

Leiten und Beraten in Christlichen Organisationen

Die Kunst, Organisationen und Gemeinschaften zu leiten, zu profilieren und zu entwickeln

Eine Weiterbildung zur Förderung der
personalen und der prozessorientierten
Führungskompetenzen.

Für Führungskräfte und Organisationsentwickler*innen
mit christlichem Grundverständnis.

Gliederung

1. Der Ausbildungsansatz dieser Weiterbildung ...	1
2. Die Methodik dieser Weiterbildung.....	7
3. Zielgruppe dieser Weiterbildung.....	9
4. Aufbau der Weiterbildung.....	10
5. Historie dieser Weiterbildung	18
6. Formalia.....	15

1. Der Ausbildungsansatz dieser Weiterbildung

Wir glauben, dass gute Führungskräfte neben der Organisation der anstehenden Aufgaben und der Schaffung von dazu förderlichen Strukturen, vor allem in der Lage sein müssen, die Beziehung zu ihren Mitarbeiter*innen und Kolleg*innen so zu gestalten, dass ein Sinnzusammenhang von Leben, Arbeit und menschlichem Miteinander entsteht. Wir glauben, dass dieses Führungsverständnis mit einem Wesenskern der christlichen Spiritualität übereinstimmt: sie zeigt sich zu allererst darin, wie Menschen mit Menschen umgehen, denn für Christen sind die Beziehung zu Gott und die Beziehung zum Mitmenschen untrennbar miteinander verbunden.

Diese Weiterbildung führt beides zusammen, indem sie die Gestaltung von Beziehungen und Prozessen in Gruppen und Organisationen fokussiert und gleichzeitig einen Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und christlicher Spiritualität herstellt. Sie bietet so eine Professionalisierung für alle, die in ihrem beruflichen Feld mit Gruppen umzugehen haben – seien es Gruppen, die sie leiten oder Gruppen, in denen sie Mitglied sind. Dies betrifft alle Ebenen (Leitungsebene bis Mitarbeiterebene) und Kontexte (bspw. feste Arbeitsgruppen, aber auch temporär und organisationsübergreifend zusammengesetzte Projektteams).

Eigene Erfahrungen und Rückmeldungen von ehemaligen Teilnehmenden¹ bestätigen, dass so ausgebildete Menschen in besonderem Maße geeignet sind, die besonderen Herausforderungen zu bewältigen, vor denen christliche Organisationen stehen: organisatorischen und wirtschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden und gleichzeitig ihren christlichen Charakter zu bewahren. Sie lernen ein mehr Freiraum lassendes und doch verbindlicheres, effizienteres und kreativeres, ziel- und personenorientiertes Arbeiten in und mit Gruppen, das für alle befriedigender ist.

Bei vollständiger Teilnahme (Kursmodule und begleitende Supervision) erhalten die Teilnehmer*innen ein DGGO Zertifikat als «*Gruppendynamische Leiterin und Beraterin*» bzw. «*Gruppendynamischer Leiter und Berater*»

Ständiger Wandel gehört heute zum Organisationsalltag — es gilt, ihn anzugehen und zu gestalten

In der Begleitung von Organisationen, Unternehmen, Gemeinschaften und Verwaltungen erleben wir seit langem, dass ständige kleinere und größere Veränderungen zum Organisationsalltag dazugehören und diesen bestimmen. Kaum ist ein Veränderungsprozess abgeschlossen, steht der nächste an bzw. überlappt der nächste Veränderungsprozess womöglich sogar den aktuell noch laufenden.

Mit ständigem Wandel muss also umgegangen werden. Es ist allerdings ein großer Unterschied, ob die Betroffenen ihn nur passiv über sich ergehen lassen und sich einfach den Sachzwängen beugen, oder ob sie ihn angehen und gestalten können. Zu letzterem braucht es Personen, welche die Veränderungsprozesse in ihrem Bereich verstehen, zulassen, fördern und begleiten können. Zu diesen Personen gehören neben Führungs- und Leitungskräften auch Einflussträger*innen ohne aktuelle Leitungsfunktion, denn die erfolgreiche Bewältigung des Wandels ist nicht nur Führungsaufgabe.

