

E-Learning in der Ausbildung

Mit innovativen Bildungsprogrammen
fit für die digitale Zukunft werden

Zusammenfassung

Die Ausbildung von morgen ist innovativ, digital, individuell und nachhaltig. Um die besten Talente anzusprechen, vom eigenen Unternehmen zu überzeugen und über die Ausbildung hinaus langfristig zu halten, findet E-Learning immer häufiger den Weg in Personalabteilungen. Mit der passenden HR Software macht Lernen für Auszubildende Spaß, ist flexibel, praxisnah und intuitiv und für Ausbilder:innen ideal zur gezielten Personalanalyse. Eine ganzheitliche E-Learning-Strategie mit Learning Analytics zur datengestützten Analyse führt zu besseren Ergebnissen, zufriedeneren Azubis und unterstützt eine langfristige Bindung an das Unternehmen.

Inhaltsverzeichnis

<i>Seite</i>	<i>Thema</i>
2	Übersicht und Inhaltsverzeichnis
3	Einleitung
3	Drei Ziele von E-Learning in der Ausbildung
4	Edutainment und Gamification
5	Warum sollte Lernen Spaß machen?
5	Vorteile von E-Learning
6	Vorteile für Auszubildende
7	Vorteile für Ausbilder/Unternehmen
8	Ganzheitliche E-Learning-Strategie
9	Die Lernumgebung
10	Das Lernformat
11	Die Community
11	Praxisbeispiele
13	Die Anbietersuche
14	Fazit



Einleitung

Jede Organisation, die in Zukunft erfolgreich und wettbewerbsfähig sein will, braucht drei Dinge: „Talent, Learning and Culture“, kurz TLC. Autorin Heide Abelli, Professorin am Boston College und Absolventin der renommierten Harvard Business School, sieht in diesen drei Punkten die wichtigste Entscheidung hinsichtlich der Organisationsstruktur seit Jahrzehnten. Die Funktionen „Lernen“ und „Talententwicklung“ werden aus der Personalabteilung herausgelöst und zu einer eigenständigen strategischen Funktion gemacht. So wie alle Bereiche in Unternehmen zunehmend digital werden, ist es auch bei der Personalentwicklung essentiell, digitale Impulse zu setzen und technische Tools zu nutzen. Unternehmen, die eine nachhaltige Lernkultur schaffen wollen, sollten früh anfangen, dieses Denken zu etablieren. In Deutschland bietet sich dafür die Ausbildung an, in der junge Menschen ein Unternehmen von Grund auf kennenlernen und später mitgestalten können. Wer hier als Unternehmen auf digitale Weiterbildungen und E-Learning setzt, macht die nächsten Generationen fit für die Zukunft.

Mit dem TLC-Konzept fit für die digitale Zukunft werden: Talent, Learning and Culture.

Drei Ziele von E-Learning in der Ausbildung

Ziel 1: Erfolg

E-Learning vermittelt aktuelle Inhalte und verbindet Theorie und Praxis. Analysen zu Stärken und Schwächen ermöglichen das gezielte Wiederholen von Inhalten und eine realistische Prüfungssimulation bereitet auf den Ausbildungsabschluss vor. Einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung steht nichts mehr im Weg.

Ziel 2: Motivation

Lernen sollte Spaß machen und sich in den Alltag einfügen. Auszubildende, die auf Lernplattformen in ihrem eigenen Tempo lernen können, die neueste Technik zur Wiederholung von Inhalten haben und sich spielerisch einem Thema nähern können, bleiben länger bei der Sache und sind motivierter, für ihren Betrieb und ihre Abschlussprüfung alles zu geben.

Ziel 3: Bindung

Weiterbildungsangebote und ein Investment in digitale E-Learning-Tools zeigt Wertschätzung gegenüber den Auszubildenden. Mit State-of-the-Art Angeboten können Unternehmen sich bewusst von der Konkurrenz abheben und die besten jungen Talente an sich binden.



