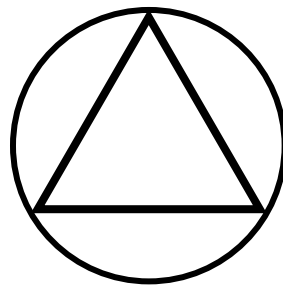


# TZI

## Themenzentrierte Interaktion



Ein Navigationssystem für die Arbeit in und mit Gruppen

### Inhalt

Die themenzentrierte Interaktion.....	2
Das TZI-Modell .....	2
Axiome und Postulate.....	3
Hilfsregeln der TZI .....	4
Nutzen der TZI.....	5
Führen mit TZI .....	6

© 2007 SOKRATEam GbR

## Die themenzentrierte Interaktion

(nach Eike Rubner 1986; Angelika Rubner 1997)

Die TZI beschreibt eine Form des lebendigen, angstfreien und ganzheitlichen Lernens und Arbeitens in und mit Gruppen. Es ist eine pädagogische Methode mit therapeutischen Wurzeln. Um das Besondere der TZI zu verstehen, hilft ein Blick auf die Wurzeln:

### Über Ruth Cohn

Ruth C. Cohn, deutsche Jüdin aus Berlin, studierte 1931-33 Nationalökonomie und Psychologie in Heidelberg und Berlin. Im März 1933 brach sie das Studium in Berlin wegen zunehmenden Naziterrors ab und floh nach Zürich, wo sie im Hauptfach Psychologie studierte und 1934 mit der psychoanalytischen Ausbildung in der Internationalen Gesellschaft für Psychoanalyse begann und ihre Lehranalyse bei Medard Boss (1934-39) machte. 1941 emigrierte sie in die USA und baute 1946 ihre Praxis als Psychoanalytikerin und Gruppentherapeutin auf. Sie war schon lange daran interessiert, Methoden für das Erziehungswesen zu entwickeln, die geeignet sind, ganzheitliches „lebendiges Lernen“ in Familie, Schule, Arbeitsteam, Universität, Organisationen etc. zu ermöglichen.

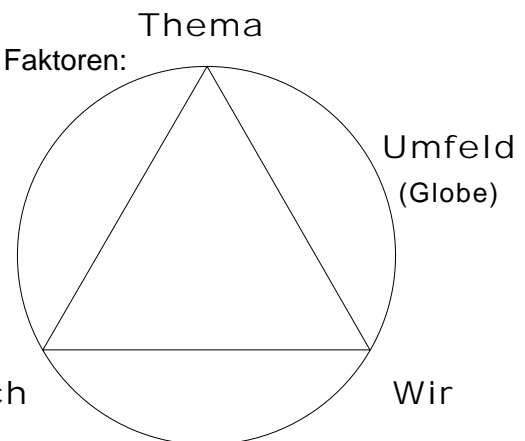
### Entstehung der TZI

Im Herbst 1955 gewann sie aus einem Gegenübertragungsseminar mit angehenden Psychoanalytikern entscheidende Anstöße für die von ihr entwickelte pädagogische Methode der „Themenzentrierten Interaktion“ (TZI), eine Gruppenleitungsmethode, die angstfreieres und deshalb effizienteres, ganzheitliches Lernen (Leib-Seele-Geist-Einheit) in Gruppen ermöglicht. Ihre Methode basiert auf psychoanalytischen Theorien (Arbeit am Widerstand vor der Arbeit am Inhalt), gruppen- und erlebnistherapeutischen Erfahrungen (besondere Beachtung des Körpers und der Gefühle) und existential-philosophischen Prämissen der „Humanistischen Psychologie“.

### Das TZI-Modell

Jede Lernsituation in Gruppen wird bestimmt durch drei Faktoren:

- das „**Ich**“, das Individuum des Lernenden,
- das „**Wir**“ der Gruppe und
- das „**Thema**“, die Aufgabe der Gruppe.
- Das Ganze findet in einem **Umfeld** statt, das ebenfalls einen Einfluss ausübt



Diese drei gruppeninternen, auf einander bezogenen Faktoren bilden die Eckpunkte eines Dreiecks im TZI-Modell. Das Thema versucht die drei Faktoren mit unterschiedlichem Schwerpunkt zu berücksichtigen. Im Laufe des Themen- und Gruppenprozesses sollen die drei Faktoren (Ich, Thema, Wir) in ihrer Wichtigkeit ausbalanciert berücksichtigt werden. Das wird unter dynamischer Balance verstanden. Darüber hinaus wird die Lernsituation sowohl durch institutionelle Rahmenbedingungen (Ort, Raum, Zeit, etc.) als auch durch die Umweltbezüge der einzelnen Gruppenteilnehmer beeinflusst. Diese gruppenexternen Faktoren wirken durch den Kreis (Umfeld, "Globe") symbolisiert, der das Dreieck umschließt. Darüber hinaus wird die Lernsituation sowohl durch institutionelle Rahmenbedingungen (Ort, Raum, Zeit, etc.) als auch durch die Umweltbezüge der einzelnen Gruppenteilnehmer beeinflusst. Diese gruppenexternen Faktoren werden durch den Kreis (Umfeld, „**Globe**“) symbolisiert, der das Dreieck umschließt.

## Axiome und Postulate

Den philosophischen Hintergrund des Systems der TZI bilden folgende drei **Axiome**:

- a) *Die Persönlichkeit ist eine psychosomatische Ganzheit, die eine Einheit von **Wahrnehmen, Fühlen und Denken** auszeichnet*
- b) *Der Mensch verfügt über die Möglichkeit der freien Entscheidung innerhalb gewisser Kausalgesetze. Diese nur bedingt „freie“ Entscheidung ist durch die Gleichzeitigkeit von **biologischer Autonomie** und **sozialer Interdependenz** (Vernetzung) paradox gekennzeichnet.*
- c) *Der Mensch lebt in der Notwendigkeit, zu **werten** und zu **entscheiden**, weil er nicht instinktgebunden ist. Aus dieser Notwendigkeit erwächst ihm die humane Verpflichtung, allem **Lebendigen und seinem Wachstum Ehrfurcht** entgegenzubringen.*

Aus diesen Axiomen leiten sich die beiden grundlegenden Postulate der TZI ab:

- a) **Sei deine eigene Chairperson!** *D.h. du bist für dich selbst verantwortlich und musst dich selbst (in der Gruppe) leiten.*
- b) **Störungen und Betroffenheiten haben Vorrang!**  
*(Störungen nehmen sich den Vorrang. - Anm. Thomas Robrecht)  
Individuelle und gruppale Störungen sollen angesprochen werden.*

Beide Postulate stellen keine Forderungen, sondern Gesetze der psychischen Realität dar, bei deren Missachtung es zu Störungen der psychischen und gruppalen Entwicklung kommt. Die beiden Postulate der TZI (Chairperson- und Störungsprioritätenpostulat) mit den entsprechenden Hilfsregeln (z.B.: Sprich per "ich" und nicht per "man" oder "wir"! - Seitengespräche einbringen!) gelten für alle Teilnehmer, inklusive dem Leiter. Sie zielen auf die Selbstverantwortung des Menschen und auf den bewussten Umgang mit inneren und äußeren Blockaden. Sie wenden sich an das Bewusstsein und die Selbstkontrolle, bzw. Selbststeuerung der Beteiligten. Die TZI sucht das Bewusstsein und die Verantwortung durch die Begegnung mit anderen, durch den Austausch und das Gespräch mit ihnen zu erweitern.

Die TZI zielt auf das bewusste Erleben der Ganzheitlichkeit des Menschen (seiner biophysischen Einheit von Körper, Gefühl und Intellekt), auf die Erfahrung und verantwortliche Handhabung seiner Selbstständigkeit inmitten seiner Abhängigkeiten, auf die "Ehrfurcht gegenüber allem Lebendigem" und darauf, eine Umgebung zu schaffen, die es dem Menschen ermöglicht, seine Fähigkeiten zu entwickeln und Neues zu lernen. In einer in der Gruppe von der Leitung immer wieder neu zu entwickelnden Balance zwischen dem Thema, dem Ich, dem Wir und dem Umfeld sollen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden.

## Hilfsregeln der TZI

Es gibt Hilfsregeln zur Gesprächsführung, die fast anwendbar, andere, die situationsspezifisch sind. Diese Regeln stellen jedoch nie ein Dogma dar, sondern unterliegen der taktvollen Anwendung aller Teilnehmer und des Leiters.

### **1) Vertritt dich selbst in deinen Aussagen:**

**Sprich per „Ich“ und nicht per „Wir“ oder „man“.**

Die verallgemeinernden Wendungen sind fast immer persönliche Versteckspiele. Der Sprechende übernimmt nicht die volle Verantwortung für das, was er sagt.

### **2) Stelle möglichst kein Frage, es sei denn, du erläuterst ihren Hintergrund.**

Informationsfragen sind nötig und in Ordnung, um etwas zu verstehen. Fragen, die kein Verlangen nach Information ausdrücken, sind unecht. Fragen können suggestiv sein und bedrängen. Wenn anstelle der Fragen Aussagen treten, kann das zu weiteren Interaktionen inspirieren. Der Befragte kann außerdem besser auswählen, welche Informationen helfen, wenn er der Grund der Frage kennt.

### **3) Seitengespräche haben Vorrang. Sie stören und sind zugleich wichtig. Sie würden nicht geschehen, wenn sie nicht wichtig wären.**

Es kann sein, dass der Sprecher etwas sagen will, was ihm wichtig ist, er kommt aber gegen den schnelleren Sprecher nicht an oder signalisiert Langeweile und versucht sie auf dem Privatweg zu beenden.

### **4) Es kann immer nur einer zur gleichen Zeit sprechen.**

### **5) Sei authentisch und selektiv in deiner Kommunikation. Mach dir bewusst, was du denkst und fühlst und wähle aus, was du sagst und tust.**

Selektiv authentisch sein ist ein Weg zwischen undifferenzierter Offenheit und ängstlicher Anpassung. Nicht alles, was ich denke und fühle, muss ich sagen, jedoch achte ich auf meine eigene Befindlichkeit und die Notwendigkeit, sie im Kontakt zu den anderen und zur Sache zu äußern.

### **6) Beachte Signale aus deinem Körper und achte auf solche Signale auch bei den anderen.**

Körpersignale sind immer zusätzliche Informationen, die aufgegriffen werden sollten.

### **7) Sprich deine persönlichen Reaktionen aus und stelle Interpretationen zurück.**

Direkte, persönliche Reaktionen, Gedanken und Gefühle, die das Gesagte bei mir auslösen führen zu weiteren Aktivitäten und fördern die spontane Interaktion.



## **Nutzen der TZI**

### **Einordnung - Anwendbarkeit**

Die TZI ist trotz ihrer therapeutischen Wurzeln keine Therapie, sondern gehört in den Rahmen der Pädagogik. Als Kommunikationsmodell für beziehungs- und sachorientiertes Lernen ist sie überall anwendbar, wo es um die Einbeziehung des ganzen Menschen in den Gruppenprozess geht. Darüber hinaus ermöglicht sie das persönliche Wachstum.

### **Lebendiges Lernen**

Lebendiges Lernen soll kognitive, psychomotorische und emotionale Bedürfnisse des Einzelnen gleichermaßen befriedigen, indem es sachorientierte, d.h. themenzentrierte Arbeit mit gruppendynamischen Verfahren verknüpft.

### **Ethische Grundlagen- Das Menschenbild der TZI**

Die TZI ist nicht wertneutral. Ohne Berücksichtigung der humanistischen Anliegen ist sie nach Ruth Cohn wirkungslos. Der Mensch ist eine psychosomatische Einheit aus Wahrnehmen, Denken und Fühlen. Er verfügt über die Möglichkeit der freien Entscheidung, innerhalb gewisser Kausalitätsgesetze. Diese bedingt „freie“ Entscheidung, ist durch die Gleichzeitigkeit von biologischer Autonomie (Eigenständigkeit) und sozialer Interdependenz (Allverbundenheit) paradox gekennzeichnet. Der Mensch lebt in der Notwendigkeit zu werten, woraus ihm die humane Verpflichtung erwächst, allem Lebendigem und seinem Wachstum Ehrfurcht entgegenzubringen. Selbstverwirklichung und Sozialverantwortung sind für Ruth Cohn untrennbar miteinander verbunden.



## **Führen mit TZI**

von Andrea Gässler

### **Was ist eigentlich "Führen mit TZI"?**

TZI (Themenzentrierte Interaktion), ist eine Methode, sich und andere zu führen und Gruppen- und Arbeitsprozesse flexibel zu steuern.

TZI stellt Aufgaben, Ziele und Themen ins Zentrum der Interaktion zwischen Menschen, um sie im gemeinsamen Austausch aller Beteiligten zu bearbeiten. Dies geschieht mit vielfältigen methodischen Hilfestellungen.

TZI wird in Teams, Arbeits-, Projekt- und Lerngruppen angewendet. Konferenzen, Besprechungen sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und Beratungen können mit TZI gestaltet werden.

TZI qualifiziert zum kreativen, zielgerichteten, prozessorientierten und effektiven Arbeiten und Lernen.

### **Wie handeln Führungskräfte mit TZI-Haltung?**

Sie betrachten die sachlichen ("Thema"), zwischenmenschlichen ("Wir"), individuellen ("Ich") und umfeldbezogenen ("Globe") Gegebenheiten der jeweiligen Gruppe als gleichwertig:

Sie orientieren sich bei allen Arbeitsprozessen sowohl an den Personen als auch an den Aufgaben und Zielen. Ihr Handeln, bei dem sie auf eine dynamische Balance zwischen den 4 Faktoren achten, entspricht den modernen Auffassungen von Führung und Management.

Sie fordern von sich und anderen eine wertschätzende Haltung gegenüber den am Arbeitsprozess beteiligten Personen und deren individuellen Ausprägungen.

### **Was erreichen Führungskräfte dadurch?**

Sie verstehen es, die Unterschiedlichkeit und Andersartigkeit zu fruchtbarer Zusammenarbeit zu verknüpfen. Damit nutzen sie die vorhandenen Ressourcen und erzielen größtmögliche Synergie.

Sie fördern die fruchtbare Auseinandersetzung mit Konkurrenz und Konflikten und ermöglichen damit das Lernen voneinander in bezug auf Kommunikation, Kooperation, Toleranz, Konfliktfähigkeit, (Selbst- Wahrnehmung und (Selbst-) Reflexion.

Sie entwickeln dadurch ein höchstmögliches Vertrauen des Einzelnen in die Gruppe und ermöglichen, dass jedes Teammitglied bereitwillig sein Wissen und Können zielorientiert einbringt.

Sie sichern die hohe Identifikation der Beteiligten mit den Verfahren und Ergebnissen, erzielen höchste Qualität der Arbeitsergebnisse und deren Umsetzung.