

Leitfaden

Lerntypen in der Ausbildung

Definition und Methodenübersicht für
abwechslungsreiches Lernen

September 2025

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Was sind Lerntypen?

Lerntypen sind Modelle, die beschreiben, über welchen Sinneskanal Menschen Informationen am leichtesten aufnehmen, verarbeiten und im Gedächtnis behalten. Jeder Mensch nutzt grundsätzlich alle Sinne, doch häufig gibt es bevorzugte Zugänge, die das Lernen erleichtern. Das Wissen um diese bevorzugten Zugänge kann Ausbilder:innen helfen, Lernprozesse effektiver und individueller zu gestalten. Studien zeigen jedoch, dass eine ausschließliche Anpassung an einen „Lerntyp“ den Lernerfolg nicht signifikant steigert. Deshalb ist es sinnvoll, Methoden und Medien zu kombinieren, um Abwechslung, Motivation und Aufmerksamkeit der Auszubildenden zu fördern.

Lerntypen sind keine starren Kategorien, sondern Orientierungshilfen. Mischformen sind die Regel. Vor allem die Kombination verschiedener Sinne kann das Lernen fördern, wie im Beispiel der dualen Kodierung: Lerninhalte werden hier mithilfe zwei unterschiedlicher Verarbeitungsweisen erfasst. Durch visuelle und sprachliche Darstellung wird Neues besser verstanden und länger im Gedächtnis gespeichert.

In der betrieblichen Ausbildung ist es hilfreich, verschiedene Sinne anzusprechen, um:

- Lerninhalte abwechslungsreich zu vermitteln
- praxisnahes Arbeiten und theoretische Erklärungen zu kombinieren
- Motivation und Selbstvertrauen der Azubis zu stärken
- Missverständnisse und Überforderung zu vermeiden

Klassische Lerntypen

 Visuell	 Auditiv	 Kinästhe- tisch	 Kommu- nikativ
<ul style="list-style-type: none"> • Lerninhalte abwechslungsreich zu vermitteln • praxisnahes Arbeiten und theoretische Erklärungen zu kombinieren • Motivation und Selbstvertrauen der Azubis zu stärken • Missverständnisse und Überforderung zu vermeiden 	<ul style="list-style-type: none"> • lernt am besten über das Hören • bevorzugt Vorträge, Erklärungen, Diskussionen und Merksprüche 	<ul style="list-style-type: none"> • lernt am besten durch Handeln und Ausprobieren • braucht Bewegung, praktisches Tun, „Learning by Doing“ • kann sich Abläufe merken, indem er sie selbst Schritt für Schritt durchführt 	<ul style="list-style-type: none"> • lernt durch Gespräche, Austausch und Erklären • stellt viele Fragen, diskutiert gern, kann Inhalte behalten, indem er sie selbst erklärt • profitiert von Rollenspielen, Diskussionen oder Gruppenarbeiten

Seltenerer Lerntypen



Gustatorisch

- nimmt Inhalte über das Schmecken auf
- besonders relevant in Gastronomie-berufen



Olfaktorisch

- lernt über das Riechen
- besonders relevant in der Parfümerie, Chemie und Lebensmitteltechnik

Wie erkenne ich die bevorzugten Lernzugänge meiner Auszubildenden?

Jede:r Auszubildende hat bevorzugte Wege, um Informationen aufzunehmen und zu verarbeiten. Durch gezielte Fragen, Beobachtung und kleine Übungen kannst du diese Lernvorlieben schnell herausfinden.

- Fragen stellen
- Beobachten
- Methoden variieren und schauen, was am besten funktioniert
- Feedback einholen
- Tests oder kurze Fragebögen nutzen als zusätzliche Orientierung

Methoden und Medien nach Lerntyp

Am wirkungsvollsten ist es, verschiedene Methoden und Medien zu kombinieren, um alle Lerntypen anzusprechen und so die gesamte Bandbreite an Auszubildenden bestmöglich zu erreichen.

