

30% bis 50% Einspar-Potenzial  
bei der Einarbeitung und Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter

## Dokumentation für Bildungs-Verantwortliche

Steigern Sie die Effizienz der betrieblichen Lehr- und Lern-Prozesse!

Fachleute beherrschen ihr Arbeitsgebiet: Für sie ist alles überhaupt "*kein Problem*".

Das gilt insbesondere für Instruktoren in der Einarbeitung neuer Mitarbeiter, für Seminarleiter in der Weiterbildung, für Beteiligte in eLearning-Projekten und auch für Lehrer ...

Geben Sie diesen *Lehrenden* die Chance, deren Effizienz zu erhöhen,

- damit die Lernenden die Inhalte leichter *in den Kopf* bekommen,
- damit die Lernenden die Inhalte zuverlässiger *aus dem Kopf* abrufen können,
- damit Ihr Unternehmen Zeit und Kosten spart.

## Inhaltsverzeichnis

Mein persönlicher Bezug	Seite 3
Hintergründe, Teil 1: 'in den Kopf hinein'	Seite 4
Hintergründe, Teil 2: 'aus dem Kopf heraus'	Seite 8
1. Fallbeispiel: Das Extrem-Beispiel	Seite 12
2. Fallbeispiel: Dritte Person Singular in Englisch	Seite 16
3. Fallbeispiel: Photosynthese-Formel	Seite 17
4. Fallbeispiel: Das Gerundivum	Seite 20
5. Fallbeispiel: 33 österreichische Gebirge	Seite 23
6. Fallbeispiel: Luftdruck- und Windgürtel	Seite 26
7. Fallbeispiel: Informationsarten	Seite 32
Unternehmens-Beispiel: Verkaufsargumente	Seite 34
Was wollen Sie tun?	Seite 35
- Workshop-Ideen	Seite 36
- memoPower-Gedächtnistrainings im Modul-Konzept	Seite 38
- zum Beispiel: <i>memoDiner</i>	Seite 39
- zum Beispiel: <i>memoHistory-PROF</i> – für Bildungs-PROFIs	Seite 41
- Gedächtnistraining: Audio-CD und Buch	Seite 42
Trainer-Porträt: Reinhold Vogt	Seite 43

## Mein persönlicher Bezug

Vor vielen Jahren bin ich 'zufällig' auf Lern- / Gedächtnis-Techniken gestoßen sowie auf ein Verfahren, um wichtige Informationen auch langfristig aus der Erinnerung abrufbereit halten zu können.

Dieser Themenbereich hatte mich sofort gefesselt, weil ich plötzlich erkannte, mit welcher unbewussten Defiziten ich bis dahin gearbeitet hatte: als Schüler, als Auszubildender, als Sachbearbeiter, als Student - sogar als hauptberuflicher Ausbilder / Trainer innerhalb von drei Großunternehmen!

Als freiberuflicher Trainer habe ich mich - *neben* Lern- / Gedächtnis-Techniken - viele Jahre lang auch mit anderen Trainings-Inhalten beschäftigt, nämlich mit

- 'verkäuferisches Telefonieren' (15 Jahre lang für den größten deutschen Direktversicherer),
- 'Arbeits-, Ziel- und Zeit-Management / Selbstorganisation' (für zwei Großunternehmen),
- 'Ausbildung der Ausbilder' - zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung nach der AEVO (für zwei Großunternehmen).

Ich habe also auch als freiberuflicher Trainer genügend Gelegenheiten gehabt zu erleben, wie leicht bzw. wie schwer Lernen sein kann. - Seit 1999 beschäftige ich mich schwerpunktmäßig mit dem Thema 'Lernen, Lehren & Gedächtnis'; ich bin mit den vielfältigen Techniken / Methoden des besonders *gedächtnisfreundlichen* Lernens und Einprägens ('kreatives Lern-Denken') gut vertraut.

Von dieser Kompetenz können Sie bzw. Ihre Bildungs-Profis profitieren. Das hätte für Ihr Unternehmen den Vorteil, dass Ihre betrieblichen Bildungs-Maßnahmen künftig noch *effizienter* werden: Nach meiner Schätzung sind **Zeit- und Kostenersparnisse zwischen 30% und 50% möglich** - ohne Qualitäts-Einbußen!

