



Christian Meyer · Seminare
AUS- UND FORTBILDUNG

Dipl.-Psych. Christian Meyer

18-monatige Fortbildung

Berufliches Training zur Entwicklung
beruflicher, personaler und
kommunikativer Kompetenzen

Anerkennung als Bildungsurlaub
wird beantragt

Dipl.-Psych. Christian Meyer
Grunewaldstraße 18 | 10823 Berlin
www.christianmeyer-seminare.de
info@karen-horney-institut.de
Tel. 030 / 47 98 16 30

Dipl.-Psych. Christian Meyer

Berufliches Training zur Entwicklung beruflicher, personaler und kommunikativer Kompetenzen

Die beruflichen Anforderungen werden immer komplexer. Der immer schnellere Fortschritt und soziale Veränderungen erfordern für den einzelnen Berufstätigen eine immer flexiblere Anpassung an neue Anforderungen. Nur wenn sich die verschiedenen Kompetenzen gleichmäßig entwickeln, kann der Einzelne diesen Anforderungen gerecht werden, Überforderungen verhindern und die Chancen für berufliche Entwicklung nutzen, die sich aus dem Fortschritt und den Veränderungen ergeben. Das gilt sowohl für die fachlichen Kompetenzen, die zu entwickeln sind, als auch besonders für die allgemeinen, alle Berufe betreffenden Kompetenzen.

1 Ziel und Inhalt des Trainings

Ziel des Trainings ist es, allgemeine, berufliche Kompetenzen zu entwickeln. Dadurch wird die Arbeit desjenigen, der dieses Training absolviert, effizienter und qualitativ besser. Weil sein Beitrag für die Organisation, das Unternehmen, den Betrieb oder die eigene Praxis qualitativ steigt, hat er größere berufliche Chancen und Aufstiegsmöglichkeiten.

Die allgemeinen beruflichen Kompetenzen sind zu unterscheiden in:

- kommunikative und soziale Kompetenzen sowie
- personale Kompetenzen

1.1. Kommunikative und soziale Kompetenzen

Die kommunikativen und sozialen Kompetenzen lassen sich wiederum in folgende Teilbereiche unterscheiden:

a) Die unmittelbare Arbeit und Kommunikation mit Klienten, Mandanten, Patienten, Schülern und Kunden

Von dieser Kompetenz hängt der unmittelbare berufliche Erfolg in fast allen Berufen ab. Ein Arzt oder Psychotherapeut kann nur erfolgreich sein, wenn er den Klienten oder Patienten genau versteht und ihn für die Behandlung durch klare Kommunikation zu motivieren und zu gewinnen in der Lage ist. Als Rechtsanwalt oder Verkäufer ist nur derjenige erfolgreich, der die Zielsetzungen auch überzeugend zu kommunizieren versteht. Als Lehrer in der Schule, Hochschule oder in der Erwachsenenbildung muss das vorhandene fachliche Wissen überzeugend, strukturiert und für den einzelnen Schüler verständlich kommunikativ vermittelt werden.

b) Die Kommunikation mit Mitarbeitern

Sowohl in den sozialen als auch in anderen Berufen spielt die Kommunikation mit den Mitarbeitern eine entscheidende Rolle. Sie müssen für die Ziele des Betriebs, der Praxis oder des Unternehmens bzw. der Abteilung motiviert werden. Sie müssen darin unterstützt werden, ihre Aufgaben

nicht nur „nach Vorschrift“, sondern engagiert und kreativ zu erfüllen. Sie müssen diese Ziele quasi zu ihren eigenen machen. Oftmals müssen die Mitarbeiter auch durch Einzelgespräche und Team-Kommunikation erst zu einem wirklich funktionierenden Team; einer wirklich funktionierenden Abteilung, zusammengeführt werden.

c) Die Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen

In der Beratungsstelle, in der Praxis, in der Klinik, im Betrieb, im Unternehmen und nicht zuletzt in der Schule entscheidet die kommunikative Kompetenz wesentlich über das Betriebsklima, über die Qualität gemeinsamer Arbeit, über Reibungsverluste im Arbeitsablauf und nicht zuletzt über den erforderlichen Energieaufwand für diese Kommunikation. Kurz gefasst: je weniger Reibung und je mehr qualitativ gute Zusammenarbeit, desto weniger Energie geht verloren und steht dadurch der Arbeit und ihrer Entwicklung zur Verfügung.

