

Gegenwartsfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Inhaltsverzeichnis

Erster Teil

Grundfragen der Aus- und Weiterbildung in der Wirtschaft

	Seite
Die Ausbildung von Führungskräften der Wirtschaft.17
<i>Von Dr. Hanns Martin Schleyer</i>	
I. Universität und ¹ Wirtschaft17
1. Integration von Wirtschafts-und Sozial Wissenschaften.17
2. Zusammenarbeit in Ausbildungsfragen.18
3. Initiativen der Wirtschaft zur Integration mit der Wissenschaft18
4. Die Ungleichheit des persönlichen Leistungsvermögens.19
II. Führungskräfte der Wirtschaft20
1. Stellung der Führungskräfte.20
2. Zum Berufsbild.20
3. Zum Führungsstil21
4. Bedürfnis nach Weiterbildung.21
5. Hochqualifizierte Spezialisten.21
6. Privileg ist nur Persönlichkeitsformat22
III. Anforderungen der Praxis an die Ausbildung der Führungskräfte22
1. Ausbildungsmaßnahmen der Wirtschaft22
2. Führen erfordert die gebildete Persönlichkeit.24
3. Grundfunktionen der Ausbildung zum Führen.26
a) Selbständigkeit.26
b) Analysieren.27
c) Disponieren.27
d) Entscheidungsfähigkeit28
e) Beherrschung der Sozialtechniken.29

	Seite
4. Team-Fähigkeit	30
IV. Zusammenfassung.	31
Mängel und Modelle des wirtschaftswissenschaftlichen Studiums.	33
<i>Von Professor Dr. Walther Busse von Colbe</i>	
I. Ziele des wirtschaftswissenschaftlichen Studiums.	33
II. Zur Frage der Freiheit des Studiums.	35
1. Freies und gelenktes Studium.	35
2. Zur Frage des Prüfungssystems.	37
3. Vereinheitlichung des Studiums.	38
III. Studienmodelle mit unterschiedlichem Studieninhalt	39
1. Das traditionelle Modell.	39
2. Das integrative Modell.	40
3. Das kombinatorische Modell.	41
IV. Zur Frage differenzierter Hochschulabschlüsse und der Verbindung zwischen Universität und Fachhochschule.	42
1. Die Einführung eines Studienabschlusses nach sechs Semestern	42
2. Zur Frage der Durchlässigkeit	44
V. Zusammenfassung: Zehn Thesen zum wirtschaftswissenschaftlichen Studium	45
Managementtraining vom Staat?.	47
<i>Von Dr. Peter G. Rogge</i>	
Betriebliche Weiterbildung — ein neues Privileg?.	59
<i>Von Professor Dr. Friedrich Edding</i>	
I. Die Polarisierung in der Beteiligung am geistigen Wachsen.	59
II. Grundprobleme einer auf Abbau der Privilegierung gerichteten Politik	61
III. Bindung an einzelbetriebliche Rentabilität	62
IV. Verbundmaßnahmen der Wirtschaft und ihre Grenzen.	66
V. öffentliche Maßnahmen und künftige Aufgaben der Gesamtordnung	67

	Seite
Reformpläne für die berufliche Aus- und Weiterbildung	73
<i>Von Professor Dr. Dr. h.c. Horst Albach</i>	
I. Einleitung	73
II. Reformvorschläge zur Gestaltung der beruflichen Bildung	74
1. Bildungsplanung als Systemanalyse	74
2. Die Bildungsziele	76
3. Die Bildungsstrategien	79
a) Die Strategie der Integration	79
b) Die Strategie der Theoretisierung	82
c) Die Strategie der Differenzierung	83
4. Die Reformpläne der beruflichen Bildung	84
a) Die Träger der beruflichen Bildung	84
b) Die Inhalte der beruflichen Bildung	88
c) Die Methoden der beruflichen Bildung	90
d) Die Dauer der beruflichen Bildung	93
III. Das Universitätsseminar der Wirtschaft als Modell der Reform des beruflichen Bildungswesens.	96
IV. Probleme der Ermittlung von Bildungskosten	98
1. Die Kostenschätzungen	98
2. Methoden der Kostenermittlung	99
a) Die Erhebungstiefe	100
b) Der Erhebungsumfang	101
3. Kostenerhebungen auf kostentheoretischer Grundlage	102
V. Probleme der Ermittlung von Bildungsqualität	104
1. Theoretische Grundlagen der Messung von Bildungsqualität	104
2. Empirische Erhebungen über die Qualität der beruflichen Bildung	105
VI. Pläne zur Reform des Finanzierungssystems der beruflichen Bildung	108
1. Die Finanzierungssysteme	108

	Seite
a) Die Finanzierung der beruflichen Bildung durch die Auszubildenden	108
b) Die Finanzierung der beruflichen Bildung durch die Arbeitnehmer •	109
c) Die Finanzierung der beruflichen Bildung durch die Unternehmen .	109
d) Die Finanzierung der beruflichen Bildung durch den Staat	110
2. Dezentrale Systeme der beruflichen Bildung	111
VII. Schlußbemerkung	115

