

Wie ereignet sich Lernen mit TZI?

Von ihren Wurzeln her ist die themenzentrierte Interaktion (TZI) ein Konzept zum leiten von Gruppen. Die Axiome, Postulate und das Vier-Faktoren-Modell generieren eine Hierarchie arme – bzw. freie Arbeit. Und so ist es nahe liegend die TZI auch als Beschreibung eines Lernprozesses zu verstehen, in welchem sich die Teilnehmenden von ihren Interessen am Thema leiten lassen. Die TZI ermöglicht eine Interaktion, die mehr durch Themen als durch Menschen geführt wird. So orientieren sich alle Beteiligten unter Verzicht vieler didaktische Tricks daran was das gemeinsame Thema ist. Vor der Übernahme eines gegebenen Themas überprüft jede/r Teilnehmende, was er/sie dazu schon weiß, welche Erfahrungen damit gemacht wurden und welche Perspektiven er/sie dazu hat. So steuert das eigene Interesse den Bezug zum lernen. Es knüpft sinnvoller Weise an Vorhandenem an. Der Austausch unter den Teilnehmenden bereichert im Sinne von ich lerne von dir, mit dir, an dir und durch dich. Da der Lernprozess immer auf Gegenseitigkeit beruht und es kein eigentliches „Herrschaftswissen“ gibt verläuft die Kommunikation symmetrisch und Hierarchie frei. Da Menschen immer unterschiedliche Lebensgeschichten haben, erschließen sie sich beim weiterlernen ihr je eigenes Neugierfeld unter dem gemeinsamen „Oberthema“, das in der Regel von der Leitung gesetzt wurde. Das Aus- und Auffüllen dieser Neugierfelder führt letztendlich dazu, dass jede Person ihr ureigenes Thema selber in authentischer Weise bearbeitet. Hierin liegt der hohe Wert von Unterschieden begründet. Diese Lernorganisation vertraut darauf, dass sich zwischen den anderen und mir eine „sinnvolle Kollaboration“ (Tudesco 2001) ergibt. Der eigentliche Lernprozess nutzt die vorhandenen Humanressourcen für sein weiteres Gedeihen und Voranschreiten. Das interaktive Lernen, das durch gesetzte Themen vorankommt, setzt darauf, dass sich alle Teilnehmenden mit ihrem „Vermögen“ einbringen. Die Gleichrangigkeit der Teilnehmenden im Sinne Beziehung geprägter Kommunikation (statt herrschaftsgeprägter), kennt nicht den „Wissensvorsprung“, sondern das andere Wissen und die andere Erfahrung, die ich meinen Gruppenmitgliedern zur Verfügung stelle und diese im Sinne der Kollaboration wiederum ihr Wissen und Erfahrungen mir. So führt konsequenterweise das „sich Zurückhalten“ eines Gruppenmitgliedes im Laufe des Arbeitsprozesses zu Störungen im interaktiven lernen. Das „do ut des“ (ich gebe und du gibst) unterliegt demselben Homöostaseprinzip wie das Vier-Faktoren-Modell.

Das treffend gesetzte TZI-Thema verbindet die individuellen Puzzlestücke an Wissen und Erfahrungen, fungiert als Brücke zwischen Gruppenmitgliedern, über die die Austauschprozesse laufen. Zugleich „bereichert“ sich jedes Gruppenmitglied an und durch die Anderen und erweitert sein eigenes Erfahrungswissen. So ist es für die Leitung unmöglich, steuernd im Sinne von „jetzt kommt etwas Wichtiges“ einzugreifen. Die individuellen Lern-Höhepunktstreuungen sind von der Leitung nicht plan- und organisierbar. Die Unterschiede in den Lernvoraussetzungen werden also nicht nur in Kauf genommen, sie sind vielmehr nützlich, genau bedacht, die zentrale Voraussetzung und konstituierend für das Lernen mit TZI.