Mit einem Mix an Formaten zum nachhaltigen Lernerfolg

Veröffentlicht am 19. Dezember 2025

Ihre Ansprechpersonen: Andreas Steiner

Tags: Fachbeiträge, Banken und Versicherungen, Energie und Infrastruktur, Gesundheitswesen, Handel, Transport und Logistik, Industrie, Technologie und Dienstleistung, Öffentliche Verwaltung, Schulung und Training

In Zeiten des digitalen Wandels und zunehmender Komplexität wird lebenslanges und kontextabhängiges Lernen der Schlüssel zum Erfolg sein. Edgar H. Schein, einer der einflussreichsten Organisationsforscher und Managementtheoretiker, betont diese Notwendigkeit des Lernens wie folgt: «Learning how to learn is the most fundamental skill for surviving and thriving in a changing world» (Schein, 2010).

Die Halbwertszeit von Wissen sinkt rasant, weshalb wir uns die erforderlichen Kompetenzen fortlaufend aneignen müssen, um weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben. Beweis dafür ist nicht zuletzt das rasante Aufkommen der künstlichen Intelligenz in unserem Privat- sowie Arbeitsleben. Klassische Lernmethoden wie Frontalunterricht reichen oft nicht mehr aus, um den individuellen Bedürfnissen und dynamischen Anforderungen gerecht zu werden. Aus unserer Erfahrung zeigt sich, dass eine Mischung aus Lerninhalten, das sogenannte «multimodale Lernen» am zielführendsten ist. Im nachfolgenden Beitrag zeigen wir, was zu diesem Lern-Mix beiträgt und wie er aufgebaut werden kann.

Vom Lerntyp zur Lernpräferenz: Was ist wirklich relevant?

Im Alltag stolpert man öfters über den Begriff «Lerntypen», wonach Personen nach ihren bevorzugten und auffassungsfähigsten Sinneskanälen beim Lernen strikt kategorisiert werden. Dieses Konzept wurde in den 1980er-Jahren durch Autoren wie Neil Fleming (das VARK-System: visuell, auditiv, lesen/schreiben und kinästhetisch) vorangetrieben und hat sich in unserer Gesellschaft fest verankert. Heute zeigt sowohl die Wissenschaft (Meta-Analysen u. a. von Pashler et al. 2008) als auch unsere langjährige Erfahrung im Bereich Schulungen und Trainings, dass die Verbindung verschiedener Sinneskanäle den Lernprozess wirksamer macht und zahlreiche weitere Faktoren ihn wesentlich beeinflussen können.

Deshalb rückt der Begriff «Lernpräferenzen» in den Vordergrund. Lernpräferenzen wie Lesen, auditives Lernen, soziale Interaktion oder exploratives Arbeiten (siehe nachfolgende Grafik) sind nicht als starre Lerntypen, sondern als flexibel nutzbare Zugänge zum Lernen zu verstehen. Sie lassen sich gut miteinander kombinieren und entfalten ihre Wirkung besonders, wenn mehrere gleichzeitig eingesetzt werden. Dabei gilt: Jede Person hat eigene Lernpräferenzen und benötigt ihre eigene, passende Kombination dieser Zugänge.



Abbildung 1: Aufzählung diverser Lernpräferenzen (in Anlehnung an die erwähnten Lernpräferenzen in: Mathias & von Kriegstein, 2023).

Diese Vielfalt an Lernpräferenzen macht deutlich, dass starre «one-size-fits-all»-Ansätze nicht mehr ausreichen. Anstatt alle Lernenden gleich zu behandeln, müssen Lernprozesse so gestaltet sein, dass sie verschiedene Zugänge ermöglichen und individuelle Strategien berücksichtigen.

Was ist multimodales Lernen?

Multimodales Lernen beschreibt die Kombination verschiedener Lernformate innerhalb einer strukturierten Lernreise. Anstatt sich auf ein einziges Format wie Präsenzunterricht oder E-Learning zu beschränken, werden unterschiedliche Methoden miteinander verknüpft, welche die verschiedenen Lernpräferenzen abdecken. Das Lernen wird somit zu einem flexiblen System mit verschiedenen Bausteinen, welche abhängig vom Niveau oder Rolle der Person zusammengestellt werden können. Diese Bausteine können beispielsweise sein:

- Präsenzunterricht oder Online-Trainings für die Vermittlung von Grundlagen
- Workshops für interaktiven Austausch und praktische Anwendung
- Coaching für individuelle Begleitung, Reflexion und Transfer
- Selbststudium für zeitliche und örtliche Flexibilität
- Peer-Learning für kollaboratives Lernen im Team

Studien zu multimodalen Ansätzen zeigen, dass diese Kombination nicht nur das Engagement steigert, sondern auch die Nachhaltigkeit des Lernens erhöht. Lernende profitieren von der Möglichkeit, Inhalte mehrfach und in unterschiedlichen Kontexten zu erleben, was die kognitive Verarbeitung vertieft und die Anwendung im Arbeitsalltag erleichtert (Mathias & von Kriegstein, 2023; Friedrich-Haßauer, 2023). Organisationen, die auf multimodales Lernen setzen, schaffen damit eine Kultur des kontinuierlichen Lernens, die mit dem Wandel der Zeit mitgeht und dadurch langfristige Wettbewerbsvorteile ermöglicht.