Um diese Aussage zu veranschaulichen, enthält die Dokumentation mehrere Fallbeispiele. - Das Copyright für die Lösungsvorschläge liegt allein bei mir; ich publiziere keine Betriebsgeheimnisse!

- Sind Sie für die Effizienz im betrieblichen Bildungsbereich zuständig?
- Wollen Sie die Effizienz im betrieblichen Bildungsbereich steigern?

Ich helfe Ihnen gern, den Kosten-, Zeit- und 'Mühe'-Aufwand der betrieblichen Lehr- und Lern-Prozesse zu reduzieren; sprechen Sie mich einfach an ...!



Reinhold Vogt

## Hintergründe, Teil 1: 'in den Kopf hinein'

Vielleicht klingt Ihnen noch die alte Schulweisheit in den Ohren: "Kopieren statt Pauken!" Diese Kernaussage ist auch heute noch richtig, aber ...

1. Es gibt Lerninhalte, die gar nicht verstehbar / kopierbar sind!
2. Es gibt Lerninhalte, zu denen verstehendes Lernen zu aufwändig ist.
3. Es gibt Lerninhalte, die individuell (noch) nicht verstehbar sind.
4. Es gibt Lerninhalte, für die verstehendes Lernen nicht ausreicht.

### Warum sind manche Lerninhalte nicht verstehbar?

- Ist die deutsche Rechtschreibung verstehbar / begreifbar? - Warum ist heute etwas falsch, was gestern noch richtig war, zum Beispiel bei der Groß- und Kleinschreibung, zum Beispiel bei der Zusammen- bzw. Getrennschreibung? - Kurz nach der Rechtschreibereform vor ein paar Jahren wurde dann auch diese reformiert ... - Vor Jahren galt zum Beispiel: "Trenne nie 'st', denn es tut den beiden weh!" Wie kann man jemandem *plausibel* erklären, warum die vorherige Recht-Schreibung nun eine Falsch-Schreibung ist?
- Wie können Sie es sich logisch / verstehbar erklären, dass Deutschland etwa 82 Millionen Einwohner hat, dass der höchste Kirchturm der Welt ungefähr 161 m hoch ist, dass die Oder etwa 860 km lang ist, dass Karl der Große gerade im Jahr 800 zum Kaiser gekrönt wurde, dass die Hauptstadt der Slowakei Bratislava und die Hauptstadt von Slowenien Ljubljana heißt?
- Warum folgen im Alphabet die Buchstaben 'D', 'E' und 'F' unmittelbar hintereinander? Hat das etwas mit *Logik / Verstehen* zu tun?
- Ganz viele Begriffsbestimmungen sind nicht 'logisch'. Zu manchen Fachbegriffen gibt es sogar unterschiedliche Definitionen.
- Ähnliches gilt für Rechtsnormen, Naturgesetze, Fakten ... auch für Personen-Namen: "Das ist eben so!"
- Auf einer fotokopierten Unterlage über grammatische Grundbegriffe hatte eine Lehrerin für ihre etwa 13-jährigen SchülerInnen folgende handschriftliche Notiz dazugesetzt:

*"Das hier ist Lernstoff. Daran ist letztlich nichts zu erklären oder zu verstehen. Du musst dich schlicht hinsetzen und es lernen!"*

Dann folgen zahlreiche 'Lern-Einheiten', unter anderem:

**PERSONALPRONOMEN:** Das sind persönliche Fürwörter, die Bezeichnungen für Personen oder Gegenstände, die dann verwendet werden, wenn das Nomen nicht genannt ist. Sie können folgerichtig auch Subjekt oder Objekt sein.

**PRÄPOSITIONEN:** Das sind Verhältniswörter. Sie geben an, in welchem Verhältnis sich eine Sache zu einer anderen befindet. Man braucht sie in vielfältiger Weise im Satz.

