

AUF WEITERENTWICKLUNG AUSGERICHTETE HALTUNG

Aktivität 1: Was lernen wir aus schlechten Erfahrungen?

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

Bezeichnung	Was lernen wir aus schlechten Erfahrungen?
LifeComp-Kompetenzbereich	<input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input checked="" type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement
Dauer ¹	1 Stunde
Art der Aktivität	Selbst- und Gruppenreflektion
Kurzbeschreibung	<p>Diese Aktivität hilft Erwachsenen, über ihre früheren erfolglosen Erfahrungen nachzudenken und welche Lehren sie aus diesen Erfahrungen gezogen haben.</p> <p>Diese Aktivität sollte vorzugsweise in kleinen Gruppen (5-6 Personen) mit einer maximalen Dauer von einer Stunde durchgeführt werden.</p> <p>Die Übungen bestehen hauptsächlich aus Selbst- und Gruppenreflektionen, die von den Fragen des/der Moderators/Moderatorin geleitet werden.</p>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ● Förderung der Reflektion über die positiven Aspekte erfolgloser Erfahrungen ● Förderung der Reflektion über den Lernprozess ● Förderung der Suche nach unterschiedlichen und kreativen Lösungen ● Reflektion über das Feedback anderer und über erfolglose Erfahrungen, um das eigene Potenzial weiterzuentwickeln
Rahmenbedingungen ²	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● kleiner Raum mit Stühlen, die im Kreis aufgestellt sind

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

Hinweise³	Wenn sich jemand nicht wohl dabei fühlt, seine Erfahrungen mitzuteilen, ist es wichtig, ihn nicht zu zwingen. Wenn sich die gesamte Gruppe nicht wohl dabei fühlt, eine erfolglose Erfahrung mitzuteilen, können Sie zunächst beginnen, eine erfolgreiche Erfahrung mitzuteilen und mit der Übung fortzufahren. Als Alternative können Sie ein Beispiel verwenden, das im Voraus vorbereitet wurde (siehe „Materialien für die Moderation“).
Schritt für Schritt	<ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in fordert jede Person in der Gruppe auf, über eine erfolglose Erfahrung nachzudenken, die sie gemacht hat (5 Minuten). 2. Der/die Moderator*in bittet die Teilnehmenden, die bereit sind, sich mitzuteilen, kurz eine frühere erfolglose Erfahrung in der Gruppe vorzustellen. 3. Dann bittet der/die Moderator*in die Person, über die positiven Aspekte dieser erfolglosen Erfahrung nachzudenken und was sie aus dieser Erfahrung gelernt hat, indem er/sie einige der folgenden Fragen stellt: <ul style="list-style-type: none"> ● Was haben Sie aus dieser Erfahrung gelernt? ● Was waren die positiven Aspekte dieser Erfahrung? ● Welche Kompetenzen haben Sie Ihrer Meinung nach durch diese Erfahrung entwickelt? ● Welche Kompetenzen sollten Sie haben, um mit dieser Erfahrung anders umzugehen? ● Wie können Sie diese Kompetenzen entwickeln oder verbessern? 4. Dann wird die Gruppe aufgefordert, ebenfalls ihr Feedback zu geben. Um die Teilnehmenden zu motivieren, kann der/die Moderator*in die folgenden Fragen stellen: <ul style="list-style-type: none"> ● Welches waren Ihrer Meinung nach die positiven Aspekte dieser Erfahrung? ● Wie würden Sie an Ihrer Stelle mit dieser Erfahrung umgehen? ● Wie können Sie diese Kompetenzen entwickeln oder verbessern? 5. Auf der Grundlage der vorangegangenen Diskussion fragt der/die Moderator*in die Person, wie sie jetzt mit dieser erfolglosen Erfahrung umgehen würde. 6. Die Schritte 1 bis 4 werden mit verschiedenen Personen wiederholt. 7. Am Ende der Aktivität gibt der/die Moderator*in einen Überblick über die Übung und stellt das Konzept der Wachstumsmentalität und die Beispiele vor, die zur Entwicklung dieser Kompetenz verwendet werden können.
Nachbereitung	<ul style="list-style-type: none"> ● Wie haben Sie sich gefühlt, als Sie über eine misslungene/schlechte Erfahrung nachdachten und sie der Gruppe mitteilten? ● Was war einfach daran? Was war eine Herausforderung? ● Welche neuen Dinge oder Erkenntnisse haben Sie über sich selbst gewonnen? ● Was können Sie von nun an tun, um mit einer wachstumsorientierten Denkweise fortzufahren?

