

Entrepreneurship Education in der Berufsausbildung

Vom didaktischen Modell zur praktischen Umsetzung

► Hinter dem Thema Entrepreneurship Education steckt mehr als allein die Idee vom guten Gründertraining. Die Gestaltung des individuellen Berufswegs und damit die Möglichkeit zu einer gelungenen Teilhabe am Arbeitsleben werden zunehmend komplexer. Mittlerweile stellt dies eine Herausforderung für jeden jungen Erwachsenen dar, der am Anfang seiner beruflichen Laufbahn steht. Der Beitrag führt allgemein in das Thema ein und stellt ein didaktisches Modell zur Förderung von Entrepreneurship in der beruflichen Bildung vor. Abschließend wird exemplarisch die Umsetzung des Ansatzes – vom Modellversuch der Schumpeter Handelsakademie bis auf Systemebene der Berufsausbildung – in Österreich skizziert.

Zum Verständnis einer Entrepreneurship Education in der beruflichen Erstausbildung

Der hier vorgestellte Ansatz einer Youth Entrepreneurship Education bezweckt zweierlei: Zum einen geht es um die Stärkung des Individuums, indem ihm geholfen wird, eigene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen zu identifizieren, um im Sinne eines „Unternehmers seiner Selbst“ zu lernen, wie mit ihnen umzugehen ist. Zum anderen soll darüber hinaus den Jugendlichen die Option auf eine eigene unternehmerische Selbstständigkeit als Variante zur klassischen Erwerbstätigkeit eröffnet werden.

In der beruflichen Erstausbildung wird der zweite Aspekt gegenwärtig nur stiefmütterlich behandelt und bedarf einer intensiven Aufarbeitung. Insbesondere junge Menschen benötigen verschiedene Kernkompetenzen, um ihren Platz in der Arbeitswelt zu finden und auf Veränderungen kurzfristig reagieren zu können. Gefordert sind neben einem hohen Maß an Flexibilität und Eigenständigkeit vor allem Kreativität, die Fähigkeit, mit Risiken umgehen zu können sowie (Markt-)Chancen zu erkennen und diese zu nutzen. Gerade letzteres stellt den Kern einer Entrepreneurship Education dar, die deutlich über das Trainieren von Arbeitstugenden hinausgeht und den schöpferischen Moment sowie den Übergang von Invention zur Innovation in den Mittelpunkt stellt.

Dieses Verständnis vom unternehmerischen Denken und Handeln, das nicht allein auf die Gründung eines Unternehmens begrenzt werden soll, hat eine herausragende gesellschaftspolitische Bedeutung. Es verbessert auf der individuellen Ebene die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen und gibt jungen Menschen das Rüstzeug, den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zu begegnen. Resultiert unternehmerisches Denken in Unternehmensneugründungen, so kann dies zudem ein Mehr an Beschäftigung und Wachstum erzeugen und stellt somit nicht nur einen Mehrwert für das Individuum, sondern auch aus volkswirtschaftlicher Perspektive für die Gesellschaft dar. Die Förderung des unternehmerischen Denkens und Handelns in einem so weit gefassten Ansatz dient uns als Ausgangspunkt des nachfolgend dargestellten didaktischen Modells.



BJÖRN HEKMAN

Dr., Referent Berufliche Bildung, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, zuvor Projektmanager Youth Entrepreneurship, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh



JOHANNES LINDNER

Wirtschaftspädagoge der Schumpeter Handelsakademie und Fachbereichsleiter für Entrepreneurship- und Wirtschaftsdidaktik am Zentrum für Berufsbildung der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems

Didaktisches Modell einer Entrepreneurship Education in der beruflichen Erstausbildung

Kognitive Modelle zum unternehmerischen Verhalten beschreiben ein aktuelles Verständnis darüber, wodurch eine Gründungsintention bei Individuen beeinflusst wird. Auf dieser Basis kann folgende Annahme bezüglich einer grundlegenden Wirkungsweise von Maßnahmen im Rahmen einer Entrepreneurship Education gemacht werden (vgl. HEKMAN 2007, S. 97 ff.).