- Vor ein paar Jahren erhielt ich folgende eMail:

*Hallo, Herr Vogt,*

*Ich bin auf der Suche nach einer guten Methode, um die '3-Letter-Codes' von Flughäfen zu lernen.*

*Ich muss für meinen neuen Job bei einer Fluggesellschaft die Namen aller Flughäfen, die sie anfliegt, und deren entsprechenden Kürzel können. Einige erschließen sich für mich recht einfach aus dem Ortsnamen, zum Beispiel Bremen = BRE, aber andere scheinen gar keine Verbindung zum Namen zu haben, zum Beispiel Malaga = AGP.*

*In den Schulungen meines Arbeitgebers werden keine Hilfestellungen zum Lernen gegeben - außer der Aussage 'die muss man halt einfach auswendig lernen!'.*

Etwas später kam dann folgende eMail:

*Hallo, Herr Vogt,*

*vielen herzlichen Dank für Ihre umfangreichen Tipps! Ich danke Ihnen wirklich sehr. Mit Ihren Hinweisen habe ich das - ich nenne es mal - "Prinzip des effektiven Lernens" erkannt. Es hat mir sozusagen den Tunnelblick auf das, was ich lernen will, genommen und die Sache sehr viel entspannter werden lassen. ...*

*Viele herzliche Grüße  
und nochmals Danke!*

**Fazit 1:** Es gibt Lerninhalte, die objektiv nicht verstehbar sind. Auch solche Lerninhalte können Sie ■ / sie ■ lernen, *ohne* zu pauken: mit Hilfe des 'kreativen Lern-Denkens'.

■ Sie selbst bzw. die Lernenden Ihrer Bildungseinrichtung  
Im Folgenden wird nur die 'Sie'-Form benutzt: stellvertretend für 'Sie' / 'sie'.

### **Wann ist verstehendes Lernen zu aufwändig?**

Vielleicht wollen Sie sich Faktenwissen aneignen, um lediglich unvermeidbare Prüfungen zu bestehen. Der betreffende Lerninhalt hat für Sie keinen praktischen Nutzen bzw. der Nutzen ist für Sie nicht erkennbar. Deshalb suchen Sie nach Methoden, um sich das Prüfungswissen möglichst rasch und mühelos anzueignen; Sie sind nicht bereit, Zeit und Mühe in ein weitergehendes verstehendes Lernen zu investieren.

Jenseits von Prüfungsanforderungen gibt es Informationen, die Sie sich aus eigenem Interesse zwar gerne einprägen wollen, deren *Hintergründe* Sie jedoch nicht interessieren. Ein paar Beispiele veranschaulichen das:

- Wahrscheinlich wissen Sie, dass sich die Luftdrucktiefs auf der Nordhalbkugel immer gegen den Uhrzeigersinn drehen. - Ist es erforderlich, dies auch begründen zu können?

- Sie wissen, wie Sie im Internet eine Webseite aufrufen oder wie Sie mit Hilfe einer Suchmaschine nach bestimmten Begriffen suchen können. - Ist es für Sie gleichzeitig erforderlich, die Technik des Internets erklären zu können?
- Zweimal im Jahr wird wegen der Regelung zur Sommerzeit / Winterzeit die Uhr umgestellt. Es ist allemal ausreichend, wenn Sie wissen, dass die Uhr im Frühjahr vor- bzw. dass sie im Herbst zurückgestellt wird, ohne dies erklären zu können. - Ist es erforderlich, dass Sie die Hintergründe verstehen?

Selbst eine gute Allgemeinbildung enthält nicht nur Wissen in Zusammenhängen, sondern immer auch individuell *nicht begründbare* Einzelfakten!

Sogar Experten verfügen nicht nur über Fachwissen, das sie sehr gut beherrschen: An den Grenzen ihres Fachwissen gibt es weiteres Wissen, das auch sie nicht verstehen. Das ist dann das Fachwissen anderer Experten ...

**Fazit 2:** Es gibt Lerninhalte, deren Zusammenhänge Sie gar nicht verstehen wollen. Auch solche Lerninhalte können Sie lernen, *ohne* zu pauken: mit Hilfe des 'kreativen Lern-Denkens'.

### Warum sind logisch verstehbare Lerninhalte individuell nicht kapierbar?

Das kennen Sie sicherlich auch: Sie lesen ein für Sie wichtiges Fachbuch mit großer Aufmerksamkeit oder Sie besuchen eine für Sie wichtige Schulung. Dennoch können Sie einige der dargestellten Zusammenhänge zu Ihrem eigenen Bedauern nicht nachvollziehen.

Die Ursache hierfür kann sein, dass Sie einige entscheidende Basisfakten (noch) nicht kennen oder dass Ihr Verständnis für die Zusammenhänge noch nicht 'gereift' ist. Dennoch wollen Sie sich möglichst viele der präsentierten Informationen merken.

Selbst solche 'Wissensfragmente' haben die Funktion von 'Andockstellen', über die Sie hierzu passende weitere Details *einordnend* lernen können. Das würde Ihnen helfen, um später doch noch zum Gesamtverständnis zu gelangen!

**Fazit 3:** Es gibt Lerninhalte, deren Zusammenhänge Sie (noch) nicht verstehen, deren Details Sie sich aber einprägen wollen. Auch solche Lerninhalte können Sie lernen, *ohne* zu pauken: mit Hilfe des 'kreativen Lern-Denkens'.

### Wann ist verstehendes Lernen nicht ausreichend?

Wenn Sie eine Rede oder eine Dokumentation ausgearbeitet und sie sogar perfekt strukturiert haben, dann sind Sie hierzu zweifellos fachkundig: Sie beherrschen den betreffenden Inhalt. Das heißt aber nicht, dass Sie allein schon deshalb in der Lage sind, diesen Inhalt frei aus der Erinnerung vorzutragen.

Gleiches galt für Sie sicherlich auch als SchülerIn und StudentIn, als Sie sich zwar intensiv im Sinne von verstehendem Lernen mit ihren Lerninhalten beschäftigt hatten, aber nicht wussten, wie Sie sich in Klassenarbeiten und Klausuren an all die vielen Lerninhalte erinnern sollten.

Es gibt viele weitere wichtige Situationen, in denen es nicht ausreicht, einen Inhalt lediglich verstanden zu haben; Sie sollten ihn auch aus dem Gedächtnis heraus reproduzieren können, zum Beispiel in Diskussionen, in Mitarbeitergesprächen und in Verkaufs-/Beratungsgesprächen.

**Fazit 4:** Fachliches Wissen reicht in vielen Fällen nicht, um die betreffenden Inhalte auch frei aus der Erinnerung präsentieren zu können. Auch solche Lerninhalte können Sie sich zuverlässig einprägen, *ohne* zu pauken: mit Hilfe des 'kreativen Lern-Denkens'.

**Zusammenfassung:** 'Kreatives Lern-Denken' ergänzt 'übliches' (verstehendes) Lernen und macht 'Pauken' weitgehend überflüssig.



## Hintergründe, Teil 2: 'aus dem Kopf heraus'

### "Ich dachte, ich fall vom Stuhl!"

Ein von mir sehr geschätzter Verkaufstrainer, der sich auf Finanzdienstleistungen spezialisiert hat, hatte in kleinem Kreis geplaudert – sinngemäß:

*"... In diesem zweitägigen Verkaufstraining hatte ich besonderen Wert auf Cross-Selling gelegt. Die Teilnehmer hatten unter anderem in mehreren Sprechübungen Formulierungen geübt, mit denen sie das Verkaufsgespräch von einem bestimmten Produkt auf ein anderes Produkt überleiten können. Die gemeinsam erarbeiteten 'Schlüssel-formulierungen' hatten wir auf FlipChart-Blättern festgehalten und als 'Erinnerungs-Poster' an die Wände des Seminarraums gehängt.*

*Etwa zwei Monate später sitze ich zeitweise als Gast und Beobachter in einem Verkaufstraining eines meiner Kollegen. Da fragte plötzlich einer der Seminarteilnehmer, den ich ein paar Wochen vorher in meinem eigenen Seminar hatte: 'Herr X., und wie kann man eigentlich innerhalb des Verkaufsgesprächs von diesem Produkt auf ein anderes überleiten?' - Als ich das hörte, dachte ich, ich fall' vom Stuhl!"*

### Typisches Trainingsproblem

Das hätte wohl jedem anderen Trainer genauso ergehen können. Der betreffende Teilnehmer war sicherlich nicht 'dumm', seine Frage im zweiten Training kann durchaus berechtigt gewesen sein!

