

Label für Tests und Arbeitsmittel
für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz

Verfahren

Ressourcen aktivieren mit dem Unbewussten. Manual und ZRM Bildkartei.

Krause, F. & Storch, M. (2010). Göttingen: Bern.

Kategorie
Arbeitsmittel

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Gegenstand des Training-Tools ist das Aktivieren persönlicher Ressourcen. Das Instrument zielt darauf ab, neben bewussten Motiven auch weniger bewusste und unbewusste Bedürfnisse einzubeziehen, wenn es Menschen darum geht, selbstbestimmt ihren Weg zu finden.

1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Das Tool kann bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen eingesetzt werden

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Das Trainings-Tool mit Manual und Bildkartei basiert auf dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM), welches eine erprobte Methode zur gezielten Entwicklung von Handlungsspielräumen ist. Eine Besonderheit des ZRM liegt darin, dass neben bewussten Motiven auch weniger bewusste oder unbewusste Bedürfnisse mit einbezogen werden. Dabei wählen die Teilnehmenden Bilder aus, die in einem anschließenden Schritt, im sogenannten "Ideenkorb", ausgewertet werden. Die Bildkartei enthalten Bilder, die starke positive Gefühle auslösen sollen (z.B. Sonnenblume, Kreuzgang, schlafender Bär, aktiver Vulkan).

Die theoretischen Grundlagen liegen in folgenden Bereichen oder Konzepten:

- das Unbewusste, wie es schon Freud formulierte, aber mit neueren Untersuchungen aus Bereichen wie der Hirnforschung oder der Entwicklungspsychologie,
- die Ressourcen aktivieren aus Bereichen wie der Psychotherapieforschung oder der Gesundheitspsychologie,
- das Rubikon-Modell von Heckhausen und Gollwitzer aus der Motivationspsychologie,
- somatische Marker aus der Hirnforschung, was darauf hinweist, dass Menschen Signale aus dem Unbewussten auf der körperlichen Ebene unterschiedlich wahrnehmen (z.B. eine Enge in der Brust oder ein warmes Bauchgefühl),
- Ideenkorb, welcher mit Selbstorganisation, Gefühlen, Bedürfnissen, Motiven und mit der Amplifikations-Methode von C. G. Jung verbunden wird.

1.4 Material

Das Trainings-Tool liegt im "Zweierpack" vor, einem Manual mit einem Theorie- und Praxisteil sowie einer Bildkartei mit 64 Motiven, welche vor allem für die Praxis entwickelt wurde.

1.5 Anwendungen

1.5.1 *Durchführung und Auswertung*

Im zweiten Kapitel "Praxis" des Manuals werden verschiedene Durchführungs- und Auswertungsvarianten vorgestellt:

- allgemeine Themenstellungen mit offener Bildwahl,
- spezielle Ausgangslagen wie z.B. thematische Eingrenzung oder Problemfixierung,
- spezielle Settings wie z.B. Einzelcoachings oder Grossgruppen,
- vorgeschaltete Verfahren wie z.B. "Ressourcenmarkt" (Erinnerungen grosser Erfolge im Leben führen zu Karten über eigene Fähigkeiten) oder "Logbuch" (im Logbuch werden spezifische Selbstbeobachtungen geschrieben),
- Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Je nach Variante resultieren andere Zeitangaben, wobei die Zeiten nicht exakt angegeben werden, sondern meist mit dem Zusatz "ca." versehen sind.

Die Auswertungen erfolgen qualitativ.

1.5.2 *Interpretation*

Da keine Systematik mit Dimensionen präsentiert wird, stehen im Manual auch keine Beschreibungen von Dimensionen, aber es werden zur Illustration Fallbeispiele vorgestellt.

1.6 Gütekriterien, Literatur

1.6.1 *Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien*

Objektivität:

-

Reliabilität:

-

Validität:

Validitätsuntersuchungen fehlen im Manual, aber durch die Verbindung des ZRM mit wissenschaftlich anerkannten Modellen und Theorien wie z.B. dem Rubikon-Modell von Heckhausen und Gollwitzer kann die Methode als theoretisch hergeleitet bewertet werden.

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

-

1.6.3 *Normen*

Da keine Vergleiche zwischen einer bestimmten Person mit anderen Gruppen durchgeführt werden, sind auch keine Normen vorhanden.

1.7 Literaturhinweise

-

2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

2.1 Anwendungsqualitäten

Das ZRM-Modell ist bei vielen Berufsberatenden recht beliebt. Die Durchführung kann je nach Durchführungsart zeitaufwändig sein. Das Bildmaterial führt bei Teilnehmenden oft dazu, dass Gefühle, Bedürfnisse und Motive formuliert werden, welche hohe subjektive Bedeutung haben. Im Gegensatz zu klassischen psychometrischen Instrumenten, welche die bewusste Seite beleuchten, kann die unbewusste Ebene erfasst werden.

2.2 Kritik / Grenzen

Im Manual werden zwar viele Verbindungen mit wissenschaftlichen Theorien, Modellen und Untersuchungen vorgestellt, aber Studien für berufsberaterische Fragestellungen fehlen (z.B. Zufriedenheit mit der beruflichen Situation oder positive Effekte berufsrelevanter Entscheidungen). Das Arbeiten mit Bildern wird von vielen, aber nicht von allen Personen als positiv empfunden.

2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Für die Erfassung von unbewussten Inhalten werden oft projektive Testverfahren eingesetzt. Die Methode mit Bildern wie mit einer Bildkartei kann ebenfalls unbewusste Inhalte erfassen. Die ZRM-Bildkartei und das Manual geben der Beratungsperson theoretische und praktische Unterstützung im Umgang mit Bildern, welche bei einigen berufsberaterischen Fragestellungen wertvolle Hilfe leisten können. Durch die ZRM-Bildkartei müssen Beratungspersonen nicht eigene aufwändige Bildersammlungen erstellen. Es wäre zu wünschen, dass wissenschaftliche Studien die Validität dieser Methode für die Berufsberatung besser belegen.

2.4 Anmerkungen

-

Die Fachgruppe Diagnostik des SDBB hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu bewerten. Sie tut dies in Form dieses Labels, das den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.