

Selbstregulation beim Lernen

# Zieh's durch!

Berufsbegleitende Weiterbildungen sind eher Langstreckenläufe als Sprints. So mancher Weiterbildungswillige schafft es nicht einmal in die Nähe des anvisierten Abschlusses. Schuld ist oft weniger der Lernstoff als Defizite in der Selbstregulation. Wie Sie gegensteuern und Ihre langfristigen Lernprojekte erfolgreich ans Ziel bringen können.



## Preview

### ► **Schwierige Vorhaben:**

Warum uns bei langfristigen Lernprojekten oft auf halber Strecke die Puste ausgeht

► **Lernmotivation:** Wie Sie Ihren Willen zu lernen auf ein hohes Niveau bringen und auch dort halten können

► **Gedankensteuerung:** Wie Sie verhindern, dass Ihnen negative Gedanken die Chance auf erfolgreiches Lernen verbauen

► **Selbstdisziplin:** Wo Sie ansetzen können, um Ablenkungen nicht auf den Leim zu gehen

► **Cool down:** Wie Sie den Lernstress im Rahmen halten

„Es ist keine Schande, nichts zu wissen, wohl aber, nichts lernen zu wollen.“ Den Satz des Philosophen Platon würden viele Berufstätige heute ohne Weiteres unterschreiben. Sie *wollen* dazulernen, sich weiterqualifizieren. Und das auch in anspruchsvollen Programmen, die sich über Monate, wenn nicht sogar Jahre parallel zum Job hinziehen. In Zeiten, in denen ganze Studiengänge digital angeboten werden, scheint es ja auch leichter denn je, ein solches langfristiges persönliches Weiterbildungsprojekt zu starten. Aber Starten ist etwas anderes als Durchhalten, stellen viele Weiterbildungswillige fest.

Womöglich kennen auch Sie das: Man legt mit größtem Elan los, doch auf halber Strecke verpufft der anfängliche Drive. Irgendwie kommt beim Lernen ständig etwas dazwischen. Es wird immer schwerer, sich dazu zu motivieren, sich am Wochenende oder nach Feierabend noch an den Schreibtisch zu setzen. Und irgendwann lässt man es gleich ganz bleiben. Freilich nicht, ohne hinterher mit sich zu hadern: „Wie kann das nur sein, dass ich meinem inneren Schweinehund derart auf den Leim gegangen bin?“

In vielen Fällen lässt sich das Scheitern berufsbegleitender Mammut-Weiterbildungsprojekte tatsächlich nicht darauf zurückführen, dass der Stoff inhaltlich überfordert hätte. Vielmehr stecken Probleme mit der Selbstregulation dahinter. Unter Selbstregulation versteht man die Fähigkeit, seine Emotionen, Stimmungen und Impulse, seine Aufmerksamkeit und Handlungen zu steuern – sei es über unbewusste oder bewusste mentale Prozesse.

Eine gute Selbstregulation ermöglicht es, den Reizen und Einflüssen aus der Umwelt nicht wie ein Ping-Pong-Ball ausgeliefert zu sein, sondern das eigene Verhalten – unter Berücksichtigung der vorliegenden Bedingungen – sinnvoll und zielführend zu steuern. Ob man zu dieser Kontrolle fähig ist, ist jedoch kein Schicksal. Es ist in weiten

Teilen Trainingssache. Das heißt: Sie können viel dafür tun, Ihre Selbstregulationsfähigkeit zu stärken. Dabei lohnt es sich vor allem, bei vier Herausforderungen anzusetzen. Erstens: bei Ihrer grundlegenden Motivation. Zweitens: bei Ihren Gedanken. Drittens: bei Ihrer Neigung, sich ablenken zu lassen. Und viertens: bei Ihrem Umgang mit Stress.

## 1. Herausforderung: Langfristig die Lernmotivation halten

Wenn Sie ein großes Lernziel anstreben, dann verpflichten Sie sich damit selbst dazu, Ihre Lernmotivation über einen sehr langen Zeitraum hinweg permanent auf hohem Niveau zu halten. Man kann Motivation als ein Kontinuum betrachten, das vom Pol der Amotivation über die extrinsische Motivation bis hin zum Pol der intrinsischen Motivation reicht. So jedenfalls beschreiben Edward L. Deci und Richard M. Ryan in ihrer „Selbstbestimmungstheorie“ sowohl einzelne Verhaltensweisen als auch einen Prozess, in dem der Mensch psychisch reift – von jemandem, der von außen, durch Belohnung und Strafe, motiviert wird, hin zu jemandem, der intrinsisch motiviert ist (siehe Abb. S. 47).

Intrinsische Motivation meint die innere, aus sich selbst entstehende Motivation. Wenn Sie intrinsisch motiviert sind, dann macht Ihnen Spaß, was Sie tun. Sie empfinden es als wichtig und sinnvoll. Die Chance darauf steigt, wenn Sie sich Herausforderungen suchen, die tatsächlich zu Ihren eigenen Werten und Zielen passen. Wichtig ist außerdem, dass Sie bei der Bewältigung dieser Herausforderungen Ihre persönlichen Fähigkeiten unter Beweis stellen können. Vor allem wenn bei Ihnen Autonomie und Kompetenz in hohem Maße ausgeprägt sind, hat die intrinsische Motivation gute Chancen. Aber auch gute Vorbilder und ein unterstützendes soziales Umfeld wirken sich stärkend auf sie aus.

## Schnelles und langsames Denken

### Unser „heißes“ emotionales System Bottom-up (limbisches System) zeichnet sich aus durch:

- ▶ schnellere Gehirntätigkeit (Millisekunden)
- ▶ unwillkürlich, automatisch, ständig aktiv
- ▶ intuitiv (Assoziationsnetzwerke)
- ▶ impulsiv, von Gefühlen getrieben
- ▶ Ausführung von Routinetätigkeiten
- ▶ Leitfaden für Handlungen
- ▶ Verwalter des mentalen Weltmodells

### Unser „kühles“ kognitives System Top-down (präfrontaler Cortex) zeichnet sich aus durch:

- ▶ langsamere Gehirntätigkeit
- ▶ willentlich
- ▶ anstrengend
- ▶ Ort der Selbstbeherrschung
- ▶ gewinnt manchmal Oberhand bei Routinetätigkeiten
- ▶ kann emotional bedingte Impulse zum Schweigen bringen
- ▶ in der Lage, neue Modelle zu lernen
- ▶ Pläne schmieden

www.managerSeminare.de (nach Daniel Goleman: Konzentriert Euch!, Piper 2015.)

Wir haben zwei Denksysteme, das „heiße“ und das „kühle“. Beide Denksysteme wirken aufeinander ein. Steigt die Aktivität des einen, sinkt die des anderen.

Gerade in Lernprozessen ist die intrinsische Motivation in der Regel tragfähiger als extrinsische Motivation, deren Wirkung oft schnell verpufft. Hinzu kommt: Findet das Lernen weitgehend selbstgesteuert statt, gibt es da niemanden, der Sie von außen antreiben und motivieren könnte. Das ist ganz allein Ihre Aufgabe. Beschäftigen Sie sich ausführlich damit, ob das Vorhaben tatsächlich zu Ihren Zielen passt, bevor Sie Ihre Unterschrift unter einen Weiterbildungsvertrag setzen. So verschieben Sie den eigenen Schieberegler auf der Motivationsskala in Richtung intrinsische Motivation. Was wollen Sie grundsätzlich erreichen im Leben – und zwar sowohl persönlich wie auch beruflich und fachlich? Es ist für Sie wichtig, sich darüber Klarheit zu verschaffen, weil Sie nur Ziele, die Ihre eigenen sind, anschließend bei all Ihren Entscheidungen und Handlungen im Alltag auch wirklich berücksichtigen werden.

## Konkrete Ziele motivieren

Wichtig ist auch, dass Sie Ihre Ziele sehr konkret formulieren. Zum Beispiel: „Ich arbeite in drei Jahren als Arbeitspsychologin, dafür erwerbe ich einen Studienabschluss im Fach Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie.“ Solche konkreten Ziele lenken die Aufmerksamkeit stärker in die gewünschte Richtung als vage, allgemeine Vorstellungen. Das heißt freilich nicht, dass Sie solche Ziele bei Bedarf nicht anpassen können – und auch sollten.

Konkret zu werden, ist ein wichtiges Kriterium für gute (Lern-)Ziele. Ein anderes ist die Art des Ziels: Geht es um Verhaltensveränderungen, dann entfalten *Annäherungsziele* besonders gute Wirkung. Wenn Sie beispielsweise formulieren: „Ich erlerne in sechs Monaten die Grundlagen des Programmierens“, beschreiben Sie einen positiven erwünschten Zustand. Sie legen damit die Basis für eine „Hin-zu-Motivation“. Formulierungen wie „Ich will nicht mehr ...“ stehen dagegen mit Vermeidungszielen in Verbindung – beziehungsweise mit einer „Weg-von-Motivation“. Diese hat ihre Tücken. Denn wenn Sie primär etwas hinter sich lassen wollen, kann es sein, dass Sie aus dem Blick verlieren, wohin Sie sich eigentlich bewegen wollen – eine schlechte Voraussetzung, um in einem langfristigen Weiterbildungsprozess bei der Stange zu bleiben.

## Motor für die Motivation: Ein guter Umgang mit Ressourcen

Neben passenden Zielen gibt es noch etwas anderes, das Sie bei länger angelegten Weiterbildungsprojekten über anstrengende Durststrecken tragen wird: Ihre Fähigkeit, zu erkennen, welche inneren und äußeren Ressourcen Ihnen beim Lernen helfen, und diese Ressourcen dann auch zu aktivieren.

Ressourcen können Fähigkeiten, Stärken, Charaktereigenschaften, innere Haltungen, Denkweisen oder auch Personen sein. Beispiel: Optimismus kann eine für das Lernen sehr förderliche Ressource sein. Machen Sie sich daher immer wieder bewusst, was Sie schon alles erreicht haben, wie Sie Hindernisse überwunden und was Sie aus schwierigen Situationen gelernt haben. Sie werden daraus die Zuversicht schöpfen, auch zukünftige Schwierigkeiten zu überwinden.

Zu einem guten Umgang mit Ressourcen gehört außerdem der vernünftige Umgang mit den Rückmeldungen unseres Körpers. Signalisiert dieser Ihnen Müdigkeit und Erschöpfung, sollten Sie das ernst nehmen – und nicht einfach pausenlos weiterlernen. Auch die Unterstützung durch andere kann eine Ressource sein, die Sie nutzen können und sollten: Gründen Sie zum Beispiel ein Lerntandem oder schließen Sie sich einer Peer Group an, wenn es Ihnen beim Lernen hilft.

## 2. Herausforderung: Gedankenfallen entschärfen

Es gibt Gedanken, oder vielmehr: Arten zu denken, mit denen Sie die Chance, sich weiterzuentwickeln, blockieren können. Sie verbauen sich Lernchancen, wenn Sie zum Beispiel:

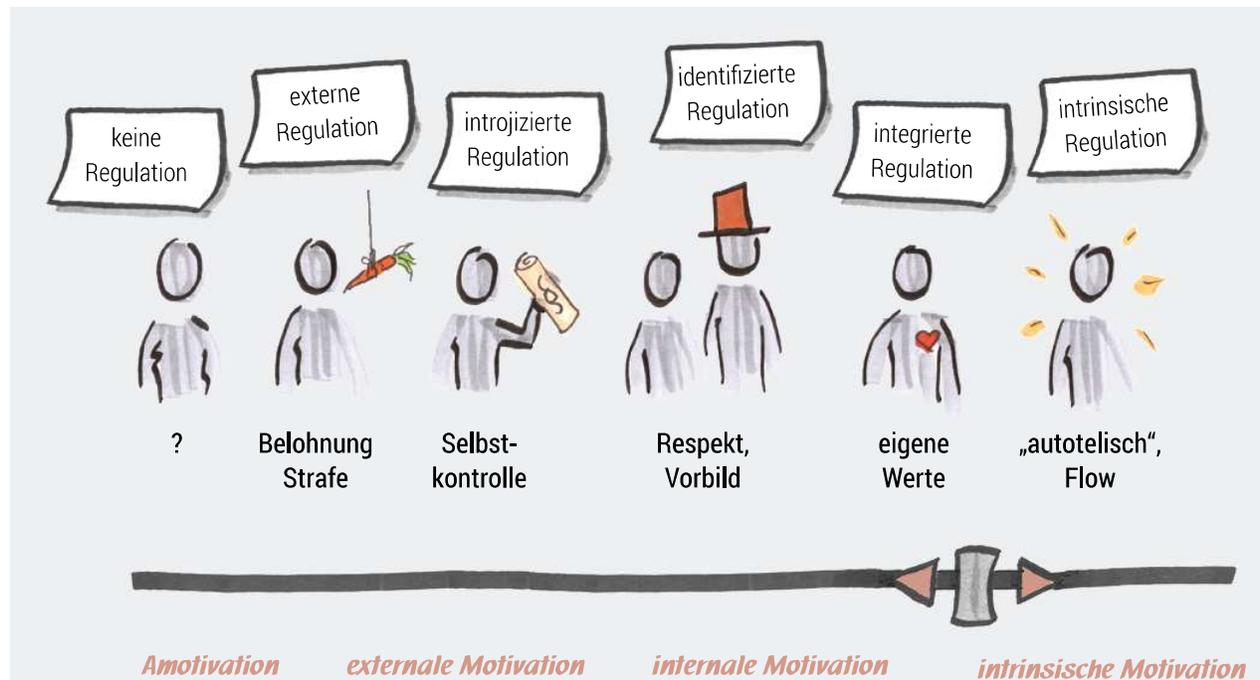
- ▶ Negatives gedanklich automatisch vergrößern und Positives verkleinern
- ▶ dazu neigen, sich selbst bei einem psychisch belastenden Ereignis zu verurteilen

(„Eine Note drei in der Bachelorarbeit beweist, dass ich nicht gut genug bin“)

- ▶ sich im Alles-oder-nichts-Denken verlieren („Wenn ich die Zertifizierung nicht schaffe, dann bin ich ein schlechter Mitarbeiter“)
- ▶ sofern etwas schlecht gelaufen ist, einen ausgeprägten internalen Attributionsstil pflegen („Das liegt nur an mir“)
- ▶ oder, wenn etwas gut gelungen ist, vor allem external attributieren, dies bedeutet, das Ergebnis externen Faktoren zuschreiben („Das war nur Glück“).

Denn um sich weiterentwickeln zu können, brauchen Sie einen klaren Blick. Wer in seinem Inneren überzeugt ist, kaum etwas zu können, wird sich nur mit sehr geringen Selbstwirksamkeitserwartungen an seine Lernaufgaben machen. Das heißt, er ist wenig optimistisch in Bezug auf das, was er imstande ist, zu erreichen.

Es ist wesentlich, dass Sie sich derartiger Gedankenfallen bewusst werden – und gezielt gegensteuern. Was Ihnen dabei helfen kann, ist Distanz. Distanz sorgt für emotionale Entlastung. Sie unterstützt



Quelle: [www.managerSeminare.de](http://www.managerSeminare.de); Grafik: Stefanie Diers; nach Edward L. Deci und Richard M. Ryan, 2000, Übersetzung: Daniela Blickhan.

Motivation speist sich aus unterschiedlichen Antriebsfaktoren – externalen Faktoren, die von außen kommen, und internalen, die im Menschen selbst liegen. Je nach Ausprägung seiner spezifischen Motivationsstruktur bewegt sich der Mensch eher im linken oder rechten Bereich des Kontinuums von externaler bis internaler Motivation.



## Lesetipp

### ► Renate Freisler und Katrin Greßer: Leadership-Kompetenz Selbstregulation – Im komplexen und agilen Umfeld als Führungskraft selbstwirksam handeln und Vorbild sein.

managerSeminare 2017, 24,90 Euro.

Sich selbst gut führen zu können, ist eine Voraussetzung für gute Führungspraxis. Das Buch hilft Führungskräften in ihrer Selbsterkenntnis und unterstützt sie in ihrer persönlichen Entwicklung, indem es Wege der Emotions-, Aufmerksamkeits- und Handlungssteuerung aufzeigt.

