

Gespräche über das ZRM

(Zürcher Ressourcen Modell)

Umsetzungsarbeit 2
PFM 4

Maya Stirnimann Zurschmiede
Samuel Schüpbach

Februar 2005

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Das Zürcher Ressourcenmodell ZRM	3
Warum interessiert uns dieses Thema?	3
„Rezeptbücher“ zum Lernen oder was am ZRM anders ist!	4
Fragestellungen	5
Theoretische Grundlagen	5
Was ist ZRM?	5
Aus neurowissenschaftlicher Sicht	5
Das Gehirn speichert Erfahrungen	5
Das Gehirn organisiert sich selber	5
Das Gedächtnis als Netzwerk	6
Das emotionale Bewertungssystem des Gedächtnisses	6
Somatische Marker	6
Entscheidung aus Gefühl oder Verstand?	7
Psychische Entwicklung	7
Rubikonprozess	8
Das Bedürfnis	8
Das Motiv	8
Der Übergang über den Rubikon	8
Die Intention	9
Die präaktionale Vorbereitung	9
Die Handlung	9
Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)	9
Die Phasen des ZRM	9
ZRM und lernfördernder Unterricht?	11
Erkenntnisse	11
Ansätze für die Umsetzung	12
Praktische Überlegungen zur Umsetzung	14
Reflektion	15
Literaturverzeichnis	18

Das Zürcher Ressourcenmodell ZRM

Warum interessiert uns dieses Thema?

Maya Stirnimann Zurschmiede

Das alte Jahr geht zu Ende, das Neue beginnt und die guten Vorsätze, Neues anzupacken und altes zu Verändern, sind nicht weit. Voller Zuversicht werden Vorsätze und Ziele gefasst. Immer wieder erlebe ich in meinem Alltag, sei es bei den Jugendlichen, in meinem privaten Umfeld bei Bekannten oder bei mir selber, wie sich gute Vorsätze relativ schnell in Luft auflösen, oder gesteckte Ziele nicht erreicht werden. Viele kennen diesen Frust!

Warum bleibt es beim Vorsatz? Warum klappt es mit der Umsetzung im Alltag nicht? Warum erreiche ich, das mir vorgenommene Ziel nicht? Warum bleiben bei vielen Menschen Wünsche Wünsche? Warum bleiben wir so oft in unserem Verhalten stecken? Wieso kann ich das „Problem“ nicht verändern? Wieso ver falle ich in den alten Trott? Was blockiert oder hindert mich/ meine Lernenden? Was ist so schwierig am Verändern von eingeschliffenen Reaktionen oder Verhalten?

Es gibt Personen, die ihre Vorsätze, ihre Wünsche ohne Probleme umsetzen, es scheint oft sogar spielend. Neue Anforderungen nehmen sie als Herausforderungen an und von Stress-Symptomen ist keine Rede. Sie managen ihr Handeln. Gibt es dazu einen Schlüssel?

Meine persönliche Feststellung ist, dass die Umsetzung der Ziele in Handlung, für mich bei problemorientierten Zielen viel schwieriger war, wie bei einem lösungsorientierten Ansatz. Probleme wälzen, die häufig wie ein Bleiklotz am Bein wirken, raubten mir Kraft und Elan und es brauchte einen Kraftakt und enorme Willensanstrengung ein gestecktes Ziel zu erreichen. Die Freude es erreicht zu haben, blieb auf der Strecke.

Durch meine Erfahrungen weiss ich, dass von mir gesetzte Ziele „richtig formuliert“ und bei mir „verankert“, auch leichter und lustvoller erreichbar sind. Das Kennenlernen der eigenen Ressourcen, die Möglichkeit diese für mich nutzbringend einzusetzen und die Entwicklung der Fähigkeit, die eigenen Handlungsmuster und Reaktionen zu durchschauen, helfen dabei.

Auch Lernende setzen sich oft Ziele, haben sich gute Vorsätze überlegt und können diese auf Zeit meist nicht durchhalten, verfallen in alte Gewohnheiten. Als Lehrperson, als Coach, bin ich in einem lernbegleitenden Prozess eingebunden. Mich interessiert die Frage, ob ein Modell der Ressourcenorientierung, das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM), das für Erwachsene aufgebaut wurde, bei Lernenden einsetzbar ist. In welcher Form lässt sich ein Selbstmanagement-Modell für junge Lernende aufbauen. Ist es eine Möglichkeit Lernende, die sich Ziele gesetzt haben, mit dem ZRM zu begleiten, sie in ihrem persönlichen Entwicklungsprozess zu stärken und sie zu befähigen, ihre persönlichen Ressourcen zu entdecken.

In meiner ersten Umsetzungsarbeit habe ich erkannt, dass die Diagnostik der Sprachkompetenz nur ein Puzzleteil des Gesamtbildes ausmacht und dass „Lernprofi“ werden wichtiger ist, als allzu detaillierte Fachkenntnisse zu erwerben. Ein weiterer Puzzestein könnte das ZRM sein. Die eigenen Ressourcen kennen, mit ihnen umgehen zu lernen ist Voraussetzung „Lernprofi“ zu werden.

Samuel Schüpbach

In meiner ersten Umsetzungsarbeit stellte ich die Hypothese, dass die Ausbildung auf der Sekundarstufe II gelingen kann, wenn

- Arbeitstugenden und Schlüsselkompetenzen,
- ausgebaute Lern- und Arbeitstechniken,
- kombinatorisches und logisches Denkvermögen und
- die schulische Leistungsfähigkeit vorhanden sind

Diese Hypothesen haben sich aus der Arbeit und der Erfahrung bestätigt.

Mittels der diagnostischen Beobachtungen (Umsetzungsarbeit 1) habe ich erkannt, dass einige Lernende meiner jetzigen Klasse ihre Persönlichkeit auf verschiedenen Ebenen entwickeln müssen, sollen sie eine Lehrstelle oder eine adäquate Anschlusslösung für Sommer 05 finden.

Aufarbeitungsziele sehe ich in diversen Bereichen:

- Selbstkompetenz
- Sozialkompetenz
- Lern- und Arbeitstechnik
- schulische Leistungsfähigkeit

Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) lernte ich kürzlich durch Maya kennen. Schon der Titel hat mich angesprochen. Von den Ressourcen ausgehen, die Stärken fördern, nicht an den Defiziten hängen bleiben. Dies erscheint mir als wesentlicher Ansatz für die Förderpädagogik.

Die meisten Lernenden in meiner Klasse sind motiviert. Sie möchten eine Lehrstelle finden, den Weg ins Berufsleben schaffen. Sie nehmen sich immer wieder vor, bessere Noten zu haben, die Aufgaben immer zu machen, sich in der Schule einzusetzen.... Meist fallen sie aber in die alten Muster zurück. Ihr Ziel rückt wieder in die Ferne, Vorsätze bleiben Vorsätze. Es geht ihnen nicht anders, als ich dies auch bei mir selber oft erlebe.

