CONTEXT PAPER

November 2026

Vibe Learning

Wie generative KI das Lernen verändert

AI LEARNING LAB



useai COMMUNITY

Wie generative KI das Lernen verändert – Potenziale, Grenzen und Konsequenzen für die Gestaltung von Lernprozessen

Context Paper | November 2026

Executive Summary

Generative künstliche Intelligenz verändert die Art und Weise, wie Menschen Zugang zu Wissen finden, neue Themen erschließen und Kompetenzen entwickeln können.

Mit Vibe Learning entsteht ein Ansatz, der diese Möglichkeiten aufgreift: Menschen beginnen mit einer persönlichen Frage oder einem konkreten Problem und erschließen sich ein Thema im Dialog mit KI. Der Lernprozess wird unmittelbarer, individueller und explorativer.

Die Grundidee ist einfach: Statt zuerst einen Kurs zu absolvieren, können Menschen unmittelbar mit dem Lernen beginnen.

Allerdings stellt sich eine entscheidende Frage: **Führt der einfachere Zugang zu Wissen auch zu besserem Lernen?**

Die Forschung legt nahe, dass hier differenziert werden muss. KI kann Lernprozesse wirkungsvoll unterstützen. Gleichzeitig kann sie dazu verleiten, Antworten zu übernehmen, ohne die dahinterliegenden Zusammenhänge selbst verstanden zu haben.

Vibe Learning eröffnet daher vor allem dann neue Möglichkeiten, wenn drei Elemente zusammenspielen:

- **Individuelle Exploration:** Menschen erschließen sich relevante Themen selbstgesteuert und KI-gestützt.
- **Kognitive und soziale Reflexion:** Erkenntnisse werden hinterfragt, erklärt, überprüft und mit anderen Perspektiven konfrontiert.
- **Vertiefung und Transfer:** Erste Einsichten werden durch Anwendung, Übung und Feedback in belastbare Kompetenz überführt.

Damit ist Vibe Learning nicht bloß eine neue Möglichkeit, Inhalte zu vermitteln. Es wirft grundlegende Fragen zur Gestaltung von Lernprozessen und zur zukünftigen Rolle von Lernorganisationen auf.

1. Woher kommt Vibe Learning?

1.1 Der Ursprung: Vibe Coding

Im Februar 2025 prägte der KI-Forscher Andrej Karpathy den Begriff *Vibe Coding*.

Die Idee dahinter: Menschen können mithilfe generativer KI Software entwickeln, ohne den Programmcode selbst vollständig schreiben oder verstehen zu müssen.

Statt Code zu produzieren, beschreiben sie in natürlicher Sprache, was entstehen soll. Die KI erstellt einen ersten Entwurf. Anschließend wird das Ergebnis gemeinsam mit der KI schrittweise verbessert.

Dabei verändert sich die Rolle des Menschen: vom unmittelbaren Produzieren hin zum Formulieren von Absichten, Beurteilen von Ergebnissen und Steuern eines iterativen Prozesses.

Das Besondere ist die stark gesenkte Einstiegshürde. Menschen können Dinge ausprobieren, die zuvor spezialisiertes Wissen vorausgesetzt haben.

1.2 Die Übertragung auf das Lernen

Vibe Learning überträgt diese Grundlogik auf Lernprozesse.

Die zentrale Überlegung lautet:

> **Was passiert, wenn Menschen komplexe Themen ähnlich intuitiv erschließen können, wie sie mit Vibe Coding Software entwickeln?**

Eine Person möchte beispielsweise verstehen, wie Blockchain funktioniert. Bisher wäre ein möglicher Weg gewesen, ein Seminar zu besuchen, Fachliteratur zu lesen oder einen Onlinekurs zu absolvieren.

Mit Vibe Learning könnte diese Person einfach beginnen:

> *„Ich möchte verstehen, wie Blockchain funktioniert. Erkläre mir das zunächst anhand eines Beispiels aus meinem beruflichen Umfeld. Stelle mir anschließend Fragen, um herauszufinden, ob ich die Zusammenhänge verstanden habe.“*

Daraus entwickelt sich ein Dialog. Die Person kann jederzeit nachfragen, Beispiele verändern, Analogien ausprobieren und eigene Hypothesen überprüfen.

Der Lernprozess entwickelt sich entlang der individuellen Fragen und des vorhandenen Wissens.

Dabei gibt es einen wesentlichen Unterschied zum Vibe Coding:

Beim Vibe Coding steht typischerweise ein funktionierendes Produkt im Vordergrund.

> **Beim Vibe Learning steht die Entwicklung menschlichen Verständnisses und menschlicher Kompetenz im Vordergrund.**

Diese Unterscheidung ist zentral. Eine KI kann ein gutes Ergebnis produzieren, ohne dass der Mensch dabei etwas lernt.

