

Corporate Learning

Wo und womit möchten wir online lernen?

Seite 10

Beim Online-Lernen spielt die soziale Interaktion weiterhin eine bedeutende Rolle. So müssen auch hier Lernmöglichkeiten geschaffen werden, in denen Begegnung und gemeinsames Lernen gefördert wird. Die Applikation Slack zum Beispiel kann auch in der Weiterbildung gute Kommunikation und Kooperation der Lernenden untereinander ermöglichen.

Jutta Pauschenwein

Zukunft schon heute leben

Seite 14

Das Internet als Lernraum spielt auch in der Weiterbildung eine zunehmende Rolle. Für User und in der Weiterbildung Tätige sind dabei glaubwürdige Bildungsmanager gefragt, die dem sogenannten Webkosmos mit Neugierde und Risikobereitschaft gegenüberstehen. Und die bereit sind, Kooperationen und Netzwerke zu schaffen. Ein geeignetes Modell für eine derartige Bildungsarbeit stellt der sogenannte dritte Lernort dar.

Joachim Sucker

Grundlage einer beständig lernenden Organisation

Seite 18

Als eine der großen aktuellen Herausforderungen für Unternehmen gilt die Entwicklung neuer Organisationsformen. Dies ist häufig mit großen Unsicherheiten verbunden. Das IT-Beratungsunternehmen Maiborn-Wolff geht hier ganz eigene Wege: Die Menschen und ihre Fähigkeiten stehen im Zentrum des Handelns. In den Bereichen Personalauswahl, Unternehmensstruktur sowie Kommunikation werden deshalb oftmals unkonventionelle Möglichkeiten gewählt.

Gerrit Mauch



Jochen Robes, Betreiber von www.weiterbildungsblog.de

Interview

Seite 6

„Agile Arbeits- und Organisationsformen sollten auch in der Bildungsarbeit selbst ankommen.“

Die Weiterbildung kann von den Veränderungen durch Digitalisierung und vernetztes Lernen enorm profitieren. So entstehen neue Lernformate, die ohne viel Aufwand ausprobiert und kennengelernt werden können. Für Unternehmen ist das eine gute Chance, ihren Beschäftigten Freiräume einzuräumen, Projekte und Bildungsangebote anders zu gestalten.

Innovation braucht immer Führung

Seite 22

Innovationen stellen sich nicht von sich aus ein. Beim Beschreiben neuer Wege stehen deshalb Führungskräfte und Organisationen vor großen Herausforderungen. So gilt es, Freiheitsgrade zu erhöhen und gleichzeitig das Neue in bereits bestehende Strukturen wiedereinzugliedern. Die zentralen Fragen hierbei sollten lauten: Wohin muss das Neue führen? Und wer kann das tun?

Judith Muster/Finn-Rasmus Bull

Grenzenlos begrenzt?

Seite 26

Die Digitalisierung bringt den Lernen schier grenzenlose Möglichkeiten. Wissen kann jederzeit online abgerufen werden und Lernen kann stattfinden wann, wo und wie man will. Aber Vorsicht: Damit die vielgelobte Zeit- und Ortsunabhängigkeit nicht im schlimmsten Fall in Einsamkeit und Orientierungslosigkeit endet, braucht Lernen auch unbedingt soziale Beziehungen, braucht es Struktur, Gestaltung und auch Führung.

Rudolf Egger

International

Seite 29

Bildungsbericht Schweiz: Weiterbildung angesichts der demografischen Entwicklung: Einflussfaktoren der Bildungsbeteiligung

Stefan Denzler

Grundsatz

Seite 34

Stärkt das Lernen Erwachsener die Zivilgesellschaft? Weiterbildung kann Engagement fördern

Ina E. Rüber/Jens Ruhose/Robin Busse

HRM

Seite 38

Agile Personalentwicklung: Es beginnt mit dem eigenen Selbstbild

Maximilian Rahn

Mediendienst

Literaturschau

Ausgewählte Bücher zum Schwerpunkt
Seite 42

Online

Linktipps zum Schwerpunkt
Seite 45

Aktuelle Titel

Bücher kurz vorgestellt
Seite 47

Service

News

Seite 49

Recht und Politik

Seite 51

Termine

Seite 53

Rubriken

Vorschau/Impressum

Seite 54

Arbeitshilfen

New Work – Was willst du wirklich tun?
Seite 55