

# **Unterstützungsmöglichkeiten für Praxisbildner für den Umgang mit Schwierigkeiten im Lernprozess von Berufslernenden**

Bachelor Thesis  
2015



Bild: Flughafen Zürich AG

**Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)**  
Hochschule für Angewandte Psychologie (APS)

**Autorin**  
Regine Moser

**Begleitende Person**  
Prof. Dr. Geri Thomann, FHNW

**Praxispartner**  
Flughafen Zürich AG, Caroline Zika

## **Selbständigkeitserklärung**

Hiermit erkläre ich, die vorliegende Bachelor Thesis selbständig, ohne Mithilfe Dritter und unter Benutzung nur der angegebenen Quellen verfasst zu haben.

Ort, Datum

Unterschrift

Zürich, 2. Juni 2015

---

## **Abstract**

An betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder von Berufslernenden bestehen hohe Anforderungen bezüglich Fach- und Methodenkompetenz sowie der persönlichen Betreuung der Lernenden. Beides trägt wesentlich zu einem positiven Ausbildungsverlauf bei. Die Ausbildung wird in vielen Unternehmen auf mehrere Personen aufgeteilt. Die Gruppe der Ausbilderinnen und Ausbilder ist jedoch meist sehr heterogen und stellt keine leicht abgrenzbare Zielgruppe für Aus- und Weiterbildung bzw. Unterstützungsangebote dar. Im Rahmen der vorliegenden Bachelor Thesis soll das Erleben der Praxisbildner der Lernenden Fachmänner Betriebsunterhalt bei der Flughafen Zürich AG erhoben und Unterstützungsmöglichkeiten für ihren Umgang mit Schwierigkeiten von Lernenden im Lernprozess erarbeitet werden. Dazu wurden Leitfadeninterviews mit sechs Praxisbildnern und Fokusgruppen mit den Lernenden durchgeführt sowie Erkenntnisse aus der Literatur einbezogen. Die Ergebnisse zeigen, dass Qualifizierungsbedarf bei den Praxisbildnern vorhanden ist, aber auch, dass die Zusammenarbeit unter den Mitwirkenden in der Ausbildung optimiert werden kann.

Anzahl Zeichen: 116'440 (inkl. Leerzeichen, ohne Anhang)

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	1
1.1	Das Lernendenwesen der Flughafen Zürich AG .....	1
1.2	Die berufliche Grundbildung Fachmann Betriebsunterhalt bei der Flughafen Zürich AG.....	2
1.3	Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit .....	3
1.4	Aufbau der Arbeit .....	4
2	Theoretischer Hintergrund .....	6
2.1	Grundlagen der dualen Berufsbildung .....	6
2.1.1	Die berufliche Grundbildung in der Schweiz .....	6
2.1.2	Kompetenzorientierung in der Berufsausbildung.....	7
2.1.3	Kooperation der Lernorte .....	7
2.1.4	Begriffsklärung für die folgenden Kapitel.....	8
2.2	Ausbildnerinnen und Ausbilder: Fachpersonen und Wegbegleiter von angehenden Berufsleuten .....	9
2.2.1	Mitwirkende an der Ausbildung.....	9
2.2.2	Aufgaben und Tätigkeiten von Ausbilderinnen und Ausbildern.....	10
2.2.3	Entwicklung und Erweiterung von Kompetenzen von ausbildenden Mitarbeitenden.	12
2.2.4	Die Situation der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder.....	13
2.3	Lernende: Jugendliche am Anfang ihres Berufslebens.....	15
2.3.1	Entwicklungspsychologie des Jugendalters.....	15
2.3.2	Einflussfaktoren auf einen positiven Ausbildungsverlauf.....	16
2.3.3	Lernen und Schwierigkeiten im (beruflichen) Lernprozess .....	17
3	Methoden.....	20
3.1	Beschreibung des Vorgehens.....	20
3.2	Beschreibung der eingesetzten Methoden .....	20
3.2.1	Dokumentenanalyse .....	20
3.2.2	Experteninterviews .....	21
3.2.3	Leitfadeninterviews mit Praxisbildnern.....	22
3.2.4	Fokusgruppen mit Lernenden.....	24
4	Ergebnisse .....	25
4.1	Ergebnisse Interviews Praxisbildner.....	25
4.1.1	Schwierige Situationen mit Lernenden.....	25
4.1.2	Umgang mit schwierigen Situationen.....	27
4.1.3	Kompetenzen und Ressourcen.....	28
4.1.4	Weiterbildungsthemen und Lerninteressen .....	29
4.1.5	Austausch untereinander .....	30
4.1.6	Aufgaben und Motivation der Praxisbildner .....	32
4.1.7	Unterstützung und Wertschätzung innerhalb des Teams und von Vorgesetzten.....	33
4.1.8	Ausbildungsalltag in den Abteilungen .....	34
4.1.9	Beziehung und Umgang zwischen Praxisbildnern und Lernenden .....	36
4.2	Ergebnisse Fokusgruppen Lernende.....	36
4.2.1	Hilfen und Hindernisse für das Lernen im Betrieb.....	37
4.2.2	Positive Eigenschaften eines Praxisbildners.....	38

5	Diskussion .....	39
5.1	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse .....	39
5.2	Gestaltungsvorschläge für Unterstützungsmassnahmen.....	42
5.2.1	Aus- und Weiterbildungsanlässe zur Kompetenzentwicklung und -erweiterung – ein personenbezogener Ansatz .....	42
5.2.2	Runder Tisch für die betriebliche Lernortkooperation – ein bedingungsbezogener Ansatz.....	44
5.3	Kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Vorgehen.....	46
6	Schluss.....	48
7	Literaturverzeichnis.....	50
8	Abbildungsverzeichnis .....	54
9	Tabellenverzeichnis.....	54
	Anhang .....	55
Anhang A	Leitfaden Experteninterview.....	I
Anhang B	Leitfaden Interviews Praxisbildner .....	IX
Anhang C	Kategoriensystem Praxisbildnerinterviews.....	XVII
Anhang D	Leitfaden Fokusgruppen Lernende .....	XX
Anhang E	Weiterbildungsthemen und Lerninteressen.....	XXIII
Anhang F	Motivation für die Tätigkeit als Praxisbildner .....	XXIV
Anhang G	Ergebnisse Fokusgruppen .....	XXVI

# 1 Einleitung

Mit Lernenden zu arbeiten ist eine gleichermaßen erfreuende wie herausfordernde Tätigkeit. Es bedeutet, Jugendliche während ihrer Ausbildung zu begleiten und damit Voraussetzungen für ein gelingendes Arbeitsleben zu schaffen. Die Autorin der vorliegenden Arbeit war selbst während einiger Jahre als Praxisbildnerin von KV-Lernenden bei der Flughafen Zürich AG tätig. Aufgrund des grossen persönlichen Interesses an Ausbildungsthemen sowie des fortgeführten guten Kontaktes mit der Leiterin des Lernendenwesens der Flughafen Zürich AG kam die Zusammenarbeit für die vorliegende Bachelor Thesis zustande. Durch die frühere Mitarbeit im Unternehmen fliessen eigene Erfahrungen und Betriebswissen in die Bearbeitung der Fragestellung ein.

## 1.1 Das Lernendenwesen der Flughafen Zürich AG<sup>1</sup>

Die Flughafen Zürich AG (nachfolgend FZAG genannt) ist ein privatwirtschaftliches Unternehmen mit rund 1'600 Mitarbeitenden, das im Auftrag des Bundes den Flughafen Zürich betreibt. Das Unternehmen bildet Lernende in sieben beruflichen Grundbildungen aus, sowohl in kaufmännischen wie auch in technisch-handwerklichen Berufen.

Neben der Leiterin des Lernendenwesens sind für jede Grundbildung eine Berufsbildnerin oder ein Berufsbildner sowie mehrere Praxisbildnerinnen und -bildner für die Ausbildung der rund 40 Lernenden zuständig. Die Praxisbildnerinnen und -bildner sowie die Lernenden sind den Berufsbildnerinnen und -bildnern fachlich und/oder persönlich unterstellt (vgl. Abbildung 1). Das Lernendenwesen ist in den letzten zehn Jahren in Bezug auf die Anzahl der Lernenden wie auch die angebotenen Grundbildungen stark gewachsen. Die Lernenden sind während ihrer Berufsausbildung in verschiedenen Abteilungen innerhalb des Unternehmens tätig.

---

<sup>1</sup> Die Informationen in den Kapiteln 1.1 und 1.2 beruhen auf den Ergebnissen der Dokumentenanalyse (vgl. Kapitel 3.2.1) sowie auf Angaben aus den Experteninterviews und Gesprächen zur Auftragsklärung.

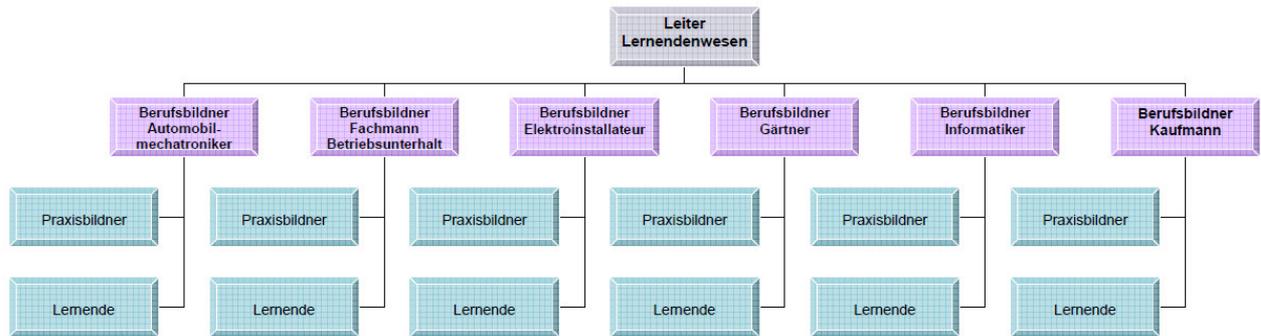


Abbildung 1: Organisation des Lernendenwesens der FZAG (nach FZAG, 2010, S. 7).

Das Lernendenkonzept der FZAG bildet die Grundlage für die Ausbildung von Lernenden innerhalb des Unternehmens. Es beschreibt verschiedene Rahmenbedingungen und regelt die Zuständigkeiten, Strukturen und Rollen der beruflichen Grundbildung bei der FZAG. Die Inhalte werden von den Berufs- und Praxisbildnerinnen und -bildnern und teils von der Geschäftsleitung verabschiedet.

In dieser Arbeit liegt der Fokus auf der beruflichen Grundbildung Fachmann Betriebsunterhalt<sup>2</sup>, weil unter den technisch-handwerklichen Berufen, denen das Forschungsinteresse hauptsächlich gilt, in dieser Grundbildung die Anzahl der Lernenden und Praxisbildner am grössten ist.

## 1.2 Die berufliche Grundbildung Fachmann Betriebsunterhalt bei der Flughafen Zürich AG

Die Lernenden Fachmänner Betriebsunterhalt der FZAG arbeiten im Werkdienst und sind vorwiegend im Aussenbereich tätig. Sie sind für den Unterhalt und die Reinigung von Betriebsflächen, Grünanlagen, Strassen sowie Gebäuden des Flughafens Zürich zuständig. Im Winter zählen zusätzlich Schneeräumungsarbeiten zu den Aufgaben. Die Lernenden übernehmen einfache Maurer-, Maler- und Schreinerarbeiten und befassen sich mit der fachgerechten Entsorgung von Abfällen. Die eingesetzten Gerätschaften warten und reinigen sie und führen kleinere Reparaturen daran selbständig aus. Die auszuführenden Arbeiten sind sehr vielfältig.

Derzeit sind sechs Lernende verteilt auf alle drei Lehrjahre bei der FZAG in Ausbildung. An einem Tag pro Woche besuchen sie die Berufsfachschule. Die Lernenden werden als Bestandteil des Teams betrachtet, in dem sie ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt werden.

<sup>2</sup> Da bei der FZAG derzeit keine Fachfrauen Betriebsunterhalt ausgebildet werden, wird auf die Nennung von beiden Geschlechtern verzichtet.

Für die Ausbildung der Lernenden Fachmänner Betriebsunterhalt sind 16 Fachmitarbeiter als Praxisbildner zuständig, die diese Tätigkeit nebenamtlich ausüben. Für die Aus- und Weiterbildung sind jährlich stattfindende Praxisbildnertage vorgesehen. Der letzte Praxisbildnertag liegt jedoch inzwischen längere Zeit zurück. Die (angehenden) Praxisbildner werden auf ihre Aufgabe vorbereitet (Ausbildungsplanung, Bildungsberichte etc.), hinsichtlich methodisch-didaktischer Kompetenzen aber nicht systematisch geschult. Die Berufsbildnerin der Fachmänner Betriebsunterhalt ist neben dieser Tätigkeit in einer administrativen Funktion in der Abteilung Airfield Maintenance im Hauptsitz der FZAG tätig.

Die Lernenden absolvieren ihre Ausbildung gemäss einem persönlichen Ausbildungsprogramm in verschiedenen Abteilungen, denen sie zwischen zwei und etwa zwölf Wochen pro Jahr zugeteilt sind. In einigen Abteilungen sind sie mehrmals im Lauf der gesamten Berufsausbildung. Diese Abteilungen sind sowohl im Werkhof beim Hauptsitz der FZAG angesiedelt, der am Rande des Flughafenareals in einiger Distanz zu den Flughafengebäuden liegt, als auch am „Flughafenkopf“ (Terminals, Parkhäuser, Bahnhof etc.), wo der Flugbetrieb stattfindet. Es wird versucht, die Einsatzplanung der Lernenden so gut wie möglich mit dem in der Schule behandelten Stoff abzustimmen. Einmal pro Woche haben die Lernenden zu einer fixen Zeit eine „Bürostunde“ bei der Berufsbildnerin im Hauptsitz der FZAG, um administrative Arbeiten zu erledigen.

### **1.3 Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit**

Die Leiterin des Lernendenwesens beschrieb zu Beginn der Zusammenarbeit, dass es wiederholt zu Schwierigkeiten im Betriebsalltag bzw. im Lernprozess mit den Lernenden Fachmännern Betriebsunterhalt kommt, die einen erhöhten Betreuungsaufwand erfordern. Beispiele sind aggressives oder freches Verhalten der Lernenden, Konzentrationsschwierigkeiten oder unzuverlässige und ungenügende Arbeitsleistungen. Die Leiterin des Lernendenwesens erfährt aber erst spät davon, weil sich die Praxisbildner nicht sofort melden, wenn Probleme beginnen. Sie hat den Eindruck, dass die Praxisbildner oft nicht erkennen, worauf die Schwierigkeiten beruhen (z. B. fehlendes Selbstvertrauen, individuelle Lernschwächen oder private Probleme) und dadurch nicht angemessen handeln, wenn schwierige Situationen entstehen. Zudem vermutete die Leiterin des Lernendenwesens, dass einige Praxisbildner für die Vermittlung von Ausbildungsinhalten alle Lernenden gleich anleiten, anstatt individuell auf sie einzugehen und ihre Instruktionen anzupassen. Sie äusserte zudem, dass die Kommunikation mit den Praxisbildnern

manchmal nicht gut funktioniert und sie das Gefühl hat, dass sie und ihr Gegenüber aneinander vorbeireden.

Für die Leiterin des Lernendenwesens stellt sich die Frage, mit welchem Unterstützungsangebot für die Praxisbildner sie den geschilderten Schwierigkeiten begegnen kann. So entstand für die vorliegende Arbeit die folgende Fragestellung:

### **Wie können Praxisbildner im Umgang mit Lernenden, die Schwierigkeiten im Lernprozess haben, unterstützt werden?**

Dabei interessieren sowohl personenbezogene wie auch bedingungsbezogene Unterstützungsmöglichkeiten, also einerseits, wie Praxisbildner persönlich unterstützt werden können (z. B. indem sie ihr Wissen erweitern oder ihr Verhalten verändern) und andererseits, wie Praxisbildner durch die Veränderungen von organisationalen Bedingungen unterstützt werden können (z. B. indem Strukturen oder Prozesse verändert werden).

Ziel dieser Arbeit ist es, die Situation der Praxisbildner und ihre Sichtweise und Bedürfnisse zu untersuchen sowie Gestaltungsvorschläge für Unterstützungsmassnahmen zu beschreiben. Die Ergebnisse der Arbeit sollen der Leiterin des Lernendenwesens als Entscheidungshilfe für zukünftige Entwicklungsangebote dienen. Dies soll erreicht werden durch den Einbezug von Literatur und aktueller Forschung aus dem Berufsbildungsbereich sowie der Ergebnisse von halbstandardisierten Interviews mit Praxisbildnern und von Fokusgruppen mit den Lernenden Fachmännern Betriebsunterhalt. Die vorgängigen Experteninterviews mit der Leiterin des Lernendenwesens und der Berufsbildnerin der Fachmänner Betriebsunterhalt sowie die Analyse von Dokumenten aus dem Lernendenwesen sollen vertiefte Einblicke in die Ausgangslage ermöglichen.

## **1.4 Aufbau der Arbeit**

Im folgenden Kapitel 2 werden die für das Verständnis der Arbeit relevanten Begriffe und theoretischen Hintergründe erläutert. Es werden zunächst einige Grundlagen der dualen Berufsbildung in der Schweiz dargestellt. Anschliessend werden die Rollen, Aufgaben und Kompetenzen von betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildnern thematisiert. Den Abschluss des theoretischen Teils bildet ein Kapitel über die Lernenden und die Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, sowie die Schwierigkeiten, zu denen diese führen können. In Kapitel 3 wird die Herangehensweise zur Bearbeitung der Fragestellung beschrieben und anschliessend die zur

Datenerhebung eingesetzten Methoden sowie das Vorgehen bei der Datenerhebung und -auswertung erläutert. Die Darstellung der Ergebnisse folgt in Kapitel 4. In Kapitel 5 werden die Ergebnisse zusammengefasst und interpretiert sowie Gestaltungsvorschläge für Unterstützungsmassnahmen formuliert. Es folgt die kritische Reflexion des eigenen methodischen Vorgehens, bevor in Kapitel 6 abschliessend auf offengebliebene Fragen hingewiesen wird und ein Ausblick in die Zukunft erfolgt.

## **2 Theoretischer Hintergrund**

Im folgenden Kapitel werden die Grundlagen für die zu bearbeitende Fragestellung unter Einbezug von aktuellen Forschungsergebnissen aus der Berufsbildungsforschung dargestellt. Zuerst wird das System der dualen Berufsbildung vorgestellt, vor dessen Hintergrund diese Arbeit steht. Im zweiten Abschnitt geht es um die Ausbilderinnen und Ausbilder in Betrieben, die angehende Berufsleute ausbilden. Im dritten Abschnitt stehen die Lernenden im Fokus, die die Ausbildung erhalten.

### **2.1 Grundlagen der dualen Berufsbildung**

#### **2.1.1 Die berufliche Grundbildung in der Schweiz**

Das Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung (SDBB) erläutert die berufliche Grundbildung im Online-Lexikon der Berufsbildung wie folgt (SDBB, 2015a):

Die berufliche Grundbildung (auch: Lehre, Berufslehre) dient der Vermittlung und dem Erwerb von Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten, die erforderlich sind, um in einem Beruf oder in einem Berufsfeld tätig sein zu können. Die Ausbildung findet an drei Lernorten statt: Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliches Kurszentrum. Die Handlungskompetenzen, die Bildungsinhalte und deren Aufteilung auf die Lernorte sind in den vom Bund erlassenen Bildungsverordnungen für die einzelnen Berufe respektive im jeweiligen Bildungsplan festgelegt.

Es wird unterschieden zwischen der drei- oder vierjährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ), die Qualifikationen für die Ausübung eines Berufes vermittelt, und der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA), die Qualifikationen für die Berufsausübung mit vereinfachten Anforderungen vermittelt. Die berufliche Grundbildung mit EFZ kann mit der Berufsmaturität ergänzt werden. In der Schweiz absolvieren etwa zwei Drittel der Jugendlichen nach der obligatorischen Schulzeit eine berufliche Grundbildung (SDBB, 2015a).

Das besondere Merkmal der dualen Berufsausbildung und zugleich ihre Stärke ist die parallel verlaufende praktische und theoretische Ausbildung. In diesem System trägt die Wirtschaft die Hauptverantwortung für die Ausbildung angehender Berufsleute. Es liegt entsprechend in ihrem Interesse, dass sie an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts ausgerichtet wird (SDBB, 2015c).

### 2.1.2 Kompetenzorientierung in der Berufsausbildung

Knutti, Dirren und Lehmann (2009) beschreiben, dass Berufsleute durch die veränderten Anforderungen in der Arbeitswelt fortwährend neue Aufgaben bewältigen müssen. Das hat zur Folge, dass sich die berufliche Grundbildung heute weniger an klar umschriebenen beruflichen Tätigkeiten orientiert, sondern vielmehr als „Basis für das Lernen während des ganzen Berufslebens“ (Knutti et al., 2009, S. 35) betrachtet werden muss. Damit meinen die Autoren insbesondere, dass das Erwerben von Qualifikationen und Kompetenzen nicht auf die berufliche Grundbildung beschränkt ist und als Kriterium für die Kompetenz einer Berufsperson nicht mehr nur zählt, *was* jemand *kann*, sondern auch, *wie* jemand etwas *tut*. Grassi (2013) fasst zusammen, dass handlungskompetent ist, wer „eine berufliche Situation zur Zufriedenheit der Beteiligten meistern kann“ (S. 7).

### 2.1.3 Kooperation der Lernorte

Die Vermittlung der beruflichen Grundbildung an den drei Lernorten – Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse (vgl. Kapitel 2.1.1) – erfordert Zusammenarbeit, um die Ziele der beruflichen Grundbildung zu erreichen (Grassi, Rhiner, Kammermann & Balzer, 2014). Grassi et al. (2014) halten fest, dass Lernortkooperation, in der sich die Lernorte als Partner verstehen, die gemeinsam die Verantwortung für die Ausbildung tragen, wohl erwünscht und in ihrer Bedeutung erkannt ist, aber noch nicht genügend umgesetzt wird. Die Autoren befassen sich ausführlich mit der optimalen Begleitung und Förderung der einzelnen Lernenden, insbesondere der Früherfassung der Personen mit einem höheren Unterstützungsbedarf. Für die Ausbildungsbetriebe geht es dabei um die Frage, ob die Lernenden die Ausbildungsanforderungen des Betriebs erfüllen und die Ausbildungsziele mit hoher Wahrscheinlichkeit erreichen können. Früherfassung im Sinne der Autoren hat zum Ziel, „die Passung der Lernvoraussetzungen der Lernenden mit den Anforderungen des Ausbildungsberufes zu Beginn der beruflichen Grundbildung zu überprüfen“ (Grassi et al., 2014, S. 84). Denn – so die Autoren – wenn diese stark auseinanderklaffen, ist mit Schwierigkeiten im Lauf der Ausbildung zu rechnen. Grassi et al. (2014) beschreiben das Konzept des Runden Tisches, einer Zusammenkunft der Kooperationspartner zum Besprechen von Problemen und Finden von Lösungen zum Wohle der Lernenden. Grundlage dafür sind gezielte Beobachtungen sowie Leistungs- und Kompetenzmessungen von verschiedenen Seiten.

