

## **Inspire, Raise Awareness and Empower – Biographical Online Coaching as Part of Online Training**

Monika Zimmermann, Yvonne Reyhing

Monika Zimmermann  
Zentrum für interdisziplinäres Coaching, Bergheimer Straße 104, D-69115 Heidelberg  
E-Mail: [MZ@coaching-zentrum-zimmermann.de](mailto:MZ@coaching-zentrum-zimmermann.de)

Dr. Yvonne Reyhing  
Universität Konstanz, Universitätsstraße 10, D-78464 Konstanz  
[Yvonne.reyhing@uni-konstanz.de](mailto:Yvonne.reyhing@uni-konstanz.de)

Eingereicht: 15.12.2022 / Angenommen: 08.02.2023

**Abstract** To promote high-quality childcare, we developed a coaching approach as part of an online training for early childcare teachers. It is based on humanistic ideas and Rogers' theory of personality development. With our coaching, we want to enable teachers to (re)connect to their own understanding of high-quality interactions, which is linked to one's own childhood experiences. This individual mindset of good teacher-child interactions is set as the basis of the entire training and the subsequent coaching sessions. In reference to the three central concerns of coaching inspired by the concept of positive psychology (positive experiences, positive individual traits and competences, and positive supportive institutions) is the possibility that building strength is the most potent weapon in the arsenal of coaching.

**Keywords:** childcare teachers; interactions; training; positive psychology

## **Begeistern, Bewusstmachen, Befähigen – Biographisches Online-Coaching als Teil einer Online-Weiterbildung**

**Zusammenfassung** Zur Förderung einer qualitativ guten Kinderbetreuung, wurde ein Coaching-Ansatz als Teil einer Online-Weiterbildung für Erzieher:innen entwickelt. Es basiert auf humanistischen Konzepten und Rogers' Theorie der Persönlichkeitsentwicklung. Das Coaching soll Fachkräfte unterstützen zu ihrem eigenen Verständnis von hochwertigen Interaktionen zurückzufinden und Verbindungen zur eigenen Kindheit zu erkennen. Das individuelle Verständnis guter Interaktionen bildet die Grundlage der gesamten Weiterbildung und des Coachings. In Bezug auf die zentralen Anliegen des Coachings, die vom Konzept der Positiven Psychologie inspiriert sind (positive Erfahrungen, positive individuelle Eigenschaften und Kompetenzen, positive unterstützende Institutionen), besteht die Möglichkeit, dass der Aufbau von Stärke die stärkste Waffe im Coaching ist.

**Schlüsselwörter:** Erzieher:innen; Interaktionen; Weiterbildung; Positive Psychologie

Positive Beziehungen sind die Grundlage für das Lernen und die Entwicklung von Kleinkindern. Die Entwicklung und Aufrechterhaltung positiver Interaktionen ist eine der Schlüsselkompetenzen für Fachkräfte, insbesondere in der Arbeit mit jüngeren Kindern. Ein entscheidender Aspekt der pädagogischen Praxis ist daher die Verbesserung der Interaktionsqualität zwischen Fachkraft und Kind (Melhuish et al. 2015). Bisher weisen internationale Studien auf eine eher mittlere bis niedrige Prozessqualität in den Einrichtungen hin. Das beobachtete Niveau der aktiven Lernunterstützung ist im Durchschnitt aller Studien durchweg niedriger als das Niveau der emotionalen und verhaltensbezogenen Unterstützung (La Paro et al. 2014; Reyhing et al. 2019; Slot et al. 2017).

Um diesem Umstand entgegenzuwirken, wurde die Online-Weiterbildung iQuaKi entwickelt. Die Weiterbildung fokussiert auf die Unterstützung von pädagogischen Fachkräften bei der Weiterentwicklung der Interaktionsqualität. Das Projekt iQuaKi wurde von 2019 bis 2022 an der Universität Konstanz durchgeführt und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert. Das Projekt umfasst die Entwicklung und Durchführung der Weiterbildung sowie eine begleitende Evaluationsstudie. Lesen Sie mehr über die Weiterbildung und die Evaluationsstudie in Reyhing et al. (2022) und Reyhing et al. (in press).

## **1 Die iQuaKi Weiterbildung und Coaching**

Im Einklang mit evidenzbasierter Praxis umfasst unsere Weiterbildung generelle und spezifische Strategien zur Förderung der sozialen, emotionalen und kognitiven Kompetenzen der Kinder. In Anlehnung an CLASS (La Paro et al. 2012) unterscheiden wir zwei Dimensionen: emotionale und verhaltensbezogene Unterstützung und aktive Lernunterstützung. Wir konzentrieren uns auf generelle und spezifische Strategien, die mit ausgewählten Entwicklungsschritten von 0- bis 4-jährigen Kindern und entsprechenden herausfordernden Verhaltensweisen in Verbindung gebracht werden. Die Weiterbildung besteht aus sechs Modulen - jedes davon ist in einen "Wissensteil" und einen "Anwendungsteil" unterteilt. Der Wissensteil verwendet Texte und Videobeispiele aus Kindertageseinrichtungen in Deutschland, die wir mit inhaltsbezogenem Wissen angereichert haben, sowie Quizze zur persönlichen Lernstandskontrolle. Der Anwendungsteil fokussiert auf den Transfer der Inhalte in die praktische Arbeit. Dazu werden verschiedene Reflexionstechniken eingesetzt. Neben der Selbstreflexion stehen auch Coaching und Teamreflexion im Mittelpunkt dieses Teils der Weiterbildung. Die gesamte Weiterbildung erstreckt sich über ein halbes Jahr und dauert 1-2 Stunden pro Woche. In diesem Artikel liegt der Schwerpunkt auf dem Coaching, das in Zusammenarbeit mit Monika Zimmermann entwickelt wurde.

## **2 Handlungstheorie und positive Psychologie - 2 komplementäre Modelle/Elemente der Professionalisierung**

„Wenn Du ein Schiff bauen willst, so trommle nicht Menschen zusammen, um Holz zu beschaffen, Werkzeuge

vorzubereiten, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Menschen die Sehnsucht nach dem weiten endlosen Meer.“

*Antoine de Saint-Exupéry*

Coaching ist mehr als die Summe ausgewählter Anwendungsbereiche und Werkzeuge und kann - neben dem allgemeinbildenden Charakter - durchaus dazu beitragen, uns zu einer interdisziplinären Wissens- und „Verstehensgesellschaft“ zu führen, die auf Sinn, Bewusstheit und Weisheit basiert. Eine ausschließlich auf den Markt, die Methoden und Techniken ausgerichtete Ausbildung reicht dafür nicht aus. Was braucht es, damit Menschen sich zu erfolgreichen Lehrern, pädagogischen Fachkräften, Coaches entwickeln, sich professionalisieren? Welches Wissen, welche Erfahrungen, welche Selbst- und Fremderkundungen, welches Verständnis von Mensch und Welt lösen die individuelle Professionalisierung aus?

Coaching hilft Menschen, ihr Bewusstsein und ihre Entscheidungsfähigkeit zu erweitern. Folglich muss ein Coaching-Programm einen fundierten Beitrag zur eigenen Bewusstseinsweiterung und -vertiefung der angehenden Coaches oder Fachkräfte für die vielen Gesichter der menschlichen onto- und phylogenetischen Entwicklungshintergründe, Facetten und Möglichkeiten leisten. Das Rollenverständnis des Coaches, der nach diesem Prinzip denkt und handelt, ist geprägt von einem Bewusstsein für die menschlichen Entwicklungsmöglichkeiten und -grenzen, für die eigene fachliche Kompetenz und für die Relativität des Wahrheitsbegriffs. Da es „die“ Wahrheit - auch in der Wissenschaft - nicht geben kann, kann der Coach souverän mit den Lücken im eigenen Wissen und Verstehen umgehen und ist in der Lage, der Situation, den Erklärungsansätzen, Deutungsmustern und Werten seiner Klienten mit Respekt zu begegnen. Aussagen der Teilnehmenden werden in ihrem subjektiven Wahrheitsgehalt anerkannt und akzeptiert. Der Coach fungiert als Förderer der Bewusstseinsentwicklung und nicht als Experte für individuelle Problemlösung der Teilnehmenden. Der Wissenserwerb wird durch „konstruktive Verunsicherung“ ausgelöst. Bewusstseinsfördernde Irritation im konstruktivistischen Sinne wird dabei zur Grundlage für die Entwicklung von autonomen Bewältigungs- und Lösungsstrategien. Die Teilnehmenden lernen die Qualität der Interaktion nicht als unbearbeitetes Pensum, sondern generieren ihr eigenes Verständnis davon. Auf diese Weise wirkt selbstreguliertes, freies Lernen Scheinwissen und Blindheit entgegen.

### **3 Biografisches Coaching**

Die erste Coaching-Sitzung findet zu Beginn der Weiterbildung statt und dauert 90 Minuten. Während der Coaching-Sitzung konzentrieren wir uns auf die Interaktionserfahrungen der Fachkraft und ihr individuelles Verständnis von guter Interaktionsqualität. Deshalb bearbeiten die Teilnehmenden vor Beginn der ersten Coaching-Sitzung individuell eine Vorbereitungsaufgabe. Diese Aufgabe wird in einem Video von zwei der Coaches erklärt, die diese Übung ebenfalls durchgeführt haben. Dabei erzählen beide bewusst auch persönliche Aspekte ihrer eigenen Aufgabenbearbeitung.

Diese sehr persönliche Herangehensweise an das Thema ermöglicht es den Teilnehmenden, sich für die Reflexion des eigenen Handelns und des damit verbundenen Entwicklungsprozesses zu öffnen. Mit Hilfe unseres biographischen Ansatzes wird ein persönlicher und emotionaler Bezug zum Thema der Weiterbildung hergestellt. Darüber hinaus bietet dieser Ansatz die Möglichkeit, Umsetzungshindernisse aufzudecken, die in den eigenen Kindheitserfahrungen wurzeln. In dieser ersten Aufgabe werden die Fachkräfte aufgefordert, sich an ihre Kindheit zu erinnern. Sie werden gebeten, sich zu überlegen, welche Interaktionserfahrungen mit Erwachsenen sie selbst als Kind gemacht haben, und sich dann bewusst zu machen, was ihnen heute in der Interaktion mit den Kindern in der Kinderbetreuung besonders wichtig ist. Sie werden gebeten, ihre Gedanken und Notizen zur ersten Coaching-Sitzung mitzubringen, wo sie reflektiert und eingeordnet werden.

Als Ergebnis liegt am Ende der ersten Coaching-Sitzung ein erster Entwurf eines individuellen Leitsatzes vor, nach dem Motto „Gute Interaktionen sind für mich...“. Dieser individuelle Leitsatz für gute Fachkraft-Kind Interaktionen wird als Grundlage für die gesamte Weiterbildung und die folgenden Coaching-Sitzungen festgelegt. In den folgenden Sitzungen, die in der Mitte und am Ende des Trainings stattfinden und jeweils 45 Minuten dauern, wird dieser Leitsatz auf alltägliche Interaktionen bezogen. Dazu nehmen sich die Fachkräfte auf Video auf, das in der Coaching-Sitzung mit dem Coach angesehen und reflektiert wird. Im Rahmen des Coachings werden den Teilnehmenden Parallelen zwischen ihren Handlungen und Handlungsherausforderungen und ihres Leitsatzes sowie ihren eigenen Kindheitserfahrungen bewusst gemacht.

Das Coaching bezieht sich auf die Theorie der Persönlichkeitsentwicklung von Carl Rogers, die besagt, dass Menschen grundsätzlich danach streben, sich weiterzuentwickeln: Sie wollen neue Erfahrungen machen, Neues entdecken, neues Wissen erwerben und vorhandenes Wissen differenzieren. Allerdings ist es notwendig, dass das Lernen von der Person selbst initiiert wird, damit die neue Erfahrung nicht als Bedrohung für das Selbst empfunden wird. Damit Wissen in das Selbst integriert werden kann, muss die Person den Inhalt also zunächst als emotional relevant und subjektiv bedeutsam ansehen (Arnold und Gómez Tutor 2006; Rogers und Schmid 1991). Darüber hinaus basiert es auf dem Konstrukt der Interaktionsqualität, wie die Fachkraft-Kind Interaktionen ebenfalls (La Paro et al. 2012). Dieses Konstrukt kann direkt auf die Interaktionen zwischen Coach und Teilnehmenden übertragen werden und stellt somit eine klare Grundlage für die Gestaltung der Coaching-Beziehung dar. Die Interaktionen zwischen Coach und Teilnehmer:in können als qualitativ hochwertig und förderlich bezeichnet werden, wenn sie auf einer wertschätzenden, vertrauensvollen und unterstützenden Beziehung beruhen und durch Flexibilität, Anregung und Ermutigung gekennzeichnet sind (Reyhing, im Druck).

An der Evaluationsstudie nahmen 89 Fachkräfte teil. Die meisten von ihnen nahmen auch an der Weiterbildung teil. Bis Ende Juli 2022 haben wir 70 Sitzungen des ersten, 60 Sitzungen des zweiten und 49 Sitzungen des dritten Coachings durchgeführt. Alle drei Coaches wurden geschult und arbeiteten nach dem verbindlichen Coaching-Konzept. Das Konzept besteht aus den oben beschriebenen Grundwerten sowie einer Beschreibung des festgelegten Vorgehens. Für das erste Coaching sieht der Ablauf wie folgt aus:

- Kurze Begrüßung
- Erzählaufforderung zur Interaktionsaufgabe
  - Teil 1: Interaktionen in der Kindheit
  - Teil 2: Interaktionen in der heutigen Praxis
- Formulierung des persönlichen Verständnisses von guten Interaktionen
- Anknüpfen an den Inhalt der Weiterbildung: Erarbeitung eines individuellen Schwerpunkts für jedes der ersten Module
- Offene Fragen und Verabschiedung

Der zweite und dritte Coaching-Ablauf ist wie folgt:

- Kurze Begrüßung
- Gemeinsame Betrachtung und Reflexion des Videos
- Herausarbeiten der Parallelen zwischen Handlungen und Handlungshindernissen und des Leitsatzes sowie der eigenen Kindheitserfahrungen
- Offene Fragen und Verabschiedung

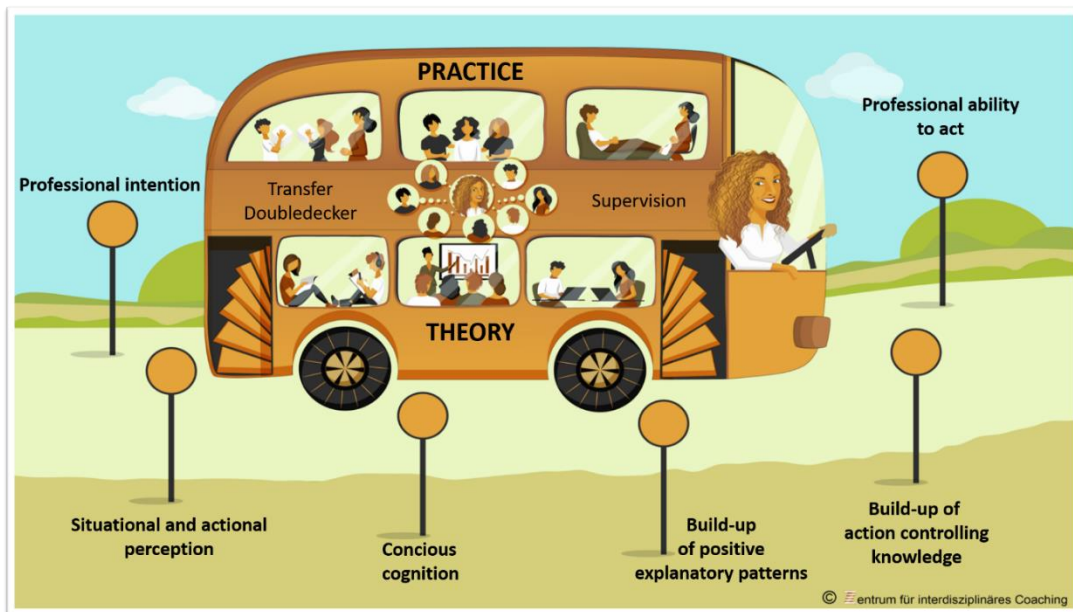
Der Coaching-Teil der Weiterbildung wurde von den Teilnehmenden als besonders nützlich eingestuft. Eine:r von ihnen sagte: „Während des Coachings konnte ich meine eigenen Erfahrungen noch einmal durchleben und besser verstehen, was mich wieder an meine Werte in meiner Arbeit mit den Kindern erinnert hat.“ Ein:e andere:r formulierte: „Durch das Coaching habe ich mich intensiver mit dem Thema Interaktionen mit Kindern auseinandergesetzt. Ich bin ermutigt worden, meine ganz persönlichen Erfahrungen und meine Sichtweise einzubringen und zu festigen.“

#### **4 Befähigung zum Handeln als zentrales Ziel des Coaching-Programms - Vom Wissen zum Bewusstsein und Handeln**

Bildungsmaßnahmen, die auf Effizienz abzielen, müssen die Aufgabe erfüllen, die Aneignung neuen Wissens mit dessen konkreter Umsetzung in der beruflichen Praxis zu verbinden. Das Problem ist die Diskrepanz zwischen dem Wissen über berufsadäquates Handeln und dessen tatsächlicher Anwendung in der beruflichen Praxis (Zimmermann 2011).

Da berufliches Handeln letztlich reflektiert und professionalisiert werden soll, ist zunächst zu klären, was in der psychologischen Handlungstheorie unter „Handeln“ verstanden wird. Nach Traub (2000) ist eine Handlung gekennzeichnet durch Zielorientierung und Bewusstsein, durch eine hierarchisch-sequenzielle Handlungsorganisation, durch die Integration emotionaler Prozesse und durch den Rückgriff auf handlungsrelevante Wissensbestände. Zu einer „Handlung“ gehört also die entsprechende „Intention“, die Handlung auszuführen, andernfalls handelt es sich nicht um eine Handlung, sondern lediglich um ein Verhalten. Umgekehrt bedeutet eine bestimmte Absicht nicht zwangsläufig eine bestimmte Handlung: Wir können z. B. die „feste Absicht“ haben, unsere Klienten nicht mit Ratschlägen zu überhäufen, aber diese Absicht garantiert keineswegs die Verwirklichung der (unterlassenen) Handlung.

Die folgende Grafik veranschaulicht die Stationen der didaktisch vorstrukturierten Lernreise des Coaching-Programms (vgl. Abb. 1). Handlungen umfassen sowohl kognitive als auch emotionale Prozesse und finden nur dann statt, wenn sie sich auf handlungsleitendes Wissen stützen können (ebd.). Dieses Wissen ist sowohl von gesellschaftlichen Elementen als auch von individuellen Erfahrungen geprägt. Kognitionen erzeugen, prägen und beeinflussen den Handlungsvollzug; bewusste Kognitionen sind den unbewussten überlegen und sichern die Kontrolle über Handlungen.



**Abb. 1** Die Lernreise des Coachings

Handlungsrelevantes Wissen wird auf eine bestimmte Art und Weise abgespeichert. Die Komplexität des pädagogischen Geschehens, die Vielfalt der angestrebten Ziele, die Schnelligkeit menschlicher Interaktion im Gegensatz zur Begrenztheit der menschlichen Informationsverarbeitungskapazität erfordern besondere Vorgehensweisen bei der Informationsverdichtung.

Wahl et al. (1995) nennen Voraussetzungen an die Beschaffenheit von handlungsrelevantem Wissen, damit auch in der Praxis unter unmittelbarem Handlungsdruck effektiv darauf zurückgegriffen werden kann: Der Coach/die Fachkraft muss in der Lage sein, Situationen schnell zu erkennen (Situationswahrnehmung) und er/sie muss in der Lage sein, sehr schnell eine effektive Handlungsweise zu wählen (Handlungswahrnehmung). Die kognitiven Prozesse bei der Situations- und Handlungswahrnehmung sind so eng miteinander verknüpft, dass die Wahrnehmung einer Situation fast augenblicklich mit der Bewertung von Handlungsalternativen und der Entscheidung für eine Handlungsweise einhergeht. Es gibt also erhebliche Wissensreserven, die mit der potentiellen Handlungsfähigkeit zusammenhängen und die aufgrund ihrer Beschaffenheit in kürzester Zeit abgerufen werden können. „Neu aufgenommenes Wissen muss daher umgestaltet werden, bevor es Handlungen steuern kann.“ Dieser Prozess der Umformung lässt sich als Lernprozess beschreiben, dessen Ziel es ist, breite

und gleichzeitig verstreut gespeicherte Wissensbestände zu „bündeln“ und so zu komprimieren, dass sie „en bloc“ abgerufen werden können (ebd., S.63). Zu diesem Zweck werden viele einzelne Informationen so miteinander verknüpft, dass sie „nur noch eine singuläre Informationseinheit darstellen.“

In Anlehnung an Wahl et al. (ebd., S. 64) ist es für die professionelle Handlungsfähigkeit von Coaches wichtig, dass die „Vielfalt des theoretischen Wissens“ und der „Reichtum der persönlichen Erfahrungen im Kontext“ so verknüpft, gebündelt, verdichtet und kognitiv präsent gemacht werden, dass ihre „Quintessenz nur aus einer oder mehreren Informationseinheiten besteht.“ Diese Transformation von Wissensbeständen in „eine verdichtete Form“, wie Wahl et al. (ebd., S. 66) es nennen, ist ein unverzichtbarer Lernschritt zur Handlungssteuerung, weil nur diese Verdichtung durch spontane Situations- und Handlungswahrnehmungen zugänglich ist.

*Im Hinblick auf die Gestaltung nachhaltiger Lehre kann man daher davon ausgehen, dass neu aufgenommene Informationen durch weitere Lernprozesse verdichtet werden müssen, um handlungswirksam zu werden. Die von Wahl durchgeführten Untersuchungen an Lehrern, Professoren und Ausbildern zeigen, dass Lehrer ihr umfangreiches Wissen auf folgende Weise bündeln: Sie versuchen, neue Situationen mit solchen "typischen" Situationen zu vergleichen, die nach ihrem theoretischen Wissen und ihrer praktischen Erfahrung immer wieder vorkommen (ebd., S. 67). Verschiedene Typen von Situationen, Problemen und Lösungen werden gebündelt gespeichert und stehen zum Abruf bereit. Das bedeutet, „dass der langwierige und komplizierte Prozess der Umformung des vermittelten Wissens systematisch unterstützt und begleitet werden muss, bis er in der Umformung von Situationstypen und Reaktionstypen wirksam wird“ (ebd., S. 68).*

*Der Begriff „Pädagogischer Doppeldecker“ wurde 1985 von Geißler geprägt. Er bezeichnet ein Phänomen der sozialen Interaktion in Lehrveranstaltungen: Im Seminarsetting findet das, worüber gesprochen wird, tatsächlich gleichzeitig statt. Die Lehre des Dozenten ist das „Anschauungsmaterial“ für die Lernenden (untere Etage des Doppeldeckers). In dieser Situation des pädagogischen Doppeldeckers reflektieren die Auszubildenden die Bedeutung ausgewählter theoretischer Konzepte und erfahren gleichzeitig deren praktische Anwendung durch den Ausbilder, so dass sie die Möglichkeit haben, sich mit diesen Konzepten direkt, persönlich und erfahrungsbasiert auseinanderzusetzen (Treppe nach oben). Ein wichtiger Teil des pädagogischen Doppeldeckers ist die Arbeit mit Situationen und Fällen, die die Möglichkeit bieten, ganzheitlich vorzugehen, da die Lernenden ihr eigenes, bereits vorhandenes Wissen anwenden und durch aktive Erfahrungen das neue Wissen mit dem alten verbinden können. Dabei ist es von zentraler Bedeutung, dass die Lernenden die Nützlichkeit ihres Wissens unmittelbar erfahren können (Obergeschoss). Der Gewinn der angehenden Coaches hängt von den diversen Effekten der Konfrontation ab und ist daher hoch, vor allem wenn sie erkennen, dass die Handlungs- und Reflexionsebene miteinander verbunden sind. Konkret geschieht dies dadurch, dass die Auszubildenden in den Seminaren immer wieder aufgefordert werden, Zusammenhänge zwischen theoretischen Aussagen und ihren konkreten Erfahrungen zu finden (mittlere Ebene).*

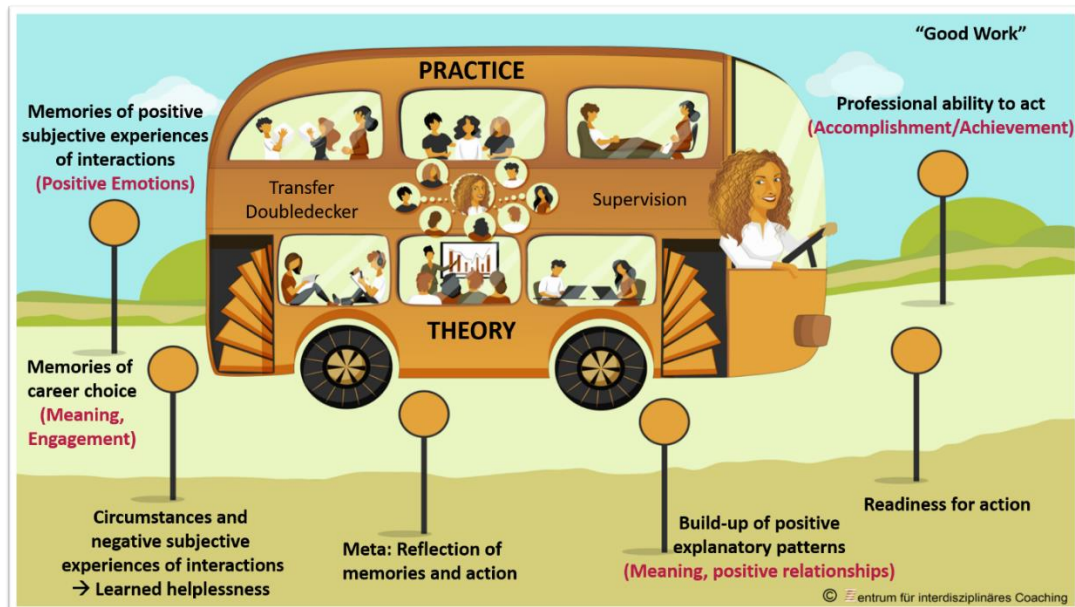


Abb. 2 Der pädagogischer Doppeldecker

Bei der Anwendung des positiven biografischen Coaching-Ansatzes in einer Weiterbildung für Erzieher:innen können die Haltestellen auf dem Weg vom Wissen zur Leistung mit den fünf Elementen des PERMA-Modells der Positiven Psychologie (Seligman 2012) in Verbindung gebracht werden, wie in Abb. 2 dargestellt. Coaching-Prozesse, die nach diesem kombinierten Modell strukturiert sind, ermöglichen es den Teilnehmenden, sich weg von der erlernten Hilflosigkeit hin zur sukzessiven Verwirklichung dieser fünf Komponenten (Positive Emotionen, Engagement, positive Beziehungen, Bedeutung, Leistung) UND der professionellen Handlungsfähigkeit zu bewegen, indem sie den pädagogischen Doppeldecker fahren. Von Anfang an wecken Erinnerungen an positive subjektive Erfahrungen von Interaktionen aus der eigenen Kindheit positive Emotionen in Bezug auf die gegenwärtige Arbeit als Erzieher:in, während Erinnerungen an die Berufswahl dieser Arbeit einen weiteren Sinn geben und es ermöglichen, sich voll und ganz zu engagieren.

Bestimmte Umstände, unter denen Erzieher:innen negative subjektive Interaktionen erleben, können diese Erinnerungen jedoch überschatten und die positiven Auswirkungen, die sie auf die Einstellung der Teilnehmenden zu ihrer Arbeit haben, neutralisieren. Anstelle einer positiven, handlungsorientierten Sichtweise auf solche Erfahrungen kann die erlernte Hilflosigkeit zum bevorzugten Erklärungsmuster werden. Durch eine erneute, vom Coach angeleitete Reflexion über die genannten Erinnerungen und deren Einfluss auf das aktuelle Handeln können die Teilnehmenden positive Erklärungsmuster entwickeln und dem Gefühl der Hilflosigkeit entgegenwirken. Dies trägt dazu bei, die Bedeutung der eigenen pädagogischen Arbeit wieder neu zu deuten sowie positive Beziehungen in der Gegenwart aufzubauen, die den positiven Erfahrungen des Teilnehmenden selbst ähneln.

In diesem Zustand ist der/die Teilnehmende bereit zu handeln, anstatt durch erlernte Hilflosigkeit immobilisiert zu sein. Die/der Teilnehmende ist in der Lage, ihre/seine



berufliche Handlungsfähigkeit schrittweise zu entwickeln und diese neue Fähigkeit in ihrer/seiner Arbeit sinnvoll einzusetzen, wodurch sie/er „ein Gefühl der Vollendung erlangt, wenn man auf Ziele hinarbeitet und sie erreicht, eine Aufgabe meistert und sich selbst motiviert, das zu Ende zu bringen, was man sich vorgenommen hat“ (Madeson 2017). Während des gesamten Weiterbildungs- und Coachingprozesses fließt der theoretische Input kontinuierlich in das berufliche Handeln der Pädagog:innen ein und umgekehrt. Nach dem Prinzip des pädagogischen Doppeldeckers werden die Teilnehmenden ermutigt und unterstützt, neues Wissen und erneute Selbsterkenntnis in ihrer Arbeit anzuwenden, während die Weiterbildungs- und Coachingsitzungen die individuellen Herausforderungen und Erkenntnisse berücksichtigen, von denen sie berichten.

## 5 Schlussfolgerung und Implikationen

In Bezug auf die drei zentralen Anliegen des Coachings, die vom Konzept der Positiven Psychologie inspiriert sind (positive Erfahrungen, positive individuelle Eigenschaften und Kompetenzen und positive unterstützende Institutionen), besteht die Möglichkeit, dass der Aufbau von Stärke die stärkste Waffe im Arsenal des Coachings ist (Seligman und Csikszentmihalyi 2000). Der pädagogische und empirische Schwerpunkt scheint sich auf die Bewertung und Behebung eines kollektiven Wissensmangels zu verlagern. Die Botschaft der Bewegung der Positiven Psychologie ist es jedoch, uns daran zu erinnern, dass es bei der Ausbildung nicht nur darum geht, das zu korrigieren, was falsch ist. Es geht auch darum, das zu fördern, was richtig ist. Seligman (2000) entdeckte, dass es menschliche Stärken gibt, die als Puffer gegen psychische Krankheiten wirken: z. B. Optimismus, zwischenmenschliche Fähigkeiten, die Fähigkeit zum Flow; unserer Meinung nach sind sie auch in der Lage, Kompetenzen wie eine hohe Qualität der Interaktionen zu katalysieren. Wir müssen die Menschen im Beruf, d.h. die Erzieher:innen selbst, auffordern, zu erkennen, dass ein Großteil der besten Arbeit, die sie bereits im Kindergarten leisten, darin besteht, Stärken zu verstärken. Anstatt sofort Techniken zur Schadensbegrenzung anzubieten, müssen wir den Erzieher:innen zunächst helfen, ihre eigenen Stärken und die der Kinder zu erkennen. Darüber hinaus müssen wir sie in die Lage versetzen, ihre vorhandenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und neue zu entdecken.

## Literatur

- Arnold, R., & Gómez Tutor, C. (2006). Emotionen in Lernprozessen Erwachsener. In E. Nuissl (Ed.), *Lehr-, Lernforschung* (pp. 37–47). München: Bertelsmann.
- Geißler, K. A. (1985). *Lernen in Seminargruppen: Studienbrief 3 des Fernstudiums Erziehungswissenschaft „Pädagogisch-psychologische Grundlagen für das Lernen in Gruppen“*. Deutsches Institut für Fernstudien an der Universität Tübingen.
- La Paro, K. M., Hamre, B. K., & Pianta, R. C. (2012). *Classroom Assessment Scoring System (CLASS) manual, Toddler*. Baltimore: Brookes Publishing.
- La Paro, K. M., Williamson, A. C., & Hatfield, B. E. (2014). Assessing quality in toddler classrooms using the CLASS-toddler and the ITERS-R. *Early Education and Development* 25 (6), pp. 875–893. <https://doi.org/10.1080/10409289.2014.883586>
- Madeson, M. (2017, February 24). Seligman's PERMA+ Model Explained: A Theory of Wellbeing. *PositivePsychology.com*. <https://positivepsychology.com/perma-model/>

- Melhuish, E., Ereky-Stevens, K., Petrogiannis, K., Ariescu, A., Penderi, E., Rentzou, K., Tawell, A., Leseman, P., & Broekhuisen, M. (2015). *A review of research on the effects of early childhood Education and Care (ECEC) upon child development* (Report No. D4.1). CARE project. [http://ecec-care.org/fileadmin/careproject/Publications/reports/new\\_version\\_CARE\\_WP4\\_D4\\_1\\_Review\\_on\\_the\\_effects\\_of\\_ECEC.pdf](http://ecec-care.org/fileadmin/careproject/Publications/reports/new_version_CARE_WP4_D4_1_Review_on_the_effects_of_ECEC.pdf)
- Reyhing, Y. (in press). Die potenzierende Wirkung von online Coaching in Verbindung mit einer Weiterbildung am Beispiel der Zielgruppe pädagogischer Fachkräfte. In M. Zimmermann (Ed.), *Coaching – zum Wachstum inspirieren: Ein interdisziplinäres und schulenübergreifendes Grundlagenwerk*. Heidelberg: Carl Auer.
- Reyhing, Y., Brun, B., & Perren, S. (2022). Sozio-emotionale und kognitive Kompetenzen im pädagogischen Alltag fördern: Handlungsstrategien für die Interaktionsgestaltung mit Kleinkindern. In F. Piegsda, K. Bianchy, P.-C.D. Link, C. Steinert & S. Jukowski (Eds.), *Diagnostik und pädagogisches Handeln zusammendenken. Beispiele aus den Bereichen Emotionale und soziale Entwicklung – Sprache und Kommunikation* (pp. 131–148). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Reyhing, Y., Frei, D., Burkhardt Bossi, C., & Perren, S. (2019). Die Bedeutung situativer Charakteristiken und struktureller Rahmenbedingungen für die Qualität der unterstützenden Fachkraft-Kind-Interaktion in Kindertagesstätten. *Zeitschrift Für Pädagogische Psychologie* 33 (1), pp. 33–47. <https://doi.org/10.1024/1010-0652/a000233>
- Reyhing, Y., Lieb, J., Abt, S., & Perren, S. (in press). Die iQuaKi online Weiterbildung zu Fachkraft-Kind-Interaktionen. Theoretische Verortung, methodisch-didaktische Umsetzung und Evaluation. In B. Kalicki, K. Blatter, S. Michl & R. Schelle (Eds.), *Qualitätsentwicklung in der frühen Bildung. Akteure – Organisationen – Systeme*. Weinheim, München: Juventa.
- Rogers, C. R., & Schmid, P. F. (1991). *Person-zentriert: Grundlagen von Theorie und Praxis*. Mainz: Matthias-Grünwald-Verlag.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An Introduction. *American Psychologist* 55, pp. 5-14.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York City: Atria Paperback.
- Slot, P. L., Boom, J., Verhagen, J., & Leseman, P. P. M. (2017). Measurement properties of the CLASS Toddler in ECEC in The Netherlands. *Journal of Applied Developmental Psychology* 48, pp. 79–91. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2016.11.008>
- Traub, S. (2000). *Schrittweise zur erfolgreichen Freiarbeit: ein Arbeitsbuch für Lehrende und Studierende* (1. Aufl.). Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt.
- Zimmermann, M. (2011). *Naturwissenschaftliche Bildung im Kindergarten: Eine integrative Längsschnittstudie zur Kompetenzentwicklung von Erzieherinnen*. Berlin: Logos.

The contents of this article were presented in the form of a workshop titled “Inspire, Raise Awareness and Empower: Biographical Coaching as part of Online Training” at the European Conference on Positive Psychology (ECP), held from June 29 to July 2, 2022, in Reykjavik, Iceland.

**Monika Zimmermann**, Mitglied der Geschäftsführung der iba (Internationale Berufsakademie), Geschäftsbereichsleitung Forschung und Entwicklung der F+U Unternehmensgruppe, systemische Beraterin/Therapeutin, Senior- Lehr- Coach DBVC/IOBC; Inhaberin des Zentrums für interdisziplinäres Coaching; Gutachterin, Wissenschaftsexpertin und Mitglied beim Sachverständigenrat des DBVC. Kontakt: <https://coaching-zentrum-zimmermann.de/>

**Dr. Yvonne Reyhing**, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Entwicklung und Bildung in der frühen Kindheit der Universität Konstanz und Pädagogische Hochschule Thurgau sowie selbstständige Elterncoach. Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Qualität in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung, Professionalisierung pädagogischer Fachkräfte, (Online) Weiterbildungen und Coaching.