
 AUS DER ARBEIT DES BBF

Konrad Kutt und Uta McDonald-Schlichting

Teilnehmende Beobachtung im betrieblichen Ausbildungswesen

Ausgangspunkt und konkreter Ansatz der teilnehmenden Beobachtung, über die hier in methodischer Hinsicht berichtet werden soll, war die Vorbereitung eines Modellversuchs zur pädagogischen Weiterbildung von Ausbildern, den das BBF gemeinsam mit der Firma Siemens (Zentralbereich Personal, Hauptbereich Bildungspolitik) plant. Die teilnehmende Beobachtung wurde eine Woche lang von zwei Mitarbeitern des Instituts im Verlauf einer umfangreich angelegten Situationsanalyse zum Kennenlernen der Ausbildungswirklichkeit der Firma als eine Möglichkeit der Praxiserkundung aufgenommen. Betriebsbesichtigungen, Befragungen, Interviews und Expertengespräche waren vorausgegangen.

1. Teilnehmende Beobachtung als Instrument der empirischen Sozialforschung

Unter den geläufigen Techniken empirischer Datensammlung, wie Interview, Befragung, Experiment und Beobachtung (Beobachtung) erhält die teilnehmende Beobachtung ihre Bedeutung und Berechtigung vor allem daraus, daß sie sich in die unmittelbare Auseinandersetzung mit der Praxis begibt.

Die teilnehmende Beobachtung als ein Instrument zur Erfassung sozialer Wirklichkeit hat ihren Ursprung im Bereich völkerkundlicher Untersuchungen in den dreißiger Jahren. Sie schien zunächst besonders geeignet, Erfahrungen in fremden Kulturen zu sammeln. Erst seit Anfang der fünfziger Jahre wird sie zunehmend auch im eigenen Kulturraum der Sozialforscher eingesetzt, um soziale Gruppierungen in Gemeinden, Wohnvierteln, Betrieben, Jugendfreizeithäusern zu untersuchen oder auch in Organisationen wie z. B. Krankenhäusern, Psychiatrischen Anstalten (vgl. [1]).

Im pädagogischen Bereich hat sich Beobachtung zum Zwecke der Ausbildung als Unterrichtsbeobachtung, Hospitation oder in der Erwachsenenbildung als „Beobachtung von Weiterbildungsprozessen“ durchgesetzt (vgl. [2], [3]).

Teilnehmende Beobachtung jedoch wurde bislang selten praktiziert, da es im Rahmen der Unterrichtsorganisation meist schwierig ist, eine passende Rolle für den teilnehmenden Beobachter zu finden. Dies trifft auch im Ausbildungswesen eines Betriebes zu.

Vergleicht man die teilnehmende Beobachtung mit anderen Methoden der Sozialforschung, so hat sie insbesondere Vorteile durch die Nähe zum zu untersuchenden Bereich. Mit teilnehmender Beobachtung werden nicht verbale Bekundungen von Verhaltenstendenzen erfaßt wie bei Interview und Befragung, sondern tatsächliches Verhalten beobachtet. Der Beobachter ist damit auch wesentlich unabhängiger von den verbalen Fähigkeiten der Untersuchten als der Interviewer und Befragter. Andererseits sind die geringe Objektivität und begrenzte Gültigkeit der teilnehmenden Beobachtung durchaus nachteilig, wenn an Verallgemeinerung und Übertragbarkeit der Ergebnisse gedacht wird. Der Einsatz dieser Untersuchungsmethode erscheint deshalb in Verbindung mit anderen Methoden besonders geeignet, weil so die Vor- und Nachteile der einzelnen Methoden ausgeglichen werden können.

2. Zielsetzung und Ablauf der teilnehmenden Beobachtung in einer Ausbildungswerkstatt der Firma Siemens

Das Interesse der teilnehmenden Beobachtung war im Rahmen der Modellversuchsvorbereitung auf das Unterrichts-

bzw. Unterweisungsverhalten von Ausbildern sowie auf die Interaktionsformen im Tagesablauf gerichtet. Als mögliche Kommunikationspartner des Ausbilders kamen dabei in erster Linie Vorgesetzte (Ausbildungsmeister und höhere Vorgesetzte), Auszubildende und Ausbilder-Kollegen in Betracht. Weiterbildungsbedürfnisse bzw. -erfordernisse der Ausbilder sollten in folgenden Zusammenhängen untersucht werden:

- Arbeitsbelastung und -verteilung
- Benutzungsart zentral erstellter Ausbildungsmittel
- Funktionsteilung zwischen Ausbildern und Ausbildungsmeistern.

