CHANGING MINDSETS

Growth Mindset - Webinar

Im Rahmen des Deutschen Lehrerforums

von Caroline von St. Ange

Teach First Deutschland Fellow

Die Kraft des Wortes ***noch***

… oder auch der Unterschied zwischen
"etwas nicht können" und
"etwas *noch* nicht können"

ZIELE & ABLAUF

- Carol Dweck und ihr Konzept Growth Mindset kennenlernen
- Welche Wirkung und Folgen haben die unterschiedlichen Mindsets?
- Was können wir tun, um bei SuS ein Growth Mindset zu fördern?

"Failure is an opportunity to grow"
GROWTH MINDSET
"I can learn to do anything I want"
"Challenges help me to grow"
"My effort and attitude determine my abilities"
"Feedback is constructive"
"I am inspired by the success of others"
"I like to try new things"
"Failure is the limit of my abilities"
FIXED MINDSET
"I'm either good at it or I'm not"
"My abilities are unchanging"
"I don't like to be challenged"
"I can either do it, or I can't"
"My potential is predetermined"
"When I'm frustrated, I give up"
"Feedback and criticism are personal
"I stick to what I know"

Carol Dweck

Fixed Mindset / statisches Selbstbild	Growth Mindset / dynamisches Selbstbild
• Fähigkeiten und Intelligenz sind grundsätzlich *vorgegeben* und nicht oder wenig veränderbar. • Erfolg bedeutet, gute Noten zu haben oder der/die Beste zu sein. Dabei zählt allein das *Ergebnis*. • Fehler werden gleichgesetzt mit einem *Mangel an Kompetenz*. Nach Fehlern sinkt die Motivation.	• Fähigkeiten und Intelligenz sind grundsätzlich entwicklungsfähig und veränderbar. • Erfolg bedeutet *Lernen*, um etwas besser zu verstehen. • Fehler werden als *Entwicklungsmöglichkeit* gesehen. Dadurch steigt die Motivation und Entwicklungsbereitschaft.

Carol Dweck

MENSCHEN MIT EINEM FIXED MINDSET…

- …wollen ihren Selbstwert beweisen/ schützen
- …meiden Risiken, Herausforderungen und Anstrengungen
- …nehmen mit wenig Einsatz erreichte Erfolge als wertvoll wahr
- …sehen Intelligenz als ein vorgegebenes Potential
- …reagieren besonders negativ auf schlechte Noten
- …vergleichen sich gerne mit anderen
- …überschätzen sich leicht
- …setzen sich eher Leistungs- als Lernziele

MENSCHEN MIT EINEM GROWTH MINDSET…

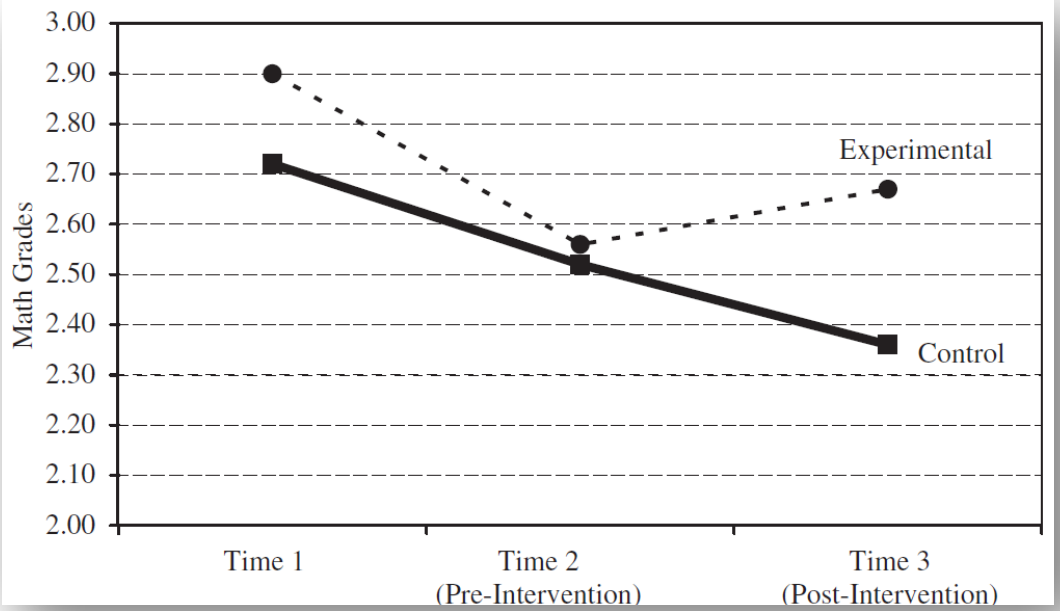
- …wollen etwas dazulernen
- …fühlen sich durch Aussagen wie „Du kannst das nicht.“ herausgefordert
- …nehmen mit viel Anstrengung erreichten Erfolg als besonders wertvoll wahr
- …sehen Intelligenz als Zusammenspiel aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen
- …reagieren mit erhöhtem Einsatz auf schlechte Noten
- …vergleichen sich vor Allem mit sich selbst
- …können ihre Fähigkeiten akkurat einschätzen
- …setzen sich lieber Lern- statt Leistungsziele

