

## Lehrstellen-Coaching

# Bildungsstrukturen verdichten

In seiner langjährigen Tätigkeit im Automobilgewerbe als Lernender, Automechaniker, Werkstattchef, Diagnostiker, Berufsschullehrer und Prüfungsexperte wurde Beat Weingartner täglich mit der komplexen Wissensvermittlung an die Lernenden konfrontiert. Dadurch wurden ihm die strukturellen Schwachstellen im Beziehungsgeflecht zwischen Lernende, Lehrbetrieb, Berufsschule und Eltern bewusst. Weingartners Antwort darauf ist sein Lehrstellen-Coaching. AUTOINSIDE hat Beat Weingartner im luzernischen Gelfingen besucht und mit ihm ein Gespräch geführt.

Hans Habegger, Chefredaktor

## ■ Beat Weingartner, beschreiben Sie uns den Weg zum «Lehrstellen-Coaching»

Beat Weingartner: Die Optimierung der Grundbildung im Autogewerbe war mir schon seit meiner eigenen Lehrzeit ein Anliegen. Je länger ich im Autogewerbe an verschiedenen Positionen arbeitete, desto deutlicher wurde bei mir das Bestreben nach einer Optimierungs-Lösung. Es liegt in der Natur der Sache, dass das Berufsbildungssystem – und zwar nicht nur in der Automobilbranche – strukturelle Lücken und Doppelspurigkeiten aufweist. Grund dafür sind die unterschiedlichen Strukturen in den verschiedenen Ausbildungszentren und Berufsschulen. In vielen Gesprächen mit Lehrverantwortlichen und Lernenden wurden mir meine Feststellungen bestätigt. Die meisten Gesprächspartner erachteten mein Idee, die Lehrverantwortlichen und Lernenden individuell zu unterstützen als nutzenbringend. Dabei ging es mir nie um sogenannte Nachhilfestunden für lernschwache Lernende, sondern um die Optimierung der Wissensver-



Beat Weingartner mit Lernendem Patrick Ruckstuhl

mittlung. Lehrstellen-Coaching ist eine Stütze für den Lehrbetrieb. Wie bereits gesagt, die Idee fanden alle gut; leider fehlte es oft an der verfügbaren Zeit in den Lehrbetrieben. Trotzdem habe ich einen Pilotversuch lanciert und konnte dort gute Erfahrungen sammeln. Die



Beat Weingartner neben seinem Schulungsfahrzeug

anfänglichen Gespräche mit der AGVS-Sektion Zentralschweiz liessen allerdings einige Skepsis erkennen, was meinen Bestrebungen, ein Lehrstellen-Coaching professionell auf die Beine zu stellen, kaum minderte. Auch der AGVS hat erkannt, dass meine Konzept die überbetrieblichen Kurse (üK) keineswegs konkurrenzieren würde. Die AMAG bot mir die Gelegenheit, mein Konzept am Auto-Salon 2002 am AMAG-Stand zu präsentieren. Das erfahrene Echo bestärkte mich in meinen Bestrebungen, das Projekt Lehrstellen-Coaching weiter zu entwickeln.

### Ist Ihr Lehrstellen-Coaching markenbezogen?

Meine langfristig gewachsenen Beziehungen zu den AMAG-Marken lassen dies erahnen. Dem ist aber nicht ganz so. Ich betreue heute Gruppen anderer Marken oder sogar gemischte Gruppen. Dank meiner Paralleltätigkeit an der Berufsschule habe ich einen gesamtheitlichen Einblick in die Branche, was mir den markenübergreifenden Einsatz stark erleichtert.

### Wie ist das Vorgehen für die Planung und Organisation Ihrer Einsätze?

Das Vorgehen lehnt sich in erster Linie an den offiziellen Bildungsplan, den Bildungsbericht und die Ausbildungskontrolle. Ansprechpartner ist der Ausbildungsverantwortliche des Lehrbetriebes. Denn, wie die Bezeichnung meiner Tätigkeit sagt, gilt es in erster Linie die Ausbildungsverantwortlichen im Lehrbetrieb zu unterstützen.