Indem sich die beteiligten Mitarbeiter des BBF selbst in den Prozeß der Ausbildung „hineinstellten“ [3], hatte die teilnehmende Beobachtung für sie neben dem situationsanalytischen Zweck auch noch den Effekt der eigenen „projektbezogenen Weiterbildung“. Die Übernahme der Rolle eines Auszubildenden mit deutlichem Engagement für das Erlernen einer Fertigkeit war eine wichtige Voraussetzung zur Verringerung der Distanz zu den Beteiligten des Ausbildungsgeschehens.

Beobachtet wurden Gruppen der Auszubildenden des ersten Ausbildungsjahrganges in Elektro- und Metallberufen mit verschiedenen Ausbildern und Meistern. Das aktive Moment der Beteiligung bestand darin, daß beide Beobachter manuell mitarbeiteten, d. h. einfache Übungsstücke anfertigten.

Neben der manuellen Tätigkeit richtete sich das Hauptinteresse der Beobachter auf die zahlreichen Einzelgespräche und Kontakte mit Ausbildern und Ausbildungsmeistern. Diese Gespräche ergaben sich während der Unterweisungen, von denen die Beobachter selbst betroffen waren, im Anschluß an die Vorführung betriebsintern erstellter Unterweisungsfilme oder einfach „zwischen durch“. Obwohl nicht ausdrücklich geplant, wurden auch eine Reihe informeller Gespräche mit Auszubildenden geführt.

Im Anschluß an die teilnehmende Beobachtung wurde über Eindrücke und Erfahrungen sowohl mit der zuständigen Ausbildungsleitung als auch mit den an der Planung des Modellversuchs beteiligten Personen gesprochen. Eine derartige Nachbereitung kann zur Relativierung einiger Eindrücke führen. Die Grenzen der Generalisierbarkeit punktueller Eindrücke sind leicht zu erkennen. Betrachtet man allein die Tätigkeit der ca. 700 hauptberuflichen Ausbilder der Firma Siemens während eines Jahres, dann verhält sich der beobachtete Ausschnitt zum gesamten Spektrum der Ausbildung etwa wie 1:10 000.

3. Zur Rolle der teilnehmenden Beobachter

Mit dem beschriebenen Ablauf der teilnehmenden Beobachtung wurden bereits Rollenprobleme der Beobachter indirekt angesprochen. Da die eigenen Rollendefinitionen der teilnehmenden Beobachter und die daraus resultierenden Erwartungen der Ausbilder und Ausbildungsmeister für den Erfolg der teilnehmenden Beobachtung von zentraler Bedeutung sind, soll im folgenden näher darauf eingegangen werden.

Prinzipiell übernimmt der teilnehmende Beobachter eine doppeldeutige Rolle

- er ist einerseits Neuling, Lernender, aktiv Beteiligter und
- er ist außerdem Vertreter von Wissenschaft und wissenschaftlichen Normen (vgl. Tietgens, 1974, S. 46 ff).

Aus diesen beiden Rollen werden die beiden Aufgaben definiert, „teilzunehmen“ und „zu beobachten“, zwei Tätigkeiten, die sich zu widersprechen scheinen und einen latenten Konflikt enthalten

Die erste Rolle kann einerseits benutzt werden als Mittel zum Zweck, nämlich um ein offenes Klima der Beobachtung überhaupt erst zu ermöglichen, andererseits als Mittel der eigenen Weiterbildung. Auch die zweite Rolle, die des beobachtenden Wissenschaftlers, ist ambivalent, denn er könnte als „Kontrolleur“ und „Besitzer von Wissen“ oder als Partner und Berater angesehen werden. Wie der Beobachter seine Rolle definiert, bestimmt weitgehend, welche Interaktionen in der Feldphase möglich, erwartet oder aber unangemessen sind. Insofern bestimmt also das zu untersuchende Feld selbst, wie die Rollen verteilt werden müssen, mit welchem Anspruch die teilnehmenden Beobachter in das Feld eingeführt werden müssen, mit welcher Offenheit die Beobachtungsabsichten dargelegt werden können. Da schon bei völliger Passivität des Beobachters eine Beeinflussung des Interaktionsprozesses stattfindet, muß um so mehr gefragt werden, bei welchem Grad der Offenlegung der Beobachtungsabsichten das Beobachtungsfeld selbst verändert wird. Es dürfte daher ein Kompromiß zwischen offener Darlegung der Absichten und teilweise Verdecken dieser Absichten fast immer notwendig sein [4].

