

August 2025



ruth cohn
institute for **TCI**
International

Berlin und Basel

Arnulf Greimel, Lehrbeauftragter
Philipp Rubner, Lehrbeauftragter
Sabine Bremer, Lehrbeauftragte

Beraten, Begleiten, Coachen, Entwicklungsprozesse gestalten mit TZI

Feste Aufbauausbildung zum TZI-Diplom

*(Pilotprojekt für die neue TZI-Aufbauausbildung
in Verbindung mit der TZI-Coaching-Qualifikation)*

Konzeptbeschreibung

Inhalt

1. Ursprünge, Schwerpunkte und Zielgruppen des Pilotprojekts	3
2. Was ist und was bringt Coaching?	5
3. Die Grundgedanken von Beratung und Coaching mit TZI.....	6
4. Die TZI-Lernorganisation	8
5. Die Gestaltung der Diplomausbildung.....	10

1. Ursprünge, Schwerpunkte und Zielgruppen des Pilotprojekts

Die *TZI-Coaching-Qualifikation* hat sich in den letzten 18 Jahren neben dem herkömmlichen TZI-Diplom zu einem Ausbildungszweig entwickelt, der vielen Menschen in TZI-Ausbildung, die einen beruflichen Schwerpunkt im Bereich der Beratung haben, eine speziell darauf zugeschnittene Qualifikation auf der Basis der Themenzentrierten Interaktion ermöglicht. Damit können sie sich in ihrem Berufsfeld als qualifizierte Experten mit Abschluss repräsentieren. Schon bisher hatten unsere Absolventen die Möglichkeit, durch weitere Einzelkurse und Leistungsnachweise zusätzlich den TZI-Diplom-Abschluss zu erreichen, die viele von ihnen auch wahrgenommen haben.

Seit diesem Jahr wurde bei RCI International im Kreis der Lehrbeauftragten ein neues Modell des TZI-Diploms erarbeitet und verabschiedet, das die Aufbauausbildung in TZI von einem Konzept im Baukastensystem zu einer Seminarreihe in einer geschlossenen Gruppe verbindet. Dabei sollen die Teilnehmenden die Wahlmöglichkeit zwischen unterschiedlichen fachlich-inhaltlichen Schwerpunkten haben, um das TZI-Diplom mit den dafür vorgesehenen Leistungsnachweisen („Empfehlungen“) zu erreichen. Wir haben die bisherige TZI-Coaching-Qualifikation, die von Judith Burkhard und Arnulf Greimel 2007 konzipiert wurde, jetzt nach definierten Qualitäts-Kriterien zu einer festen Diplomausbildung mit dem Schwerpunkt Beratung und Coaching mit TZI weiterentwickelt. Die Lernorganisation wurde entsprechend angepasst.

Die Themenzentrierte Interaktion nach Ruth C. Cohn (TZI) bildet eine fundierte, praxisnahe und werteorientierte Grundlage für die Beratung von Einzelnen und Gruppen. Sie verbindet persönliche Entwicklung mit professioneller Haltung, Beziehungsfähigkeit mit methodischer Klarheit – und macht Beratung und Coaching zu einem kraftvollen Entwicklungsprozess für beide Seiten. Das Ruth-Cohn-Institut bietet damit eine anspruchsvolle Beratungs- und Coaching-Qualifikation „auf dem Stand der Kunst“ als Weg zum TZI-Diploms an. Neben der Reflexion eigener Berufserfahrungen (Feldkompetenz) entwickeln die Teilnehmenden systematisch ihre soziale, psychologische und beraterischen Handlungskompetenz weiter (Beratungs- und Leitungskompetenz).

Die Qualifikation richtet sich an Personen, die Beratung und Coaching mit TZI als wirksame Instrumente der Begleitung, Beratung und Führung einsetzen möchten – im beruflichen Kontext ebenso wie in der persönlichen Weiterentwicklung. Sie ist besonders geeignet für:

- Fach- und Führungskräfte aus Pädagogik, Personalentwicklung, Theologie, Sozialarbeit und verwandten Feldern, die ihre Kompetenz in der Einzelberatung und in der Beratung von Gruppen und Teams vertiefen und gleichzeitig ihre Fähigkeit zur qualifizierten Auswahl von Coachees weiterentwickeln möchten.

- Menschen, die eine fundierte Ausbildung zum Coach anstreben – sei es für eine interne Tätigkeit in Organisationen/Betrieben oder für eine freiberufliche Praxis.
- Führungskräfte in Unternehmen, Organisationen und im öffentlichen Dienst sowie selbstständig Tätige, die ihre Führungs- oder Expertenrolle reflektieren und ihre soziale Kompetenz sowie ihre Beratungsfähigkeiten im Umgang mit Mitarbeitenden stärken wollen.
- Personen, die sich in Veränderungsprozessen befinden und ihre Fähigkeit zur Selbstreflexion, Selbststeuerung und persönlichen Weiterentwicklung gezielt ausbauen möchten.

2. Was ist und was bringt Coaching?

Nach unserem Verständnis ist Coaching ein *spezifisches Format der Beratung* mit einem Schwerpunkt im beruflichen Kontext. Es geht dabei um einen kontinuierlich angelegten Entwicklungs- und Lernprozess einer Person (insbesondere auch in der Rolle oder Funktion als Mitarbeitende(r) bzw. Führungskraft) einer Gruppe oder eines Teams mithilfe einer kompetenten Beraterpersönlichkeit. Wir verstehen Coaching als Bestandteil der Kooperations- und Entwicklungskultur einer Organisation und damit als wesentliches Instrument der Mitarbeiter- und Teamentwicklung zur Förderung von Sozial-, Führungs- und Managementkompetenzen.

Beratung und Coaching unterstützen die Klien*tinnen bei der Bewältigung ihrer Anforderungen und Konflikte, bei der Erreichung beruflicher und persönlicher Ziele und bei der Persönlichkeitsentwicklung. Leitgedanke ist: „*Menschen entwickeln sich an Herausforderungen und Aufgaben*“. Coaching bezieht die Vielfalt und Komplexität des gesamten Kontexts der Person ein (die Lebens-, Arbeits- und Führungssituation im ihrem organisationalen Globe) und richtet den Focus auf einzelne Aufgaben, Problemstellungen oder Konflikte und auf die Situation und die Perspektive der Person insgesamt.

TZI-Coaching orientiert sich an einem kooperativen, ziel- und werteorientierten Verständnis von Führung und Zusammenarbeit. Es zielt gleichermaßen auf die Steigerung der Effizienz/Leistung, der Arbeitszufriedenheit/Humanität und der individuellen, Entwicklung der Persönlichkeit. Auch die Eröffnung von beruflichen und persönlichen Zukunftsperspektiven ist eine wichtige Orientierung. Ein(e) Coach/in ist gleichermaßen Begleiter*in und Unterstützer*in persönlicher wie organisationaler Veränderungsprozesse. TZI-Coachs sorgen dafür, dass ihr Handeln ihre Schritte und Vorgehensweisen transparent und begründet sind. Sie sehen die Coachees als „*Experten ihrer selbst*“, setzen auf die Ressourcen und auf ihre individuellen Berufs- und Lebenserfahrungen.

Klientin kann neben einer Einzelperson natürlich auch ein Team oder eine Gruppe sein (Team-Coaching). Damit eröffnet sich die ganze Vielfalt des TZI-Gruppenkonzepts für die Beratungsarbeit. Beratung enthält immer auch wesentliche Elemente der Konfliktbearbeitung und Konfliktvermittlung (Mediation).

Insgesamt geht es bei Beratung und Coaching um die gemeinsame Gestaltung eines partnerschaftlichen Arbeits- und Entwicklungs-Bündnisses für begrenzte Zeit. Beratung fördert die Fähigkeit zur kritischen Reflexion des eigenen Handelns. Sie ermutigt, feuert an und stärkt den Elan und die Energie zum Durchhalten. Für Themen, Inhalt, Prozess und Erleben der Coaching-Partner gilt das Gebot der Verschwiegenheit: Coaching bleibt vertraulich in dem Umfang, wie der/die Coachee es wünscht.

3. Die Grundgedanken von Beratung und Coaching mit TZI

„Freie Entscheidung geschieht innerhalb bedingender innerer und äußerer Grenzen. Erweiterung dieser Grenzen ist möglich“ (Cohn 1974). Diese Sätze aus dem dritten der Axiome von Ruth Cohn lesen sich wie das zentrale Leit-Thema eines Beratungs-Prozesses nach TZI. Es geht also vom ersten Moment an um die Wahrnehmung und Anerkennung von Grenzen *und* um die Chance ihrer Erweiterung ebenso wie um die Wahrnehmung und Realisierung von Möglichkeiten und Entwicklungswegen. Mit dem Beginn der Zusammenarbeit eröffnet sich also ein gleichzeitig bilanzierender wie perspektivischer Prozess auf der Grundlage einer wertschätzenden Haltung, der immer sowohl ermutigende wie konfrontierende Elemente enthält. Er wird ermöglicht und gehalten durch klare Strukturen und geleitet durch die Orientierung an Werten.

Die zehn Grundorientierungen der Beratung mit TZI

Im Beratungsprozess Themen finden, sie formulieren und mit ihnen arbeiten

Aus der Situations- und Problembeschreibung und dem Anliegen der ratsuchenden Person entstehen Themen, die das Zusammenwirken von ratsuchender Person (Coachee) und BeraterIn (Coach) leiten und begleiten. Sie gilt es zu finden und zu formulieren: Für die Erkundung von Zusammenhängen, Hintergründen und Handlungsmustern (*Erkundungsthemen*) und ebenso für die Entwicklung von Zielen und realistischen Handlungsoptionen (*Zukunfts- und Handlungsthemen*).

Das Strukturmodell der TZI als Kompass und dynamisches Werkzeug nutzen

Es ist die Basis einer ganzheitlichen Wahrnehmung und Erkundung der Person und ihres Handlungskontextes und gibt klare Orientierung bei der Identifikation des Themenschwerpunkts und der Ziele der Beratung. Im Beratungsprozess lässt sich das Strukturmodell vielfach als Werkzeug und als Methode zur Wirkung bringen.

Chairpersonship stärken, Selbstkenntnis, Selbstleitung und reflektierte Handlungskompetenz ermöglichen

Die Beziehung zwischen BeraterIn (Coach) und ratsuchender Person (Coachee) orientiert sich jenseits ihres Unterstützungsbedarfs an Partnerschaftlichkeit und Gleichberechtigung. Es geht darum, Chairpersonship, Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit zu unterstützen und weiterzubringen und die Selbstkenntnis der Klient:innen zu erweitern.

Strukturen zur Verfügung stellen, die dem Prozess Räume und Perspektiven eröffnen

Die Themen in der Beratung entstehen und gewinnen ihre Bedeutung und Dynamik im Rahmen eines strukturierten Prozesses, der viel Raum lässt für Bewegung und Spontaneität. Es ist die Aufgabe der Beraterin/des Coachs, für klare und transparente Ablaufstrukturen zu sorgen und den gemeinsamen Weg durch behutsame Interventionen zu steuern, zu einem Ergebnis im Sinne des Coachees.

Sich als Person authentisch und wertschätzend einbringen

Teilnehmende Begleitung und Beratung bedeutet, dass TZI-Coachs als Person sichtbar sind und der ratsuchenden Person ihre Gedanken und Gefühle authentisch zur Verfügung stellen (*selektive Authentizität*). Mit den eigenen Wahrnehmungen und Einstellungen schaffen BeraterInnen (Coachs) bewusst eine Differenz zu denen der ratsuchenden Person (*Konstruktive, wertschätzende Konfrontation*) und damit den Anstoß, die Perspektive zu wechseln und die eigene Sichtweise zu überprüfen.

Begleiten und sich leiten lassen – die Machtbalance wahren

Die beratende Person (Coach) achtet angesichts der asymmetrischen Beziehung Coach-Coachee auf eine angemessene Machtbalance. Sie orientiert sich als BegleiterIn an den Zielen und Anliegen der ratsuchenden Person (Coachee) und setzt auf ihre Lebenserfahrung und Intuition. Sie ist als Rückenstärkung immer verfügbar und lässt die letzte Verantwortung respektvoll beim Coachee.

Störungen wahrnehmen, sie ernst nehmen und mit ihnen arbeiten

Wenn die ratsuchende Person ihre Situation und ihr Umfeld beschreibt, werden Störungen sichtbar und spürbar, mit denen sie in ihrem Umfeld und bei sich selbst konfrontiert ist. Diese gilt es wahrzunehmen und anzusprechen. Sie bilden oft den Ausgangspunkt für den Beratungsprozess. Coach und Coachee klären, welcher Störung sie den Vorrang geben und kommen über sie zum Thema der Coaching-Sequenz. Störungen können auch das gute Zusammenwirken von Coach und Coachee beeinträchtigen, also gilt die Störungsregel auch hier.

Werte und Wertekonflikte zur Sprache bringen

Mit TZI beraten heißt, sich in seiner Haltung und seinem Handeln als BeraterIn von den Axiomen der TZI leiten zu lassen. Ebenso gilt es, die Werteorientierung der ratsuchenden Person zu erfragen und Wertekonflikte in ihrem Handeln und ihrem Kontext zu identifizieren. Nicht selten sind diese Hintergrund von Konflikten, die in der Beratung zu klären und zu bearbeiten sind.

Prozesse reflektieren und daraus Erkenntnisse und Anstöße gewinnen

Dies gilt einerseits für eine kritische wie anerkennende Rückschau von Coach und Coachee auf das gemeinsam Erreichte und für die Aktualisierung ihrer Ziele, andererseits für den Blick darauf, was das Coaching bei Klient*innen und in seinem Umfeld/Globe bewirkt. Daneben ist eine professionelle Prozessreflexion durch die Coachs allein unverzichtbar, um das bei der Beratung Erlebte festzuhalten, das latente Geschehen aufzugreifen und es in die Beratung zu integrieren.

Mit dem Beratungs-Kontrakt einen klaren, transparenten Rahmen schaffen.

Grundlage und Voraussetzung einer Beratungsbeziehung ist eine Vereinbarung über die Ziele, Inhalte, Spielregeln, Rollen und Bedingungen der Zusammenarbeit. Dies gilt sowohl für das Zusammenwirken insgesamt (Rahmenkontrakt) wie auch für die Gestaltung jeder einzelnen Beratungs- oder Coaching-Sequenzen (Stundenkontrakt). Es wird besprochen und festgelegt, worum es gehen soll und um was nicht.

4. Die TZI-Lernorganisation

Unsere Lernorganisation orientiert sich an der Kultur von TZI-Kursen im Rahmen der herkömmlichen Zertifikats- und Diplomausbildung. Dennoch weist sie spezifische Besonderheiten auf, durch die der Anteil der eigenen Beratungs- und Leitungserfahrung möglichst hochgehalten wird und der notwendige fachliche Hintergrund ausreichend Raum erhält (Beratungswerkstätten im Rahmen der Module und Intervisionsgruppen, ausführliche schriftliche Unterlagen, Visualisierung und Fotodokumentation der Kurse). Anstelle der Strukturierung der Ausbildung in 5-Tageskurse haben wir uns für 3-Tages-Module von Donnerstag bis Samstag entschieden und damit sehr gute Erfahrungen gemacht. Das erleichtert es den Teilnehmenden, ihren eigenen Kontext zu organisieren (Familie, Partnerschaft...) und den Arbeitgebenden, eine Freistellung zu ermöglichen. Dies sind die Kernelemente unserer Lernorganisation:

1. Die Leitung der Ausbildung in TZI-Coaching übernehmen Lehrbeauftragte des RCI International gemeinsam im Team als TZI-Lehrcoachs.
2. Die Arbeit in den Modulen ist nach der interaktionellen Gruppenarbeit nach TZI gestaltet und weist deren typische Merkmale und Qualitäten auf.
3. Intensive praktische Coaching-Übungseinheiten mit dem Wechsel der Rollen von Coach, Coachee und Beobachter/in sind zentraler Bestandteil der Ausbildung (Coaching-Werkstätten, Intervisionsgruppen zwischen den Modulen)

4. Kollegiales Feedback in der Lerngruppe und individuelles Feed-back durch die Lehr-Coachs ermöglichen persönliches wie methodisches Wachstum aller Beteiligten.
5. Intervision und Praxis-Supervision zwischen und nach den Lerneinheiten schaffen Lern- und Reflexionsanlässe für die eigene Beratungs- und Coaching-Situation im Berufsalltag (Vorstellung, Supervision und Dokumentation eigener Coaching-Praxisfälle und -Projekte in den Modulen und Intervisionstreffen).
6. Die Lehrcoachs nehmen die Teilnehmenden mit ihren Voraussetzungen individuell wahr und begleiten sie durch die Qualifikation. Persönliche Lern- und Entwicklungsziele werden formuliert, die Reflexion des persönlichen Lernfortschritts erfolgt im Laufe und am Ende der Qualifikation.
7. Jede(r) Teilnehmende gestaltet nach Absprache mit dem Leitungsteam in ihrem/seinem Praxisfeld in der Rolle der/des Coachs mindestens einen eigenständigen Beratungsprozess. Dieser Prozess wird nach vorgegebenen Qualitätskriterien beschrieben und reflektiert. Dafür erhält die/der Teilnehmende von einem Mitglied des Leitungsteams ein persönliches Feed-back mit individuellen Entwicklungsanstoßen (Erarbeitung einer **Empfehlung**).
8. Ausführliche und differenzierte Lern-Unterlagen und Literaturangaben ermöglichen ein ausführliches Selbststudium und eine gute Vorbereitung auf die einzelnen Module.
9. Laufende Foto-Dokumentationen der im Seminar präsentierten und erarbeiteten Inhalte schaffen eine Grundlage für eine Reflexion des erworbenen Wissens und der persönlichen Erfahrungen.
10. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit und das Ziel, durch zusätzliche Leistungsnachweise (**Empfehlungen**) den *Abschluss des TZI-Diploms in TZI* zu erreichen. Voraussetzung dafür ist auch die Teilnahme an einer Peer-Gruppe entsprechend der aktuellen Ausbildungsrichtlinien der Ruth Cohn Institute International.
11. Die nachfolgende Weiterbildung und der fachliche und persönliche Austausch der Absolvent*innen im „Netzwerk der TZI-Coachs“ schaffen die Basis für eine weitere individuelle und gemeinsame Qualitätsentwicklung im Feld der Beratung.

5. Die Gestaltung der Diplomausbildung

Die Qualifikation für das Diplom besteht aus **7 Modulen in Präsenz** von je 3 Tagen (Do – Sa, plus Abschlusstag am Ende) mit jeweils 12 Arbeitseinheiten (AE) a' 1,5 Stunden (also insgesamt 86 AE). Zwischen den Modulen finden **eintägige Intervisionstreffen online** (oder wahlweise in Präsenz) mit je 4 AE zur Vertiefung der praktischen Beratungserfahrung statt (also 24 AE analog einer Peergruppe). Dazu kommt die Durchführung einer von den Leitenden begleiteten Reflexion eines individuellen, selbst gestalteten Coaching-Prozesses (4 AE). Mit der **begleiteten Reflexion** wird eine **1. Empfehlung** mit dem Schwerpunkt *TZI-Beratungspraxis* erworben. Bei der Gestaltung der TZI-Ausbildung achten wir auf eine dynamische Balance von fachlichen, methodischen und Selbsterfahrungs-Anteilen. Insgesamt umfasst das Pilot-Konzept also 108 AE)

Für das Diplom in TZI fertigen die Teilnehmenden eine **schriftliche Arbeit** mit individuellem Thema an und erarbeiten damit eine **2. Empfehlung** mit dem Schwerpunkt *TZI-Theorie/Anwendungsprojekt Beratung*. Diese Arbeit kann auch von Lehrbeauftragten betreut werden, die nicht zum Leitungsteam gehören.

Als Zeit-Rahmen für die Coaching-Qualifikation und die Diplomausbildung mit Schwerpunkt Beratung und Coaching sind ca. 2 ½ Jahre vorgesehen. Den Vorgaben entsprechend kann die Qualifikation zum TZI-Diplom nur auf der Basis der Grundausbildung (TZI-Zertifikat) erworben werden. Ausnahmen sind möglich. Der Ausbildungsgang kann auf Wunsch auch nur bis zum Abschluss **TZI-Coach** (einschließlich Modul 5 ohne schriftliche Arbeit für die 2. Empfehlung) gewählt werden.

Die Aufbaustruktur der Ausbildung

Vorab: Informationsgespräch zu den Zielen, Klärung der Aufnahme in die Qualifikation

Modul 1: Beratung und Coaching mit TZI – Grundlagen, Haltung und Rahmen (3 Tage)

Seminarziele

- Einführung in das Qualifikationsprogramm und die Arbeitsweise mit TZI.
- Austausch über individuelle Kontexte, Ziele und Perspektiven der Teilnehmenden.
- Verständnis für Coaching als spezifisches Beratungsformat im beruflichen Kontext.
- Klärung der Grundhaltungen, Strukturmodelle und Kommunikationsprinzipien der TZI.
- Aufbau einer lernbereiten, vertrauensvollen Seminargruppe.

Seminarinhalte

- Überblick über die Qualifikation und ihre Abschlüsse, individuelle Ziele & Perspektiven.
- Beratung und Coaching mit TZI: Merkmale, Abgrenzung, Ethik.
- Erstgespräch und Kontraktarbeit als ICH-GLOBE-Erkundung.
- Das Beratungsgespräch 1: Empathie und ganzheitliches Verstehen in der Startphase.

- Grundelemente personenzentrierter Gesprächsführung: Aktives Zuhören, Spiegeln, öffnende Fragen.
 - Das TZI-Strukturmodell, Chairpersonship, Themen- und Störungspostulat.
 - Bildung von Intervisionsgruppen, erste kollegiale Feedbackprozesse.
 - Praktische Übungen und Beratungswerkstätten.
-

Modul 2: Coaching als Prozess – Anliegen, Kontrakt und Themenfindung

(3 Tage)

Seminarziele

- Entwicklung eines systematischen Coaching-Verständnisses auf Basis der TZI.
- Klärung von Anliegen, Themen und Zielen im Coachingprozess.
- Vertiefung methodischer Grundelemente zur Prozesssteuerung.
- Reflexion des eigenen beruflichen Kontextes im Hinblick auf Coaching.

Seminarinhalte

- Das Beratungsgespräch 2: Vom Anliegen zur Themenerkundung und -formulierung.
 - Schlüsselsignale und Hypothesenbildung als Wegweiser im Coaching.
 - Pacing & Leading – dem Prozess folgen und ihn leiten.
 - Die Bedeutung von Störungen als Schlüssel verstehen und sie bearbeiten.
 - Das eigene Coaching-Projekt im beruflichen Globe klären und beschreiben.
 - Kollegiales Feedback als Teil der Lernkultur.
 - Praktische Übungen, Beratungswerkstätten, Intervision.
-

Modul 3: Coaching und Persönlichkeit – Zusammenwirken authentisch entwickeln

(3 Tage)

Seminarziele

- Reflexion der eigenen Persönlichkeit und deren Einfluss auf das Beratungshandeln.
- Erweiterung der Menschenkenntnis durch Typologien und systemische Perspektiven.
- Bewusste Gestaltung der Coaching-Beziehung als partnerschaftlichen Prozess.

Seminarinhalte

- Die Persönlichkeiten von Coach und Coachee als Ausgangspunkt der Beratung.
 - Typologien (z. B. Riemann, Inneres Team) zur Selbst- und Fremdeinschätzung.
 - Das Beratungsgespräch 3: Erkundendes Vertiefen führt zur bewussten Veränderung.
 - Übertragung, Gegenübertragung und deren Bedeutung in der Coaching Beziehung.
 - Die Rolle der Selbstreflexion von Denk-, Fühl- und Verhaltensmustern und von Werte-haltungen.
 - Konstruktive Konfrontation zur Entwicklung neuer Sichtweisen.
 - Reflexion des gemeinsamen Lernprozesses.
 - Praktische Übungen, Beratungswerkstätten, Intervision.
-

Modul 4: Methoden und Medien im Coaching – Vielfalt wirkungsvoll einsetzen

(3 Tage)

Seminarziele

- Das methodische Repertoires zur Gestaltung lebendiger Coachingprozesse erweitern.
 - Die spezifischen Fähigkeiten der Methoden und Medien einschätzen und einsetzen können.
 - Reflexion der Wirkung von Interventionen auf verschiedenen Ebenen.
 - Sensibilisierung für Wahrnehmung, Intuition und Körpersignale im Coaching.
-

Seminarinhalte

- Das Beratungsgespräch 4: Vom Start zum Ergebnis – der Coachingprozess im Überblick.
 - Methodenvielfalt: Aufstellungen, Anker, Visualisierung, Bilder, Perspektivwechsel...
 - Arbeit mit den Inneren Anteilen, der Chairperson und dem Inneren Team.
 - Passung von Person, Methode und Kontext – Chancen und Grenzen.
 - Bedeutung von Emotion, Intuition und Körperwahrnehmung.
 - Training konstruktiver Konfrontation.
 - Praktische Übungen, Beratungswerkstätten, Intervision.
-

Modul 5: Intervention und Prozessreflexion – professionell handeln, Ergebnisse erreichen

(3 Tage)

Seminarziele

- Im Coachingprozess Interventionen setzen, professionell mit Störungen umgehen.
- Sicherheit in der Auswahl und Umsetzung treffender Coaching-Interventionen.
- Die Kunst, Prozessreflexion und Abschlussgestaltung bewusst einzusetzen.

Seminarinhalte

- Was sind und was leisten Interventionen in der Beratung? Orientierung durch die TZI.
 - Interventionen im Inneren System: Blockierende Muster erkennen und transformieren.
 - Interventionen im äußeren System: Analyse von Macht, Rollen, Einflussstrukturen.
 - Formen der Prozessreflexion: Wirkung, Zeitpunkt, Rahmenbedingungen.
 - Abschluss des Coachingprozesses: Würdigung und Transfer.
 - Coaching als Profession: Selbstverständnis, Markt, persönliche Perspektiven.
-

Modul 6: Krise und Krisenintervention in Beratungs- und Gruppenprozessen

(3 Tage)

Seminarziele

- Krise als eine höchst kritische Situation für die Person und für das System einer Gruppe kennen und erkennen können
- Mit den Grundsätzen der Krisenintervention und der Deeskalation vertraut werden
- Selbst-/Sicherheit in Krisen gewinnen und vermitteln

Seminarinhalte:

- Theoretische Ansätze von Krise und Krisenintervention (Einzelperson und Gruppe)
 - Trauma, Lebensgeschichtliche Ursachen der Krisenentstehung und -Anfälligkeit
 - Reflexion und Austausch der persönlichen Krisenerfahrung und -Geschichte
 - Grundorientierung, Schritte und Methoden einer wirksamen Krisenintervention
 - Praktische Übungen, Beratungswerkstätten, Intervision.
-

Modul 7: Beratung und Coaching von Gruppen und Teams

(4 Tage)

Seminarziele

- Meine Rolle als TZI-Coach in Gruppen professionell wahrnehmen: Die Besonderheiten von Beratung und Coaching mit TZI im Gruppenkontext
 - Intrapychische und gruppendifamische Zusammenhänge der Krise verstehen, Interventionsrepertoire erweitern
 - Methodenkompetenz stärken: Kollegiale Beratung, handlungs- und erlebnisorientierte Methoden
-

- Beratungsprozesse in und mit Gruppen gestalten: TZI-Modelle nutzen, Rollenfunktionen verstehen und anwenden
- Den gemeinsamen Lernprozess reflektieren und Abschied feiern

Seminarinhalte:

- Rolle in Gruppen klären: Modellwirkung, Partizipation, selektive Authentizität
 - Krisen in Gruppen als produktiven Zustand gestalten und nutzen
 - Unterschiedliche Formen kollegialer Beratung zielorientiert gestalten.
 - Konstruktive Reflexion und Gestaltung von Gruppenprozessen mit Hilfe der Modelle des TZI-Systems.
 - Gruppenphasenspezifische Struktursetzung als zentrales Gestaltungsinstrument für konstruktive Entwicklungsprozesse
 - Handlungs- und erlebnisorientierte Methoden im Coaching mit Gruppen
 - Praktische Übungen, Beratungswerkstätten, Intervision.
 - Abschluss der Diplomausbildung, Reflexion des eigenen und des gemeinsamen Wegs, Diplomverleihung.
-

Zwischen den Modulen treffen sich die im 1.Modul gebildeten Intervisionsgruppen zu Praxis-training und Beratung (eintägig, teilweise begleitet, online oder in Präsenz analog Peergruppe)

Am Ende des gemeinsam gestalteten Lern- und Arbeitsprozesses steht die Verleihung des TZI-Diploms mit dem Schwerpunkt *Beratung und Coaching* und beinhaltet die TZI-Coaching-Qualifikation.