

Coaching-Letter

seit 2003

Nr. 119, März 2013

Thema:

ASPEKTE DES LEBENSLANGEN LERNENS

INHALT:

- Wir lernen; ein Leben lang
- Lebenslanges Lernen: Was Hänschen nicht lernt...?
- Gebrauchsanweisung für Homo Sapiens
- Sonne, Natur und Weiterbildung: Seminarveranstaltungen im Ausland
- Lernen - Ein Vermittlungs-Modell
- Zu guter Letzt...

Wir lernen; ein Leben lang

Schon Hippokrates ahnte es: "Nicht mit dem Herzen, sondern mit dem Gehirn denken wir.": Das Gehirn ist der Entstehungsort unserer Gedanken, Gefühle und letztlich des Bewusstseins.

Das Gehirn: built to learn

Nichts können wir Menschen so gut, wie das Lernen. Denn das menschliche Gehirn ist zum Lernen besonders leistungsstark ausgebaut: es setzt sich aus rund 100 Milliarden Nervenzellen zusammen, die jeweils mit unzähligen anderen verbunden sind. Alle diese Nervenzellen kommunizieren untereinander durch elektrische Impulse. Auf diese Weise werden Wissen, Erfahrung und Emotion ständig aktualisiert, neu geordnet oder archiviert. In jeder Sekunde des Lebens, auch wenn wir schlafen, ist das Gehirn einer fortgesetzten Neustrukturierung unterworfen.

Aus neuronalen Pfaden werden neuronale Autobahnen

Aus neurobiologischer Sicht bedeutet Lernen, dass die Verbindungen zwischen den Gehirnzellen kontinuierlich stärker werden. Wenn wir etwas lernen und das Gelernte zudem immer wieder üben und weiter üben, bilden wir die neuronalen Bahnen in unserem Gehirn aus, stabilisieren und erweitern sie. Darüber hinaus können wir - nach neueren Studien selbst im fortgeschrittenen Alter - auch neue Zellen bilden und neue Verbindungen zwischen diesen anlegen, also sozusagen neue Wegstrecken des Lernens erschaffen.

Spezialisierung versus Flexibilität

Umgekehrt bilden sich nicht genutzte neuronale Bahnen jedoch auch wieder zurück, so dass einmal Gelerntes, jedoch nicht aktiv Benötigtes, verkümmern und gleichsam wieder „entlernt“ werden kann. Vor allem im Säuglings- und Kleinkindalter aber auch in späteren Jahren wird die Gehirnentwicklung bestimmt durch den Grundsatz „Use it or lose it!“. Diese an sich sinnvolle Schutzvorrichtung des Gehirns vor einem Informations-Overkill führt durchaus zu größer Konzentration auf das Wesentliche, zugleich aber natürlich auch zu zunehmend geringerer Flexibilität im Denken und Handeln.

Doch auch wenn das Erlernen einer Fremdsprache Dreijährigen leichter fällt als Dreißigjährigen oder das Umlernen auf die neue deutsche Rechtschreibung Siebenjährigen leichter als Siebzigjährigen...für „Lebenslanges Lernen“ ist es nie zu spät!

Ulrich Tormin
Informationen und Inspirationen u.a. durch:
Tom Rückerl, Gerald Hüther, Frank Schätzing: *Der Schwarm*, br-online, geoscience-online.de.



Lebenslanges Lernen: Was Hänschen nicht lernt...?

"Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr" hat heute keine Geltung mehr. Lernen hört nach Schule, Ausbildung oder Studium nicht auf, denn Lernen ist das wesentliche Werkzeug zum Erlangen von Bildung und damit für die Gestaltung individueller Lebens- und Arbeitschancen. Lebenslanges Lernen heißt das Schlüsselwort, wenn man auf dem Arbeitsmarkt mithalten, einen Berufs- oder Schulabschluss nachholen oder sich einfach nur weiterbilden will.

Lebenslanges Lernen durchbricht die Grenzen herkömmlicher Bildungsstrukturen und die Einteilung in strikt aufeinander folgende Abschnitte eines Bildungsweges, der oft mit dem Schul- oder dem Hochschulabschluss beendet ist. Vielfach wird Lebenslanges Lernen nur verstanden als die Anpassung von Qualifikationen an neue Erfordernisse, die im Berufsleben aus dem technischen Fortschritt erwachsen. Dafür gibt es aber lange schon ein breites Angebot beruflicher Fort- und Weiterbildung oder anderer Zusatzqualifikationen.

