

Was ist Growth Mindset-orientierter Unterricht?

Blanka Tacer



Kategorie	Beschreibung	Quellen
Die Natur des Gehirns und der Intelligenz	<p>Aufklärung der Lernenden über die Funktionsweise unseres Gehirns, wie wir lernen, statisches und dynamisches Selbstbild (fixed vs growth mindset).</p> <p>Lernende über die Plastizität des Gehirns informieren</p> <p>Interventionen im Bereich des Selbstbildes sind möglicherweise einflussreicher, wenn sie die sich ständig weiterentwickelnden wissenschaftlichen Erkenntnisse und Informationen über die Plastizität des Gehirns im Erwachsenenalter einbeziehen.</p> <p>Sammeln von Erfahrungen der Lernenden bezüglich der Entwicklung des Selbstbildes</p> <p>Wie die Erfahrungen und Beobachtungen der Lernenden ihre Überzeugungen über das Selbstbild beeinflussen haben (z. B. ihre eigenen akademischen Erfahrungen, die Beobachtung der Erfahrungen von Kollegen und</p>	<p>Sriram (2014)</p> <p>Dweck, verschiedene Artikel</p> <p>Jaffe (2020)</p> <p>Limeri et al. (2020)</p> <p>Sriram (2013)</p> <p>Smith & Capuzzi (2019)</p> <p>Limeri et al. (2020)</p> <p>Smith & Capuzzi (2019)</p>

	<p>Kolleginnen). Wie Autoritätspersonen (z. B. Eltern und Lehrkräfte) über Intelligenz sprechen, ist einflussreich.</p>	
<p>Growth Mindset Sprache</p>	<p>Den Zusammenhang zwischen Lernen und Ergebnis aufzeigen Betonung von Anstrengung, Fehlern, Gehirnentwicklung, Reflexion über das Lernen, hohe Erwartungen, wachstumsorientierte Rückmeldungen. Man kann die Lernenden zum Nachdenken anregen und ihnen vermitteln, dass sie hohe Leistungen erbringen können, aber dazu braucht es Ausdauer und Charakter. Es braucht ein Verständnis dafür, dass sie sich weiter bemühen müssen, auch wenn der Erfolg nicht sofort eintritt. (Duckworth 2016; Tough 2012).</p> <p>Das Gespräch über das dynamische Selbstbild am Laufen halten Geben Sie Beispiele für ein dynamisches Selbstbild.</p> <p>Loben Sie Anstrengung, nicht Talent Es ist wichtig, dass Aussagen, die Intelligenz fördern, zu Aussagen, die Anstrengung loben, geändert werden und dass Lernenden gesagt wird, dass sie es schaffen können; es braucht manchmal nur mehr Zeit und Übung, und es wird nicht über Nacht geschehen (Boaler 2016; Dweck 2006; Kohn 2015; Pink 2009). Aussagen wie „Du bist intelligent“ sollte man ersetzen durch z.B.: „Ich finde deinen Lösungsweg sehr gut. Du hast über den Tellerrand hinausgedacht.“</p> <p>Förderung von positiven Selbstgesprächen Indem man den Lernenden explizit beibringt, wie sie positive Selbstgespräche führen können, hilft man ihnen, wichtige Fähigkeiten und das nötige Selbstvertrauen zu entwickeln, um beim Lernen erfolgreich zu sein.</p>	<p>https://www.mindsetworks.com/websitemedia/resources/growth-mindset-framing-tool.pdf</p> <p>https://www.mindsetworks.com/websitemedia/resources/growth-mindset-feedback-tool.pdf</p> <p>Robinson (2017)</p> <p>Blanchette Sarrasin et al. (2018)</p>

	<p>Gelegenheiten für Fehler ohne Bestrafung bieten. Normalisierung von Fehlern und Misserfolgen. Fehler nicht als Feind zu betrachten, den es zu besiegen gilt, sondern als Freund, von dem wir viel lernen können.</p> <p>Mehrfaches Auseinandersetzen</p> <p>Die Lernenden erhalten mehrfach Gelegenheit, neues Wissen und neue Fähigkeiten kennen zu lernen, sich damit auseinander zu setzen und zu vertiefen.</p> <p>Verfolgung von Lernzielen anstelle von Darstellungszielen</p> <p>Dies bezieht sich auf die Neigung der Lernenden, Ziele zu verfolgen, die darauf abzielen, ihre Fähigkeiten zu verbessern und dem Lernen Bedeutung beizumessen, anstatt ihre Fähigkeiten anderen gegenüber zu beweisen.</p> <p>Schritt-für-Schritt</p> <p>Das Lernen durch spezifische Schritte/Aktivitäten unterstützen, ein Endziel in kleinere Ziele untergliedern und eine Verbindung zwischen Anstrengung und Ergebnis herstellen.</p> <p>Wahlmöglichkeiten</p> <p>Geben Sie den Lernenden Wahlmöglichkeiten bei den Aufgaben. Motivation steigt, wenn die Lernenden mehr Kontrolle haben, und diese erhöhte Motivation kann wiederum die eine dynamisches Selbstbild fördern (Howard und Whitaker, 2011). Lernende unterscheiden sich in der Art und Weise, wie sie kommunizieren was sie lernen. Geben Sie ihnen bei großen Projekten die Möglichkeit, ihre Arbeit auf unterschiedliche Weise zu präsentieren, z. B. in einem Blog, einer Videopräsentation oder einer Broschüre.</p>	<p>Jaffe (2020)</p> <p>Dweck, verschiedene Artikel</p> <p>High impact Teaching Strategies (2020)</p>
<p>Growth Mindset Bewertung</p>	<p>Geben Sie den Lernenden die Möglichkeit, sich selbst zu testen, anstatt nur den neuen Stoff zu lernen oder zu üben. Lernende verfügen manchmal über eine intrinsische Motivation, bei der sie Freude am Lernprozess selbst haben, ohne dass sie eine Belohnung benötigen (Gottfried, 1985). Sie sind stolz auf die Bewältigung einer schwierigen Aufgabe. Sie können auch Aufgaben stellen, die ihr Denken anregen. Die Lernenden freuen sich über die Herausforderung, ihre eigenen Tests zu erstellen. Arbeiten Sie mit den Lernenden zusammen, um ihnen die Angst vor Versuch und Irrtum zu nehmen und ihnen dabei zu helfen, wieder von vorne beginnen, wenn sie</p>	<p>Robinson (2017)</p>

	<p>nicht weiterkommen (Duckworth 2016). Sie müssen entscheiden, wann Sie extrinsische Belohnungen wie Preise oder Extrapunkte für einen Test einsetzen. Belohnungen und Bestrafungen können negatives Denken hervorrufen oder zum Schummeln verleiten.</p>	
<p>Growth Mindset Reflektion</p>	<p>Besprechung der Erfahrungen der Lernenden mit der Bewältigung von Schwierigkeiten in der Vergangenheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bitten Sie die Lernenden, über vergangene Zeiten nachzudenken, in denen sie gelernt oder ein Problem überwunden haben, und erinnern Sie sie daran, dass sie dazu in der Lage sind. • Beobachtung des Umgangs von MitschülerInnen mit Schwierigkeiten oder Feststellung von Unterschieden zwischen MitschülerInnen und Erfahrungsaustausch in Gruppen. • Nehmen Sie sich am ersten Unterrichtstag Zeit, um zu erklären, was es bedeutet, Hartnäckigkeit, Ausdauer und Widerstandsfähigkeit zu besitzen. Erzählen Sie von persönlichen Erfahrungen, in denen Sie Ausdauer hatten bzw. nicht hatten. Lassen Sie die Lernenden zu Wort kommen. • Persönliche Reflexion und das Erzählen von Geschichten werden genutzt, um Selbstbilder in der Praxis zu identifizieren <ul style="list-style-type: none"> • In Kleingruppendiskussionen können Sie aussagekräftige Geschichten präsentieren, Verbindungen zwischen den Erfahrungen der Lernenden und dem Konzept des Selbstbildes erkunden und den Lernenden die Möglichkeit geben, sich darüber auszutauschen, wie sich ihr Denken über das Lernen entwickelt hat. • Eine Reflexionsaufgabe hilft den Lernenden, ihr Wissen zu festigen. <p>Fragen zum dynamischen Selbstbild Nutzen Sie Fragen, um die Lernenden zu motivieren, ihre Fortschritte zu überwachen und ihr Denken anzuregen, und schätzen Sie die Fragen der Lernenden als eine Form des Feedbacks und als eine Gelegenheit zur Klärung/Erweiterung des Lernens.</p>	<p>Foster (2020) Limeri et al. (2020) Jaffe (2020)</p> <p>High Impact Teaching Strategies (2020)</p> <p>https://www.mindsetworks.com/websitemedia/resources/effort-rubric-for-students.pdf https://www.education.vic.gov.au/school/teachers/teachingresources/practice/improve/Page/eitassessattitudes.aspx#link93</p>



		<p>https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/teachingresources/practice/professionalpracticenote14.pdf</p> <p>Dweck (2015)</p>
--	--	--