

# Scheitern ist der wichtigste Schritt zum Erfolg

Tagung  
Lerncoaching macht stark

John Klaver  
26. August 2023

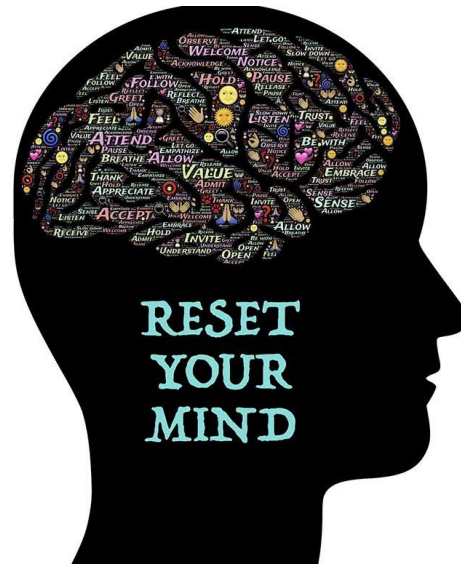


Bild: John Hain von Pixabay

[www.fhnw.ch/ph](http://www.fhnw.ch/ph)

## Atelier 6

### Scheitern ist der wichtigste Schritt zum Erfolg

Die einen geben bei Misserfolgen sofort auf, die anderen haben erst richtig Spass, wenn es etwas zu tüfteln gibt. Was diese beiden Typen vor allem unterscheidet, ist das Selbstbild, ihre eigenen Erklärungen zu ihrem Scheitern oder ihrem Erfolg.

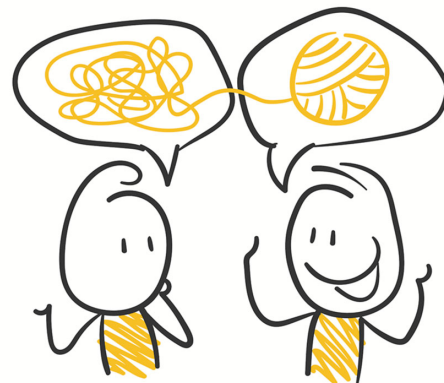
Im Workshop gehen wir diesen «statischen» und «dynamischen Selbstbildern» nach und zeigen auf, wie wir im Lerncoaching diese Mindsets und damit die Selbstwirksamkeitserwartung stärken können: Lerncoaching macht stark!

## Ablauf

- Experiment
- Input zum Mindset
- Reflexion
- Tipps für Coaching und Unterricht

## Kurzer Austausch

- Wie könnte man hier Coachen?
- Wie könnte man unterstützendes Feedback geben?





## Carol Dweck

- Professorin für Psychologie an der Stanford University,
- 30 Jahre Forschung zu Motivation, Persönlichkeit und Entwicklungspsychologie

Warum reagieren manche Kinder bei kniffligen, scheinbar unlösbaren Aufgaben mit erhöhter Motivation und Wissensdurst, während andere bei der gleichen Aufgabe demotiviert reagieren und sich auch an einfachere Aufgaben nicht herantrauen?



## Ihre Antwort:

Es liegt an den unterschiedlichen Glaubenssätzen, die die Kinder über ihre eigenen Fähigkeiten haben – dem Mindset. Menschen unterscheiden sich in ihrer Überzeugung darin, inwieweit Intelligenz, Fähigkeit und Persönlichkeit veränderlich oder feste Eigenschaften sind.

Daraus entwickelte sich eine jahrzehntelange Forschungsarbeit mit unzähligen Experimenten und Studien mit ganz verschiedenen Gruppen von Menschen.

## Was macht Virtuosität aus?

- Ob aus Absolventen einer Musikakademie später Solo-Virtuosen oder Orchestermusiker werden hängt primär davon ab, wieviel Stunden sie geübt haben.
- Ein Zusammenhang zwischen Virtuosität und Talent konnte in den Studien nicht nachgewiesen werden.



