



# 14 Thesen zum Thema „Lernen“ (2. überarbeitete Version)

Mit herzlichem Dank an meine Freunde Ruedi, Mark, Guido und Peter für interessante und inspirierende Gespräche zu diesem Thema.

Lernen ist mehr, als Materie ins Gehirn zu transportieren - Lernen ist kein Input-Output-Prozess.

Lernen heisst, Wissen in der Zeitdimension zu zwei Bezugspunkten und das kognitive System in Beziehung zu seiner Umwelt zu setzen.

Lernen ist damit ein Erklärungsprinzip, in welchem ein Beobachter unterschiedliche Verhaltensweisen zu unterschiedlichen Zeitpunkten interpretiert.

Wer gelernt hat, kann in einem bestimmten Interaktionsbereich zum Zweck der Selbsterhaltung handeln - ausgestorbene Spezies haben aus diesem Blickwinkel nicht rechtzeitig gelernt, sich auf veränderte Umweltbedingungen einzustellen.

## 1. Der Mensch ist zum Lernen geboren.

Lernen ist nicht nur eine Existenzgrundlage, sondern ist uns von der ersten Sekunde unseres Lebens an mitgegeben - ein Geschenk. Der Mensch verfügt un-

ter allen Lebewesen über das grösste Grosshirn, welches nicht nur für Denken und Gefühle, sondern auch das Lernen zuständig ist.

Das erste Lernen geschieht über die Bildung von Analogien - wir vergleichen Neues mit Bekanntem. Da unser Grosshirn sehr empfindlich auf Neues reagiert und es verstehen will, hören wir nie auf, zu lernen. Wenn Neues verstanden ist, wird es abgespeichert und kann jederzeit wieder abgerufen werden.

Lebenslanges Lernen beschreibt damit den - oft unbewussten - Normalzustand unseres Gehirns.

In seiner bewussten Form führt lebenslanges Lernen zur Personal Mastery („Beherrschung“). Damit wird die Disziplin der Selbstführung und Persönlichkeitsentwicklung bezeichnet, die ermöglicht, die wahren Ziele konsequent zu verwirklichen, für Neues offen und für lebenslanges Lernen bereit zu sein.

## 2. Neugier motiviert zum Lernen, welches wiederum Neugier weckt.

Der Zusammenhang ist zirkulär: Neugier bewirkt Lernen, Lernen weckt Neugier. Lernen ist ein

Ausdruck des Begehrens - einem Begehren, Neues zu entdecken. Wenn wir den Lernenden erklären, wie entdeckt die Welt schon ist, nehmen wir ihnen die Lust des Entdeckens und Forschens und so die Motivation zu Lernen.

Damit wird die Gestaltung des auslösenden Moments, der Lernen initiiert, zu einem wesentlichen und prägenden Teil des Lernprozesses.

Lernen ist eine individuelle und persönliche Interpretation des Entdeckten, nicht das Kopieren eines bereits gezeichneten Bildes.

Wenn wir Begehren ermöglichen, werden wir lernen, was uns interessiert und was für uns im Moment - und nur selten für unsere Zukunft - Sinn macht. Und wir werden es so vertieft lernen, bis es für uns auch einen Nutzen hat. Das heisst, die Neugier, die einen Lernprozess ausgelöst hat, löst erneute Neugier aus, die uns zur Weiterführung des Lernprozesses motiviert.

## 3. Das Ziel des Lernprozesses ist der Prozess selbst.

Lernen heisst nicht nur, neues Wissen und neue Fähigkeiten zu erwerben, sondern auch Kreativität

zu entwickeln, die Welt und die Beziehung zu ihr mit anderen Augen wahrzunehmen und uns immer wieder neu zu definieren.

Lernen ist kein Ziel, sondern ein Prozess, der andauert, sich wiederholt und sich verändert - und damit selber wieder zum Lernen beiträgt. Das Bewusstwerden und die Reflexion des Lernprozesses sind Kernelemente desselben und tragen zu einer Verstärkung des Lernens bei.

Über eine Dramaturgie des Lernens, die Anwendung von Ritualen oder das Spannen eines Bogens über einen Teilprozess kann der Lernprozess gestaltet werden. Selbst gestalten wir diesen, wenn wir Regisseur unseres eigenen Lernens werden.

## 4. Wir bestimmen selbst, was wir lernen.

Lernende bestimmen, was sie lernen, unabhängig des Lehrplanes. Vor allem Kinder, denn „in ein sich entwickelndes Gehirn kann nichts hineinprogrammiert werden, wofür es kein offenes Fenster gibt. Das sich entwickelnde Gehirn ist als Selbstorganisationsprozess so angelegt, dass es sich die benötigten Informationen zum richtigen Zeit-

punkt aktiv sucht und holt.“ (Wolf Singer, Hirnforscher).

Oft glauben Erwachsene zu wissen, was die Jungen lernen müssen, um in Zukunft bestehen zu können. Wenn dies jedoch für die Jungen im Moment keinen Sinn macht oder hat, werden sie dies nicht lernen. Und wer sagt, dass das, was Erwachsenen heute als wichtig für die Zukunft erachten, dann auch wirklich noch von Bedeutung sein wird?

„Wenn wir jungen Menschen die Chance geben, sich so intensiv wie möglich mit dem zu beschäftigen, was er am liebsten macht oder am besten kann, oder am liebsten am besten können würden, wird es uns schon bald vorkommen, als würden Meister vom Himmel fallen.“ (Detlef Gürtler)

## **5. Lernen basiert auf Beziehung.**

Interaktion und Kommunikation ist wichtiger als der Inhalt. Zwischenmenschliche Beziehungen, Menschenbilder sowie gelebte Werte und Normen haben größeren Einfluss auf das Lernen als Bedeutung und Wertung des Inhaltes.

„Gelernt wird nur, wenn die Beziehungsebene stimmt.“ (Ulrike Ostermaier, Direktorin Gymnasium St. Afra, Sachsen)

Neben der Beziehung zur lehrenden bzw. zur lernbegleitenden Person spielen auch die Beziehungen innerhalb der Lerngemeinschaften eine wesentliche Rolle. So lernen Kinder besser von Gleichaltrigen bzw. in jahrgangsübergreifenden Gruppen – oder, wenn sie zu zweit ein Problem lösen.

Wenn Teams als Team lernen, können sie nicht nur als Gemeinschaft Grosses erreichen, sondern auch jedes Mitglied entwickelt sich in diesem Prozess. Team-Lernen bedingt das Loslassen persönlicher Hypothesen, den Dialog, das Erkennen behindernder oder fördernder Interaktionen im Team und gemeinsames Denken.

Wir lernen aber auch in Beziehung zu unserer Um- und Mitwelt, deren Gestaltung unser Lernen beeinflusst.

## **6. Lernen fordert Lehrer in neuen Rollen.**

Zum Lernen braucht es keine Lehrer mehr in Rollen als Stoffvermittler, die den Lernenden das vermitteln, was sie wissen bzw. das, was sie glauben, für diese in Zukunft wichtig sein wird.

„Lehrer sind am effektivsten und halten auch am längsten durch, wenn sie sich von Be-Lehrern zu

Lernberatern oder Coaches wandeln.“ (Detlef Gürtler)

Ansonsten lernen wir – auch ohne Lehrer – am besten von Gleichaltrigen und dann, wenn wir selber lernen (wollen). Und über die Reize unsere Um- und Mitwelt, die uns als gestaltete Lernumgebung bereits gegeben ist.


Die Lehrer von heute sollten Ihre Rolle nicht mehr als Stoffvermittler und Erzieher, sondern als Gastgeber oder Modern Butler der Lernenden interpretieren.

## **7. Handlung fördert Lernen**

Im Lernprozess werden verschiedenen Stufen des Lernens definiert und über die Verben in der Formulierung von Lernzielen oder Lernbeurteilungen unterschieden, z.B. kennen, wissen, verstehen, anwenden, analysieren, synthetisieren.

Wenn jedoch Wissen erworben werden soll, ist Handeln notwendig. Gelerntes muss in Handlung umsetzbar, weiter vermittelbar sein und vernetzt werden. Erst die Umsetzung in Handlung generiert Wissen, welches als solches abgespeichert und abgerufen werden kann. Wo nur Wissen bewahrt wird, wird Lernen verhindert.

Eine dieser Handlungen kann auch das Weitergeben von Wis-



sen sein – eine Handlung, nach der das Wissen nicht nur gleich gross geblieben, sondern gewachsen und gefestigt ist. Wir lernen am besten wenn wir das, was wir gelernt haben, anderen erklären sollen.

So reicht es nicht aus, das Ziel des Lernens auf „Kennen“ oder „Verstehen“ zu reduzieren – diese Kompetenzstufen sind höchstens Zwischenstufen zum Ziel „Anwenden“, „Umsetzen“ oder „Weitergeben“.

Wissen muss auch in einen Kontext gesetzt werden – eine Betrachtungsweise, welche ermöglicht, die wechselseitigen Beziehungen zwischen den Teilen sowie das Ganze als Grösseres als die Summe seiner Teile zu erkennen. In dieser Denkweise ist auch das Feedbacksystem wechselseitig, jede Handlung ist Ursache wie auch Wirkung.

## **8. Methoden- und Sozialkompetenz bestimmen das Lernen**

Wichtiger als Stoffvermittlung ist, den Lernenden Methoden zur Problemlösung zu vermitteln, Ihnen die Freiheit zu geben, Fragen zu stellen, Freiraum für Neugier zu schaffen und sie auf ihrem Lernweg zu begleiten.

„In Zukunft wird der Vermittlung und der Aneignung von Metho-

den, von Denkstrukturen, von Logik eine besondere Bedeutung zukommen“, sagt Dagmar Schipenski, ehemalige deutsche Bundespräsidenten-Kandidatin)

Der Lehrende wird zum Lerncoach, der den Lernenden hilft, lernen zu lernen. Er muss den Schülern vermitteln können, wie eine Information bewertet und zu eigenem Wissen veredelt werden kann.

Lernende und Lehrende interpretieren ihre Rollen neu als (Lebens-)Unternehmerinnen und Unternehmer, lernen vernetzt durch Umsetzung in Handlung und Erfahrung.

### **9. Es ist besser, etwas halb richtig als es perfekt falsch zu machen.**

Entscheidungsfehler sind im persönlichen Lernprozess nicht nur zugelassen, sondern erwünscht – im Sinne von: „Fehler sind Einträge im Passbuch des Grenzgängers.“ (Reinhard Kahl). Fehler zu machen bedeutet, etwas Neues zu versuchen. Scheitern ist auch eine Voraussetzung für Weisheit.

Die Angst, Fehler zu begehen, hält uns in Schach. Angst, vor den anderen zu versagen, Angst, ausgelacht zu werden, Angst vor Tadel, Angst vor dem Erkennen dem eigenen Versagens.

Besonders in Schulen ist diese Angst besonders gross. Dies ist jedoch kontraproduktiv, denn Fehler sind das Salz in der Suppe. Durch Fehler lernt man. Vor allem kreative Menschen schöpfen eine Fehlertoleranz aus, um ungewöhnliche neue Wege gehen zu können.

Wir müssen eine Fehlerkultur schaffen, die Fehler als Chance begreift. Denn nur wer die Lernenden machen lässt, ihnen Freiräume einräumt und sie ermutigt, neue Wege auszuprobieren, ermöglicht den Aufbruch zu Neuem und wird Innovationen erhalten.

„Es ist in jedem Fall unwichtiger, welche Fehler wir machen, als was wir tun, nachdem sie uns einmal unterlaufen sind. Wenn wir uns nicht der Entmutigung, der Scham oder dem Gefühl der Demütigung überlassen, können wir unsere Fähigkeiten voll einsetzen, unsere Irrtümer gutzumachen, und werden oft zu besseren Ergebnissen gelangen als bei sofortigem Gelingen.“ (Rudolf Dreikurs, Individualpsychologie)

### **10. Fragen sind wichtiger als Antworten.**

Noch immer werden im Lernprozess gute und richtige Antworten gelobt und belohnt. Wann endlich geben oder erhalten wir Lohn

und Anerkennung für gute Fragen? Wann schaffen wir Test, Prüfungen und Feedbacks, in denen Fragen statt Antworten bewertet und benotet werden?

Fragen wecken Neugier und damit die Lust zu Lernen. Dabei ist es oft nicht entscheidend, die Antwort oder Lösung zu finden – das Lernen findet bereits auf dem Weg dorthin statt. Viele Fragen lassen sich zudem auch nie endgültig beantworten.

Fragen ermöglichen aber auch eine Reflexion über das eigene Handeln und das Erkunden anderer Meinungen – und damit neue Sichtweisen und neue Handlungsmöglichkeiten. Das Ziel von Fragen ist es, gewohnte Denkmuster zu durchbrechen und neue Bewegung in Denk- und Lernprozesse zu bringen.

### **11. Nur wer erzählen kann, kann auch zählen.**

Das heutige Bildungswesen ist auf eine logische Verstandesordnung aufgebaut. Die Kinder lernen zuerst die Grundrechenarten – und damit dominiert die Logik auch alles weitere Lernen und Wissen.

Auch unsere Sprache mit einer klaren Subjekt-Prädikat-Objektstruktur ist logisch aufgebaut, begünstigt so eine lineare Sichtweise und beeinflusst damit die

Wahrnehmung und Interpretation im Lernprozess sowie die Wiedergabe des Gelernten.

Kreativität ermöglicht Neues zu erdenken und zu erschaffen, das für den Erdenker und Erfinder auf irgendeine Weise Sinn macht oder einen Nutzen hat. Dabei ist wie bei der Frage nicht das Ziel, sondern der Prozess von Bedeutung. Neues entsteht wie ein Bild auf einer leeren Leinwand, das Ziel ergibt sich oft im Laufe des Prozesses.

Kreativität hat auf den ersten Blick keine erkennbare logische Struktur. Ziel, Sinn und Nutzen sind von aussen oft nicht erkennbar. Doch kreatives Schaffen und Denken eröffnet neue Horizonte, ermöglicht neuartige Denkprozesse und verschiebt die Grenzen eigenen Denkens.

Dazu gehört auch das Erzählen dessen, was man gelernt hat, was man noch wissen will, von seinen Fantasien, Träumen und Visionen. Erzählen schafft Verbindungen, vernetzt das Denken, aktiviert das Feedbacksystem, schafft sozialen Kontakt und Beziehung.

### **12. Lernen erfordert Grenzen, die nicht einschränken.**

Um lernen zu können, müssen Verhaltensanweisungen gegeben



werden. Aber wenn Kinder und Jugendliche einzigartig sein sollen, müssen sie auch anders als die anderen sein dürfen.

Lernen erfordert jedoch Grenzen, die nicht Einschränkungen, sondern eine Offerte zur persönlichen Grenzerfahrung sind. Wo die persönliche Grenze liegt, kann durch Herantasten an die dieselbe angenähert oder nach deren Überschreitung definiert werden.

„Erst die Erfahrung von Schmerz und Scheitern formt eine wahre Persönlichkeit, wer niemals Dreck gefressen hat, kann nicht nach den Sternen greifen.“ (Detlef Gürtler)

Überspitzt formuliert, doch im Sinne der Abgrenzung und Unterscheidung inhaltlich zutreffend. Biografien von herausragenden Persönlichkeiten zeigen oft, dass eine schwierige Lebenssituation oder ein im ersten Moment belastendes Ereignis sie zu dem wachsen liess, was sie sind.

Grenzen motivieren dazu, überschritten zu werden – Grenzen im Lernen lösen damit neue Lernprozesse aus. Grenzen geben den Lernenden Struktur, Halt und Orientierung – ermöglichen andererseits aber die Entfaltung von Kreativität. Erst in der Abgrenzung und Unterschei-

dung durch Grenzen wird Lernen überhaupt möglich.

### **13. Lernen beschränkt sich nicht auf das Schulzimmer.**

Lernen ist eine Existenzform und findet immer und überall statt – nicht nur im Schulzimmer. Lernen findet aber nicht unabhängig der Umgebung statt, sondern in Abhängigkeit und Beziehung zu dieser.

Nicht allein das Schulzimmer, sondern unsere Um- und Mitwelt ist damit unsere tägliche und lebenslange Lernumgebung. Diese vorgegebene Lernumgebung gilt es besser und vermehrt zu nutzen – auch im schulischen Lernen.

Sinnvollerweise wird die Lernumgebung bewusst und in Bezug zum Lerninhalt und –prozess ausgewählt (Location Scout). Das Setting wird so gestaltet, dass es den Inhalten entspricht, Denkanstösse gibt und Herausforderungen stellt und die Lernsituation wird szenisch aufgebaut.

### **14. Lernen heisst, sich seiner Lernhemmnisse bewusst zu werden.**

Lernhemmnisse sind besonders dann ein Problem, wenn sie nicht wahrgenommen werden. Oft hemmen die Konzentration auf die eigene Position, die Tendenz,

eigene Fehler immer auf jemand anderen abzuwälzen, reaktives statt aktives Handeln, die Fixierung auf Ereignisse und die Unfähigkeit, das Tempo zu drosseln, den Lernprozess.

Kritisch beurteilt auch Unsicherheitsforscher Nassim Nicholas Taleb, ob und wie wir wirklich lernen.

Oft, meint er,

- lernen wir aus Wiederholungen und auf Kosten von Ereignissen, die es noch nie gegeben hat.
- erinnern wir uns nur an Daten, die zu den Fakten oder unserer Erzählung passen.
- respektieren wir das, was passiert ist ohne das, was hätte passieren können, zu berücksichtigen.
- schreiben wir unsere Erfolge unseren Fähigkeiten zu, Misserfolge aber externen Ereignissen.
- erklären wir, dass die Trauben, die wir nicht erreichen können, sauer sind.
- interpretieren wir das Fehlen von Beweisen für eine Krankheit als Beweis für das Fehlen der Krankheit.
- projizieren wir Vermutungen in die Zukunft statt Unerwartetes zuzulassen.

- und suchen wir den Rat von Experten in Gebieten, in denen es vielleicht keine Experten gibt.

Gesagt ist noch nicht gehört,  
gehört noch nicht verstanden,  
verstanden noch nicht einverstanden,  
einverstanden noch nicht angewandt,  
und angewandt noch nicht beibehalten.“

*Konrad Lorenz*

### **Quellen**

Guido Eckert: „Der Verstand ist ein durchtriebener Schuft.“

Detlef Gürtler: "Wir sind Elite. Das Bildungswunder."

Peter M. Senge: „Die Fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation.“

Fritz B. Simon: „Die Kunst, nicht zu lernen.“

Nassim Nicholas Taleb: „Der Schwarze Schwan. Die Macht höchst unwahrscheinlicher Ereignisse.“