In unterschiedlichen Kontexten sind dabei zusätzlich noch einige Besonderheiten zu berücksichtigen:

Einrichtungen und Werke von Orden und Gemeinschaften

In Einrichtungen und Werken, in denen früher Ordensleute in vielfältiger Weise ihren christlich-caritativen Dienst taten, arbeiten heute überwiegend—oft sogar ausschließlich—Laien; mit unterschiedlichen religiösen Haltungen und unterschiedlichen Motivationen. Deren Bezug zum ursprünglichen Ordenscharisma, soweit er überhaupt noch besteht, wird in der Regel mit jeder Mitarbeitergeneration schwächer. Ein zunehmender Wirtschaftlichkeitsdruck und steigende Konkurrenz erzwingen Veränderungen in den Strukturen und Abläufen der Arbeitsorganisation und den Anforderungen an die Mitarbeitenden.

All dies stellt die Führungskräfte vor große Herausforderungen. Zudem sollen sie anstehende Veränderungen so gestalten, dass dies mit ihrer eigenen christlichen Orientierung und Spiritualität sowie dem Charisma des Trägers in Einklang bleibt. In diesem Spannungsfeld brauchen die Führungskräfte, denen die Orden ihre Werke übertragen haben, Unterstützung.

¹ siehe lubico.org/_stimmen.php.

Unternehmen

Christliche Führungskräfte in Unternehmen der freien Wirtschaft stehen vor den gleichen Herausforderungen und Fragen. Ihre Herausforderungen sind jedoch oft noch verschärft, wenn sie in Organisationen arbeiten, wo die christliche Spiritualität nicht auch Teil der Unternehmenskultur ist. Wo finden sie die spirituelle Durchdringung ihres Führungshandelns, die jene Sinnstiftung gibt, die die Führungspersönlichkeit stärkt und vor Burn-out schützt?

Orden und Gemeinschaften

Aufgrund der altersmäßigen Zusammensetzung stehen in den Orden erhebliche Veränderungen an. Insbesondere die jüngeren Ordensmitglieder müssen eine zukunftsfähige Gestalt ihres Ordenslebens entwickeln und brauchen dazu die Unterstützung der Älteren. Das Verständnis des eigenen Ordens-Charismas wird unterschiedlicher werden, die ausdifferenzierten Formen müssen nebeneinander und gleichzeitig miteinander verbunden gelebt werden – in versöhnter Verschiedenheit.

Jüngere Ordensleute werden in Zukunft verstärkt in kleinen Gruppen zusammenleben, in denen es weniger um ein Nebeneinander-Leben gemäß derselben Regel gehen wird, sondern in denen Gemeinschaft mehr aus einem *Miteinander-in-Beziehung-Stehen* und einem gemeinsamen *Unterscheiden und Beraten im Glauben* entstehen wird. Damit dieses Miteinander gut gelingen kann, gilt es, die eigenen sozialen Fähigkeiten zu entwickeln: sich persönlich mitteilen; Konflikte ansprechen und klären; verschiedene Interessen, Wünsche und Bedürfnisse miteinander besprechen und aushandeln.

Das sind Erfahrungen und Fertigkeiten, derer sowohl Obere und Oberinnen solcher Konvente als auch ihre Mitglieder bedürfen, wenn man verwirklichen will, was alle neueren ordens-theologischen Entwürfe fordern, dass nämlich Ordensgemeinschaften von heute und morgen sich durch ein lebendiges und spirituelles Leben in Gemeinschaft auszeichnen.

Caritas, Diakonie und alle kirchlich gebundenen oder ausgerichteten Dienste, verbandliche Einrichtungen und Unternehmen

In den caritativen und sozialen Diensten und verbandlichen Einrichtungen und Unternehmen arbeiten heute immer mehr Menschen, die nicht mehr konfessionell gebunden sind oder einer anderen Konfession oder Religion angehören. Sie stehen zugleich Menschen mit vielfältiger gewordenen Motivationen und religiösen Haltungen gegenüber, die diese Dienste in Anspruch nehmen. Dennoch sollen natürlich die tragenden Werte der Organisation weiterleben und im Kontakt spürbar bleiben.

