

Leitfaden

Moderne Lehrmethoden für begeisterte Azubis

Ideen für mehr Motivation im Ausbildungsalltag entwickeln und in die Praxis bringen

Ausbildungsmarketing - Begleiten und Entwickeln

August 2026

Inhalt

I. Einleitung	3
II. Methodenkategorien	5
III. Methodensteckbriefe	5
a) Lernen durch Eigenverantwortung und Zusammenarbeit	6
b) Lernen durch Erleben und Ausprobieren	8
c) Lernen durch Entdecken und Verstehen	10
d) Lernen durch soziale Erfahrungen	12
IV. Von der Idee in die Praxis kommen	14

I. Darum ist Selbstwirksamkeit nicht nur ein neues Trendwort für Motivation

Einführung

“Selbstwirksamkeit ist so wichtig beim Lernen” - das hört man gerade an jeder Ecke. Doch was hat das mit dir als Ausbilder:in und deiner Ausbildungsmethode zu tun?

Du gestaltest täglich Lernsituationen, in denen deine Auszubildenden verschiedene Erfahrungen sammeln und Fachwissen aufbauen können. Die passende Methode entscheidet oft mit, ob sie diese Möglichkeiten annehmen oder nicht. Hier hilft dir die Selbstwirksamkeit: Erfahren deine Azubis, dass du ihnen etwas zutraust und sie schaffen die Aufgabe allein, stärkt das ihre Resilienz, Leistung und Ausdauer bei Rückschlägen und fördert intrinsische Motivation.

Um das zu erreichen, unterstützt dich dieser Leitfaden dabei, die Voraussetzungen deiner Azubigruppe, sowie das Ziel zu klären. Du lernst zwölf wirksame Methoden kennen und leitest am Ende konkrete Anwendungsideen für deinen Ausbildungsalltag daraus ab.

Kriterien für deine Methodenauswahl

Für die Entscheidung, welche Methode die passende für dich ist, bedenke zunächst folgende Punkte:

1

Zielgruppe

Wer sind die Lernenden? Wie viele Personen sollen eingebunden werden? Welche Vorkenntnisse bringen sie mit? Welche Sozialform passt (Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Partnerarbeit)? Ebenso Altersstruktur, Vorerfahrungen und Gruppendynamiken spielen eine wichtige Rolle bei der Methodenwahl.

2

Zeit

Wie viel Zeit hast du zur Verfügung? Damit ist nicht nur die Zeit für die Methodendurchführung, sondern auch für die Methodenvorbereitung gemeint. Manche erfordern intensivere Vorbereitung oder benötigen mehr Zeit für die Durchführung. Plane das für dich, deine Azubis und betroffene Kolleg:innen ein.

3

Material

Welche finanziellen Ressourcen oder Materialien benötigst du? Und welche stehen zur Verfügung? Nicht alle Methoden lassen sich überall gleich gut beziehungsweise mit den gleichen Materialien umsetzen. Vor allem im digitalen Raum stellt sich die Frage nach einem geeigneten Tool zur Methodenumsetzung.

4

Lernziel

Die Komplexität der Lernziele, die mit der Methode erreicht werden sollen, muss ebenfalls berücksichtigt werden. Geht es um reines Erinnern von Fakten, um die Anwendung von Wissen oder um das Lösen komplexer Probleme?

Analyse der Voraussetzungen

Hier kannst du direkt im Leitfaden deine Lernmethoden-Analyse beginnen.

Prüfe für dich, was du mit deiner Maßnahme erreichen willst. Dafür haben wir dir hilfreiche Reflexionsfragen zusammengestellt. Beantworte die Fragen gleich hier im Leitfaden. Markiere anschließend die Wörter in deinen Notizen, die dir wichtige Hinweise für deine Maßnahmenentwicklung geben könnten.

Deine Azubis im Fokus

Verstehen

Wer von meinen Azubis soll von der Maßnahme profitieren?
Was begeistert und was bremst diese Azubis gerade?
Wo liegen Gemeinsamkeiten und wo Unterschiede bei meinen Azubis?