2. Was ist Vibe Learning?

Vibe Learning ist ein KI-unterstützter, dialogorientierter und explorativer Lernansatz, bei dem Menschen ausgehend von persönlichen Fragen oder konkreten Herausforderungen neue Wissensgebiete erschließen.

Generative KI übernimmt dabei die Rolle eines adaptiven Lerngegenübers.

Sie kann Erklärungen anbieten, Beispiele entwickeln, Rückfragen stellen, Perspektiven verändern, Verständnis überprüfen und Anwendungssituationen simulieren.

Entscheidend ist nicht das KI-Werkzeug selbst, sondern die Art der Interaktion.

2.1 Fünf charakteristische Merkmale

1. Neugier als Ausgangspunkt
Der Lernprozess beginnt mit einer Frage, einem Problem oder einem persönlichen Erkenntnisinteresse.

2. Unmittelbarer Einstieg
Menschen können ohne umfangreiche Vorbereitung beginnen. Sie brauchen zunächst weder einen vollständigen Lehrplan noch einen abgeschlossenen Kurs.

3. Individuelle Lernwege
Unterschiedliche Personen können dasselbe Thema auf unterschiedliche Weise erschließen, abhängig von Vorwissen, Interessen, Erfahrung und Lernpräferenzen.

4. Dialog und Exploration
Das Lernen entwickelt sich im Wechselspiel zwischen Fragen, Antworten, eigenen Überlegungen und neuen Impulsen.

5. Sichtbare Zwischenergebnisse
Die Lernenden können rasch erste Erklärungsmodelle, Analogien, Visualisierungen oder Anwendungen entwickeln.

2.2 Was Vibe Learning nicht ist

Vibe Learning ist keine eigenständige wissenschaftlich validierte Lerntheorie.

Es ist auch keine klar standardisierte Methode mit einem verbindlichen Ablauf.

Am treffendsten lässt es sich derzeit als **Denkrahmen für KI-gestütztes, neugiergetriebenes und selbstgesteuertes Lernen** verstehen.

Die Bezeichnung ist noch jung und ihre konkrete Verwendung nicht einheitlich.

Vibe Learning baut auf bekannten didaktischen Prinzipien auf und verbindet diese mit den neuen Möglichkeiten generativer KI.

Es verändert damit vor allem die Zugänglichkeit und mögliche Gestaltung von Lernprozessen.

3. Was verändert generative KI beim Lernen?

Generative KI ermöglicht Formen der individuellen Lernunterstützung, die früher meist nur mit erheblichem personellem Aufwand verfügbar waren.

3.1 Lernen wird dialogisch

Anstelle einer linearen Abfolge von Inhalten entsteht ein Gespräch.

Eine gute KI-Lernbegleitung kann beispielsweise zuerst das Vorwissen erkunden, anschließend passende Erklärungen liefern und danach das Verständnis durch neue Fragen herausfordern.

Das ist allerdings nicht automatisch der Fall. Ohne entsprechende Anweisungen liefert eine KI häufig einfach eine fertige Antwort.

3.2 Lernen kann individuell angepasst werden

Die gleiche Fragestellung kann auf unterschiedlichen Niveaus bearbeitet werden.

Eine Person mit geringen Vorkenntnissen benötigt einfache Beispiele. Eine erfahrene Fachkraft benötigt möglicherweise theoretische Modelle, kritische Gegenpositionen oder komplexe Anwendungsfälle.

Generative KI kann beide Zugänge unterstützen.

3.3 Lernen wird multimodal

Lernende können unterschiedliche Darstellungsformen kombinieren:

- Gespräche und Sprachausgabe
- Texte und Zusammenfassungen
- Visualisierungen und Analogien
- Simulationen und Rollenspiele
- Quizfragen und Fallbeispiele

Die Vielfalt der Zugänge kann helfen, abstrakte Zusammenhänge verständlicher zu machen.

3.4 Lernen kann stärker in den Arbeitsprozess wandern

Menschen müssen nicht zwangsläufig auf eine organisierte Weiterbildung warten.

Wenn im Arbeitsalltag eine Frage auftaucht, kann unmittelbar ein Lernprozess beginnen.

Damit wird Lernen stärker mit konkreten Herausforderungen verbunden.

Der Übergang zwischen Problemlösung und Kompetenzentwicklung wird fließender.

Allerdings gilt: **Ein erfolgreich gelöstes Problem ist noch kein Beweis für einen erfolgreichen Lernprozess.**

4. Die lernwissenschaftlichen Grundlagen

Vibe Learning ist ein neuer Begriff, greift aber auf mehrere etablierte Erkenntnisse der Lernforschung zurück.