Über die Förderung der Wünschbarkeit und des Machbarkeitsempfindens kann es gelingen, die Gründungsintention des Einzelnen zu stärken. Aus didaktischer Perspektive soll hier nun die Frage beantwortet werden, wie mit Hilfe von Schulungsmaßnahmen die Förderung des Machbarkeitsempfindens und der Wünschbarkeit hinsichtlich einer eigenen zukünftigen Unternehmensgründung unterstützt werden kann. Um eine differenzierte Beantwortung zu ermöglichen, wurde der hier vorzustellende didaktische Ansatz entlang eines Phasenmodells entwickelt, das u. a. auf Heckhausens Rubikon-Modell sowie auf der Interestheorie von KRAPP aufbaut (vgl. HEKMAN 2007, S. 140). Der Ansatz unterscheidet fünf Lernphasen einer Entrepreneurship Education (vgl. Abb.1). In jeder Phase wird die Frage nach der Förderung des Machbarkeitsempfindens und der Wünschbarkeit je nach Bedürfnislage der jeweiligen Zielgruppe individuell beantwortet.

Da sich hier der Blick auf die berufliche Erstausbildung konzentriert, wird nachfolgend lediglich die erste Phase des obenstehenden Modells einer näheren Betrachtung unter-

zogen. Im Sinne des Modells befinden sich Auszubildende in einem Lernstadium, indem sie zunächst für das Thema sensibilisiert werden müssen – der Phase der Sensibilisierung.

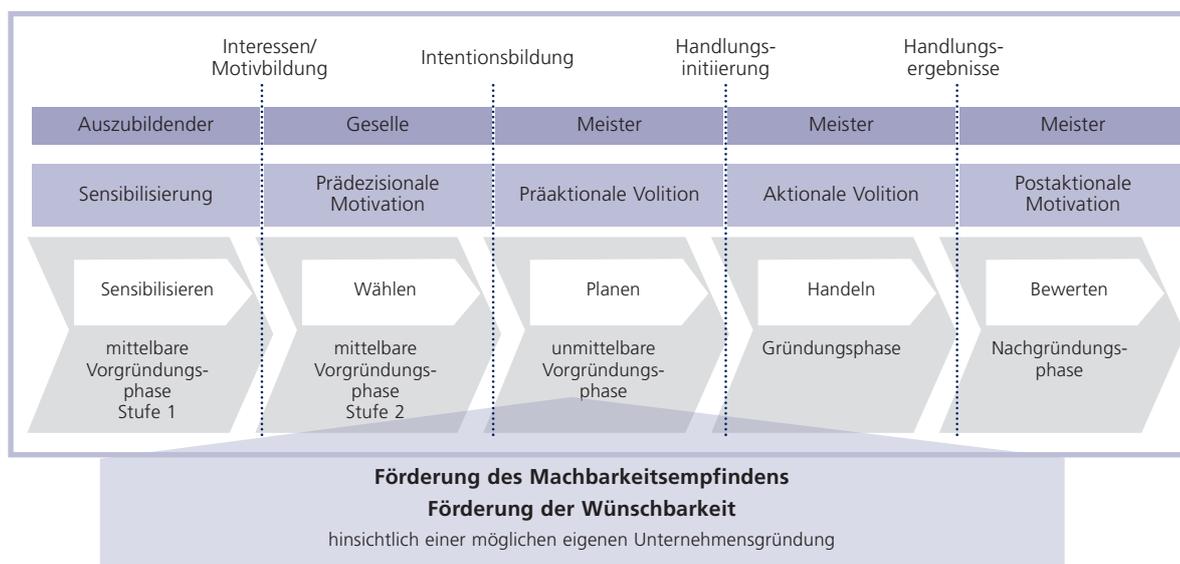
Die Förderung der Wünschbarkeit und des Machbarkeitsempfindens, geschieht hier in erster Linie durch die Entwicklung des Interesses an unternehmerischem Denken und Handeln und der Stärkung der Leistungsmotivation. Bei den Auszubildenden wird ein Bewusstsein über die Chance einer eigenen unternehmerischen Selbstständigkeit geschaffen. Insgesamt sollen sie in der Auseinandersetzung mit dem Gegenstandsbereich Entrepreneurship für sich erkennen, dass auch sie die Möglichkeit besitzen, einen Rahmen zu schaffen, um ihre berufliche Mündigkeit in Form einer unternehmerischen Selbstständigkeit zum Ausdruck zu bringen. Das bedeutet, dass die Auszubildenden am Ende ihrer Ausbildung über die Kompetenz verfügen, zu entscheiden, ob sie durch entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Fähigkeit zur Gründung eines Unternehmens erlangen wollen oder nicht. Um dies zu ermöglichen, sollten innerhalb der Sensibilisierungsphase die folgenden drei Dimensionen berücksichtigt werden:

- Ausrichtung auf den Gegenstandsbereich: Entrepreneurship
- Interessenförderndes Verhalten: Three basic needs
- Förderung relevanter Motive: Stärkung der Leistungsmotivation

AUSRICHTUNG AUF DEN GEGENSTANDSBEREICH: ENTREPRENEURSHIP

Handlungsorientierter Unterricht und damit der Einsatz komplexer Lehr-Lern-Arrangements wie beispielsweise Fall-

Abbildung 1 Lernphasen einer Entrepreneurship Education



Quelle: HEKMAN 2007, S. 152

aufgaben, Erkundungen oder Rollenspiele, haben maßgeblichen Einfluss auf die Interessengenesse und tragen somit zur Förderung der Wünschbarkeit bei. Im Mittelpunkt der curricularen Ausrichtung stehen demnach Lehr-Lern-Arrangements, die inhaltlich auf die Förderung von Unternehmer- bzw. Gründerkompetenzen eingehen, wie z. B.:

1. Berühmte Erfindungen im Beruf kennenlernen: Durch eigenständige Recherche nach originellen Geschäftsideen und deren Besprechung im Klassenverband soll die Phantasie der Auszubildenden angeregt werden.
2. Verbesserungsvorschläge für den eigenen Betrieb sammeln: Unternehmerisches Handeln beinhaltet innovatives Denken. Bei der Suche nach Verbesserungsvorschlägen hat der Auszubildende die Möglichkeit, sich in seinem eigenen, direkten beruflichen Umfeld mit dem Thema Innovation auseinanderzusetzen.
3. Durchführen von Interviews mit Unternehmerinnen und Unternehmern: Die Interview-Fragen werden im Unterricht erarbeitet. Der gemeinsam auf Basis eines Brainstormings entwickelte Fragebogen stellt zugleich eine Chance zur Förderung der Kreativität der Auszubildenden dar. Die gesammelten Antworten sollen danach in geeigneter Form präsentiert und diskutiert werden.
4. In Rollenspielen die Position des Unternehmers/der Unternehmerin erfahren: Auf Basis des einführenden Unterrichts und der Ergebnisse des Unternehmerinterviews spielen die Auszubildenden das Alltagsgeschehen des Unternehmers nach.
5. Vorbilder aus dem eigenen Beruf persönlich kennenlernen: Das Einladen von Jungunternehmerinnen und -unternehmern kann das eigene Interesse wecken. Personen, die als Vorbilder für Jugendliche dienen und mit denen sich die Auszubildenden identifizieren können, sollen über ihre Wünsche und Ziele als Unternehmer/-in erzählen.
6. Gründen einer Übungsfirma: Je nach Möglichkeit wird empfohlen, eine Übungsfirma zu etablieren. Hierbei kommt es sowohl auf die eigentliche Gründungsidee an als auch darauf, dass die Schüler/-innen einzelne Funktionen im Unternehmen durchspielen und kennenlernen.

Neben der *interessenbildenden* inhaltlichen und methodischen Aufbereitung des Themas *Entrepreneurship* muss jedoch noch ein Rahmen geschaffen werden, der zu einer positiven emotionalen Erlebnisqualität beiträgt. Dies führt zur zweiten Dimension, dem *interessenfördernden* Verhalten der Lehrkräfte bzw. des Ausbildungspersonals. Hierzu greifen wir auf die Selbstbestimmungstheorie der Motivation von DECI und RAYN zurück, die von KRAPP u. a. in den 1990er Jahren weiterentwickelt wurde.

INTERESSENFÖRDERNDES VERHALTEN: THREE BASIC NEEDS

Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation baut auf drei angeborenen psychischen Bedürfnissen auf, die als relevant für intrinsische und extrinsische Motivation gelten (vgl. DECI/RYAN 1993, S. 229). Dabei gilt, dass „ebenso wie die Befriedigung basaler biologischer Bedürfnisse (Triebe) eine Naturnotwendigkeit darstellt, auch die hinreichende Erfüllung grundlegender psychischer Bedürfnisse (basic needs) eine notwendige Voraussetzung für die optimale Funktionsweise des psychischen Systems“ ist (LEWALTER u. a. 1998, S. 146). DECI/RYAN identifizieren innerhalb dieses Steuerungssystems drei relevante Bedürfnisse (vgl. Kasten).

