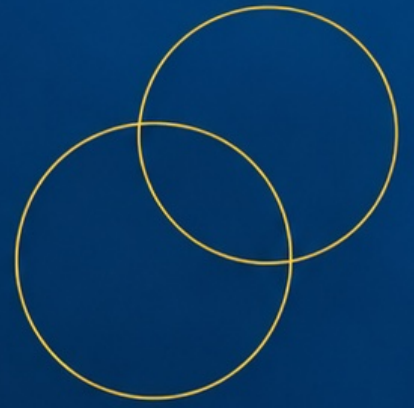


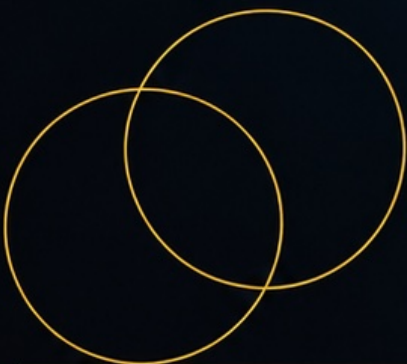
KOSTENFREIER RATGEBER



Growth Mindset: Lernen, Wachsen, erfolgreich sein

*Fähigkeiten gezielt entwickeln, Rückschläge anders bewerten
und langfristig erfolgreicher handeln.*

GEORG T. ROESL



LIFE REVOLUTION INSTITUT



Inhaltsverzeichnis.

01	Einführung	3
02	Wer ist Georg T. Roesl?	4
03	Was ist ein Growth Mindset?	5
04	Fixed Mindset und warum Mindset wirkt	6
05	Typische Denkfallen erkennen	7
06	Schritt 1: Gedanken hinterfragen	8
07	Schritt 2: Fehler neu bewerten	9
08	Schritt 3: Herausforderungen annehmen	10
09	Schritt 4: Prozess statt Ergebnis	11
10	Schritt 5: Feedback nutzen	12
11	Schritt 6: Alltagstransfer	13
12	Wichtige Quellen	14



Einführung.

01

Viele Menschen glauben, Erfolg sei vor allem eine Frage von Talent. Tatsächlich spielt jedoch die innere Haltung – das sogenannte Mindset – eine entscheidende Rolle für Entwicklung und langfristigen Erfolg.

Ein Growth Mindset bedeutet, Herausforderungen als Lernchance zu sehen und Fehler als wichtigen Teil des Prozesses zu akzeptieren. Es basiert auf der Forschung von Carol Dweck und unterscheidet sich klar vom Fixed Mindset, bei dem Fähigkeiten als festgelegt gelten.

Dieser Ratgeber zeigt Ihnen in sechs klaren Schritten, wie Sie ein Growth Mindset gezielt aufbauen, alte Denkfällen erkennen und durch konkrete Übungen Ihre Lern- und Veränderungsfähigkeit Schritt für Schritt stärken.

Wichtig ist: Mindset bedeutet nicht positiv denken oder Schwierigkeiten kleinreden. Es geht um eine realistische, lernorientierte Haltung – mit der Sie auch in schwierigen Situationen handlungsfähig bleiben.

Sie lernen, automatische Gedanken zu erkennen, Fehler neu zu bewerten, Feedback aktiv zu nutzen und sich selbst Schritt für Schritt mehr zuzutrauen. Mindset-Arbeit wirkt nicht über Nacht – aber konsequent und nachhaltig.



Growth Mindset

- ✓ Herausforderungen als Chance
- ✓ Fehler als Lernmöglichkeit
- ✓ Anstrengung führt zu Entwicklung
- ✓ Offen für Feedback
- ✓ Glaubt an Veränderung und Wachstum



Fixed Mindset

- ✗ Vermeidet Herausforderungen
- ✗ Sieht Fehler als persönliches Versagen
- ✗ Glaubt, Fähigkeiten sind angeboren
- ✗ Nimmt Kritik schnell persönlich
- ✗ Hält Veränderungen für schwierig oder unmöglich



Wer ist Georg T. Roesl?

02



Hallo, liebe Leser:innen,

ich bin Forscher und Autor für angewandte Psychologie und verbinde wissenschaftliche Erkenntnisse mit alltagsnaher Selbstentwicklung.

Mein Schwerpunkt liegt auf Persönlichkeitsstärkung und wirksamen Strategien zur Förderung mentaler Gesundheit.

Ich verbesserte selbst meinen Umgang mit bipolarer Störung, PTBS, Suizidgedanken und schwerer Depression.

Ich habe mehrere Bücher geschrieben über die Irrungen und Wirrungen der Psychologie und des Lebens.

Ihr Georg T. Roesl



Erfahrung



Kompetenz



Praxis



Was ist ein Growth Mindset?

Fähigkeiten sind entwickelbar ...

Ein Growth Mindset basiert auf der Annahme, dass Fähigkeiten durch Anstrengung, Strategie und Feedback wachsen. Diese Haltung wurde von der Psychologin Carol Dweck erforscht und beschreibt eine grundlegende Überzeugung darüber, wie Entwicklung funktioniert.

Typische Überzeugungen sind „Ich kann mich verbessern“ oder „Fehler helfen mir zu lernen“. Diese Haltung verändert direkt, wie Sie auf Herausforderungen reagieren – und wie lange Sie an einem Ziel dranbleiben.



Wichtig ist:

Mindset ist eine Haltung. Sie bestimmt nicht, was Sie können – sondern, wie Sie mit dem umgehen, was Sie noch nicht können.

Drei Kennzeichen eines Growth Mindsets



1. Lernen statt Beweisen

Der Fokus liegt auf Entwicklung statt auf dem Eindruck, bereits perfekt zu sein. Herausforderungen sind Chancen, Neues zu lernen.



2. Anstrengung als Weg

Anstrengung wird nicht als Zeichen von Schwäche, sondern als notwendiger Teil des Lernprozesses gesehen.



3. Feedback als Geschenk

Rückmeldungen – auch kritische – werden als wertvolle Hinweise genutzt, um sich weiterzuentwickeln und blinde Flecken zu erkennen.



Growth Mindset:

„Ich kann das noch nicht – aber ich kann es lernen.“



Fixed Mindset:

„Ich kann das nicht – und werde es auch nicht können.“



Fixed Mindset und warum Mindset wirkt

04

Wie ein festes Denken uns begrenzt – und warum ein verändertes Mindset neue Möglichkeiten eröffnet.

DIE FÜNF TYPISCHEN MUSTER EINES FIXED MINDSETS

Ein Fixed Mindset geht davon aus, dass Fähigkeiten weitgehend unveränderlich sind. Diese innere Haltung zeigt sich in typischen Denkmustern:



Fähigkeiten als festgelegt:
Talent hat man – oder eben nicht.



Vermeidung von Herausforderungen:
aus Angst vor möglichem Scheitern.



Fehler als Bedrohung:
Kritik wird auf das Selbstbild bezogen.



Anstrengung als Schwäche:
Wer sich anstrengen muss, kann es eben nicht.



Vergleich mit anderen:
Energie geht in Konkurrenz statt in Lernen.

WARUM MINDSET ENTSCHEIDEND IST

Das Mindset ist mehr als eine Einstellung – es beeinflusst, wie wir Situationen bewerten, wie wir handeln und welche Ergebnisse wir letztlich erreichen. Es wirkt wie ein innerer Filter, der unsere Wahrnehmung, Entscheidungen und Entwicklung steuert.



Mindset

Überzeugungen,
innere Haltung



Bewertung der Situation

Wie wir Ereignisse
interpretieren



**Verhalten und
Handlungswahl**

Welche Optionen
wir nutzen



**Ergebnis und
Entwicklung**

Welche Erfahrungen
wir machen

Ihr Denken steuert Ihr Handeln.



Typische Denkfallen erkennen

05

Automatische Sätze, die Entwicklung blockieren ...

Viele unserer inneren Begrenzungen entstehen nicht durch tatsächliche Fähigkeiten oder äußere Umstände, sondern durch automatische Gedanken. Diese Denkmuster laufen oft unbewusst ab und beeinflussen, wie wir Situationen wahrnehmen, bewerten und handeln.

Ein einzelner negativer Gedanke kann einen ganzen Kreislauf auslösen: Er beeinflusst unsere Gefühle, führt zu Rückzug oder Vermeidung und bestätigt sich dadurch scheinbar selbst. So entstehen Denkfallen, die uns in alten Mustern halten – selbst dann, wenn wir es eigentlich anders wollen.

