

Dr. Yvonne Konstanze Behnke

HAUFE

# Neue Lernmythen aufgedeckt

Wirksames Lernen braucht Fakten  
statt Buzzwords



## **Hinweis zum Urheberrecht:**

Alle Inhalte dieses eBooks sind urheberrechtlich geschützt.

Bitte respektieren Sie die Rechte der Autorinnen und Autoren, indem Sie keine ungenehmigten Kopien in Umlauf bringen.

Dafür vielen Dank!

Neue Lernmythen aufgedeckt



Yvonne Konstanze Behnke

# Neue Lernmythen aufgedeckt

Wirksames Lernen braucht Fakten statt Buzzwords

1. Auflage

Haufe

---

### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de/> abrufbar.

---

**Print:** ISBN 978-3-648-19973-2      Bestell-Nr. 12305-0001  
**ePub:** ISBN 978-3-648-19974-9      Bestell-Nr. 12305-0100  
**ePDF:** ISBN 978-3-648-19975-6      Bestell-Nr. 12305-0150

Yvonne Konstanze Behnke

#### **Neue Lernmythen aufgedeckt**

1. Auflage, Juni 2026

© 2026 Haufe-Lexware GmbH & Co. KG  
Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg  
[www.haufe.de](http://www.haufe.de) | [info@haufe.de](mailto:info@haufe.de)

Bildnachweis (Cover): © beast01, iStock

Produktmanagement: Mirjam Gabler

Lektorat: Ursula Thum, Text+Design Jutta Cram, Augsburg

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere die der Vervielfältigung, des auszugsweisen Nachdrucks, der Übersetzung und der Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen, vorbehalten. Der Verlag behält sich auch eine Nutzung des Werks für Text und Data Mining im Sinne von § 44b UrhG vor. Alle Angaben/Daten nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit.

Sofern diese Publikation ein ergänzendes Online-Angebot beinhaltet, stehen die Inhalte für 12 Monate nach Einstellen bzw. Abverkauf des Buches, mindestens aber für zwei Jahre nach Erscheinen des Buches, online zur Verfügung. Ein Anspruch auf Nutzung darüber hinaus besteht nicht.

Sollte dieses Buch bzw. das Online-Angebot Links auf Webseiten Dritter enthalten, so übernehmen wir für deren Inhalte und die Verfügbarkeit keine Haftung. Wir machen uns diese Inhalte nicht zu eigen und verweisen lediglich auf deren Stand zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Der Einstieg</b>	<b>11</b>
1.1	Statt einer Zusammenfassung	11
1.2	Warum es einen zweiten Band gibt	11
1.3	Lernmythentest für Fortgeschrittene	13
1.4	Next Level Future-ready Learning Experience	15
1.5	Was sind Lernmythen?	16
1.6	Warum solltest du gerade jetzt aufmerksam für Lernmythen sein?	19
1.7	Quellen zum Weiterlesen	21
<b>2</b>	<b>Mythen über das Lernen selbst</b>	<b>23</b>
2.1	Lernen muss leicht sein	23
2.1.1	Was ist der Mythos?	23
2.1.2	Was ist der Haken?	24
2.1.3	Der Ursprung	24
2.1.4	Die Fakten	25
2.1.5	Der wahre Kern – was wir trotzdem daraus lernen können	26
2.1.6	Was funktioniert stattdessen?	26
2.1.7	Das Fazit	30
2.1.8	Quellen zum Weiterlesen	31
2.2	Wenn sie engagiert sind, lernen sie auch	33
2.2.1	Was ist der Mythos?	33
2.2.2	Was ist der Haken?	34
2.2.3	Der Ursprung	34
2.2.4	Die Fakten	35
2.2.5	Der wahre Kern und was wir trotzdem daraus lernen können	36
2.2.6	Was funktioniert stattdessen?	37
2.2.7	Das Fazit	38
2.2.8	Quellen zum Weiterlesen	39
2.3	Um unsere Lernenden zu motivieren, müssen wir nur den richtigen Knopf finden	41
2.3.1	Was ist der Mythos?	41
2.3.2	Was ist der Haken?	42
2.3.3	Der Ursprung	42
2.3.4	Die Fakten	43
2.3.5	Der wahre Kern und was wir trotzdem daraus lernen können	45
2.3.6	Was funktioniert stattdessen?	45
2.3.7	Das Fazit	49
2.3.8	Quellen zum Weiterlesen	49

