

# Wie unser Gehirn lernt

Aspekte der Gehirnforschung für eine  
bessere Aus- und Weiterbildung



# Die Herausforderungen im Training

- Die Mitarbeiter fallen in alte Verhaltensmuster zurück.
- Der Inhalt wird nicht in den Arbeitsalltag integriert.
- Der Inhalt ist widersprüchlich zur Kultur, damit für Mitarbeiter unglaubwürdig und sinnlos.
- Es fehlt an Nachhaltigkeit.
- Es mangelt an Veränderungsbereitschaft.
- ...

⇒ **Wie kann Training effektiver und effizienter sein?**

# 1. Prinzip

Die Trainingsinhalte werden **gehirngerecht** aufgearbeitet.

Das Gehirn verarbeitet Trainingsinhalte dann besonders gut, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

Wie **neu** und **interessant** ist das Thema?

Wie **glaubwürdig** sind

- das Unternehmen?
- die Führungskraft?
- der Trainer?

Wie **wichtig** ist es für mich, das zu lernen?

Welchen **Sinn** hat es, das zu üben?



## 2. Prinzip:

**Den Mitarbeitern wird ein Verständnis für „das Ganze“ vermittelt, um Trainingsinhalte sinnvoll einzuordnen zu können.**

Um Informationen und Trainingsinhalte sinnvoll verarbeiten zu können, muss das Gehirn aus der Fülle der Informationen auswählen.

Diese Auswahl richtet sich nach dem vom Unternehmen vermittelten Gesamtbild.

Ein falsches oder fehlendes Gesamtbild führt zu falschen Verhaltensänderungen. Das Ziel würde damit verfehlt.



### 3. Prinzip

**Mitarbeiter sind individuell – das Ziel ist ein gemeinsames Ergebnis.**

Menschen und ihre Gehirne entwickeln sich individuell und einzigartig. So nimmt jeder Mitarbeiter die Trainingsinhalte individuell wahr.

**Individuelle Erfahrungen, Kenntnisse und Fertigkeiten werden in das Training einbezogen, indem die Mitarbeiter „da abgeholt werden, wo sie stehen“ und am Ende an einem gemeinsamen Ziel stehen.**



## 4. Prinzip

**Neue Trainingsinhalte werden mit  
Praxiserfahrungen verzahnt.**

Beim Lernen durch Erfahrung werden die Informationen an vielen Stellen im Gehirn gespeichert - im Gegensatz zum Auswendiglernen von isolierten Fakten.

Lernen durch Erfahrung lässt vielfältige Erinnerungswege zu und kann damit in der Praxis besser angewendet werden.

**Training und Praxisphasen werden im  
Wechsel geplant, bestehende Arbeitsmittel  
werden integriert und es wird an Themen aus  
dem Arbeitsalltag gearbeitet.**



## 5. Prinzip

**Lernprozesse werden mit positiven Emotionen gekoppelt.**

Das Gehirn verbindet Lernprozesse mit gleichzeitig empfundenen Emotionen. („Neurons that fire are neurons that wire.“)

Emotionen bestimmen damit das Lernergebnis. Bei positiven Assoziationen mit dem Training und seinen Inhalten steigt die Veränderungsbereitschaft.

Jeder Mensch möchte dazugehören: „*Ich werde ernst genommen.*“ ist deshalb eine notwendige Voraussetzung.

Interessen und Ideen der Mitarbeiter werden einbezogen und gewürdigt ohne das Unternehmensziel aus dem Blick zu verlieren.





## 6. Prinzip

**Neue Trainingsinhalte werden an akzeptierte Wahrheiten geknüpft oder neue Wahrheiten können gebildet werden.**

Unser Gehirn bildet eigene „Verschaltungs“-Muster, d.h. alle Informationen werden geordnet und kategorisiert.

Dabei ist das Gehirn darauf ausgerichtet, „sinnvolle“ Muster abzuspeichern, die bereits bestehenden Mustern ähneln.

Sinnlos, d.h. fremd erscheinende Muster werden nicht akzeptiert und verweigert.

Neue Muster (= Veränderungen) sollten also mit alten Mustern (= Vorwissen und Erfahrungen) oder positiven Assoziationen verknüpft werden.



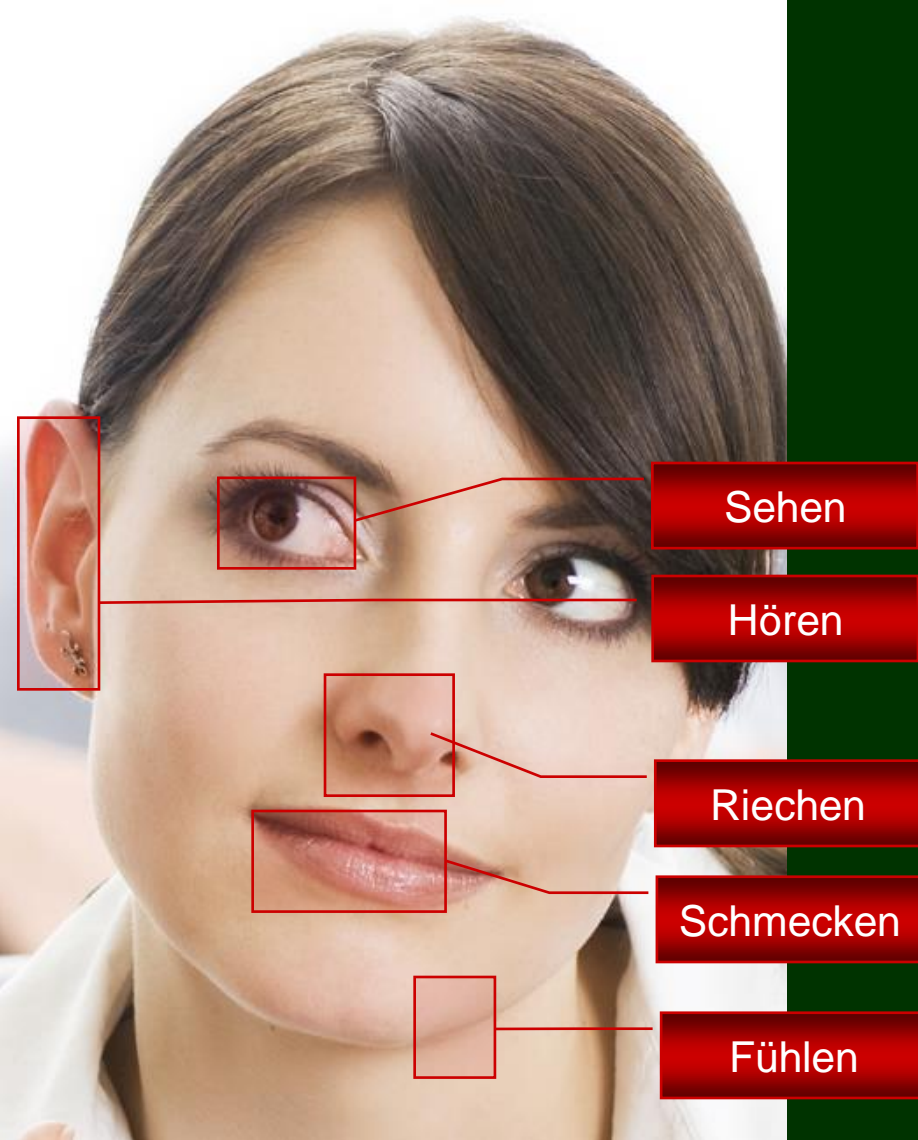
## 7. Prinzip

**Durch vielseitige und praxisnahe Methoden wird Nachhaltigkeit gefördert.**

Beim Lernen lassen sich Körper und Gehirn nicht trennen, sie bilden eine Einheit.

Wenn es darum geht, etwas zu lernen oder eine Erfahrung zu machen, sollten möglichst viele Sinne angesprochen und insbesondere eigene Erfahrungen ermöglicht werden.

Physisches Lernen unterstützt die Speicherprozesse im Gehirn.



Sehen

Hören

Riechen

Schmecken

Fühlen