

**LERNATMOSPHERE**

# Lernen ohne Emotionen?

**Emotionen beim Lernen wecken, die unter die Haut gehen - aber wie?**
*von Torsten Maier*

Wir Menschen lernen dann besonders intensiv, wenn die Lerninhalte uns emotional berühren - heißt es. Leider ist das aber bei vielen Lerninhalten nicht automatisch gegeben oder es ist für Lernende nicht erkennbar - oder noch schlimmer: Es sind negative Emotionen damit verbunden. Besonders dann, wenn der Auftrag zum Lernen von jemand anderem erteilt wird (in der Schule, im Unternehmen) oder bei sehr komplexen Inhalten - wenn es also sehr lange dauert, bis man etwas tatsächlich gelernt hat und in sein alltägliches Verhalten anwendet.

**DER AUTOR**


**Aktuelle Entwicklungen im Umfeld Lernen werfen immer mehr die Fragen auf, wie man Mitarbeiterenden in Unternehmen, Studenten in Hochschulen oder Schüler in Schulen - kurzum Lerner motivieren und emotional ansprechen kann**

Einige Zusammenhänge, aktuelle Erkenntnisse und mögliche Maßnahmen und Ideen zur Thema Emotionalisierung werden wir genauer ansehen. Denn die Motivation und Emotionen wird bei Ihren Projekten im Umfeld Lernen und Wissen eine immer wichtigere Rolle spielen, egal ob Mobile Learning, Social Learning in Lerncommunities oder in aktuellen MOOC / Blended Learning Lernszenarien.

*Mehr Lernen, mehr Erfolg, mehr Dopamin*

**Lernen mit Gehirn**

Das Wort „lernen“ geht ethymologisch auf das Indogermanische „lais“ zurück, was „Spur“ bedeutete. Im Gotischen hieß „lais“: „ich weiss“. Eine Spur legen könnte man im wahrsten Sinne des Wortes sagen. Eine Spur der Erfahrung und Erinnerungen, die mit Emotionen gekoppelt ist.

Lernen spielt sich im Gehirn ab, aber wie? Sie finden hier über die Grundlage der Emotionen im Gehirn Beispiele, wie ich in Lernprozessen Emotionen berücksichtigen kann und welche konkreten Maßnahmen zur Umsetzung zu berücksichtigen sind.

Erkenntnisse aus der Gehirnforschung und den bildgebenden Verfahren machen es möglich. Klar ist, Lernen funktioniert dann gut, wenn Relevanz ausgelöst wird, die am besten an Vorkenntnissen anknüpfen kann und Emotionen geweckt werden. Jeder kognitive Lerninhalt (Wahrnehmen, Denken, Verstehen, Urteilen) wird mit einer dazu wahrgenommenen und nicht bewusst wahrgenommenen Emotionen abgespeichert und bei Bedarf bzw. Relevanz wieder abgerufen. Das bedeutet, dass alles was wir Lernen auch mit Gefühlen und Emotionen belegt ist. - Wenn wundert dies?

Hierbei spielt der Botenstoff Dopamin im Gehirn eine entscheidende Rolle. Die „Dopamin-Dusche“ geht an, wenn uns

etwas begeistert und emotional berührt. Das Gehirn belohnt sich für jeden Erfolg damit selbst und gibt uns ein positives Gefühl. Wir suchen grundsätzlich nach diesem „Glücksgefühl“. Damit ist Emotion das Tor zum rationalen Denken. Damit müssen Erfolgserlebnisse generiert werden, um den Lernerfolg zu steigern. Auch darf durch Fehler lernen ermöglicht und berücksichtigt werden. Gefühle haben auch einen starken Einfluss auf die Gedächtnisleistungen. Mit positiven Reizen werden Lerninhalte langfristig besser gespeichert und verarbeitet.

