

Growth Mindset: Mit Wachstumsdenken Spaß am Lernen

„Ich kann das doch sowieso nicht!“- Haben Sie diesen Satz schon mal gehört? Viele Schülerinnen und Schüler resignieren oft schnell und haben das Gefühl, nichts zu können. Der Glaube, etwas zu bewirken, ist nicht sehr ausgeprägt. Die Lernmotivation leidet. Woran liegt das? Hier spielt das „Growth Mindset“ eine große Rolle. Um die Kinder und Jugendlichen dabei zu unterstützen, gesund und leistungsfähig zu sein, sollte die Entwicklung eines „Growth Mindsets“ gefördert werden. Das vorliegende Konzept bietet hierzu exemplarische Anregungen.



Oft gestaltet sich der Schulalltag für viele Schülerinnen und Schüler als äußerst herausfordernd. Gerade in der Pubertät ist das Selbstbewusstsein oftmals nicht sehr stabil. Dazu kommen hohe Erwartungen aus dem sozialen Umfeld, was dazu führt, dass Lernen oft mit Leistungsdruck einhergeht und weniger mit Spaß. Manche Schülerinnen und Schüler reagieren mit Stresssymptomen, manche mit Gleichgültigkeit. Die Motivation und Freude am Lernen leiden. Woran liegt das? Alle kennen Misserfolge. Die Art und Weise, wie wir sie interpretieren, ist dafür entscheidend, ob wir aus Fehlern lernen oder schnell die Motivation verlieren. Unser Denken bestimmt unser Verhalten. Die vorliegende Unterrichtseinheit zum Thema „Growth Mindset“ soll dabei unterstützen, dass Schülerinnen und Schüler eine positive Selbstwirksamkeitsüberzeugung und damit Freude am Lernen entwickeln.

Was versteht man unter „Growth Mindset“? Generell beschreibt ein „Mindset“ unsere Haltung oder Denkweise. Unter „Growth Mindset“ versteht man dynamische Denkmuster, die auch als „Wachstumsdenken“ bezeichnet werden können.

Die Psychologin und Motivationsforscherin Carol Dweck (Stanford University) hat untersucht, was lernstarke Kinder von lernschwachen Kindern unterscheidet. Dabei hat sie herausgefunden, dass die Art, wie wir denken, unsere Leistungsfähigkeit beeinflusst.

Menschen mit einem „Growth Mindset“ glauben daran, dass Stärken und Fähigkeiten aktiv entwickelt werden können. Macht man einen Fehler oder hat man einen Misserfolg, so wird dies als Chance verstanden, an der man wachsen kann. Dies führt dazu, dass der Prozess des Lernens, der dazu führt, etwas besser zu verstehen, als Erfolg bewertet wird. Es zählt also nicht das Ergebnis (z. B. die Schulnote), sondern das Lernen an sich. Wird ein „Growth Mindset“ gefördert, fördert man automatisch die Motivation, zu lernen und sich weiterzuentwickeln.



Learn learning
with Caroline

Warum ist ein „Growth Mindset“ so wichtig?

Nach Caroline von St. Ange (www.learnlearningwithcaroline.com) unterstützt Wachstumsdenken Schülerinnen und Schüler dabei, ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln, eine positive Einstellung zum Lernen zu entwickeln und sich von Herausforderungen nicht entmutigen zu lassen. Schülerinnen und Schüler mit einem „**Growth Mindset**“ geben nicht so schnell auf, sondern bleiben auch bei schwierigeren Aufgaben dran. Durch die Erfahrung, dass Anstrengung zum Erfolg führt, entwickeln Schülerinnen und Schüler mit diesem Denkmuster mehr Selbstvertrauen, was wiederum Versagensangst oder auch Angst vor Kritik entgegenwirkt. Nach Carolin von St Ange gilt: „Alles ist schwer, bevor es leicht wird“.

Das Gegenteil wird „**Fixed Mindset**“, also statisches Denkmuster, genannt. Eine Person mit dieser Tendenz glaubt, dass Fähigkeiten angeboren und nicht veränderbar sind. Der Erfolg bestimmt sich über Resultate (z. B. gute Schulnoten). Misserfolge werden der eigenen Unzulänglichkeit zugeschrieben. Gepaart mit einem niedrigen Selbstwert, kommt es vielleicht zu Äußerungen wie „Ich bin zu blöd“, „Ich kann Mathe einfach nicht“. Macht man einen Fehler, so wird an der eigenen Kompetenz gezweifelt und die Motivation sinkt. Dies führt dazu, dass Herausforderungen eher gemieden werden und das Selbstbewusstsein weiter sinkt.

Wichtig ist, es gibt kein reines „Schwarz-Weiß“. Jede Person kann zu unterschiedlichen Zeitpunkten und in unterschiedlichen Situationen mal das eine Mindset und mal das andere aufweisen. Die Denkmuster sind als Tendenzen zu verstehen, zu denen man in bestimmten Situationen neigt.

