



Transzendenz als Quelle resonanter Lehr- und Lernprozesse

Thomas Hanstein und Christoph Ziener

Zusammenfassung

Auf der Basis einer wissenschaftlichen Abschlussarbeit und der begleitenden Gespräche zur Bedeutung von Transzendenz im Coaching sowie eines vertiefenden Experteninterviews fasst der vorliegende Beitrag die wichtigsten Erkenntnisse zusammen und überträgt sie auf den Bereich des Lehrens, Lernens und der Lehrer(aus)bildung. Deutlich wird, dass Unterricht noch mehr als Coaching begriffen werden sollte. Ebenso, dass dem (Unterrichts-)Prozess deutlich mehr Bedeutung (als der inhaltlichen Vermittlung) gegeben werden muss. Dieser Ansatz hat, für die Ausbildung und Nachqualifizierung von Lehrkräften weitergedacht, Konsequenzen auf der personalen, sozialen und systemischen Ebene.

Schlüsselwörter

Coaching • Lehr- und Lernprozesse • Transzendenz • Spiritualität • Prozess • Resonanz • Lehrerausbildung • Pädagogische Nachqualifizierung

T. Hanstein (✉)

DIPLOMA Hochschule & Institut für Lehrerbildung, Friedrichshafen, Deutschland

E-Mail: thomas.hanstein@diploma.de

C. Ziener

Saalfeld/Saale, Deutschland

E-Mail: christoph.ziener@gmail.com

© Der/die Autor(en), exklusiv lizenziert an Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2026

T. Hanstein (Hrsg.), *Bildungsprozesse in Fragilität und Vulnerabilität*,

Berufspädagogik & Bildungsmanagement 2,

https://doi.org/10.1007/978-3-658-51368-9_2

Begriffliche Annäherung – interdisziplinär

Transcendere bedeutet wörtlich Hinüber-Steigen. Es ist naheliegend, dass dieser Gedanke über eine lange Zeit religiös konnotiert war. Schließlich ging es in der Religion des christlichen Abendlandes, von ihren biblischen Wurzeln an, um das Finden einer jenseitigen Realität – in Bezeichnungen wie „Ewigkeit“, „ewiges Reich“ oder „Himmel“ ins Wort genommen. Das religiöse Denken in der Antike kannte religiös attribuierte Orte wie beispielsweise den Styx, als Grenzfluss zwischen Diesseits und Jenseits. Als Schwellenritual diente die Münze, die man den Sterbenden als Lohn für den Fährmann Charon unter die Zunge legte. Entsprechend wurde der Ansatz des Transzendierens der einen in eine andere Realität auch von der abendländischen Philosophie untermauert. Parallel existierten in beiden Kontexten – dem religiösen Vollzug wie dem philosophischen Denken – immer auch anthropologisch angelegte Ansätze. Die große, bleibende Spannung im religiösen Kontext besteht darin, dass diese zum einen durch ein normatives Fundament geprägt sind, zum anderen Erkenntnis der Transzendenz nur durch Öffnung möglich ist. Eine entsprechende biblische Metapher bietet der Sturm als Naturerleben in seiner Mehrdimensionalität (1. Könige 19): zunächst sehr laut, dann kaum noch vernehmbar, bis hin zur „Stimme verschwebenden Schweigens“, wie der jüdische Religionsphilosoph Martin Buber die entsprechende Stelle in der Bibel übersetzt hat, erfahrbar. In der feinsinnigen Übertragung des hebräischen Urtextes wird die ganz besondere Charakteristik von Transzendenzerfahrung deutlich: Obgleich es sich um das religiös Größte handelt – Gott selbst spricht im Sturm –, ist es kaum zu vernehmen, allzu leicht zu überhören. Es braucht ein besonderes Hörorgan – in biblischer Sprache ein „hörendes Herz“ (1. Könige 3), als Wesensmitte der Person.

Der Theologe Karl Rahner nahm diesen Gedanken in seiner Bezeichnung „Hörer des Wortes“ (Rahner, 1997) auf, wobei er von Martin Heidegger (Heidegger, 1927) den Begriff des „Existenzials“ adaptierte und ihn als „*übernatürliches Existenzial*“ erweiterte. Damit definierte Rahner ein existenzielles Hingeordnetsein des Menschen auf das letzte transzendente Prinzip. Mehr noch: Er sprach von der anthropologischen „Verwiesenheit“ und „Unmittelbarkeit zu Gott“. Damit ist der Mensch – mit seinem Bewusstsein der Endlichkeit und des Ausgerichtetseins auf Unendlichkeit – in einer speziellen Situation: „Indem er die Möglichkeit eines bloß endlichen Fragehorizonts setzt, ist diese Möglichkeit schon wieder überholt, erweist sich der Mensch als das Wesen eines unendlichen Horizontes. Indem er seine Endlichkeit radikal erfährt, greift er über diese Endlichkeit hinaus.“ (Rahner, 2013, S. 42–43) Im Rahnerschen Ansatz werden *Theologie und Anthropologie*

verbunden. Für den Jesuiten existiert – ist – der Mensch (nur) von der „Selbstmitteilung Gottes“ – ein weiterer zentraler Begriff – her. Das Beachtliche (zu dieser Zeit), welches die Konsequenz seines Denkens unterstreicht, besteht darin, dass Rahner nicht das (christliche) Bekenntnis voraussetzt. Er bringt es in die Conclusio: „Wenn Gott selbst Mensch ist und es in Ewigkeit bleibt; wenn alle Theologie darum in Ewigkeit Anthropologie bleibt; wenn es dem Menschen verwehrt ist, gering von sich zu denken, da er dann ja gering von Gott dächte, und wenn dieser Gott das unaufhebbare Geheimnis bleibt, dann ist der Mensch in Ewigkeit das ausgesagte Geheimnis Gottes, das in Ewigkeit am Geheimnis seines Grundes teilhat.“ (Ebd., S. 207) An anderer Stelle spricht Rahner konsequent vom „anonymen Christen“ und konstituiert damit die Möglichkeit des Gottesbezugs ohne das Bekenntnis, mehr noch: ohne das explizite Wissen um den Gottesbezug – möglich eben durch diesen apriorischen Ansatz, indem das „Woher“ und das „Woraufhin“ identisch sind. Der Mensch ist von jeher auf das „absolute Geheimnis“ verwiesen. Darauf kann er antworten, weil ihm anthropologisch die „*potentia oboedientialis*“ zu eigen ist – als die Bedingung der Möglichkeit metaphysischer Erkenntnis, in unserem Kontext: zur Transzendenz.

Für das systemischen Coaching besitzen – unabhängig von philosophischen und theologischen Denkschulen – Entwicklungslinien im *Entstehungskontext der Systemtheorie* eine besondere Rolle. Hervorzuheben sind an dieser Stelle die Vordenker Humberto Maturana, Francisco Varela und Ilya Prigogine. Den Naturwissenschaftlern gelang es, Phänomene der Natur zu erforschen und bekannt zu machen, die eine starke Nähe bzw. Passung zum geisteswissenschaftlichen Transzendenzansatz aufweisen. Maturana und Varela brachten erste Erkenntnisse in den Begriff der „*Autopoiese*“ (Maturana & Varela, 1975). Dieser besagt nicht nur – wie oft zitiert –, dass lebenden Systemen die Fähigkeit zur stetigen Selbsterneuerung zu eigen ist, sondern auch, dass sie in diesem Prozess die Integrität ihrer Struktur zu bewahren in der Lage sind. Ilya Prigogine, Nobelpreisträger für Chemie, prägte den Begriff der „*dissipativen Strukturen*“ (Nicolis & Prigogine, 1977). Er griff damit vorausgehende Beschreibungen, wie vor allem „*Fließgleichgewicht*“ oder „*Rückkopplung*“, in seiner wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Kybernetik auf und entwickelte einen Ansatz, den er als „*Ordnung durch Fluktuation*“ definierte. Auf der Basis dieser und weiterer Linien zur Selbstorganisation lebender Systeme konnte wenige Jahre später Erich Jantsch seine Grundlagen einer dynamischen Evolutionstheorie entwickeln, die noch in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts nicht nur Transzendenz aus naturwissenschaftlicher Perspektive aufgriff, sondern – nicht weniger als – über die eigenen Grenzen hinaus transzendierte: „Wir stehen am Beginn einer neuen großen Synthese“, formulierte er: „Geist erscheint nun als Selbstorganisations-Dynamik auf