4.1 Selbstgesteuertes Lernen

Beim selbstgesteuerten Lernen übernehmen Menschen Verantwortung für Lernziele, Lernwege und die Überprüfung ihres Fortschritts.

KI kann dieses Prinzip unterstützen, indem sie unmittelbar Informationen und Rückmeldungen verfügbar macht.

Die Herausforderung besteht darin, dass Lernende auch erkennen müssen, was sie noch nicht verstehen.

Dazu benötigen sie metakognitive Fähigkeiten: die Fähigkeit, über das eigene Denken und Lernen nachzudenken.

4.2 Konstruktivistisches Lernen

Wissen wird nicht einfach von einer Person auf eine andere übertragen.

Lernende müssen neue Informationen mit vorhandenem Wissen verbinden, interpretieren und in eigene mentale Modelle integrieren.

Vibe Learning kann diesen Prozess unterstützen, wenn Lernende beispielsweise eigene Erklärungen entwickeln oder Annahmen hinterfragen.

Eine fertige KI-Erklärung allein stellt diesen Lernprozess noch nicht sicher.

4.3 Lernen durch aktive Verarbeitung

Die Lernforschung unterscheidet zwischen passiver Informationsaufnahme und aktiver kognitiver Auseinandersetzung.

Menschen lernen nachhaltiger, wenn sie Informationen selbst rekonstruieren, erklären, anwenden und überprüfen.

Zu den gut untersuchten Strategien gehören beispielsweise:

- Retrieval Practice: Wissen aus dem Gedächtnis abrufen.
- Elaborative Processing: Neue Informationen mit bestehenden Vorstellungen verbinden.
- Distributed Practice: Lernen über mehrere Zeitpunkte verteilen.
- Self-Explanation: Zusammenhänge in eigenen Worten erklären.

Ein KI-Dialog kann diese Prozesse fördern.

Er kann sie allerdings auch umgehen, wenn die KI sämtliche Denkarbeit übernimmt.

4.4 Soziales Lernen

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Austausch mit anderen Menschen.

Wenn Lernende ihre Erkenntnisse erklären und Rückfragen beantworten müssen, werden Unsicherheiten und Wissenslücken sichtbar.

Die eigene Erklärung muss sich gegenüber anderen Perspektiven bewähren.

Hier entsteht eine Form produktiver kognitiver Reibung.

Gerade dieser Aspekt spielt bei der Gestaltung von Vibe-Learning-Formaten eine wichtige Rolle.

4.5 Flow und Motivation

Das Konzept des Flow beschreibt einen Zustand hoher Konzentration und intensiver Beschäftigung mit einer Tätigkeit.

KI kann Bedingungen unterstützen, die einen solchen Zustand begünstigen: unmittelbare Rückmeldung, individuell passende Herausforderungen und kontinuierliche Interaktion.

Ein Flow-Zustand ist jedoch weder automatisch gegeben noch ein verlässlicher Nachweis für erfolgreiches Lernen.

Motivation ist ein wichtiger Faktor. Für nachhaltige Kompetenzentwicklung sind zusätzlich Verarbeitung, Übung, Feedback und Anwendung notwendig.

5. Die zentrale Herausforderung: Die Illusion des Lernens

Der vielleicht wichtigste kritische Punkt beim Vibe Learning ist die Unterscheidung zwischen subjektivem Verständnis und tatsächlich vorhandener Kompetenz.

5.1 Die Fluency-Illusion

Menschen neigen dazu, Informationen, die leicht und verständlich präsentiert werden, als besonders gut verstanden einzuschätzen.

Eine KI kann komplexe Inhalte in wenigen Sekunden überzeugend erklären.

Dadurch entsteht leicht der Eindruck, ein Thema bereits ausreichend zu beherrschen.

Wenn dieselbe Person den Zusammenhang anschließend ohne KI selbst erklären oder anwenden soll, zeigen sich möglicherweise erhebliche Wissenslücken.

Die Leichtigkeit der Informationsaufnahme wird mit der Qualität des Lernens verwechselt.

5.2 Cognitive Offloading

Cognitive Offloading bezeichnet die Auslagerung geistiger Aufgaben an externe Hilfsmittel.

Grundsätzlich ist das nicht problematisch. Menschen verwenden seit jeher Notizen, Bücher oder digitale Systeme, um ihre kognitiven Möglichkeiten zu erweitern.

Im Kontext von KI entsteht jedoch eine neue Frage:

Welche Denkprozesse sollte die KI übernehmen, und welche muss der Mensch selbst durchführen, damit Lernen stattfindet?

Wenn KI Erklärungen liefert, kann sie Lernen unterstützen.

Wenn sie jedoch sämtliche Schlussfolgerungen, Bewertungen und Entscheidungen übernimmt, kann sie notwendige Lernprozesse ersetzen.