d) Die Kommunikation mit Vorgesetzten und höherrangigen Stellen

Die Fähigkeit, seine eigenen guten Ideen oder Verbesserungsvorschläge für die Arbeit oder die Arbeitsabläufe einbringen zu können, die Vorgesetzten und Verantwortlichen für eigene Projekte zu gewinnen oder Ressourcen für eigene Projekte einfordern zu können hängt nicht nur vom Fachwissen ab, sondern auch von der kommunikativen Kompetenz, seine Vorschläge überzeugend und durchsetzungswirksam zu kommunizieren. Ideen allein schaffen noch keine Projekte. Hier entscheidet die kommunikative Kompetenz über die Bedeutung der eigenen Arbeit und deren Wahrnehmung und auch über den eigenen Einfluss in der Organisation unabhängig von dessen Größe. Nicht zuletzt kann dieser Einfluss sogar über die eigene berufliche Entwicklung und die Karrierefortschritte entscheiden.

1.2. Personale Kompetenzen

Die Fachkompetenzen sind nur ein Teil der personalen Kompetenzen. Darüber hinaus sind die folgenden Kompetenzen für qualitativ gute Arbeit, für einen positiven Beitrag zur Entwicklung der Organisation und ihrer Ziele relevant. Diese Kompetenzen tragen auch wesentlich dazu bei, dass die zunehmend komplexer werdenden Arbeitsanforderungen nicht zur persönlichen Überforderung oder gesundheitsgefährdenden Belastung werden. Der Beschäftigte kann dadurch seine Energien besser einteilen und wird dadurch nicht unnötig belastet.

a) Zielfindung: Formulierung sowie Umgang mit Zielen, Ansprüchen, Wünschen und Bedürfnissen

Diese Zielfindungs-Kompetenz umfasst alle arbeitsrelevanten, eigenen Ziele, die einerseits mit den Zielen der Organisation abzustimmen sind und andererseits mit den eigenen individuellen Bedürfnissen und Wünschen. Dazu gehört auch die notwendige Flexibilität, Ziele ändern und anpassen zu können, ohne die Oberziele aus dem Auge zu verlieren. Das Ausmaß, in dem der Beschäftigte seine eigenen Ziele bestimmen oder beeinflussen kann, hängt natürlich von der Art des Unternehmens, der Größe der Organisation sowie dessen Stellung in dieser Organisation ab. Zu dieser Kompetenz gehört es auch, eigene Handlungsspielräume und Möglichkeiten ihrer Ausweitung wahrnehmen und ausschöpfen zu können. Mangelnde Kompetenz zeigt sich hier folglich oft darin, dass diese Möglichkeiten nicht erkannt werden. Lehrer erleben zum Beispiel oftmals den vorgegebenen Lehrplan als ein rigides Korsett und übersehen die Möglichkeiten der eigenen Gestaltung im Rahmen des vorgegebenen Lehrplanes.

b) Selbstwirksamkeit und Selbstwirksamkeitserwartung

Die Selbstwirksamkeit kann definiert werden als die Kompetenz, die formulierten Ziele und Wünsche zu realisieren, die arbeitsrelevante Umwelt entsprechend der gefundenen Ziele zu gestalten und dabei auftauchende Hindernisse aus dem Weg zu räumen. Aus der realisierten Selbstwirksamkeit entsteht eine positive Selbstwirksamkeitserwartung.

Diese zeigt sich darin, dass man sich nun zutraut und förmlich erwartet, die Umwelt entsprechend der eigenen Ziele gestalten und die Ziele realisieren zu können.

c) Die Kompetenz, Ziele und Ansprüche an die eigenen Handlungsmöglichkeiten und Fähigkeiten anpassen zu können

Die Effizienz und Qualität der Arbeit hängt wesentlich davon ab, dass die eigenen Ansprüche mit den Handlungsmöglichkeiten und den eigenen Kompetenzen übereinstimmen. Dadurch werden Unterforderung ebenso wie Überforderung vermieden. In dem dazwischen liegenden Bereich ist der Einzelne am leistungsfähigsten und kann seine Möglichkeiten am besten ausschöpfen. Damit steigen die Qualität und Effizienz der Arbeit deutlich.

