

Study Mode von ChatGPT im Unternehmenskontext - Ein praxisnaher Leitfaden für HR, Trainer, Coaches und L&D

Als interner Trainer und Lernexperte teste ich neue Lerntechnologien immer mit einer gewissen Skepsis. Der Study Mode von ChatGPT (in Deutschland „Studieren und Lernen“) hat mich jedoch überrascht – nicht, weil er Antworten liefert, sondern weil er **Lernen unterstützt**.

Warum der Study Mode für HR und L&D relevant ist

Viele Organisationen investieren erheblich in Trainings, Programme und Lerninitiativen, stehen jedoch dennoch vor denselben Herausforderungen: Der Lerntransfer bleibt oft gering, die nachhaltige Verankerung des Gelernten gelingt nur unzureichend, und in vielen Fällen endet der Lernprozess unmittelbar mit dem Abschluss des Trainings, statt sich im Arbeitsalltag fortzusetzen.

Mit dem Study Mode („Studieren und Lernen“) von ChatGPT steht ein KI-gestützter Lernmodus zur Verfügung, der **didaktisch explizit auf Lernen statt Antworten ausgelegt** ist. Für HR und L&D eröffnet das neue Möglichkeiten, **formales Lernen, informelles Lernen und Transferarbeit sinnvoll zu verbinden**.

1. Was ist der Study Mode – didaktisch betrachtet?

Im Unterschied zum klassischen ChatGPT-Modus liefert der Study Mode **keine schnellen Lösungen**, sondern:

- arbeitet mit der „**Sokratischen Fragetechnik**“,
- zerlegt Inhalte in lernlogische Schritte,
- fordert aktive **Antworten und Begründungen** ein,
- integriert **Mini-Checks, Wiederholungen und Feedback**.

Aus L&D-Sicht ist besonders relevant, dass der Lernende kognitiv aktiv bleibt, dass der Lernprozess kontinuierlich begleitet wird und dass der Schwerpunkt auf Verstehen, Anwenden und Reflektieren liegt. Dadurch funktioniert der Study Mode eher wie ein digitaler Lerncoach als wie eine reine Wissensdatenbank.

2. Einsatz nach Trainings: Transfer systematisch unterstützen

Der größte Mehrwert für HR und L&D liegt im Post-Training-Kontext. Typische Szenarien: Führungskräfte Trainings, Soft-Skill-Trainings (Kommunikation, Feedback, Konflikt), Fachtrainings, Onboarding-Programme.

Voraussetzungen / Best Case für den Einsatz von Study Mode

1. Aus meiner Erfahrung entfaltet der Study Mode für die (ehemaligen) Trainingsteilnehmer seine größte Wirkung, wenn er auf eine solide inhaltliche und

didaktische Ausgangsbasis aufsetzen kann. Dazu sollte der Teilnehmer die verwendeten **Trainingsmaterialien hochladen**, also zum Beispiel Präsentationen, Handouts, Modelle, Arbeitsblätter oder Transferaufgaben. Diese Unterlagen definieren den gemeinsamen Bezugsrahmen zwischen Training und KI und verhindern, dass ChatGPT mit generischem Standardwissen arbeitet, das am Training vorbeigeht.

2. Als Trainer kann ich bereits am Ende des Trainings die Teilnehmer darin unterstützen, klare **Lernabsichten** zu **formulieren**. Was soll vertieft, angewendet oder reflektiert werden? Mit den Lernabsichten kann der Teilnehmer dann ChatGPT „füttern“, damit der Study Mode seine Stärke ausspielen kann – nämlich individuell zu fragen, gezielt zu fördern und lernlogisch zu begleiten, statt Inhalte nur zu wiederholen.

Beispiele aus der Praxis:

- **Feedbacktraining:** Der Study Mode simuliert Gesprächssituationen, fordert von mir Antworten ein und gibt präzises Feedback zu meinen Antworten.
- **Delegation & Empowerment:** Er fragt nach typischen Delegationssituationen, hilft mir, Ziele, Erwartungen und Verantwortlichkeiten zu klären, fordert von mir Formulierungen ein.
- **Change-Leadership:** Er strukturiert Veränderungssituationen (z. B. Ziele, Stakeholder, Widerstände), fordert mich zur Reflexion meiner Rolle auf und unterstützt mich bei der Ableitung konkreter nächster Schritte.
- **Train the Trainer:** Er hilft mir, neue Methoden auf meine eigenen Trainingssituationen und Zielgruppen zu übertragen. Er simuliert herausfordernde Situationen mit schwierigen Teilnehmern, fordert meine Reaktionen ein und gibt mir Feedback dazu.

Tipps für Trainer / HR

Es lohnt sich, den Study Mode ganz bewusst als **Transferinstrument** einzuführen und seine Rolle im Lernprozess klar zu kommunizieren.

Hilfreich ist es außerdem, konkrete **Reflexionsprompts** bereitzustellen, die den Lernenden Orientierung geben und den Transfer in den Arbeitsalltag erleichtern.

Ebenso sollten **Trainingsunterlagen** entweder bereits während des Trainings oder unmittelbar danach zur Verfügung gestellt werden, damit Lernende direkt anknüpfen können.

Darüber hinaus empfiehlt es sich, eine kurze und regelmäßige Nutzung des Study Mode zu fördern, da **Micro-Learning-Einheiten** besonders wirksam sind.

