

Gelernt ist gelernt



Wenn die Personalressourcen knapper werden, müssen vorhandene Mitarbeiter ihr Know-how durch noch mehr Weiterbildung aufstocken. Auf der heurigen Personal Austria (155 Aussteller, 2948 Besucher) kreiste die Diskussion der Personalmanager dann auch um Themen wie berufsbegleitendes Lernen oder eine Auffächerung von Spezialwissen, die immer mehr maßgeschneiderte Trainings zur konkreten Problemlösung im Betrieb erfordert. Dass viele Mitarbeiter gleichzeitig in einem Kurs sitzen, gehört der Vergangenheit an. Aktuell dazu widmete man sich dem Sonderthema „Blended Learning“, der richtigen Medien-Mischung bei der Vermittlung von Wissensinhalten und der Abstimmung immer individuellerer Bildungserfordernisse. Dass Präsenzlernen (wichtig für Interaktion, Netzwerken und Problemlösung in Gruppen) mit elektronischer Wissensvermittlung (einschließlich E-Kontakt der Teilnehmer zwischen den gemeinschaftlichen Lerneinheiten) wechselt, ist mittlerweile etablierter Lernmodus für die meisten Weiterbildungsanbieter. Mit der steigenden Verbreitung von E-Learning sinken auch die Kosten. Zusatznutzen: Mit einer virtuellen Lern-Community in einem Kurs kann auch wenig IT-affinen Kursteilnehmern Trittfestigkeit im Netz vermittelt werden. Die E-Learning-Pioniere machen ihre Erfahrung zu Geld. So hat etwa die Wiener Wirtschaftsuniversität (mit einer der größeren E-Learning-Plattformen des Landes) zur Entwicklung von einschlägigen Werkzeugen und Beratung ein eigenes Spin-off-Unternehmen gegründet: „Knowledge Markets“ befasst sich auch mit Bildungscontrolling und Qualitätssicherung von Bildungsmaßnahmen.