

Mindset

by Carol Dweck · Language: DE

Summary by booksummaryai.com — <https://booksummaryai.com/country/de/mindset-zusammenfassung>

Summary

In 60 Sekunden

Carol Dweck argumentiert, dass Menschen einen von zwei Glaubenssätzen über Fähigkeit haben: ein fixes Mindset, das Talent als in Stein gemeißelt behandelt, oder ein Wachstums-Mindset, das es als etwas betrachtet, das man durch Anstrengung aufbaut. Das feste Mindset zwingt dich, dich zu beweisen; das Wachstums-Mindset lässt dich dich weiterentwickeln. Anhand von Studien zu Lob, Hirnwellen und Klassenzimmern zeigt Dweck, wie diese Überzeugungen Noten, Sport, Business und Liebe prägen. Die gute Nachricht: Mindsets können sich ändern, und sie zeigt, wie.

Warum es sich lohnt

Dieses Buch erklärt, warum manche Menschen nach einem Misserfolg zusammenbrechen, während andere durchhalten und lernen. Wenn du Kinder lobst, Mitarbeitende führst, Athleten trainierst oder einfach aufhören willst, Herausforderungen zu vermeiden, gibt dir Dwecks Forschung einen konkreten Hebel: Ändere, was du über Fähigkeit glaubst, und Anstrengung, Widerstandsfähigkeit und Erfolg folgen. Es ist unverzichtbar für Eltern, Lehrkräfte und alle, die dabei stecken bleiben, sich zu beweisen, statt zu wachsen.

Die Kernideen

Zwei Überzeugungen über Fähigkeit, zwei verschiedene Leben

Die eine Überzeugung besagt, dass deine Eigenschaften in Stein gemeißelt sind. Die andere besagt, dass sich deine grundlegenden Eigenschaften durch Anstrengung und Lernen entwickeln und kultivieren lassen. Dweck formuliert das Gesetz des Fixed Mindsets: Wenn du nur über ein bestimmtes Maß an Intelligenz, eine bestimmte Persönlichkeit und einen bestimmten moralischen Charakter verfügst, dann solltest du besser beweisen, dass du einen gesunden Anteil davon hast – es käme einfach nicht infrage, in diesen grundlegendsten Eigenschaften mangelhaft zu wirken oder dich so zu fühlen. Jede Aufgabe wird zum Test deines Werts. Der wachstumsorientierte Mensch steht vor derselben Situation mit einer anderen Frage: Was kann ich daraus lernen?

Bei den Mindsets geht es nicht um Optimismus oder Selbstvertrauen – es geht darum, was du darüber glaubst, was Fähigkeit ist. Wenn du denkst, dass Talent festgelegt ist, droht jede Herausforderung, dich bloßzustellen, also meidest du Risiken und bleibst bei dem, was du schon gut kannst. Wenn du denkst, dass Fähigkeit wächst, wird dieselbe Herausforderung zur Information. Das Überraschende daran ist, wie unsichtbar diese Überzeugungen sind: Sie wirken

als stille Annahmen und prägen Entscheidungen, lange bevor du irgendetwas bewusst entscheidest.

Probier es aus: Achte in dieser Woche auf einen Moment, in dem du eine schwierige Aufgabe meidest, und frage dich, welche Überzeugung über deine Fähigkeit dahintersteckt.

Das Lob-Experiment, das Kinder kaputt machte

Dweck gab Hunderten von Jugendlichen zehn ziemlich schwierige IQ-Testfragen und teilte dann das Lob auf. Den einen sagte sie: 'Du hast 8 richtig. Das ist ein wirklich gutes Ergebnis. Du musst hier wirklich schlau sein.' Den anderen: 'Du hast 8 richtig. Das ist ein wirklich gutes Ergebnis. Du musst wirklich hart gearbeitet haben.' Dann kam die Wahl: eine Aufgabe, von der sie lernen konnten, bei der sie aber vielleicht nicht schlau wirkten, oder eine, bei der sie schlau wirken würden. 67 % der Kinder, die für ihre Fähigkeit gelobt wurden, wählten die leichte Aufgabe, um schlau zu wirken; 92 % der Kinder, die für ihre Anstrengung gelobt wurden, wählten die anspruchsvolle Aufgabe, um zu lernen. Bei einem viel schwereren Test arbeiteten die anstrengungsgelobten Kinder hart und hatten Freude daran, während die intelligenzgelobten Kinder zerbrachen und die Freude verloren. Bei einem letzten Test mit der ursprünglichen Schwierigkeit verbesserte sich das Ergebnis der anstrengungsgelobten Gruppe um etwa 30 %, während das der intelligenzgelobten Gruppe um etwa 20 % sank. Diejenigen, die für ihre Fähigkeit gelobt worden waren, logen später bei 40 % der Fälle über ihre Ergebnisse; diejenigen, die für ihre Anstrengung gelobt worden waren, logen fast nie.

Lob für Fähigkeit lehrt Kinder, dass ihr Wert eine feste Größe ist, die es zu verteidigen gilt, während Lob für Anstrengung sie lehrt, dass Fähigkeit etwas ist, das sie aufbauen können. Wurden sie als schlau bezeichnet, mieden sie Risiken und schützten das Etikett; wurde ihnen gesagt, sie hätten hart gearbeitet, suchten sie sich schwierigere Probleme und verbesserten sich. Die Lektion lautet nicht 'lobe mehr'; sie lautet, dass das, was du lobst, verändert, woran Kinder glauben, was Fähigkeit ist.

Probier es aus: Lobe für eine Woche lang Kinder (oder dich selbst) für Prozess und Anstrengung, niemals dafür, schlau oder talentiert zu sein.

Dein Gehirn ignoriert die Antwort, wenn dir nur daran liegt, recht zu haben

Dweck und Kollegen maßen die Hirnwellen von Menschen mit Fixed und Growth Mindset. Sie beantworteten schwierige Fragen und erhielten Rückmeldung. Die Hirnwellen von Menschen mit Fixed Mindset zeigten Aufmerksamkeit nur dann, wenn ihnen gesagt wurde, ob ihre Antwort richtig oder falsch war. Sie ignorierten die Information über die richtige Antwort. Die Hirnwellen von Menschen mit Growth Mindset zeigten hohe Aufmerksamkeit, wenn ihnen gesagt wurde, was die richtige Antwort war, sodass sie lernen konnten.

Das sind die Mindsets in körperlicher Form. Für Menschen mit Fixed Mindset ist Rückmeldung ein Urteilsspruch, und sobald das Urteil gefällt ist, spielen die Details keine Rolle mehr. Für Menschen mit Growth Mindset ist Rückmeldung Rohmaterial. Die Einsätze sind gewaltig: Die

richtige Antwort kommt bei allen an, aber nur eine Gruppe nimmt sie tatsächlich auf. Scheitern kostet den Fixed Mindset zweimal – einmal im Moment, und dann noch einmal in jeder Lektion, die er sich danach verweigert.

Probier es aus: Zwing dich nach deinem nächsten Fehler, den richtigen Ansatz aufzuschreiben, bevor du weitermachst.

Edisons dreißig Assistenten und der Mythos des einsamen Genies

Stell dir Edison allein im Labor vor, getroffen von einem Geistesblitz. Dweck sagt, dieses Bild ist falsch. Edison hatte etwa dreißig Assistenten, darunter gut ausgebildete Wissenschaftler, die in einem hochmodernen, von Unternehmen finanzierten Labor in Menlo Park, New Jersey, arbeiteten. Seine Erfindungen entstanden aus unermüdlicher Anstrengung und Zusammenarbeit, nicht aus plötzlichem isoliertem Genie. Mozart passt in dasselbe Muster: Er arbeitete mehr als zehn Jahre, bevor er sein erstes bleibendes Werk schuf, und seine frühen Kompositionen waren größtenteils Flickwerke aus Stücken anderer Komponisten. Die großen Werke kamen erst nach Jahren intensiver, anhaltender Anstrengung.

Wir lieben den Mythos des Genies, das einfach brilliant ist, weil es unsere Annahme der festen Denkweise schmeichelt, dass Talent fertig geformt ankommt. Die Fakten zeigen etwas weniger Magisches und mehr Ermunterndes: Selbst die gefeiertsten Wunderkinder brauchten Jahre harter Arbeit, Zusammenarbeit und Überarbeitung. Wenn Mozart ein Jahrzehnt brauchte, bevor sein erstes bleibendes Stück entstand, sieht die Ausrede 'Ich bin einfach nicht talentiert' ganz anders aus.

Probier es aus: Such dir etwas aus, das du an jemand anderem bewunderst, und liste die Jahre unsichtbarer Arbeit dahinter auf.

Darwins Jahrzehnte, kein Geistesblitz

Über die Entstehung der Arten liest sich wie das Werk eines einzelnen Geistes, aber Dweck zeichnet nach, was es tatsächlich brauchte: Jahrzehnte des Datensammelns, des Verfeinerns der Theorie und der Zusammenarbeit mit Kollegen. Es war kein plötzlicher Geistesblitz. Das Buch, das die Biologie veränderte, entstand langsam, Stück für Stück, durch Jahre mühsamer Arbeit, die niemand sah, wenn sie über das Endergebnis staunten.

Darwin vervollständigt das Muster mit Edison und Mozart: Die Leistungen, die wir roher Brillanz zuschreiben, beruhen auf langweiliger, unspektakulärer Anhäufung. Das ist wichtig, weil der Mythos in beide Richtungen Schaden anrichtet – er entmutigt Menschen, die sich nicht sofort brilliant fühlen, und er lässt erfolgreiche Menschen glauben, dass ihre Gabe, nicht ihre Beharrlichkeit, die Arbeit getan hat. Langsame, gemeinsame, iterative Anstrengung ist das, was weltverändernde Arbeit tatsächlich ausmacht.

Probier es aus: Nimm ein lange vermiedenes Projekt und verpflichte dich heute zu einem kleinen, unspektakulären Teil davon.

Michael Jordan: aus dem Schulteam gestrichen

Michael Jordan wurde aus dem Basketballteam seiner Highschool gestrichen. Er war am Boden zerstört – aber er nutzte es als Treibstoff, trainierte unermüdlich, und selbst nachdem er ein Star geworden war, setzten seine legendären Trainingsgewohnheiten sich fort. Sein Trainer nannte ihn 'ein Genie, das ständig sein Genie verbessern will'. Jordan brachte es später auf den Punkt: 'Ich bin in meinem Leben immer und immer wieder gescheitert. Und deshalb bin ich erfolgreich.' Babe Ruths Satz fängt denselben Geist ein: 'Es ist schwer, einen Menschen zu schlagen, der nie aufgibt.'

Der talentierteste Athlet seiner Ära wurde durch Zurückweisung und unermüdliches Training definiert, nicht durch mühelose Gabe. Jordans Genie war, wie sein Trainer es sah, der Wunsch, es weiter zu verbessern. Champions sind in Dwecks Darstellung keine Menschen, die nie scheitern – sie sind Menschen, die Scheitern als Anleitung behandeln. Die feste Denkweise will, dass Talent genug ist; die wachsende Denkweise weiß, dass Talent das Startgebot ist, nicht der Endpreis.

Probier es aus: Identifiziere die Schwäche, die du am meisten meidest zu trainieren, und plane drei Einheiten mit ihr in dieser Woche.

John McEnroe: Talent, das allen anderen die Schuld gab

John McEnroe glaubte, dass Talent alles sei. Er analysierte nie seine Niederlagen oder arbeitete an seinen Schwächen. Wenn er verlor, lag die Schuld immer woanders – an der Temperatur, am Platz, an seiner Ernährung, am Schiedsrichter – nie an seiner eigenen Anstrengung oder Vorbereitung. Dweck stellt ihn direkt Michael Jordan gegenüber, der ständig an seinen Schwächen arbeitete. Zwei enorme Talente, zwei entgegengesetzte Beziehungen zum Scheitern: Der eine verteidigte es, der andere schürfte es aus.

McEnroe zeigt die feste Denkweise in ihrer menschlichsten Form: Wenn Talent alles ist und du es hast, dann muss das Verlieren die Schuld eines anderen sein. Schuldzuweisung schützt das Selbstbild, blockiert aber die Verbesserung, weil du eine Schwäche nicht beheben kannst, deren Eigentümerschaft du ablehnst. Der Kontrast zu Jordan ist der Punkt – gleiche Größe in den Gaben, entgegengesetzte Bahnen im Wachstum, alles zurückverfolgt auf das, was jeder glaubte, dass Fähigkeit sei.

Probier es aus: Wenn das nächste Mal etwas schiefgeht, liste nur die Faktoren auf, die du kontrolliert hast, bevor du irgendetwas anderem die Schuld gibst.

Lee Iacocca: die Wende, die nach innen kehrte

Lee Iacocca sanierte Chrysler – ein echter Triumph. Dann übernahm sein Fixed Mindset das Ruder. Er konzentrierte sich auf sein eigenes Image, sein Vermächtnis und den Aktienkurs statt auf bessere Autos des Unternehmens. Er gab Firmengelder für Dinge aus, die ihn gut aussehen ließen, ignorierte Vorschläge der Mitarbeiter, entließ Kritiker und brachte Jahr für Jahr ähnliche Autos auf den Markt, während das Unternehmen stagnierte. Schließlich geriet Chrysler erneut in

Schwierigkeiten. Der Mann, der das Unternehmen gerettet hatte, half zweimal, es in den Abgrund zu reißen.

Iacocca ist die Warnung, die der Erfolg ausspricht: Das Fixed Mindset verfolgt nicht nur Menschen, die an sich zweifeln – es kann auch die Gefeierten einholen. Sobald das Urteil 'Genie' gefällt ist, wird jede Herausforderung zur Bedrohung der Legende, also werden Kritiker entlassen und das Produkt hört auf, sich weiterzuentwickeln. Unternehmen scheitern nicht, weil Führungskräften das Talent fehlt; sie scheitern, weil Führungskräfte beginnen, ihr Image zu verteidigen, statt die Arbeit zu verbessern.

Probier es aus: Frag eine Kollegin oder einen Kollegen, was du aufgehört hast zu verbessern – und wehre dich nicht, während die Antwort kommt.

Jack Welch und Lou Gerstner: den Aufbau wachstumsorientierter Unternehmen

Jack Welch führte General Electric mit einem Growth Mindset: Er wählte Führungskräfte nach ihrer Fähigkeit zu wachsen aus, nicht nach ihrer Herkunft, schätzte Teamwork und Entwicklung höher als individuelles Genie, besuchte regelmäßig Fabriken, um mit Arbeitern zu sprechen, und lernte und passte sich ständig an. Bei IBM erbte Lou Gerstner eine Fixed-Mindset-Kultur aus Elitismus und Revierkämpfen. Er brach die Hierarchie auf, betonte Teamwork und Kundenfokus und schätzte Lernen höher als Genie. Die Wende bei IBM beruhte auf diesem Kulturwandel. Gerstners Urteil: 'Ich habe in meiner Zeit bei IBM erkannt, dass Kultur nicht nur ein Aspekt des Spiels ist – sie ist das Spiel.'

Welch und Gerstner zeigen das Mindset in organisatorischem Maßstab. Einstellung nach Herkunft und Revierkämpfe sind Fixed-Mindset-Institutionen im Kleinen – Menschen verteidigen Status, statt zu wachsen. Beide Führungskräfte machten denselben Schzug: Lernen höher schätzen als Genie, Teamwork höher als Einzelstars. Gerstners Satz ist die schärfste Zusammenfassung im Business-Teil des Buches – Kultur ist nicht ein Faktor unter vielen; sie ist das gesamte Spielfeld.

Probier es aus: Wäge bei deiner nächsten Einstellung oder Teamentscheidung die Fähigkeit zu wachsen höher als Zeugnisse.

Liebe sollte keine Arbeit sein – oder doch?

Zwei Menschen geraten in einen Konflikt in ihrer Beziehung. Der Partner mit Fixed Mindset glaubt, dass eine Beziehung, die Arbeit erfordert, nicht bestimmt ist: Partner sollten einander lesen können, in allem übereinstimmen, und Konflikt signalisiert einen fatalen Makel – eine gute Beziehung sollte mühelos sein, also bedeutet Reibung, dass der Partner defekt ist. Es folgt Schuldzuweisung, dann Trennung. Der Partner mit Growth Mindset sieht denselben Konflikt als Gelegenheit zu Kommunikation und Wachstum, erwartet keine perfekte Kompatibilität und arbeitet daran, den Partner zu verstehen und sich gemeinsam zu entwickeln.

Das Fixed Mindset schmuggelt ein Märchen in die Liebe: wahre Liebe ist mühelos, Gedankenlesen, reibungslos. Nach diesem Maßstab scheitert jede echte Beziehung, weil jede echte Beziehung Arbeit erfordert. Das Growth Mindset deutet Anstrengung um als Zeichen von Hingabe, nicht als Abwesenheit von Schicksal. Derselbe Streit, der eine Beziehung beendet, wird zum Werkzeug, das eine andere stärkt – der Unterschied liegt nicht im Paar, sondern im Glauben daran, was Konflikt bedeutet.

Probier es aus: Ersetze beim nächsten Streit 'wir sind inkompatibel' durch 'was will uns das hier beibringen?'

Das Lob, das du einem Einjährigen gibst, halbt mit sieben nach

Dweck und Kollegen untersuchten das Lob von Müttern an ihre Babys im Alter von 1, 2 und 3 Jahren. Die Art des Lobs sagte das Mindset und den Wunsch nach Herausforderung des Kindes fünf Jahre später voraus: Kinder, die im Alter von 1–3 für Anstrengung und Prozess gelobt wurden, hatten mit 7–8 Jahren eher ein Growth Mindset. Marva Collins nahm das Prinzip bis zum Äußersten und unterrichtete in Chicago Kinder, die als 'lernbehindert' oder 'nicht lehrbar' etikettiert worden waren. Mit hohen Erwartungen, unermüdlicher Anstrengung und Liebe brachte sie ihnen Shakespeare, Aristoteles und höhere Mathematik bei – und viele gingen aufs College und machten erfolgreiche Karrieren.

Mindsets werden nicht geboren; sie werden gelehrt, Satz für Satz, schon bevor Kinder sprechen können. Die Lob-Studie zeigt die frühesten Wurzeln – was Erwachsene mit einem Jahr belohnen, prägt, was Kinder mit sieben suchen. Collins beweist, dass die Grenze nicht die Fähigkeit ist, sondern die Erwartung: Als 'nicht lehrbar' etikettierte Kinder lasen Shakespeare, weil jemand glaubte, dass Anstrengung sie dorthin bringen könnte. Erwachsene beschreiben keine Grenzen der Kinder, wenn sie loben oder etikettieren; sie bauen sie.

Probier es aus: Prüfe in dieser Woche dein Lob: Zähle, wie oft du die Person lobst und wie oft den Prozess.

Ein siebenjähriges Mädchen, das die Hand hebt, um zu wachsen

Ein siebenjähriges Mädchen erklärt seinen eigenen Verstand: 'Ich denke, Intelligenz ist etwas, wofür man arbeiten muss... sie wird nicht einfach an Menschen verteilt... Die meisten Kinder, wenn sie sich bei einer Antwort nicht sicher sind, heben nicht die Hand, um die Frage zu beantworten. Aber was ich normalerweise tue, ist, die Hand zu heben, denn wenn ich falsch liege, wird mein Fehler korrigiert. Oder ich hebe die Hand und sage: 'Wie würde man das lösen?' Allein dadurch steigere ich meine Intelligenz.'

Hier ist das Wachstums-Mindset in den Worten eines Kindes: Intelligenz als etwas, das man sich durch die Bereitschaft verdient, korrigiert zu werden. Die meisten Kinder verstecken ihre Unsicherheit, um ihr Image zu schützen; dieses eine gibt Unsicherheit aus wie eine Währung und verwandelt jede falsche Antwort in eine Lektion. Das Verhalten ist winzig – die Hand heben –, aber der Glaube dahinter verzinst sich täglich. Kinder können diese Logik besser artikulieren als

viele Erwachsene, was nahelegt, dass sie sich früh lehren lässt.

Probier es aus: Stelle diese Woche einmal eine Frage, bei der du fürchtest, uninformatiert zu wirken.

Siebtklässlern beibringen, dass das Gehirn ein Muskel ist

Dwecks Team unterrichtete Siebtklässler in einem Workshop zum Wachstums-Mindset, während eine Kontrollgruppe Lerntechniken lernte. Die Botschaft des Workshops: 'Viele Menschen halten das Gehirn für ein Mysterium... viele glauben, dass ein Mensch entweder klug, durchschnittlich oder dumm geboren wird – und sein Leben lang so bleibt. Aber neue Forschung zeigt, dass das Gehirn eher wie ein Muskel ist – es verändert sich und wird stärker, wenn man es benutzt.' Die Schüler lernten, dass das Gehirn neue Verbindungen ausbildet, wenn man lernt. Die Mathenoten der Wachstums-Mindset-Gruppe, die zuvor gefallen waren, drehten sich um und verbesserten sich deutlich. Die Noten der Kontrollgruppe fielen weiter.

Das ist der Beweis des Buches, dass Mindsets sich ändern lassen – und dass die Änderung billig und schnell ist. Ein Workshop, der eine biologische Tatsache erklärt, dass das Gehirn sich durch Gebrauch stärkt, kehrte eine abfallende Entwicklung in Wochen um. Die Kontrollgruppe bekam nützliche Lerntechniken und fiel weiter, was den Wirkstoff isoliert: nicht Technik, sondern Glaube. Die Schüler hörten auf, Anstrengung als Beweis fester Grenzen zu deuten, und begannen, sie als das Gefühl zu behandeln, mit dem das Gehirn Verbindungen aufbaut.

Probier es aus: Lerne in dieser Woche eine konkrete Tatsache über Neuroplastizität und teile sie mit einem kämpfenden Schüler.

Bewertet oder verbessert: die Wahl in jedem Raum

Gegen Ende verdichtet Dweck das ganze Buch zu einem einzigen Kontrast: 'Das Fixierungs-Mindset lässt dich damit beschäftigt sein, wie du bewertet wirst; das Wachstums-Mindset lässt dich damit beschäftigt sein, dich zu verbessern.' Und der Motor dieser Verbesserung ist Leidenschaft: 'Die Leidenschaft, sich zu strecken und dranzubleiben, selbst (oder gerade) wenn es nicht gut läuft, ist das Kennzeichen des Wachstums-Mindsets.' Jedes Klassenzimmer, jedes Büro und jede Beziehung stellt dir diese Wahl täglich – das Urteil verteidigen oder die Verbesserung verfolgen.

Die letzte Unterscheidung handelt von der Aufmerksamkeit. Beide Mindsets interessieren sich tief für Ergebnisse; sie unterscheiden sich darin, worauf sie achten. Das Fixierungs-Mindset überwacht den Richter – habe ich klug gewirkt, habe ich gewonnen, hatte ich recht? Das Wachstums-Mindset überwacht die Lücke – was weiß ich noch nicht, woraufhin kann ich mich strecken? Dweck fügt hinzu, dass das keine grimmige Disziplin ist: Es ist Leidenschaft, der Appetit, sich gerade dann zu strecken, wenn es nicht gut läuft.

Probier es aus: Schreibe vor deiner nächsten Bewertung oder deinem nächsten Auftritt eine Frage auf, die sich auf Verbesserung richtet, statt einer, die sich auf Bewertung richtet.

Die besten Zitate

- "Die Leidenschaft, sich weiterzuentwickeln und dranzubleiben, selbst wenn (oder gerade wenn) es nicht läuft, ist das Kennzeichen des Wachstums-Mindsets." - Carol Dweck
- "Das Fixed-Mindset macht dich besorgt darüber, wie du beurteilt wirst; das Growth-Mindset macht dich besorgt darüber, dich zu verbessern." - Carol Dweck
- "Ich habe in meinem Leben immer und immer wieder versagt. Und genau deshalb bin ich erfolgreich." - Michael Jordan
- "In meiner Zeit bei IBM wurde mir klar: Kultur ist nicht nur ein Aspekt des Spiels – sie ist das Spiel." - Lou Gerstner

Kritik

Die Lob-Studien und Mindset-Workshops sind oft kleiner und schwerer zu replizieren, als der selbstbewusste Ton des Buches vermuten lässt, und spätere groß angelegte Replikationen von Mindset-Interventionen fanden deutlich schwächere Effekte als Dwecks frühe Ergebnisse. Das Buch stützt sich zudem stark auf anschauliche Anekdoten – Jordan, Iacocca, Collins –, bei denen sich Rückschaureflexion und Auswahlverzerrung schwer ausschließen lassen. Kritiker bemerken, dass es Armut, Ressourcen und strukturelle Barrieren unterschätzen kann, indem es Ergebnisse vor allem als Glaubenssache darstellt. Lies es als eine kraftvolle Brille, nicht als garantierte Formel.

In einem Satz

Wer glaubt, dass Fähigkeit wachsen kann, macht aus jedem Misserfolg eine Anleitung; wer glaubt, sie sei fest, macht aus jeder Herausforderung ein Urteil.

Für wen sich das Buch eignet

Eltern, Lehrkräfte, Trainer und Führungskräfte, die andere loben, bewerten oder entwickeln, finden hier sofort einsetzbare, praktische Werkzeuge. Es ist genauso für alle, die Herausforderungen meiden, um ihr Selbstbild zu schützen, und einen forschungsgestützten Ausweg wollen.