#### **2.1.4 Begriffsklärung für die folgenden Kapitel**

Für die nachfolgenden Abschnitte werden Literatur und Ergebnisse aus der Berufsbildungsforschung aus der Schweiz und aus Deutschland einbezogen. Auch in Deutschland besteht ein duales Berufsbildungssystem, das in vieler Hinsicht mit demjenigen in der Schweiz vergleichbar ist; Unterschiede liegen vor allem auf bildungspolitischer Ebene vor (Aprea, 2012). Insbesondere die Durchführung der betrieblichen Ausbildung und damit verbunden die Aufgaben und Kompetenzen der Ausbilderinnen und Ausbilder sowie die (Lebens-)Situation der Lernenden in den beiden Ländern gleichen sich aus Sicht der Autorin der vorliegenden Arbeit. Deshalb ist Literatur, die sich auf die Situation in Deutschland bezieht, von grossem Nutzen.

In diesem Zusammenhang seien einige Begriffe geklärt, die im Folgenden verwendet werden. Mitarbeitende in der Ausbildung werden im schweizerischen Sprachgebrauch „Ausbildner“ genannt, während sie in Deutschland „Ausbilder“ heissen (bzw. die jeweils weibliche Form). Diese Bezeichnung wird dann übernommen, wenn aus deutschen Quellen zitiert wird. „Berufsbildner“ und „Praxisbildner“ sind Begriffe aus dem hiesigen Berufsbildungssystem, wobei „Praxisbildner“ ein informeller Begriff zu sein scheint. Im Lexikon der Berufsbildung ist von Fachkräften des Betriebs die Rede, denen Berufsbildnerinnen bzw. -bildner einen Teil der Ausbildung übertragen (SDBB, 2015b). Weitere Hintergründe zu den Mitwirkenden an der Ausbildung finden sich im Kapitel 2.2.1.

In den folgenden Kapiteln werden die Situation der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder während der Durchführung der Berufsausbildung sowie die Situation der Lernenden als Empfänger der Ausbildung näher betrachtet.

## 2.2 Ausbilderinnen und Ausbilder: Fachpersonen und Wegbegleiter von angehenden Berufsleuten

Die folgenden Abschnitte sollen Klarheit darüber schaffen, wer die ausbildenden Mitarbeitenden in Betrieben sind, was zu ihren Aufgaben gehört und welche Kompetenzen sie dafür benötigen. Der Fokus liegt dabei auf der Durchführung der Ausbildung. Vor- und nachgelagerte Phasen der Ausbildung werden nicht behandelt.

### 2.2.1 Mitwirkende an der Ausbildung

Becker, Böhm-Friese und Schulte-Bories (2013) bieten eine Übersicht über die Mitwirkenden an der betrieblichen Ausbildung und beschreiben deren Verantwortungsbereiche. Die folgende Tabelle 1 zeigt die an der Ausbildung beteiligten Funktionen innerhalb des Betriebs. Ausserbetriebliche Mitwirkende wurden weggelassen.

**Tabelle 1: Mitwirkende an der betrieblichen Ausbildung im Lehrbetrieb und ihre Verantwortungsbereiche (nach Becker et al., 2013, S. 87).**

Mitwirkende	Verantwortungsbereich
Ausbildender	Stellt Auszubildende ein, trägt die Verantwortung für die Ausbildung im Betrieb
Ausbilder	Bildet Auszubildende im Betrieb aus
Ausbildungsbeauftragter	Überwacht und koordiniert die Ausbildung (in Grossbetrieben)
Erfüllungsgehilfenschaft	Kurzfristige Hilfe beim Erfüllen von Ausbildungsaufgaben
Fachkräfte	Übernehmen in Abstimmung mit dem Ausbilder in Teilbereichen die Ausbildung

Diese Mitwirkenden bzw. Funktionen werden auch bei anderen Autoren wie Gross und Hüppe (2010) oder Schaper, Schreiber und Seyd (2000) sowie vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2015) beschrieben, teils unter der Verwendung von etwas anderen Bezeichnungen. Alle genannten Autoren halten jedoch fest, dass die Ausübung bzw. Aufteilung der Funktionen von der Betriebsgrösse abhängt, beispielsweise ob Funktionen wie Ausbildender und Ausbilder von einer Person übernommen wird oder an mehrere Personen verteilt werden. Becker et al. (2013) weisen darauf hin, dass Weisungsbefugnis und Verantwortung klar definiert und abgestimmt werden müssen, wenn Ausbildungstätigkeit delegiert wird; dies beispielsweise in Bezug auf die Vermittlung von Ausbildungsinhalten, auf Rückmeldung und Beurteilung des Lernenden oder auf Arbeitssicherheit. Ausbildende Mitarbeitende müssten deshalb auf ihre Rolle als Ausbilderin oder Ausbilder vorbereitet werden.

Becker et al. (2013) unterscheiden die folgenden innerbetrieblichen Rollen und Funktionen einer Ausbilderin bzw. eines Ausbilders:

- Fachperson: vermittelt berufliches Wissen
- Pädagoge bzw. Pädagogin: wendet passende Lehrmethoden an
- Erzieher bzw. Erzieherin und Vorbild: fördert Lernende in ihrer Entwicklung, lebt erwünschtes Verhalten vor
- Führungskraft: übernimmt die personelle Führung der Lernenden sowie organisatorische Aufgaben im Zusammenhang mit der Ausbildung

Die Autoren geben zu bedenken, dass die Ausbilderin oder der Ausbilder dadurch in einem Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen steht, mit denen sie oder er sich auseinandersetzen muss. Hinzu kommen die Anforderungen aus dem betrieblichen Alltag, denen die Ausbilderin oder der Ausbilder Beachtung schenken muss (Becker et al., 2013). Eine gute Vorbereitung und Organisation seitens der Ausbildenden ist daher erforderlich, damit die Ausbildung neben dem Tagesgeschäft gewährleistet ist.

### **2.2.2 Aufgaben und Tätigkeiten von Ausbilderinnen und Ausbildern**

Zur Gestaltung und Durchführung der Ausbildung von Berufslernenden gehören gemäss Gross und Hüppe (2010) die in der folgenden Tabelle 2 aufgeführten Aufgaben. Die Autoren orientieren sich hierbei an der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) 2009<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) des deutschen Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) beschreibt kompetenzorientiert die Tätigkeitsanforderungen an betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder und dient als grundlegendes Instrument der Qualitätssicherung (Ulmer & Gutschow, 2009). Das Anforderungsprofil gemäss der aktuellen AEVO 2009 ist bei Ulmer und Gutschow (2009) dargestellt.

**Tabelle 2: Aufgaben von Ausbilderinnen und Ausbildern in der betrieblichen Bildungsarbeit (eigene Darstellung in Anlehnung an Gross & Hüppe, 2010).**

<b>Aufgabe/Tätigkeit</b>	<b>Beschrieb</b>
1. Lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur schaffen	Unter Einbezug von Grundlagen der Lernpsychologie und Lernmotivation und des eigenen Führungsverhaltens förderliche Rahmenbedingungen schaffen
2. Probezeit organisieren, gestalten und bewerten	Probezeit für Ausbildende und Auszubildende gewinnbringend gestalten
3. Betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten	Lerninhalte und Lernziele abstimmen und Lernaufgaben für die Ausbildung am Arbeitsplatz formulieren
4. Ausbildungsmethoden zielgruppen- und situationsgerecht einsetzen	Unterschiedliche Ausbildungsmethoden kennen und unter Berücksichtigung von Ausbildungsstand und individuellen Eigenschaften der Lernenden anwenden
5. Unterweisungstechniken situationsbezogen einsetzen	Einzelne Ausbildungstechniken optimal einsetzen, um anschaulich, praxisnah und mit Einbezug des Auszubildenden auszubilden
6. Lernschwierigkeiten und -störungen erkennen und angemessen Hilfe geben	Typische Lernschwächen und Ursachen kennen und erkennen und diesen angemessen begegnen
7. Den Wert von Zusatzqualifikationen erläutern	Typische Zusatzqualifikationen innerhalb des Berufsfelds kennen für Lernende, die mit Ausbildungsinhalten nicht ausgelastet sind
8. Verlängerungs- und Verkürzungsmöglichkeiten der Ausbildung im Einzelfall nutzen	Voraussetzungen und Umstände für eine Verlängerung oder Verkürzung der Ausbildung kennen und wenn sinnvoll von Möglichkeiten Gebrauch machen
9. Soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden fördern, Probleme und Konflikte frühzeitig erkennen sowie auf Lösungen hinwirken	Einfluss des Betriebs als Sozialisationsinstanz auf die Persönlichkeitsentwicklung bedenken, Konflikte angemessen behandeln bzw. Fehlverhalten vorbeugen
10. Lernstandkontrollen durchführen und auswerten	Lernprozess evaluieren, Lernerfolg professionell zurückmelden und Handlungsbedarf erkennen
11. Beurteilungssysteme entwickeln, Beurteilungen erstellen und Beurteilungsgespräche führen	Beurteilungssysteme anwenden, Beurteilungsfehler vermeiden, Beurteilungsgespräche unter Berücksichtigung von kommunikationspsychologischen Aspekten führen
12. Interkulturelle Kompetenzen fördern	Sich mit dem Umgang mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen beschäftigen, Austauschprogramme anbieten

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Ausbildung von Lernenden übernimmt, erweitert sich dadurch ihr bzw. sein Aufgabengebiet und sie bzw. er übernimmt zusätzliche Verantwortung (Knutti et al., 2009). Dadurch wird die berufliche Aufgabe anspruchsvoller und vielfältiger; die betrieblichen Anforderungen an die Person steigen.

### **2.2.3 Entwicklung und Erweiterung von Kompetenzen von ausbildenden Mitarbeitenden**

Ulmer und Gutschow (2009) betonen, dass gut qualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder die Voraussetzung für eine hochwertige Berufsbildung sind. Was Ausbilden heutzutage bedeutet, beschreiben Knutti et al. (2009) wie folgt: „In der aktuellen Entwicklung [bei der Arbeit und bei den Berufen] tritt das differenzierte Ausbilden an Stelle von normierten, präzis definierten Standardausbildungen“ (S. 35). Kluge (2006) beschreibt, dass die Rolle und die Aufgaben von Ausbildenden aufgrund von veränderten Rahmenbedingungen der Berufsbildung und beschleunigter gesellschaftlicher Veränderung einer kontinuierlichen Entwicklung unterliegen. Daraus folgt, dass auch Ausbilderinnen und Ausbilder Kompetenzen entwickeln müssen, um ihre Tätigkeit professionell auszuführen.

Pätzold (2013) fasst zusammen: „Betriebliche Ausbildungstätigkeit beansprucht die ganze Persönlichkeit, sie setzt Fachlichkeit, eine didaktisch-methodische Flexibilität sowie kommunikative und kooperative Kompetenzen voraus“ (S. 46). Des Weiteren stelle das betriebliche Bildungspersonal inzwischen eine sehr heterogene Gruppe dar, vor allem in industriellen Grossbetrieben, in Bezug auf unterschiedliche Berufsabschlüsse, Aufgaben oder Mentalität. Diese Umstände verlangen folglich eine differenzierte Ausbildung und Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbildnern.

Kluge (2006) erachtet neben Schulungen, Seminaren, Coaching oder Supervision die kollegiale Beratung als gute Möglichkeit, sich selbst und die eigenen Handlungskompetenz weiterzuentwickeln. Kluge (2006) beschreibt die Methode genauer, bei der einem vorgegebenen Ablauf folgend durch (Selbst-)Reflexion im Kollegenkreis herausfordernde Situationen geklärt werden.

Buschbacher (2014) steht jährlich stattfindenden Seminaren, die ausschliesslich Wissen und Methoden vermitteln, kritisch gegenüber. Er misst der Förderung von Innovations- und Problemlösefähigkeit für die qualitative Weiterentwicklung der Ausbildung im Betrieb eine grosse Bedeutung zu. Er stellt aber fest, dass unter den Ausbilderinnen und Ausbildnern kaum Veränderungsbereitschaft und die Neugier auf Neues spürbar sind und Bewährtes nicht infrage gestellt

wird. Gemäss Buschbacher (2014) sollen Auszubildende ihre Ideen einbringen dürfen bzw. diesbezüglich gefordert und gefördert werden und dadurch zu einem langfristig motivierten Ausbildungsteam zusammenwachsen.

Jansen und Blötz (2012) berichten von sehr guten Erfahrungen mit einem eigens entwickelten Seminarkonzept für auszubildende Fachkräfte bzw. Praxisbildnerinnen und -bildner, das vor allem das Ausprobieren und Trainieren von pädagogischem Handeln umfasst. Bedarf dafür entstand, weil die Gruppe der nebenamtlichen Auszubildnerinnen und Auszubildner, die jedoch den grössten Teil der pädagogischen Tätigkeit leistet, durch die auf der AEVO basierende Qualifizierung zu wenig abgedeckt wird.

#### **2.2.4 Die Situation der betrieblichen Auszubildnerinnen und Auszubildner**

Es zeigt sich also, dass der Qualifizierung von auszubildenden Mitarbeitenden grosse Bedeutung zukommt, die jedoch – gleich wie die berufliche Grundbildung – aufgrund komplexer und sich verändernder Rahmenbedingungen nicht standardisiert erfolgen kann. Dennoch sind gemäss dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) (2015) Betriebe und insbesondere betriebliche Berufsbildnerinnen und -bildner nur selten Gegenstand von Studien im Bereich der dualen Berufsbildung, obschon sie in diesem Ausbildungsmodell eine zentrale Rolle spielen. Am EHB läuft nun von 2014 bis 2017 ein Forschungsprojekt, das vertiefte Einblicke in den Alltag der betrieblichen Berufsbildnerinnen und -bildner ermöglichen soll. Unter anderem soll der Bedarf an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder anderen Unterstützungsangeboten ermittelt werden (EHB, 2015).

Auch Pätzold (2013) stellt fest, dass sich die Berufsbildungsforschung lange Zeit nur um Lehrkräfte der Berufsschule drehte. Gemäss Bahl et al. (2012) fokussiert der Bildungsdiskurs in Deutschland vor allem auf die Professionalisierung der in der Ausbildung tätigen Personen. Weil aber auch organisationale Rahmenbedingungen der Auszubildnerinnen und Auszubildner und ihre subjektive Interpretation wesentliche Einflussfaktoren darstellen, wurde die Situation des auszubildenden Personals in der betrieblichen Bildung im Rahmen einer mehrjährige Studie untersucht (Bahl et al., 2012). Die Forschungsgruppe stellte fest, dass hauptberufliche Auszubildnerinnen und Auszubildner eine Minderheit darstellen. Somit sind die in der AEVO beschriebenen Handlungsfelder in den Betrieben auf eine grosse Zahl verschiedener Personen verteilt und nicht auf „einzelne ‚Ausbilder/-innen‘ als leicht bestimmbare Zielgruppe“ (Bahl et al., 2012, S. 3). Die Untersuchung brachte weiter hervor, dass für die auszubildenden Fachkräfte die Anerkennung durch die

Auszubildenden eine Motivationsquelle darstellt. Viele von ihnen verfügen zwar über viel berufspädagogischen Sachverstand, der aber in erster Linie auf eigener Erfahrung beruht (anstatt auf methodisch-didaktischen Ausbildungsinhalten der AEVO) und kaum reflektiert wird. Bahl et al. (2012) fügen an, dass „der Austausch untereinander kaum systematisch gefördert und unterstützt“ (S. 4) wird und ein Grossteil der ausbildenden Personen höchstens Qualifizierungsbedarf im Umgang mit den Jugendlichen zur Sprache bringt.

## 2.3 Lernende: Jugendliche am Anfang ihres Berufslebens

In den folgenden Abschnitten werden die Herausforderungen des Jugendalters und des Berufseinstiegs beschrieben. Weiter wird dargestellt, was zu einem positiven Verlauf der beruflichen Grundbildung beiträgt. Weil es in der Fragestellung spezifisch um die Situation nicht-gelingenden Lernens geht, erfolgen zudem ein Einblick in die Lernpsychologie und eine genauere Betrachtung von Schwierigkeiten im (beruflichen) Lernprozess. Der Fokus liegt auf dem Lernumfeld, die Lernmotivation der Lernenden wird nur am Rande thematisiert.

### 2.3.1 Entwicklungspsychologie des Jugendalters

Die Jugend (oder Adoleszenz) wird als Übergangsphase zwischen dem Ende der Kindheit und dem Anfang des Erwachsenenalters bezeichnet und betrifft somit den Lebensabschnitt zwischen etwa 10 und 20 Jahren (Grob & Jaschinski, 2003). Während dieser Zeit bewegen sich die Jugendlichen in einem Spannungsfeld zwischen den Verhaltensformen und Privilegien der Kindheit, die sie aufgeben müssen, und den Kompetenzen für die Erwachsenenrolle, die sie neu erwerben müssen. Grob und Jaschinski (2003) stellen drei spezifische Entwicklungsaufgaben während der Adoleszenz dar:

- **Persönliche** (intrapersonale) Entwicklungsaufgaben: Ergeben sich aus der psychischen Reifung (z. B. Fähigkeit zur Abstraktion) sowie aus physischen bzw. biologischen Veränderung (z. B. äusserlich sichtbare körperliche Veränderung).
- **Zwischenmenschliche** (interpersonale) Entwicklungsaufgaben: Ergeben sich aus neuen Beziehungen und Beziehungsmustern (z. B. Differenzierung von Freundschaftsbeziehungen zu Gleichaltrigen).
- **Gesellschaftliche** Entwicklungsaufgaben: Ergeben sich aus veränderten sozio-kulturellen Anforderungen (z. B. gesellschaftliche Erwartungen wie sich für einen Beruf entscheiden).

Dazu kommt die Erarbeitung der eigenen Identität als übergeordnete Aufgabe, bei der es darum geht, „ein bewusstes Verhältnis zu sich und der Umwelt zu gewinnen mit dem Resultat, sich in der vorgegeben [*sic*] Kultur zu verorten“ (Grob & Jaschinski, 2003, S. 29). Gemäss Grob und Jaschinski (2003) besteht mehr oder weniger ein gesellschaftlicher Konsens darüber, wann Entwicklungsaufgaben gelöst werden sollten. Entsprechend kann eine Person unter Druck geraten, wenn sie diesen Zeitpunkt verpasst.

### 2.3.2 Einflussfaktoren auf einen positiven Ausbildungsverlauf

Der Übergang von der obligatorischen Schulzeit in die Erwerbstätigkeit stellt gemäss Neuenschwander, Gerber, Frank und Rottermann (2012) eine entscheidende Grundlage für die lebenslange Entwicklung dar. Die Entscheidung für eine (Berufs-)Ausbildung, die Jugendliche treffen müssen, ist von grosser Tragweite (Neuenschwander et al., 2012). Zu Beginn ihrer beruflichen Ausbildung befinden sich die Jugendlichen in einer neuen und komplexen Situation, die hohe Anpassungsleistungen erfordert, sowohl hinsichtlich des sozialen Umfelds und als auch strukturell in Bezug auf die Lern- und Arbeitsumgebung (Grassi et al., 2014).

Neben guten Leistungen im Betrieb, den überbetrieblichen Kursen und in der Berufsschule sowie dem erfolgreichen Abschluss durch das Qualifikationsverfahren (QV), nennen Berweger, Krattenmacher, Salzmann und Schönenberger (2013) als Merkmale für einen positiven Ausbildungsverlauf, „dass Jugendliche motiviert sind zu lernen, Vertrauen in ihre beruflichen Fähigkeiten entwickeln, mit der Ausbildung zufrieden sind und Interesse an ihrem Beruf zeigen“ (S. 13). Abhängig sind diese Merkmale gemäss den Autoren einerseits von den persönlichen Voraussetzungen der Lernenden (z. B. kognitive Fähigkeiten) und der sozialen Unterstützung durch das Umfeld (z. B. die Familie) und andererseits von Eigenheiten des Lehrbetriebs und der Berufsfachschule (z. B. dem Arbeits- und Lernklima). Betriebe können die Ausbildungsqualität insbesondere dadurch positiv beeinflussen, indem sie ein Lernumfeld schaffen, in dem Lernende die eigene Kompetenz sowie soziale Einbindung und Zugehörigkeit erleben<sup>4</sup> (Berweger, Salzmann & Krattenmacher, 2013). Das kann dadurch geschehen, dass Lernende bei der Ausübung von verschiedenen Tätigkeiten weder unter- noch überfordert sind und dadurch, dass sie sich wahrgenommen, wertgeschätzt und eingebunden fühlen. Die Autoren ergänzen, dass für die Qualität der Ausbildung ebenso wichtig ist, dass Lernende in schwierigen Situationen von Vorgesetzten unterstützt werden, und zwar emotional wie instrumentell.

Auch andere Forschungsergebnisse messen der Beziehung zu den Ausbilderinnen und Ausbildern grosse Bedeutung bei. Neuenschwander (2014) nennt unter anderem eine gute Beziehungen zum Lernenden, inklusive der Qualität von Feedback bezüglich Aufgabenbewältigung, sowie eine strukturierte Einführung und Unterstützung der sozialen Integration in den Betrieb als Merkmale, die gute Ausbilderinnen und Ausbilder auszeichnen. Eine Studie in Deutschland zu den Qualitätsansprüchen von Auszubildenden ergab, dass Auszubildende am meisten Wert legen

---

<sup>4</sup> Die Begriffe „Kompetenzerleben“ und „soziale Einbindung“ beziehen sich in diesem Zusammenhang auf die grundlegenden psychologischen Bedürfnisse nach Deci und Ryan (erstmalig 1985), nämlich die Bedürfnisse nach Kompetenz, Autonomie und sozialer Eingebundenheit, die von Berweger et al. (2013) im Forschungsprojekt einbezogen wurden.

auf „fachlich und pädagogisch qualifizierte Ausbilder/-innen, die klar mit ihnen kommunizieren“ (Krewerth & Beicht, 2011, S. 237).

### **2.3.3 Lernen und Schwierigkeiten im (beruflichen) Lernprozess**

In der Alltagssprache wird Lernen meistens in Zusammenhang mit der Schule oder allgemein pädagogischen Situationen (z. B. die Erziehung durch die Eltern) verwendet und betrifft das Erlernen von Fähigkeiten wie Lesen, Schreiben oder Rechnen, den Erwerb von Wissen oder das Aneignen von bestimmten sozialen Umgangsformen (Edelmann & Wittmann, 2012). Der psychologische Lernbegriff ist weiter gefasst. Er umfasst auch das Lernen von Angst und Sicherheit, das Erwerben von Vorlieben und Abneigungen, das Ausbilden von Gewohnheiten sowie die Befähigung zu planvollem Handeln und problemlösendem Denken, was im Alltag fortwährend stattfindet (Edelmann & Wittmann, 2012). Gemeinsam ist allen Lernprozessen die Erfahrungsbildung, die zukünftige Aktivitäten und Handlungen beeinflusst. Erfahrung kann direkt gewonnen oder sozial vermittelt werden. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit liegt der Fokus auf dem absichtlichen und planvollen Lernen im Rahmen von pädagogischen Situationen, die als Instruktion bezeichnet werden (Edelmann & Wittmann, 2012).

