

Leitfaden

Lernen in der Ausbildung wirksam gestalten

Definitionen und Methodenübersicht
für abwechslungsreiches Lernen

Februar 2026

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Inhalt

I. Zielstellung	3
II. Wie Lernen in der Ausbildung gelingt	3
III. Lerntypen kurz eingeordnet	4
IV. Sechs Prinzipien des Lernens	5
V. Checkliste: Ist meine Ausbildung lernförderlich?	6

I. Zielstellung

Lernen in der Ausbildung bedeutet mehr, als Informationen aufzunehmen. Auszubildende entwickeln Schritt für Schritt berufliche Kompetenzen, indem sie Wissen verstehen, praktisch anwenden und in unterschiedlichen Situationen sicher nutzen. Ziel ist es, Fachkompetenz, Handlungssicherheit und Selbstständigkeit nachhaltig aufzubauen.

Ausbilder:innen vermitteln dabei nicht nur Inhalte, sondern gestalten Lernprozesse: Sie schaffen lernförderliche Situationen, geben Struktur, begleiten Übungen, geben Rückmeldungen und fördern Reflexion.

Dieser Leitfaden unterstützt dich als Ausbilder:in dabei Lernen in der Ausbildung praxisnah, ganzheitlich und wirksam zu gestalten.

Nachhaltiges Lernen entsteht durch aktive Beteiligung, Übung, Rückmeldung und Reflexion.

II. Wie Lernen in der Ausbildung gelingt

**aktiv statt
passiv**

**wiederholen
und anwenden**

**Rückmeldung
und Reflexion**

**ganzheitlich
lernen**

Aktiv statt passiv: Lernen entsteht, wenn Auszubildende Inhalte verstehen, ausprobieren und anwenden und nicht nur hören oder lesen.

Wiederholen und anwenden: Wissen wird nachhaltiger, wenn es mehrfach aufgegriffen und in der Praxis regelmäßig genutzt wird.

Rückmeldungen und Reflexion: Lernförderliches Feedback und kurze Reflexion helfen Fortschritte sichtbar zu machen und nächste Schritte abzuleiten.

ganzheitlich lernen: Berufliches Lernen entsteht im Zusammenspiel von Denken (verstehen), Handeln (umsetzen) und sozialem Kontext (zusammenarbeiten).

Ganzheitliches Lernen in der Berufsausbildung bedeutet:

kognitiv: verstehen, erklären, Zusammenhänge erkennen

praktisch: anwenden, ausführen, prüfen

sozial: abstimmen, kommunizieren, im Team arbeiten

persönlich: Verantwortung übernehmen, Selbstvertrauen entwickeln, reflektieren

qualitätsorientiert: sorgfältig, sicher und nach Standards arbeiten

Merksatz: Berufliches Lernen ist erfolgreich, wenn Wissen, Handeln, Zusammenarbeit und Verantwortung zusammen gedacht werden.

III. Lerntypen kurz eingeordnet



Visuell



Auditiv



**Kinästhe-
tisch**



**Kommu-
nikativ**

In der Pädagogik war es lange üblich, Lernende zur Orientierung in Typen einzuordnen. Heute wird diese Herangehensweise kritisch gesehen, weil feste Zuschreibungen Lernprozesse eher vereinfachen als angemessen zu erfassen und für ein „Matching“ an Lerntypen keine belastbare Evidenz vorliegt.

Was sind Lerntypen?

Lerntypen sind die Vorstellung, dass Menschen bevorzugt über bestimmte Kanäle lernen (z. B. visuell, auditiv, praktisch/kinästhetisch) und dass man Lernangebote daran ausrichten sollte.

Warum wurde das Modell genutzt?

Das Modell ist so verbreitet, weil es Unterschiede zwischen Lernenden einfach und anschaulich erklärt, für Ausbilder:innen/Lehrkräfte eine scheinbar schnelle Orientierung bietet, und den sinnvollen Gedanken unterstützt, dass Lernen abwechslungsreich gestaltet werden sollte. Die Grundintuition „Menschen lernen unterschiedlich“ ist also nachvollziehbar.

Warum sollte man es nicht als Planungsgrundlage nutzen?

Problematisch wird es, wenn Lernende festen „Typen“ zugeordnet werden und daraus ein Matching abgeleitet wird. Für diese Matching-Idee gibt es keine belastbare Evidenz für bessere Lernergebnisse. Die zentrale Kritik ist also nicht „Unterschiede gibt es nicht“, sondern: Die Typ-Zuordnung verbessert Lernen nicht nachweisbar.

Was nehmen wir trotzdem daraus mit?

Ein hilfreicher Kern bleibt:

- Lernende bringen unterschiedliche Voraussetzungen mit.
- Ausbildung sollte methodisch vielfältig sein.
- Wichtiger als Typisierung sind wirksame Lernprinzipien (z. B. aktives Abrufen, Wiederholung über die Zeit, Übung, Feedback, Reflexion).

Methodenvielfalt gezielt nutzen

Methodenvielfalt bedeutet nicht möglichst viel Abwechslung, sondern eine passende Methode zum Lernziel:

- Verstehen: erklären, demonstrieren, Leitfragen
- Anwenden: Praxisaufgabe, Fallarbeit, Übungsauftrag
- Überprüfen: Mini-Quiz, Checkliste, gegenseitiges Erklären
- Reflektieren: Kurzurückblick, Lernjournal, Feedbackgespräch

Praxisgrundsatz: Wirksam ist nicht eine einzelne Methode, sondern die Kombination aus Anleitung, Übung, Wiederholung, Feedback und Reflexion.