Three basic needs nach DECI/RYAN

1. *Bedürfnis nach Autonomie*: Bei der Selbstbestimmung geht es darum, dass das Individuum aus eigenem Antrieb, frei von äußeren und inneren Zwängen, etwas tun möchte. Das Handeln wird überwiegend durch die eigenen Erfahrungen und Vorstellungen bestimmt (vgl. KRAPP 1993, S. 200). Autonomie ist in diesem Kontext des Lernens nicht mit dem Streben nach möglichst großer Freiheit, im Sinne einer Unabhängigkeit von Beeinflussung durch andere, misszuverstehen. Mit Bezug auf die zuvor beschriebenen Lehr-Lern-Situationen „ist dieses Bedürfnis stets auf das jeweils erreichte Kompetenzniveau bezogen. Eine Person wünscht nur dort Handlungsfreiheit, wo sie glaubt, die anstehenden Aufgaben mit hinreichender Wahrscheinlichkeit erfolgreich bewältigen oder die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten selbständig erwerben zu können“ (KRAPP 1998, S. 194.) So gelingt die Kompetenzerfahrung optimal. Das Autonomieerleben wird dadurch unterstützt, dass für den Lernenden Möglichkeiten der selbstständigen, gestalterischen und schöpferischen Tätigkeit berücksichtigt werden und Aufgaben so gestaltet sind, dass sie als herausfordernd und sinnvoll angesehen werden.
2. *Bedürfnis nach Kompetenz*: Kompetent zu sein bedeutet, einer Sache gewachsen zu sein, zu wissen, dass der Erfolg in der eigenen Hand liegt und erreichbar ist. Das Individuum, mit dem Bestreben, die eigene Kompetenz erleben zu wollen, will sich in der Lehr-Lern-Situation als handlungsfähig und gegenüber gegebenen und absehbaren Anforderungen als gewachsen erleben. Damit erhöht sich das Vertrauen in die eigene Lern- und Entwicklungsfähigkeit. Diese Sichtweise ist eng mit dem Gefühl der Selbstwirksamkeit (feeling of efficacy) verbunden, die, ganz im Sinne der Alltagstheorie, davon ausgeht, dass man gerne das macht, was man auch kann.
3. *Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit*: Mit diesem Grundbedürfnis kommt zum Ausdruck, dass der Mensch sich zu einer Gruppe zugehörig fühlen will. Dabei werden die in den sozialen Bezugsgruppen für wichtig erachteten Werte, Ziele und Verhaltensnormen „auf dem Weg der Identifikation mehr oder weniger bewusst übernommen und allmählich in den Bestand des individuellen Selbst integriert“ (KRAPP 1993, S. 200) Darüber hinaus verweist KRAPP darauf, dass das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit im Hinblick auf die Entstehung und Weiterentwicklung motivationaler Dispositionen eine teilweise anders gelagerte Funktion besitzt. Es bildet vor allem die Grundlage oder den Ausgangspunkt für die Bereitschaft, sich einem neuen, bislang wenig vertrauten und insofern eher aversiv besetzten Tätigkeits- oder Wissensgebiet zuzuwenden.

FÖRDERUNG RELEVANTER MOTIVE: STÄRKUNG DER LEISTUNGSMOTIVATION

Die Arbeiten von RHEINBERG (1996; RHEINBERG/GÜNTHER 1999) liefern Untersuchungsergebnisse, auf deren Grundlage Unterrichtskonzepte zur Förderung der Leistungsmotivation bei Jugendlichen entwickelt werden. RHEINBERGS Ansatz bezieht sich auf zwei Aspekte der Leistungsmotivation, der „Zielsetzung“ und der „Attribution“ (vgl. HEKMAN 2007, S. 153 ff.).

Zum einen gilt es, bei den Jugendlichen eine Entwicklungshaltung zu fördern, welche die Zukunft als Chance zur eigenen Weiterentwicklung erkennt und nutzt. Zudem geht es um Reaktionsformen, die durch das Erreichen des Ziels ausgelöst werden, die wiederum dazu führen, dass die Jugendlichen ihr eigenes Anspruchsniveau anheben. Zum anderen sollen erwünschte Attributionsmuster gezielt gefördert werden. Daraus ergeben sich verschiedene Attributionen bei Erfolg und Misserfolg.