Patricia Kopatchinskaja und Teodor Currentzis beim Musikfest Bremen (Foto: NDR / © Bernhard von Hülsen)

## Wirkung des Lobes bei Kindern

Carol Dweck untersuchte in ihren Forschungsarbeiten in der Schule die Wirkung des Lobes:

### Lob für Talent

«Super, du kannst richtig gut rechnen»

- 67% wählten in der nächsten Runde eher leichte und dadurch nicht besonders lernförderliche Aufgaben
- Kinder gaben schneller auf

Kinder entwickelten ein statisches Selbstbild, ein «Fixed Mindset»

### Lob für Anstrengung

«Super, da hast du dich richtig angestrengt»

- 92% wählten in der nächsten Runde schwierigere und dadurch lernfördernde Aufgaben
- Kinder arbeiteten länger und konzentrierter

Kinder entwickelten ein dynamisches Selbstbild, ein «Growth Mindset»

## Merkmale des Selbstbildes

### Fixed Mindset / statisches Selbstbild

Grundsätzlich sind Intelligenz und Fähigkeiten **vorgegeben** und kaum veränderbar.

Erfolg bedeutet, gute Noten zu haben oder der/die Beste zu sein. Dabei zählt einzig das **Ergebnis**.

Fehler werden gleichgesetzt mit einem **Mangel an Kompetenz**, als Versagen.

Nach Fehlern **sinkt** die **Motivation**.

### Growth Mindset / dynamisches Selbstbild

Grundsätzlich sind Intelligenz und Fähigkeiten **entwicklungsfähig** und **veränderbar**.

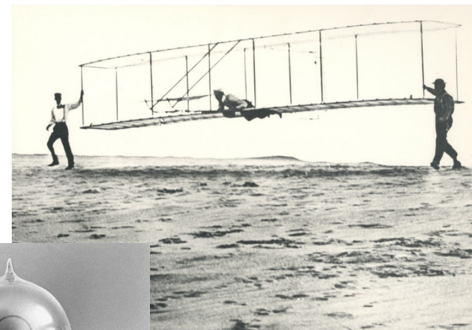
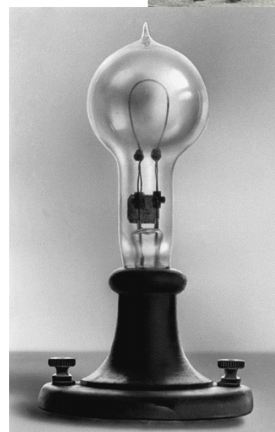
Erfolg bedeutet **Lernen**, um etwas besser zu verstehen.

Fehler werden als **Entwicklungsmöglichkeiten** gesehen.

Dadurch **steigt** die **Motivation** und Entwicklungsbereitschaft.

## Growth Mindset

- Der Erfinder der Glühbirne, Thomas Alva Edison, soll 1000 Modelle gebaut haben, bis er endlich eine funktionstüchtige Glühbirne erfunden hatte. Dazu meinte er: «Ich bin nicht gescheitert. Ich kenne jetzt 1000 Wege, wie man keine Glühbirne baut.»
- Die Gebrüder Orville und Wilbur Wright stürzten jahrelang mit selbst gebauten Flugmaschinen ab. Erst 1902 gelang es ihnen, einen Gleiter zu bauen, der einen Menschen tragen konnte und sich steuern liess – und gingen damit in die Geschichte ein.



## Umgang mit ...

	Statisches Mindset	Dynamisches Mindset
<b>Herausforderungen</b>	... vermeidet Herausforderungen	... nimmt Herausforderungen an
<b>Hindernisse</b>	... gibt schnell auf	... Rückschläge sind Ansporn, es nochmals mit mehr Anstrengung zu versuchen
<b>Anstrengung</b>	... sieht Anstrengung als erfolglos an, wertet Anstrengung anderer ab	... sieht Anstrengung als den Weg zum Erfolg, trainieren lohnt sich
<b>Kritik und Feedback</b>	... ignoriert nützliche Kritik und Feedback	... lernt aus Kritik, und nutzt Feedback
<b>Erfolg von anderen</b>	... Erfolg von anderen ist bedrohend	... lernt aus Erfolg von anderen
<b>Noten</b>	Die schlechte Note zeigt, dass dieses Fach nicht mein Ding ist. Ich wusste, dass ich das nicht kann.	Die schlechte Note zeigt, dass ich das noch nicht kann. Ich weiss nun, was ich verändern muss.

## Die Folgen

Menschen mit **statischem** Mindset...

- ... erreichen weit weniger als ihr **eigentliches Potential**.
- ... haben die Vorstellung, dass vieles vorbestimmt und wenig beeinflussbar ist.

→ ... entwickeln eine **tiefe Selbstwirksamkeitserwartung**.

Menschen mit **dynamischem** Mindset...

- ... kommen nahe an ihr **Potential heran**.
- ... haben die Vorstellung, dass vieles im Leben selbst beeinflusst werden kann.

→ ... entwickeln eine **hohe Selbstwirksamkeitserwartung**.

## Menschen mit einem Fixed Mindset:

- entwickeln sich nur in einem bestimmten Bereich weiter. Nämlich dort, wo sie ohnehin schon ganz gut sind und so wenig Fehler wie möglich machen werden.
- entwickeln sich so gut wie gar nicht weiter, wenn sie der Überzeugung sind, für nichts so richtig Talent zu haben.
- setzen ihre Wünsche und Lebensträume meist nicht um, weil sie vor Herausforderungen zurückschrecken.
- haben zumeist grosse Angst, Fehler zu machen, weil Fehler einem Urteil gleichkommen: „Du kannst das nicht.“
- haben das Gefühl, versagt zu haben, wenn sie Herausforderungen nicht auf Anhieb bewältigen.
- leben oft mit einem diffusen Gefühl der Bedrohung und der Angst, weil sie wissen, dass selbst das wohlgeordnetste Leben Herausforderungen an sie stellt. Vor denen fürchten sie sich dann.
- schreiben ihre Erfolgsaussichten ihrer Herkunft oder ihrem von der Natur gegebenen Talent zu

## Menschen mit einem Growth-Mindset:

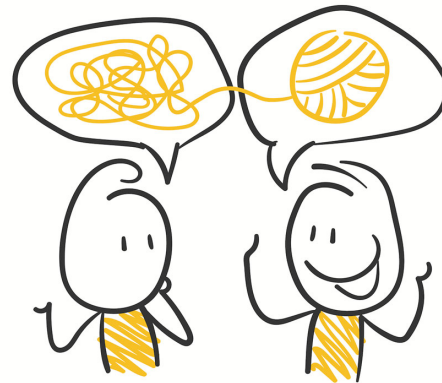
- entwickeln sich in jedem Bereich weiter, der sie interessiert. Weil sie nämlich glauben, dass sie nur ordentlich üben und sich anstrengen müssen und dann jedes realistische Ziel erreichen können, was sie erreichen wollen.
- setzen ihre Lebensträume und Wünsche um, weil sie fest davon überzeugt sind, dass sie es selbst in der Hand haben, ob sie etwas erreichen können.
- haben einen entkrampften Umgang mit Fehlern und Misserfolgen (weil ein Misserfolg einfach nur aufzeigt, wo man noch weiter wachsen kann). Ein Fehler sagt nur: „Du kannst es **noch** nicht.“
- schreiben ihre Erfolgsaussichten NICHT ihrer Herkunft oder ihrem von der Natur gegebenen Talent zu.
- glauben daran, dass sie fast alles erreichen und lernen können, wenn sie sich durchbeißen, wenn sie üben, wenn sie sich nur genug anstrengen.

## Das Mindset ist nicht immer gleich



## Welches Mindset hast du?

- Geh ein paar Situationen der vergangenen Woche durch und frag dich: Habe ich dort eher wachstumsorientiert oder eher statisch gedacht?
- Wie dachte ich über mich?
- Wie über die Klasse, über eine(n) Schüler\*in?
- Denk an eine etwas schwierige Situation, die in den nächsten Tagen auf dich zukommt. Ein Termin bei der Arbeit oder eine Verabredung. Mit welchem Mindset gehst du in diese Situation?





# Tipps für Lerncoaching und Unterricht

17

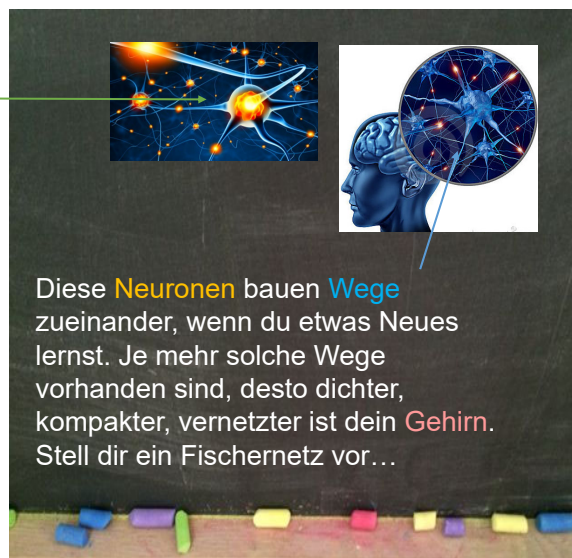
## Dynamisches Mindset verstärken

- Die Funktionsweise des Gehirns als dynamisches plastisches Netzwerk an Neuronen erklären, dass sich lebenslang verändern kann:
  - *«Das Gehirn ist wie ein Muskel. Wenn man viel übt und trainiert wird es immer stärker.»*
  - *«Die besten Sportler und Musiker sind nur so gut geworden, weil sie enorm viel trainiert und geübt haben.»*
- Das Hauptaugenmerk auf persönliche Fortschritte lenken:
  - *«Wow. Du hast dich heute wirklich toll verbessert. Da hast du super Fortschritte gemacht.»*
- Rückmeldungen geben, die Lösungen enthalten und den Glauben an das Verbesserungspotenzial ausdrücken:
  - *«Wenn du es im nächsten Versuch schaffst, die Hüfte stabil zu halten, wird es klappen.»*

## Materialien auf IQESonline.ch

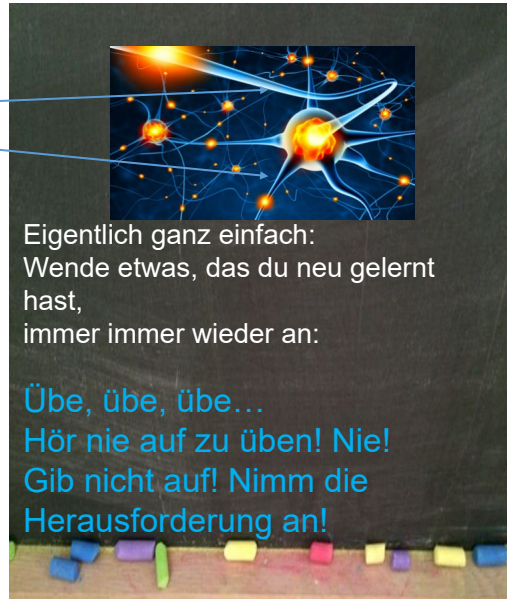


Es gibt 100 Billionen  
**Neuronen**,  
das sind **Nervenzellen**,  
in unserem Gehirn!



Diese **Neuronen** bauen **Wege**  
zueinander, wenn du etwas Neues  
lernst. Je mehr solche Wege  
vorhanden sind, desto dichter,  
kompakter, vernetzter ist dein **Gehirn**.  
Stell dir ein Fischernetz vor...

Und wie kannst du  
jetzt deinem **Gehirn**  
dabei behilflich sein,  
diese **Wege** zu bauen  
und sie zu verstärken?



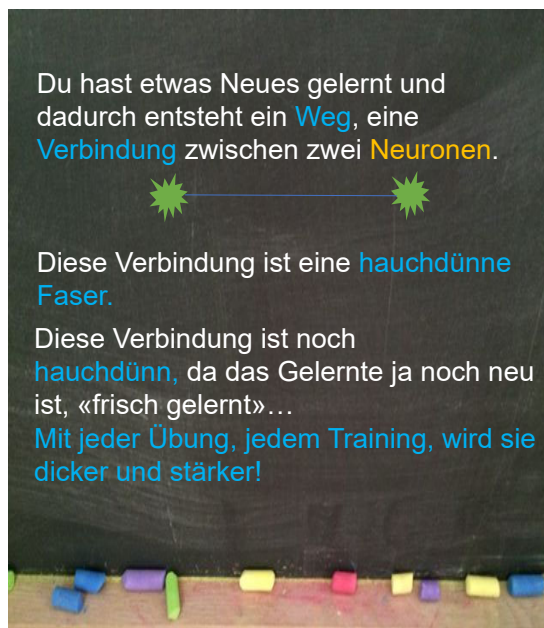
Und wieso  
**üben?**

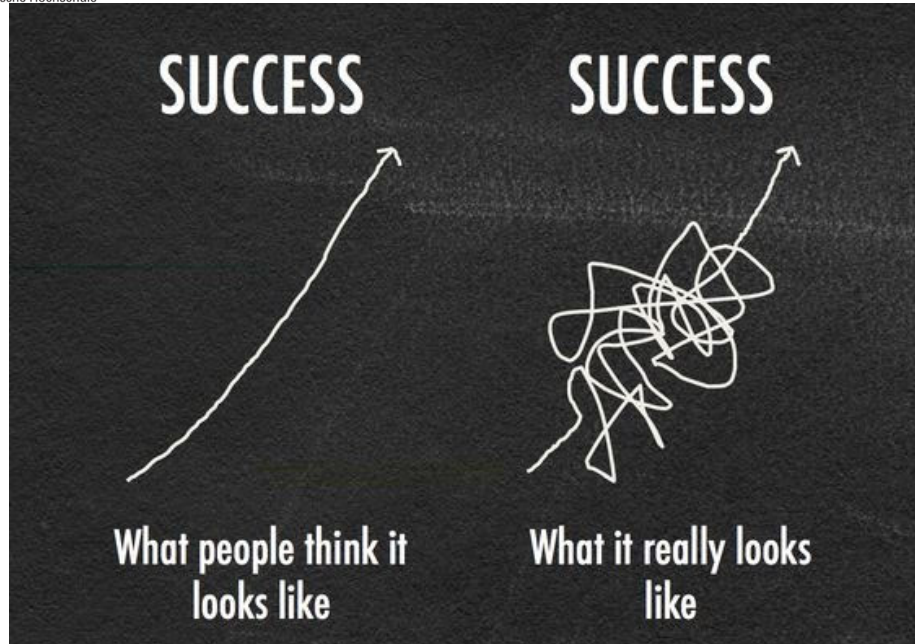
Ich gebe auf!

Welche unserer  
Lernstrategien  
kann mir  
weiterhelfen?

Das ist viel zu  
anstrengend für  
mich!

Das braucht  
Zeit und Einsatz  
von mir!





## Zwei mächtige Wörter: «noch nicht» und «bisher»

- Sensibel sein für sprachliche Botschaften der Schüler\*innen und versuchen die Mindsets dahinter zu ändern.
- "Noch nicht" ist ein Satz, den die Wissenschaftlerin Dweck oft verwendet, um Schülern zu helfen, mit Herausforderungen umzugehen.
- Indem sie den Schülern sagt, dass sie etwas "noch nicht" können, vermittelt sie ihnen, dass sie sich in einem Lernprozess befinden und noch Fortschritte machen können. Dies hilft den Schülern, sich nicht als Versager zu fühlen, sondern als Schüler, die auf dem Weg zum Erfolg sind.
- Beim Paraphrasieren im Coachinggespräch konsequent **NOCH NICHT** oder **BISHER** verwenden:
- *«Ich kann zu Hause einfach nicht arbeiten» → «Du sagst, du konntest bisher zu Hause noch nicht gut arbeiten...»*

## Loben ist wichtig, aber richtig

- Nicht die Person loben, denn das führt dazu, dass bei einem Misserfolg die ganze Person in Frage gestellt wird.
  - ~~«Du bist sehr talentiert.»~~
- Die Tätigkeit, das Engagement, das Finden von Lösungen loben oder die angewendeten Strategien:
  - *«Super, dass du den Text vor der Abgabe nochmals durchgelesen hast!»*
  - *«Ich finde es gut, dass du unterschiedliche Wege ausprobiert und schliesslich den für dich richtigen gefunden hast.»*
- Kritik als etwas positives sehen.
- Mit konstruktiver Kritik lernt man viel mehr als durch ein Lob.

## Auf Feedback achten

- Achtung bei Feedback zu schlechten Leistungen: Gut gemeinter Trost kann ein fixes Mindset fördern, wenn dabei die Botschaft vermittelt wird, dass die schlechte Leistung auf Grund einer kaum veränderbaren Schwäche beruht. Aussagen vermeiden wie:
  - ~~«Das ist nicht deine Stärke, dafür bist du gut in Mathe.»~~ oder ~~«Nicht jeder ist der geborene Schriftsteller.»~~
- Förderorientiertes Feedback mit Fokus auf den Lernprozess oder die Aufgabe geben mit konkreten Hinweisen:
  - *«Versuche beim nächsten Mal die direkte Rede etwas sparsamer einzusetzen, dann wird dein Text leichter verständlich.»*

## Umgang mit Fehlern

- Kein fehlerfreies Arbeiten erwarten. Das vermittelt die Botschaft, dass Fehler nicht erwünscht sind. Lernende könnten dadurch herausfordernde Aufgaben vermeiden. Man könnte fehlerfreie Arbeiten besser einmal kommentieren mit:
  - *«Das war wohl etwas zu einfach für dich».*
- Wenn ein Fehler gemacht oder ein Ziel nicht erreicht wird, bedeutet das nicht, dass man versagt hat – man hat gelernt.
  - *«Es ist zwar noch nicht ganz richtig, aber du hast viel gelernt»*
- Fehler (eigene und die der Schüler\*innen) als Ansatzpunkt für Lernprozesse und nicht als summative Bestätigung der Fähigkeiten sehen.
- Auch aus den Fehlern der anderen lernen. Fehler miteinander bewusst wahrnehmen und nutzen. (z.B. Wöchentlich eine Klassenrunde mit: «Mein Fehler der Woche...»)

## Misserfolge erklären

- *«Dein Einsatz hat mir wirklich sehr gefallen. Lass uns überlegen, woran es liegen könnte, dass du nicht erfolgreicher warst, und dann gemeinsam versuchen, dies zu verbessern».*
- *«Alle lernen auf unterschiedliche Art und Weise und unterschiedlich schnell. Lass uns herausfinden, was für dich am besten funktioniert».*
- *«Das war wirklich nicht sehr gut. Vielleicht hast du nicht konsequent genug trainiert».*

## Fokus auf Prozesse statt Resultate

- In der Klasse nicht nur fertige Produkte und Erfolge präsentieren lassen, sondern Raum geben für Gespräche über Schwierigkeiten, Herausforderungen und Lernprozesse.
- Seinen Fehlern genug Zeit einräumen und Aufmerksamkeit widmen. Schnell etwas zu lernen, bedeutet nicht gleich, dass man auch gut gelernt hat. Etwas «richtig» zu lernen, dauert manchmal länger.
- Intelligente Menschen geniessen den Lernprozess und haben nichts dagegen, wenn sich etwas über den erwarteten Zeitrahmen erstreckt.

## Herausforderungen fördern

- Man hat nie ausgelernt. Nur weil vielleicht ein Test bestanden oder ein bestimmtes Projekt vorüber ist, bedeutet das nicht, dass das Thema einen nicht mehr interessieren muss. Dweck sagt, dass Menschen mit einem dynamischen Selbstbild („Growth Mindset“) sich ständig neue Ziele setzen und versuchen, ihr Wissen immer weiter zu stimulieren und zu erweitern.
- *«Lasst uns heute etwas Schwieriges und Hartes versuchen, von dem wir alle lernen können».*
- *«Wow, das war ein anstrengendes Training. Das ist toll, wie ihr alle alles gegeben habt».*
- *«Erzählt euch zu zweit, was ihr heute Schwieriges gelernt habt, das ihr nicht unbedingt erwartet habt».*
- *«Wer von euch hatte heute eine richtig grosse Herausforderung zu bewältigen? Lasst uns diese Erfahrung kurz miteinander teilen».*

## Stereotypen vermeiden

- Stereotypisierungen vermeiden - auch wenn sie positiv gemeint sind (z. B. «Diese Aufgabe liegt den Jungs.» oder «Darin sind die Mädchen besonders gut.»). Stereotypisierung führt dazu, dass Leistungen bestimmten festen Kategorien zugeschrieben werden und nicht dem eigenen Lernprozess, was sehr subtil die Leistung unterminieren kann.
- In ausgewählter Literatur auf die Mindsets der Protagonisten achten und diese in der Klasse diskutieren. Denn viele Serien von Kinder- und Jugendbüchern operieren mit stereotypisierten Charakteren und den dazu passenden Fähigkeiten, die sich über den Verlauf des Buches kaum entwickeln und verändern. Z.B. die ??? mit dem Sport-Ass Peter, dem schlaunen Justus und dem Bücherwurm Bob.

