



## Bernhard Sieland

Jahrgang 1945, erstes Staatsexamen für das Lehramt an Volksschulen, Diplom-Psychologe, Psychotherapeut und Supervisor; von 1975 – 1992 an der TU Braunschweig tätig, seit 1993 Professor für Pädagogische Psychologie am Institut für Psychologie der Leuphana Universität Lüneburg.

**Veränderungslernen unter Alltagsdruck  
oder ziehen Sie Leiden dem Lernen vor?**



## Bernhard Sieland

Jahrgang 1945, erstes Staatsexamen für das Lehramt an Volksschulen, Diplom-Psychologe, Psychotherapeut und Supervisor; von 1975 – 1992 an der TU Braunschweig tätig, seit 1993 Professor für Pädagogische Psychologie am Institut für Psychologie der Leuphana Universität Lüneburg.

**Veränderungslernen unter Alltagsdruck  
oder ziehen Sie Leiden dem Lernen vor?**



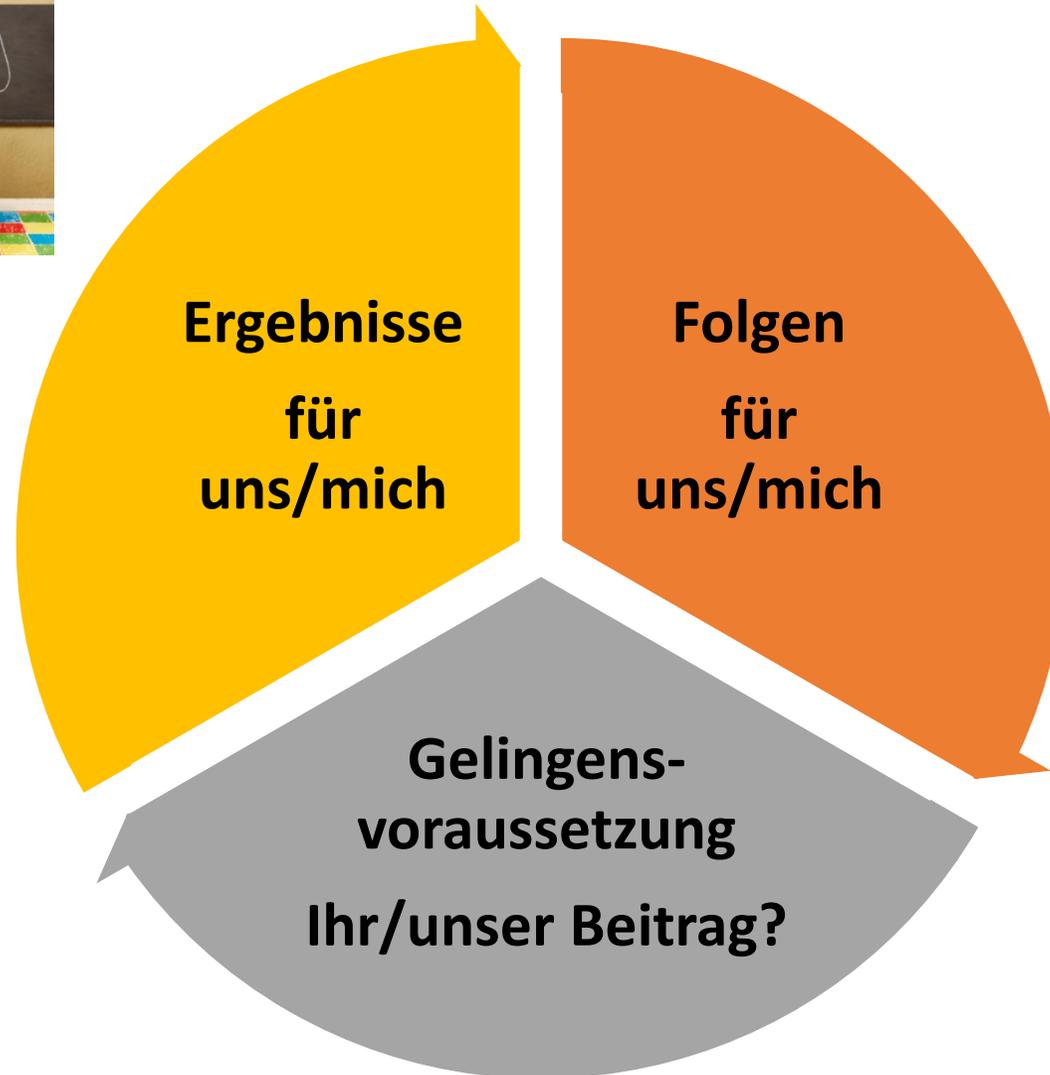
14,95 €

Videos + Bestellung unter

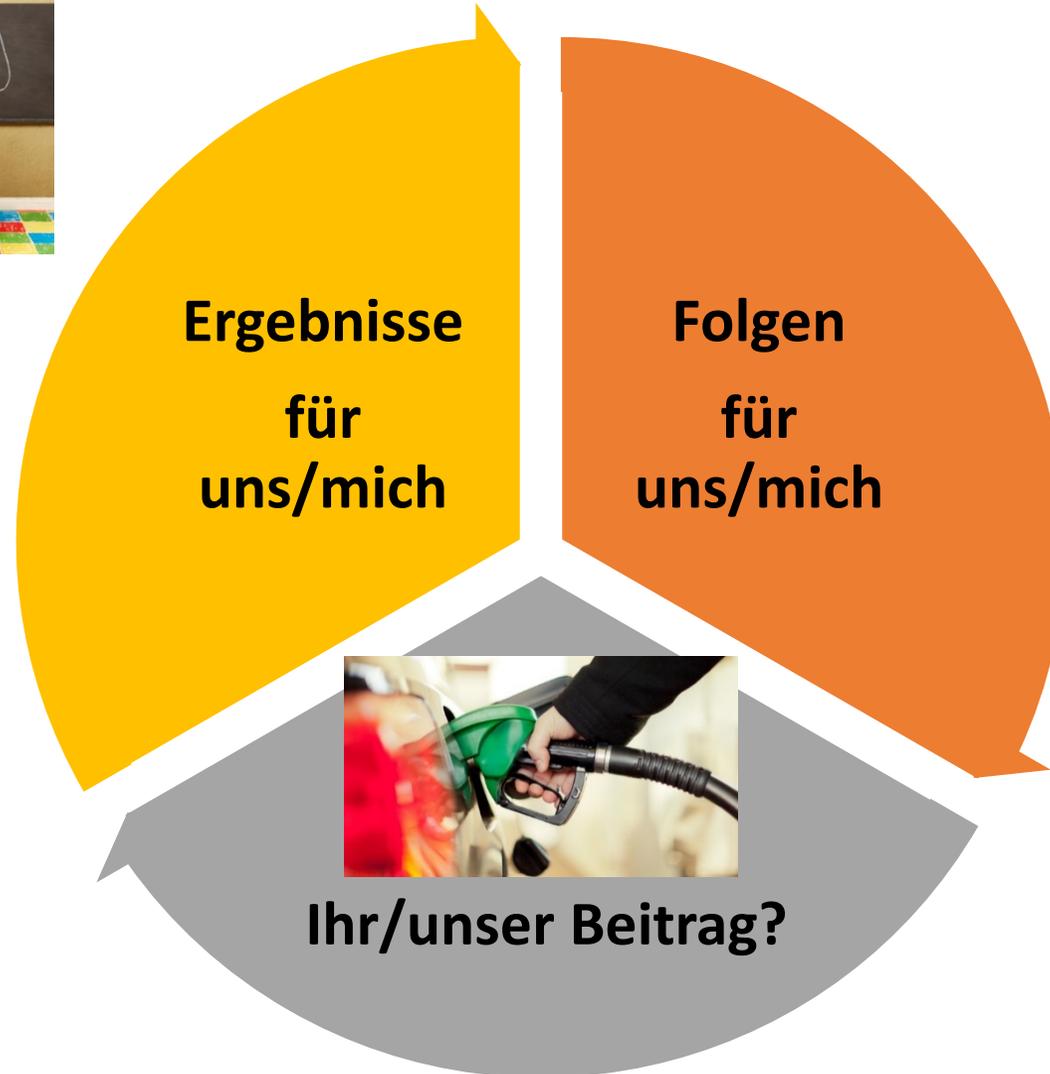
<https://sieland.eu/>



# Gesundheitsförderung als Leistungsvoraussetzung



# Gesundheitsförderung als Leistungsvoraussetzung



## Dankbarkeit und Anerkennungskultur 4-fach prüfen und stärken

---

**Unterrichts-  
Entwicklung**  
= UE

**Selbst-  
Entwicklung**  
= SE

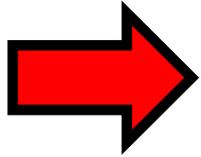


**Organisations-  
Entwicklung**  
= OE

**Personal-  
Entwicklung**  
= PE

## **(Selbst-)Wertschätzung und Dankbarkeit als Leistungsvoraussetzungen im Bildungsprozess**

---



- 1. Dankbarkeit trainieren**
- 2. Anerkennung durch Lob und Wertschätzung + wertschätzende Kritik**

## Warum Dankbarkeit trainieren?

---

**Wir haben eine unfaire tendenziell negative  
Wahrnehmung, Erinnerung, Erwartung**

Nur die skeptischen Neandertaler haben überlebt

## Warum Dankbarkeit trainieren?



**Wir haben eine unfaire tendenziell negative  
Wahrnehmung, Erinnerung, Erwartung**



**Nur die skeptischen Neandertaler haben überlebt**



# Dankbarkeit und Anerkennungskultur stärken

---

heißt erlebbar machen,...

1. ...wie gut es tut, etwas Gutes zu tun.
2. ...wie gut es tut, etwas Gutes zu erfahren.
3. ...wie gut es tut, sich selbst für Positives zu sensibilisieren und nicht nur auf die Defizite zu schauen.

# Dankbarkeit und Anerkennungskultur stärken

---

heißt erlebbar machen,...