*Emotionen auslösen, die unter die Haut gehen*

**Lernen mit Emotionen**

In der Praxis stellt sich die Frage, wie können Emotionen im Lernprozess ausgelöst werden, hier einige Beispiele:

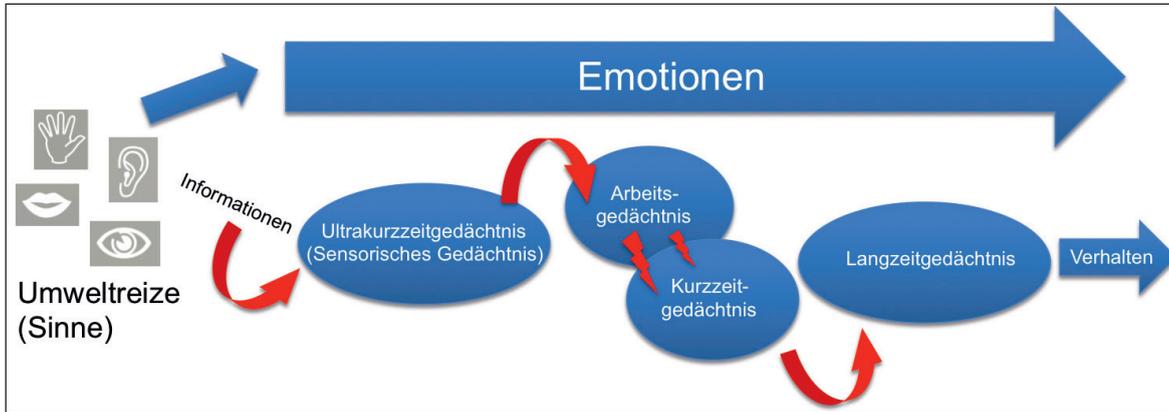
- Erleben lassen und an Erlebtes anknüpfen
- Sich des Lehr- und Lernziels bewusst sein - Sinn geben
- Selbstorganisiertes und selbstbestimmtes Lernen
- Alle Sinne ansprechen
- Neugierde weckt positive Gefühle
- Angst und Stress vermeiden
- In einem sinnvollen Kontext lernen
- Bevor die Details gelernt werden, Verständnis des Ganzen vermitteln
- In einer motivierenden Umgebung lehren und lernen
- Gefühle sichtbar machen
- Freundliche Lernatmosphäre
- Aus trockenem Stoff, Fakten lebendige Geschichten machen

Methodische/Didaktische Ansätze die Emotionen berücksichtigen:

- Das Gehirn funktioniert umso besser, je attraktiver die Lernsituation empfunden wird
- Die attraktive Lernumgebung fördert Lernbereitschaft und Motivation
- Emotionalität und Spass beim Lernen als wesentliche Rahmenbedingung für Lernerfolge

**TORSTEN MAIER**

Als MBA e-learning/Wissensmanagement, Experte für neue Lerntechnologien, Dipl.Ing.(FH), Industrieelektroniker ist Torsten Maier Impuls- und Ideengeber, Querdenker, Botschafter, Inspirator und Innovator und einer der führenden Experten auf dem Gebiet e-learning/Wissensmanagement im deutschsprachigen Raum. Er war über 16 Jahre in leitenden Funktionen in unterschiedlichen Unternehmen und Branchen für die Themen strategische Personalentwicklung und neue Lern- und Wissensformen verantwortlich. Als Gründer und Geschäftsführer/Inhaber von Wissen schafft Werte ([www.wissenschafftwerte.ch](http://www.wissenschafftwerte.ch)) in der Schweiz berät er heute Unternehmen auf dem Weg in eine neue Lern- und Wissenswelt.



▲ **Abbildung 1: Vereinfachte Darstellung der Zusammenhänge von Lernen, Emotion und Gedächtnis.**

**Lernen muss Spaß machen, unterhaltend und spannend sein - aber wie...**

Einige Beispiele sollen aufzeigen, wie man in Lernprozessen mit modernen methodisch/didaktischen Ansätzen und Nutzung der zur Verfügung stehender Technologie, ansprechende und emotionalisierte Lernarrangements aufbauen und bestehende erweitern kann. Lachen löst Ängste, macht offen für Neues und erweitert die Wahrnehmung.