<b>3</b>	<b>Mythen über Medien und Methoden</b> .....	<b>51</b>
3.1	Feedback wirkt immer und viel hilft viel .....	51
3.1.1	Was ist der Mythos? .....	51
3.1.2	Was ist der Haken? .....	52
3.1.3	Der Ursprung .....	52
3.1.4	Die Fakten .....	53
3.1.5	Der wahre Kern und was wir trotzdem daraus lernen können .....	58
3.1.6	Das funktioniert .....	59
3.1.7	Das Fazit .....	62
3.1.8	Quellen zum Weiterlesen .....	62
3.2	Microlearning: je kleiner, desto besser .....	64
3.2.1	Was ist der Mythos? .....	64
3.2.2	Was ist der Haken? .....	65
3.2.3	Der Ursprung .....	66
3.2.4	Die Fakten .....	66
3.2.5	Der wahre Kern und was wir daraus lernen können .....	68
3.2.6	Das funktioniert stattdessen .....	68
3.2.7	Das Fazit .....	69
3.2.8	Quellen zum Weiterlesen .....	70
3.3	Problem-based Learning verwandelt Lernende in kreative Problemlöser .....	72
3.3.1	Was ist der Mythos? .....	72
3.3.2	Der Ursprung .....	73
3.3.3	Der Haken .....	73
3.3.4	Die Fakten .....	74
3.3.5	Der wahre Kern und was wir trotzdem daraus lernen können .....	75
3.3.6	Das funktioniert .....	76
3.3.7	Das Fazit .....	77
3.3.8	Quellen zum Nachlesen .....	77
<b>4</b>	<b>Neuromythen</b> .....	<b>79</b>
4.1	Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr .....	79
4.1.1	Was ist der Mythos? .....	79
4.1.2	Was ist der Ursprung? .....	80
4.1.3	Was ist der Haken? .....	81
4.1.4	Die Fakten .....	81
4.1.5	Der wahre Kern und was wir trotzdem daraus lernen können .....	82
4.1.6	Das funktioniert .....	82
4.1.7	Das Fazit .....	84
4.1.8	Quellen zum Weiterlesen .....	85

---

4.2	Wir haben heute nur noch die Aufmerksamkeitsspanne eines Goldfisches .....	86
4.2.1	Was ist der Mythos? .....	86
4.2.2	Was ist der Haken? .....	87
4.2.3	Was ist der Ursprung?.....	87
4.2.4	Die Fakten .....	88
4.2.5	Der wahre Kern und was wir daraus lernen können .....	90
4.2.6	Das funktioniert .....	90
4.2.7	Das Fazit .....	92
4.2.8	Quellen zum Weiterlesen .....	93
4.3	90 Prozent aller Informationen, die wir aufnehmen, sind visuell .....	95
4.3.1	Was ist der Mythos? .....	95
4.3.2	Was ist der Haken? .....	96
4.3.3	Der Ursprung .....	96
4.3.4	Die Fakten .....	97
4.3.5	Der wahre Kern und was wir trotzdem daraus lernen können .....	99
4.3.6	Das funktioniert .....	99
4.3.7	Das Fazit .....	101
4.3.8	Quellen zum Nachlesen .....	102
<b>5</b>	<b>HR- und Coachingmythen .....</b>	<b>105</b>
5.1	DISG: 4 Farben, 4 Typen, 1 Lösung .....	105
5.1.1	Was ist der Mythos? .....	105
5.1.2	Was ist der Haken? .....	106
5.1.3	Was ist der Ursprung?.....	106
5.1.4	Die Fakten .....	107
5.1.5	Der wahre Kern und was wir trotzdem daraus lernen können .....	108
5.1.6	Das funktioniert stattdessen .....	109
5.1.7	Das Fazit .....	110
5.1.8	Quellen zum Weiterlesen .....	111
5.2	Die kurze Halbwertszeit des Wissens .....	113
5.2.1	Was ist der Mythos? .....	113
5.2.2	Was ist der Ursprung?.....	114
5.2.3	Was ist der Haken? .....	115
5.2.4	Die Fakten .....	116
5.2.5	Der wahre Kern und was wir trotzdem daraus lernen können .....	117
5.2.6	Das funktioniert stattdessen .....	117
5.2.7	Das Fazit .....	119
5.2.8	Quellen zum Weiterlesen .....	120