2 Teilnehmerkreis

Da es sich bei dem Training um die Entwicklung fachlicher Kompetenzen handelt, die in allen Berufen gefordert werden, ist das Training relevant für alle Berufe. Augemerkt wird vor allem auf die kommunikativen Kompetenzen im Umgang mit Kunden, Mandanten, Patienten, Schülern und anderen gelegt und auf die allgemeinen beruflichen Kompetenzen. Allerdings handelt es sich hierbei um ein Training für Fortgeschrittene, die in den genannten Bereichen bereits über die Basiskompetenzen verfügen. Daher wendet das Training sich in erster Linie an die Absolventen der dreijährigen Fortbildung des Karen-Horney-Instituts, die „Dreijährige Fortbildung in Methoden tiefenpsychologisch fundierter und existentieller Psychotherapie und spiritueller Begleitung“. Teilnehmen kann aber auch, wer vergleichbare Vorkenntnisse aufgrund seiner Ausbildung oder entsprechender Fortbildungen nachweisen kann.

3 Form und Organisation der Fortbildung

Da die dreijährige Fortbildung des Karen-Horney-Instituts regelmäßig in Wien, München und Berlin durchgeführt wurden und weiterhin werden, werden Teilnehmer aus dem gesamten deutschsprachigen Raum an diesem Training für Fortgeschrittene teilnehmen wollen. Deswegen bietet sich für diese jetzige Fortbildung für Fortgeschrittene die Form eines Fernstudiums an. Das Training wird durch folgende Bausteine bestimmt:

1.) Ein wöchentliches Seminar in Form eines Onlinekurses als Fernstudium

jeden Dienstag, 19:30–21:30 Uhr

2.) Zwei viertägige Intensivseminare

Ort: Berlin, Grunewaldstraße 18 | 10823 Berlin

1. Intensivseminar

„Personale Kompetenz zur Steigerung beruflicher Effektivität“ – Übungen und Methoden zu den bisher erarbeiteten Themen

2. Intensivseminar

**„Kommunikative Kompetenz –
Erprobung der gelernten Methoden und Werkzeuge
in Kleingruppen und der Großgruppe“**

3. Praxis-Seminare

Verpflichtend ist die Teilnahme an Praxis-Seminaren und Retreats – den Sommer-Retreats und dem Winter-Retreat – von Christian Meyer in einem Umfang von 28 Seminartagen, in denen die im Training erlernten Methoden angewendet und das gelernte Wissen in der Praxis erlebt und integriert werden können.

4. Kleingruppen-Arbeit

Die Arbeit in Kleingruppen von sechs Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie die Aneignung und Übung der Methoden in Zweiergruppen ist integraler und notwendiger Bestandteil des Trainings.

4 Leiter des Trainings: Dipl.-Psych. Christian Meyer

Diplom-Psychologe und Psychologischer Psychotherapeut; geb. 1952; Studium der Psychologie (Diplom 1982), der Soziologie und der Wirtschaftswissenschaften (Diplom-Volkswirt, Diplom 1980) an den Universitäten Münster und Hamburg.

Mehrjährige Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter und als Lehrbeauftragter an der Universität Hamburg (Institut für Soziologie, Fachbereich Psychologie), der Technischen Universität Berlin (Lehrgebiet Klinische Psychologie) und der Hochschule der Künste Berlin (Zweig Kunsttherapie).

Ausbildung in verschiedenen psychotherapeutischen Verfahren, insbesondere Tiefenpsychologische Psychotherapie, Personenzentrierte Therapie Gestalt-Therapie, Körper-Psychotherapie, Trance, NLP, Erickson'sche Hypnose und systemische Familientherapie.