Edelmann und Wittmann (2012) beschreiben die dualistische Lerntheorie: Dabei werden aussen-gesteuerte und innengesteuerte Lernprozesse unterschieden. Aussensteuerung bedeutet, dass eine mehrheitlich von aussen ausgelöste und gelenkte Veränderung des Verhaltens (inklusive Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen) erfolgen soll. Innensteuerung beschreibt mehrheitlich innen- bzw. selbstgesteuertes Lernen im Sinne der Entwicklung des eigenverantwortlichen und planvollen Handelns. Sowohl aussen- als auch innengesteuerte Lernprozesse haben Vor- und Nachteile. Bei der Gestaltung von Lernumgebungen werden häufig beide Ansätze integriert und damit zur Optimierung des Lernerfolgs die jeweiligen Vorzüge genutzt und gleichzeitig die Einschränkungen minimiert. Wichtig ist dabei, dass sich die Ausgestaltung der Instruktionssituation und die Auswahl der didaktischen Massnahmen am Lerneffekt für den Lernenden orientieren. Dazu sind 1) die Lernziele, 2) die Lerngesetzmässigkeiten, 3) die Lernvoraussetzungen, 4) die Kontextbedingungen und 5) die Wirksamkeit zu beachten (Edelmann & Wittmann, 2012).

Grassi et al. (2014) halten fest, dass Lernen immer auch abhängig ist vom Umfeld, in dem es verankert ist. Damit ist der Kontext gemeint, der über die oben beschriebene eigentliche Instruktionssituation hinausgeht. Die Wechselwirkungen zwischen dem Lernenden und seinem Lernumfeld sind vielfältig (Grassi et al., 2014). Das betriebliche Lernumfeld eines Berufslernenden

ist gekennzeichnet von vielen unterschiedlichen sozialen Kontakten und geprägt von den betrieblichen Rahmenbedingungen wie beispielsweise dem pädagogischen Verständnis der Ausbilderinnen und Ausbilder, dem Umgang miteinander oder der Art, wie Aufträge verteilt werden (Grassi et al., 2014).

Was aber, wenn Schwierigkeiten beim Lernen auftauchen und der Lernerfolg ausbleibt? In der pädagogischen und psychologischen Grundlagenliteratur werden Lernschwierigkeiten hauptsächlich im Kontext des schulischen Lernens besprochen (Gold, 2011; Orthmann Bless, 2010). Selbst da wird der Begriff jedoch uneinheitlich verwendet (Orthmann Bless, 2010). Auch in der Berufsausbildungsliteratur ist von Lernschwierigkeiten die Rede. Gross und Hüppe (2010), die sowohl von Lernschwierigkeiten, Lernschwächen und Lernstörungen sprechen, ohne die Begriffe voneinander abzugrenzen, halten fest, dass solche Schwierigkeiten oft mit Verhaltensauffälligkeiten einhergehen, beispielsweise Unkonzentriertheit, Vermeidungsverhalten, passives oder aggressives Verhalten oder geringer Einsatz. Die Ursachen dafür orten Gross und Hüppe (2010) beim Auszubildenden selbst (z. B. Konzentrationsschwächen, fehlende schulische Grundkenntnisse, psychische Störungen sowie Störungen in der körperlichen Entwicklung) und im Zusammenhang mit dem Lernen (z. B. Lernumfeld, Lernstrategien, Motivationsprobleme) und in seinem Umfeld (z. B. Probleme im familiären oder privaten Umfeld, finanzielle Probleme).

Grassi et al. (2014) sprechen von „Lernenden, die Unterstützung und Förderung benötigen, um einen Ausbildungserfolg zu erzielen“ (S. 122). Unter diesen Lernenden wird unterschieden zwischen Personen mit Schwierigkeiten im psychosozialen Bereich und solchen mit Schwierigkeiten im lernpsychologischen Bereich. Die Autoren geben jedoch zu bedenken, dass diese Unterteilung nicht trennscharf ist und Probleme oftmals in beiden Bereichen zu verorten sind. Das Ausbildernetz<sup>5</sup> (2015) weist darauf hin, dass es auch „normale“ Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Berufseinstieg gibt und grenzt davon die Fälle mit Auszubildenden ab, die beeinträchtigt sind. Damit sind Personen gemeint, denen es „aus eigener Kraft und mit dem üblichen Mass an Betreuung nicht gelingt, mit den Anforderungen eines Lehrverhältnisses zurechtzukommen“ (Ausbildernetz, 2015). Hier wird unterschieden zwischen lernbezogenen, personenbezogenen und motivationsbezogenen Beeinträchtigungen.

---

<sup>5</sup> Das Ausbildernetz ist ein Informationsportal für Ausbildungsverantwortliche in Unternehmen und wird zur Verfügung gestellt von den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH bfz Bildungsforschung sowie vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH (vgl. <http://www.ausbildernetz.de/>).

Auch wenn sie unterschiedliche Bezeichnungen für das Phänomen verwenden, stimmen die genannten Autoren überein, dass schwierige Situationen besonderer Aufmerksamkeit bedürfen und zusammen mit dem Lernenden die Ursachen geklärt und der Handlungsbedarf ermittelt werden müssen. Grassi et al. (2014) argumentieren, dass Fördermassnahmen stets individuell zusammengesetzt sein müssen, weil auch die Schwierigkeiten mit dem Lernen bzw. ihre Entstehungsgeschichte individuell sind. Die Autoren weisen darauf hin, dass dies einen diagnostischen Prozess voraussetzt.

In welchem Ausmass Lernförderung im Betrieb stattfinden kann, hängt von dessen Grösse ab und von den Möglichkeiten des Betriebs; insbesondere von der Verfügbarkeit von Mitarbeitenden mit entsprechendem Know-how, Erfahrung und Zeit (Grassi et al., 2014). Ausserhalb des Betriebs existieren verschiedene öffentliche Beratungsstellen sowie auf Bundesebene gesetzlich verankerte spezifische Unterstützungsangebote wie das Case Management Berufsbildung und die fachkundige individuelle Begleitung (Grassi et al., 2014).

Es zeigt sich also, dass die Herausforderungen für Lernende beim Eintritt in die Berufsausbildung zahlreich sind. Gleichermassen wird klar, dass das (Lern-)Umfeld wesentlich zu einer positiven Entwicklung und zum Gelingen der Ausbildung beitragen kann. Für ausbildende Unternehmen bedeutet dies, dass sie gefordert sind, das Arbeits- und Lernumfeld im Sinne der Lernförderung zu beeinflussen.

## **3 Methoden**

Im Folgenden werden die Hintergründe und die Entwicklung des Untersuchungsplans sowie die durchgeführten Erhebungs- und Auswertungsmethoden beschrieben.

### **3.1 Beschreibung des Vorgehens**

Für die Untersuchung wurden Interviews mit verschiedenen Personengruppen geführt sowie Dokumente analysiert. Zu Beginn der Erhebung erfolgten die Analyse der Dokumente sowie die Experteninterviews mit der Leiterin des Lernendenwesens und der Berufsbildnerin. Beides diente in erster Linie dem vertieften Verständnis des Untersuchungsumfeldes. Den hauptsächlichsten Teil der Untersuchung stellten halbstandardisierte Interviews mit mehreren Praxisbildnern dar. Zudem wurde eine Fokusgruppe mit den Lernenden Fachmännern Betriebsunterhalt durchgeführt.

Besonders wichtig war der Autorin der vorliegenden Arbeit, einen ganzheitlichen Ansatz bei der Betrachtung der Fragestellung zu verfolgen. Deshalb sollten nicht nur die Praxisbildner, sondern auch die Lernenden als Gegenüber in der Ausbildung sowie die Leiterin des Lernendenwesens und die Berufsbildnerin als Vorgesetzte einbezogen werden.

### **3.2 Beschreibung der eingesetzten Methoden**

#### **3.2.1 Dokumentenanalyse**

Gemäss Wolff (2000a, zitiert nach Flick, 2011) bilden auch Dokumente nur eine bestimmte Version der Realität ab und können daher nicht als objektiver betrachtet werden als Interviews. Man sollte sie darum nicht dazu verwenden, um Daten aus Interviews zu validieren, sondern um Informationen in einen Kontext zu stellen. Vor diesem Hintergrund wurden die in der nachfolgenden Tabelle 3 beschriebenen Dokumente analysiert. Ziel war einerseits, vertiefte Kenntnisse über das Lernendenwesen der FZAG und die berufliche Grundbildung zum Fachmann Betriebsunterhalt zu erlangen. Andererseits dienten die Dokumente den Vorbereitungen für die nachfolgenden Erhebungen.

**Tabelle 3: Analyierte Dokumente im Rahmen der Dokumentenanalyse (eigenen Darstellung).**

<b>Dokument</b>	<b>Kurzbeschreibung Inhalt</b>	<b>Kommentar</b>
<b>Lernendenkonzept</b> Autor: FZAG, 2010	Darstellung der Organisation des Lernendenwesens der FZAG, Richtlinien, Rollendefinitionen von Berufsausbildenden	Umfassendes Konzept als Grundlage der Ausbildung
<b>Internetauftritt der Lernenden (www.lernende.flughafen-zuerich.ch)</b> Autor: FZAG, 2015	Darstellung der FZAG als Ausbildungsbetrieb, Portraits aller Lehrberufe und der aktuellen Lernenden, Informationen zum Bewerbungsprozess, Kontaktangaben	Professioneller und ansprechender Auftritt mit vielen Bildern, Video-Portraits der beruflichen Grundbildungen
<b>Einsatzplan Lernende</b> Autor: FZAG, 2015	Darstellung der Organisation der Ausbildung der einzelnen Lernenden, gibt an, wer wann in welcher Abteilung ausgebildet wird	Planungsinstrument, Gesamtüberblick über mehrere Jahre, parallele Darstellung der Einsatzpläne der einzelnen Lernenden, farbliche Markierungen zur Orientierung
<b>Bildungsplan Fachmann Betriebsunterhalt</b> Autor: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), 2014	Informationen zur Berufsausbildung, detaillierte Übersicht über die Handlungs-, Leistungs- und Lernziele	-

Die Ergebnisse der Dokumentenanalyse flossen in die Erarbeitung der Interviewleitfäden der Experten- und Praxisbildnerinterviews sowie in die Vorbereitung der Fokusgruppen ein. Sie finden teilweise Erwähnung in der Einleitung (Kapitel 1.1 bis 1.2). Auf eine detaillierte separate Darstellung wird verzichtet.

### **3.2.2 Experteninterviews**

Mit der Leiterin des Lernendenwesens und der Berufsbildnerin wurde je ein Experteninterview geführt. Die Leiterin des Lernendenwesens und die Berufsbildnerin wurden als Vertreterinnen des Unternehmens im Zusammenhang mit der beruflichen Grundbildung als Fachmann Betriebsunterhalt in die Erhebung einbezogen. Die Interviews fanden in einem Sitzungszimmer im Hauptsitz der FZAG statt. Die Interviews dauerten ca. 60 Minuten. Sie wurden Ende Februar 2015 durchgeführt.

Ziel der Experteninterviews war, umfassende Einblicke in die Organisation der Berufsausbildung zum Fachmann Betriebsunterhalt zu erlangen (Leitfaden siehe Anhang A). Dieses Wissen floss

in die Erarbeitung des Interviewleitfadens für die Praxisbildner sowie in den Leitfaden für die Fokusgruppen ein. Viele Informationen werden in der einleitenden Beschreibung des Umfelds (Kapitel 1.1 und 1.2) dargestellt, so dass bezüglich der Bearbeitung der Fragestellung keine zusätzliche Ergebnisdarstellung erfolgt.

Die Interviews wurden mit dem Einverständnis der interviewten Personen mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet, um Antworten bei Bedarf im Nachhinein rekonstruieren zu können.

### **3.2.3 Leitfadeninterviews mit Praxisbildnern**

Es wurden sechs halbstandardisierte Interviews mit Praxisbildnern von Lernenden Fachmännern Betriebsunterhalt geführt. Die Termine für die Interviews wurden von der Berufsbildnerin vereinbart. Fünf Interviews fanden in einem Sitzungszimmer im Hauptsitz der FZAG statt, in der Nähe des Werkhofs, dem Arbeitsstandort dieser Praxisbildner. Das Interview mit dem Praxisbildner vom Flughafenkopf fand in einem firmeneigenen Sitzungszimmer in einem der Flughafengebäude statt. Die Interviews dauerten ca. 45 Minuten. Sie wurden im Zeitraum zwischen Mitte März und Mitte April 2015 geführt.

Die Auswahl der Praxisbildner erfolgte durch die Leiterin des Lernendenwesens und die Berufsbildnerin. Die Praxisbildner wurden im Vorfeld von der Berufsbildnerin und der Leiterin des Lernendenwesens als äusserst heterogene Gruppe beschrieben, unter anderem in Bezug auf ihren Beruf und die Abteilungen, in denen sie arbeiten, sowie bezüglich ihres Alters und der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit bzw. Tätigkeit als Praxisbildner. Es war somit nicht möglich, eine repräsentative Stichprobe zusammenzustellen. Es wurde jedoch versucht, Praxisbildner für die Interviews auszuwählen, die sich hinsichtlich der genannten Kriterien möglichst unterscheiden.

Durch die Interviews sollte die subjektive Sichtweise der Praxisbildner in Erfahrung gebracht werden und wie sie ihre Tätigkeit erleben. Es ging zum einen darum, die schwierigen Situationen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Aufgabe zu erfassen wie auch die Bewältigungsstrategien und Ressourcen der Praxisbildner für den Umgang mit Schwierigkeiten. Mit Ressourcen sind Fachwissen, Ausbildungskompetenz (z. B. pädagogisches und (entwicklungs-)psychologisches Wissen und Fertigkeiten) sowie organisatorische und soziale Unterstützung durch Teamkollegen und Vorgesetzte gemeint. Weiter sollten das Verständnis der Aufgabe und die Motivation dafür, die Alltagsorganisation sowie die Beziehung der Praxisbildner zu den Lernenden erkundet werden. Dafür wurde als Methode das halbstandardisierte Leitfadeninterview gewählt, das sich eignet, um eine eher eng begrenzte Fragestellung zu verfolgen, dabei aber be-

schreibende und argumentierende Darstellungsformen in den Vordergrund stellt (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2010). Damit sollen Inhalte generiert werden, die sich nicht nur klassifizieren, sondern auch interpretieren lassen.

Der Interviewleitfaden wurde thematisch gegliedert und enthielt sowohl offen formulierte, erzählgenerierende Fragen, die die Praxisbildner anregen sollten, von ihren Erfahrungen zu berichten, wie auch enger gefasste Fragen nach Gegebenheiten aus ihrem Alltag, die eher auf erklärende Antworten zielten. Damit sollte explizites wie auch implizites, also weniger direkt verfügbares Wissen der Praxisbildner erfragt werden. Die Fragen für den Leitfaden wurden in Anlehnung an das SPSS-Prinzip entwickelt (Helfferich, 2011; SPSS steht für „Sammeln“, „Prüfen“, „Sortieren“ und „Subsumieren“): Eine grosse Auswahl an gesammelten Fragen wurde Schritt für Schritt geprüft und auf einige wesentliche Erzählaufforderungen bzw. Leitfragen und konkrete Nachfragen reduziert. Der Leitfaden ist im Anhang B ersichtlich.

Alle Interviews wurden mit dem Einverständnis der Interviewten mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet, um anschliessend eine detaillierte Auswertung vornehmen zu können. Für die Datenauswertung wurden die Interviews abgehört und die Antworten verschriftlicht, damit die Aussagen und deren Zuteilung zu einer Kategorie nachträglich nachvollzogen werden konnten. Aussagekräftige Berichte der Praxisbildner wurden ausführlich transkribiert, während übrige Antworten mehrheitlich stichwortartig notiert wurden. Die qualitative Inhaltsanalyse erfolgte anschliessend nach der Methode der inhaltlichen Strukturierung nach Mayring (2010). Dafür wurden in Anlehnung an Mayring (2010) anhand des thematisch gegliederten Interviewleitfadens sowie des theoretischen Hintergrundes Kategorien festgelegt (deduktive Kategorienbildung) und dafür beispielhafte Aussagen aus den Interviews als Ankerbeispiele festgehalten. Die Textstellen aus dem Datenmaterial wurden anschliessend den Kategorien zugeteilt. Mit diesem Vorgehen sollte das Textmaterial systematisch analysiert werden, um die verschiedenen Aussagen innerhalb der Kategorien zusammenzufassen. Im Verlauf der Auswertung der Interviews wurden aufgrund des Materials einzelne weitere Kategorien gebildet bzw. bereits vorhandene Kategorien differenziert (ergänzende induktive Kategorienbildung). Dass es zur Überarbeitung oder gar Neuauffassung von Kategorien kommt, kommt laut Mayring (2010) bei der Datenauswertung häufig vor. Das finale Kategoriensystem ist im Anhang C ersichtlich.

### **3.2.4 Fokusgruppen mit Lernenden**

Mit den sechs Lernenden Fachmännern Betriebsunterhalt wurden zwei Fokusgruppen à drei Personen durchgeführt. Die Aufteilung der Lernenden in zwei Gruppen erfolgte auf Wunsch und gemäss Einteilung der Leiterin des Lernendenwesens und der Berufsbildnerin, damit auch die in Gruppengesprächen zurückhaltenderen Lernenden zu Wort kommen würden. Die Termine für die Fokusgruppen wurden von der Berufsbildnerin vereinbart. Die Fokusgruppen fanden in einem Sitzungszimmer im Hauptsitz der FZAG statt. Die Gespräche dauerten ca. 60 Minuten und wurden an einem Nachmittag Mitte März 2015 direkt nacheinander durchgeführt.

Durch die Fokusgruppen sollte die Sichtweise der Lernenden einbezogen werden. Es ging dabei weniger um das individuelle Erleben der einzelnen Lernenden als um eine gemeinsam ausgearbeitete Gesamtsicht. Gemäss Przyborski und Wohlrab-Sahr (2010) eignen sich dafür Erhebungsmethoden in der Gruppe. In den Fokusgruppen sollten schwerpunktmässig Hilfen und Hindernisse für das Berufslernen sowie die Eigenschaften von einem guten Ausbilder thematisiert werden. Der Leitfaden ist im Anhang D ersichtlich. Die Gespräche in den Fokusgruppen wurden mit dem Einverständnis der Lernenden mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet, um bei Unklarheiten bei der Auswertung die Inhalte verifizieren zu können.

Die in den Fokusgruppen erarbeiteten Inhalte wurden auf Flipcharts festgehalten. Die Daten der beiden Gruppen wurden zusammengefügt und inhaltlich strukturiert (vgl. Mayring, 2010). Die Ergebniskategorisierung erfolgte ausschliesslich induktiv aufgrund des Materials. Die Kategorien sind zusammen mit den Ergebnissen in Kapitel 4.2 ersichtlich.

## 4 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Interviews mit den Praxisbildnern und der Fokusgruppen mit den Lernenden dargestellt. Die Textpassagen in kursiver Schrift stellen Originalzitate aus den Interviews dar. Die Ergebnisse wurden thematisch gegliedert und gemäss den Oberkategorien im Kategoriensystem dargestellt.

### 4.1 Ergebnisse Interviews Praxisbildner

Die sechs interviewten Praxisbildner waren zwischen 29 und 52 Jahren alt (Mittelwert=39,2 Jahre). Alle interviewten Personen sind männlich. Die Praxisbildner waren zwischen 3 und 9 Jahren (Mittelwert=5,1 Jahre) als Praxisbildner tätig. Alle absolvierten ursprünglich eine oder zwei Berufslehren (als Maurer, Maler, Gipser, Feinmechaniker, Hochbauzeichner, Landschaftsgärtner oder Landwirt). Einer von ihnen hat den Berufsbilderkurs absolviert, einer war bei einem früheren Arbeitgeber bereits für Lernende verantwortlich. Die Praxisbildner sind in den Abteilungen Betriebsflächen, Grünflächen, Wasser- und Abfallbewirtschaftung und Dienstleistungen/Hauswartung angestellt und sind zwischen 4 und 16 Jahren (Mittelwert=9,4 Jahre) im Betrieb tätig. Zwei Personen haben eine Führungsfunktion (Teamleitung bzw. stellvertretende Gruppenleitung). Von den interviewten Praxisbildnern arbeiten fünf im Bereich des Werkhofs und einer am Flughafenkopf. Die Praxisbildner schätzten ihren Aufwand für die Tätigkeit als Praxisbildner zwischen 10% und 30% ihrer Arbeitszeit. Diese grob geschätzten Angaben sind aber nur beschränkt vergleichbar, weil die Praxisbildner zwischendurch keine Lernenden in der Abteilung zugeteilt haben und weil mit der Frage nicht explizit zwischen dem durchschnittlichen Aufwand übers Jahr und dem effektiven Aufwand während der Lernendenbetreuung unterschieden wurde.

#### 4.1.1 Schwierige Situationen mit Lernenden

Die Praxisbildner wurden gebeten, von schwierigen Situationen und Herausforderungen aus ihrer Tätigkeit als Ausbilder zu erzählen. Es ging darum zu erfassen, was sie als schwierig erleben und wie sie diese Situationen bezüglich Häufigkeit und Gewicht bewerten.

## Zusammenfassung der schwierigen Situationen

Im Gespräch kamen einzelne persönliche Erlebnisse zur Sprache wie auch verallgemeinernde Beschreibungen. Die beschriebenen Schwierigkeiten gehen aus den Antworten auf die direkte Frage nach schwierigen Situationen wie auch aus weiteren Aussagen im Laufe des Gesprächs hervor. In der folgenden Tabelle 4 sind die genannten Schwierigkeiten dargestellt.

**Tabelle 4: Übersicht über die genannten Schwierigkeiten (eigene Darstellung).**

<b>Genannte Schwierigkeiten</b>
Verständnisschwierigkeiten des Lernenden (z. B. wenn eine (einfache) Anleitung mehrmals wiederholt werden muss)
Schlechte Deutschkenntnisse des Lernenden
Geringe Konzentrationsfähigkeit und Interesselosigkeit
Umgang mit einem Lernenden mit ADHS (Aufmerksamkeits-Defizit-Hyperaktivitäts-Störung)
Minimalismus der Lernenden (z. B. bei der Gestaltung der Lerndokumentation)
Motivationslosigkeit und arbeitsscheues Verhalten der Lernenden (z. B. nach Pausen fragen, herumstehen, sich mit dem Handy beschäftigen, rauchen)
Fehlender Respekt der Lernenden, vorlaute Aussagen (z. B. „ <i>ein grosses Maul haben</i> “ (Interview C))
Ruhige Lernende, die kaum von sich erzählen
Private Probleme des Lernenden (z. B. Schwierigkeiten zuhause oder mit der Freundin, fehlende Zuversicht und Motivation für den Abschluss der Ausbildung)

Die Liste zeigt, dass es Schwierigkeiten gibt, die eher als Schwierigkeit mit dem Lernen bezeichnet werden können, und solche, die eher das Verhalten der Lernenden betreffen.

### Schwierigkeiten, die besonders häufig vorkommen

Genannt werden fehlender Respekt, Herumstehen mit dem Handy in der Hand oder Rauchen, also Schwierigkeiten, die Verhaltensweisen beschreiben, die am Arbeitsplatz unangemessen sind bzw. die Verhaltensregeln bei der Arbeit betreffen. Diese Nennungen stammen von zwei Praxisbildnern. Die übrigen befragten Personen finden nicht, dass bestimmte Schwierigkeiten besonders häufig vorkommen.

### Schwierigkeiten, die besonders ins Gewicht fallen

Ähnlich fallen die Antworten aus auf die Frage, ob es Schwierigkeiten gibt, die für die Praxisbildner besonders herausfordernd sind. Die meisten Praxisbildner verneinen. Einige fügen dann

aber noch fehlenden Respekt, vorlaute Jugendliche sowie arbeitsscheues Verhalten bei den Lernenden an. Zur Kategorie der schwerwiegenden Schwierigkeiten kann man auch noch Verständnisschwierigkeiten und sehr ruhige Lernende zählen. Diese Punkte wurden zwar nicht direkt auf die Frage genannt, aber im Lauf des Gesprächs als ärgerlich oder mühsam bezeichnet.

Zusammenfassend kann man sagen, dass keine Schwierigkeiten im Lernprozess der Lernenden durch Häufigkeit oder Gewicht besonders hervorgehoben wurden. Generell werden sowohl schwierige Situationen im Lernprozess beschrieben wie auch Verhaltensauffälligkeiten, die den Praxisbildnern Mühe bereiten.

#### **4.1.2 Umgang mit schwierigen Situationen**

Die Praxisbildner wurden gefragt, wie sie mit solchen schwierigen Situationen umgehen, und gebeten, von schwierigen Erlebnissen mit einem positiven Ausgang zu erzählen.

##### **Hilfe in Anspruch nehmen**

Die Praxisbildner geben an, dass sie sich zunächst selbst helfen und sich dann an die Berufsbildnerin und/oder die Leiterin des Lernendenwesens wenden, wenn sie nicht weiterkommen oder das Gefühl haben, dass sie nichts tun können für den Lernenden. Diese Anlaufstellen nutzen sie vor allem im Zusammenhang mit schwierigen Situationen in Bezug auf das Verhalten (z. B. wenn sich ein Lernender nicht an Regeln hält) oder wenn Jugendliche private Probleme haben.

##### **Umgang mit schwierigem Verhalten**

Als Reaktion auf schwieriges bzw. regelwidriges Verhalten geben die Praxisbildner an, dass sie den Lernenden auf sein Verhalten hinweisen und ihre Erwartungen an ihn mitteilen. Zwei Praxisbildner sprechen das Thema Bestrafen an: Der eine distanziert sich davon, der andere würde ab und zu gerne härter durchgreifen (z. B. einen Lernenden nach Hause schicken), sieht aber davon ab, weil es nicht üblich sei im Betrieb.

##### **Umgang mit Schwierigkeiten mit dem Lernen**

Wenn die Lernenden Schwierigkeiten mit dem Lernen haben, versuchen die Praxisbildner gemäss eigenen Angaben zu helfen, indem sie geduldig und wiederholt erklären. Zwei Praxisbildner beschreiben, dass sie dann versuchen, Inhalte auf andere Weise beizubringen (z. B. aufzeichnen, in der Praxis zu zeigen, sich erklären lassen). Andere Praxisbildner lassen jemand an-

deres im Team erklären oder eine Fachperson aus einer anderen Abteilung, so dass der Lernende die Inhalte aus einer etwas anderen Perspektive hört.

## **Motivieren**

Die Praxisbildner berichten auch, dass sie versuchen, die Lernenden zu motivieren und zu ermutigen. Ein Praxisbildner erzählt von einem Lernenden, der private Probleme hatte und von dem der Praxisbildner befürchtete, er würde die Ausbildung abbrechen. Jemand anderes bildete einen Lernenden aus, der Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache hatte und den er aufforderte, trotzdem zu reden. Der Praxisbildner erzählt: *„Am Schluss ging es doch recht gut, keine Riesenvverbesserung, aber für ihn war es gut, dass wir seinem ‚Problem‘ gegenüber Verständnis aufbringen konnten“* (Interview H).

Die Praxisbildner nehmen also vor allem Hilfe von der Berufsbildnerin und der Leiterin des Lernendenwesens in Anspruch, wenn es um disziplinarische oder organisatorische Fragen geht, und weniger bei didaktischen Themen. Generell versuchen sie ein Problem oder eine schwierige Situation zuerst selber zu lösen.

### **4.1.3 Kompetenzen und Ressourcen**

Um herauszufinden, was für ihre Tätigkeit hilfreich ist, wurden die Praxisbildner nach unterstützenden Fähigkeiten, Kenntnissen und Mitteln gefragt.

#### **Persönliche Ressourcen und betriebliche Mittel**

Die Praxisbildner nennen in erster Linie ihr Fachwissen als Ressource für die Arbeit als Praxisbildner, das sie durch ihre Ausbildung oder teilweise obligatorische Fortbildungskurse sowie ihre Berufserfahrung erworben haben. Einzelne Praxisbildner zählen auch die Führungserfahrung als stellvertretender Gruppenleiter dazu oder die eigene Persönlichkeit und Haltung (z. B. Offenheit, Lösungsorientierung, Fürsorglichkeit) oder die zahlreichen verfügbaren Arbeitsmittel im Betrieb, um ein Vorgehen praktisch zu lernen (z. B. Absperrungen zur Sicherung des Arbeitsplatzes).

#### **Praxisbildnertage**

Interne Schulungen an den Praxisbildnertagen werden in diesem Zusammenhang nicht erwähnt. Auf die Praxisbildnertage angesprochen, äussern sich die Praxisbildner unterschiedlich: Die einen finden die Anlässe gut und können viel profitieren und mitnehmen. Andere mögen solche

Anlässe nicht. Sie finden, dass zu viel Zeit dafür verwendet wird und es ihnen nichts bringt. Jemand fand das Thema Lerntypen an einem besuchten Praxisbildnertag zwar interessant, sieht aber keinen Praxisbezug: *„Du weisst, es gibt verschiedene Arten von Lernen, aber ... mir hat's noch nie etwas genützt, so dass ich gesehen habe, aha, das ist so einer, dem muss ich es anders beibringen“* (Interview L). Die Praxisbildner, die sich sehr positiv äussern, berichten aber auch, dass sie an den Praxisbildnertagen merkten, dass andere Praxisbildner keinen Gefallen daran fanden. Abschreckend wirken die Veranstaltungen für mehrere Praxisbildner, weil sie sich nicht wohl fühlen in Seminarräumen. Eine Person beschreibt ihr zwiespältiges Erleben wie folgt: *„Ich bin nicht so, in einem Raum drinnen mit Flipchart, aber ich musste sagen: Doch, das hat's wirklich gebracht, das und das ist dahinter, wie man jemanden abholen kann, wie jemand tickt. Meine Welt ist draussen, in der Natur. Ich bin total nicht so in Büroräumen und so. Aber ... das hat mich weitergebracht. Ich habe das nachher ganz anders angeschaut“* (Interview I).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Praxisbildner in ihren Fachbereichen, in denen sie die Lernenden ausbilden, auf Wissen und Erfahrung zurückgreifen und dieses bewusst einsetzen. Der Nutzen und die Bedeutsamkeit von Ausbildungswissen als Grundlage für ihre Tätigkeit sind nicht bei allen präsent.

#### **4.1.4 Weiterbildungsthemen und Lerninteressen**

Aufbauend auf die Frage nach verfügbarem Wissen, wurden die Praxisbildner gefragt, worüber sie noch mehr lernen oder wissen möchten und was sie interessiert. Die in der folgenden Tabelle 5 dargestellten Themen wurden spontan genannt. Die ersten drei Themen wurden von zwei Personen angesprochen. Die Themen werden hier kurz erläutert; alle Aussagen aus den Interviews sind im Anhang E ersichtlich.

**Tabelle 5: Weiterbildungsthemen und Lerninteressen der Praxisbildner (eigene Darstellung).**

<b>Thema:</b>	<b>Inhalte, Aussagen</b>
Umgang mit Lernenden in schwierigen persönlichen Situationen (n=2)	Wie Praxisbildner helfen können, wenn Lernende in persönlichen/privaten Schwierigkeiten sind
(Entwicklungs-)Psychologisches Wissen über Jugendliche (n=2)	Was in Jugendlichen vorgeht, in welcher Umwelt sie sich bewegen, wie ihr Verhalten einzuordnen ist
Hintergründe in Bezug auf die berufliche Grundbildung (n=2)	Gesetzliche Aspekte, Bewerbungsverfahren, Anforderungen
Schulischer Hintergrund (n=1)	Was die Lernenden in der Berufsschule behandeln
Lernverhalten (n=1)	Welche Lernstrategien es gibt, wie Jugendliche lernen
Wissen über Migrationshintergrund (n=1)	Wie Jugendliche mit Migrationshintergrund leben, wie sich ihr Umfeld unterscheidet von demjenigen von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund

Die meisten Praxisbildner äussern sich positiv über Weiterbildung. Zwei Personen werden in nächster Zeit den Berufsbildnerkurs besuchen, zwei weitere wünschen sich wieder einmal einen Praxisbildnertag, für den sie auch gerne selber Themen einbringen würden bzw. vermehrt interne oder externe Auffrischkurse. Ein anderer Praxisbildner äussert kein Bedürfnis für Weiterbildung. Ihm reicht das Wissen, das er hat. Er erwähnt in diesem Zusammenhang, dass eine allfällige Weiterbildung zum Berufsbildner auch finanziell honoriert werden müsste, mit der Begründung, dass die ausgeübte Funktion dann eine andere wäre.

Es stellt sich heraus, dass die Einstellungen der Praxisbildner zur Weiterbildung im Bereich Ausbildung weit auseinandergehen. Gleichwohl äussern alle Interesse für einen oder mehrere Themenbereiche, über den sie gerne mehr wissen möchten.

#### **4.1.5 Austausch untereinander**

Gefragt wurde auch, welchen Austausch die Praxisbildner in Bezug auf ihre Aufgabe untereinander haben und welche Bedeutung sie diesem zumessen.

##### **Regel Austausch untereinander**

Die befragten Praxisbildner aus dem Werkhof geben an, dass viel informeller Austausch untereinander stattfindet, zum Beispiel, wenn man sich während der Arbeit über den Weg läuft oder in den Pausen oder gelegentlich gezielt per Telefon. Thema sind mehrheitlich die Lernenden, näm-

lich die Eindrücke und Erfahrungen der Praxisbildner im Umgang mit den Lernenden. Es werden positive wie auch negative Erfahrungen und Vorfälle besprochen. Kein Praxisbildner erwähnt, dass auch die Aufgabe als Praxisbildner übergeordnet thematisiert wird. Zu den Praxisbildnern am Flughafenkopf haben die Praxisbildner im Werkhof keinen Kontakt. Man trifft sich nur an den Praxisbildnertagen. Man kennt sich gegenseitig nicht.

### **Bedeutung des Austausches für die Praxisbildner**

Die Praxisbildner geben mehrheitlich an, dass sie den Austausch mit anderen Praxisbildnern schätzen und als hilfreich erachten, besonders dann, wenn es um anspruchsvolle und/oder gerade aktuelle Situationen mit Lernenden geht (z. B. häufige Absenzen oder neue Lernende). Eine Person sagt über den Austausch: *„Wenn du wieder von anderen Praxisbildnern hörst, die deinen Job auch machen, da geht mir der Horizont jeweils gleich etwas mehr auf“* (Interview I). Einige Praxisbildner geben an, dass sie ihre eigene Wahrnehmung und Meinung von einem Lernenden mit derjenigen von anderen Praxisbildnern vergleichen. Der Austausch gibt ihnen Bestätigung und Sicherheit oder aber die Gelegenheit, die eigenen Erfahrungen und Eindrücke aus einer anderen Sichtweise zu betrachten. Ein Praxisbildner bezeichnet den Austausch als Stütze. Einige Praxisbildner erwähnen aber explizit, dass sie sich einen eigenen Eindruck von einem Lernenden machen wollen und nicht einfach die Meinung von anderen übernehmen.

### **Planmässige und strukturierte Austauschmöglichkeiten**

In Bezug auf die Möglichkeit für mehr Austausch bzw. einen offiziellen strukturierten Austausch gehen die Meinungen und Wünsche der Praxisbildner auseinander. Einige finden es schade, dass es keine regelmässigen Zusammenkünfte gibt, wo man aktuelle Themen aus dem Betrieb wie zum Beispiel Arbeitszeitregelungen oder situationsbezogen den Umgang mit den Lernenden besprechen würde. Zwei Praxisbildner äussern sich ablehnend gegenüber organisierten Treffen, sie betrachten dies als erzwungen bzw. interessieren sich nicht besonders dafür, was andere Praxisbildner sagen.

Eine Form von strukturiertem Austausch kennen die befragten Praxisbildner aus dem Werkhof jedoch von den Zusammenkünften im Anschluss an die einwöchigen Einsätze der Schnupperlernenden, die fast alle von sich aus ansprechen. Das sei allerdings etwas anderes, sagt ein Praxisbildner dazu und verdeutlicht diesen Unterschied wie folgt: *„Dort geht es um die Beurteilung dieser Leute und wer genommen wird. Da habe ich eine klare Ansicht, ein Favorit, da will ich mich einsetzen, dass der Favorit kommt. Da habe ich ein gewisses Ziel, eine gewisse Absicht“*

(Interview L). Ein weiterer Praxisbildner erwähnt, dass man während diesen Besprechungen auch auf bestehende Lernende zu reden kommt. Er lobt die Zusammenkünfte als „*super Austausch*“ (Interview I).

Zusammenfassend kann man sagen, dass alle befragten Praxisbildner den bestehenden inoffiziellen Austausch untereinander pflegen und mehrheitlich sehr schätzen. Regelmässig stattfindende Treffen im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Praxisbildner werden aber nicht von allen begrüsst. Erfahrungen mit einem strukturierten Austausch haben ein Teil der Praxisbildner durch Zusammenkünfte im Zusammenhang mit Schnupperlernenden.

#### **4.1.6 Aufgaben und Motivation der Praxisbildner**

Das Verständnis der Praxisbildner von ihrer Aufgabe und ihre Motivation wurden in den Gesprächen einerseits direkt erfragt. Andererseits wurde versucht, dies indirekt zu ergründen, zum Beispiel durch die Frage nach Highlights und speziell erfreulichen Momenten.

##### **Aufgabenverständnis**

Als hauptsächliche Aufgabe betrachten die befragten Praxisbildner, den Lernenden ihr Fachwissen weiterzugeben. Die einen beziehen dies vor allem auf das Bestehen des Qualifikationsverfahrens, andere auch auf das zukünftige Berufsleben. Ein Praxisbildner beschreibt dies so: „*Dass sie soweit parat sind, dass sie den Lohn wert sind, den sie bekommen werden*“ (Interview E). Weiter nennen einzelne Praxisbildner auch Aufgaben im zwischenmenschlichen Bereich (z. B. ein Vorbild sein, Ansprechperson sein und Unterstützung bieten bei privaten Problemen) sowie in Bezug auf das Verhalten im Betrieb (z. B. wie man in einem Team funktioniert, dass man sich an gewisse Abläufe hält, das persönliche Erscheinungsbild).

Ein Praxisbildner, der schon länger Lernende betreut, merkt an, dass sich die Aufgaben geändert haben gegenüber früher: „*Als ich Praxisbildner wurde, hiess es: ‚Ihr nehmt die Jungen mit, zeigt ihnen, was ihr macht, bringt ihnen das bei und das ist es.‘ Nach und nach kam immer mehr dazu, Bewertungen, Termine. Von dem müsste ich nicht mehr haben*“ (Interview L).

##### **Motivation für die Tätigkeit als Praxisbildner**

Die Praxisbildner nennen zahlreiche motivierende Aspekte der Aufgabe als Praxisbildner, die in die nachstehenden Kategorien eingeordnet werden können (dargestellt nach Anzahl Nennungen):

- Freude an der Entwicklung der Lernenden: ihre Entwicklung miterleben, auf dem persönlichen Weg begleiten, erzieherisch Einfluss nehmen (n=10)
- Ausbilden im Beruf, Vermitteln von Fachwissen (n=5)
- Tätigkeit als Praxisbildner ist eine persönliche Herausforderung (n=4)
- Freude an erreichtem Abschluss der Lehre (n=3)
- Interesse und Motivation der Lernenden (n=3)
- Einsatz der Lernenden (n=3)
- Eigene Fähigkeiten und Vorlieben ausleben (n=2)

Die Aussagen aus den Interviews sind im Anhang F zu finden.

#### **4.1.7 Unterstützung und Wertschätzung innerhalb des Teams und von Vorgesetzten**

Im Zusammenhang mit der Motivation und Einsatzbereitschaft der Praxisbildner interessierten auch die Form und das Ausmass an Unterstützung und Wertschätzung durch Arbeitskollegen und Vorgesetzte sowie durch die Berufsbildnerin und die Leiterin des Lernendenwesens als indirekte Vorgesetzte.

##### **Unterstützung und Wertschätzung innerhalb des Teams**

Die Praxisbildner erzählen, dass innerhalb des Teams viel über die Lernenden gesprochen wird. Das ergibt sich dadurch, dass auch die Teammitglieder regelmässig bzw. in einigen Abteilungen mehrheitlich mit dem Lernenden zusammenarbeiten und diesen zum Teil ausbilden. Die Praxisbildner berichten, dass sie aktiv Rückmeldungen zum Lernenden einfordern, falls Lernende mit anderen Teammitgliedern unterwegs sind und die Kollegen nicht von sich aus ein Feedback geben. Ein Praxisbildner merkt an, dass er ab und zu zwischen den Teammitgliedern und dem Lernenden vermitteln muss und die eine oder andere Seite ermahnt oder Verständnis einfordert (z. B. wenn die Erwartungen der Teammitglieder an einen Lernenden im ersten Lehrjahr sehr hoch sind). Eine andere Person beschreibt, dass seine Tätigkeit auch etwas Misstrauen auslöst bei den Teamkollegen: „*Klar bin ich mehr weg wegen dem. Ich bin schon am Arbeiten, aber mit dem Lernenden. Vielleicht denken die einen, ich müsse nicht arbeiten*“ (Interview C). Gleichwohl geben mehrere Praxisbildner an, dass sie Dank erhalten von den Teammitgliedern und dass einige Kollegen erleichtert sind, dass sie selbst die Aufgabe nicht übernehmen müssen.

### **Unterstützung und Wertschätzung durch den Vorgesetzten**

Über die Unterstützung und Wertschätzung durch die Vorgesetzten machen die befragten Praxisbildner unterschiedliche Aussagen. Die einen Vorgesetzten stellen viel Zeit zur Verfügung und schätzen die Arbeit und den Einsatz der Praxisbildner. Andere Praxisbildner erhalten wenig Beachtung, Verständnis und Zeit für ihre Tätigkeit und Verpflichtungen wie Termine im Zusammenhang mit dem Lernendenwesen.

### **Unterstützung und Wertschätzung durch das Lernendenwesen**

Die Unterstützung, die die Praxisbildner in der Zusammenarbeit mit der Berufsbildnerin und der Leiterin des Lernendenwesens erhalten, wird von allen positiv erlebt. Ein Praxisbildner sagt darüber: *„Dort habe ich wirklich das Gefühl, da könnte sein, was wolle, da hätte ich wirklich die ganze Rückendeckung“* (Interview I). Zwei Praxisbildner sprechen spontan das Thema finanzielle Wertschätzung an. Sie geben an, dass sie nicht mehr verdienen durch ihre Tätigkeit bzw. dass sie eine entsprechende Zulage als Wertschätzung begrüßen würden.

Aus all diesen Aussagen sticht vor allem die Unterstützung und Wertschätzung durch die Berufsbildnerin und die Leiterin des Lernendenwesens hervor, die für die Praxisbildner sehr wichtig ist. Innerhalb des Teams und durch die Vorgesetzten erleben die Praxisbildner gemischte Reaktionen auf ihre Tätigkeit.

#### **4.1.8 Ausbildungsalltag in den Abteilungen**

Die Praxisbildner wurden gebeten, vom Alltag in den Abteilungen zu erzählen, um zu erfassen, wie die Ausbildung gestaltet ist und die Lernenden geführt werden.

#### **Organisation der Ausbildung**

Die Lernenden werden in allen Abteilungen ins Tagesgeschäft einbezogen. Einzelne Praxisbildner erzählen, dass sie die Tage zu planen versuchen und teilweise ein detailliertes Tagesprogramm zusammenstellen, um Klarheit zu schaffen und um alle Lerninhalte unterzubringen. Ein Praxisbildner berichtet, dass ein genaues Programm von den Lernenden sehr geschätzt wird. Die Arbeit in der Abteilung wird ab und zu unterbrochen durch Termine der Lernenden, zum Beispiel die Bürostunde. Manchmal bedeutet dies für die Praxisbildner ebenfalls einen Arbeitsunterbruch, weil sie die Lernenden von Aussenarbeitsplätzen zurück in den Werkhof fahren müssen, da diese noch nicht Auto fahren können oder die Arbeitsfahrzeuge nicht bedienen dür-

fen. Ein Praxisbildner erzählt, dass es ab und zu schwierig ist, die Lernenden einzusetzen, weil sie in der Benutzung von Fahrzeugen eingeschränkt sind.

Die meisten Praxisbildner geben an, dass sie fast immer genügend Arbeit für die Lernenden haben. Offensichtlich gibt es aber auch Abteilungen, in denen für die Lernenden zu wenig zu tun ist. Eine Person berichtet: *„Wenn ich höre ‚Die letzten zwei Monate haben wir fast nichts gemacht‘, dann muss ich sagen, das ist nicht das Richtige für einen Lehrling“* (Interview E).

### **Durchführung der Ausbildung**

Die Praxisbildner geben an, dass sie sich am Bildungsplan orientieren und darauf achten, dass sie die Lerninhalte abdecken. Es lassen sich dabei zwei Herangehensweisen unterscheiden: Die einen Praxisbildner gestalten die Ausbildung eher auf passive Weise, das heisst, sie übertragen dem Lernenden diejenigen Aufgaben, die im Tagesgeschäft anstehen. Eine Person sagt: *„Wenn es gerade etwas zu lernen gibt, schauen wir, dass der Lernende das machen kann“* (Interview E). Andere Praxisbildner bilden auf aktivere Weise aus. Sie geben zum Beispiel an, dass sie einen Lernenden bewusst seinem Ausbildungsstand entsprechend einsetzen, Trainings und Tests ausserhalb des Tagesgeschäfts integrieren und sich gezielt dem Lernstand der Lernenden anpassen. Ein Praxisbildner gibt an, dass dies von der verfügbaren Zeit im Tagesgeschäft abhängt und nur kurzfristig geplant werden kann.

Einige Praxisbildner äussern sich zum Zusammenspiel zwischen dem Lernen in der Schule und im Betrieb. Eine Person erlebt als positiv, wenn Lernende ihr theoretisches Wissen mit der Praxis abgleichen, weil sie das Thema zu der Zeit in der Schule behandeln. Jemand würde gerne aktiv den Schulstoff im Betriebsalltag einbinden (z. B. während einer Autofahrt Themen der Allgemeinbildung besprechen). Ein Praxisbildner denkt, dass ein Austausch auch hinsichtlich allfälliger Lernschwächen für den Umgang mit den Lernenden bedeutsam sein könnte (z. B. im Zusammenhang mit Rechenaufgaben bei der Arbeit). Andere Praxisbildner betonen hingegen die Trennung von Schule und Betrieb: *„Schulunterlagen habe ich nicht. Bei uns müssen sie ja arbeiten. Alles was schulisch ist, müssen sie in der Schule lernen“* (Interview C).

