Die Entscheider/innen

Das technologiegestützte Lernen ist ein Thema, das in der Regel verschiedene Kompetenzen und Verantwortlichkeiten in Unternehmen adressiert und – im günstigen Fall – zusammenführt:

- Die **Geschäftsführung** entscheidet über die langfristige Ausrichtung der Weiterbildung und die Einbettung des technologiegestützten Lernens in die Unternehmens-, Personal- und Bildungsstrategie. Hinweise für die strategische Ausrichtung des technologiegestützten Lernens liegen vor, wenn es in ein systematisches Kompetenzmanagement eingebettet ist. Kompetenzmanagement basiert dabei auf Kompetenzmodellen und –profilen und umfasst die Bereiche der Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklung.
- Die **Personalentwicklung** verantwortet in der Regel die operative Umsetzung der Personal- und Bildungsstrategie, definiert Bildungsstandards, setzt „Best Practices“ fest und unterstützt die Geschäftsbereiche bei der Entwicklung von technologiegestützten Lernszenarien. Sie ist zudem regelmäßig in den Einkauf und die Betreuung der unternehmenseigenen Lernplattformen involviert.
- Die **IT-Abteilung** definiert – in Anlehnung an die Geschäftsziele – die IT-Strategie, setzt eine unternehmensweite IT-Infrastruktur auf, definiert technische Standards, betreut die Schnittstellen und den systemübergreifenden Datenaustausch und ist deshalb erste Anlaufstelle für den Einkauf, die Implementierung und den internen Betrieb von Lerntechnologien.
- Die **Geschäftsbereiche**, zum Beispiel Vertrieb oder Produktentwicklung, definieren mit Blick auf ihre Geschäftsziele und die Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden den konkreten Lern- und Trainingsbedarf. Wie autonom sie dabei in Fragen der Weiterbildung handeln, hängt nicht zuletzt von der Zentralität oder Dezentralität der jeweiligen Unternehmensstruktur ab.
- Die **Mitarbeitenden** planen und steuern ihre individuellen Lernprozesse, idealerweise in Eigenverantwortung auf Basis von Kompetenzmessungen und in der Kommunikation mit Führungskräften, Coaches und Lernpartner/innen.

Im Einzelfall können weitere Unternehmensbereiche, wie Interne Kommunikation oder Marketing, an der Entwicklung des technologiegestützten Lernens beteiligt sein. Dabei ist zu beachten, dass in Deutschland das technologiegestützte Lernen als Berufsbildung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes der Mitbestimmung unterliegt. Deshalb gibt es in vielen Unternehmen Betriebsvereinbarungen, die zum Beispiel den Einsatz von E-Learning regeln (Heidemann, 2009).

> “
>
> !

> Die Geschäftsführung, das Personalmanagement bzw. die Personalentwicklung, IT-Abteilungen sowie die einzelnen Geschäftsbereiche eines Unternehmens sind die „klassischen“ Anlaufstellen für die Gestaltung des Rahmens, in dem das technologiegestützte Lernen stattfindet. In kompetenzorientierten Lernumgebungen und -systemen entscheiden zunehmend die Lernenden selbst, evtl. mit Unterstützung ihrer Führungskraft, eines Coaches oder einer Lernpartnerin/eines Lernpartners, wie sie ihre individuellen Lernprozesse im Arbeitsprozess selbstorganisiert gestalten.

Erstes, nachstehendes, Element wird ans Ende der vorherigen Seite gestellt

Abb. 1: E-Learning-Formen in der betrieblichen Weiterbildung

Abb. 1: E-Learning-Formen in der betrieblichen Weiterbildung

Revision #3
Created 2025-02-28 21:17:10 UTC by Bernd Grabner
Updated 2026-02-13 14:21:06 UTC by Github Admin