Als Psychologischer Psychotherapeut (KV Berlin) hat er eine psychotherapeutische Praxis in Berlin.

Gründer und Leiter des Berliner Instituts für tiefenpsychologische und existentielle Psychotherapie – das Karen-Horney-Institut e.V..

30 Jahren Erfahrung in Therapie, Supervision und Fortbildung; Vorträge auf nationalen und internationalen Kongressen und Fachtagungen, Autor mehrerer Fachbücher.

5 Teilnehmer-Beitrag

Monatliche Kosten:

Normalpreis:	280€
Reduced:	210€
Geringverdiener:	140€

6 Termine und Themen

Seminare am Dienstag, 19:30–21:30 Uhr

1. Einführung und Überblick über das Training
Einführung in Zielfindung als Grundlage personaler Kompetenz
2. Zielfindung, Wünsche, Ansprüche, Ziel und Plan,
Überzeugungen als das Skelett des Psychischen
3. Überzeugungen: gegenüber der Welt, gegenüber den
anderen, gegenüber sich selbst
4. Emotionale Kompetenz die- emotionale Intelligenz
5. Gefühle, Körperempfindungen, tiefere Erfahrungen, Intui-
tion, Bedürfnis, Haltungen, Erwartungen und Absichten
6. Gefühle als Situations-Deutungen, der Zusammenhang
von Denken und Fühlen, Affective Toleranz
7. Der innere Beobachter: der Kritiker oder ein Unterstüt-
zer? Unterstützende Selbstgespräche im Unterschied zu
selbst schädigenden
8. Der innere Beobachter: wahrnehmen von physischen
Körper, emotionalen Körper und mentalen Körper; Wahr-
nehmen des Körpers, der Gefühle und der Gedanken
9. Der innere Beobachter: Achtsamkeitstraining und andere
Entspannungs-Verfahren
10. Andere verstehen und sich selbst wahrnehmen und ver-
stehen als Grundlage der kommunikativen Kompetenz
Kommunikation nach Friedemann Schulz von Thun und
Watzlawick
11. Andere verstehen und sich selbst wahrnehmen und ver-
stehen: 9 Charakterstrukturen nach Karen Horney und
dem Enneagramm
12. Die inneren Konflikte der 9 Charakterstrukturen
13. Selbstanalyse nach Karen Horney als Grundlage der per-
sonalen Kompetenz. Grundzüge der Selbstanalyse.

14. Vorgehensweise der Selbstanalyse: Selbst-Beobachtung, freie Assoziation, Entdeckung der unterschiedlichen und konflikthafter Tendenzen
15. Personale Kompetenz 2: Körperstruktur, Haltung und psychische Überzeugungen, körperliche Blockierungen als Folge psychischer Konflikte
16. Körperhaltung und Gesichtsausdruck als Ausdruck der psychischen Verfassung
17. körperliche Gruppierungen, Muskeltonus, parasympathisches und sympathisches Nervensystem, Stresshormone Adrenalin, Noradrenalin, Cortisol
18. Überforderung, Stress, Immunsystem, Energie-Haushalt
19. Atem, Energie-Status, verschiedene Methoden der Atem-Arbeit und der Entspannung, Atem, Gefühle und Konflikte
20. Östliche Wege der Körper-Lösung, Yoga, Qi-Gong, Tai-Chi-Menommen, Funktionsweise und Wirkungen
21. Personale Kompetenz 3: Aspekte von Biografie und Sozialisation, entwickelte Begabungen, Talente und Blockierungen und individuelle Hindernisse
22. Subpersönlichkeiten als Folge unterschiedlicher Objekt-Beziehungen und biografischer Kontexte
23. Subpersönlichkeiten als Folge verschiedener Konflikte
24. Integration verschiedener Persönlichkeitsanteile und Subpersönlichkeiten
25. Das Paradox der Veränderung: Veränderungen als Folge vollständigen Akzeptierens; Veränderungen in der Organisation, im Betrieb, in der Klinik, in der Praxis,
26. Personale Kompetenz als Voraussetzung, gewünschte Veränderungen in der Organisation und im Klienten, Patienten, Mandanten zu initiieren und unterstützen
27. Kommunikative Kompetenz I: Personenzentrierte Kommunikation nach Carl Rogers: Authentizität und Kongruenz
28. Personenzentrierte Kommunikation: Akzeptanz, bedingungslose Akzeptanz, Wertschätzung
29. Personenzentrierte Kommunikation: Empathie, Verstehen