Wie kann man ein „Growth Mindset“ entwickeln“ und ein „Fixed Mindset“ ablegen?

Hierfür gibt es verschiedene „Stellschrauben“:

1. Selbstreflexion

Zunächst ist es wichtig zu verstehen, ob man selbst eher zu einem „Growth Mindset“ oder einem „Fixed Mindset“ neigt. Hier ist ein wenig Selbstreflexion gefordert. Wie verhalte ich mich, wenn etwas schwer erscheint und herausfordernd ist? Zum Beispiel: In der Klasse werden Referate verteilt. Denke ich eher: „Das wird doch eh nix“, dann ist die Wahrscheinlichkeit, dass ich mich freiwillig melde, eher gering. Sag ich mir: „Ich krieg das schon irgendwie hin“, dann ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass ich die Challenge, das Referat zu halten, annehme. Läuft es gut, ist die Hürde für das nächste Mal geringer ...

2. Eine positive Denkweise entwickeln

Jemand, der Herausforderungen als Ansporn versteht, geht davon aus, dass er durch Anstrengung und Nutzung seiner Ressourcen etwas bewirken kann. Er geht vom Positiven aus. Hieraus ergibt sich ein Ansatzpunkt zur Förderung der Schülerinnen und Schüler. Die Selbstwirksamkeitsüberzeugung kann gefördert werden, indem man die Augen dafür öffnet, was die Schülerinnen und Schüler bereits alles können. Im Sinne der positiven Psychologie kann man den Blick auf kleinere Erfolge lenken, die zeigen, was alles Positives bewirkt wird, ohne es manchmal explizit wahrzunehmen. Exemplarische Übungen finden Sie in diesem Unterrichtsmaterial.



Bild: Mad/TA-Design



Unterrichtsmaterial:
Glück gehabt

Wer davon überzeugt ist, selbst einen Einfluss auf den Lernerfolg zu haben, kann damit auch sein Stresserleben reduzieren. Dies hat einen positiven Effekt auf die Gesundheit und aufs Glückempfinden (vgl. Unterrichtskonzept „Glück gehabt“: <https://www.dguv-lug.de/primarstufe/soziale-kompetenz/glueck-gehabt>).

Wichtig: Die Entwicklung eines Growth Mindsets ist klar abzugrenzen von einer „Toxic Positivity“. Es hilft sicher nicht, sich alles schönzureden. Es ist kontraproduktiv, darauf hinzuweisen, wenn etwas nicht gelinge, liege das wohl an der falschen Einstellung, am falschen Mindset. In dieser Unterrichtsreihe soll es darum gehen, den Schülerinnen und Schülern klarzumachen, dass (Lern-)Erfolg auch von der Haltung und von der Bereitschaft, sich anzustrengen, abhängig ist.

Gleich ist nicht gleich gleich. Unterschiedliche Kinder und Jugendliche haben aufgrund verschiedener determinierender Rahmenbedingungen unterschiedliche Chancen, durch starke Motivation und Anstrengung die gleiche Leistung zu erbringen. So sind Intelligenz und Talent zu einem Anteil auch genetisch veranlagt. Psychische und körperliche Beeinträchtigungen können einen Einfluss auf das Lernen haben. Es geht nicht darum, alle „auf einen Stand“ zu bringen. Vielmehr geht es darum, durch eine wertschätzende, ressourcenorientierte Kommunikation im Sinne eines „Growth Mindset“ eine bestmögliche Entwicklung zu fördern. Hier haben Lehrkräfte eine große Chance, die sie wahrnehmen sollten.

3. Feedback und Fehlerkultur

Einen wichtigen Einfluss auf die Art des Mindsets hat die Art und Weise, wie wir Feedback auf unsere Verhaltensweisen erhalten und wahrnehmen. Denn auch die Denkmuster sind nicht angeboren, sondern erlernt. Wir beobachten sehr genau, welche Reaktion ein bestimmtes Verhalten oder eine Leistung bei anderen hervorruft. Dies gilt für Misserfolge ebenso wie für Erfolge. Begleitet eine Lehrkraft das Austeilen einer schlechten Klassenarbeit mit den Worten: „Na, das wird ja NIE was mit dir“, kann davon ausgegangen werden, dass es einen negativen Effekt auf das Selbstbewusstsein und auch auf die Lernmotivation haben wird. Sagt die Lehrkraft hingegen: „Das ist dir diesmal NOCH nicht gut gelungen. Wenn du es übst, wird es nächstes Mal besser“, hat es eher einen motivierenden Effekt. Auch positives Feedback kann sehr unterschiedlich wirken. Lob ist nicht gleich Lob. Im Sinne der Förderung eines „Growth Mindset“ macht es einen großen Unterschied, ob das Ergebnis eines Verhaltens gelobt wird („Das Bild ist wunderschön, du Kunst-Talent!“) oder ob der Weg und die Anstrengung gewürdigt werden („Wow, man sieht, du hast dir echt Mühe gegeben und sogar eine ganz neue Maltechnik ausprobiert.“). Im Falle, dass der Weg gelobt wird, wird die Anstrengung gewürdigt. Dies führt zu einer erhöhten Motivation für zukünftige Anstrengungen.