Es zeigt sich, dass die Lernenden in den Abteilungen ins Tagesgeschäft einbezogen werden. Der Arbeitsalltag und die Organisation der Ausbildung sind jedoch sehr unterschiedlich. Die Praxisbildner orientieren sich in Bezug auf Lerninhalte am Bildungsplan, gehen aber für die Vermittlung der Inhalte verschieden vor.

#### **4.1.9 Beziehung und Umgang zwischen Praxisbildnern und Lernenden**

Die Praxisbildner wurden nach der Beziehung zwischen ihnen und den Lernenden gefragt und nach regelmässig stattfindenden Gesprächen.

##### **Austausch und Feedback**

Die meisten Praxisbildner führen ein Zwischen- und Schlussgespräch mit den Lernenden, wie es von Seiten des Lernendenwesens vorgesehen ist. Zwei Praxisbildner berichten, dass sie keine Gesprächstermine setzen, ausser für das Schlussgespräch. Einer gibt als Grund an, dass er auch so sehr viel mit den Lernenden rede. Der andere spart sich Themen nicht gerne für einen späteren Termin auf, sondern bespricht sie lieber sofort. Alle Praxisbildner bieten den Lernenden an, dass sie sich an sie wenden können, wenn etwas nicht gut läuft, sei es im Betrieb oder privat. Die einen gehen diesbezüglich aktiv auf die Lernenden zu, andere sind eher abwartend und zum Teil auch unsicher, wie sie sich verhalten sollen.

##### **Beziehung zu den Lernenden**

Über ihre Beziehung zu den Lernenden äussern sich die Praxisbildner mehrheitlich positiv. Zum Teil geben sie an, dass die Beziehung typenabhängig ist und es mit einigen besser passt als mit anderen. Gesagt wird auch, dass sie versuchen, ein gutes bzw. kollegiales Verhältnis aufzubauen und das Vertrauen der Lernenden zu gewinnen. Ein Praxisbildner sagt: *„Ich merke, dass ich mehr auf die Person eingehen kann, wenn ich weiss, was da hinten dran auch noch ist“* (Interview I). Mehrere Praxisbildner erzählen, dass sie klare Vorstellungen haben und Erwartungen an das Verhalten der Lernenden kommunizieren sowie klar darauf hinweisen, wenn Grenzen überschritten wurden oder die Arbeitsleistung nicht genügt. Einige Praxisbildner stellen fest, dass die Lernenden in den verschiedenen Abteilungen sehr unterschiedlich geführt werden und wünschen sich diesbezüglich mehr Einheitlichkeit (z. B. hinsichtlich Toleranz und Grenzen setzen).

Zusammengefasst kann man sagen, dass die Praxisbildner einen häufigen informellen Kontakt mit den Lernenden pflegen und dass die Beziehung zu den Lernenden meist gut ist.

## **4.2 Ergebnisse Fokusgruppen Lernende**

Die sechs Lernenden, die je zu dritt an einer Fokusgruppe teilgenommen haben, waren zwischen 17 und 24 Jahren alt (Mittelwert=20,4 Jahre). Alle Lernenden sind männlich. Zwei Lernende waren im 1. Lehrjahr, einer im 2. Lehrjahr und drei im 3. Lehrjahr. Zwei Lernende haben zuvor

bereits eine Berufslehre angefangen, einer hat seine erste Ausbildung abgeschlossen, der andere hat sie abgebrochen. Einer der Lernenden lebt erst seit einigen Jahren in der Schweiz und spricht nicht fließend Deutsch.

#### 4.2.1 Hilfen und Hindernisse für das Lernen im Betrieb

Die Lernenden wurden nicht direkt nach Lernschwierigkeiten gefragt, sondern gebeten, Aspekte zu nennen, die für ihr Lernen im Betrieb förderlich bzw. hinderlich sind. Anschliessend sollten sie die Nennungen gewichten, indem sie drei Punkte verteilen konnten. In der folgenden Tabelle 6 sind die Aspekte dargestellt, die mit mindestens einem Punkt gewichtet wurden (sämtliche Nennungen der Lernenden sind im Anhang G ersichtlich). Die Nennungen wurden zudem kategorisiert in personenbezogene und umfeldbezogene (private und betriebliche) Aspekte.

**Tabelle 6: Förderlich bzw. hinderlich für das Lernen: Übersicht der Nennungen und Gewichtung (eigene Darstellung).**

	<b>Für das Lernen förderlich</b>	<b>Für das Lernen hinderlich</b>
Personen- bezogen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ehrgeiz (2)</li> <li>- Liebe zum Beruf (2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlende Motivation (3)</li> <li>- Wenig Deutschkenntnisse (1)</li> </ul>
Umfeldbezogen (betrieblich)	<b>Praxisbildner, Team, Umfeld Abteilung, Umgang, Stimmung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gute Praxisbildner (2)</li> <li>- Gutes Team führt zu guten Leistungen (1)</li> </ul>	<b>Praxisbildner, Team, Umfeld Abteilung, Umgang, Stimmung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zu wenig zu tun (macht müde, ist demotivierend) (3)</li> <li>- Schlechte Laune bei Mitarbeitern (2)</li> <li>- Wenig positive Rückmeldungen (1)</li> </ul>
	<b>Fachwissen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auskünfte über Fachgebiet (1)</li> </ul>	<b>Fachwissen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlende fachliche Informationen/Hintergrundwissen (6)</li> </ul>
	<b>Organisation der Ausbildung im Betrieb</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung durch Betrieb (z. B. Kurse) (1)</li> </ul>	<b>Organisation der Ausbildung im Betrieb</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wenig Wiederholungen (z. B. wenn kurz in einer Abteilung) (1)</li> </ul>
	<b>Art der Vermittlung, des Lernens</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Praktisch arbeiten (2)</li> <li>- Übungen, Wiederholungen (2)</li> <li>- Abwechslung (bzgl. Aufgaben) (1)</li> <li>- Aus Fehlern lernen (1)</li> <li>- Jemanden zum Fragen (Praxisbildner, Mitlernende, Team) (1)</li> <li>- Während Beschreiben einer Tätigkeit im Rahmen der Lerndokumentation (1)</li> </ul>	<b>Art der Vermittlung, des Lernens</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etwas nicht erklärt erhalten (1)</li> </ul>
Umfeld- bezogen (privat)	<b>Privates Umfeld, soziale Ressourcen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schulkollegen zum Lernen (1)</li> </ul>	<b>Privates Umfeld, soziale Ressourcen</b> (keine Nennung)
Legende: Die Zahl in Klammer entspricht der Anzahl verteilter Gewichtungspunkte.		

Die Tabelle zeigt, dass die Rahmenbedingungen (umfeldbezogene Faktoren) für die Lernenden eine grosse Rolle spielen, sowohl als Hilfe als auch als Hindernis für das Lernen.

#### 4.2.2 Positive Eigenschaften eines Praxisbildners

Die Lernenden wurden gefragt, was für sie einen guten Praxisbildner ausmacht. Anschliessend sollten die Lernenden die Nennungen gewichten, indem sie drei Punkte verteilen konnten. In der folgenden Tabelle 7 sind die Eigenschaften von guten Praxisbildnern dargestellt, die mit mindestens einem Punkt gewichtet wurden (sämtliche Nennungen der Lernenden sind im Anhang G ersichtlich).

**Tabelle 7: Positive Eigenschaften eines Praxisbildners: Übersicht der Nennungen und Gewichtung (eigene Darstellung).**

<b>Positive Eigenschaften eines Praxisbildners</b>
<b>Fachkenntnisse, Arbeitserfahrung</b> - Fachkenntnis (3)
<b>Methodenkompetenzen</b> - Selbstständig eine Arbeit machen lassen und danach besprechen (3) - Tagesplan, Aufträge schriftlich erhalten (1)
<b>Sozialkompetenzen</b> - Mit Jugendlichen umgehen können (2) - Respektvoll umgehen (2)
<b>Gesprächspartner sein</b> - Offen für Fragen, sonst hat man Angst, wieder zu fragen (2) - Offen, wenn man etwas Privates erzählen möchte (1)
<b>Eigenschaften</b> - Nette Person, sympathisch, verständnisvoll, freundlich (2) - Empathisch (2)
Legende: Die Zahl in Klammer entspricht der Anzahl verteilter Gewichtungspunkte.

Die Ergebnisse zeigen, dass Sozialkompetenzen von Praxisbildnern, inkl. Ansprechpartner sein für persönliche Anliegen, für die Lernenden von besonders grosser Bedeutung sind.

## **5 Diskussion**

Im diesem Kapitel werden die oben beschriebenen Ergebnisse zusammengefasst und interpretiert sowie abgeleitete Gestaltungsvorschläge für Unterstützungsmassnahmen formuliert. Eine kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Vorgehen rundet das Kapitel ab.

### **5.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse**

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Untersuchung in Bezug auf die eingangs beschriebenen Probleme zusammengefasst und unter Einbezug der Theorie diskutiert. Die geschilderten Schwierigkeiten können thematisch in drei Schwerpunkte gruppiert werden, nämlich Schwierigkeiten mit den Lernenden, Ausbildungskompetenzen von Praxisbildnern und Austausch und Informationsfluss zwischen der Leiterin des Lernendenwesens und den Praxisbildnern. Die folgenden Ausführungen sind gemäss diesen Schwerpunkten geordnet.

#### **Schwierigkeiten mit den Lernenden**

Die Leiterin des Lernendenwesens beschrieb, dass immer wieder schwierige Situationen im Betriebsalltag entstünden und dass die Praxisbildner nicht immer erkennen würden, worauf diese beruhen und entsprechend nicht angemessen reagieren würden. Anhand der Ergebnisse kann man sagen, dass die Praxisbildner zwar einige für sie schwierige Situationen mit den Lernenden beschreiben, dass aber keine bestimmten Schwierigkeiten durch Häufigkeit oder Gewicht besonders hervorstechen. Einige beschriebene Schwierigkeiten sind sehr konkret und stehen in direktem Zusammenhang mit dem Lernen, zum Beispiel schlechte Deutschkenntnisse oder psychische Beeinträchtigungen wie ADHS. Andere sind im Gegensatz dazu eher unspezifisch, wie vorlautes bzw. ruhiges und zurückhaltendes Verhalten, Minimalismus, geringe Konzentrationsfähigkeit oder Verständnisschwierigkeiten. Diese Verhaltensauffälligkeiten könnten sowohl im Zusammenhang mit den Herausforderungen des Jugendalters und des veränderten Umfelds beim Eintritt ins Berufsleben stehen wie auch als Symptome von Lernbeeinträchtigungen gedeutet werden; ihre Ursachen sind nicht direkt zu erkennen (vgl. Kapitel 2.3). Die von den Praxisbildnern genannten Schwierigkeiten können also nicht verallgemeinert werden. Diese Ergebnisse unterstützen die Aussage von Grassi et al. (2014), dass Schwierigkeiten und ihre Entstehungsgeschichten individuell sind und deshalb auch keine standardisierten Lösungen dafür verfügbar sind (vgl. Kapitel 2.3.3). Es liegt daher in der Natur der Sache, dass es für Praxisbildner schwierig ist zu erkennen, wo Probleme zu verorten sind und wie am besten darauf zu reagieren ist.

Betrachtet man die Thematik der Lernschwierigkeiten aus der Perspektive der Lernenden bzw. unter Einbezug der Ergebnisse der Fokusgruppen, dann fällt auf, dass die Äusserungen zu förderlichen und hinderlichen Aspekten für das Lernen sowie zu den Eigenschaften von guten Praxisbildnern den Ergebnissen aus der Forschung gleichen (vgl. Kapitel 2.3.2). So trägt gemäss Berweger et al. (2013) das Umfeld im Betrieb wesentlich zu einem positiven Ausbildungsverlauf bei, speziell die Einbindung der Lernenden und die Unterstützung, die sie in schwierigen Situationen erhalten. Weiter hat die Beziehung zu den Ausbilderinnen und Ausbildern eine grosse Bedeutung (Neuenschwander, 2014). Auch in den Fokusgruppen wurden besonders viele umfeldbezogene Aspekte als wichtig bewertet, darunter vor allem die Art der Vermittlung bzw. des Lernens als förderlich und das Umfeld und die Stimmung in der Abteilung als hinderlich fürs Lernen. In der Beziehung zu den Ausbilderinnen und Ausbildern wurden der Umgang mit Jugendlichen wie auch das Offensein für Fragen oder private Anliegen als besonders bedeutsam bewertet. Die Vermutung liegt deshalb nahe, dass das Lern- und Arbeitsumfeld der Lernenden Fachmänner Betriebsunterhalt auf die eingangs von der Leiterin des Lernendenwesens beschriebenen Schwierigkeiten einen wesentlichen Einfluss hat.

### **Ausbildungskompetenzen der Praxisbildner**

Die Leiterin des Lernendenwesens hat auch das Problem beschrieben, dass einige Praxisbildner für die Vermittlung von Ausbildungsinhalten nicht individuell auf die Lernenden eingehen und ihre Instruktionen nicht variieren würden. Die Ergebnisse aus den Interviews bestätigen diesen Eindruck. Sie weisen darauf hin, dass unter den Praxisbildnern das Wissen über Lernprozesse und deren Bedeutsamkeit unterschiedlich stark ausgeprägt ist und das Lernen unterschiedlich aktiv und bewusst gesteuert wird. Die befragten Praxisbildner stützen sich sehr stark auf ihr Fachwissen als Grundlage für die Ausbildung der Lernenden bzw. für die Vermittlung von Kompetenz. Damit neigen sie zu einer aus heutiger Sicht veralteten Haltung zur Befähigung von Lernenden, weil als zeitgemässes Kriterium für die Kompetenz von Mitarbeitenden nicht mehr nur zählt, *was* jemand *kann*, sondern *wie* jemand etwas *tut* (Knutti et al., 2009; vgl. Kapitel 2.1.2). Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass einige Praxisbildner die Ausbildung sehr aktiv und vielseitig gestalten. Möglicherweise sind sie sich der Bedeutsamkeit dieser Kompetenz aber nicht bewusst und handeln eher intuitiv. Denn genau dies ergab sich zur Situation des ausbildenden Personals bei Bahl et al. (2012), die festgestellt haben, dass dessen berufspädagogischer Sachverstand in erster Linie auf eigener Erfahrung beruht und nicht auf erlernter Ausbildungskompetenz und dass er kaum reflektiert wird (vgl. Kapitel 2.2.4). Hier sei zudem an Pätzold (2013) erinnert, der betont, dass die betriebliche Ausbildungstätigkeit neben Fachwissen auch

didaktisch-methodische Kenntnisse und Flexibilität voraussetzt (vgl. Kapitel 2.2.3). Wenn man dazu noch die Ergebnisse der Fokusgruppen berücksichtigt – nämlich dass die Art, wie Lerninhalte vermittelt werden, als wichtigster unterstützender Faktor fürs betriebliche Lernen gewertet wird –, scheint in diesem Punkt Optimierungsbedarf zu bestehen.

### **Austausch und Informationsfluss zwischen der Leiterin des Lernendenwesens und den Praxisbildnern**

Es wurde auch als problematisch beschrieben, dass die Leiterin des Lernendenwesens erst spät davon erfährt, wenn im Alltag mit den Lernenden Schwierigkeiten auftreten. Dies spiegelt sich in den Ergebnissen, die zeigen, dass die Praxisbildner sich erst dann an die Berufsbildnerin und/oder die Leiterin des Lernendenwesens wenden, wenn sie selber nicht mehr weiterkommen. Dies mag vordergründig als unangebracht gewertet werden, hat aber auch eine positive Seite: Die Praxisbildner versuchen nämlich zuerst eigenständig eine Lösung zu finden. Das erweitert ihre Erfahrungen und erhöht die Autonomie in ihrer Tätigkeit, was sich aus motivationspsychologischer Sicht positiv einordnen lässt. Kritisch dabei ist, dass einzelne wichtige Informationen nicht zur Leiterin des Lernendenwesens bzw. zu einer übergeordneten Stelle gelangen, wo sie zusammenfließen und ein Gesamtbild ergeben würden, das im Zusammenhang mit Schwierigkeiten von Lernenden wichtig wäre, um allfälligen Unterstützungs- und Förderbedarf zu erkennen und darauf einzugehen (vgl. Kapitel 2.1.3).

Interessant ist diesbezüglich, dass die Praxisbildner untereinander einen regen Austausch pflegen und dort Informationen zu genau jenen Themen zu fließen scheinen, die besondere Aufmerksamkeit erfordern wie beispielsweise schwieriges Verhalten von Lernenden, häufige Absenzen oder besondere Situationen wie der Eintritt in die Berufsausbildung (Grassi et al., 2014). Die Ergebnisse lassen vermuten, dass dies eher unbeabsichtigt geschieht. Es scheint aber ein Bewusstsein oder zumindest Gespür vorhanden zu sein, welche Themen bedeutsam sind. Dieses wird mutmasslich durch Erlebnisse oder Situationen hervorgerufen, die mit Emotionen verbunden sind, im negativen Fall zum Beispiel Frustration, Hilflosigkeit, Unsicherheit oder Überforderung.

Im Zusammenhang mit dem Austausch zwischen den Praxisbildnern und der Berufsbildnerin bzw. der Leiterin des Lernendenwesens fällt weiter auf, dass sich die Praxisbildner offensichtlich kaum mit didaktisch-methodischen Themen an die übergeordneten Mitwirkenden des Lernendenwesens wenden. Da dies auch im informellen Austausch untereinander kein Thema zu sein scheint, kann vermutet werden, dass seitens der Praxisbildner dafür kaum ein Bewusstsein vor-

handen ist (vgl. auch Abschnitt Ausbildungskompetenzen der Praxisbildner). Es könnte sein, dass auch die von der Leiterin des Lernendenwesens beschriebene nicht zufriedenstellende Kommunikation bzw. das Gefühl, aneinander vorbeizureden, damit zu tun haben, weil in Bezug auf didaktisch-methodische Kompetenz nicht für beide Seiten das Gleiche selbstverständlich ist.

Zusammenfassend kann man sagen, dass sich die eingangs formulierten Eindrücke der Leiterin des Lernendenwesens in den Ergebnissen wiederfinden. Weiter zeigen die Ergebnisse klare Parallelen zu Erkenntnissen aus der Berufsbildungsforschung. Die Ergebnisse haben zudem viele Informationen aus der Sicht der Praxisbildner über ihre Situation zugänglich gemacht. Diese fließen in die im folgenden Kapitel vorgestellten Empfehlungen für zukünftige Unterstützungsmassnahmen für die Praxisbildner ein.

## **5.2 Gestaltungsvorschläge für Unterstützungsmassnahmen**

Im Rahmen dieser Arbeit ging es darum, auszuarbeiten, wie die Praxisbildner im Umgang mit Lernenden unterstützt werden können, die Schwierigkeiten im Lernprozess haben. Im Folgenden werden praxisorientierte Empfehlungen für die Ausgestaltung von Unterstützungsmassnahmen formuliert, personenbezogen wie auch bedingungsbezogen. Grundlage dieser Empfehlungen bieten die im Kapitel 2 beschriebenen Hintergründe aus der Literatur sowie die Erkenntnisse aus der Erhebung. Es wird dabei auf vorhandene Ressourcen und Herausforderungen hingewiesen, die in den Ergebnissen erkennbar sind. Dies aufgrund der Annahme, dass deren Berücksichtigung dazu beitragen kann, dass Unterstützungsmassnahmen eine möglichst grosse Wirkung entfalten.

### **5.2.1 Aus- und Weiterbildungsanlässe zur Kompetenzentwicklung und -erweiterung – ein personenbezogener Ansatz**

Verschiedene Autoren beschreiben die Wichtigkeit der Kompetenzen der Ausbilderinnen und Ausbilder und deren Weiterentwicklung (vgl. Kapitel 2.2.3). In diesem Sinne dürften regelmässig stattfindende Aus- und Weiterbildungsanlässe für die Praxisbildner der Lernenden Fachmänner Betriebsunterhalt eine Unterstützung sein, um ihre Handlungskompetenz für schwierige Situationen mit Lernenden zu erweitern. Auch die eingangs durch die Leiterin des Lernendenwesens beschriebene Problemlage und die Interpretation der Ergebnisse (vgl. Abschnitt Ausbildungskompetenzen der Praxisbildner) weisen darauf hin, dass Bedarf nach Weiterbildung besteht, vor allem was didaktisch-methodische Fähigkeiten wie auch pädagogisch-psychologische Kenntnis-

se betrifft, die einen wesentlichen Einfluss auf gelingendes Lernen haben (vgl. Edelmann & Wittmann, 2012). Zudem gehen aus den Ergebnissen klar der Wunsch und das Interesse einiger Praxisbildner für Weiterbildungsveranstaltungen hervor.

Für die Gestaltung solcher Anlässe sei auf die Literatur sowie auf die Ergebnisse der Praxisbildnerinterviews verwiesen. Bahl et al. (2012) stellten fest, dass ausbildende Mitarbeitende zumeist keine homogene und leicht bestimmbare Zielgruppe sind, und auch Pätzold (2013) merkt an, dass in einigen Betrieben die Ausbildnerinnen und Ausbildner eine heterogene Gruppe darstellen, zum Beispiel hinsichtlich unterschiedlicher Berufsabschlüsse oder Mentalität. Dies gilt auch für die Gruppe der Praxisbildner der Fachmänner Betriebsunterhalt. Es sei deshalb empfohlen, diese speziellen Bedingungen bei der Planung und Ausgestaltung von Aus- und Weiterbildungsanlässen zu bedenken. Hierfür liefern die Ergebnisse einige Hinweise.

Es sei zum Beispiel die Äusserung von Praxisbildnern beachtet, dass sie sich unwohl fühlen in klassischen Schulungsräumen, weil sie Naturtypen sind und von Berufes wegen oft und gerne draussen arbeiten. Zudem stehen einzelne Praxisbildner Schulungen kritisch gegenüber bzw. sehen für sich keinen Bedarf an Weiterbildung. Eine solche Abwehrhaltung stellt eine grosse Herausforderung dar, die aber mutmasslich durch das Ermöglichen von positiven Erfahrungen mit zukünftigen Veranstaltungen entkräftet werden kann. Genutzt werden könnte in diesem Zusammenhang zum Beispiel die Bedeutsamkeit, die die meisten Praxisbildner dem Austausch untereinander zumessen, indem dieser Aspekt Teil der Veranstaltung wäre. Einzubeziehen wäre auch die Kompetenz von einzelnen Praxisbildnern, die als Instruktoren oder Promotoren an einer Veranstaltung mitwirken könnten, indem sie eine Besonderheit aus ihrer Tätigkeit (z. B. eine Übung zusammenstellen, einen Einsatzplan schreiben) oder persönliche Lernergebnisse aus externen Veranstaltungen ihren Kollegen vorstellen würden. Eine besondere Form der Kompetenzentwicklung beschreibt Kluge (2006): die kollegiale Beratung (vgl. Kapitel 2.2.3).