Wenn Sie primär etwas hinter sich lassen wollen, kann es sein, dass Sie aus dem Blick verlieren, wohin Sie sich eigentlich bewegen wollen – eine schlechte Voraussetzung für einen langfristigen Weiterbildungsprozess.

dabei, eine sachlichere Sichtweise auf eine Situation bekommen. In Situationen, in denen sich beim Lernen ein Tunnelblick, Schwarz-weiß-Denken, Hoffnungs- und Hilflosigkeit breitzumachen drohen, sollten Sie daher versuchen, gedanklich ein paar Schritte zurückzutreten und die Situation aus der Ferne zu betrachten: „Was würde ich einer Kollegin oder einem guten Freund sagen, die/der für die Bachelorarbeit eine Drei bekommen hat? Würde ich ihr oder ihm/deshalb auch jedwede Kompetenz absprechen?“ Die Antwort lautet höchstwahrscheinlich: keineswegs. Führen Sie sich ganz bewusst sachliche Aspekte – Zahlen, Daten, Fakten – vor Augen. Stützen diese Ihre negative Sichtweise, oder vielleicht doch nicht? Versuchen Sie, das Thema allgemein zu betrachten: Ist es realistisch, dass ein Mensch, der seine Bachelorarbeit mit der Note Drei geschrieben hat, generell zu weniger Lernleistungen im Leben fähig ist?

Distanzierung fördert Ihre Objektivität. Sie entwickeln eine zuversichtlichere Einstellung und lernen, zukunftsorientierter zu denken. Nachdem Sie sich aus dem Bann negativer Gedanken befreit haben, können Sie verschiedene Handlungsoptionen durchspielen. Gerade in stressigen Lernphasen oder bei drohendem Motivationsverlust wirkt das entlastend.

### 3. Herausforderung: Selbstdisziplin entwickeln

Diese Situation dürfte den meisten von uns vertraut sein: Wir sollten lernen, lassen uns wider besseres Wissen aber dennoch darauf ein, mit der Freundin ins Kino zu

gehen. Wir sollten uns konzentrieren, aber plötzlich ist da dieses nette Foto auf Facebook, das neueste Angebot im Online-Shop – und schon ist es geschehen: Unsere Aufmerksamkeit ist dahin. Selektiv auf etwas die Aufmerksamkeit zu richten, bedeutet, Informationen aus der Umwelt aufzunehmen und andere auszublenden. Es ist die Fähigkeit, zielgerichtet einer Aufgabe nachzugehen, ohne sich von internen oder externen Reizen ablenken zu lassen. Kurzum: Wir kontrollieren unseren „Input“, wir sieben aus – und können uns so konzentrieren. Aufmerksamkeit bedeutet: „Wo richten wir unsere Aufmerksamkeit hin?“ Konzentration heißt: „Wie lange bleiben wir dabei, und mit welcher Intensität?“ Das eine bedingt das andere.

Doch beide Systeme sind in ihrer Kapazität begrenzt. Unsere Aufmerksamkeit wird von einer Vielzahl im Wettbewerb miteinander stehender Reize beeinflusst. Und meist gewinnt der stärkste Reiz – beziehungsweise der, der den größten Belohnungseffekt verspricht. Das liegt daran, dass das Gehirn gelernt hat, was ihm – in Form von Dopamin, dem Glückshormon – die größte Befriedigung verschafft: Das Gehirn speichert zum Beispiel ab, dass Ablenkungen – zumindest kurzfristig – für gute Gefühle sorgen. Daher sind blinkende Werbeanzeigen und Signaltöne des Smartphones für das Denkkorgan in der Folge positiv besetzt. Und das ist der Grund dafür, dass es uns so schwerfällt, die kurzfristige Bedürfnisbefriedigung zugunsten des langfristigen Lernerfolgs zurückzustellen. Am besten können Sie gegen die Neigung Ihres Gehirns vorgehen, indem Sie sich zunächst einmal Klarheit über Ihr persönliches Ablenkungsverhalten verschaffen:

- Bei welcher Lernaufgabe lasse ich mich besonders gern unterbrechen; oder was schiebe ich immer wieder auf?
- Welche Gedanken und Gefühle tauchen dabei auf?
- Was tue ich dann konkret, statt weiterzulernen?
- Welche positive (unbewusste) Absicht steckt hinter meinem Verhalten? Was also möchte mein innerer Schweinehund Gutes für mich erreichen?
- Was brauche ich, um die Lerneinheit/Aufgabe konzentriert zu Ende zu bringen?
- Was verändere ich demzufolge künftig?
- Was ist jetzt mein erster Schritt?



