

Fachartikel · Marktanalyse: Nachhaltiges Lernen mit KI

Das Seminar der Zukunft endet nicht mehr im Seminarraum

Warum methodisch verankerte KI-Companions die Weiterbildung neu definieren

Juni 2026

Das Feld, in dem wir uns bewegen

Digitale Transformation, Change-Management, KI-Transformation – das sind die anspruchsvollsten Lernfelder, die es heute gibt. Nicht weil die Konzepte schwer zu verstehen sind. Sondern weil ihre Anwendung unter Bedingungen stattfindet, die kein Seminar vollständig simulieren kann: Widerstand im Führungsteam, Unsicherheit in der Belegschaft, Entscheidungen unter Zeitdruck, Konflikte, die eskalieren, bevor der Change-Plan steht.

KI-Transformation verschärft das noch einmal. Wer ein Unternehmen durch KI-Veränderungen führt, braucht gleichzeitig strategisches Urteilsvermögen, Konfliktfähigkeit, Kommunikationsstärke und methodische Klarheit – in einem Umfeld, das sich schneller verändert als jedes Weiterbildungsprogramm aktualisiert werden kann.

Die zentrale Frage für Bildungseinrichtungen:

Wie bereitet man Menschen auf Situationen vor, die man nicht vollständig kennt?

Was den Markt gerade verschiebt

Bildungseinrichtungen, die Transferbegleitung ernst nehmen, haben in der Vergangenheit auf Coaching und Mentoring gesetzt. Zu Recht – denn das sind wirksame Formate. Individuell, kontextsensitiv, erfahrungsbasiert. Und gleichzeitig beobachten erfahrene Bildungsverantwortliche eine klare Bewegung im Markt: Unternehmen investieren zunehmend in interne Kompetenz. Train-the-Trainer-Konzepte gewinnen an Bedeutung. Der Wunsch ist nicht weniger Qualität – sondern Qualität, die in der Organisation verankert bleibt.

Das stellt Bildungseinrichtungen vor eine präzise strategische Frage: Wie liefert man die Tiefe von Coaching – methodisch fundiert, situationsnah, individuell – in einer Form, die mit der Logik interner Kompetenzentwicklung kompatibel ist?

Coaching & Mentoring	AI Companion
Hohe Qualität, individuell	Methodisch verankert, skalierbar
Budgetintensiv, sinkende Nachfrage	Kompatibel mit Train-the-Trainer, jederzeit verfügbar
Extern, terminabhängig	In der Organisation verankert, im Moment der Anwendung verfügbar

Was der Markt verspricht – und was er wirklich liefert

Der KI-Hype im Bildungsbereich ist real. 36 Prozent der deutschen Unternehmen setzen bereits KI ein – fast doppelt so viele wie ein Jahr zuvor (Bitkom Research, 2025). Jede IHK-Akademie, jeder große Weiterbildungsträger, jede Unternehmensuniversität spricht über KI. Die Budgets für Learning & Development wachsen. Josh Bersin, einer der renommiertesten Analysten des globalen L&D-Marktes, spricht in seiner aktuellen Studie von einer Neuordnung des 400-Milliarden-Dollar schweren Corporate-Learning-Marktes (The Josh Bersin Company, Februar 2026). Aber wer genauer hinschaut, erkennt: Die meiste Energie fließt in vier Kategorien, die alle eines gemeinsam haben – sie ändern das grundlegende Problem nicht.

KI als Lerninhalt

IHK-Akademien, Bitkom, Management Circle und Dutzende private Anbieter bieten KI-Grundlagenkurse, KI-Manager-Zertifikate, AI-Literacy-Programme – vom KI-Scout (IHK) über den KI-Manager mit Hochschulzertifikat der Haufe Akademie bis zur DEKRA-zertifizierten KI-Beauftragten-Ausbildung von WBS-Training. Zusätzlichen Schub gibt der EU AI Act: Artikel 4 verpflichtet seit Februar 2025 alle Unternehmen, KI-Kompetenz ihrer Mitarbeitenden sicherzustellen – ab dem 2. August 2026 greift die nationale Marktüberwachung. Das erklärt den Boom dieser Kategorie. Das Angebot ist legitim, notwendig und gut – aber das Thema ist KI, nicht die Anwendung von Fachkompetenz. Eine dokumentierte Schulung erfüllt die Pflicht, sie befähigt noch niemanden. Wer diese Kurse absolviert, weiß mehr über KI. Er kann deswegen noch keine Verhandlung besser führen, keinen Change-Prozess souveräner steuern, kein Konfliktgespräch methodischer vorbereiten.

AI-Coaching und Mentoring – ein Markt im Entstehen

Erste Plattformen integrieren KI-gestützte Coaching-Funktionen. Dieser Markt wächst. Die entscheidende Ausbaufähigkeit liegt in der Integration von Frameworks und Methoden, welche bei den Unternehmen im Einsatz sind. Die Lösungen geben gute allgemeine Hinweise, stellen hilfreiche Fragen, erzeugen angenehme Reflexionsimpulse. Aber sie sind nicht skalierbar in der Lage, Kundenprozesse und Methodenwissen wie Verkaufen, Verhandeln, Agiles Management, Transformation und Changemanagement zu adaptieren und integrieren.

Das strukturelle Problem, das alle kennen

Bildungseinrichtungen haben das Transferproblem seit Jahrzehnten. Es ist nicht neu. Es war schon vor KI das größte ungelöste Problem der Erwachsenenbildung. Und es ist messbar: Unmittelbar nach einem Training wenden 62 Prozent der Teilnehmer das Gelernte an, nach sechs Monaten noch 44 Prozent, nach einem Jahr nur noch 34 Prozent (Saks & Belcourt, Human Resource Management, 2006). Rund zwei Drittel der Transferwirkung verpuffen binnen zwölf Monaten.

Was das für Bildungseinrichtungen bedeutet

Akademieleiter, L&D-Verantwortliche und Bildungsträger stehen gerade vor einer Weichenstellung, die wichtiger ist als jede Curriculum-Reform der vergangenen Jahrzehnte. Der Druck kommt von mehreren Seiten gleichzeitig: Unternehmen wollen Wirkungsnachweis, nicht Zertifikate. Teilnehmer wollen Kompetenz, nicht Kurse. Der EU AI Act verpflichtet seit Februar 2025 alle Unternehmen dazu, KI-Kompetenz bei ihren Mitarbeitenden nachzuweisen, ab August 2026 wird diese Pflicht national überwacht und durchgesetzt. Und der globale Markt bewegt sich erkennbar weg von programm-gesteuertem Training hin zu kontinuierlichem Capability Building (The Josh Bersin Company, 2026) – einem Modell, für das viele Bildungseinrichtungen noch keine Antwort haben.

Transferbegleitung, der KI-Companion

Der Mehrwert liegt im Format, welches methodisch verankerte Begleitung von der Seminarvorbereitung bis in die echte Anwendungssituation liefert. Diese Lücke schafft den Wirkungsnachweis – das stärkste Argument gegenüber Unternehmenskunden, die Weiterbildungsbudgets verteidigen müssen.

Kein bestehendes Curriculum muss geändert werden. Keine Dozenten müssen ersetzt werden. Der KI-Companion dockt an das an, was bereits existiert und wertet es auf. Für Zertifikatslehrgänge bedeutet das messbare Transferwirkung. Für Inhouse-Akademien bedeutet das Kompetenzentwicklung für Dozenten bedeutet es eine neue Grundlage für Folgebeauftragungen.

Ein neues Bildungsformat

KI-Strategen und KI-Transformationsmanager genießen eine praxisorientierte KI-Ausbildung auf einem Niveau, dessen Format den Standard von morgen definiert. Entwicklung von methodisch verankerte KI-Companion für den spezifischen Unternehmenskontext.

Das ist keine These über Technologie. Es ist eine These über den Zweck von Bildung und über die Verantwortung, die Bildungseinrichtungen gegenüber ihren Teilnehmern und Auftraggebern tragen.

Wer Erwachsene ausbildet, verfolgt ein zentrales Ziel: Menschen zu befähigen in kritischen Momenten wirksam zu handeln. Das Seminar ist und bleibt weiterhin das beste verfügbare Werkzeug. Der KI-Companion ist die notwendige Ergänzung, nicht weil KI modern ist, sondern weil das Transferproblem real ist, messbar ist und jetzt lösbar wird.

Die Einrichtungen, die das heute begreifen, werden nicht einfach ein neues KI-Werkzeug einsetzen. Sie werden den Standard definieren, an dem die nächste Generation beruflicher Weiterbildung gemessen wird.

Über den Autor

Günter Apel ist Dozent und Berater für digitale Geschäftsmodelle und KI-Transformation. Mit der KI-Manufaktur NexQube entwickelt er methodisch verankerte KI-Companions für die berufliche Weiterbildung integrierbar und einbettet in die KI-Strategie eines Unternehmens.