Bezüglich konkreter Inhalte von Lernveranstaltungen sei hier auf die in den Ergebnissen zusammengestellten Interessen der Praxisbildner verwiesen sowie auf den Wunsch einiger Praxisbildner, selber Themen einzubringen, die sie im Alltag beschäftigen. Da das Interesse für Weiterbildung und das Engagement der Praxisbildner unterschiedlich gross zu sein scheinen, könnte man auch darüber nachdenken, Aus- und Weiterbildung modulartig aufzubauen und den Praxisbildnern damit eine Wahl zwischen verschiedenen Angeboten zu bieten. Dies würde den Nutzen und die Selbstbestimmtheit ihrer Weiterbildung erhöhen. Zudem fällt auf, dass die geäusserten Interessen zum grossen Teil nicht spezifisch sind für die Berufsausbildung Fachmann Betriebs-

unterhalt. Somit könnten Veranstaltungen oder Teile davon zusammen mit anderen Praxisbildnern durchgeführt werden.

### **5.2.2 Runder Tisch für die betriebliche Lernortkooperation – ein bedingungsbezogener Ansatz**

Neben der Kompetenzentwicklung als Unterstützung für den Umgang mit Schwierigkeiten könnte versucht werden, schwierigen Situationen durch systematische Zusammenarbeit vorzubeugen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Ausbildung zum Fachmann Betriebsunterhalt bei der FZAG auf viele verschiedene Abteilungen und Personen aufgeteilt wird. Für die Lernenden bedeutet dies, dass sie innerhalb der betrieblichen Ausbildung an vielen, in Bezug auf Arbeitsalltag, Beschäftigung und Bezugspersonen sehr unterschiedlichen Lernorten lernen, die sie zudem häufig wechseln. Für die Praxisbildner wird der Beziehungsaufbau zu den Lernenden dadurch erschwert. Man kann aufgrund der Ergebnisse davon ausgehen, dass den Praxisbildnern die Zeit im Sinne einer längerfristigen Zusammenarbeit fehlt – und möglicherweise auch die Beziehungsqualität und das Aufgabenverständnis –, um zusammen mit den Lernenden die Ursachen von allfälligen Schwierigkeiten zu klären, Handlungsbedarf zu ermitteln und gegebenenfalls individuelle Fördermassnahmen umzusetzen. Der Prozess zur Klärung von Schwierigkeiten bzw. der Ermittlung von deren Hintergründen sowie der Entwicklung von Fördermassnahmen bedarf angesichts der bestehenden Organisation wohl einer übergeordneten Koordination und Moderation, damit grundlegende Informationen zusammenfliessen und Schwierigkeiten individuell betrachtet werden können.

Das Konzept des von Grassi et al. (2014) beschriebenen Runden Tisches könnte (insbesondere zu Beginn der Ausbildung) in angepasster Form für die FZAG zur Anwendung kommen, um allfällige Schwierigkeiten von Lernenden früh zu erkennen und den Ausbildungsverlauf von Lernenden mit Unterstützungsbedarf positiv zu beeinflussen und damit weiteren, grösseren Schwierigkeiten vorzubeugen. Im Sinne von gemeinsam getragener Verantwortung für die Ausbildung (Grassi et al., 2014) könnten die Praxisbildner als Vertreter der verschiedenen Lernorte innerhalb des Unternehmens einbezogen werden und ihre Beobachtungen aufgrund konkreter Kriterien einbringen. Dadurch würden sie zudem ihre Wahrnehmung und ihre Ausdrucksfähigkeit schulen sowie durch Austausch und Erfahrungsbildung ihre Handlungskompetenzen für schwierige Situationen im Lernprozess der Lernenden erweitern und stärken. Bei Grassi et al. (2014) finden sich umfassende und konkrete Beschreibungen für das Vorgehen für eine gezielte Lernortkooperation.

Sollte eine solche Massnahme umgesetzt werden, ist zu beachten, dass in den Ergebnissen zum Ausdruck kommt, dass einige Praxisbildner zusätzlichen Terminen im Zusammenhang mit dem Lernendenwesen kritisch gegenüberstehen und einige keinen Bedarf an einem formellen Austausch äussern. Allerdings könnte man sich zunutze machen, dass ein – zwar informeller – Austausch untereinander etabliert ist und mehrheitlich sehr geschätzt wird und dass einige Praxisbildner einen strukturierten Austausch im Rahmen der Besprechungen der Schnupperlernenden bereits kennen. Dieser wird auch darum als positiv bewertet, weil Praxisbildner damit persönliche Ziele und Absichten verbinden, nämlich passende Lernende zu rekrutieren. Diese Erkenntnis könnte man auch für allfällige weitere formelle Austauschrunden nutzen. Unterstützend könnte zudem sein, dass die Zusammenarbeit zwischen den Praxisbildnern und der Berufsbildnerin sowie der Leiterin des Lernendwesens auf einer vertrauensvollen und wertschätzenden Basis beruht.

### **5.3 Kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Vorgehen**

Ziel der durchgeführten Untersuchung war, die Ansichten und Bedürfnisse der Praxisbildner in Bezug auf ihre Tätigkeit zu erheben. Zudem sollten die Lernenden und die übergeordneten Mitwirkenden der Ausbildung für die ganzheitliche Betrachtung der Fragestellung in die Erhebung einbezogen werden. Im Folgenden wird das Vorgehen kritisch reflektiert.

Die qualitativen Leitfadeninterviews haben sich bewährt, um die subjektive Sichtweise der Praxisbildner und ihre Erfahrungen und Bedürfnisse zu erfassen. Es gelang, im persönlichen Kontakt und durch die offen formulierten Fragen Erzählungen zu generieren. Die Praxisbildner gaben bereitwillig Auskunft. Auf einige Antworten hätte die Autorin bei der Erhebung noch stärker eingehen können, um genauere Daten zu erhalten. Darauf wurde aufgrund der Menge der Fragen im Leitfaden zuweilen verzichtet. Hier hätte man stärker priorisieren und Themen weglassen können, die mit der Fragestellung nicht in engem Zusammenhang standen (z. B. motivationale Aspekte). Trotz der positiven Einschätzung der qualitativen Erhebungsmethode wäre es interessant gewesen, auch gewisse Angaben mittels einer vorgegebenen Antwortskala quantitativ zu erfassen, zum Beispiel den Umgang mit oder das Vorgehen in bestimmten Situationen, das Ausmass an Interesse an bestimmten Weiterbildungsthemen und -formen oder die Organisation der Ausbildung innerhalb der Abteilung. Daraus hätten möglicherweise Zusammenhänge festgestellt werden und noch konkretere Gestaltungshinweise resultieren können. Entgegenzusetzen ist dem allerdings, dass die Angaben der Praxisbildner in einigen Punkten allenfalls nicht gut vergleichbar gewesen wären, weil sich ihr Arbeitsalltag zum Teil ziemlich unterscheidet, und dass für statistische Auswertungen eine grössere Stichprobe erforderlich gewesen wäre. Auch wäre es aufschlussreich gewesen, die Erhebung auf zwei Zeitpunkte aufzuteilen, um Ergebnisse zu konkretisieren und Gestaltungsvorschläge validieren zu lassen. Dies war allerdings für die Autorin aus zeitlichen Gründen im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich bzw. hätte eine andere Priorisierung der vorgängigen Literaturrecherche erfordert. Die Erhebung konnte wie vorgesehen durchgeführt werden, auch dank der organisatorischen Unterstützung der Leiterin des Lernendenwesens und der Berufsbildnerin. Die Interviews und Fokusgruppen verliefen ohne Probleme. Auch die Aufzeichnung der Gespräche funktionierte einwandfrei.

Der Einbezug der Standpunkte verschiedener Mitwirkenden in der Ausbildung sowie der Lernenden erachtet die Autorin als gelungen. Dadurch konnten insbesondere die Praxisbildnerinterviews auf einer breiten Wissensbasis durchgeführt werden. Hilfreich für die Erhebung waren auch die Kenntnisse der Praxisbildnertätigkeit und des betrieblichen Umfelds aus früheren eigenen Erfahrungen. Abschliessend ist positiv zu vermerken, dass die Zusammenarbeit mit den

Kontaktpersonen der FZAG angenehm und unkompliziert verlief, was für das gesamte Vorgehen förderlich war.

## 6 Schluss

Die Erhebung brachte zum Ausdruck, dass die Praxisbildner der Lernenden Fachmänner Betriebsunterhalt die bestehende Unterstützung durch die Leiterin des Lernendenwesens und die Berufsbildnerin sehr schätzen. Es zeigte sich zugleich, dass in Bezug auf den Umgang mit schwierigen Situationen im Lernprozess der Lernenden weiterer Unterstützungsbedarf besteht. Die Praxisbildner verfügen über viele Stärken und Potenziale und viele zeigen grosse Einsatzbereitschaft und persönliches Engagement. Eine besondere Herausforderung stellt jedoch die Heterogenität der Gruppe der Praxisbildner dar. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse wurden personenbezogene und bedingungsbezogene Unterstützungsmöglichkeiten formuliert, die im direkten Einflussbereich des Lernendenwesens liegen.

Darüber hinaus gibt es weitere interessante Aspekte, die weiterführend untersucht und diskutiert werden könnten im Zusammenhang mit der Bewältigung von schwierigen Situationen im Lernprozess. Zum einen stellt sich die Frage, inwiefern die Motivation der Praxisbildner für ihre Tätigkeit einen Einfluss auf die Kompetenz und das Engagement für den Umgang mit schwierigen Situationen hat. Dies könnte vor dem Hintergrund der Motivationspsychologie betrachtet werden. Erstaunlicherweise waren in der Literatur diesbezüglich jedoch kaum Forschungsergebnisse zu finden. Die Bedeutsamkeit der Motivation als Voraussetzung für die Aufgabe könnte im Zusammenhang mit der Rekrutierung von Praxisbildnern wie auch der innerbetrieblichen Organisation der Berufsausbildung von Interesse sein. Ein anderer wichtiger Aspekt ist die Rolle und Stellung der Praxisbildner im Unternehmensgefüge. Die Ergebnisse zeigen, dass die Praxisbildner sehr unterschiedliche Unterstützung und Anerkennung für ihre Tätigkeit als Ausbilder im Nebenamt im Team und durch den Vorgesetzten erfahren, was wohl einen Einfluss auf ihren Handlungsspielraum sowie ihre Einsatzbereitschaft und ihr Engagement hat. Die Praxisbildner stehen durch ihre verschiedenen betrieblichen Rollen in einem Spannungsfeld. In der bereits erwähnten Untersuchung von Bahl et al. (2012) zur Situation des ausbildenden Personals finden sich Ergebnisse zu dieser Thematik, die an die Situation bei der FZAG erinnern. Diese könnte zur Unterstützung der Arbeit der Praxisbildner weiter untersucht werden.

Es ist davon auszugehen, dass es sich langfristig lohnt, in ein qualifiziertes Ausbildersteam zu investieren, weil die hohen Anforderungen an die betriebliche Ausbildung in Zeiten des Fachkräftemangels und durch die stetigen Entwicklungen in der Arbeitswelt bestehen bleiben werden. Abschliessend sei nochmals erwähnt, dass kompetente Ausbilderinnen und Ausbilder wesentlich zum Gelingen der Berufsausbildung beitragen. In Anbetracht dessen, dass aktuelle

Forschungsprojekte vermehrt den Alltag von betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildner in den Mittelpunkt rücken, können bezüglich Unterstützungsangeboten in der nächsten Zeit noch einige zusätzliche Erkenntnisse erwartet werden.

## 7 Literaturverzeichnis

- Apra, C. (2012). *Die Stärken der dualen Berufsbildung sind unbestritten*. Verfügbar unter [http://www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/grundbildung/einsteiger/Archiv\\_Einsteiger\\_2012.html](http://www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/grundbildung/einsteiger/Archiv_Einsteiger_2012.html) [08.05.2015].
- Ausbildernetz. (2015). *Ausbildung trotz Beeinträchtigungen*. Verfügbar unter [http://www.ausbildernetz.de/plus/waehrend/jugendliche\\_beeintraechtigungen/ausbilden/ausbilden.rsys](http://www.ausbildernetz.de/plus/waehrend/jugendliche_beeintraechtigungen/ausbilden/ausbilden.rsys) [13.05.2015].
- Bahl, A., Blötz, U., Brandes, D., Lachmann, B., Schwerin, C. & Witz, E.-M. (2012). *Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung (SIAP)*. Verfügbar unter <http://www.bibb.de/de/8606.php> [05.05.2015].
- Becker, A., Böhm-Friese, I. & Schulte-Bories, B. (2013). *Berufsausbildung und Mitarbeiterführung* (7., völlig neu bearbeitete und erweiterte Aufl.). München: BLV.
- Berweger, S, Krattenmacher, S., Salzmann, P. & Schönenberger, S. (2013). *LiSA. Lernende im Spannungsfeld von Ausbildungserwartungen, Ausbildungsrealität und erfolgreicher Erstausbildung*. Verfügbar unter <http://www.phsg.ch/web/forschung/institut-fuer-professionsforschung-und-kompetenzentwicklung/lisa.aspx> [11.05.2015].
- Berweger, S., Salzmann, P. & Krattenmacher, S. (2013). *Wie Jugendliche ihre Berufslehre erleben – Merkmale der Ausbildungsqualität aus der Sicht von Lernenden*. Verfügbar unter [http://www.sgab-srfp.ch/de/tagung\\_2013](http://www.sgab-srfp.ch/de/tagung_2013) [11.05.2015].
- Bundesinstitut für Berufsbildung. (2015). *Betriebliches Ausbildungspersonal*. Verfügbar unter <http://www.bibb.de/de/8606.php> [05.05.2015].
- Buschbacher, J. (2014). *Neugierig bleiben! Wie motiviert man langjährige Ausbilder?* Verfügbar unter <http://www.smadias.de/category/newsblog/> [06.05.2015].
- Edelmann, W. & Wittmann, S. (2012). *Lernpsychologie* (7., vollständig überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz.

- Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung. (2015). *Betriebliche Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und ihre Schlüsselrolle bei der beruflichen Sozialisierung*. Verfügbar unter <http://www.ehb-schweiz.ch/de/forschungundentwicklung/schwerpunkte/Seiten/projektetails.aspx?entityid=73> [06.05.2015].
- Flick, U. (2011). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (4. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Flughafen Zürich AG. (2010). *Lernendenkonzept*. Verfügbar unter <http://lernende.flughafen-zuerich.ch/> [28.05.2015].
- Gold, A. (2011). *Lernschwierigkeiten. Ursachen, Diagnostik, Intervention*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Grassi, A. (2013). *Didaktische Arbeit im Schulalltag – Von der Wissensorientierung zur Kompetenzorientierung – und was heisst das für die didaktische Arbeit im Schulzimmer?* Verfügbar unter [www.hep-verlag.ch/media/import/preview/w1.pptx](http://www.hep-verlag.ch/media/import/preview/w1.pptx) [05.05.2015].
- Grassi, A., Rhiner, K., Kammermann, M. & Balzer L. (2014). *Gemeinsam zum Erfolg. Früherfassung und Förderung in der beruflichen Grundbildung durch gelebte Lernortkooperation*. Bern: hep.
- Grob, A. & Jaschinski, U. (2003). *Erwachsen werden: Entwicklungspsychologie des Jugendalters*. Weinheim: Beltz PVU.
- Gross, H. & Hüppe, S. (2010). *Ausbilden lernen. Trainings- und Lehrbuch nach AEVO 2009 für alle Berufe*. Berlin: Cornelsen.
- Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jansen, R. & Blötz, U. (2012). Berufspädagogische Qualifizierung der ausbildenden Fachkräfte. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis BWP*, 6, 51-52.
- Kluge, M. (2006). *Hilfe, mein Azubi nervt! Krisenmanagement wider den gewohnten Blick*. Konstanz: Christiani.
- Knutti, P., Dirren, M. & Lehmann, C. (2009). *Handbuch betriebliche Grundbildung* (2., überarbeitete Aufl.). Bern: SDBB.

- Krewerth, A. & Beicht, U. (2011). Qualität der Berufsausbildung in Deutschland: Ansprüche und Urteile von Auszubildenden. In E. M. Krekel & T. Lex (Hrsg.), *Neue Jugend, neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung* (S. 221-241). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Neuenschwander, M. (2014). *Berufswahl und berufliche Sozialisation beim Eintritt in die Lehre*. Verfügbar unter [http://www.sgab-srfp.ch/de/schule\\_beruf](http://www.sgab-srfp.ch/de/schule_beruf) [08.05.2015].
- Neuenschwander, M., Gerber, M., Frank, N. & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf. Wege in die Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Orthmann Bless, D. (2010). Lernschwierigkeiten. In D. H. Rost (Hrsg.), *Handwörterbuch pädagogische Psychologie* (4., überarbeitete und erweiterte Aufl.) (S. 471-479). Weinheim: Beltz.
- Pätzold, G. (2013). Betriebliches Bildungspersonal. Anforderungen, Selbstverständnis und Qualifizierungsnotwendigkeiten im Rückblick auf das vergangene Jahrhundert. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis BWP*, 3, 44-47.
- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2010). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch* (3., korrigierte Aufl.). München: Oldenbourg.
- Schaper, R.-H., Schreiber, R. & Seyd, W. (2000). *Der Berufsausbilder. Die berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen des Ausbilders nach der neuen AEVO* (6., vollständig neu gefasste Aufl.). Hamburg: Feldhaus.
- Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung. (2015a). *Berufliche Grundbildung*. Verfügbar unter <http://www.lex.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action=detail&value=110&lex=0> [06.05.2015].
- Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung. (2015b). *Berufsbildner/in im Lehrbetrieb*. Verfügbar unter <http://www.lex.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action=detail&value=122&lex=1> [26.05.2015].

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung. (2015c). *Duales System*. Verfügbar unter <http://www.lex.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action=detail&value=235&lex=0> [13.05.2015].

Ulmer, P. & Gutschow, K. (2009). Die Ausbilder-Eignungsverordnung 2009: Was ist neu? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis BWP*, 3, 48-51.

## 8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Organisation des Lernendenwesens der FZAG (nach FZAG, 2010, S. 7).....	2
---	---

## 9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Mitwirkende an der betrieblichen Ausbildung im Lehrbetrieb und ihre Verantwortungsbereiche (nach Becker et al., 2013, S. 87).....	9
Tabelle 2: Aufgaben von Ausbilderinnen und Ausbildern in der betrieblichen Bildungsarbeit (eigene Darstellung in Anlehnung an Gross & Hüppe, 2010).....	11
Tabelle 3: Analysierte Dokumente im Rahmen der Dokumentenanalyse (eigene Darstellung).....	21
Tabelle 4: Übersicht über die genannten Schwierigkeiten (eigene Darstellung). ....	26
Tabelle 5: Weiterbildungsthemen und Lerninteressen der Praxisbildner (eigene Darstellung)....	30
Tabelle 6: Förderlich bzw. hinderlich für das Lernen: Übersicht der Nennungen und Gewichtung (eigene Darstellung).....	37
Tabelle 7: Positive Eigenschaften eines Praxisbildners: Übersicht der Nennungen und Gewichtung (eigene Darstellung). ....	38

## Anhang

Anhang A	Leitfaden Experteninterview.....	I
Anhang B	Leitfaden Interviews Praxisbildner.....	IX
Anhang C	Kategoriensystem Praxisbildnerinterviews.....	XVII
Anhang D	Leitfaden Fokusgruppen Lernende.....	XX
Anhang E	Weiterbildungsthemen und Lerninteressen.....	XXIII
Anhang F	Motivation für die Tätigkeit als Praxisbildner.....	XXIV
Anhang G	Ergebnisse Fokusgruppen.....	XXVI

## Anhang A Leitfaden Experteninterview

- Vielen Dank, dass du dir Zeit nimmst für dieses Interview. Ich freue mich sehr auf das Gespräch.
- Bei der Studienarbeit geht es um die Situation der Praxisbildner Fachmann Betriebsunterhalt und darum, was ihnen helfen würde in schwierigen Situationen mit Lernenden.
- Durch die Interviews mit dir und Caro/Gabi möchte ich nun noch mehr darüber erfahren, wie es bei der FZAG läuft mit der Lehre FM BU. Ich stelle euch beiden mehr oder weniger die gleichen Fragen. Ich habe als Vorbereitung den Bildungsplan der FM BU angeschaut, das Lernendenkonzept angeschaut, die Internetseite der Lernenden angeschaut (und natürlich meine persönlichen Erfahrungen).
- Das Gespräch wird ungefähr 60 Min. dauern.
- Alle Antworten und Angaben werde ich vertraulich behandeln. Deinen Namen werde ich in der schriftlichen Arbeit (Bericht) nicht erwähnen, sondern von der Leiterin Lernendenwesen/Berufsbildnerin sprechen. (Deine Aussagen werden somit nicht ganz anonym sein, in dem Sinne, dass nicht auf deine Person rückgeschlossen werden kann.)
- Die Daten werde ich aber nicht an andere weitergeben oder veröffentlichen.
- Ich würde das Interview gerne aufzeichnen, um es nachher besser auswerten zu können. Am Schluss der Arbeit werde ich die Aufzeichnung löschen. Ist das für dich in Ordnung?
- Ich werde nachher Fragen stellen und ich bitte dich, zu erzählen, was dir in den Sinn kommt. Es gibt keine richtige oder falsche Antwort.
- Wenn dir eine Frage unklar ist oder wenn du eine Frage nicht beantworten möchtest, dann sag es bitte.
- Hast du im Moment noch Fragen zum Vorgehen oder zum Interview allgemein?

Dann beginnen wir.