Für sein Nicht-gelernt-haben kann es unterschiedliche Ursachen geben:

- normales Vergessen
- die allgemeine Informationsüberflutung
- eine intensive Beschäftigung des Teilnehmers unmittelbar nach dem ersten Training mit Aufgaben, bei denen es *keine* Anwendungs-Gelegenheit für die Cross-Selling-Formulierungen gab

Vermutlich hätten selbst herkömmliche Seminar-Begleitunterlagen nichts bewirkt: In den meisten Fällen werden sie sowieso nur archiviert ...

### Transfer-Impulse

Hier geht es also wieder einmal um das allgemein bekannte Problem der Transfer-Impulse: Was kann man als (Verkaufs-) Trainer tun, um die Lerninhalte vom Seminarraum in die Alltagspraxis zu befördern? Einzelne Lösungsmöglichkeiten sind den meisten Trainern bekannt, zum Beispiel

- der Vorsatzbrief ('Brief an mich selbst'), der zum Seminarende von jedem Teilnehmer geschrieben und ihm dann mit etwa 14-tägiger Verzögerung vom Seminarleiter im verschlossenen Umschlag zugeschickt wird



- die Lernpartnerschaft, bei der jeweils zwei Teilnehmer verabreden, sich ca. zwei Wochen nach dem Training anzurufen und sich gegenseitig zu befragen, inwieweit sie das Gelernte inzwischen praktisch anwenden.

## Wiederholungen

Für die allermeisten Informationen, die wir aufnehmen, benötigen wir Wiederholungen, um sie aus der Erinnerung abrufbereit behalten zu können, also 'aus dem Kopf heraus'.

- Die *beste* Möglichkeit, gelernte Informationen *dauerhaft* abrufbereit zu halten, ist das *sofortige praktische Anwenden* des Gelernten!

These: Wir können als Erwachsene nur deshalb 'noch immer' lesen und schreiben, weil wir das seit unserer Schulzeit immer wieder getan haben!

- Die *zweitbeste* Möglichkeit ist die Wiederholung mit Hilfe der Frage-/ Antwort-Methode.

Diese Art des Wiederholungs-Lernens ist wirkungsvoller als übliches Wiederholen, bei dem die wesentlichen Informationen erneut 'von außen zugeführt' werden, zum Beispiel durch erneutes Lesen von Büchern oder den üblichen Seminarbegleitunterlagen (erneut 'in den Kopf hinein'):

Der Lernende versucht, die Lösung zu einer konkreten Aufgabenstellung aus der Erinnerung abzurufen. Falls seine Antwort stimmt, erhält er durch die Musterlösung auf der Karten-Rückseite eine motivierende Lernverstärkung. - Stimmt seine Antwort nicht, bekommt er dadurch überhaupt die Möglichkeit, sein Lerndefizit wahrzunehmen! Und ohne großen Aufwand – quasi im Handumdrehen – kann er sich noch einmal mit der richtigen Lösung auseinandersetzen und überlegen, wie er dieses soeben noch nicht abrufbare Wissen so in sein Vorwissen neu einordnet, dass er es künftig doch wieder aus der Erinnerung abrufen kann.

## Anwendungsbeispiele für die Frage-/Antwort-Methode

- berufsfachliche Weiterbildung, zum Beispiel um das Produktwissen aktuell zu halten bzw. zu erweitern
- Weiterbildung im Verhaltensbereich (affektiver Lernbereich), zum Beispiel zu 'Arbeits- und Zeitmanagement / Selbstorganisation', 'Verkaufsverhalten', 'Führungsverhalten'
- Vorbereitung auf Prüfungen, zum Beispiel auf die Ausbildereignungsprüfung nach AEVO, auf die Meisterprüfung, auf die Prüfung 'Qualitätsmanager (IHK)'

