

Handbuch Themenzentrierte Interaktion (TZI)

Hrg. Mina Schneider-Landolf, Jochen Spielmann und Walter Zitterbarth

Vorwort: Friedemann Schulz von Thun

367 Seiten mit 16 Abbildungen und 3 Tabellen, gebunden

ISBN 978-3-525-40152-1

Preis: € 39,90

Verlag: Vandenhoeck & Rubrecht

Rezension: Ingrid Paterok, M.A. Sozialwissenschaftlerin, Supervisorin, Coach,
PE & OE - Trainerin und Beraterin

In meiner über zwanzigjährigen Bildungs- und Beratungsarbeit in Gruppen und Teams hat mir und den mir anvertrauten Menschen das TZI – Modell von Ruth Cohn sehr geholfen, Lernprozesse effektiver und die Interaktion menschlicher zu gestalten. Das Buch zu lesen bereitete mir grosses Vergnügen.

Zu *Lesehinweise* schreiben die Hrg. auf S. 14: “Die meisten Beiträge in den Abteilungen <System der TZI> gliedern sich in die Abschnitte: Definition- Herkunft- Erläuterungen. Damit soll ein vergleichendes Lesen erleichtert werden. Viele Beiträge in den anderen Abteilungen orientieren sich an dieser Gliederung. Querverweise sind mit Pfeil und dem Titel des Beitrags gekennzeichnet. Da sich viele Autorinnen und Autoren auf dieselbe Primär- und Sekundärliteratur beziehen, haben wir uns für ein gemeinsames Literaturverzeichnis entschieden.“ Diese Beschreibung zur einheitlichen Gliederung kann ich bestätigen, ein vergleichendes und schnelles Lesen ist somit möglich gewesen.

Zusätzlich erhielt ich neue Sichtweisen und Erkenntnisse, durch die vielen, relativ kurzen Beiträge von 39 Autorinnen und Autoren, die in diesem Handbuch 53 zentrale Begriffe der TZI, ihre Entstehung und ihre Weiterentwicklung beschreiben,.

Die Herausgeber verfolgen mit dem Handbuch mehrere Ziele, die sie sehr gut und passend beschreiben: “Als *Theoriebuch* bietet es eine systematische Darstellung des gesamten Konzepts; als *Nachschlagewerk* ermöglicht es sowohl einen raschen Überblick als auch eine präzise Vertiefung zu einzelnen Begriffen und Stichworten und als *Lehr- und Lernbuch* bietet es methodische Zugänge“. Fürwahr!

Zum *Lesen und Erforschen* des Buches zitiere ich nochmals die Herausgeber, weil ihre präzise Beschreibung von mir nicht zu überbieten ist:“ Wer TZI noch nicht kennt findet einen Einstieg mit dem ersten Beitrag >Was ist TZI?<. Wer sich einen Überblick darüber verschaffen möchte, wie die einzelnen Teile im Konzept der TZI zusammengehören, wird im Beitrag...>System der TZI< fündig; wem ein biografischer beziehungsweise historischer und politischer Einstieg mehr liegt, sollte

sich zunächst mit >Ruth C. Cohn< und den >Historischen und politischen Grundlagen< beschäftigen. Wer von der eigenen beruflichen Tätigkeit aus sich das Handbuch erschließen will, wird in Abteilung VI bei den Wechselwirkungen zwischen TZI und seinem Berufsfeld gut aufgehoben sein. Wer sich die TZI systematisch erschließen möchte, ist nach der Lektüre der Grundlagen eingeladen, sich die beiden Abteilungen >System der TZI: Theorie< und >System der TZI: Praxis< zu erarbeiten“.

Was ist das TZI- Modell und welche Wirkung hat es auf Prozesse und Menschen?

Dem >Vier-Faktoren-Modell der TZI < mit dem Ziel >Lebendiges Lernen zu fördern< liegt ein Menschenbild mit einer Werthaltung zugrunde, >die von der Veränderungsfähigkeit und der Lernfähigkeit des Menschen ausgeht und von der Überzeugung, dass sich Arbeits- und Lernprozesse und Entwicklung human und humanisierend gestalten lassen<. Als Symbol dafür hat R.C. Cohn das Dreieck im Kreis gewählt. Die darin befindlichen vier Einflussgrößen, die Prozesse und Interaktionen beeinflussen, sind das 1.>Ich<, die Person, 2. das >Wir<, die Gruppe, 3. das >Es<, das Thema /die Aufgabe/das Anliegen und 4. die >Globe<, die Gegebenheiten und die Rahmenbedingungen, in denen gearbeitet wird. Das Zusammenwirken dieser vier Faktoren ermöglicht oder eben auch verhindert Lebendiges Lernen und kooperatives Arbeiten. Diese vier Faktoren sind gleich wichtig, d.h. dass die interaktionelle Gruppe nicht nur themenzentriert arbeitet, sondern in *gleicher* Weise personen-, gruppen-, themen- und globezentriert. Mit TZI können Lern- und Arbeitsprozesse von Menschen, Gruppen, Teams und Organisationen reflektiert, gesteuert und geleitet werden. Prozesse der Work-Life-Balance lassen sich durch TZI gestalten und Empowerment fördern. Heute wird TZI sehr erfolgreich in der Erwachsenenbildung, Schule, Wirtschaft, Beratung, Theologie und Kirche, Führungskräfteentwicklung und anderen Bereichen angewandt.

Für alle Kolleginnen und Kollegen, die Gruppen leiten, mit Menschen arbeiten und sich in TZI noch nicht gut auskennen, möchte ich an dieser Stelle das Handbuch empfehlen. Für Kolleginnen und Kollegen, die bereits das Modell TZI kennen und damit sogar gute Erfolge erreicht haben, könnte es als Nachschlagewerk oder als Lehrbuch dienen. An dieser Stelle zitiere ich Schulz von Thun, der im Geleitwort mit dem Ausspruch eröffnet: “TZI lebt!“ Ja, sie lebt!

Zu den Autorinnen & Autoren

Mi na Schneider-Landolf, Diplom-Psychologin, ist TZI-Lehrbeauftragte, Psychotherapeutin und Supervisorin in Berlin.

Dr. **Jochen Spielmann**, Kunsthistoriker, ist TZI-Lehrbeauftragter, Erwachsenenpädagoge und Supervisor in Berlin.

Dr. **Walter Zitterbarth**, Diplom-Psychologe, ist TZI-Lehrbeauftragter, systemischer Lehrtherapeut und Hochschullehrer in Marburg.