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



Referenzen	Dweck, C. (2016). „Teaching a Growth Mindset“. Stanford Youtube. Available here . Dweck, C. (2016). „What having a “growth mindset” actually means. <i>Harvard Business Review</i> , 13(2), 2-5.
-------------------	---

Was lernen wir aus schlechten Erfahrungen? – Materialien für die Moderation

Arbeitsblatt – Wachstumsorientierte Denkweise

- **Definition:**

„Der Glaube an das eigene Potenzial und das der anderen, um kontinuierlich zu lernen und Fortschritte zu machen“ (LifeComp).

- **Das liegt diesem Konzept zugrunde:**

1. Es ist möglich, mit Arbeit und Engagement zu lernen, sich zu verbessern und Kompetenzen zu erwerben.
2. Lernen ist ein lebenslanger Prozess, der Offenheit, Neugierde und Entschlossenheit erfordert.
3. Es ist wichtig, über das Feedback anderer Menschen sowie über erfolgreiche und erfolglose Erfahrungen nachzudenken, um das eigene Potenzial weiterzuentwickeln.
4. Nachdenken über die positiven Aspekte jeder Erfahrung und darüber, dass auch negative Erfahrungen/Misserfolge uns lehren und uns helfen können, zu wachsen und unsere Kompetenzen zu entwickeln.
5. Die Konzentration auf die Schritte, die zu einem Ergebnis führen, und nicht auf das Ergebnis selbst, ist Teil des Lernprozesses.
6. Es ist wichtig, andere um Unterstützung zu bitten und verschiedene Perspektiven einzunehmen, wenn man verschiedene Lösungen für ein Problem sucht.

- **Warum ist das wichtig?**

1. Erfolgreich sein

Die Forschung hat gezeigt, dass Menschen mit einer wachstumsorientierten Denkweise eine größere Chance haben, erfolgreich zu sein, da sie neue und andere Ansätze ausprobieren, um mit herausfordernden Situationen umzugehen (z. B. Dweck, 1999; Smiley et al., 2016).

2. Neue Herausforderungen annehmen und neue Fähigkeiten erlernen

Wenn Sie eine wachstumsorientierte Einstellung haben, werden Sie glauben, dass Sie in der Lage sind, neue Strategien auszuprobieren und neue Dinge zu lernen. Das wird Ihnen helfen, in andere Bereiche zu wechseln, andere Funktionen zu übernehmen, andere Jobs auszuprobieren.

3. Verbesserung des Selbstwertgefühls

Eine wachstumsorientierte Einstellung hilft Ihnen, Ihre Kompetenzen auszubauen und nicht aufzugeben, wenn Sie eine negative Erfahrung machen oder negatives Feedback erhalten.



- **Wann kann das im täglichen Leben verwendet werden?**

Beispiele:

1. Wenn Sie sich für eine neue Stelle bewerben oder eine neue Funktion antreten, können Sie diese Denkweise nutzen, um Ihre Kompetenzen zu verbessern.
2. Wenn Sie Eltern bzw. Großeltern werden.
3. Wenn Sie eine Schulung suchen, um eine Fähigkeit zu verbessern oder etwas Neues zu lernen.
4. Wenn Sie bei der Arbeit ein negatives Feedback erhalten.

Beispiele für schlechte/erfolglose Erfahrungen, die der/die Moderator*in verwenden kann, wenn die Lernenden sich nicht mitteilen möchten:

1. Eine negative Note/Beurteilung in einem Kurs
2. Ein neues Rezept ausprobieren und das Gericht gelingt nicht.
3. Gefeuert zu werden, weil man eine Aufgabe nicht richtig ausgeführt hat.

