

Maja Storch und Frank Krause

S? "-1
β

Selbstmanagement - ressourcenorientiert

**Grundlagen und Trainingsmanual
für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell**

ZRM[®]

Zweite, korrigierte Auflage

Verlag Hans Huber
Bern • Göttingen • Toronto • Seattle

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	11
Für wen dieses Buch geschrieben wurde.	11
Warum wir das Zürcher Ressourcen Modell entwickelt haben.	13
Integrationsabsichten	13
Ressourcenorientierung.	16
Transfereffizienz.	19
Wie dieses Buch benutzt werden kann.	22

Teil 1: Theorie

1.1 Die Sichtweise der Neurowissenschaften.	25
1.1.1 Das Gehirn ist ein selbstorganisierender Erfahrungsspeicher ...	25
1.1.2 Wie Erfahrungen im Gehirn gespeichert werden.	29
1.1.3 Gedächtnis beruht auf neuronalen Netzen.	32
1.1.4 Neuronale Netze gestalten psychisches Geschehen.	35
1.1.5 Das Gedächtnis hat ein emotionales Bewertungssystem.	38
1.1.6 Das emotionale Bewertungssystem und die somatischen Marker	42
1.1.7 Wer entscheidet - Gefühl oder Verstand?.	48
1.1.8 Psychische Entwicklung aus neurowissenschaftlicher Sicht.	52
1.2 Der Rubikon-Prozess.	57
1.2.1 Das Bedürfnis.	60
1.2.2 Das Motiv.	62
1.2.3 Der Übergang über den Rubikon.	64
1.2.4 Die Intention.	65
1.2.5 Die präaktionale Vorbereitung.	67
1.2.6 Die Handlung.	71

Selbstmanagement - ressourcenorientiert

1.3	Die Phasen des Zürcher Ressourcen Modells	75
1.3.1	Phase 1: Das Thema	77
1.3.2	Phase 2: Vom Thema zum Ziel	84
1.3.2.1	Die Ausgangslage zu Beginn der Phase 2	84
1.3.2.2	Die drei Kernkriterien für ein handlungswirksames Ziel	86
1.3.3	Phase 3: Vom Ziel zum Ressourcenpool	100
1.3.3.1	Ressource 1: Das handlungswirksam formulierte Ziel	102
1.3.3.2	Ressource 2: Erinnerungshilfen	105
1.3.3.3	Ressource 3: Der Körper	109
1.3.4	Phase 4: Die Ressourcen gezielt einsetzen	122
1.3.5	Phase 5: Integration und Transfer	128
1.3.5.1	Der Identitätsaspekt	130
1.3.5.2	Der Umweltaspekt	132

Teil 2: Trainingsmanual

Einleitung	137
Der Nutzen für Trainerinnen	137
Der Nutzen für Trainingsteilnehmerinnen	137
Tipps zum Gebrauch des Manuals	138
Aufbau des Trainings	139
Trainingsübersicht - Advance Organizer	139
Transfersicherung	139
Der Trainingsrahmen	139
Durchführungsmodi und Zeitbedarf	139
Teilnehmerzahl und Teilnehmvoraussetzungen	140
Bedarf an Räumen, Material, Medien	140
Didaktische Empfehlungen	141
Wieviel Theorie braucht es?	141
Arbeiten und Kommunizieren nach dem «Hebammen-Prinzip»	142
Die Gruppe gezielt als Ressource nutzen	143
Einen privaten <i>und</i> einen öffentlichen Kursbereich vorsehen	143
Visualisierung und Teilnehmerunterlagen	145
Förderung von Eigenwahrnehmung - ein paralleler Lehrplan	146
2.1 Trainingsphase 1: Mein aktuelles Thema klären	149
2.1.1 Der Einstieg	149
2.1.1.1 Informationen zum Training	149
2.1.1.2 Entspannt starten	149
2.1.1.3 Über Bilder einander kennenlernen	151

