

Das **Management-Bildungskonzept** entstand bereits in den 70er Jahren, ist aber noch heute nicht nur bildungspolitisch relevant, sondern wegen der Bedeutung von Bildung für Entwicklung (im weitesten Sinne) auch entwicklungspolitisch sinnvoll. Es entstand aus der ersten größeren gesellschaftspolitischen Initiative von Peter Hesse, war und bleibt inhaltlich weitgehend gültig, führte jedoch damals nicht zum gewünschten Erfolg, als eine - die höhere schulische wie die Betriebswirtschaftslehre (BWL) und angrenzende akademische Studiengänge bereichernde - Komponente zu dienen. Nur einzelne, das Konzept mitgestaltende, im akademischen Bereich tätige Menschen nutzten das Konzept in der Praxis. Aus der Sicht des Initiators war diese frühe Initiative ein Misserfolg – aber DENNOCH für weiterhin zu erhoffende Reformen des berufspraktischen Bildungswesens, speziell der BWL, nützlich – nicht für Europa.

MANAGEMENT-BILDUNGSKONZEPT des Komitee für Management-Bildung in Europa

1969 gründete Peter Hesse das **Komitee für Management-Bildung in Europa**. In insgesamt 17 mehrtägigen Arbeitstreffen erarbeiteten 160 Praktiker und Wissenschaftler, die auf eigene Kosten im Komitee mitwirkten, ein Management-Bildungskonzept in 4 Bildungsstufen:



Managen heißt: Menschen umweltbezogen in einem dynamischen Analyse-, Entscheidungs- und Kommunikations-System so zu führen, dass Ziele durch planvolles, organisiertes und kontrolliertes Leisten erreicht werden.

Die 4 Bildungsstufen wurden von 1970 bis 1975 erarbeitet an folgenden Terminen und Orten:

- (1.) 08.03.1969 Genf
- (2.) 13.09.1969 Düsseldorf
3. 11.04.1970 Düsseldorf
4. 05.09.1970 Düsseldorf
5. 19./20.03.1971 Berlin
6. 03./04.03.1972 Düsseldorf

7. 19./20.08.1972 Burg Runkel
8. 05./06.11.1972 Baden-Baden
9. 17./18.03.1973 Brückenmühle
10. 19./20.05.1973 Düsseldorf
11. 06.10.1973 Düsseldorf
12. 01./02.03.1974 Düsseldorf
13. 10./11.05.1974 München
14. 20./21.09.1974 Hamburg
15. 21.11.1974 Düsseldorf
16. 10.03.1975 Nürnberg
17. 19.09.1975 Düsseldorf

PRÄAMBEL:

Jeder Mensch muss zu seiner persönlichen Lebensgestaltung wie in seinem Berufsleben **analysieren, entscheiden** und **kommunizieren**. Er muss ständig - allein oder zusammen mit anderen Menschen - **Ziele setzen, planen, organisieren** und die Ergebnisse **kontrollieren**. Das sind auch die Aufgaben eines jeden, der Verantwortung für Menschen und Mittel trägt, jedoch kommt bei ihm noch die Aufgabe hinzu, Menschen zu **führen**. Das Bündel dieser Funktionen nennt man mangels eines anderen Begriffs "managen".

Da "managen" eine so allgemein wichtige Funktion ist, muss jeder zumindest die Möglichkeit erhalten, entsprechende Fähigkeiten und methodisches Grundwissen innerhalb des öffentlichen Bildungswesens zu erwerben.

Die Diskussion über Management-Ausbildung war lange Zeit mit gesellschaftspolitischen Vorurteilen belastet. Welche gesellschaftlichen Systeme und welche Ziele mit dem zu erlernenden Wissen und den zu erwerbenden Fähigkeiten angestrebt werden, ist jedoch für diesen Lernprozess unerheblich. Das bleibt allein eine Frage des gesellschaftspolitischen Rahmens.

Management-Methoden nützen als Entscheidungs- und Führungshilfe allen Systemen. Management-Wissen und -Können verbessern die Möglichkeit, realistische Ziele zu setzen und diese auch zu erreichen. Das eröffnet dem Menschen einen größeren Freiheitsspielraum, denn es versetzt ihn überhaupt erst in die Lage, sich durch Prüfen und Auswählen von Alternativen und durch planvolles Handeln zu entfalten. Damit trägt er gleichzeitig dazu bei, den Fortschritt bewusst zu gestalten.

