

Übung Growth Mindset

Einleitung

Mindset entscheidet. Wie wir denken, ist entscheidend für unser Verhalten. Es werden zwei Arten von Mindset unterschieden:

- Fixed Mindset: auf Stabilität ausgerichtet
- Growth Mindset: auf Veränderung ausgerichtet

Fixed Mindset sucht Harmonie, vermeidet Fehler und blockiert damit konstruktiven Diskurs. Growth Mindset ist die Grundlage für gemeinsames Lernen und Wachstum auf den drei Entwicklungsstufen Rot, Grün und Blau. Growth Mindset ist sowohl bei Teilnehmenden als auch insbesondere bei der Moderation zwingende Voraussetzung für erfolgreiche Zusammenarbeit.

Aufgabe

Bitte studiere die untenstehende Übersicht und beantworte folgende Fragen:

- Agiere ich tendenziell eher im Modus „Fixed Mindset“ oder im Modus „Growth Mindset“?
- Wo habe ich grössere Übereinstimmung im Bereich der Werte, Annahmen und Verhalten?
- Gibt es Situationen, in denen ich eher zu „Growth Mindset“ tendiere und solche, in denen ich eher mit „Fixed Mindset“ zu Werke gehe?
- Wie kann „Growth Mindset“ in der Zusammenarbeit gezielt entwickelt werden?

Fixed und Growth Mindset: Auswirkung auf die Zusammenarbeit

Das Mindset hat eine starke Auswirkung auf die Qualität der Zusammenarbeit:

Growth
Mindset



Fixed
Mindset

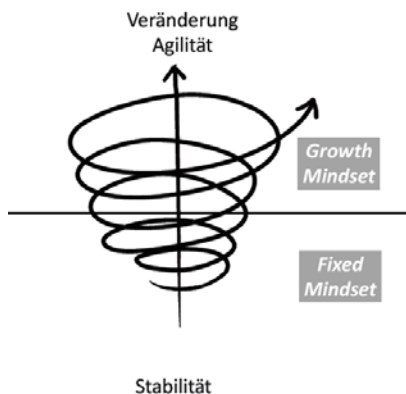
Growth	Beschreibung
Werte	Transparenz, Verantwortung, Einbezug, Mitgefühl, Neugierde, Vielfalt
Annahmen	Ich habe Informationen, andere haben andere Infos. Menschen handeln aus einer Situation heraus und haben reine Motive. Ich habe Anteil am Problem.
Verhalten	Alle relevanten Informationen teilen, Entscheidungsfindung nachvollziehbar machen, Annahmen und Hintergründe erfragen, Widersprüche ansprechen
Ergebnis	Entscheidungen mit hoher Qualität, Innovation, Vertrauen, Commitment, produktive Konflikte, Autonomie, hohe Motivation, persönliche Zufriedenheit

Fixed	Beschreibung
Werte	Durchsetzung, Abgrenzung, Erfolg, Sicherheit, Harmonie
Annahmen	Ich verstehe die Situation und habe recht. Meine Motive und Gefühle sind gerechtfertigt. Ich habe keinen Anteil am Problem.
Verhalten	Standpunkte unilateral mitteilen, Ansichten anderer ignorieren, relevante Infos zurückhalten, Konfrontation vermeiden und vordergründig nett sein
Ergebnis	Entscheidungen mit tiefer Qualität, wenig Innovation, tiefes Commitment, Misstrauen, unproduktive Konflikte, Stress und tiefe Motivation

Ausblick Austausch

Im Anschluss an die Selbstreflexion tauschen wir unsere Überlegungen zuerst in Kleingruppen und anschliessend im Plenum aus.

Übung Growth Mindset: Informationen für die Übungsleitung



Kurzbeschreibung

- Die Teilnehmenden unterstützen, sich der Wichtigkeit von Growth Mindset für eine erfolgreiche Zusammenarbeit bewusst zu werden.

Ziele

- Die beiden Mindsets «Fixed Mindset» und «Growth Mindset» unterscheiden können
- Den eigenen Mindset generell und situativ reflektieren
- Ideen sammeln, wie Growth Mindset gezielt entwickelt werden kann.

Ablauf

Schritt	Tätigkeit	Unterlagen, Hinweise	Dauer
	Auftragserteilung		
1	Vorstellung Mindset-Typen und Aufgabe	Aufgabenbeschreibung (siehe S. 1)	5'
	Selbstreflexion		
2	Individuelle Selbstreflexion gemäss Reflexionsfragen	Reflexionsfragen in der Aufgabenbeschreibung (siehe S. 1)	10'
	Austausch		
3	Austausch in Kleingruppen	Austausch, Verdichtung	10'
4	Austausch im Plenum Erstellen einer Liste von Massnahmen für die Förderung von Growth Mindset	Integration der verschiedenen Inputs zu einer gemeinsamen Liste	10'
	Reflexion		
5	Kurzreflexion im Plenum		10'

Vorbereitung durch die Übungsleitung

- Keine

Material

- Aufgabenbeschreibung (siehe S. 1)

Reflexion

Mögliche Fragen für die Reflexion in Plenum

- Wie bewusst war mir mein Mindset vor dieser Sensibilisierungsübung?
- Wie stark kann ich Mindset überhaupt beeinflussen?

Mögliche Kernerkenntnisse

- Growth Mindset als Grundlage für produktive Zusammenarbeit.
- Gegenseitige Wertschätzung und Angstfreiheit als Bedingung für Growth Mindset.
- Gerade in kritischen Situationen, die ich intuitiv eher kontrollieren möchte, aktiv in den Growth Mindset wechseln und auf win-win-Denken umschalten.