Für die teilnehmende Beobachtung der betrieblichen Ausbildungspraxis war die Rollenfindung durch vorhergehende Betriebsbesichtigungen insofern erleichtert, als Ort, Personal-, Ziel- und Aufgabenstruktur des Beobachtungsfeldes in großen Umrissen bekannt waren. Zur Ausbildungsleitung bestand völlige Offenheit hinsichtlich des Untersuchungsziels. Den Teilgruppen des Untersuchungsfeldes wurden hingegen nur ganz allgemeine Erklärungen über den Zusammenhang gegeben. Den Auszubildenden wurden keine näheren Angaben gemacht. Für sie war das Auftreten von „Praktikanten“ verschiedenster Herkunft keine ungewöhnliche Situation.

Die Ausbilder und Ausbildungsmeister, in deren Tätigkeitsfeld die teilnehmende Beobachtung stattfand, wurden jedoch genauer informiert. Dabei ergab sich, wie im Nachhinein festzustellen war, eine deutliche Fehleinschätzung über die günstigste Rollendefinition. Ausbildungsleiter und Beobachter waren übereingekommen, daß bei den Ausbildern und Ausbildungsmeistern die institutionelle Herkunft der Beobachter (wissenschaftliche Mitarbeiter im BBF) nicht erwähnt werden sollte, um eine zu große Distanz und den Eindruck „fremder Eindringlinge“ zu vermeiden. Betont wurde hingegen die Zusammenarbeit der Beobachter mit dem Zentralbereich des Hauses Siemens, um damit eine gewisse Vertrautheit der Beobachter mit der Firma Siemens zu signalisieren.

Die Unklarheit der Rollendefinition erwies sich als problematisch, so daß eine Präzisierung im Verlauf der Beobachtung erfolgen mußte. Die Information, daß die Beobachter aus einer völlig fremden Institution stammen, schaffte bei den Ausbildern eine „neutrale“ Einstellung, während vorher eine gewisse „Befangenheit“ vorhanden war. Entscheidend für die insgesamt jedoch problemlose Eingliederung der Beobachter in das Tätigkeitsfeld der betrieblichen Ausbildung war die volle Identifizierung mit den Arbeitsaufgaben und ein deutlicher Einsatz für das Erlernen einer bestimmten Tätigkeit, was jedoch andererseits die Beobachtungsmöglichkeiten einschränkte. Ein nur halbherziges Mitmachen hätten die Ausbilder kaum akzeptiert, zumal sie gewohnt waren, daß auch Praktikanten vorzeigbare Werkstücke anfertigten. Die Einstellung der Ausbilder orientiert sich am präzise gefertigten Werkstück als Ziel ihrer Bemühungen.

4. Planung und Einsatz von Instrumenten der Datenerfassung bei der teilnehmenden Beobachtung

Um die teilnehmende Beobachtung in bestimmten Bereichen zu standardisieren, war der Einsatz einheitlicher Instrumente von beiden Beobachtern geplant, um damit die Vergleichbarkeit der Beobachtungen zu erhöhen. Besonders bei der Beobachtung von Unterricht/Unterweisung in Gruppen war der Übergang von teilnehmender zu nicht teilnehmender Beobachtung mit Einsatz von vorstrukturierten Instrumenten geplant.

Im einzelnen waren folgende Instrumente vorgesehen:

- Zur Erfassung des Interaktionsverhaltens der am Ausbildungsgeschehen beteiligten Personen wurde ein 16 Kategorien umfassendes Beobachtungssystem mit Kurzsymbolen entworfen.
- Für eine Befragung über die Unterrichtsvorbereitung und die Benutzung von Unterrichts- und Unterweisungsmaterialien wurden Fragebogen vorbereitet.
- Für die Beobachtung von Unterricht/Unterweisung war ein Beobachtungsbogen aus der Literatur vorgesehen.

Als nicht standardisiertes Verfahren war außerdem die regelmäßige tägliche Tagebuchaufzeichnung durch beide Beobachter eingeplant.

Die Instrumente, die sich auf Vorbereitung und Durchführung von Unterricht/Unterweisung bezogen, konnten mangels Gelegenheit nicht verwendet werden.

Lediglich der Beobachtungsbogen konnte bei einer Gruppenunterweisung eingesetzt werden. Er erwies sich dabei, soweit feststellbar (Übereinstimmung der beiden Beobachter), als zuverlässig. Die Verwendung im Modellversuch wird erwogen.

Zu differenziert und innerhalb des kurzen Zeitraumes der teilnehmenden Beobachtung nicht einsetzbar war das Beobachtungssystem für das Interaktionsverhalten. Der Einsatz dieses Instrumentes wäre bei dem vorliegenden Zeitrahmen nur unter Vernachlässigung der zugewiesenen Arbeitsaufgaben möglich gewesen und hätte damit die Integration der Beobachter in das Beobachtungsfeld sehr behindert und damit auf andere Weise die Beobachtung selbst verfälscht.

Die Befragung über den Einsatz von Unterrichts- und Unterweisungsmitteln konnte nicht systematisch durchgeführt werden; vielmehr wurde versucht, die einzelnen Fragen jeweils in einen Gesprächszusammenhang zu stellen. Der Fragebogen war jedoch als Gedächtnisstütze sehr nützlich, so daß sich die Beobachter an noch nicht gestellte Fragen immer wieder erinnern konnten.

Anstelle des Interaktionsbeobachtungsschemas wurde noch während der teilnehmenden Beobachtung eine Check- und Einschätzliste entwickelt, die täglich nach der Arbeit zusammen mit Tagebuchaufzeichnungen ausgefüllt wurde, um einen Gesamtüberblick zu erhalten (vgl. Übersicht S. 27).

5. Hinweise und Ergebnisse zur Anwendung der teilnehmenden Beobachtung in der betrieblichen Ausbildung

Als allgemeinstes Ergebnis ist die Erfahrung festzuhalten, daß der Einsatz von standardisierten Beobachtungsinstrumenten bei gleichzeitiger „echter“ Beteiligung am Ausbildungsprozeß kaum möglich erscheint.

Als unentbehrliche Gedächtnisstütze für die nachträgliche Auswertung der Erfahrungen erwiesen sich hingegen die jeweils unmittelbar nach Beendigung der Arbeit aufgezeichneten Tagebucheintragen.

Eine günstige Ergänzung dazu bietet eine Checkliste über die wichtigsten Verhaltensweisen, die im Untersuchungsinteresse liegen und die sich beobachten lassen, um zu einer groben Einschätzung der Häufigkeit des Auftretens dieser Verhaltensweisen zu kommen.

Übersicht

	nicht beobachtet	1—3mal	häufig
Ausbilder ergreift erzieherische Maßnahme A.) gibt fachl. Rat A macht einzelnen Azubis Tätigkeit vor A wird von Azubi um fachliche Hilfe gebeten A. wird von Azubi nach bestimmten Geraten gefragt A. schickt Azubi mit Auftrag aus der Lehrwerkstatt hinaus A spricht mit Kollegen A. wird von unmittelbarem Vorgesetzten angesprochen A spricht unmittelbaren Vorgesetzten an A. telefoniert A. beurteilt das Arbeitsstück eines Azubis	1.2. . n Tg	1 2	1.2. 11 Tg
	nicht beobachtet	1mal	2mal und mehr
A wird von höherem Vorgesetzten angesprochen A. ruft Gruppe zur kurzen Demonstration zusammen A veranstaltet Gruppenunterricht in speziellem Raum	1 2 Tg.	1 2	n Tg 1 2 11.Tg.
	nicht beobachtet	kurzzeitig	1/2 Std. mehr als 1/2 Std.
A. ist abwesend A. bereitet Arbeitsstücke für Azubis vor	1.2. Tg	1 2 Tg	1 2 Tg

1) A. = Ausbilder

Eine solche Checkliste bietet die Garantie, daß der Beobachter mindestens täglich einmal systematisch die Liste durchgeht, ob und mit welcher Häufigkeit er entsprechende Beobachtungen gemacht hat. Außerdem lassen sich die Beobachtungen mehrerer Beobachter anhand der ausgefüllten Checklisten zusammenfassen und vergleichen.

Die hier entwickelte Liste scheint speziell für die Ausbilder-tätigkeit in einer Ausbildungswerkstatt geeignet zu sein. In modifizierter Form könnte sie jedoch auch für Beobachtungen von Ausbildertätigkeit in anderen Bereichen gewerblicher Ausbildung benutzt werden.

Was die inhaltlichen Ergebnisse betrifft, so war die teilnehmende Beobachtung insbesondere in Hinsicht auf die Fragestellungen:

„Arbeitsbelastung und -verteilung bei den Ausbildern“ und „Funktionsverteilung zwischen Ausbildern und Ausbildungsmeistern“ ergebnisreich.

Diese Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung haben jedoch nur im Kontext der übrigen eingesetzten Methoden Gültigkeit. Sie werden in diesem Zusammenhang ausgewertet. Hier wurde in erster Linie auf die Erfahrungen mit der Methode „teilnehmende Beobachtung“ eingegangen.