Frageblock A „Organisation/Struktur der Ausbildung“			
Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check	Konkrete Frage	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
Ich habe mir im Bildungsplan einen Überblick über die Handlungskompetenzen und Leistungsziele verschafft. Wie ist das so organisiert bei der FZAG, dass ihr alle Leistungsziele über die Lehrzeit hinweg abdecken könnt?	Lernende wechseln Abteilungen Turnus? Gleiche Inhalte/Zuständigkeiten in der gleichen Abteilung? Geht auf/nicht auf Schwierigkeiten, bei der FZAG die <i>Beruflichen Handlungskompetenzen</i> gemäss Bildungsplan zu erfüllen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kannst du mir noch das Dokument „Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe“ zukommen lassen?</li> <li>• Wer sind die Bezugspersonen der Lernenden im Betrieb?</li> </ul>	<p>Nonverbale Aufrechterhaltung (nicken etc.)</p> <p>Kannst du noch etwas mehr erzählen? Wie war das genau?</p> <p>Und dann? Wie ging das weiter?</p> <p><i>Wenn...:</i> Heisst das, dass...</p> <p><i>Falls ja:</i> ...</p>
Wie unterscheidet sich die Lehre als Fachmann Betriebsunterhalt bei der FZAG von der gleichen Lehre bei anderen Betrieben?	Einzig/engere Bezugsperson haben Un-/typischer Lehrbetrieb für FM BU?	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	
Wie läuft das ab, wenn ein Lernender am Morgen zur Arbeit kommt? Wie kann ich mir einen Arbeitstag eines Lernenden vorstellen?	Aufgaben, die ein Lernender erhält? Wie gestaltet der Praxisbildner die Aufgaben für die Lernenden? Welche Hilfsmittel stehen den Lernenden zur Verfügung? (Eigener) Arbeitsplatz?	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	

Frageblock B „Praxisbildner (wer sind sie, was tun sie)“			
Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check	Konkrete Frage	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
Zu den Praxisbildner: Wenn ich das richtig verstanden habe, sind sie Praxisbildner im Nebenamt. Während einigen Monaten ist ein Lernender bei ihnen, dann wieder nicht. – Wie läuft das so ab? Kannst du mir das ein bisschen beschreiben, damit ich mir das noch besser vorstellen kann?	Ein Lernender, mehrere? Unterschiede zwischen Monaten mit Lernendem und ohne Lernendem Wie arbeiten die Praxisbildner? Wie organisieren sie sich? Was sind die Bedingungen? Welche Hilfsmittel stehen zur Verfügung?	•	Nonverbale Aufrechterhaltung (nicken etc.)  Kannst du noch etwas mehr erzählen? Wie war das genau?  Und dann? Wie ging das weiter?
Was sind die <b>Aufgaben</b> der Praxisbildner? Wie würdest du das in ein paar Worten beschreiben?		• Was ist ihr Auftrag von dir als Leiterin des Lernendenwesens/als Berufsbildnerin?	<i>Wenn...:</i> Heisst das, dass...  <i>Falls ja:</i> ...
Was sind deine <b>Erwartungen</b> an die Praxisbildner?		• Denkst du, dass die Praxisbildner deine Erwartungen an sie kennen? Woher kennen sie sie?	
Welche <b>Herausforderungen</b> bestehen aus deiner Sicht für sie als nebenberufliche Praxisbildner?	Abmachungen mit Vorgesetzten Aufgaben, Erwartungen aus Tagesgeschäft Zeit	•	
<b>(Qualifikationen)</b> Wenn jemand Praxisbildner wird, wie läuft das dann ab?	Mitbringen? Erfüllen? Kompetenzen? Personenbezogene Eigenschaften?	• Ist es eine beliebte Aufgabe, Praxisbildner für Fachmänner BU zu sein? Warum bzw. warum nicht? Welche Befürchtungen sind damit verbunden?	

<p>Welche <b>Anreize</b> bestehen für Praxisbildner, die Aufgabe zu übernehmen bzw. gut zu machen? Was <b>motiviert</b> sie aus deiner Sicht?</p>	<p>Z.B. Entlohnung, Wertschätzung, Anerkennung, Karrieremöglichkeit, Entwicklungsmöglichkeit Motiviert? Nicht motiviert?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie erlebst du die Praxisbildner in Bezug auf ihre Aufgabe/bei ihrer Arbeit?</li> </ul>	
<p>Auf welche Art erhalten die Praxisbildner Unterstützung?</p>	<p>Von ihren Vorgesetzten, von ihren Arbeitskollegen? Ausreichend Unterstützung? Wertschätzung, Feedback</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Denkst du, die Praxisbildner erhalten genug Wertschätzung für ihre Arbeit?)</li> </ul>	
<p>Wir haben letztes Mal schon ein bisschen über die Gruppe der Praxisbildner gesprochen. Ihr habt die Gruppe als heterogen beschrieben, also mit sehr unterschiedlichen Typen. Kannst du noch etwas genauer beschreiben, worin sie so unterschiedlich sind? Und worin sie auch gleich sind?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	

Frageblock C „Kommunikation, Kontakt mit Praxisbildnern“			
Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check	Konkrete Frage	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
Wie bist du in Kontakt mit den Praxisbildnern? Wie sieht die Zusammenarbeit zwischen dir und ihnen aus? Bei welchen Gelegenheiten hast du direkt Kontakt mit den Praxisbildnern?	<p>Memo für mögliche Nachfragen – nur stellen, wenn nicht von alleine angesprochen! → Formulierung anpassen!</p> <p>„Organisierte Kommunikation“ (z.B. Jour Fixe, Übergaben), Strukturen, Prozesse</p> <p>Regelmässige Gelegenheiten, Gefässe</p> <p>Häufigkeit, wie oft?</p> <p>Kommunikationskanäle? (Mail, Telefon etc.)</p>	<p>An passender Stelle (auch am Ende möglich) stellen → in dieser Formulierung stellen!</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ist der Kontakt mit den Praxisbildnern unterschiedlich, je nach Praxisbildner? Warum?</li> <li>Warum seid ihr so organisiert? Was sind die Gründe dafür, dass ihr so organisiert seid?</li> </ul>	<p>Nonverbale Aufrechterhaltung (nicken etc.)</p> <p>Kannst du noch etwas mehr erzählen? Wie war das genau?</p> <p>Und dann? Wie ging das weiter?</p> <p><i>Wenn...:</i> Heisst das, dass...</p> <p><i>Falls ja:</i> ...</p>
Mit welchen Themen kommen die Praxisbildner zu dir?	Erwartungen? Wünsche?	<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>	
Welchen Austausch haben die Praxisbildner untereinander?		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sprechen die Praxisbildner miteinander über ihre Aufgabe und über die Lernenden?</li> </ul>	

Frageblock D „Schwierige Situationen zwischen Praxisbildner und Lernenden, Hilfe für Praxisbildner“			
Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check	Konkrete Frage	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
Denk bitte mal an eine schwierige Situationen zwischen einem Praxisbildner und einem Lernenden. Was kommt dir da in den Sinn? Bitte beschreib mir die Situation ein bisschen!	Memo für mögliche Nachfragen – nur stellen, wenn nicht von alleine angesprochen! → Formulierung anpassen!	An passender Stelle (auch am Ende möglich) stellen → in dieser Formulierung stellen!	
Was sind Lernschwierigkeiten aus deiner Sicht?	Von Lernenden, von Praxisbildnern Wie oft kommt das/solche Situationen vor?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was denkst du, würde den Praxisbildnern helfen in solchen schwierigen Situationen mit den Lernenden?</li> <li>• Gabs auch solche schwierigen Situationen zwischen <i>dir</i> und den Lernenden Fachmänner Betriebsunterhalt?</li> <li>• Was hilft dir in solchen Situationen?</li> </ul>	<p>Nonverbale Aufrechterhaltung (nicken etc.)</p> <p>Kannst du noch etwas mehr erzählen? Wie war das genau?</p> <p>Und dann? Wie ging das weiter?</p> <p><i>Wenn...:</i> Heisst das, dass...</p> <p><i>Falls ja:</i> ...</p>
Und gibt es auch besonders positive Situationen mit Praxisbildnern und Lernenden? Bitte erzähl mir noch von einem solchen Beispiel!		<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	

<b>Frageblock E „Blick in die Zukunft“ (Abschluss)</b>			
<b>Leitfrage</b> (Erzählaufforderung)	<b>Check</b> Memo für mögliche Nachfragen – nur stellen, wenn nicht von alleine angesprochen! → Formulierung anpassen!	<b>Konkrete Frage</b> An passender Stelle (auch am Ende möglich) stellen → in dieser Formulierung stellen!	<b>Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen</b>
<p>Zum Abschluss möchte ich einen Blick in die Zukunft wagen und deine Wunschvorstellungen. Wenn es zum Beispiel keine solche schwierigen Situationen gäbe, über die wir gesprochen haben, was wäre dann? Wie wäre es?</p> <p>Was wünschst du dir? In Bezug auf Themen, über die wir gesprochen haben...</p>	<p>Z.B. in Bezug auf den Kontakt/die Kommunikation mit den Praxisbildnern?</p> <p>z.B. um Praxisbildner unterstützen zu können?</p> <p>Was möchtest du wissen, können, haben?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<p>Nonverbale Aufrechterhaltung (nicken etc.)</p> <p>Kannst du noch etwas mehr erzählen? Wie war das genau?</p> <p>Und dann? Wie ging das weiter?</p> <p><i>Wenn...:</i> Heisst das, dass...</p> <p><i>Falls ja:</i> ...</p>

**Möchtest du noch etwas anfügen, über das wir jetzt noch nicht geredet haben?**

**Zum Schluss bitte ich dich noch um ein paar Angaben zu deiner Person:**

Demografische Daten

Geschlecht: f

Alter: .....

Eigene Ausbildung, beruflicher Hintergrund: .....

Bei FZAG seit wann, Aufgabe seit wann: .....

Anteil Stellenprozent für Aufgabe: .....

Weitere Aufgaben: .....

## Anhang B Leitfaden Interviews Praxisbildner

- Vielen Dank, dass du dir Zeit nimmst für dieses Interview. Ich freue mich auf das Gespräch mit dir.
- Ich möchte mich als erstes kurz vorstellen und nochmals erklären, wozu wir dieses Gespräch führen.
- Ich studiere in Teilzeit und arbeite neben dem Studium bei der Flughafen Zürich AG als Airport Guide. Früher habe ich mal in der Abteilung Marketing Communication gearbeitet und dort war ich auch Praxisbildnerin von KV-Lernenden.
- Jetzt mache ich meine Abschlussarbeit für mein Studium für Caro Zika bzw. das Lernendenwesen der FZAG. Es geht dabei um die Arbeit/Aufgabe von euch Praxisbildner der Lernenden in der Ausbildung zum Fachmann Betriebsunterhalt. Es geht darum, wie ihr noch besser unterstützt werden könnt.
- Zu diesem Thema führe ich dieses Interview mit dir. Ich führe noch mit weiteren Praxisbildnern solche Interviews.
- Durch die Gespräche möchte ich darüber erfahren, wie es dir ergeht mit deiner Aufgabe als Praxisbildner.
- Das Gespräch wird ungefähr 45 Min. dauern.
- Alle deine Antworten und Angaben werde ich vertraulich behandeln und an niemanden weitergeben oder veröffentlichen. Deinen Name werde ich bei der weiteren Bearbeitung des Interviews nicht erwähnen. Das heisst, dass deine Aussagen anonym sein werden.
- Ich würde das Interview gerne aufzeichnen, um es nachher besser auswerten zu können und um mich besser auf das Gespräch konzentrieren zu können. Am Schluss der Arbeit werde ich die Aufzeichnung löschen. Ist das für dich in Ordnung?
- Ich werde nachher Fragen stellen und ich bitte dich, zu erzählen, was dir in den Sinn kommt. Es gibt keine richtige oder falsche Antwort.
- Wenn dir eine Frage unklar ist oder wenn du eine Frage nicht beantworten möchtest, dann sag es bitte.
- Hast du im Moment noch Fragen zum Vorgehen oder zum Interview allgemein?

Dann beginnen wir.

<b>Frageblock A „Alltag als Praxisbildner“ (Einstieg)</b>			
<b>Leitfrage</b> (Erzählaufforderung)	<b>Check</b> Memo für mögliche Nachfragen – nur stellen, wenn nicht von alleine angesprochen und wenn passend! → Formulierung anpassen!	<b>Ergänzende Fragen</b> An passender Stelle stellen, falls Zeit und Anknüpfungspunkt → in dieser Formulierung stellen!	<b>Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen</b>
<b>Mich interessiert ja deine Tätigkeit/Aufgabe als Praxisbildner. Erzähl mir doch mal zum Einstieg: Wie ist das so an einem Tag, an dem dein Lernender/der Lernende, der dir zugeteilt ist, im Betrieb ist? Wie machst du das? Wie läuft das so ab?</b>	Wie gestaltest du die Beziehung zum Lernenden? Gestaltest du sie für jeden Lernenden gleich?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie ist die <b>Beziehung zu den Lernenden?</b></li> <li>• Gibt es <b>regelmässig stattfindende Gespräche, Feedbacks, Austausch</b> mit den Lernenden?</li> <li>• Welche Rückmeldung erhältst du von den Lernenden?</li> <li>• (Was hat der Lernende für einen Arbeitsplatz, wenn er bei dir in der Abteilung ist?)</li> </ul>	Nonverbale Aufrechterhaltung (nicken etc.)  Kannst du noch etwas mehr erzählen? Wie war das genau?  Und dann? Wie ging das weiter?  Heisst das, dass...
<b>Welche Highlights oder speziellen Momente gab es? Momente, die Freude machten oder besonders interessant waren für dich?</b>	Was war besonders daran? Was hat es ausgelöst? Wie ist es dir dabei gegangen? Was hat es dir bedeutet?	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	

Frageblock B „Schwierige Situationen/wenn Lernende Schwierigkeiten haben mit Lernen“			
Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check	Ergänzende Fragen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
<p><b>Bestimmt gibt es auch besondere Herausforderungen und schwierige Situationen bei deiner Tätigkeit als Praxisbildner. Was hast du da erlebt? Denk bitte mal an eine solche Situation zurück und beschreib sie mir ein bisschen!</b></p> <p><i>Falls andere Situation erzählt wird als aus der Beziehung Praxisbildner-Lernender:</i> Und in der Zusammenarbeit mit den Lernenden, was für eine Herausforderung oder schwierige Situation gab es da?</p>	<p>Wie war das? Wer hat was getan? Was hast du getan?</p> <p>Was ist gut gelaufen in dieser Situation, was weniger gut?</p> <p>Was ist wessen Aufgabe deiner Meinung nach?</p> <p>(Hast du Unterstützung erhalten? Von wem?</p> <p>Was hilft dir in solchen Situationen?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es solche Herausforderungen/schwierige Situationen, die <b>besonders oft</b> vorkommen?</li> <li>• Solche, die <b>besonders hartnäckig sind, ins Gewicht fallen</b>, schwer sind, um damit umzugehen?</li> <li>• <i>Falls „Lernschwierigkeit“ genannt wird:</i> Was verstehst du genau unter Lernschwierigkeit?</li> </ul>	<p>Nonverbale Aufrechterhaltung (nicken etc.)</p> <p>Kannst du noch etwas mehr erzählen? Wie war das genau?</p> <p>Und dann? Wie ging das weiter?</p> <p>Heisst das, dass...</p> <p><i>Falls nichts kommt:</i> Weisst du von anderen schwierigen Situationen, die andere Praxisbildner erlebt haben, die sich in anderen Abteilungen ereignet haben?</p>
<p>Was denkst du, wie entstehen diese schwierigen Situationen?</p>	<p>Kannst du dir noch andere Einflüsse (als „Lernschwierigkeiten von Lernenden“) vorstellen, die dazu (zur Entstehung) beitragen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verändert sich etwas im Lauf der Zeit?</li> <li>• Inwiefern verändern sich die Lernenden?</li> </ul>	<p><i>Falls keine Situationen bekannt:</i> Heisst das, dass immer alles rund läuft?</p>
<p><b>Wenn du an deine eigene Lehrzeit zurückdenkst, wie war das? Gab es das auch während deiner eigenen Lehrzeit?</b></p>	<p>Kann man das vergleichen? Warum schon, warum nicht?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	

<p><b>Wenn du eine Situation hast, in der ein Lernender Mühe hat mit dem Lernen, wie gehst du damit um?</b></p>	<p>Holst du Unterstützung/Hilfe? Wie? Von wem? Erhältst du Unterstützung? Von wem? Was hilft dir in solchen Situationen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie bewältigst du solche Situationen?</li> </ul>	
<p>Erinnerst du dich an eine schwierige Situation mit einem Lernenden, die besonders positiv ausgegangen ist? Ein Erfolgserlebnis?</p>	<p>Was war besonders positiv daran? Was hat es dir bedeutet? Was hat es ausgelöst? Wie ist es dir dabei gegangen? Warum denkst du, ist das so gut gekommen? Was war danach? War danach etwas anders? Was war danach anders (in der Beziehung, in der Rolle, ...)? Hat dich das motiviert? Hast du jemandem davon erzählt? Wem?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	

Frageblock C „Praxisbildner bei der FZAG/Zusammenarbeit im System“			
Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check	Ergänzende Fragen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
<p><b>Welchen Austausch habt ihr untereinander? Die Praxisbildner? Die Team-Mitglieder, die den Lernenden auch betreuen?</b></p> <p><i>Falls Austausch:</i> Was bedeutet das für dich? Wie wichtig ist das für dich? Was hilft dir das?</p> <p><i>Falls keinen Austausch:</i> Hättest du gerne mehr Austausch untereinander? Warum? Warum nicht?</p>	<p>Memo für mögliche Nachfragen – nur stellen, wenn nicht von alleine angesprochen und wenn passend! → Formulierung anpassen!</p> <p>Sprecht ihr Praxisbildner miteinander über eure Aufgabe und über die Lernenden?</p> <p>Mit der Berufsbildnerin, der Leiterin Lernendenwesen?</p> <p>Wie ergeht es den anderen Praxisbildnern mit ihrer Aufgabe? Gleich/ähnlich wie dir?</p>	<p>An passender Stelle stellen, falls Zeit und Anknüpfungspunkt → in dieser Formulierung stellen!</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Denkst du, dass die anderen Praxisbildner das gleich/ähnlich sehen?</li> </ul>	<p>Nonverbale Aufrechterhaltung (nicken etc.)</p> <p>Kannst du noch etwas mehr erzählen? Wie war das genau?</p> <p>Und dann? Wie ging das weiter?</p> <p>Heisst das, dass...</p> <p>Und wie ist es mit... (der Leiterin Lernendenwesen/Caro, der Berufsbildnerin/Gabi, den Vorgesetzten, den Team-Kollegen?)</p>

<p>Auf welche Art erhältst du Unterstützung? (Durch Berufsbildnerin, VG, Team etc.)</p>	<p>Was hast du da schon erlebt? Mit welchen Themen gehst du zu Gabi, zu Caro? Was sind Erwartungen, Wünsche? Wovon wünschst du dir mehr? Wovon brauchst du weniger? Was fehlt dir?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetente Ansprechperson?</li> <li>• Kollegiale Unterstützung?</li> <li>• Coaching?</li> <li>• Berufseinstieg?</li> <li>• Werkzeuge haben wie Gesprächsleitfaden o.ä.?</li> <li>• Mehr Zeit?</li> <li>• Mehr Interesse?</li> <li>• Mehr Verständnis?</li> <li>• Mehr Anerkennung?</li> </ul>	<p><i>Falls Skala:</i> sehr, ziemlich, wenig, gar nicht</p>
<p><b>Was motiviert dich, Praxisbildner zu sein?</b></p>	<p>Was machst du besonders gerne? Was nicht gerne? Warum? Karrieremöglichkeit, Entwicklungsmöglichkeit? Ist es eine beliebte Aufgabe, Praxisbildner für Fachmänner Betriebsunterhalt zu sein? Warum bzw. warum nicht? Welche Befürchtungen sind damit verbunden?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was sind deine <b>Aufgaben</b> als Praxisbildner?</li> <li>• Was ist das/dein <b>Ziel</b>, wofür setzt du dich ein?</li> <li>• Wenn du an Monate mit einem Lernenden bei dir in der Abteilung denkst und an Monate ohne: Was sind die Unterschiede in Bezug auf deine Arbeit?</li> <li>• Stichwort Entschädigung Praxisbildner, die auf die ganze Abteilung OM verteilt wird: Wie ist das für dich?</li> </ul>	
<p><b>Wie wird deine Arbeit als Ausbilder (wert)geschätzt?</b></p>	<p>Von den Lernenden? Von den Vorgesetzten? Von Team-Mitgliedern? Von der Leiterin Lernendenwesen? Von der Berufsbildnerin?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	

Frageblock D „Kompetenzen, Ausbildung der Auszubildenden“			
Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check	Ergänzende Fragen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
	Memo für mögliche Nachfragen – nur stellen, wenn nicht von alleine angesprochen und wenn passend! → Formulierung anpassen!	An passender Stelle stellen, falls Zeit und Anknüpfungspunkt → in dieser Formulierung stellen!	
<b>Was hilft dir für die tägliche Arbeit als Praxisbildner? Welche Fähigkeiten, welches Wissen? Welche (Hilfs-) Mittel?</b>	Wie <b>informierst</b> du dich? Welche Hilfsmittel stehen zur Verfügung? Könntest du weitere Hilfsmittel gebrauchen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wie erweiterst du deine Kompetenzen? Dein Wissen, deine Fähigkeiten?</li> </ul>	Nonverbale Aufrechterhaltung (nicken etc.)  Kannst du noch etwas mehr erzählen? Wie war das genau?
<b>Was würdest du gerne noch lernen oder besser können? Worüber würdest du gerne mehr wissen?</b>	Was <b>interessiert</b> dich? Was wünschst du dir? Z. B. in Bezug auf Themen, über die wir gesprochen haben. Gibt es Bedenken? Wenn du an die Lernenden denkst? Wenn du an die Ausbildungstätigkeit denkst?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Was findest du von dir, was kannst oder machst du besonders gut als Auszubildener?</li> <li>ADHS? Lernschwierigkeiten? Jugendalter? Berufseinstieg? Führung/Lernende führen? Schwierige Gespräche führen? Werkzeuge haben wie Gesprächsleitfaden o.ä.?</li> </ul>	Und dann? Wie ging das weiter?  Heisst das, dass...  <i>Falls Skala:</i> sehr, ziemlich, wenig, gar nicht
Ich habe gehört, dass es Schulungen und Workshops für die Praxisbildner gibt. Warst du an einem dabei? Wie war das? Was ist dir besonders geblieben?	Was von dem, das gelernt, wendest du an?	<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>	

**Möchtest du noch etwas anfügen, über das wir jetzt noch nicht geredet haben? (Abschluss)**

**Zum Schluss bitte ich dich noch um ein paar Angaben zu deiner Person:**

Demografische Daten

Geschlecht: m

Alter: .....

Funktion bei FZAG und Aufgaben: .....

Eigene Ausbildung, beruflicher Hintergrund: .....

Bei FZAG seit wann, Aufgabe seit wann/wie viele Jahre: .....

Anteil Stellenprozent für Aufgabe: .....