Beobachten

Was klappt im Moment (nicht) gut?
Welche Fähigkeiten sollten die Azubis im Rahmen der Maßnahme erlernen?
Warum möchte ich das mithilfe einer Maßnahme lösen?

Rahmenbedingungen definieren

Ressourcenverfügbarkeit

Wie viel Kapazität habe ich für Organisation und Durchführung?
Welche finanziellen Mittel habe ich zur Verfügung?
Welche anderen Kolleg:innen kann ich einbeziehen?

Lernzieldefinition

Welches Ergebnis erhoffe ich mir?
Was sollte auf jeden und auf keinen Fall passieren?
Gibt es Einschränkungen aufgrund des Umfelds oder der Lernenden selbst, die ich beachten sollte?

II. Methodenkategorien

Methoden kennenlernen - Kopf öffnen

Auf dem Markt kursieren unzählige Lernmethoden, Vorgehensweisen und Techniken, die das Lernen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene erleichtern sollen.

Im Folgenden findest du eine Auswahl an beliebten, modernen Lernmethoden.

Zum leichteren Verständnis werden sie in Kategorien eingeteilt:



Lernen durch Eigenverantwortung und Zusammenarbeit: Azubis übernehmen aktiv Verantwortung für ihren Lernprozess und gestalten Inhalte gemeinsam mit anderen. Durch Mitgestaltung, Austausch und Eigeninitiative entstehen Motivation und nachhaltiges Lernen.



Lernen durch Erleben und Ausprobieren: Lernen wird durch aktive Erfahrungen und direktes Ausprobieren greifbar. Neue Perspektiven, unmittelbares Feedback und sichtbare Ergebnisse fördern Motivation und Lerntransfer.



Lernen durch Entdecken und Verstehen: Azubis entdecken Zusammenhänge eigenständig, stellen Fragen und entwickeln Lösungen für reale Fragestellungen. Bei diesen Methoden entwickeln viele Azubis Neugier, Problemlösekompetenz und ein tieferes Verständnis für die Inhalte.



Lernen durch soziale Erfahrungen: Lernen findet nicht nur in geplanten Ausbildungssituationen statt, sondern auch durch Austausch, gemeinsame Erfahrungen und neue Perspektiven. So entwickeln sich Azubis weiter, fühlen sich zugehörig und erlernen nebenbei auch anschlussfähige Kompetenzen für den Arbeitsalltag.

III. Methodensteckbriefe

So geht's

Unter jeder Kategorie findest du Informationen zu drei ausgewählten Lernmethoden. Lass dich von ihnen inspirieren, ohne sie jetzt schon zu bewerten. Am Ende jeder Kategorie findest du eine Reflexionsfrage, die dir hilft, passende Lernanwendungen zu finden. Erst in Punkt IV dieses Leitfadens bringen wir deine Ideen und die Auswahl der passenden Methode für deinen Anwendungsfall zusammen.

Hinweis: Bei manchen Methoden wirst du einen kleinen Computer (🖥️) entdecken. Das bedeutet, dass diese Methode auch digitalisiert oder mithilfe von Künstlicher Intelligenz umgesetzt werden kann.

