

# Wie Gruppenarbeit lebendig wird und lebendig bleibt

## Über das Konzept der Themenzentrierten Interaktion

Cornelia Löhmer, Rüdiger Standhardt

*TZI ist eine Hoffnung für viele, die an einer Veränderung unseres gesellschaftlichen und politischen Lebens interessiert sind.- die Hoffnung, dass durch TZI die so häufig geübte Praxis des Gewinner- und Verlierer-Spieles überwunden werden könne zugunsten eines menschlichen Miteinanders. " (Irmela Köstlin)*

Der pädagogische Ansatz, wie er in den Instituten der Karl Kübel Stiftung definiert ist, wird auch und vor allem durch die Methode der Themenzentrierten Interaktion (TZI) in die Praxis umsetzbar. TZI-Seminare gehören daher von Anfang an zum festen Seminarangebot des Odenwald-Institutes. Sie sind ein wesentlicher Motor, wenn es darum geht, das lebendige Miteinander von Menschen anzuregen, zu erleben und zu fördern.

In unserem Beitrag werden wir zunächst zentrale Aspekte der TZI-Gruppenarbeit vorstellen und erläutern. In einem zweiten Teil geben wir einen Einblick in die Kursarbeit mit der TZI.

### Teil 1

#### Grundsätzliches zur TZI

Was 1966 in kleinem Rahmen in New York begann, ist heute weltweit bekannt. Seit über 30 Jahren wird das Konzept der Themenzentrierten Interaktion (TZI) nach Ruth C. Cohn eingeübt, gelehrt und weiterentwickelt. Zur praktischen Anwendung kommt die TZI in den unterschiedlichsten Bereichen der Bildungs- und Beratungsarbeit: in Schule und Hochschule, in Industrie und Wirtschaft, in politischer und kirchlicher Arbeit, in Supervisions- und Organisationszusammenhängen.

#### 1. Die Entstehung der TZI

Die Themenzentrierte Interaktion ist ein Modell der Gruppenarbeit, das von Ruth C. Cohn initiiert und gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen weiterentwickelt wurde. Ausgehend von den Erkenntnissen der Psychoanalyse und den Einflüssen der Gruppentherapie, flossen auch Erfahrungen der Erlebnistherapie und der Humanistischen Psychologie in die TZI mit ein.

Die Begründerin der TZI, Ruth C. Cohn, wurde 1912 in Berlin geboren. Bereits einen Tag vor dem ersten Boykott jüdischer Geschäfte am 31. März 1933 emigrierte die Jüdin in die Schweiz.

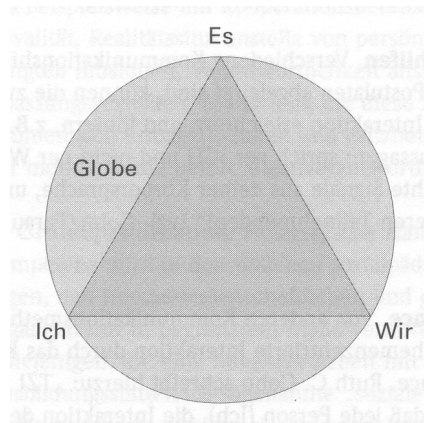
Neben ihren Universitätsstudien absolvierte sie eine sechsjährige Ausbildung in Psychoanalyse, die zur wesentlichen Basis ihrer späteren persönlichen und beruflichen Entwicklung werden sollte. Angesichts der Gewalttaten der Nationalsozialisten in Deutschland beschäftigte Ruth C. Cohn insbesondere die Tatsache, dass durch die psychoanalytische Praxis nur einer sehr begrenzten Zahl von häufig privilegierten Menschen geholfen werden konnte, und sie stellte sich die Frage, wie die Erkenntnisse "der Couch" mehr Menschen zugänglich gemacht werden könnten. Auf dem Hintergrund der politischen Ohnmacht der Psychoanalyse und ihrem Interesse am Aufbau einer humanen Gesellschaft kristallisierte sich für sie nach vielen Jahren praktischer Arbeit in den Bereichen Pädagogik, Psychologie und Psychotherapie Mitte der sechziger Jahre die Grundlage der TZI heraus. Dabei spielte ein Traum eine entscheidende Rolle: "Eines Nachts (...) träumte ich von einer gleichseitigen Pyramide. Im Aufwachen wurde mir sofort klar, dass ich die Grundlage meiner Arbeit 'erträumt' hatte. Die gleichseitige Traumpyramide bedeutete mir: Vier Punkte bestimmen meine Gruppenarbeit. Sie sind alle vier miteinander verbunden und gleich wichtig."

Ruth C. Cohn führt diese Punkte an und erläutert sie. Da ist zunächst der ICH-Aspekt. Damit ist die Subjektivität der einzelnen Gruppenmitglieder gemeint, ihr augenblickliches Erleben, ihre Gefühle, Einstellungen, Wahrnehmungen. Jeder Mensch hat seine unverwechselbare und individuelle Perspektive, die mit seinem biographischen Hintergrund zusammenhängt.

Der zweite Aspekt ist das WIR. Es meint diejenigen Prozesse, die ablaufen, wenn Menschen in einer Gruppe zusammenkommen. Sie beziehen sich aufeinander, treffen Vereinbarungen, hegen bewußte und unbewußte Phantasien und entwickeln eine spezielle Gruppenkultur, die jede Gruppe zu einem einzigartigen Gefüge ihrer Mitglieder macht.

Der dritte Aspekt ist der inhaltliche Bezugsrahmen, zu dem sich die Gruppe zusammengefunden hat. Dies kann eine zu behandelnde Aufgabe sein oder ein zu erlernender Stoff. Ruth C. Cohn spricht hier vom ES. Der vierte Faktor ist das Umfeld, das die Gruppe beeinflusst und das von ihr beeinflusst wird - also die Umgebung im näheren und weiteren Sinn. Ruth C. Cohn nennt dies den Globe.

In der Erinnerung an den Traum schreibt Ruth C. Cohn weiter: "Ich überlegte, dass diese vier Punkte jede Gruppe symbolisieren; das heißt, dass es keine Gruppe gibt, die nicht durch diese vier Punkte definiert wird. Jedoch nirgends - weder in unseren Gruppen noch in der Literatur - fand ich diese Definition der Gruppe. Wichtig aber war mir vor allem die im Traum konzipierte Gleichseitigkeit der Pyramide, was bedeutet, dass die vier Punkte gleich wichtig sind. Und mit dieser Gleichgewichtigkeit von Ich-Wir-Es und Globe war die Gruppenführung mit TZI definiert (...). Ich veränderte danach das Symbol der Pyramide in ein Dreieck in der Kugel, weil diese Figur optisch deutlicher ist" (Cohn/Farau 1984, S. 343f.).



## 2. Grundannahmen und Grundlagen der TZI

**Axiome.** Die Themenzentrierte Interaktion beruht auf einer humanistisch-ganzheitlichen Ethik der Ehrfurcht vor dem Leben, die sich in den drei grundlegenden Annahmen der TZI, den Axiomen widerspiegelt:

Das existentiell anthropologische Axiom: "Der Mensch ist eine psycho-biologische Einheit und ein Teil des Universums. Er ist darum gleicherweise autonom und interdependent. Die Autonomie des einzelnen ist um so größer, je mehr er sich seiner Interdependenz mit allen und allem bewußt wird" (Cohn/Farau 1984, S. 357).

Das ethisch-soziale Axiom: "Ehrfurcht gebührt allem Lebendigen und seinem Wachstum. Respekt vor dem Wachstum bedingt bewertende Entscheidungen. Das Humane ist wertvoll, Inhumanes ist wertbedrohend" (Cohn/Farau 1984, S. 358).

Das pragmatisch-politische Axiom: "Freie Entscheidung geschieht innerhalb bedingender innerer und äußerer Grenzen. Erweiterung dieser Grenzen ist möglich" (Cohn/Farau 1984, S. 358).

**Postulate.** Aus den humanistischen Axiomen der TZI ergeben sich zwei existentielle Postulate, die deutlich machen, wie die Axiome im alltäglichen Leben zum Ausdruck kommen können.

Das erste Postulat lautet: "Sei dein eigener Chairman/Chairwoman, sei die Chairperson deiner selbst." Mache dir deine innere und äußere Wirklichkeit bewußt. Benutze deine Sinne, Gefühle, gedanklichen Fähigkeiten und entscheide dich verantwortlich von deiner eigenen Perspektive her (vgl. Cohn/Farau 1984, S. 359). Das zweite Postulat lautet: "Störungen und Betroffenheiten haben Vorrang." "Beachte Hindernisse auf deinem Weg, deine eigenen und die von anderen; ohne ihre Lösung wird Wachstum verhindert oder erschwert" (vgl. Cohn/Farau 1984, S. 160).

**Kommunikationshilfen.** Verschiedene Kommunikationshilfen, die aus den Axiomen und Postulaten abgeleitet sind, können die zwischenmenschliche Interaktion erleichtern und fördern, z.B.: "Vertritt dich selbst in deinen Aussagen; sprich per ICH und nicht per WIR oder per MAN!" oder "Beachte Signale aus deiner Körpersprache, und beobachte diese auch bei anderen Teilnehmenden!" (vgl. Cohn/Farau 1984, S.362).

**Dynamische Balance.** Von anderen Kommunikationsmethoden unterscheidet sich die Themenzentrierte Interaktion durch das Konzept der dynamischen Balance. Ruth C. Cohn

schreibt hierzu: TZI beruht auf der Arbeitshypothese, dass jede Person (Ich), die Interaktion der Gruppe (Wir) und die Arbeit an einer Aufgabe (Es) als gleichgewichtig angesehen werden sollen und der gegenseitige Einfluß von Gruppe und Umfeld beachtet werden muß. (...) Die Anerkennung und Förderung der Gleichgewichtigkeit der Ich-Wir-Es-Faktoren im Globe ist die Basis der TZI-Gruppenarbeit und -leitung" (Cohn/Farau 1984, S. 352). In der Beachtung der dynamischen Balance liegt eine wesentliche Herausforderung des TZI-Modells. So selbstverständlich der Gedanke der dynamischen Balance auch ist, so schwer ist es doch, diese vier verschiedenen Faktoren im Blick zu behalten und in der Gruppenarbeit angemessen zu berücksichtigen. Die Themenformulierung spielt in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle. Bei der Vorbereitung einer TZI-Sitzung geht es darum, eine kurze und möglichst ansprechende Themenformulierung zu finden, die jeweils den Aspekt von Ich-Wir-Es - Globe in den Vordergrund rückt, der für den weiteren Gruppenprozess förderlich ist. Die Entscheidung für eine bestimmte Strukturform, in der die Gruppenarbeit stattfinden soll (Einzelarbeit, Kleingruppe, Plenum, Fishbowl, Halbgruppe, etc.), ist ein weiteres zentrales Element der TZI-Vorbereitung (vgl. Kroeger 1992).

### 3. Stärken der TZI

Die TZI benennt scheinbare Selbstverständlichkeiten im menschlichen Miteinander und zeigt einen Weg auf, wie diese menschlicheren Umgangsweisen eingeübt werden können. Zudem leuchtet den meisten Menschen die Bedeutsamkeit der humanistischen Grundhaltung und der Methode unmittelbar ein.

Im einzelnen können folgende Aspekte für die Popularität und die schnelle Verbreitung des TZI-Konzepts verantwortlich gemacht werden:

**Lebendiges Lernen.** Das zentrale Anliegen des TZI-Konzepts ist das Lebendige Lernen. Damit ist ganzheitliches Lernen in einer Gruppe gemeint, mit dem Ziel, sich selbst und andere so zu leiten, dass die wachstumsfreundlichen und heilenden, nicht aber die stagnierenden und krankmachenden Tendenzen im Menschen angeregt und gefördert werden. So geht es beispielsweise um Kooperationsbereitschaft anstelle von destruktiver Rivalität, Realitätssinn anstelle von persönlich oder gesellschaftlich bedingten Illusionen, Verantwortlichkeit anstelle von vorschnellem Anpassungsverhalten. Menschen, die diese Art zu lernen erlebt haben, fühlen sich ernstgenommen und ganzheitlich angesprochen. Sie sind stärker motiviert und bereit, eigenverantwortlich zu handeln.

**Pädagogische Grundqualifikation.** Pädagogische Handlungsfähigkeit und soziale Kompetenz wird in den üblichen sozialpädagogischen Fachausbildungen, den humanwissenschaftlichen und geisteswissenschaftlichen Studiengängen nur in begrenztem Maße vermittelt. So verlassen ausgerechnet diejenigen, die eine intensive Arbeit mit Menschen anstreben, oft die Ausbildungsstätten als sogenannte "soziale Analphabeten". Erst durch den Praxisschock erhalten sie eine nachträgliche und ausgesprochen fragwürdige "pädagogische Qualifizierung". Das Gruppenkonzept der Themenzentrierten Interaktion arbeitet diesem Mangel entgegen, indem es die Teilnehmenden auf die pädagogische Arbeit mit Gruppen vorbereitet und sie angemessen qualifiziert. Im Vordergrund steht die Entwicklung pädagogischer Qualifikationen, zu denen folgende Aspekte gehören: Fähigkeiten zur Teamarbeit, ein kooperativer, kollegialer Führungsstil, Gruppen prozessorientiert, sachbezogen und persönlichkeitsfördernd anzusprechen sowie systemisches Denken und Handeln.

**Gleichwertigkeit von Sach- und Beziehungsebene.** Die besondere Stärke der Themenzentrierten Interaktion liegt in der gleichwertigen Verbindung von Sach und Beziehungsebene. Während in Arbeitszusammenhängen wie Hochschule, Politik und Wirtschaft der inhaltliche Aspekt im Vordergrund steht, betonen humanistische Verfahren oft einseitig den Beziehungsaspekt in einer Gruppe. Das Konzept der TZI dagegen nimmt den Menschen in seiner Ganzheit und Vielschichtigkeit ernst. Die Anwendung der Methode ist daher sowohl in thematischen und aufgabenbezogenen Handlungsfeldern als auch im Bereich der Selbsterfahrung und Therapie eine wesentliche Bereicherung für die betreffenden Menschen. Die Mitglieder einer TZI-Gruppe werden sowohl in ihren kognitiv-rationalen als auch in ihren emotional-sozialen Fähigkeiten und Bedürfnissen ernstgenommen und gefördert.

**Gesellschaftspolitisches Anliegen.** Die Themenzentrierte Interaktion hatte für Ruth C. Cohn von Anfang an eine gesellschaftspolitische Dimension (vgl. Standhardt/Löhmer 1994). Ihre Utopie ist die einer menschenwürdigen Gesellschaft, zu der die Menschen gelangen können, wenn sie sich ihrer individuellen und sozialen Strukturen bewußt werden und an einem Humanisieren dieser Strukturen arbeiten. Infolge unserer derzeitigen globalen Krisensituationen unterstreicht Ruth C. Cohn die Aktualität und die Wichtigkeit des gesellschaftspolitischen Anliegens für eine pädagogisch-therapeutische Arbeit: "Ich fühle mich heute, in dieser Zeit, so, wie ich mich 1932 in Deutschland fühlte, mit dem absoluten Bewußtsein: Wer nicht blind ist, sieht, was auf uns zukommt; und wenn wir jetzt nichts dagegen tun, wird es bald zu spät sein," (Cohn 1989, S. 165).

**Flexible Ausbildungsstruktur.** Die Ausbildung in Themenzentrierter Interaktion kann in ihrer zeitlichen Struktur sehr flexibel gestaltet und damit auf die verschiedenen Bedürfnisse der einzelnen abgestimmt werden. Im Vergleich zu anderen Gruppenarbeitsverfahren bewegen sich die Kosten für Kennenlern- und Ausbildungskurse im unteren Bereich. Auf die vielseitige Anwendungsmöglichkeit der TZI ist es zurückzuführen, dass sich in TZI-Kursen Menschen aller Altersstufen aus den unterschiedlichsten Arbeitsfeldern und Tätigkeitsbereichen zusammenfinden, die in ihrem Alltag sonst nicht miteinander lernen und arbeiten würden. Dies ist für alle Beteiligten eine große Bereicherung.

## **Teil II**

### **TZI in der Praxis**

Nachfolgend geben wir Einblicke in die TZI-Kursarbeit. Wir bewegen uns dabei auf zwei Ebenen. Zum einen erläutern wir das Spezifische der TZI-Seminararbeit, zum anderen geben wir konkrete Praxisbeispiele zur Verdeutlichung der TZI-Methodik. Wir haben Beispiele aus unseren Erfahrungen im Odenwald-Institut ausgewählt. Sie als Lesende können sich damit ein Bild von der Arbeitsweise in einem TZI-Kurs machen und erfahren gleichzeitig etwas über die Besonderheiten der Kursarbeit im Odenwald-Institut.

### **TZI-Methodenkurs im Odenwald-Institut**

Unter der Überschrift "Kommunikation und Methode" bietet das Institut eine Reihe von Seminaren an, in denen mit der Themenzentrierten Interaktion gearbeitet wird. Darunter gibt es auch mindestens einen TZI-Methodenkurs, d.h. die methodische Arbeitsweise des Seminars ist gleichzeitig auch dessen sachliches Anliegen. In einem TZI-Methodenkurs geht es darum, die Teilnehmenden mit den wesentlichen Grundannahmen und Grundlagen der TZI bekannt zu machen. Dazu gehört neben den Axiomen und Postulaten vor allem das Konzept der

dynamischen Balance, die prozessorientierte Arbeitsweise sowie das Leitungsverständnis der TZI. In den insgesamt 18 Arbeitseinheiten á 90 Minuten kann ein erster Eindruck in die Theorie und Praxis der TZI vermittelt werden. TZI-Kurse unterscheiden sich erheblich in ihrem Ablauf, auch wenn inhaltlich ähnliche Sachaspekte im Vordergrund stehen. Dies liegt in der ausdrücklichen Gleichgewichtigkeit der vier Interaktionsfaktoren begründet. Den einzelnen ICH's in ihrer jeweiligen Individualität steht ebenso Raum zur Verfügung wie den Beziehungen dieser ICH's, also dem WIR der Gruppe. Beides hat Einfluß auf die inhaltliche Arbeit, ebenso wie die jeweiligen äußeren Bedingungen, die auf die Gruppe einwirken. Ein Synonym für die Themenzentrierte Interaktion ist daher auch der Ausdruck "Lebendiges-Miteinander-Lernen". Weder die Leitenden noch die Teilnehmenden wissen, wie sich das Seminar entwickeln wird. Im Idealfall werden im Verlauf eines Seminars alle Beteiligten in gleicher Weise zu Lernenden, die neue Wege gehen, und zu Leitenden, die sowohl sich als auch die Gruppe in den Blick nehmen. Nachfolgend skizzieren wir die ersten vier Sitzungen eines Einführungsseminars in die Theorie und Praxis der TZI und beleuchten dabei in besonderer Weise unsere Vorüberlegungen in bezug auf Themenformulierung und Struktur, den Verlauf der Sitzung in ihren wesentlichen Grundzügen und schließen mit kurzen Anmerkungen zu den Gruppensitzungen.

## **1. Vorüberlegungen**

Einige Tage vor Beginn des 5tägigen Kurses versendet das Odenwald-Institut eine Adressenliste der 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die sich zu dem Seminar "Die Kunst des Gruppenleitens" angemeldet haben. Im Unterschied zu Weiterbildungsveranstaltungen, die vom Arbeitgeber verordnet sind oder zu berufsbedingten Pflichtzusammenkünften wie Sitzungen oder Arbeitsgruppentreffen, basiert die Teilnahme an einem Odenwald-Kurs auf Freiwilligkeit. Die meisten Menschen kommen mit dem Bedürfnis, sich weiter zu qualifizieren. Wir können also mit Motivation, Neugierde und Tatendrang seitens der Teilnehmenden rechnen. Aus Erfahrung wissen wir aber auch, dass jede Anfangssituation von Unsicherheit und Ängsten geprägt ist. In der Anfangssitzung wollen wir alle Beteiligten als Personen sichtbar werden lassen. Darüber hinaus soll Raum sein, um die nötigen organisatorischen Fragen zu klären, die den Tagesplan des Hauses sowie die Struktur des Kurses betreffen.

## **2. Verlauf der ersten Sitzung**

Das Thema der ersten Arbeitseinheit lautet daher: „Ich komme an und wir machen uns miteinander bekannt“.

Als Struktur wählen wir das Plenum. Den Gruppenraum haben wir bereits nach unserer Ankunft vorbereitet: 23 Stühle stehen im Kreis, in der Mitte liegt eine Decke. Als wir den Gruppenraum betreten, verstummt das angeregte Geplauder - alle suchen sich einen Platz im Stuhlkreis. Wir schauen in die Runde und nehmen zu allen Blickkontakt auf. Eine Vertreterin des Odenwald-Institutes ist mit uns gekommen - sie begrüßt die Anwesenden, stellt sich vor und gibt einige Hinweise zum Odenwald-Institut und zum Anliegen der Karl Kübel Stiftung. Zur Philosophie des Hauses gehört es, die Kursteilnehmenden zur Mithilfe bei den anstehenden häuslichen Arbeiten zu gewinnen. Entsprechend erfolgt eine Einweisung in die Gepflogenheiten des Hauses sowie ein Überblick über die Tages- und Wochenstruktur. Nachdem die Institutsmitarbeiterin den Raum wieder verlassen hat, eröffnet der Gruppenleiter die erste Arbeitseinheit, indem er die Gruppe begrüßt und sich vorstellt. Die Co-Leiterin schließt sich an, und beide sagen etwas zu ihrer Motivation, sich mit TZI zu beschäftigen. Die Leitenden entrollen einen Bogen Papier, auf dem das Thema des Kurses steht, darunter ist der Zeitplan

für die Kurstage zu sehen. Der Gruppenleiter nennt das Thema der ersten Arbeitseinheit und erläutert den ersten Schritt des Ankommens. Durch ein geleitetes Schweigen wird er die Anwesenden durch ihren Körper führen, sie werden dabei ihre Gedanken und Gefühle wahrnehmen. Er bittet die Teilnehmenden, sich bequem hinzusetzen und - wenn möglich - die Augen zu schließen. Nach dem geleiteten Schweigen legt die Co-Leiterin verschiedene Gegenstände und Postkarten mit den unterschiedlichsten Motiven in die Mitte des Kreises auf die Decke. Alle sind nun aufgefordert, sich etwas herauszusuchen, das zu ihrer momentanen Stimmung paßt. In einem zweiten Schritt geht es nun darum, sich mit dem gewählten Gegenstand im Plenum vorzustellen. Die Sitzung endet mit einer Übung, die das Namenlernen erleichtert.

### **Anmerkungen zur ersten Sitzung**

Der Schwerpunkt lag auf dem ICH-Aspekt. Das geleitete Schweigen lenkte den Blick der Teilnehmenden nach innen. Dies schult die Wahrnehmung der eigenen Bedürfnisse und ist die wesentliche Voraussetzung dafür, dass sich die einzelnen für die eigenen Wünsche und Bedürfnisse in der Gruppe einsetzen können. Als Form des Kennenlernen wählten wir eine strukturierte und kreative Form, um einerseits die notwendige Sicherheit zu geben und andererseits einen lebendigen Zugang zu schaffen. Durch die persönliche Vorstellung brachten sich alle Teilnehmenden bereits in dieser ersten Sitzung ein. Der WIR-Aspekt wurde durch die gegenseitige Aufmerksamkeit und das Namenlernen gefördert.

### **3. Verlauf der zweiten Sitzung**

Nach einer 30minütigen Pause finden sich alle wieder im Gruppenraum ein. Das Thema der 2. Arbeitssitzung lautet: „Meine Gruppen, in denen ich lebe und arbeite“.

Jaxon-Kreide und Papier liegen bereit, die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich einen Platz im Raum zu suchen, an dem sie die nächsten 20 Minuten gut malen können. Selbstverständlich malen auch die Gruppenleitenden ein Bild. Die fertigen Bilder werden auf dem Boden ausgelegt und von allen angeschaut. Es werden 4er Gruppen gebildet, in denen der nachfolgende Austausch stattfinden soll. Die Gruppen finden sich, indem einige Teilnehmende beginnen, jeweils ihr Bild neben ein Bild zu legen, über das sie etwas erfahren wollen. Dabei ist es ausdrücklich erlaubt, Bilder auch wieder wegzulegen - der Gruppenbildungsprozess ist erst dann beendet, wenn alle mit ihrer Gruppe einverstanden sind. Die Gruppen verteilen sich im Raum, man einigt sich intern, wer beginnt. Die Gruppenleitenden weisen darauf hin, dass alle die Uhr im Auge behalten mögen, damit jede und jeder etwa gleich viel Zeit für die Bildvorstellung hat. Zwei Gruppen bleiben über das Sitzungsende hinaus zusammen und bereiten das Abendessen vor.

### **Anmerkungen zur zweiten Sitzung**

Der Schwerpunkt dieser Sitzung lag ebenfalls auf dem ICH-Aspekt. Die Bewegung vom ICH zum WIR erfolgte über den Globe, über das Wahrnehmen und Vorstellen der Gruppen, in denen sich die einzelnen bewegen. Die Kleingruppenstruktur förderte das Kennenlernen (WIR-Aspekt). Schon in der Anfangsphase des Seminars legen wir Wert auf die Berührung mit dem Globe-Aspekt. Auf der Beziehungsebene ist es uns wichtig, dass wir uns als Leitende einbringen und selbstverständlich sowohl ein Bild malen als auch bei der Kleingruppenarbeit mitmachen. Die Abendessensvorbereitung nutzen wir dazu, die Feinplanung für die nächste

Sitzung abzustimmen. Wir tauschen unsere bisherigen Eindrücke aus - die Gruppe ist sehr kooperativ und aufgeschlossen, jedoch fällt uns auch eine gewisse Leiterzentriertheit auf. Bei Wortbeiträgen schauen die Teilnehmenden uns an, einige waren irritiert, als wir uns auch Papier und Stifte nahmen und uns dann mit unserem Bild in die Gruppenarbeit einreichten. In der nächsten Sitzung werden wir daher den Schwerpunkt auf das Gruppenleiterbild der einzelnen legen.

#### **4. Verlauf der dritten Sitzung**

Wir arbeiten wieder im Plenum, das Thema der Sitzung lautet: „Wie bin ich Gruppenleiter, wie will ich sein, was will ich hier lernen?“

Am Gruppengespräch beteiligen sich zunächst nur einige, die offensichtlich schon TZI-Vorerfahrung haben. Begriffe wie "Beachtung der Störungsregel", "selektive Authentizität", "Gruppenphasen", "dynamische Balance" und "Themenformulierung" tauchen auf. Immer wieder klinken wir uns in das Gespräch mit ein, führen zum Thema zurück und machen darauf aufmerksam, dass der Mut, Fragen zu stellen, die Voraussetzung zur Wissensaneignung ist.

#### **Anmerkungen zur dritten Sitzung**

Wir haben an dem persönlichen Gruppenleiterbild der einzelnen gearbeitet, und die Art, wie wir uns selbst als Teilnehmende und als Leitende in die Sitzung eingaben, machte die TZI-spezifische Arbeit deutlich. Wir sind von den persönlichen Zugängen der einzelnen (ICH) zum Sachanliegen (ES) und von dort immer mehr zum WIR gekommen. Wir haben erlebt, wie die Gruppe im Laufe der Sitzung immer besser miteinander ins Gespräch kam. Die Teilnehmenden bezogen sich in ihren Äußerungen aufeinander, stellten Nachfragen und steuerten damit sich selbst und die Gruppe.

#### **5. Verlauf der vierten Sitzung**

Geplant hatten wir für diesen Morgen, das in der Gruppe vorhandene TZI-Wissen offenzulegen. Wir begannen mit einer Morgenrunde, in der alle berichten konnten, wie es ihnen nach dem gestrigen Tag und der Nacht jetzt geht. Viele Äußerungen kreisten um das Leitungsverständnis der TZI. Hier steckte die Aufmerksamkeit und dem trugen wir Rechnung, indem wir unser geplantes Thema beiseite ließen. Wir schlugen die Struktur des Fishbowls vor, um über den weiteren Verlauf der Sitzung Klarheit zu bekommen. Mit unseren Stühlen setzten wir uns in einen kleinen Innenkreis und luden noch drei weitere Teilnehmende ein, sich dazuzusetzen. Ein Stuhl blieb frei. Inhaltlich ging es nun darum, Phantasien zu äußern, die hinter dem Wunsch stecken konnten, weiter am Leitungsverständnis zu arbeiten. Der leere Stuhl durfte jeweils solange von einer Person aus dem Außenkreis besetzt werden, bis eine weitere Person diese ablösen wollte. Die Menschen des Außenkreises sollten beobachten. In verschiedenen Facetten wiederholten sich im Innenkreis Phantasien, die mit "Leitungslust" einerseits und "Leitungsangst" andererseits zu tun hatten. Wir formulierten daraufhin im Innenkreis gemeinsam das Thema: "Leiten ist für mich angenehm, weil ... -Leiten ist für mich unangenehm, weil..."

Als Hinführung zum Thema stellten wir zwei Stuhlreihen auf. Die Stuhlreihe des "Wohlfühlens" und die Stuhlreihe des "Unwohlfühlers". Alle Seminarteilnehmenden verteilten sich auf die Stuhlreihen und sollten nun den jeweils zu ihrer Stuhlreihe gehörenden Satz



beenden: "Leiten ist für mich angenehm, weil ..." bzw. "Leiten ist für mich unangenehm, weil ..." Das Hin- und Herwechseln zwischen den Stuhlreihen brachte nicht nur Bewegung in die Gruppe, es ermöglichte uns vor allem, vielen Aspekten auf die Spur zu kommen, die uns mit dem Gruppenleiten verbinden.

In vier Kleingruppen, die sich spontan zusammenfanden, tauschten wir uns im Anschluß über diejenigen Leitungsaspekte aus, die uns neu waren. Die Sitzung endete mit einer Runde, in der alle Gelegenheit hatten, sich kurz zu ihrem Befinden zu äußern.

### **Anmerkungen zur vierten Sitzung**

Für die meisten Teilnehmenden war diese Arbeitseinheit ein "AhaErlebnis"; sie haben erlebt, dass wir unser geplantes Thema nicht durchgezogen haben, sondern statt dessen dem aktuellen Gruppenprozess Rechnung trugen. Andere spürten ihre Unsicherheit. Ihnen geht das Seminar nahe, und sie würden lieber nur theoretisch darüber informiert werden, was es mit der TZI auf sich hat. Doch in diesem Seminar reden wir nicht nur über TZI, sondern üben es miteinander in der konkreten Seminarsituation ein. Das Thema und auch der Gruppenprozess bewegten sich von der ICH- zur ES-Ebene. Indem wir das ursprüngliche Thema verworfen haben, wurde deutlich, was wir meinen, wenn wir von prozessorientierter Arbeitsweise sprechen. Die Teilnehmenden nahmen mehr und mehr ihre Verantwortung für sich selbst und den Gruppenprozess wahr, eine Entwicklung, die sich in den folgenden 12 Arbeitseinheiten weiter festigen konnte.

### **Schlussbemerkung**

Das TZI-Konzept erscheint auf den ersten Blick leicht verständlich und einfach zu praktizieren. Dies mag einmal mit der überschaubaren Anzahl von grundlegenden Annahmen zusammenhängen, aber auch mit den "Selbstverständlichkeiten", die in den Axiomen der TZI zum Ausdruck kommen. Erst auf den zweiten Blick wird deutlich, dass TZI mehr ist als das Kennen der Axiome und das Beachten der Kommunikationshilfen. In der praktischen Arbeit verleitet die scheinbare Einfachheit des TZI-Konzepts immer wieder Gruppenteilnehmende dazu, bereits nach wenigen TZI-Erfahrungen selbst TZI zu vermitteln. Ist die Methode nicht hinreichend eingeübt und wird sie "rezeptartig" weitergegeben, treten notgedrungen Schwierigkeiten auf. Die Themenzentrierte Interaktion ist jedoch in gleicher Weise ein genial einfaches als auch ein höchst anspruchsvolles Gruppenarbeitsverfahren. Sich selbst und eine Gruppe zu leiten, ist eine hohe Kunst, und daher bedarf es einer längeren Einübung in die Haltung und die Methode der Themenzentrierten Interaktion, wie sie in der mehrjährigen TZI-Ausbildung (WILL-International, St. Alban-Rheinweg 222, CH 4006 Basel) angeboten wird.

## Literaturhinweise

Cohn, Ruth C.: Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion. Von der Behandlung einzelner zur Pädagogik für alle. Stuttgart (Klett-Cotta) 1975, 13. Auflage 1997

Cohn, Ruth C. / Farau, Alfred: Gelebte Geschichte der Psychotherapie. Zwei Perspektiven. Stuttgart (Klett-Cotta) 1984, 6. Auflage 1995

Cohn, Ruth C. Es geht ums Anteilnehmen ... Perspektiven der Persönlichkeitsentfaltung in der Gesellschaft der Jahrtausendwende. Freiburg (Herder) 1989, 2. erw. Auflage 1993

Cohn, Ruth C. / Klein, Irene: Großgruppen gestalten mit Themenzentrierter Interaktion. Ein Weg zur lebendigen Balance zwischen Einzelnen, Aufgaben und Gruppe. Mainz (Grünwald) 1993

Cohn, Ruth C. / Terfurth, Christina (Hrsg.): Lebendiges Lehren und Lernen. TZI macht Schule. Stuttgart (Klett-Cotta) 1993, 3. Auflage 1997

Herrmann, Helga: Ruth C. Cohn - Ein Porträt. In: Löhmer, Cornelia / Standhardt, Rüdiger (Hrsg.): TZI. Stuttgart 1992, S. 19 - 36

Kroeger, Matthias: Anthropologische Grundannahmen der Themenzentrierten Interaktion. In: Löhmer, Cornelia / Standhardt, Rüdiger (Hrsg.): TZI. Stuttgart 1992, 93 - 124

Langmaack, Barbara: Themenzentrierte Interaktion. Einführende Texte rund ums Dreieck. Weinheim (Psychologie Verlags Union) 1991, 3. Auflage 1996

Löhmer Cornelia / Standhardt, Rüdiger (Hrsg.): TZI. Pädagogischtherapeutische Gruppenarbeit nach Ruth C. Cohn. Stuttgart (Klett-Cotta) 1992, 3. erw. Auflage 1995

Löhmer Cornelia / Standhardt, Rüdiger: Themenzentrierte Interaktion. Die Kunst, sich selbst und eine Gruppe zu leiten. Mannheim (pal) 1992, 2. Auflage 1994

Raguse, Hartmut: Kritische Bestandsaufnahme der TZI. In: Löhmer, Cornelia / Standhardt, Rüdiger (Hrsg.): TZI. Stuttgart 1992, S. 264 - 277

Standhardt, Rüdiger / Löhmer, Cornelia (Hrsg.): Zur Tat befreien. Gesellschaftspolitische Perspektiven der TZI-Gruppenarbeit. Mainz (Grünwald) 1994

Standhardt, Rüdiger / Löhmer, Cornelia (Hrsg.): Lebendiges Lernen in toten Räumen. Zur Verbesserung der Lehre an der Hochschule. Gießen (focus) 1995

Stollberg, Dietrich: Wo viel Licht ist, ist viel Schatten. Zum Begriff des Schattens in der TZI. In: Löhmer, Cornelia / Standhardt, Rüdiger (Hrsg.): TZI. Stuttgart 1992, S. 207 - 217

WILL-International (Hrsg.): Personen - Titel - Themen. TZI-Bibliographie mit über 600 verschiedenen Literaturhinweisen zur Theorie und Praxis der Themenzentrierten Interaktion. Erstellt von Rüdiger Standhardt, Cornelia Löhmer, Laura van Loosbroek und Ivo Callens. Basel 1994 (zu bestellen bei: WILL-International, St. Alban-Rheinweg 222, CH 4006 Basel)

*(Aus: Karl Kübel Stiftung für Kind und Familie (Hrsg.): Beziehungen leben. Eine Methodenauswahl aus den Bildungsinstituten der Karl Kübel Stiftung. Bensheim 1998, S. 65-76)*

---

## Giessener Forum für Bewegung, Bildung und Beratung

Rüdiger Standhardt & Dr. Cornelia Löhmer

Helgenstockstr. 15a

35394 Gießen

Telefon: 0641 / 49 36 05

Telefax: 0641 / 49 36 95

E-Mail: [info@giessener-forum.de](mailto:info@giessener-forum.de)

Internet: [www.giessener-forum.de](http://www.giessener-forum.de)