1. ...wie gut es tut, etwas Gutes zu tun.
2. ...wie gut es tut, etwas Gutes zu erfahren.
3. ...wie gut es tut, sich selbst für Positives zu sensibilisieren und nicht nur auf die Defizite zu schauen.

## Dankbarkeit und Anerkennungskultur stärken

---

heißt erlebbar machen,...

1. ...wie gut es tut, etwas Gutes zu tun.
2. ...wie gut es tut, etwas Gutes zu erfahren.
3. ...wie gut es tut, sich selbst für Positives zu sensibilisieren und nicht nur auf die Defizite zu schauen.

**Wann haben Sie  
diese drei Punkte  
das letzte Mal  
erlebt und gespürt +  
andere spüren lassen?**

---

**Was heißt für Sie „Dankbarkeit“?**

**Warum ist sie wichtig?**

## Zitate

---

- Dankbarkeit ist nicht nur die größte aller Tugenden, sondern auch die Mutter von allen. (Cicero)
- Seid dankbar in allen Dingen, denn das ist der Wille Gottes. (Paulus)
- Dankbarkeit ist eine Last – und alle Last will abgeschüttelt sein. (Denis Diderot)
- Dankbarkeit ist eine Krankheit, an der Hunde leiden. (Josef Stalin)

# Dankbarkeit durch dreifache Achtsamkeit

---

**Dankbarkeit ist die  
innere Freude über  
etwas Gutes, das man  
nicht selbst hergestellt  
hat.**

# Dankbarkeit durch dreifache Achtsamkeit

**Achtsamkeit für  
das gute Gefühle**

**Dankbarkeit ist die  
innere Freude über  
etwas Gutes, das man  
nicht selbst hergestellt  
hat.**

**Achtsamkeit für  
die gute Gabe**

**Achtsamkeit für  
den Geber des  
Guten**

## Was ist für Sie Dankbarkeit?

---

- Dankbarkeit ist die Erinnerung des Herzens. Sie weiß um das Gute, das ihr widerfahren ist.
- Dankbarkeit ist die Fähigkeit, aus den Erfahrungen der Vergangenheit ganz in der Gegenwart zu leben und auch in Zukunft Gutes zu erwarten. → belastbare Beziehungsstabilität
- Dankbarkeit ist das Gespür, dass es im Leben Kräfte gibt, über die ich nicht verfügen kann, die mir zuwachsen, wenn ich sie brauche. *Udo Hahn*
- Dankbarkeit ist Sinn und Geschmack für das Unverdiente. Ehrliches Danken verändert den Blick auf das Leben! *David Grabow*
- Dankbarkeit für das Mögliche schützt vor der Sehnsucht nach dem Unerreichbaren!

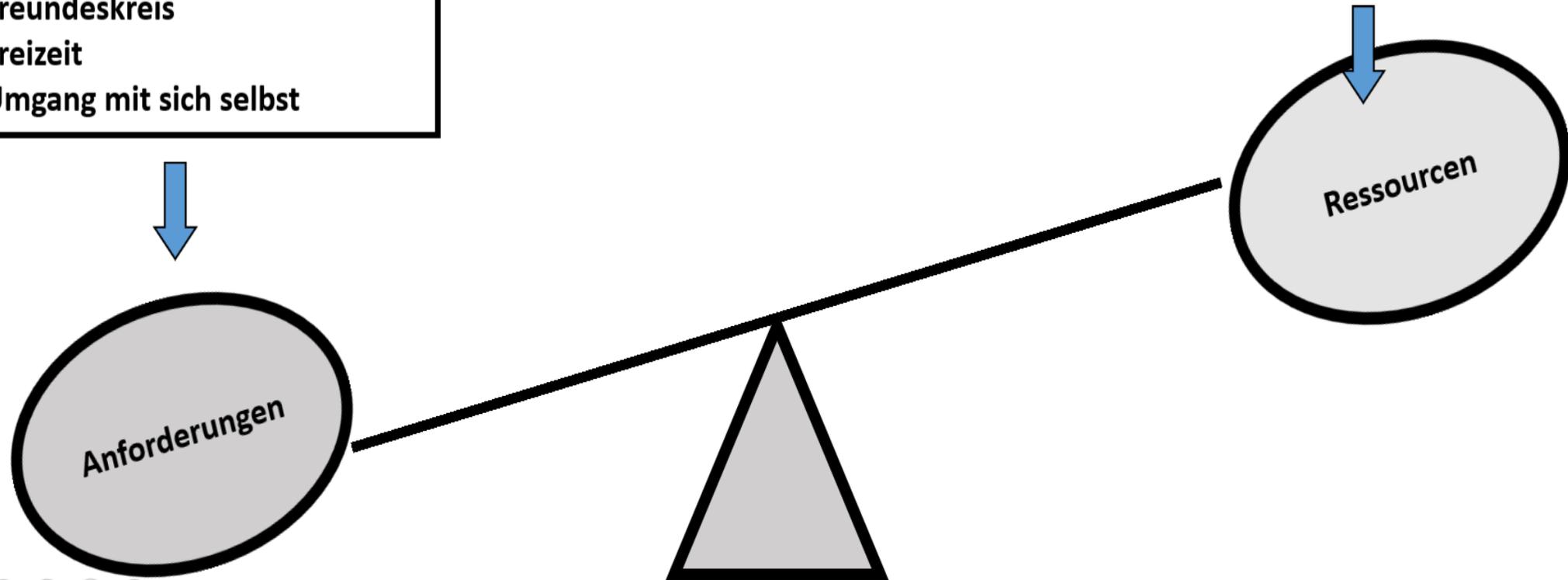
# Siegrist: Anstrengungs-Belohnungs-Imbalance ERI 2006