Lernen durch Eigenverantwortung und Zusammenarbeit



Methode	Beschreibung
 Lernprojekte	Bei Lernprojekten bearbeiten Azubis ein reales Vorhaben eigenverantwortlich und organisieren Planung, Aufgaben und Umsetzung weitgehend selbst. Ausbilder:innen begleiten den Prozess, geben Orientierung und fördern selbstständige Lösungen. Einsatz: Größere, praxisnahe Vorhaben mit klarem Rahmen und Spielraum Lernwirkung: Selbstorganisation, Teamarbeit, Problemlösekompetenz Motivationshebel: Selbstwirksamkeit, Verantwortung, Sinnstiftung  Hohe Praxisnähe, fördert Eigeninitiative und Zusammenarbeit, sichtbare Ergebnisse stärken Motivation  Höherer Zeit- und Abstimmungsaufwand, weniger direkte Steuerungsmöglichkeiten für Ausbilder:innen, weniger Raum für andere Lerninhalte Beispiele: Planung eines Firmenfests, Organisation eines Messeauftritts, Gestaltung des ersten Arbeitstags neuer Azubis
 Flipped Classroom	Beim Flipped Classroom erarbeiten Azubis Lerninhalte eigenständig vorab. Die gemeinsame Zeit mit dir als Ausbilder:in wird für Übungen, Austausch und die Anwendung des Gelernten genutzt. Einsatz: Gut strukturierbare Lerninhalte, die sich eigenständig vorbereiten lassen Lernwirkung: Selbstständiges Lernen, Wissensanwendung, aktive Beteiligung Motivationshebel: Verantwortung, Kompetenzerleben  Mehr Zeit für Anwendung oder Vertiefung, individuelle Unterstützung durch die/den Ausbilder:in, fördert selbstständiges Lernen  Höherer Vorbereitungsaufwand, Erfolg abhängig von der Vorbereitung der Azubis, weniger geeignet für spontan entstehende Lerninhalte Beispiele: Sicherheitsunterweisung vorbereiten und Praxisübungen im Betrieb, Fachbegriffe vorab lernen und Anwendung an Kundenfällen, Arbeitsabläufe vorbereiten und Fehlerquellen gemeinsam analysieren

Methode	Beschreibung
 Peer-Teaching	Beim Peer Teaching übernehmen Azubis zeitweise die Rolle der Lehrenden und vermitteln Themen an andere Azubis. Die Verantwortung wechselt je nach Thema, Erfahrung oder individuellen Stärken. Einsatz: Azubigruppen mit unterschiedlichen Wissensständen oder Stärken Lernwirkung: Wissensvertiefung, Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsübernahme Motivationshebel: Verantwortung, Zugehörigkeit  Inhalte werden häufig verständlicher und praxisnah vermittelt, stärkt Selbstvertrauen und Verantwortungsgefühl, fördert aktiven Austausch und die gegenseitige Unterstützung  Risiko von Fehlinformationen, unterschiedliche Wissensstände können zu Unsicherheit führen, erfordert aktive Begleitung und Qualitätssicherung Beispiele: Wiederholung von Grundlagen im Azubi-Team, Azubis erklären Fachthemen aus ihren Einsatzbereichen, Gegenseitige Unterstützung beim Spracherwerb

Reflexionsfrage

Eigenverantwortung und Zusammenarbeit

In welchem Bereich könnten meine Azubis mehr Verantwortung übernehmen?

Lernen durch Erleben und Ausprobieren



Methode	Beschreibung
 Rollenspiele	Bei Rollenspielen schlüpfen Azubis in realitätsnahe Rollen und trainieren ihr Verhalten in typischen Situationen des Berufsalltags. Unterschiedliche Perspektiven werden dabei unmittelbar erlebbar. Einsatz: Kommunikations- und Konfliktsituationen mit Kund:innen, Kolleg:innen oder Vorgesetzten Lernwirkung: Kommunikationsfähigkeit, Perspektivwechsel, Handlungssicherheit Motivationshebel: Kompetenzerleben, spielerischer Anreiz, Zugehörigkeit  Hohe Praxisnähe, sicheres Üben ohne reale Konsequenzen, fördert Perspektivwechsel  Überwindung für zurückhaltende Azubis, Qualität abhängig von der Reflexion, erfordert gute Moderation Beispiele: Reklamationsgespräch mit Kund:innen, Feedbackgespräch mit Kolleg:innen, Konflikt im Team lösen
 Hackathon	Beim Hackathon bearbeiten Azubis in kurzer, festgelegter Zeit ein konkretes Problem oder eine Herausforderung und entwickeln in einem Wettbewerb gemeinsam kreative Lösungsansätze oder Prototypen. Einsatz: Komplexe, offene Fragestellungen mit Gestaltungs- oder Verbesserungsbedarf im Ausbildungs- oder Unternehmenskontext Lernwirkung: Problemlösefähigkeit, Kreativität, Teamarbeit, strukturierte Umsetzung unter Zeitdruck Motivationshebel: Verantwortung, Neugier, Spielerischer Anreiz  Fördert kreatives und lösungsorientiertes Denken, hohe Energie und Motivation durch Zeitdruck und Wettbewerb, Ergebnisse sind oft direkt nutzbar oder weiterentwickelbar  Erfordert klare Aufgabenstellung und gute Moderation, kann für zurückhaltende Azubis überfordernd sein, Ergebnisse können je nach Gruppe stark variieren Beispiele: Entwicklung von Ideen zur Verbesserung des Onboardings neuer Azubis, Gestaltung eines Social-Media-Konzepts für Ausbildungsmarketing, Erarbeitung von Lösungen zur Optimierung eines internen Arbeitsprozesses