HERMES 2022 Schulungen: Wie multimodales Lernen in der Praxis aussieht

Bei der Einführung von HERMES 2022 (H22)-Schulungen haben wir uns an den Erkenntnissen des multimodalen Lernens orientiert. Mit dem Ziel, allen Anspruchsgruppen, von Einsteiger:innen bis zu erfahrenen Projektleiter:innen, eine individualisierte Lernreise zu bieten, haben wir eine Schulung aus vier Bausteinen entwickelt:

- **Präsenzkurse:** Die Basis bilden unsere Präsenzkurse, die zwischenmenschlichen Austausch ermöglichen und somit eine Mischung an Lernpräferenzen wie sozial, explorativ oder praxisorientiert durch interaktive Gruppenaufgaben abdecken. Mit der Kursaufteilung in H22 Foundation und H22 Advanced werden Lerninhalte abhängig vom Niveau vermittelt; von grundlegenden Prinzipien und Methoden bis zu komplexen Szenarien, Best Practices und Anwendungsmöglichkeiten.
- **Web Based Training (WBT):** Ergänzt werden die Präsenzkurse mit unserem modular aufgebauten WBT . Dieses ermöglicht Inhalte flexibel und im eigenen Tempo zu bearbeiten, ideal für visuelle und auditive Lernende. Gleichzeitig sorgen interaktive Elemente wie animierte Folien, praxisnahe Beispiele und Musterfragen dafür, dass das Lernen abwechslungsreich und leicht verständlich bleibt.

- **Künstliche Intelligenz - H·AI·rmilio:** Unser KI gestützter «Frage-Antwort-Roboter» ermöglicht kurz, einfach und vor allem nicht halluzinierend, fachliche Fragen zu HERMES-spezifischen Themen zu beantworten. Mit nur einem Klick haben Sie einen persönlichen Experten an Ihrer Seite.

- **Coaching:** Neben den Kursen dient generisches oder rollenbasiertes Coaching (z. B. für den Projektleiterpool oder für die Business Analysten) dazu, spezifische Fragen zu klären, Praxisbeispiele zu diskutieren und die Anwendung von H22 in realen Projekten zu begleiten. Coaching ist ein zentraler Bestandteil multimodalen Lernens, da es den persönlichen Austausch und die Reflexion fördert.

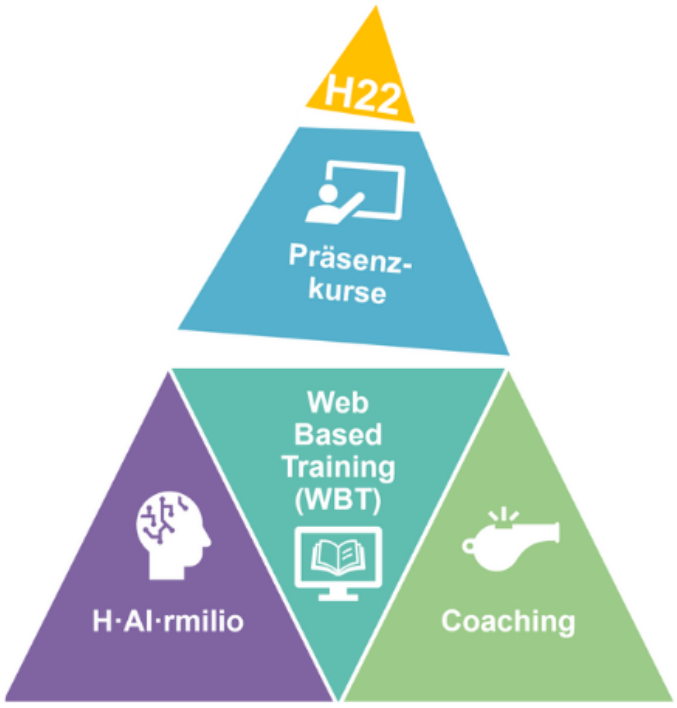

Abbildung 2: Multimodales Lernen am Beispiel des H22-Angebots der APP (eigene Darstellung).

Fazit

Wenn Sie in Ihrer Organisation ein neues System, neue Prozesse und/oder eine neue Methodik einführen, denken Sie daran, dass «one-size-fits-all»-Ansätze in der Regel nicht mehr für den Lernerfolg ausreichen.

Mit über 20 Jahren ausgewiesener Erfahrung im Schulungsbereich unterstützen wir Sie in der Einführung von multimodalen Lerninhalten: Angefangen bei der Erarbeitung passender Schulungskonzepte, über die Erstellung der nötigen Inhalte bis hin zur Leitung der Kurse oder Coachings.

Denn, in einer sich ständig verändernden Arbeitswelt ist Lernen mehr als Wissensvermittlung, nämlich ein strategischer Erfolgsfaktor. Multimodales Lernen berücksichtigt unterschiedliche Präferenzen und schafft

eine individuelle und praxisnahe Lernumgebung. So wird lebenslanges Lernen, wie eingangs betont, zur entscheidenden Kompetenz, um Veränderungen aktiv zu gestalten und zukunftsfähig zu bleiben. Wir unterstützen Sie dabei und freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.



Unser Kursportfolio

Erfahren Sie mehr zu unserem Kursangebot für Unternehmen und Organisationen.

Quellen

- Fleming, N. D. (1987). VARK: *A Guide to Learning Styles*.
- Friedrich-Haßauer, A. (2023). Effizienz und Effektivität von Blended Learning in der beruflichen Weiterbildung. In J. M. Leimeister & A. Krcmar (Hrsg.), *Digitale Transformation der Weiterbildung* (S. 85–102). Springer.
- Mathias, S. & von Kriegstein, K. (2023). *Mit allen Sinnen lernen: Multimodales Enrichment als optimale Lernstrategie der Zukunft*. Technische Universität Dresden.
- Pashler, H., McDaniel, M., Rohrer, D. & Bjork, R. (2008). Learning Styles: Concepts and Evidence. In *Psychological Science in the Public Interest* (Band 9 (3), S. 105–119). Association for Psychological Science.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4. Aufl.). San Francisco: Jossey-Bass.