Der erste Schritt zur Veränderung ist, diese Muster zu erkennen. Denn was wir bewusst wahrnehmen, können wir hinterfragen – und mit der Zeit durch hilfreichere Gedanken ersetzen.

Denkmuster sind veränderbar.



Ich schaffe das nicht.

Dieser Gedanke führt oft dazu, dass wir gar nicht erst anfangen – und damit wertvolle Entwicklungschancen verpassen.



Andere sind besser.

Ständiger Vergleich mit anderen kann unseren Selbstwert mindern und uns das Gefühl geben, nicht genug zu sein.



Das liegt mir nicht.

Dieser Satz verfestigt die Überzeugung, dass bestimmte Fähigkeiten nicht erlernbar sind – und blockiert Offenheit für Neues.



Ich darf keinen Fehler machen.

Die Angst vor Fehlern führt zu übermäßigem Druck, Perfektionismus und dazu, dass wir Risiken vermeiden.



Wenn ich Anstrengung brauche, bin ich schlecht.

Dieser Gedanke verkennt, dass Anstrengung ein natürlicher und notwendiger Teil von Lernen und Wachstum ist.



Mini-Übung: Denkfallen-Tagebuch

Werden Sie sich Ihrer automatischen Gedanken bewusst – in drei einfachen Schritten.

1

Situationen notieren

Halten Sie fest, in welchen Momenten Sie sich unwohl, blockiert oder gestresst gefühlt haben.

2

Den Gedanken wörtlich aufschreiben

Notieren Sie den automatischen Gedanken, der in dieser Situation aufgetreten ist – so genau wie möglich.

3

Wirkung auf das Verhalten prüfen

Überlegen Sie, wie dieser Gedanke Ihre Gefühle und Ihr Verhalten beeinflusst hat. Was haben Sie dadurch getan – oder nicht getan?



Schritt 1: Gedanken hinterfragen

Vom „Ich kann das nicht“ zum „Ich kann es noch nicht“ ...

1

Gedanken erkennen

Nehmen Sie Ihre inneren Gedanken bewusst wahr, vor allem in herausfordernden Situationen.

2

Hinterfragen

Prüfen Sie, ob der Gedanke wirklich wahr ist und ob es eine andere, hilfreichere Perspektive gibt.

3

Das Wörtchen noch

Ergänzen Sie den Gedanken um das Wort „noch“ und öffnen Sie damit den Raum für Entwicklung.

4

Realistische Alternative

Formulieren Sie einen neuen, realistischen und konstruktiven Gedanken, der Sie stärkt und motiviert.

5

Bewusst wiederholen

Wiederholen Sie den neuen Gedanken regelmäßig, bis er sich natürlicher anfühlt und sich verankert.

Ein einziges kleines Wort kann einen großen Unterschied machen. Wenn Sie zu einem negativen Gedanken einfach das Wort „noch“ hinzufügen, verändern Sie seine Bedeutung grundlegend. Aus einem starren „Ich kann das nicht“ wird ein dynamischer, entwicklungsorientierter Satz: „Ich kann das noch nicht.“ Dieser einfache Perspektivwechsel öffnet den Blick für Möglichkeiten, statt Grenzen zu sehen, und aktiviert Ihre Motivation, Neues zu lernen.

Echte Mindset-Arbeit ist kein positives Schönreden. Es geht nicht darum, Probleme zu ignorieren oder alles durch eine rosarote Brille zu sehen. Vielmehr bedeutet es, ehrlich hinzuschauen, innere Blockaden zu erkennen und sie bewusst in eine entwicklungsorientierte Richtung zu lenken. So entsteht ein realistischer, aber hoffnungsvoller Blick auf sich selbst und die eigenen Möglichkeiten.

Bewusstsein verändert Denken.



Mini-Übung: Drei noch-Sätze

Verwandeln Sie begrenzende Gedanken in entwicklungsorientierte Sätze.

1

Notieren Sie drei Gedanken, die Sie im Moment begrenzen (z. B. „Ich bin nicht gut genug“).

2

Ergänzen Sie jeden Satz mit dem Wort „noch“ (z. B. „Ich bin noch nicht gut genug“).

