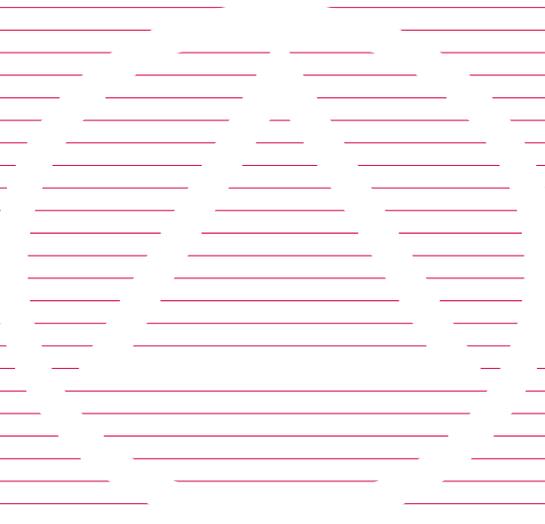


TZI IST ÜBERALL
TZI IST LEBENDIG
UND LERNBAR
TZI IST PRAXISORIENT
WAS IST TZI?
**THEMENZENTRIERTE
INTERAKTION**
TZI MACHT HANDLUNG
FÄHIG
TZI IST KONKRET
TZI IST ANSCHAULICH



ruth cohn
institute for **TCI**
international

The art of leading



Liebe Leserin, lieber Leser, wir freuen uns über Ihr Interesse. Mit dieser Broschüre erhalten Sie in übersichtlicher Form eine Antwort auf die oft gestellte Frage: Was ist TZI?

TZI IST ZIELGERICHTET

Persönlichkeitsentwicklung, Veränderungsprozesse, Umstrukturierung – Wandel hat viele Facetten und begegnet uns in den unterschiedlichsten Formen.

Wir alle werden von den Phänomenen des Wandels erfasst. Sie wirbeln unsere Umwelt durcheinander, setzen oder öffnen uns Grenzen und haben einen bestimmenden Einfluss auf uns. Dies ist die eine Seite.

Andererseits sind wir autonom, steuern uns selbst, nehmen Einfluss, wählen aus, entscheiden und verantworten unser Tun und Lassen. Manchmal erleben wir unser Handeln als wirksam, manchmal fühlen wir uns ohnmächtig oder überfordert.

TZI hilft den Wandel zu gestalten

Das Konzept der Themenzentrierten Interaktion (TZI) bietet Unterstützung im Strudel des Wandels und hilft bei der Gestaltung von Situationen, die spannungsreich und konfliktrichtig sein können. Die TZI verbindet anthropologische Grundannahmen mit einer Theorie und einer Methodik des Führens und Leitens.

So lassen sich Prozesse in Gruppen, Teams, Unternehmen und Organisationen besser analysieren, planen, steuern und gestalten. Dabei werden Kooperation, Persönlichkeitsentwicklung und verantwortliches Handeln bei der Bearbeitung sachlicher Anliegen und Aufgaben miteinander verbunden.

Die Folge: Eine ergebnisorientierte, zielgerichtete Arbeit an Aufgaben, bei der alle Beteiligten auch aus der Begegnung miteinander lernen.

TZI IST THEORETISCH FUNDIERT

Die TZI ist ein von Ruth C. Cohn aus der Psychoanalyse und der Humanistischen Psychologie entwickeltes professionelles Handlungskonzept, das auf effektives Lernen und Arbeiten abzielt: In allen Situationen, in denen es auf Kommunikation entscheidend ankommt.

Ruth C. Cohn (1912 - 2010): Nach ihrer Ausbildung zur Psychoanalytikerin in Zürich emigrierte die deutsche Jüdin 1941 in die USA. Dort gelang es ihr, grundlegende Erkenntnisse der Psychoanalyse und der Sozialpsychologie fruchtbar zu verbinden und diese für Lehrende und Leitende in Wirtschaft, Bildung und Politik erlebbar und erlernbar zu machen - also gerade auch außerhalb der engen therapeutischen Fachwelt.

Verblüffend einleuchtend

Seit über 30 Jahren arbeiten auch in Europa mehr als drei Generationen von Lehrern, Erwachsenenbildnern, Beratern und Führungskräften erfolgreich mit der TZI. Immer noch und immer wieder ist die TZI eine verblüffend einleuchtende Methode, um Gruppen zu leiten, Prozesse zu begleiten, um Menschen zur Zusammenarbeit zu motivieren, ohne Langeweile aufkommen zu lassen.

TZI IST KONKRET

EIN KONZEPT

TZI ist ein Konzept für den Umgang und die Arbeit mit Menschen in den unterschiedlichsten Handlungsfeldern.

Die TZI unterstützt Menschen, die in sozialen Situationen Aufgaben wirkungsvoll bearbeiten und dabei gut zusammenarbeiten, führen, leiten, miteinander leben oder lernen wollen – selbst unter schwierigen inneren oder äußeren Bedingungen. So lässt sich Sinn und Freude in der eigenen Arbeit entdecken und größere Zufriedenheit in Beruf und Leben erreichen.

ZWEI POSTULATE

Die TZI fördert die eigene Handlungsfähigkeit mittels zweier Postulate.

1. Das Chairpersonpostulat: Leite dich selbst
2. Das Störungspostulat: Störungen haben Vorrang

DREI AXIOME

Die TZI entfaltet sich in drei grundlegenden menschlichen Spannungsfeldern und arbeitet dabei mit drei Axiomen:

Das erste Axiom betrifft das Spannungsfeld zwischen Selbstständigkeit und Abhängigkeit.

Das zweite Axiom betrifft ein ethisches Spannungsfeld.

Das dritte Axiom betrifft das Spannungsfeld zwischen Freiheit und Bedingtheit.

VIER FAKTOREN

Die TZI identifiziert vier Faktoren, die die Zusammenarbeit von Menschen in Gruppen und Institutionen bestimmen:

1. Die zu bearbeitende Sache, die Aufgabe oder der Lehrstoff: das ES
2. Jede einzelne beteiligte Person mit ihren Kompetenzen, Anliegen, Gefühlen und mit ihrer Biografie: die ICHs
3. Die Beziehungen und Interaktionen zwischen allen Beteiligten: das WIR
4. Die Rahmenbedingungen, der Kontext, die Einflussfaktoren der Umwelt(en): der GLOBE

TZI MACHT HANDLUNGSFÄHIG

ZWEI POSTULATE

Als professionelles Handlungskonzept zur optimalen Beratung und Leitung von Gruppen, Teams und Gremien fördert die TZI die eigene Handlungsfähigkeit mittels zweier Postulate:

1. Das Chairpersonpostulat: Leite dich selbst

Dieses Postulat fordert zur Selbstleitung auf. Das bedeutet:

- ▶ sich die eigene innere und äußere Wirklichkeit bewusst machen
- ▶ Sinne, Gefühle und Gedanken zum Verständnis von sich selbst und der Umwelt nutzen
- ▶ Entscheidungen treffen und die Verantwortung dafür übernehmen

Es gehört zur Realität menschlicher Existenz, dass die Selbstbestimmung inneren und äußeren Bedingungen unterliegt. Paradox ist, dass ich zum einen lernen soll, mich selbst zu leiten - und auf der andern Seite kann ich mich der Selbstleitung und Selbstverantwortung auch nicht entziehen. Zum Beispiel: Selbst wenn ich jemandem gehorche, bin ich es, der entschieden hat, diesem zu gehorchen.

2. Das Störungspostulat: Störungen haben Vorrang

Dieses Postulat richtet die Aufmerksamkeit auf Störungen.

Das bedeutet:

- ▶ Hindernisse, Ablenkungen und Beeinträchtigungen auf dem Weg zum Ziel als Realität anerkennen
- ▶ nach Möglichkeiten suchen, sie zu überwinden

Mögliche Störquellen sind sowohl innere Vorgänge körperlicher, emotionaler und rationaler Art als auch äußere Gegebenheiten physischer, ökologischer, sozialer, politischer Art.

Wenn Störungen ignoriert oder verleugnet werden, spielen sie sich selbst in den Vordergrund und behindern Lernen, Arbeit und Wachstum. Deshalb gilt es, sie ernst zu nehmen und soweit zu bearbeiten, bis die Person oder Gruppe wieder handlungs- und arbeitsfähig ist.

TZI FÖRDERT ENTWICKLUNG

DREI AXIOME

Die TZI setzt bei der Wechselwirkung zwischen Person und Umwelt an und ermöglicht daher einen systemischen Blick. Damit kann jedes Gruppenmitglied, jeder Mitarbeitende, jeder Lernende Mitverantwortung übernehmen - für sein Tun und Lassen, für sein Handeln und für das Gelingen der gemeinsamen Leistung. Die TZI entfaltet sich in drei grundlegenden menschlichen Spannungsfeldern und arbeitet dabei mit drei Axiomen:

1. Das erste Axiom betrifft das Spannungsfeld zwischen Selbständigkeit und Abhängigkeit.

Der Mensch ist autonom, da er sich selbst steuert und selbst entscheidet. Gleichzeitig ist offensichtlich, dass jeder Mensch in vielfältigen, oft wechselseitigen Abhängigkeiten steckt. Der TZI liegt als Überzeugung zu Grunde, dass die Autonomie zunimmt, je deutlicher die wechselseitigen Abhängigkeiten bewusst werden.

2. Das zweite Axiom betrifft ein ethisches Spannungsfeld.

Einerseits bejaht das Modell der TZI die humanistischen Werte: Ehrfurcht gebührt allem Lebendigen, seinem Wachsen und Vergehen. Auf der anderen Seite fordert der Respekt gegenüber dem eigenen Leben: Triff eine Entscheidung! Die TZI fordert, sich seine Werte bewusst zu machen und bewertende Entscheidungen im Lichte des Humanismus und in Achtung der eigenen Lebensnotwendigkeiten zu treffen.

3. Das dritte Axiom betrifft das Spannungsfeld zwischen Freiheit und Bedingtheit.

Einerseits entscheidet der Mensch frei, andererseits bestehen bedingende innere und äußere Grenzen für diese Entscheidungen. Die TZI basiert auf der Überzeugung, dass die Erweiterung dieser Grenzen möglich ist. Indem ich mir dieser Grenzen bewusst werde, schaffe ich eine Voraussetzung, sie zu überschreiten. So kann sich Entwicklung entfalten.

TZI IST ANSCHAULICH

VIER FAKTOREN

Überall, wo Menschen miteinander arbeiten, miteinander lernen, miteinander leben, sind vier Faktoren wirksam:

1. Die zu bearbeitende Sache, die Aufgabe oder der Lehrstoff: das **ES**
2. Jede einzelne beteiligte Person mit ihren Kompetenzen, Anliegen, Gefühlen und mit ihrer Biografie: die **ICHs**
3. Die Beziehungen und Interaktionen zwischen allen Beteiligten: das **WIR**
4. Die Rahmenbedingungen, der Kontext, die Einflussfaktoren der Umwelt(en): der **GLOBE**

Lern- und Arbeitsprozesse werden gestört und behindert

- ▶ wenn die Aufmerksamkeit zu lange nur dem Sachinhalt gilt, ohne dass die Anliegen der einzelnen Individuen oder die Qualität der Kommunikation untereinander beachtet werden
- ▶ wenn es kein geklärtes gemeinsames Anliegen und keine gemeinsamen Ziele gibt
- ▶ wenn sich die Gruppenmitglieder überwiegend mit ihren Beziehungsstörungen und Konflikten beschäftigen und darüber die eigentliche Aufgabe vernachlässigen
- ▶ wenn Bedingungen und Einflüsse des Umfeldes nicht hinreichend berücksichtigt werden

Das Vier-Faktoren-Modell ist als Planungs- und Analyseinstrument sowohl für die Vorbereitung als auch für Nachbereitung und Evaluation von Veranstaltungen wertvoll. Für eine optimale Zusammenarbeit, für lebendiges Lernen und für die stetige Weiterentwicklung der Einzelnen und einer lernenden Organisation sind alle vier Einflussgrößen gleich wichtig. Aufgabe der Leitung ist es, immer wieder eine Balance zwischen den vier Faktoren herzustellen. Das bedeutet, dass sie neben der Sacharbeit auch die Anliegen und Kompetenzen der einzelnen Personen, den Gruppenprozess und die Umweltfaktoren beachtet und, wenn nötig, thematisiert.

DAS VIER-FAKTOREN-MODELL



TZI IST VIELFÄLTIG EINSETZBAR

im Bildungsbereich, in Training und Beratung

In der Erziehung, in der Schule, der Lehrerbildung oder der Sozialarbeit: Mit Hilfe der TZI können Sie fair und auf Augenhöhe miteinander umgehen und lebendige Lernprozesse gestalten.

In beruflicher Bildung, Fachhochschule, Universität und in der Erwachsenenbildung: TZI fördert Persönlichkeitsentwicklung und Persönlichkeitsbildung durch ganzheitliches, erfahrungsorientiertes und nachhaltiges Lernen.

In der Seelsorge und der kirchlichen Gemeindearbeit, als Handlungskonzept zur Vertrauensbildung und Beziehungsgestaltung und als Anregung zum Gespräch miteinander: Die TZI schützt vor blinden Flecken, weitet den Blick und trägt dazu bei, Arbeit auf Wesentliches zu reduzieren.

Bei der Planung und Evaluation von Fortbildungsveranstaltungen: Damit Sie diese auf inhaltlich tragfähiger und wertschätzender Basis durchführen, den Transfer sichern und aus dem Verlauf erfolgreich Konsequenzen für die Qualität Ihrer Arbeit ziehen können.

Als Basiskonzept für Coaching, Supervision, Beratung, Gesprächsführung: So erhalten Sie für Ihre Arbeit eine fundierte Grundlage, auf die Sie jederzeit zurückgreifen können.

...UND ALLTAGSTAUGLICH

in Unternehmen, Organisationen und Teams

Zur Planung, Vorbereitung und Leitung von Sitzungen, Besprechungen und Meetings: So können Sie den roten Faden entwickeln, Diskussionen zielorientiert führen, mit „schwierigen Teilnehmern“ oder heiklen Zwischenfragen souverän umgehen und das Ganze zeitlich im Rahmen halten.

In Projektgruppen und Organisationen zur Prävention und Bearbeitung von Konflikten und Kommunikationsstörungen: Mit TZI können Sie diese offen legen, klären und für die Weiterentwicklung nutzen.

In Führungstrainings zur Weiterentwicklung der Führungspersönlichkeit und der Leitungskompetenz: Indem Sie mit TZI arbeiten und das Konzept verinnerlichen, eignen Sie sich „ganz nebenbei“ ein ganzheitliches Führungskonzept an.

In der Organisationsentwicklung und Personalentwicklung als eine Methode zur Reflexion und Planung von Interventionen: Damit Sie methodisch präpariert unterschiedliche Perspektiven und Blickwinkel einnehmen können.

In der Teamentwicklung als Analyse- und Interventionsinstrument: Damit können Sie partizipierend erfolgreich arbeiten - und Ihr Team kann zur Höchstform auflaufen.

TZI IST PRAXISORIENTIERT

FÜHREN UND LEITEN MIT TZI

die partizipierende Leitung

Das spezifische Führungsverständnis der TZI: Der Gruppenprozess, ein Gespräch, eine Sitzung soll geleitet und nicht der Spontandynamik überlassen werden. Die Leitung entscheidet in selektiver Authentizität, was sie von den eigenen Empfindungen, Gefühlen und Gedanken äußert. Sie wägt ab, welche der eigenen Einfälle förderlich oder hemmend auf den Prozess und die Aufgabenbearbeitung einwirken.

sachorientiert personensorientiert prozessorientiert

Die Leitung steuert und gestaltet den Gruppenprozess sachorientiert, personensorientiert und prozessorientiert. Alle Beteiligten sind zur Mitbestimmung und Mitverantwortung eingeladen, mit der Aufforderung ihre eigene Leitperson zu sein und Störungen anzumelden.

Passende Sozialformen unterstützen die Arbeit am Thema: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, Projektgruppen, Plenumsgespräche.

Maßgeschneiderte Arbeitsformen sorgen für Abwechslung und intensive Lernerfahrungen: ergänzende nonverbale Übungen, Gestaltungsaufgaben, Interaktionsspiele, etc.

themenzentriert statt leitungszentriert

Ein zentrales Leitungsinstrument für Gespräche und Gruppenprozesse ist ein nach bestimmten Kriterien formuliertes Thema.

Ein nach TZI-Regeln formuliertes Thema

- ▶ führt den Arbeits- und Lernprozess weiter
- ▶ bezieht die einzelnen Individuen in den Prozess ein
- ▶ ist sach- und menschenbezogen
- ▶ regt Offenheit und Austausch untereinander an

Das Thema macht die Absicht der Leitung transparent und erlaubt den Teilnehmenden, dagegen zu opponieren oder sich darauf einzulassen.

TZI IST LEBENDIG UND LERNBAR

LEBENDIGES LERNEN

Erfahrungsorientiertes Lernen im Hier und Jetzt mit der Verbindung von Selbst-Erfahrung, Gruppen-Erfahrung und Prozess-Erfahrung - das nennt Ruth Cohn „lebendiges Lernen“. Es spricht den ganzen Menschen an, sein Denken, Fühlen und Handeln.

Eine TZI-Gruppe ist jeweils Lernort und Erfahrungsraum, in dem die Gruppenprozesse, die Wirkung der eigenen Person, Kommunikationsphänomene und das Leitungshandeln am eigenen Leib erlebt werden. Die vermittelten theoretischen Begriffe ermöglichen das Verstehen der erlebten Prozesse.

Ein TZI-Seminar verbindet Selbsterfahrung und Persönlichkeitsentwicklung mit dem Erlernen der Theorie und der Methodik des Leitens und Lehrens:

- ▶ In sich abgeschlossene mehrtägige Seminare können Sie zum Kennenlernen der Methode, zur individuellen Weiterqualifizierung und Persönlichkeitsentwicklung nutzen.
- ▶ In der Grundausbildung lernen Sie, wie Sie die Methode und Haltung der TZI anwenden und auf die eigene berufliche Rolle und Persönlichkeitsentwicklung hin reflektieren. (Abschluss Zertifikat)
- ▶ In der Diplomausbildung vertiefen Sie Ihre TZI-Kenntnisse und -Kompetenzen berufsspezifisch. Sie erfahren, wie Sie TZI aktiv und kreativ im eigenen Berufsfeld anwenden und flexibel auf angrenzende Tätigkeitsbereiche übertragen. (Abschluss Diplom)
- ▶ Mit dem Erwerb der Lehrbefähigung nach abgeschlossener Diplomausbildung sind Sie selbst zur Lehre und Ausbildung in Themenzentrierter Interaktion autorisiert. (Abschluss Graduierung)

Alle anerkannten TZI-Ausbildungen sind im Dachverband Ruth Cohn Institute for TCI-international eingebunden und werden von durch das RCI ausgebildeten und anerkannten Lehrbeauftragten geleitet.

TZI IST ÜBERALL

Als Teilnehmerin oder Teilnehmer einer TZI-Veranstaltung sind Sie Teil des internationalen TZI-Netzwerks.

Ein Netzwerk, in dem sich Menschen zusammenfinden, die sich am Modell der Themenzentrierten Interaktion (TZI) als eine Form lebendigen und aufgabenorientierten Lernens und Arbeitens orientieren - in einer Vielfalt von Berufen. Über regionale, nationale und kontinentale Grenzen hinweg entwickeln sie so die TZI weiter.

Das Ruth Cohn Institute for TCI-international ist der Dachverband der regionalen Mitgliedsvereine sowie der international arbeitenden Fachgruppen. Regionale Mitgliedsvereine finden Sie in Deutschland, Österreich, der Schweiz, Luxemburg, Belgien, den Niederlanden, Ungarn und Indien.

Vier Fachgruppen unterstützen Sie beim Einsatz der TZI in Ihrem Arbeitsbereich:

- ▶ Fachgruppe TZI und Schule
- ▶ Fachgruppe Supervision e.V.
- ▶ Fachgruppe Theologie
- ▶ Fachgruppe Wirtschaft e.V.

Alle Kontakte und das gesamte Angebot finden Sie unter www.ruth-cohn-institute.org

Impressum

Ruth Cohn Institute for TCI-international
Vereinssitz Basel

Geschäftsstelle Berlin
Kurfürstenstraße 35
D 10785 Berlin
T +49 30 616 927-11
office@ruth-cohn-institute.org

Text Günther Frosch, Text Coaching, München
Redaktion Martina Bürster, Katharina Rosenkranz
Grafik Christian Wurster, Berlin

Stand: August 2015

weitere Informationen www.ruth-cohn-institute.org

WAS IST TZI? THEMENZENTRIERTE INTERAKTION