Anmerkungen

- [1] Friederichs, J., Lüdtkke, Herbert: Teilnehmende Beobachtung, Weinheim, Berlin, Basel 1973
- [2] Schulz, Wolfgang; Teschner, Wolfgang P.; Voigt, Jutta: Verhalten im Unterricht — seine Erfassung durch Beobachtungsverfahren in Beobachtung und Analyse von Unterricht, Hrsg. Karl-Heinz Ingenkamp, Weinheim und Basel 1973, Beltz
- [3] Tietgens, Hans: Zur Beobachtung von Weiterbildungsprozessen, Braunschweig; 1. Auflage 1974 (Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung), Westermann Taschenbuch.
- [4] Grümer, K.-W.: Beobachtung, Techniken der Datensammlung, Stuttgart 1974

DISKUSSION

Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V. *)

„Die Entwicklung der Ausbildungsintensität“

Stellungnahme zum Beitrag von Rudolf Werner in BWP Nr. 5/76

Zu Recht weist der Verfasser einfürend darauf hin, daß die Ausbildungsintensität, definiert als das Verhältnis von Auszubildenden zu allen Beschäftigten, als Kennzahl zur Bestimmung der Ausbildungsbereitschaft problematisch sei, da die eigentliche Bestimmungsgröße für die Rekrutierung des Facharbeiternachwuchses der Facharbeiterstamm ist. Wir bedauern deshalb, daß der Verfasser dies in seinen weiteren Überlegungen vernachlässigt hat, obwohl z. B. die Erhebung „Arbeitnehmerverdienste in Industrie und Handel“, Fachserie M des Statistischen Bundesamtes, Informationen über den Facharbeiteranteil in den einzelnen Wirtschaftsbereichen enthält, die nach unserer Auffassung für eine sachgerechte Analyse der Ausbildungsintensität ausreichen.

Ein Vergleich der Ausbildungsintensität verschiedener Unternehmen oder Wirtschaftszweige kann u. E. in bezug auf die Ausbildungsbereitschaft nur dann zu sinnvollen Ergebnissen führen, wenn der Ausbildungsbedarf, gemessen am Facharbeiterbestand, zugrunde gelegt wird. Nur dann lassen sich auch sachgerechte Aussagen im Hinblick auf das neue „Ausbildungsplatzförderungsgesetz“ machen, dessen wesentlicher Inhalt nach den Ausführungen von Bundesminister Rohde vor dem Deutschen Bundestag am 9. April 1976 darin bestehen soll, jene Betriebe der Wirtschaft, die man als „Trittbrettfahrer“ des beruflichen Bildungssystems bezeichnen kann, in Zukunft finanziell zur Finanzierung der Berufsausbildung heranzuziehen. Als „Trittbrettfahrer“ der Berufsausbil-

dung können wohl nur diejenigen Betriebe bezeichnet werden, die die Ausbildungsleistungen anderer Unternehmen für sich nutzen, d. h. weniger Facharbeiter ausbilden als sie selbst benötigen.

Ein Vergleich der „Ausbildungsintensitäten“ verschiedener Wirtschafts- und Industriezweige ohne entsprechende Berücksichtigung der unterschiedlichen Beschäftigtenstrukturen (Facharbeiter/Angelernte/Hilfsarbeiter) ist nach unserer Auffassung nicht nur sachlich unhaltbar, sondern muß als Richtschnur für bildungspolitisches Handeln in die Irre führen. Denn es gibt Industriezweige, die trotz „unterdurchschnittlicher Ausbildungsintensität“ — immer gemessen an den Gesamtbeschäftigten — weit über ihren Facharbeiterbedarf hinaus ausbilden, während andere Bereiche mit „höherer Ausbildungsintensität“ ihren eigenen Facharbeiterbedarf nicht ausbilden und von den Ausbildungsleistungen anderer profitieren.

Unter diesem Gesichtspunkt halten wir Ihre auf der Entwicklung der Ausbildungsintensität in der Investitionsgüterindustrie, insbesondere im Maschinenbau, aufbauenden Schlußfolgerungen für äußerst problematisch. Dies gilt vor allem für die sinngemäße Aussage, daß in diesen Bereichen das Ausbildungsangebot „tendenziell gefährdet“ sei, zumal eine solche Aussage allzuleicht in die Schlußfolgerung einer „mangelnden Ausbildungsbereitschaft“ umgemünzt werden könnte.

Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufs-

*) Volksgartenstraße 54 A, 5000 Köln 1