5.3 Empirische Forschung: KI kann Lernen unterstützen und behindern

Eine 2025 veröffentlichte Studie von Bastani und weiteren Forschenden untersuchte den Einsatz generativer KI im Mathematikunterricht bei knapp 1.000 Jugendlichen.

Die Untersuchung verglich unter anderem einen relativ unbeschränkten KI-Zugang mit einem didaktisch gesteuerten KI-Tutor.

Während der Übungsphase verbesserten KI-unterstützte Gruppen ihre Aufgabenleistung erheblich.

Bei anschließenden Prüfungen ohne KI zeigte sich jedoch ein anderes Bild: Die Gruppe mit unbeschränkter KI-Unterstützung erzielte schlechtere Ergebnisse als die Vergleichsgruppe ohne KI.

Didaktische Schutzmaßnahmen, beispielsweise Hinweise anstelle fertiger Lösungen, konnten diesen negativen Effekt weitgehend vermeiden.

Eine weitere randomisierte Studie mit Physikstudierenden an der Harvard University zeigte hingegen, dass ein sorgfältig didaktisch gestalteter KI-Tutor zu besseren Lernergebnissen in kürzerer Zeit führen kann als die dort untersuchte Form des Präsenzlernens.

Beide Befunde sind wichtig.

Sie zeigen, dass die Wirkung von KI nicht allein von der technologischen Leistungsfähigkeit abhängt.

> **Die Gestaltung der Mensch-KI-Interaktion beeinflusst maßgeblich, ob tatsächlich gelernt wird.**

Diese Studien untersuchen KI-gestütztes Lernen, nicht Vibe Learning als eigenständig definiertes Format. Ihre Ergebnisse sind deshalb als wissenschaftliche Grundlage und nicht als unmittelbarer Wirksamkeitsnachweis für Vibe Learning zu verstehen.

6. Ein praktisches Beispiel: Das Entropie-Experiment

Jan Foelsing und Matthias Wiencke beschreiben ein Experiment aus dem New Learning Lab.

Die Teilnehmenden erhielten die Aufgabe, innerhalb von rund 20 Minuten das physikalische Konzept der Entropie zu erschließen und eine Verbindung zur Organisationswelt herzustellen.

Die Aufgabe war bewusst anspruchsvoll gewählt.

Viele Teilnehmende hatten nur geringe Vorkenntnisse.

Jede Person konnte selbst entscheiden, wie sie vorgeht und welche KI-Werkzeuge sie verwendet.

Die Ergebnisse unterschieden sich deutlich.

Einige Lernende ließen sich Entropie erklären. Andere nutzten gezielte Rückfragen, entwickelten Analogien, visualisierten Zusammenhänge oder verwendeten Sprachdialoge.

Nach der individuellen Exploration wurden die Erkenntnisse miteinander geteilt.

Hier zeigte sich eine wichtige Beobachtung: Nicht alle zunächst überzeugend wirkenden Erklärungen hielten den Rückfragen der anderen Teilnehmenden stand.

Erst die gemeinsame Auseinandersetzung machte Unterschiede zwischen einem ersten Verständnis und belastbarem Wissen sichtbar.

Was lässt sich daraus lernen?

Das Experiment illustriert drei mögliche Stärken von Vibe Learning.

Erstens können Lernende sehr schnell in ein unbekanntes Thema einsteigen.

Zweitens entstehen unterschiedliche individuelle Lernwege und Perspektiven.

Drittens kann der gemeinsame Austausch einen zusätzlichen Lernprozess auslösen.

Gleichzeitig ist das Experiment kein wissenschaftlicher Nachweis für dauerhafte Kompetenzentwicklung. Dafür wären beispielsweise Vorher-Nachher-Messungen, zeitversetzte Wissenstests und Vergleiche mit anderen Lernformaten notwendig.

7. Wie gestaltet man Vibe Learning konkret?

Jan Foelsing und Matthias Wiencke schlagen für organisierte Lernangebote eine Struktur aus fünf Phasen vor.

Diese Struktur verbindet individuelle Freiheit mit einem gewissen didaktischen Rahmen.

Phase 1 – IGNITION

Neugier und Relevanz erzeugen

Am Anfang steht eine Frage, ein Problem oder eine Herausforderung.

Das Thema soll für die Lernenden eine persönliche oder berufliche Bedeutung haben.

Beispiel:

> *„Wie könnte generative KI die Arbeit in unserem Team grundlegend verändern?“*

Die Lernbegleitung setzt einen Rahmen, ohne bereits den gesamten Lernweg festzulegen.

Phase 2 – ENABLEMENT

Die Exploration ermöglichen

Die Teilnehmenden erhalten eine kurze Einführung in die verfügbaren Werkzeuge und deren sinnvolle Nutzung.

Dazu können konkrete Interaktionsstrategien gehören.

Beispiele sind der sokratische Dialog, die Entwicklung von Analogien, das Arbeiten mit Gegenargumenten oder ein KI-gestütztes Rollenspiel.

Wichtig ist, dass Enablement keine umfangreiche Schulung wird.

Es soll den Einstieg erleichtern, nicht die Exploration vorwegnehmen.

Phase 3 – EXPLORATION

Eigenständig erkunden und entdecken

Diese Phase bildet das Zentrum des Lernformats.

Die Lernenden arbeiten individuell, in Tandems oder Kleingruppen mit der KI.

Sie entwickeln eigene Fragen, überprüfen Annahmen, entdecken Zusammenhänge und erstellen erste Ergebnisse.

Der genaue Lernweg kann unterschiedlich aussehen.

Die Aufgabe der Lernbegleitung besteht vor allem darin, den Rahmen zu sichern und bei Bedarf Impulse zu geben.

Phase 4 – HARVESTING

Erkenntnisse reflektieren und überprüfen

Die Lernenden tauschen ihre Ergebnisse aus.

Dabei geht es nicht ausschließlich darum, was herausgefunden wurde.

Ebenso wichtig ist, wie die Erkenntnisse entstanden sind.

Mögliche Reflexionsfragen:

- Was habe ich tatsächlich verstanden?
- Was hat mich überrascht?
- Welche Aussagen der KI müsste ich überprüfen?
- Welche Fragen kann ich noch nicht beantworten?
- Wie haben andere Personen das Thema erschlossen?
- Was habe ich über den sinnvollen Einsatz von KI gelernt?

Das Harvesting verbindet fachliche Reflexion mit dem Lernen über den eigenen Lernprozess.

Phase 5 – NEXT STEPS

Vertiefung und Anwendung ermöglichen

Die Ergebnisse werden in eine Anschlussaktivität überführt.

Das kann eine konkrete Aufgabe im Arbeitsalltag, ein weiterführendes Lernprojekt, ein vertiefender Kurs oder ein erneuter Austausch sein.

Wichtig ist, dass die anfängliche Exploration nicht isoliert bleibt.

Die fünf Phasen machen aus einer individuellen KI-Erfahrung ein gestaltbares Lernformat.

8. Wie könnte eine 60-Minuten-Vibe-Learning-Session aussehen?

Die folgende Zeitstruktur ist ein eigener Gestaltungsvorschlag auf Grundlage des Fünf-Phasen-Ansatzes.

Phase	Zeit	Aktivität
Ignition	5 Min.	Persönliche Lernfrage und Relevanz klären
Enablement	5 Min.	KI-Strategie und Arbeitsauftrag vorstellen
Exploration	25 Min.	Selbstständiger KI-Dialog
Harvesting	20 Min.	Erkenntnisse teilen, hinterfragen und überprüfen
Next Steps	5 Min.	Individuellen nächsten Lernschritt festlegen

Beispiel: Ambidextrie verstehen

Die übergreifende Fragestellung lautet:

> *„Wie können Organisationen ihr bestehendes Geschäft konsequent optimieren und gleichzeitig neue Geschäftsmöglichkeiten entwickeln?“*

Nach einer kurzen Einführung erhalten die Teilnehmenden die Aufgabe, mit KI das Konzept der organisationalen Ambidextrie zu erkunden.

Dabei können sie unterschiedliche Zugänge wählen.

Eine Person möchte den Unterschied zwischen Exploration und Exploitation verstehen.

Eine andere sucht Beispiele aus ihrer Branche.

Eine dritte lässt sich von der KI mit kritischen Fragen herausfordern.

Im anschließenden Harvesting vergleichen die Teilnehmenden ihre Erkenntnisse und versuchen, gemeinsam zu erklären, welche organisationalen Fähigkeiten notwendig sind, um beide Anforderungen miteinander zu verbinden.

Die Erkenntnisse werden anschließend auf konkrete organisatorische Herausforderungen übertragen.

Der Lernprozess verbindet damit Fachverständnis, eigenständige Exploration, gemeinsame Reflexion und Transfer.

9. Die besondere Rolle der KI: Vom Antwortgenerator zum Lerngegenüber

Nicht jede Interaktion mit generativer KI ist automatisch Vibe Learning.

Eine Person, die lediglich eine Frage stellt und die Antwort liest, nutzt KI zunächst als Informationsquelle.

Für wirksames KI-gestütztes Lernen ist entscheidend, wie der Dialog gestaltet wird.

Vier unterschiedliche KI-Rollen

1. KI als Erklärhilfe
Die KI macht komplexe Zusammenhänge verständlich, bietet Analogien an und passt Erklärungen an das Vorwissen an.

2. KI als sokratisches Gegenüber
Die KI stellt gezielte Fragen, fordert Begründungen ein und unterstützt eigenständige Schlussfolgerungen.

3. KI als Simulationspartner
Die KI übernimmt unterschiedliche Rollen oder simuliert Situationen, in denen Wissen angewendet werden muss.

4. KI als kritischer Sparringspartner
Die KI identifiziert mögliche Denkfehler, entwickelt Gegenargumente und fordert dazu auf, Aussagen zu überprüfen.

Die Rollen unterscheiden sich in ihrer lernförderlichen Wirkung.

Besonders interessant sind jene Interaktionen, in denen die KI nicht einfach eine Antwort produziert, sondern den menschlichen Denkprozess aktiviert.

Beispiel für einen Lernprompt

> *„Ich möchte das Konzept der organisationalen Ambidextrie verstehen. Unterstütze mich dabei als Lernbegleitung.*
>
> *Frage zuerst nach meinem Vorwissen. Gib mir anschließend kurze Erklärungen und passende Beispiele.*
>
> *Stelle mir immer wieder Fragen, die ich selbst beantworten muss. Gib mir keine fertige Lösung, wenn ich selbst eine entwickeln kann.*
>
> *Fordere meine Aussagen kritisch heraus und weise mich auf mögliche Denkfehler hin.*
>
> *Am Ende möchte ich das Konzept eigenständig erklären und auf eine konkrete Situation übertragen können.“*

Dieser Prompt ist kein wissenschaftlich validiertes Lerninstrument, sondern ein praxisorientiertes Beispiel für eine lernförderliche Interaktionsgestaltung.

10. Für welche Themen eignet sich Vibe Learning?

Vibe Learning erscheint besonders interessant bei Fragestellungen, die Exploration, Interpretation und das Entwickeln eigener Vorstellungen ermöglichen.

Gut geeignete Einsatzbereiche

- Einstieg in neue Wissensgebiete
- Innovationsmanagement und Design Thinking
- Agilität und Organisationsentwicklung
- Führung und Zusammenarbeit
- Zukunftstrends und neue Technologien
- Interdisziplinäre Problemstellungen
- Vorbereitung auf vertiefende Lernangebote

Bei diesen Themen kann der KI-Dialog unterschiedliche Perspektiven erschließen und erste mentale Modelle aufbauen.

Bereiche mit erhöhten Anforderungen

Vorsicht ist bei Themen geboten, bei denen falsche Informationen erhebliche Folgen haben können.

Dazu zählen beispielsweise rechtliche Vorgaben, Compliance, medizinische Entscheidungen, sicherheitskritische Prozesse und verbindliche technische Standards.

Hier braucht es geprüfte Wissensgrundlagen, klare Vorgaben und gegebenenfalls fachliche Begleitung.

Auch unternehmensinterne oder vertrauliche Informationen dürfen nur in dafür freigegebenen KI-Systemen verarbeitet werden.

Grundsätzlich ist nicht das Thema allein entscheidend, sondern die Kombination aus Risiko, vorhandener Wissensbasis und didaktischer Absicherung.

11. Was verändert sich für Corporate Learning?

Vibe Learning lässt sich zunächst als zusätzliches Lernformat verstehen.

Interessanter wird der Ansatz allerdings, wenn man seine möglichen Konsequenzen für die gesamte Lernarchitektur einer Organisation betrachtet.

11.1 Vom Kurs zum unmittelbaren Lernanlass

Traditionelle Weiterbildung beginnt häufig mit einem identifizierten Bedarf, der anschließend in ein Lernangebot übersetzt wird.

Vibe Learning ermöglicht einen zusätzlichen Weg.

Menschen können unmittelbar dann mit dem Lernen beginnen, wenn eine neue Frage oder Herausforderung entsteht.

Dadurch kann sich ein Teil des Lernens stärker in den Arbeitsalltag verlagern.

11.2 Von standardisierten Lernwegen zu individuellen Explorationen

Menschen benötigen nicht zwingend dieselben Erklärungen, Beispiele und Übungen.

KI ermöglicht es, Lernwege stärker an unterschiedliche Voraussetzungen anzupassen.

Für Organisationen entsteht damit die Herausforderung, individuelle Lernprozesse mit gemeinsamen Kompetenzstandards zu verbinden.

11.3 Von der Inhaltsvermittlung zur Lernprozessgestaltung

Wenn generative KI jederzeit Erklärungen, Beispiele und Übungsmöglichkeiten anbieten kann, verändert sich möglicherweise die Rolle von Lernverantwortlichen.

Die Gestaltung geeigneter Lernfragen, die Sicherung fachlicher Qualität, das Schaffen von Reflexionsräumen und das Ermöglichen von Transfer können an Bedeutung gewinnen.

Die Rolle verschiebt sich teilweise von der direkten Wissensvermittlung hin zur Gestaltung und Begleitung wirksamer Lernprozesse.

11.4 Von individueller KI-Nutzung zu kollektivem Lernen

Ein entscheidender Gestaltungsaspekt ist die Verbindung zwischen individuellem Lernen und gemeinsamem Wissensaufbau.

Wenn jede Person ausschließlich mit ihrer eigenen KI arbeitet, entstehen möglicherweise viele individuelle Erkenntnisse, aber wenig gemeinsames Verständnis.

Das Harvesting kann dazu beitragen, Erkenntnisse sichtbar zu machen, Perspektiven zu vergleichen und gemeinsame Wissensgrundlagen aufzubauen.

11.5 Fachliche und KI-bezogene Kompetenzen gleichzeitig entwickeln

Vibe-Learning-Formate können zwei Lernprozesse miteinander verbinden.

Die Teilnehmenden setzen sich mit einem fachlichen Thema auseinander und lernen gleichzeitig, KI sinnvoll zu nutzen.

Im besten Fall entwickeln sie dabei Fähigkeiten wie:

- Fragestellungen präzisieren
- KI-Dialoge zielgerichtet gestalten
- Antworten kritisch hinterfragen
- unterschiedliche Perspektiven erkunden
- die Grenzen der KI einschätzen

Dieser doppelte Kompetenzaufbau ist für Organisationen besonders interessant.

12. Die offene Frage: Wie wird aus Exploration nachhaltige Kompetenz?

Eine der wesentlichen Grenzen von Vibe Learning liegt in der bislang unzureichend gesicherten empirischen Evidenz zu seiner langfristigen Wirksamkeit.

Es gibt Erfahrungen, erste Formate und plausible didaktische Prinzipien.

Es fehlen jedoch bislang belastbare vergleichende Studien, die Vibe Learning als eigenständigen Ansatz über längere Zeiträume untersuchen.

Für die zukünftige Entwicklung sind deshalb mehrere Fragen wichtig.

Wie viel Wissen bleibt nach einer Vibe-Learning-Session tatsächlich erhalten?

Können Lernende das Erlernte ohne KI eigenständig anwenden?

Wie unterscheidet sich die Wirkung von klassischen Lernformaten?

Welche Rolle spielen die Qualität der KI-Interaktion und die Erfahrung der Lernenden?

Welche Kombination aus Exploration, sozialer Reflexion und Übung führt zu den besten Ergebnissen?

Wie könnte man die Wirkung überprüfen?

Ein entsprechendes Evaluationsdesign sollte mehrere Ebenen unterscheiden.

Unmittelbares Erleben
Wie motivierend und relevant wurde die Session wahrgenommen?

Verständnis
Können die Lernenden zentrale Zusammenhänge ohne KI erklären?

Anwendung
Können sie das Wissen auf eine neue Problemstellung übertragen?

Nachhaltigkeit
Ist das Wissen nach einigen Wochen noch verfügbar?

Transfer
Wird das Gelernte im Arbeitskontext sinnvoll genutzt?

Erst eine solche differenzierte Evaluation erlaubt Aussagen darüber, ob Vibe Learning über eine motivierende Lernerfahrung hinaus einen nachhaltigen Kompetenzbeitrag leistet.

13. Einordnung und Schlussfolgerungen

Vibe Learning ist ein interessanter Ansatz für die Gestaltung von Lernen in einer zunehmend KI-geprägten Arbeitswelt.

Seine eigentliche Innovation liegt weniger in einer neuen Lerntheorie als in der Verbindung bestehender didaktischer Prinzipien mit einer Technologie, die individuelle Lerninteraktionen in bisher schwer erreichbarer Breite ermöglicht.

Daraus ergeben sich vier Schlussfolgerungen.

Erstens: Der Zugang zu Wissen verändert sich.
Menschen können neue Themen unmittelbar, individuell und dialogorientiert erschließen.

Zweitens: Die Fähigkeit zum eigenständigen Lernen wird wichtiger.
Wer KI zum Lernen nutzt, muss Fragen entwickeln, Antworten hinterfragen und den eigenen Lernfortschritt beurteilen können.

Drittens: Die didaktische Gestaltung bleibt entscheidend.
KI ist nicht automatisch ein guter Lernbegleiter. Ihre Rolle muss so gestaltet werden, dass menschliches Denken aktiviert und nicht bloß ersetzt wird.

Viertens: Individuelles Lernen braucht Anschluss an soziale und organisationale Lernprozesse.
Erst durch Reflexion, Austausch, Übung und Transfer kann aus einer ersten Erkenntnis belastbare Kompetenz entstehen.

Zentrale These

> **Vibe Learning macht den Einstieg ins Lernen leichter. Ob daraus nachhaltige Kompetenz entsteht, entscheidet die Qualität des Lernprozesses.**

Die entscheidende Zukunftsfrage lautet deshalb nicht allein, wie KI Lernen vereinfacht.

Sie lautet vielmehr:

> **Wie gestalten wir Lernprozesse, in denen Menschen mithilfe von KI schneller Zugang zu Wissen finden und gleichzeitig ihre Fähigkeit zum eigenständigen Denken, Verstehen und Handeln weiterentwickeln?**

Quellen und weiterführende Literatur

Im Text genannte Quellen

1. Karpathy, A. (2025): Beitrag zum Begriff „Vibe Coding“ auf X (vormals Twitter), 2. Februar 2025.
2. Bastani, H.; Bastani, O.; Sungu, A.; Ge, H.; Kabakcı, Ö.; Mariman, R. (2025): Generative AI without guardrails can harm learning: Evidence from high school mathematics. Proceedings of the National Academy of Sciences 122(26), e2422633122. DOI: 10.1073/pnas.2422633122.
3. Kestin, G.; Miller, K.; Klales, A.; Milbourne, T.; Ponti, G. (2025): AI tutoring outperforms in-class active learning: an RCT introducing a novel research-based design in an authentic educational setting. Scientific Reports 15, 17458. DOI: 10.1038/s41598-025-97652-6.
4. Foelsing, J.; Wiencke, M.: Lernen nach Gefühl / Vibe Learning. managerSeminare Heft 343, Oktober 2026. Quelle für das Entropie-Experiment (Kap. 6) und das Fünf-Phasen-Modell (Kap. 7).

Lernwissenschaftliche Grundlagen (Kapitel 4 und 5)

5. Zimmerman, B. J. (2002): Becoming a Self-Regulated Learner: An Overview. Theory Into Practice 41(2), 64–70. DOI: 10.1207/s15430421tip4102_2.
6. Flavell, J. H. (1979): Metacognition and Cognitive Monitoring: A New Area of Cognitive-Developmental Inquiry. American Psychologist 34(10), 906–911. DOI: 10.1037/0003-066X.34.10.906.
7. Vygotsky, L. S. (1978): Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes. Harvard University Press, Cambridge, MA.
8. Chi, M. T. H.; Wylie, R. (2014): The ICAP Framework: Linking Cognitive Engagement to Active Learning Outcomes. Educational Psychologist 49(4), 219–243. DOI: 10.1080/00461520.2014.965823.
9. Dunlosky, J.; Rawson, K. A.; Marsh, E. J.; Nathan, M. J.; Willingham, D. T. (2013): Improving Students’ Learning With Effective Learning Techniques: Promising Directions From Cognitive and Educational Psychology. Psychological Science in the Public Interest 14(1), 4–58. DOI: 10.1177/1529100612453266.
10. Roediger, H. L.; Karpicke, J. D. (2006): Test-Enhanced Learning: Taking Memory Tests Improves Long-Term Retention. Psychological Science 17(3), 249–255. DOI: 10.1111/j.1467-9280.2006.01693.x.
11. Chi, M. T. H.; de Leeuw, N.; Chiu, M.-H.; LaVancher, C. (1994): Eliciting Self-Explanations Improves Understanding. Cognitive Science 18(3), 439–477.
12. Bandura, A. (1977): Social Learning Theory. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
13. Csikszentmihalyi, M. (1990): Flow: The Psychology of Optimal Experience. Harper & Row, New York.
14. Bjork, R. A.; Dunlosky, J.; Kornell, N. (2013): Self-Regulated Learning: Beliefs, Techniques, and Illusions. Annual Review of Psychology 64, 417–444. DOI: 10.1146/annurev-psych-113011-143823.
15. Risko, E. F.; Gilbert, S. J. (2016): Cognitive Offloading. Trends in Cognitive Sciences 20(9), 676–688. DOI: 10.1016/j.tics.2016.07.002.

Zum Praxisbeispiel Ambidextrie (Kapitel 8)

16. March, J. G. (1991): Exploration and Exploitation in Organizational Learning. Organization Science 2(1), 71–87. DOI: 10.1287/orsc.2.1.71.
17. O’Reilly, C. A.; Tushman, M. L. (2004): The Ambidextrous Organization. Harvard Business Review 82(4), 74–81.

Hinweis zur Evidenz: Die Quellen 1–4 werden im Text direkt genannt. Die Quellen 5–17 ergänzen die im Text beschriebenen Konzepte als weiterführende Literatur und werden dort nicht einzeln zitiert. Die genannten Studien untersuchen KI-gestütztes Lernen allgemein, nicht Vibe Learning als eigenständig definiertes Format.