Edutainment und Gamification

E-Learning in der Ausbildung lässt sich mit zwei Worten zusammenfassen: Edutainment und Gamification. Die Kombination der beiden englischen Wörter „Education“ (Bildung) und „Entertainment“ (Unterhaltung) bedeutet so viel wie „unterhaltsames Lernen“. Die Verbindung der beiden Bereiche soll die Motivation steigern, das Lernen effizienter gestalten und am Ende Inhalte erfolgreicher vermitteln, als herkömmliche Angebote wie Bücher oder Frontalunterricht. Gamification beschreibt die Anwendung von spielerischen Elementen, wie Erfahrungspunkte, Fortschrittsbalken oder Highscores, in einem spielfremden Kontext. Auch hier geht es um die spielerische Vermittlung von Wissen und darum, die Motivation aufrecht zu erhalten und zu steigern. Edutainment und Gamification sind bei einer erfolgreichen Integration von E-Learning in die Ausbildung in allen drei Phasen zu finden: Bei der Wissensvermittlung, der Wissensanwendung und der Lernerfolgskontrolle.

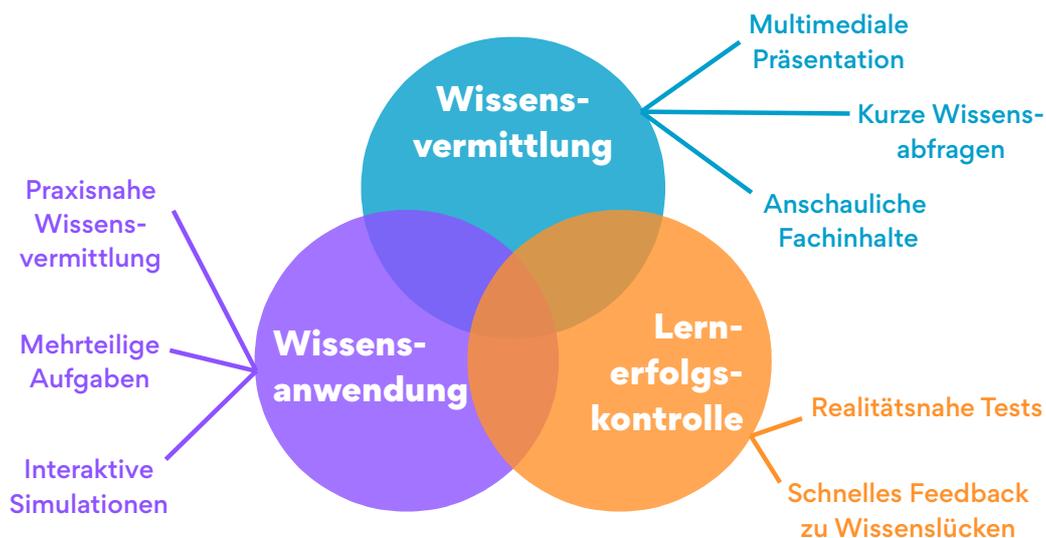


Abbildung 1: Überblick über die E-Learning-Prozesse in der Ausbildung.

Warum sollte Lernen Spaß machen?

Gerade in der Ausbildung geht es häufig darum, viele komplexe Inhalte zu verstehen und anzuwenden. Das Lesen von Fachbüchern und -texten ist häufig herausfordernd und monoton zugleich. Wenn dieser Wissenserwerb jedoch auf eine digitale Plattform verlagert wird, man durch das Lesen von neuen Kapiteln Punkte sammeln kann, Auszeichnungen erhält oder an Challenges teilnehmen kann, wird das Belohnungszentrum im Gehirn angesprochen und man will immer mehr. Diverse psychologische Studien belegen, dass Motivation, Spaß und Interesse grundlegende Voraussetzungen sind, damit Menschen überhaupt Lernen und die gelernten Inhalte auch behalten und später anwenden können. Besonders bei jungen Menschen sind diese Aspekte wichtig, da sie während einer Ausbildung oder im Studium viele verschiedene, komplexe Inhalte gleichzeitig kennenlernen und verstehen sollen.