Da die Qualität des Fortschritts wesentlich von der Kreativität einzelner abhängt, muss das öffentliche Bildungssystem auch jede didaktische Möglichkeit nutzen, um den Ideenreichtum aller zu fördern und zur Entfaltung zu bringen.

Das zur Lebensgestaltung und für die meisten Management-Aufgaben erforderliche Wissen ist verhältnismäßig leicht erlernbar. Anders verhält es sich mit den notwendigen Fähigkeiten: Sie sind von Anfang an in erheblichem Umfang erforderlich, ihr Erwerb aber ist wesentlich schwieriger als die Aufnahme reinen Wissens und nur mit aktiven, partizipativen Lernmethoden möglich. Somit erfordert dieser Lernprozess mehr Zeit und einen größeren didaktischen

Aufwand. Daraus folgt, dass der Mensch schon sehr früh damit beginnen muss, Fähigkeiten bewusster Lebensgestaltung zu erwerben; spätestens jedoch in den letzten Schuljahren - nicht zuletzt, um ihm Wahl und Gestaltung seines zukünftigen Berufsweges zu erleichtern.

Die Einführung eines neuen Faches in der Schule ist dazu nicht erforderlich, da sowohl das einschlägige Wissen wie auch die notwendigen Fähigkeiten im Rahmen mehrerer Fächer - insbesondere jedoch der Arbeits- und Wirtschaftslehre - vermittelt werden können.

Es liegt nicht nur im Interesse jedes einzelnen, dass einfaches Management-Wissen gelehrt wird, Fähigkeiten trainiert, Kreativität und konstruktive sowie normen-kritische Haltungen gefördert werden. In einer Zeit, die sich um Alternativen für überkommene autoritäre Strukturen bemüht, muss es ein allgemeines Anliegen sein, alle - insbesondere aber junge Menschen zu urteilsfähigen Mitgestaltern unserer Gesellschaft zu erziehen. Wer mitwirken und mitbestimmen soll, muss allerdings zunächst lernen, sein eigenes Leben bewusst zu gestalten.

Diesen Zielen dienen die "Vor- und Ausbildungsstufen" (Stufen 1 und 2) des vorliegenden Management-Bildungskonzeptes. Um die beruflichen Startchancen aller zu verbessern und um den gesamt-gesellschaftlichen Nutzen zu vergrößern, muss darüber hinaus erreicht werden, dass alle Berufsanfänger (im Sinne der Stufe 3 dieses Konzeptes) ihre Befähigung zum Erkennen von Problemen sowie zum Durchsetzen von Problemlösungen verbessern können. Dies sind Fähigkeiten, die sie benötigen, um zunächst einfachere Management-Aufgaben in der Berufspraxis erfolgreich zu bewältigen.

Dazu genügt es nicht, dass einige größere Unternehmen eigene Management-Traineeprogramme anbieten; vielmehr sollen auch Berufsanfänger in öffentlichen Organisationen sowie in kleineren und mittleren Unternehmen die Möglichkeit erhalten, berufsbegleitend und/oder in Form eines "Intervalltrainings" (in zeitlichen Blöcken) eine systematische Hilfe zum Einstieg in ihr Berufsleben zu erhalten. Aus didaktischen und ökonomischen Gründen ergibt sich dabei zwangsläufig die Forderung, dass die "Traineeestufe" (Stufe 3) in das berufliche Bildungssystem eingebaut werden muss.

Die Stufe 3 baut auf den Stufen 1 und/oder 2 auf. Solange diese Vorstufen jedoch nicht verwirklicht sind, müssen - als Übergang - die Lerninhalte der Stufen 1 und 2 in "Brückenkursen" vermittelt werden.

Da Fähigkeiten immer weiter verbessert werden können und müssen und da das erforderliche Wissen ständigem Wechsel unterliegt, soll durch die Stufe 4 dieses Konzeptes lebenslange Management-Weiterbildung gefördert werden. Hier ist größtmögliche Angebotsvielfalt bei hoher Transparenz erforderlich.

Solange die Stufen 1-3 noch nicht verwirklicht sind, werden Anbieter von Management-Weiterbildung einen erheblichen Anteil der erforderlichen Grundbildung übernehmen müssen. Diese Situation durch ein organisches Gesamtprogramm zu überwinden, ist Ziel des vorliegenden 4-stufigen Management-Bildungskonzeptes.

August 1975

Stufe VORBILDUNGSSTUFE

1

Stufe FORTBILDUNGSSTUFE

3

**Stufe
3** **FORTBILDUNGSSTUFE**

**Stufe
4** **WEITERBILDUNGSSTUFE**

