

DIGITALE WEITERBILDUNG FUNKTIONIERT!

Digitale Weiterbildung erweitert die Möglichkeiten beruflicher Qualifizierung, wenn sie professionell konzipiert wird



Entscheidend für den Lernerfolg ist nicht das Format, sondern die didaktische Gestaltung der Lernangebote

„Man muss sich doch sehen, um wirklich zu lernen.“ Dieser Satz fällt in Diskussionen über Weiterbildung fast reflexhaft. Der persönliche Austausch, das Gespräch in der Kaffeepause, die spontane Rückfrage im Seminarraum – all das gilt als Herzstück gelingender Lernprozesse. Und ja: Begegnung hat Wert. Aber wer daraus schließt, digitale Weiterbildung sei zwangsläufig die schlechtere Variante, verwechselt Format mit Qualität. Die entscheidende Frage lautet nicht: online oder Präsenz? Sondern: Wie ist das Lernangebot didaktisch gestaltet?

Ein Weiterbildungsmarkt im Wandel

Die betriebliche Weiterbildung in Deutschland befindet sich im Umbruch. Viele Unternehmen halten ihre Investitionen in Qualifizierung stabil oder bauen sie aus, obwohl das wirtschaftliche Umfeld herausfordernd bleibt. Parallel dazu hat sich digitales Lernen in zahlreichen Organisationen als fester Bestandteil des Weiterbildungsangebots etabliert – nicht mehr nur als Notlösung, sondern zunehmend als strategische Option. Auffällig ist dabei weniger die bloße Verbreitung als die gewachsene Akzeptanz: Digitale Formate werden von vielen Beschäftigten als zeitgemäße Ergänzung oder Alternative zur Präsenz geschätzt. Dahinter stehen veränderte Arbeitsrealitäten: Hybride Modelle, hoher Zeitdruck, Fachkräftemangel und kontinuierliche Transformationsprozesse erhöhen in vielen Branchen den Bedarf an

flexiblen, orts- und zeitunabhängigen Lernformen.

Gleichzeitig gilt: Reichweite allein ist noch kein Qualitätskriterium. Entscheidend bleibt die Frage, ob Lernangebote wirksam gestaltet sind und tatsächlich bei der Entwicklung relevanter Kompetenzen unterstützen.

Was sagt die Forschung?

Schaut man sich Forschungsergebnisse genauer an, ist die Lage deutlich klarer, als es die öffentliche Debatte oft erscheinen lässt. Reine Online-Formate erzielen im Durchschnitt mindestens vergleichbare, teils leicht bessere Lernergebnisse als reine Präsenzveranstaltungen. Blended-Learning-Formate – also die Kombination aus Online- und Präsenzelementen – schneiden dabei tendenziell am besten ab. Die zentrale Erkenntnis dieser Forschung ist dabei weni-

ger überraschend als bedeutsam: Nicht das Lehrformat entscheidet über den Lernerfolg, sondern seine didaktische Gestaltung. Viele der negativen Erfahrungen mit Online-Lehre stammen aus der Pandemiezeit. Damals wurde vielerorts improvisiert, in der Forschung als „Emergency Remote Teaching“ bezeichnet: ein Notbetrieb, der mit professionell gestalteter digitaler Weiterbildung wenig gemein hat. Diese Phase als Beleg für die generelle Schwäche digitaler Formate heranzuziehen, greift aus wissenschaftlicher Sicht zu kurz.

Warum gute digitale Weiterbildung wirkt

Wenn man die Forschung genauer betrachtet, zeigen sich drei zentrale Erfolgsfaktoren.

1. Aktivierung statt Konsum

Lernen ist kein passiver Prozess. Wer lediglich Folien betrachtet oder Videos „konsumiert“, lernt wenig – egal ob im Seminarraum oder vor dem Bildschirm.

Wirksame digitale Weiterbildung setzt auf Aktivierung:

- ➔ strukturierte Aufgaben,
- ➔ Wiederholungen mit Transferbezug,
- ➔ Fallstudien und Szenarien,
- ➔ Austausch in Kleingruppen,
- ➔ Diskussionen in digitalen Räumen.

Technologie kann dabei sogar unterstützen: Interaktive Tools, simulationsbasierte Anwendungen oder adaptive Lernmodule fördern kognitive Prozesse stärker als reine Vortragsformate.

2. Sichtbare Lehrendenpräsenz – auch online

Ein verbreitetes Missverständnis lautet: Online-Lernen sei automatisch selbstgesteuertes Alleinlernen. Die Forschung zeigt jedoch, dass dozierendengeleitete Formate besonders wirksam sind, auch in digitalen Settings. Entscheidend ist die wahrgenommene Präsenz der Lehrenden:

- ➔ klare Strukturierung,
- ➔ regelmäßiges Feedback,

- ➔ Ansprechbarkeit,
- ➔ Moderation von Diskussionen.

Digitale Formate ermöglichen diese Präsenz durchaus, sie müssen nur bewusst gestaltet werden. Ein virtueller Raum ist kein Selbstläufer, sondern braucht Führung.

