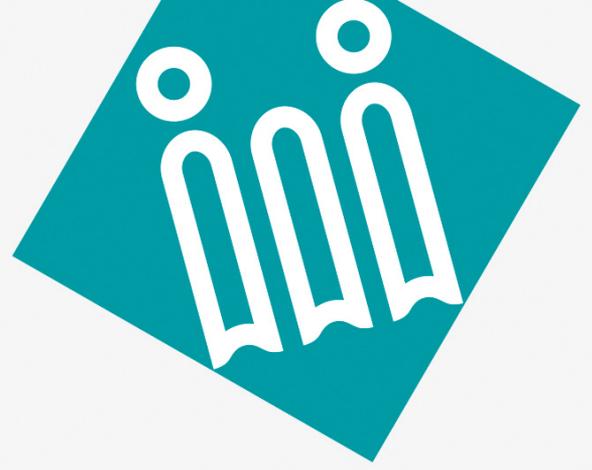


WHITEBOOKS



Renate Wittmann  
Debora Karsch

# 4 Wege zu mehr Lernkompetenz

Wie Sie leichter lernen,  
um langfristig  
erfolgreich zu sein

per|solog<sup>®</sup>

GABAL



Renate Wittmann | Debora Karsch

## **4 Wege zu mehr Lernkompetenz**

Wie Sie leichter lernen, um langfristig erfolgreich zu sein



*„Das Schönste am Lernen ist,  
dass niemand uns das Gelernte  
mehr wegnehmen kann.“*

B. B. King (amerikanischer Bluesmusiker)



# 4 Wege zu mehr Lernkompetenz

Wie Sie leichter lernen,  
um langfristig  
erfolgreich zu sein



## **Impressum**

Autoren: Renate Wittmann, Karlsruhe; Debora Karsch, Pfinztal

Projektteam: Simone Clement, Stuttgart; Friedbert Gay, Remchingen;  
Debora Karsch, Pfinztal; Jessica Olchowko, Remchingen; Lana Ott, Stuttgart;  
Nathalie Sonntag, Remchingen; Renate Wittmann, Karlsruhe

Produktmanagement: Martina Wagner, Karlsruhe

Lektorat: Anna Ueltgesforth, Amorbach

Korrekturat: Beate Fuchs, Eschborn

Illustrationen: Kerstin Stäblein, Pforzheim

Buchdesign: Senta Schwab, Baden-Baden

Druck: Sigert GmbH, Braunschweig

Bildnachweise: S. 128, S. 129, S. 130, S. 142, S. 163, S. 170, S. 208  
stock.adobe.com; S. 129, S. 152 stock.adobe.com ©VadimGuzhva;  
S. 129, S. 158 stock.adobe.com ©Przemyslaw Koch

Alle Rechte vorbehalten.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Freigrenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

1. Auflage, 2022

© 2022 bei den Autoren

© 2022 bei der persolog GmbH, Verlag für Lerninstrumente,  
Königsbacher Straße 51, 75196 Remchingen



## **Inhaltsverzeichnis**

Vorwort	6
Los geht's mit Ihrer Entdeckungsreise	8
<b>Warum Lernkompetenz so wichtig ist</b>	<b>10</b>
Was ist Lernkompetenz?	12
Ein Überblick über die wichtigsten Lernbegriffe	14
Neurowissenschaftliche Erkenntnisse	16
Das persolog® Lernkompetenz-Modell	18
Die 4 Wege zu ganzheitlicher Lernkompetenz	20
<b>Wo stehen Sie in der Lernkompetenz?</b>	<b>22</b>
<b>Wie Sie die 4 Wege zu mehr Lernkompetenz gehen</b>	<b>30</b>
Weg 1: Lernvoraussetzungen schaffen	30
Weg 2: Lernverhalten erkennen	44
Weg 3: Lernen gestalten	88
Weg 4: Lernstrategien einsetzen	114
<b>Die 4 Wege zu mehr Lernkompetenz in anderen Themenbereichen</b>	<b>128</b>
Lernen im digitalen Kontext	130
Lernen in Organisationen	142
Lernorientierung in der Führung	152
Lernorientierung im Team	158
Lernkompetenz für Jugendliche	170
<b>Ihr Lerntagebuch</b>	<b>192</b>
Einige persönliche Worte zum Schluss	216
Stichwortverzeichnis	217
Literaturverzeichnis & Tipps zum Weiterlesen	218



*„Lernen ist wie Rudern gegen den Strom.  
Hört man damit auf, treibt man zurück.“*

Laozi (chin. Philosoph, 6. Jh. v. Chr.)

## Vorwort

# Lernkompetenz wird darüber entscheiden, wie erfolgreich wir in Zukunft sind

Effektives Lernen ist der Schlüssel, um im Informationszeitalter erfolgreich zu sein. Deshalb beschäftigen wir uns bei persolog schon seit über einem Jahrzehnt mit der Frage: Wie können Menschen ihr Leben lang erfolgreich lernen?