Lebenslanges Lernen bedeutet mehr - zum einen, den Wiedereinstieg in Bildungswege zu ermöglichen, zum anderen die im Beruf erworbenen, aber nicht formal bescheinigten Kompetenzen zertifizieren zu lassen und dafür neue Lehr- und Lernformen zu nutzen. Darüber hinaus schließt es aber auch mit ein, Bildung als Weg zu mehr Eigenverantwortlichkeit im Leben zu verstehen. Es umfasst also die Gesamtheit allen formalen, nicht-formalen und informellen Lernens ein Leben lang.

Aus
„Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“
Bundesministerium für Bildung und Forschung, www.bmbf.de



Gebrauchsanweisung für Homo Sapiens[®]

Der Homo Sapiens ist ein widersprüchliches Wesen. Menschen verfügen über enorme Potentiale und Fähigkeiten - und gleichzeitig scheinen wir als Spezies unfähig, das eigene Verhalten nachhaltig in eine gute Richtung zu steuern. Warum ist das so? Wieso sind wir nicht in der Lage, die Widersprüche zwischen humanistischem Potential und primitiver Biologie in den Griff zu bekommen?

Hier kann die neuere Hirnforschung wichtige Hinweise liefern: Die Auswirkungen unserer archaischen Gehirnstruktur auf das moderne Leben wurden von Psychologen, Medizinern, Soziologen, Pädagogen und anderen Wissenschaftlern lange unterschätzt. Erst die moderne Neurowissenschaft mit ihren innovativen Erkenntnisverfahren offenbart uns interessante Spuren zum Verständnis des Homo Sapiens im Spannungsfeld zwischen biologischer Programmierung und zivilisatorischem Menschenbild.

Unser Gehirn hat sich im Laufe der Evolution auf das Überleben in freier Wildbahn spezialisiert und erweist sich genau aus diesem Grunde häufig als nicht 100% kompatibel mit den Anforderungen unserer hoch komplexen, modernen Welt. Wir alle kennen es: Negative Informationen bekommen gegenüber positiven Informationen Vorfahrt im Gehirn. Und bei Konflikten schalten wir automatisch auf „Flucht“ oder „Kampf“. Oder, wie es häufig in den V.I.E.L.-Seminaren heißt: *„Im Falle eigener Betroffenheit sinkt der IQ gen null!“*

Die gute Nachricht ist: Menschen (und damit auch Coaches und Führungskräfte) sind natürlich nicht nur Produkte ihrer biologischen (Hirn-) Programmierung, sondern sie sind im Gegenteil extrem lernfähig.

Unter dem Obergriff „Gebrauchsanweisung für Homo Sapiens[®]“ arbeitet der Management-Coach, Autor und Mitbegründer von V.I.E.L., Tom Rückerl, seit einiger Zeit an einem spannenden Buch- und Seminar-Projekt. In dem Buch sowie in seinen Vorträgen und Workshops vermittelt er in spannender, humorvoller und psychologisch fundierter Form, was Business-Coaches und Führungskräfte tun können, um die Erkenntnisse der modernen Hirnforschung nutzbringend in ihren Arbeitsalltag zu integrieren. Anhand von vielen Praxisbeispielen (und Live-Übungen in den Vorträgen) zeigt er auf, wie es gelingen kann, in der Arbeit mit Menschen für ein „artgerechtes Miteinander der Homo Sapiens“ sorgen zu können.

Tom Rückerls aktuelle Termine:

Vortrag „Know-how für Business-Coaches: Eine Gebrauchsanweisung für den modernen Homo Sapiens“, 19. März 2013, dvct-Kongress, Radisson Blu Hotel, Hamburg.

Vortrag „Coaching-Spirit im Führungsalltag“, 15. Mai 2013, Messe Personal Nord, CCH Hamburg.

Workshop-Tag „Gebrauchsanweisung für Homo Sapiens[®]“, 22. August 2013, V.I.E.L Coaching + Training, Elbberg 1, Hamburg. Nähere Informationen hierzu folgen!



Sonne, Natur und Weiterbildung: Seminarveranstaltungen im Ausland

Immer mehr Unternehmer und Führungskräfte von heute begreifen die Idee des „Lebenslangen Lernens“ als eine Herausforderung, die sich lohnt. Denn Fort- und Weiterbildung bedeutet längst weit mehr als nur die Anhäufung von neuem Wissen. Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und Unternehmenserfolg hängen auch und gerade von der Kommunikations-Kompetenz der Entscheider ab.

Viel zu häufig sitzen Führungskräfte und Entscheider jedoch auch heutzutage noch in den immer gleichen 08/15-Veranstaltungen zum Thema „Gesprächsführung“, „Konfliktmanagement“ oder „Sofort besser kommunizieren!“. Wenn das Ganze dann noch in den üblichen Neon-beleuchteten Konferenzräumen des eigenen Unternehmens stattfindet, tritt ein echter Bewusstseinswandel und nachhaltiger Lerntransfer eher selten ein. Kein Wunder, denn Lernen muss auf allen Sinneskanälen stattfinden und funktioniert nur in einem Klima von emotionaler Aufnahmefähigkeit, also mit Begeisterung, Neugier und Freude.

