

Vogel Fachbuch

Karl Heinz Beelich /
Hans-Hermann Schwede

Die Lern-Spirale

Erfolgreich lernen mit Methode



Karl Heinz Beelich/Hans-Hermann Schwede

Die Lern-Spirale

Dr.-Ing. Karl Heinz Beelich
Dipl.-Ing. Hans-Hermann Schwede

Die Lern-Spirale

Erfolgreich lernen mit Methode

Vogel Buchverlag

Beide Verfasser haben sich über Jahrzehnte mit der Aufgabe, den Problemen und der Zukunft des Lernens und der Bildung auseinander gesetzt. Beide haben selbst längere Ausbildungsabschnitte erfahren und sind seit Jahren in der Erwachsenenbildung tätig – lange genug, um die Bedeutung und Notwendigkeit des «lebenslangen Lernens», wirkungsvoller Lern-Prozesse und Lern-Methoden zu kennen. Viel zu kurz, um aus der Rolle des Lernenden herausgeschlüpft zu sein.

KARL HEINZ BEELICH befasst sich mit Problemen der Didaktik und Methodik, wobei Themen wie Lernen aus Erfahrung, Umgang mit kritischen Situationen, Strategieentwicklung und Selbstmanagement vorherrschend sind. Tätigkeiten im Bereich «Bildung/Ausbildung» u. a.:

- Betreuen von Studien- und Diplomarbeiten an der Technischen Universität Darmstadt gemeinsam mit Industrie-Unternehmen,
- Entwickeln und Durchführen von Übungen, von Industrie-Workshops und von Industrie-Projekten,
- Durchführen des Seminars «Fachdidaktik für Gewerbelehrer» (Lehrauftrag an der TU Darmstadt), von Fachveranstaltungen und Seminaren bei der Industrie- und Handelskammer (Meister- und Technikerlehrgänge), der Fachhochschule Darmstadt, beim VDI Bezirksverein Frankfurt/Darmstadt und beim VDI-Bildungswerk Düsseldorf.

Homepage: http://home.t-online.de/home/grobe_team/
E-Mail: grobe_team@t-online.de

HANS-HERMANN SCHWEDE beschäftigt sich zur Zeit mit allgemeinen Zukunftsaufgaben und Grundsatzfragen der Bildung. Neben vielfältigen Führungs- und Amtverwendungen u. a. folgende Tätigkeiten im Bereich «Bildung/Ausbildung»:

- Leiten von Seminaren und Weiterbildungsveranstaltungen,
- Planung, Entwicklung und Organisation von Ausbildungseinrichtungen, Fachschulen und Fachhochschulen,
- Curricula universitärer Studiengänge,
- Leiten von Schulen bzw. Ausbildungseinrichtungen.

Homepage: <http://www.zukunftsaufgaben.de>
E-Mail: schwede@zukunftsaufgaben.de

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme



ISBN 3-8023-1841-2

1. Auflage, 2002

Alle Rechte, auch der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder einem anderen Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Hiervon sind die in §§ 53, 54 UrhG ausdrücklich genannten Ausnahmefälle nicht berührt.

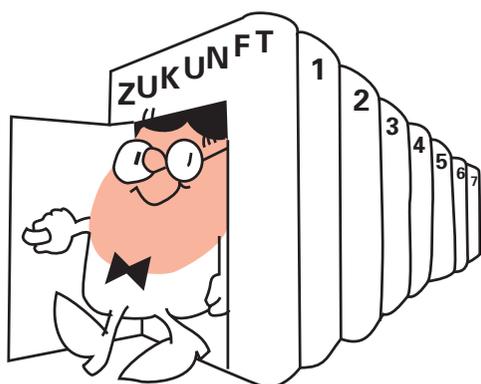
Printed in Germany

Copyright 2002 by Vogel Industrie Medien GmbH & Co. KG, Würzburg

Umschlaggrafik: Michael M. Kappenstein, Frankfurt/M.

Satzherstellung und Bildreproduktionen: Fotosatz-Service Köhler GmbH, Würzburg

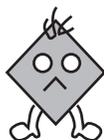
Hallo, liebe Leserin, lieber Leser!



Ich bin LÖRNI, Ihr Lern-Assistent,

der Sie beim Durcharbeiten und dem Nutzen dieses Buches partnerschaftlich begleitet und Sie beim Lernen tatkräftig unterstützen wird.

Ja, und das sind ... SIE!



Meine Aufgabe ...?

Erschrecken Sie bitte nicht, ich soll Sie «rund» machen oder wie es die Verfasser dieses Buches formulieren: Ich soll Sie «kompetent» machen.

... Klar, das schaffen wir, denn ich verfüge über große *Erfahrung* als Assistent, Sie über einen großen Willen und wir beide über vielseitige positive und negative Lern-Erfahrungen.

Die Erkenntnis

In langjähriger Lern-Praxis sind drei grundlegende Erkenntnisse gewachsen:

1. Ohne Lernen haben Sie keine Zukunft – weder privat noch anderswo.
2. Lernen können nur Sie selbst – kein anderer kann es für Sie tun.
3. Sie lernen nur dann erfolgreich, wenn Sie das Lernen lernen beherrschen und Ihre Lern-Kompetenz ständig (weiter-) entwickeln.

Die Frage

Wie erreichen Sie ein Höchstmaß an Lern-Kompetenz?

Das Werkzeug

Das Erfolgsgeheimnis besteht in dem intelligenten Bündeln, Optimieren und Weiterentwickeln Ihrer Lern-Potenziale. Mit der **Lern-Spirale** – und Ihrem Regelwerk – verfügen Sie über ein Universal-Werkzeug, das diese Ihre Potenziale auf intelligente und effektive Weise entfaltet, ausschöpft und in Lern-Kompetenz umsetzt. Die Lern-Spirale folgt dem Grundsatz des natürlichen Lernens (ganzheitlich menschengerecht). Sie hilft Ihnen in den wesentlichen Lern-Situationen und verbessert Ihren persönlichen Lern-Stil. Sie werden überrascht sein, es funktioniert. Überrascht werden Sie nicht sein, wie ich das schaffe, Sie «rund» bzw. kompetent zu machen. Richtig: mit der «**Lern-Spirale**», dem Symbol für den Lern-Fortschritt. Bleiben Sie neugierig und lassen Sie sich überraschen.

Ein Hinweis der Verfasser

LÖRNI, dieser Schlaumeier, setzt dabei seine exzellenten **Helfer** ein, **die RUNDMACHER!**

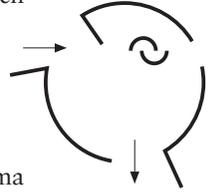
Hinweise an die Leser

Um die Arbeit mit diesem Buch zu erleichtern, beachten Sie bitte die Hinweise in nachfolgendem Bild und denken Sie daran: Die Kenntnis allein der im Buch dargestellten **Regeln** und Hinweise genügt nicht, sondern der Gewinn stellt sich erst ein, wenn Sie das neue Wissen anwenden, wenn Sie üben und trainieren und somit Ihre *Lern-Kompetenz* weiterentwickeln.

*Je früher Sie beginnen,
desto schneller sehen Sie
die Ergebnisse
und ersten Erfolge!*



Und immer wieder taucht dieses Zeichen in Verbindung mit Fragen und Hinweisen zum Nachdenken auf. Es ist eine direkte **Aufforderung an Sie**, Ihre Erfahrungen, Meinungen und Überlegungen zum Thema kund zu tun.



Denken Sie daran: Lernen ist Handeln; Lesen allein reicht nicht.

Was dieses Zeichen darstellt? ... einen lebenslang Lernenden (= L³), der sein Lernen reflektiert.

Sollten Sie Fragen, Anregungen oder Wünsche bezüglich dieses Buches haben, so freuen sich die Verfasser jetzt schon über Ihre Nachricht, die Sie an die Adresse des Verlages richten können.

Text, Aufzählungen, Abläufe, Arbeitsschritte, Reihenfolgen und Beispiele	« halbfett »	Schlagwörter, Stichwörter, Überschriften
	« <i>kursiv</i> »	Definitionen im Anhang, LÖRNIs Kommentare, Aussagen, Zitate
	☐	Aufzählung 1. Ebene
	-	Aufzählung 2. Ebene
	+	Aufzählung 3. Ebene
	①, ② ...	Abläufe, Arbeitsschritte, Reihenfolgen
Zielsetzungen, Hauptregeln, Grundregeln, Regeln und Merk-/Schlüsselsätze, Zusammenfassungen	▭	Beispiele
	◆	Zielsetzungen
	(1) ...	Hauptregeln, Grundregeln
	☐	Regeln
	! ▭	Wichtige Merksätze, Schlüsselsätze
	▭	Zusammenfassungen

Inhaltsverzeichnis

1 ICH – und das Buch	11
1.1 Das Buch – und SIE	11
1.2 Das Buch – ein Ziel	12
1.3 Das Buch – ein Ziel, ein Konzept, eine Lösung	14
1.4 Das Buch – Nutzen der Potenziale mit der Lern-Spirale	16
1.5 Das Buch – ein Buch für mich	18
2 ICH – und das Lernen	21
2.1 Lernen – was ist das?	22
2.2 Aus Erfahrungen lernen – Selbst-Reflexion	24
2.3 Lernen Erwachsene anders und schlechter?	27
2.4 Lebenslanges Lernen – ein MUSS!	30
2.5 Motive, Motivation und Lern-Erfolg	37
2.6 Der Kampf um die Ressourcen	46
2.7 Lern-fit sein heißt, auch körperlich und geistig fit sein	54
2.8 Lernfördernde Arbeitsgestaltung	60
2.8.1 «Wie man sich bettet, so lernt man»	60
2.8.2 Ablenkungsursachen erkennen, Störungen überwinden	61
2.8.3 Feste Lern-Gewohnheiten und positive Arbeitshaltung entwickeln	61
2.8.4 Arbeitsatmosphäre und Arbeitsplatz gestalten	62
2.8.5 Arbeitsablauf, Hilfsmittel und Zubehör	63
2.9 Mit den Mut- und Muntermachern zum Erfolg	65
3 Lernen – wie funktioniert denn das?	67
3.1 Das Gehirn – das Weltwunder Nr. 1	68
3.2 Die ZWEI – Gehirnhälften	71
3.3 Lernen im Schlaf? Wie das Unbewusste hilft	72
3.4 Das Gehirn – das geheimnisvolle Superwesen	74
3.4.1 «Elektrochemie» und «Apfelsine»	74
3.4.2 Lernen im Drei-Drittel-Takt	75
3.4.3 Worauf beruht die Speicherung?	76
3.4.4 Ohne Netzwerk geht es nicht – Lernen in vernetzten Strukturen	78
3.4.5 Emotionen – von «Doppeltrichter» und «Flaschenhals»	79
3.5 Informationen sind immer etwas Neues	80
3.6 Wie? Wo? Was? ... Gedächtnis!	86
3.6.1 «7 auf einen Streich»	86
3.6.2 Einfluss von «Störinformation»	88
3.6.3 Das dreistufige Gedächtnis-(Speicher-)System	89
3.6.4 Einige Grundregeln und Richtwerte	92
3.6.5 Gedächtnisarten	93
3.7 Behalten, Vergessen – Lern-Hemmungen	93
3.7.1 Welche Faktoren beeinflussen das Behalten?	93
3.7.2 Ratschläge für ein besseres Behalten	94
3.7.3 Vergessen – sinnvoll oder eine Qual?	95
3.7.4 Das Leistungsprofil des Gehirns beachten	95
3.7.5 Lern-Hemmungen erkennen und bekämpfen	96
3.7.6 Eine Zwischenbilanz	98
3.8 Intelligenz und ihre Formen	99
3.9 So lerne ich, wie man lernt!	101