Lernen ist ein Teil unserer Persönlichkeit. Manche mögen es, beim Lesen eines Buches lautstarke Musik zu hören. Andere setzen sich Noise-Cancelling-Headphones auf, um während des Lernens selbst die kleinsten für sie ablenkenden Geräusche nicht mitzubekommen. Manche Menschen brauchen eine Gruppe, um sich über die Inhalte auszutauschen. Nur so setzt sich das Wissen bei ihnen. Andere hören lieber nur zu und reflektieren dann für sich.

Da die Art des Lernens mit der Persönlichkeit zu tun hat, gibt es auch nicht so etwas wie den einen richtigen Weg zu lernen. Es hängt vielmehr zusammen mit den eigenen Erfahrungen, Stärken und Ängsten.

Das Lernen im Lebenslauf ist eine der großen politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit. Das Dogma des lebenslangen Lernens gehört zu

uns wie Essen und Trinken. Deshalb gilt es, am Wissen teilzuhaben und sich den Spaß am Lernen zu erhalten.

Viele Menschen haben beim Stichwort Lernen nur das Lernen in der Schule im Kopf, und das meist nicht besonders positiv. „Ich kann keine Mathematik“ oder „ich bin nicht sprachbegabt“ sind Sätze, die uns oft auch im Erwachsenenalter noch begleiten. Es sind Angsterfahrungen, die kontraproduktiv für lebenslanges Lernen sind. Denn Lernen ist eine essenzielle Kompetenz, um auf Dauer erfolgreich zu sein. Doch haben die meisten Menschen nicht hinterfragt, was die Erfolgsfaktoren ihres Lernens waren. Deshalb lohnt es sich, mit diesem Buch innezuhalten und das eigene Lernen unter die Lupe zu nehmen.

Lernkompetenz schützt davor, zu stagnieren. Wer heute nicht ständig dabei ist, das eigene Wissen weiterzuentwickeln, wird nicht nur stehenbleiben, sondern sogar zurücktreiben. Wir glauben, dass lebenslanges Lernen ein Schlüssel in dieser Zeit ist, Ihr Leben so zu gestalten, wie Sie es sich vorstellen. Es geht darum, vom „Ich muss ...“ zu „Ich will ...“ zu kommen. Wenn Sie die vielen praktischen Hinweise in diesem Buch umsetzen, werden Sie selbst zum Gestalter Ihrer eigenen Weiterentwicklung. Nutzen Sie es als Quelle für Ihren ganz persönlichen Erfolg – und für den Ihrer Kunden, Ihrer Mitarbeiter und der anderen Menschen in Ihrem Leben!



Debora Karsch  
Geschäftsführerin persolog GmbH



Friedbert Gay  
Geschäftsführer persolog GmbH

*Die persolog GmbH unterstützt Menschen bei ihrer persönlichen Weiterentwicklung mit pragmatischen und gleichzeitig wissenschaftlich fundierten Lerninstrumenten.*

PS: Zugunsten einer besseren Lesbarkeit haben wir uns grammatikalisch auf die männlichen Formen beschränkt, zum Beispiel „der Partner“. Selbstverständlich sind alle unsere Leser:innen in gleicher Weise angesprochen.



## Los geht's mit Ihrer Entdeckungsreise

Das Leben verändert sich immer mehr. Technologische Neuerungen, neue Vorgehensweisen, neue Methoden und der wissenschaftliche Fortschritt zwingen uns zu ständiger Anpassung. Anpassungsfähigkeit ist nichts anderes als der Mut, kontinuierlich zu lernen und sich die Neuerungen der Welt selbst oder mit Hilfe zu erschließen. Dieser Mut wird zukünftig entscheidend dafür sein, wie wir teilhaben können – in der Arbeitswelt oder im Privatleben. Lernfähigkeit hilft uns, unser Leben zu gestalten und beruflich so voranzukommen, wie es für uns sinnvoll ist.



*Unsere Lernerfahrungen sind geprägt von unserer Schulzeit:  
Wie wir dort lernten prägt unser Lernen auch im Erwachsenenalter.*

Wir alle haben die Schule mehr oder weniger entspannt hinter uns gebracht. Mathe, Sprachen, Physik, Chemie und noch viele Fächer mehr. Wie ist es uns in der Schule ergangen? Haben sich während der Zeit durch Lernangst Glaubenssätze, wie „ich kann kein Mathe“ oder „sprachlich bin ich überhaupt nicht begabt“ herausgebildet? Dann wird es Zeit, diese herauszufordern. Haben wir in der Schule wirklich zu lernen gelernt oder haben wir vielmehr kennengelernt, in welchen Fächern wir nicht erfolgreich lernen konnten? Mit diesem Buch laden wir Sie ein, das eigene Lernen zu überdenken, denn: Die Kompetenz, lebenslang zu lernen und die Bereitschaft zu lernen sind heute existenziell für den beruflichen und privaten Erfolg.