*Berührung schafft Bindung*

**Der Tastsinn - der neue Sinn, wenn es um Lernen an Mobilien Geräten geht**

Wir vergessen im Moment, dass wir bei modernen Lernszenarien zunehmend Mobile Endgeräte im Einsatz haben und dies uns die Möglichkeit gibt, dass der Lerner einen zusätzlichen Sinn einsetzen kann, nämlich unseren Tastsinn. Dies ergibt, wenn die Lerninhalte interaktiv und ansprechend gestaltet sind, in Kombination mit multimedialer Aufbereitung der Lerninhalte, neue Möglichkeiten Lerner anzusprechen.

Lernen soll ja mehrere Sinne gleichzeitig ansprechen, nutzen sie wirklichen Möglichkeiten der neuen Mobilien Geräte. Dies funktioniert natürlich nicht, wenn man nur PDFs auf Mobilien Geräten liest. Hier muss man die umfangreichen Möglichkeiten und Funktionen der Mobilien Endgeräte nutzen, um ansprechende Lerninhalte zur Verfügung zu stellen. GPS, Lokal Based Services, Fotos, Filme, Sprachaufnahmen, Bewegungsdaten, Kompass usw. müssen neben Gestensteuerung, Darstellung multimedialer Lerninhalte und Interaktionsmöglichkeiten von guten Lerninhalten zur Vermittlung und zur Aufbereitung der Lerninhalte genutzt werden. Wir gehen später auf das Thema Experience Design ein.

*Emotion verbindet - Lachen steckt an*

**Miteinander und voneinander Lernen ist einfacher - Social Learning**

Wahrgenommen zu werden und Wertschätzung zu erfahren ist jedem von uns in die Wiege gelegt - natürlich in unterschiedlicher Ausprägung. Wir freuen uns aber alle über ein ernstgemeintes Lob des Vorgesetzten oder der Kollegen, über ein „like“ oder einen „re-tweet“. Anerkennung und dazugehören sind im Social Learning wichtige Bestandteile des Erfolgs. Dazu gehört auch, ein Teil von etwas zu sein und das Mit-machen können und dürfen.

Genauso wichtig ist es Feedback zu bekommen und reflektieren zu können, hierbei findet zunehmend eine Emotionalisierung der Beteiligten statt. Daraus resultieren nicht

zuletzt auch neue Rollen der Trainer, Lehrer und Coaches. Sie werden zu Ermöglichern, Potentialentfaltern und Lernbegleitern.

Wir müssen Kulturen ermöglichen, die es erlaubt Fehler zu machen und die das Reflektieren von Erfahrungen leb- und erlebbar unterstützen. Damit schaffen wir motivierte Mitarbeiter, die in Zukunft kreative und innovative Produkte, Dienstleistungen und auf den Kunden ausgerichtete Lösungen anbieten können.

*Mitmachen lassen ist Programm*

**Partizipation beim Social Learning**

Bei dem Thema Social Learning spielt der Punkt der Partizipation und damit das aktive Mitmachen, neben der Vernetzung und dem Zugehörigkeitsgefühl eine der wichtigen Erfolgsfaktoren. Dabei ist zu beachten, dass neben Partizipation ein einfacher Zugang zu den Lerninhalten, eine große Transparenz der Aktivitäten und eine gute Kommunikation gewährleistet ist.