Download des Artikels und Tutorials:  
QR-Code scannen oder  
[www.managerseminare.de/MS253AR36](http://www.managerseminare.de/MS253AR36)

# Tutorial

## Langfristiges Lernen lernen

**Lernen verlangt uns einiges ab. Es erfordert meist eine hohe Motivation, Selbstbeherrschung und viel Selbstdisziplin. Geht es um große Lernprojekte wie ein berufsbegleitendes weiterbildendes Studium, gilt das umso mehr. Fünf Strategien, die es Ihnen erleichtern, auch solche Mammut-Vorhaben erfolgreich zum Abschluss zu bringen.**

### 1. Für eine tragfähige Lernmotivation sorgen

Wofür tun Sie das eigentlich? Wollen Sie das wirklich? Für sich – und nicht nur für andere? Wenn Sie ein langfristiges Weiterbildungsprojekt starten möchten, sollten Sie sich vorher ehrlich mit Ihren Werten und Lebenszielen auseinandersetzen. Denn nur eine Lernmotivation, die intrinsisch ist – das heißt, die an eigene Werte und Ziele andockt –, wird Sie über anstrengende Lernstrecken tragen können. Um Ihre Motivation langfristig aufrecht erhalten zu können, ist es wichtig, dass Sie sich in Ihrem Handeln, also in diesem Fall beim Lernen, als kompetent erleben. Insofern gilt auch: Suchen Sie sich Herausforderungen, die Sie zwar fordern, jedoch nicht überfordern. Stecken Sie sich außerdem möglichst klare und konkrete Ziele.

### 2. Ressourcen erkennen und aktivieren

Werden Sie sich klar darüber, aus welchen Ressourcen – inneren wie äußeren – Sie im Verlauf eines langfristigen Lernprozesses schöpfen können, um Ihre Motivation aufrechtzuerhalten: Was hilft Ihnen beim Lernen? Was unterstützt Sie dabei, Ihre Batterien immer wieder aufzuladen? Solche Ressourcen können beispielsweise Fähigkeiten, Stärken, Charaktereigenschaften, innere Haltungen, Denkweisen oder auch Personen sein.

### 3. Positiv denken

Wenn Sie dazu neigen, sich gedanklich selbst herunterzuputzen („Ich habe damals bei der Prüfung XY versagt, das heißt, ich kann nichts“), ist das eine schlechte Voraussetzung für erfolgreiches Lernen. Sie sollten daher darauf achten, welche Gedanken Ihnen durch den Kopf gehen. Stellen Sie fest, dass es viele hemmende Gedanken sind, versuchen Sie, Distanz zu gewinnen und Ihr Denken einem Faktencheck zu unterziehen: Welche Belege sprechen dafür, dass Ihre Vorstellungen der Realität entsprechen, welche dagegen?

### 4. Den inneren Schweinehund austricksen

Auch positiv gestimmt, mit klaren Zielen im Kopf, fällt es im Alltag oft schwer, beim Lernen die Aufmerksamkeit und Konzentration aufrechtzuerhalten. Denn unser Gehirn ist auf kurzfristige Bedürfnisbefriedigung aus – die heute besonders häufig in Form digitaler Ablenkungen wie WhatsApp-Nachrichten und Facebook-Posts winken. Ihnen zu widerstehen, ist schwierig, weil die entsprechenden mentalen Prozesse auf einer tiefen

unbewussten Ebene ablaufen. Aber es gibt dennoch Strategien: Analysieren Sie Ihr persönliches Ablenkungsverhalten. Wobei lassen Sie sich besonders gern unterbrechen? Was denken und fühlen Sie dabei? Welche unbewusste positive Absicht steckt womöglich dahinter? Was brauchen Sie, um der Ablenkung widerstehen zu können? Sie sollten außerdem pragmatisch an die Sache herangehen, das heißt, die Reizobjekte außer Sichtweite schaffen: Schließen Sie den Internet-Browser. Deaktivieren Sie Ihre E-Mail-Benachrichtigungen. Und: Machen Sie es sich zur Regel, eine Lerneinheit konsequent erst dann zu beenden, wenn diese abgeschlossen ist. Wenden Sie dabei eine Salami-Taktik an: Teilen Sie große Lerneinheiten stets in kleine Lernhäppchen ein.

