Vom Mindset über Fixed Mindset zum Growth Mindset – Hauptsache Set

Category: Blog
geschrieben von Gastautor | 15. März 2026



Mit den „Future Skills“ sind ja alle inzwischen vertraut, das sind die Fähigkeiten, die von Personalchefs geschätzt werden, hier von „kompetenten“ Bildungsexperten beschrieben:

https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_Kompetenzen_fuer_morgen_Future_Skills.pdf



Professor Kuehnel: Das alles erinnert an religiöse Predigten.

Aber haben Sie auch schon das richtige „Mindset“ bei all dem, was unser Bildungssystem betrifft? Falls nicht, ist natürlich eine Belehrung durch die Autoritäten dringend nötig. Das Bundesland Nordrhein-Westfalen (kurz: NRW) kann Ihnen da weiterhelfen. Sie sollten Ihr altmodisches „Fixed Mindset“ gegen das progressive „Growth Mindset“ austauschen:

https://www.schulministerium.nrw/growth-mindset-im-bildungsland-nrw-warum-eine-entwicklungsorientierte-haltung-zur-zentralen

Der Unterschied wurde von der US-Psychologin Carol Dweck schon vor 20 Jahren in ihrem Buch „Mindset“ beschrieben, ist aber wohl erst vor kurzem von staatlichen Bildungsexperten in Deutschland „entdeckt“ worden. Die altmodische Version geht von der Vorstellung aus, der Erfolg eines Individuums komme vom Talent oder den vorher erworbenen Fähigkeiten, die neue Version sagt, der Erfolg kommt von der inneren Einstellung (also dem „Mindset“). In dem o.g. Link wird auch der PISA-Test als Nachweis herangezogen sowie eine Studie des DIPF, dessen Leiter der neue Guru der Bildungsforschung ist, Prof. Kai Maaz. Man bezieht sich dabei auch auf einen Kompetenzverbund „lernen:digital“.

Alle propagieren plötzlich „Growth Mindset“, von der Khan Foundation bis zu Bob Blume, auch Psychologen am IPN unter Leitung von Prof. Olaf Köller machen mit.



Prof. Kai Maaz, das neue Sternchen am Mindset-Himmel.

Auch die Universität Stuttgart hat schon die Wissenschaftlichkeit des neuen Konzepts entdeckt, es gibt dazu ein Projekt „Agility Lab“:

https://www.project.uni-stuttgart.de/agility-lab/agility-uni-stuttgart/agile-werkzeuge/growth-mindset-vs.-fixed-mindset/

Wer will, kann sich von dort aus eine „Predigt“ der Frau Dweck in einem Video mit deutschen Untertiteln anschauen mit dem Motto „Der Glaube an die eigene Lernfähigkeit“. Die Erwähnung regelrechter „Wunderwirkungen“ erinnert etwas an religiöse Predigten, die oft ganz ähnlich aufgebaut sind mit einer ähnlichen Rhetorik.

Gewiss ist etwas Wahres dran: Wer Herausforderungen annimmt statt gleich zu kapitulieren, der wird mehr Erfolg haben als jemand, der zu verzagt dafür ist und meint „das schaffe ich nicht“. Aber ist das nicht eine alte Volksweisheit? Da gibt’s doch sogar geflügelte Worte, z.B. „Hilf dir selbst, so hilft dir Gott“, und schon Seneca wusste vor 2000 Jahren: „Nicht weil es schwer ist, wagen wir es nicht, sondern weil wir es nicht wagen, ist es schwer.“ Er hatte wohl schon das richtige Mindset.

Freilich ist das Wort „Herausforderung“ inzwischen so abgenutzt, dass es meist nur noch für unmögliche Vorhaben verwendet wird. Die wiederum können auch bei dem besten Glauben an den Erfolg zu Frustration führen.

Man denke an die neue „Herausforderung“, in einer extrem heterogenen Schulklasse mit 25 oder mehr Schülern alle einzeln zu beschulen und dabei optimal zu fördern, und das unter Beachtung riesiger Stapel neuerer wissenschaftlicher Literatur aus den pädagogischen Instituten.

Außerdem findet sich im Internet natürlich auch eine herbe Kritik an dem Konzept der Frau Dweck. Eine KI teilt mit, dass der nachgewiesene Effekt recht gering ist, dass das aber „in Popkultur und Bildung überhypt“ sei.

Zudem stößt auch der beste „Über-Optimismus“ letztlich an Grenzen.

