



*Kölner Zeitschrift
für
»Wirtschaft und Pädagogik«*

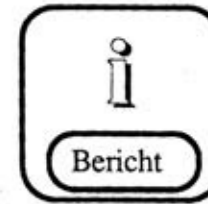
3. Jahrgang 1988

Heft 5, November 1988



Müller
Botermann
Verlag • Köln

Herausgeber:
Kölner Arbeitskreis Wirtschaft/Pädagogik e. V.



Martin Kröll

Juniorfirma
- Untersuchung eines Ausbildungs-
konzepts aus pädagogischer und
didaktischer Perspektive¹

1 Einleitung

Ausgehend von der Problematik Schlüsselqualifikationen zu vermitteln und zu erwerben, um Auszubildende auf die technologischen Veränderungen in der Berufswelt vorzubereiten, ist eine Diskussion um 'neue' Ausbildungsmethoden entbrannt². Aus der Fülle neuer Methoden werden u. a. die Leittext-Methode³, die PETRA-Methode, das Lernbüro⁴ und die Juniorfirma genannt. Diese Liste könnte beliebig fortgesetzt werden.

Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit dem Ausbildungskonzept »Juniorfirma«⁵. Den Schwerpunkt dieses Beitrages bilden dabei nicht organisatorische oder rechtliche Aspekte, sondern didaktische und pädagogische Aspekte⁶, die

¹ Für die konstruktiven Anregungen zu diesem Beitrag möchte ich mich an dieser Stelle bei Herrn Kutt, Bundesinstitut für Berufsbildung (Berlin), bedanken. Martin Kröll

² vgl. PAMPUS, 1987; vgl. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, 1988; vgl. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, o. J. (b).

³ vgl. u.a. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, 1987.

⁴ vgl. SIEVERS, 1985; vgl. BALSER 1985.

⁵ Der Anlaß zu diesem Aufsatz war die 5. Juniorfirmenmesse, die am 2. Mai 1988 in Bonn unter dem Motto "Juniorfirma - das Ausbildungskonzept des Jahres 2000" stattfand.

⁶ Zum Verständnis von Didaktik sowie zur Beziehung zwischen Didaktik und Pädagogik: vgl. JONGEBLOED/TWARDY, 1983a, S. 170 ff.; vgl. BLANKERTZ, 1980, S. 13 ff.; vgl. KLAFKI/RÜCKRIEM/WOLF/FREUDENSTEIN/BECKMANN/LINGELBACH/IBEN/DIEDERICH, 1970, S. 55 ff.; vgl. SCHORR, 1987, S. 688.

bei der Einführung und Durchführung von Juniorenfirmen berücksichtigt werden können. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern er will kritische Fragen stellen und Ideen zur Weiterentwicklung des Ausbildungskonzeptes »Juniorenfirma« aufzeigen.

Nachdem kurz skizziert wird, durch welche Merkmale sich Juniorenfirmen auszeichnen, werden Gründe für die Einführung von Juniorenfirmen dargelegt. Anschließend werden einige didaktische und pädagogische Aspekte dieses Ausbildungskonzeptes diskutiert und zum Schluß erläutert, in welchen Punkten es zum einen aus wissenschaftlicher Perspektive und zum anderen aus praktischer Perspektive weiterentwickelt werden kann.

Obwohl sich einige dieser didaktischen und pädagogischen Aspekte auf unterschiedliche Formen von Juniorenfirmen⁷ und Abgrenzungen zu anderen Konzepten - etwa dem Lernbüro - beziehen, wird hier unter Hinweis auf die einschlägige Literatur auf eine explizite und ausführliche Abgrenzung des Begriffs »Juniorenfirma« verzichtet^{8 9}.

⁷ Die Förderung sowie die konzeptionelle und wissenschaftliche Begleitung von Juniorenfirmen war auch Gegenstand des Modellversuchs 'Juniorenfirmen als Ergänzungsmethode zur betrieblichen kaufmännischen Ausbildung.' (vgl. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, o. J.(a)).

⁸ vgl. SOMMER, 1985; vgl. BRODERSEN, 1984. Auf die folgende Unterscheidung zwischen Juniorenfirma und Lernbüro ist im Hinblick auf diesen Beitrag hinzuweisen: In einer Juniorenfirma stellen die Jugendlichen sich selbst bestimmte Probleme. Die Informationen, die sie zur Lösung dieser Probleme brauchen, müssen sie selbst in den Abteilungen des Betriebes suchen und sammeln. Demgegenüber werden im Lernbüro die Probleme und die lösungsrelevanten Informationen im Lernbüro vom Lehrer vorgegeben (vgl. hierzu auch KUTT, 1987, S. 142 f.).