5.3	Skills schlagen Wissen .....	122
5.3.1	Was ist der Mythos? .....	122
5.3.2	Was ist der Haken? .....	123
5.3.3	Der Ursprung .....	124
5.3.4	Die Fakten .....	125
5.3.5	Der wahre Kern und was wir trotzdem daraus lernen können .....	126
5.3.6	Das funktioniert stattdessen .....	126
5.3.7	Das Fazit .....	128
5.3.8	Quellen zum Weiterlesen .....	128
5.4	Maslow vor Bloom? .....	130
5.4.1	Was ist der Mythos? .....	130
5.4.2	Was ist der Haken? .....	131
5.4.3	Der Ursprung .....	131
5.4.4	Die Fakten .....	132
5.4.5	Der wahre Kern und was wir trotzdem daraus lernen können .....	133
5.4.6	Das funktioniert .....	133
5.4.7	Das Fazit .....	135
5.4.8	Quellen zum Nachlesen .....	136
<b>6</b>	<b>Mythen zu künstlicher Intelligenz und Digitalisierung der Bildung .....</b>	<b>139</b>
6.1	Vibe Learning: eine Prise KI, viel Spaß, guter Flow und alle Lernprobleme sind gelöst ....	139
6.1.1	Was ist der Mythos? .....	140
6.1.2	Der Ursprung .....	140
6.1.3	Der Haken .....	141
6.1.4	Die Fakten .....	142
6.1.5	Der wahre Kern und was wir trotzdem daraus lernen können .....	144
6.1.6	Das funktioniert stattdessen .....	144
6.1.7	Das Fazit .....	145
6.1.8	Quellen zum Nachlesen .....	146
6.2	Je immersiver, interaktiver und KI-gestützter, desto wirksamer .....	148
6.2.1	Was ist der Mythos? .....	148
6.2.2	Was ist der Haken? .....	149
6.2.3	Der Ursprung .....	149
6.2.4	Die Fakten .....	150
6.2.5	Der wahre Kern und was wir trotzdem daraus lernen können .....	151
6.2.6	Das funktioniert stattdessen .....	152
6.2.7	Das Fazit .....	153
6.2.8	Quellen zum Weiterlesen .....	154

---

<b>7</b>	<b>Was funktioniert?</b> .....	<b>157</b>
7.1	Wie erkennst du Lernmythen? .....	157
7.2	Die Lernmythencheckliste .....	158
7.3	Warum halten sich Lernmythen so hartnäckig? .....	159
7.4	Wie kannst du Lernmythen entkräften? .....	161
7.5	Was führt zu effektivem Lernen? .....	162
7.5.1	Die besten Tipps und Methoden für gutes Lernen für dich zusammengestellt ....	162
7.5.2	Zwei Dreh- und Angelpunkte für wirksames Lernen .....	165
7.5.3	Quellen zum Weiterlesen .....	166
7.6	Inspirationsquellen .....	166
7.7	Ein paar Punkte zum Schluss .....	168
7.7.1	Quellen zum Nachlesen und Ausprobieren .....	170
7.8	Auflösung des Lernmythentests .....	171
	Stichwortverzeichnis .....	175



# 1 Der Einstieg

## 1.1 Statt einer Zusammenfassung



Was bisher geschah: Band 1

## 1.2 Warum es einen zweiten Band gibt

*Lernmythen aufgedeckt* ist mein Herzensprojekt. Beim Schreiben des ersten Bandes ist es mir nicht leichtgefallen, aus der Fülle des Materials, das ich über die Jahre gesammelt und recherchiert hatte, eine Auswahl zu treffen. Deshalb kam es, wie es kommen musste: Mit dem ersten Buch habe ich meine Lernmythenliste nur zu einem Teil abgearbeitet und es nicht einmal geschafft, alle meine Lieblingslernmythen unterzubringen.