3. Praxistransfer als Leitprinzip

Erwachsene lernen zielorientiert. Weiterbildung ist kein Selbstzweck, sondern Investition in Handlungsfähigkeit.

Online-Formate bieten hier sogar besondere Chancen:

- ➔ Inhalte können unmittelbar im Arbeitsalltag angewendet werden.
- ➔ Lernphasen lassen sich zwischen Praxisphasen legen.
- ➔ Reflexionsaufgaben können auf reale Projekte bezogen werden.

Wer am Montag lernt und am Dienstag ausprobiert, verankert Wissen nachhaltiger.

Der Mehrwert für Berufstätige

Neben der didaktischen Wirksamkeit bieten digitale Weiterbildungsformate strukturelle Vorteile, insbesondere für Berufstätige.

➔ Zeitliche Flexibilität

Der größte Vorteil asynchroner Online-Formate liegt in der freien Zeiteinteilung. Lernen wird entkoppelt von festen Orts- und Zeitvorgaben. Inhalte können wiederholt, vertieft oder beschleunigt durchlaufen werden. Gerade für Fach- und Führungskräfte mit hoher Arbeitsbelastung, für Eltern, Pendler oder Schichtarbeitende ist das ein entscheidender Faktor. Fehlende Zeit gilt

als größtes Weiterbildungshindernis, flexible Formate setzen genau hier an.

➔ Ortsunabhängigkeit und Zugänglichkeit

Digitale Weiterbildung überwindet geografische Barrieren. Sie ermöglicht Zugang unabhängig von Wohnort, Mobilität oder Unternehmensstandort. Gerade in ländlichen Regionen entsteht so erstmals ein breites Angebot hochwertiger Qualifizierungsprogramme.

➔ Effizienz und Skalierbarkeit

Auch aus Unternehmensperspektive bieten digitale Formate Vorteile:

- ➔ Wegfall von Reise- und Übernachtungskosten,
- ➔ geringerer organisatorischer Aufwand,
- ➔ bessere Skalierbarkeit.

Weiterbildung wird planbarer und wirtschaftlicher – ohne Abstriche bei der Qualität, sofern die didaktische Konzeption stimmt.

Interaktion ist mehr als physische Nähe

Der persönliche Austausch bleibt wichtig. Diskussionen, Netzwerken und informelle Gespräche haben Wert. Doch dieser Wert lässt sich nicht allein an physischer Anwesenheit festmachen. Interaktion ist kein Ort, sondern ein didaktisches Prinzip.

Digitale Formate können Austausch ermöglichen, über Break-out-Räume, moderierte Diskussionen, Lerncommunitys oder projektbezogene Gruppenarbeiten. Entscheidend ist nicht, ob Menschen im selben Raum sitzen, sondern ob sie kognitiv und

sozial aktiviert werden. Die pauschale Gegenüberstellung „Präsenz = gut, Online = schlecht“ wird der Realität nicht gerecht.

Wohin entwickelt sich die digitale Weiterbildung?

Digitale Weiterbildung entwickelt sich derzeit von der bloßen Ersatzlösung zum strategischen Instrument. In vielen Unternehmen rücken personalisierte Lernpfade, die sich an Rolle, Vorwissen und Zielen orientieren, zunehmend in den Fokus. Microlearning-Formate ermöglichen kurze, gut integrierbare Lerneinheiten, die sich leichter in den Arbeitsalltag einfügen. Hinzu kommen KI-gestützte Systeme, die Lernstände analysieren, Feedback adaptiv anpassen und als intelligente Assistenten den Lernprozess begleiten. Parallel setzen sich Blended-Learning-Konzepte durch, bei denen Online- und Präsenzanteile bewusst kombiniert werden und so schrittweise zum neuen Normal werden.

Fazit: Qualität schlägt Format

Die Diskussion um digitale Weiterbildung sollte weniger ideologisch und stärker evidenzbasiert geführt werden. Die Forschung zeigt klar: Online-Lernen ist nicht per se schlechter als Präsenz. Bei guter didaktischer Gestaltung ist es mindestens gleichwertig, in kombinierten Formaten sogar überlegen. Wer Weiterbildung ernst nimmt, sollte daher nicht fragen, welches Format „besser“ ist, sondern welche Lernarchitektur die jeweiligen Ziele am besten unterstützt. Digitale Weiterbildung funktioniert – nicht automatisch, nicht beliebig, sondern dann, wenn sie professionell konzipiert wird. Und genau darin liegt Chance: Sie erweitert die Möglichkeiten beruflicher Qualifizierung – flexibel, wirksam und anschlussfähig an eine Arbeitswelt im Wandel.

Online-Lernen erweitert die Möglichkeiten der Weiterbildung – flexibel, ortsunabhängig und jederzeit verfügbar



Foto: contrastwerkstatt - stock.adobe.com



Foto: Philipp Johann | salihmetevic/fotografieren

Gastautor: **Prof. Dr. Michael Bernecker**,
Geschäftsführer,
DIM Deutsches Institut für Marketing GmbH