



BSA-Akademie

Prävention, Fitness, Gesundheit

School for Health Management

Lehrbrief

Mentaltrainer/in-B-Lizenz

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Wegweiser durch den Lehrbrief.....	7
Übergeordnete Lernziele des Fernlehrgangs	11
1 Einführung.....	13
2 Biologische und psychologische Grundlagen	16
2.1 Das Nervensystem.....	16
2.2 Wahrnehmen und Erleben.....	27
2.3 Fühlen, Denken und Vorstellen.....	33
2.3.1 Fühlen	33
2.3.2 Denken.....	37
2.3.3 Vorstellen.....	42
2.4 Motivation und Volition	46
2.4.1 Motivation	47
2.4.2 Volition.....	48
2.5 Lernen	52
2.6 Verhalten und Verhaltensänderung.....	59
2.6.1 Verhalten	59
2.6.2 Verhaltensänderung nach dem Transtheoretischen Modell.....	59
2.7 Beeinflussende Faktoren.....	65
2.7.1 Persönlichkeitseigenschaften und -unterschiede	65
2.7.2 Einstellungen und Erwartungen	66
2.7.3 Wahrnehmungen, Kognitionen und Entscheidungen.....	67
2.7.4 Gewohnheiten	67
2.7.5 Antreiber-Dynamiken	68
2.7.6 Externe Faktoren	73
2.8 Selbstregulationsfähigkeit und Selbstwirksamkeitserwartung.....	76
2.8.1 Selbstregulationsfähigkeit	76
2.8.2 Selbstwirksamkeitserwartung	77
2.8.3 Bewertung von Erfolg und Misserfolg im Handlungsverlauf	79
3 Grundlagen für das mentale Training.....	83
3.1 Kommunikation.....	83
3.1.1 Kommunikationsebenen.....	86
3.1.2 Sendekanäle und persönlicher Raum.....	89
3.2 Entspannung und Stressbewältigung.....	98
3.2.1 Motivation und Aktivierung.....	99
3.2.2 Entspannungstraining.....	101
3.2.3 Stressbewältigung.....	102
3.3 Coaching.....	105
3.4 Arbeit mit Teams.....	113
4 Praktische Umsetzung.....	119

4.1 Exploratives Erstgespräch	119
4.2 Zielerarbeitung.....	122
4.3 Spannungsregulation	129
4.3.1 Methodisch-didaktische Prinzipien	129
4.3.2 Einfache und kurze Entspannungsmöglichkeiten	130
4.4 Vorstellungstraining	135
4.4.1 Arten des Vorstellungstrainings	137
4.4.2 Ablauf des Vorstellungstrainings.....	138
4.4.3 Wirkungen des Vorstellungstrainings	147
4.5 Veränderung von Glaubenssätzen	149
4.6 Selbstgesprächsregulation	151
4.7 Training der Selbstwirksamkeitserwartung.....	155
4.7.1 Das Prognosetraining	155
4.7.2 Das wettkampfnahes Prognosetraining.....	158
4.7.3 Gruppen-Prognosetraining.....	161
4.7.4 Ergänzende Bemerkungen zum Prognosetraining.....	164
4.7.5 Transfer des Prognosetrainings in außersportliche Bereiche.....	164
4.8 Aufmerksamkeitstraining.....	168
4.9 Embodiment	172
4.10 Teambuilding	177
Nachwort	183
Anhang.....	185
Lösungen und Kommentare zu den Übungen	185
Prüfungsleistung Hausarbeit.....	192
Tabellenverzeichnis.....	193
Abbildungsverzeichnis	193
Glossar	195
Arbeitsmittel 1 – Selbstgesprächsregulation	207
Arbeitsmittel 2 – Meine Stärken	212
Arbeitsmittel 3 – Aufmerksamkeitsregulation	213
Literaturverzeichnis	214

1 Einführung

Unsere Gesundheit ist stark davon abhängig, wie wir leben: was wir tun oder unterlassen, was wir essen und trinken, wie wir arbeiten, ob uns eine gute Balance gelingt. Soll Verhalten geändert oder sollen Gewohnheiten aufgegeben werden, fällt das den meisten Menschen schwer. Daher benötigen sie Unterstützung.

Sie benötigen Wissen, z. B. wie man ein gesundes Gericht zubereiten kann oder wie man seine Muskulatur gezielt trainiert. Aber das allein scheint nicht auszureichen. So wissen ca. 80-90 % der erwachsenen Bevölkerung, dass Bewegung und Sport für die Gesunderhaltung wichtig sind (Pahmeier, 1998), aber nur 10-20 % sind ausreichend sportlich aktiv, um einen präventiven Effekt zu erreichen (> 1000 kcal pro Woche) (Brehm & Pahmeier, 1998; Löllgen, 2003; Wagner, Sygusch & Brehm, 2004). Und auch die Aufforderung „Dann mach es doch einfach anders!“, „Iss doch einfach weniger!“ scheint in den meisten Fällen nicht zu funktionieren. Wissen und Verstand scheinen nicht auszureichen, um Veränderungen zu bewirken. Maßnahmen auf körperlicher Ebene scheinen auch von einer weiteren Ebene gesteuert zu werden: der Psyche. Der Mensch nimmt aufgrund bestimmter Erfahrungen die objektive Umwelt subjektiv wahr. Das bedeutet, dass innere psychische Prozesse, wie Gefühle, Motivation und Bewertungen, unsere Wahrnehmung beeinflussen. Aufgrund dieser Wahrnehmung handeln wir, womit also auch unser Handeln abhängig von den ablaufenden mentalen Prozessen ist.

Wollen wir also unser Handeln ändern, müssen wir auch an den mentalen Prozessen ansetzen, wir müssen mental trainieren. Dabei kann man den Begriff „mentales Training“ in einem engeren und einem weiteren Sinne definieren.

Unter **Mentaltraining im engeren Sinne** (auch „Mentales Training“) versteht man das gedankliche Durchspielen von Verhaltensweisen. Sportler nutzen diese Trainingsform zur Verbesserung ihrer Leistung, Chirurgen bereiten sich damit auf Operationen vor, Piloten wappnen sich auf diesem Wege für schwierige Situationen, z. B. bei einem Triebwerksausfall. Diese Form des mentalen Trainings wird zur besseren Abgrenzung im weiteren Verlauf als Vorstellungstraining bezeichnet (Eberspächer, 2001).

Mentaltraining im weiteren Sinne umfasst die Optimierung der gesamten menschlichen Informationsverarbeitung, also nicht nur die Wahrnehmung, sondern auch das Denken, Fühlen, Verhalten sowie das Gedächtnis. Dazu gehört neben dem Wissen um die im Menschen ablaufenden Prozesse die grundlegende Stärkung von Ressourcen sowie der Selbstwirksamkeitserwartung. Gezielte Techniken dienen dann aufbauend u. a. der individuellen Zielsetzung, der Verbesserung der im Menschen ablaufenden inneren Dialoge (Selbstgesprächsregulation) sowie einer optimalen Spannungsregulation. Zusammengefasst kann man auch von mentaler Stärke sprechen, die erreicht werden soll. Ziele sind dabei eine Verhaltensoptimierung oder eine Leistungssteigerung, das gilt sowohl für sportliche, berufliche als auch private Themen.



Merke

Mentale Stärke (modifiziert nach Loehr, 1996, S. 19–20)

Mentale Stärke wird von vier Komponenten gekennzeichnet:

1. Emotionale Flexibilität

Dies ist die Fähigkeit, sich auf unerwartete emotionale Veränderungen einzustellen, locker und ausgeglichen zu bleiben, nicht aufzubrechen und in Bezug auf die bevorstehende Herausforderung eine möglichst positive Einstellung zu entwickeln (Spaß, Kampfgeist, Neugier).

2. Emotionales Engagement

Hierunter versteht man die Fähigkeit, auch unter Druck emotional wachsam und engagiert zu bleiben, also offen zu bleiben, statt feindselig, abweisend oder gleichgültig zu reagieren.