*Spielen macht Spass - auch beim Lernen*

**Game-Based-Ansätze**

In den letzten Jahren haben immer wieder spielerische Ansätze im Lernumfeld Furore gemacht. Klar ist, man kann heute nachweisen, dass Spielen Spass macht und Themen wie Partizipation (Teamspiele), Zielsetzung, Feedback-Prozesse, Führung (schnelle Entscheidungen treffen und später vertreten) und Kommunikationsprozesse (Austausch in internationalen Teams) fördert. Game-Based-Learning schafft u.a.:

- eine intensive, intrinsisch motivierte Lerntätigkeit
- soziales Handeln, Kognition und Emotionen werden geschaffen
- Erlebniszustand, entspannte Atmosphäre wird generiert

Klar ist auch, dass in einem Unternehmenskontext der Lerninhalt passend und sinnvoll gewählt werden sollte. Hier kann man sich insbesondere im Vertriebsumfeld, da meist wettbewerbsorientierte Kulturen vorhanden sind, schöne Einsatzszenarien wie Vertriebs-Highscores und „the best salespeople of the month“ vorstellen.

*Erlebnizräume schaffen, Austausch fördern und Interaktion der Lerner steigern*

**Flipped Classroom macht's möglich**

Der aktuelle methodische Ansatz des „Flipped Classroom“ dreht die Wissensvermittlung der klassischen Präsenzveranstaltung um. Das Wissen wird im Vorfeld in der Vorberei-

**Dopamin-Dusche**

*Hierbei spielt der Botenstoff Dopamin im Gehirn eine entscheidende Rolle. Die „Dopamin-Dusche“ geht an, wenn uns etwas begeistert und emotional berührt. Das Gehirn belohnt sich für jeden Erfolg damit selbst und gibt uns ein positives Gefühl. Wir suchen grundsätzlich nach diesem „Glücksgefühl“. Damit ist Emotion das Tor zum rationalen Denken. Damit müssen Erfolgserlebnisse generiert werden, um den Lernerfolg zu steigern. Auch darf durch Fehler lernen ermöglicht und berücksichtigt werden. Gefühle haben auch einen starken Einfluss auf die Gedächtnisleistungen. Mit positiven Reizen werden Lerninhalte langfristig besser gespeichert und verarbeitet.*

tungsphase, also wie bei einem Blended Learning-Ansatz, vermittelt und aufgebaut. Wenn dieser Ansatz gut umgesetzt wird, motiviert dies den Lerner, da er in der „Zusammenkunft“ in der Präsenzmassnahme neu und ansprechend erlebt, er wird ernstgenommen, bekommt Feedback und kann ausprobieren und Erfahrung sammeln. Lernen heißt Selbst-Tun, - Lehren heißt Anregung zum Selbst-Tun.

*Youtube-Generation macht's möglich*

**Videos als Emotionsauslöser - verschiedene Sinne ansprechen**

In einer Welt, in dem die „Youtube-Generation“ eine bestimmende Größe darstellt, ist klar dass Lerninhalte heute „auch“ über Videos transportiert werden müssen und können. Ob HD-Videos (Interviews, Diskussionen, Einzeldarstellung), Animationsvideos oder Zeichentrick - bestimmend ist hier die Zielgruppe, der Lernkontext und die Lerninhalte. Insbesondere in einem Vertriebsumfeld, bei Führungsthemen, im Produktsupport-Prozess oder in Kundenberatungsprozessen werden immer mehr Videos eingesetzt.

Dies ist auch verständlich, nicht zuletzt die Werbung hat es uns vorgemacht und die Beteiligten vergleichen dies auch damit, kurze rasante Schnitte in 120 Sekunden auf den Punkt gebracht und ansprechend aufbereitet. Lernen hat hier meist nur wenig zu bieten. Warum eigentlich? Die Produktion ist heute machbar, sowohl technisch als auch konzeptionell gibt es genug Personen, die Erfahrungen besitzen diese zielgerichtet umsetzen können. Generieren Sie doch einfach einen News-Channel „Vertriebserfolg in 120 Sekunden“ und bringen jede Woche/Monat ein gut

gemachtes Video zu einem aktuellen Produkt, Vertriebsprozess oder Tool heraus. Damit fördern Sie neben dem kontinuierlichen Prozess der Wissensvermittlung auch die emotionale Bindung der Mitarbeiter an ihren Vertriebsprozess und dessen Ziele.