Idealerweise wird der Einsatz zudem mit **Peer-Austausch** kombiniert, um Social Learning zu ermöglichen und den Lernprozess weiter zu vertiefen.

3. Einsatz für kontinuierliches Lernen im Arbeitsalltag

Der Study Mode eignet sich auch für **selbstgesteuertes Lernen außerhalb formaler Trainings** bzw. nicht direkt nachgelagert zu Trainings.

Typische Anwendungsfelder des Study Mode liegen unter anderem in den Leadership-Grundlagen, der Change- und Organisationsentwicklung, dem Projektmanagement sowie in HR- und Business-Basics. In all diesen Bereichen unterstützt er Lernende dabei, Wissen nicht nur aufzunehmen, sondern aktiv zu verarbeiten und in ihren Arbeitskontext zu übertragen.

In solchen Fällen passt der Study Mode das Lerntempo individuell an, stellt gezielte Transferfragen, regt zur Selbstreflexion an und unterstützt das Lernen direkt „on the job“, sodass Theorie und Praxis eng miteinander verknüpft werden.

Für L&D-Teams ist der Study Mode besonders relevant, weil er klassische Lernangebote sinnvoll ergänzen kann, die Selbstlernkompetenz der Mitarbeitenden stärkt und informelles Lernen im Arbeitsalltag wirkungsvoll unterstützt.

4. Kritische Einordnung aus L&D-Sicht

Trotz des Potenzials ist der Study Mode kein Selbstläufer.

Grenzen

- Gefahr von zu viel Unterstützung; das Gelernte bleibt dann oberflächlich und wenig transferfähig auf andere Situationen.
- Keine echte Langzeit-Lernhistorie (zum aktuellen Zeitpunkt).
- Metakognitive Prozesse werden teilweise von der KI übernommen; d. h. „Lernen lernen“ bzw. „Lernen strukturieren, planen und bewerten“ als eigene weiterzuentwickelnde Kompetenz entfällt oder kommt nicht zur Entfaltung.
- Kein Ersatz für soziale Lernprozesse: Besonders bei Themen wie Führung, Kommunikation, Haltung oder Change zeigt sich, dass Lernen im Spannungsfeld zwischen Selbstreflexion und sozialem Feedback entsteht. Das kann ChatGPT nicht leisten.

Konsequenz für HR & L&D Der Study Mode wirkt am besten, wenn er in Blended-Learning-Designs eingebettet ist, durch klare Nutzungshinweise begleitet wird und durch Reflexions- und Austauschformate ergänzt wird, die den Lernprozess vertiefen und nachhaltig unterstützen.

5. Study-Mode-Entwicklungspotenziale

Es ergeben sich aus meiner Sicht vier spannende Entwicklungsmöglichkeiten für die Zukunft und damit das Potenzial, zum Game Changer zu werden:

- Persistente Lernpfade über Trainings hinweg – derzeit arbeitet der Study Mode überwiegend sessionbasiert: Er reagiert auf den aktuellen Kontext, baut jedoch kein belastbares, langfristiges Lernprofil auf. Für Learning & Development wäre es ein großer Schritt, wenn der Study Mode persistente Lernpfade abbilden könnte.
- Adaptive Reduktion der Lerner-Unterstützung. Während bei Lernern zu Beginn eine klare Struktur und viele Impulse notwendig sind, nimmt die Führung mit wachsender Kompetenz ab und die Eigenverantwortung der Lernenden steigt. Schließlich übernehmen Lerner eigenständig die Planung, Strategie und Reflexion. In der Trainings- und Lernpsychologie wird dieses Vorgehen als Fading bezeichnet – eine bewusste Reduktion von Unterstützung, um die Selbstregulation gezielt zu fördern.
- Stärker Metareflexion über Denk- und Entscheidungsprozesse integrieren („Warum hast du so entschieden?“, „Warum hast du diesen Lösungsweg gewählt?“).
- Integration in Lernarchitekturen und Lernprogramme. Der größte Hebel aus L&D-Sicht liegt in der Integration des Study Mode in bestehende Lernarchitekturen (Lernökosysteme). Während der Modus aktuell noch als eigenständiges Tool genutzt wird, könnte er künftig zu einem vernetzten Bestandteil der Programmarbeit werden und so deutlich mehr Wirkung entfalten. Denkbar ist beispielsweise eine direkte Anbindung an Trainingscurricula, sodass Module, Modelle und zentrale Begriffe im Study Mode vertieft werden können. Ebenso könnte er als Transferbegleiter zwischen Präsenzphasen dienen, um Lernprozesse kontinuierlich fortzuführen. Auch die Verbindung mit Coaching-, Peer- oder Reflexionsformaten eröffnet zusätzliche Potenziale für eine ganzheitliche Lernarchitektur.

Fazit für HR, Trainer und Coaches – Game Changer oder nicht?

Der Study Mode ist kein Ersatz für Trainings, aber ein hochwirksames Ergänzungsinstrument für Lerntransfer, selbstgesteuertes Lernen und nachhaltige Kompetenzentwicklung. Noch ist der Study Mode kein vollständiger Game Changer, aber richtig eingesetzt unterstützt er genau das, was viele Lerninitiativen brauchen:

Denken statt Konsum,

Transfer statt Teilnahme,

Lernen als Prozess statt Event.