## Anhang C Kategoriensystem Praxisbildnerinterviews

Code	Oberkategorie	Code	Kategorie	Beschrieb der Kategorie, Kodierregel
A	Schwierige Situationen mit Lernenden	A1	Schwierige Situationen	Erzählungen und Berichte von schwierigen Situationen, auf direkte Frage danach oder im Lauf des Gesprächs Zusammenfassung der schwierigen Situationen
		A2	Häufigkeit	Auskünfte über Schwierigkeiten, die besonders häufig vorkommen (vgl. entsprechende Frage)
		A3	Gewicht	Auskünfte über Schwierigkeiten, die besonders ins Gewicht fallen (vgl. entsprechende Frage)
		A4	Entstehung	Aussagen, Vermutungen der Praxisbildner zur Entstehung von Schwierigkeiten (vgl. entsprechende Frage)
B	Umgang mit schwierigen Situationen	B1	Hilfe holen	Aussagen über den Umgang mit Schwierigkeiten, wie in schwierigen Situationen vorgegangen wird, welche Hilfe in Anspruch genommen wird
		B2	Umgang Verhalten	Erzählungen und Erklärungen, wie Praxisbildner handeln, wenn Lernende gegen Regeln verstossen, vorlaut sind, Unfug treiben
		B3	Umgang Lernen	Erzählungen und Erklärungen, wie Praxisbildner handeln, wenn Lernende Schwierigkeiten mit dem Lernen haben, Anleitungen nicht verstehen, eine Arbeit nicht richtig ausführen
		B4	Motivieren	Erzählungen und Erklärungen, wie Praxisbildner handeln, wenn Lernende Motivationsprobleme haben, sich aufgrund von Schwierigkeiten (z. B. sprachlich) zurückziehen, mit dem Gedanken spielen, die Ausbildung abubrechen
C	Kompetenzen und Ressourcen	C1	Ressourcen	Aussagen über persönliche Ressourcen (Fachwissen, Fähigkeiten, Ausbildungskompetenz, Führungserfahrung, Persönlichkeit o.ä.) und Arbeitsmittel (vgl. entsprechende Frage)
		C2	Praxisbildnertage	Aussagen im Zusammenhang mit Praxisbildnertagen, eigene Erfahrungen, Bewertungen, Wünsche

Code	Oberkategorie	Code	Kategorie	Beschrieb der Kategorie, Kodierregel
D	Weiterbildungsthemen und Lerninteressen	D	Themen	Aussagen über Themen, die die Praxisbildner interessieren, über die sie mehr wissen, lernen möchten, Äusserungen und Wünsche bzgl. Weiterbildung (vgl. entsprechende Frage)
E	Austausch untereinander	E1	Austausch Praxisbildner	Auskünfte über den Austausch der Praxisbildner untereinander (vgl. entsprechende Frage), über besprochene Inhalte
		E2	Bedeutung	Aussagen zur Bedeutung des Austausches für die Praxisbildner (vgl. entsprechende Frage)
		E3	Austauschgefässe	Aussagen zu formellen, planmässigen Austauschmöglichkeiten für die Praxisbildner untereinander (vgl. entsprechende Frage)
		E4	Schnuppi-Besprechung	Aussagen über die Zusammenkünfte im Anschluss an Einsätze der Schnupperlernenden
F	Aufgaben und Motivation	F1	Aufgabe	Aussagen zur Auffassung der Aufgaben der Praxisbildner (vgl. entsprechende Frage)
		F2	Motivation	Aussagen über die persönliche Motivation für die Tätigkeit als Praxisbildner (vgl. entsprechende Frage)
		F3	Ziel	Aussagen über das Ziel der Praxisbildner, wofür sie sich einsetzen (vgl. entsprechende Frage)
		F4	Highlights	Erzählungen von speziellen Momente, Erlebnisse, die besonders Freude gemacht haben (vgl. entsprechende Frage)
G	Unterstützung und Wertschätzung innerhalb des Teams und von Vorgesetzten	G1	Team	Berichte und Aussagen über die Zusammenarbeit innerhalb des Arbeitsteams der Praxisbildner, Verhalten und Haltung der Teammitglieder gegenüber dem Lernenden und dem Praxisbildner, Anerkennung, Unterstützung und Wertschätzung durch die Teamkollegen
		G2	Vorgesetzter	Aussagen bzgl. Anerkennung, Unterstützung und Wertschätzung durch den Vorgesetzten
		G3	Wertschätzung Lernendenwesen	Aussagen über die Unterstützung und Wertschätzung, die die Praxisbildner durch die Berufsbildnerin und die Leiterin des Lernendenwesens erhalten

Code	Oberkategorie	Code	Kategorie	Beschrieb der Kategorie, Kodierregel
H	Ausbildungsalltag in den Abteilungen	H1	Organisation Ausbildung	Erzählungen und Aussagen darüber, wie die Praxisbildner die Ausbildung der Lernenden bei ihnen in der Ausbildung organisieren, Einführung und Betreuung der Lernenden, Einbezug der Lernenden, Zusammenarbeit im Arbeitsalltag, Auslastung der Lernenden
		H2	Durchführung Ausbildung	Erzählungen und Aussagen bezüglich der Planung und Verteilung der Lerninhalte in den Abteilungen durch die Praxisbildner, Instruktionmethoden, Fördern der Lernenden
		H3	Schule	Aussagen zur Integration von Schule und Betrieb bzw. Schulstoff und praktischen Lerninhalten, zeitlichem Abgleichen der Inhalte
I	Beziehung und Umgang zwischen Praxisbildnern und Lernenden	I1	Austausch Lernende	Aussagen über den Austausch und die Gespräche, die stattfinden zwischen Praxisbildner und Lernenden, obligatorische Gesprächstermine, Feedback geben
		I2	Beziehung Lernende	Erzählungen und Aussagen über die Beziehung zwischen den Praxisbildnern und den Lernenden, Qualität der Beziehung, Herausforderungen in der Beziehungspflege, im Vertrauensaufbau, Kommunikation von Erwartungen, Führung der Lernenden, Haltung gegenüber den Lernenden

## Anhang D Leitfaden Fokusgruppen Lernende

Einstieg
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ich freue mich, dass ihr da seid, dass wir dieses Treffen haben. Ich freue mich auf das Gespräch mit euch.</li> <li>- Ich möchte mich als erstes kurz vorstellen und nochmals erklären, wozu wir dieses Treffen/diesen Workshop/dieses Gruppeninterview führen.</li> <li>- Ich studiere in Teilzeit und neben dem Studium arbeite ich bei der Flughafen Zürich AG als Airport Guide. Früher habe ich mal in der Abteilung Marketing Communication gearbeitet und dort war ich auch Praxisbildnerin von KV-Lernenden. Ich war auch mal dabei in einem Lernendenlager und habe auch noch Lernende von anderen Ausbildungsberufen kennengelernt.</li> <li>- Jetzt mache ich die Abschlussarbeit für mein Studium für Caro Zika bzw. das Lernendenwesen der FZAG. Es geht dabei um die Ausbildung der Fachmänner Betriebsunterhalt und spezielle um die Arbeit/Aufgabe von den Praxisbildnern. Und weil ihr ja in dieser Ausbildung seid, nimmt mich wunder, was ihr dazu zu sagen habt und wie es euch ergeht in der Ausbildung.</li> <li>- Deswegen mache ich dieses Gespräch mit euch und anschliessend auch noch mit den anderen drei Lernenden der Fachmänner Betriebsunterhalt.</li> <li>- Zudem mache ich Interviews mit den Praxisbildnern zu ihrer Arbeit.</li> <li>- Es wird ungefähr 45 Minuten dauern.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ich werde nachher noch sagen, wie das ablaufen wird. Bitte stellt doch euch kurz vor zuerst. Ich habe eure Portraits auf der Internetseite der Lernenden angeschaut, aber ihr habt ja bestimmt noch mehr zu sagen. (z.B. woher ihr kommt, wie alt ihr seid...)</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ich werde nachher Fragen stellen und ich bitte euch, zu erzählen, was euch in den Sinn kommt. Es gibt keine richtige oder falsche Antwort.</li> <li>- Alle eure Antworten und Angaben werde ich vertraulich behandeln und an niemanden weitergeben oder veröffentlichen. Eure Namen werde ich bei der weiteren Bearbeitung des Interviews nicht erwähnen. Das heisst, dass ihr anonym bleibt, gegen aussen zumindest, hier hören natürlich die anderen, was ihr sagt. Aber dazu möchte ich gleich eine Regel abmachen für das Gespräch: Alles, was andere hier sagen, behandeln wir vertraulich und erzählen es nicht weiter. – Versteht ihr, was ich meine? Und seid ihr einverstanden, werdet ihr das so handhaben?</li> <li>- Ich würde das Gespräch gerne aufzeichnen, um es nachher besser auswerten zu können und um mich jetzt hier besser auf das Gespräch konzentrieren zu können. Am Schluss meiner Arbeit werde ich die Aufzeichnung löschen. Ist das für euch in Ordnung?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wenn jemandem eine Frage unklar ist oder wenn jemand eine Frage nicht beantworten möchte, dann sagt es bitte.</li> <li>- Habt ihr im Moment noch Fragen dazu?</li> <li>- Dann beginnen wir.</li> </ul>

<b>Leitfrage</b> (Erzählaufforderung)	<b>Check und ergänzende Fragen</b> Memo für mögliche Nachfragen –stellen, wenn nicht von alleine angesprochen und falls passend und genügend Zeit! → Formulierung evtl. anpassen!
Zum Einstieg: Erzählt doch mal kurz, was ihr heute Morgen gemacht habt. Dann kann ich mir noch besser vorstellen, wie der Alltag von euch aussieht.	War das ein typischer Morgen oder Tag heute? Was war evtl. aussergewöhnlich?
Seid ihr manchmal auch zusammen unterwegs, also mehrere Lernende?	Bei der Arbeit? Während Pausen/Mittagessen?
Was sind so eure Highlights bei der Arbeit? Was macht euch besonders Freude?	Was findet ihr besonders toll an der Ausbildung bei der FZAG? Welche Tätigkeit macht ihr am liebsten?

<p>Ihr seid ja hier in der Ausbildung, um einen Beruf zu lernen. Mich interessiert: Was hilft euch beim Lernen hier im Betrieb? Was motiviert euch?</p> <p>Ich werde auf dem Flipchart notieren, was wir zusammentragen.</p> <p>Es gibt nicht richtig oder falsch. Mich interessiert eure Meinung.</p> <p>Ihr könnt an die Aufgaben denken, die ihr erhält, aber auch an die Orte, an denen ihr arbeitet, an die Leute, mit denen ihr zusammenarbeitet.</p>	Wenn ihr etwas lernen sollt, einen Auftrag ausführen sollt?
<p><i>Anschliessend auf den Flipchart Kleber anbringen: Die drei Punkte, die am wichtigsten/hilfreichsten sind für euch... Punkte können beliebig verteilt werden (3x1, 1x1/1x2, 1x3).</i></p>	

<b>Leitfrage</b> (Erzählaufforderung)	<b>Check und ergänzende Fragen</b> Memo für mögliche Nachfragen –stellen, wenn nicht von alleine angesprochen und falls passend und genügend Zeit! → Formulierung evtl. anpassen!
<p>Und was macht das Lernen eher schwierig? Was sind Erschwernisse, Hürden, Schwierigkeiten?</p> <p>Ich werde auf dem Flipchart notieren, was wir zusammentragen.</p> <p>Es gibt nicht richtig oder falsch. Mich interessiert eure Meinung.</p>	<p>Was findet ihr schwierig, wenn ihr etwas lernen sollt, einen Auftrag ausführen sollt?</p>
<p><i>Anschliessend auf den Flipchart Kleber anbringen: Die drei Punkte, die am wichtigsten/schwierigsten sind für euch... Punkte können beliebig verteilt werden (3x1, 1x1/1x2, 1x3).</i></p>	

<p>Was macht aus eurer Sicht einen guten Ausbilder aus?</p> <p>Ich werde auf dem Flipchart notieren, was wir zusammentragen.</p> <p>Es gibt nicht richtig oder falsch. Mich interessiert eure Meinung.</p>	<p>Vielleicht erinnert ihr euch auch an Sachen, die euch andere erzählt haben, auch Kollegen von der Schule.</p>
<p><i>Anschliessend auf den Flipchart Kleber anbringen: Die drei Punkte, die am wichtigsten sind für euch... Punkte können beliebig verteilt werden (3x1, 1x1/1x2, 1x3).</i></p>	

**Möchte jemand noch etwas anfügen, über das wir jetzt noch nicht geredet haben? (Abschluss)**

## Anhang E Weiterbildungsthemen und Lerninteressen

### Kategorien mit Originalaussagen

Thema:	Inhalte, Aussagen
Umgang mit Lernenden in schwierigen persönlichen Situationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gewisse Sachen, wie man mit den Lernenden umgeht in bestimmten Situationen. Ich reagiere aus dem Bauch heraus.</li> <li>- Wie weit könnten und dürften wir gehen, wenn wir merken, dass zuhause etwas nicht stimmt oder der Lernende es selber sagt, was kann ich da machen als Praxisbildner.</li> </ul>
(Entwicklungs-)Psychologische Aspekte von Jugendlichen (wie ticken sie)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Psychologische würde mich schon am meisten interessieren, wie so junge Menschen in verschiedensten Arten ticken.</li> <li>- Jugendliche allg., wie ticken sie heutzutage, wie es genau ist, das ganze Drum und Dran, Charaktere.</li> </ul>
Hintergründe in Bezug auf die berufliche Grundbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die aktuellen Begebenheiten, wie läuft es heute, nur schon die gesetzlichen Grundlagen.</li> <li>- Rekrutierung der Lernenden, Multicheck.</li> </ul>
Schulischer Hintergrund	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schulisch, was müssen sie in der Schule können, geht mich zwar nichts an, aber interessiert mich, was sie in den drei Jahren schulisch abdecken.</li> </ul>
Lernverhalten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lernstrategien, Lerntypen, wie nimmt einer etwas auf, eher über den Kopf, eher praktisch, Lernverhalten.</li> </ul>
Wissen über Migrationshintergrund, über den Hintergrund von Migrationsfamilien	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wissen über ausländische Kinder/Jugendliche, wie die es zuhause haben. Wie sie mit der Situation umgehen, wenn sie das Deutsch nicht so gut können, was sie in der Schule gelernt haben bzw. nicht.</li> </ul>

## Anhang F Motivation für die Tätigkeit als Praxisbildner

### Kategorien mit Originalaussagen

Motivation durch:	Inhalte, Aussagen
<p><b>Freude an der Entwicklung der Lernenden: ihre Entwicklung miterleben, auf dem persönlichen Weg begleiten, erzieherisch Einfluss nehmen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entwicklungsstand der Lernenden ist spannend, Geschichten, die sie zu erzählen haben, Auszüge aus persönlichem Leben, was sie alles erleben.</li> <li>- Sehe gerne, wie ein Lernender wächst in den Jahren im Betrieb, das Selbstbewusstsein aufbaut, sich zu einem Berufsmann entwickelt.</li> <li>- Einer, der war am Anfang nichts, dem gesagt, jetzt musst du Gas geben, hat plötzlich gekehrt, das ist etwas Erfreuliches.</li> <li>- Lernender hat sich anvertraut, dass er Lügengeschichte erzählt hatte, hatte vorher geraten, ehrlich zu sein.</li> <li>- Ich gebe einen persönlichen Schliff mit, was Umgang angeht, viel Anstand und Danke und Bitte.</li> <li>- Die Jungen in einen guten Weg reinbringen, in ihrem beruflichen Lebensweg, sie zu unterstützen dabei.</li> <li>- Nicht nur fachlich, auch sonst. Mal angefangen zu diskutieren über Gott und die Welt, der wollte wissen, wie ich das sehe, finde ich etwas Schönes, ihnen etwas mitzugeben.</li> <li>- Denen etwas beizubringen, Lebenserfahrung, etwas, das sie fürs ganze Leben mitnehmen können, echli zwägstelle.</li> <li>- Es ist alles gut, aber du bist so verschlossen, öffne dich, geh auf die Leute zu, hat er sich zu Herzen genommen, mittlerweile recht gut. Das finde ich einen guten Erfolg.</li> <li>- Leute, die rumgestanden sind, Zigarette im Mund, denen dann mal gesagt, so geht's nicht, danach haben sie sich wirklich Mühe gegeben. Das ist ein schönes Erlebnis.</li> </ul>
<p><b>Ausbilden im Beruf, Vermitteln von Fachwissen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es ist interessant, mit den Jungs zu arbeiten, ihnen etwas beizubringen.</li> <li>- Den Lernenden etwas beizubringen, das richtig rüberzubringen, das sie es verstehen und es bleibt.</li> <li>- Freude, wenn man etwas erklärt und er checkt es gleich, wenn man nicht hundert Mal wiederholen muss.</li> <li>- Etwas an die Ausbildung dieser Leute beizutragen, wenn auch nur kleiner Teil.</li> <li>- Der Umgang mit den Jungen, wenn man sieht, dass jemand etwas aufnimmt, lernt.</li> </ul>

(Fortsetzung nächste Seite)

<b>Motivation durch:</b>	<b>Inhalte, Aussagen</b>
<b>Tätigkeit als Praxisbildner ist eine persönliche Herausforderung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Als Betreuer im Lehrlingslager, da habe ich mich von einer anderen Seite kennengelernt, spannend, wie viele verschiedene Leute auf einen treffen, prallen, hat mich gefordert.</li> <li>- Es fordert dich selber auch ein bisschen, mit den Jungs umzugehen.</li> <li>- Es ist interessant, fordert einem.</li> <li>- Von Lehrjahr zu Lehrjahr die Ziele zu erfüllen, das durchzubringen in ein paar Wochen, Ziel, das will ich mit ihnen erreichen, ist interessant, motivierend.</li> </ul>
<b>Freude an erreichtem Abschluss der Lehre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Freude, wenn sie eine gute Note machen bei dem, was sie bei mir gelernt haben.</li> <li>- Freude ist, wenn die Lernenden die LAP abschliessen.</li> <li>- Schön ist, wenn man am Schluss sieht, was sie gelernt haben und wie sie umgehen im Berufsleben.</li> </ul>
<b>Interesse und Motivation der Lernenden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wenn du merkst, es ist ein Geben und Nehmen, er will etwas von dir.</li> <li>- Wenn jemand einen Haufen Fragen stellt, in der Schule gerade das Thema hat, da sieht man das Interesse.</li> <li>- Wenn der Lernende auch motiviert ist, sich interessiert, dann ist meine Motivation grösser, ich gebe mehr preis von mir, Informationen.</li> </ul>
<b>Einsatz der Lernenden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gebe Aufgaben, mache Tests, einer hat alles gewusst, das freut, wenn sie mitmachen.</li> <li>- Wenn sie ein bisschen mitmachen.</li> <li>- Das spornt mich an, die wollen, dann will ich auch.</li> </ul>
<b>Eigene Fähigkeiten und Vorlieben ausleben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ich erkläre gerne.</li> <li>- Zu lachen haben zusammen.</li> </ul>

## Anhang G Ergebnisse Fokusgruppen

### Hilfen für das Lernen im Betrieb: Übersicht über alle Nennungen mit bzw. ohne Gewichtung

	<b>Förderlich</b> (Nennungen der Lernenden, kategorisiert)	<b>Total Punkte</b>
Personen- bezogen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ehrgeiz (2)</li> <li>- Liebe zum Beruf (2)</li> <li>- Persönliches Interesse</li> </ul>	<b>4</b>
Umfeldbezogen (betrieblich)	<b>Praxisbildner, Team, Umfeld Abteilung, Umgang, Stimmung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gute Praxisbildner (2)</li> <li>- Gutes Team führt zu guter Leistungen (1)</li> </ul>	<b>3</b>
	<b>Fachwissen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auskünfte über Fachgebiet (1)</li> </ul>	<b>1</b>
	<b>Organisation der Ausbildung im Betrieb</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung durch Betrieb (z. B. Kurse) (1)</li> <li>- Betrieb bietet Abwechslung</li> <li>- Übereinstimmung Thema Schule und Abteilung (zeitliche Nähe)</li> <li>- Anlaufstelle falls Probleme</li> <li>- Berufsbildnerin, Lernendenbetreuung (Fragen, Probleme)</li> </ul>	<b>1</b>
	<b>Art der Vermittlung, des Lernens</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Praktisch arbeiten (2)</li> <li>- Übungen, Wiederholungen (2)</li> <li>- Abwechslung (bzgl. Aufgaben) (1)</li> <li>- Aus Fehlern lernen (1)</li> <li>- Jemanden zum Fragen (Praxisbildner, Mitlernende, Team) (1)</li> <li>- Während Beschreiben im Rahmen der Lerndokumentation (1)</li> <li>- Sich vertiefen in Arbeit</li> <li>- Lerndokumentation (Zusammenfassung Arbeitsprozess)</li> <li>- Werkzeug zur Verfügung haben</li> <li>- Nicht Schule</li> </ul>	<b>8</b>
Umfeld- bezogen (privat)	<b>Privates Umfeld, soziale Ressourcen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schulkollegen zum Lernen (1)</li> </ul>	<b>1</b>
Legende: Die Zahl in Klammer entspricht der Anzahl verteilter Gewichtungspunkte.		

## Hindernisse für das Lernen im Betrieb: Übersicht über alle Nennungen mit bzw. ohne Gewichtung

	<b>Hinderlich</b> (Nennungen der Lernenden, kategorisiert)	<b>Total Punkte</b>
Personen- bezogen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlende Motivation (3)</li> <li>- Wenig Deutschkenntnisse (1)</li> </ul>	<b>4</b>
Umfeldbezogen (betrieblich)	<b>Praxisbildner, Team, Umfeld Abteilung, Umgang, Stimmung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zu wenig zu tun (macht müde, ist demotivierend) (3)</li> <li>- Schlechte Laune bei Mitarbeitern (2)</li> <li>- Wenig positive Rückmeldungen (1)</li> <li>- Viel Kritik</li> <li>- Zeitdruck, wenn etwas schnell erledigt werden muss</li> <li>- Rassistisch eingestellte Leute</li> <li>- Oberflächliche Fragen, Fragen die Lernende überrumpeln (z. B. was hast du gelernt)</li> </ul>	<b>6</b>
	<b>Fachwissen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlende fachliche Informationen/Hintergrundwissen (6)</li> <li>- Wenn Mitarbeitende (Gruppe) nicht Bescheid wissen (Fachwissen)</li> <li>- Unterschiedliche Anleitung</li> </ul>	<b>6</b>
	<b>Organisation der Ausbildung im Betrieb</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wenig Wiederholungen (z. B. wenn kurz in einer Abteilung) (1)</li> <li>- Ferien nicht abgestimmt mit Abteilung (man verpasst Inhalte)</li> </ul>	<b>1</b>
	<b>Art der Vermittlung, des Lernens</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etwas nicht erklärt erhalten (1)</li> </ul>	<b>1</b>
Umfeld- bezogen (privat)	<b>Privates Umfeld, soziale Ressourcen</b> (keine Nennung)	<b>0</b>
Legende: Die Zahl in Klammer entspricht der Anzahl verteilter Gewichtungspunkte.		

## Positive Eigenschaften eines Praxisbildners: Übersicht über alle Nennungen mit Gewichtung

<b>Positive Eigenschaften eines Praxisbildners</b>
<b>Fachkenntnisse, Arbeitserfahrung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachkenntnis (3)</li> <li>- Erfahrung, Arbeitserfahrung</li> </ul>
<b>Kenntnisse Ausbildung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kenntnis von Struktur der Ausbildung</li> <li>- Wissen, was er zeigen muss, was wichtig ist</li> </ul>
<b>Methodenkompetenzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selbstständig eine Arbeit machen lassen und danach besprechen (3)</li> <li>- Tagesplan, Aufträge schriftlich erhalten (1)</li> <li>- Zuvorkommend (von sich aus Ideen bringen, „was brauchst du noch?“)</li> </ul>
<b>Sozialkompetenzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mit Jugendlichen umgehen können (2)</li> <li>- Respektvoll umgehen (2)</li> <li>- Kollegial (wie Kollege behandeln, nicht von oben herab)</li> </ul>
<b>Gesprächspartner sein</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Offen für Fragen, sonst hat man Angst, wieder zu fragen (2)</li> <li>- Offen, wenn man etwas Privates erzählen möchte (1)</li> <li>- Nicht nur über Arbeit reden</li> <li>- Zuhören</li> </ul>
<b>Selbstkompetenzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mit sich selber klarkommen</li> </ul>
<b>Eigenschaften</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nette Person, sympathisch, verständnisvoll, freundlich (2)</li> <li>- Empathisch (2)</li> <li>- Motiviert für Ausbildung</li> <li>- Lernfähig (z. B. wenn Lernende in der Schule oder im ÜK aktuelleres Wissen erworben haben)</li> </ul>
Legende: Die Zahl in Klammer entspricht der Anzahl verteilter Gewichtungspunkte.