4 QUELLEN FÜR EIN GROWTH MINDSET

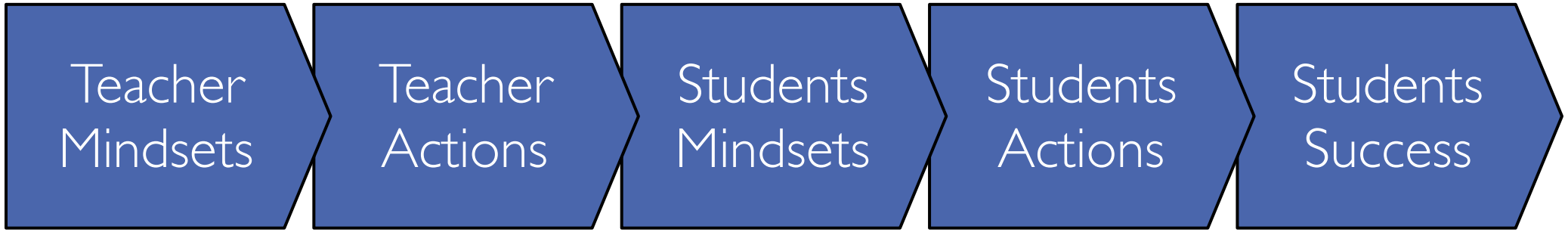
- Leistungserfahrungen von Stellvertretern (**Vorbilder** – je ähnlicher, desto besser)
- Verbale Überzeugungen (glaubwürdiges, differenziertes **Lob**)
- Eigene physiologische & **affektive Zustände** regulieren (Angst, Stress, Stimmung,…)
- Eigene **Leistungserfahrungen** (Erreichen herausfordernder Ziele)

Growth-Mindset-Interventionen: Intelligenz kann trainiert werden.

- Kinder in der Interventionsgruppe entwickelten „incremental beliefs", hielten Anstrengung für wichtiger und wurden motivierter.
- Sie konnten ihre Mathenoten signifikant verbessern:



Was können wir dafür tun?



Lob geben

- Prozessbezogenes anstatt ergebnisbezogenes Lob
- Anstrengung belohnen
- “noch”! z.B. Das kannst du *noch* nicht, aber das kannst du *schon*
- positiv bestärken
- eigene Aussagen überprüfen
- Das Gehirn ist ein Muskel!

Erfolg

- Schwierigkeitsgrad steigern weitere Leistungsfortschritte ermöglichen
- Rückführung des Resultats auf Fleiß und Anstrengung (z.B. gut nachgedacht, gut aufgepasst)
- Lob nur bei wirklicher Anstrengung (z.B. Da hast du dich aber wirklich angestrengt.)
- Hervorhebung des weiteren Wegs (z.B. Jetzt wo wir hier stehen, geht es hier weiter.)

Misserfolg

- richtige Antwort ermöglichen durch Umformulierung, Hilfestellung, Zeit
- Rückführung des Resultats auf zu geringen Einsatz (z.B. Das kannst Du besser, ich weiß, dass Du Dich mehr anstrengen kannst.)
- neutrale Rückmeldung, dass noch mehr getan werden muss, kein Tadel
- Immer wieder äußern, dass ich als Lehrkraft dem Schüler die richtige Antwort zutraue

Erfolgserfahrungen ermöglichen

- angemessene, herausfordernde Aufgaben stellen
- Lernfortschritte und Leistungsentwicklung sichtbar machen (dokumentieren und reflektieren)
- einheitliche Erwartungshorizonte für Nachvollziehbarkeit
- Vorher/Nachher Vergleiche z.B. Test-Teach-Test
- Differenzieren (!)
- Verantwortung abgeben z.B. kooperative Lernformen, Projekte

Growth Mindset thematisieren

- Tests im Internet durchführen
- Kompetenzmatrix erläutern
- spannende Videos zeigen
- Selbsteinschätzung üben
- Mindset immer wieder ansprechen
- Internetprogramm “Brainology”
- Wichtigkeit von Fleiß betonen

Vorbild sein

- eigene Entwicklung transparent machen z.B. durch Story-Telling
- Vorbilder aus dem sozio-ökonomischen Umfeld einbeziehen
- eigene Fehler zulassen und als Lernchance kommunizieren

Jedes Kind verlässt die Schule mit einem Abschluss und dem festen Glauben an den eigenen Erfolg.

Growth Mindset stärken

Noch Fragen ?!

Quellen

- Teach First Deutschland Online Campus
- Breker, T. (2016): Fähigkeitsselbstkonzept, Selbstwirksamkeit & Mindset – Wie können Lehrkräfte Erkenntnisse aus der Sozial-Kognitiven-Psychologie nutzen, um die Potenzialentfaltung von Schülerinnen und Schülern zu fördern? Online veröffentlichte Dissertation, https://opus4.kobv.de/opus4-euv/frontdoor/index/index/docId/209
- https://tredition.de/autoren/tim-breker-20218/psychologie-und-schule-paperback-90326/
- Dweck, C. (2007): Mindset: The New Psychology of Success. New York: Ballantine Books.
- Dweck, C. (2011): TED Talk "Changing Mindsets"