Diese Pluralität muss bei zunehmendem Wirtschaftlichkeitsdruck und steigender Konkurrenz bewältigt werden und erhöht die Anforderungen an die Mitarbeitenden. Die Führungskräfte werden vor die große Herausforderung gestellt, diese Veränderungen so zu gestalten, dass sie mit ihrer eigenen christlichen Orientierung und der christlichen Tradition des Verbandes in Einklang stehen.

Kirchen

Im Bereich der Kirchen – und hier besonders auf der Ebene der Ortskirchen – machen die Errichtung von großen Seelsorgeeinheiten, Stellenkürzungen und der Schwund aktiver Gemeindeglieder vielfältiges Umdenken notwendig. Die Hauptamtlichen in den Gemeinden stehen vor der Aufgabe, den daraus resultierenden Wandel zu gestalten. Dies erfordert, dass multi-professionelle pastorale Teams geleitet, Betroffene beteiligt, Visionen entwickelt und umgesetzt und Integrationsprozesse gefördert werden. Die Bindekraft der gemeindlichen Gruppierungen wird entscheidend davon abhängen, ob ihnen ein von christlicher Spiritualität durchdrungenes Gemeinschaftsleben gelingt.

Fähig zum Arbeiten in Teams

Teams sind Gruppen überschaubarer Größe, idealerweise zwischen 5 und 7 Personen, die für die Erfüllung einer konkreten Aufgabe eine mehr oder weniger lange zeitliche Wegstrecke gemeinsam zu bewältigen haben. Die Teammitglieder müssen dabei miteinander in Beziehung stehen, sich persönlich mitteilen, Konflikte angehen, verschiedene Interessen, Wünsche und Bedürfnisse miteinander aushandeln, gemeinsam unterscheiden und beraten können. Dazu braucht es eine reflektierte Erfahrung vom Leben und Arbeiten in Gruppen, von den Prozessen, die dabei ablaufen und von den Entwicklungsphasen und Themen, die bearbeitet werden müssen. Die Teamleitung braucht darüber hinaus die Kompetenz zu erkennen, welche Struktursetzungen und Prozessinterventionen nötig sind, um die Gruppe auf ihrem Entwicklungsweg zu leiten.

Eine besondere Herausforderung ist es, wenn eine christliche Führungskraft diese Prozesse der Teamarbeit so gestalten will, dass dabei jene Lebendigkeit erwachen kann, die vom Geist Gottes rührt und ihn ahnen lässt.

Professionalisierung im Umgang mit Gruppen

Diese Weiterbildung bietet eine Professionalisierung für alle, die in ihrem beruflichen Feld mit Gruppen umgehen – seien es Gruppen, die sie leiten oder Gruppen, in denen sie Mitglied sind. Dies betrifft alle Ebenen (Leitungsebene bis Mitarbeiterebene) und Kontexte (bspw. feste Arbeitsgruppen, aber auch temporär und organisationsübergreifend zusammengesetzte Projektteams).

Sie lernen ein mehr Freiraum lassendes und doch verbindlicheres, effizienteres und kreativeres, ziel- und personenorientiertes Arbeiten in und mit Gruppen, das für alle befriedigender ist.

Führen erfordert die ganze Person

Letztendliche Aufgabe von Führung ist es, dafür zu Sorge zu tragen, dass eine Organisation oder eine Gemeinschaft ihrer (Selbst-)Bestimmung gerecht wird und diese erreichen oder ihr zumindest nahekommen kann. Eine Führungskraft hat deshalb Verantwortung für die gemeinsame Klarheit der Ziele, für eine angemessene Kooperations- und Organisationsform und für die zielgerichtete Ausbildung der Mitarbeitenden oder Mitglieder.