Methode	Beschreibung
 Serious Games	Serious Games nutzen spielerische Szenarien mit klaren Regeln und Zielen, in denen Azubis Lerninhalte aktiv anwenden und über Spielen direkte Rückmeldungen über ihre Entscheidungen erhalten. Einsatz: Training von Abläufen, Entscheidungen oder komplexen Zusammenhängen, die risikofrei ausprobiert werden sollen Lernwirkung: Entscheidungsfähigkeit, Verständnis von Zusammenhängen, Problemlösefähigkeit, Handlungsorientierung Motivationshebel: Spielerischer Anreiz, Kompetenzerleben  Hohe Motivation durch Spielcharakter und Wettbewerb, Fehler können ohne Konsequenzen ausprobiert werden, fördert schnelles Verständnis durch unmittelbares Feedback  Entwicklung oder Auswahl geeigneter Spiele kann aufwendig sein Gefahr, dass der Spielaspekt den Lerninhalt überlagert, nicht alle Lerninhalte lassen sich sinnvoll spielerisch abbilden Beispiele: Übung zur Optimierung von Kundenanfragen im Serviceprozess, Verhandlungsspiel zwischen Einkauf und Vertrieb mit Punktwertung für Zielerreichung, Planspiel zur Priorisierung von Aufgaben unter Zeit- und Ressourcenlimit

Reflexionsfrage

Erleben und Ausprobieren

Bei welchem Lerninhalt könnten Spaß und Interaktivität die Motivation meiner Azubis fördern?

Lernen durch Entdecken und Verstehen



Methode	Beschreibung
 Experimente	Bei Experimenten untersuchen Azubis gezielt eine Fragestellung, indem sie Bedingungen verändern, Beobachtungen dokumentieren und Ergebnisse auswerten. So werden Zusammenhänge eigenständig entdeckt und Annahmen überprüft. Einsatz: Fragestellungen, bei denen Zusammenhänge durch eigenes Ausprobieren und Beobachten erarbeitet werden können Lernwirkung: Analytisches Denken, Problemlösefähigkeit, Verständnis von Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen Motivationshebel: Neugier, Selbstwirksamkeit  Fördert eigenständiges Entdecken und kritisches Denken, Lerninhalte werden durch eigene Erfahrungen greifbar, Ergebnisse regen zum Hinterfragen und Reflektieren an  Erfordert Zeit für Vorbereitung und Auswertung, nicht alle Fragestellungen eignen sich für Experimente, Ergebnisse können ohne Reflexion falsch interpretiert werden Beispiele: Gartenbau - Anzucht verschiedener Tomatensorten unter gleichen Bedingungen vergleichen, Spenglerei - Verarbeitungseigenschaften verschiedener Materialien für Dachrinnen vergleichen
 Exkursionen	Bei Exkursionen erhalten Azubis Einblicke in andere Arbeitswelten, Unternehmen oder Anwendungsbereiche und erweitern ihr Verständnis für Zusammenhänge. Durch Beobachtung und Austausch können sie neues Wissen mit ihrer eigenen Ausbildungspraxis verknüpfen. Einsatz: Neue Perspektiven ermöglichen, Fachwissen vertiefen, Einblicke in andere Bereiche oder zukünftige Einsatzfelder geben Lernwirkung: Verständnis von Zusammenhängen, Perspektivwechsel, Erweiterung des Fachwissens Motivationshebel: Neugier, Sinnstiftung, Zugehörigkeit  Ermöglicht Lernen außerhalb des gewohnten Arbeitsumfelds, schafft neue Perspektiven und motivierende Erlebnisse, verbindet Theorie mit realen Anwendungen  Zeitlicher und organisatorischer Aufwand, Lernwirkung abhängig von Vorbereitung und Reflexion, direkter Nutzen ist nicht immer sofort sichtbar Beispiele: Besuch eines Materialherstellers oder Zulieferers, Einblick in innovative Arbeitsbereiche (zum Beispiel Innovation Lab), Besuch bei Kund:innen oder Partnerunternehmen

