

Offen sein – was wir über das motivierende Lernen und die Vermittlung von Wissen und Kompetenzen wissen sollten



Ohne Zweifel ist das ständige Lernen und die Erhöhung der eigenen Kompetenz in unserem heutigen Informationszeitalter und in unserer heutigen schnelllebigen Zeit ein ganz wesentlicher Erfolgsfaktor.

Mit dem Wort Lernen verbinden viele jedoch immer noch die Erinnerungen an die eigene Schulzeit. Im Klassenzimmer den Unterricht ruhig zu verfolgen, zu pauken, für eine Prüfung zu lernen um dann, nach einer gewissen Zeit, das sich mühsam angeeignete Wissen doch vergessen zu haben.

Aber unter einem nachhaltigen und erfolgsorientiertem Lernen, und damit einem gesteigerten Wissen und einer gesteigerten Kompetenz, ist heute etwas anderes gemeint, als das, was wir noch aus der Schulzeit in Erinnerung haben. Das gilt sowohl für uns alle als lebenslange Lerner als auch für alle, die Wissen und Kompetenzen als Trainer oder auch als Führungskraft an andere Menschen weitergeben.

Denn es gibt wichtige Dinge, die beim motivierenden Lernen und bei der Vermittlung von Wissen, auch zur nachhaltigen Umsetzung und zur Steigerung unserer Selbstmotivation, zu berücksichtigen sind.

Wie unser Gehirn lernt:

Unser Gehirn lernt. Manches lernt es gut, manches weniger gut und manches gar nicht. Einmal geht es beim Lernen schneller, ein anderes Mal langsamer. Manches wird auch schnell wieder vergessen, während anderes ein Leben lang in Erinnerung bleibt. Eine Besonderheit des menschlichen Gehirns ist auch, dass es in einem außergewöhnlich großem Maße formbar ist. So kann sich unser Gehirn z. B. auch unheimlich gut an seine Umgebung anpassen, was auch die Hirnforschung in der Vergangenheit entsprechend belegt hat.

Wir lernen darüber hinaus durch unterschiedliche Lernstile. Der eine lernt am besten durch Lesen, der andere durch Zuhören ein Dritter muss es ausprobieren und selbst tun um am Besten zu lernen.

Sehr stark hängt der Lernerfolg auch vom Grad des Vorwissens, der Aufmerksamkeit und der persönlichen Interessen hinsichtlich des vermittelten Themas ab.

Das alles macht schon deutlich, dass Lernen nicht gleich Lernen ist. Denn jedes Gehirn lernt anders und sehr individuell. Dabei hat die moderne Hirnforschung gerade in den letzten Jahren sehr viel über die Arbeitsweise unseres Gehirns herausgefunden.

Wie Lernen nicht funktioniert:

Am meisten hat sich folgende Definition vom Lernen verbreitet:

„Lernen ist ein Vorgang zur Verarbeitung und Abspeicherung von angebotenen Wissen.“

Oder ein bisschen anders ausgedrückt:

Man geht davon aus, dass der Lehrer, Trainer oder die Führungskraft z. B. bildhafte oder sprachliche Informationen sendet, die dann über die Augen oder die Ohren in das Gehirn des Schülers, des Seminarteilnehmers oder des Mitarbeiters gelangen.

Diese Informationen werden dort dann entschlüsselt, erhalten eine Bedeutung, werden mit dem Vorwissen abgeglichen und dann als Wissen im Langzeitgedächtnis abgespeichert zu werden.

Aufgrund dieser Annahme werden noch heute viele Schulungs-, Trainings- und Lernkonzepte konzipiert. Doch drei wesentliche Erkenntnisse aus der Gehirnforschung zeigen uns, warum dies nicht funktioniert und somit meist auch nicht den gewünschten Erfolg bringt:

- Wissen kann nicht übertragen werden, sondern Wissen muss in jedem Gehirn neu geschaffen werden.
- Der Erfolg, ob Wissen neu geschaffen wird, hängt sehr stark von den Rahmenbedingungen ab, unter denen Lernen stattfindet.
- Die Lernabläufe werden von Faktoren gesteuert, die zum größten Teil unbewusst ablaufen und somit nicht oder nur schwer beeinflussbar sind.

Wie sollten also Lernmaßnahmen konzipiert sein, damit Lernen wirklich auch funktioniert?

Wir lernen motivierend am besten durch:

- **Langsamen und nachhaltigen Lernaufbau**
- **Spielerisches Lernen und ohne negative Konsequenzen**
- **Beispiele und Vorbilder**

Ein ganz wichtiger Aspekt und eine Erkenntnis der Gehirnforschung ist, dass Lernen und die Aufnahme von Wissen immer mit Emotionen verbunden ist. Mit dem Lernprozess sind also auch immer Gefühle, positive wie auch negative, verbunden. Und schon deshalb muss beim Lernaufbau und Lernablauf mit höchstem Maße auf das soziale und auch emotionale Umfeld geachtet werden.

Wenn z. B. Anerkennung und Lob ausbleiben, Erfolgserlebnisse verhindert werden oder es auch zu Frustration, Angst oder Entmutigung kommt wirkt sich das negativ auf den Lernprozess und die am Lernen beteiligten Hirnareale aus.

Deshalb ist es für Trainer, Lehrer oder auch Führungskräfte wichtig, aber auch für jeden anderen Menschen, Anerkennung und Lob, das Erzeugen von Erfolgserlebnissen oder durch das Vermeiden von Angst, Frustration und Entmutigung das Lernen und den Lernablauf positiv zu beeinflussen. Denn dadurch wird ein neuronales Netz geschaffen, das Lernen als etwas Spannendes und Schönes und nicht als langweilig, stupide oder auch quälend empfunden wird.

Darüber hinaus lernen wir auch sehr intensiv und sehr schnell, wenn wir uns das, was wir lernen sollen, bei anderen Menschen anschauen. Dahinter steckt die Erkenntnis der Spiegelneuronen.

Was heißt das dann genau für die tägliche Praxis?

Wir lernen, wie bereits erwähnt, sehr stark von Vorbildern. Damit ich als Trainer, Führungskraft oder auch als Lehrer oder als Eltern das umsetzen kann, muss ich mich im wahrsten Sinne des Wortes auch „sehen lassen“. Das bedeutet ganz konkret, dass man, bei dem was man tut, voll präsent ist und auch entschlossen zu seinen Aussagen steht. Es ist auch wichtig, für seine eigenen Vorstellungen entschieden einzutreten und sich hierfür Gehör zu verschaffen.

Das wird sehr stark über eine motivierende Körpersprache vermittelt. Wie man spricht, wie man steht, wie man geht. Wie ist der Blickkontakt, wie die Mimik und die Gestik. Und dabei ist eine innere Kongruenz sehr wichtig. Die eigene Überzeugung, die eigene Motivation und Einstellung wird über die Körpersprache somit voll nach außen zur Geltung gebracht und wird so nachhaltig sichtbar. Und denken Sie dabei auch an Ihre Kleidung. Denn auch das ist ein Indikator, wie sie von anderen wahrgenommen und bewertet werden.

Über diese ganzen Punkte erkennen die Menschen, ob Eltern, Lehrer, Trainer oder auch Führungskräfte selbstbewusst, sicher und mit Selbstvertrauen oder eher ängstlich, unsicher und zurückhaltend auftreten. Und daraus werden dann wesentliche Punkte abgeleitet.

Der Umgang mit anderen Menschen in einem Lernprozess ist vor allen Dingen dann erfolgreich, wenn die Menschen einfühlsam verstanden und wahrgenommen werden. Wenn die Motivationssysteme von Menschen in Gang gebracht werden sollen, müssen die außerordentlich wichtigen Tugenden wie Beachtung und Zuwendung in das Zentrum gestellt werden. Erst danach kommen Tugenden wie Ordnung, Disziplin und auch Autorität.

Damit unser Gehirn motiviert werden kann sind bestimmte Neurotransmitter notwendig. Denn Motivation ist unerlässlich, wenn wir uns neues Wissen oder auch neue Fähigkeiten aneignen wollen.

Diese Neurotransmitter bestehen im Wesentlichen aus drei Komponenten, die sich in ihrer Wirkung auch gegenseitig ergänzen. Diese drei Komponenten sind:

- Dopamin
- Endogene Opiode
- Oxytocin

Dopamin hat dabei die Wirkung einer Glücksdroge, die uns gute Laune und auch Freude empfinden lässt. Kraft und Wohlbefinden werden uns durch die endogenen Opiode vermittelt. Und Oxytocin koppelt unsere Motivation an menschliche Beziehungen – es ist sozusagen eine Art „Freundschaftshormon“.

Doch unser Motivationssystem kommt nicht alleine in Gang, sondern muss entsprechend aktiviert werden. Wie schaffen wir das?

Auch darauf hat die Hirnforschung Antworten gefunden. Unser Motivationssystem wird aktiviert durch:

- Persönliche Beachtung
- Liebevolle Zuwendung
- Ehrliches Interesse

Dagegen hemmen und deaktivieren unser Motivationssystem:

- Missachtung
- Abwendung
- Isolation

Das heißt, die stärkste Motivation des Menschen ist also der Mensch selbst und daraus folgt, dass es keine Motivation ohne eine zwischenmenschliche Beziehung gibt.

Deshalb ist vor allen Dingen auch wichtig, wie Lehrer, Eltern, Trainer, Führungskräfte oder auch andere Menschen die anderen Menschen etwas lehren mit diesen Menschen umgehen, sie wahrnehmen, beachten und ihnen etwas zutrauen.

Wenn die Voraussetzungen stimmen, entstehen Motivation, persönliche Spitzenergebnisse und persönliche Entfaltung



*Persönliche und unternehmerische Potenzialentfaltung
Starkes MotivationsManagement mit der Erfolgsmethode „MOTIVATION“*

Bogenstr. 23
Tel.: 09177 / 484976
E-mail: info@juergen-zwickel.de

91180 Heideck
Fax: 09177 / 484977
www.juergen-zwickel.de