30. Personenzentrierte Kommunikation: praktische Übungen
31. Personenzentrierte Kommunikation in den verschiedenen beruflichen Anwendungsfeldern: Organisation/Betrieb und Unternehmen/Praxis und Klinik/Schule/Vorschule und Kindergarten
32. Personenzentrierte Kommunikation in der Erwachsenenbildung: in der Lehrtätigkeit an Hochschulen, Volkshochschulen, in der Vortragstätigkeit und in der Leitung von Fortbildungen in den unterschiedlichen Berufsfeldern
33. Personenzentrierte Kommunikation in der Sozialarbeit in verschiedenen beruflichen Feldern
34. Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg – die Grundlagen
35. Gewaltfreie Kommunikation in den verschiedenen beruflichen Feldern
36. Kommunikative Kompetenz II: Themenzentrierte Interaktion (TZI) nach Ruth Cohen, die Grundlagen das Dreieck aus dem Thema (die Sache), der Gruppe (die Schulklasse, das Seminar, die Betriebsversammlung, das Team, die Abteilung) und drittens der der Einzelne
37. Themenzentrierte Interaktion in der Praxis: Einsatz der themenzentrierten Interaktion in den Berufsfeldern, in denen die Teilnehmer des Seminars tätig sind
38. Themenzentrierte Interaktion in der Praxis: weitere Berufsfelder, Diskussion der Erfahrungen und verschiedene Übungen in den Kleingruppen
39. Themenzentrierte Interaktion in der Praxis: weitere Berufsfelder, Diskussion der Erfahrungen und verschiedene Übungen in den Kleingruppen; besondere Berücksichtigung des an der Schule, in der Erwachsenenbildung, in Vortragstätigkeit und Fortbildungen
40. Personale Kompetenz: Lösung von Konflikten mithilfe der Polaritätsarbeit nach Fritz Perls und Leland Johnson
41. Interne Konflikte, interaktionelle Konflikte mit einem Gegenüber, interaktionelle Konflikte zwischen Gruppen
42. Interaktionelle Konflikte in Organisationen
43. Lösung dieser Konflikte mithilfe des Gestalt-Ansatzes

44. Personale Kompetenz 3: Lösung interner Konflikte mithilfe internalisierter auf dem Gestalt Ansatz basierenden Lösungsstrategien zur Integration unterschiedlicher Persönlichkeitsanteile und zur Lösung von Ambivalenzen
45. Weitere mentale Lösungsstrategien unter Berücksichtigung mentaler, emotionaler und physischer Prozesse
46. Unterschiedliche Strategien zur Transformation einengender Grundüberzeugungen nach Hermann Beland
47. Transformation eingehender Grundüberzeugungen auf der mentalen, emotionalen und physischen Ebene
48. Identifizierung von Grundüberzeugungen in den Arbeitsbeziehungen zu anderen Menschen, zu Schülern, Kunden, Mandanten, Patienten, Klienten und anderen und Veränderung mit verschiedenen Strategien
49. Die verschiedenen neurotischen Tendenzen und Strukturen nach Karen Horney; Identifizierung eigener einengender Tendenzen und der Zusammenhang mit dem Charakter-Fixierung entsprechend des Enneagramms
50. Körper-Fixierung, Autonomie, Kontrolle, Begrenzung I
Neun: Gefühlsabwehr, Betäubung, Verdrängung der Aggression, Vermeidung von Konflikten und Konfrontation
51. Körper-Fixierung, Autonomie, Kontrolle, Begrenzung II
Acht: Vermeidung von Schwäche und Hilflosigkeit; Dominanz und Kontrolle, Abwehrmechanismus der Verleugnung
52. Körper-Fixierung, Autonomie, Kontrolle, Begrenzung III
Eins: Perfektionismus mit der Idealisierung Selbstgerechtigkeit, Abwehr mithilfe der Reaktionsbildung, Vermeidung von Wut und anderen Gefühlen
53. Emotionale Fixierung, Bindung, Abhängigkeit, Idealbild I
Drei: Leistung und Effizienz als Abwehr; Abwehrmechanismus Identifikation, Vermeidung des Versagens
54. Emotionale Fixierung, Bindung, Abhängigkeit, Idealbild II
Zwei: Bindung durch Abhängigkeit des anderen; Stolz, Ratschläge, Altruismus als Abwehr eigener Bedürftigkeit und Bedürfnisse, Abwehrmechanismus Verdrängung