Methode	Beschreibung
 Fallstudien 	Bei Fallstudien bearbeiten Azubis eine reale oder realitätsnahe berufliche Situation und entwickeln eigene Lösungsansätze. Dabei lernen sie, Ursachen zu erkennen, Informationen zu bewerten und Entscheidungen für typische Herausforderungen im Arbeitsalltag zu treffen. Einsatz: Typische Problemfälle aus dem Berufsalltag, zum Beispiel Kundenreklamationen, Qualitätsprobleme, Fehlentscheidungen oder schwierige Arbeitssituationen Lernwirkung: Problemlösefähigkeit, vernetztes Denken, Anwendung von Fachwissen und Entscheidungsfähigkeit Motivationshebel: Kompetenzerleben, Selbstwirksamkeit, Sinnstiftung  Ermöglicht Lernen an echten Herausforderungen aus dem Berufsalltag, fördert eigene Lösungswege statt reines Übernehmen von Vorgaben, schafft Raum, um Erfahrungen und unterschiedliche Sichtweisen auszutauschen  Geeignete Fälle müssen vorbereitet oder aus dem Arbeitsalltag ausgewählt werden, Lösungswege sind nicht immer eindeutig und benötigen gute Begleitung, weniger geeignet für reine Wissensvermittlung oder einfache Arbeitsabläufe Beispiele: Analyse einer Kundenreklamation und Entwicklung einer Lösung, Untersuchung einer Fehlerursache in einem Arbeitsprozess, Bewertung verschiedener Vorgehensweisen bei einem Montagefehler

Reflexionsfrage

Entdecken und Verstehen

An welcher Stelle hilft tiefergehendes Wissen meinen Azubis bei späteren Aufgaben?