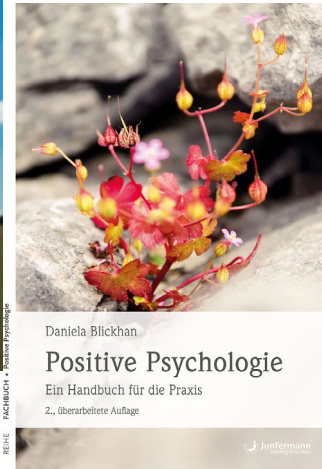
## Das eigene Mindset reflektieren

- In welchen Situationen habe ich ein statisches und in welchen ein dynamisches Mindset?
- Wie denke ich über meine Klasse oder einzelne Schüler\*innen?
- Habe ich Schüler\*innen, die etwas nicht können oder nur solche, die etwas noch nicht gelernt haben?
- Wie reden ich im Lehrerzimmer über meine Klasse oder meine Schüler\*innen?
- Wie gehe ich mit Fehlern um?



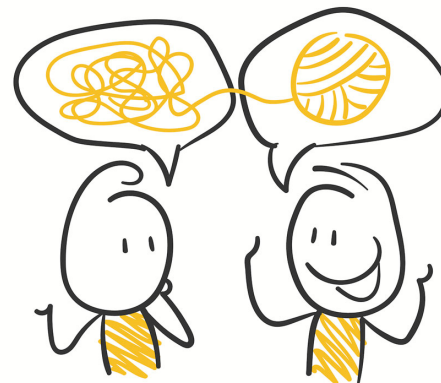
## Literatur

- Dweck, C. (2010). *Selbstbild. Wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt*. München: Piper Verlag.
- Blickhan, D. (2015). *Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis*. Paderborn: Junfermann.



## Kurzer Austausch

- Wählt ein(e) Schüler\*in, bei der ihr den Eindruck habt, er/sie hat in einem Bereich ein statisches Mindset.
- Wie äussert sich dies? Was habt ihr beobachtet? Welche Äusserungen habt ihr gehört?
- Welche Rückmeldungen würdet ihr nicht mehr / oder nun geben?
- Diskutiert mögliche Fördermassnahmen.



## Quellen

- Blackwell, L., Trzesniewski, K., & Dweck, C. (2007, Jan-Feb). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78(1), 246-263. <https://doi.org/DOI> 10.1111/j.1467-8624.2007.00995.x
- Burnette, J. L., O'Boyle, E. H., VanEpps, E. M., Pollack, J. M., & Finkel, E. J. (2013, May). Mind-Sets Matter: A Meta-Analytic Review of Implicit Theories and Self-Regulation. *Psychological Bulletin*, 139(3), 655-701. <https://doi.org/DOI> 10.1037/A0029531
- Compagnoni, M., Karlen, Y., & Maag Merki, K. (2019). Play it safe or play to learn: mindsets and behavioral self-regulation in kindergarten. *Metacognition and Learning*. <https://doi.org/10.1007/s11409-019-09190-y>
- Dweck, C. (2008). *Mindset the new psychology of success* (Paperback Edition ed.). Random House. <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0624/2005046454-d.html>
- Mangels, J. A., Butterfield, B., Lamb, J., Good, C., & Dweck, C. (2006, Sep). Why do beliefs about intelligence influence learning success? A social cognitive neuroscience model. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 1(2), 75-86. <https://doi.org/DOI> 10.1093/scan/nsi013
- Paunesku, D., Walton, G. M., Romero, C., Smith, E. N., Yeager, D. S., & Dweck, C. (2015). Mind-Set Interventions Are a Scalable Treatment for Academic Underachievement. *Psychological Science*, 0956797615571017.
- Seaton, F. S. (2017). Empowering teachers to implement a growth mindset. *Educational Psychology in Practice*, 34(1), 41-57. <https://doi.org/10.1080/02667363.2017.1382333>
- Spinath, B., & Freiberger, V. (2011). Implizite Theorien und Selbstkonzepte. In F. Hellmich (Ed.), *Selbstkonzepte im Grundschulalter Modelle, empirische Ergebnisse, pädagogische Konsequenzen* (pp. 100-116). Kohlhammer.
- <https://www.iqsonline.net/lernen/lernen-lernen/mindset-lernfreundliche-haltungen-entwickeln/>

## Vielen Dank und viel Erfolg!

Lerncoaching macht stark

John Klaver  
26. August 2023