vielen Ebenen, als eine Dynamik, die selbst evolviert. In dieser Hinsicht ist Naturgeschichte immer auch Geistesgeschichte.“ (Jantsch, 1979, S. 411) Mit dieser Denklogik leistet Jantsch die Conclusio: „Selbsttranszendenz, die Evolution evolutionärer Prozesse, ist geistige Evolution.“ (ebd.) Der wesentliche Unterschied zum religiös-philosophischen Ansatz besteht insofern darin, dass Transzendenz nicht das Ziel, sondern der Weg ist: „Selbsttranszendenz heißt Selbstüberschreitung. Indem ein System in seiner Selbstorganisation die Grenzen seiner eigenen Identität überschreitet, wirkt es schöpferisch. Im Paradigma der Selbstorganisation ist Evolution das Ergebnis von Selbsttranszendenz auf allen Ebenen.“ (ebd., S. 253) Diese verschiedenen Ebenen griff zwei Jahrzehnte später Ken Wilber in seiner Verbindung von Evolution und Transzendenz auf (Wilber, 1996). Er benennt dabei vier Grundvermögen ganzheitlicher Einheiten: die *Selbsterhaltung*, die *Selbstanpassung*, die *Selbstauflösung* und die *Selbsttranszendenz*. Letztere definiert er wie folgt: „In der Selbsttranszendenz interagieren Agenz und Kommunion nicht einfach, sondern durch Systembrüche, durch neue, schöpferische Wendungen im Strom der Evolution, emergierender neuer Formen der Agenz und Kommunion. Es gibt also nicht nur eine Kontinuität in der Evolution, sondern auch wichtige Diskontinuitäten.“ (ebd., S. 67)

Die Systemtheorie Luhmanns basierte auf der *autopoietischen Systemtheorie* von Maturana und Varela. Luhmanns Ansatz erweiterte biologische um soziale und psychische Systeme. Die darin beschriebenen Prinzipien der Autopoiese und der Wechselwirkungsverhältnisse als Charakteristika von Systemen gelten in allen Ansätzen der systemischen Begleitung und Beratung als Grundlage. Zugleich leiten sich aus dieser Erkenntnis Konsequenzen ab, an dieser Stelle mit Blick auf ausgewählte Ansätze dargelegt: Arnold Mindell, der einen prozessorientierten Ansatz entwickelt hat (Mindell, 2005), betrachtet das System Mensch in seiner *körperlich-psychischen Ganzheit*. Sein Modell geht davon aus, dass Symptome und Probleme systemisch derart zusammenhängen, dass die somatischen Anzeichen nicht nur auf die tieferliegende Problematik verweisen, sondern im Problem selbst die Lösung liegt. Sein Ansatz setzt daher auf eine differenzierte Vertiefung des Problems, sogar auf die erneute Auseinandersetzung mit bereits durchlebten Grenzerfahrungen. – Die Herkunft aus der Psychoanalyse und der Einfluss der Tradition nach C. G. Jung sind nicht zu übersehen. Hier finden sich beispielsweise im Anima-Konzept, im Konzept des Unbewussten oder speziell im Ansatz der Imagination hinreichend verbindende Linien zwischen der Tiefenpsychologie und philosophisch-theologischen Transzendenzansätzen. Steve de Shazer und Milton Erickson beschrieben *lösungsorientierte Ansätze* (De Shazer, 2002; Erickson & Rossi, 2016). Diese gehen davon aus, dass Ziele und Maßnahmen auch ohne tiefergehende Fokussierung auf Gründe und Ursachen erarbeitet werden können,

weil der Mensch – auch in der Krise – Lösungsansätze bereits in sich trägt. Der Soziologe de Shazer, der die lösungsorientierte Kurzzeittherapie entwickelt hat, gibt dem geschilderten Problem daher nur so viel Bedeutung, wie zur Suche nach dem Ziel notwendig ist. Von der Problembeschreibung aus nimmt er eine „*Um-fokussierung*“ mit dem Ziel erster Lösungsideen vor. Methodisch kreiert, nutzt er dazu die „Zeitlinie“ und die „Wunderfrage“. Dadurch wird der Blick des Klienten für andere Perspektiven geöffnet, neue Handlungsmöglichkeiten kommen dadurch in den Blick. Gunther Schmidt (Schmidt, 2023) hat diese lösungsorientierten Konzepte zusammengeführt und zu einem *ganzheitlichen, lösungsfokussierenden, hypnosystemischen Ansatz* ausgebaut. Neben dem Prinzip der Wechselwirkung aller Elemente eines Systems ist für sein System- und Coachingverständnis die systemische Selbstorganisation zentral. Zur Systemstabilität gehört es demnach auch, dass Menschen durch ihr systemkonformes (nicht zwingend bewusstes) Verhalten dazu beitragen. Diese Musterzustände können entsprechend der systemtheoretischen Grundlage, dass jedes Einzelne das Ganze bedingt, aber auch jederzeit eine Infragestellung und Störung erfahren. Änderungen innerhalb eines Systems können demnach nicht nur durch Einwirkungen von außen erfolgen, vielmehr werden diese – entsprechend der Tendenz zur systemischen Selbsterhaltung – in einem ersten Impetus in der Regel abgewehrt. Entscheidender, da nachhaltiger und effizienter, ist demgegenüber die Möglichkeit des Ausbaus neuer Muster von innen, aus dem eigenen System heraus. Hier setzt Coaching an. Raum und kreative Möglichkeiten für die Neuorganisation der Muster werden durch die inhaltliche Lenkung auf die Ressourcen des jeweiligen Systems – sei es eine Organisation oder ein einzelner Mensch – angebahnt, und methodisch entsprechend gefordert. Dabei ist die Erkenntnis leitend, dass Veränderung praktisch nur möglich ist, wenn bisherige (Muster-)Zustände verlassen werden (können). Irritationen sind dazu ebenso notwendig, wie sie auch sensibel begleitet sein wollen, da sie immer mit entsprechenden Emotionen verbunden sind. Attraktoren als Größen mit einem hohen individuellen Reiz können hier zur Perspektivenweitung und Musterzustandsunterbrechung ganzheitlich motivieren. Aufbauend auf dem hypnotherapeutischen Konzept Ericksons verbindet Schmidt aktuelle systemische Ansätze und neurowissenschaftliche Erkenntnisse zu einem integrativen Konzept. Schmidt beherzigt das humanistische Bild vom Menschen und Erkenntnisse des Konstruktivismus: Wenn davon auszugehen ist, dass Probleme, von denen Klienten berichten, autohypnotisch durch ihre situative Einengung der Wahrnehmung entstanden sind, kann nicht die Fokussierung auf das Problem zur Lösung führen. Vielmehr gilt es, durch Umfokussierung dieser Autohypnose eine neue, zusätzliche Erfahrung zu ermöglichen, die sowohl den eingeschlagenen Kontext aufbrechen bzw. verlassen wie einen neuen Blick auf das Erlebte ermöglichen

kann. Auch in diesem Ansatz ist eine transzendente Ebene inhärent und leitend, wenngleich Schmidt sie so nicht benennt.

Transzendenz aus den Perspektiven von Resonanz und Veränderung

Unter der Forschungsfrage „*Welche Rolle spielen Resonanz und Transzendenz für nachhaltige Veränderungsprozesse im Coaching?*“ stellte sich die Masterarbeit des (zweiten) Autors dem – großen Thema – Transzendenz. Die Reflexion stand im Kontext des weiterbildenden Masterstudiengangs „Coaching und Führung“ an der Erst-Abbe-Hochschule Jena. Unter dem Begriff „Coaching“ wird hier eine Kombination aus individueller, ergebnisorientierter (Selbst-)Reflexion (Greif et al., 2018, S. 3 f.), unterstützender Ressourcenaktivierung und persönlicher Begleitung verstanden, die vor allem auf den Prozess fokussiert und sowohl auf berufliche als auch private Anliegen gerichtet sein kann (Rauen, 2005, S. 112). Rauen definiert hierzu weiter: „Ein Grundziel des Coachings ist – hier besteht allgemein ein breiter Konsens – die Hilfe zur Selbsthilfe und zur Selbstverantwortung [...] Letztlich muss die Problembewältigung vom Klienten selbst geleistet werden. Der Coach versucht dabei, Prozesse so zu steuern, dass sich die Ressourcen des Klienten bestmöglich entwickeln, damit neue Wahlmöglichkeiten erkannt und genutzt werden können. Ziel eines Coaching-Prozesses ist somit immer, Wahrnehmung, Erleben und Verhalten des Coachee zu verbessern bzw. zu erweitern.“ (Ebd.)

Eine zentrale Referenzquelle unter der vorliegenden Fragestellung war Virginia Satir. Sie zählt zu den zentralen Figuren, die diese *ganzheitlichen Denkweisen innerhalb der Humanwissenschaften* erkannt und in praktischen Entwicklungsmodellen fruchtbar gemacht haben. Ihrem Verständnis nach tragen Menschen in sich selbst das Potenzial zur psychischen Reifung und zum persönlichen Wachstum. Dieses Wachstum betrachtete sie als den grundlegenden Antrieb (Satir, 1992, S. 15). Zugleich war sie überzeugt davon, dass Individuen bereits alle nötigen Ressourcen für ihre Entwicklung in sich tragen, eine Annahme, die sich in zentralen Grundhaltungen des Coachings widerspiegelt (ebd., S. 14). Eindrücklich findet sich dies im folgenden Passus: „Es gibt (in unserer Welt) eine neue Kraft und neue Formen, die sich in Bewegung befinden. Ich selbst bin ein Beispiel dafür. Ich möchte nicht in dem Bewusstsein sterben, dass die Welt das, was ich getan habe, für etwas Einmaliges hält. Ich habe in vielen Ländern versucht, Menschen dabei zu helfen, besseren Kontakt zu sich selbst zu bekommen, um auf diese Weise menschlicher zu werden und gleichzeitig Vermittler sein zu können, der anderen beibringt, wie man ein Gefühl der Verbundenheit entwickelt, wie man

gibt und nimmt (und wie man sein Leben an einem Wachstumsmodell orientieren kann). Wenn sich genügend Menschen zu dem Veränderungsmodell bekennen würden, könnten wir ein neues (planetares) Bewusstsein erlangen, wie es das in dieser Welt noch nie gegeben hat. Statt des linearen Modells des Lebens, das uns alle in Schubladen einordnet wie Jugend, Erwachsenenalter, mittlere Jahre und Alter oder nach unserer Tätigkeit, nach der Ansammlung materieller Dinge, nach der Hautfarbe oder nach unserer Adresse, wäre dann jeder Mensch eine wunderbare Manifestation des Lebens. Die Seele des Menschen würde dann eine Stimme finden, mit der sie ihr Wachsen und ihre Einzigartigkeit ausdrücken könnte.“ (Satir, 1992, S. 35 f.)

Eine weitere Referenzquelle bildete der Ansatz von Hartmut Rosa, der als Suche nach einem gelingenden Leben überschrieben werden kann. Der Soziologe führte den Begriff der *Resonanz* ein, um die „Weltbeziehung“ von Menschen zu beschreiben (Rosa, 2019). Die Welt erscheint als eine unbegrenzte Vielfalt an Teilräumen, in denen sich Individuen aufhalten und mit ihrer Umwelt in Beziehung treten. Der Ansatz von Rosa bietet als aktueller soziologischer Ansatz die Grundgedanken nicht nur zur Beschreibung der Moderne und des modernen Menschen in ihr, sondern auch einen Referenzrahmen, um den Prozess im Coaching auf mehrdimensionale Weise beschreiben zu können. Das Konzept der Resonanz hat durch das Werk von Hartmut Rosa eine umfassende gesellschaftstheoretische Ausarbeitung erfahren. Im Coaching-Kontext gewinnt dieses Verständnis an besonderer Relevanz. Hier stellt sich die Frage, wie Resonanzprozesse im geschützten Rahmen eines professionellen Gesprächs initiiert und reflektiert werden können. Eine systematische Übertragung auf das Coaching liefert Susanne Kaßner (2016), die den Resonanzbegriff als theoretische Folie auf die *dialogische Praxis* des Coachings anwendet. Kaßner betont, dass jede Begegnung zwischen zwei Personen Resonanzpotenzial birgt: „Wenn zwei Menschen in Kontakt treten, entsteht wechselseitige Resonanz“ (Kaßner, 2016). Diese Dynamik lässt sich mit einem Bild Carl Gustav Jungs umschreiben: „Das Treffen zweier Persönlichkeiten ist wie der Kontakt zweier chemischer Substanzen: wenn es eine Reaktion gibt, werden beide transformiert.“ Kaßner nutzt dieses Bild als Einstieg, um den Coach als Resonanzkörper zu beschreiben, ein Begriff, der auch bei Rosa eine zentrale Rolle spielt. Resonanz im Coaching bedeutet insofern nicht nur – wie vielfach interpretiert – empathisches Mitschwingen mit dem Gegenüber, sondern umfasst ein komplexes Geflecht aus Wahrnehmung, Selbstbezug, Reaktion und Gestaltungsimpulsen, eine lebendige Form von Weltbeziehung in einem professionellen Rahmen. Die nachfolgenden Abschnitte greifen zentrale

Beobachtungen von Kaßner (2016) auf und ergänzen sie durch die direkte Auseinandersetzung mit Rosas Resonanztheorie sowie ausgewählten Perspektiven aus der neurophänomenologischen Forschung.

Eine zentrale Perspektive auf diese Vorgänge bietet Thomas Fuchs (2004), der den Begriff der „*zwischenleiblichen Resonanz*“ eingeführt hat. Wenn ein Coachee Gefühle ausdrückt, sei es durch Worte, Mimik oder Körpersprache, reagiert der Coach nicht nur kognitiv, sondern auch körperlich. Dieses „eigenleibliche“ Mitempfinden ist mehr als ein Spiegeln: Es bildet ein zirkuläres System von Eindruck und Ausdruck, das sich zwischen Coach und Coachee stetig fortsetzt. Fuchs beschreibt, wie dieses System beide Körper durch reziproke sensomotorische Rückkopplung verbindet (Fuchs, 2004, S. 88). Resonanz manifestiert sich damit nicht nur nonverbal, sondern auch in der verbalen Interaktion, in einem Wechselspiel von Aussage und Eindruck, das emotional, kognitiv und leiblich nachwirkt (ebd., S. 85–100). Besonders bedeutsam wird Resonanz in den frühen Phasen eines Coachingprozesses, etwa in der Kontaktaufnahme und Orientierung. Die leibliche Berührbarkeit des Coaches ermöglicht ein vertieftes Verstehen der Erlebniswelt des Gegenübers und bildet die Grundlage für ein vertrauensvolles Arbeitsbündnis. Gleichzeitig bleibt der Coach bei sich selbst, um nicht in die Welt des Coachees einzutauchen, sondern aus einer zentrierten Haltung heraus zu begleiten (Kaßner, 2016). Dabei eröffnet sich ein diagnostischer Raum: Die bewusste Wahrnehmung eigener körperlicher Reaktionen, d. h. eine plötzliche Anspannung, ein inneres Stocken, ein Gefühl von Enge oder Weite, kann Hinweise auf implizite Themen im Erleben des Coachees liefern. Der Coach sammelt diese Eindrücke, reflektiert sie und bildet daraus Hypothesen (Fuchs, 2004; Hagen, 2007). Diese innere Resonanz dient damit nicht nur dem Verstehen, sondern auch der methodischen Steuerung des Gesprächs. Ein präziser Blick ist jedoch notwendig, um zwischen „Resonanz“ – im Sinne des Mitschwingens –, und dem, was Kaßner als „Widerhall“ bezeichnet, zu unterscheiden. Resonanz meint ein geteiltes Erleben, das sich im Moment zwischen Coach und Coachee entfaltet. Widerhall hingegen ist die innere Reaktion des Coaches, die aus eigenen Prägungen und Erfahrungen entsteht. Eine Verwechslung dieser Ebenen kann zu Fehlinterpretationen führen, etwa wenn ein Coach auf ein Thema überreagiert, das in ihm selbst ungelöst ist. Insofern ist die differenzierte Selbstwahrnehmung, die Fähigkeit zur Selbstklärung und zur bewussten Trennung von Eigenem und Fremdem, eine zentrale Kompetenz in resonanzbasierten Coachingprozessen.

Wie stark dabei die Person des Coaches selbst wirkt, betont auch die *neuere Psychotherapieforschung*. Studien weisen darauf hin, dass die Qualität der Beziehung zwischen Coach und Coachee einen größeren Einfluss auf den Prozessverlauf hat als die gewählte Methode (Strauß, 2004). Die Persönlichkeit, die

Lebenserfahrung und die Feldkompetenz des Coaches bilden somit einen Resonanzkörper, dessen Beschaffenheit nicht neutral ist. Je bewusster sich ein Coach der eigenen inneren Bewegungen und möglichen Verzerrungen ist, desto differenzierter kann er auf das Gegenüber eingehen (Keil & Stumm, 2014). In der Praxis kann dies sehr relevant werden. So beschreiben Prior (Thomann & Prior, 2007, S. 210), wie ihn die Freude über den Fortschritt eines Coachees dazu verleitet, einen anderen vorschnell zu tadeln; eine Resonanzreaktion, die mit seinem inneren Bedürfnis nach Harmonie zusammenhing. Er reflektiert diesen Moment als Grenzbereich zwischen Resonanz und Projektion: „Deswegen mache ich den zweiten Fehler und versuche seine Bedenken verbal mit Gewalt aus dem Weg zu räumen“ (ebd.). Derartige Situationen machen deutlich, wie anspruchsvoll es ist, Resonanz nicht nur zuzulassen, sondern auch zu analysieren. Häufig kann dies erst in der nachbereitenden Reflexion gelingen. Je nach Kontext kann der Coach seine Resonanz in unterschiedlicher Weise nutzen: direkt und transparent (zum Beispiel: „Ich merke, ich reagiere gerade wie ein Elternteil – möchten Sie geführt werden?“) oder indirekt und hypothetisch (zum Beispiel: „Könnte es sein, dass Ihr Vorgesetzter denkt, Sie brauchen mehr Anleitung?“). In beiden Fällen eröffnet die Resonanz eine Perspektivenerweiterung, freilich unter der Voraussetzung, dass sie dem Prozess des Coachees dient und nicht dem Bedürfnis des Coaches nach Ausdruck (Keil & Stumm, 2014, S. 61).

Aus dem Bisherigen wird bereits deutlich: Resonanz ist kein bloßes atmosphärisches Element, sondern strukturbildendes Prinzip im Coaching. Sie ist wirksam beim Aufbau einer tragfähigen Beziehung, für die Bildung von Hypothesen, als Feedback-Instrument zur Perspektiverweiterung des Coachees, und als Basis gezielter Interventionen (Kaßner, 2016). Konsequent hebt Kaßner hervor, dass Resonanz nicht nur als Methode im engeren Sinne verstanden werden kann, sondern als grundlegende Kompetenz in jeder Coaching-Beziehung wirksam ist. Der Coach selbst, also seine Erfahrung, seine Wahrnehmungsfähigkeit und insbesondere sein biographisches Selbstbewusstsein, wird dabei zum Schlüssel, der beim Coachee Veränderungsprozesse anstoßen kann (ebd.). Dieser Perspektivwechsel relativiert die oft fokussierte Methodenorientierung im Coaching. Während in vielen Settings nach dem „richtigen“ Tool gesucht wird, lenkt Kaßner den Blick auf die Haltung des Coaches und dessen Fähigkeit, Resonanz bewusst wahrzunehmen und zu reflektieren, auch auf die Gefahr hin, dass dadurch der Coachingprozess verlangsamt wird. Diese *Verlangsamung* ist keineswegs als Defizit zu verstehen. Vielmehr verweist Christiane Geiser auf das *notwendige Loslassen*, das der Professionalität innewohnen sollte: „Der Teil des Seins in unserer professionellen Kompetenz ist oft größer als der des Tuns.“ (Geiser, 2004, S. 115) Resonanzarbeit bedeutet insofern nicht vordergründig Technik, sondern Präsenz,

ein inneres Zur-Verfügung-Stehen und ein aktives Lauschen auf das, was sich in der Beziehung ereignet bzw. ereignen will. Auch der (erste) Autor betont in seinem Coaching-Ansatz Askese als wichtige Kompetenz für achtsames Zuhören, weitergedacht: *asketisches Zuhören* (Hanstein, 2021, S. 88–92) als Bedingung der Möglichkeit achtsamer Resonanz Erfahrungen. Denn es ermöglicht eine notwendige Distanz zu eigenen Vorannahmen, Deutungen und Interpretationen als Coach – und verhindert das Übertragen auf das Thema, den Kontext und das Anliegen des Coachee.

Zur Resonanzkompetenz gehört auch die Schulung der *eigenen „Spürfähigkeit“*, nicht nur im Coachinggespräch, sondern auch im Alltag. Kaßner schlägt kleine Alltagssequenzen zur Resonanzwahrnehmung vor, etwa die gedankliche Verbalisierung von Körpersignalen oder inneren Bildern, die im Kontakt mit anderen entstehen. Dies fördert ein reflektiertes Körper- und Beziehungserleben, das als Ressource in den Coachingprozess einfließt. Im Zentrum dieser Arbeit mit Resonanz steht die Unterscheidung: Welche Reaktionen sagen etwas über den Coachee aus und welche über mich selbst? Wo liegt der Ursprung der Verstimmung, der Freude, des Impulses? Coaches sind aufgefordert, kontinuierlich zwischen inneren Spiegelungen und äußeren Auslösern zu differenzieren. Kaßner betont, dass dieses Vermögen untrennbar mit dem Wissen um die eigene Biografie, das eigene innere Team und die eigenen Themen verknüpft ist, also mit der Fähigkeit zur *reflektierten Resonanz* (Kaßner, 2016). Selbsterfahrung ist damit keine fakultative Ergänzung, sondern Voraussetzung für professionelles Resonanzhandeln. Für Kaßner gibt es jedoch auch ein mögliches Zuviel an Resonanz: Wenn Coaches in den Emotionen der Coachees aufgehen oder sich von den eigenen Reaktionen überwältigen lassen, droht eine Grenzverwischung, die der Prozessklarheit schadet. Professionelle Distanz ohne innere Abgrenzung wirkt jedoch nicht kühl, sondern präsent. Die Kunst besteht darin, sich auf das Gegenüber einzulassen und gleichzeitig innerlich bei sich zu bleiben. Zusammenfassend benennt Kaßner fünf Kernelemente einer professionellen Resonanzpraxis:

- sich auf das Gegenüber einlassen und zugleich bei sich bleiben,
- die eigene Spürfähigkeit kontinuierlich trainieren,
- biographische und aktuelle Themen kennen,
- Resonanz im Prozess bewusst wahrnehmen oder nachträglich reflektieren,
- die Wirkung der Resonanz auf den Beziehungsprozess erkennen und methodisch nutzen.

Diese Elemente bilden, so das Fazit, keine separate Technik, sondern eine Haltung. Resonanz sei weniger eine Methode als eine Weise des Seins im

Coachinggespräch. Ihr Gelingen setze Lernbereitschaft, *Selbstreflexion* und eine *gelebte Beziehungskompetenz* voraus und mache Coaching dort wirksam, wo es nicht um Kontrolle, sondern um echte Verwandlung geht (Kaßner, 2016). Kaßner gelingt es, Resonanz als zentrales Moment gelingender Coachingprozesse zu beschreiben. Der Ansatz bietet sich auch für weitergehende Betrachtungsfelder an: So wäre es etwa lohnend, die Grenzen der Resonanzfähigkeit, etwa unter hoher Belastung, bei neurodivergenten Klienten oder in kulturell asymmetrischen Coachingkonstellationen, stärker zu thematisieren. Auch der *Begriff des „Widerhalls“* könnte weiter differenziert werden: Er erscheint bei Kaßner als rein individueller Prozess, ohne dass gesellschaftliche oder kulturelle Prägungen des Resonanzkörpers thematisiert würden. Die Frage, inwiefern Resonanz auch ein soziales, kontextabhängiges Konstrukt ist, könnte relevant für weitergehende Reflexionen sein. Zudem könnte ein intersektionaler Zugang, der Resonanz als macht- und rollenabhängig versteht, fruchtbare Erweiterungen bieten; insbesondere in Kontexten steiler Hierarchien und zugleich vertraulicher Gesprächsformate (bspw. Hanstein et al., 2022).

„Theorie U“: Brücke zur Transzendenzkompetenz

Um eine entsprechende Haltung achtsamer und zugleich asketischer Resonanz zu erlernen, hat sich in der Begleitung angehender Coaches und im Lehr-Coaching die „Theorie U“ nach Otto Scharmer bewährt (Scharmer, 2009a). Bei diesem Ansatz geht es um die Frage, wie Einzelne, Gruppen und Organisationen ihr optimales *Zukunftspotenzial wahrnehmen und realisieren* können. Die Phasen der „Theorie U“ beschreiben einen intensiven und nachhaltigen Entwicklungsprozess. In der Visualisierung als „U“ lassen sich die Phasen von oben nach unten und wieder nach oben anschaulich darstellen (Abb. 1):

1. Downloading

In der gewöhnlichen Wahrnehmung sieht der Mensch nicht, was tatsächlich da ist, sondern, was er habituell zu sehen gewöhnt ist (Scharmer, 2009b). Scharmer formuliert dies so: „We collectively reproduce existing patterns of behavior and thought. When operating from the place of downloading – that is, from within the closed boundaries of our own organization – we are captured in our old world like a prisoner in a cell: there is no way out. We see only the mental constructs that we project onto the world.“ (Ebd., S. 117) In der ersten Phase kommt es daher darauf an, das „Herunterladen“ wahrzunehmen, um es zu unterbrechen oder zu beenden. Dazu müssen die „Downloads“, muss das Verharren

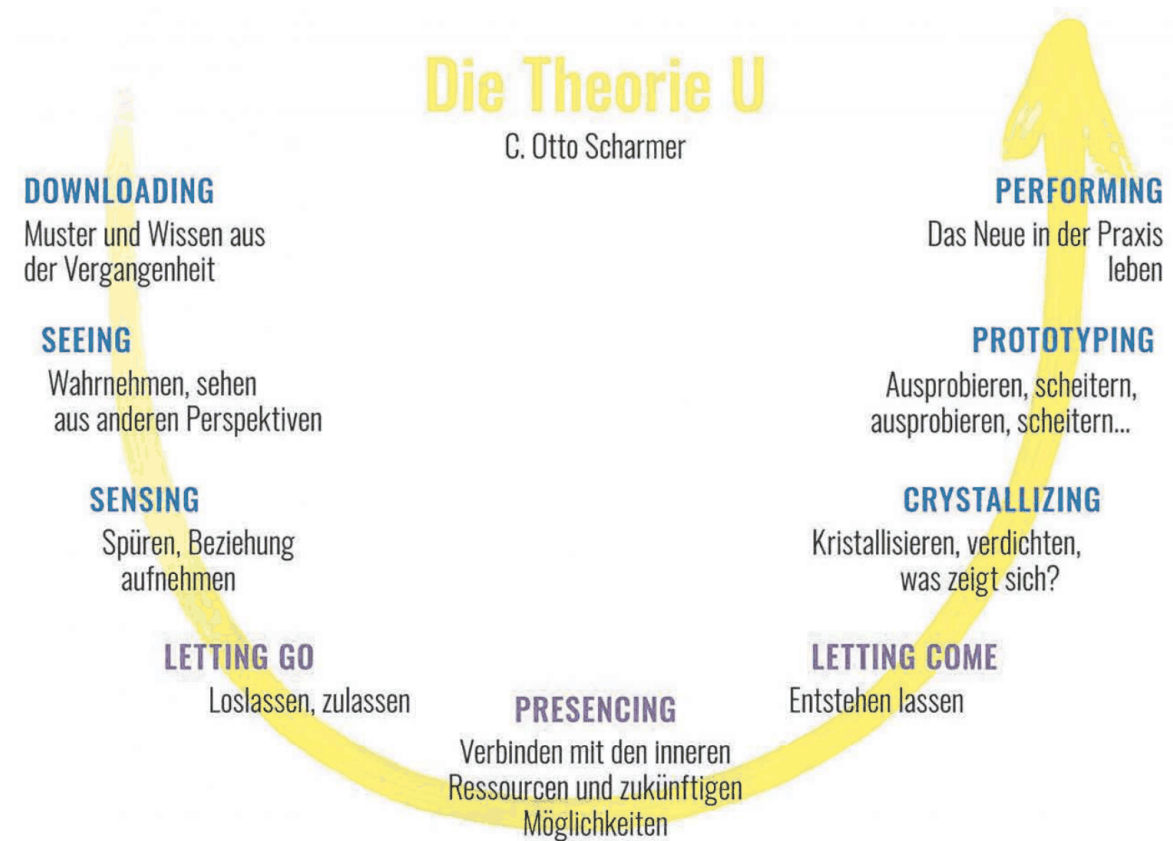


Abb. 1 (aus: <https://school-of-facilitating.de/publikationen/publikationen-theorie-u/>)

in Denk- und Verhaltensmustern erkannt werden. Das Ziel ist es, der begrenzten Wahrnehmung bewusst zu werden; ebenso dem Umstand, dass die Wahrnehmung auf vergangenen Erfahrungen basiert (ebd. S. 124).

2. Seeing

In der zweiten Phase, dem „Hinschauen“, nimmt der Mensch bewusst wahr und erkennt von einer Metaperspektive aus Möglichkeiten und Einflüsse (vgl. Scharmer, 2009b, S. 125–138). Hierdurch sind eine vertiefte Reflexion und ein neues Wahrnehmen von Möglichkeiten jenseits der vergangenen Realität möglich. Somit entstehen Klarheit und das Bewusstsein für das Potenzial neuer Wege und Lösungen. Gewahrwerden und Neugier bahnen den weiteren Weg (ebd., S. 138).

3. Sensing

In der dritten Phase, dem „Innehalten“, verändert sich die Art der Wahrnehmung zu einer ganzheitlichen, hier soll erkannt werden, wie das bisherige System ermöglicht wurde (ebd., S. 139–159). Menschen erfassen ihre aktuelle Realität

nun ohne vorgefasste Urteile. Dadurch gelangen sie auf Distanz zu bislang leitenden Mustern und öffnen sich im Zustand des Innehaltens für neue Informationen und Wahrnehmungen.

4. Letting go

Anschließend wird alles, was nicht wesentlich ist, losgelassen (ebd., S. 179 f.). Es ereignet sich ein entscheidender Schwellenübertritt im Prozess. Die Muster der Vergangenheit bleiben zurück, der gegenwärtige Moment wird verinnerlicht. Es ist Zeit, unerfüllbare Ziele und Sehnsüchte loszulassen, ebenso alte Glaubenssätze und Gewohnheiten. Das bewusste „Loslassen“ versetzt in eine neue Freiheit, lässt Neues zu.

5. Presencing

Mit dem Sinnbild „sich mit der Quelle verbinden“ beginnt tatsächlich das Neue. Scharmer beschreibt diese Phase so: „Presencing, the blending of sensing and presence, means to connect from the Source of the highest future possibility and to bring it into the now.“ (Ebd. S. 161) Das Presencing beinhaltet als erstes die sogenannte „Inversion“. Damit ist gemeint, „pass through the eye of the needle“ (ebd., S. 180). Die Person nimmt ihre eigene Motivation wahr, verbindet sich mit der eigenen Kreativität und aktiviert innere Stärken und Ressourcen.

6. Letting come

In der Phase des „Hervorbringens“ wird Raum gegeben, dass sich die Intention für das Neue geklärt zeigen kann (ebd., S. 195 f.). Dabei ist wichtig – darauf weist die Formulierung „letting come“ hin –, dass dies ein vermeintlich passiver Prozess ist, der nicht von außen erzwungen werden darf. Die entstandene Klarheit sucht den Weg ins Äußere, sie will gleichsam „geboren“ werden.

7. Crystallizing

In der Phase des „Kristallisierens“ verdichtet sich die Vision weiter und beginnt sich nach und nach zu realisieren (ebd., S. 187–199). Auch diese Metapher zeigt eindrücklich die sich weiter ausgebildete Fokussierung. Scharmer fängt die transzendente Dimension dieses Geschehens im Begriff „grand will“ ein: „As we open up to the new, we gradually tap into our deeper will, the one that Martin Buber refers to as grand will [...] Buber starts by assuming that free human beings believe in destiny – a destiny that stands in need of us – yet we don't know where to find it. To find it, we must be willing to move into an unknown territory and to go out with ,our whole being.““ (Ebd., S. 196).

8. Prototyping

In der nächsten Phase – „Prototypen erstellen“ – wird das Neue experimentell umgesetzt (ebd., S. 201–210). Die Zukunft wird handlungsorientiert erkundet. Dabei ist es wichtig, mit der Ursprungsinspiration für die Zukunft in Kontakt zu bleiben (ebd., S. 213). Zudem braucht erfolgreiches Prototyping Fehlerfreundlichkeit und die Bereitschaft zum Scheitern; denn es geht darum, durch die Versuche zu lernen (ebd., S. 210). Dies beinhaltet eine enge Beziehung zum Umfeld und insbesondere die Offenheit für Feedback.

9. Performing

Durch das Prototyping schält sich mehr und mehr heraus, wie die beste Lösung für das Neue aussehen kann. Die (vorläufig) finale Lösung wird nun in der Phase der „Umsetzung“ durch Embodiment sowie das Erschaffen neuer Artefakte verkörpert (ebd., S. 215–226). So werden Lösungsoptionen ganzheitlich begreifbar. Veränderungen werden nun mit Blick auf nachhaltige Entwicklung umgesetzt, angepasst und kontinuierlich verbessert. Der Fokus im Performing ist die Verankerung im alltäglichen Tun (ebd., S. 215 f.). Damit wird das Neue neuronal eingespurt und kann somit nachhaltige Veränderung bewirken.

Diese Phasen kennzeichnen einen umfassenden Veränderungsprozess, durch den Einzelpersonen, Teams und Organisationen in die Lage versetzt werden, kreative Lösungsansätze zu entwickeln und langfristige Entwicklung zu unterstützen. Dass dies gelingen kann, liegt insbesondere an der besonderen Spezifik dieses Ansatzes, der Fokussierung auf Haltung und Habitus. Scharmer resümiert dies selbst mit dem folgenden Satz: „Die Qualität von Ergebnissen, die ein soziales System erzielt, hängt von dem Bewusstsein ab, auf dessen Basis die Menschen in diesem System handeln. Das heißt: *Form folgt Bewusstsein*“. (Scharmer, 2019, S. 33) Der Weg zur Reflexion des eigenen System-Bewusstseins liegt nach Scharmer in der Befähigung zum „Sehen“, zur vertieften Selbst-Wahrnehmung bzw. Selbst-Gewahrwerdung. In der Tradition der oben skizzierten systemischen-lösungsorientierten und ressourcengeleiteten Coachingansätze setzt auch Scharmer nicht auf intensive Analyse der jeweiligen Situation, noch auf das Besprechen alter Muster. Das Erkennen genügt, um Attraktoren fallen zu lassen; eine verbale Problematisierung ist dazu nicht notwendig. Relevant ist eine ganzheitliche Öffnung für den beschriebenen Prozess.

Die Aufgabe des Coachs ist es insofern, Systeme darin zu begleiten, *sich selbst (neu) zu sehen*. Das System wird nicht mehr als etwas „draußen Befindliches“ gesehen, sondern es wird aus einer Perspektive wahrgenommen, die das eigene Selbst einschließt. In dem Moment, in dem diese Umwendung des

„Beobachtungsstrahls“ zurück zu den Quellen der eigenen Wirklichkeit und Wirksamkeit auf individueller Ebene geschieht, ereignet sich Achtsamkeit (Scharmer, 2019, S. 33). Achtsamkeit kann insofern als Fähigkeit definiert werden, sich auf das Erleben des gegenwärtigen Augenblicks einzulassen, während der Wahrnehmende der eigenen Aufmerksamkeit gegenüber aufmerksam wird. Geschieht diese Umwendung der Aufmerksamkeit in einer Gruppe, ereignet sich (echter) Dialog.

Achtsamkeit und Dialog – in der beschriebenen Qualität – gelten ebenso für den Prozess der „Theorie U“. Denn der Begleitende muss sich ebenso achtsam und dialogisch auf das Gegenüber wie auf das einlassen, was sich im Prozess ereignet. Kein Schritt und keine Phase können „gemacht“ werden, der äußere Prozess, den der Begleitete bereit ist zu gehen, hängt mit seinem inneren Selbst und mit seinem Kontakt diesem gegenüber zusammen (Hanstein, 2020) zusammen. Was der Begleitende nur „tun“ kann, besteht im Schaffen äußerer Bedingungen, die es dem System – einem Menschen oder Paar, Arbeitsteam, Kollegium oder einer Organisation – erlauben, sich von der Warte eines größeren Ganzen aus zu sehen und zu spüren (ebd., S. 34) bzw. einen Lernraum zu bieten und diesen passgenau zu gestalten, diese Kompetenz zu erlangen und weiter zu entwickeln.

Resonanz und Transzendenz: Gamechanger im Klassenzimmer

Um nichts anderes geht es in der Aufgabe und Rolle als Lehrkraft. Dabei richten sich beide Komponenten – Resonanz und Transparenz – nicht nur in Richtung der Schülerschaft, sondern zuallererst in Richtung der eigenen Person. Lehrerinnen und Lehrer stehen mit ihrer ganzen Person ihren Mann bzw. ihre Frau. Es gibt wenige vergleichbare Berufe, in denen man ganzheitlich so durchgängig gefordert ist. Das führt dazu, dass Berufsanfänger und Direkteinsteiger sich (indirekt) von biografisch angelegten Rollenbildern und Handlungsmustern verinnerlichter Modelle leiten lassen, insbesondere in herausfordernden und stressigen Momenten. *Kompetenzentwicklung und pädagogische Habitusweiterung* ereignen sich dort, wo Lehrkräfte unterstützt, aktiviert und befähigt werden, diese verinnerlichten Muster wahrzunehmen, zu bearbeiten und sie ggf. bewusst abzulegen (Hanstein, 2025, S. 208–209).

Transzendenzoffenheit bedeutet für Lehrkräfte, über festgefahrene Rollen, Erwartungen und Denkweisen hinauszuwachsen. Sie ermöglicht eine *Erweiterung des eigenen Bewusstseins* und eine tiefere Beziehung zu sich selbst, den Schülerinnen und Schülern sowie der Umwelt im Klassenzimmer. Dabei geht es

nicht um spirituelle oder religiöse Konzepte, sondern um ganz konkrete Erfahrungen – etwa Momente innerer Präsenz, Klarheit oder Verbundenheit, die eine Veränderung anstoßen. Ein wesentlicher Inhalt der wissenschaftlichen Arbeit des (zweiten) Autors war der Rekurs auf die Virginia Satir, die eine maximale Offenheit dem Gegenüber, dem Prozess und sich selbst als Grundlage für Resonanz und Transzendenz ansieht. Für Lehrkräfte ist diese Offenheit entscheidend, weil sie den Raum schafft, in dem Lernen und Entwicklung auf einer tieferen Ebene stattfinden können. Ähnlich wie Coaches benötigen Lehrkräfte die Fähigkeit, verschiedene Bewusstseinszustände wahrzunehmen, sich selbst flexibel zu steuern und eine Atmosphäre zu ermöglichen, in der Lernende sich über ihr gewohntes Selbstbild hinaus entfalten können. Hierbei ist auch der wissenschaftliche Begriff und die Zielsetzung des Coachings von großer Bedeutung, welcher als Haltungsempfehlung auch für Lehrkräfte übernommen werden kann. Ein Grundziel des Coachings ist – hier besteht ein breiter Konsens – die Hilfe zur Selbsthilfe und zur Selbstverantwortung. Letztendlich ist die Bewältigung seines Anliegens vom Coachee selbst zu leisten. Der Coach versucht dabei, Prozesse so zu steuern, dass die Ressourcen des Coachee entdeckt und bestmöglich eingesetzt werden und sich weiterentwickeln können, damit neue Wahlmöglichkeiten erkannt und genutzt werden können. Ziel eines Coaching-Prozesses ist somit immer, Wahrnehmung, Erleben und Verhalten des Coachee zu verbessern bzw. zu erweitern.

Transzendenz bedeutet hier nicht, das Alte von vornherein abzulehnen, sondern *neue Lern- und Entwicklungsstufen* entstehen zu lassen, die das Vorherige integrieren. Lehrkräfte, die diese Haltung einnehmen, unterstützen Lernende dabei, sich nicht nur kognitiv, sondern auch emotional und spirituell weiterzuentwickeln. Außerdem geschieht Transzendenz durch förderliche Beziehungsdiagnostik – die innere Haltung und der pädagogische Habitus der Lehrkraft sind entscheidend, um einen offenen und zugleich sicheren Lernraum (Hanstein, 2024) zu schaffen. Dort kann sich dann „mehr“ zeigen: neue Perspektiven und ganzheitliche Erfahrungen, die Lernprozesse nachhaltig ermöglichen, auf einer neuen, transzendierte Sinn-Ebene. Transzendenzoffenheit ist eine Schlüsselkompetenz für Lehrkräfte, weil sie Veränderungen ermöglicht, die über reines Faktenwissen hinausgehen. Sie schafft Bedingungen, unter denen Lernende ihr Potenzial ganzheitlich entfalten können – geistig, emotional, und sozial. Lehrkräfte, die diese Offenheit leben, tragen dazu bei, dass Lernen lebendig, tiefgreifend und nachhaltig wird. Sie werden zu *Ermöglicern der Transzendenzkompetenz* ihrer Schülerinnen und Schüler.

Eine spezielle Herausforderung im Kontext Schulkultur besteht im normativen Charakter, den Schule als Institution traditionell hat. Hartmut Rosa macht in seinen soziologischen und philosophischen Ausführungen deutlich, dass und

inwiefern funktional-institutionalisierte Beziehungen per se keine resonanten Beziehungen sind bzw. sein können. Denn sie stellen sozial-dynamische Prozesse (unbewusst) gegenüber ihrer institutionellen Funktionalität hintan. Gleichzeitig ist Rosa davon überzeugt, dass eine lebendige Verbindung zwischen Menschen und ihrer Umwelt bewusst gewollt und arrangiert werden kann. Das ist mehr als nur Interaktion – es ist ein wechselseitiges resonantes Mitschwingen, bei dem beide Seiten sich berühren – und dadurch dynamisch verändern. Im Unterricht bedeutet das: Wenn Lehrkräfte und Lernende in Resonanz treten, entstehen Momente echten Verstehens, bei denen beide Seiten geistig und emotional miteinander verbunden sind. Die *systemische Antinomie* im Kontext Schule und Unterricht besteht darin, dass der Versuch des Anbahnens von Resonanz in einer Organisationskultur der Kontrolle geschieht. Resonanz indes „erfordert den Verzicht auf die Kontrolle des Gegenübers und des Prozesses der Begegnung, zugleich aber auch (das Vertrauen in) die Fähigkeit, die andere Seite erreichen und responsiven Kontakt herstellen zu können“ (Rosa, 2020, S. 66). Diese – bleibende und auszuhaltende – Spannung zwischen Kontroll-Kultur und der Begegnung von Mensch zu Mensch erfordert eine weitreichende personale Rollenkompetenz bei Lehrkräften, die die *Fähigkeit zur Selbstdistanzierung* miteinschließt.

Rosa greift für sein Konzept auf die *physikalische Resonanz* zurück und erläutert am Beispiel der Resonanz zweier Stimmgabeln die besondere Beziehung zwischen Bewahrung des Eigenen und Verbindung. Resonanz stellt keine fixe Verbindung dar, die die Eigenfrequenz der Gabeln zum Erliegen bringt, sondern erlaubt jeder Gabel ein Schwingen in ihrer eigenen Frequenz. Dabei kann sich einer der beiden beteiligten Resonanzkörper in seiner Eigenfrequenz so aufschaukeln, dass es zu einer Resonanzkatastrophe kommt. Es ist auch möglich, dass sich die beteiligten Körper so sehr aufeinander einschwingen, dass die Eigenfrequenz verschwindend gering wird. Resonanz kann nicht stattfinden, wenn nicht ein resonanzfähiges Medium die beiden Resonanzkörper verbindet. Dieses Medium darf nicht starr fixiert sein, sondern muss beweglich oder schwingend sein, wie bei den Stimmgabeln die Schwingung der Klänge. Bei der Übertragung dieser physikalischen Begriffe auf soziale Weltbeziehungen kann nun nicht von einem materiellen Resonanzraum ausgegangen werden, wenn die Theorie nicht in Esoterik ableiten soll, sondern Resonanz ist dann „strikt relational“ und „beschreibt eine Beziehung zwischen zwei (oder mehreren) Objekten oder Körpern, die den aus der Physik gewonnenen Relationseigenschaften entspricht“ (Rosa, 2019, S. 282–285, zitiert S. 285).

Dieses Bild bedeutet, übertragen auf die Lehr- und Lern-Beziehung:

- Jede Begegnung bietet Resonanzpotenzial: Wenn Lehrkräfte und Lernende in einen echten Kontakt treten, findet eine Art „Schwingung“ statt, die Lernen (erst) ermöglicht, weil Lernen durch das „Medium“ Mensch erfolgt.
- Diese Resonanz ist nicht nur ein „Mitfühlen“ – sondern ein aktiver Prozess, der Wahrnehmen, Reagieren und Gestalten umfasst.
- Lehrkräfte reagieren dabei nicht nur kognitiv, sondern auch „körperlich“ auf die Lernenden – etwa durch Gestik, Mimik und Haltung. Dieses Zusammenspiel fördert das gegenseitige Verständnis.

Resonanz im Lernprozess bedeutet dann:

- Vertrauen zu schaffen: Resonanz erleichtert den Aufbau von vertrauensvollen Beziehungen, die für ganzheitliches Lernen unerlässlich sind.
- Lernmotivation zu steigern: Wer sich verstanden fühlt, ist innerlich offener und motivierter, sich auf neue Inhalte einzulassen.
- Frühzeitige Wahrnehmung von Schwierigkeiten: Lehrkräfte können durch ihr „Bauchgefühl“ oder somatische Marker ihrer Lernenden spüren, wenn diese gerade blockiert oder verunsichert sind – und gezielt unterstützen.
- Reflexion und Selbstwahrnehmung: Um Resonanz gut zu nutzen, müssen Lehrkräfte sich selbst gut kennen – ihre eigenen Reaktionen und Gefühle reflektieren und zwischen eigenen Gedanken und den Lernbedürfnissen der Schülerinnen und Schüler unterscheiden.

Fazit: Transzendenzfähigkeit als Schlüsselkompetenz für Lehrkräfte

Die Ermöglichung zur Transzendenz bedeutet praktisch, als Lehrkraft bewusst und gewollt über gewohnte und eingespurte Denk- und Handlungsmuster hinauszuwachsen. Transzendenzkompetenz bedeutet eine innere Haltung, die es ermöglicht, sich selbst, die Lernenden und die Lernprozesse offener und damit mehrdimensionaler zu verstehen. Dabei geht es nicht um religiöse oder spirituelle Konzepte – wenngleich diese eine adäquate Haltung befördern können –, sondern um die innere Einstellung und deren praktische Auswirkung, offen zu sein (bzw. zu werden) für neue, und damit andere Perspektiven. Einer solchen Offenheit ist Resonanz inhärent – zu anderen wie zu sich selbst. Da andere Positionen naturgemäß andere Kontextualisierungen, damit Wirklichkeiten und Wahrheiten, in sich tragen, verlangt dieser Prozess (zunächst) auch, Irritationen auszuhalten, Unsicherheiten als normale prozessuale Begleiter anzuerkennen, und mit und durch

diese, resonante und ganzheitliche Verbindungen zu schaffen. So können Fragilitätswahrnehmungen ihren Schrecken verlieren und zu Hinweisen werden, dass der Prozess am Laufen – und am Leben – ist. Was zuvor – ohne die Einbettung in das Wissen um Fließgleichgewichte, Prozesshaftigkeit und Transzendenz – als Belastung erfahren wurde, kann so emotional leichter nicht nur ausgehalten, sondern angenommen werden. Denn, was aus der systemtheoretischen Sicht für alle lebendige Systeme gilt, gilt natürlich für (Lern-)Gruppen erst recht: Wenn etwas perfekt – dem Wort nach: abgeschlossen – wäre, wäre es kein lebendiges System mehr, sondern zum Erstarren gekommen.

Diese Offenheit schafft im Unterricht eine Atmosphäre, in der Lernende nicht nur Fakten aufnehmen, sondern geistig, emotional und sozial wachsen können. Sie fördert echte Begegnungen und eine vertrauensvolle Beziehung, die erneut Resonanz evoziert – als wechselseitige Mitschwingen, das Lernen lebendig, ganzheitlich, wirksam und nachhaltig macht. Für die Gestaltung des Lerntransfers ist Transzendenzkompetenz besonders wichtig, weil sie Lehrkräften – und im Sinne des Lernens am Modell – indirekt auch Lernenden dazu verhilft, alte Denkgewohnheiten zu hinterfragen und loszulassen, bewusst wahrzunehmen und innezuhalten, die persönliche Motivation und Sinn im Lernprozess zu entdecken, um immer wieder Neues auszuprobieren und die dabei gewonnenen Erfahrungen zu reflektieren.

Die „Theorie U“ von Otto Scharmer bietet dafür einen hilfreichen Prozessrahmen, der von der bewussten Wahrnehmung bis zur nachhaltigen Umsetzung führt. Für Lehrkräfte bedeutet dies unterrichtspraktisch:

- Seien Sie offen für Ihre eigene Entwicklung und Reflexion – kennen Sie Ihre inneren Muster und Ihre Grenzen.
- Schaffen Sie Räume, in denen Lernende sich sicher fühlen und sich über ihr gewohntes Selbstbild hinaus entfalten können.
- Nutzen Sie Resonanz als lebendiges Bindeglied im Unterricht – hören Sie hin, spüren Sie mit und reagieren Sie achtsam.
- Unterstützen Sie Lernende dabei, neue Sichtweisen zu entwickeln und sich mit ihren individuellen Lernmotiven zu verbinden.

Die Komponenten Transzendenzoffenheit und Resonanzfähigkeit ermöglichen einen Unterricht, der vom gemeinsamen Prozess aller Beteiligten getragen ist. Sie fördern ein nachhaltiges Lernen, das die Lernenden ganzheitlich stärkt – emotional, kognitiv und sozial. Damit werden Lehrkräfte zu wichtigen Begleiterinnen und Begleitern nachhaltig personaler und sozialer Entwicklungsprozesse. Und

ihre Offenheit für Transzendenz kann zu einer Basis für Bedeutsamkeit und Wirksamkeit von Lehr- und Lernprozessen werden.

Nachtrag: Die Autoren im Dialog

Basis des vorliegenden Beitrags bildete ein Experteninterview (Ziener, 2025, S. 72–81; zusätzlich abgelegt unter: <https://www.coaching-hanstein.de/aktuelles.php>) im Entstehungsprozess der Masterarbeit. Drei wesentlichste Aspekte, in Abgleich zu den bisherigen Erkenntnissen der Masterthesis, waren:

- *Resonanz als Rückkopplungsprozess*, bei dem gesendete „Energie“ (Dynamis) transformiert wird und neue Perspektiven entstehen. Diese Sicht des Interviewten (Hanstein) erweitert Hartmut Rosas Stimmigkeitsbegriff und betont die Unmöglichkeit einseitiger Kommunikation – ein Ansatz, der sich auch aus Online-Lernformaten ableiten lässt.
- *Transzendenz als das Nicht-Fassbare jenseits von Raum und Zeit*, das sich nur durch eine spirituelle Haltung der Offenheit erschließt. Entscheidend ist dabei das Vertrauen, dass Antworten existieren, auch wenn sie (noch) nicht fassbar (capere) sind. Diese Haltung ermöglicht es Coaches, Klienten in Veränderungsprozessen zu begleiten, ohne vorgefertigte Lösungen vorzugeben – ein Gedanke, der sich mit Scharmers Theorie U (Offenheit als Kernprinzip) deckt, sich aber in der praktischen Umsetzung unterscheidet: Während Scharmer auf aktive Initiierung setzt, betont der Interviewte die Unverfügbarkeit des „Funken-Überspringens“.
- *Die Rolle des Coaches als „Spiegelhalter“*, welcher durch offene Fragen und eine achtsame Wahrnehmung innere Räume öffnet, ohne Veränderung erzwingen zu wollen. Tools sind dabei nur Werkzeuge – entscheidend ist die systemische Haltung, die auch die eigene Praxis des Interviewten als Coach und Seelsorger prägt. Das Plädoyer für eine prozessorientierte Offenheit mündet in einer ethischen Reflexion: Wahre Veränderung braucht Demut vor dem Unverfügbaren und die Bereitschaft, Entscheidungen vor einer transzendentalen Dimension zu verantworten.

Literatur

- De Shazer, S. (2002). *Worte waren ursprünglich Zauber. Lösungsorientierte Therapie in Theorie und Praxis* (Nachdruck, Erstausgabe 1989). Heidelberg: Carl Auer.
- Erickson, M., & Rossi, E. (2016). *Hypnotherapie. Aufbau – Beispiele – Forschungen*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Fuchs, T. (2004). Non-verbale Kommunikation. In: H. Lang (Hrsg.), *Was ist Psychotherapie und wodurch wirkt sie?* (S. 85–100). Würzburg: Königshausen & Neumann.
- Geiser, C. (2004). Rezension zu Barbara Gindl: *Anklang – Die Resonanz der Seele*. *Psychotherapie Forum*, 2(2004), 114–115.
- Greif, S., Möller, H., & Scholl, W. (2018). Coachingdefinitionen und -konzepte. In S. Greif, H. Möller, & W. Scholl (Hrsg.), *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching (Springer Reference Psychologie)* (S. 1–9). Berlin/Heidelberg: Springer.
- Hagen, M. (2007). Der weite Blick. In: C. Rauen (Hrsg.), *Coaching Tools II. Erfolgreiche Coaches präsentieren Interventionstechniken aus ihrer Coaching-Praxis* (S. 59–61). Bonn: ManagerSeminare.
- Hanstein, T. (2020). Innere Arbeit am eigenen Selbst. Warum Spiritualität für Führungskräfte und für das Business-Coaching essentiell ist. *Coaching Magazin*, 4(2020), 54–58.
- Hanstein, T. (2021). *Selbstmanagement mit Coachingtools: Ressourcen erkennen, nutzen und pflegen* (2. Aufl.). Baden-Baden: Tectum.
- Hanstein, T. & Schönheit, H. & Schönheit, P. (Hrsg.) (2022). *Heillose Macht*. Von der Kultur der Angst im kirchlichen Dienst. Freiburg: Herder.
- Hanstein, T. (2024). Resonanzfähigkeit als Kernkompetenz von Lehrkräften. Gewaltfreie Kommunikation im virtuellen Raum. *Medien und Erziehung. Zeitschrift für Medienerziehung*, 4(24), 71–79.
- Hanstein, T. (2025). Berufspädagogik online und hybrid studieren. Eine Zwischenevaluation. In: von T. Hanstein & A. Lanig (Hrsg.), *Berufspädagogik & Bildungsmanagement* (Bd. 1, S. 201–219). Wiesbaden: Springer.
- Heidegger, M. (1997). *Sein und Zeit* (Originalausgabe 1927). Tübingen: Max Niemeyer.
- Jantsch, E. (1979). *Die Selbstorganisation des Universums*. München: Hanser.
- Kaßner, S. (2016). *Resonanz und ihre Bedeutung im Coaching-Prozess – Teil 2*. Der Coach als „Resonanzkörper“. RAUEN Coaching-Newsletter, 6. <https://www.coaching-magazin.de/coaching-tools/methoden/resonanz-im-coaching-teil-2>. (Zugegriffen: 03. Febr. 2025).
- Keil, W., & Stumm, G. (2014). Arbeit mit der Beziehung. In G. Stumm & W. Keil (Hrsg.), *Praxis der Personenzentrierten Psychotherapie* (S. 57–72). Wien/Heidelberg: Springer.
- Maturana, H., & Varela, F. (1975). *Autopoietic Systems* (Report BCL 9.4). Urbana, III: Biological Computer Laboratory. University of Illinois.
- Mindell, A. (2005). *Der Leib und die Träume: Prozessorientierte Psychologie in der Praxis* (7. Aufl.). Paderborn: Junfermann.
- Nicolis, G., & Prigogine, I. (1977). *Self-Organisation in Nonequilibrium Systems: From Dissipative Structures to Order Through Fluctuations*. New York: Wiley-Interscience.
- Rahner, K. (1997). *Hörer des Wortes. Schriften zur Religionsphilosophie und zur Grundlegung der Theologie* (Originalausgabe 1941). Freiburg: Herder.
- Rahner, K. (2013). *Grundkurs des Glaubens. Einführung in den Begriff des Christentums* (2. Aufl.). Freiburg: Herder.

- Rauen, C. (2005). Varianten des Coachings im Personalentwicklungsbereich. In C. Rauen (Hrsg.), *Handbuch Coaching* (3. Aufl., S. 111–136). Göttingen: Hogrefe.
- Rosa, H. (2019). *Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung* (2. Aufl.). Berlin: Suhrkamp.
- Rosa, H. (2020). *Unverfügbarkeit*. Berlin: Suhrkamp.
- Satir, V. (1992). *Wege zum Wachstum*. In v. G. Moskau & G. F. Müller (Hrsg.), *Handbuch für die therapeutische Arbeit mit Einzelnen, Paaren & Familien*. Paderborn: Junfermann.
- Scharmer, O. (2009a). *Theorie U - Von der Zukunft her führen. Presencing als soziale Technik*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Scharmer, C. (2009b). *Theory U - Leading from the Future as it Emerges. The Social Technology of Presencing*. Oakland: Berrett-Koehler.
- Scharmer, C. (2019). *Essential*. Heidelberg: Carl Auer.
- Schmidt, G. (2023). *Liebesaffären zwischen Problem und Lösung: Hypnosystemisches Arbeiten in schwierigen Kontexten*. Heidelberg: Carl Auer.
- Strauß, B. (2004). Allgemeine und spezifische Wirkfaktoren der Psychotherapie. In: H. Lang (Hrsg.), *Was ist Psychotherapie und wodurch wirkt sie?* (S. 101–112) Würzburg: Königshausen & Neumann.
- Thomann, C., & Prior, C. (2007). *Klärungshilfe 3*. Reinbek: Rowohlt.
- Wilber, K. (1996). *Eros, Kosmos, Logos*. Frankfurt/M: Wolfgang Krüger.
- Ziener, C. (2025). *Die Bedeutung von Resonanz und Transzendenz für nachhaltige Veränderungsprozesse im Coaching*. Masterthesis im Studiengang „Coaching und Führung“ an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena (unveröffentlicht).

Prof. Dr. Thomas Hanstein ist stellvertretender Schulleiter im berufsbildenden Schulwesen, wissenschaftlicher Leiter am Institut für Lehrerbildung und Berufsbildungsforschung (ILBF) und Studiengangsleiter des weiterbildenden Masterstudiums Berufspädagogik (M.A.) an der DIPLOMA Hochschule. Zusätzlich ist er als Business-, Team- und Lehrcoach tätig, u. a. als Lehrbeauftragter im Studiengang „Coaching und Führung“ an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena.

Christoph Ziener, M.A. ist Absolvent des Studiengangs „Coaching und Führung“ der Ernst-Abbe-Hochschule Jena, staatlich geprüfter Hotelbetriebswirt und Versicherungsfachmann (IHK). Als Coach und ehrenamtlicher Notfallseelsorger begleitet er Menschen in herausfordernden Lebens- und Berufssituationen.