

Kornelia Schneider, frühLernwerk, Tönsfeldtstr. 38, 22763 Hamburg, fon 040-39 90 75 56

**Auszüge aus:**

**Dweck, Carol: Selbstbild. Wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt. Piper 2009**

(Engl. Originaltitel: Mindset. The New Psychology of Success. Random House. London 2006)

Es geht darum, „wie sehr wir uns von unseren Glaubenssätzen und Grundeinstellungen leiten lassen“ und „dass eine Veränderung scheinbar ganz einfacher Glaubenssätze große Wirkung haben kann“ (S. 9).

Dweck unterscheidet zwischen **zwei gegensätzlichen Geisteshaltungen** (s. Tabelle unten) und geht davon aus, dass die meisten Menschen entweder zu der einen oder zur anderen Seite neigen, auch wenn manche „irgendwo zwischen beiden Extremen liegen“ (22; vgl. auch S. 60).

Ihre Hauptbotschaft: „Sie können Ihr Selbstbild ändern“ (S. 23). „Selbstbilder sind erlernbar“ (200).

Sie spricht von einer „Theorie des Selbstbilds“ (189), ohne diese zu benennen.

### **Kerninhalte und Grundaussagen**

Gene und Umwelt spielen zusammen: Gene *brauchen* die Umwelt, „um ihre Aufgaben überhaupt erfüllen zu können“ (S. 14). Es hängt nicht an einem „angeborenen Talent“, wie weit Menschen ihre Fähigkeiten entwickeln, sondern an der zielgerichteten Tätigkeit. Erfahrung, Ausbildung und persönlicher Einsatz spielen eine entscheidende Rolle (14).

Die innere Einstellung zu den beiden gegensätzlichen Selbstbildern oder Geisteshaltungen hat einen weitreichenden Einfluss darauf, „wie Sie Ihr Leben führen. Sie entscheidet, ob Sie der Mensch werden, der Sie sein wollen, und ob Sie das erreichen, was Sie sich vornehmen“ (14).

„Das Bedürfnis zu lernen ist angeboren. Kleinkinder lernen jeden Tag dazu. Und nicht etwa Kleinigkeiten, sondern Grundfähigkeiten wie Laufen und Sprechen. Sie überlegen nicht, ob es zu anstrengend sein könnte oder ob die Mühe sich lohnt. Und sie zerbrechen sich nicht den Kopf darüber, ob sie Fehler machen oder sich blamieren könnten. Wenn sie hinfallen, stehen sie wieder auf. Sie laufen einfach los“ (25).

„Jeder Mensch wird mit einer Lust am Lernen geboren, doch ein statisches Selbstbild kann diese Lust zunichte machen“ (S. 67).

„Lernorientierte Menschen benötigen ... korrekte Informationen über ihren derzeitigen Kenntnisstand, um effektiv lernen zu können. Wenn wir aber alles als positives oder negatives Urteil über unsere Persönlichkeit auffassen, dann haben wir notwendigerweise eine verzerrte Selbstwahrnehmung“ (20).

Dweck unterscheidet zwischen dem **Intelligenzbild** (in Bezug auf geistige Fähigkeiten) und dem **Persönlichkeitsbild** (in Bezug auf persönliche Qualitäten). (22)

Das Wort „**Fähigkeit**“ hat zwei Bedeutungen:

- „bestehende Fähigkeit, die unter Beweis gestellt werden muss“;
- „wandelbare Fähigkeit, die durch Lernen entwickelt werden kann“ (24).

„Menschen, die an festgefügte Eigenschaften glauben, verspüren das dringende Bedürfnis, erfolgreich zu sein, und wenn es ihnen gelingt, dann verspüren sie mehr als Stolz. Sie fühlen sich überlegen, denn ihr Erfolg zeigt, dass ihre unveränderlichen Eigenschaften denen anderer

Menschen überlegen sind. Doch hinter dem Selbstbewusstsein lauert immer eine Furcht: Wenn ich nur jemand bin, wenn ich Erfolg habe – wer bin ich dann, wenn ich keinen Erfolg habe?“ (43)  
„Statt aus ihren Fehlern zu lernen und ihre Schwächen zu beheben, beheben Menschen mit einem statischen Selbstbild lieber den Schaden für ihr Selbstwertgefühl“ (47).