55. Emotionale Fixierung, Bindung, Abhängigkeit, Idealbild III
Vier: Selbstbild und Selbst-Inszenierung; Idealisierung des Besonderen und der Empfindsamkeit; Abwehrmechanismus Introjektion
56. Mentale Fixierung, Streben nach Sicherheit, Unabhängigkeit und Überlegenheit I
Sechs: Angst vor Isolation, Angst etwas falsch zu machen, Tendenz, sich zurückzunehmen, Konflikt zwischen unterwerfen und dominieren, Abwehrmechanismus Projektion, Vermeidung deviant Verhalten
57. Mentale Fixierung, Streben nach Sicherheit, Unabhängigkeit und Überlegenheit II
Sieben: Abwehr durch Überaktivität; Tendenz durch Überlegenheit und Unabhängigkeit Sicherheit zu gewinnen; Abwehrmechanismus: Rationalisierung, Vermeidung von Schmerz
58. Mentale Fixierung, Streben nach Sicherheit, Unabhängigkeit und Überlegenheit III
Sicherheit durch Zurückgezogenheit, Abwehr der Leere
Abwehrmechanismus Isolation; Idealisierung des Wissens
59. Nutzung des Wissens über die Charakterfixierungen für den Kontakt und die Arbeit mit Klienten, Patienten, Schülern etc. vorsichtiges Hinführen statt Konfrontation
60. Integration der personalen u. kommunikativen Kompetenz
61. Auswertung der Erfahrungen im beruflichen Anwendungsfeld, welche gelernten Methoden haben besonders wirksame Veränderungen hervorgerufen
62. Ausblick: Was hat aus bisheriger Sicht für den beruflichen Alltag noch gefehlt? Welche Kompetenz und welche Werkzeuge wären zusätzlich noch wünschenswert?

Literaturliste

- Karen Horney: Neurose und menschliches Wachstum. Fischer, Frankfurt/Main 1985
- Hermann Beland: Die Angst vor Denken und Tun. Psychosozial Verlag, Gießen 2008
- Ders.: Unaushaltbarkeit. Psychoanalytische Aufsätze II. Psychosozial Verlag, Gießen 2010
- Carl Rogers: Der neue Mensch. Klett-Cotta, Stuttgart 1981
- Ruth Cohn: Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Klett-Cotta, Stuttgart 2009
- Christian Meyer: Ein Kurs in wahren Loslassen. Durch das Tor des Fühlens zu innerer Freiheit. Arkana, München 2016

Anmeldung

Bitte frühzeitig anmelden unter dem Stichwort
„Training 18“

- unter Angabe des gewünschten monatlichen Teilnahmebetrages
- unter Angabe des Zeitraumes, in dem die dreijährige Fortbildung des Karen-Horney-Instituts oder eine vergleichbare Fortbildung absolviert wurde
- der monatliche Beitrag ist bis spätestens zum 15. jeden Monats zu überweisen auf:
Karen-Horney-Institut e.v.
Commerzbank
IBAN: DE49 1004 0000 0222 7379 00
BIC: COBADEFFXXX

Anmeldung bitte unter
info@karen-horney-institut.de



Christian Meyer • Seminare
AUS- UND FÖRFBILDUNG

Dipl.-Psych. Christian Meyer
Grunewaldstraße 18 | 10823 Berlin
www.christianmeyer-seminare.de
info@karen-horney-institut.de
Tel. 030 / 47 98 16 30