> *„Da ist es denn kein Wunder, dass NRW mit der Bertelsmann-Stiftung 2012 einen Vertrag abgeschlossen hat, mit dem die Lehrerfortbildung konzeptionell der Stiftung übertragen wird.“*

Wie aber konnte es geschehen, dass das Schulministerium in NRW auf diese Idee kam? Ich vermute, es hat wichtige Einflüsterer gegeben, denn mittlerweile gibt es eine unübersehbare Zahl von „gemeinnützigen“ Organisationen, die alle unser

Bildungssystem verändern wollen, und das weitgehend unisono. Zum Beispiel bietet die Bertelsmann University aktuell solche Kurse zum Growth Mindset an, auch auf Deutsch:

https://www.bertelsmann-university.com/fileadmin/Mit_Provider/Forever_Day_One/2026/FlyerDE..pdf

Und Josef Kraus behauptet in seinem Buch „Wie man eine Bildungsnation an die Wand fährt“ auf Seite 70:

„Da ist es denn kein Wunder, dass NRW mit der Bertelsmann-Stiftung 2012 einen Vertrag abgeschlossen hat, mit dem die Lehrerfortbildung konzeptionell der Stiftung übertragen wird.“

Da haben wir’s: Bertelsmann gestaltet unsere neue Bildung, und zahlreiche andere machen mit. Merkwürdigerweise sind sich die vielen „gemeinnützigen“ Stiftungen und Unternehmen in ihren Zielen (anders als die Wissenschaftler in diesem Gebiet) so einig, dass sie den „Bundesverband innovative Bildungsprogramme“ gründen konnten und jetzt gemeinsam als eingetragene Lobbyisten z.B. beim Deutschen Bundestag und natürlich auch sonst agieren können:

https://www.innovativebildung.de/ueber-uns

Auch das „innovative“ Growth Mindset ist natürlich mit dabei, hier ein Beispiel von „Zukunft digitale Schule“ (die sich auf ihrer Startseite auf die Heraeus Bildungsstiftung sowie die Hopp Foundation beruft):

https://zukunft-digitale.schule/kurs/modul-8-foerderung-eines-growth-mindset-bei-schuelerinnen-und-schuelern/

Wörtlich heißt es: „… wie der Glaube an die eigene Lernfähigkeit Berge versetzen kann.“ Da sind wir wieder bei einer „Predigt“: Man soll glauben. Mit dem alten Mindset zur Zeit meines Abiturs war das noch anders. Ein Klassenkamerad witzelte damals in unserer Abizeitung:

„Glaube versetzt Berge, aber nur in den seltensten Fällen auch Schüler.“

> *Was eigentlich wollen diese „gemeinnützigen“ Stiftungen, Vereine und Unternehmen mitsamt dem „Stifterverband“?*

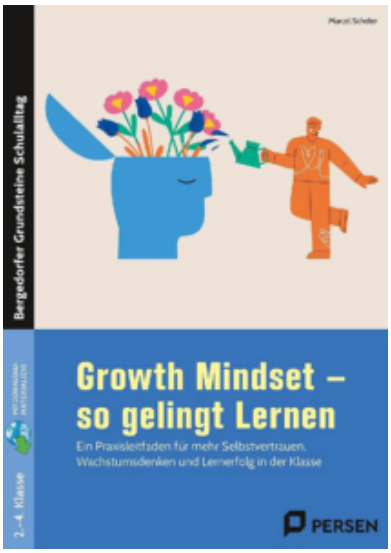
Mit dem neuen Mindset sind wir jetzt darüber hinaus.

Aber mal ganz im Ernst:

Was eigentlich wollen diese „gemeinnützigen“ Stiftungen, Vereine und Unternehmen mitsamt dem „Stifterverband“? Welches Interesse haben sie daran, unser Bildungssystem zu verändern? Warum sind sie so erpicht darauf, Schulen „zu unterstützen“, wenn es um die „digitale Transformation“ oder andere Änderungen geht? Und wer legitimiert in einer Demokratie diese Stiftungen, Vereine und Unternehmen bei diesem Vorhaben?

Erschreckend klar wird hier von der „beWirken gGmbH“ ausgedrückt, dass man eine „Mission“ für einen „Paradigmenwechsel“ hat:

https://bewirken.org/system-change/



Den üblichen Unterricht abschaffen.

„Mission“ klingt verdächtig nach einer „Bewegung“, die alles andere als demokratisch gesonnen ist. An Selbstbewusstsein mangelt es diesen Leuten nicht, die haben vielleicht schon das „Growth Mindset“.

Man behauptet einfach „neue Technologien verändern Lernprozesse grundlegend“ und strebt mit einer „neuen Lernkultur“ konsequent an, den üblichen Unterricht mit Lehrern in einzelnen Klassen abzuschaffen.

Er wird pauschal als „planwirtschaftliche Unterrichtsversorgung“

diskreditiert. Stattdessen sollen die Lernprozesse durch „multiprofessionelle Teams“ irgendwie ablaufen mit

— Unterricht als Organisationsinteresse,

— gemeinsam getragenem Lernen als integraler Teil der Schule,

— neuer Form der Personalzuteilung und -entwicklung.