„Menschen, die an unveränderbare Eigenschaften glauben, laufen immer Gefahr, sich von einer Niederlage festlegen und dauerhaft beeinflussen zu lassen. Egal wie intelligent oder talentiert sie sein mögen, ihr Selbstbild scheint ihnen jede Möglichkeit zu nehmen, mit einer Niederlage umzugehen“ (51). Studenten mit einem statischen Selbstbild leiden häufiger unter Depression (50).  
„Menschen, die glauben, dass sie ihre grundlegenden Eigenschaften weiterentwickeln können, erleben Misserfolge zwar auch als schmerzhaft, doch sie lassen sich nicht von ihnen festlegen. Wenn Fähigkeiten erweiterbar sind, wenn Wandel und Wachstum möglich sind, dann gibt es immer einen Weg zum Erfolg“ (51).

Anstrengung allein reicht nicht ganz, denn je nach Lage und persönlichen Voraussetzungen kann Anstrengung unterschiedliche Wirkungen entfalten: „Menschen mit schlechteren Voraussetzungen scheitern trotz großer Anstrengungen leichter“ (61).

„Unsere Denkweisen geben unserem inneren Tagebuch eine Art Rahmen vor. Sie sind wie eine Brille, durch die wir die Welt sehen und interpretieren“ (245).

„Die statische Denkweise macht uns glauben, es gäbe so etwas wie eine unveränderliche Wahrheit über jeden von uns“ (63).

„Das dynamische Selbstbild steht für die Überzeugung, dass Fähigkeiten entwickelt werden können. Das sagt noch nichts darüber aus, wie viel Veränderung möglich ist und wie viel Zeit der Prozess in Anspruch nehmen wird. Und das bedeutet auch nicht, dass alles, wie etwa Vorlieben oder Werte, verändert werden kann“ (64).

„Ob wir nun Wunderkinder sind oder nicht, wir alle haben Interessen, die sich zu besonderen Fähigkeiten entwickeln können“ (77).

Die meisten Menschen sind der „Ansicht, die besondere Fähigkeit sei selbst die 'Gabe'. Doch diese entwickelt sich erst durch eine immense Neugier und die Suche nach immer neuen Herausforderungen“ (77).

### **Selbstvertrauen:**

„Menschen mit einem statischen Selbstbild haben genau so viel Selbstvertrauen wie Menschen mit einem dynamischen Selbstbild – zumindest zu Beginn“, aber es ist „anfälliger, wenn Rückschläge und selbst Anstrengungen es so leicht untergraben können“ (65).

Menschen mit einem statischen Selbstbild sind häufiger schüchtern. Schüchternheit bei Menschen mit statischem Selbstbild beeinträchtigt die sozialen Beziehungen, nicht aber bei Menschen mit dynamischem Selbstbild, denn diese Menschen betrachten die Begegnung mit anderen Menschen als Herausforderung. „Schüchterne Menschen mit statischem Selbstbild wollen dagegen Begegnungen mit Menschen vermeiden, die größere soziale Kompetenz haben könnten als sie selbst“, z.B. weil sie Angst davor haben, Fehler zu machen (189).

„Menschen mit verschiedenen Selbstbildern gehen also grundsätzlich unterschiedlich an die neue / Situation heran. Die einen nehmen eine Herausforderung an und die andern fürchten sich davor, ein Risiko einzugehen“ (S. 189/190).

### **Beurteilungen:**

„Noten und andere Leistungsmessungen zeigen uns nur, wo ein Schüler im Moment steht, aber sie verraten uns nichts darüber, was er erreichen kann“ (80/81).

<p><b>“Fixed mind set”:</b> eine festgelegte Geisteshaltung – im vorliegenden Buch übersetzt mit <b>statisches Selbstbild</b> bisweilen auch: <b>starre Einstellung (S. 47)/ Denkweise (48)</b></p>	<p><b>“Growth mind set”:</b> eine auf Wachstum ausgerichtete Geisteshaltg. – im vorliegenden Buch übersetzt mit <b>dynamisches Selbstbild</b> bisweilen auch: <b>wachstumsorientierte Einstellung (S. 47)</b></p>
<p><b>Einstellungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intelligenz ist fest vorgegeben (S. 14), eine „angeborene Eigenschaft, die sich nicht verändern lässt“ (21).</li> <li>• Entweder ich kann etwas (weil ich Talent habe) oder nicht. Es hat keinen Zweck sich anzustrengen (17). „Wer sich anstrengen muss, hat kein Talent oder keine Intelligenz“ (25). „Man hat es eben oder man hat es nicht“ (35).</li> <li>• Es ist wichtig, „hier und jetzt perfekt zu sein“ (36). Ich darf keine Fehler machen (100).</li> <li>• Es zählt allein das Ergebnis (62).</li> <li>• Erfolg hat nur damit zu tun, besser zu sein als andere; man wird am Misserfolg gemessen; wenn man kein Talent hat, muss man sich nicht anstrengen (57).</li> <li>• Unser Potenzial kann durch einfache Tests erkannt werden (38).</li> <li>• „Einmal Versager, immer Versager“ (72)</li> <li>• Schwarz-weiß-Denken: entweder schlau oder dumm, hübsch oder hässlich, in oder out, Sieger oder Verlierer (72)</li> </ul>	<p><b>Einstellungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menschliche Eigenschaften, z.B. geistige Fähigkeiten, lassen sich durch Übung weiter entwickeln, d.h. sie sind nicht „in Stein gemeißelt“ (S. 12).</li> <li>• Misserfolge führen zu Lernprozessen</li> <li>• Die Grundeigenschaften können durch eigenen Anstrengungen weiterentwickelt werden (15).</li> <li>• Man kann nicht vorhersagen, „was Menschen durch Jahre der Leidenschaft, Einsatz und Übung alles erreichen“ (16).</li> <li>• Wichtig ist, etwas zu tun (62).</li> <li>• Potenzial ist die Fähigkeit eines Menschen, sich durch eigenen Einsatz zu entwickeln (38). Man braucht Zeit, um sein Potenzial zu entwickeln (39). „Eine Beurteilung zu einem einzigen Zeitpunkt sagt rein gar nichts über die Fähigkeiten eines Menschen aus, geschweige denn über sein Potenzial für die Zukunft“ (39/40).</li> <li>• „Jeder Mensch hat das Potenzial sich zu verändern“ (194).</li> <li>• Glaube an Entwicklungsfähigkeit (234)</li> </ul>
<p><b>Anzeichen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Misserfolge werden wie ein Urteil über den Wert als Mensch genommen: =&gt; sich selbst nieder machen oder die Schuld bei anderen suchen</li> <li>• sich abgestempelt fühlen bei Misserfolg (43), kein Rezept haben für den Umgang mit einer Niederlage (47)</li> <li>• sich Beurteilungen entziehen als Methode, das Ego zu schützen (73)</li> <li>• andere klein machen, um sich selbst groß zu fühlen (131)</li> <li>• unersättliches Ego (136)</li> <li>• Aufstieg als Grundlage für Selbstwert (140)</li> </ul>	<p><b>Anzeichen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Die Leidenschaft, Grenzen zu überwinden, auch dann noch, wenn nicht alles nach Plan läuft, ist das Zeichen eines dynamischen Selbstbildes“ (16). =&gt; Herausforderungen annehmen</li> <li>• realistische Selbsteinschätzung (20)</li> <li>• sich nicht den Kopf darüber zerbrechen, ob man Fehler macht (25), denn aus Misserfolgen kann man lernen (45)</li> <li>• Probleme angehen, nach neuen Wegen suchen (62), Fragen stellen (131)</li> <li>• sich auf Dinge einlassen, die man nicht von Anfang an beherrscht, und sie mit ganzem Herzen verfolgen (67)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestätigung suchen, sich bestätigen lassen (149)</li> <li>• urteilen (178), Urteilsfokussierung (191)</li> <li>• abstempeln (179)</li> <li>• Schuldzuweisungen (182)</li> <li>• entweder-oder-Denken</li> <li>• „Gruppendenke(n)“ (160)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misserfolgen ins Auge sehen (131)</li> <li>• nützliche Maßnahmen überlegen (179)</li> <li>• Fähigkeit zur Selbstkorrektur (130)</li> <li>• Kraft aus sich selbst schöpfen (142)</li> <li>• Herausforderungen annehmen (142)</li> <li>• Meinungsverschiedenheiten offen austragen (160)</li> </ul>
<p><b>Konsequenzen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• statische Botschaften vermitteln (186), z.B. <i>„Du hast unveränderliche Eigenschaften, die ich beurteile“</i> (240).</li> <li>• immer wieder das Bedürfnis verspüren, sich bzw. das Talent zu beweisen (14), ständiger Druck mich beweisen zu müssen (40), die eigene Kompetenz unter Beweis stellen (183), Schwächen nicht eingestehen und beheben können (130)</li> <li>• Dem Bedürfnis zu lernen, vor allem der Lernbegeisterung wird ein Ende bereitet (25).</li> <li>• Prüfungsergebnisse, Noten, Bewertungen bleiben ein Leben lang haften (36).</li> <li>• Die Belastung, sein Talent unter Beweis stellen zu müssen, kann die Freude an der Sache verderben. Der Hunger nach Herausforderungen wird sabotiert (88).</li> <li>• Kraft aus dem Gefühl beziehen, alles sicher im Griff zu haben (32)</li> <li>• „Das statische Selbstbild erlaubt Menschen nicht zu werden. Sie müssen immer schon sein“ (36), es verhindert zu lernen, wie man hart arbeitet und wie man mit Rückschlägen umgehen kann (109).</li> <li>• stärker gefährdet, Vorurteile auszubilden</li> <li>• konstruktive Kritik als Angriff oder Ablehnung sehen (93)</li> <li>• Angst, Fehler zu machen (189)</li> <li>• „Gruppendenke“ lullt ein in ein falsches Gefühl von Sicherheit (161).</li> <li>• „Das statische Selbstbild kennt kein Rezept, um mit einer Verletzung umzugehen“, das nährt Rachedgedanken (167), zumindest Konkurrenzkampf (183).</li> <li>• Vorstellung: Die eigenen Eigenschaften, die des Partners und die Beziehung selbst sind unveränderlich (170).</li> </ul>	<p><b>Konsequenzen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dynamische Botschaften vermitteln; z.B. <i>„Du bist ein Mensch in Entwicklung und ich habe ein Interesse an deiner Entwicklung“</i> (240).</li> <li>• „Der Glaube, dass wir bestimmte Fähigkeiten weiterentwickeln können, weckt in uns die Lernbegeisterung. Warum sollen wir uns dauernd beweisen, wie großartig wir sind, wenn wir noch besser werden können? Warum sollen wir unsere Schwächen verbergen, wenn wir sie überwinden können? Warum sollen wir uns nur mit Freunden und Partnern umgeben, die uns immer wieder bestätigen, statt mit solchen, die uns anspornen, uns weiterzuentwickeln? Warum immer nur die ausgetretenen Pfade gehen statt solche, mit denen wir unsere Grenzen überwinden?“ (16)</li> <li>• „Diese Grundeinstellung ermöglicht es Menschen, sich gerade dann weiterzuentwickeln, wenn sie vor großen Herausforderungen stehen“ (16).</li> <li>• Kraft beziehen aus Herausforderungen, die erlauben, Grenzen zu überwinden (32)</li> <li>• „Werden ist besser als Sein“ (36).</li> <li>• an Wachstumspotenzial glauben (40)</li> <li>• sich gegen Vorurteile wehren, nicht an naturgegebene Minderwertigkeit glauben (93)</li> <li>• „Weil sie Illusionen überflüssig macht, ermöglicht die dynamische Denkweise eine umfassende und offene Diskussion sämtlicher Informationen und damit eine bessere Entscheidung“ (163).</li> <li>• Jeder dieser drei Aspekte ist entwicklungsfähig: Ich, der Partner, die Beziehg. kann sich verändern und wachsen (170).</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• sich abgestempelt fühlen bei Zurückweisung oder Trennung (181)</li> <li>• Selbstwertgefühl steigt, wenn andere schlechter sind (186); Selbstwert daraus beziehen, anderen überlegen zu sein (188)</li> <li>• Welt einteilen in Über- und Unterlegene (192)</li> <li>• sich zu Richtern machen (193)</li> <li>• sich selbst aufbauen, indem eigene Überlegenheit sowie Unterlegenheit von anderen inszeniert wird (186, 187)</li> <li>• vermeiden oder verachten, was man nicht auf Anhieb hinbekommt (203)</li> <li>• Eine Niederlage stellt die Identität in Frage (232)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rache ist nicht attraktiv, sondern entscheidend ist, aus Verletzung zu lernen (167).</li> <li>• auf Schuldzuweisungen verzichten und den nächsten Schritt gehen (182)</li> <li>• Herausforderungen annehmen (190)</li> <li>• Mitgefühl und Rücksichtnahme haben Vorrang vor Gewinnen (238).</li> <li>• Prozesse betonen: Strategien, Anstrengungen und Entscheidungen (241)</li> </ul>
<p><b>Lernstrategie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernen, um gute Noten zu bekommen</li> <li>• Aufzeichnungen und Fachliteratur lesen und so viel wie möglich davon einprägen (75)</li> <li>• Aufgeben, wenn das nicht zu Erfolg führt</li> </ul>	<p><b>Lernstrategie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernen um zu verstehen</li> <li>• Lernstrategie und Motivation selbst in die Hand nehmen</li> <li>• nach Verbindungen und Gemeinsamkeiten von verschiedenen Themen suchen</li> <li>• die eigenen Fehler versuchen zu verstehen</li> </ul>
<p><b>Lehr-Vorstellung:</b>  Kann ich es ihnen beibringen? Können sie es lernen? (78) =&gt; Aufgabenstellung vereinfachen  „Als Lehrer habe ich keinen Einfluss auf die intellektuelle Leistungsfähigkeit meiner Schüler“ (81)  =&gt; Förderung von schlechten Lernstrategien  =&gt; andere Menschen zu Richtern statt zu Unterstützern machen (82)</p>	<p><b>Lehr-Vorstellung:</b>  <i>Wie</i> kann ich es ihnen beibringen? <i>Wie</i> können sie es lernen? (78) =&gt; an Interessen anknüpfen, Leidenschaft entfachen/unterstützen (80)  Glaube an die Entwicklungsfähigkeit jedes einzelnen Schülers (81)  =&gt; Leistungsförderung, Aktivierung aller Energien und verschiedener Lernstrategien</p>
<p><b>Erfolgs-Vorstellung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich bin Sieger (117); „wenn ich gewinne, bin ich jemand“ (126)</li> <li>• „Talent-Denke“ (129)</li> <li>• Wenn man das Können hat, muss man nichts für den Erfolg tun (172)</li> <li>• „Jeder Mensch hat bestimmte Führungsfähigkeiten und es gibt wenig, was man tun kann, um diese zu steigern“ (160).</li> </ul>	<p><b>Erfolgs-Vorstellung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich steigern meine Leistung, wenn ich mein Bestes gebe (117) und aus Rückschlägen lerne (119).</li> <li>• Fokus auf Selbstentwicklung, Selbstmotivation, Selbstverantwortung (127)</li> <li>• Jeder Mensch kann seine ursprünglichen Führungsfähigkeiten erheblich verbessern“ (160).</li> <li>• „Kompetenz und Leistung erfordern Leidenschaft und Einsatz“ (205).</li> </ul>

## Entstehungsbedingungen für ein dynamisches oder statisches Selbstbild

„Wenn Chefs herrisch und beleidigend werden, zwingen sie ihren Mitarbeitern ein statisches Selbstbild auf. Das bedeutet, statt zu lernen, zu wachsen und das Unternehmen voranzubringen, haben die Mitarbeiter Angst, dass sie schlecht beurteilt werden könnten. Es beginnt damit, dass der Chef sich sorgt, beurteilt zu werden, aber endet damit, dass schließlich alle Angst haben, beurteilt zu werden. Mut und Erfindungsreichtum haben es schwer, in einem Unternehmen mit der statischen Denkweise zu überleben“ (148).

Eine Kultur des Wachstums und Teamwork einzuführen, über Lernreisen und Entdeckungen zu sprechen, miteinander zu reden, „Wir“ höher zu stellen als „ich-ich-ich“, trägt dazu bei, die statische Denkweise in eine dynamische zu verwandeln (149-151).

Negative Stereotypen über bestimmte Menschen (z.B. Mädchen) lassen bei Menschen mit statischem Selbstbild (z.B. Jungen) das Selbstwertgefühl steigen (186).

Unterschwellige Botschaften beeinflussen das Selbstbild, denn sie zeigen Kindern, wie sie sich selbst wahrnehmen sollen (200).

„Schon Säuglinge können die gelernten Botschaften weitergeben“ (213). Von Main und George (1985)<sup>1</sup> wurde untersucht, wie sich Kinder zwischen 1 und 3 Jahren, „die von ihren Eltern geschlagen und bestraft wurden, weil sie schrien oder nicht folgten“ in der KiTa verhielten, wenn andere Kinder weinten oder schrien. „Die misshandelten Kinder reagierten oft zornig und einige versuchten sogar, die weinenden Kinder zu schlagen. Sie hatten verstanden, dass ein weinendes Kind beurteilt und bestraft wird“ (213).

Was zu einem **dynamischen Selbstbild** gehört und dessen Verbreitung begünstigt:

- die Suche nach Menschen, die leidenschaftlich bei der Sache sind (152),
- die Suche nach Menschen mit Entwicklungspotenzial statt nach Naturtalenten (164 ),
- Dialog und ehrliches Feed-back,
- „dem Wachstum anderer Menschen und nicht der Pflege des eigenen Egos“ (153) dienen
- dynamische Botschaften vermitteln (186)
- ein Klima der Zusammenarbeit und des persönlichen Wachstums (196)
- das Bemühen, sich selbst zu verbessern (197)
- dynamisches Feedback: Handlungen als Schritte auf dem Weg zur Verbesserung sehen (196)
- Bemühungen loben (203), Einsatz betonen (204), Lob auf Anstrengung und Leistung beziehen (205)
- „Konstruktive Kritik bedeutet, dem Kind Mittel zu geben, etwas selbst in die Hand zu nehmen, etwas besser zu machen oder bessere Leistung zu bringen“ (209).
- gute Lerngewohnheiten fördern (211)
- sich unterstützt fühlen (211)
- erleben, dass Fehler zu Vorschlägen und neuem Wissen führen (212)
- Kindern zeigen, „wie man über ein Thema nachdenkt“ und „dass Kommunikation möglich ist“, wie sie hohe Anforderungen erreichen können (214)
- Kinder selbst denken und lernen lassen (214), Begeisterung entwickeln lassen (215)

---

<sup>1</sup> Main, Mary/George, Carol: Responses of Abused and Disadvantaged Toddler to Distress in the Day Care setting. In: Developmental Psychology 21 (1985), 407-412

- erleben, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten (215)
- Interessen, Wachstum und Lernprozesse fördern (215)
- dynamische Ideale vertreten: um des Wissens willen lernen, um dieses Wissen einsetzen zu können, sein Denken zu erweitern, Arbeits- und Forschungsmethoden zu verbessern (219)
- Raum lassen für „die Individualität des Kindes, seine Interessen, Eigenheiten, Wünsche und Werte“ (219)
- Lehrer erleben, die sich für Lernprozesse begeistern (221) und ein Umfeld des Vertrauens (nicht der Beurteilung) schaffen (225) und persönliche Verantwortung für jede/n Schüler/in übernehmen (226), die Kindern beibringen das Lernen lieben und selbständig zu denken (227) und die Möglichkeit bieten zu wachsen (229), die selbst gern lernen (229) und Unterrichten als Lerngelegenheit für sich sehen, selbst zu wachsen (229/230), die auffordern, Annahmen zu hinterfragen (230), die Interesse am Lernen, nicht am Lehren haben (230) und „das Feuer des Geistes“ entzünden (230)
- Beschreiben, „wie unser Hirn neue Verbindungen herstellt und 'wächst', wenn wir neue Dinge lernen und einüben“ (249)

Was zu einem **statischen Selbstbild** gehört und dessen Verbreitung begünstigt:

- Stereotype und statische Botschaften vermitteln (186)
- „Gruppendenke“, engl. „groupthink“, ein Begriff, der „Anfang der siebziger Jahre von Irving Janis geprägt“ wurde (161) = „Zustand, in dem alle Mitglieder der Gruppe das Gleiche denken“ (161)
- Gruppendenke kann dann entstehen, wenn ein sich eine Gruppe an ihrer eigenen Genialität und Überlegenheit berauscht“ (161).
- „Gruppendenke entsteht auch dann, wenn ein Führer abweichende Meinungen bestraft“ (162).
- anhaltendes Mobbing (195)
- eine Kultur, die die statische Denkweise toleriert oder sogar fördert (195), z.B. durch ein
- Klima der Konkurrenz (196)
- „Wer die Intelligenz von Kindern lobt, schadet ihrer Motivation und damit ihrer Leistung“ (202). Denn: „Wenn Erfolg bedeutet, dass jemand intelligent ist, dann bedeutet Misserfolg, dass jemand dumm ist“ (202).
- Lob auf persönliche Eigenschaften beziehen (205)
- gelobt werden für Geschwindigkeit und Perfektion (keine Fehler) (205)
- fortwährend beurteilt werden, ständig auf dem Prüfstand stehen (210)
- mitbekommen, wie Eltern andere beurteilen (205)
- erleben, dass Fehler zu Urteilen und Strafen führen (212)
- unter der Last von Etiketten erdrückt werden (215)
- Liebe mit Erfolg verknüpfen, Druck ausüben (217)
- Ideale vertreten, die sich nicht durch Arbeit erreichen lassen – das sind starre Ideale (218)

### **Bedeutung des Selbstbilds für Beziehungen**

Wenn wir nicht verstehen, dass sozial-emotionale Fähigkeiten dazu gehören, eine gute Beziehung zu gestalten und zu leben, laufen wir Gefahr, entweder gar nicht zu erkennen, was dazu gehört oder diese Fähigkeiten nicht zu nutzen. Menschen mit einem statischen Selbstbild erliegen dieser Gefahr leichter (170).

In Bezug auf **Partnerbeziehungen** geht es nicht nur darum, ob man

- die eigenen Fähigkeiten und Eigenschaften für unveränderbar hält, sondern auch
- die des Partners/der Partnerin
- und die Beziehung selbst (170).

Menschen mit einem dynamischen Selbstbild gehen davon aus, „dass jeder dieser drei Aspekte entwicklungsfähig ist“ (170).

„Menschen mit einem statischen Selbstbild erwarten, dass alles ohne eigenes Zutun passiert“ (171). Sie denken z.B., dass man nicht an der Beziehung arbeiten müsste, wenn nur der Partner/die Partnerin stimmt (171). Sie denken, „dass Beziehungsprobleme ein Zeichen tief sitzender Charakterschwächen seien“ (175/176).

„Wenn man in jeder Frage dasselbe denkt, muss man nicht kommunizieren – man kann immer davon ausgehen, dass der Partner die Dinge genauso sieht wie man selbst“ (174).

„Eine Beziehung, in der sich die Partner nicht bemühen, ist eine Beziehung ohne Zukunft. Gute Kommunikation erfordert Arbeit, genauso wie das Erkennen und Diskutieren einander widersprechender Erwartungen und Vorstellungen“ (175).

„Wenn Menschen mit statischem Selbstbild über Konflikte sprechen, dann benennen sie Schuldige. Manchmal suchen sie die Schuld bei sich selbst, doch meistens beim Partner. Und sie suchen die Schuld bei einer Charaktereigenschaft, genauer gesagt, bei einer Schwäche“ (176). Das löst Empfindungen von Ärger und Abneigung gegenüber dem Partner/der Partnerin aus. Wenn ein Problem seine Ursache vermeintlich „in einer unveränderbaren Eigenschaft hat, kann es nicht gelöst werden“ (176).

Gelebte dynamische Einstellung: eine/r hilft dem/der anderen, „seine Ziele zu erreichen und sein Potenzial zu erfüllen“ (185), einander in der persönlichen Entwicklung zu unterstützen und Anerkennung zu schenken (185).

### **Erkundungs- und Reflexionsfragen**

- „Gibt es etwas in Ihrer Vergangenheit, von dem Sie glauben, dass es Ihnen eine Stempel aufdrückt?“ (68)
- Fragen Sie sich: „Was habe ich aus dieser Erfahrung gelernt? Was kann ich aus ihr lernen? Wie kann diese Erfahrung mein persönliches Wachstum befördern?“ (68)
- „Gibt es etwas, was Sie schon immer tun wollten, aber nie angepackt haben, aus Angst, Sie könnten nicht gut genug sein? Nehmen Sie sich vor, es zu tun!“ (68)
- Was fördert eine starre Einstellung, was aktiviert eine dynamische? (86)
- Wie geben wir Kindern die Selbstsicherheit, die sie benötigen? (86)
- Was bewirkt Lob? (86) – In Welche Richtung werden Kinder dadurch bestärkt?
- Was hilft, ein dynamisches Selbstbild zu entwickeln? Wie können Sie bei sich selbst anfangen? (164)
- Arbeiten Sie in einer Institution mit statischem oder dynamischen Selbstbild? Woran machen Sie das fest? (164)
- Ziehen Sie aus unangenehmen Erlebnissen Schlussfolgerungen, was Sie Positives mitgenommen haben (könnten)? (198)
- Nutzen Sie Auseinandersetzungen, um sich selbst und andere besser zu verstehen und neue Lösungswege zu suchen? (198)
- Lerne ich aus Liebe zum Lernen, aus Interesse und weil ich etwas verstehen will oder um die Liebe oder Anerkennung von jemandem zu gewinnen? (269)
- Befinde ich mich gerade in einem „Urteilen- und beurteilt-werden-Modus“ oder „Lernen- und-helfen-Modus“ (279)?



## Tipps

- „Versetzen Sie sich geistig in eine dynamische Haltung. Stellen Sie sich vor, wie in ihrem Gehirn neue Synapsen und Verbindungen entstehen, während Sie lernen“ (67).
- „Denken Sie an Lernen und Verbesserung, nicht an Beurteilung“ (99).
- Geben Sie die Kontrolle über den eigenen Lernprozess nicht aus der Hand! (99)
- Es gibt viele Menschen, „die Opfer von negativen Stereotypen sind. ... Schenken sie diesen Menschen Ihre dynamische Denkweise“ (99).
- „Üben Sie, Prozesse zu loben, wenn Sie mit Ihren Kindern kommunizieren“ (241).
- „Präsentieren Sie Themen in einem wachstumsorientierten Rahmen und geben Sie Prozess-Feedback“ (241).
- Überprüfe, was für Glaubenssätze Deine Reaktionen bestimmen! (244)
- Achte darauf, wie du konstruktiv reagieren kannst, d.h. lösungsorientiert: „Was kann ich daraus lernen? Wie kann ich es beim nächsten Mal besser machen? Wie kann ich meinem Partner helfen, anders damit umzugehen?“ (246)
- Überprüfe, ob und wann du die „Urteilsbrille“ oder die „Wachstumsbrille“ aufsetzt! (246)
- Wenn du einen Plan hast, etwas Neues anzugehen, fasse ganz konkrete Schritte ins Auge, wie du es machen wirst (260)!
- Frage Dich, wie du gelernt hast, was du kannst; frage Kinder danach! (269)