<p><b>Verkaufs-Training</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es gibt häufig einen <i>sofort</i> genannten Grund, weshalb der Kunde nicht kaufen will ...</li> <li>• sowie den <b>eigentlichen</b>, aber noch nicht ausgesprochenen <b>Grund!</b> (ein psychologisches Phänomen)</li> </ul>
<p>Bei Verkaufsgesprächen ist es normal, dass der potentielle Kunde zunächst Einwände hat! - Was bedeutet in diesem Zusammenhang das Phänomen 'sonstiger Grund'?</p>	<p>Um nicht wirkungslos zu argumentieren, fragen Sie den Interessenten, ob es denn "sonst noch einen Grund" gibt: Häufig wird erst jetzt der 'der wahre Grund' genannt!</p>

Sofern es *einerseits* noch keine ausreichenden praktischen Anwendungsmöglichkeiten für die neu erworbenen Wissensinhalte bzw. neuen Einsichten gibt und *andererseits* die Motivation der Lernenden groß genug ist, sich mit den Inhalten wiederholend zu beschäftigen (zum Beispiel verbesserte Verdienstmöglichkeit, Leistungsdruck), stellt die Frage-/Antwort-Methode die wirkungsvollste Möglichkeit für die unbedingt erforderlichen Wiederholungen dar: Wiederholungs-Lernen 'aus dem Kopf heraus'.

### **Einer macht's - viele haben den Nutzen**

Jeder Lernende muss grundsätzlich in der Lage sein, die von ihm zu lernenden neuen Sachverhalte in sinnvolle Fragen und Antworten zu zerlegen. Wenn er dies täte, hätte er einen doppelten Nutzen: Das Erstellen der Frage-/Antwort-Kombinationen bedeutet bereits Lernen. Außerdem würde sich der Lernende auf diese Weise eine eigene Lernkartei aufbauen.

Die Erfahrung zeigt jedoch, dass trotz anfänglich großer Motivation für die Erstellung eigener Fragen und Antworten die meisten Lernenden ihre guten Vorsätze schon bald wieder aufgeben: Der Erstellungsaufwand wird als zu hoch empfunden.

Deshalb macht es Sinn, Frage-/Antwort-Kombinationen für berufliche Inhalte von den *Lehrenden* (AusbilderINNen, TrainerInnen) erstellen zu lassen. - Die Lernenden können sich dann darauf konzentrieren, die Lerninhalte zu verstehen und sie anschließend mittels zur Verfügung gestellter Lernkarten zu vertiefen und relativ dauerhaft erinnerbar zu machen! - 'Die Wiederholung ist die Mutter des Lernprozesses!'

Kurzum: Der *einzelne* Schulungs-Profi erstellt die Frage-/Antwort-Kombinationen, *viele* Lernende nutzen sie!

Und wie denken die Lernenden *ganz konkret* über solche Lernhilfen?  
Die Lernenden sind begeistert! - Bitte schauen Sie selbst:

[www.memopower.de/AEVO/Feedbacks.htm](http://www.memopower.de/AEVO/Feedbacks.htm)

[www.tkompetenz.de/forum/viewforum.php?f=4](http://www.tkompetenz.de/forum/viewforum.php?f=4)

### typische Nutzungsvarianten für Frage-/Antwort-Kombinationen

- ausgedruckte / reale Karten im DIN A7- oder DIN A6-Format: Fragen auf den Vorderseiten, Antworten auf den Rückseiten
- virtuelle Karten innerhalb einer virtuellen Lernbox auf dem PC oder Smartphone bzw. Tablet: Zunächst wird jeweils die Frage präsentiert, anschließend kann die eigene Lösung mit der angeklickten Musterlösung verglichen und bewertet werden.
- ausgedrucktes oder virtuelles Lern-Booklet: Fragen und Antworten jeweils nebeneinander

Daneben können solche Frage-/Antworten-Karten auch innerhalb von Seminaren eingesetzt werden; eine konkrete Empfehlung finden Sie hier:

[www.memocard.de/mC5/MedienMethodenMix.htm](http://www.memocard.de/mC5/MedienMethodenMix.htm)

### Wichtige Vorteile für Ihr Unternehmen

- Frage-/Antwort-Kombinationen ermöglichen Seminar-Verkürzungen und damit auch erhebliche Kosten-Ersparnisse.
- Frage-/Antwort-Kombinationen erleichtern die Akzeptanz für das zunehmend geforderte 'selbst gesteuerte Lernen' der Mitarbeiter (effiziente Transfer-Maßnahme im Anschluss an das Training).
- Frage-/Antwort-Kombinationen bieten den Führungskräften der Lernenden eine Hilfe für ihr Coaching.