So stellt sich für mich die Frage, ob das Zürcher Ressourcen Modell nicht auch für meine Lernenden wie für mich selber ein gangbarer Weg zu zielorientiertem, freud- und lustvollem Lernen und Handeln sein kann.

„Rezeptbücher“ zum Lernen oder was am ZRM anders ist!

Rezeptbücher zum Lernen gibt es viele. Lernen lernen, und zwar lebenslang – lebensbegleitend! Arbeitstechniken, Lernstrategien, Tipps zum richtigen..... Die aufgeführten Techniken sind häufig gut gemeinte Ratschläge, die situationsbezogen eine mögliche Hilfestellung sind. Lerntechniken, die wir üben und anwenden lernen, haben ihre Berechtigung, so lange sie uns wirklich beim Lernen und Arbeiten unterstützen. Die Lern-Rezeptbücher helfen den Jugendlichen aber kaum, wenn es um Veränderungen der Gewohnheiten, der Handlungsautomatismen geht. Sobald es darum geht neue Handlungsmuster einzuüben, alte, vielleicht festgefahrene oder gar falsch eingeübte aufzugeben, muss der Lernende sein Verhalten, seine Gewohnheiten durchschauen. Lerntechniken und gute Tipps alleine helfen dem schwachen Lernenden nicht weiter, wenn er damit bis dahin keine guten Erfahrungen gemacht hat, persönlich nicht an sich glaubt, seine Stärken nicht kennt und sein Selbstwertgefühl tief ist. Neue, zum Teil unbekannte Erfahrungen zu machen, löst häufig Stress aus und ist in diesem Moment dem Lernen nicht förderlich. Alte bekannte Wege verlassen müssen, um neue „Lösungswege“ zu suchen oder zu finden kann bei optimalen Verhaltensweisen und Erfolg auch Motivation sein.

Auf der Suche nach anderen Ansätzen stiessen wir auf das Zürcher Ressourcen Modell.

Fragestellungen

- Was ist ZRM?
- Welche Bedeutung hat ZRM in der Arbeit mit Lernenden?
- Wie kann ich ZRM mit Lernenden umsetzen?
- Wie ist das ZRM in der Lernförderung einsetzbar?
- Was muss mit Lernenden aufgebaut werden, damit sie mit dem Modell arbeiten können?

Theoretische Grundlagen

Was ist ZRM?

Das Zürcher Ressourcen Modell geht vom Menschenbild der humanistischen Psychologie, vom Ressourcenansatz aus. Das Augenmerk verschiebt sich von der Pathogenese zur Salutogenese. Persönliche Ressourcen werden bewusst gemacht und gestärkt, um im Alltag vertraute, vorhersehbare oder überraschende Situationen besser meistern zu können, nicht unter Druck zu geraten. Selbstkompetenz soll mit dem ZRM erworben und das Handlungsrepertoire erweitert werden.

Im ZRM werden keine Lernstrategien und –techniken vermittelt. ZRM bezieht den ganzen Menschen, also Seele, Körper und Geist mit ein.

ZRM liegen Erkenntnisse aus der Neurowissenschaft und dem Rubikonmodell zu Grunde.

Aus neurowissenschaftlicher Sicht

Das Gehirn speichert Erfahrungen

Neurowissenschaftlich wird das menschliche Gehirn als selbstorganisierender Erfahrungsspeicher gesehen, der keine hierarchisch organisierten und isolierten Steuerungszentren hat. Es ist spezialisiert, flexibel auf die Umwelt einzugehen und lebenslang zu lernen.

Das Gehirn sorgt für das psychobiologische Wohlbefinden des Organismus und hat das Potential zur psychobiologischen Gesundheit. Es greift dazu auf eigene und von Vorfahren gemachte Erfahrungen zurück.

Am tiefsten und nachhaltigsten ist das Hirn in den frühen Jahren programmierbar. Hat es viele Erfahrungen mit Geborgenheit, Freude und Erfolg gesammelt, sind diese fürs weitere Leben verankert und können zur psychobiologischen Gesundheit benutzt werden. Man spricht von wohladaptivem Wissen im Gegensatz zum maladaptiven Wissen.

Das Gehirn organisiert sich selber

Das Wissen wird in den Nervenzellen gespeichert, wenn zwei oder mehr Nervenzellen gleichzeitig feuern und sich dadurch verdrahten. Die Übermittlung der Reize findet in den Synapsen statt. Je mehr diese gebraucht werden, desto leistungs- und funktionsfähiger werden sie. Hier spricht die Neurowissenschaft von „Bahnung“. Hüther (1997) verwendet das Bild eines Weges durch unwegsames Gelände, der breiter und begehbarer wird. Je häufiger er benutzt wird, desto eher kann er zur Strasse oder Autobahn ausgebaut werden. Wird diese nicht mehr benutzt, verwildert sie wieder oder wächst zu. Also werden nicht mehr benutzte Synapsen geschwächt oder abgebaut.

Das Gedächtnis als Netzwerk

Es werden nicht nur einzelne Nervenzellen miteinander verbunden, sondern auch ganze Gruppen. Neuronale Netze sind multicodiert, das heisst in den verschiedenen Hirnregionen verbunden. Sie sind die Bausteine des menschlichen Gedächtnisvermögens und kodieren Informationen auf sensorischer, kognitiver, emotionaler und körperlicher Ebene.

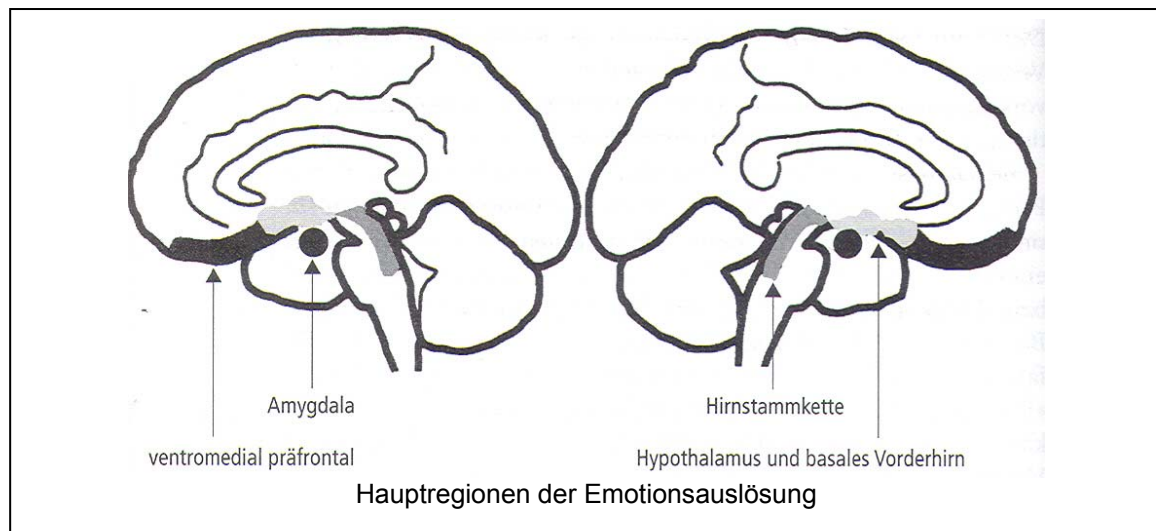
Denkt jemand beispielsweise an seinen ersten Kuss, fühlt er das Kribbeln im Bauch und ein Wohlgefühl kommt auf. Jede Hirnregion trägt zur Erinnerung bei: durch den Geruch auf dem Dampfschiff, das gespielte Lied, das Kleid der Partnerin, das Aftershave des Partners, die Lichtverhältnisse,

Das Gehirn hat die Fähigkeit zu komplettieren. Nur ein Element reicht aus, um das gesamte Netz (Schema) zu aktivieren. „Grawe geht davon aus, dass neuronale Netze, sprich Schemata, sowohl hierarchisch, als auch parallel arbeiten können“ (Storch, Krause, 2002, S. 36).

Das emotionale Bewertungssystem des Gedächtnisses

Informationen werden bewertet als für unser Befinden zu- oder abträglich, schädlich oder angenehm, Lust oder Unlust, Ärger oder Vergnügen.

Das „limbische System“ ist eine Anzahl evolutionärer Strukturen des Gehirns. Es bewertet was im Hirn geschieht und löst das warnende oder ermutigende Gefühl aus. In diesem Sinne sind Gefühle konzentrierte Erfahrungen. Handlungen sind nicht nur von der Vernunft oder dem rationalen Denken, sondern auch von den Gefühlen gesteuert.



Bei einem unvorhersehbaren Ereignis reagiert der Mensch häufig blitzschnell und ohne die Handlung bewusst zu steuern. Rennt beispielsweise eine Maus über die Strasse ist die Reaktion oft eine Schnellbremsung ohne zu überlegen, ob ein anders Fahrzeug folgt und bremsen kann, die Strassenverhältnisse das Bremsen zulassen usw. Die emotionale Reaktion ist wesentlich schneller als jedes vernunftbetonte Handeln.

Somatische Marker

Das Bewertungssystem des Gedächtnisses ist an Emotionen gebunden. Aus gemachten Erfahrungen, sei es aus dem Ahnenschatz, emotionalen oder vernunftbetonten Verhaltensweisen, wird eine Auswahl, das heisst eine Entscheidung getroffen.

Es gibt zwei Möglichkeiten, Entscheidungen zu treffen. Rationale Entscheidungen und Entscheidungen anhand der somatischen Marker. Soma heisst auf griechisch Körper. Somatische Marker sind Körpersignale, die aufgrund von gemachten Erfahrungen ausgelöst werden.

Rationale Entscheidungen

- Gefühle werden ausgeklammert
- Kosten-Nutzen-Analyse wird erstellt (Kalkulieren, Abwägen, Miteinbeziehen aller möglichen Varianten)

Nach Damasio ist es nicht möglich, auf der rein rationalen Basis gute Entscheidungen zu treffen. Oft werden diese im Nachhinein bedauert, aufgegeben oder man ist frustriert.

Entscheidung innert Sekunden

- Somatische Marker (Körpersprache)
- Emotionales Gedächtnis meldet Bewertung einer Situation
- Wird als negatives oder positives Gefühl oder Körperempfinden wahrgenommen
- Positive Marker gelten als Start-, negative als Warnsignale

Nach Damasio tritt der somatische Marker auf, bevor logische Überlegungen angestellt werden können. Er zeigt sich als gutes Gefühl im Bauch oder als „glückseliges Grinsen“.

Somatische Marker, verbunden mit den emotionalen und körperlichen Reaktionen, werden als Basis für die Motivation vermutet. Positive Marker stützen die Ausführung der beabsichtigten Handlung, negative lassen sie abbrechen. Die Marker müssen und können nicht unbedingt bewusst wahrgenommen werden. Oft bedarf es eines Trainings, um die Wahrnehmung zu ermöglichen und diese für die Entscheidungsfindung zu nutzen. Somatische Marker sind relativ einfach beobachtbar, messbar und objektivierbar. Sie beruhen auf Körperzuständen.

Entscheidung aus Gefühl oder Verstand?

Somatische Marker alleine als Entscheidungsgrundlage reichen nicht. Ihnen muss noch ein logischer Denkprozess folgen. Der Verstand wird immer dann benötigt, wenn das Gehirn auf keine emotionalen Vorgaben zurückgreifen kann. In dieser Situation ist das Nachdenken über zu erwartende Ereignisse und mögliche Verhaltensweisen nötig.

Psychische Entwicklung

Nach Roth (2001) lassen sich zwei Grundtypen von Gedächtnisleistungen unterscheiden. Explizite und implizite Gedächtnisarten beruhen auf hirnanatomisch verschiedenen Strukturen. Explizite, vernunftgebundene Prozesse, sind störungsanfällig (Autofahren lernen). Implizite, emotionalgebundene oder automatisierte Prozesse laufen, nach Auslösung, zuverlässig ab (Autofahren können), was meistens von Vorteil ist. Wer schnell und zuverlässig aus dem emotionalen Gedächtnis heraus reagieren kann, hat grössere Überlebenschancen (Seebeben). Allerdings kann dieser Umstand für psychologische Prozesse auch problematisch sein. Problematisch dort, wo negative emotionale Erfahrungen Handeln verunmöglichen. Solche unwillkommenen Automatismen müssen ersetzt werden, um ein psychobiologisches Wohlbefinden zu erreichen. Es geht darum, Verhalten positiv zu verändern und ein neues neuronales Erregungsmuster zu bilden, welches den unerwünschten Automatismus ersetzt. Um beim Beispiel der Strassen zu bleiben, muss eine neue Autobahn gelegt werden, damit die alte nicht mehr benutzt werden kann und verwildert. Dieser Prozess benötigt Zeit, Geduld und Ausdauer. Autofahren lernt man schliesslich auch nicht an einem Tag.

Rubikonprozess

„Alea jacta est!“ sprach Julius Caesar 49 v.Chr. nach einer Phase des Abwägens und Entschlussfassens am Rubikon im Bewusstsein, mit diesem Entscheid einen Krieg gegen die Galicier zu beginnen.

Im ZRM ist dies die Metapher, um den Übergang von der Planung in die Handlung zu umschreiben.

Das Rubikonmodell nach Grawe (1998) ist vierphasig, vom Motiv über den Rubikon zur Intention, zur präaktionalen Vorbereitung und zur Handlung.

Storch und Krause (2002) schalten eine fünfte Phase vor, welche die unbewussten Bedürfnisse beinhaltet.

Bedürfnis	Motiv	Rubikon	Intention	Präaktionale Vorbereitung	Handlung
Unbewusste Wünsche und Befürchtungen bewusst machen	Bewusst Annäherungsziel wählen		„Wollen“, Handlungsabsicht definieren	Ressourcen bewusst machen und entwickeln	Handeln der Situation und dem Ziel entsprechend anpassen

Das Bedürfnis

Es geht darum, die unbewussten Wünsche und/oder Bedürfnisse in einem geleiteten Prozess bewusst zu machen, damit eine Zielhandlung bewusst werden kann. Bleiben diese unbewusst, ergeben sich Konflikte zu bewussten Wünschen und Bedürfnissen.

Beispielsweise will jemand sich bewusst auf eine Prüfung vorbereiten. Das unbewusste Bedürfnis, der Peer-Gruppe anzugehören und die Zugehörigkeit nicht zu verlieren, lässt die Arbeit auf einen späteren Zeitpunkt verschieben, obschon dabei ein schlechtes Gefühl spürbar ist.

Wird das unbewusste Bedürfnis nicht bewusst, kann der Schritt zur nächsten Phase nicht getan werden.

Das Motiv

Sind nun auch die unbewussten Bedürfnisse bekannt, geht es darum abzuwägen, welche für das zielorientierte Handeln im Vordergrund stehen. Im besten Fall sind beide Bedürfnisse im Beispiel, das heißt Motive weil sie nun bewusst sind, vereinbar. Es besteht Klärungsbedarf, welches der Motive im Vordergrund stehen soll. Dieser Prozess kann lange andauern und schwierig sein. Hier wird das eigentliche Ziel formuliert und geklärt, ob es ein Annäherungsziel ist, unter eigener Kontrolle steht und motivierend, inspirierend ist. Erst wenn diese Klärung erfolgt ist, kann über den Rubikon zur Intention übersetzt werden.

Der Übergang über den Rubikon

Das Abwägen und der Suchprozess führen in eine Phase des „Wollens“. Die braucht ein gutes Gefühl, das Gefühl der Entschlossenheit. Ist dieses Gefühl erreicht, kann zur Tat (Intention) geschritten werden. Dieses Gefühl zeigt sich auch körperlich als somatischer Marker, sei es als „glückseliges Grinsen“, als Veränderung des Tonus, der Puls- und Atmungsfrequenz etc. Tritt ein somatischer Marker auf, erhalten wir das „Stopp- oder Go-

Signal“ auf. Nicht alle Menschen sind fähig ihre somatischen Marker wahrzunehmen. In diesem Fall ist es von Vorteil wenn Gruppenmitglieder helfen, die auftretenden Marker zu beobachten und zu kommunizieren.

Die Intention

Mit dem Überqueren des Rubikons ist nun eine andere Verfassung, ein anderes Gefühl spürbar und es geht darum, das Ziel in Handlung umzusetzen. Je stärker das „Wollen“ ausgeprägt ist, desto besser ist das Ziel zu realisieren. Ein starkes „Wollen“ ist zu erreichen, wenn ein möglichst grosser und sichtbarer Nutzen erwartet werden darf und ein eindeutiger positiver Marker auftritt.

Die präaktionale Vorbereitung

Ist die Intention eindeutig und stark kann mit der Umsetzung ins Handeln begonnen werden. Ist dem nicht so, muss das Handeln vorbereitet werden. Es geht darum, dass das neue bewusste Ziel auch in kritischen Situationen erreicht werden kann. Dafür ist es notwendig, durch Training die bewusste Handlung neuronal zu bahnen und damit den impliziten Modus zu erreichen (automatisieren). Erinnerungshilfen helfen in diesem Prozess, sie aktivieren Organismus und Körper in Hinsicht auf das zu Erreichende (Priming). „Unbewusst verlaufendes Priming, das Ziele zum Inhalt hat, kann auf das zielrealisierende Handeln von Menschen ähnliche Effekte haben, wie es Ziele mit sich bringen, die von Menschen bewusst verfolgt werden (Storch/Krause 2002, S. 69)

Die Handlung

Durch die Auseinandersetzung mit der Zielvorstellung und des Primings ist das zielorientierte Handeln in bekannten und vertrauten Situationen nun möglich. Kritisch wird zielorientiertes Handeln in unvorhersehbaren und überraschenden Situationen. Um auch da das Ziel zu erreichen, muss altes Verhalten in neue Handlungsroutinen überführt werden, was des Trainierens und der Ausdauer bedarf. Hier sind kurzfristige Erfolge selten zu erwarten.

Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)

Das Training zum ZRM baut, analog des Rubikonprozesses, auf fünf Phasen auf. Dabei ist es wichtig, dass die einzelnen Phasen durchlaufen werden.

Die Phasen des ZRM

Die fünf Phasen des ZRM übernehmen wir von der Website <http://www.zrm.ch/>

„ZRM-Phase 1: Mein Thema

In der ersten Phase des ZRM geht es darum, die Ressourcen („Stärken“, „Hilfsquellen“) der Jugendlichen zu aktivieren und dadurch Motivationen aufzubauen, sich in eine bestimmte Richtung weiterzuentwickeln. Um die für sie bedeutsamen Themen zu ermitteln, werden zahlreiche Bilder präsentiert. Die Jugendlichen werden aufgefordert, das Bild auszuwählen, das in ihnen ein positives Körpergefühl auslöst. Dadurch bekommen die Jugendlichen auch Zugang zu ihren *unbewussten Bedürfnissen*. Erst wenn das Bedürfnis zum *Thema* heranreift, ist es auch bewusst verfügbar und kann bearbeitet werden.

ZRM-Phase 2: Vom Thema zum Ziel

Der nächste entscheidende Schritt besteht jetzt darin, das Thema in eine *Absicht* umzuwandeln. Im ZRM-Kurs wird darum das Thema anhand dreier Kernkriterien bearbeitet, die für ein handlungswirksames Ziel grundlegend sind: Erstens müssen

die Jugendlichen ein *Annäherungsziel* formulieren, welches ein Vorstellungsbild vom angestrebten Zustand erzeugt, das entsprechende neuronale Netz aktiviert und damit (im Gegensatz zu einem Vermeidungsziel) die Auftretenswahrscheinlichkeit des erwünschten Verhaltens erhöht.

Zweitens muss die *Realisierbarkeit* dieses Annäherungszieles *100% unter der eigenen Kontrolle* liegen. Denn je eher ein Mensch das Gefühl hat, mit eigenen Kräften ein bestimmtes Ziel auch erreichen zu können, desto grösser ist die Motivation, sich nachhaltig für dieses Ziel einzusetzen.

Drittens muss das *Ziel durch ein deutlich beobachtbares positives Körpergefühl gekennzeichnet* sein, was bedeutet, dass der/die Jugendliche ein deutlich sichtbares Zeichen der Zufriedenheit zeigen muss, das von ihm/ihr selbst und auch von anderen Menschen gut und zuverlässig beobachtet werden kann. Meist beginnen die Personen förmlich zu strahlen, weswegen dieses Phänomen von Storch & Krause (2002) das „glückselige Grinsen“ genannt wird. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein nach diesen Kernkriterien erarbeitetes Ziel in Handlung umgesetzt wird, ist wesentlich höher als bei reinen „Disziplinzielen“.