Die Einsatzplanung erfolgt individuell, auf Grund von Gesprächen mit den Ausbildungsverantwortlichen. In der Planungsliste werden neben den Angaben zu Ort, Datum und Zeit auch der Themenkreis des zu vermittelnden Stoffes umschrieben. Ein Beispiel:

Donnerstag, 17. März 2011, 07.30 - 17.00 Uhr, Garage Setz & Ming, Emmenbrücke, Themen: Störungssuche am Fahrzeug repetieren, trainieren; Einsatz der Messinstrumente vertiefen; Grundlagen des Oszilloskop, Schema lesen vertiefen, Batterien prüfen inkl. Ruhestrom messen.

Drei bis vier Lehrlingen des gleichen Lehrjahres bilden eine Lerngruppe, die Lehrverantwortlichen bestimmen die Lerninhalte

und die Anzahl Schulungstage. Die Ausbildung findet in einer Garage statt, in der ich mich einmiete und erfolgt in kleinen, aus verschiedenen Betrieben zusammen gesetzten Lerngruppen. Die Gruppengrösse ist auf vier Lernende beschränkt. Damit die Ausbildung sowohl für die Lernenden wie auch für die Lehrbetriebe die grösste Effizienz erreicht,



René Häffiger (links) unterstützt Beat Weingartner im Lehrstellen-Coaching

werden Lerngruppen nach Lehrjahren und soweit möglich nach Marken regional zusammen gefasst.

Die Ausbildungsinhalte sind praxisorientiert, nach didaktischen und methodischen Überlegungen aufgebaut.

Für die Ausbildungen werden die Werkzeuge und Testgeräte der Garagen eingesetzt.

Es stehen jedoch auch zwei Schulungsfahrzeuge zur Verfügung. Im Vorfeld erhalten die Lernenden Unterlagen und müssen sich auf die entsprechenden Themen vorbereiten. Nach dem Kurs sind von den Lernenden Aufgaben zu lösen, damit das Gelernte gefestigt wird. Zudem erhalten die Ausbildungsverantwortlichen jeweils ein Feedback über den Kursverlauf. Die Ausbildung mit einer Gruppe im eigenen Betrieb ist mit gewissen Umtrieben verbunden, jedoch kann diese Garage auch direkte Nutzen aus der Lehrlingsausbildung ziehen. Die bisherigen Erfahrungen waren sowohl für die Lernenden wie auch für den Lehrbetrieb durchaus positiv.

**Die Infrastruktur**

Am angekündigten Ausbildungstag steht Beat Weingartner nicht mit leeren Händen am Ausbildungsort. Im Gegenteil, Weingartner fährt mit seinem VW LT mit Anhänger vor. Der VW LT ist vollgepackt mit Komponenten, Modellen jeglicher Art, Spezialwerkzeugen sowie Mess- und Diagnosegeräten. Auf dem Anhänger steht das Schulungsfahrzeug, ein VW Bora, der für die Durchführung vielfältiger Aufgaben vorbereitet ist. Die Infrastruktur unterstützt den praxisbezogenen Anschauungsunterricht. <

**Beat Weingartner**

Der berufliche Werdegang von Beat Weingartner begann mit der Automechanikerlehre. Nach der Rekrutenschule wirkte Weingartner in der VW-/Audi-Garage Fischer in Baldegg/LU. Während der Zeit in der Garage Fischer, wo Beat Weingartner während acht Jahren Werkstattchef war, bildete er sich in markenspezifischen Kursen weiter und entwickelte sich beruflich zum Automobiagnostiker. Parallel zu seiner Werkstattchef-Tätigkeit unterrichtete Weingartner an der Berufsschule Luzern. Der breitgefächerte Einblick in die Berufsbildung – ursprünglich als Lernender, dann als Werkstattchef, Prüfungsexperte und Fachlehrer – liess bei Beat Weingartner immer wieder Fragen zur Betreuung der Lernenden aufkommen. Das Ergebnis dieses Prozesses ist das Lehrstellen-Coaching, das Weingartner heute neben seinem 30%-Engagement an der Berufsschule Luzern erfolgreich anbietet.

**Kauffrau/Kaufmann im Automobilgewerbe**

**Attraktiv für Lernende und Lehrbetriebe**

Im Jahr 2010 haben rund 100 KV-Lernende ihre Grundbildung abgeschlossen. 67 haben das Qualifikationsverfahren der erweiterten Grundbildung und 32 der Basisbildung bestanden. Cornelia Schwarz hat die hervorragende Schlussnote 5,4 erreicht. Sie hat die Grundbildung in der Garage Franz AG, Zürich, absolviert. AUTOINSIDE hat sich mit Erinaldo Bassetti, Präsident Qualifikationsverfahren «Neue Kaufmännische Grundbildung», unterhalten.

Hans Habegger, Chefredaktor

■ Die kaufmännische Ausbildung im Autogewerbe gibt es bereits seit Jahrzehnten. Die Schwerpunkte des damaligen Lehrplanes (1986) waren Rechnen und Sprachen. Seit 2003 gilt das Reglement der «Neuen Kaufmännischen Grundbildung» NKG.

**Vielseitiger Lehrgang**

Die kaufmännische Lehre in einem Autobetrieb, bei der die Organisation und Verwaltung im Mittelpunkt steht, präsentiert sich lebhaft, vielseitig und abwechslungsreich. Die Voraussetzungen sind vom gewählten

Profil abhängig: Für das B-Profil (Basisbildung) braucht es die Realschule, Sekundarschule oder einen Abschluss entsprechend den kantonalen Schulsystemen. Das E-Profil (erweiterte Grundbildung) setzt die Sekundarschule oder einen Abschluss entsprechend den kantonalen Schulsystemen voraus. Das M-Profil ist analog dem E-Profil, allerdings mit Qualifikation für den gymnasialen Unterricht oder eine bestandene BMS-Aufnahmeprüfung. Für alle Profile gilt: Das Tastaturschreiben muss vor Ausbildungsbeginn erworben werden. Die Grundbildung dauert insgesamt drei Jahre. Nach dem ersten Ausbildungsjahr findet eine Standortbestimmung statt.

Zur Einführung in den Modelllehrgang und für branchenspezifische Kenntnisse gehören zu jedem Ausbildungsjahr zwei- bis viertägige überbetriebliche Kurse (üK).

«Das Automobilgewerbe hat seit 2003 einen eigenen Branchenlehrgang. Dieser ermöglicht eine branchenspezifische Ausbildung», sagt Erinaldo Bassetti. Insgesamt gibt es in der Schweiz zur Zeit 23 Branchenlehrgänge mit 9669 erfolgreichen Lehrabgängern in der erweiterten Grundbildung und 1893 in der Basisbildung (2010).

Erinaldo Bassetti macht darauf aufmerksam, dass die Lehrbetriebe darauf achten, dass

## Coaching des places d'apprentissage

# Densifier les structures de formation

Au fil de sa longue carrière dans la branche de l'automobile en tant qu'apprenti, mécanicien automobile, chef d'atelier, diagnostiqueur, enseignant en école professionnelle et expert aux examens, Beat Weingartner a été confronté au quotidien à la transmission complexe des connaissances aux apprentis. Ce faisant, il a pris conscience des failles structurelles de la toile relationnelle entre les apprenants, l'entreprise formatrice, l'école professionnelle et les parents. La réponse que Weingartner apporte à cela est un coaching des places d'apprentissage. AUTOINSIDE a rencontré Beat Weingartner à Gelfingen, dans le canton de Lucerne, afin de lui poser quelques questions.