In Führungsseminaren und Coachings geht es zudem häufig um eine sehr persönliche Auseinandersetzung mit gewünschten Entwicklungs- und Veränderungsprozessen. Auch dabei ist es sicher hilfreich, den Weg des Lernens im bestmöglichen Zustand anzugehen. Ein Ortswechsel bietet hier die Möglichkeit, sich motiviert und voller Vorfreude den neuen Erfahrungen zu stellen. An einem attraktiven Ort - gern fern der Heimat - können im Zustand der Entspannung alte Gewohnheiten hinter sich gelassen und neue Erkenntnisse gewonnen werden. Dies ist für viele Menschen der ideale Weg, um die erwünschten Lernprozesse und Veränderungsimpulse nachhaltig zu verwirklichen.

Die Erfahrungen von Seminaranbietern haben gezeigt, dass Weiterbildung im Ausland ein richtungsweisender Trend ist. Die Kombination von Training, Persönlichkeitsentwicklung und Urlaub bietet viele Vorteile, wenn sowohl die Qualität der Inhalte als auch der Erholungsrahmen am Seminarort gewährleistet sind. Im Einzelnen sprechen folgende Faktoren für eine Teilnahme an Auslands-Seminaren:

- Doppelter Nutzen der kostbaren Ressource Zeit: Urlaub und Weiterbildung in Einem bedeutet Erholung und Persönlichkeitsentwicklung zugleich
- Erhöhte Gruppendynamik mit motivierten und engagierten Teilnehmern - fernab von Zwängen und Gewohnheiten des Alltags



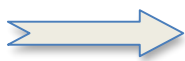
- Meist günstiges Preis-/ Leistungs-Verhältnis bei Flügen, Hotels und Nebenkosten
- Alte Gewohnheiten, Projektionen und Verhaltensmuster können in der inspirierenden Umgebung eines malerischen Urlaubsortes auf neue Weise bewertet und konstruktiv bearbeitet werden.
- Verbesserter Transfer in den Alltag: Attraktive neue Lernerfahrungen und -inhalte werden im Gehirn gleichsam als „Urlaubs-Erinnerungen“ ganzheitlich abgespeichert. Aufgrund ihrer starken Ladung lassen sie sich so einfacher abrufen und nachhaltiger integrieren.

Abstand nehmen vom Alltag und gleichzeitig neue Perspektiven gewinnen: Auch V.I.E.L Coaching + Training bietet diese exklusive Form der Weiterbildung seit mehreren Jahren erfolgreich an. So werden etwa in fünftägigen Coaching-Kompakt-Seminaren im südspanischen Tarifa und auf Mallorca Grundlagen des Coaching-Know-hows an Führungskräfte vermittelt.

„Unsere Trainer zeigen den Teilnehmern, wie sie Probleme in Ziele verwandeln und eine positive Beziehungsebene zu ihren Gesprächspartnern aufbauen können. Sie lernen, motivierend und zielorientiert zu kommunizieren und erwerben in vielen praktischen Übungen die Sicherheit, die neu erworbenen Fähigkeiten in ihren Arbeitsalltag zu integrieren,“ erklärt Jörn Ehrlich von V.I.E.L Coaching + Training. „Diese Auslandsseminare bieten eine ideale Kombination aus Lebensqualität, Persönlichkeitsentwicklung und Weiterbildung.“

So gewinnt die Idee des „Lebenslangen Lernens“ angesichts von Sonne, Meer und kraftvoller Natur weitere - und äußerst attraktive - Komponenten hinzu.

Ulrich Tormin



Nähere Informationen zum Coaching-Kompakt-Seminar auf Mallorca vom 21. bis 26. April 2013 finden Sie unter www.viel-coaching.de



Lernen - ein Vermittlungs-Modell

von Jörn Ehrlich

„Die Theorie zeigt bestenfalls die Richtung, doch ist sie weder Weg noch Ziel.“

Lernen geschieht nicht linear, sondern verläuft in Phasen.

1. Phase: Erfolg

Neues Wissen und Erfahrungen werden gewonnen. Der Übende entwickelt bestimmte Fertigkeiten.

Frame: Das Bewusstsein erlebt einen merkbaren Anstieg an Verhaltensoptionen. Das Unbewusste vernetzt neue Daten mit bestehenden Ressourcen und entwirft neue (noch instabile) Verhaltensmuster.

Zitate: *„Indem ich handle, wird mir geschenkt.“
„Auf zu neuen Ufern.“
„Jetzt geht `s los!“*

2. Phase: Lernplateau

Es werden keine Lernschritte in Richtung Ziel sichtbar. Das Bewusstsein erlebt diese Phase häufig als „Stagnation“. Dieser Lernabschnitt wird von vielen Übenden als überflüssig und nutzlos empfunden. Ungeduld und Frustration setzen ein.

Re-Frame: Das Unbewusste übt und verarbeitet unmerkbar die neuen Informationen und Fertigkeiten auf eine eigene, kreative Weise, damit diese zukünftig stabil und elegant durchgeführt werden können. Es wird jetzt geübt, das Gelernte variabel anzuwenden. Das braucht Zeit.

Zitate: *„Auch das Stehenbleiben ist Veränderung.“
„Die längste Zeit befinden wir uns ohnehin auf dem Weg.“
„Wenn Muscheln ungeduldig wären, gäbe es keine Perlen auf dieser Welt.“*



3. Phase: „Misserfolg“

Bestimmte - neu gelernte - Fertigkeiten gelingen nicht mehr, obwohl sie kurze Zeit zuvor noch praktiziert werden konnten. Die Leistung scheint sich zu verschlechtern. Das Bewusstsein erlebt diese Phase als „Rückschritt“, und bewertet dies (oft) als Misserfolg. Alte Glaubenssätze scheinen sich jetzt zu bestätigen („Dafür habe ich kein Talent!“, „Dafür bin ich schon zu alt!“ usw.).

Re-Frame: Das Unbewusste vernetzt gerade die neuen Verhaltensfertigkeiten mit alten Bewegungsmustern. Es trennt „die Spreu vom Weizen“. Deshalb produziert es jetzt viele scheinbare Fehlversuche. Diese sind jedoch in Wirklichkeit wichtige Probehandlungen, um die neuen Fertigkeiten in Zukunft elegant und flexibel durchzuführen. Die alten (Bewegungs-)Gewohnheiten werden jetzt neu überarbeitet. Es sind „Geburtswehen“, die eine erfolgreiche Integration ankündigen. Bedenke: Lernen ist komplexer als die bewusste Wahrnehmung dessen, was gerade geschieht.

Zitate: *„Umwege erhöhen die Ortskenntnisse.“*

„Mit Schwierigkeiten geht man um wie Kinder mit tiefem Wasser: sie lernen schwimmen.“

„Auf direktem Weg braucht man manchmal länger.“

4. Phase: Erfolgreiche Integration - Lernschub

Die neuen Fertigkeiten sind integriert und können stabil(er) durchgeführt werden. „Plötzlich“ kann man es. Das Bewusstsein bemerkt einen (oft spontanen, schubartigen) Anstieg von Flexibilität und Handlungskompetenz. Dieser Moment sollte positiv abgeankert und gefeiert werden.

Frame: „Jetzt ist der Knoten geplatzt.“ Das Unbewusste hat soeben eine erfolgreiche Integration abgeschlossen. Gönn dir eine Pause und genieße deinen Erfolg.

Zitate: *„Mancher rennt dem Glück hinterher, weil er nicht merkt, dass das Glück hinter ihm her ist, ihn aber nicht erreicht, weil er so rennt.“*

„Das Feiern ist eins der Sahnehäubchen im Leben.“

Fehler sind falsch interpretierte Resultate

Zum Nachdenken: „Richtig“ und „Falsch“ setzen eine Bewertungsgrundlage voraus. Bewertungen sind Produkte des Geistes, und somit veränderbar. Wir müssen „Fehler“ machen, um unsere Grenzen und Möglichkeiten zu erfahren. Wer Fehler vermeidet, verschenkt oft eine wichtige Lernerfahrung. „Fehler machen“ ist oft angstbesetzt. Angst führt dazu, dass wir verspannen, dass sich unsere Wahrnehmung verengt und wir uns von unseren Ressourcen „abschneiden“. Wie ist Ihre Einstellung zu Fehlern?



Und zu guter Letzt hier noch ein Beitrag zum Thema „Lebenslanges Lernen“ ...



Quelle: <http://www.jugend-und-bildung.de>

V.I.E.L Coaching Letter © 2013

Herausgeber:

V.I.E.L[®] Coaching + Training
Ehrlich, Fiolka, Hartung, Rückerl GbR

Elbberg 1, 22767 Hamburg

Redaktion: Ulrich Tormin (V.i.S.d.P.)

Alle Beiträge - soweit nicht anders vermerkt - © V.I.E.L
Kommerzielle Nutzung, Vervielfältigung oder Abdruck - auch teilweise - nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung

