

10 Thesen zur „Übungsfirma“ in der kaufmännischen Umschulung

1. Die Übungsfirma ist ein „praxis“-bezogener „Lehr-/Lern“-Ort. Es ist höchste Zeit, die Üfa in beide Richtungen konsequent und aktuell - kaufmännisch und pädagogisch - weiterzuentwickeln.
2. „Praxissimulation“ ist nicht gleichzeitig auch schon „Ausbildung“. Die traditionelle Üfa ist in der Regel ein unzureichendes Abbild der praktischen Arbeit in der kaufmännischen „Wirklichkeit“. Die Praxissimulation sollte - soweit wie möglich - durch reale Arbeitsaufträge und Arbeitsanlässe ersetzt werden.
3. Die Üfa ist kein Trainingszentrum für kaufmännische Routinearbeiten, sondern der Ort für die Ausbildung zur komplexen und problemlösenden Sach- und Fallbearbeitung im Team. Routinetätigkeiten sind in diesen Anspruch zu integrieren.
4. Die Üfa ist aufgrund ihrer Anlage und Ausstattung kein Ort für „Unterricht“, sondern für „Ausbildung“. Die Üfa sollte ihre im Vergleich zum traditionellen Unterrichtsraum hervorragende und kostspielige Ausstattung (techn. Medien, Materialien, pädag. Medien ?) in die Ausbildung einbringen.
5. Die Üfa ist (leider) nicht der Ort handlungsorientierten Lernens per se, sondern die Üfa muß als konsequent handlungsorientiertes Lernprojekt mit qualifizierter pädagogischer Begleitung organisiert werden. Ziel muß die Förderung selbständigen Planens, Durchführens, Kontrollierens und Reflektierens unter Nutzung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen durch die Lernenden sein.

Die Üfa eignet sich als das handlungsorientierte Projekt in Zusammenfassung vorangegangener kaufm. (Teil-) Projekte. Die Üfa bietet sich durch ihre „Firmenstruktur“ als Ort des „ganzheitlichen“ Lernens in fachlichen und kommunikativen Zusammenhängen an, also als Ort des Erlernens des arbeitsplatz- und abteilungsübergreifenden Zusammenarbeitens im kaufmännischen Gesamtkontext.

6. Es gibt keinen Grund, die Üfa als zentrales Projekt von den anderen Teilen der kaufm. Ausbildung („Unterrichte“, Projekte, Trainings, Praktikum, Prüfungsvorbereitung) abzukoppeln und zu isolieren. Die Möglichkeiten der Verzahnung und gegenseitigen Befruchtung sind zu suchen und auszuschöpfen.
7. Die Üfa als integrierter und integrierender Lehr-/Lernort: Sowohl in der Üfa als auch in den anderen Teilen der Ausbildung kommt es auf die Mischung pädagogischer Theoretiker und berufserfahrener Praktiker an. Dozenten/innen in den „Theorie“-fächern, Ausbilder/innen in der Üfa kann nicht mehr sein, sondern eine durchgängige Betreuung der Lerngruppen durch ein konstantes und stabiles Team ist notwendig.
8. Die Üfa ist der Ort zur Vorbereitung auf das betriebliche Praktikum, das häufig von Teilnehmerseite mit großen Ängsten vor dem betrieblichen „Ernstfall“ belegt ist, d. h. der Ort zum Einüben von kaufmännischem Verhalten auch in sozialen Umgangsformen. Dieses soziale Lernen muß durch kompetente Beobachter und Trainer/Trainings (Psychologen?) begleitet werden.
9. Die Üfa als Lernort ist der Ort der Reflexion des kaufm. Tuns („learning by doing“) und der Kommunikation darüber. Angemessene Rückmelde- und Reflexionsphasen müssen innerhalb des Üfen-Ablaufs unbedingt organisiert werden, damit die Üfa tatsächlich zum „Ausbildungs- und Lernort“ wird. Die Analyse der Arbeitsabläufe muß als Impulsgeber für Lernprozesse und organisierte Lernanlässe genommen werden: Die flexible Handhabung des „Arbeitens“ in der Üfa mündet in das Prinzip: Soviel Üfa wie nötig, soviel Lern-Reflexion wie möglich!

Diese vorläufigen Thesen sollen als Grundlage dienen und zur Diskussion der Problematik anregen!

**GbRE-Team
H. Aretz**