Hans Habegger, rédacteur en chef

## ■ Beat Weingartner, décrivez-nous la voie vers le «coaching des places d'apprentissage»

Beat Weingartner: l'optimisation de la formation initiale dans la branche de l'automobile m'a préoccupé depuis ma propre période d'apprentissage. Plus je travaillais à divers postes au sein de la branche de l'automobile et plus je me souciais de trouver une solution d'optimisation. Il est un fait que le système de formation professionnelle du domaine automobile présente, au même titre que d'autres, des lacunes structurelles et des redondances. Les différentes structures des divers centres de formation et écoles professionnelles en sont la raison. De nombreux entretiens avec des responsables de la formation et apprentis ont confirmé mes constatations. La plupart de mes interlocuteurs ont jugé utile mon idée de soutenir individuellement les responsables de la formation et les apprentis. A ce titre, je n'ai jamais envisagé des soi-disant heures de rattrapage pour les apprentis faibles, mais plutôt l'optimisation de la transmission des



Beat Weingartner avec Patrick Ruckstuhl, apprenti

connaissances. Le coaching des places d'apprentissage constitue un support pour l'entreprise formatrice. Comme je l'ai déjà dit, tous trouvaient l'idée bonne mais le temps manquait souvent dans les entreprises formatrices. J'ai malgré tout lancé mon expérience pi-



Beat Weingartner à côté de son véhicule de formation

lote et ai pu récolter de bonnes expériences. Les entretiens initiaux avec la section UPSA de Suisse centrale ont toutefois révélé un certain scepticisme, ce qui n'a pratiquement pas affecté mes efforts pour mettre un coaching professionnel des places d'apprentissage sur rails. L'UPSA elle-même a reconnu que mon concept ne concurrencerait en aucun cas les cours interentreprises (CI). Lors du salon de l'auto 2002, AMAG m'a offert l'opportunité de présenter mon concept sur son stand. L'écho que j'ai pu y récolter m'a renforcé dans mes efforts pour poursuivre le développement du projet de coaching des places d'apprentissage. **Votre coaching des places d'apprentissage est-il lié à une marque?**

Ma relation de longue date avec les marques AMAG l'ont laissé présager. or, il n'en est pas tout-à-fait ainsi. J'encadre à présent des groupes d'autres marques et même mixtes. Grâce à mon activité parallèle à l'école professionnelle, j'ai une vue globale du secteur, ce qui me facilite grandement l'intervention au-delà des marques.

### Quelle est la procédure pour la planification

### et l'organisation de vos interventions?

La procédure s'appuie avant tout sur le plan de formation officiel, le rapport de formation et le contrôle de formation. Le responsable de la formation de l'entreprise formatrice est l'interlocuteur. En effet, comme l'indique la désignation de ma fonction, il s'agit d'abord de soutenir les responsables de la formation au sein de l'entreprise formatrice.

La planification de l'intervention se fait individuellement, sur base d'entretiens avec les responsables de la formation. Outre les indications relatives au lieu, la date et l'heure, le thème de la matière à transmettre est décrit dans la liste de planification. Par exemple:

Jeudi 17 mars 2011, de 07h30 à 17h00, Garage Setz & Ming, Emmenbrücke, sujets: répéter la recherche de pannes sur le véhicule, approfondir l'utilisation des instruments de mesure, bases de l'oscilloscope, approfondir la lecture de plans, mesurer les batteries et le courant permanent.

Un groupe se compose de trois à quatre apprentis de la même année, les responsables de

la formation déterminent les contenus de la formation et sa durée. La formation a lieu dans un garage que je loue et par petits groupes composés de diverses entreprises. La taille des groupes est limitée à quatre apprentis. Afin de rendre la formation la plus efficace possible pour les apprentis et les entreprises formatrices, les groupes sont composés



René Häffiger (à gauche) soutient Beat Weingartner dans le coaching des places d'apprentissage

au niveau régional selon les années d'apprentissage et, si possible, selon les marques.

Les contenus de la formation sont orientés vers la pratique et basés sur des réflexions didactiques et méthodologiques.

Pour les formations, nous utilisons les outils et testeurs des garages. Deux véhicules de formations sont également disponibles. Au préa-

lable, les apprentis reçoivent des documents et doivent se préparer aux sujets correspondants. Après le cours, ils doivent résoudre des exercices afin de consolider l'acquis. De plus, les responsables de la formation reçoivent à chaque fois un feedback sur le déroulement du cours. La formation d'un groupe au sein même de l'entreprise est liée à certaines activités subversives mais ce garage peut aussi tirer des avantages directs de la formation dispensée à l'apprenti. Jusqu'à présent, les expériences ont été très positives, tant pour les apprentis que pour l'entreprise formatrice.

### L'infrastructure

Lors de la journée de formation convenue, Beat Weingartner n'arrive pas les mains vides sur le lieu de formation. Au contraire, Weingartner arrive au volant de son VW LT avec remorque. Le VW LT est rempli de composants, modèles de toutes sortes, outils spéciaux ainsi que d'appareils de mesure et de diagnostic. La remorque est transportée par le véhicule de formation, une VW Bora, préparée pour l'exécution de multiples tâches. L'infrastructure soutient l'enseignement basé sur la pratique. <

### Beat Weingartner

La carrière professionnelle de Beat Weingartner a débuté par l'apprentissage de la mécanique automobile. Après l'école des recrues, Weingartner a travaillé au garage VW/Audi Fischer à Baldeg/LU. Durant ses huit années de travail comme chef d'atelier au garage Fischer, Beat Weingartner a suivi une formation continue via des cours spécifiques à la marque et est devenu diagnostiqueur automobile. En parallèle à son activité de chef d'atelier, il a enseigné à l'école professionnelle de Lucerne. Sa vision diversifiée de la formation professionnelle, d'abord comme apprenti, puis comme chef d'atelier, expert aux examens et enseignant spécialisé, a toujours suscité des questions sur l'encadrement des apprentis dans l'esprit de Beat Weingartner. Le résultat de ce processus est le coaching des places d'apprentissage que Weingartner propose à présent avec succès à côté de son engagement à 30% à l'école professionnelle de Lucerne.

## Employé-e de commerce dans la branche automobile

# Attrayant pour les apprentis et les entreprises

En 2010, environ 100 apprentis de commerce ont terminé leur formation initiale. 67 ont réussi la procédure de qualification de la formation initiale élargie et 32 la formation de base. Cornelia Schwarz a obtenu l'excellente note finale de 5,4. Elle a suivi sa formation initiale au Garage Franz AG, à Zurich. AUTOINSIDE a rencontré Ernaldo Bassetti, président de la procédure de qualification «Nouvelle formation initiale commerciale».

Hans Habegger, rédacteur en chef

■ La formation commerciale dans la branche automobile existe depuis des décennies. L'ancien plan d'études (1986) mettait l'accent sur le calcul et les langues. Depuis 2003, le règlement de la «Nouvelle formation initiale commerciale» NFC s'applique.

### Une filière de formation aux multiples facettes

L'apprentissage commercial dans un garage centré sur l'organisation et l'administration s'avère trépidant et varié. Les conditions dépendent du profil choisi: pour le profil B (for-

mation de base), il faut avoir suivi le collègue, l'école secondaire ou le système scolaire cantonal correspondant. Le profil E (formation initiale élargie) nécessite l'école secondaire ou le système scolaire cantonal correspondant. Le profil M est identique au profil E mais avec qualification pour le gymnase ou un examen d'entrée EMP réussi. Pour tous les profils, la dactylographie doit être acquise avant le début de la formation. La formation initiale dure trois ans. Un bilan est dressé en fin de première année. Chaque année comprend deux à quatre journées de cours interentreprises (CI) en introduction à la filière et pour les connaissances spécifiques au secteur.

«Depuis 2003, la branche de l'automobile dispose de sa propre filière de formation. Elle propose une formation spécifique au secteur», affirme Ernaldo Bassetti. En Suisse, il existe 23 filières de formation spécifiques à un domaine, 9669 personnes formées avec succès au niveau de la formation initiale élargie et 1893 pour la formation de base (2010).

Ernaldo Bassetti fait remarquer que les entreprises formatrices veillent à ce que les apprentis soient formés via la filière de la branche de l'automobile. Il n'est pas rare que les contrats d'apprentissage soient libellés à tort pour la filière de formation générale «Services et administration».