Diese Aufgaben erfordern eine Führungspersönlichkeit, die nicht nur fachlich brillieren kann. Sie muss vielmehr auch ein Verständnis für die komplizierten Beziehungsgeflechte mit und zwischen ihren Mitarbeitenden haben und darin – persönlich bezogen – handlungsfähig sein.

Führen erfordert hohe personale Kompetenzen

Führung braucht eine hohe personale Kompetenz, die über Methoden oder „Werkzeuge“ weit hinausgeht, will sie ihrer Verantwortung gerecht werden:

- Kontakt mit sich selbst, um sich auf die oder den Anderen und deren Standpunkt einlassen zu können.
- Die Kontakt stiftende Bereitschaft, andere am eigenen Erleben teilhaben zu lassen.
- Einen eigenen Standpunkt und eine eigene innere Orientierung.
- Mut und Fähigkeit, sich klar abzugrenzen, um das zu übernehmen, was man selbst für unabdingbar hält, und jenes abzulehnen, das überfordern und dadurch schaden würde.
- Ein klares Verständnis von der eigenen Führungsrolle und den Rollen der anderen, um im komplexen Beziehungsgeflecht Orientierung zu finden und zu geben.
- Mut zur Klarheit und zur Desillusionierung, um der kollektiven Vermeidung standhalten zu können.
- Einen kritischen Blick, der durch Hinterfragen Horizonte weitet und schädliche Illusionen entlarvt.
- Kraft, Selbstvertrauen und einen guten Kontakt zu sich selbst, um die Widerstände auszuhalten, die durch Veränderungsimpulse geweckt werden und der Führungsperson als ablehnende Affekte entgegen kommen.
- Die Fähigkeit, die aus Ungewissheit und noch ungeklärten Ziel- und Interessenkonflikten resultierenden Spannungen auszuhalten.
- Selbstkontakt und Gottvertrauen, um die langen Prozesse, die teilweise notwendig sind, überhaupt durchhalten zu können.
- Mut zum Experimentieren, denn es gibt keine Patentrezepte und auch bei viel Nachdenken und guter Planung muss Neuland betreten werden.
- Erfahrung damit, Prozesse ergebnisorientiert zu gestalten, was neben der Entwicklung von Gespür auch schlichte handwerkliche Übung erfordert.
- Metakommunikation und Feedback, um mit und in den Gruppen in ein wirkliches Gespräch über alle die Organisationen und Gemeinschaft betreffenden Fragen – auch die persönlichen – zu kommen.
- Versöhnung mit den eigenen Begrenztheiten.
- Ein tieferes Verständnis von Gemeinschaft als Ort der Gegenwart Gottes, gerade dann, wenn die Arbeit an der Entwicklung der Gemeinschaft „Knochenarbeit“ ist und wenig Raum für Beschaulichkeit und Kontemplation lässt. Eine Führungskraft, die erlebt hat, wie ER im Ringen einer Gruppe für einen Moment wirklich begreifbar wird, kann auch ihre Gemeinschaft daran teilhaben lassen.

Zuwachs an persönlicher Leitungskompetenz

In dieser Weiterbildung werden auch Methoden und Konzepte, die „Techniken“ des Leitens im Rahmen dieser Weiterbildung erworben. Das wichtigste „Werkzeug“ im Bereich Führung ist und bleibt aber die Person des Führenden selbst.

Diese Weiterbildung

- stößt daher Prozesse der Nachreifung in Richtung größerer seelischer Elastizität und der Fähigkeit zum „sowohl ... , als auch ...“ an und führt so gleichzeitig zu einer Profilierung der eigenen Identität;
- führt zu einer verbesserten Selbst- und Fremdwahrnehmung und damit zu mehr Zutrauen zu sich selbst. Eine zuverlässige soziale Wahrnehmung ist gleichzeitig die Basis für zuverlässige Systemdiagnosen und wirksame Interventionen;
- entwickelt die Kompetenz, Teams effizienter zu machen, indem die Teilnehmer*innen eine subtilere Abstimmung ihres Verhaltens mit dem Verhalten anderer Personen einüben. Dies macht nötig, die eigene Frustrationstoleranz zu erhöhen, sich aufeinander einzulassen und zu lernen, Konflikte zu verarbeiten;
- ermöglicht Ihnen unterscheiden zu lernen, wo Sie Ihre Autorität nutzen, wo Sie bewusst leiten müssen und wo Sie die Gruppe laufen lassen können;
- ermöglicht Ihnen zu lernen, Ihre Leitungsrolle zu nehmen und auszufüllen und zugleich flexibel zu handhaben (gewissermaßen subsidiär zur Fähigkeit der Gruppe, sich selber zu steuern), ohne dass Sie Entscheidungskompetenz einbüßen;
- ermöglicht Ihnen, zu lernen, zu delegieren und durch sinnvolle Zielvereinbarungen zu führen.

Da Sie selber Wachstumsprozesse durchleben, die vor allem Ihre Fähigkeiten betreffen, sich in Beziehung zu setzen, wird sich auch Ihre Gottesbeziehung vertiefen. Denn erst in der Zunahme im Selbst- und Fremdkontakt wächst auch der Gotteskontakt.

Prozesskompetente Begleiter*innen

Viele Veränderungsprozesse haben bessere Chancen auf Erfolg, wenn Begleiter*innen und Berater*innen von außen hinzugezogen werden. Denn bezüglich der verschiedenen Interessensgruppen haben sie es als Außenstehende leichter, kommunikative Grenzen anzusprechen und überwinden zu helfen.

Diese Weiterbildung vermittelt die Prozesskompetenz und Grundlagen der Moderation, die zur Begleitung von Gruppen, Teams, Räten, Gremien, Konventen, Kapiteln, Gemeinschaften, Abteilungen, Führungsrunden, Projektgruppen, etc. gebraucht werden.

Die Kursgruppe als zentraler Lernort

Entscheidender Träger von Veränderungsprozessen in Organisationen sind Gruppen. Das werden meist dafür gebildete Arbeitsgruppen oder (Projekt-)Teams sein, es können aber auch bestehende Gremien, Konvente, Kapitel, Führungsstäbe usw. sein, wenn es gelingt, deren kommunikative Grenzen (hinein und hinaus) zu öffnen. Der Fokus, unter dem wir Leitungs-, Beratungs- und Begleitungstätigkeit betrachten, liegt daher auf Leiten, Beraten, Begleiten von Gruppen in Organisationen. Deswegen ist in dieser Weiterbildung auch die Kursgruppe der zentrale Lernort, das zentrale Lernmedium und der zentrale Lerngegenstand.

Gottes Gegenwart im Alltag der Gruppe

Christliche Spiritualität erschöpft sich nicht in religiösen Formen sondern – und das ist der Anspruch von uns Christen – durchzieht unser gesamtes Leben und Handeln. Es ist eine große Herausforderung,

das alltägliche Führungshandeln davon durchdringen zu lassen. Eine Weiterbildung, die Führung mit christlicher Spiritualität zu verbinden sucht, soll deshalb die Erfahrung ermöglichen, wie der Geist Gottes in der Gestaltung und Entwicklung der Beziehungen und im Leben der Gruppe und der Einzelnen wirkt, wie der Raum für diese Entdeckung geöffnet werden kann, welche Herausforderung echtes Vertrauen in Gottes Wirken darstellt und welche Lebensprozesse es ermöglicht, wenn es gewagt wird. Diese Aspekte werden wir in der Weiterbildung deshalb immer wieder in den Blick nehmen, reflektieren und auf die Möglichkeiten des Transfers der Lernerfahrungen in die Organisationen der Teilnehmenden untersuchen.

Evaluation der Weiterbildung

Ein Jahr nach Beendigung des dritten Kursdurchgangs wurden die Absolvent*innen des Kurses ausführlich hinsichtlich der „Nachwirkungen“ der Kurserfahrungen befragt. Die Ergebnisse dieser Evaluation wurden 2010 unter dem Titel „[Führen lernen in Zeiten des Wandels](#)“ in der Ordenskorrespondenz dargestellt. Dieses Papier steht auf www.LuBiCO.org zum Download² zur Verfügung.