Dennoch soll zunächst die Grundkonzeption der Juniorenfirmen skizziert werden. Sie zeichnet sich durch folgende Merkmale aus¹⁰:

- Das Ausbildungskonzept »Juniorenfirma« versteht sich als eine Ergänzung zur betrieblichen Ausbildung im dualen Ausbildungssystem.
- Die Teilnehmer der Juniorenfirmen stellen sich die Aufgabe, Produkte in eigener Verantwortung z. B. auf Weihnachtsbasaren oder an besonderen Aktionstagen ('Tag der offenen Tür' usw.) zu verkaufen. Die Produkte werden entweder in der Lehrwerkstatt des Ausbildungsbetriebes (selbst) hergestellt oder von anderen Firmen bezogen.
- Die Juniorenfirmen sind keine rechtlich selbständigen Firmen.
- Die Teilnehmer der Juniorenfirmen sind meist kaufmännische und gewerblich-technische Auszubildende.
- Sie arbeiten in der Regel einen halben Tag pro Woche in der Juniorenfirma. Die Mitarbeit in der Juniorenfirma endet ca. nach eineinhalb Jahren¹¹.

2 Gründe für die Einführung von Juniorenfirmen

Die Gründe dafür, weshalb Juniorenfirmen ins Leben gerufen wurden, sind vielfältig¹². Der Anlaß war die Feststellung, daß die Arbeitsteilung und die zunehmende Zergliederung der betrieblichen Vorgänge, die durch die Einführung der Datenverarbeitung noch verstärkt wurden, solche Aus-

⁹ Ein kriterienorientierter Überblick über zehn Juniorenfirmen befindet sich in der Zeitschrift: 'DER KLEINE BOSS'. Aus der Welt der Juniorenfirmen. Nr. 12, 4. Jahrgang, Februar 1987, S. 10 f.

¹⁰ vgl. u. a. FIX, 1988, S. 134 ff.

¹¹ Gelegentlich wird die Arbeit in den Juniorenfirmen auch im Blocksystem organisiert.

¹² vgl. BRODERSEN, 1984, S. 293; vgl. hierzu auch das Interview mit Konrad Kutt, das in der Zeitschrift: 'DER KLEINE BOSS'. Aus der Welt der Juniorenfirmen. Nr. 12, 4. Jahrgang, Februar 1987, S. 4 veröffentlicht wurde.

maße angenommen hatten, daß die Ausbildung im allgemeinen und die betriebliche Ausbildung im besonderen in der bisherigen Form die betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge und die Interdependenzen, die zwischen den einzelnen Abteilungen des Betriebes, wie z. B. zwischen dem Einkauf, der Produktion und dem Verkauf, bestehen, nicht mehr umfassend und anschaulich genug vermitteln konnten.

Aus der Sicht der Unternehmungen sollte dieses zunehmende Defizit durch die Ausbildung in Juniorenfirmen aufgehoben werden, ohne daß dabei die betriebliche Ausbildung in ihrer Substanz in Frage gestellt wird und ohne daß der theoretische Anteil an der Ausbildung ausgebaut werden sollte. Juniorenfirmen sollen weder die schulische noch die betriebliche Ausbildung ersetzen, sondern vielmehr beide Schulungsformen ergänzen^{13 14}.

Ziel dieser Firmen ist es dabei nicht, den Auszubildenden eine Führungskräftebildung i. e. S. anzubieten, sondern ihnen die Möglichkeit zu geben, einen umfassenderen Einblick in bedeutende betriebliche Abläufe zu gewinnen sowie (soziale) Handlungskompetenz zu erwerben^{15 16 17}.

¹³ vgl. FIX, 1985a, S. 10 sowie KUTT, 1985a, S. 33.

¹⁴ So sollten die Erfahrungen, die die Jugendlichen in der Juniorenfirma gemacht haben, im Fachunterricht thematisiert werden und das in der Schule erworbene Wissen von den Jugendlichen in der Juniorenfirma - soweit möglich - angewendet werden.

¹⁵ vgl. hierzu das Interview mit Prof. Dr. Wolfgang Fix, das in der Zeitschrift: 'DER KLEINE BOSS'. Aus der Welt der Juniorenfirmen. Nr. 12, 4. Jahrgang, Februar 1987, S. 7 ff. veröffentlicht wurde.

¹⁶ Die Lernziele, die die Jugendlichen im Rahmen einer Juniorenfirma erreichen sollten, beziehen sich - so FIX - auf die fachliche und methodische Handlungskompetenz, die Sozialkompetenz und die Mit-

Aus lerntheoretischer und didaktischer Perspektive sind Juniorenfirmen deswegen von Vorteil, weil sie für den Auszubildenden *offene Lernsituationen* schaffen¹⁸. Solche Situationen geben dem Jugendlichen die Chance, berufsübergreifende Fähigkeiten, wie z. B. Selbständigkeit, Kreativität und Risikobereitschaft, zu erlernen^{19 20}.

"Die reale Übungsfirma²¹ ist Medium und Methode handlungsorientierten Lernens. Ihre reale Dimension sichert den Ernstcharakter betrieblichen Lernens und antizipiert damit zukünftige berufliche Verantwortung nach Abschluß der Ausbildung. Ihre simulierte Dimension ermöglicht den Lernenden, in dem abgebildeten Rahmen eines fiktiven Gesamtunternehmens alle Entscheidungsfunktionen durchzuspielen und antizipiert damit späteres multifunktionales berufliches Handeln.

wirkungskompetenz (vgl. FIX, 1988, S. 140 f.).

