Zeitschrift: Mittex : die Fachzeitschrift für textile Garn- und Flächenherstellung im deutschsprachigen Europa

Herausgeber: Schweizerische Vereinigung von Textilfachleuten

Band: 78 (1971)

Heft: 12

Artikel: Fabrikinternes Ausbildungsprogramm für Stricker

Autor: Hurd, H.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-679474

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Fabrikinternes Ausbildungsprogramm für Stricker

Der aussergewöhnlich starke Aufschwung der Stickereiindustrie im allgemeinen und im besonderen der Branche, die sich mit der Herstellung von Kulierware befasst, veranlasst uns, der Ausbildung des Personals, welches die stets zunehmende Anzahl der Maschinen bedient und unterhält, die gegenwärtig installiert werden, unser ganz besonderes Augenmerk zu schenken. Die Maschinenausrüstung dieser Art ist teuer, und es liegt daher im Interesse aller Beteiligten, dass für einen möglichst rationellen Einsatz Gewähr geboten ist.

Das Schlüsselpersonal in der Fabrik umfasst den *Mechaniker* und den *Stricker.* Der Mechaniker, im besten Falle ein Mann mit spezieller technischer Ausbildung, erhielt früher meistenteils viel eher eine geplante Instruktion und Fachausbildung als der Stricker. Dies trifft jedoch keineswegs für die gesamte Personalausbildung in unserer Industrie zu, werden doch schon seit vielen Jahren sorgfältig geplante Instruktionsprogramme durchgeführt, besonders in den Abteilungen für Nähen und Säumen. Was die mechanische Seite anbetrifft, steht die Möglichkeit offen, die Ausbildung auch in anderer Weise an die Hand zu nehmen. So bieten zum Beispiel die Hersteller der Maschinen den Mechanikern eine intensive Ausbildung auf ihren eigenen Produkten. Gewisse Ausbildungsinstitute, mit einem Wissen, das weit über die Anforderungen der Personalausbildung hinausgeht, organisieren Kurse für die Weiterausbildung auf einem Niveau, das demjenigen des technischen Fachmanns entspricht. In vielen Ländern werden Kurse organisiert, die sich ganz besonders auf die Ausbildung von Strickmaschinenmechanikern spezialisieren.

Es mag angebracht sein, zu erwähnen, dass im Vereinigten Königreich das Gesetz über die industrielle Ausbildung vom Jahre 1964 die Errichtung eines Ausbildungsausschusses vorsieht, welcher von den Arbeitgebern Beiträge erhebt, um mit diesen Geldern Kurse zu subventionieren, die vom Ausschuss als zweckmässig anerkannt sind.

Der Ausbildungsausschuss der Strickerei-, Posamenterie- und Netzwerkindustrie bildete sich 1966, und seine Tätigkeit fand Anerkennung.

Was die Ausbildung von Mechanikern und Strickern anbetrifft, wurden auf Anregung des Ausschusses intensive Studien betrieben, mit Hilfe von beratenden Instanzen sorgfältig geplante Instruktionskurse ausgearbeitet und Handbücher für die Ausbildung verfasst. Vorbedingung für den Erfolg aller Kurse dieser Art sind gut ausgebildete Instruktoren, und dementsprechend hat sich die Tätigkeit des Ausschusses seit seiner Gründung vor allem auch mit dieser Frage beschäftigt.

In Würdigung der vom Ausschuss in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeit seien folgende Empfehlungen für gute Ausbildung erwähnt:

— Grundsätze
— Festsetzung der Erfordernisse der Ausbildung und Prioritäten
— Analyse der Arbeit
— Vorbereitung der Ausbildungsprogramme
— Ausbildung ausserhalb der Arbeitstätigkeit
— Ausbildung bei der Arbeit selbst
— Kontrolle und Administration
— Auswahl, Ausbildung und Bereitstellung der Instruktoren
— Auswahl und Plazierung der Kandidaten
— Zusammenarbeit mit Direktoren und Betriebsleitern
— Funktion des Ausbildungsleiters
— Ausbildungshandbuch
— weitere Fortbildung
— Ausbildung in kleinerem Umfang

Unabhängig von der Art, wie das Thema an die Hand genommen wird, kann auf jeden Fall gesagt werden, dass Ausbildungsmodelle wie vereinfachte Maschineneinheiten, Diagramme und Zeichnungen in grossem Massstab, Diapositive, Filme etc., die zum Teil unter beträchtlichem Kostenaufwand hergestellt wurden, sehr wünschenswert sind und in der Tat von Ausbildungsleitern und Instruktoren begehrt werden.