3

Lesen Sie Ihre neuen Sätze 7 Tage lang morgens und abends bewusst durch.



Schritt 2: Fehler neu bewerten

Fehler sind Lernchancen, kein Versagen ...

07



01

Fehler von der Person trennen

Ein Fehler beschreibt ein Verhalten oder eine Handlung – nicht Ihren Wert als Mensch.



02

Lernfrage stellen

Stellen Sie sich die Frage: Was kann ich daraus lernen? So richten Sie Ihren Fokus auf Wachstum statt auf Selbstkritik.



03

Konkrete Verbesserung

Leiten Sie aus dem Fehler eine konkrete Handlung oder Strategie ab, die Sie beim nächsten Mal anders machen.



04

Sich selbst freundlich begegnen

Sprechen Sie mit sich selbst wie mit einem guten Freund. Mit Verständnis, Respekt und Ermutigung statt mit harten Vorwürfen.



05

Fehler dokumentieren

Halten Sie wichtige Fehler und Ihre Erkenntnisse schriftlich fest. So machen Sie Fortschritte sichtbar und vermeiden Wiederholungen.

Im Fixed Mindset

werden Fehler oft als Beweis für mangelnde Fähigkeit gesehen. Sie führen zu Selbstzweifeln, Vermeidung und der Angst, erneut zu versagen. Der Fokus liegt auf dem Schutz des eigenen Selbstbildes, nicht auf Lernen und Weiterentwicklung.

Im Growth Mindset

werden Fehler als wertvolle Rückmeldungen verstanden. Sie zeigen, wo noch Potenzial besteht und was beim nächsten Mal besser gemacht werden kann. Der Fokus liegt auf Neugier, Entwicklung und der Überzeugung, dass jede Erfahrung zum eigenen Wachstum beiträgt.

“

*Die zwei wichtigsten Fragen nach einem Fehler sind:
„Was kann ich daraus lernen?“ und „Was mache ich beim nächsten Mal anders?“*

– Georg T. Roesl



Mini-Übung: Fehler-Reflexion

Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit und beantworten Sie die folgenden Fragen schriftlich:

1

Was ist konkret passiert?

2

Was kann ich daraus für die Zukunft mitnehmen?

3

Welchen konkreten Schritt mache ich beim nächsten Mal anders?



Schritt 3: Herausforderungen annehmen

08

Wachstum entsteht außerhalb der Komfortzone ...



- 1 **Komfortzone erkennen**
Werden Sie sich bewusst, wo Sie sich aktuell zu sicher fühlen und welche Chancen Sie verpassen.
- 2 **Lernzone betreten**
Wählen Sie bewusst Herausforderungen, die klar außerhalb Ihrer Komfortzone liegen, aber noch machbar sind.
- 3 **Schritt für Schritt**
Setzen Sie sich kleine, konkrete Herausforderungen statt zu großer Sprünge. Kontinuität zählt mehr als Perfektion.
- 4 **Unsicherheit aushalten**
Akzeptieren Sie, dass Unbehagen ein natürlicher Teil des Wachstums ist. Unsicherheit bedeutet, dass Sie lernen.
- 5 **Erfahrung sammeln**
Jede gemeisterte Herausforderung stärkt Ihr Selbstvertrauen und erweitert Ihre Komfortzone nachhaltig.

Wachstum findet nicht in der Komfortzone statt, sondern in der Lernzone. Dort begegnen Sie neuen Erfahrungen, entwickeln Fähigkeiten und erweitern Ihre Perspektiven. Die Überforderungszone hingegen ist zu weit entfernt und kann schnell zu Stress, Frust und Rückzug führen.

Kleine, bewusst gewählte Herausforderungen sind der Schlüssel. Sie sind machbar, erzeugen gesunden Lernstress und bauen mit der Zeit echtes Selbstvertrauen auf. So wächst Ihre Komfortzone Schritt für Schritt.



Mini-Übung: Eine kleine Herausforderung

- 1 **Eine kleine Herausforderung identifizieren**
Wählen Sie eine Aufgabe, die leicht außerhalb Ihrer Komfortzone liegt (z. B. ein schwieriges Gespräch führen, eine neue Fähigkeit ausprobieren oder sich in einer Gruppe zu Wort melden).
- 2 **In einem konkreten Zeitfenster umsetzen**
Legen Sie fest, wann Sie die Herausforderung angehen – am besten in den nächsten 7 Tagen.
- 3 **Reflektieren**
Schreiben Sie auf, was Sie erlebt haben, was gut gelaufen ist und was Sie daraus gelernt haben.

Schritt 4: Prozess statt Ergebnis

Der Weg ist entscheidend ...



- 1 **Fortschritt würdigen**
Nehmen Sie kleine Schritte bewusst wahr, statt nur das Endergebnis zu sehen.
- 2 **Fokus auf Bemühen**
Erkennen Sie Anstrengung und Strategie an – nicht nur das Resultat.
- 3 **Lernroutine etablieren**
Regelmäßiges Üben über längere Zeit schlägt sporadische Hochleistung.
- 4 **Perfektion loslassen**
Perfektion blockiert Entwicklung – Fortschritt ist das wichtigere Ziel.
- 5 **Geduld mit sich selbst**
Entwicklung verläuft nicht linear – Phasen ohne sichtbaren Fortschritt sind normal.

Erfolg entsteht durch kontinuierliche Arbeit, nicht durch einzelne Ergebnisse. Wer ausschließlich auf das Resultat schaut, verliert auf dem Weg dorthin schnell die Motivation – gerade dann, wenn der nächste sichtbare Erfolg auf sich warten lässt.

Was das für Sie bedeutet: Wer dagegen den Prozess in den Mittelpunkt stellt – das tägliche Üben, die kleinen Verbesserungen, die bewusste Reflexion – bleibt deutlich länger dran. Studien zeigen klar: Anerkennen Sie Anstrengung und Strategie, nicht nur Ergebnisse. Genau das macht ein Growth Mindset stark.

“

Der Weg ist entscheidend.

Mini-Übung: Prozess-Tagebuch

Notieren Sie 7 Tage lang abends drei Beobachtungen zu einem aktuellen Lernziel:

- 1 Was habe ich heute geübt oder ausprobiert?
- 2 Welche Strategie habe ich genutzt?
- 3 Welcher kleine Fortschritt ist mir aufgefallen?

Schritt 5: Feedback nutzen

Feedback ist eine wertvolle Quelle für Entwicklung ...



- 1 **Aktiv um Feedback bitten**
Nicht warten, sondern gezielt fragen:
Was würdest du anders machen?
- 2 **Konkrete Fragen stellen**
Frage: Was hat funktioniert?
Was würdest du verbessern?
- 3 **Erst zuhören, dann bewerten**
Lassen Sie ausreden, ohne sich sofort zu rechtfertigen oder abzuwehren.
- 4 **Verstehen statt verteidigen**
Stellen Sie klärende Rückfragen statt Erklärungen oder Rechtfertigungen.
- 5 **In Handlung übersetzen**
Leiten Sie aus jedem Feedback mindestens einen konkreten Schritt ab.

Im Fixed Mindset wird Feedback oft als Bedrohung erlebt – deshalb wird es vermieden, abgewehrt oder kleingeredet. Im Growth Mindset dagegen ist Feedback eine wertvolle Quelle für Entwicklung – weil es zeigt, was Sie aus eigener Sicht nicht sehen können.

Wer aktiv um Feedback bittet, beschleunigt Lernen erheblich. Statt sich Feedback „antun zu lassen“, holen Sie es bewusst ein – mit konkreten Fragen wie „Was hat gut funktioniert?“ und „Was würdest du anders machen?“. Diese Haltung ist trainierbar.

Was das für Sie bedeutet: Wichtig ist die innere Reaktion: zuerst zuhören, dann verstehen, dann erst bewerten. Feedback trifft das Verhalten oder ein Ergebnis – nicht Ihren Wert als Person. Wer das innerlich klar trennt, kann Rückmeldung wesentlich produktiver nutzen.

“

Feedback fördert Wachstum.



Mini-Übung: Aktive Feedback-Anfrage

- 1 Wählen Sie eine vertraute Person und einen aktuellen Bereich (z. B. Projekt, Auftritt, Aufgabe).
- 2 Stellen Sie zwei klare Fragen: „Was hat gut funktioniert?“ „Was würdest du anders machen?“
- 3 Hören Sie aktiv zu, ohne sich zu rechtfertigen. Stellen Sie nur klärende Rückfragen.
- 4 Leiten Sie mindestens einen konkreten Schritt ab, den Sie in den nächsten 7 Tagen umsetzen.



Schritt 6: Alltagstransfer

Sprache formt Denken – Wachstum entsteht durch Wiederholung ...



- 1 **Inneren Dialog beobachten**
Bewusst hinhören: Ist Ihr Selbstgespräch streng – oder unterstützend?
- 2 **Unterstützende Sätze**
„Ich lerne das Schritt für Schritt“ statt „Ich krieg das nie hin“.
- 3 **Kleine Lernziele setzen**
Jede Woche ein klares, machbares Lernziel definieren.
- 4 **Fortschritt reflektieren**
Regelmäßig zurückblicken: Was hat sich entwickelt?
- 5 **Regelmäßig Neues probieren**
Eine kleine neue Erfahrung pro Woche fest einplanen.

Ihre Selbstgespräche beeinflussen Ihr Verhalten direkt. Negative innere Stimmen wie „Ich krieg das nie hin“ lähmen Lernbereitschaft. Unterstützende Formulierungen wie „Ich lerne das Schritt für Schritt“ halten Sie dagegen aktiv und entwicklungsoffen.

Was das für Sie bedeutet: Ein Growth Mindset entwickelt sich nicht über Nacht. Es entsteht durch tägliche kleine Entscheidungen: Lernziele setzen, Fortschritt reflektieren, regelmäßig Neues ausprobieren. Genau diese Routinen verankern die neue Haltung im Alltag – weit über einzelne Übungen hinaus.

“

Wachstum entsteht durch Wiederholung.



Mini-Übung: 21-Tage-Lernroutine

1. Definieren Sie ein klares, kleines Lernziel für die kommenden 21 Tage.
 2. Tragen Sie täglich 5–10 Minuten Lernzeit fest in den Kalender ein.
 3. Notieren Sie wöchentlich kurz: Was habe ich gelernt? Was probiere ich als Nächstes?
- Sie gestalten Ihre Entwicklung aktiv.



Wichtige Quellen:

(ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

- 1 Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41(10), 1040–1048.
- 2 Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256–273.
- 3 Elliott, E. S., & Dweck, C. S. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 5–12.
- 4 Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78(1), 246–263.
- 5 Mueller, C. M., & Dweck, C. S. (1998). Praise for intelligence can undermine children's motivation and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 33–52.
- 6 Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- 7 Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- 8 Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112.
- 9 Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254–284.
- 10 Ericsson, K. A., Krampe, R. T., & Tesch-Römer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 100(3), 363–406.
- 11 Beck, A. T. (1976). *Cognitive Therapy and the Emotional Disorders*. International Universities Press.
- 12 Neff, K. D. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85–101.
- 13 Roesl, G. T. (2023). *Die MHR-Methode – Den mentalen Kompass neu einstellen*.

IHR NÄCHSTER SCHRITT

Lernen. Wachsen. Dranbleiben.

Ein Growth Mindset entsteht durch tägliche kleine Schritte

KONTAKT



Life Revolution Institut GmbH



Tel.: +49 (0)911 – 95 03 58 00



E-Mail: hello@georg-roesl.de



Website: www.georg-roesl.de

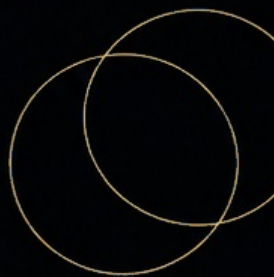
Für Fragen kontaktieren Sie uns doch bitte direkt:

*Ein kostenfreier Ratgeber für mehr Entwicklung,
Lernfreude und mentale Stärke.*

“

*Ihre Entwicklung ist kein Zufall –
sie ist gestaltbar.*

– Georg T. Roesl



LIFE REVOLUTION INSTITUT GMBH
FORSCHER UND AUTOR FÜR ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE

RATGEBER • GROWTH MINDSET

KI-HINWEIS

Texte und Illustrationen wurden mit Unterstützung von KI erstellt
und redaktionell geprüft. Verantwortlich: Life Revolution Institut GmbH.