Zunächst geht es also um die Fragen, wie Sie in Ihrem Leben gelernt haben, welche Annahmen und Glaubenssätze Sie gebildet haben und welches Lehrverhalten bei Ihnen den Lernprozess unterstützt hat beziehungsweise eher hinderlich wirkte. Was lösen die Gedanken an die Schule bei Ihnen aus? Welche Lernerfahrungen haben Sie zwischenzeitlich gemacht? Was hat Ihr Lernen im Erwachsenenalter geprägt? Wie lernen Sie heute? Dann schauen Sie genauer hin: Welche Lernverhaltensweisen zeigen Sie? Sie versuchen in diesem Schritt, den Blick in den Spiegel zu schärfen und ein Bild vom eigenen Lernen zu erzeugen. Sie erfahren, welche Lernstrategien Ihnen zur Verfügung stehen, um erfolgreich lernen zu können. Es geht also um lebenslanges Lernen. Lebenslanges Lernen meint, nachhaltig Ihre Kompetenzen zu steigern und Ihr Leben so zu verändern, dass Sie künftig Lernen einfach in Ihr Leben integrieren, ohne dass es etwas Besonderes ist.

#### **4 Wege zu mehr Lernkompetenz**

Menschen lernen unterschiedlich. Es gibt nicht den einen Weg, wie wir erfolgreich lernen können. Lernen hängt mit Ihrer Persönlichkeit, Ihren Vorlieben und auch der Situation ab, in der Sie sich gerade befinden. Die Ausgangspunkte sind also Ihre eigenen Lernpräferenzen und Ihr Lernverhalten, denn Kompetenz wird durch Verhalten gemessen. In diesem Buch stellen wir Ihnen 4 Lernverhaltensweisen und 6 Lernverhaltens-Kombinationen vor, die Ihnen helfen, Ihr eigenes Lerngeschehen erfolgreich selbst zu beeinflussen. Und das gilt sowohl für formelle als auch für informelle Kontexte.

#### **Was Sie erleben werden**

Wenn Sie sich mit den 4 Wegen zu mehr Lernkompetenz beschäftigen, werden Sie erkennen, was Sie brauchen, um erfolgreich lernen zu können. Zunächst aus der beruflichen, dann aber auch aus der privaten Perspektive. Sie werden verstehen, was Sie brauchen, um Ihr lebenslanges Lernen selbstorganisiert gestalten zu können, welche Lernstrategien dazu beitragen, Lernen so zu gestalten, dass es zu Ihrer Persönlichkeit passt, und wie Sie Ihr Umfeld so kreieren, dass es lernförderlich ist. Sie erhalten zahlreiche Ansatzpunkte für Ihre individuelle Lernstrategie, mit denen Sie systematisch Ihre Lernkompetenz erweitern können. Im letzten Teil des Buches werden Ihnen praktische Tipps für die Gestaltung verschiedener Lernumfelder gegeben, die Sie dann mit Ihren Kindern, für sich privat, in Ihren Teams oder als Führungskraft umsetzen können.



# Warum Lernkompetenz so wichtig ist





## Was ist Lernkompetenz?

Bevor wir uns auf den Weg zu mehr Lernkompetenz machen, ist es wichtig zu klären, was wir unter Lernkompetenz verstehen. Lernen ist ein integraler Bestandteil unseres Lebens, das ist uns wahrscheinlich gar nicht so bewusst. Das neue Computerprogramm am Arbeitsplatz, das eingeführt wird und das ich lernen muss, ob ich will oder nicht. Die Do-it-yourself-Anleitung auf YouTube, die mir hilft, Palettentische und -stühle zu bauen, die meinen Garten verschönern, oder das Seminar zum Thema „Kommunikation in virtuellen Meetings“, mit dem ich lerne, erfolgreiche Teammeetings zu gestalten.

**Tina** arbeitet im Marketing, einer Branche die sich ständig extrem verändert. Das weiß Tina und versucht dem auch nachzukommen. Sie hat sich vorgenommen, jeden Monat ein neues Buch über Marketing zu lesen und zwei YouTube-Videos zu schauen. Sie weiß, dass es sinnvoll ist, und trotzdem schafft sie es fast nie. Sie hat einen ganzen Stapel interessanter Bücher auf dem Schreibtisch stehen. In jedes hat sie schon reingelesen, aber sie kommt nicht weiter als bis Seite zehn. Die YouTube-Videos fallen ihr leichter, aber so richtig verfestigt sich das Wissen nicht. Sie hat das Gefühl, dass sie wohl einfach nicht vorne mitspielen kann.