Die *programmierte Lerntechnik* hat sich als wichtiges Hilfsmittel für die Ausbildung erwiesen, und das Internationale Wollsekretariat hat in Zusammenarbeit mit der E.S.L. Bristol eine Serie von Programmen, die sich mit der Kulierwirkerei befassen, zusammengestellt und verfügbar gemacht.

Nach sorgfältiger Analyse der verschiedenen Methoden, nach welchen die Probleme angepackt werden können, und im Bestreben, gründlicheres Wissen und bessere Technik zu vermitteln, hat der Nationale Verband für gestrickte Oberbekleidung und das Internationale Wollsekretariat in Zusammenarbeit mit der E.S.L. Bristol, welche in ihrer Gruppe «Gateway» Filme mitumfasst, einen Film zum Selbstunterricht produziert mit dem Titel «Einführung zur Ausbildung als Stricker». Es ist dies ein Anpassen von programmiertem Unterricht an die audio-visuelle Methode.

Der Audio-Film dient namentlich dazu, einem frisch eingetretenen Mitarbeiter, der noch nie eine Strickmaschine gesehen hat, einen kurzen Ueberblick zu vermitteln, wie ein gestricktes Gewebe entsteht. Gleichzeitig lernt er, worin die Aufgabe des Strickers besteht, wobei Verantwortung, Qualität und Sicherheit besonders betont werden.

Der Lehrfilm läuft also nicht bloss vor den Augen des Kandidaten ab, sondern während er den Farbfilm sieht und den Kommentar hört, kann er den Film beliebig oft anhalten lassen und an den Instruktor Fragen stellen über bestimmte Einzelheiten.

Zusätzlich zu diesen Filmen werden ruhende Bilder, bewegte Bilder und auch Diagramme gezeigt, wobei auch von der Möglichkeit der Darstellung im Zeitlupentempo Gebrauch gemacht werden kann.

Man kann natürlich nicht erwarten, dass mit Hilfe des Films allein ein Kandidat zum Stricker ausgebildet werden kann, aber man ist doch der Meinung, dass der Film eine wertvolle Ergänzung zur praktischen Ausbildung bildet, indem er auf richtiges Verfahren hinweist und die richtige Haltung bei der Arbeit zeigt. Der Film wurde in Leicester aufgenommen, in der Strickereischule Wildt Mellor Bromley, und in den Firmen Richard Roberts Ltd. und Matice Ltd. Die totale Laufzeit beträgt 1½ Stunden; der Film ist aufgeteilt in separate Kassetten, jede mit einer Vorführdauer von etwa 15 Minuten.

Die wichtigsten Abschnitte sind folgende:

1. *Was ein gestricktes Gewebe ist und wie Schleifen geformt werden.* — In diesem Abschnitt werden Stichformation in beweglichen Bildern, im Zeitlupentempo und anhand von Modellen gezeigt. Das einfache Jersey-Gewebe wird kurz beschrieben. Es wird eine Reihe von gestrickten Bekleidungsstücken von verschiedener Art gezeigt. Dabei wird unterschieden zwischen synthetischem und natürlichem Garn.
2. *Einzylinderautomaten und Zylinder und Rippscheibe-Maschinen.* — Diese Maschinen sind in sehr einfacher Weise mit Hilfe beweglicher Filmbilder beschrieben. Mehrsystemige Strickmaschinen werden erklärt. Dessinierung wird kurz erwähnt. Kosten des Garns. Hinweis auf die Wichtigkeit korrekten Verfahrens und korrekten Umgangs mit dem Garn.
3. *Umgang mit dem Garn.* — Wichtigkeit der Garnkontrolle anhand des Fabrikationslaufzettels und korrekter Umgang mit dem Garn. Fadenführungen, Anhaltebewegungen und Fadenzufuhr. Fehlerhafte Konen und Sauschwänzchen.
4. *Einführung zum Aufgabenbereich des Strickers. 1. Teil.* — Wiedereinknüpfen von synthetischen und natürlichen Garnen. Frei stehendes Aufsteckgatter. Auswirkung von Garnfehlern im Gewebe. In Gangsetzen und Anhalten. Sicherheitsvorkehrungen.
5. *Einführung zum Aufgabenbereich des Strickers. 2. Teil.* — Umstellung. Aufwickelmechanismus. Reinigen. Durchblasen. Rundgang. Wichtigkeit des Aufpassens. Wann rufe ich den Mechaniker? Fragen zur allgemeinen Wiederholung.