Lernen durch soziale Erfahrungen



Methode	Beschreibung
 Lerngemein- schaft	Bei Lerngemeinschaften lernen Azubis oder Mitarbeitende voneinander, indem sie Erfahrungen, Fragen und Lösungsansätze zu gemeinsamen Themen austauschen. Der Fokus liegt nicht auf einer Wissensvermittlung durch eine Person, sondern auf gemeinsamem Lernen aus der Praxis. Einsatz: Geeignet für regelmäßige Austauschrunden innerhalb eines Azubi-Teams oder mit Mitarbeitenden mit ähnlichen Aufgaben Lernwirkung: Erfahrungsaustausch, Problemlösefähigkeit, Reflexionsfähigkeit, gemeinsames Entwickeln von Lösungen Motivationshebel: Zugehörigkeit, Kompetenzerleben, Selbstwirksamkeit  Macht Erfahrungen und Wissen aus dem Arbeitsalltag für andere nutzbar, stärkt gegenseitige Unterstützung, Azubis erleben, dass ihre eigenen Erfahrungen und Ideen wertvoll sind  Benötigt feste Zeiten und eine vertrauensvolle Gesprächskultur, erfordert Impulse, damit der Austausch nicht oberflächlich bleibt, Lernerfolg hängt von der aktiven Beteiligung der Gruppe ab Beispiele: Gemeinsamer Austausch zu Kundenumgang, Prüfungen oder typischen Fehlern im Arbeitsalltag, Azubis sammeln Tipps in einem gemeinsamen digitalen Austauschkanal
 Reverse Mentoring	Beim Reverse Mentoring teilen Azubis ihre Erfahrungen und Sichtweisen zu aktuellen Themen mit erfahrenen Mitarbeitenden. Der gegenseitige Austausch schafft neue Impulse, stärkt das Verständnis füreinander und macht unterschiedliche Erfahrungen für beide Seiten nutzbar. Einsatz: Themen, bei denen Azubis aktuelles Wissen oder neue Sichtweisen einbringen, zum Beispiel Digitalisierung, KI, Social Media oder die Perspektive ihrer Generation. Lernwirkung: Perspektivwechsel, gegenseitiges Verständnis, Kommunikationsfähigkeit, Wissensaustausch Motivationshebel: Selbstwirksamkeit, Verantwortung  Wertschätzt das Wissen und die Ideen der Azubis, fördert den Austausch zwischen Generationen und Erfahrungsstufen, stärkt gegenseitiges Verständnis und baut Vorurteile ab  Erfordert Offenheit und gegenseitigen Respekt, geeignete Themen müssen bewusst ausgewählt werden, Rollenwechsel kann anfangs ungewohnt sein Beispiele: Azubis geben Feedback zum Bewerbungsprozess, Azubis geben Gestaltungsimpulse zum Unternehmensauftritt in sozialen Medien.

Methode	Beschreibung
 Social Days	Bei einem Social Day engagieren sich Azubis gemeinsam in einem sozialen oder gemeinnützigen Projekt außerhalb ihres gewohnten Arbeitsalltags. Die ungewohnte Situation fördert Zusammenarbeit, Verantwortungsbewusstsein und den Blick über den eigenen Arbeitsbereich hinaus. Einsatz: Geeignet, wenn Teamarbeit, Eigeninitiative oder gesellschaftliche Verantwortung gestärkt und Azubis neue Perspektiven außerhalb ihres gewohnten Arbeitsumfelds erleben sollen. Lernwirkung: Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Kommunikationsfähigkeit, Perspektivwechsel Motivationshebel: Sinnstiftung, Zugehörigkeit, Verantwortung, Selbstwirksamkeit  Zeigt den gesellschaftlichen Nutzen des eigenen Handelns, stärkt Zusammenarbeit und Zusammenhalt im Team, fördert Lernen in ungewohnten Situationen  Hoher organisatorischer und zeitlicher Aufwand, Lernerfolg entsteht erst durch bewusste Reflexion, geeignete Projekte und Kooperationspartner müssen gefunden werden Beispiel: Gemeinsame Neugestaltung eines Außengeländes einer sozialen Einrichtung – fördert Projektorganisation, Teamarbeit und Verantwortung unter realen Bedingungen.

Reflexionsfrage

Soziale Erfahrung

Wann brauchen meine Azubis verstärkt Zusammenhalt?

IV. Von der Idee in die Praxis kommen

Du hast jetzt einen Überblick über viele beliebte Methoden. Doch was kannst du damit machen?

Das sind die nächsten Schritte, um deine Ideen mit der passenden Methode zu kombinieren:

- Übertrage die wichtigsten Rahmenbedingungen deines Anwendungsfalls in (1). Denke an die Analyse auf Seite vier.
- Gehe in ein freies Ideen-Brainstorming (2).
- Bringe deine Ideen mit den Lernmethoden dieses Leitfadens zusammen (3).
- Prüfe am Ende nochmal mit welcher Idee und welcher Methode du dein Lernziel erreichst (4).

Und dann kannst du schon in die Umsetzung starten!

1

Voraussetzungen

Problem / aktuelle Herausforderung

Gruppengröße

Zeitaufwand

- für Ausbilder:innen
- für Azubis

Unterstützung

Ziel

2

Ideen

Welche konkreten Umsetzungsideen fallen dir ein, um dein Problem zu lösen? Sei kreativ. Alle Antworten sind erlaubt!

.....

3

Methoden-Ideen-Match

Welche der beschriebenen Methoden könnte zu welcher deiner Ideen passen? Schreibe hier alle Matches auf.

Ideen

Methoden

4

Wirkung und Auswahl

Prüfe nochmal: Welche Wirkung willst du erzielen und welche erzielst du tatsächlich durch deine Ideen-Methoden-Kombinationen?

.....

Entscheide dich für EINE Methode und EINE Idee

Nun hast du eine erste Idee und eine Methode. Setze dich tiefer damit auseinander. Ziehe nach dem ersten Testlauf ein Fazit und frage dazu auch deine Azubis.

So gestaltest du Schritt für Schritt eine moderne Ausbildung, die dich und deine Azubis motiviert und begeistert!

NETZWERK Q

Das Netzwerk Q ist ein gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), der Bildungswerke der Wirtschaft und weiterer Bildungseinrichtungen. Gefördert wird es vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) – damit Ausbildung für dich und deine Auszubildenden noch stärker, zukunftsorientierter und wirksamer wird.

Impressum

Bildungswerk der Baden-
Württembergischen Wirtschaft e. V.
Stuttgarter Straße 9/11
70469 Stuttgart

netzwerkq.de

Autorin

Heike Kohl

Quellen

Blötz, Ulrich (Hrsg.), 2015, Planspiele und Serious Games in der beruflichen Bildung. Auswahl, Konzepte, Lernarrangements, Erfahrungen – Aktueller Katalog für Planspiele und Serious Games, Bonn, S. 157-186,
<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7504>

Furco, Andrew, 2023, Service-Learning as Values Education, S. 436-443,
https://www.researchgate.net/publication/375656889_Service-Learning_as_Values_Education

Goy, Antje, 2005, Peerteaching, in: BNF transfer III, Heidelberg, <https://goyorga.de/wp-content/uploads/2023/12/Peerteaching.pdf>

IFBB – Institut für Betriebliche Bildung GmbH, 2022, Community of Practice – Was steckt dahinter?, https://ifbb.network/wp-content/uploads/2023/01/Whitepaper_Communities_of_Practice.pdf

Lamprecht, Karin, 2024, Wie Hackathons zum Lernen genutzt werden können,
<https://erwachsenenbildung.at/digiprof/werkzeuge/19569-wie-hackathons-zum-lernen-genutzt-werden-koennen.php>

Metzler, Christopher, 2022, Analyse der Auswirkungen von Reverse Mentoring auf das Wissensmanagement in Unternehmen, Eisenstadt, S. 29-39,
<https://fhuburgenland.contentdm.oclc.org/digital/collection/p15425dc/id/166089/rec/1>

Niethammer, Manuela / Rayanova, Velichka / Schweder, Marcel, 2013, Potenziale der experimentellen Methode im Kontext der beruflichen Bildung, in: BWP@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, S. 1-17,
https://www.researchgate.net/publication/319493667_Potenziale_der_experimentellen_Methode_im_Kontext_der_beruflichen_Bildung

Projekt Weiterbildung selbstorganisiert, o. J., Methodenkoffer für selbstgesteuertes Lernen. (Lernprojekte, Fallstudien, Rollenspiele, Flipped Classroom), <https://selbstgesteuertes-lernen.de/enzyklopaedie/>

Reinmann, Gabi, 2024, Exkursionen als Lernformat, Hamburg, <https://www.hul.uni-hamburg.de/selbstlernmaterialien/dokumente/lv-exkursion.pdf>

Stand: August 2026

Gefördert vom: