

## Qualitätskriterien unserer Qualifikation zum TZI-Coach

### **A) Qualitätsmerkmale der TZI-Methode im Coaching**

- Auftragsklärung und Kontrakt zwischen Coach und Coache, in dem die Themen und der Rahmen des Coachings präzisiert werden, sind unabdingbare Voraussetzung für den Start eines TZI-Coachings.
- Das Vier-Faktoren-Modell in Verbindung mit der Dynamischen Balance dient als Orientierung und Kompass für den Coache und in der Prozessgestaltung des Coachings.
- Das Themenprinzip ist Gestaltungsmerkmal im Coachingprozess.
- Die „Chairperson“- und „Störung“-Postulate sind Leitprinzipien innerhalb der Coaching-Beziehung und in der Themenarbeit.
- Der Coach versteht sich als partizipierende/-r Gesprächsführer/-in, der/die die eigene Machtposition reflektiert.
- Prozessorientierung, -wahrnehmung, -gestaltung und -reflexion sind kontinuierliche Aufgaben des Coach.
- Die Werteorientierung des Coachs orientiert sich entlang der Axiome der TZI; die Thematisierung der Werterhaltung von coache und Coach ist wesentlicher Bestandteil des TZI-Coachings.
- TZI- Arbeitsprinzipien für Beratung und Coaching sind: Vertraulichkeit und Verschwiegenheit, (selektive) Authentizität, Klarheit und Offenheit, Transparenz, Feed-back und wertschätzende Ermutigung, aufbauende, optimistische und realistische Haltung mit Blick auf das Mögliche, Stärkung der Ressourcen des Coache.

### **B) Qualitätsmerkmale der TZI-Lernorganisation**

1. Die Leitung der Ausbildung in TZI-Coaching übernehmen Lehrbeauftragte des RCI International als TZI-Lehrcoachs.
2. Die Arbeit in den Kursen ist nach der interaktionellen Gruppenarbeit nach TZI gestaltet.
3. Intensive Coaching-Übungseinheiten mit dem Wechsel der Rollen von Coach, Coache und Beobachter/-in sind zentraler Bestandteil der Ausbildung.
4. Kollegiales Feed-Back 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 (Einbringen, Supervision und Dokumentation eigener Coaching-Praxisfälle und -Projekte in die Kurse und die Intervisionstreffen).
6. Persönliche Lern – und Entwicklungsziele werden formuliert und die Reflexion des persönlichen Lernfortschritts erfolgt im Laufe und am Ende der Qualifikation.
7. Ausführliche und differenzierte Lern-Unterlagen und Literaturangaben ermöglichen ein ausführliches Selbststudium und eine gute Vorbereitung auf die jeweiligen Kurse.
8. Laufende Foto-Dokumentationen der im Seminar präsentierten und erarbeiteten Inhalte schaffen eine Grundlage für eine Reflexion des erworbenen Wissens und der persönlichen Erfahrungen.
9. Die Weiterbildung und der fachlicher Austausch der Absolventen im „Netzwerk der TZI-Coachs“ schaffen die Basis für weitere individuelle und gemeinsame Qualitätsentwicklung.