4 Modelle, Methoden und Prozesse	103
4.1 Modelle – Lern-Theorien: Welche ist die zweckmäßigste?	104
4.1.1 Formen und Merkmale des Lernens	104
4.1.2 Die klassischen Lern-Theorien	105
4.2 IVA – Der Informations-Verarbeitungs-Ansatz	107
4.3 Methoden – mit den Verständlichmachern zum Erfolg	109
4.3.1 B = Bilder machen, Bilder produktiv einsetzen	110
4.3.2 R = Richtig strukturieren	113
4.3.3 A = Alle aktivieren – Alle agieren	119
4.3.4 I = Das I: Ideen und Kreativität freisetzen	122
4.3.5 N = Netze knüpfen, Verbindungen herstellen ... und verankern!	125
4.4 Mit Gedankenkarten kommt Verstehen aufs Papier	128
4.5 Der Lern-P-R-OZ-E-S-S	132
4.6 Mit den Schrittmachern zum Erfolg	136
4.6.1 Orientieren und Ziele setzen – Anfangen	136
4.6.2 Planen, Koordinieren und Unterstützen	137
4.6.3 Richtig lernen	138
4.6.4 Informieren – Präsentieren – Kommunizieren	139
4.6.5 Erfolg kontrollieren	142
4.6.6 Sichern und Verbessern von Lern-Leistungen	145
5 Lernen – nur ganzheitlich menschengerecht	147
5.1 Ganzheitlich menschengerecht: Was heißt das?	147
5.2 Mit(-)Menschen – partnerschaftlich lernen	149
5.3 Lernen – aufgaben- und problemgerecht	153
5.3.1 Ansatz und Vorgehensweise	153
5.3.2 Schrittweises Vorgehen	153
5.3.3 Schema – Konzept der Wissensstruktur	156
5.3.4 Abschließende Schritte und das Ergebnis	157
5.4 Lern-Kompetenz entwickeln – ein Ziel, ein Modell	158
5.5 Das Konzept – wie aus Potenzial Lern-Kompetenz wächst	162
5.6 Mit der Lern-Spirale in eine kompetente Lern-Zukunft	165
5.6.1 Die Lern-Spirale	165
5.6.2 Aufbau und Wirkungsweise	165
5.6.3 Das Regelwerk	166
5.6.4 Verwendung und Einsatzbereiche	167
5.7 Mensch-gerecht: individuelles Lernen	168
5.7.1 Lern-Typen	168
5.7.2 Drei Wege zur Selbsterkennung	169
5.8 Viele Lern-Wege führen zum Erfolg, aber nur einer ist effektiv	171
5.8.1 Die vier Lern-Wege und ihre Bewertung	171
5.8.2 Aktives Hören	173
5.8.3 Aktives Hören, Mitschreiben und Auswerten	173
5.8.4 Aktives Sehen	174
5.8.5 Aktives Lesen	174
5.8.6 Aktives Handeln	176
6 Lernen – mit der Lern-Spirale zum Erfolg	177
6.1 ICH und meine Rundmacher – bei der Arbeit	178
6.2 Ich will – die Tür zum Erfolg!	183
6.2.1 Wille, eine magische, mythische Größe?	183
6.2.2 Wille – Wollen – Wirklichkeit	185
6.2.3 Ein Konzept zum willens-basierten Lernen	186
6.2.4 Wesentliche Erkenntnisse und Regeln für ein kräftiges «Ich will»	186
6.2.5 Nun sind Sie gefordert!	187
6.2.6 Die Tür zum Erfolg	188

6.3	Ziele setzen, Orientieren: Anfangen	189
6.3.1	Der Teilprozess «Ziele setzen»	189
6.3.2	Orientieren – durch Situationsanalyse	189
6.3.3	Orientieren – durch Aufgabenanalyse	191
6.3.4	Zielbestimmung	191
6.3.5	Anpacken – statt aufschieben	192
6.4	Planen, Koordinieren, Unterstützen	193
6.4.1	Der Teilprozess «Planen»	193
6.4.2	Eignungsfeststellung	194
6.4.3	Der Strukturplan	194
6.4.4	Zeit- und Terminplanung	195
6.4.5	Methodisch-organisatorische Planung	196
6.4.6	Der Arbeitsplan (= Gesamtplan)	196
6.4.7	Informationsquellen	197
6.5	Richtig lernen	197
6.6	Informieren – Präsentieren – Kommunizieren	203
6.6.1	Der Teilprozess «Kommunizieren»	203
6.6.2	Den eigenen Stil finden	204
6.6.3	Informieren – Überzeugen	204
6.6.4	Präsentieren – Überzeugen	205
6.6.5	Kommunizieren – Überzeugen	205
6.7	Erfolg kontrollieren	206
6.7.1	Der Teilprozess «Kontrollieren»	206
6.7.2	Kontrollprozess und Kontrollplan	206
6.7.3	Sich auf die Prüfung vorbereiten	207
6.7.4	Verhalten bei Prüfungen	209
7	Sichern und Verbessern des Lernens	211
7.1	Gespräche – im Café und anderswo	211
7.2	Probleme knacken – der Ansatz	214
7.2.1	Wie ... Was ... Womit?	214
7.2.2	Welchen Ansatz wähle ich?	215
7.2.3	Das mehrstufige Problemlöse-Verfahren	215
7.2.4	Die «leistungsgesteigerte Lern-Spirale» oder Problemlösen mit der Lern-Spirale	217
7.3	Üben und Wiederholen geben Sicherheit	217
7.4	Kleinere und mittlere Probleme knacken	222
7.5	Mit PEP in die Zukunft	227
7.5.1	Nur wer sich in Bewegung setzt ...	227
7.5.2	PEP – die Zukunft gestalten	227
7.5.3	PEP – eine Kurzbeschreibung	227
7.5.4	Jedes Lern-Problem ist lösbar!	233
7.6	Ich investiere ... in meine Zukunft ... ich lerne!	234
7.6.1	Ein Lern-Problem anpacken, bevor es entsteht!	234
7.6.2	Ich reflektiere über mein Selbst	235
7.6.3	Ich pflege mein intellektuelles Potenzial	237
7.6.4	Ich investiere in Aus- und Weiterbildung	238
7.6.5	Ich investiere in Lern- und Denk-Strategien	238
7.6.6	Ich optimiere mein Lernen ... mit PEP	240
8	Lernen – heute und morgen	241
8.1	Lernen zwischen Gestern und Morgen	241
8.2	Lernen – mit den Neuen Medien	248
8.3	Lernende Organisation – die Zukunft meistern	252
8.4	Lernende Organisation – ein Modell	255
8.5	Lernende Unternehmen	262
8.6	Lernende Schule	267

8.7	Das andere Lernen – dezentral und offen	275
8.7.1	Aus DREI wird EINS	275
8.7.2	Außenstellen einer Lern-Gesellschaft	276
8.7.3	Das Lernen mit der Arbeit verbinden	277
8.7.4	Arbeitsverbundenes Lernen – Formen und Weiterentwicklung	278
8.8	Lernende Gesellschaft – in die Zukunft investieren	280
8.8.1	Ein Wandel im Wandel	280
8.8.2	Ehrlich sein, wenn es um Zeit, Geld und Leistungen geht	281
8.8.3	Veränderungen gestalten heißt Zukunft gestalten	282
8.8.4	Mit der Lern-Spirale Zukunft gestalten	284
8.8.5	Lernen schafft Zukunft	286
	LÖRNIs Lern-Tipps von A bis Z	289
	Begriffe und Definitionen	293
	Literaturverzeichnis	297
	Stichwortverzeichnis	299

1 ICH – und das Buch



Ziele – Aufbau – Schwerpunkte – Was bietet mir dieses Buch?

1.1 Das Buch – und SIE

Lernen – immer wieder eine Reise ins Ungewisse

- «Ich kann mich nicht mehr erinnern, es fällt mir nicht mehr ein.»
- «Ich fange immer zu spät an und werde dann nicht fertig.»
- «Ja, ich kann mich erinnern, ich weiß es, ich kann es nur nicht anwenden.»
- «Ich bekomme einfach nicht mit, was dort gesagt/geschrieben wurde!»
- «Ich finde mich einfach in meinen Unterlagen nicht zurecht.»
- «Obwohl ich den ganzen Tag und die halbe Nacht gepaukt habe, wusste ich bei der Prüfung doch nur Bruchstücke.»

Solche und ähnliche Situationen hat jeder von uns bereits erlebt. Wer hat nicht schon die Ohnmacht gespürt, wenn gewaltige Informationsberge sich vor einem auf türmen? ... und die Mühen gespürt, wenn es galt, den vorgegebenen «Stoff einzupauken»? Wer kennt nicht dieses dumpfe Gefühl, wenn Sachverhalte urplötzlich in Vergessenheit gerieten? Wer hat nicht schon die Peinlichkeit durchlitten, wenn man auf Fragen keine Antwort geben konnte, und das vielleicht noch vor größerem Publikum?

Es ist wenig bedeutsam, diese Liste der kritischen Lern-Situationen zu verlängern. Bedeutsam ist, wie dieses Buch sich der Lern-Nöte und Lern-Probleme seiner Leser annimmt und welchen Stellenwert es deren Reduzierung einräumt. Sie werden sich selbst davon überzeugen, dass nicht nur die

Notwendigkeit (= Lern-Not wenden!) erkannt wurde, sondern mit erster Priorität die Lern-Nöte konsequent und wirksam «bekämpft» werden.

Wer ein längeres Lern-Leben hinter sich hat, dem wird Lernen aber nicht nur in unangenehmer Erinnerung geblieben sein. Viele positive Phasen gab es und gibt es – Phasen, in denen die Lösungen einem nur so zuflogen und Prüfungen glatt und erfolgreich absolviert wurden.

Das Buch – WEN will es erreichen?

- Niemand mag vorherzusagen, welches Wissen und Können Sie in 10 Jahren benötigen. In vielen Berufsfeldern verdoppelt sich das Wissen, ganze Berufsfelder verschwinden; kein Arbeitsplatz ist mehr sicher, täglich entstehen neue Forderungen.

Wir müssen intensiver lernen, aber auch anders und anderes. Nicht nur einmal, sondern ein Leben lang. Nicht nur Sie, sondern alle ... auch *Organisationen*, Schulen ... die Gesellschaft. Gefragt sind Selbst-Lerner, Lernen lernen und fachübergreifende *Lern-Kompetenz*.

Gefragt sind **SIE**,

SIE – die Nachdenklichen, Neugierigen und Einsichtigen,

SIE – die Ihre Lern-Probleme meistern und Ihre Lern-Leistungen verbessern wollen,

SIE – die Ihre Zukunft gestalten wollen.

- Das Buch wendet sich an alle, die Klarheit, Sicherheit und Zukunft in ihr Lernen bringen wollen, an
 - ältere Schüler, Auszubildende, Studenten, in der Fort- und Weiterbildung Befindliche,

- alle in der Arbeitswelt Tätigen, die ihren aktuellen Lern-Bedarf decken wollen,
- Lehrer, Dozenten, Ausbilder, Trainer und an
- in der Bildungspolitik und in Bildungseinrichtungen Tätige.

- Das Buch wendet sich an alle, die ahnen bzw. wissen:

! «LERNEN ist die Investition in meine Zukunft!»