Worüber ich mich riesig gefreut habe (und was ich nicht erwartet hätte), war die große Resonanz auf das Buch aus der Corporate-Learning-Community, von Eltern und von Menschen, die sich einfach so für die Themen Lernen und Weiterbildung interessieren. Ich erhielt viel Post und mir wurden Fotos meines Buches *Lernmythen aufgedeckt* an den unterschiedlichsten Orten, versehen mit Markierungen, Post-its und Anmerkungen geschickt. Das hat mich wirklich berührt, weil mein Herzensthema anscheinend einen Nerv getroffen hat. Im Herbst 2025 kam dazu die offizielle Ehrung im Rahmen der Frankfurter Buchmesse. *Lernmythen aufgedeckt* war Gewinner des getAbstract International Award für Business Impact. Da ist mir dann doch eine Träne runtergekullert.

Da ich aufmerksam bin für das Thema, laufen mir kontinuierlich weitere Lernmythen über den Weg. Tot geglaubte Lernmythen ersehen in neuem Gewand wieder auf. Neue Entwicklungen in den Bereichen Personalentwicklung, Bildung, Digitalisierung und künstliche Intelligenz produzieren neue Lernmythen. Die Welt des Corporate Learning liebt Geschichten, Storytelling und eingängige Frameworks. Das ist ein wunderbarer Lernmythen-Nährboden. Deshalb bin ich zuversichtlich, dass mir als Lernmythen-Detektivin die Themen nicht ausgehen werden.

Nicht nur weil es mein Herzensthema ist, finde ich es wichtig, dass wir uns tiefer damit beschäftigen, wie wirksames Lernen funktioniert. Ich bin fest davon überzeugt, dass wirksames Lernen ein mächtiger Hebel für Veränderung ist.

Auf einem Meeting der Corporate Learning Community hatte ich ein inspirierendes Gespräch mit Prof. Dr. Nele Graf. Dabei bemerkte Nele humorvoll: »Learning-und-Development-Abteilungen (L&D) sind die Hippies der Organisation.« Das brachte unseren Austausch über den aktuellen Stand von L&D in Unternehmen wunderbar auf den Punkt. Im Bereich L&D gibt es viele gute Absichten und Ideen. Wirksames Lernen scheitert jedoch selten daran, dass trendige Tools oder das fancy neue Framework noch nicht eingeführt wurden. Es scheitert an fehlender Klarheit, fehlender Zeit, fehlendem Raum oder fehlender Wertschätzung für das Lernen. Es scheitert an FOMO (der Angst, einen Trend zu verpassen), am Setzen auf Buzzwords oder am Arbeiten nach Bauchgefühl, statt Konzepte, Tools und Methoden evidenzbasiert zu wählen und einzusetzen.

Wenn wir als Learning Professionals relevant bleiben wollen, sollten wir aufhören, uns auf gehypte Trends, schön klingende Buzzwords und Tool-Schlachten zu fokussieren. Wir sollten vielmehr auf nachweisbare Wirksamkeit setzen. Wir sollten zeigen und belegen, dass wir durch unsere Arbeit nachhaltige Veränderungen erreichen, die messbar etwas bewirken.

Eine positive Lernkultur, die

- Lernen, Lernende und Lernzeit wertschätzt,
- kontinuierliches Dranbleiben und Verbessern belohnt,

- dafür sorgt, dass Wissen erhalten, gepflegt und weitergegeben wird, und
  - fördert, dass Gelerntes nachhaltig in der Praxis angewendet wird,
- sorgt für einen Return on Learning und dafür, dass Lernen sich messbar auszahlt.

Unsere Aufgabe ist nicht zu zeigen, wie klug, modern oder agil wir sind. Unser Job ist es, Menschen dabei zu begleiten, sich weiterzuentwickeln, Lernziele zu erreichen und dafür zu sorgen, dass Lerninhalte in der Praxis wirksam werden.

Dazu gehört für mich auch eine Haltung gegenüber unserem Job und unseren Lernenden, die sich darin zeigt, dass wir uns und unseren Lernenden etwas zutrauen.

### Ganz kurz über mich

Statt einer ausführlichen Vorstellung, wer ich bin und was ich mache: Besuche mich gern auf LinkedIn oder auf meiner Website.