Vorteile von E-Learning

E-Learning bietet in der Ausbildung viele Vorteile für Auszubildende und Ausbilder/innen bzw. Unternehmen und ist daher eine ideale Ergänzung zum Unterricht in der Berufsschule und zur praktischen Arbeit im Betrieb. Dabei kann grundsätzlich zwischen ausbildungsbegleitendem E-Learning und einer konkreten Prüfungsvorbereitung unterschieden werden. Bei ausbildungsbegleitendem E-Learning haben Auszubildende während ihrer gesamten Ausbildungszeit Zugriff auf digitale Lerninhalte, z.B. über eine eigene Lernplattform oder App, und können so ihr Wissen permanent weiterentwickeln und testen. Bei der Prüfungsvorbereitung helfen konkreten Simulationen dabei, die Prüfungsinhalte für die schriftliche und mündliche Abschlussprüfung zu festigen und das Wissen und realen Prüfungsbedingungen zu testen. Selbstverständlich können beide Varianten auch kombiniert werden, um Auszubildende rundum durch die Ausbildungszeit zu begleiten.

Ob begleitend zur Ausbildung oder als Prüfungsvorbereitung – E-Learning überzeugt immer!

Vorteile für Auszubildende:

- ✓ **Flexibilität:** Auszubildende können orts- und zeitunabhängig Lernen, online und offline, ihr eigenes Tempo wählen und flexibel Inhalte so oft wiederholen, bis sie verstanden sind, sowie Lektionen mit bereits vorhandenem Wissen einfach überspringen. Auch das Lernpensum pro Tag oder Woche kann eigenständig bestimmt werden, sodass das Lernen gut mit dem eigenen Arbeitsalltag und weiteren Verpflichtungen vereinbar ist.
- ✓ **Personalisierung:** Personalisierte Lernpläne, aufbauend auf dem bisherigen Wissensstand und den bearbeiteten Inhalten, schaffen eine optimale Lernumgebung und Prüfungsvorbereitung.
- ✓ **Praxisorientiert:** E-Learning bringt die Theorie aus der Berufsschule in die Praxis durch Beispiele und Simulationen aus dem Arbeitalltag. Es geht nicht nur darum Wissen zu wiederholen, sondern es sinnvoll in die eigenen Routinen einzubetten, damit es so besser hängen bleibt.
- ✓ **Intuitiv:** Plattformen und Apps haben in der Regel eine einfache und übersichtliche Bedienung und ein ansprechendes Design, sodass man sich schnell zurechtfindet, die Navigation intuitiv ist alle Inhalte sinnvoll miteinander verknüpft sind.
- ✓ **Unterhaltung:** Mehr Spaß sorgt für mehr Motivation. Inhalte können spielerisch durch Challenges und Quizzes auf Augenhöhe vermittelt werden.
- ✓ **Sicherheit:** Ein Abruf des aktuellen Wissensstandes ist jederzeit möglich, man sieht seinen persönlichen Fortschritt und es gibt eine direkte Rückmeldung zu den eigenen Stärken und Schwächen (z.B. bei einem Quiz).
- ✓ **Stärken- und Schwächenanalyse:** Durch die Arbeit mit verschiedenen Modulen können gut sitzende und wiederholungsbedürftige Schwerpunkte und Themen identifiziert werden. Ein gezieltes Wiederholen von schwierigen Inhalten ist so möglich und ermöglicht passgenaue Verbesserungen.
- ✓ **Gemeinschaft:** Viele Plattformen bieten eine Community zum Austausch mit anderen Auszubildenden im eigenen Betrieb oder in anderen Betrieben. So kann man einfach voneinander lernen, sich gegenseitig herausfordern und sich zu aktuellen Themen austauschen.

Vorteile für Ausbilder / Unternehmen:

- ✓ **Hochwertige Inhalte:** Die Gestaltung von E-Learning Inhalten in der Ausbildung orientiert sich an aktuellen IHK-Richtlinien und Lehrplänen und ist damit stets auf dem neuesten Stand.
- ✓ **Gleichbleibende Qualität:** Digitale Ausbildungsinhalte ermöglichen eine Standardisierung und gleichbleibend gute Qualität über verschiedene Ausbildungsjahrgänge hinweg. Das Lernniveau kann darüber hinaus festgelegt werden, sodass Auszubildende beispielsweise im Programm nur weiterkommen, wenn sie bestimmte Lerninhalte bearbeitet oder Aufgaben gelöst haben.
- ✓ **Datengesteuert Analyse:** Alle Daten einer Plattform oder App können ausgewertet werden, sodass Sie sehen wie das E-Learning-Angebot angenommen wird, wie sich einzelne Auszubildende entwickeln, welche Themen besonders gut oder schlecht absolviert werden und wie sich die Ergebnisse vor und nach der Einführung einer digitalen Lösung entwickeln.
- ✓ **Kostenreduktion:** Die Einführung von E-Learning ist zu Beginn ein Investment, was sich jedoch schnell rechnet, da die Kosten für die Ausbildung langfristig sinken: Da mehrere Auszubildende über verschiedene Jahrgänge hinweg auf dieselben Lerninhalte zugreifen können.
- ✓ **Gezielte Personalentwicklung:** Eine gezielte Analyse der Stärken und Schwächen der Auszubildenden kann in der Vorbereitung zu Feedbackgesprächen helfen. Außerdem können Sie individuelle Unterstützung möglich machen, wenn Sie sehen, bei welchen Auszubildenden oder welchen Themenbereichen es noch Nachholbedarf gibt. Darüber hinaus können Ausbilder/innen evaluieren, welche Stellen im Unternehmen nach der Ausbildung zu welchen Auszubildenden passen.
- ✓ **Multimediale Verknüpfung:** E-Learning ist sowohl als Einzelprodukt, z.B. als gesonderte Prüfungssimulation, einsetzbar, als auch im Zusammenspiel mit Präsenzlehre in der Berufsschule und im Betrieb. Die digitale und analoge Welt können hier passgenau verknüpft werden.
- ✓ **Hohe Flexibilität:** Neben Komplettpaketen können ergänzende Module auch einzeln gebucht oder zu bestehenden Programmen ergänzt werden, wie zum Beispiel ein Seminar zum Umgang mit Prüfungsangst oder ein Live-Webinar für Fragen und Antworten mit den Auszubildenden.

- ✓ **Positives Image:** „Wir fördern junge Talente mit digitalen Tools“ ist die Nachricht, die Unternehmen nach außen senden, wenn sie auf E-Learning in der Ausbildung setzen. Ein individuelles Branding von Lernplattformen ist eine weitere Möglichkeit, sich als Arbeitgeber positiv und offen für neue Digitalthemen zu positionieren.
- ✓ **Eigene Inhalte:** Sie können Ihre eigenen Inhalte wie z.B. Unternehmensfilme oder vorhandene Präsentationen auf einer bestehenden Lernplattform hochladen und so zusätzlich zu bestehenden Themen individuelle Schwerpunkte setzen.
- ✓ **Bonus: Ein Beitrag zum Umweltschutz:** Wer digitale Tools nutzt, druckt weniger aus - da freut sich die Umwelt.



Ganzheitliche E-Learning-Strategie

Damit eine E-Learning-Strategie für die Ausbildung gut funktioniert und auch die gewünschten Erfolge bringt, sind die Lernumgebung, das Lernformat und die Community entscheidend. Die Lerninhalte ergeben sich aus den jeweiligen Prüfungsordnungen und Rahmenplänen, sodass es beim E-Learning in der Ausbildung vor allem darum geht, vorhandene Inhalte digital aufzubereiten und ansprechend zu präsentieren. Der Wunsch nach digitalen Plattformen und einer Verknüpfung aus digitalen und analogen Inhalten wird auch in einer Umfrage unter Ausbildungsbetrieben vom DIHK im letzte Jahr deutlich, wie die nachfolgende Abbildung zeigt.

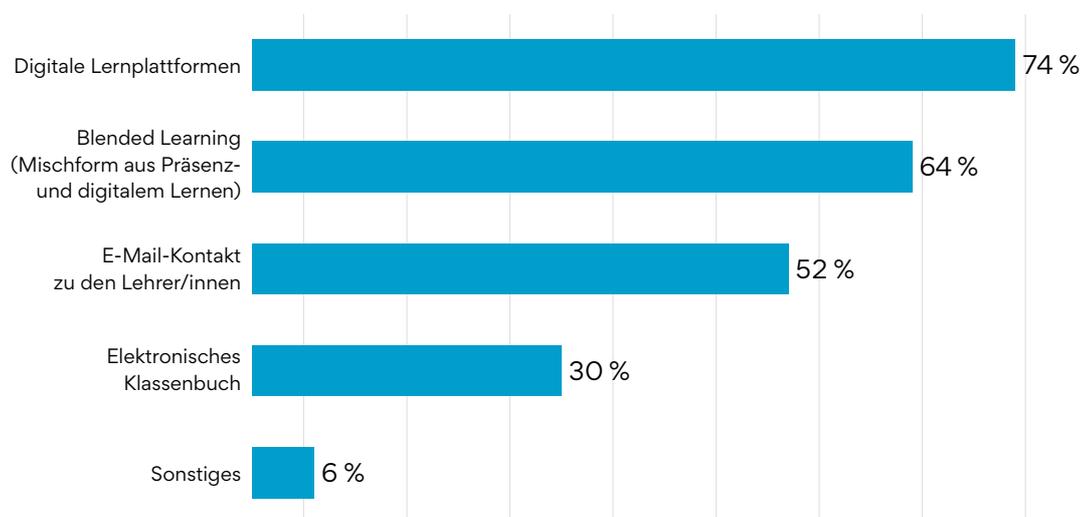


Abbildung 2: Umfrageergebnisse „Was wünschen Sie sich von den Berufsschulen im Rahmen des Digitalpakts?“ (Quelle: Statista).

Die Lernumgebung

Die Lernumgebung ist entscheidend, wenn E-Learning in der Ausbildung funktionieren soll, denn nur wenn sie ansprechend gestaltet und klar verständlich ist, haben Auszubildende Lust, sich hier aufzuhalten und zu lernen. Die Navigation muss intuitiv sein, damit sofort klar ist, welche Inhalte wo zu finden sind und wie diese miteinander verknüpft sind. Auf der ersten Seite - dem sogenannten Dashboard - kann jeder Auszubildenden seine wichtigsten Inhalte sehen. Das können die zuletzt bearbeiteten Inhalte sein, die Ergebnisse vom letzten Quiz oder der letzten Challenge oder ein Kalender, der neue Deadlines, Lernzeiten oder Prüfungen anzeigt. Auch das Führen eines digitalen Berichtsheftes ist denkbar. Erledigte Themenfelder können einfach markiert werden. Themenfelder, die Unsicherheiten bereiten, können einfach so lange wiederholt werden, bis sie sitzen. Wie weit man in einzelnen Themen oder dem gesamten Ausbildungsinhalt vorangeschritten ist, zeigen entsprechende Fortschrittsbalken.

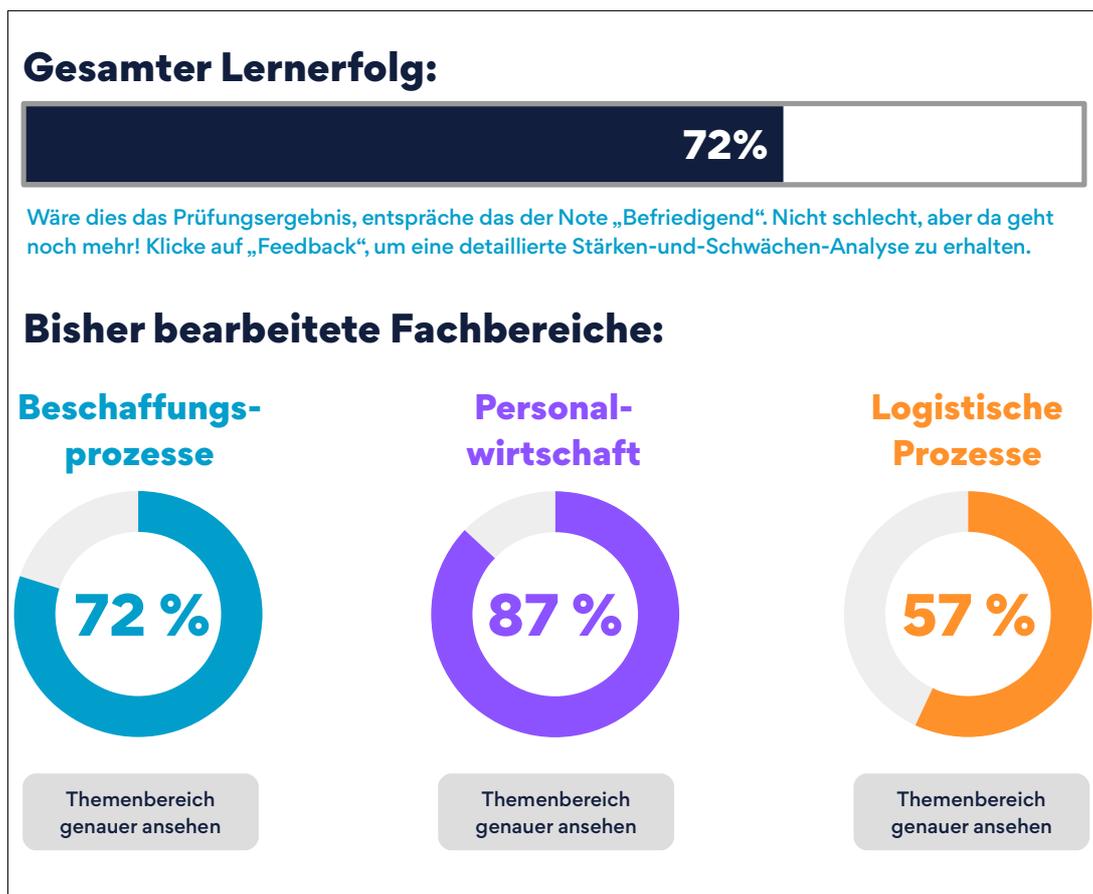


Abbildung 3: Beispielhafte Darstellung des Lernfortschritts auf einer digitalen Lernplattform (hier: Kaufleute im Groß- und Außenhandel).

Das Lernformat

Zentraler Bestandteil einer Lernplattform ist ihr Inhalt. Beim E-Learning in der Ausbildung ist hier entscheidend, dass verschiedene Inhalte didaktisch sinnvoll aufeinander aufbauen, damit sie für Auszubildende leicht verständlich sind. Große Themenfelder sind in sinnvolle Unterthemen unterteilt und die Bearbeitung eines Themas oder einer Lektion ist in einem überschaubaren Zeitrahmen möglich. Das ist wichtig, damit das digitale Lernen sinnvoll in den Arbeitsalltag integriert werden kann. Damit das Lernen abwechslungsreich gestaltet ist, gibt es eine Vielzahl an Formaten die genutzt werden kann: Erklärtexte, Infografiken und Lernvideos können wichtige Arbeitsabläufe anschaulich darstellen und mit Beispielen aus der Praxis untermalen. Übungsaufgaben, ein Quiz oder eine Challenge und spezifische Prüfungssimulationen ermöglichen es, das erlernte Wissen durch das Beantworten von Fragen zu testen und zu erkennen, welche Themen noch weiteren Wiederholungsbedarf haben.

Eine didaktisch sinnvolle Themengliederung erlaubt das Einbinden in den Arbeitsalltag.



Abbildung 4: Beispielhafte Darstellung einer Quiz-Auswertung.

Beispielreports aus vergangenen Prüfungen und Lösungsvorschläge zeigen, wie bei bestimmten Fragestellungen vorgegangen werden kann, wie man Argumente in einer mündlichen Prüfung sammelt und welche Fachbegriffe und Rechenschritte bei der Lösung nicht fehlen dürfen. Um diese Fachbegriffe und Formen zu lernen und zu wiederholen, gibt es Karteikarten und Formelsammlungen. Unklare Begriffe können so einfach nachgeschlagen werden und Formeln werden Schritt für Schritt erklärt. Darüber hinaus bieten sich bei einigen Ausbildungsbereichen auch noch separate Gesetzessammlungen an, um in Recht und WiSo-Kursen zu punkten.

Die Community

Neben dem Lernen mit statischen Inhalten, ist vor allem eine Lerncommunity ein entscheidender Vorteil, der E-Learning in der Ausbildung so attraktiv macht. Jeder Auszubildende bringt andere Stärken, Erfahrungen und Fragen mit in den Betrieb, sodass hier auch untereinander großes Lernpotenzial besteht, was oftmals jedoch nicht strukturiert genutzt wird. Eine gemeinsame Lernplattform kann Auszubildende in einem Lehrjahr, über verschiedene Lehrjahre und bei Interesse auch über Betriebe hinweg verbinden und einen Raum zum Austausch schaffen. Interaktive Formate, wie Live-Webinare, ein Ausbilderchat oder eine FAQ-Runde mit Ausbildungsleiter:innen können diesen Austausch anregen und fördern. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit sich in 1-zu-1-Gesprächen auszutauschen und Coaching und Beratung anzubieten.



Praxisbeispiele

Die Grundlage: Digitale Kurse und Module

Wer E-Learning erst einmal testen möchte, kann als Grundlage digitale Kurse und Module anbieten, wie beispielsweise eine vorab produzierte Videoreihe zur Kosten- und Leistungsrechnung. Diese kann ergänzend zum Unterricht in der Berufsschule genutzt werden oder in diesen integriert sein. Bekannt ist diese Art des E-Learning vor allem aus sogenannten MOOCs (Massive Open Online Courses), die durch US-amerikanische Universitäten Bekanntheit und Beliebtheit gewonnen haben. Hier können Videos vereinzelt Themen, die im Betrieb oder der Berufsschule thematisiert wurden, vertiefen oder ergänzen. Dieses statische Angebote bieten keinerlei Interaktionsmöglichkeit und keine Möglichkeit, das eigene Wissen zu testen. Für etwas mehr Interaktionen können Live-Webinare getestet werden, zum Beispiel mit einer Einladung von Expert/innen aus der Branche oder aus einem Fachbereich, die ihren Arbeitsalltag vorstellen und Fragen der Auszubildenden beantworten können. Auch hier geht es um ein einmaliges Angebot, um die bestehende Wissensvermittlung anzureichern.

Zum Einstieg eignet sich besonders das digitale Anreichern von Berufsschulinhalten.

Die Erweiterung: Individuelles E-Learning

Wer mehr als nur vereinzelte digitale Elemente nutzen möchte, kann eine E-Learning-Plattform verwenden, die komplett ausbildungsbegleitend Inhalte aufbereitet und abfragt. Zusätzlich dazu gibt es spezielle Angebote für eine gezielte Prüfungsvorbereitung. Auf der Plattform finden sich alle Ausbildungsinhalte in einzelnen Lektionen und Modulen, die Schritt für Schritt bearbeitet werden können. Eine Prüfungssimulation mit Fallbeispielen hilft, die Angst vor den Abschlussprüfungen zu nehmen und zeigt anhand von Lösungs- und Antwortbögen das richtige Vorgehen bei der Beantwortung. Eine datenbank mit Trainingsfragen kann für Beispielprüfungen genutzt werden, Fragenkombinationen werden immer wieder neu zusammengestellt und ein Countdown simuliert den Zeitdruck einer echten Prüfung. Im Anschluss gibt es ein direktes Feedback und eine Benotung, um den eigenen Lern- und Wissensstand einschätzen zu können und passgenau bestimmte Inhalte noch einmal wiederholen zu können.



Abbildung 5: Beispielhafte Auswertung einer Prüfungssimulation.

Die Vollendung: Begleitung und Gruppenlernen

Die Vorteile der vorherigen Version werden nun noch ergänzt durch das Arbeiten in Gruppen und die Möglichkeit, sich in einer aktiven Lerncommunity auszutauschen. Prüfungsaufgaben können gemeinsam gelöst und besprochen werden, Lernergebnisse verglichen und diskutiert werden und Vorbereitungs-materialien geteilt werden. Die Interaktion wird hier nicht nur durch verschiedene Lernformate auf einer Lernplattform geschaffen, sondern darüber hinaus durch den echten Austausch mit Mitstreiter/innen aus dem eigenen Betrieb oder anderen Unternehmen. Direktes Feedback, Beratung und Begleitung ist dank eines Ausbilderchats ebenfalls möglich, so dass selbst Coaching- und Mentoring-Situationen abgedeckt werden.

Die Anbietersuche

Mittlerweile gibt es eine Vielzahl an Anbietern für E-Learning (in der Ausbildung). Die folgenden Punkte helfen, dabei die richtige Wahl zu treffen.

1. Fachliches Verständnis

Die Kurse sind von erfahrenen Personen mit fachspezifischem Know-How zusammengestellt (z.B. von IHK-Prüfer/innen, Dozent/innen und Ausbilder/innen). Die Materialien sind angelehnt an die aktuelle Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen.

2. Praktische Umsetzung

Die Inhalte sind speziell für das E-Learning aufbereitet worden, das heißt es sind nicht nur Texte aus Fachbüchern digitalisiert und als PDF bereitgestellt. Bei einer Prüfungsvorbereitung gibt es eine durchdachte Didaktik und die Inhalte sind speziell für eine Prüfungssimulation aufbereitet (z.B. mit Aufgaben der vergangenen Jahrgänge und Musterlösungen für mündliche Prüfungen). Je spezifischer bzw. klarer umrissen das Ziel ist, desto spezifischer müssen die Inhalte sein.

3. Kundenperspektive

Gute E-Learning-Angebote müssen den Blickwinkel und Situation der Auszubildenden verstehen: Was brauchen sie, um erfolgreich zu sein? Ist es praxiserprobt? Gibt es bereits Feedback von Auszubildenden? Die besten Inhalte bringen nichts, wenn sie nicht aus den Augen von Auszubildenden verständlich aufbereitet sind.

4. Methodenvielfalt

Es werden verschiedene Methoden kombiniert, um für jeden Lerntyp ein passendes Angebot zu haben und die Vielfalt der digitalen Möglichkeiten auszunutzen.

5. Usability und Design

Die besten E-Learning-Angebote sind einfach und intuitiv zu bedienen. Lernen macht Spaß und Lust auf mehr. Eine anschauliche Darstellung ist dafür essentiell.

6. Verbindung aus Online und Offline

E-Learning soll „klassisches“ Lernen in der Ausbildung nicht ersetzen, sondern ergänzen. Neben E-Learning-Angeboten, einer Lernplattform oder App gibt es eine Verknüpfung zu offline Veranstaltungen und/oder die Option Präsenzformate optional zu buchen, wie beispielsweise eine einwöchige Inhouse Prüfungssimulation.

7. Integrationen

Es besteht die Möglichkeit eigene Inhalte einzubringen und/oder die Plattform im eigenen Corporate Design zu gestalten. Ein individuelles Branding der Lernplattform wertet die Arbeitgebermarke auf und eigene Inhalte geben dem digitalen Lernen ein persönliche Note.

8. Kundenservice

Es gibt einen Kundenservice mit klaren Kontaktmöglichkeiten (via Chat oder Telefon), schnelle Rückmeldungen, eine offene Feedbackkultur und einen technischen Support für Fragen und Wartungen.



Fazit

Bei der Frage, wie gut die Berufsschulen ihre Schüler/innen auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereiten, sind weniger als 1 Prozent der Unternehmen „sehr zufrieden“ und nur 29 Prozent „eher zufrieden“. Eine digitale Weiterbildungsstrategie im Unternehmen kann hier helfen, die Auszubildenden selbst fit für die digitale Zukunft zu machen. E-Learning in der Ausbildung ist dabei ein gutes Werkzeug, die Auszubildenden bestmöglich zu begleiten, auf Ihre Prüfungen vorzubereiten und den Führungskräftenachwuchs von morgen zu identifizieren. Als Nummer 1 Lernplattform für Aus- und Weiterbildung in Deutschland begleiten wir seit Jahren erfolgreich tausende Auszubildende mit qualitativ hochwertigen Lernmaterialien und einer interaktiven Community. Lassen Sie sich von unseren Expert/innen beraten und fordern Sie jetzt weitere Informationen an!



Sie wünschen weitere Informationen?

Ihr Kontakt zu uns:

Talent **2** Go

Eine Marke der Talent2Go GmbH
Hans-Stempel-Str. 14
76829 Landau

Tel. 06341 / 6811940

E-Mail: info@talent2go.de

www.talent2go.de