3. Emotionale Stärke

Dahinter verbirgt sich ein Kampfgeist, der auch in scheinbar aussichtslosen Situationen widerstandsfähig macht, also auch für etwas zu kämpfen, Neues zu versuchen und nicht aufzugeben.

4. Emotionale Spannkraft

Ist die emotionale Spannkraft hoch, kann man auch nach Rückschlägen wieder aufstehen, Enttäuschungen und Fehler erkennen und abhaken und voller Kraft und Konzentration wieder auf den Weg zum Ziel zurückkehren.

Genauso wichtig ist mentale Stärke aber auch, um die psychische Gesundheit zu erhalten bzw. zu fördern.

„Positive psychische Gesundheit ist ein Zustand des Wohlbefindens, in dem der Einzelne seine Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen und produktiv und fruchtbar arbeiten kann und imstande ist, etwas zu seiner Gemeinschaft beizutragen“ (WHO, 2006, S. 47).

Einen großen Einfluss auf die psychische Gesundheit hat die Arbeit. Diese kann förderlich oder schädigend sein. Positiv dadurch, dass Arbeit persönliche Befriedigung verschafft, die Existenz sichert, soziales Eingebundensein fördert und das gute Gefühl gibt, etwas zu leisten.

Andererseits können sowohl fehlende Arbeit als auch Belastungsfaktoren im Rahmen der Arbeit, wie z. B. schlechte Organisation, Lärm, Überforderung usw. negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit haben.

Übersteigen die Anforderungen und der Arbeitsdruck das eigene Wissen und Können und ist man in seiner Fähigkeit zur Bewältigung dieser Situationen überfordert, resultiert dies meist in arbeitsbedingtem Stress. Stressbedingte Gefahren können in der inhaltlichen Gestaltung der Arbeit, in der Arbeitsbelastung und im Arbeitstempo, in

der Organisation der Arbeitszeit und der (fehlenden) Teilhabe an der Entscheidungsfindung stecken und auch auftreten, wenn man Entscheidungen nicht steuern kann. Weitere Stressursachen können die Laufbahnentwicklung, Status und Entlohnung, die Rolle des Einzelnen in der Organisation, zwischenmenschliche Beziehungen, die Organisationskultur und die Schnittstelle zwischen Privatleben und Arbeitsplatz sein.

Die oft im Zusammenhang mit Arbeitsbelastungen gesehene Zunahme psychischer Erkrankungen wird in der Wissenschaft kontrovers diskutiert (Heyde & Macco, 2010). So zeigen neuere Untersuchungen (Jacobi, 2009), dass nicht die absolute Häufigkeit psychischer Erkrankungen gestiegen ist, sondern dass diese Erkrankungen häufiger diagnostiziert werden und somit die wahre Krankheitslast sichtbar wird. Die Krankenkassen argumentieren ähnlich: Neben einer realen Zunahme der Häufigkeit psychischer Störungen (für deren Beleg allerdings noch Längsschnittstudien erfolgen müssen) werden verbesserte diagnostische Kompetenzen der Hausärzte und ein offenerer Umgang seitens der Patienten gesehen (DAK, 2005; Lademann, Mertesacker & Gebhardt, 2006). Fest steht, dass psychische Erkrankungen langwierige Krankheitsverläufe mit langandauernden Arbeitsunfähigkeitszeiten und dadurch, sowie durch die medizinische Behandlung, Rehabilitation und Pflege und die steigende Zahl an Frühberentungen sehr hohe Ausgaben mit sich bringen (Heyde & Macco, 2010).

Somit sind auch vor diesem Hintergrund der Erhalt und die Stärkung der psychischen Gesundheit über eine Förderung der mentalen Stärke ein wichtiges Ziel.

In den nachfolgenden Kapiteln werden Sie zuerst die theoretischen Grundlagen für Mentales Training im engeren und weiteren Sinne erarbeiten, bevor es dann im Kapitel „Praktische Umsetzung“ darum geht, aufbauend auf dem theoretischen Hintergrundwissen, praktische Werkzeuge und Übungen für die Arbeit mit dem Kunden kennen zu lernen.