

Baustein 18 – Gehirnforschung für Trainer, Berater, Coaches

1. Zweck und Nutzen

Vorgehen im Training, Coaching, Changeprozess durch wissenschaftliche Erkenntnisse der Gehirnforschung untermauern.

2. Inhalt

Frage	Wissenschaftliche Erkenntnisse	Was tun als Trainer, Coach?
Warum soll man die emotionale Ebene im Businessstraining berücksichtigen ?	Läsionsstudien der Hirnforschung belegen: wenn die emotionsverarbeitenden Zentren im Hirn von Menschen verletzt werden, leidet die Fähigkeit vernünftig zu handeln. Menschen mit Funktionseinbußen im limbischen System sind nicht mehr in der Lage, ausgewogene Entscheidungen zu treffen, schätzen Handlungsalternativen falsch ein und gehen übermäßige Risiken ein. Es fällt Ihnen schwer soziale Normen einzuhalten und sich in andere Menschen hinein zu versetzen.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Berücksichtigen und Trainieren von emotionalen Kompetenzen leistet einen wesentlichen Beitrag zur Entscheidungs- und Handlungskompetenz.
Was hat das Unbewusste im Training verloren?	Nur ein Bruchteil des Gehirn ist bewusstseinsfähig. Bewusstsein findet in einigen Arealen der Großhirnrinde (Cortex) statt, die wie eine Duschhabe das restliche Gehirn umgibt. Die Aktivität des restlichen Gehirns, insbesondere tief unter dem Cortex liegender limbischer Areale, ist prinzipiell nicht vom Bewusstsein begleitet. Genau diese Areale sind es jedoch, die unsere Handlungen vorbereiten und unsere Reaktionstendenzen bestimmen. Neurobiologische Wirksamkeitsstudien zeigen, dass bei Veränderungsprozessen durch Introspektion und Selbstreflexion die Kontrolle des Cortex über die tiefliegenden limbischen Strukturen zunimmt.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Phasen der Introspektion und Selbstreflexion im Training, Coaching einbauen. ➤ Nur wenn Signale aus den Autopilotregionen in den bewusstseinsfähigen Cortex aufsteigen, werden sie bearbeitbar. So entsteht ein kleines Fenster für die persönliche Veränderung. (Arbeit mit dem UBW)
Wo bleiben die Tools? Bringt Wissensvermittlung einen Mehrwert?	Nur auf Werkzeuge, Wissen und Verhaltenstipps zu bauen, greift deutlich zu kurz. Die eigentliche Veränderung findet erst auf der Ebene der inneren Haltung statt. Untersuchungen mit funktioneller Kernspintomographie zeigen, dass Bilder einer ängstlichen oder ärgerlichen Mimik beim Gegenüber die Gehirnareale für die Gefahrabwehr aktivieren. Selbst wenn sie unterhalb der Schwelle für die bewusste Wahrnehmung eingeblendet werden. Eine negative Haltung kann sich also auf die unbewusster Ebene „kommunizieren“, auch wenn die Gesprächsteilnehmer die Tools gut eintrainiert haben.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Neben den Tools an den Einstellungen und inneren Haltungen arbeiten. ➤ (z.B. mit Glaubenssatzarbeit, Desuggestion, The Work)
Wie lange sollen Trainingsmaßnahmen dauern?	Neuroplastizität bezeichnet die Fähigkeit des Gehirn sich neu zu strukturieren = umzulernen. Diese Fähigkeit ist im Gehirn, wenn man sie nicht über zu langen Zeitraum einschlafen lässt, bis ins hohe Alter vorhanden. Aber sie benötigt Zeit! Lernprozesse werden im Gehirn durch die Modifikation von Verknüpfungen zwischen Nervenzellen ermöglicht. Dieser biologische Umbauprozess braucht viele Wiederholungen über einen längeren Zeitraum, insbesondere dann, wenn es um die Veränderung eingeschliffener Muster geht. Erst bei ausreichenden Wiederholungen und stetiger Neubenutzung werden aus den neuen Trampelpfaden im Gehirn, schnell funktionierende Autobahnen.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Einmalige Kurzseminare/Trainings machen keinen Sinn! ➤ In langfristig angelegten Maßnahmen mit häufigen Wiederholungen, Reflektionen müssen Phasen eingebaut werden, in denen die „Bahnungen“ aus dem Seminar in der praktischen Anwendung verfestigt werden können.

Bausteine für Impuls-Workshop (in Richtung Beta)

<p>Warum trainieren Sie nicht, das was man Ihnen sagt?</p>	<p>Von außen herangetragene Vorgaben können nicht ungefragt umgesetzt werden! Meist haben auch die Auftraggeber blinde Flecken und setzen falsche Ziele, falsches Vorgehen, was durch die Gehirnforschung belegt werden kann.</p> <p>Das Belohnungs- und Abwehrzentrum des Gehirns verknüpft Erfahrungen und Handlungen mit einer positiven und negativen emotionalen Valenz. Die Folge ist, dass Handlungen, die erfahrungsgemäß unangenehme Konsequenzen hatten, vermieden werden. Umgekehrt werden Handlungen verstärkt, welche bislang zu erfreulichen Resultaten führen. Diese müssen aber aktuell nicht die passenden Handlungen sein!</p> <p>Wer sich vom Auftraggeber vorschnell auf ein Ziel festlegen lässt, verbündet sich daher nicht selten mit den problemerzeugenden Mustern und verhindert die veränderungswirksame Konfrontation mit den Faktoren, die das Problem überhaupt erst erzeugt haben!</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die ersten Trainings nutzen, um festzustellen: Was sind unerkannte Symptome? Wer jammert worüber warum? Woher kommt das Problem? Was sind die Ursachen? Welchen Anteil hat der Auftraggeber an diesem Zustand und was kann und will er selbst dagegen tun? ➤ Erst nach und nach Ziele und Vorgehen passend zu wirklichen Ursachen erarbeiten und umsetzen.
<p>Wie genau gehen Sie vor?</p>	<p>Ebenso wie Ziele lässt sich der genaue Trainingsplan oft erst im Laufe der Zeit festlegen!</p> <p>Als Organ der Überlebenssicherung will unser Gehirn wissen, was als nächstes kommt. Unser Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle führt häufig zu dem Versuch, das Unplanbare zu planen.</p> <p>Aus Hirnforschung wissen wir: Lern- und Entwicklungsprozesse sind nichtlineare, nicht steuerbare Prozesse. Aufgrund der Neuroplastizität hat jeder Teilnehmer seine individuelle, erfahrungsbedingte „Hardware“ im Kopf, die seine Motive und seine Bereitschaft für Veränderungen beeinflusst. Die Komplexität des Gehirns verhindert, dass seine Reaktionen im Sinne einer linearen Wenn-dann-Beziehung verlaufen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trainer können nur Impulse geben, die Wirkung beobachten und diese Beobachtungen zusammen mit den Teilnehmern und Auftraggebern analysieren. ➤ Etappenziele vereinbaren und schriftlich festhalten ➤ Prozesshaftes Vorgehen, was bei Teilnehmern heute auch gut ankommt, da „endlich mal Standardprogramm“ abgespult wird.

3. Quelle: Franz Hütter: Der Rest vom Eisberg.
 Artikel in training aktuell Nr. 11/2013, S. 20 - 23