### 5. Stress unter Kontrolle halten

Dauerstress ist ein Lernkiller. Denn er macht uns anfällig für Negativgedanken und auch Ablenkungen. Stress beim Lernen minimieren Sie am besten, indem Sie Ihr Gehirn dadurch entlasten, dass Sie dem Lernprozess eine sehr klare Form und Struktur geben. Das gelingt über folgende Schritte:

- ▶ Werden Sie sich über Ihre Lernziele und wichtige Meilensteine klar.
- ▶ Setzen Sie bewusst Prioritäten.
- ▶ Formulieren Sie Ihre Lerneinheiten und planen Pufferzeiten für Wiederholungen ein.
- ▶ Pflegen Sie Ihren Lernplan und haken Sie erledigte Lerneinheiten ab. Machen Sie sich die Lernergebnisse bewusst und belohnen Sie sich mit „lernfreien“ Zeiten. So kann das Gelernte sacken und sich verankern.
- ▶ Nutzen Sie Mapping-Techniken, um den Lernstoff zu strukturieren.
- ▶ Gehen Sie regelmäßig in die Reflexion und festigen so das Gelernte: Was habe ich heute/in dieser Woche gelernt?
- ▶ Notieren Sie sich Lernerfolge: Was war interessant, neu oder wichtig für mich? Welche Zusammenhänge sind mir klarer geworden? Womit möchte ich mich weiter beschäftigen? Wie war die letzte Lernwoche auf einer Skala von 1 (total uninteressant) bis 10 (super interessant)? Welche positiven Lernerfahrungen habe ich gemacht? Und was habe ich dazu beigetragen? Was ist nicht so gut gelaufen, und wie kann ich daraus lernen?
- ▶ Wie hoch sind derzeit meine Lernanforderungen auf einer Skala von 1 (sehr gering) bis 10 (sehr hoch)?
- ▶ Was möchte ich beibehalten und was will ich auf der Grundlage meiner Erkenntnisse verändern?



Quelle: [www.managerseminare.de](http://www.managerseminare.de); Renate Freisler, Katrin Greßer; Grafik: Stefanie Diers, © [www.trainerkoffer.de](http://www.trainerkoffer.de)

Es beruhigt das Hirn, wenn es erlebt, dass Aufgaben einen deutlichen Anfang und ein noch deutlicheres Ende haben. Nur so können die geistigen Ressourcen bestmöglich eingeteilt werden.

Ihre Fähigkeit, ständig aufblinkenden Neuigkeiten zu widerstehen, können Sie auch mit einem sehr pragmatischen Kniff stärken: Halten Sie, ähnlich wie bei einer Diät, die Reizobjekte aus Sichtweite. Schließen Sie den Internet-Browser. Deaktivieren Sie Ihre E-Mail-Benachrichtigungen. Schalten Sie das Telefon stumm. Treffen Sie mit Familie, Kollegen und Kolleginnen, mit Freunden und Freundinnen Absprachen, wann Sie wieder erreichbar sind. Setzen Sie sich für eine bestimmte Aufgabe immer ein ganz konkretes Zeitfenster. Zum Beispiel, wie lange Sie im Internet zu einem bestimmten Thema recherchieren wollen. Und nicht zuletzt: Machen Sie es sich zur Regel, eine Lerneinheit stets konsequent erst dann zu beenden, wenn diese abgeschlossen ist. Wenden Sie dabei, um Ihr Hirn zu entlasten, die Salami-Taktik an: Teilen Sie große Lerneinheiten in kleine Lernhäppchen ein.

#### 4. Herausforderung: Stress begrenzen

Eine der wichtigsten Voraussetzungen, um sich besser fokussieren und konzentrieren zu können, ist auch ein vernünftiger Umgang mit Stress. Denn Stress – nicht der kurzfristige positive Stress, der uns zu Höchstleistungen antreiben kann, sondern lang anhaltender Stress – ist einer der größten Killer für den Lernerfolg.

Stress aktiviert das sogenannte „heiße Denksystem“ unseres Gehirns. Das heiße System (siehe auch Abb. S. 46) sorgt für schnelles Denken, für unmittelbare Reaktionen auf Ereignisse. Ohne Planung, Logik

und Analyse. Dieses schnelle Denken sichert uns das Überleben in riskanten Situationen. Einfaches Beispiel: Wer gerade eine Vollbremsung mit dem Auto hinlegen muss, hat keine Zeit, unterschiedliche Reaktionsmöglichkeiten zu durchdenken. Im Widerspruch dazu steht das „kühle System“. Es ist auf langsames, aber gründlicheres Denken ausgerichtet und steuert unser rationales, reflektiertes und strategisches Verhalten. Sich selbst wahrnehmen, planen, bewusste Entscheidungen treffen, reflektieren, Handlungen steuern oder bremsen zu können, gehört ebenso dazu wie die Fähigkeit zur Selbstkontrolle. Im heißen – affektiven – System ist im Gegensatz dazu das Lustprinzip verankert. Also das schnelle Vergnügen, das nicht zu unseren langfristigen Zielen passt. Kurzum: der Kinobesuch oder die WhatsApp-Nachricht, die dem Lernen im Weg stehen.

Beide Denksysteme wirken aufeinander ein. Steigt die Aktivität des einen, sinkt die des anderen. Lang anhaltender Stress versetzt das heiße System in Dauerbetrieb – zuungunsten des kühlen Systems. Die Folge: Geflutet von Stresshormonen neigen wir zu undurchdachten, affektiven Handlungen. Wir sind also unter Stress viel leichter ablenkbar als in ruhiger gelassener Stimmung. Auch negative, demotivierende Gedankenschleifen wie „Das schaffe ich nicht“, „Das ist mir alles zu viel“, „Was soll das bringen?“ haben leichtes Spiel mit uns, wenn wir dauergestresst sind.

Sie können Ihrem Hirn jedoch Entlastung bieten beziehungsweise Stress von vornherein reduzieren, wenn Sie dem Lernprozess Form und Struktur geben. Etwa, indem Sie sich über Ihre Lernziele klar werden und wichtige Meilensteine setzen, einen Plan mit Lerneinheiten entwickeln, die Sie dann nach und nach abhaken können. Indem Sie bewusst Puffer- und Reflexionszeiten einbauen und persönliche Lernerfolge notieren. All das ist wichtig, damit Sie konzentriert arbeiten können. Denn dafür muss das Gehirn wissen, wie sich der Rahmen einer Tätigkeit gestaltet. Es beruhigt das Hirn, wenn es erlebt, dass Aufgaben einen deutlichen Anfang und ein noch deutlicheres Ende haben. Nur so können die geistigen Ressourcen bestmöglich eingeteilt werden. Anstrengend bleibt es dennoch, die eigene Komfortzone immer wieder zu verlassen und gleichzeitig gegen aufkommende Panik anzuarbeiten. Doch genau da – zwischen Komfort- und Panikzone – ist der Raum, in dem Lernen stattfinden kann.

*Renate Freisler und Katrin Greßer*

Foto: Jurga Graf Photography



Die Autorinnen: **Renate Freisler** (li.) ist Gründungsmitglied der Unternehmens- und Organisationsentwicklung EinfachStimmig und coacht in den Bereichen Selbst- und Stressmanagement, Persönlichkeitsentwicklung und gesunde Führung. **Katrin Greßer** (re.) ist Geschäftsführerin bei EinfachStimmig und entwickelt mit ihrem Team Konzepte für eine menschengemäße Führungs- und Unternehmensentwicklung. Kontakt: [www.einfachstimmig.de](http://www.einfachstimmig.de)



# Wissen aufbauen

Training *aktuell* + managerSeminare – das Duo für Profis

nur **9 Euro**  
zusätzlich im Monat\*

Nach ihrem Profi-Upgrade erhalten Sie weiterhin **managerSeminare** und nutzen alle Zusatzservices

außerdem

- 12 x jährlich *Training aktuell*
- Vollzugriff auf das digitale Archiv von *Training aktuell*
- Sie sparen bis zu 20% beim Einkauf von **Fachbüchern** der Edition *Training aktuell* und **Trainingskonzepten**.
- Als Profipaket-Abonnent nutzen sie die Flatrate auf alle **Tools, Bilder, Inputs** und **Verträge** von [www.trainerkoffer.de](http://www.trainerkoffer.de).
- Jährlich eine **Marktstudie** als eBook gratis.



Jetzt upgraden:  
[www.managerseminare.de/profipaket](http://www.managerseminare.de/profipaket)  
E-Mail: [abo@managerseminare.de](mailto:abo@managerseminare.de)  
Telefon: 0228/97701-23

\*Jahresabo **managerSeminare** = 125,60 Euro  
Profipaket Jahresabo = 234 Euro