Hier erreichst du mich:

Dr. rer. nat. Dipl. Des.  
Yvonne Konstanze Behnke  
Büro: Hegelplatz 1, 10117 Berlin

[www.dryvonnebehnke.com](http://www.dryvonnebehnke.com)



Hooray for Science und viel Freude beim Entzaubern neuer Lernmythen.

## 1.3 Lernmythentest für Fortgeschrittene

Statt eines blumigen Vorworts kommen wir wieder gleich zur Sache. Mach den Test! Wie gut ist dein Lernmythen-Radar? Was ist Mythos, was ist Fakt?

Aussage über das Lernen	Mythos	Fakt
Lernen muss leicht sein, sonst läuft etwas falsch.		
Intuitives, spielerisches, müheloses Vibe Learning mithilfe von KI geht schneller und ist wirksamer.		
Lernende, die verstehen, warum eine Pflichtschulung wichtig ist, zeigen höhere Lernmotivation, als wenn sie dafür eine äußere Belohnung erhalten.		
Mit dem DISG-Modell können wir Menschen in vier Persönlichkeitstypen einteilen.		
Unsere Aufmerksamkeit ist wellenförmig. Nach ca. 20 Minuten flacht sie ab. Deshalb sollten wir Lernende regelmäßig kognitiv aktivieren.		
Wir nehmen Informationen zu 90 Prozent visuell auf.		
Wir können bei unseren Lernenden Lernmotivation einschalten, so, als würden wir einen Knopf drücken.		
Wir erinnern uns an Gelerntes besser, wenn wir es in zeitlichen Abständen wiederholen, statt in einer einzigen langen Session.		
Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr.		
Feedback wirkt immer und viel hilft viel.		
Microlearning ist heute die effektivste Lernmethode. Je kleiner die Lerneinheit, desto besser.		
Wir merken uns Lerninhalte nachhaltiger, wenn wir denselben Inhalt in verschiedenen Kontexten üben und anwenden.		
Wir haben heute nur noch die Aufmerksamkeitsspanne eines Goldfisches.		
Problem-based Learning ist die wirksamste Methode für nachhaltiges Lernen.		
Je mehr Engagement die Lernenden zeigen, desto besser lernen sie.		
Unser Wissen hat eine immer kürzere Halbwertszeit.		
Maslow vor Bloom. Erst wenn unsere Grundbedürfnisse erfüllt sind, können wir lernen.		
Wir brauchen kein Wissen, sondern nur Kompetenzen und Skills.		

Die Auflösung findest du am Ende des Buches.

Vielleicht brauchst du sie dann gar nicht mehr. Wenn du das Buch gelesen hast, kannst du alles in der Liste selbst richtig zuordnen.

Du musst dieses Buch übrigens nicht von vorne bis hinten lesen. Beginne einfach mit dem Lernmythos, der dich gerade am meisten interessiert, und arbeite dich von Lernweisheit zu Lernweisheit weiter.

## 1.4 Next Level Future-ready Learning Experience

Das neue Training soll anders werden. Besser. Motivierender. Moderner. Da passt es gut, dass du gestern auf dem Event die inspirierende Keynote des beliebten »Learning-Gurus« gehört hast.

Du öffnest ein digitales Board und beginnst mit der Planung. Zuerst brauchst du mehr Wissen über deine Zielgruppe. Also schickst du einen DISG-Fragebogen herum, der Menschen in vier Farben und vier Persönlichkeitstypen einteilt. Die Antworten sind wie erwartet: ein paar gelbe »Initiative«, ein paar grüne »Stetige« und ein paar gewissenhafte blaue Typen. Ein typisch roter Typ macht nicht mit und schreibt: »Ich bin keine Ampel.« Du ignorierst das. Du weißt dank DISG schließlich, wie man Mitarbeitende passend zu ihren Persönlichkeitstypen anspricht.

Du erinnerst dich an die Keynote. Wir haben nur noch die Aufmerksamkeitsspanne eines Goldfisches, und die Halbwertszeit unseres Wissens wird immer kürzer. Also müssen wir möglichst viele multimodale Experiences schaffen, damit Lernende engagiert und motiviert sind. Das Training sollte superkurz, Tool-gestützt und »snackable« sein. Du verwendest für das Handout so viele Bilder wie möglich und nur so wenig Text wie nötig. Unser Gehirn denkt schließlich visuell und merkt sich Bilder besser als Text. Sicherheitshalber fügst du noch ein paar animierte GIFs in die Präsentation ein. Du überlegst, welche neuen digitalen Tools man noch einplanen könnte. Vielleicht die neuen VR-Brillen oder ein Serious Game? Neue digitale Tools und Methoden motivieren Lernende schließlich besonders.

Apropos Snacks: Du hast »Maslow vor Bloom« verinnerlicht. Menschen können schließlich erst lernen, wenn die Grundbedürfnisse erfüllt sind. Also planst du ausreichend Getränke, Obst und Kekse ein (Stufe 1: physiologisches Grundbedürfnis). Du ergänzt noch eine Spotify-Playlist für die Wohlfühlatmosphäre. Erst wenn alle satt und zufrieden sind, beginnt das Lernen. Dann sind auch alle motiviert, sich in die multimodale, KI-gestützte Problem-based Learning Experience zu stürzen, die du planst. Die Teilnehmenden bekommen ein komplexes Praxisproblem, viele Post-its, und bunte Stifte, zusätzlich ein wunderbar gestaltetes digitales Kollaborationsboard und einen schicken KI-Chatbot zum Arbeiten. Das sorgt für Engagement. Wenn alle engagiert diskutieren, viele unterschiedliche Medien zur Auswahl haben und eifrig das Board füllen, lernen sie viel. Wissen und Kontext erarbeiten sie sich spielerisch mit KI im Vibe Learning Flow. So transformierst du Mitarbeitende in eigenverantwortliche, kreative Problemlöser.

Nach jeder Einheit planst du einen Feedback-Loop, indem du die Zufriedenheit auf einer Skala abfragst. Ein Abschlusstest muss sein, aber du machst ihn möglichst leicht. Wenn es anstrengend wird, läuft nämlich beim Lernen etwas falsch. Zum Schluss bekommt jeder und jede ein Abschlussfeedback mit einer Punktebewertung sowie ein schönes Badge. Nur über die älteren Mitarbeitenden machst du dir Sorgen: Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans schließlich nimmermehr.

Du schickst das neue Konzept an deine Führungskraft. Betreff: »Next Level Future-ready Learning Experience«.

Ist ein solches Konzept wirklich Lernen auf dem »nächsten Level« oder gibt es da einen »Haken«?

In den folgenden Kapiteln nehmen wir in Detektivmanier verbreitete Annahmen über das Lernen unter die Lupe. Wir erforschen ihren Ursprung, prüfen die Fakten, finden den wahren Kern und filtern heraus, was stattdessen wirklich zu wirksamem Lernen und sicherem Praxistransfer führt.

In diesem Buch findest du wissenschaftliche Hintergründe, die zeigen, warum etwas funktioniert und warum nicht, nicht im luftleeren theoretischen Raum, sondern übertragen auf den Praxisalltag des Lernens im Unternehmen und übertragbar auf deine ganz persönliche Lernreise. Jedes Kapitel liefert dir fundierte und praxisnahe Tipps sowie Methoden für wirksames Lernen und evidenzbasierte Trainings. Du erfährst, wie du den Praxistransfer gezielt förderst. So stellst du sicher, dass deine Lerninhalte im Arbeitsalltag angewendet werden und/oder du selbst erfolgreicher lernst.

## 1.5 Was sind Lernmythen?

Lernmythen gehören in den Bereich der urbanen Legenden. Sie sind weitverbreitete Annahmen darüber, wie Lernen, unser Gehirn, Trainings, Lernmedien, Lernmethoden oder die Digitalisierung der Bildung funktionieren. Ihre Botschaften sind eingängig und wirken wie selbstverständliches Alltagswissen.

Lernmythen erzählen einfache und einprägsame Geschichten darüber, wie erfolgreiches Lernen angeblich funktioniert. Oder sie behaupten sogar, Lernen lohne sich kaum noch, etwa weil »Hänschen« inzwischen erwachsen geworden ist oder die »Halbwertszeit« des Wissens sowieso immer kürzer wird.

Die folgende Grafik zeigt meine persönliche Einteilung von Lernmythen. Während ich mich weiter mit dem Thema beschäftige, stoße ich immer wieder auf neue Beispiele, also ist auch die Grafik nichts Statisches, sondern verändert sich im Laufe der Zeit.