
Changing Mindsets

Wie wir bei Schüler*innen Growth Mindset stärken

Webinar im Rahmen des Deutschen Lehrerforums - 29. November 2018



Growth Mindset

Die Theorie der Mindsets basiert auf der Arbeit von Carol Dweck, Professorin für Psychologie an der Stanford University, wo sie zu den Themen Motivation, Persönlichkeit und Entwicklungspsychologie forscht. Dabei beschäftigte sie sich mit der Frage, wie es sein kann, dass manche Kinder nach einer kniffligen, scheinbar unlösbaren Aufgabe mit erhöhter Motivation und Wissensdurst reagieren, während andere Kinder nach der gleichen Aufgabe demotiviert reagieren und sich auch an einfachere Aufgaben nicht mehr herantrauen. Ihre Antwort: es liegt an den unterschiedlichen *Glaubenssätzen*, die die Kinder über ihre eigenen Fähigkeiten haben – dem Mindset. Menschen unterscheiden sich darin, ob sie glauben, inwieweit Intelligenz, Fähigkeit und Persönlichkeit veränderlich oder feste Eigenschaften sind. Sie unterscheidet dabei das „fixed mindset“ oder „statische Selbstbild“ vom „growth mindset“ bzw. „dynamischen Selbstbild“.



So hat Carol Dweck in ihrer Forschung herausgefunden, dass alleine die Art und Weise, wie ein Kind gelobt wird, einen beachtlichen Einfluss auf die gezeigte Leistung hat: So wurden in einer Studie Kinder entweder für ihr *Talent* („wow, you must be really good at this!“) oder für ihre *Anstrengung* („wow, you must have worked really hard on this!“) gelobt. Das Ergebnis: die Kinder, die für ihre Anstrengung gelobt wurden, arbeiteten nicht nur länger und konzentrierter an den Aufgaben, sondern wählten in einer zweiten Runde eine schwierigere und dadurch lernfördernde Aufgabe. Die Kinder dagegen, die für ihr

Talent gelobt wurden, gaben schneller auf und wählten in der zweiten Runde eher einfache, dadurch nicht besonders lernförderliche Aufgaben.

Fixed Mindset / statisches Selbstbild	Growth Mindset / dynamisches Selbstbild
<ul style="list-style-type: none">• Fähigkeiten und Intelligenz sind grundsätzlich <i>vorgegeben</i> und nicht oder wenig veränderbar.• Erfolg bedeutet, gute Noten zu haben oder der/die Beste zu sein. Dabei zählt allein das <i>Ergebnis</i>.• Fehler werden gleichgesetzt mit einem <i>Mangel an Kompetenz</i>. Nach Fehlern sinkt die Motivation.	<ul style="list-style-type: none">• Fähigkeiten und Intelligenz sind grundsätzlich <i>entwicklungsfähig</i> und veränderbar.• Erfolg bedeutet <i>Lernen</i>, um etwas besser zu verstehen.• Fehler werden als <i>Entwicklungsmöglichkeit</i> gesehen. Dadurch steigt die Motivation und Entwicklungsbereitschaft.

Alle Kinder wurden gelobt – woher kommt also dieser Unterschied? Laut Carol Dweck liegt der Unterschied an den Mindsets, die den Kindern vermittelt wurden. Die Fokussierung auf das Talent fördert ein „fixed Mindset“ oder „statisches Selbstbild“ – die Kinder glaubten dann, dass ihre Leistung alleine an ihrem Talent hänge. Wurden sie dagegen für ihre Anstrengung gelobt, wurde dadurch das „growth Mindset“ oder „dynamische Selbstbild“ gefördert – die Kinder glaubten, dass ihre Leistung veränderbar ist und sie darauf durch ihr Verhalten Einfluss nehmen können. So kann auch ein gut gemeintes Lob dazu führen, dass das statische Mindset von Schüler*innen aktiviert wird und sie – aus der unbewussten Angst davor, sich durch Fehler als untalentierte zu outen – zu einfache Aufgaben wählen und bei Schwierigkeiten leichtfertig aufgeben.

Sehen Sie dazu folgendes Video:

<https://www.youtube.com/watch?v=nS8EmltjaGs>

Wie können wir dieses Growth Mindset bei unseren SuS stärken?

Die Entstehung der eigenen Selbstwirksamkeitserwartungen und des Mindset ist ein komplexer und dynamischer Prozess. Im Laufe der Kindheit und Jugend sind wir einer Vielzahl von Erfahrungen ausgeliefert, die einen Einfluss auf die Ausprägung des Selbstbildes haben können.

Als Lehrkraft haben wir zwar nur bedingt Einfluss auf diesen Prozess, können diesen aber erwiesenermaßen (s. Studie Carol Dweck) positiv beeinflussen, indem wir eine Lernkultur schaffen, die ein solch dynamisches Selbstbild fördert:

<p>Erfolgserfahrungen ermöglichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Angemessene, herausfordernde Aufgaben stellen - Lernfortschritte sichtbar machen - Vorher-/Nachher-Vergleiche - Feedback einholen und umsetzen - Differenzierung - Verantwortung abgeben, z.B. in Projekten 	<p>Vorbild sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eigene Entwicklung transparent machen - Vorbilder aus dem Umfeld einbeziehen - Eigene Fehler zulassen und als Lernchance kommunizieren
<p>Lob geben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prozessbezogenes statt ergebnisbezogenes Lob - Anstrengung belohnen - Das Wort „<i>noch</i>“ gezielt nutzen: das kannst du <i>noch</i> nicht 	<p>Entspannung üben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vor Prüfungen gezielte Imaginationsübungen / mentales Training - Ermüdung durch kurze Phasenwechsel/Spiele vorbeugen - Mit Schüler*innen Strategien einüben, die sie selbständig zur Entspannung nutzen können & reflektieren, welche Strategien ihnen persönlich am besten helfen

Weitere Informationen zum Thema:

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> .

Dweck, C. (2007): Mindset: The New Psychology of Success. New York: Ballantine Books.

Dweck, C. (2011): TED Talk “Changing Mindsets”