Das Buch – die Antwort auf Ihre Fragen

«Welche Faktoren beeinflussen unser Lernen? Warum lernen wir mit so unterschiedlichen Ergebnissen? Unter welchen Bedingungen lernen wir besser oder schlechter? Wie lernen wir richtig? Wie verbessern wir unsere Lern-Leistungen? Was tue ich, wenn es nicht klappt?»

Auf diese und andere Fragen will das Buch Ihnen umfassende und zufrieden stellende Antworten geben – Antworten, die bitte nicht als Zauberformeln oder Wundermittel zu interpretieren sind. Denn wer an Wunder glaubt oder auf Wunder hofft, misstraut seinen eigenen Fähigkeiten, Möglichkeiten und Chancen.

Die Methode, die für **jeden** Menschen für **jeden** Zweck **jederzeit** und überall erfolgreich angewendet werden könnte, **gibt es nicht**. Aber es gibt eine Reihe von Erkenntnissen und Grundregeln, die beim Lernen Gewinn bringend genutzt werden können, die Zeit und Kräfte sparend wirken und zu häufigen Lern-Erfolgen führen; Regeln und Erkenntnisse, die systematisch Ihren individuellen Lern-Stil weiterentwickeln und Ihre Lern-Kompetenz verbessern.

Wir möchten Sie, liebe Leser, hiermit einladen, sich mit uns gemeinsam auf das Wagnis einzulassen, sich mit der Optimierung Ihres Lernens auseinander zu setzen.

Wir wünschen Ihnen dabei viel Freude, Abwechslung und Erfolg und sind überzeugt, dass Sie beim Lernen deutlich weniger Frust empfinden und der Lern-Erfolg Ihnen immer weniger als Zufallsprodukt erscheint.

1.2 Das Buch – ein Ziel

! Wer ein Buch schreibt, muss wissen, welche Aufgaben es erfüllen soll!

Teilziele – Hauptziel

Die menschliche Leistung in der heutigen Zeit verschiebt sich von der Ausführung manueller Verrichtungen immer mehr zu **schöpferischen geistigen Tätigkeiten**. Damit wird der Mensch tagtäglich vor *Aufgaben* gestellt, deren Bewältigung zweckmäßige Methoden für ein selbstständiges und aktives **Lernen** und Arbeiten erfordern. Es ist unbestritten, dass wir dann am erfolgreichsten lernen, wenn unser Lernen «selbst bestimmt» ist. Wollen sich Lernende orientieren, sich weiterentwickeln, selbstständiger werden und diese ihre Umwelt sogar mitgestalten, so müssen sie ihre Lern-Prozesse selbst gestalten, selbst kontrollieren und letzten Endes auch selbst verantworten. Das erste der **drei Teil-Ziele** lautet dementsprechend:

- ♦ **Teil-Ziel 1:** Verbessern der *Einstellungen, Fähigkeiten* und *Fertigkeiten* für ein verstärkt selbst bestimmtes Lernen.

Vor dem Hintergrund immer schneller veraltenden Wissens und eines sich ständig verändernden Bedarfs an Wissen wächst die Bedeutung der individuellen Lern-Qualifikation und damit der Zwang zum eigenständigen «Lernen-Lernen». Der moderne Mensch muss deshalb zum sicheren Umgang mit Daten, Informationen und Wissen befähigt werden und sich das Können aneignen, ständig neue Themengebiete zu er-

schließen. Somit muss der Erwerb einer angemessenen **Lern-Kompetenz**, nicht nur ein zentrales Ziel zukunftssträchtiger Bildungspolitik, sondern gleichermaßen zentrales Ziel dieses Sachbuches für und über Lernen sein. Deshalb:

♦ **Teil-Ziel 2:** Ausbauen und Weiterentwickeln der *Lern-Kompetenz*, um

- effektiver zu lernen,
- möglichst optimal das Lernen zu lernen und
- lebenslang zu lernen.

Entscheidend ist, dass man lernt, **WIE** man lernt, und nicht, **WAS** man lernt. Niemand kann voraussagen, welche Qualifikationen in Zukunft gefragt sein werden. Verschiedene Untersuchungen haben gezeigt, dass nicht nur Kinder und Heranwachsende, sondern auch Erwachsene verstärkt Distanz, Angst und Minderwertigkeitsgefühle entwickeln, wenn sie etwas Neues lernen sollen. Das ist ein weiterer Grund, warum es so wichtig ist zu lernen, **WIE** man lernt. Menschen, die das können, haben ein besseres Selbstwertgefühl, sind aktiver und aufgeschlossener. Diese Menschen kommen mit den vielen und raschen Veränderungen und den neuen Technologien nicht nur besser zurecht – es macht ihnen sogar Spaß, sich in diesem Umfeld zu bewegen. Aus einem passiven, wenig motivierten Informationskonsumenten wird ein aktiver Mensch, der sein eigenes Lernen reguliert und sein Leben selbstbewusst in die Hand nimmt.

Und daraus ergibt sich das ...

♦ **Teil-Ziel 3:** Leisten eines Beitrags zur Persönlichkeitsentwicklung

Zusammengefasst und vereinfachend ist als **Hauptziel** zu formulieren:

♦ Stärken und Weiterentwickeln der **Lern-Kompetenz**

WAS will das Buch erreichen?

♦ **Zweck der Darstellungen ist es ...**

- deutliche **Anstöße** zu geben, immer wieder «neu» zu lernen: sei es im gleichen Gegenstandsbereich auf höherem Anforderungsniveau, sei es in anderen Gegenstandsbereichen.
- wesentliche und **aktuelle Grundlagen** aus der Lern-Psychologie und Lern-Biologie, über Lern-Theorien und «höhere» Denkprozesse, aus Organisations- und Informationstheorien wiederzugeben und in Anregungen für die Lern-Arbeit umzusetzen.
- **eigene Arbeitsweisen** in Frage zu stellen, **zu überprüfen** und ggf. zu verändern. Je nach Tätigkeit, Fähigkeit und Einstellung sind die in diesem Buch genannten Regeln und Hilfen anzupassen, zu variieren und zu integrieren.
- **nicht**, Ihnen weiszumachen, mit diesem Sachbuch hätten Sie eines der «Super-einfach/Super-neu-Methoden-Bücher» in Händen. Vieles Wichtige und Richtige ist seit Jahren und Jahrzehnten bekannt und auch veröffentlicht. **Neu** ist der **konzeptionelle Ansatz**, mit dem das bekannte Richtige und Wichtige zu einem sehr natürlichen und handhabungsfreundlichen **Lern-Werkzeug** vernetzt wird.

♦ **Absicht der Verfasser** ist es, Ihnen mit diesem Ratgeber und seinem Lern-Programm ein Arbeitsmittel zum selbstständigen, lebenslangen und erfolgreichen Lernen in die Hand zu geben, denn:

! Derjenige, der Aufgaben und Probleme hat, muss vordringlich selbst an ihrer Lösung arbeiten!

1.3 Das Buch – ein Ziel, ein Konzept, eine Lösung

Fragen zum Konzept

Lernen kann anregend und aufregend sein und viel Freude bereiten. Lernen kann sich aber auch als anstrengend, frustrierend und nervtötend erweisen. Wie die Praxis zeigt, hängen Erfolg oder Misserfolg entscheidend ab von den Lern-Voraussetzungen, dem Umfeld, vor allem aber von dem Wollen und Können, der *Lern-Kompetenz* jedes Einzelnen. Zielsetzung und damit verpflichtende Aufgabe dieses Buches ist es, Ihre Lern-Kompetenz zu verbessern und weiterzuentwickeln. Um diese Forderung nun umzusetzen, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten; die Vielzahl der «Lern-Bücher» am Markt sprechen ein beredtes Zeichen. Die Leser müssen selbst entscheiden, welchem Konzept sie den Vorzug geben.

Mit der Beantwortung von **fünf zentralen Fragen** soll das diesem Buch zugrunde liegende **Gesamtkonzept** kurz vorgestellt und erläutert werden:

- ❶ Was soll gelernt werden (**Zielsetzung**)?
Was ist das Richtige bzw. Wichtige?
Diese Frage nach dem Ziel wurde bereits in Abschnitt 1.2 mit «**Entwicklung von Lern-Kompetenz**» zusammenfassend beantwortet. Damit wird die Forderung

nach einer für alle Lebens- und Arbeitsbereiche einheitlichen Zielformulierung erfüllt.

- ❷ Was ist **Lernen** und welche Hauptfaktoren prägen Lern-Vorgang und Lern-Ergebnis?
- ❸ Woraus besteht mein Lern-Vermögen, welche wichtigen **Potenziale** stehen mir zur Verfügung?
- ❹ Mit welchem Mittel bzw. **Werkzeug** kann dieses Potenzial möglichst optimal genutzt, ausgeschöpft und weiterentwickelt werden?
- ❺ Wie werden Grundlagen, Erkenntnisse und Ergebnisse nutzerfreundlich und praxisgerecht in diesem **Buch** dargestellt?

Diese fünf Fragen sind «Einstiegsfragen» in die fünf Teil-Konzepte, aus denen das Gesamtkonzept besteht (Bild 1.1).

- ❷ **Was ist Lernen** und welche Faktoren prägen das Lernen?

Unabhängig von der ausführlichen Diskussion und der Definition in *Abschnitt 2.1* ist festzuhalten: **Lernen ist Veränderung** (Bild 1.2): vom Zustand Z_1 auf den Zustand Z_2 .

! Wer sich nicht verändert, hat nicht gelernt!

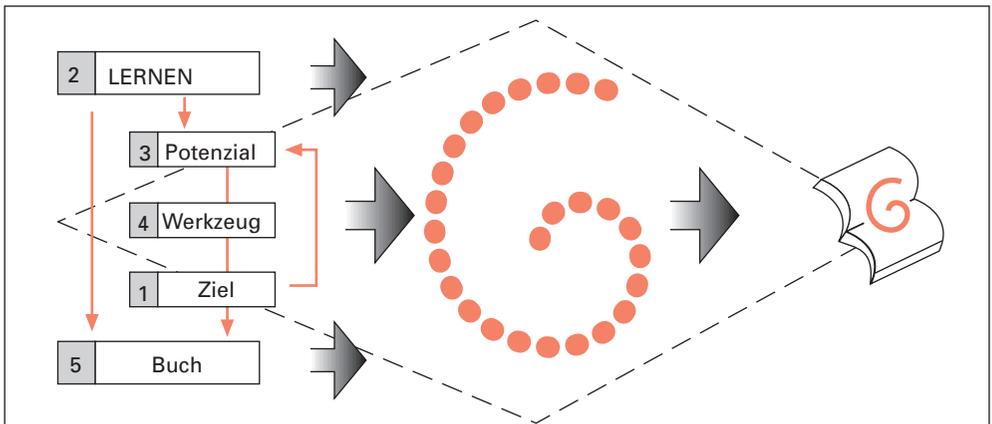


Bild 1.1 Ein Konzept, eine Lösung: die Lern-Spirale

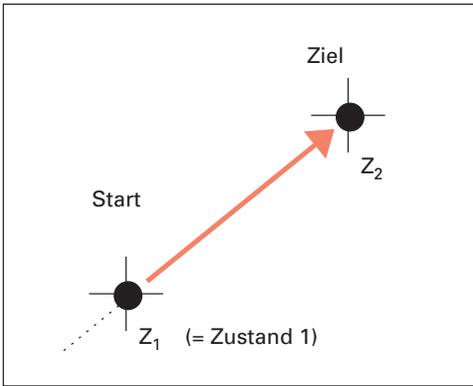


Bild 1.2 Lernen ist Veränderung

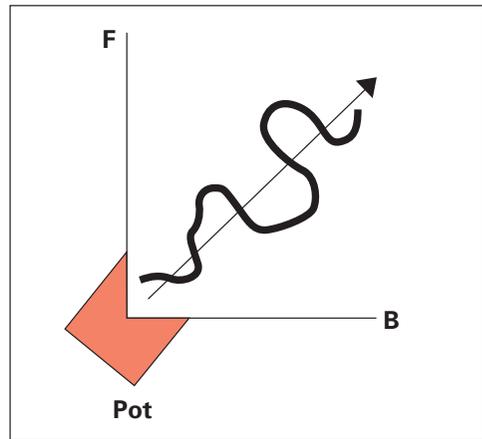


Bild 1.4 Lern-Vorgang

... und welches sind die Hauptfaktoren?

Der Lern-Vorgang bedingt eine Lern-Leistung, u. a. eine geistige Leistung als Ergebnis dreier Faktoren (Bild 1.3):

- ❑ dem **intellektuellen Potenzial Pot** wie z. B. geistiges Potenzial/Niveau, Erbanlagen, Motivation, Lern-Erfahrungen, Grundeinstellung zum Lernen und daraus schöpfend
- ❑ den **Lern-Fähigkeiten F** (organisatorisch, methodisch, analytisch, ...) und
- ❑ der **Lern-Bereitschaft B** (Lern-Gründe, Motive, Wille, Gefühle, ...).

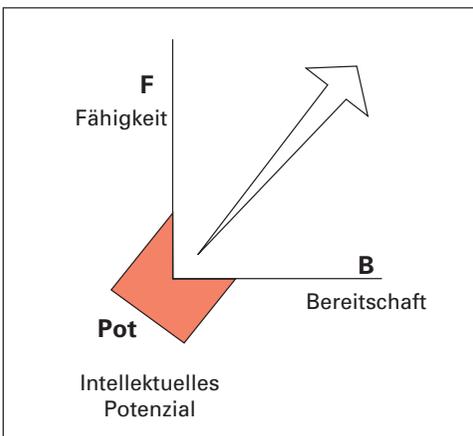


Bild 1.3 Geistige Leistung = Produkt dreier Faktoren

◆ Lernen ist Handeln

Lernen geschieht durch aktives Auseinandersetzen mit dem Lern-Gegenstand. Dies kann sich als **äußeres** (= tätiges) und/oder **inneres** (= gedankliches) **Handeln** am Lern-Gegenstand vollziehen. Ein Lern-Prozess verläuft selten «in einem Zug», eher «pendelnd» (Bild 1.4). Lern-Hindernisse, Lern-Blockaden, ein mehrfaches Ansetzen sind z. B. Gründe für dieses Verhalten. Daraus erwächst die Forderung nach flexibel agierendem, methodisch-adäquatem und motivierendem Handeln.

◆ Lernen ist individuell

Jeder lernt anders, jeder lernt für sich.

③ Welche Potenziale stehen zur Verfügung?

Pardon, wenn ich unterbreche. Da es wichtige Fragen sind, sollten wir die Antworten nicht ganz so abstrakt geben. Lieber Leser, ich werde Ihnen kurz ...



... **das Konzept erklären** (siehe Bild 1.1)

- ❶ Ich will lernen, möglichst einfach und schnell, möglichst selbstständig und ein Leben lang. Ich will Lernen lernen, will **im Lernen kompetent sein** – das ist mein Ziel!
- ❷ Was ist **Lernen**? Wie funktionieren **Lernen** und mein Lern-Apparat ... oder auch nicht? Was bestimmt den Lern-Vorgang? Erste Antworten sind: Lernen ist Sich-Verändern, ist Handeln, es geschieht individuell. Zum Lernen benötige ich Fähigkeiten **F**, Bereitschaft **B** und mein intellektuelles Potenzial **Pot**.
- ❸ Welches **Potenzial** hat nun mein Lern-Apparat? Was macht mein Können aus? Welche Quellen bzw. Felder haben die größte Ergiebigkeit? Das Buch konzentriert sich – wie Sie sehen werden – auf fünf Felder: Wichtig bin ICH (Einstellung, Umfeld, Motivation), wichtig sind Methoden, Prozesse, Lern-Partner und die Gesamtoptimierung.
- ❹ Wie hole ich möglichst viel Lern-Kompetenz aus meinem Potenzial heraus, wie mobilisiere ich schlummernde Reserven? Wie gewinne ich zusätzliches Potenzial? Damit bin ich bei der zentralen Frage dieses Konzeptes und die des Buches: Wie erreiche ich ein Höchstmaß an Potenzialnutzung und Potenzialstärkung? Mit welchem **Werkzeug** kann ich mein Potenzial optimal nutzen, entwickeln und in praktisches (Lern-) Handeln umsetzen?

Ein geeignetes und erprobtes Werkzeug ist die Lern-Spirale!

Hier hatten die Verfasser die pfiffige Idee, das Konzept, seine Umsetzung und Nutzung in einem (Groß-) Werkzeug zu integrieren, zu bündeln und zu optimieren – ein wahrhaft intelligenter Verbund, der auch Sie überzeugen wird.

Es funktioniert!

1.4 Das Buch – Nutzen der Potenziale mit der Lern-Spirale

Lern-Potenziale

N.N. (... der nachdenkliche Nachbar): «... die Zukunft ist wohl kaum ohne Lernen zu bewältigen.»

LÖRNI: «... *natürlich müssen Sie lernen.*»

N.N.: «... und wie lernt man am besten?»

LÖRNI: «*Sie müssen NATÜR-lich lernen.*»

N.N.: «Also, wie ich als Kind gelernt habe ... aber für die Zukunft müsste ich eigentlich das Lernen lernen.»

LÖRNI: «... *natürlich müssen Sie NATÜR-lich Lernen lernen.*»

Diese kleine Wortspielerei zeigt den Weg, den Ihre Lern-Spirale bei dem Ausschöpfen und Verstärken Ihres Lern-Potenzials immer wieder nehmen wird: den **natürlichen Lern-Vorgang** möglichst gehirn-, kopf- und körpergerecht immer wieder zu suchen, ihn nachzubilden und zu unterstützen.

Also, keine Lern-Krücken und keine Gedächtnis-Akrobatik, sondern Nutzen und Ausbau Ihres individuellen Potenzials durch Selbst-Lernen, Selbst-Reflektieren und Selbst-Weiterentwickeln. Sie selbst sind das Potenzial-Feld Nr. 1. Damit wollen wir die Frage ❸ nach den Potenzial-Feldern etwas genauer beantworten.

Erfolgreiches, lebenslanges und kompetentes Lernen findet durch das Bündeln, Optimieren und Weiterentwickeln möglichst vieler Lern-Potenziale statt. Die wichtigsten sind:

1. **ich selbst**, d.h. Selbst-Erkennen, Selbst-Einschätzen, Lernen selbst bestimmen;
2. **ich und mein Umfeld**, d.h. Einfluss, Wahrnehmung und Gestaltung des Umfeldes;
3. Verstehen und Kreativität fördernde **Methoden**, die Unbekanntes zu Bekanntem machen und Lösungen herbeiführen;

4. selbst gesteuerte, systematisch und effektiv gestaltete **Lern-Prozesse**;
5. **Gesamt-Optimierung** des Lern-Geschehens einschließlich des **partnerschaftlichen** Lernens.

Insgesamt entsteht ein Verbund (Bilder 1.5 und 1.6)

- vorgenannter Potenzialfelder untereinander und
- mit den Komponenten der Lern-Spirale.

Der Verbund z.B. zwischen Feld 1 und Feld 2 ist so stark, dass wir ab Kapitel 3 die beiden Felder zusammengefasst (1 + 2) weiterführen.

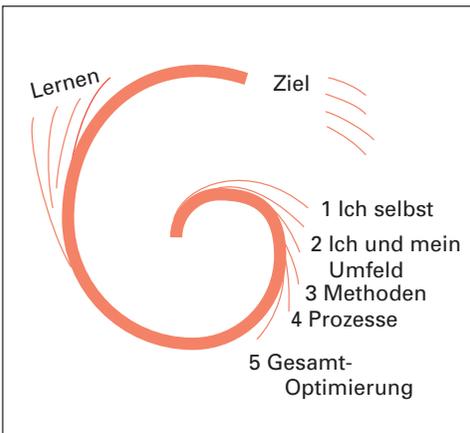


Bild 1.5 Die Lern-Spirale als ein Verbund-System

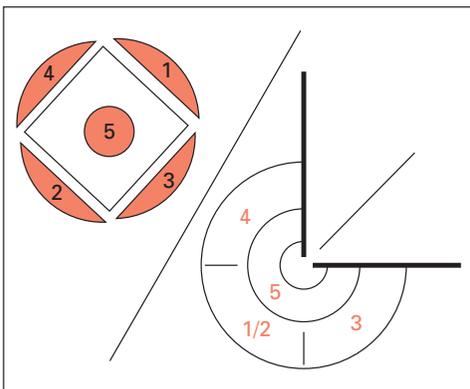


Bild 1.6 Die Potenzial-Felder

Erschrecken Sie bitte nicht ... es ist nicht Ihre Aufgabe, den Verbund und den Optimierungsprozess zu realisieren; das macht:

Die Lern-Spirale

Schneiden Sie ein Elektrokabel durch und betrachten Sie die Querschnitte. Die einzelnen Drähte haben unterschiedliche Funktionen und tragen – von außen nicht erkennbar – zur Gesamtfunktion bei. So ähnlich ist auch die Lern-Spirale aufgebaut. Wie ein Netzwerk ist dieser Ratgeber von einer Vielzahl praxiserprobter Regeln durchzogen: 9 Hauptregeln, ca. 170 Grundregeln und ca. 400 unterstützende, flankierende Regeln. Bitte auch hier nicht erschrecken.

Das Regelwerk ist übersichtlich strukturiert:

- horizontal** nach Hauptregeln, Grundregeln und Regeln klassifiziert und
- vertikal** in neun 9 Gruppen (Regelgruppe = Hauptregel) eingeteilt.

Die Grundstruktur ist in Bild 1.7 ersichtlich.

Wenn Sie sinngemäß und aufgabengerecht das Regelwerk einsetzen, nutzen Sie bereits das Ergebnis vorangegangener Abstimmung und Optimierung. Darüber hinaus haben Sie sehr fleißige und tüchtige Mitarbeiter, die bereits angesprochenen **Rundmacher**. Ihr Arbeitsfeld ist die Lern-Spirale.

Zusammengefasst:

Sie lernen leichter, einfacher und effektiver, wenn Sie ein Höchstmaß an Potenzialnutzung (durch die Lern-Spirale) erreichen und als Kompetenz verfügbar machen. Sie – als Selbst-Lernende – sind wiederum Teil eines größeren Systems: der **lernenden Organisation** und der **lernenden Gesellschaft**, die demselben Konzept der Kompetenz-Entwicklung folgen, und mit einer Lern-Spirale als «Werkzeug».

6	Potenzial-	-felder		Pot 3	Pot 4	Pot 5	
	Werkzeug	Regel-					
	Ziel	Lern-	Selbst-	Metho-	Hand-	Sozial-	allgem.
	Buch	vor allem	Kompetenz	den-K.	lungs-	K.	Lern-K.
	in Kapitel	2	4	4, 7	5	5, 6, 7	

Bild 1.7 Grundstruktur des Regelwerks

1.5 Das Buch – ein Buch für mich

Wer sind Sie?



Wir – die Verfasser – folgen nicht LICHTENBERG und schließen Sie und Ihren Kopf als Möglichkeit aus.

Warum?

Wir sehen Sie als einen nachdenklichen, einsichtigen Mit-Menschen, der erkannt hat, dass

- die raschen Veränderungen der Lebensumstände und Arbeitsbedingungen jeweils neues und anderes Wissen bedingen,
- diese Veränderungen in den gesellschaftlichen, technisch-wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen nicht nur fachbezogene Weiterbildungen notwen-

dig machen, sondern auch eine persönliche Weiterentwicklung der eigenen Lernkompetenz fordern und

- er ohne Lernen keine Zukunft hat.

1.5.1 Ein Mehr an Klarheit, Sicherheit und Zukunft

Das Buch

- gibt Ihnen **Antworten** auf Ihre Fragen nach den Grundlagen und Wechselbeziehungen, nach der Bedeutung und den Potenzialen Ihres Lernens;
- gibt Ihnen **Hilfestellung** beim Selbst-Besobachten, Selbst-Einschätzen und Selbst-Finden;
- gibt Ihnen die notwendige **Klarheit**, das Richtige und Wichtige herauszufinden.

Das Buch

- ermöglicht Ihnen **praktisches Handeln**: der notwendige Praxisbezug wird durch die bewährte, schrittweise Abfolge «Grundlagen → Erkenntnisse → Regeln → Beispiele» hergestellt;
- gibt Ihnen die Methoden- und Handlung**sicherheit**, denn es reduziert auftretende Unsicherheiten, kleinere und größere Lern-Probleme und
- aktiviert Sie, erprobte, sehr praktische **Wege selbstständig zu gehen**, sie zu variieren und weiterzuentwickeln.

Das Buch

- berücksichtigt die wichtigsten Entwicklungen der Lern-**Zukunft**,
- entwickelt mit einem **Maßnahmen-Paket** Ihre Kompetenz für ein lebenslanges Lernen,
- unterstützt Sie bei der Ausformung Ihres persönlichen Lern-Stils und
- macht Sie mit einem individuellen Investitionsprogramm zukunftsfähig.

Auch Sie benötigen «**Klarheit** → **Sicherheit** → **Zukunft**» in Ihrem Lernen und für Ihr Lernen. Und genau das ist das **Grund-Prinzip der Lern-Spirale**, die Leitlinie des Buches und die Grund-Orientierung für Ihr Lernen. Dieses Buch gibt Ihnen

- ein **Mehr an Klarheit** – es sagt Ihnen, was richtig und wichtig ist und wo Ihr Standort ist;
- ein **Mehr an Sicherheit** – es sagt Ihnen, wie Sie das Richtige gezielt, richtig und sicher anwenden;
- ein **Mehr an Zukunft** – es sagt Ihnen, wie Sie sich selbstständig auf die Zukunft einstellen und vorbereiten.

Ich will ... das Buch nutzen (Drei Beispiele)

1 Ich will ... Klarheit ... einen groben Überblick

- LÖRNI's Lern-Tipps von A–Z anschauen – Abschnitt 9.1,
- die (sich anschließende) Kapitel-Kurzdarstellung lesen,
- einen tief greifenden Entschluss fassen ... ich mache den Selbst-Test: **PEP** (Abschnitt 7.5).

2 Ich will ... Sicherheit ... bestimmte Aufgaben bzw. Probleme lösen

- Inhaltsverzeichnis, ggf. Sachwortverzeichnis nutzen,
- Inhalt durcharbeiten, Regeln und Methoden anwenden – ggf. die Regelwerk-Übersicht (Abschnitt 9.2) zur Kontrolle nutzen,

- Gelerntes üben, wiederholen, anwenden ... das Buch sagt, wie Sie es richtig machen,
- Über das Gelernte reflektieren – das Buch sagt **WIE!**

3 Ich will ... Zukunft ... Lern-Kompetenz gewinnen und weiterentwickeln

- Persönliches **Leistungsbild** erstellen und darauf aufbauend meinen **PEP** (= **P**ersönlichen **E**ntwicklungs**P**lan) ausarbeiten (Abschnitt 7.5),
- mein **Leistungsprofil** systematisch verbessern (Abschnitt 3.7.4):
 - gezielt und schrittweise das Buch durcharbeiten, Fragen der Selbst-Reflexion beantworten, durch eigene ergänzen,
 - wesentliche Erkenntnisse und Regeln mit den eigenen Lern-Erfahrungen in Übereinstimmung bringen, anpassen, nachsteuern,
 - Erkenntnisse umsetzen, Regeln anwenden;
- meinen **persönlichen Lern-Stil** prägen:
 - kontinuierlich Erfahrungen reflektieren, Kompetenz stabilisieren und weiterentwickeln – das «Invest-Programm Zukunft» nutzen,
 - Selbst-Beobachten und Selbst-Einschätzen verbessern.

1.5.2 Kapitel-Kurzdarstellung

- Mit dem Kapitel **1 «ICH – und das Buch»** sollen Sie auf das Buch eingestimmt, Ihr Problembewusstsein geweckt und das Buch kurz vorgestellt werden. Wichtig für Sie ist die Kenntnis über Zielsetzung, Konzeption, Aufbau und Nutzen des Buches, denn es unterscheidet sich deutlich von anderen.
- Im Kapitel **2 «ICH – und das Lernen»** werden Persönlichkeit und das Umfeld der Lernenden hinsichtlich ihrer Bedeutung auf die Lern-Leistung untersucht und die Ergebnisse in Regeln und Hinweise umgesetzt (Arbeitsfeld der acht Mut-

und Muntermacher). Im Vordergrund stehen: objektive Selbst-Einschätzung, positive Grundeinstellung, eine sachgerechte Motivation, lernfördernde Arbeitsgestaltung und körperliche und geistige Fitness.

- Das Kapitel 3 **«Lernen – wie funktioniert denn das?»** befasst sich vor allem mit unserem persönlichen Universum, dem Gehirn. Das Modell des grundlegenden Informations-Verarbeitungs-Konzeptes wird einführend erläutert, das Gedächtnis und die Intelligenzformen werden erklärt, und auf die Bedeutung ganzheitlicher «Netz-Arbeit» wird hingewiesen. Dieses Kapitel schließt mit Ratschlägen für besseres Behalten, den Abbau von Lern-Hemmungen und einer Zusammenfassung wichtiger Grundlagen.
- Das Kapitel 4 **«Modelle, Methoden und Prozesse»** stellt die unterschiedlichen Lern-Theorien in einer Zusammenfassung dar, wertet sie aus und beschreibt den diesem Buch zugrunde liegenden Informations-Verarbeitungs-Ansatz. Mit den sechs Verständlichmachern – den wichtigsten Lern-Methoden – fördern Sie Verstehen und Kreativität, machen Sie Unbekanntes zu Bekanntem. Die sechs Schrittmacher ermöglichen Ihnen ein gezieltes, schrittweises und effektives Vorgehen bei all Ihren Lern-Handlungen (Lern-Prozessen).
- Im Kapitel 5 **«Lernen – nur ganzheitlich menschengerecht»** wird nun das «Haus des selbst bestimmten, lebenslangen Lernens» errichtet und Ihr persönlicher Ratgeber für erfolgreiches und natürliches Lernen, Ihre Lern-Spirale, ausgeformt. Hier erfahren Sie detailliert, wie diese Spirale aus Potenzial Lern-Kompetenz bildet, wie sie aufgebaut ist und wie sie eingesetzt wird.
- Mit dem Kapitel 6 **«Lernen – mit der Lern-Spirale zum Erfolg»** wird nun das

Ergebnis langjähriger Modellbildung, Erprobung und Erfahrung in seiner Anwendung und Wirkung anhand von Beispielen in allen sechs Stufen dargestellt. Der Einsatz der Lern-Spirale ist ein natürlicher, effektiver und sicherer Weg, Lern-Kompetenz zu entwickeln.

- Das Kapitel 7 **«Sichern und Verbessern von Lernen»** fasst wesentliche Erkenntnisse und Methoden über die Analyse individueller Lern-Probleme und die darauf aufbauenden helfenden und fördernden Maßnahmen zusammen und schließt mit einem konsequenten Übungs- und Verbesserungsprogramm. Besonders wichtig ist das auf Ihre Lern-Zukunft ausgerichtete Investitionsprogramm mit Selbst-Test, Problem-Analyse und Entwicklungsprogramm.
- Mit dem Kapitel 8 **«Lernen – heute und morgen»** wird der Versuch gewagt, die bisherige Blickrichtung zu erweitern. Aktuell erfahren Sie etwas über neue Medien, den Wandel, den das Lernen erfährt, und Ansätze zur Verbesserung der Bildungssituation. Sie schauen in wieder entdeckte Lern-Orte: Die Idee und das Grundprinzip der Lern-Spirale werden ausgedehnt auf Organisationen, Schulen und Gesellschaft; sie werden als «lernende Systeme» gestaltet.
- Das Kapitel **«Letzte Informationen»** bildet den Abschluss: eine Literaturliste, die Sammlung der benutzten Begriffe und ihrer Definitionen erleichtern neben einem Stichwortverzeichnis die Arbeit mit diesem Buch.

Unerlässlich für eine umfassende «Regelarbeit» ist das «Regelwerk im Überblick». Einen Höhepunkt bilden sicherlich «LÖRNIS Lern-Tipps von A–Z».

Wenn Sie diese Lern-Tipps beherrschen, können Sie das Buch verschenken.

2 ICH – und das Lernen



Grundvoraussetzungen für erfolgreiches Lernen

Es ist sinnlos, sich mit ausgefeilten Lern-Tricks und detaillierten Arbeitstechniken an fordernde Lern-Probleme heranzuwagen, ohne bestimmte **Grundvoraussetzungen** zu erfüllen.

Es gibt Umstände, die die geistige Arbeit erleichtern und fördern, und solche, die sie beträchtlich stören und erschweren. So ist es verständlich, wenn wir uns im 2. Kapitel mit eben diesen **Grundvoraussetzungen** beschäftigen.

Zu den wichtigsten Bedingungen, die das *Lernen* einfacher, leichter und erfolgreicher gestalten, zählen

- ❑ eine objektive Selbst-Beobachtung und Selbst-Einschätzung der eigenen **Lern-Kompetenz** (Abschnitte 2.2 und 2.3),
- ❑ eine positive **Grundeinstellung** zum Lernen (Abschnitte 2.1 und 2.2) und zum lebenslangen Lernen (Abschnitt 2.4),
- ❑ der Einsatz sachbezogener **Motivation**, verbunden mit häufigen **Lern-Erfolgen** (Abschnitt 2.5),
- ❑ der richtige, individuell gewählte **Lern-Rhythmus** und eine ausreichende körperliche und geistige **Fitness** (Abschnitt 2.7),
- ❑ eine lernfördernde **Arbeitsgestaltung** und eine lernfreundliche **Atmosphäre** (Abschnitt 2.8).

Wie ein roter Faden zieht sich dabei die Forderung nach einem optimalen Bereitstellen und Nutzen des intellektuellen Potenzials durch das Kapitel 2 mit dem Ziel, dass Sie – die Lernenden – als Sieger im Kampf um die Ressourcen hervorgehen und Ihr Lernen emotional positiv verknüpfen (Abschnitt 2.6).

Wegen ihrer umfassenden und grundsätzlichen Bedeutung für das Lernen bilden und bieten die Grundvoraussetzungen zwei Potenzialfelder (Bild 2.1):

- ❑ Pot 1 – **Potenzialfeld 1**
 - positive Grundeinstellung zum Lernen – «**Ich will** lernen!»,
 - Selbsterkenntnis und Selbsteinschätzung – «**Ich kann** lernen! Ich weiß, worauf es ankommt!» – ICH (selbst) kenne mich.
- ❑ Pot 2 – **Potenzialfeld 2**
 - Chancen und Möglichkeiten, die das private, schulische und berufliche Umfeld bieten wie z. B.
 - möglichst positiv-konstruktives Wahrnehmen des Umfeldes,
 - anregende Lern-Atmosphäre im Verbund mit einer lernfördernden Arbeitsgestaltung.
- ❑ Pot 1/2 – **Potenzialfeld 1 und 2**
 - die alles überragende Motivation als Antrieb und Energiequelle.

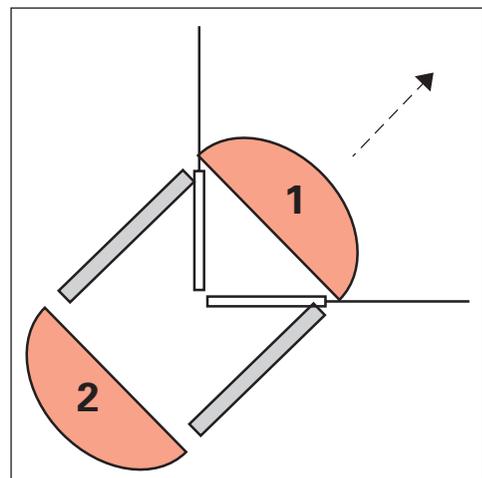
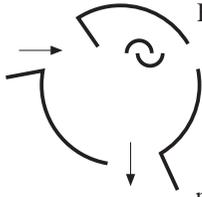


Bild 2.1 Zwei Potenzialfelder

2.1 Lernen – was ist das?

2.1.1 Was ist Ihre Meinung?



Bevor Sie mit diesem Abschnitt beginnen, schreiben Sie bitte spontan ca. eine Minute lang alle Wörter auf, die Ihnen zum Begriff «Lernen» einfallen.

Behalten – Verstehen – Vergessen – Wiederholen – Üben – *Konzentration* – Erinnern – Schule – Lehrer – *Methoden* – Frust – Ärger – Angst – Noten – Zeugnisse – ...

So oder so ähnlich könnte auch Ihre Niederschrift beginnen.

2.1.2 Definition

In den Lern-Wissenschaften existiert keine einheitliche, allgemein gültige Auffassung und Definition über *Lernen*; hier einige **Beispiele**:

Lernen = Verarbeiten von *Informationen*
 Lernen = Informationsaufnahme, Informationsverarbeitung und Informationswiedergabe
 Lernen = jede Veränderung eines Verhaltens
 Lernen = fordert den gesamten Menschen
 Lernen = ein Prozess der Veränderungen
 Lernen = Bereitstellen von *Erfahrungen* für das zukünftige Tun des Menschen
 Lernen = Verbessern oder Neuerwerb von Verhaltens- und Leistungsformen
 Lernen = Jede Verhaltensänderung einschließlich der sie begleitenden und bestimmenden geistigen *Funktionen* des *Wahrnehmens* und Denkens, des Fühlens und Wertens

Aus diesen Beschreibungen entnehmen wir drei wesentliche Bestimmungsfaktoren:

- Verändern von Verhalten,
- Prozess und

- ganzheitlich – «... fordert den ganzen/ gesamten Menschen»,

sodass die diesem Buch zugrunde liegende **Definition des Lernens** lautet:

! *Lernen* ist ein ganzheitlicher Prozess, der zu relativ stabilen Verhaltensänderungen im Menschen führt!

Abzugrenzen sind die durch Lernen verursachten Verhaltensänderungen von denen, die durch entwicklungsbedingte Reifungsprozesse, durch Gehirnverletzungen oder durch Drogen hervorgerufen werden: Das «Gehen-Lernen» eines Kindes und das «Augen-Zumachen» bei grellem Licht ist also **kein Lernen**, während die *Fähigkeit* «Schuhe zubinden» und das «Hören von Rundfunk-Nachrichten» auf Lern-Vorgängen beruhen.

2.1.3 Einzelelemente der Definition

Unsere *Aufmerksamkeit* lenken wir nun auf die wesentlichen Bestandteile der Definition:

① Lernen als ganzheitlicher Prozess

An dem Lernen ist der gesamte Mensch beteiligt, nicht nur der Verstand. Lernen heißt: Beteiligung von Kopf, Herz und Hand. Soll das Lernen zu einer relativ stabilen Veränderung führen, so ist der gesamte Mensch gefordert. Ein Erfolg versprechender Lern-Prozess ist der, der die Gesamtpersönlichkeit anspricht und integriert, also auch den Bereich der Gefühle und des Handelns.

Es gibt keine gefühl-losen Gedanken. Sie können keinen Gedanken denken, ohne dass Ihr Körper positiv oder negativ reagiert, ohne dass Ihr Körper ein Hormon ausschüttet. Jedes Lernen ist auch ein biologischer Prozess, bei dem körperliche, psychische und geistige Vorgänge untrennbar miteinander verbunden sind.

② Veränderung im Verhalten

Es ist naiv zu glauben, Lernen bestünde einfach in der Übernahme von Informationen.

Lernen ist zwar eine partielle, aber dennoch grundlegende innere Umgestaltung des Menschen, er hat sich verändert. **Was verändert bzw. erweitert sich?**

- Vorwissen, Kenntnisse, ...,
- Wertvorstellungen, *Motive*, *Einstellungen*, ...,
- *Fertigkeiten*, *Fähigkeiten*, Können, ...

Lernen ist nicht direkt zu beobachten. Es muss aus den Veränderungen des beobachtbaren Verhaltens erschlossen werden. Oft wird Lernen erst später feststellbar, wenn die Situation es fordert oder die richtige Motivation vorherrscht.

Jeder lernt nur so viel, wie er an Befähigung dazu gewinnt. Soweit er in seinem intellektuellem Potenzial ein anderer wurde, hat er dazu gelernt. Die Veränderungen werden durch äußere Einflüsse oder innere Faktoren oder durch Beides verursacht.

3 Relative Stabilität der Veränderungen

Wer einmal richtig schwimmen gelernt hat, wird voraussichtlich auch in Zukunft schwimmen können. Die Veränderung des Verhaltens muss relativ stabil und dauerhaft sein, damit die Veränderung mit dem Etikett «gelernt» belegt werden kann.

2.1.4 Lernen ist ein Prozess

- Lernen führt über einen Erfahrungsprozess von einem Anfangs-Zustand Z_1 zu einem Ziel-Zustand Z_2 (Bild 1.2); dabei beschreibt die Differenz zwischen den Zuständen die Veränderung.
- Nochmals: **Lernen heißt sich verändern!**
Wer verändert sich schon leicht und gern; insbesondere Erwachsene tun sich schwer. Was tun? Lernen heißt: Einsatz von Motivation, Energie und intellektuellem Potenzial. Lernen ist demnach auch eine Leistung, eine geistige Leistung, die über die so genannte «Prozessstrecke» erbracht wird.
- **Lernen** ist dabei **ein Produkt** aus Lern-Fähigkeit und Lern-Bereitschaft (Bild 1.3),

die wiederum «gespeist» und gestützt werden von dem «Lern-Potenzial», dem «Topf» der intellektuellen Ressourcen (Bild 1.4).

- Lernen geschieht zumeist schrittweise und ist mit unterschiedlichen Aktivitäten verbunden. Mit «Einmal lesen» oder «Einfach zuhören» ist es nicht getan. Darüber hinaus wird selten etwas «in einem Zug» gelernt, mehrfaches Ansetzen und Wiederholen ist normal.
- Häufig müssen Bedenken, Ängste, negative Vorerfahrungen und Einstellungen regelrecht «abgearbeitet» werden, bevor der Veränderungsprozess erfolgreich abgeschlossen werden kann. Dieses «springende wechselvolle» Lernen wird zeichnerisch – in diesem Buch durch eine gestrichelte Linie – markiert.

2.1.5 Vom «Ein-L» zum «L³»

Kenntnis und Anwendung spezieller Lern-Regeln und Lern-Methoden führen – gezielt eingesetzt – zum richtigen Lernen $\rightarrow L^1$ und damit zum Lern-Erfolg.

Das Schaffen ausreichender Grundvoraussetzungen, die effektive *Organisation* von Lern-Prozessen im Verbund mit menschengerechtem Lernen, all das zusammen verstehen wir unter **Lernen lernen** $\rightarrow L^2$.

Wer das Lernen gelernt hat und dieses Lernen u. a. selbst bestimmt über ein langes Lern-Leben praktiziert, übt «lebenslanges **Lernen**» aus $\rightarrow L^3$.

Das Lernen zu lernen gilt deshalb als eine der wichtigsten Voraussetzungen für ein selbst bestimmtes Lernen. Selbst bestimmtes Lernen macht aus passiv Lernenden aktiv Handelnde – vorausgesetzt, sie kennen ihr Lern-Verhalten und ihren Lern-Bedarf und können ihr Lernen richtig organisieren.

Menschen qualifizieren sich schneller und besser, wenn sie aus eigener Verantwortung heraus lernen. Sie verstärken die Lern-Kultur ihres Umfeldes und die Entwicklung gesamter Organisationsbereiche hin zu *lernenden Organisationen*.

Wesentliche Merkmale **selbst bestimmten Lernens** sind: Eigeninitiative, lernfachliche Qualifikation – «hat gelernt zu lernen» – und Eigenverantwortung.

Je selbst bestimmter ein Lern-Prozess gestaltet ist, desto stärker bestimmen Lernende nachfolgende Aktivitäten:

- das eigene **Lernen systematisch vorbereiten**, d.h., sich motivieren, Ziele setzen und das Umfeld ordnen;
- den **Lern-Prozess** planen, steuern und kontrollieren;
- zweckmäßige **Lern-Methoden, Lern-Partner** und **Lern-Schritte** auswählen und einsetzen;
- die Kriterien der **Selbstbewertung** festlegen und anwenden;
- das Lern-Vorhaben mit anderen **Lebensbereichen** abstimmen wie z.B. Beruf, Familie, Freizeit, ...

(10) Ich lerne selbst bestimmt und selbst verantwortlich
... und

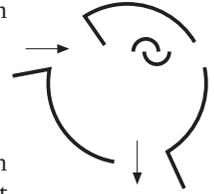
(10/1) Ich übernehme auch die Verantwortung für mein Nichtstun!

2.2 Aus Erfahrungen lernen – Selbst-Reflexion



2.2.1 Kennen Sie sich?

- In welcher Situation hat mir Lernen Spaß gemacht?
- Ist diese Situation wiederholbar?
- In welcher Situation empfinde ich Unlust, Ärger, Frust?
- Was fällt mir beim Lernen am schwersten?
- Wo liegen meine Stärken, meine Schwächen?
- Lerne ich, weil ich lernen muss?
- Welches sind meine persönlichen Gründe für das Lernen?
- Ich möchte mein Lern-Verhalten grundsätzlich ändern! Warum? Worin?
- Ich sehe keine Notwendigkeit, mein Lern-Verhalten zu ändern! Begründung?



(13/1) Mit Fragen grundsätzlicher Art setze ich mich vertiefend mit meinem Lern-Verhalten auseinander ... und stärke damit meine Lern-Kompetenz.

Sie sind entmutigt? ... Sie haben wenig Interesse am Beantworten der Fragen? ... Sie sind enttäuscht über Ihre Lern-Leistungen in der Vergangenheit?

Halt! «Enttäuschung» wird allgemein als etwas Negatives angesehen. Wir aber sagen: «Ent-täuschung» ist etwas Positives. Sie sind nicht mehr ge-täuscht, ge-täuscht z.B. über Ihre Lern-Qualifikation ... und mit dieser Bewertung haben Sie den Einstieg, selbstkritisch-positiv das eigene Lernen zukünftig zu begleiten. **Denken Sie bitte daran:**

Es lebt und lernt sich einfach leichter mit der Einstellung, dass Erfahrungen dazu da sind, in Lern-Kompetenz umgewandelt zu werden. Das gilt gleichermaßen für positive wie für negative Erfahrungen. Das Lernen aus Misserfolgen ist genauso wichtig wie das Lernen aus Erfolgen.

! An der Fähigkeit, aus den eigenen Erfahrungen zu lernen, erkennt man den Menschen mit Zukunft!

(34) Ich lerne aus meinen eigenen Erfahrungen und nutze sie zum Weiterentwickeln meiner Lern-Kompetenz.

2.2.2 Ein anderer Lebenslauf: einer der Lern-Erfahrungen – die Lern-Biografie

Fast jeder von Ihnen hat mindestens einmal – z.B. für eine Bewerbung – seinen Lebenslauf formuliert. Leider haben nur wenige sich ausreichend Gedanken gemacht über die eigene *Lern-Biografie*.

(34/4) Für eine bessere Selbsterkenntnis und Selbsteinschätzung erarbeite, reflektiere und nutze ich meine Lern-Biografie.

Sie sollten diese **Grundregel** befolgen ... zögern Sie nicht! Benennen Sie stichwortartig die wichtigsten Stationen Ihres «Lern-Lebens», vergessen Sie dabei nicht die Lern-Erfahrungen, die Sie außerhalb pädagogischer Einrichtungen gewonnen haben, wie z.B. Praktika, Partnerschaften. Nehmen Sie Bild 2.2 als Anhalt! **Bewerten** Sie Ihre Erfahrungen «positiv» und «negativ» jeweils leicht – mittel – schwer. Um «Höhen» und «Tiefen» Ihrer Lern-Erfahrungen bildhafter darzustellen, verbinden Sie die wichtigsten Stationen. Mit dieser Lern-Biografie soll Ihnen deutlich werden, welche Stationen, Begleitumstände, Methoden und Menschen Ihnen Lern-Erfolge gebracht haben und welche Ihnen die Lust am Lernen «vermiest» haben. Natürlich sind mit dieser Methode nur grobe Erkenntnisse möglich, und es stellt sich die Frage: «Wie kann ich nun in der Zukunft mein Lernen selbstkritisch und konstruktiv begleiten?»

Weitreichende und zukunftsbezogene Antworten finden Sie in Kapitel 7 «Sichern und Verbessern des Lernens». Bewährt in der Praxis haben sich ...

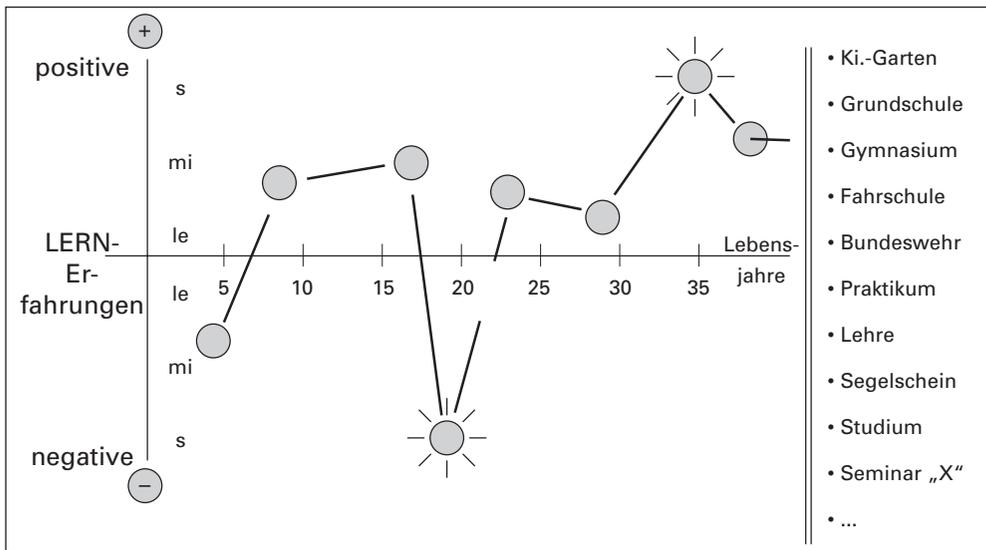


Bild 2.2 Lern-Biografie

2.2.3 Aus Erfahrungen lernen ... weitere Verfahren

- Dokumentieren Sie Ihre Lern-Fortschritte, indem Sie über Ihre Lern-Abschnitte und Erfahrungen ein **Buch führen** (wesentliche Erkenntnisse, Ergebnisse, ...). Ihnen wird bewusst werden, was und wie viel Sie eigentlich leisten (können). Ihnen wird bewusst werden, wo Lücken und Schwächen sind.

(34/3) Ich analysiere meine Lern-Fortschritte, erkenne Stärken und Schwächen und nutze die Ergebnisse zur Verbesserung. Das Führen eines «**Lern-Buches**» ist dabei von Vorteil.

- Als äußerst zweckmäßig hat sich auch eine «**Erfahrungskontrolle**» erwiesen. Sobald Sie eine wichtige Lern-Aufgabe anpacken, notieren Sie kurz Ansatz und Ziel, geplante Wege und Methoden, Partner und andere Prozesselemente. Nach Abschluss kontrollieren Sie! Konsequenterweise angewandt wird Ihnen diese doch einfache Methode relativ schnell Klarheit über Ihr Lern-Verhalten verschaffen und zeigen, was Sie tun müssen, um Ihr intellektuelles Potenzial besser zu nutzen und es auszubauen.

(34/2) Ich werte methodisch meine positiven und negativen Erfahrungen aus und optimiere mit Hilfe einer «Erfahrungskontrolle» mein Lernen.

- Vertiefende *Analysis* durchführen, auswerten und in Erkenntnisse umsetzen. Ein **4-Bereiche-Konzept** hat sich bewährt:
 - Bereich 1: Lebens-Lern-Biografie (bereits angesprochen)
 - Bereich 2: Lebens-Abschnitts-Analyse wie z. B. Lehre, Studium bis zum Vordiplom

Bereich 3: größere Lern-Aufgaben wie z. B. Praktika, Studienarbeit
 Bereich 4: das einzelne herausragende Lern-Problem

Sie können diese Analyse auch in umgekehrter Reihenfolge durchlaufen oder einzelne Bereiche herausgreifen. Alles unter dem Anspruch:

! Wer sich selbst nicht kennt, kann auch seine Lern-Probleme nicht lösen.

2.2.4 Von der Selbst-Reflexion zum selbst bestimmten Lernen

Leider gibt es bisher in Schulen und im Beruf wenige Anleitungen zur **Selbst-Reflexion** beim Lernen. Dieses Buch wird Ihnen helfen, diese Lücken zu schließen. Sie werden schrittweise und systematisch befähigt, Ihr eigenes Lernen zu beobachten und auszuwerten. Dazu gehören die Reflexion über Lern-Motive und Lern-Widerstände, die Annäherungs- und Vermeidungstendenzen, die lernfördernden und lernstörenden Emotionen. Dazu gehört auch die Beurteilung der *Komplexität* und Schwierigkeit von Lern-Aufgaben, der nötigen Identifizierung und des Aufwandes in der Bearbeitung.

Halt – was ist mit Ihnen? Sie sind immer noch nicht überzeugt? Halten möglicherweise die gesamte Selbst-Reflexion für überflüssig?

Wir möchten **Sie** daran erinnern, dass Lernen ein ganzheitlicher, den gesamten Menschen fordernder – und auch fördernder – Vorgang ist. **Sie** wissen, dass jeder Mensch verschieden ist und damit auch verschieden lernt. Wenn Sie nicht gewillt, Ihre bisherigen Lern-Erfahrungen, Ihre aktuellen Lebens- und Lern-Situation, Ihre Stärken und Schwächen zu analysieren, wie wollen Sie dann zukünftige Lern-Erfolge sicherstellen? Wie wollen Sie anspruchsvolle Aufgaben und *Probleme* lösen – möglichst einfach und schnell –, ohne Ihre eigene Lern-Qualifikation exakt zu kennen und Steigerungsmöglichkeiten gezielt in Ansatz zu bringen?

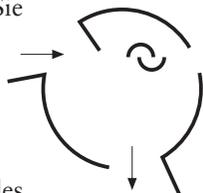
Liebe Lerner, an der Selbst-Reflexion, d.h. der Selbsterkenntnis und Selbsteinschätzung, führt kein Weg vorbei, das ist ein MUSS! Die Grundregel 13 lautet deshalb:

(13) Ich reflektiere das eigene Lernen.

Diese Selbst-Reflexion führt mit ihren überraschend vielen Erkenntnissen letzten Endes direkt zum selbst bestimmten, lebenslangen Lernen.

Lebenslanges Lernen ist eine Bildungsform, die Kosten senkt, Lern-Effektivität steigert, die Verantwortung für das Lernen in die Hand des Einzelnen legt und damit unbestritten einen wichtigen Beitrag zur Persönlichkeits- und Gemeinschaftsbildung leistet.

... Übrigens: Finden Sie diese Figur – so beim ersten Anblick – nicht etwas befremdlich? Was stellt sie dar?



Es ist ein kluger Kopf, der aus den **3 L** des «Lebenslangen Lernens» gebildet wird, und die drei Pfeile symbolisieren die drei Lernphasen: Aufnehmen – Verarbeiten – Produzieren ... und dieser kluge Kopf steht für Selbst-Reflexion **und** lebenslanges Lernen.

2.2.5 Nicht nur Ihr Auto benötigt die richtige Einstellung

Mit «**Einstellung**» bezeichnen wir **erlernte Neigungen**, auf bestimmte Reize wie z.B. Menschen, Ideen, Gegenstände mit positiven oder negativen Bewertungen zu reagieren.

Wie ist Ihre Einstellung zum Lernen?

Wir empfehlen:

(31) Ich entwickle eine positive Einstellung zum Lernen, indem ich gezielt und konsequent mir die Vorteile meines Lernens bewusst mache, die Lern-Motive geschickt steuere und mir die Lern-Erfolge vergegenwärtige.

2.3 Lernen Erwachsene anders und schlechter?

Ihre Meinung ist gefragt?

- Wer eingebunden ist in Familie und Beruf, kommt nicht mehr zum Lernen.
- Man lernt deutlich schlechter! Meine Eltern klagen ständig über Gedächtnisprobleme und Konzentrationsschwierigkeiten.
- Als Kind lernt man von selbst, als Erwachsener verursacht das Lernen Qual und Verdruss.
- Lernen muss man in der Jugend, Lernen ist nichts für Erwachsene.

Und das meint LÖRNI:



2.3.1 Welche Faktoren wirken auf die Lern-Kompetenz Erwachsener?

Die durchschnittliche Lebenserwartung hat sich im vergangenen Jahrhundert von 35 auf 66 Jahre nahezu verdoppelt ... und diese Entwicklung wird sich fortsetzen.

Die Lern-Leistungen von Kindern, Heranwachsenden, von Erwachsenen bis in das hohe Alter sind immer ein Produkt der Begabung, der Erfahrung, der zwischenzeitlich erworbenen Fähigkeiten und Einstellungen und des intellektuellen Potenzials auf der einen Seite und den Bedingungen und Einstellungen in der aktuellen Lern-Situation. In Bild 2.3 sind die wichtigsten Faktoren, die

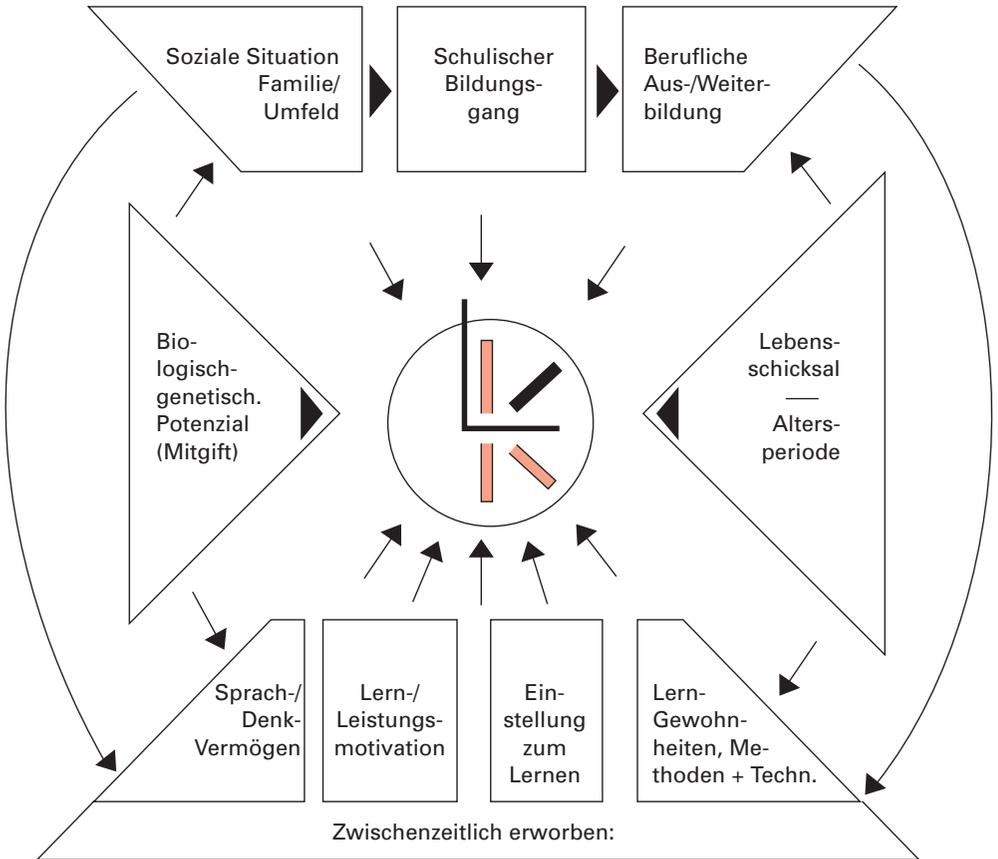


Bild 2.3 Einflussfaktoren auf die Lern-Kompetenz (LK) Erwachsener

auf den Erwachsenen und seine Lern-Kompetenz Einfluss haben, dargestellt und ihre Wechselwirkungen aufgezeigt. Hier wird offensichtlich, wie unterschiedlich Lern-Leistungen ausfallen müssen, da jeder Mensch eine unterschiedliche (Lern-) Entwicklung mit unterschiedlichen Einflüssen und Ergebnissen durchgemacht hat. Es zeigt sich aber auch, dass viele dieser Faktoren Sie nicht schicksalhaft und unveränderbar prägen, sondern dass Sie es sind, dass es in Ihren persönlichen Kräften steht, Ihre Lern-Kompetenz deutlich zu verbessern.

Wer seinen intellektuellen «Motor» (Gehirn) ständig vernachlässigt, darf sich nicht wundern, wenn er nicht mehr die Leistung bringt.

2.3.2 Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Menschen?

Lernen nun Erwachsene anders als Kinder? Gibt es merkbare Unterschiede zwischen dem Erwachsenen-Lernen und dem der Kinder?

Umfassende, auf Langzeituntersuchungen sich abstützende, allgemein gültige Antworten auf diese Fragen liegen nicht vor. Untersuchungsergebnisse der letzten Jahre stärken aber These und Ansatz dieses Buches:

Es gibt keine generellen **wesensmäßigen Unterschiede**, und die auftretenden graduellen Differenzen lassen sich aus den unterschiedlichen Lebens- und Entwicklungsstufen von Kindheit und Erwachsenenalter erklären. D.h., das diesem Buch zugrunde liegende Konzept und die abgeleiteten Regeln

und Methoden sind allgemein gültig, sie müssen für den altersspezifischen Einzelfall ggf. leicht angepasst werden. Damit existiert der häufig erwähnte Bruch zwischen Kindheit und Erwachsenen auch nur in der Theorie, die Übergänge sind fließend. Auch der Erwachsene entwickelt sich ständig fort, durchlebt verschiedene Lebens- und Entwicklungsstufen, die gleichermaßen einschneidend sein können.

«Halt!» werden Sie möglicherweise sagen «... das sehe ich anders. Als Kind habe ich viel schneller, lebhafter, spielerischer, ja ... auch mit Spaß gelernt. Manchmal habe ich Lernen gar nicht als Lernen empfunden.» Was ist da zwischenzeitlich passiert?

Alle von uns haben Schulen besucht, viele unglücklicherweise noch die vom alten Typ: Setzen – Aufpassen – Zuhören – Zensuren – Zeugnisse – Setzen! Also einen Schultyp, der die Lern-Freude reduziert und damit auch die Lern-Leistung. Nicht nur Kinder, auch die Erwachsenen benötigen herausfordernde, abwechslungsreiche, aufgelockerte Lern-Umfelder, die ein «natürliches» Lernen ermöglichen.

Wo haben Erwachsene ihre Schwächen?

Angst vor Neuem und vor Misserfolg ist häufiger bei älteren Menschen anzutreffen.

Wo haben Erwachsene ihre Stärken?

Bei ...

- Lern-Aufgaben, die stark erfahrungsbezogen orientiert sind und/oder einen konkreten Lebens- und Praxisbezug enthalten,
- Lern-Inhalten, die übersichtlich gegliedert (gut strukturiert) dargeboten werden,
- selbst bestimmten Lern-Formen.

2.3.3 Wie viel schlechter lernt ein Erwachsener?

- Die jahrzehntelang propagierten Altersabbau-Kurven von Gehirn und Intelligenz haben dazu geführt, dass viele Erwachsene der Auffassung sind, die geis-

tige Leistungskurve macht – ähnlich wie im sportlich-körperlichen Leistungsverfall – ab dem 25. Lebensjahr einen Knick nach unten, und der Intellekt nimmt mit dem Älterwerden ab. Entgegen dieser Theorie und ähnlichen Annahmen konnte die Forschung über den lernenden Erwachsenen eindeutig zeigen, dass wir von einem großen menschlichen **Lern-Potenzial** bis in das hohe Alter auszugehen haben.



Auch die Aussagen, dass das Gehirngewicht erheblich schrumpft und sich die Zelldichte reduziert, wurde zwischenzeitlich als falsch erkannt. Wenn Sie z. B. die Hirngewichte in Relation zum Körpergewicht und Körpergröße setzen, gibt es keine signifikanten Unterschiede – das gilt übrigens auch für Frauen, deren Gehirn ca. 200 g leichter ist.

(16) Ich weiß, dass Erwachsene grundsätzlich keinerlei Einschränkungen hinsichtlich ihres intellektuellen Potenzials unterliegen.

Natürlich gibt es gewisse altersbedingte psychische und physische Leistungsveränderungen. Sie sind nicht gravierend.

Wo gibt es graduelle Unterschiede?

- Als Individuen sind Erwachsene komplizierter.
- Eine Abnahme der Leistungsfähigkeit lässt sich im rechnerischen Denken so-

wie in den Bereichen feststellen, in denen bestimmte körperliche Funktionen eine Rolle spielen, wie z. B. bei der Wahrnehmung durch Hören, Sehen.

- ❑ Muss eine Aufgabe in einer eng terminlichen Zeit erledigt werden, sind Ältere Jüngeren häufig unterlegen. Diese «Langsamkeit» wird aber durch höhere Genauigkeit wettgemacht. Leichte Vorteile ergeben sich dann, wenn ohne Zeitdruck Erfahrung und Wissen eingesetzt werden können.
- ❑ Sprachliche Ausdrucksfähigkeit, Wortschatz und Allgemeinwissen nehmen auch bei Über-Fünfzigjährigen nicht ab, sondern können noch zunehmen (das Gehirn eines aktiven 60-Jährigen hat rund viermal so viel Informationen gespeichert wie das eines 20-Jährigen).

2.3.4 Schlussfolgerungen und Zusammenfassung

Unbestritten wird jeder beim Übergang zum höheren Alter Einschränkungen in der geistigen Flexibilität hinnehmen müssen. Durch Erfahrung und Lebensweisheit ist eine deutliche Kompensation möglich.

(16/1) Als älterer Mensch nutze ich meine Stärken: praktische Erfahrungen, Lebensweisheit und mein umfassendes Wissen.

Wie können nun ältere Menschen die unvermeidlichen Veränderungen mit Erfolg bewältigen?

Ganz einfach: die positiven Entwicklungsmöglichkeiten erkennen und nutzen, die negativen begrenzen und minimieren – «... das Beste daraus machen!»

Also:

- ❑ wenige Ziele,
- ❑ Konzentration auf Bereiche mit höchster Priorität,

- ❑ Nutzen der Altersweisheit: Fakten, Strategie – und Prozesswissen, Wissen um Unsicherheiten und Relativitäten,
- ❑ das «Lernen-Lernen» optimieren und
- ❑ üben, üben, üben.

(15) Wer rastet, der rostet, deshalb nutze ich gezielt die vielfältigen Möglichkeiten, mich lern-fit zu machen und zu halten.

! Lernen – beginnt nicht erst, wenn wir in die Schule kommen, und es hört nicht auf, wenn wir in Pension gegangen sind.

Zusammenfassung: Die Kraft des Alters

Wenn auch die Stirn weitere Falten bekommt ... nicht erschrecken! Geistige, körperliche und soziale Aktivitäten halten die grauen Zellen in Trab. Flexible Nervenkontakte können ausgefallene Zellen ersetzen, und auch im Erwachsenenalter bilden sich noch neue Nervenzellen. Auch im höheren Alter ist der Mensch durch Interesse und Engagement, durch Üben und Anwenden noch bemerkenswert lernfähig. Wichtig ist dabei, die wesentlichen Lern-Regeln zu beherrschen und seinen eigenen Lern-Stil weiterzuentwickeln. Die Angst aus den Vergleichen mit Jugendlichen und Jüngeren ist unbegründet.

! Wir selbst bestimmen durch unsere Passivität oder Aktivität, ob wir – lerntechnisch gesehen – alt werden. Niemand sonst!

2.4 Lebenslanges Lernen – ein MUSS!

2.4.1 Warum lernen wir?

! Lernen ist ein ganzheitlicher Vorgang. Lernen geschieht in komplizierten Lern-Prozessen und stellt eine Leistung dar.