

# Fünf Anforderungen an hochwertige Weiterbildung

Die Inhalte ‚stimmen‘ fast immer. Umso wichtiger sind die Rahmenbedingungen.

**D**r. Jürgen Spickers, Leiter Management-Seminare, Universität St.Gallen (HSG): So problematisch die nachhaltig angespannte Wirtschaftslage auch ist, einen Vorteil hat sie: Weiterbildungsausgaben verlieren von ihrem Incentive-Charakter und werden bezüglich Nutzen und Wirkung genauer geprüft. Das ist im Hinblick auf die im Markt zu beobachtenden Irreführungen nur zu begrüssen. Was inhaltlich ausgeschrieben ist, macht in aller Regel einen zutreffenden Eindruck und kann ohne Kenntnis der Materie (etwa durch

Beiziehen eines Experten) nur sehr schwer überprüft werden. Insofern lohnt ein Blick auf die Rahmenbedingungen:

## 1. Titel und Gütezeichen

Es mag auf den ersten Blick lukrativ sein, in weniger als 20 Tagen ein „Diplom“ zu erwerben. Die mangelnde Regulierung wird von vielen Anbietern hemmungslos missbraucht, und entsprechende Angebote werden mit wertlosen Qualitätssiegeln geadelt. Doch immer mehr Personalprofis orientieren sich am europäischen Standard der Bologna-Kriterien und des ECTS-Systems. Lernaufwand und Inhalte sind vom Anbieter genau zu spezifizieren. Das wiederum ziehen anerkannte Zertifikate wie EQUIS oder AACSB in Betracht.

## 2. Dozierende

Wer eine Weiterbildung bucht, in der die Dozenten nicht umfassend und namentlich aufgeführt werden, kann der Qualität der Expertise nicht nachgehen. Dozentenprofile und Leistungsansweise sowie entsprechende Referenzen sollten als Selbstverständlichkeit betrachtet werden.

## 3. Partnerschaften

Solche sind nur etwas wert, wenn Lehrpläne, Dozenten usw. gemäss den Stärken der beteiligten Partner genau abgestimmt sind. Sonst geben namhafte Schulen ihre Marke für Programme nicht her. Immer wieder aber suggerieren Anbieter durch räumliche Nähe zu den dortigen Einrichtungen, die der genauen Überprüfung nicht stand hält.

## 4. Teilnehmer-Homogenität

Unseriöse Anbieter mischen bei schlechter Auslastung ungefragt z. B. Personen unterschiedlicher Hierarchiestufen. Sind Seminare spezifisch ausgeschrieben, ist so etwas für den Lerneffekt nicht förderlich.

## 5. Moderne Lernformen

Es ist abenteuerlich, was alles z. B. unter „eLearning“ auf den Markt geworfen wird. Wenn solche Angebote nicht genau spezifiziert werden und man keine Gelegenheit bekommt, Web-based Trainings etwa im Detail zu testen, fährt man womöglich die Effizienzvorteile gar nicht ein, die da versprochen werden.



*Dr. Jürgen Spickers, Leiter Management-Seminare, Universität St. Gallen (HSG)*

Executive School of Management,  
Technology and Law (ES-HSG)



Universität St.Gallen

## Essentials of Management

Das zukunftsweisende Blended Learning-Zertifikatsprogramm für Nicht-Betriebswirte



Dr. Thorsten Truijens

Prof. Heike Bruch

Prof. Sven Reinecke

Prof. Christoph Lechner

## 12. Durchführung Deutsch

Start eLearning: 2.11.11

Präsenzmodul: 8.-10.12.11

**250 Lernstunden | 6 Monate**

- Innovativ: eLearning & Tutoring, virtuelles Planspiel
- Effizient: 3 x 3 Präsenztage
- Fokussiert: Die Kernthemen des Managements
- Wertvoll: Zertifikat einer führenden europäischen Universität

Info: +41 71 845 59 36 oder | [mschweizer@essentialsofmanagement.com](mailto:mschweizer@essentialsofmanagement.com) | [www.essentialsofmanagement.com](http://www.essentialsofmanagement.com)