2.1.2	Mein aktuelles Thema klären	152
2.1.2.1	Warum wir mit Bildern und «somatischen Markern» arbeiten - <i>Impuls</i>	153
2.1.2.2	Die Ressourcen der Gruppe nutzen im «Ideenkorb».	154
2.1.2.3	Öffentlichkeit herstellen.	155
2.2	Trainingsphase 2: Vom Thema zu meinem Ziel.	159
2.2.1	Ziele handlungswirksam formulieren!	159
2.2.1.1	Drei Kernkriterien der Handlungswirksamkeit - <i>Impuls</i>	159
2.2.1.2	Die Gruppenarbeit vorbereiten.	162
2.2.1.3	Das handlungswirksame Ziel in Gruppen erarbeiten.	164
2.2.1.4	Öffentlichkeit herstellen und Kriterienerfüllung sichern.	164
2.2.1.5	Das Ziel systemisch optimieren.	165
2.3	Trainingsphase 3: Vom Ziel zu meinem Ressourcenpool	167
2.3.0	«Ressourcen» und «Ressourcenpool» - <i>Impuls</i>	167
2.3.1	Ressourcenaufbau 1: Das «handlungswirksam formulierte Ziel» - ein zentrales Element im Ressourcenpool.	168
2.3.2	Ressourcenaufbau 2: Erinnerungshilfen und Auslöser entwickeln	169
2.3.2.1	Neuronale Plastizität oder «Vom Trampelpfad zur Autobahn» - <i>Impuls</i>	169
2.3.2.2	Die Umsetzung im Training.	170
2.3.2.3	Öffentlichkeit herstellen und Austauschen.	171
2.3.3	Ressourcenaufbau 3: «Das Ziel in den Körper bringen».	171
2.3.3.1	Das Handlungsmodell im ZRM - <i>Impuls</i>	171
2.3.3.2	Den Ressourcenaufbau mental bahnen.	173
2.3.3.3	Die zieladäquate Körperverfassung real entwickeln.	175
2.3.3.4	Die Ergebnisse einprägsam festhalten.	176
2.3.3.5	Öffentlichkeit herstellen und Austauschen.	177
2.3.4	Den Ressourcenpool aktualisieren.	177
2.4	Trainingsphase 4: Mit meinen Ressourcen zielgerichtet handeln.	179
2.4.1	Die ZRM-Strategie zur Realisierung von Zielen - <i>Impuls</i>	179
2.4.2	Planung des Ressourceneinsatzes für vorhersehbare Situationen (Situationstyp 1).	180
2.4.2.1	Auswahl einer geeigneten Situation und Festlegen konkreter Ausführungsmaßnahmen.	180
2.4.2.2	Öffentlichkeit herstellen und Planungen austauschen.	181
2.4.3	Planung des Ressourceneinsatzes für unvorhersehbare Situationen (Situationstyp 2).	182

O	Selbstmanagement - ressourcenorientiert	
2.4.3.1	Ausgangslage, «Grenzerfahrung», Konsequenzen - <i>Impuls</i> ...	182
2.4.3.2	Unerwünschte Belastungs-Routinen, Vorläufersignale, Stopp-Befehle - <i>Impuls</i>	185
2 A3.3	Analyse, Vorsatzbildung und Austausch	189
2.4.3.4	Den Ressourcenpool aktualisieren.	190
2.5	Trainingsphase 5: Integration, Transfer und Abschluss ...	193
2.5.1	Den Trainingsprozess reflektieren, integrieren, symbolisieren ..	193
2.5.2	Den Transfer sichern, die Trainingsgruppe als Ressource nutzen	194
2.5.2.1	Transfereffizienz: Ein Qualitätsmerkmal des ZRM - <i>Impuls</i> ..	195
2.5.2.2	Soziale Ressourcen - Kooperation vereinbaren in Tandems und Netzwerken.	197
2.5.2.3	Der Ressourcenpool - Endstand	197
2.5.3	Ausblick und Abschluss.	197
	ZRM-Forschung	201
	Prozessorientierte Untersuchung von Persönlichkeitsentwicklung mittels Zeitreihen (von Ferdinand Keller und Maja Storch).	201
	Literatur zum Kapitel «ZRM-Forschung».	212
	Nachwort	215
	Warum wir mit dem Zürcher Ressourcen Modell zufrieden sind.	215
	Was uns noch am Herzen liegt	217
	Anhang	219
	Einladung zum Kopieren und Kooperieren.	220
	Arbeitsblätter für die Teilnehmenden - Kopiervorlagen.	221
	ZRM®-Aus- und Weiterbildung.	238
	Literatur.	239
	Verzeichnisse der Abbildungen und Flipchartblätter.	248
	Register.	250