- Visuell**
- Arbeitsabläufe mit Skizzen, Diagrammen oder Mindmaps darstellen
 - Videos oder Präsentationen einsetzen
 - Farbliche Markierungen und Symbole nutzen, um Informationen zu strukturieren
 - Lerninhalte schriftlich zusammenfassen lassen

- Kinästhetisch**
- Learning by Doing: selbst Maschinen, Werkzeuge oder Software ausprobieren lassen
 - Rollenspiele oder Simulationen durchführen
 - Experimente zulassen – Fehler als Lernmöglichkeit nutzen
 - Bewegungsphasen einbauen, um die Konzentration zu fördern

- Auditiv**
- Inhalte mündlich erklären und wiederholen
 - Diskussionen, Interviews oder Fragerunden einbauen
 - Lernmaterialien als Audioaufnahmen oder Podcasts bereitstellen
 - Merksätze, Reime oder Eselsbrücken nutzen

- Kommunikativ**
- Lerngruppen bilden, Inhalte gegenseitig erklären lassen
 - Azubi als Expert:in: kurze Präsentationen oder Erklärungen übernehmen lassen
 - Quiz, Fragerunden oder Diskussionen einbauen
 - Aufgaben gemeinsam reflektieren und besprechen

Weitere Lerntypen-Modelle:

Neben den klassischen Sinneskanälen gibt es weitere Modelle, die unterschiedliche Aspekte von Lernprozessen beleuchten. Während J. Schrader (1994) vor allem die Haltung und Motivation von Lernenden beschreibt, legt D. Kolb (1984) den Fokus auf den Prozess des erfahrungsbasierten Lernens. Beide Ansätze können dir wertvolle Hinweise geben, um die Lernumgebung differenziert zu gestalten.

Lerntypen nach Schrader

J. Schrader beschäftigte sich mit der beruflichen Weiterbildung von Erwachsenen und entwickelte ein Modell von fünf Lerntypen. Diese Lerntypen beschreiben weniger Sinneskanäle, sondern vielmehr die Einstellung von Lernenden gegenüber dem Lernen:

- Theoretiker:innen – haben Freude daran, sowohl theoretische Grundlagen zu verstehen als auch praktische Anwendungen zu erproben.
- Anwendungsorientierte – möchten Inhalte sofort ausprobieren und wissen, welchen konkreten Nutzen diese für sie haben.
- Musterschüler:innen – lernen gern angeleitet, sind ehrgeizig und fleißig, arbeiten zuverlässig nach Vorgaben.
- Gleichgültige – lernen nur so viel, wie unbedingt erforderlich ist, und zeigen wenig Eigenmotivation.
- Unsichere – verbinden Lernen mit Ängsten, benötigen klare Strukturen, Druck und gute Begründungen, warum etwas wichtig ist.

Schrader macht sichtbar, dass nicht nur WIE jemand lernt, sondern auch WIE GERNE jemand lernt und welche Haltung er oder sie mitbringt entscheidend für den Lernerfolg ist.

Lernstile nach Kolb

D. Kolb beschreibt Lernen als Prozess in vier Phasen: konkrete Erfahrung, Beobachtung und Reflexion, abstrakte Begriffsbildung sowie aktives Ausprobieren. Aus diesen Phasen ergeben sich vier Lernstile:

- Entdecker:innen (Diverging) – lernen gern durch Erfahrungen und Beobachten.
- Denkende (Assimilating) – bevorzugen Reflexion und Theorie.
- Entscheidende (Converging) – nutzen Theorie, um Probleme praktisch zu lösen.
- Praktiker:innen (Accommodating) – wollen Neues aktiv ausprobieren.

Auf die Reflexion über den Lernprozess selbst übertragen, könnte der Lernzyklus so aussehen:

- Ich arbeite an meinem Lernpensum,
- ich überprüfe, ob ich gut und effektiv gelernt habe,
- ich ziehe eine Schlussfolgerung aus meinem Nachdenken,
- ich ändere mein Lernverhalten entsprechend,
- ich arbeite nun besser an meinem Lernpensum.

Lernen gelingt am besten, wenn Auszubildende alle Phasen des Zyklus durchlaufen und verschiedene Methoden eingesetzt werden.

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

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Schrader, J. (1994). *Lerntypen bei Erwachsenen. Empirische Analysen zum Lernen und Lehren in der beruflichen Weiterbildung* [Hochschulschrift, Marburg]. Weinheim: Deutscher Studien-Verlag.

<https://www.mobile-university.de/fernstudium/lerntipps/lerntypen/>

<https://deutscheschulportal.de/bildungsforschung/der-lerntypen-mythos-und-seine-folgen/>

<https://www.sgd.de/magazin/lebenlernen/ratgeber/effektives-lernen/lerntypen.html>