Diese audio-visuelle Ausbildungstechnik kann auch an die Erfordernisse der übrigen Personalausbildung in der Strickereiindustrie angepasst werden. Man hat dabei auch an die Mechaniker gedacht, und ein kurzer Film, der sich mit einer einzelnen besonderen Operation befasst, ist bereits schon hergestellt worden. Er trägt den Titel: «Auswechseln einer Nadel an einer Wildt Mellor Bromley 9/RJ/36 Maschine.»

J. c. H. Hurd F.T.I.
School of Textiles
Leicester College of Technology
Leicester
England

Die Ausbildung von Strickereimechanikern auf Doppelstrickmaschinen

Noch nie wurde in irgendeinem Zweig der Textilindustrie die Forderung nach fachlicher Ausbildung so imperativ gestellt wie in der Doppelstrickmaschinentechnik von heute. Die Blüte dieses Industriezweigs hat eben erst begonnen, und demzufolge stehen wir hinsichtlich der Fachausbildung eigentlich erst am Anfang.

Die Wichtigkeit der fachlichen Ausbildung des Personals ist jedermann klar. Am dringlichsten jedoch ist für uns alle die raschmöglichste Ausbildung tüchtiger Techniker und Mechaniker.

Vorerst gilt es, die Leute auszuwählen, welche sich zur Ausbildung als Mechaniker eignen. Irgendwelche Prüfungen, deren Ergebnisse im voraus erkennen lassen, ob die Ausbildung eines Kandidaten erfolgreich sein wird oder nicht, gibt es nicht. Wir können jedoch zunächst feststellen, ob der Kandidat mechanisches Geschick besitzt, und dann nach gründlicher individueller Untersuchung auf fachlichem Gebiet die geeigneten Leute aussuchen. Wir wünschen nicht, dass alle unsere Mechaniker Chefmechaniker oder Techniker werden, aber das Lehrpersonal muss von Anfang an höchstmöglichen Anforderungen genügen. Viele Unternehmungen hatten das Glück, erfahrene Techniker und Mechaniker für diesen Posten zu gewinnen, aber man kann nicht erwarten, jederzeit Leute zu finden, die hinsichtlich Fachkenntnis und Erfahrung die nötigen Voraussetzungen mitbringen. Wir Stricker müssen unser eigenes Ausbildungsprogramm entwickeln und durchführen.

Jede Firma klassifiziert ihr Personal nach ihrer eigenen Weise; folgendes Schema kann als Beispiel dienen:

Grad	Klasse	Vorgesehene Ausbildungszeit
1	Mechaniker dritter Klasse (der ausgebildet wird) 3 Stufen bis zum Abschluss	4—5 Monate
2	Mechaniker zweiter Klasse 3 Stufen bis zum Abschluss	4—5 Monate
3	Mechaniker erster Klasse 3 Stufen bis zum Abschluss	5—7 Monate
4	Chefmechaniker	

Unter der vorgesehenen Ausbildungszeit verstehen wir die Zeit, die dem Kandidaten zugestanden wird, um die höchste Stufe eines jeden Grades zu erreichen. Der einzelne mag auf der höchsten Stufe eines Grades einige Zeit bleiben, bis er zum nächsten Grad befördert wird. In vielen Fällen werden gewisse Leute für immer Mechaniker zweiter oder dritter Klasse bleiben, aber diese Fälle sollten innert gewisser Grenzen bleiben. Unter Einrechnung einer normalen Interimsperiode zwischen den Graden können wir feststellen, dass die Ausbildungszeit des Lernenden bis zum Mechaniker erster Klasse etwa 18 Monate beträgt. Gewisse Leute mögen rascher, andere langsamer vorwärtskommen. Dies hängt vom einzelnen und auch vom Ausbildungsprogramm ab, aber die minimale Ausbildungszeit wird nicht weniger als 14 Monate umfassen. Eine maximale Dauer richtet sich nicht nur nach dem Lernenden, sondern auch nach den Erfordernissen der Firma. Die angegebenen Daten sind eigentliche «Lern-Kurven» und