



FORSCHUNG

DIE VERSCHIEDENEN SICHTWEISEN VON BERUFSBILDNERINNEN UND BERUFSBILDNERN AUF IHRE
AUSBILDUNGSTÄTIGKEIT

Berufsbildende: Vier idealtypische Profile

2/2022

Obwohl Berufsbildnerinnen und Berufsbildner im dualen Berufsbildungssystem eine zentrale Rolle einnehmen, wurde diese bisher in nur wenigen Studien untersucht. Um diese Lücke zu schliessen, befasst sich die vorliegende Doktorarbeit mit der Frage, wie Berufsbildende ihre Funktion wahrnehmen. Sie nimmt eine Typologisierung von Berufsbildenden anhand zweier Achsen vor – der Zufriedenheit mit ihrer Funktion und der Wahrnehmung der Lernenden als Lernende respektive Arbeitskräfte. Daraus ergeben sich vier idealtypische Profile: die Selbstunternehmerinnen, die Garanten des Berufs, die Nostalgikerinnen und die Umsteiger. Diese Unterscheidung ermöglicht es, zu erfassen, welchen Stellenwert Berufsbildende der Ausbildung von jungen Lernenden einräumen. Zudem lassen sich Empfehlungen für Akteure ableiten, die an der dualen Ausbildung beteiligt sind.



Roberta Besozzi

Roberta Besozzi ist Doktorin der Sozialwissenschaften. Sie ist derzeit als Dozentin am *Istituto della formazione continua* (IFC) und an der Fachhochschule der italienischen Schweiz (SUPSI) sowie als Mitarbeiterin in der Sparte Innovation und Entwicklung der *Società degli impiegati di commercio* (SIC) tätig. Zu ihren früheren Stationen zählen die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB) und die Pädagogische Hochschule des Kantons Waadt (HEP Vaud).

Während ihrer Lehre sind Lernende ein bis zwei Tage pro Woche an der Berufsfachschule und drei bis vier Tage in einem Lehrbetrieb, wo sie von Berufsbildenden betreut werden. Trotz ihrer hohen Bedeutung befassen sich nur wenige Arbeiten mit der Rolle dieser Berufsbildenden (Bahl, 2019 ; Barras, 2011 ; Capdevielle-Mognibas *et al.*, 2013 ; Salini, 2013). Die vorliegende Doktorarbeit (Besozzi, 2022), die Teil eines Forschungsprojekts an der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB ist (Lamamra, Duc und Besozzi, 2019), versucht, diese Lücke zu schliessen. Sie zeigt das grosse Spektrum auf, wie Berufsbildende ihre

Ausbildungstätigkeit wahrnehmen. Dazu wurden 80 semidirektive Befragungen von Berufsbildenden durchgeführt, die in der Westschweiz in Betrieben und Branchen von unterschiedlicher Grösse tätig sind. Gefragt wurde nach ihrem beruflichen Werdegang, ihrer Motivation, Lernende auszubilden und insbesondere nach ihrer Sichtweise auf ihre Funktion.

Die Datenanalyse ermöglichte eine Typologisierung (Demazière, 2013), die das breite Spektrum an Sichtweisen der Berufsbildenden auf ihre Rolle aufzeigt. Die Typologisierung erfolgte entlang zweier Achsen: einerseits die mehr oder weniger stark ausgeprägte Zufriedenheit mit der Funktion und andererseits die Wahrnehmung der Lernenden als «Schüler/innen» respektive «Arbeitskräfte». Es wurden vier idealtypische Profile herausgearbeitet: die Selbstunternehmer, die Garanteninnen des Berufs, die Umsteigerinnen und die Nostalgiker.

Der Anerkennung der
Ausbildungstätigkeit und der
Verbesserung der Situation von
Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern
kommen eine hohe Bedeutung zu.

Vier Typen von Berufsbildenden

Die Selbstunternehmerinnen

Bei diesem idealtypischen Profil, das vorrangig in Grosshandelsunternehmen vorzufinden ist, finden wir ein *Arbeitsethos*, das auf der Ideologie des *self-made man* beruht. Berufsbildende mit diesem idealtypischen Profil sind überzeugt, dass man durch Eigenständigkeit, Verantwortungsübernahme und Flexibilität in der Karriere vorankommt.

Die Funktion als Berufsbildende wird nicht als Priorität betrachtet, und das Ausbildungsziel ist auf das Ziel des Betriebs,

die Gewinnung künftiger Mitarbeiterinnen, ausgerichtet. Die Lernenden müssen möglichst schnell die proaktive Haltung eigenständiger und verantwortungsbewusster Arbeitskräfte einnehmen, statt sich wie Lernende zu verhalten. Berufsbildende mit diesem Profil erwarten einen schnellen Übergang von der Schule in die Arbeitswelt und begleiten Lernende eher passiv; dieser Begleitung wird zudem sehr wenig Zeit eingeräumt. Wie ein Auszug aus der Befragung von Martial (Berufsbildender und Logistikleiter in einem KMU) zeigt, wird von den Lernenden erwartet, «es allein zu schaffen» und sich eigenständig Wissen anzueignen:

Ich begleite die Einarbeitung, egal ob bei Lernenden oder Mitarbeitenden – aber nach einer Woche müssen sie allein klarkommen.

Da ihnen die Rahmenbedingungen das gewünschte Ausbildungsmodell (mit einem für sie sehr geringen Zeitaufwand) ermöglichen, ist bei den Selbstunternehmern die Zufriedenheit mit ihrer Funktion als Berufsbildende hoch. Anders als bei den Garantinnen des Berufs ist das Spannungsfeld zwischen Ausbildung und Produktion (Moreau, 2003) wenig ausgeprägt.

Die Garanten des Berufs

Wie die Selbstunternehmerinnen, so bekunden die Garanten des Berufs – grösstenteils in Grossunternehmen der Lebensmittelindustrie tätige Berufsbildende – einen starken Fokus auf die Expertise ihres Berufs, für den sie sich prädestiniert bzw. «berufen» fühlen. Werdegang und *Arbeitsethos* sind von der «Liebe für den Beruf» und Professionalität geprägt. Das Ziel der Ausbildung besteht darin, Lernende durch eine praxisorientierte Begleitung und einen schrittweisen Übergang von der Schule in die Arbeitswelt an den eigenen Beruf heranzuführen, um den Fortbestand des Berufs sicherzustellen.

Berufsbildende dieses Profils fühlen sich jedoch in ihrer Rolle oft wenig anerkannt. Da sie durch das hohe Arbeitsaufkommen und die geforderte Flexibilität häufig stark ausgelastet sind (Askenazy *et al.*, 2006 ; Volkoff, 2012), beklagen sie, dass ihnen zu wenig Zeit zur Verfügung stehe, um die jungen Lernenden so ausbilden zu können, wie sie es gerne tun würden. Gustavo (Berufsbildner und Lastwagenchauffeur in einem grossen Transportunternehmen):

Das Problem ist die Zeit. Doch um mehr Zeit zu haben, müsste man weniger arbeiten. Wir sollen aber ausbilden und gleichzeitig effizient arbeiten.

Eine solche Situation verringert die Zufriedenheit der Berufsbildenden mit ihrer Ausbildungstätigkeit deutlich.

Die Umsteigerinnen

Berufsbildende, die dem Profil der Umsteiger angehören, arbeiten grösstenteils in Grossunternehmen verschiedener Branchen. Sie sind nach unbefriedigenden Berufserfahrungen aufgrund des hohen Drucks (Rentabilitätsanforderungen) ganz oder teilweise auf die Berufsbildung umgestiegen. Diese Tätigkeit passt nach ihrem Empfinden besser zu ihrem *Arbeitsethos*, das auf einer ausgeprägten Hilfsbereitschaft gegenüber anderen – insbesondere gegenüber Lernenden, die als Schülerinnen wahrgenommen werden – beruht.

Um ihr Ziel zu erreichen, einen «sozialen Beitrag» zu leisten, begegnen diese Berufsbildenden jungen Lernenden mit Verständnis, gehen individuell auf sie ein und nehmen sich Zeit, um sie für den Arbeitsmarkt und die Erwachsenenwelt bereit zu machen. Giovanni (Berufsbildner und Leiter Mechanik in einem KMU):

Ich versuche, sie für ihre Zukunft zu rüsten. Ich sehe es als Berufsbildner als meine Aufgabe, ihnen dabei zu helfen, ihren Platz zu finden und sie fit zu machen.

Da diese Berufsbildenden meist Stellen innehaben, die speziell für Ausbildungszwecke geschaffen wurden und somit anerkannt sind, halten die meisten die Zeit zur Betreuung junger Lernender für ausreichend. Dennoch sind sie bei ihrer Tätigkeit als Berufsbildende mit einigen Schwierigkeiten konfrontiert – etwa wenn die Rahmenbedingungen, die für die Ausbildung der Lernenden gelten (mit Blick auf ihre Freistellung für Ausbildungszwecke), ihrer Vorstellung einer optimalen Betreuung der Lernenden entgegenstehen. Hier findet man indirekt das Spannungsfeld zwischen Produktion und Ausbildung wieder, das auch Berufsbildende beklagen, die dem idealtypischen Profil der Garantinnen des Berufs angehören.

Die Nostalgiker

Zwei Befragte aus einem kleinen bzw. einem grossen Betrieb aus dem Baugewerbe sind der Kategorie der Nostalgikerinnen zuzuordnen. Nach einem vielversprechenden Berufseinstieg wurden ihre Erwartungen durch den ausgebliebenen beruflichen Aufstieg, die Herabstufung ihrer beruflichen Kompetenzen und den zunehmenden Druck enttäuscht. Nachdem sie ihre beruflichen Kompetenzen und die Qualität ihrer Arbeit durch die Intensivierung der Produktivität, den gestiegenen

Wettbewerb oder die technische Weiterentwicklung ihres Berufsbildes (Bolkoff, 2012) bedroht sahen, haben sich die Nostalgiker zunehmend von ihrer Arbeit und ihrer Funktion als Berufsbildende distanziert.

Die ursprüngliche Hoffnung, die Funktion als Berufsbildende würde ihnen Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen, hat sich vor allem wegen der fehlenden Anerkennung innerhalb des Berufs oder des Betriebs nicht erfüllt. Wie die Äusserung von Luc (Berufsbildner und Logistiker in einem grossen Unternehmen) zeigt, wird die Betreuung junger Lernender daher auf ein Mindestmass beschränkt:

[...] ich bin weniger anspruchsvoll geworden [...] Ich neige dazu, nachlässig zu sein [...] und mehr durchgehen zu lassen.

Die Funktion verliert damit ihren ursprünglichen Sinn und wird nur noch aus einem Mangel heraus ausgeübt. Junge Lernende werden in einem solchen Umfeld von Anfang an als Arbeitskräfte wahrgenommen und vorab mit der Arbeitsrealität und der Beschwerlichkeit ihres Berufs konfrontiert. Die Berufsbildenden nehmen das Spannungsfeld zwischen Produktion und Ausbildung nicht mehr zwingend wahr, und auch die fehlende Anerkennung der Funktion wird nicht mehr bemängelt.

Fazit

Diese Forschungsarbeit soll ein besseres Verständnis der Tätigkeit der Berufsbildenden, ihrer Werdegänge, ihrer Motivation, Lernende auszubilden, ihrer Praktiken und der Einschränkungen ermöglichen, mit denen sie konfrontiert sind. Die Berufsbildenden blicken sehr unterschiedlich auf die Ausbildung und den Arbeitsmarkt. Das zeigt sich etwa darin, wie sie die Lernenden wahrnehmen, ausbilden oder beruflich sozialisieren. Anhand der Typologisierung des Verhältnisses zur Ausbildungstätigkeit konnten zudem die wichtigsten Herausforderungen der Tätigkeit von Berufsbildenden (Anerkennung der Funktion, Spannungsfeld Produktion/Ausbildung) herausgearbeitet werden.

Das Feedback für den Kurs für Berufsbildnerinnen (BKK) fällt nur selten positiv aus. Die Kritik bezieht sich vor allem auf die kurze Kursdauer und fehlende Hilfestellung beim Umgang mit Problemen, die durch das jugendliche Alter der Lernenden bedingt sind.

Ausgehend von den Ergebnissen können Empfehlungen für am dualen Berufsbildungssystem in der Schweiz Akteure formuliert werden.

1. Die erste Empfehlung lautet, den Austausch mit in der Berufsbildung tätigen Personen zu fördern; viele der Befragten äusserten, dass ein solcher zu selten stattfindet und sie das Gefühl hätten, bei der Ausübung ihrer Funktion allein gelassen zu werden. Eine Möglichkeit wäre die Einführung eines Tutoring-Programms, um «Neulinge» mit «erfahrenen» Berufsbildenden zusammenzubringen. Nützlich wären auch durch die Unternehmen selber oder die Organisationen der Arbeit organisierte Treffen zwischen Berufsbildenden oder zwischen Berufsbildenden und anderen Personen.
2. Das Feedback für den Kurs für Berufsbildnerinnen (BKK) fällt nur selten positiv aus. Die Kritik bezieht sich vor allem auf die kurze Kursdauer und fehlende Hilfestellung beim Umgang mit Problemen, die durch das jugendliche Alter der Lernenden bedingt sind. Wichtig wäre es daher, den Berufsbildenden ein besseres Verständnis für die Schwierigkeiten von Jugendlichen zu vermitteln. Hierzu bedarf es eines besseren Weiterbildungsangebotes im Bereich Pädagogik und Jugendarbeit, das auf die Bedürfnisse von Berufsbildenden zugeschnitten ist.
3. Schliesslich erfordert eine Verbesserung der Situation der Berufsbildenden die Schaffung besserer Rahmenbedingungen. Dazu gehören die klare Zuweisung von Zuständigkeiten, die Erwähnung der Ausbildungstätigkeit im Arbeitsvertrag, die Einführung eines offiziellen Titels und die Einrichtung einer Anlaufstelle zur Unterstützung und Beratung von Berufsbildenden. Es sollte ein Rahmen geschaffen werden, der eine stärkere Anerkennung der Rolle der Berufsbildenden ermöglicht, um innere Kündigungen zu vermeiden, wie sie vor allem bei den Nostalgikern zu beobachten sind.

Literatur

- Askenazy, P., Cartron, D., De Coninck, F. & Gollac, M. (dir.). (2006). *Organisation et intensité du travail*. Toulouse : Octarès.
- Bahl, A. (2019). Le/la formateur·rice : une position fragile. Étude de cas de grandes et moyennes entreprises, en Allemagne. *Formation emploi*, 146, 53-75.
- Barras, M. (2011). *Transition école-monde professionnel : Etude des paramètres en lien avec la formation en entreprise*

facilitant l'insertion professionnelle des adolescents. Analyse du point de vue de six formateurs actifs en entreprise (Masterarbeit). Renens : Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP).

- Besozzi, R. (2022). Les personnes formatrices d'apprenti·e·s en entreprise : parcours professionnels et rapports à la fonction en Suisse romande. Lausanne: Université de Lausanne.
- Capdevielle-Mougnibas, V., Cohen-Scali, V., Courtinat-Camps, A., de Léonardis, M., Favreau, C., Fourchard, F. & Huet-Gueye, M. (2013). *Quelle place pour les apprentis dans les petites entreprises ? Représentations de l'apprenti et rapport à la fonction de tuteur des maîtres d'apprentissage dans l'apprentissage de niveau V*. Toulouse : Université de Toulouse.
- Demazière, D. (2013). Typologie et description. À propos de l'intelligibilité des expériences vécues. *Sociologie du travail*, 4(3), 333-347.
- Lamamra, N., Duc, B. & Besozzi, R. (2019). *Im Herzen der dualen Berufsbildung: Berufsbildnerinnen und Berufsbildner. Forschungsergebnisse und Massnahmen für die Akteurinnen und Akteure der Berufsbildung*. Renens: Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB.
- Moreau, G. (2003). *Le monde apprenti*. Paris : La Dispute.
- Salini, D. (2013). *Insegnare e apprendere nei contesti professionali. Indagine esplorativa sulle specificità dell'intervento formativo di formatori e formatrici d'apprendiste e apprendisti in azienda. Rapporto di ricerca*. Lugano : Istituto universitario federale per la formazione professionale (IUFFP).
- SEFRI (2021). *Berufsbildung in der Schweiz – Fakten und Zahlen 2021*. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.
- Volkoff, S. (2012). Le travail, en évolutions. In A.-F. Molinié, C. Gaudart & V. Pueyo (dir.), *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail* (pp. 31-42). Toulouse : Octarès.

Zitiervorschlag

Roberta Besozzi, 2022: Berufsbildende: Vier idealtypische Profile: Die verschiedenen Sichtweisen von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern auf ihre Ausbildungstätigkeit. Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis (2/2022), SGAB, Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung.



(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)