Lehrkräfte haben durch ihren Umgang mit Lob und Fehlern einen großen Einfluss auf die Entwicklung einer Tendenz zu einem Growth Mindset oder Fixed Mindset. Fehler sollten als etwas Positives, als unsere Helfer angesehen werden. Jedes Scheitern bedeutet eine Chance, daran zu wachsen. Die Entwicklung einer positiven Fehlerkultur an Schulen wäre wünschenswert.

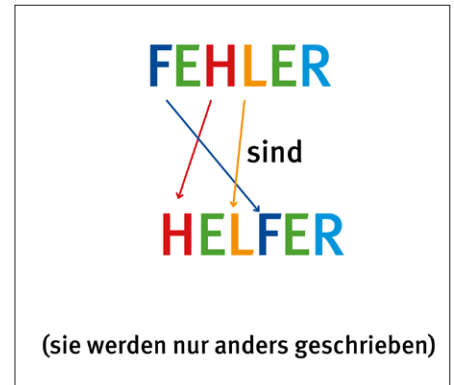
Gestalten Sie ein positive Fehlerkultur

Obwohl viele Personen bereits wissen, dass wir aus Fehlern lernen, fällt es doch häufig schwer, dies auch in unseren Umgang mit Fehlern einfließen zu lassen. Dies ist besonders im Schulkontext relevant. Denn schließlich baut unser Notensystem darauf auf, Fehler zu identifizieren und Richtiges als „gut“ zu bewerten und „Falsches“ als „schlecht“. In Klassen-

arbeiten wird (meistens) nicht angestrichen und besonders hervorgehoben, was alles richtig war, sondern welche Fehler gemacht wurden. Die Sicht auf Leistungen ist überwiegend defizitorientiert.

Die Art, wie mit Fehlern umgegangen wird, hat einen großen Einfluss darauf, ob die Schüler und Schülerinnen ein „Growth Mindset“ oder ein „Fixed Mindset“ entwickeln.

Fehler sollten von Lehrkräften als etwas Positives kommuniziert werden. Fehler sind unsere Helfer und zeigen auf, wo wir genauer hinsehen müssen, um daran zu wachsen.



Wie kann es gelingen, eine von Wertschätzung geprägte Fehlerkultur zu gestalten?

An erster Stelle steht eine gute Vertrauensbasis zu den Schülern und Schülerinnen. Nur, wenn man das Vertrauen hat, dass mit Fehlern wertschätzend umgegangen wird, ist man auch bereit, Fehler anzusprechen. Versteht ein Kind im Unterricht beispielsweise eine Matheaufgabe nicht, die die meisten anderen schon beherrschen, wird es sich nur trauen, nachzufragen, wenn es Vertrauen in die Lehrkraft und auch in die Mitschülerinnen und Mitschüler hat, dass dies nicht zu seinem Nachteil ausgelegt wird.

- Seien Sie Vorbild: Geben Sie auch selbst einen Fehler zu.
- Loben Sie das Nachfragen.
- Loben Sie, wenn jemand einen Fehler eingesteht.
- Bleiben Sie authentisch. Kinder merken sofort, wenn ein Lob nicht aus einer authentischen Grundeinstellung kommt.
- Weisen Sie immer wieder auch auf Aspekte hin, die jemand schon gut kann.
- Bei der Korrektur von Klassenarbeiten kann auf die Farbe Rot verzichtet werden. Rot weckt bei vielen schon eine stark negative Emotion („Da habe ich wieder was falsch gemacht.“).
- Verdeutlichen Sie die Chance, aus Fehlern zu lernen. Ermutigen Sie, über Fehler zu reflektieren und daraus zu lernen, indem andere Lösungswege ausprobiert werden. Bieten Sie wenn nötig weiterführende Übungen oder Hilfestellung an.

Impressum

DGUV Lernen und Gesundheit, Growth Mindset, Januar 2024

Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Glinkastraße 40, 10117 Berlin

Chefredaktion: Andreas Baader, (V.i.S.d.P.), DGUV, Sankt Augustin

Redaktion: Stefanie Richter, Universum Verlag GmbH, Wiesbaden, www.universum.de

E-Mail Redaktion: info@dguv-lug.de

Text: Dr. Annette Nolze, Langen



Internet-hinweis



Arbeitsblätter



Arbeitsauftrag



Präsentation



Video



Didaktisch-methodischer Hinweis



Lehrmaterialien



Distanzunterricht