ZRM-Phase 3: Vom Ziel zum Ressourcenpool

Nun werden die Vorbereitungen getroffen, um die Ziele in Handlungen umsetzen zu können. Die entscheidende Aufgabe besteht darin, die Voraussetzungen zu schaffen, dass das Ziel quasi „wie von alleine“ bzw. ohne bewusste Anstrengung und auch in schwierigen Situationen handlungswirksam werden kann. Durch den Aufbau eines *Ressourcenpools* wird versucht, möglichst viele verschiedene Ebenen der Informationsspeicherung anzusprechen. In der Sprache der Gedächtnispsychologie: *Das Ziel wird multicodiert*. Der Ressourcenpool besteht aus einer Vielzahl von individuell zusammengesetzten Erinnerungshilfen, die es ermöglichen, sich im Alltag möglichst oft an das persönliche Ziel zu erinnern, wodurch sich das neuronale Netz bahnen kann. Neben den Erinnerungshilfen stellt *das handlungswirksam formulierte Ziel* eine weitere Ressource dar. Eine dritte Ressource ist der *Körper*. Im Kurs wird in einer geleiteten Phantasiereise der körperliche Ausdruck, der mit dem zu realisierenden Ziel übereinstimmt, mental vorbereitet und sich die Ausführung des erwünschten zielrealisierenden Handelns in Gedanken ausgemalt.

Zusammenfassend heisst das, dass gut gebahnte neuronale Netze multimodal d.h. kognitiv, emotional und körperlich koordiniert werden sollten.

ZRM-Phase 4: Meine Ressourcen gezielt einsetzen

In dieser Phase werden *Ausführungsabsichten* gebildet, d.h. das allgemeine Ziel wird in konkretes Verhalten übersetzt. Ausführungsabsichten werden im ZRM ausschliesslich darauf gebildet, wie die Ressourcen aus dem Ressourcenpool eingesetzt werden können. Die Auswahl der zu verwendenden Ressourcen wird den Jugendlichen selbst überlassen. Im Ressourcenpool, der ein breites, vielfältiges und multimodales Repertoire enthält, findet sowohl der/die kognitiv als auch der/die vermehrt körperbezogene oder sich auf seine Gefühlswelt verlassende Jugendliche seine/ihre persönlichen Ressourcenelemente.

ZRM-Phase 5: Integration und Transfer

In dieser Phase wird versucht, die Entstehung sowohl der *individuellen Ressourcen* (d.h. auf der Ebene der Identität der Jugendlichen) als auch der *Umweltressourcen* (d.h. auf der Ebene der sozialen Netzwerke und der sozialen Unterstützung) anzuregen und der Austausch zwischen den Jugendlichen schon im Training selbst zu planen. Dies geschieht, indem die Reflexion darüber angeregt wird, welchen Weg die Jugendlichen im Verlauf des Trainings gegangen sind, vom ersten Bild, das sie gewählt haben, über ihr Ziel bis zu ihrem Ressourcenpool. Mit sozialen Ressourcen ist der Erfahrungsaustausch der Jugendlichen nach dem Kurs gemeint. Einen solchen Austausch in Gang zu setzen und aufrechtzuerhalten, ist u.a. Teil der Folgekurse.

NB: Der Inhalt dieser fünf Trainingseinheiten in ZRM-Kursen mit Jugendlichen entspricht dem von ZRM-Kursen mit Erwachsenen. Hingegen unterscheiden sich die Kurse in der Methodik.“

ZRM und lernfördernder Unterricht?

Erkenntnisse

In der Auseinandersetzung mit dem ZRM und unserem Unterricht fallen uns folgende Aspekte auf:

- ✓ ZRM geht von einem Menschenbild der humanistischen Psychologie aus
- ✓ ZRM stellt das psychobiologische Wohlbefinden in den Vordergrund
- ✓ ZRM orientiert sich an den Fähigkeiten und nicht an den Defiziten
- ✓ ZRM basiert auf Annäherungszielen, lässt keine Vermeidungsziele zu
- ✓ ZRM fördert die Persönlichkeitsentwicklung
- ✓ ZRM fördert das selbstbestimmte Handeln
- ✓ ZRM ermöglicht die Bahnung von gewünschtem, zielorientiertem und situationsbezogenem Handeln

→ Wir gehen davon aus, dass das ZRM als Grundphilosophie für lernfördernden Unterricht gelten kann!

Schwierigkeiten in der Umsetzung könnten sein:

- Negatives Priming durch Erfahrungen in der Schule verhindert Offenheit
- Negative Erfahrungen in der Schule verhindern die Bereitschaft, an ressourcenorientierten Zielen zu arbeiten
- Rollenkonflikt Schule – Privatleben verhindert das Angehen von privaten Zielen

In den Gesprächen über das ZRM wurde uns bewusst:

- ZRM ist für Lehrende wie Lernende eine Methode, an sich zu arbeiten, gesteckte Ziele zu erreichen, mit Stresssituationen positiv umzugehen und das biopsychologische Wohlbefinden zu erreichen.
- Um bei den Lernenden Erfolg mit dem Modell zu haben, ist die Eigenerfahrung der Lehrenden, das Durchlaufen aller fünf Phasen, unabdingbar.
- Die Umsetzung des ZRM im Unterricht lässt eine Vielzahl von konkreten Aktivitäten in der Klasse, der Gruppe und in Zweierteams zu.
- Die Umsetzung verlangt nach kreativen Ideen.
- Die Umsetzung verlangt den Lehr- und Stoffplan zu Gunsten von Sozial- und Selbstkompetenz zu erweitern
- Die Umsetzung ist entwicklungsfähig und ermöglicht eine Zielveränderung und -erweiterung

Wir gehen davon aus, dass

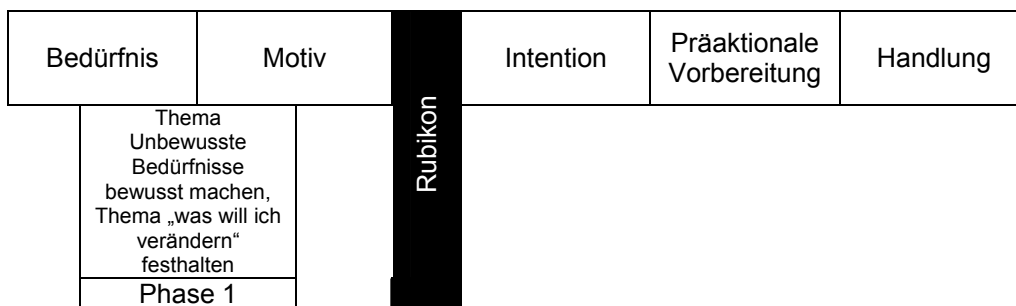
- die Zeit, welche für das Entwickeln einer gesunden Sozial- und Selbstkompetenz gebraucht wird, nutzbringend eingesetzt ist
- in Sozial- und Selbstkompetenz gestärkte Jugendliche wesentlich besser lernen und der Stoffplan dadurch letztlich eher bewältigt werden kann
- Gruppen durch abgehende- oder neu dazukommende Lernende stabiler bleiben und neu dazukommende Lernende besser aufgenommen werden
- der Prozess über eine länger Zeit andauert
- mit den Lernenden immer wieder am Prozess gearbeitet werden muss

- der Ablauf immer wieder geübt werden muss, damit eine neuronale Bahnung entsteht
- Jugendliche fähig werden, durch die klare Struktur der Prozessphase weitere Ziele zu bestimmen und erfolgreich anzugehen
- das ZRM ein lebensbegleitendes Lernen fördert

Ansätze für die Umsetzung

Für die Umsetzung in den Unterricht können wir uns Grundsätzlich an die einzelnen Schritte aus dem Rubikonprozess und dazugehörigen Phasen halten.

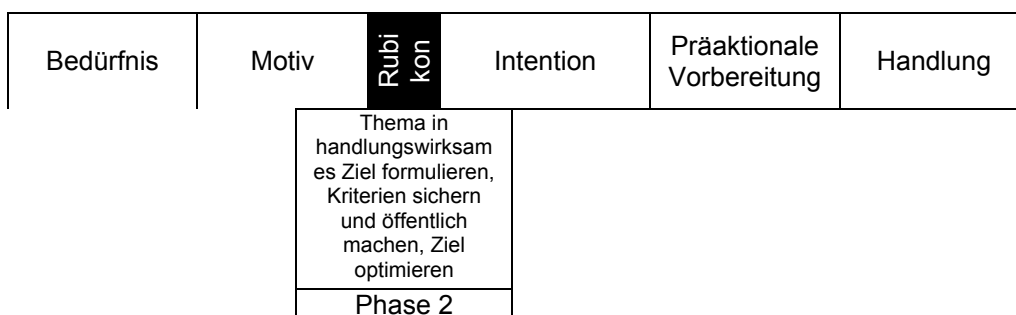
Vom Bedürfnis zum Motiv



Für die Umsetzung dieser Phase im Unterricht, sehen wir folgende Ansätze:

- Aufbau des Vertrauens in der Gruppe durch Interaktionen
- Spiel mit Masken
- Rollenspiele / Körperarbeit mit positiver Ausgangslage (Im Lotto gewonnen)
- Gefühle bewusst wahrnehmen und kommunizieren
- Einsatz eines Logbuchs
- Mit Hilfe einer Bildergalerie die unbewussten Bedürfnisse erfahrbar machen
- Gegenseitig den Ideenkorb füllen
- Gegenseitig somatische Marker identifizieren
-

Über den Rubikon

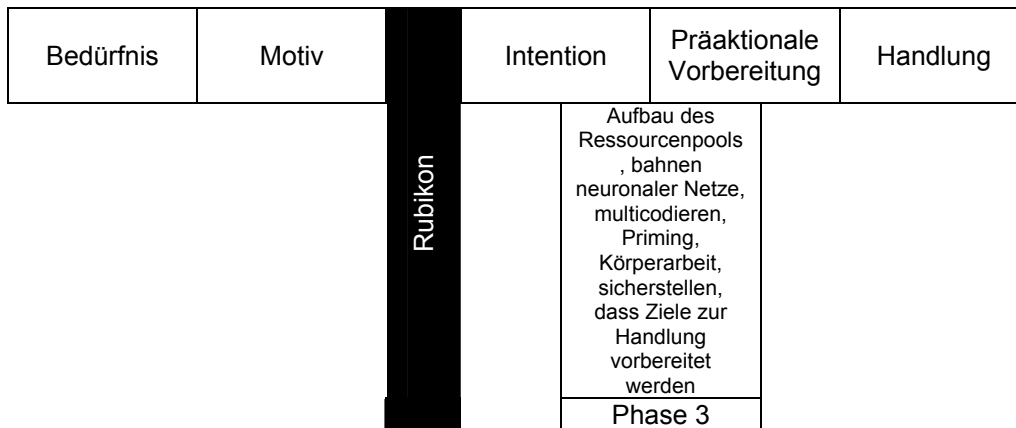


Für die Umsetzung dieser Phase im Unterricht, sehen wir folgende Ansätze:

- Grundsätzliches zum Formulieren von Zielen
- Thema in Ziel umformulieren

- Handlungswirksame Ziele in Gruppen erarbeiten
- Somatische Marker bewusst erfahren
- Physisch über den Rubikon gehen
-

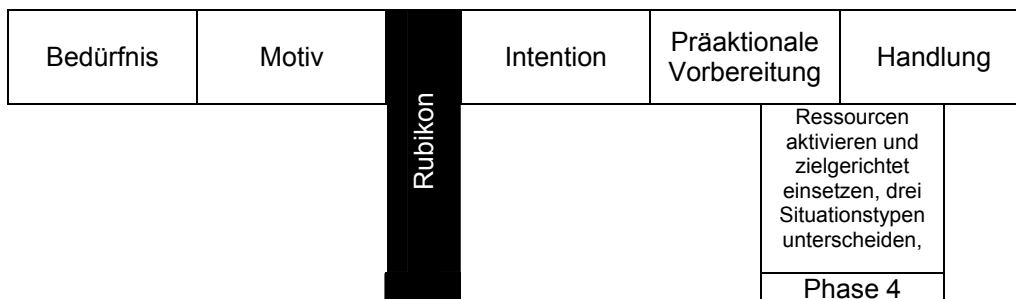
Vom Ziel zum Ressourcenpool



Für die Umsetzung dieser Phase im Unterricht, sehen wir folgende Ansätze:

- Theoretischer Hintergrund zu neuronalen Netzwerken und zur Bahnung
- Primes (Erinnerungshilfen, Auslöser) einführen
- Tauschbörse von Primes
- gegenseitiges Schenken von Primes
- Körperübungen
- das Ziel in den Körper bringen (Fantasiereise)
- Übungen zum Mentaltraining
- Körperbilder malen
- Ressourcenpool ergänzen
-

Mit den Ressourcen zielgerichtet handeln

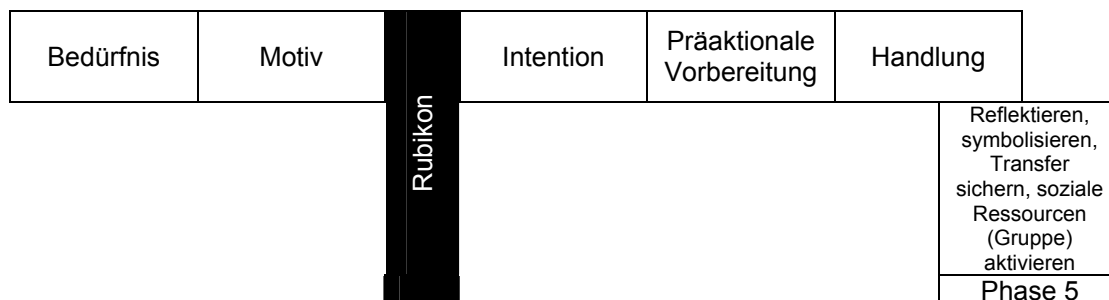


Für die Umsetzung dieser Phase im Unterricht, sehen wir folgende Ansätze:

- Grundlagen zu den drei Situationstypen schaffen
- Vorläufersignale identifizieren
- Rollenspiele zu den drei Situationstypen
- Stopper Börse

- Ressourcenpool ergänzen
-

Integration, Transfer und Abschluss



Für die Umsetzung dieser Phase im Unterricht, sehen wir folgende Ansätze:

- Reflektieren und zusammenfügen der Puzzleteile aus den vorangehenden Phasen
- Soziale Ressourcen aufbauen, institutionalisieren
- Ziele evtl. erweitern und verändern
- Einsatz der Ressourcen optimieren
- Sich der erreichten Ziele bewusst werden (Endbild malen)
- Seilschaften bilden (Zusammenarbeit mit Sportlehrperson: beispielsweise klettern, rudern,)
- In „Seilschaften“ die Kletterroute besprechen: Was mache ich wenn, das könnte ein Hindernis sein ...
- Ressourcenpool ergänzen
-

Praktische Überlegungen zur Umsetzung

Die Umsetzung des ZRM sehen wir schwergewichtig am Anfang des Schuljahres, damit wir die Lernenden während des Jahres begleiten und unterstützen und auf die Ressourcen aus dieser Arbeit aufbauen können. Gleichzeitig legen wir Wert darauf, anfangs des Schuljahres auch genügend Zeit für eine möglichst fundierte Diagnose einzusetzen. Diagnose verstehen wir nicht nur in Bezug auf das schulische Lernpotential sondern auch bezüglich der Selbst- und Sozialkompetenz. Dabei versteht sich von selbst, dass Lernende für sie wichtige Ziele formulieren können, die nicht unbedingt schulbezogen sind. Als Lehrperson müssen wir darauf achten, dass wir die Lernenden in ihren Zielformulierungen unterstützen, auch wenn diese nicht unseren Intentionen entsprechen.

	W1	W2	W3	W4	W5	W6	W7	W8	W9	W10	W11	W12	W13	W14	W15	W16	W17	W18	W19
Maya Berufsfachschule wöchentl. 4 Lekt.	Vertrauensbildung	Phase 1 Diagnose	Phase 2 Diagnose	Phase 3 Diagnose	Phase 4 Diagnose	Phase 5 Diagnose ff						Ziele überprüfen, evtl. anpassen Erfahrungen austauschen						Ziele überprüfen, evtl. anpassen Erfahrungen austauschen	
Samuel Berufsvorbereitung Tageschule	Vertrauensbildung Phase 1+2 Diagnose	Phase 3+4 Diagnose	Diagnose	Diagnose	Diagnose	Diagnose ff	Phase 5											Ziele überprüfen, evtl. anpassen Erfahrungen austauschen	

	W20	W21	W22	W23	W24	W25	W26	W27	W28	W29	W30	W31	W32	W33	W34	W35	W36	W37	W38
Maya Berufsfachschule wöchentl. 4 Lekt.									Ziele überprüfen, evtl. anpassen Erfahrungen austauschen									Ziele überprüfen, evtl. anpassen Erfahrungen austauschen	
Samuel Berufsvorbereitung Tageschule																		Ziele überprüfen, evtl. anpassen Erfahrungen austauschen	

Damit das Ziel erfolgreich erreicht werden kann, ist es uns wichtig, anfangs Jahr eine Vertrauensbasis zu schaffen, zu klären, was die Jugendlichen im Moment beschäftigt, welche Zielvorstellungen sie haben und was sie sich unter Lernen vorstellen. Wir gehen davon aus, dass für die Jugendlichen Lernen nur mit Wissen verknüpft ist und es eine neue Erfahrung sein wird, beim Lernen den ganzen Körper und die Gefühle einzubeziehen. Soll die Grundhaltung der Lernenden auf Dauer verändert, das heisst eine neue Bahnung gelegt werden, bedingt dies ein wiederholtes Üben der neu erworbenen Verhaltensmuster.

Reflektion

Durch das Bearbeiten der neurobiologischen Hintergründe zum ZRM und des Rubikonmodells liess sich die Verbindung zu den Kursinhalten schaffen, was wir als spannend und gleichzeitig ergänzend erlebten. ZRM ist nicht Lernförderung im herkömmlichen Sinn. Das Modell fördert den Menschen ganzheitlich, in seiner Persönlichkeit, was wir auch an uns selber feststellen konnten. Das gemeinsame zielgerichtete Handeln hat uns beiden Sicherheit und Entlastung gebracht. Nebenbei hat die jeweilige geographische Verschiebung mit vielen kleinen Episoden das Lernen lebendig gemacht.

Maya Stirnimann

Ich nehme es vorweg. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Samuel war für mich bereichernd, lehrreich, kreativ und lustvoll. Ich habe viel gelernt und es hat Spass gemacht.

Erkenntnisse über meinen Lern- und Arbeitsstil

Die Arbeit im Team hat für mich einmal mehr die Bestätigung gebracht, dass ich eine Team-Playerin bin. Diskussionen, gemeinsames Erarbeiten einer Thematik, etwas Konkretes weiterentwickeln, helfen mir, meine Stärken auszuleben, kreativ zu sein und Ideen zu entwickeln. Neben der Erweiterung des eigenen theoretischen Fachwissen durch Lesen, waren Gespräche über die Texte und die gegenseitigen Erklärungen dazu, für mich von grosser Wichtigkeit.

In dieser eigentlich kurzen Zeit der Zusammenarbeit ist mir klar geworden, dass ich wieder vermehrt den Austausch brauche, um meine alltägliche Arbeit lustvoller zu erledigen. Die persönlich gemachten Erfahrungen mit dem ZRM haben mir den Zugang zu den theoretischen Grundlagen erleichtert. Als Praktikerin gelang es mir, mit Beispielen die

nötigen Brücken zu schlagen, um so die Theorie für mich „verdaubar“ oder gar geniessbar zu machen. Vor langer Zeit aufgebaute Blockaden zu sehr theorielastigen Themen, bröckeln langsam und ich finde den Zugang nach und nach wieder.

Bei dieser Arbeit ist es mir geglückt, mich an meine Zeitplanung zu halten und mich selber nie unter „Druck“ zu fühlen. Vielleicht dank ZRM!

Bedeutung für meine berufliche Tätigkeit

Immer wichtiger wird für mich, die ganze Persönlichkeit der Lernenden bewusst in mein Lehren einzubeziehen. Die Persönlichkeitsentwicklung der einzelnen Lernenden steht vor dem Faktenwissen und bedingt den Mut zur Lücke im Moment. Durch das Schaffen von guten Lern-Voraussetzungen gelingt effizienteres Lernen, davon bin ich überzeugt. Den Lernenden Gelegenheit geben, sich selber kennen und an sich glauben zu lernen, gleichzeitig die inhaltlichen Ziele zu erreichen, ist für mich die zukünftig herausfordernde Aufgabe. Und da Lernen ein aktiver, selbstgesteuerter, konstruktiver, situativer und sozialer Prozess ist, bin auch ich in Etappen auf dem Weg, die Lernsituationen für die Lernenden immer wieder zu optimieren.

Meine nächsten Schritte

Die kurze Zeit, die uns für die zweite Umsetzungsarbeit zur Verfügung stand, liess eine Umsetzung nicht zu. Die erarbeiteten Ansätze motivieren mich klar, das ZRM, verknüpft mit der Diagnostik, in eine übergreifende Konzeption der Jahresplanung einzubeziehen und mit der (den) nächsten Klasse(n) anzugehen. Kurzfristig versuche ich Ressourcen der einzelnen Lernenden noch besser wahrzunehmen und zu stärken. Kleine Elemente, Methoden aus dem ZRM, baue ich bereits in nächster Zeit ein (Zielformulierungen, Körper als Ressource, Unterstützung im Team.....). Beim Vorbereiten von fachinhaltlichen Lernangeboten werde ich die verschiedenen Faktoren, die Lernen erleichtern können, noch bewusster vor Augen haben und meine Lernangebote darauf ausrichten (Atmosphäre, Brücken von altem zu neuem, Vielfalt, Neugier wecken, Aufmerksamkeit erregen, individuelle kognitive Lernleistung, Unterricht als Aufforderung.....) Ich bin gespannt auf Reaktionen der Lernenden und vor allem auf mögliche Erfolge.

Samuel Schüpbach

Diese Umsetzungsarbeit nimmt in zwei Bereichen für mich eine wichtige Bedeutung ein. Im Unterricht und im Persönlichen.

Für den Unterricht habe ich ein Modell kennen gelernt, welches mich in meinen Ansätzen und in meiner Intention bestärkt. In den ersten Schulwochen war mir der Stoff nicht so wichtig wie der Versuch, ein positiv orientiertes Lernumfeld zu schaffen. Dank der Auseinandersetzung mit dem ZRM habe ich nun den theoretischen Hintergrund, der mein bisheriges Handeln auch stützt.

Persönlich habe ich ein Modell kennen gelernt, welches mir hilft, das eigene Handeln zu überdenken und zielorientierter zu gestalten. Vorsätze bleiben nicht mehr bloss Vorsätze.

Bezüglich meines Lernens ist mir bewusst geworden:

- Ich arbeite sehr gerne mit einer Lernpartnerin. Die angeregten Gespräche haben mich gefordert und gefördert, sie haben mir Spass gemacht und ich konnte mich so sehr konzentriert und intensiv dem Thema widmen. Danke Maya.
- Ich finde die Umsetzungsarbeiten sinnvoll. Die Aufgabe zwingt, mich vertieft mit neuem Stoff zu befassen.
- Einmal mehr: Der Zeitpunkt der Arbeit behinderte mich. Es ist mir nicht möglich, in dieser Zeitspanne eine Umsetzung wirklich durchzuziehen ohne mich selber oder die Lernenden zu überfordern (Jahresplan). Hier bin ich dankbar für das Entgegenkommen und das Verständnis der Kursleitung.

Solange die Thematik in der Ausbildung nicht abgeschlossen ist, finde ich es verfrüht, eine Arbeit darüber zu schreiben und eine Umsetzung zu versuchen.

Hier wäre weniger mehr.

- Ich habe mich an diesem Kurs eingeschrieben um möglichst viele Aspekte der Förderpädagogik kennen zu lernen und in der Praxis anzuwenden, nicht um wissenschaftlich strukturierte Arbeiten zu schreiben (das kann und will ich auch gar nicht).
In dieser Hinsicht, und nicht nur hier, scheint der Pragmatiker in mir absolut im Vordergrund zu stehen.
- Die Rückmeldung zu meiner ersten Arbeit hat mir sehr geholfen, mich ungehemmt und voll in die zweite Arbeit einzugeben. Eine positive Rückmeldung bestärkt und verleiht mir Flügel, eine kritische lässt mich wissen, worauf ich besonders zu achten habe. Dass die vereinbarten Termine nicht eingehalten worden sind hat mich gestört und verunsichert.

Die nächsten Schritte beinhalten eine Umsetzung der Arbeit im Unterricht. In nächster Zeit will ich vermehrt den Ressourcen meiner Lernenden Beachtung schenken und diese unterstützen und fördern. Dazu will ich einzelne Elemente aus dem ZRM im Unterricht einbauen und bei der Planung des Unterrichts auf die Erkenntnisse aus unserer Arbeit aufbauen.

Im nächsten Schuljahr will ich das Modell am Anfang sorgfältig einplanen und gemeinsam mit meinen Lernenden den Weg zum ziel- und ressourcenorientierten Handeln unter die Füße nehmen.

Gemeinsam ist uns bewusst, dass die eigentliche Umsetzung noch vor uns liegt. Der Grund dafür liegt in der kurzen Zeitspanne, zusätzlich unterbrochen durch Weihnachtsferien, Praktika, Faschachts- und Sportferien, die uns leider eine direkte Umsetzung verunmöglichte. Allerdings hat dies natürlich auch einen positiven Aspekt. Wir sind uns einig, in Zukunft in unseren Klassen Ansätze aus dem ZRM einzubauen. Was bedeutet, dass unsere Zusammenarbeit über längere Zeit gesichert ist. Darauf freuen wir uns. Und weil ZRM zum ziel- und ressourcenorientierten Handeln führt, werden diese Vorsätze keine Vorsätze bleiben.

Literaturverzeichnis

Storch, M. / Krause, F. (2003). *Selbstmanagement – ressourcenorientiert*. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell. Bern: Hans Huber

Storch, M. (2003). *Das Geheimnis kluger Entscheidungen*. Von somatischen Markern, Bauchgefühl und Überzeugungskraft. Pendo: Zürich

Storch, M. / Riedener, A. (2005). *Ich packs! - Selbstmanagement für Jugendliche*. Ein Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell. Bern: Hans Huber

Benz, S. (2003). *Ziele formulieren*. Die Lösungs-orientiert Kurztherapie und das Zürcher Ressourcen Modell im Vergleich. Zürich (<http://www.zrm.ch>)

Zürcher Ressourcen Modell (Dezember, 2004).ZRM Jugendliche.
(<http://www.zrm.ch>)

Storch, M. (2000) Beiträge zur Lehrerbildung, 18 (3) S. 307 – 323
(<http://www.zrm.ch>)