### Anregung für Ihr Unternehmen

Verpflichten Sie, als Bildungs-Verantwortliche(r), zunächst Ihre *externen* DozentInnen /TrainerInnen, zu deren Lerninhalten auch Frage-/Antwort-Kombinationen zu erstellen und diese dann Ihren MitarbeiterInnen in den betreffenden Schulungen zur Verfügung zu stellen. Das ist auch für affektive Lerninhalte möglich!

Nebeneffekt: Die Lern-Inhalte werden auf diese Weise in komprimierter Form fixiert; Sie, als Bildungs-Verantwortliche(r), haben dann auch einen unmittelbaren Zugriff auf das bislang externe Know-how.

Eine ausführliche Darstellung (50 Seiten) zu Lernkarten, Lernkartei und memoCARD (inkl. der Android-App 'mC-LBox') finden Sie hier:

[www.gedaechtnistraining.biz/Lerntipps/ebook-Info.htm](http://www.gedaechtnistraining.biz/Lerntipps/ebook-Info.htm)



## Bestellung perFAX /

Reinhold Vogt, memoPower.de  
Lerchenweg 35  
D-51545 Waldbröl

**Fax: (02291)911009**

Tel: (02291) 800175

Absender:

Ansprechpartner:

Bitte liefern Sie das folgende Produkt-Bundle (gegen Nachnahme), bestehend aus:

- **Kompletter Ausdruck der Dokumentation '30% bis 50% Einspar-Potenzial ...', also auch mit den *sieben Fallbeispielen*** (43 Seiten, z. T. farbig, Thermobindung)
- Kompletter Ausdruck des Booklets 'Wiederholungs-Lernen ganz entspannt' (59 Seiten, z. T. farbig, Thermobindung) - [www.gedaechtnistraining.biz/eBook.pdf](http://www.gedaechtnistraining.biz/eBook.pdf)
- Kompletter Ausdruck des MorseLernSystems (z. T. farbig, Thermobindung)
  - Lern-/Einprägungs-Anleitung (6 Seiten)
  - Zweier-Tier-Geschichten (1 Seite)
  - Methodische Begründung (12 Seiten)
  - Übung / Erfolgskontrolle (2 Seiten)
  - 26 Trainingskarten
- 56 Mentalkarten 'Arbeits- und Zeitmanagement' - [www.memocard.de/mC5/PDF-Muster/ZM\\_8\\_KartenMuster.pdf](http://www.memocard.de/mC5/PDF-Muster/ZM_8_KartenMuster.pdf)
- AEVO-Lernkartei zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung (380 Lernkarten) - [www.memopower.de/AEVO/AEVO.htm](http://www.memopower.de/AEVO/AEVO.htm)
- memoCARD-Lizenz 'dauerhaft + komfortabel' (*nur zur privaten Nutzung*) - [www.memocard.de](http://www.memocard.de)
- Audio-CD 'Gedächtnistraining einfach so nebenbei – Lern-Denken auf vergnügliche Art' - [www.memopower.de/AudioTraining/AudioTraining.htm](http://www.memopower.de/AudioTraining/AudioTraining.htm)
- Gutschein im Wert von 100 EUR (inkl. MWSt.) – anzurechnen auf die Teilnahme-kosten für ein Lerntechnik-/Gedächtnistraining von Reinhold Vogt - [www.memopower.de/Gedaechtnistraining/000\\_Konzept\\_Trainings.htm](http://www.memopower.de/Gedaechtnistraining/000_Konzept_Trainings.htm)
- Karton mit 4.000 Blanko-MemoCards (jeweils acht vorbedruckte Lernkarten auf einer Seite DIN A4, micro-perforiert) - [www.memocard.de/Produkte/Produkte.htm](http://www.memocard.de/Produkte/Produkte.htm)

Gesamtpreis: 360 EUR zzgl. 19% MWSt. = 428,40 EUR

Bei Lieferung innerhalb von Deutschland werden *keine* Versandkosten berechnet.

Raum für Anmerkung: