

# **Eine positive Fehlerkultur für mehr Resilienz in der Schule: Von den FuckUp Nights (FUN) lernen (?)**

Pädagogisches Zentrum PZ.BS

Werkstatt-Tag

Montag, den 5. November 2018

Einstieg...

~~FEHLER~~

~~FÄHLER~~

**FEHLER**



## Einstieg 2...

**Ein Fehler ist ein Ereignis, dessen grosser Nutzen sich noch nicht zu deinem Vorteil ausgewirkt hat.**  
***Ed Land, Gründer von Poilaroid***

**Fehler ist die wichtigste Ressource. Ein Fehler produziert und schafft Wissen, um Lernentwicklung zu ermöglichen**  
***Dr. Harald Katzmaier, Resilienz- und Machtforscher***



# AGENDA

## Positive Fehlerkultur: für mehr Resilienz in der Schule (?)

### Ausgangspunkt

- "FUNs"... und Fragen dazu

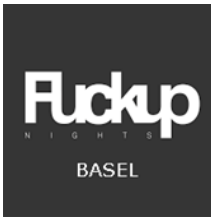
### Wovon sprechen wir eigentlich?

- Irrtum, Fehler, scheitern? Und Resilienz?
- Gruppenarbeit: Einige Antworten

### Die "klassische" Fehlerkultur: kurzer Blick in die Arbeitswelt

### Errare humanum est ..... Na ja....

- Die Stolpersteine
- Einige Lernwege
- Wechseln der Perspektive



Geboren: 2012 in Mexico City  
Eltern: 5 Unternehmer  
Grund: Enough about success! Free your failure!  
Größe: 2018: Fuckup Nights finden in ca. 250 Städten und 80 Ländern statt  
Web: <http://fuckupnights.com/>

**FUN Basel**  
**<https://fuckupnights.com/basel/>**

# FUNs und Fragen

- Kann ich aus Fehlern anderer lernen?
- Ist Scheitern unweigerlich das Ergebnis von Fehlern?
- Was ist ein "Fehler" überhaupt?
- Und was hat das alles mit Resilienz zu tun?
- ....





# WOVON SPRECHEN WIR EIGENTLICH?





# Begriffsklärung /1

Quelle: Duden / "Bedeutungsübersicht"

## **Irrtum:**

Ein aus Mangel an Urteilskraft, Konzentration o. Ä. fälschlich für richtig gehaltener Gedanke; falsche Vorstellung, oder Handlungsweise

**KEINE ABSICHT!**

## **Fehler:**

1. a) etwas, was falsch ist, vom Richtigen abweicht; Unrichtigkeit  
b) irrtümliche Entscheidung oder Maßnahme; Fehlgriff
2. a) schlechte Eigenschaft, Mangel  
b) Stelle an einer hergestellte Ware, die nicht so ist, wie sie sein müsste

## **Scheitern:**

- a) Ein angestrebtes Ziel o.Ä. nicht erreichen, keinen Erfolg haben
- b) misslingen, missglücken, fehlschlagen

# Begriffsklärung /2

## Das Resilienzkonzept nach Michael Rutter (1990):

Resilienz ist das Vermögen einer Person oder eines sozialen Systems (z.B. Familie), sich trotz schwieriger Lebensbedingungen positiv zu entwickeln (psychische Integrität, sozial adäquates Verhalten).

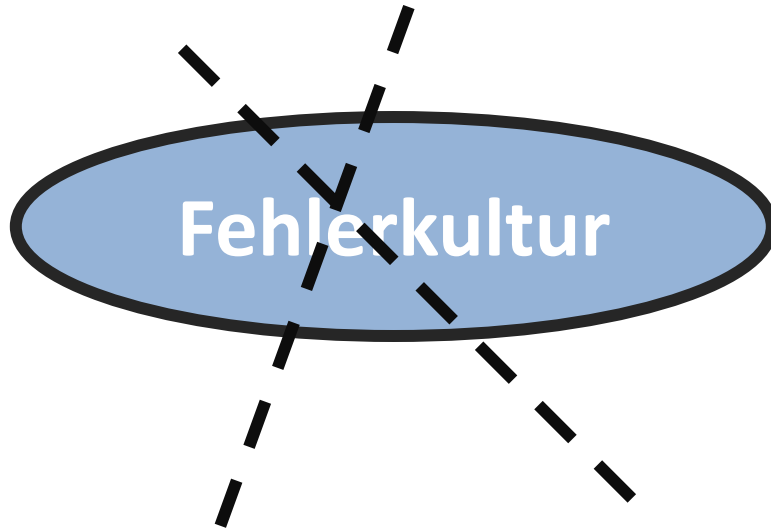
Dieses Vermögen umfasst:

- Den Widerstand gegen die Zerstörung der eigenen Integrität (Unbescholtenheit, Unverletzlichkeit, Unbestechlichkeit) unter äußerem Druck und
- Den Aufbau eines positiven Lebens unter widrigen Umständen.

NB: Die Resilienzforschung fragt danach, warum sich Menschen trotz massiver Entwicklungsrisiken zu bio-psycho-sozial gesunden Persönlichkeiten entwickeln.

Quelle: Rutter, M.(1990). *Psychosocial resilience and protective mechanisms*. Cambridge: Cambridge University Press.

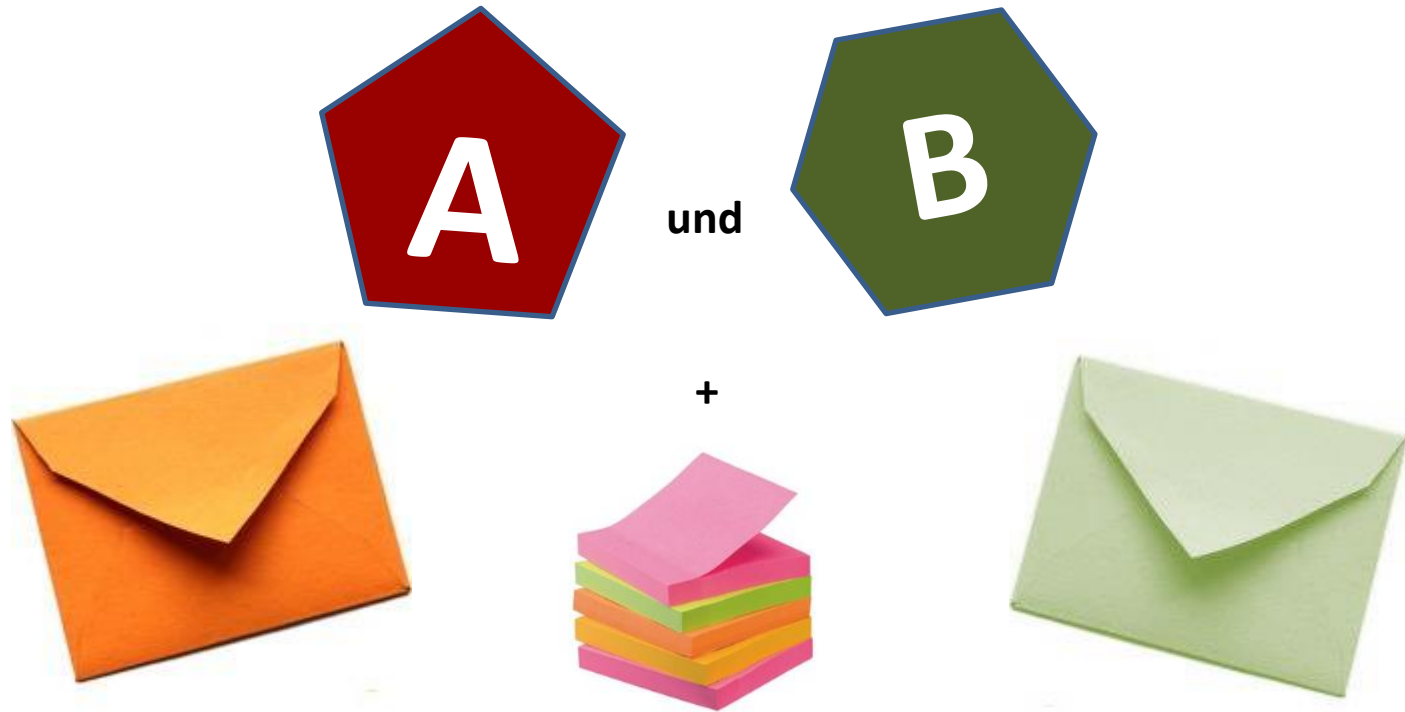
# Vorschlag:



Das 'Werden' = Zukunft, Potenzialität,  
'Diversity' + **Aufbau der Resilienz**



# Gruppenarbeit



**Bitte, Anweisungen in den Briefumschlägen folgen!  
Sie haben 7 Minuten!**



# **BEGRIFFSKLÄRUNG: "KLASSISCH" AUS DER ARBEITSWELT**



**"Klassische" Erwartungshaltung = Erfolg**

"Klassische" Fehlerkultur  
-> *Qualitätsmanagement*  
= "verbindendes Lernen"

**Ein Fehler=**  
die Nichterfüllung,  
Nichtkonformität einer  
festgelegten Anforderung  
**(ISO 9000)**

**Zielsetzung =  
Fehlervermeidung &  
Optimierung aller Ressourcen  
und Leistungen**

- Internationale Normen (ISO)
- TQM – KVP durch Einsatz aller Mitarbeiter



**Vorteile (u.a.):**

- Qualität → Sicherheit → Imagestärkung → Wettbewerbsvorteil
- Risiko- und Kostenreduktion und gesteigerte Wirtschaftlichkeit: z.B. Reduktion von Schadensereignissen, Unfällen, Schadenersatzforderungen...

# Klassisches "Fehlermanagement" = klassisches "Qualitätsmanagement"

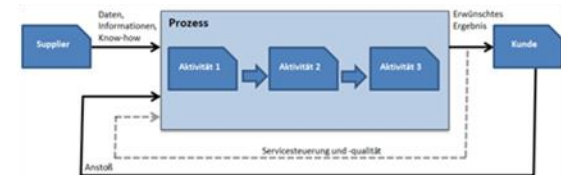
**Ein Fehler=**  
die Nichterfüllung,  
Nichtkonformität einer  
festgelegten Anforderung  
**(ISO 9000)**

Die Anforderungen  
beziehen sich auf...

- das **Ergebnis** (Produkt)



- das **Vorgehen** (Prozess)



- das **Verhalten**  
(Auftreten,  
Kommunikation,  
Kooperation)







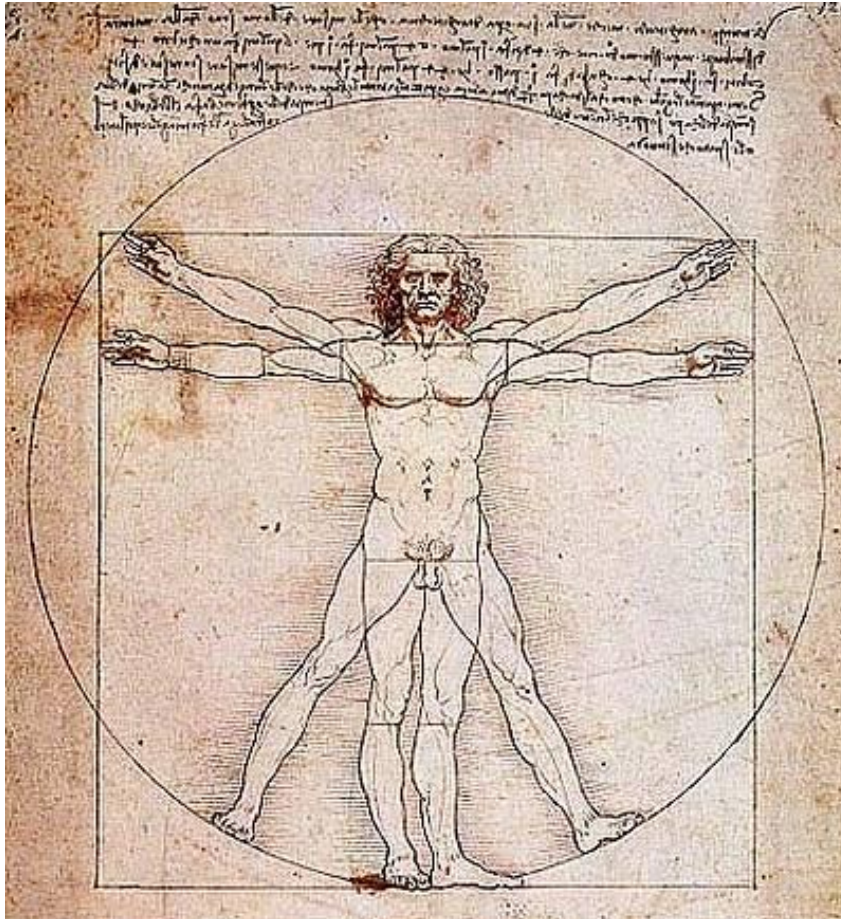
In: <http://gradlogic.org/cv-failures/>



# WARUM IST "ERRARE HUMANUM EST" SO SCHWER UMZUSETZEN?



# Der Faktor Mensch



**Errare humanum est...**

Wie müssen LERNEN,  
uns (besser) zu irren  
und (besser) zu scheitern!

# EINIGE STOLPERSTEINE



## Die "negativen Narben "

- **Angst:** Folgen? Sanktionen?
- **Schuld:** Das muss ich jetzt verantworten!
- **Bestürzung:** Was ist mit mir passiert?
- **Scham:** Wie peinlich! Ausgerechnet mir...
- **Wut:** Wie konnte MIR DAS passieren?!?



## Häufige Reaktionsmuster

- > Totschweigen, vertuschen
- > Verharmlosen, bagatellisieren
- > Suche nach einem (anderen) Schuldigen
- > Endlose Selbstvorwürfe

**Initiativlosigkeit  
Selbstbewusstseins-  
verlust  
Risikovermeidung**

# Andere menschliche Eigenschaften in der Organisationskultur...

- "Eskalierendes Commitment" = an Kurs/Entscheidung festhalten, Verlustaversion, Angst vor Image- o. Identitätsverlust
- "Decision Fatigue" (Angst vor klaren Entscheidungen)
- "Pluralistische Ignoranz" (Herdentrieb und Gruppendenken)
- Autoritätsgläubigkeit und Expertengläubigkeit
- Glaube an Bewährtes, Macht der Gewohnheit
- "Kontrollillusion" (Superman/Superwoman-Syndrom)



© PricewaterhouseCoopers



# **EINIGE LERNWEGE (DIE "RICHTIGEN" LIEGEN BEI IHNEN)**

*Cf. "Ihr persönlicher Fragebogen"*

# An der "Fehlersprache" im Alltag arbeiten...


Nach: Elke M. Schüttelkopf  
'Lernen aus Fehlern' – Haufe Verlag

	<b>Zu vermeiden:</b>
<b>Faktor 1:</b> Ursachen statt Schuldige suchen	<i>Was soll das? Wer hat das gemacht? Wer hat das verbockt?</i>
<b>Faktor 2:</b> Auf Verbesserung statt Strafe abzielen	<i>Das wird Folgen haben! Damit wirst Du NIE die Prüfung schaffen</i>
<b>Faktor 3:</b> Ruhig und sachlich statt emotional (über)reagieren	<i>Hast du Tomaten auf den Augen? Du hast aber eine Sch...- Arbeit abgeliefert!</i>
<b>Faktor 4:</b> Vom Gegeneinander zum Miteinander	<i>Du bist ein Idiot! Sie haben versagt! Jetzt sollten Sie sich schleunigst eine Lösung überlegen!</i>

<b>Konstruktiv:</b>
<i>Was genau ist passiert? Was hat zum Fehler geführt?</i>
<i>Wie können wir den Fehler abstellen, eine Wiederholung vermeiden, es besser machen?</i>
<i>Da ist ein Fehler passiert. Dein Verhalten finde ich nicht OK, weil... Die Arbeit enthält folgende Mängel:...</i>
<i>Das ist mir auch schon mal passiert! Ich bin mir sicher, dass Sie /Du daraus lernen/lernst... und ich auch! Wir finden sicher eine gute Lösung.</i>

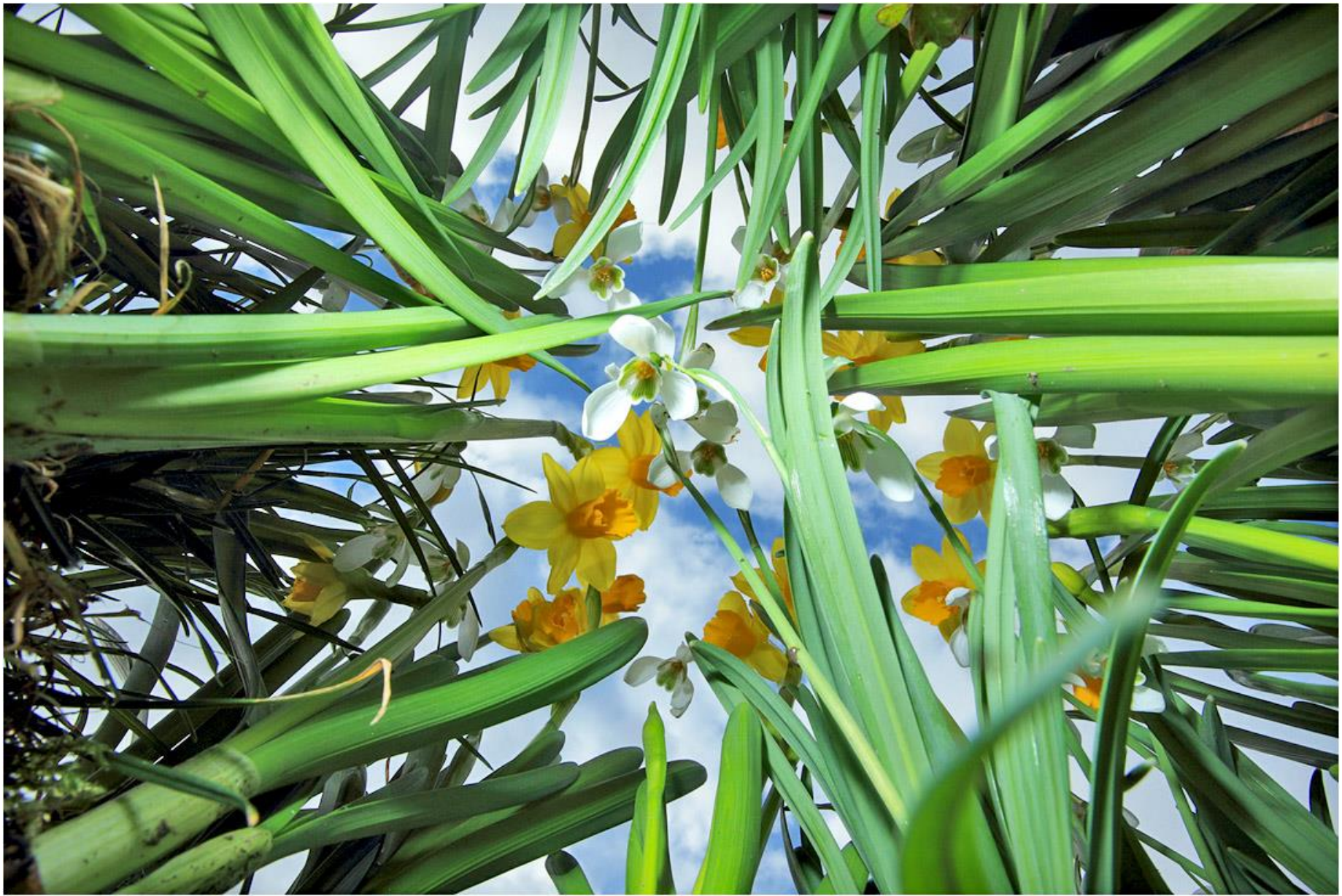


# Der "ROF" (Return on Failure)

- Offener Umgang mit Fehlern schafft **Verständnis und Respekt für Fehlerverursacher**, fördert den Teamgeist
  - Hohes Fehlerbewusstsein **schärft den Blick für Risiken und die Resilienz**
  - Hohes Fehlerbewusstsein fördert **Sorgfalt, Verbesserungswille und Sinn für Fehlerprävention**
  - Fehlende Angst vor Fehlern fördert das **Lernen aus Fehlern**, die **Eigenverantwortung** und **die Initiative**
- 
- Vertrauensvolles Arbeitsklima + Zufriedenheit der Menschen
  - Erhöhte Motivation und stärkere Bindung an die "Gruppe"/die Organisation
  - Höhere Arbeitssicherheit in der Organisation
  - Auf das (unangenehme, bzw. schlimme) Unvorhersehbare besser vorbereitet sein und opportuner reagieren
  - Kostenreduzierung durch nachhaltige Korrektur- und Vorbeugemassnahmen
  - Hohe Qualität, hohe Kundenzufriedenheit, hohes Ansehen, Sicherheit der Arbeitsplätze
  - Wirkt sich positiv auf Innovation aus



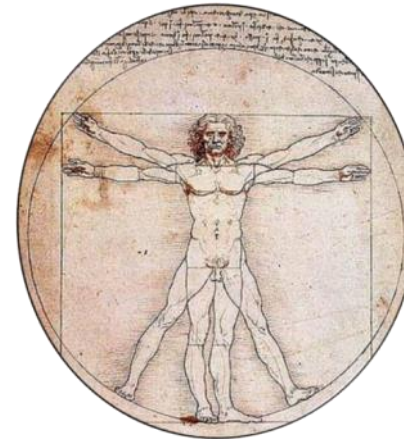
# **WECHSELN DER PERSPEKTIVE: EINE "ANDERE" FEHLERKULTUR ZUM ERLERNEN EINER FEHLERKOMPETENZ**



**Fehler kann man weder erlauben  
noch verbieten!  
Es gibt sie einfach!**



**LÖSUNG:  
Veränderung  
der  
Einstellung  
zu Fehlern !**



**Fehlerkultur als  
"Suche nach einem besseren Umgang  
mit der menschlichen Unvollkommenheit"  
= Fehlerkompetenz aufbauen**

**Aus Fehlern lernen und wachsen,  
anstatt sie "nur" zu jagen, vermeiden, bestrafen!**

**RESILIENZ** 



# Danke für Ihre Aufmerksamkeit, Ihre Fragen und Kommentare

**Isabelle Valibus**  
***HRM Consulting & Training***  
**Mob: + 33 (0)6 22 45 41 40**  
**[www.isabellevalibus.com](http://www.isabellevalibus.com)**