IV. Sechs Prinzipien des Lernens

Diese Prinzipien helfen dabei Lernen in der Berufsausbildung wirksam zu gestalten. Sie sind praxisnah umsetzbar und lassen sich in Unterweisungen, Arbeitsaufträge, Praxisphasen und Prüfungsvorbereitung integrieren. Die Prinzipien sind Orientierung und Werkzeugkasten: Nicht jede Lernsituation braucht alle sechs zugleich. Wirksame Ausbildung entsteht durch die passende Auswahl und Kombination passend zu Ziel, Inhalt und Lernstand.

1

Aktives Abrufen

Lernen wird nachhaltiger, wenn Auszubildende Wissen aktiv erinnern und anwenden statt Inhalte nur erneut zu lesen oder zu hören.

Beispiel: Zu Beginn des Arbeitstags werden zentrale Schritte vom Vortag ohne Unterlagen kurz abgefragt.

2

Verteiltes Lernen

Wissen bleibt besser erhalten, wenn Inhalte regelmäßig wiederholt werden. Mehrere kurze Wiederholungen sind wirksamer als ein einmaliger Lernblock.

Beispiel: Sicherheitsregeln werden nach der Einführung nach einigen Tagen und später erneut aufgegriffen.

3

Gemischtes Üben

Unterschiedliche, aber zusammenhängende Aufgaben im Wechsel zu üben, hilft, passende Vorgehensweisen sicher auszuwählen.

Beispiel: Auszubildende üben nicht nur einen Arbeitsschritt mehrfach, sondern wechseln zwischen Durchführung, Kontrolle und Dokumentation.

4

Klare Struktur und schrittweise Unterstützung

Neue oder komplexe Tätigkeiten gelingen besser, wenn sie klar erklärt, vorgeführt und schrittweise mit zunehmend mehr Selbstständigkeit eingeübt werden.

Beispiel: Vormachen – erklären – gemeinsam üben – selbstständig durchführen – kurz nachbesprechen.

5

Metakognition und Selbststeuerung

Lernen wird wirksamer, wenn Auszubildende ihr eigenes Vorgehen reflektieren: Was gelingt schon? Wo bin ich unsicher? Was ist mein nächster Schritt?

Beispiel: Nach einer Aufgabe beantworten Auszubildende 2–3 kurze Reflexionsfragen.

6

Konkretes, lernförderliches Feedback

Feedback unterstützt Lernen besonders dann, wenn es konkret ist und auf den nächsten Lernschritt zielt.

Beispiel: Statt „falsch“: „Die Reihenfolge stimmt. Achte beim nächsten Mal noch auf die vollständige Dokumentation.“

V. Checkliste: Ist meine Ausbildung lernförderlich?

Planung und Anleitung

- Sind Lernziel und nächster Schritt klar?
- Sind Aufgaben/Unterweisungen verständlich strukturiert?

Aktives Lernen und Anwendung

- Sind Auszubildende aktiv beteiligt (nicht nur passiv dabei)?
- Gibt es praxisnahe Anwendungsmöglichkeiten?

Wiederholung und Festigung

- Werden wichtige Inhalte regelmäßig wiederholt?
- Gibt es kurze Abrufmomente (z. B. Fragen ohne Unterlagen)?

Feedback und Begleitung

- Erhalten Auszubildende konkretes Feedback?
- Wird der nächste Lernschritt benannt?

Reflexion und Selbstständigkeit

- Gibt es kurze Gelegenheiten zur Reflexion?
- Nimmt die Selbstständigkeit schrittweise zu?

Methodenvielfalt und Zugänge

- Werden Inhalte mit verschiedenen Methoden vermittelt (z. B. erklären, zeigen, üben)?
- Werden mehrere Zugänge genutzt (z. B. Sprache, Bild, Demonstration, Praxis)?

Viele Häkchen = gute Grundlage.
Wichtig ist nicht Perfektion, sondern die bewusste Weiterentwicklung
im Ausbildungsalltag.

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 Wirtschaft für Hamburg
und Schleswig-Holstein e.V.

netzwerkq.de

Autorin

Catharina Japp

Hinweise zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz

Der Text wurde mit KI optimiert.

Quelle

Brown, A.-L. (2022). „Mythos“ Lernstile: die Evidenz und ihre Relevanz in der deutschsprachigen Mediendidaktik. *Medienimpulse*, 60(4).
<https://doi.org/10.21243/mi-04-22-08>

Carpenter, S. K., Pan, S. C., & Butler, A. C. (2022). The science of effective learning with spacing and retrieval practice. *Nature Reviews Psychology*, 1, 347–362.
<https://doi.org/10.1038/s44159-022-00089-1>

[Deutsches Schulportal. \(2025, 3. März\). Der Lerntypen-Mythos und seine Folgen. Robert Bosch Stiftung / Deutsches Schulportal.](#)

[Bundesinstitut für Berufsbildung \(BIBB\). \(2010\). Handlungsorientierung in der Ausbilderqualifizierung \(Dokumentation / Rahmenstoffplan-Bezug\). \(„Lernprozesse ganzheitlich gestalten“, Förderung beruflicher Handlungskompetenz\)](#)

[Arnold, R., & Müller, H.-J. \(1993\). Handlungsorientierung und ganzheitliches Lernen in der Berufsbildung – 10 Annäherungsversuche. In: Erziehungswissenschaft und Beruf, 41\(4\), 323–333.](#)