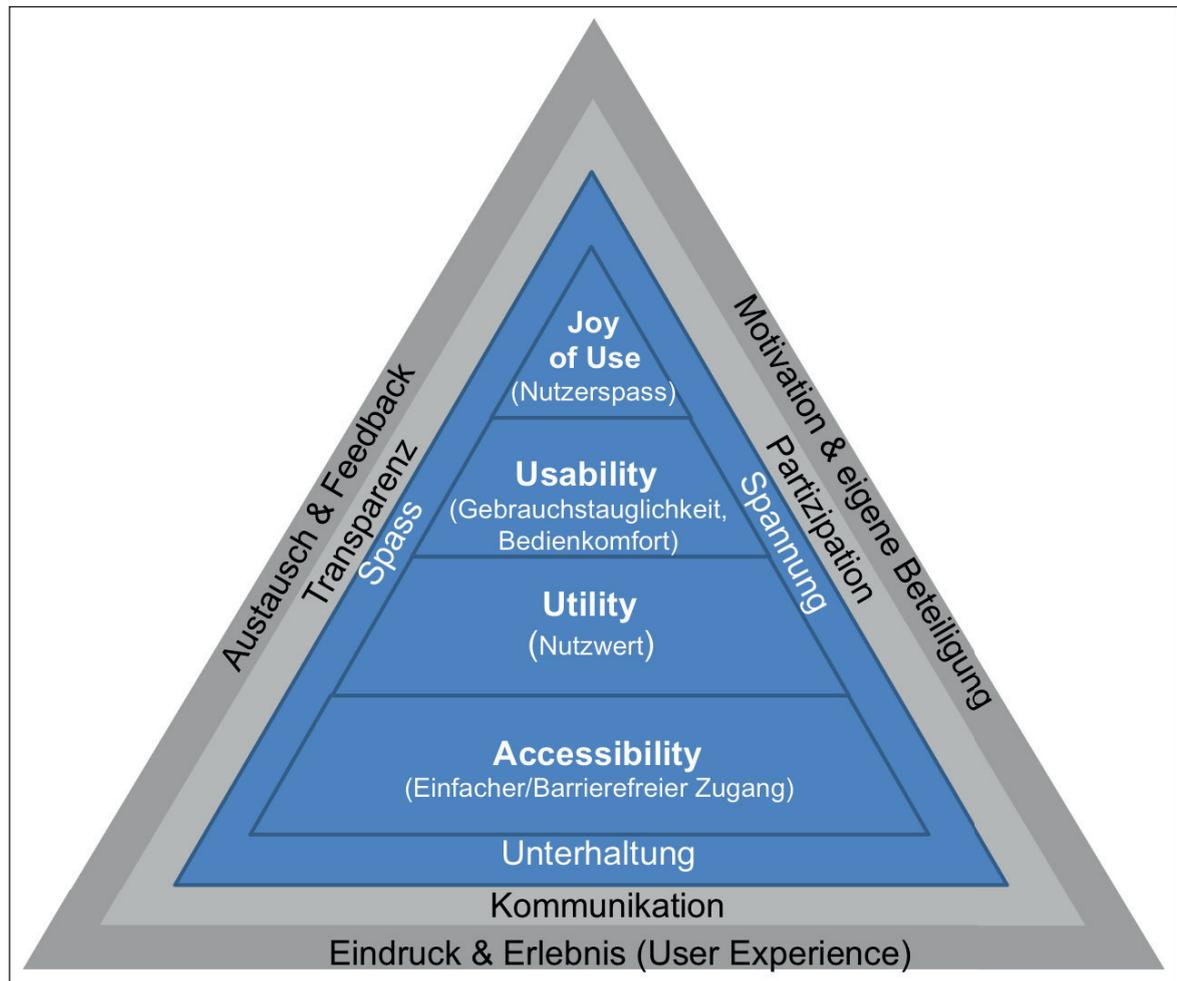
*Arabische Geschichtenerzähler machten es vor*

**Geschichten erzählen (Storytelling) transportiert Erfahrung und Emotionen**

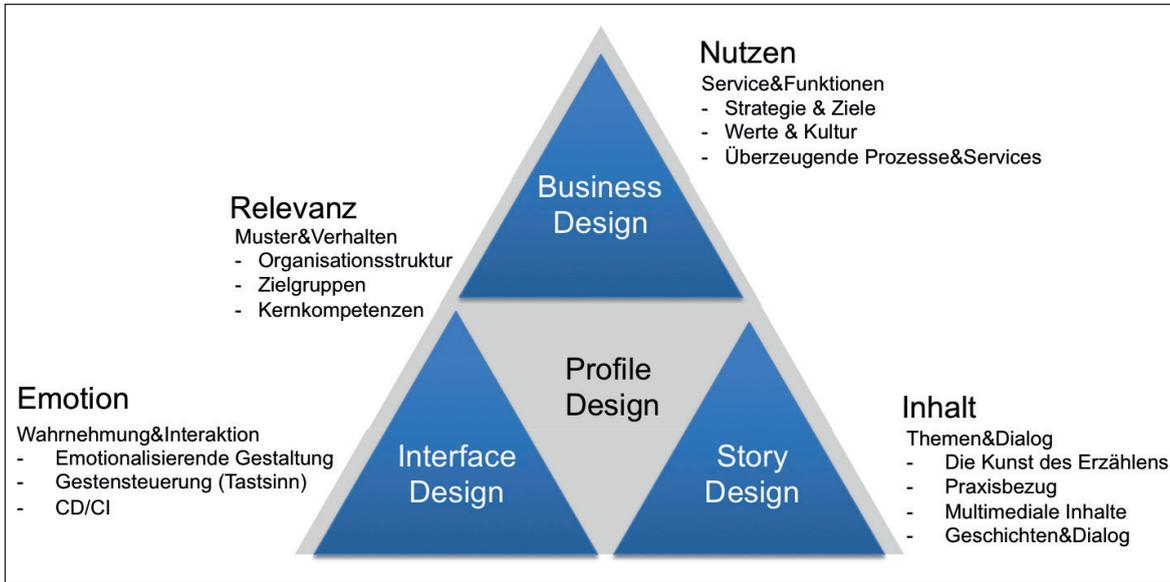
Die Verbindung von Bildern und Videos für mobile Endgeräte ist eine interessante Kombination, die unterschiedliche Sinne und Wahrnehmungselemente enthält und fördert. Schon die arabischen Geschichtenerzähler nutzen Bilder um Ihre Geschichten zu untermauern und emotional aufzubereiten. Auch die verwendete Sprache war sehr bildhaft, spornte die Vorstellung der Zuhörer an und beflügelte die Phantasie und generierte so das „Involvement“ der Zuhörer - sie wurden Teil der Geschichte und reflektieren unbewusst das Gehörte. In unserem heutigen Business-Alltag werden immer wieder Storytelling-Ansätze verwendet, aber meist in Live-Situationen. Hier könnten wir die erfolgreichsten Verkäufer in eine Videokamera „ihre“ Geschichten erzählen lassen, warum sie erfolgreich sind und allen anderen Verkäufern dies zur Verfügung stellen. Oder der CEO, Produktentwickler oder HR-Chef erzählt über seine Erfahrungen z.B. im Zusammenhang der Führungskultur. Was Werbung und Marketing schon längst macht, ist oft im Lernkontext noch wenig bis gar nicht im Einsatz. Umso mehr verwundert dies, da die Herstellung von „guten“ Videos heutzutage kein Hexenwerk mehr ist.

**Flipped Classroom**

*Der aktuelle methodische Ansatz des „Flipped Classroom“ dreht die Wissensvermittlung der klassischen Präsenzveranstaltung um. Das Wissen wird im Vorfeld in der Vorbereitungsphase, also wie bei einem Blended Learning-Ansatz, vermittelt und aufgebaut. Wenn dieser Ansatz gut umgesetzt wird, motiviert dies den Lerner, da er in der „Zusammenkunft“ in der Präsenzmassnahme neu und ansprechend erlebt, er wird ernstgenommen, bekommt Feedback und kann ausprobieren und Erfahrung sammeln. Lernen heißt Selbst-Tun, - Lehren heißt Anregung zum Selbst-Tun.*



▲ **Abbildung 2: Angelehnt an die „Bedürfnispyramide des Nutzers - User Experience (nach Eberhard-Yom, 2010)“.**



▲ **Abbildung 3: Nutzen und andere Ansätze um Emotionen zu generieren.**

*Experience Design, das unbekannte Wesen*

**Spass, Spannung, Unterhaltung bilden den Rahmen**

In einem modernen Lernansatz spielt ein Begriff wie Experience Design eine immer wichtigere Rolle. Zusammenhänge und deren Ableitung führen zu einem Verständnis des Ansatzes. Zuerst schauen wir uns die Begriffswelt rundum das Thema Experience Design einmal genauer an:

Usability (Benutzerfreundlichkeit)

- **to use** - benutzen, gebrauchen, verwenden
- **the ability** - die Möglichkeit

Damit könnte man Usability folgende Bedeutung zuschreiben:

**Use the ability = „Nutze die Möglichkeiten“**

Noch besser Gebrauchstauglichkeit = **„Entdecke die Möglichkeiten“.**

Weitere Begriffe sind:

- Accessibility (Barrierefreiheit)
- Likability (Liebenswertigkeit, Wohlfühlfaktor)
- Reliability (Glaubwürdigkeit)
- Trustworthiness (Vertrauenswürdigkeit)
- Readability (Verständlichkeit)

Um eine ganzheitliche Sichtweise zu erlauben, habe ich einige Ansätze zusammengebracht und kombiniert. (Siehe Abbildung 2)

Am Schluss geht es immer um den „Wahrgenommen Nutzen“ (User Experience) des Anwenders/Lerners:

- Wo kann ich anknüpfen?
- Mit wem kann ich mich austauschen?
- Habe ich Spass dabei?
- Werde ich mit meinen Bedürfnissen angesprochen?
- Sehe ich meinen Nutzen und den Mehrwert?

Es geht um Design und die Nutzungsgenerierung im Alltag. (Siehe Abbildung 3)

*Auf den Punkt gebracht...*

**Fazit**

Schaffen Sie Rahmenbedingungen in denen der Lerner erleben kann, binden Sie den Lerner ein und lassen Sie Ihn Teil von ihrem Lernprozess und Lerninhalten werden. Geben Sie dem Lerner Feedback und wertschätzen Sie Gemachtes. Nutzen Sie die oben skizzierten Möglichkeiten und generieren Sie so eine vielfältige und ganzheitliche Lernatmosphäre, in der der Lerner im Mittelpunkt des Geschehens steht und nicht der Trainer, der Lehrer oder der Fachexperte.

Also wenn wir mehr Emotionen in unseren Lernprozessen schaffen, erwirtschaften wir auch bessere Geschäftserfolge. Ich denke, dies sollte es uns Wert sein - in diesem Sinne: „Wissen schafft Werte“.

**Lernatmosphäre**

*Schaffen Sie Rahmenbedingungen in denen der Lerner erleben kann, binden Sie den Lerner ein und lassen Sie Ihn Teil von ihrem Lernprozess und Lerninhalten werden. Geben Sie dem Lerner Feedback und wertschätzen Sie Gemachtes. Nutzen Sie die oben skizzierten Möglichkeiten und generieren Sie so eine vielfältige und ganzheitliche Lernatmosphäre, in der der Lerner im Mittelpunkt des Geschehens steht und nicht der Trainer, der Lehrer oder der Fachexperte.*

**KONTAKT**

**Torsten Maier**

Wissen schafft Werte

Oberstrasse 255  
CH-9014 St. Gallen

torsten.maier@  
wissenschafftwerte.ch  
www.wissenschafftwerte.ch