Zweiter Teil

Institutionen der Weiterbildung von Führungskräften in der Bundesrepublik Deutschland

Die Aufgaben der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung — Entwicklungslinien und Zielvorstellung	119
<i>Von Dr. Karl-Heinz Mattern</i>	
Die Akademie für Führungskräfte der Deutschen Bundespost	133
<i>Von Dipl.-Ing. Alfred Meier</i>	
I. Vorbemerkungen	133
II. Lerninhalte und Lernziele.	135
III. Der Kreis der Lehrgangsteilnehmer.	137
IV. Das vorläufige Lehrgangssystem.	138
V. Überlegungen für ein langfristiges Lehrgangssystem.	140
VI. Die Gestaltung der Lehrgänge.	142
VII. Organisation, Aufgaben und Zusammensetzung des Arbeitsstabes der Akademie.	143
VIII. Der Beirat der Akademie.	145
Das Universitätsseminar der Wirtschaft (USW).	147
<i>Von Dipl.-Kfm. Karl Thiessen</i>	

Dritter Teil

Die Weiterbildung von Führungskräften der Wirtschaft im internationalen Vergleich

	Seite
Konzept zur Weiterbildung von Führungskräften in der Wirtschaft	155
<i>Von Professor Dr. Jürgen Ladendorf</i>	
I. Einführung	155
II. Die Notwendigkeit kontinuierlicher Weiterbildung betrieblicher Führungskräfte.	156
III. Zielsetzungen in der Weiterbildung von Führungskräften.	159
IV. Unternehmensinterne und -externe Programme.	161
1. Unternehmensinterne Programme.	162
a) Stärken unternehmensinterner Programme.	162
b) Schwächen unternehmensinterner Programme.	162
2. Unternehmensexterne Programme.	164
a) Stärken unternehmensexterner Programme.	164
b) Schwächen unternehmensexterner Programme.	164
V. Konzept einer kooperativen Managementweiterbildung.	165
1. Entwicklung von Programmen auf der Grundlage von empirisch ermittelten Weiterbildungsbedürfnissen.	166
2. Unterschiedliche Unternehmensherkunft des Teilnehmerkreises	166
3. Kontakte zwischen Unternehmensleitungen und Lehrkräften	167
4. Kontinuität in der Weiterbildung des Teilnehmerkreises und fortgesetzte Kontakte zwischen Teilnehmern und Lehrkräften	169
5. Möglichkeiten der Messung des Lehr- und Lernerfolges.	170
6. Zusammenfassung	171
VI. Zielgruppen.	172
VII. Lehrprogramme.	174
VIII. Lehrmethoden.	176
IX. Lehrkräfte.	179

	Seite
Fortbildung von Führungskräften in Finnland181
<i>Von Professor Dr. Jaakko Honko</i>	
I. Bedeutung der Aufgabe.181
II. Beobachtungen über die Ausbildung von Führungskräften in Finnland ¹ während der 60er Jahre.182
1. Der Bericht über die Lage im Bereich der Ausbildung von Führungskräften.182
2. Schätzungen über den Bedarf an Fortbildung für Führungskräfte183
3. Themen und Umfang der Kurse.184
4. Die Kursteilnehmer.184
III. Zentrale Gedanken über die Entwicklung der Fortbildung von Führungskräften im heutigen Finnland.185
1. Inhaltsbezogene Integration und allgemeine Spezialausbildung185
2. Zeitliche Integration.186
IV. Plan zur Durchführung einer lebenslangen Fortbildung für Führungskräfte in Finnland.187
1. Hauptzüge und Teile des Planes.187
2. Grundausbildung für werdende Führungskräfte.188
3. Managementausbildung zur Ergänzung der Grundausbildung188
4. Weiterbildung von Managern.189
5. Fortbildung für Manager.190
6. Einzelfragen der Arbeitsteilung.191
V. Internationale Zusammenarbeit192
Fortbildung des Mittel- und Top-Managements in Japan195
<i>Von Professor Dr. Yujiro Shinoda</i>	
I. Die horizontale Trennung der Führungsstellen in Japan.195
II. Die japanische Einstellung zur Ausbildung.197
III. Der japanische „Weg des Managements“.198
IV. Erfolg und Mißerfolg des betrieblichen Ausbildungswesens in Japan203

	Seite
Die Weiterbildung von Führungskräften der Wirtschaft in der Sowjetunion .	205
<i>Von Dr. Hans Maier-Bode</i>	
I. Die Wiedergeburt der Fortbildung für Führungskräfte.	205
II. Das heutige System der Fortbildung.	206
1. Die Institutionen	206
2. Die Ziele der Fortbildung	208
3. Die Programme der einzelnen Institutionen.	210
a) Institutionen mit Hochschulrang, die nicht-branchengebundene Kurse durchführen.	210
b) Institutionen mit Hochschulrang, die branchengebundene Kurse durchführen.	214
c) Institutionen ohne Hochschulrang: Das „Allunionszentrum“ in Moskau.	215
4. Die methodische Handhabung der Fortbildung	228
5. Die Erfolgskontrolle der Fortbildung	232
III. Die bisherigen Erfahrungen.	233