¹⁷ Zur generellen Problematik der Lernzielformulierung; vgl. u. a. auch JONGEBLOED/TWARDY, 1983b, S. 255 ff.

¹⁸ Offene Lernsituationen bieten den notwendigen Freiraum, um Lernen im Sinne selbstorganisierender Prozesse zu ermöglichen (vgl. SCHMIDT, 1987 (und die dort aufgeführten Beiträge), vgl. KRÖLL, 1987).

¹⁹ vgl. FIX, 1985a, S. 5 f. Diese Fähigkeiten werden auch als sog. Schlüsselqualifikationen bezeichnet. Vgl. MERTENS, 1974; siehe dazu auch WIESE, 1988, S. 13.

²⁰ Diese Fähigkeiten werden auch als sog. Schlüsselqualifikationen bezeichnet (vgl. MERTENS, 1974; vgl. auch WIESE, 1988, S. 13).

²¹ Juniorenfirmen sind im Sinne BUNKs als reale Übungsfirmen anzusehen (vgl. BUNK, 1985, S. 28).

²² BUNK, 1985, S. 29 f.

²³ vgl. DER KLEINE BOSS. Aus der Welt der Juniorenfirmen. Nr. 11, 3. Jahrgang, Dezember 1986, S. 5 f.

²⁴ Zur Problematik der Simulation im allgemeinen und der Simulationsspiele im besondern: vgl. HERRMANN, 1987.

Für die Auszubildenden selbst kann die Juniorenfirma eine zusätzliche Motivation darstellen. Ihr Interesse an der beruflichen Ausbildung und deren Ziele steigt. Darüber hinaus erhöht sich ihre Arbeitszufriedenheit. Sie erfahren, daß sie ihr erlerntes Wissen zur Lösung praktischer Probleme einsetzen können bzw. daß sie sich zunächst Wissen aneignen müssen, um praktische Probleme lösen zu können.

Auf der anderen Seite weisen jedoch die Auszubildenden, die sich in einer Juniorenfirma engagiert haben, auf die Gefahr hin, daß durch die Tätigkeit in der Juniorenfirma Erwartungen bei den Jugendlichen geweckt werden, die sich im späteren Berufsleben nicht immer erfüllten, so z. B. nach der Ausbildung weiter eigenverantwortlich handeln zu können²⁵.

Ein nicht nur von Seiten des Unternehmens erwünschter Nebeneffekt ist die stärkere Identifikation der Jugendlichen sowohl mit der Juniorenfirma als auch mit dem Ausbildungsbetrieb. Dieses Argument ist jedoch nicht der allein entscheidende Grund für die Einrichtung von Juniorenfirmen.

3 Didaktische und pädagogische Aspekte der Juniorenfirmen

Von den Problemen, die mit der Einführung von Juniorenfirmen aus pädagogischer und didaktischer Perspektive verbunden sind, beziehen sich die bedeutensten auf folgende Aspekte:

- Pädagogische Prinzipien
- Funktion und Qualifikation der Ausbilder
- Abstimmung zwischen den Lernorten

²⁵ vgl. FIX, 1985a, S. 14.

- Lernerfolgskontrolle

Diese Problemkomplexe werden im folgenden erläutert, und es wird auf mögliche Lösungen hingewiesen. Weitere Probleme, auf die an dieser Stelle nicht eingegangen wird, sind: die Auswahl der Auszubildenden, der Interessenkonflikt zwischen Ausbildungswert, Innovationswert und 'Geschäftsinteresse' der Juniorenfirmen sowie der anschließende Einsatz der Auszubildenden in den Fachabteilungen.

a) Pädagogische Prinzipien

Die allgemeine Leitidee, die am Anfang der Entwicklung und Einführung von Juniorenfirmen stand, ist das Handlungsprinzip "learning by doing"²⁶. Die Auszubildenden sollen Handlungskompetenz erwerben, indem sie in sog. Ernstsituationen aktiv das Geschehen gestalten.

Die Notwendigkeit, didaktische Leitlinien für die Juniorenfirmen zu entwerfen, wird von allen Verantwortlichen, so auch von den betroffenen Ausbildern und den Vertretern der wissenschaftlichen Begleitung, gesehen. In diesem Zusammenhang muß jedoch davor gewarnt werden, praxisferne und aussagenleere Forderungen aufzustellen. Ein Überstülpen abstrakter Prinzipien wird generell abgelehnt. Vielmehr sollten hilfreiche und konkrete Handlungsmöglichkeiten aus der Praxis der Juniorenfirmen in enger Kooperation zwischen Praktikern und Wissenschaftlern entwickelt werden. Gelingt dies zur Zeit noch nicht, so erscheint zunächst der Verzicht auf solche Leitlinien am sinnvollsten. Kritiker könnten gegen diese Argumentation einwenden, daß es nicht darum gehe, neue didaktische Prinzipien zu

²⁶ BRODERSEN spricht im Hinblick auf die Einführung der amerikanischen Junior-Achievement-Firmen von dem Leitgedanken 'learning business by doing business' (vgl. BRODERSEN, 1984, S. 292).

erfinden, sondern den bewährten Prinzipien (wie z. B. Selbständigkeit, Anschaulichkeit, Ganzheitlichkeit, induktives Lernen, Aktivitäts- und Motivationsförderung) Geltung zu verschaffen²⁷. Für zukünftige Forschungsbemühungen erscheint es zweckmäßig, diese Prinzipien vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit der Ausbildungsmethode »Juniorenfirma« zu reflektieren. In ihrer jetzigen Form erscheinen sie zu allgemein und zu unspezifisch, sodaß sie noch keine ausreichende Orientierungshilfe für die Ausbilder bieten.

b) Funktion und Qualifikation der Ausbilder

Der Ausbilder in einer Juniorenfirma hat nicht die Funktion eines Vermittlers von Fähigkeiten und Fertigkeiten, sondern die eines Mentors und Ansprechpartners inne.

„Das Rollenverständnis des Ausbilders verändert sich vom Wissensvermittler zum Organisator von Lernprozessen oder zum Impulsgeber von Veränderungen, deren Ausbildungswert und Realisierungschance zunächst noch offen sind.“²⁸

Er hat die Aufgabe zu beobachten, anzuregen und zu beraten²⁹. Engagiert sich der Ausbilder zu stark und nimmt er den Auszubildenden eine Vielzahl von Entscheidungen ab, so werden diese nicht nur daran gehindert, selbständig und eigenverantwortlich zu handeln, sondern sie verlieren auch ihre Motivation. Dies bedeutet für den Ausbilder eine stär-

²⁷ vgl. hierzu u. a. KUTT, 1987, S. 145.

²⁸ KUTT, 1987, S. 164.

²⁹ vgl. DER KLEINE BOSS. Aus der Welt der Juniorenfirmen. Nr. 6, 2. Jahrgang, Juni 1985, S. 5.

kere Ausrichtung auf beratende und das eigenständige Lernen fördernde Handlungsstrategien. Zwar hat jeder Ausbilder diese Aufgaben, doch im Hinblick auf die Juniorenfirma gewinnen sie einen besonderen Stellenwert bzw. eine neue Qualität.

Die Erfahrungen der Auszubildenden, die sie in der 'Juniorenfirma' durch ihr praktisches Handeln gewinnen, reichen für sich genommen nicht aus. Das Sich-erleben in der Gruppe, die eine Juniorenfirma leitet, bedarf der Reflexion, um die Erfahrungen zu intensivieren, um unangemessene Verhaltensgewohnheiten (z. B. ein Teilnehmer beherrscht und dominiert in der Gruppe, sodaß der Freiraum für Kreativität verloren geht, oder einige Teilnehmer lassen sich schnell in eine bestimmte Rolle hineindrängen, die ihren Handlungsspielraum zu stark einengt) aufzudecken und neue Verhaltensweisen einzuüben.

Nicht zuletzt wäre der latent vorhandene oder bereits manifestierte Konflikt zwischen kaufmännischen und gewerblichen Auszubildenden ein geeigneter Ansatzpunkt, um gruppenspezifische Aspekte zu thematisieren.

Die bewußte Gestaltung von offenen Lernsituationen stellt jedoch eine ganz andere - meist schwierigere - Aufgabe als die ausschließliche Vermittlung von Lerninhalten dar. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, bedarf es spezifischer Qualifikationen. Der Ausbilder muß nicht nur die Fähigkeit besitzen, die individuellen Einstellungs- und Verhaltensänderungen der Teilnehmer zu erfassen und zu analysieren, sondern er muß auch gruppenspezifische Prozesse erkennen und auf diese angemessen reagieren können. Mit anderen Worten: Er muß *Prozeßkompetenz* besitzen³⁰.

³⁰ Darüberhinaus muß der Ausbilder die Fähigkeiten, die die Jugendli-

Da der Ausbilder innerhalb des Ausbildungskonzepts »Juniorenfirma« eine Schlüsselposition³¹ inne hat, erweist sich seine Qualifikation als entscheidende Voraussetzung für den erfolgreichen Verlauf der Ausbildung innerhalb der Juniorenfirma sowie den Lernerfolg der Auszubildenden. Der Ausbau seiner Kompetenz erscheint eine vielversprechende Strategie, um die Durchführung dieses Ausbildungskonzeptes in der Praxis zu verbessern. Darüber hinaus ist es notwendig, daß die Ausbilder in Juniorenfirmen ihre Erfahrungen austauschen. In diesem Zusammenhang wäre es notwendig, ein entsprechendes didaktisches Schulungsprogramm für Ausbilder in Juniorenfirmen zu konzeptionalisieren und zu erproben - eine wissenschaftliche Problemstellung, mit der sich ein Forschungsprojekt auseinandersetzen könnte.

c) Abstimmung zwischen den Lernorten

Die ausbildungsorganisatorische Abstimmung (z. B. der Zeitpunkt der Gründung einer Juniorenfirma) und die inhaltliche Abstimmung (z. B. die gegenseitige Ergänzung von Lerninhalten) zwischen den Lernorten Schule, Ausbildungsabteilungen des Betriebes und Juniorenfirma, sind nicht institutionalisiert, sondern erfolgen sporadisch und vor allem dann, wenn offene Fragen zu klären sind. Im Vergleich zur Juniorenfirma erweist sich das Lernbüro im Hinblick auf die Abstimmung mit der schulischen Ausbildung als vorteilhafter, da beim Lernbüro der Lehrer die Problemstellung und den Informationsstand der Lernenden besser beeinflussen

chen durch die Gründung und Leitung einer Juniorenfirma erwerben sollen (siehe oben), - schon allein vor dem Hintergrund des Lernens am Modell (vgl. BANDURA, 1976; vgl. BANDURA, 1979) - besitzen.

³¹ vgl. FIX, 1988, S. 143.

kann. Somit kann er die Aufgaben, die die Jugendlichen im Lernbüro lösen sollen, so wählen, daß sie auf die Lerninhalte, die im Unterricht vermittelt wurden, zurückgreifen müssen. Eine gegenseitige Befruchtung von gelerntem Wissen und praktischem Handeln, die nicht dem Zufall überlassen wird, ist demnach eher im Lernbüro als in der Juniorenfirma möglich³².

Die Abstimmung zwischen betrieblicher Ausbildung und dem Tätigkeitsfeld der Juniorenfirma gestaltet sich im Gegensatz zur Abstimmung mit der schulischen Ausbildung in der Regel problemloser, insbesondere dann, wenn der Ausbilder auch der Ansprechpartner für die Juniorenfirma ist.

d) Lernerfolgskontrolle

Da die angestrebten Schlüsselqualifikationen nicht oder nur unzureichend operationalisierbar sind, versagen die üblichen klassischen Testverfahren³³, um den Lernerfolg der Auszubildenden aufgrund ihrer Tätigkeit in der Juniorenfirma zu kontrollieren. Dieses Problem betrifft nicht nur das Ausbildungskonzept 'Juniorenfirma', sondern alle Methoden, die den Anspruch erheben, Schlüsselqualifikationen zu vermitteln³⁴.

Eine Lernerfolgskontrolle ist jedoch notwendig, da sonst zum einen die Gefahr besteht, daß nach einer Phase der Eu-

³² Eine mögliche Gefahr der stärkeren Ausrichtung auf den Lehrer im Zusammenhang mit dem Lernbüro, wird allerdings im Beitrag von DÜRR in diesem Heft deutlich, wenn er vom 'Lernfach Lernbüro' schreibt.

³³ Zu den Testverfahren siehe: JONGEBLOED 1983, S. 591 - 729, insbesondere S. 675 ff.

³⁴ siehe oben.

phorie über die Möglichkeiten dieser Ausbildungsmethode eine Phase der Ernüchterung eintritt, die zu einer grundsätzlichen Ablehnung dieser Idee führen kann. Um dies zu verhindern, gilt es aufzuzeigen, welche Ziele mit Hilfe der Juniorenfirmen erreicht werden können und an welche Grenzen diese Methode stößt. Zum anderen bewirkt eine Nichtüberprüfung des Erfolges der Juniorenfirmen, daß Fehler, die bei der Durchführung dieser Methode auftreten, nicht aufgedeckt und behoben bzw. in der Zukunft vermieden werden können.

Darüber hinaus könnten Kritiker dieses Ausbildungskonzeptes einwenden, daß diese Methode die Qualifikationen, die die Jugendlichen erwerben sollen, bereits voraussetzt³⁵. Wer nicht die Fähigkeit besitzt, in einem Team zu arbeiten, wer nicht selbständig handeln kann, wer nicht selbstsicher genug ist, wird in den seltensten Fällen bereit sein, sich an einer Juniorenfirma zu beteiligen. Aus dieser Sicht wäre die Juniorenfirma keine neue Ausbildungsmethode, sondern ein zusätzliches Selektionsinstrument, um den potentiellen Führungsnachwuchs besser lokalisieren zu können.

Die vorausgegangenen Argumente verdeutlichen die Notwendigkeit, neue Formen der Lernerfolgskontrolle zu entwickeln und einzusetzen³⁶. Den Erfolg von Juniorenfirmen

³⁵ siehe hierzu auch die Ergebnisse einer Befragung von Auszubildenden, die in einer Juniorenfirma mitgearbeitet haben (vgl. KUTT, 1987, S. 151 ff.).

³⁶ Ein interessantes Verfahren, mit dessen Hilfe die Veränderung von Interaktions- und Teamfähigkeit ermittelt werden können, ist die SYMLOG-Methode, die auf der Grundlage der Interaktionsanalyse nach BALES entwickelt wurde (vgl. BALES/COHEN, 1982). Seine Anwendung insbesondere im Hinblick auf das Ausbildungskonzept 'Juniorenfirma' befindet sich jedoch noch in der Erprobungsphase

in ökonomischen Größen, wie z. B. Umsatz oder Ertrag, zu messen, erscheint wenig sinnvoll, da diese Indikatoren kaum etwas über das Vorhandensein und die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen, wie z. B. Problemlösungsfähigkeit, Kreativität und Teamfähigkeit, aussagen. Kurzfristig können solche als erwünscht anzusehende Einstellungen und Verhaltensweisen, wie z. B. Selbständigkeit, Eigenverantwortlichkeit und Risikobereitschaft, sogar kontraproduktiv sein.

Ein möglicher Lösungsvorschlag wäre, vor dem Beginn der Juniorenfirma und zum Abschluß der Ausbildung in der Juniorenfirma ein mehrtägiges Seminar durchzuführen. Diese Seminare sollten von einem Moderator geleitet werden, der über gruppenspezifische Erfahrungen verfügt und dessen Wahrnehmungsfähigkeit besonders dafür sensibilisiert ist, fachliche und methodische Handlungskompetenz, Sozialkompetenz sowie Mitwirkungskompetenz zu erkennen. Seine Eindrücke, die er von den Jugendlichen gewinnt, könnte er anschließend in Form von Einzelfallanalysen festhalten. Der Vergleich dieser Analysen, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten angefertigt werden, könnte dann als Ausgangsbasis dienen, um Einstellungs- und Verhaltensveränderungen, die durch die Schulung mittels der Juniorenfirma erreicht wurden, festzustellen. Ein mehrtägiges Seminar - z. B. am Wochenende - würde zudem das Kennenlernen und den Zusammenhalt der Auszubildenden untereinander fördern. Falls sich diese Vorgehensweise im Rahmen der wissenschaftlichen Evaluation bewährt, könnte sie zum festen Bestandteil der Ausbildung durch die Juniorenfirma werden.

(vgl. KUTT, 1987, S. 156 ff.).

Ein weiterer Lösungsvorschlag bezieht sich auf die Selbstkontrolle, d. h. die Auszubildenden sollten selbst überprüfen, inwieweit sich ihre Einstellungen und ihre Verhaltensweisen verändert haben. Dieser Vorschlag setzt voraus, daß die Auszubildenden solche Veränderungen erkennen und erfassen können. Andererseits würde dadurch die Eigenständigkeit der Jugendlichen zusätzlich gefördert. Es erscheint sinnvoll, die beiden Ideen zur Lösung des Problems der Lernerfolgskontrolle miteinander zu verknüpfen. So könnten die Auszubildenden innerhalb der mehrtägigen Seminare die Fähigkeit erwerben, Veränderungen im Hinblick auf die Schlüsselqualifikationen wahrzunehmen.

4 Schlußfolgerungen

Weitere wissenschaftliche Untersuchungen, um die Möglichkeiten und Grenzen der Juniorenfirmen zu konkretisieren, sind notwendig. Dabei sollten u. a. folgende Aspekte aufgegriffen werden:

Die Entwicklung

- eines didaktischen Konzeptes zur Juniorenfirma, das sich auf Erfahrungen stützt, die bei der Planung und Durchführung von Juniorenfirmen bisher gewonnen wurden;
- eines Leitfadens für die Ausbilder (bzw. Berater und Betreuer) von Juniorenfirmen;
- eines Schulungsprogramms zur Weiterbildung der Ausbilder;
- zweckmäßiger Formen der Zusammenarbeit zwischen Lernbüro und Juniorenfirma³⁷.

³⁷ Dies wäre eine zusätzliche Möglichkeit für eine intensivere gegenseitige Ergänzung der schulischen und betrieblichen Ausbildung. Es bleibt jedoch fraglich, ob dies gelingen wird.

Zudem erscheint es sinnvoll, während der Ausbildung in der Juniorenfirma gruppenspezifische Schulungen für die Jugendlichen anzubieten, ohne den Anspruch zu erheben, sie zu Führungskräften ausbilden zu wollen. Ausgangspunkt solcher Seminare wären die persönlichen Erlebnisse der Jugendlichen in der Juniorenfirma, wie z. B. Enttäuschungen und Konflikte. Dabei könnten folgende Fragen erörtert werden: Wie verhalte ich mich in der Gruppe? Wie werden Entscheidungen in der Gruppe getroffen? Wie kann die Gruppe und wie kann jeder Einzelne aus Fehlern lernen?

Der Einsatz des Konzepts Juniorenfirmen wirft grundsätzliche pädagogisch und didaktisch relevante Fragen auf, wie z. B.: In welcher Beziehung stehen Denken und Tun? Inwieweit ist eine Simulation von zukünftigen beruflichen Situationen möglich? Wie und mit Hilfe welcher Methoden ist es möglich, Einstellungs- und Verhaltensänderungen, wie z. B. in der Risikobereitschaft, im Verantwortungsbewußtsein, der Kreativität und der Teamfähigkeit, zu erkennen?

Neben der weiteren Erprobung und wissenschaftlichen Begleitung des Ausbildungskonzepts 'Juniorenfirmen', müssen gleichzeitig diese generellen Fragen innerhalb der (wirtschafts- und berufs-) pädagogischen Forschung untersucht werden.

Literaturverzeichnis

- BALES,R.F./COHEN,S.F.: SYMLOG Ein System für die mehrstufige Beobachtung von Gruppen. Stuttgart 1982
- BALSER,G.: Das Lehrbüro: Lernen durch Anwendung in der kaufmännischen Vollzeitschule. In: Wirtschaft und Erziehung. 37. Jahrgang 1985, S. 52 - 54
- BANDURA,A.: Lernen am Modell. Ansätze zu einer sozial-kognitiven Lerntheorie. Stuttgart 1976
- BANDURA,A.: Sozialkognitive Lerntheorie. Stuttgart 1979 (Original 1977)
- BLANKERTZ,H.: Theorien und Modelle der Didaktik. 11. Aufl., München 1980
- BRODERSEN,M.: Die amerikanischen Junior-Achievement-Firmen und die deutschen Juniorenfirmen. Ein Vergleich. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 80. Band, Heft 4, Wiesbaden 1984, S. 291 - 301
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG Die Juniorenfirma als Ergänzungsmethode zur betrieblichen kaufmännischen Ausbildung. Informationen zur Ausbildungspraxis aus Modellversuchen. Berlin o. J.(a)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG Ergebnisse aus Modellversuchen zur Erprobung neuer Ausbildungsmethoden zur Vermittlung von selbständigem Planen, Durchführen und Kontrollieren. Berlin o. J. (b)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG Leittexte - ein Weg zu selbständigem Lernen. (Veranstalter-Info; Referentenleitfaden; Teilnehmer-Unterlagen). Berlin 1987
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG Literatur aus Modellversuchen zur Erprobung neuer Ausbildungsmethoden in metalltechnischen Ausbildungsberufen und im kaufmännischen Bereich. 3. Aufl., Berlin 1988
- BUNK,G.P.: Simulation, Realität und Handlungsorientierung in der Berufsbildung. In: SOMMERK.-H. (Hrsg.): Handlungslernen in der Berufsausbildung - Juniorenfirmen in der Diskussion. Esslingen 1985, S. 17 - 31
- BUNK,G.P./ZEDLER,R.: Neue Methoden und Konzepte beruflicher Bildung. Köln 1986
- DER KLEINE BOSS. Aus der Welt der Juniorenfirmen. Nr. 6, 2. Jahrgang, Juni 1985
- DER KLEINE BOSS. Aus der Welt der Juniorenfirmen. Nr. 11, 3. Jahrgang, Dezember 1986
- DER KLEINE BOSS. Aus der Welt der Juniorenfirmen. Nr. 12, 4. Jahrgang, Februar 1987
- FIX,W.: Merkmale und Entwicklung der Projektmethode. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 13. Jahrgang, 1984a, S. 81 - 84
- FIX,W.: Vorberufliche und berufliche Bildung durch Juniorenfirmen. In:

- Wirtschafts- und Berufs-Erziehung. 36. Jahrgang, 1984b, S. 205 - 211
- W.: Lernen als Abenteuer. In: SOMMERK.-H. (Hrsg.): Handlungslernen in der Berufsausbildung - Juniorenfirmen in der Diskussion. Esslingen 1985a, S. 5 - 16
- W.: Lehrlinge leiten einen Betrieb. Die Juniorenfirma als Alternative zum Zusatzunterricht in der betrieblichen Ausbildung. In: Personal - Mensch und Arbeit im Betrieb. 37. Jahrgang 1985b, S. 57 - 60
- W.: Projektorientierte Teamausbildung in Juniorenfirmen. In: FRIEDE, Th. K. (Hrsg.): Neue Wege der betrieblichen Ausbildung. Heidelberg 1988, S. 133 - 147
- DE,Ch.K. (Hrsg.): Neue Wege der betrieblichen Ausbildung. Heidelberg 1988
- RMANN,H.-J.: Simulationsspiele als Methode eines bankbetrieblichen Entscheidungstrainings. Düsseldorf 1987
- EBLOEDH.-C.: Lehr-Lernkontrolle. In: TWARDY,M. (Hrsg.): Kompendium Fachdidaktik Wirtschaftswissenschaften. Düsseldorf 1983, S. 591 - 729
- EBLOEDH.-C./TWARDY,M.: Strukturmodell Fachdidaktik Wirtschaftswissenschaften (SMFW). In: TWARDY,M. (Hrsg.): Kompendium Fachdidaktik Wirtschaftswissenschaften. Düsseldorf 1983a, S. 163 - 203
- EBLOEDH.-C./TWARDY,M.: Lernzielformulierung und -präzisierung. In: TWARDY,M. (Hrsg.): Kompendium Fachdidaktik Wirtschaftswissenschaften. Düsseldorf 1983b, S. 255 - 349
- ER,F.J.: Entscheidungstraining. 2. Aufl., Bad Heilbrunn/Obb. 1976
- FKI,W./RÜCKRIEM,G.M./WOLF,W./FREUDENSTEIN,R./BECKMANN H.-K./LINGELBACH,K.-CH./IBEN,G./DIEDERICH,J.: Erziehungswissenschaft. Band 2. Weinheim 1970
- G,K.: Bildungsinnovationen durch Modellversuche. In: SOMMERK.-H. (Hrsg.): Handlungslernen in der Berufsausbildung - Juniorenfirmen in der Diskussion. Esslingen 1985a, S. 33 - 47
- G,K.: Die Juniorenfirma als Ergänzungsmethode zur betrieblichen kaufmännischen Ausbildung. In: PASE-TIETJEN/STIEHL,H. (Hrsg.): Betriebliches Handlungslernen und die Rolle des Ausbilders. Wetzlar 1985b, S. 60 - 67
- G,K./SELKA,R. (Hrsg.): Simulation und Realität in der kaufmännischen Berufsbildung. Berlin 1985
- G,K.: Die Juniorenfirma als betriebliche Ausbildungsmethode - Bericht über einen Modellversuch. In: SÖLTENFUSS,G./HALFPAP,K. (Hrsg.): Handlungsorientierte Ausbildung im kaufmännischen Bereich. Ergebnisse der Hochschultage Berufliche Bildung '86 in Essen. Sankt Augustin 1987, S. 137 - 166

- KRÖLL,M.: Beratung und Radikaler Konstruktivismus. In: Kölner Zeitschrift für "Wirtschaft und Pädagogik". 2. Jahrgang. Heft 3, 1987, S. 49-73
- MERTENS,D.: Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1974, Heft 1, S. 36 - 43
- ODRICH-LIEBTHAL,E.: Projektorientiertes Lernen. In: Wirtschaft- und Berufs-Erziehung. 33. Jahrgang. 1981, S. 304 - 308
- ODRICH-LIEBTHAL,E.: "Tag der Juniorenfirmen" In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 81. Jahrgang. Heft 6, 1985, S. 567-569
- PAMPUS,K.: Ansätze zur Weiterentwicklung betrieblicher Ausbildungsmethoden. In: BWP 2/1987, S. 43 - 51
- PASE-TIETJEN/STIEHL,H. (Hrsg.): Betriebliches Handlungslernen und die Rolle des Ausbilders. Wetzlar 1985
- ROSETTE,CH.: Neue Wege in der Berufsausbildung. Erfahrungen der Fahrradfabrik Friedrichshafen mit der Projektmethode. In: Personal - Mensch und Arbeit im Betrieb. 33. Jahrgang. 1981, S. 298 - 299
- SCHORR,K.H. : "Peter stört". "Sicht und Einsicht" in erzieherischen Situationen. In: BAECKER,D./MARKOWITZ,J./STICHWEH,R./TYRELL, H./WILLKE,H. (Hrsg.): Theorie als Passion. Frankfurt a. M. 1987, S. 669 - 693
- SCHMIDT,S.J. (Hrsg.): Der Diskurs des Radikalen Konstruktivismus. Frankfurt a. M. 1987
- SIEVERS,H. -J. : "Theorie" und "Praxis" in der kaufmännischen Berufsausbildung. Überlegungen zum handlungsorientierten Lernen am Beispiel des Lernbüros. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 81. Jahrgang. 1985, S. 116 - 133
- SLOANE,P.F.E.: Kooperation als handwerkspädagogische Methode - Oder: Zur Einheit von Alltagshandeln und wissenschaftlicher Methode. In: TWARDY,M. (Hrsg.): Handwerkspädagogik. Ausgewählte Fragen zur Theorie und Praxis handwerkspädagogischer Forschung. Köln 1984, S. 31 - 44
- SÖLTENFUSS,G.: Grundlagen handlungsorientierten Lernens. Dargestellt an einer didaktischen Konzeption des Lernens im Simulationsbüro. Bad Heilbrunn 1983
- SÖLTENFUSS,G./HALFPAP,K. (Hrsg.): Handlungsorientierte Ausbildung im kaufmännischen Bereich. Ergebnisse der Hochschultage Berufliche Bildung '86 in Essen. Sankt Augustin 1987
- SOMMERK.-H. (Hrsg.): Handlungslernen in der Berufsausbildung - Juniorenfirmen in der Diskussion. Esslingen 1985.
- TWARDY,M. (Hrsg.): Handwerkspädagogik. Ausgewählte Fragen zur Theorie und Praxis handwerkspädagogischer Forschung. Köln 1984

- TWARDY,M. (Hrsg.): Kompendium Fachdidaktik Wirtschaftswissenschaften. Düsseldorf 1983
- WASCHER,U.: Das Übungsfirmenprojekt 'Kleinfirma in der Großfirma'. In: Wascher,U. (Hrsg.): Das Schülerbüro als Lernort der Arbeitslehre. Begründung und Planung. Bad Heilbrunn 1984, S. 140 - 144
- WIESE,U.-E.: Qualitative Probleme der beruflichen Bildung. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung 1/1988, S. 13-16.