**Timm** ist grundsätzlich an vielen Themen interessiert. Sein Problem ist allerdings, dass er sich nicht damit zufrieden gibt, sich in einem Themengebiet nur ungefähr auszukennen. Er möchte sich intensiv und tiefgehend mit einem Thema beschäftigen. Er fühlt sich erst dann kompetent, wenn er auch Detailfragen beantworten kann. Deshalb tut er sich schwer damit, dass er sich als Kundenservice-Mitarbeiter ständig mit neuer Software bzw. Veränderungen in der Software beschäftigen muss. Immer dann, wenn ein System endlich mal ordentlich läuft, wechselt das System, und das Spiel geht von vorne los. Er hat das Gefühl, einfach nicht mitzukommen.



**Carin** schätzt Routinen. Sie mag es, dass sie in der Bank seit vielen Jahren mit den gleichen Kollegen am gleichen Arbeitsplatz ist. Es veränderte sich über viele Jahre nur wenig, weshalb Carin sich kaum mit neuen Technologien auseinandersetzen musste. Doch seit der Pandemie kommt es Schlag auf Schlag, und sie hat das Gefühl, dass sie gar nicht weiß, wo sie anfangen soll und wie sie diesen ganzen Anforderungen jemals gerecht werden kann. Sie braucht mehr Zeit zur Übung und Wiederholung, die ihr aber nicht gewährt wird, und die Product Owner, die schulen sollen, tun so, als wäre alles so einfach.



**Simon** ist jemand, der neues Wissen für seinen Job als selbstständiger Coach und Trainer aufsaugt. Immer dann, wenn er etwas Neues erfahren kann, ist er dabei und übernimmt auch gerne Aufträge, in denen es darum geht, gemeinsam mit Unternehmen Innovationen zu schaffen. Ihn interessieren diese Neuerungen auch in der Breite. Detailwissen wird aus seiner Sicht überschätzt. Doch manchmal merkt er, dass er genau deshalb ins Schleudern kommt. Einen Vortrag über Design Thinking gehört – und schon wird es im Workshop eingesetzt. Auch wenn er es nicht zugibt hat er manchmal das Gefühl, nicht genug über ein Thema zu wissen, denn wenn die kritischen Detailfragen kommen, hat er häufig nur rudimentäre Antworten.



Vielleicht finden Sie sich in einer der Geschichten wieder. Vielleicht haben Sie aber auch ein ganz anderes Empfinden über Ihr Lernen. Deshalb werfen wir einmal gemeinsam einen tieferen Blick darauf.



## „Was bedeutet eigentlich ...?“

### Ein Überblick über die wichtigsten Lernbegriffe

#### **Lebenslanges Lernen**

Das Bildungsministerium hat es wie folgt definiert: „Lebenslanges Lernen, das heißt, die persönliche Bereitschaft, sich veränderten Bedingungen in allen Lebensbereichen zu stellen, neugierig zu bleiben und aktiv das persönliche und gesellschaftliche Umfeld mitzugestalten.“ (*Lebenslanges Lernen*, o. D.) Kontinuierliches Lernen erhält die Arbeitsfähigkeit (employability) und gibt Ihnen die Garantie, langfristig an die sich verändernden Bedingungen, Technologien und Wissensinhalte in Beruf und Privatleben anzuschließen. Wer bereit ist zu lernen, bleibt im Prozess. Doch wie lernt man eigentlich als Erwachsener? Darauf werfen wir in diesem Buch einen zentralen Blick.

#### **Formelles vs. informelles Lernen**

Grundsätzlich kann man Lernen in zwei Welten einteilen: das formelle und das informelle Lernen. Formelles Lernen ist Lernen, das Sie für den Beruf brauchen. Das E-Training zum Datenschutz, das Kommunikationsseminar, die aktuelle Rechtsprechung, die Weiterentwicklungen im Fachgebiet. Demgegenüber steht das informelle Lernen, das, was Sie zu Hause bzw. in Ihrer Freizeit machen. Wenn Sie z. B. mit YouTube-Videos lernen, wie Sie indisch kochen oder Spanisch sprechen, oder wenn Sie Ihre Führungsskills privat ausbauen. Sie lernen selbstgesteuert für sich, Ihre Vereinstätigkeit oder Ihre Familie. Warum? Aus Neugier, zum Spaß oder weil Sie Wissen in einem Gebiet aufbauen möchten. In neueren Bildungsdiskussionen wird der Begriff des informellen Lernens auch auf die Arbeitswelt ausgedehnt.

#### **Selbstgesteuertes Lernen**

Das selbstgesteuerte Lernen wird als ein Lernen verstanden, bei dem der Lernende den Lernprozess in Eigenregie gestaltet. Beim selbstgesteuerten Lernen werden alle Aspekte des Lernens selbst in die Hand genommen und gesteuert. Genau dadurch unterscheidet sich das selbstgesteuerte Lernen maßgeblich vom fremdgesteuerten Lernen, bei dem der Lernprozess vor allem durch dritte Personen wie Erzieher oder Lehrer gestaltet und gelenkt wird. Als zentrale Bedingung für selbstgesteuertes Lernen gilt es, entsprechende Handlungsspielräume zu haben. Ebenso muss der Lernende jedoch über bestimmte Kompetenzen verfügen und bestimmte Lern-



strategien verfolgen, um diese Spielräume für sein Lernen überhaupt erst nutzen zu können (Killus, 2005).

## **Informelles Lernen in lernenden Organisationen**

- I Selbstgesteuertes Lernen:** Die Mitarbeiter einer Organisation erkennen den eigenen Lernbedarf von alleine. Sie formulieren ihre eigenen Lernziele basierend auf ihrem Bedarf. Sie suchen aktiv nach Lernmöglichkeiten.
- I Beiläufiges Lernen:** Das Lernen erfolgt ungeplant. Wenn Mitarbeiter z. B. neue Aufgaben übernehmen, bauen sie neues Wissen auf und lernen nebenbei. Oft sind sich Mitarbeiter nicht bewusst, dass sie neue Kompetenzen aufgebaut haben, weil diese quasi als Nebenprodukt entstehen.
- I Unbewusstes Lernen:** Ein Großteil des Wissenserwerbs erfolgt unbewusst. Wenn Mitarbeiter miteinander im Projekt neue Erkenntnisse gewinnen und teilen, sind diese Learnings oft nicht bewusst, weil nur das Ergebnis zählt. Diese Erkenntnisse haben häufig einen Einfluss auf das zukünftige Handeln, obwohl sie nicht absichtsvoll eingesetzt werden.

## **Lernstrategien**

Nach Helmut Felix Friedrich und Heinz Mandl sind Lernstrategien „Verhaltensweisen und Gedanken, die Lernende aktivieren, um ihre Motivation und den Prozess des Wissenserwerbs zu beeinflussen und zu steuern“ (Mandl & Friedrich, 2006, S. 1). Da jeder Lernprozess komplex ist und unterschiedliche Aspekte hat, sind es auch unterschiedliche Lernstrategien, derer sich der Lernende bedienen kann, um sein Lernen aktiv zu beeinflussen und zu steuern. So werden grundlegend kognitive, metakognitive, motivationale und ressourcenbezogene Lernstrategien unterschieden.

## **Selbstregulation**

Das eigene Lernen proaktiv lenken zu können, um bessere und nachhaltigere Entscheidungen zu treffen – diese Fähigkeit wird als Selbstregulation bezeichnet. Selbstregulation ist eine Fähigkeit, die nicht nur im Lernkontext relevant wird. Vielmehr versetzt uns unsere Selbstregulation auch in die Lage, unsere Gefühle zu steuern, wenn wir traurig, wütend oder besorgt sind. Im vorliegenden Buch werden drei Formen vorgestellt: die personeninterne Selbstregulation, die verhaltensbezogene Selbstregulation und die umweltbezogene Selbstregulation. Diese Selbstregulationsmöglichkeiten sind die drei Komponenten des selbstgesteuerten Lernens.



## Wie Lernen funktioniert – Neurowissenschaftliche Erkenntnisse

Heute ist es wichtiger als jemals zuvor, anpassungsfähig zu bleiben. Genau das macht Lernkompetenz relevanter denn je. In der immer komplexer werdenden Welt, in der sich in manchen Bereichen das Weltwissen alle vier Monate verdoppelt, alles extrem schnell wird und sich verändert, brauchen wir die Fähigkeit, flexibel zu sein. Niemand kann noch alles Wissen in sich vereinen. Sie können Ihr Wissen pflegen und sich in Ihrer eigenen Fachrichtung fit halten – mit Onlinebibliotheken mit den gängigsten Studien zum Thema, Austausch in Fachforen, Konferenzen, Seminaren und Büchern bzw. Videos. Doch wie findet Lernen wirklich statt?

### **Wie unser Gehirn beim Lernen funktioniert**

Unser Gehirn ist das größte Informationsverarbeitungssystem der Welt. In ihm verändern sich die Verbindungen der Nervenzellen ständig. Es ist heute wissenschaftlich nachweisbar, dass die Nervenzellen im Kopf sich permanent neu vernetzen. Jeder Mensch hat beeindruckende  $10^{15}$  (100 Billionen) Synapsen im Kopf. Wenn wir den Wortstamm von Lernen betrachten, dann entdecken wir, dass er den gleichen Wortstamm hat wie „Spuren legen“. Das ist ein sehr schönes Bild. Wir legen beim Lernen Gedächtnisspuren.

### **Warum wir immer weiter lernen können**

Vor einigen Jahren dachte die Wissenschaft noch, dass die Lernfähigkeit irgendwann aufhört. Nach dieser Lehre würde sich die Lernfähigkeit des Menschen, je älter er wird, stark minimieren. Die heutigen Forschungsergebnisse sprechen von der Plastizität und Modularität des Gehirns. Das bedeutet, dass sich ein menschliches Gehirn immer wieder verändert und neue Verbindungen im Gehirn entstehen und dass bestimmte Gehirnareale bestimmte Aufgaben übernehmen, wie z. B. Gesichter erkennen oder Zahlen abspeichern. Wird ein Areal im Gehirn geschädigt, kann sogar ein anderes Areal diese Funktionen teilweise oder ganz übernehmen. Unser Gehirn bleibt also nie statisch. Je stärker die Verarbeitungstiefe des Lernens ist, desto besser ist die Gedächtnisleistung, weil mehr Impulse über mehr Synapsen rauschen und deswegen mehr Teile des Gehirns involviert sind. Das Gehirn kann nicht nicht lernen. Wir lernen also – ob es uns bewusst ist oder nicht.

## **Lernen bedeutet, aktiv das Gehirn zu benutzen**

„Vom Hirnbesitzer zum Gehirnbenutzer“ – diesen Satz hat die berühmte Managementtrainerin und Autorin Vera Birkenbiehl geprägt, und er trifft ins Schwarze. In Deutschland lernen Kinder ungefähr 4,5 Stunden am Tag in der Schule und benutzen Medien ca. 7,5 Stunden täglich. Die Kinder verwenden also schon fast doppelt so viel Zeit für den Umgang mit Medien als für den Schulstoff. Ähnlich sieht es bei Erwachsenen aus, die den ganzen Tag vor dem Bildschirm sitzen. Was ist das Problem dabei? Unser Gehirn wächst, wenn wir etwas tun, also viele Areale unseres Gehirns benutzen und nicht auf Autopilot stellen. Ein Computer hat die Aufgabe, uns geistige Arbeit abzunehmen. Dies bedeutet, dass die Übernahme der geistigen Arbeit von Computern Lernprozesse zerstört. Es geht aber nicht darum, Computerlernen grundsätzlich zu verteufeln, sondern anzuerkennen, dass es etliche Studien gibt, die darauf hinweisen, dass der zu frühe oder zu ungesteuerte Einsatz von Computern kontraproduktiv fürs Lernen ist. Beim Lernen geht es um aktives Gehirnbenutzen. Also Wissensauswahl und Verarbeitung von Wissen so zu gestalten, dass sie unser Gehirn aktivieren und nicht beleidigen. Je mehr wir aktiv lernen, desto mehr Gedächtnisleistung kann unser Gehirn bringen. Je mehr wir beim Lernen möglichst viele Areale des Gehirns miteinbeziehen, z. B. auch das Sinneszentrum oder das motorische Zentrum, desto besser lernen wir. Deswegen ist dieses Buch eine Einladung zur Lernvielfalt. Es möchte den Leser aktivieren, möglichst viele Lernstrategien, -formate und -methoden auszuprobieren, um viele Erfahrungen zu machen, um so den für das eigene Lernverhalten bestmöglichen Lernmix herauszufinden.

## **Lernen macht glücklich**

Lernen hat viel mit unseren Emotionen zu tun. Lernangst beeinflusst unseren Mandelkern (Amygdala) im Hirn. Mathematik ist für viele Menschen angstbesetzt, weil man da nicht stur auswendig lernen kann. Ängste verhindern Lernen, genauso wie Unterzuckerung. Es ist mittlerweile nachgewiesen, dass Kindern, die ohne Frühstück in die Schule geschickt werden, das Lernen extrem erschwert wird. Das heißt also, dass wir bestimmte Voraussetzungen brauchen, um erfolgreich lernen zu können. Positive Emotionen beschleunigen das Lernen. Der Mandelkern ist unser Lernturbo. Unser Lernzentrum und Glückszentrum liegen also nahe beieinander. Deshalb lohnt es sich, unseren Emotionen beim Lernen auf die Spur zu kommen. Lernen macht nicht dauerhaft glücklich, doch das gilt für alles in der Welt, aber Lernen macht Sie immer wieder glücklich und das ist eine gute Botschaft.



# Das persolog<sup>®</sup> Lernkompetenz-Modell

In diesem Buch wollen wir Lernkompetenz für Sie sichtbar machen. Auf Basis verschiedener theoretischer Konstrukte und unserer langjährigen Erfahrung im Weiterbildungskontext haben wir 4 Wege zu mehr Lernkompetenz entwickelt. Wenn Sie diese 4 Wege anwenden, ebnen Sie den Weg für eine selbstgesteuerte Entwicklung Ihrer Lernkompetenz. Sie werden langfristig erfolgreich sein, weil Sie in der Lage sind, sich das Wissen und die Fähigkeiten anzueignen, die Sie brauchen.

## Der Ansatz von persolog<sup>®</sup>

Lernverhalten wird schon seit Anfang des 20. Jahrhunderts in unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen erforscht. persolog bezieht sich vor allem auf das entsprechende Modell des US-amerikanischen Psychologen und Verhaltensforschers Prof. Dr. John G. Geier (1934–2009). Der Fokus von Geiers Forschung lag darauf, Verhalten aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten, zu analysieren und erklärbar zu machen.

## Wie kann Lernerfolg gesteigert werden?

Viele von Geiers Theorien sind aus praktischen Fragestellungen des beruflichen Alltags entstanden. Deswegen haben sie bis heute einen hohen Nutzen. Die Forschungen zum persolog<sup>®</sup> Lernkompetenz-Modell gehen zurück ins Jahr 1995, in dem sich eine amerikanische Privatschule folgende Frage stellte: Wie können wir den Lernerfolg unserer Studenten steigern, um unser Versprechen, für exzellente Abschlüsse zu sorgen, einzuhalten? Um diese Frage zu beantworten, entwickelte die Privatschule in Zusammenarbeit mit Geier das Lernstil-Profil.

## Die Fähigkeit zu lernen: eine Kernkompetenz

Im Jahr 2014 führte persolog das Lernstil-Profil ein, um Jugendliche und Erwachsene beim Lernen zu unterstützen. Dabei nimmt die Relevanz des Profils stetig zu. Denn die Fähigkeit, bewusst und erfolgreich zu lernen, wird immer mehr zur Kernkompetenz, die beherrscht werden will, wenn es darum geht, den eigenen Berufsalltag selbstverantwortlich und proaktiv zu gestalten. 2021 hat persolog sich gemeinsam mit den Autoren dieses Buchs erneut aufgemacht, um Lernverhalten zu erforschen. Dabei sind wir mehr denn je überzeugt, dass die Lust, ein Leben lang zu lernen, Voraussetzung dafür ist, ein erfolgreiches und erfülltes Leben zu führen.



## **Selbstgesteuertes Lernen = Verantwortung für das eigene Lernen**

In Ergänzung zu Geier wurden Faktoren des selbstgesteuerten Lernens nach Barry L. Zimmermann in den neuen Ansatz von persolog aufgenommen. Dieser Ergänzung liegt folgende Überzeugung zugrunde: Es ist immens wichtig, Verantwortung für das eigene Lernen zu übernehmen und dieses Lernen als lebenslangen Prozess zu verstehen, der geplant und zielgerichtet gestaltet werden sollte. Die Lernstrategien nach Helmut Felix Friedrich und Heinz Mandl, auf die in diesem Buch Bezug genommen wird, sind schon länger Teil des persolog® Lernkompetenz-Modells. Vor allem diese Strategien laden zum Experimentieren und Ausprobieren ein. Denn sie beweisen, dass es nicht die eine Lern-Methode gibt, sondern dass es vielmehr ein Set an Methoden ist, das hilft, mit Spaß und Erfolg zu lernen und die eigene Lernkompetenz auf- und auszubauen.

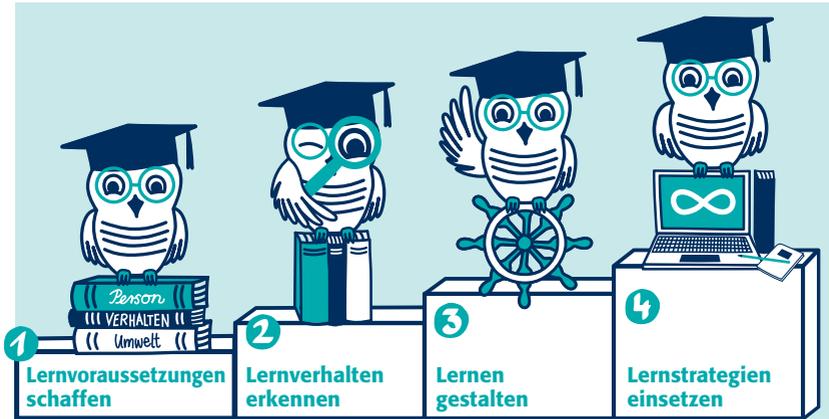
## **Was Lernkompetenz in diesem Buch bedeutet**

Lernkompetenz ist kein Zufall, ihr Erwerb ist ein kontinuierlicher Prozess. Lernen zu lernen, dabei selbstorganisiert zu handeln und das Lernen bedarfsgerecht zu gestalten zählt zu den Hauptanforderungen unserer Zeit. In der HR-Studie 2019 (Hays HR Report 2019: Beschäftigungseffekte der Digitalisierung) wird Lernbereitschaft ein Leben lang als wichtigste Zukunftskompetenz gerankt. Lernen ist auf der einen Seite sehr banal, weil unser Gehirn nicht nicht lernen kann – und doch ist es anspruchsvoll, weil wir es nicht dem Zufall überlassen sollten, was unser Gehirn lernt. In den nächsten Jahren werden viele Menschen herausgefordert sein, sich nachqualifizieren zu müssen, weil sich die Arbeitsstelle grundlegend wegen Automatisierung und Digitalisierung verändern wird. Wer sich nicht frühzeitig um die eigene Lernkompetenz kümmert, wird es dann schwer haben, adhoc einen Lernprozess zu starten, der das Bestehen am Arbeitsplatz sichert.

Lernkompetenz ist nach unserer Definition die Fähigkeit, zu wissen, was das eigene Lernen ausmacht, welches Lernverhalten Sie durch Ihre Persönlichkeitsstruktur zeigen und wie Sie die Lernstrategien gewinnbringend einsetzen können, sodass Sie Ihren eigenen Lernkontext gestalten. Individuell an Ihre Bedürfnisse angepasst werden Sie so den Herausforderungen der Zeit gerecht und kontinuierlich im Lernprozess bleiben.



## Die 4 Wege zu ganzheitlicher Lernkompetenz



*4 Wege zu ganzheitlicher Lernkompetenz sind ein Schlüssel für langfristigen Erfolg*

Egal, wo Sie gerade stehen: Sie lernen ganz konkrete Schritte kennen, wie Sie Ihre Kompetenz steigern können. Sie werden erleben, was es bedeutet, wenn Sie wirklich wissen, wie Sie effektiv und nachhaltig lernen können. Wie Sie sich ohne Druck von außen für Ihre berufliche und private Laufbahn so weiterentwickeln können, wie Sie es sich vorstellen. Es ist egal, ob Sie in der Schule ein guter Lerner waren oder nicht. Es ist auch egal, ob Sie bereits selbstständig lernen oder bisher nur lernen, wenn Sie nicht darum herkommen. Dieses Buch ist genau für Sie geschrieben, egal an welchem Punkt Sie stehen.

### **1 Lernvoraussetzungen schaffen** **Was Sie für selbstgesteuertes Lernen brauchen**

In diesem Weg geht es um die drei Komponenten des selbstgesteuerten Lernens: personeninterne Selbstregulation, verhaltensbezogene Selbstregulation und umweltbezogene Selbstregulation. Das sind die Voraussetzungen dafür, dass lebenslanges Lernen ohne Druck von außen überhaupt gelingen kann.



## **2** **Lernverhalten erkennen** **Wie Sie am besten lernen**

In diesem Weg geht es darum, Klarheit über Ihr eigenes Lernverhalten zu erlangen. Wir zeigen Ihnen zu jedem Lernverhalten Vorlieben beim Lernen, Lerninteressen, optimale Lernbedingungen, bevorzugte Formen der Gruppenarbeit, Lernmethodik und Typisches.

## **3** **Lernen gestalten** **Wie Sie ins selbstgesteuerte Lernen kommen**

In Weg 3 geht es um die Frage, wie Sie zukünftig Ihr Lernen so gestalten können, dass es Ihnen gelingt, selbstorganisiert und selbstgesteuert zu lernen. Hier gehen wir auf die drei Phasen ein: Vorbereitungsphase, Performance-Phase und Selbstreflexionsphase. In diesen Phasen entwickelt sich Ihr selbstgesteuertes Lernen.

## **4** **Lernstrategien einsetzen** **Wie Sie lebenslang lernen**

Im vierten und letzten Weg geht es schließlich darum, dass Sie für sich passende Lernstrategien kennenlernen und sich einen konkreten Plan machen, mit dem es Ihnen lebenslang gelingen kann, Ihre Lernkompetenz zu erweitern und auszubauen. Wir zeigen Ihnen hier Elaborationsstrategien (Organisationsstrategien, Selbstkontroll- und Selbstregulationsstrategien, Wissensnutzungsstrategien), Motivations- und Emotionsstrategien, Kooperationsstrategien und wie Sie Ressourcen nutzen.

### **Unsere Einladung an Sie – egal, welche Lernerfahrungen Sie gemacht haben ...**

Sie können lernen zu lernen. Vielleicht haben die Methoden bis jetzt nicht zu Ihnen gepasst, oder Sie hatten gar nicht mehr den Mut zu lernen. Legen Sie heute noch los, und machen Sie sich auf die Entdeckungsreise zu Ihrer persönlichen Lernkompetenz. Lernkompetenz kann also in vier Stufen betrachtet werden. Grundlage für diese vier Stufen ist das persolog® Lernstil-Modell, das Sie in Weg 2 kennenlernen werden.