Forscherinnen der EHB haben diese Fragen in einer Studie untersucht.

Der Erfolg in einer Berufslehre hängt stark von der Unterstützung ab, welche die Lernenden während ihrer Ausbildung erfahren. Deshalb richten insbesondere im technischen Bereich wie der Automatik manche Unternehmen Ausbildungszentren ein, die sich auf die praktische Ausbildung konzentrieren. Charakteristisch für diese Zentren ist, dass die Lernenden gruppenweise von Ausbilderinnen und Ausbildern betreut werden, die dieser Aufgabe in einem Vollzeitpensum nachgehen. So können

sich die Lernenden gemeinsam entwickeln und werden entsprechend begleitet und gefördert.

Automatiker/in ist ein anspruchsvoller Beruf, der Vielseitigkeit und fundierte Kenntnisse vor allem in den Bereichen Mathematik, Informatik, Elektrik, Elektronik, Mechanik, Hydraulik, Pneumatik und Programmierung erfordert. Die Ausbildungszentren bieten parallel zum Unterricht an der Berufsfachschule eine praktische Ausbildung für die ersten zwei Lehrjahre an. Die Lernenden vollenden ihre Ausbildung dann in den Werkstätten des Unternehmens.

Eine qualitative Studie mit rund zehn Lernenden erlaubt es, den Alltag und den Umgang miteinander in diesen Ausbildungszentren besser zu verstehen.

Zeit zum Nachdenken

Speziell an den Zentren ist, dass die Lernenden insbesondere zu Beginn der Ausbildung durch wiederholtes Üben Schritt für Schritt Neues lernen. Das entspricht ihren Vorstellungen, wie sie ihre praktischen Fähigkeiten festigen und sich auf die Zwischenprüfungen vorbereiten können. Es gibt ihnen auch Zeit zur Reflexion, insbesondere, um selbst Lösungen zu finden. Auf diese Weise können sie nicht nur lernen und verstehen, sondern ihre Aufgaben auch selbst ausführen und integrieren.

Diese gemeinsamen Aktivitäten tragen zu einem förderlichen Lernumfeld bei und bieten den Lernenden einen angenehmen Rahmen. Die Tatsache, dass sie gemeinsam an einem Ort sind, trägt dazu bei, dass Teamgeist entsteht und sich die Lernenden gegenseitig unterstützen. «Wir sind mit einem Kumpel zusammen, wir reden, wir können herumalbern, wir arbeiten zusammen, so können wir unsere Ideen vergleichen. Wenn der andere eine bessere Idee hat als du, lernst du von ihm», sagt ein Lernender.

Dass sie mit andern in der gleichen Situation sind, ermöglicht es ihnen, gemeinsam über ihr berufliches Lernen zu reflektieren und so ihre beruflichen Praktiken zu hinterfragen.

Massgeschneiderter Rahmen

Die Ausbilder/innen spielen eine wesentliche Rolle in den Ausbildungszentren. Sie bieten Übungen an, ver-



↑ Illustration von **Felix Helbling**, 2. Lehrjahr Fachklasse Grafik, F+F Schule für Kunst und Design, Zürich

mitteln Wissen und schaffen Raum für Dialog. Ihre ständige Präsenz gibt den Auszubildenden die Möglichkeit, sich berufliche Eigenheiten und Kenntnisse anzueignen. Die Lernenden können Fragen stellen und ihr Wissen vertiefen. Diese Situation wird sehr geschätzt, wie ein Lernender betont: «Die Ausbilder hören uns zu. Wir können jede Frage stellen, wir können Fehler machen, wir können alles machen, sie werden es uns immer erklären.»

Regelmässige Rückmeldungen über die geleistete Arbeit ermutigen die Lernenden, sich zu engagieren und weiterzuentwickeln. Die didaktische Intervention stellt den Raum für Diskussionen in den Mittelpunkt der Begleitpraxis, was auch den Austausch fördert, ohne sich vor den Konsequenzen eines Fehlers zu fürchten.

Abseits der Produktion

Nach Aussage einiger Lernender lenkt die Entfernung vom Produktionskontext im Unternehmen jedoch tendenziell vom konkreten Aspekt der Arbeit ab. Auch kann der Übergang in den Berufskontext erschwert sein, da die Lernenden bisher von der realen Arbeitswelt zu weit entfernt waren. Ein Lernender beschreibt das so: «Da ich in einem Schulungszentrum bin, bin ich nur hier, um zu

lernen. Ich mache nichts, was meiner Firma nützen würde. Ich mache nur Übungen für mich selbst.»

Ausserdem stellt der von den Lernenden oft kritisierte Übergang in die produktive Arbeitswelt eine erhebliche Lücke dar. Die im Ausbildungszentrum erlernten Praktiken lassen sich nicht einfach so übertragen. Und die neuen Kolleginnen und Kollegen bieten nicht immer Unterstützung. Es ist also eine neue Lehrzeit notwendig, was von einer mangelnden Abstimmung zwischen den Ausbildungszentren und den Firmen zeugt. Gerade die Einbindung in den Produktionsprozess soll es ermöglichen, die erworbenen Fähigkeiten zu festigen und damit der gesamten Ausbildung einen Sinn zu geben. Die Distanz zur produktiven Arbeitswelt bleibt eine Herausforderung, der sich die Ausbildungsstätten stellen müssen, um die Professionalisierung der Auszubildenden zu gewährleisten.

- Prof. Dr. Isabelle Caprani, Leiterin Forschungsschwerpunkt Integration in die Berufsbildung und den Arbeitsmarkt, EHB
- Dr. Alexandra Felder, Senior Researcher Forschungsfeld Berufliche Identität und Diversität, EHB
- Dr. Kerstin Duemmler, Senior Researcher Forschungsfeld Berufliche Identität und Diversität und Senior Lecturer MSc in Berufsbildung, EHB

► www.ehb.swiss/berufliche-identitaeten-lernende