Das ist für eine „Mission“ ausgesprochen dürftig und unpräzise formuliert (um nicht zu sagen: Blabla; besonders, weil das „gemeinsam getragen“ sein soll, also alle ziehen wie durch Zauberhand an einem Strang, ganz anders als in der Politik), aber genau damit werben alle diese Leute, die das Bildungssystem in ihre Richtung verändern wollen.

Als „Transformationsmotor“ wird „EduConnect“ angeboten, ein „unternehmerisches Denken“ wird auch gefordert. Also Privatschulen?

WIE das aber organisatorisch gehen soll und WIE man als Lobbyisten wirken möchte, das wird genauer und ganz ungeniert ausgeführt.

Man muss sich die folgenden Sätze in ihrer verquasten Sprache mal so richtig auf der Zunge zergehen lassen und „gegen den Strich“ lesen:

„Gemeinwohlorientierte Unternehmen im Bildungssektor entwickeln innovative Lösungen für die systemische Krise unseres Bildungssystems.

Durch den „Collective Impact“-Ansatz entstehen vernetzte Wirkungsketten und gemeinsame Geschäftsmodelle. Diese Unternehmen fokussieren sich auf transformative Wirkung durch Outcome- und Impact-basierte Strategien.

Die Netzwerkarbeit führt das stark fragmentierte Ökosystem der gemeinwohlorientierten Bildungsunternehmen zusammen. Durch gezielte Vernetzung, Peer-Learning und die Entwicklung von Transferkonzepten werden strukturelle Hemmnisse abgebaut und Marktbedingungen verbessert.

So entstehen langfristige, systemische Veränderungen.“

Von demokratisch legitimierten Institutionen hält man wohl nichts, alles klingt eher nach „überrumpeln“ derer, die eigentlich zu entscheiden hätten. Man bezeichnet sich selbst als ein „Ökosystem“, und ohne zahlreiche Anglizismen

scheint das nicht zu gehen. Das Wort „Peer-Learning“ bedeutet z.B. „… etwas zu lernen, ohne dass eine Lehrperson erforderlich ist“.

> *„Peer Learning ist im Allgemeinen eine kostengünstige oder sogar kostenlose Methode des Lernens, da sie auf gegenseitigem Wissensaustausch zwischen Mitarbeitenden basiert.*

Davon träumen wohl kosten- und renditebewusste Wirtschaftsleute, sie wissen:

„Peer Learning ist im Allgemeinen eine kostengünstige oder sogar kostenlose Methode des Lernens, da sie auf gegenseitigem Wissensaustausch zwischen Mitarbeitenden basiert. Es beinhaltet typischerweise keine formalen Lehrkräfte oder Lehrmaterialien, die von Bildungsinstitutionen bereitgestellt werden.“

https://www.babbelforbusiness.com/de/blog/mit-diesen-4-schritten-setzen-sie-peer-learning-erfolgreich-um/

Jedenfalls geht es darum, immer mehr Einfluss auf das Bildungssystem zu bekommen, um dessen angebliche „systemische Krise“ zu überwinden.

Ein Fachausdruck dafür ist auch „Change Management“, ein Begriff aus der Unternehmensführung, natürlich „top-down“ ohne Rücksicht auf die Basis.

Daher wendet man sich an Schulleitungen, um sie von den neuen Konzepten zu überzeugen. Stolz wird dann berichtet, wie viele man schon erreicht hat. Und das alles wird finanziell nicht nur vom Bundesministerium für Wirtschaft (nicht Bildung), sondern auch noch systematisch aus einem Programm der EU gefördert. Man erklärt das pauschal für „Gemeinwohl“.

Heutzutage schmücken sich alle möglichen Lobbyisten mit dem Prädikat „gemeinnützig“, womit dann der Steuerzahler für deren Lobbyarbeit in Anspruch genommen wird.

Kann man also vielleicht mit dem richtigen „Mindset“ und mittels „Peer-Learning“ Lehrkräfte einsparen? Tatsächlich erläutert jemand aus dem Bereich „System Change“ von „beWirken“, dass man eigentlich mit weniger Lehrern auskommen könnte, die dann zu Lernbegleitern und „Lernprozess-Architekten“ werden:

https://bewirken.org/die-800-000-lehrkraefte-falle-warum-mehr-personal-keine-loe

sung-ist/

Vielleicht schaffen wir in letzter Konsequenz die Lehrer sogar als ineffizienten Kostenfaktor weitgehend ab. Schöne neue Bildungswelt!

Möglicherweise träumen manche schon von einem kostengünstigen und lebenslangen Peer-Learning, von der Kita über die Schule und die Hochschule bis hin zur betrieblichen Weiterbildung. So wäre der Lehrermangel jedenfalls am elegantesten und sogar noch gemeinwohlorientiert auflösbar. Es gibt viel zu tun, um unser Bildungssystem in die von grauen Eminenzen in den Stiftungen gewünschte Richtung zu lenken. Man könnte allerdings auch fragen: Wollen wir das eigentlich?

In diesem Sinne wünscht einen schönen Sonntag

Wolfgang Kühnel