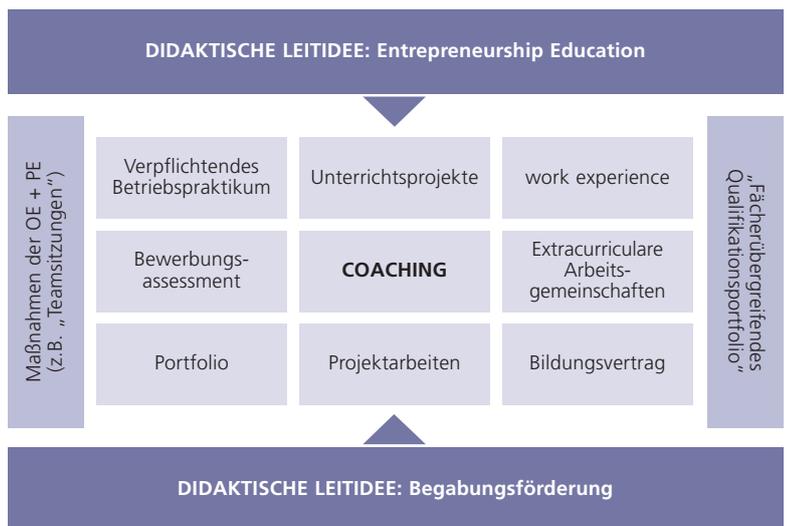
RHEINBERG/GÜNTHER (1999, S. 58) geben schließlich konkrete Hinweise zur Realisierung eines Unterrichts, der die Zusammenhänge zwischen Zielsetzung, Ursachenerklärung und Selbstbewertung darstellt:

1. Das Unterrichtsmaterial muss sich in Aufgaben transferieren lassen, die ein eindeutiges Ergebnis ermöglichen, das vom Schüler selbst ermittelt werden kann.
2. Die Aufgaben sollen eine deutlich erkennbare Schwierigkeitsstaffelung besitzen oder klar abgegrenzte Grade der Ausführungsgüte/-menge besitzen.
3. Erfolg oder Misserfolg sollen teilweise oder sogar gänzlich durch den Lernenden kontrollierbar sein. Beispielsweise durch Anstrengung, Konzentration oder Wahl der Arbeitsstrategie. Die Lösung der Aufgabe soll also nicht lediglich auf bereits vorhandene Fähigkeiten beruhen, sondern muss erarbeitet werden. Auch darf die Lösung nicht zufallsabhängig sein.
4. Die Bearbeitung der Aufgaben darf nicht zu lange dauern, damit die Beziehung zwischen Zielsetzung, Arbeitsinsatz und Ergebnis als Einheit überschaubar und reflektierbar bleibt und häufiger durchlaufen werden kann.
5. Den Schülerinnen und Schülern müssen die Aufgaben bereits so vertraut sein, dass sie Schwierigkeitsgrade für sich selbst einschätzen und die Aufgaben überhaupt selbstständig bearbeiten können.

Umsetzung einer Entrepreneurship Education in Österreich

Wie in den meisten europäischen Ländern (EU-Kommission 2005) ist auch in Österreich seit einigen Jahren Entrepreneurship Education ein wichtiges Thema. Zentrale Schritte einer strukturierten Implementierung von Entre-

Abbildung 2 Curriculare „Zusatzbausteine“ zur Implementierung von Entrepreneurship Education im Modellversuch



Quelle: AFF/LINDNER 2005, S. 112 ff.

preneurship Education in der Berufsausbildung – im Rahmen der Handelsakademien¹ – sind dabei zu nennen:

- **Wahlpflichtfach:** In den 1990er Jahren wurde der Ausbildungsschwerpunkt Unternehmensgründung und -führung an den kaufmännischen Schulen erprobt. Im Lehrplan der Handelsakademie (BGBl. II Nr. 281/2004) wurde der Ausbildungsschwerpunkt dann „Entrepreneurship und Management“ genannt und mit sechs bis 16 Wochenstunden (über drei Jahre verteilt) als Wahlpflichtfach eingeführt. Derzeit wird dieser Ausbildungsschwerpunkt an einem Drittel (rund 40 Schulstandorte) der Handelsakademien angeboten.
- **Schulkonzept:** Im Jahr 2000 begann ein Modellversuch an der Schumpeter Handelsakademie. Dieser Modellversuch verknüpft die didaktischen Zielvorstellungen „Förderung von entrepreneurial skills und Haltungen“ mit „Begabungsförderung“ quer durch verschiedene Unterrichtsfächer: einerseits im Unterrichtsalltag (insbesondere durch den Einsatz komplexer Methoden wie z. B. Ideenworkshop, Businessplanning, Übungsfirma, Projektunterricht, Case Studies etc.; vgl. LINDNER/FRÖHLICH 2009; LINDNER/TÖTTERSTRÖM 2009) und andererseits durch curriculare Zusatzangebote („Bausteine“). Die im Modellversuch erprobten und evaluierten Bausteine können wie in Abbildung 2 zusammengefasst werden.

¹ Handelsakademien (HAK) sind eine fünfjährige berufsbildende Vollzeitschule (www.berufsbildendeschulen.at), deren Schwerpunkt eine wirtschaftliche Ausbildung ist und die mit einem Vollabitur abschließt. In Österreich absolvieren rund 80 Prozent aller Jugendlichen in der Sekundarstufe II eine Berufsausbildung, ca. je zur Hälfte an beruflichen Vollzeitschulen bzw. im dualen System. In Österreich bestehen derzeit 120 Handelsakademien mit rund 44.000 Schülern/-innen.

Ausgehend vom Modellversuch wurden von engagierten Lehrerinnen und Lehrern im Rahmen der Initiative für Teaching Entrepreneurship eine fachdidaktische Interpretation für das Leitfach „Betriebswirtschaft“ – mit der Arbeitsbuch-Reihe „Wirtschaft verstehen – Zukunft gestalten“ (vgl. LINDNER u. a. 2009) – erarbeitet. Unterstrichen wird diese Interpretation des Lehrplans auch durch die Bildungsstandards für die wirtschaftlichen Fächer an Handelsakademien, die den Namen „Entrepreneurship und Management“ tragen (vgl. KEMPEL 2008).

Vor drei Jahren wurde an der Schumpeter Handelsakademie das Impulszentrum für Entrepreneurship-Erziehung (eesi) eingerichtet, das vielfältige Serviceleistungen im Bereich Entrepreneurship erbringt (der Bogen reicht von der Entwicklung von Unterrichtsmaterialien wie z. B. dem eesi-Medienpaket, das jede berufsbildende Schule Österreichs erhalten hat, bis zur Unterstützung der Personal- und Organisationsentwicklung durch schulinterne Lehrerfortbildung). Heute hat das Impulszentrum in allen Bundesländern Landeskoordinatoren und -koordinatorinnen (je ein/eine Wirtschaftspädagoge/-pädagogin und ein/eine Allgemeinbildner/-in) und ist die zentrale Stütze für die Stärkung einer Entrepreneurship Education quer durch die Unterrichtsfächer.

Das Österreichische Bildungsministerium (bm:ukk) fördert auf mehreren Ebenen die Implementierung von Entrepreneurship an allen Handelsakademien. So wurde im Rahmen der bundesweiten Qualitätsinitiative – die stark mit Schulentwicklung verknüpft ist – Entrepreneurship Education als Pflichtziel eingestuft. Auch in der Lehrerfortbildung wird eine Reihe von Seminaren und schulinternen Fortbildungsangeboten – im Auftrag des Bildungsministeriums – angeboten (z. B. Lehrgänge für Entrepreneurship, Kitzbüheler Sommerhochschule für Entrepreneurship).

Erwähnenswert sind auch spezielle Wettbewerbe, an denen jährlich Tausende Jugendliche teilnehmen, wie u. a.:

- „Jugend innovativ“, in dem insbesondere Projekte von Jugendlichen aus berufsbildenden technischen Schulen ausgezeichnet werden;
- der von Unternehmen und dem bm:ukk gesponserte „Ideen- und Businessplanwettbewerb“, der direkt an den Lehrplan in Betriebswirtschaft im zweiten Jahrgang (Entwicklung einer eigenen Idee und eine Strukturierung der Umsetzung) und im dritten bzw. vierten Jahrgang (Erstellung eines Businessplans für den realen Markt) anknüpft;
- der „Projekt Award“ für Schüler/-innen, der mit Bezug auf das Unterrichtsfach „Projektmanagement“, das es an allen berufsbildenden mittleren und Höheren Schulen gibt, jedes Jahr besonders gelungene Projekte auszeichnet, in denen Jugendliche über den Zeitraum von zwei Jahren mit einem realen Wirtschaftspartner projektorientiert zusammenarbeiten.

Bereits seit den 1990er Jahren wird mit dem Konzept der Übungsfirmen die Praxisorientierung an berufsbildenden Schulen gestärkt. Mittlerweile gibt es rund 1.000 solcher Firmen, die von Jugendlichen gegründet und geführt werden. Im Rahmen der Entrepreneurship Education erhält dieses Konzept neuen Auftrieb.

Die nächsten Schritte der Implementierung sind eine Evaluierung der erreichten Ergebnisse. Auf dieser Basis wird ein Aktionsplan für Entrepreneurship Education zur weiteren Verbreiterung sowie Sicherung des Konzepts erarbeitet. Auch wenn in der Zukunft noch einige Aufgaben warten, ist Entrepreneurship an Schulen bereits heute Realität. ■

Literatur

AFF, J.; LINDNER, J.: *Entrepreneurship Education zwischen „small and big ideas“ – Markierungen einer Entrepreneurship Education an wirtschaftsberuflichen Vollzeitschulen.* In: Aff, J.; Hahn, A. (Hrsg.): *Entrepreneurship Erziehung und Begabungsförderung an wirtschaftsberuflichen Vollzeitschulen.* Innsbruck 2005, S. 83–138

DECI, E. L.; RYAN, R. M.: *Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik.* In: *Zeitschrift für Pädagogik* 39 (1993) 2, S. 223–238

EU-KOMMISSION: *Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen.* KOM 548, Brüssel 2005

HEKMAN, B.: *Entrepreneurship Education in Europa. Förderung von Gründungskompetenz in der beruflichen Erstausbildung.* Saarbrücken 2007

KEMPEL, H. u. a.: *Entrepreneurship und Management, Bildungsstandards in der Berufsbildung.* Wien 2008

KRAPP, A.: *Die Psychologie der Lernmotivation. Perspektiven der Forschung und Probleme ihrer pädagogischen Rezeption.* In: *Zeitschrift für Pädagogik* 39 (1993) 2, S. 187–206

KRAPP, A.: *Entwicklung und Förderung von Interessen im Unterricht.* In: *Psychologie in Erziehung und Unterricht* 44 (1998) 3, S. 185–201

LEWALTER, D. u. a.: *Die Bedeutsamkeit des Erlebens von Kompetenz, Autonomie und sozialer Eingebundenheit für die Entwicklung berufsspezifischer Interessen.* In: Beck, K.; Dubs, R. (Hrsg.): *Kompetenzentwicklung in der Berufserziehung – Kognitive, motivationale und moralische Dimensionen kaufmännischer Qualifizierungsprozesse.* S. 143–168

LINDNER, J. u. a.: *Wirtschaft verstehen – Zukunft gestalten, Wien 2009 (die Reihe besteht aus fünf Bänden)*

LINDNER, J.; FRÖHLICH, G. u. a.: *Entrepreneur: Sustainability meets Entrepreneurship.* Wien 2009

LINDNER, J.; TÖTTERSTRÖM, B. u. a.: *Case Studies: Wirtschaft verstehen – Zukunft gestalten.* Wien 2009

RHEINBERG, F.: *Von der Lernmotivation zur Lernleistung. Was liegt dazwischen?* In: Möller, J.; Köller, O. (Hrsg.): *Kognition, Emotion und Schulleistung.* Weinheim 1996, S. 23–51

RHEINBERG, F.; GÜNTHER, A.: *Ein Unterrichtsbeispiel zum lehrplanbestimmten Einsatz individueller Bezugsnormen.* In: Rheinberg, F.; Krug, S. (Hrsg.): *Motivationsförderung im Schulalltag. Psychologische Grundlagen und praktische Durchführung.* Göttingen u. a. 1999, S. 55–68

Web-links

Initiative für Teaching Entrepreneurship www.entrepreneurship.at
 Impulszentrum für Entrepreneurship Education www.eesi-impulszentrum.at