**Anforderungen –  
Was kostet Kraft?**

- Beruf
- Familie
- Freundeskreis
- Freizeit
- Umgang mit sich selbst

**Ressourcen –  
Was gibt Kraft?**

- Beruf
- Familie
- Freunde
- Freizeit
- Umgang mit sich selbst



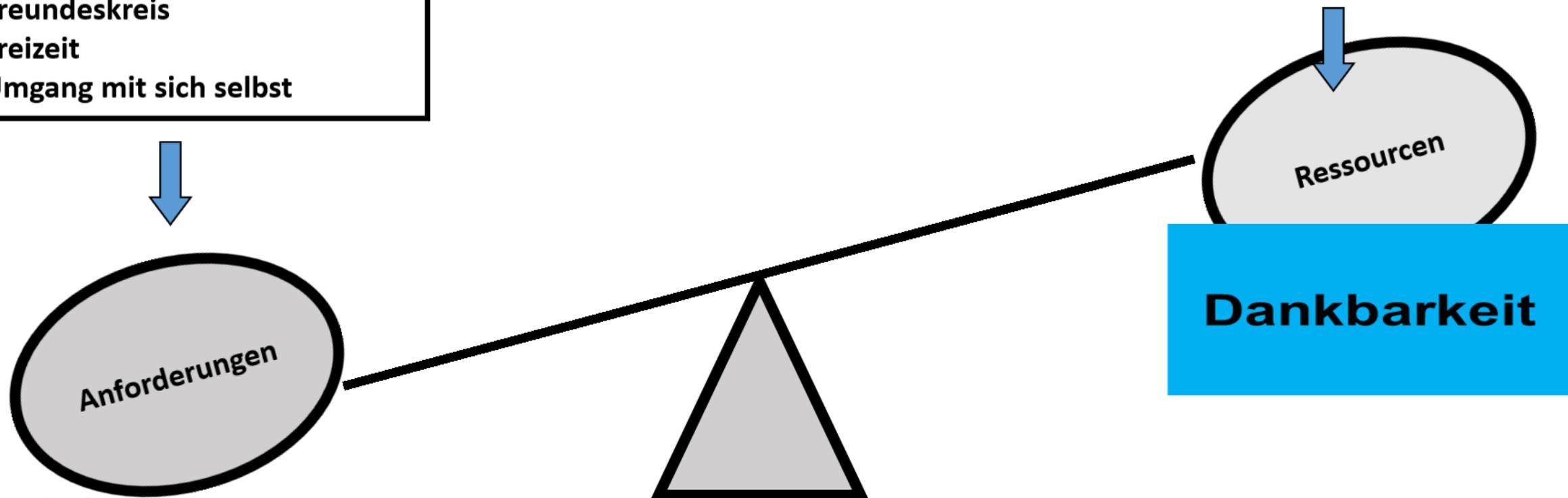
# Siegrist: Anstrengungs-Belohnungs-Imbalance ERI 2006

**Anforderungen –  
Was kostet Kraft?**

- Beruf
- Familie
- Freundeskreis
- Freizeit
- Umgang mit sich selbst

**Ressourcen –  
Was gibt Kraft?**

- Beruf
- Familie
- Freunde
- Freizeit
- Umgang mit sich selbst



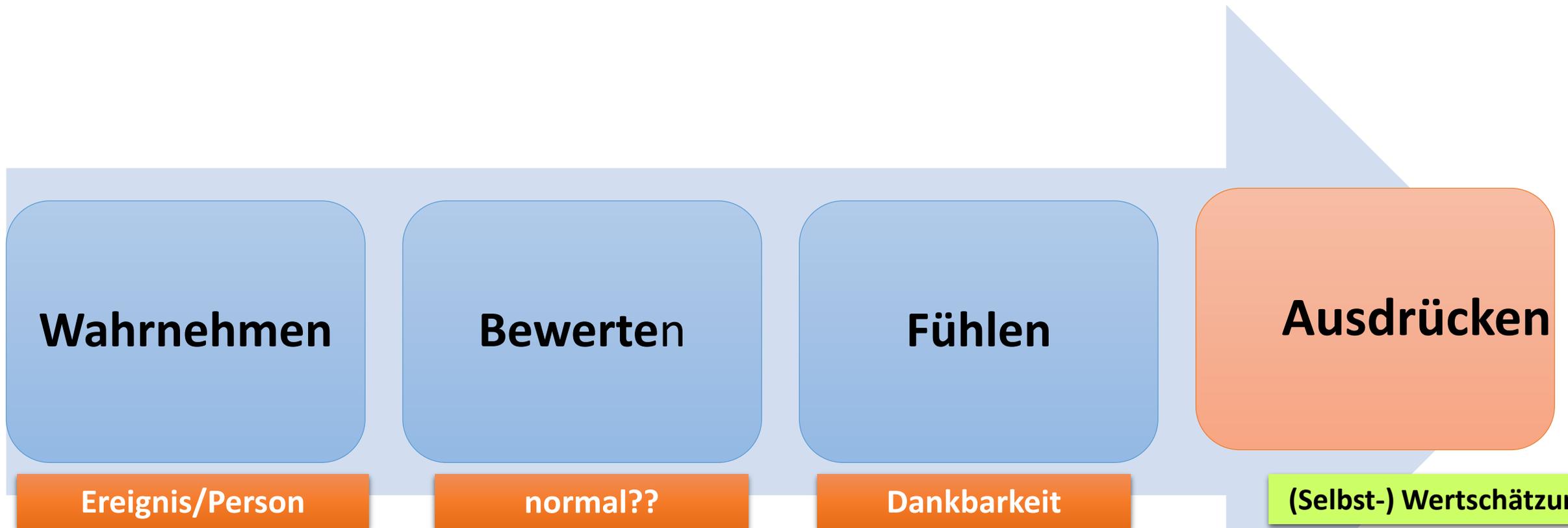
---

Hast du der Oma  
auch DANKE  
gesagt?

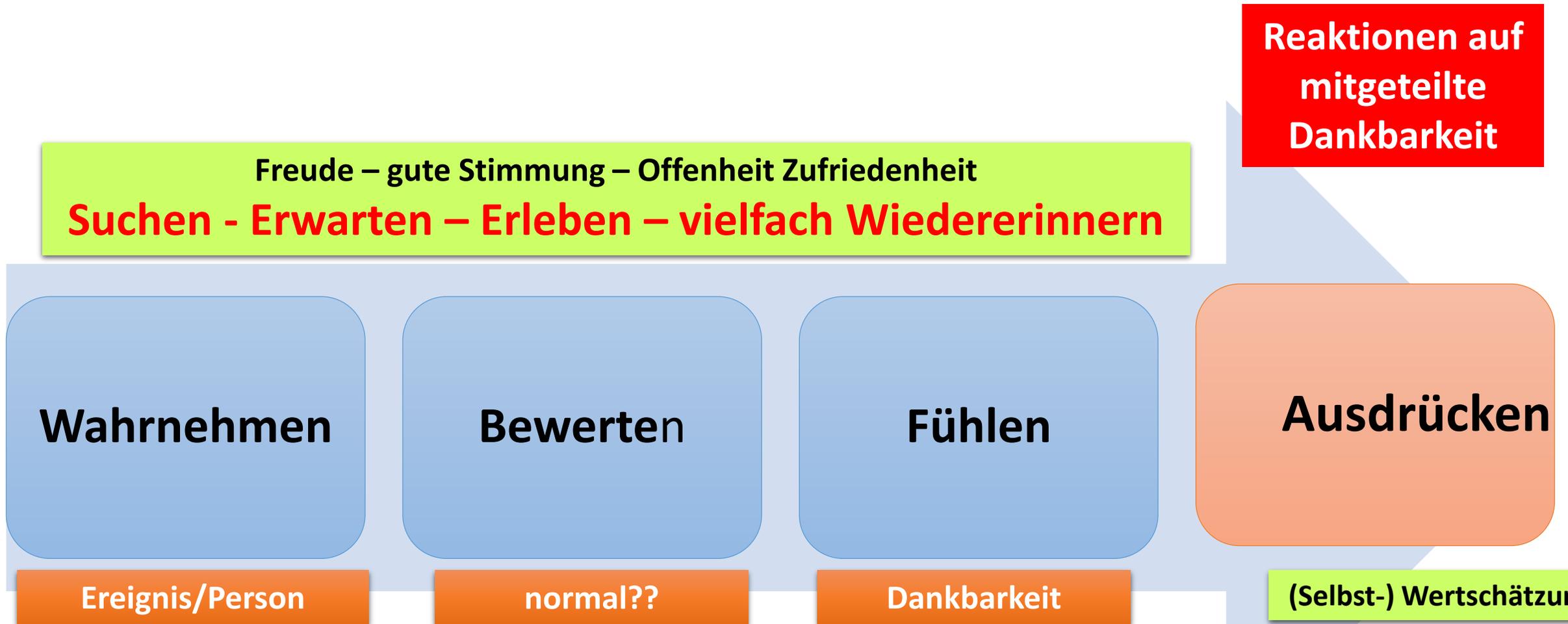


## Trainierbare Voraussetzungen für gelebte Dankbarkeit: Welchen Schritt sollten Sie trainieren?

---



## Trainierbare Voraussetzungen für gelebte Dankbarkeit: Welchen Schritt sollten Sie trainieren?



# Ihre Dankbarkeits-Praxis

**1. Wann haben Sie zum letzten Mal selbst Dankbarkeit erlebt + deutlich ausgedrückt?**

**2. Wofür hätten Sie kürzlich dankbar sein können, haben es aber als Selbstverständlichkeit hingenommen?**

**3. Wofür hat Ihnen wer in letzter Zeit ausdrücklich gedankt? – Haben Sie sich darüber gefreut?**

**4. Wann haben Sie zuletzt von wem und wofür Dankbarkeit erwartet aber keine bekommen?**

**5. Wie schätzen Sie Ihre eigene Dankbarkeitsbereitschaft ein? Gibt es Unterschiede gegenüber bestimmten Personen oder Situationen?**

**6. Was möchten Sie verbessern: Das Empfinden von Dankbarkeit, den überzeugenden Ausdruck oder die positive Aufnahme von Dankbarkeitsäußerungen?**

**7. Wie steht es in Ihrer Schule mit der Dankbarkeitskultur im Kollegium, in den Klassen, im Verhältnis von Schulleitung und Lehrpersonen, Schule – Eltern?**

## Dankbarkeits-Tagebuch

---

**Dankbarkeit erleben: Meine drei guten Dinge an diesem Tag:**

- 1.
- 2.
- 3.

**Was haben Sie selbst dazu beigetragen?**

**Aufmerksamkeit / Gutes mitbewirkt/ Schweres ertragen**

**Wem haben Sie die Dinge noch zu**

**verdanken?**

**Tipps für Morgen: Wo kann ich Gutes suchen, finden, selbst bewirken, anderen Gutes tun? Erfolgserwartung:  
Wird das funktionieren?**

**Wie können Sie Schüler\*innen und Eltern in das Dankbarkeitstraining einschließen?**

## Ihr Zwischenfazit: Erkenntnisse, Vorhaben und Fragen

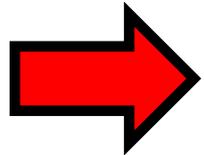
---



## **(Selbst-)Wertschätzung und Dankbarkeit als Leistungsvoraussetzungen im Bildungsprozess**

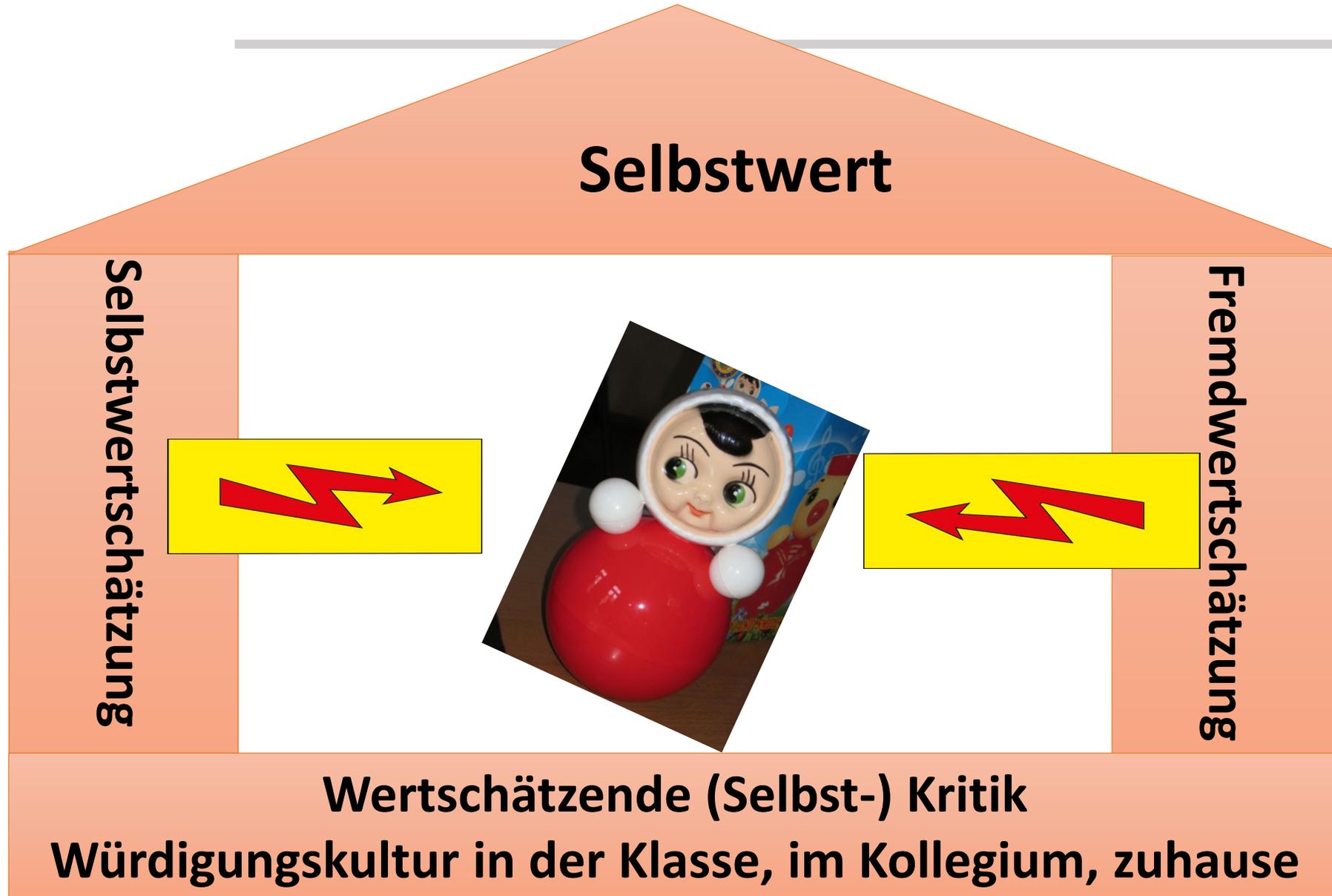
---

**1. Dankbarkeit trainieren**



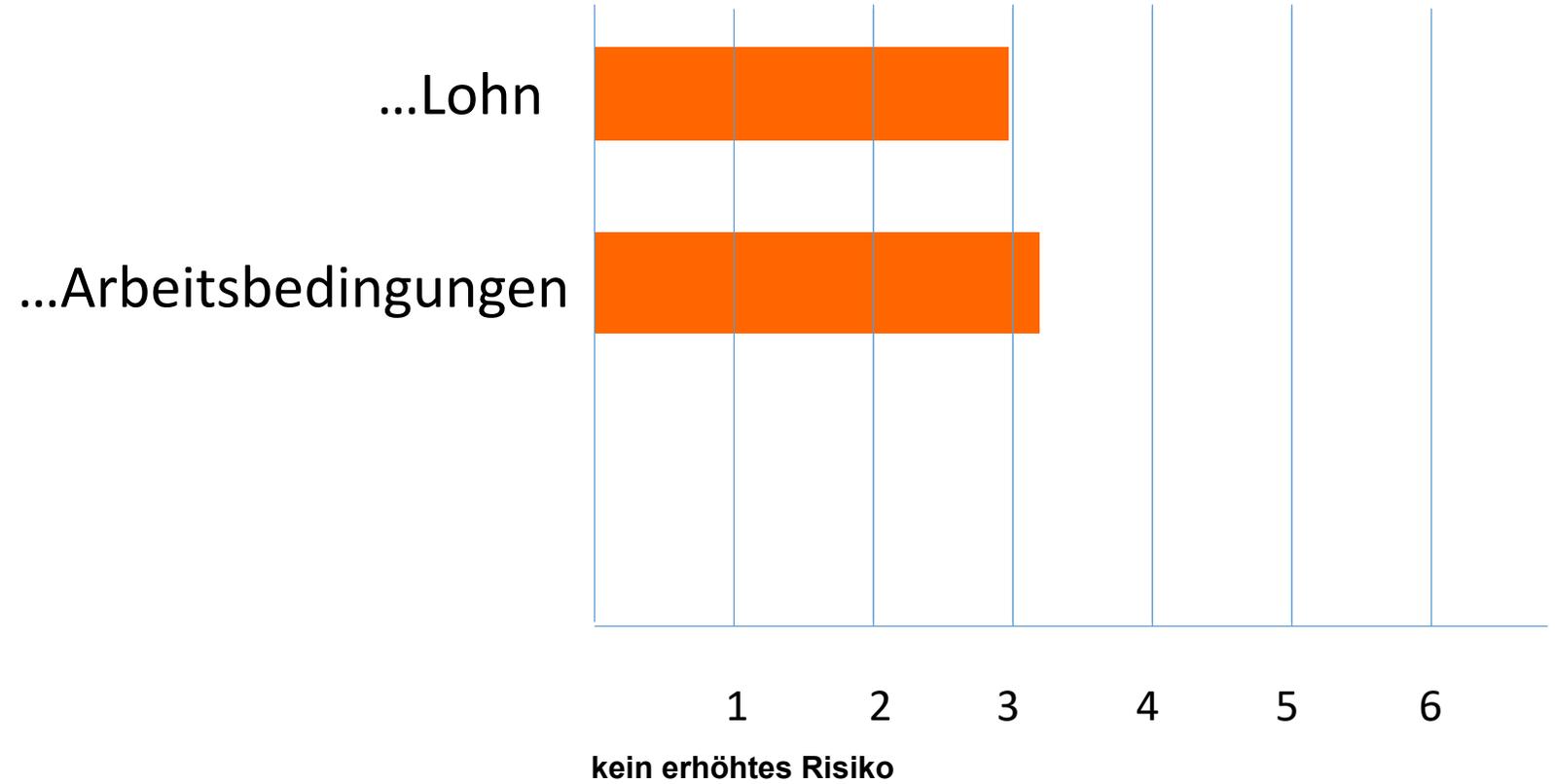
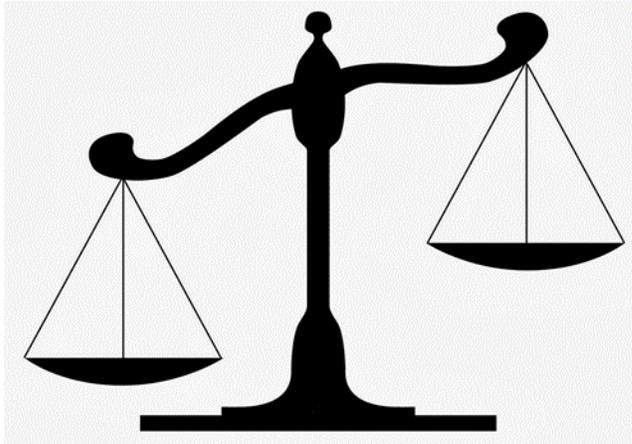
**2. Anerkennung durch Lob und Wertschätzung + wertschätzende Kritik**

# Selbstwertschätzung stärken als Kraftquelle



# Gratifikations-Imbalance

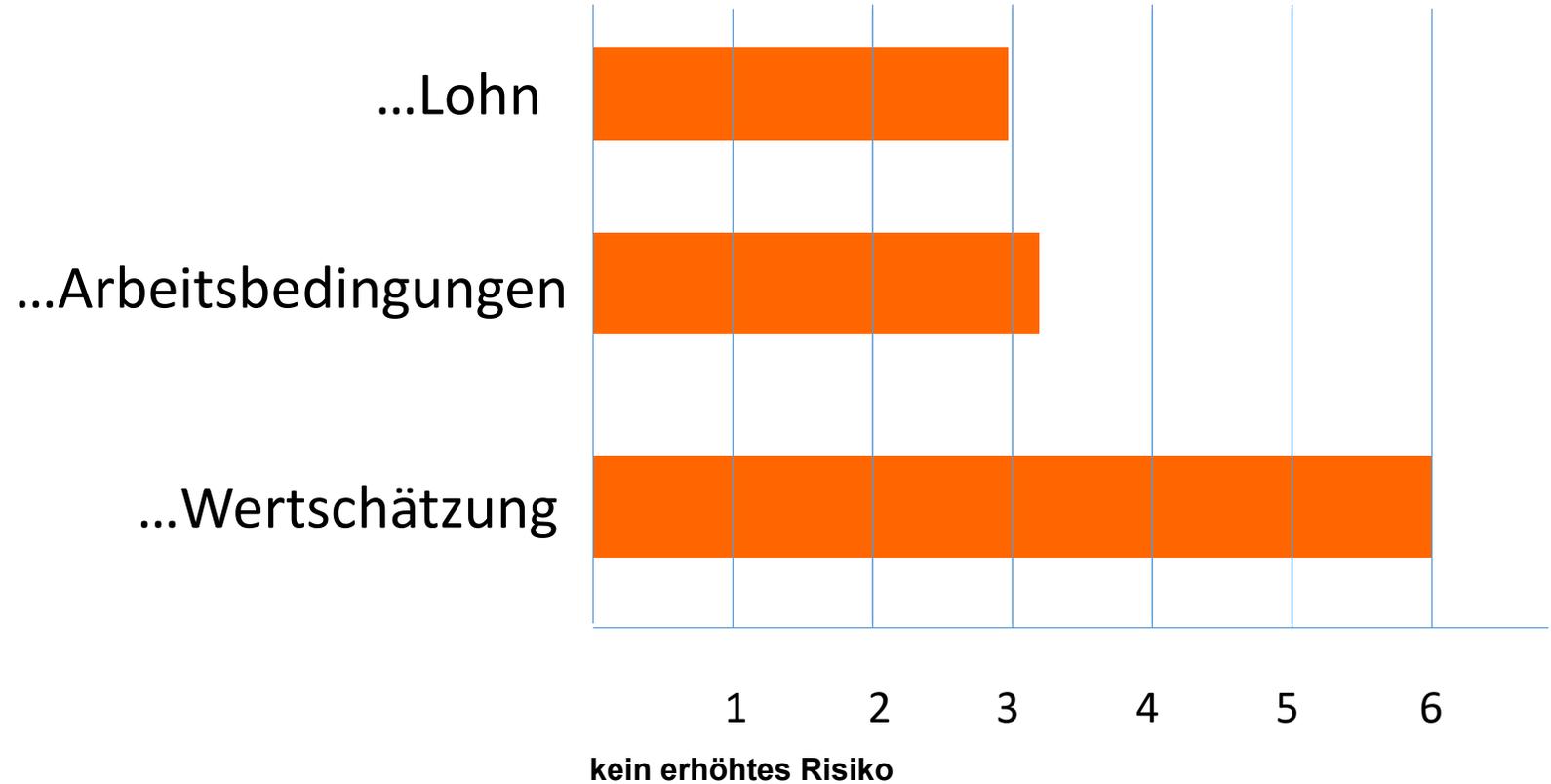
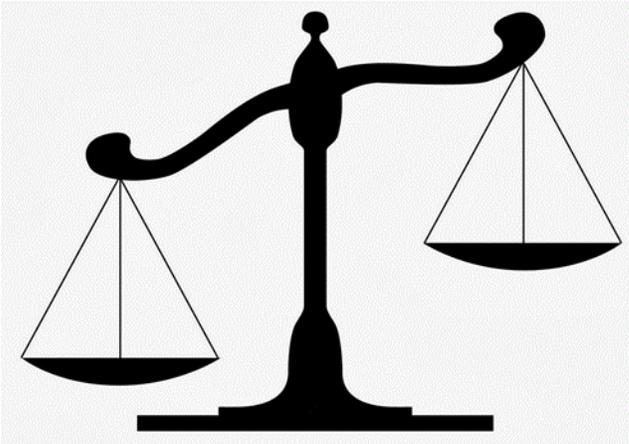
## Starke Unzufriedenheit mit...



relatives Risiko für eine affektive Störung

# Gratifikations-Imbalance

## Starke Unzufriedenheit mit...



relatives Risiko für eine affektive Störung

## Drei Formen von (Selbst-) Anerkennung überzeugend kombinieren

---

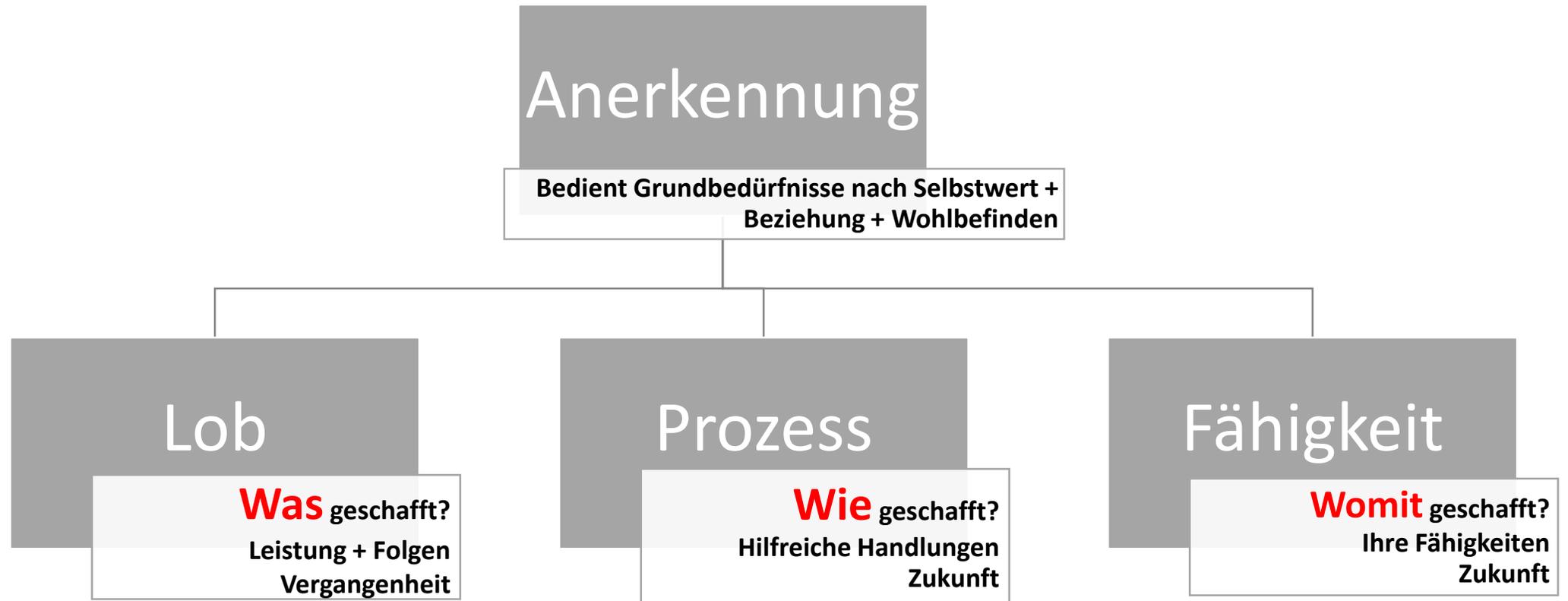
Die Selbstwertschätzung ist der „Landeplatz“ für positive Effekte der Fremdverstärkung.

Bei negativem Selbstbild ist die Fremdwertschätzung möglicherweise kontraproduktiv!

Anerkennung

Bedient Grundbedürfnisse nach Selbstwert +  
Beziehung + Wohlbefinden

# Drei Formen von (Selbst-) Anerkennung überzeugend kombinieren



# Anerkennung durch Lob und (Selbst-) Wertschätzung

## Vorhandene Stärken bewusst machen!

### 1. Lob

→ Ergebnisorientiert

**Vergangenheit**

*Ergebnis- + Folgenqualität*

*Dein Aufsatz ist spannend!  
Deine Lösung war richtig!  
Darauf ist niemand gekommen!*

### 2. Wertschätzung

→ Prozessorientiert

**Zukunft**

*Prozessqualität*

*Du hast viel geübt!  
Du hast gut mitgedacht und  
schnell Fragen gestellt!*

### 3. Wertschätzung

→ Kompetenzorientiert

**Zukunft**

*Qualität personaler Fähigkeiten*

*Du bist schlau!  
Du kannst gut Probleme lösen!  
Du bist sehr hilfsbereit...!*

# Anerkennung durch Lob und (Selbst-) Wertschätzung

## Vorhandene Stärken bewusst machen!

<b>1. Lob</b> → Ergebnisorientiert <b>Vergangenheit</b>	<b>2. Wertschätzung</b> → Prozessorientiert <b>Zukunft</b>	<b>3. Wertschätzung</b> → Kompetenzorientiert <b>Zukunft</b>
<i>Ergebnis- + Folgenqualität</i>  <i>Dein Aufsatz ist spannend! Deine Lösung war richtig! Darauf ist niemand gekommen!</i>	<i>Prozessqualität</i>  <i>Du hast viel geübt! Du hast gut mitgedacht und schnell Fragen gestellt!</i>	<i>Qualität personaler Fähigkeiten</i>  <i>Du bist schlau! Du kannst gut Probleme lösen! Du bist sehr hilfsbereit...!</i>

**Kompetenzorientierter Wertschätzung** kann das Selbstwertgefühl stärken, wenn man schon eine positive Meinung über sich hat – sonst nicht!!!

**Prozessorientierte Wertschätzung** informiert über gute und erfolgreiche Lern- und Lösungsstrategien. Daraus kann man ableiten, welche Anstrengungen und Strategien man in Zukunft wiederholen sollte.

**Lob und doppelte Wertschätzung möglichst kombinieren.**  
**Öffentliche Anerkennung für Einzelpersonen und Gruppen kombinieren!**

## häufigsten Risiken und Nebenwirkungen von Lob und Wertschätzung zählen:

- **Unglaubliche Wertschätzung:** Die Zielperson zweifelt, dass der Sender es ehrlich meint.
- **Übertriebenes Lob:** Die Zielperson empfindet das Lob als überdimensioniert und reagiert misstrauisch: „Will der noch etwas anderes von mir?“
- **Beschämende Anerkennung:** Die Zielperson wird für etwas gelobt, mit dem sie selbst nicht zufrieden ist, oder sie hat von sich selbst deutlich mehr erwartet („Traut der mir nicht mehr zu?“).
- **Peinliche Anerkennung/Wertschätzung:** Die Zielperson empfindet Anerkennung/Wertschätzung als peinlich für sich selbst bzw. gegenüber anderen Personen.
- **Kontraproduktive Wertschätzung:** Die Zielperson befürchtet Nachteile durch die Äußerung, z.B. Missgunst der Mitschüler.
- **Risiko: öffentliche Wertschätzung,** die nicht genannten Personen, fühlen sich zurückgesetzt; die Gelobten werden sozial angegriffen!

**Personen mit geringem Selbstwertgefühl reagieren negativ auf kompetenzorientierte Anerkennung!**



---

**Entscheidend ist,  
wie du dich selbst  
siehst!**

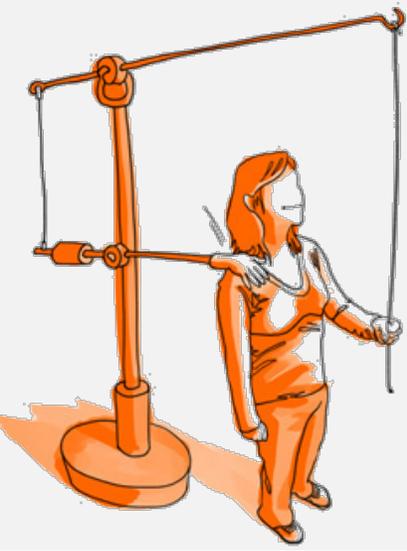


---

**Liebe dich selbst!**

**Dann können andere dich gern haben!**

v. Hirschhausen



## Selbst-Lob und Selbst-Wertschätzung als Leistungsvoraussetzung

---

Lob Für Ereignisse + Folgen	Wertschätzung prozessorientiert	Wertschätzung kompetenzorientiert
<b>Was</b> ist mir gut gelungen?	<b>Wie</b> habe ich das geschafft? Zielführende Prozesse	<b>Womit</b> habe ich es geschafft? Eigene Fähigkeiten
1.	2 Prozessmerkmale	2 Kompetenzen
2.		
3.		



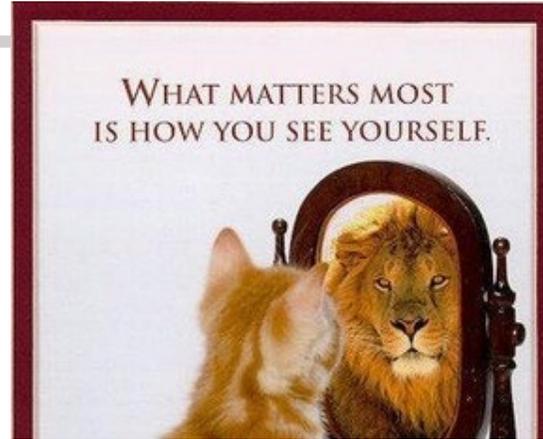
# Erfolgreich scheitern



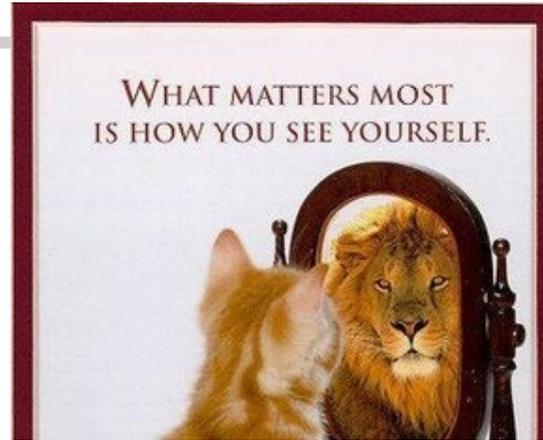
Belastungen	Wertschätzung prozessorientiert		Wertschätzung kompetenzorientiert
<b>Was</b> Habe ich schon ausgehalten, überlebt?	<b>Wie</b> habe ich das geschafft? 2 zielführende Verhaltensweisen		<b>Womit</b> habe ich es geschafft? Woher kam meine Kraft? 2 Kraftquellen
1.	1.1		1.1
	1.2		1.2

Mein Notfallplan wenn´s kritisch wird		
Plan für mich selbst Was sollte ich (NICHT) TUN	Ich bemühe mich um, versuche möglichst...	Ich vermeide möglichst...
Plan für andere, die mir helfen wollen	Bemüht Euch möglichst folgendes zu tun...	Bitte lasst auf jeden Fall folgendes...
Plan für mich, wenn ich anderen helfen will.	Erfragen!	Erfragen!

„So viel Unterricht,  
aber keiner hat uns  
beigebracht,  
uns selbst zu lieben –  
trotz unserer Mängel.“



## Belastbare Selbstwertschätzung fördern



1. Ich bin.....
2. Ich habe.....
3. Ich kann gut.....
4. Ich werde.....



Die

# Warme Dusche

Warme Dusche



FROILEIN KUNTERBUNT

## Wichtig für positive Wirkungen

---

**Erst fühlen, dann senden sonst wird LOB = Labern ohne Bedeutung**

**Bei Kritik immer Trennen zwischen Täter (Du bist o.k.) und Tat (die ist nicht o.k. bzw. völlig inakzeptabel)!**

**Bei Wertschätzung immer die Positive Tat mit konstruktiven Persönlichkeitsmerkmalen des Täters verbinden**

**Mischen Sie täglich Ihre Wertschätzung für  
Einzelpersonen, Teilgruppen und die gesamte Klasse!**

## Denken Sie an eine sympathische – neutrale – unsympathische Person

---

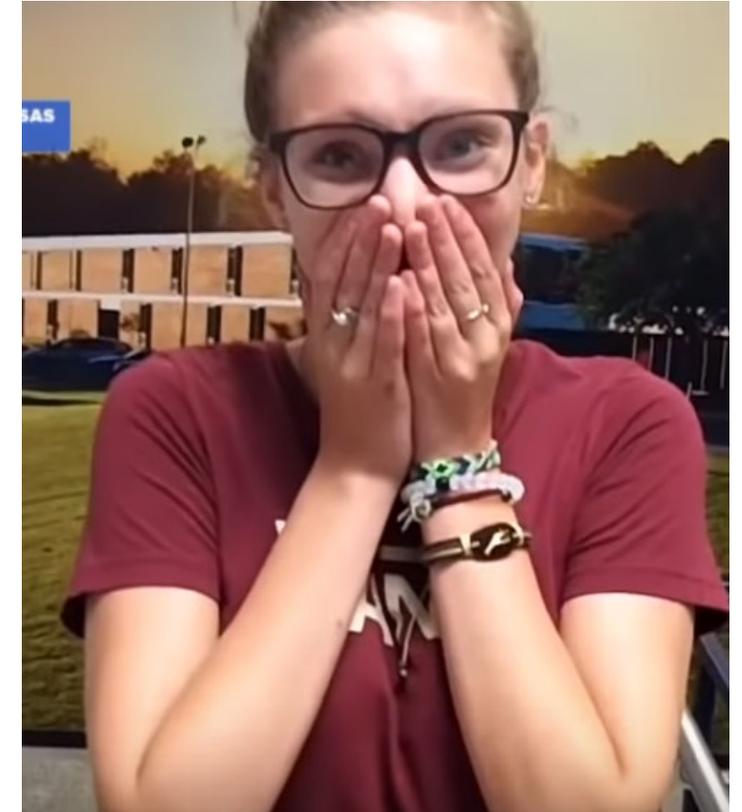
Was können Sie anerkennen?	Formulieren Sie dazu Beispiele:
● Absichten	
● Engagement	
● Soziales Verhalten	
● Kurzfristige, langfristige Verhaltensfolgen	
● Leistungen, Anstrengungen	
● Ergebnisse	
● Positive personale Eigenschaften/	
● Merkmale	
● Kritik, Fehlerkorrektur, genaues Nachdenken	
● Unterstützung für andere	
● Eigene Ergänzungen:	

## Fragen zu Ihrer heutigen Selbstbewertung

---

<b>Ihre Selbstbewertung</b>	<b>Ihre Antworten – sind sie überzeugend?</b>
Was ist mir heute gut gelungen? Worin lag mein Beitrag dazu?	
Was war heute anstrengend? Wie habe ich mich dabei geschlagen?	
Welche Niederlagen/Enttäuschungen gab es? Wie habe ich sie bewältigt?	
Womit habe ich mir heute selbst eine Freude gemacht?	

# Lehrer sagen den Schülern, wie besonders sie sind, → Tränen entstehen (Oxitocyn)



[www.youtube.com/watch?v=UFLzjl9OZm4.](https://www.youtube.com/watch?v=UFLzjl9OZm4)

<https://www.youtube.com/watch?v=fFaJdBq78lc>

<b>Checkliste für Schüler*innen, Lehrpersonen, Schulleitungen</b> <i>nach Katrin Matysek ergänzt durch Sieland</i>		o.k.?
<b>Heute schon...</b>		
• jemanden gelobt	Verstärke gute Leistungen / Verhaltensweisen!	
• jemanden wertgeschätzt?	Sag ihm, welche Fähigkeiten du an ihm schätzt!	
• jemanden positiv kritisiert?	Sag ihm, was er ändern soll, warum und dass er das wirklich kann!	
• Kontakt gehabt?	Ein fürsorglicher Blick tut gut!	
• das Gespräch gesucht?	Zeigen Sie Ihr Interesse an der Meinung/Person des anderen!	
• für Klarheit gesorgt?	Informationen geben und einholen zeigt Wertschätzung!	
• gelächelt?	Führung braucht Herz und Gesicht!	
• Heute schon richtig Pause gemacht?	Die brauchen alle im Team!	
• aufgepasst?	Auf sich selbst und auf Ihre Interaktionspartner!	
• Dank empfunden und ausgedrückt?	Freude über etwas, was man selbst nicht hergestellt hat, erleben und teilen!	
• Stimmung gefördert?	Freude erleichtert Freundlichkeit und Beziehung!	
• sich oder Mitmenschen entlastet?	Authentisch Enttäuschung ausdrücken „zur Ader lassen“!	

## Anerkennung + Kritik → erst fühlen, dann äußern!

---

	<b>Anerkennung</b>
1. Absicht	
2. Engagement	
3. Verhalten/Leistung/ Bedingungen + Merkmale	
4. Ergebnis	
5. kurzfristige Folgen	
6. langfristige Folgen	
7. Positive personale Eigenschaften	
8. Die gesamte Person	

## Anerkennung + Kritik → erst fühlen, dann äußern!

---

	<b>Anerkennung</b>	<b>Wertschätzende Kritik</b>
1. Absicht		<i>möglichst immer positiv</i>
2. Engagement		
3. Verhalten/Leistung/ Bedingungen + Merkmale		
4. Ergebnis		
5. kurzfristige Folgen		
6. langfristige Folgen		
7. Positive personale Eigenschaften		<i>möglichst immer positiv</i>
8. Die gesamte Person		<i>möglichst immer positiv</i>

# Professionell und wertschätzend kritisieren

Möglichst vermeiden!	Ermöglichen!
Was denkt die Zielperson, wenn sie „explodieren“	Was soll er denken/verstehen:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der hat einen schlechten Tag</li> <li>• Der findet mich blöd, mag mich nicht</li> <li>• Der lässt seinen Frust an mir aus...</li> <li>• Der will mich loswerden...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Du bist o.k.</li> <li>• Das Verhalten ist nicht o.k., weil</li> <li>• Das bessere Verhalten ist so</li> <li>• Und nun mach es weil du es kannst.</li> </ul>

## Regeln für professionelles Feedback

- Zeige Betroffenheit über Fehlverhalten
- Erzählen Sie ihm, was er nicht sehen kann: Ihre Gründe für die Kritik
- interpretieren Sie sich selbst,
- Unterstützen Sie nicht Fehldeutungen des betroffenen, die sind besonders bei Erregung sehr wahrscheinlich
- Lassen Sie die Zielperson ruhig werden, damit sie Ihre Botschaft verstehen kann.
- Notfalls das Feedback sofort ankündigen und vertagen → einen neuen Ort für ein Gespräch unter vier bis sechs Augen wählen.

## Wertschätzende Kritik

**(„Du bist o.k. – dein Verhalten ist nicht o.k.“ Strikte Trennung zwischen Täter und Tat!**

**Schade, dass du gelogen hast. Jetzt fällt es uns schwer, dir zu vertrauen.**

**Nicht → Du bist ein Lügner!!**

Kritik	an konkretem Verhalten	„Du hast dazwischen gebrüllt.“
Bedeutung	negative Folgen aufzeigen	„Damit wurden alle abgelenkt – damit hast Du die Lösung verraten und die andern hatten keine Chance mehr.“
Alternative aufzeigen	Wertschätzung	„Ich weiß, dass du Dich bemühst. Es gelingt Dir ja oft, Dich erst zu melden.“
Ermutigung	positiver Impuls	„Manchmal denkst du aber nicht nach und brüllst einfach. Du kannst das besser!“

# Es gibt nichts Gutes, außer: man tut es!

---



## Ideen zur Erprobung

1. Dankbarkeitstagebuch für sich oder Schüler\*innen?
2. Workshop für Ihr Kollegium mit meinen Folien
3. Eine Unterrichtsstunde über Dankbarkeit
4. Tagesreflexion zur Selbstwertschätzung
5. „Thema der Woche“ mit der Checkliste
6. Wertschätzende Kritik



Selbst-Coaching: Videos zum Trainingsbuch <https://sieland.eu/>



Birgit Nieskens ■ Lutz Schumacher ■ Bernhard Sieland

## Gelingsbedingungen für die Entwicklung guter gesunder Schulen

Ein Leitfaden mit Empfehlungen,  
Checklisten und Arbeitshilfen

<http://www.handbuch-lehrergesundheit.de/>

14,95 € <https://sieland.eu/>

<https://www.hep-verlag.de/shop/item/97830355-1238-0/kollegien-stark-machen-von-helmut-sieland-heyse-broschur> 25,00 €

**Nicht aufgeben!**

**Weiteres Material erfragen: [sieland@leuphana.de](mailto:sieland@leuphana.de)**



Workshop B2 →

<https://www.menti.com/me5c2vwefh>