Praxisausbildung des Nachwuchses in der Textilindustrie

Autor(en): **Klein, W.**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Mitteilungen über Textilindustrie : schweizerische Fachschrift für die gesamte Textilindustrie**

Band (Jahr): **77 (1970)**

Heft 7

PDF erstellt am: **30.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-678200

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Praxisausbildung des Nachwuchses in der Textilindustrie

Einleitung

Durch die Personalknappheit in der Textilindustrie bedingt, werden heute in der Industrie und an den Schulen Bewerber akzeptiert, deren Ausbildung oft noch mangelhaft ist. Man geht dabei von der Ueberlegung aus, dass es besser ist, einen Mann für die Textilindustrie zu gewinnen, als ihn durch hohe (im Grunde genommen normale) Forderungen zu vertreiben. Es wäre oft vorteilhafter, wenn man mit etwas mehr Energie den Nachwuchs davon überzeugen würde, dass letztlich er den grössten Profit an einer umfassenden und gezielten Ausbildung hat. Diese Ausbildung beginnt mit der Vermittlung von Basiskenntnissen durch die Lehre und/oder ein Praktikum in der Textilindustrie. Sie sollte so umfangreich und tiefgehend wie möglich sein. Mängel in dieser Grundausbildung wirken sehr lange nach.

Grundsätzliches über praktische und theoretische Ausbildung

Als beste Heranbildung von Textilfachleuten für das untere und mittlere Management hat sich die praktische Grundausbildung in den Betrieben mit einer nachfolgenden theoretischen Weiterbildung an den entsprechenden Schulen bewährt. Es dürfte das kürzeste, zweckmässigste und wirtschaftlichste Verfahren sein. Dabei ist der Ausbildungsplan ungefähr wie folgt:

3 Jahre Lehre

1–3 Jahre Vertiefung oder Erweiterung der Praxis als Facharbeiter oder Praktikant

1–3 Jahre Schulbesuch

Die Ueberlegung vieler Jugendlicher heute geht in eine falsche Richtung. Man versucht so schnell wie möglich zu höheren Verdiensten zu gelangen. Ausbildung wird als Zeitvergeudung betrachtet, die deshalb so kurz wie möglich ausfallen muss. Nicht wenige begnügen sich mit einem einjährigen, oft recht mangelhaften Praktikum, besuchen eine Textilfachschule und stellen dann an die Industrie auch noch hohe, unrealistische Forderungen.

Für den Moment mag diese Kurzausbildung teilweise sogar zweckmässig erscheinen, wie falsch es aber für die Zukunft ist, weiss jeder Fachmann. Eine gründliche Basisausbildung kann so gut wie nie mehr nachgeholt werden.

Notwendigkeit einer praktischen Grundausbildung

Nichts kann die Lehre als praktische Grundausbildung ersetzen. Die besten, aufnahmefähigsten Schüler an der Textilfachschule Wattwil haben meist eine Lehre absolviert. Die anderen Schüler haben oft Schwierigkeiten, dem Unterricht in den Fächern des textilen Bereiches zu folgen. Für sie sind alles abstrakte Begriffe, unter denen sie sich selten etwas vorstellen können. Sie müssen für das Lernen in diesen Fächern doppelt soviel Zeit aufwenden wie die anderen Schüler, was natürlich auf Kosten anderer Fächer geschieht. Ist eine Ausbildung als Lehrling nicht möglich, sollte doch zumindest ein gezieltes, gleichwertiges Praktikum absolviert werden.

Umfang der Praxisausbildung

Für die Lehrlinge ist der Umfang durch das BIGA festgelegt. In den nachfolgenden Kapiteln soll deshalb vor allem auf die Ausbildung der Praktiker eingegangen werden. Der Umfang und die Zeit richtet sich dabei nach der Vorbildung. Die nun folgenden Beispiele sind auf die Baumwollspinnerei zugeschnitten. Sie lassen sich ähnlich auch auf andere Sparten übertragen.

Mindestzeit für ein Praktikum:

Praktikum	*Praktische Vorbildung*		
	keine	Mechaniker- oder Schlosserlehre	Mechaniker- oder Schlosserlehre im Textilmaschinenbau
Praktikum in einer Spinnerei und/oder Zwirnerei	Jahre 2	1½–2	1–1½–(2)
oder Montage	Jahre –	4	4

Beabsichtigt jemand sich zum Textiltechniker für Spinnerei und Weberei (6 Semester) ausbilden zu lassen, muss an die obige Zeit noch jeweils ein Jahr angehängt und die Gesamtzeit zu 50 % für Spinnerei/Zwirnerei und 50 % für die Weberei aufgeteilt werden. Die Ausbildung muss gezielt sein und alle Arbeiten vom Ballenauflegen bis zur Materialprüfung umfassen.

Methodik der Vermittlung der Kenntnisse

Das bedeutet, dass man vor der Ausbildung ein genaues, detailliertes Programm ausarbeitet und dieses mit allen Beteiligten – Praktikant und Ausbilder – durchsprechen muss, damit jeder seine Aufgabe kennt. Wenn mal während der Ausbildung eine Maschine für kurze Zeit steht, so ist das, so lange es sich nicht um Endmaschinen handelt, weiter nicht tragisch.

Es muss ein Ausbildungsleiter bestimmt werden, damit der Praktikant weiss, an wen er sich wenden kann. Auch müssen die entsprechenden Herren wie Obermeister, Meister, Untermeister usw. die Zeit aufbringen, dem Praktikanten alles zu erklären, wenn er fragt (und wenn er nicht fragt).

Im Ausbildungsschema ist für die erste Woche nur ein Durchgang durch alle Abteilungen vorgesehen. Das dürfte für manche Betriebe neu sein, ist jedoch wichtig. Psychologisch gesehen ist es eine entscheidende Woche. Der Praktikant soll sich zu Hause fühlen. Er muss fühlen, dass er für einige Zeit zu dieser Gemeinschaft gehört. Zu Hause fühlt man sich aber nur, wenn man die Leute im Haus kennt. Deshalb sollte der Praktikant in der ersten Woche von Abteilung zu Abteilung herumgereicht werden, um mit allem vertraut zu werden. Auch wäre es vorteilhaft, wenn er eine Liste aller verantwortlichen Personen mit deren Kompetenzbereich erhielte.

Theoretische Ausbildung während des Praktikums

Mit den Maschinenkenntnissen allein ist es nicht getan. Der Praktikant muss noch einiges aus der Materialkunde, über das Fachrechnen, Technologie usw. wissen. Für den Lehrling erfolgt der Unterricht in diesen Fächern an der Berufsschule. Die einfachste Lösung für den Praktikanten wäre, wenn er sich am Berufsschulunterricht beteiligen könnte. Das dürfte aber nicht immer möglich sein. Dann muss im Betrieb jemand gefunden werden, der diese Kenntnisse vermitteln kann, vielleicht ½ Tag in der Woche oder jeden Tag eine Stunde. Er braucht diese Kenntnisse auch als Vorbereitung für die weiterbildenden Schulen. Die Vermittlung von theoretischen Kenntnissen wird wesentlich erleichtert, wenn man entsprechende Fachbücher benutzt. Diese sind für alle Gebiete – auch für die Maschinenkunde – in jedem Umfang erhältlich.

Die Schulen geben gerne über die zweckmässigsten Bücher Auskunft.

Protokollhefte

Von einer der besten Unterrichtshilfen wird heute noch zu wenig – oder wenn, dann nur mangelhaft – Gebrauch gemacht. Es ist dies das schriftliche Festhalten des Gelernten in einem Protokollheft. Dadurch wird der Praktikant gezwungen, sich wirklich und intensiv mit der Materie auseinanderzusetzen. Der Praktikant und der Ausbildungsleiter können sofort feststellen, wo Lücken sind oder wo etwas nicht verstanden wurde.

Die Textilfachschule Wattwil wird in Zukunft die Vorweisung eines gut geführten Praxis-Protokollheftes zu einer der Aufnahmebedingungen machen.

Wie ist ein solches Protokollheft zu führen, wie soll es aussehen? Es sollte pro Woche ein Bericht geschrieben werden und zwar nicht am Ende der Woche, sondern während der ganzen Woche in Fortsetzungen. Der Bericht sollte sich in drei Teile gliedern.

a) Wochen- und Tagangabe mit Arbeitsdetail, zum Beispiel:

Woche	*Tag*	*Arbeit*
3.	Montag Dienstag usw.	Ballenöffner bedient Batteur bedient usw.

b) Maschinenskizzen

- Skizzen von Maschinenanordnungen, zum Beispiel die Maschinenfolge in der Putzerei/Batteuranlage
- Getriebeskizzen für Berechnungen
- Die Skizzen müssen sauber mit Lineal und Zirkel erstellt und genau beschriftet werden
- Skizzen von ganzen Maschinen, zum Beispiel Schnitt durch den Ballenöffner
- Detailskizzen:
  zum Beispiel Schaltapparat, wie ist der Lunteneinzug am Flyerflügel, Hubvorrichtungen der Ringbank usw.
  Man sollte den Praktikanten veranlassen, soviel Detailskizzen wie nur irgendmöglich zu erstellen, da diese das Lernen sehr stark fördern.

c) Schriftlicher Text als genaue Beschreibung der Maschinen, ihrer Funktion und Arbeitsweise sowie der geleisteten Arbeit und deren Besonderheiten.

Ausserdem sollte möglichst von jeder Maschine (ausgenommen Putzerei) eine ganz einfache Getriebeberechnung durchgeführt werden. Zu berechnen wären:

- der Getriebeverzug
- einige Geschwindigkeiten (U/min)
- die Lieferung (m/min)
- die Produktion (kg/h)
- die Drehungen (T/min)
- Spindeldrehzahlen (U/min)
- Ringläufergeschwindigkeit (m/sec)

Zwischen den Text können auch Bilder aus Prospekten eingeklebt werden, die das Ganze veranschaulichen und den Text etwas auflockern.

Ein Wochenbericht dürfte etwa 5–15 Seiten umfassen. Die Wochenberichte sind in einem grossen Ordner zu sammeln. Sie sind wöchentlich vom Ausbilder zu korrigieren.

W. Klein

Splitter

Positive Geschäftsentwicklung bei der Gessner AG Wädenswil

An der 61. ordentlichen Generalversammlung der Gessner AG konnte Verwaltungsratspräsident M. Isler für 1969 eine Zunahme des Umsatzes um 18 % bei gleichzeitiger Abnahme der Belegschaft von 7 % bekanntgeben.

Für 1970 rechnet Gessner mit einer Verschärfung der internationalen Konkurrenz. Sorge bereitet auch das Exportdepot, das erhebliche Mittel für Investitionen, die dringend benötigt sind, um Personalverluste zu kompensieren, entziehen würde.

Die Gessner AG hat es verstanden, seit 1963 ihren Umsatz um 68 % zu steigern und gleichzeitig den Personalbestand durch technische Rationalisierung von 357 auf 289 zu reduzieren.

Neu in den Verwaltungsrat gewählt wurde der auf Jahresende aus der aktiven Leitung zurücktretende Direktor Rob. A. Wegmann.