Wenn Sie mit ehemaligen Teilnehmer*innen selber sprechen wollen, vermitteln wir Ihnen gerne einige Kontaktadressen.

2. Die Methodik dieser Weiterbildung

Die Herausforderung, die das Lernen in Kursen begleitet, ist der Transfer des Gelernten in die Situation am eigenen Arbeitsplatz, den eigenen Konvent, die eigene Gemeinde, kurz: „nach Hause“. Was im Kurs so einleuchtend geklungen hat, wovon man so begeistert war, erweist sich zuhause nicht selten als nicht eins-zu-eins übertragbar. Natürlich können auch wir der Künstlichkeit der Kurssituation insoweit nicht entgehen, als die Kursgruppe ohne Vorgeschichten zusammentritt und sich ihre eigenen Traditionen erst schafft. Dennoch ist die Kursgruppe eine reale Gruppe, in die die Teilnehmer*innen sich mit ihren typischen Verhaltensmustern einbringen.

Spezifikum unseres Arbeitsansatzes ist es, in der Kursgruppe unmittelbare Realität zu erzeugen und damit hohen Realitätsbezug und hohe Praxisrelevanz zu ermöglichen. Im Gegensatz zu anderen Lehrmethoden, in denen sich, idealtypisch gesprochen, die Kursleitung „auf der Bühne“ bewegt und ihr Wissen über Gruppen an die „im Zuschauerraum“ sitzenden Teilnehmer*innen weitergibt, sind bei uns die Teilnehmer*innen der Kursgruppe „auf der Bühne“ und die Kursleitung „auf der Trainerbank“, von wo Sie eine mehr nachgehende Rolle einnimmt. Die Teilnehmenden sind immer wieder dazu angehalten, mit einer forschenden Haltung auf das Gruppengeschehen zu schauen. Sie werden dabei von den Trainer*innen unterstützt, die dabei sowohl die Gruppenebene, als auch die einzelnen Gruppenmitglieder im Blick haben.

Durch ihr Verhalten in der Gruppe rufen die Teilnehmer*innen Wirkungen auf Einzelne und auf das Gruppengeschehen hervor. Sie lernen, diese einander wechselseitig mitzuteilen (Feedback) und zu reflektieren. Mithilfe von an das Gruppengeschehen angeschlossenen Theorieblöcken, werden sie in die Lage versetzt, ihre Erfahrungen zu reflektieren und nach einem passenderen Verhalten zu suchen.

² lubico.org/pdf/Kursunterlagen/Stuetzle-Hebel_Fuehren_lernen_in_zeiten_des_Wandels.pdf

Sie haben die Chance, mit verschiedenen Verhaltensmöglichkeiten zu experimentieren, bessere Verhaltensweisen einzuüben und Anwendungsbereich und Grenzen in verwandten Situationen zu testen. Schließlich wenden sie das Gelernte „dort und dann“, d.h. zuhause in ihren Gruppen an und reflektieren dies nochmals in der begleitenden Supervision.

Die Vermittlung von Theorie ist grundsätzlich angebunden an die Erfahrungen der Teilnehmer*innen in der Gruppe oder in ihren Praxisfeldern. Darüber hinaus gehendes Studium ausgewählter Literatur und Arbeitspapiere, die digital zur Verfügung gestellt werden, liegt in der Eigenverantwortung der Teilnehmenden. Auf diese Weise sind die aufwändigen Treffen zu den Kursmodulen tatsächlich dem reserviert, wozu es die Arbeit in der Gruppe braucht.

In diesem Sinne ist unsere Weiterbildung gruppenspezifisch orientiert und folgt damit der am besten wissenschaftlich erforschten und ausgewerteten Methodik sozialen Lernens Erwachsener, insbesondere von Personen mit Führungsaufgaben. Sie entspricht den Rahmenrichtlinien der Deutschen Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsdynamik (DGGO) und ist von dieser auch als qualifizierende Weiterbildung anerkannt³.

In einer Situation, in der so viel im Fluss ist, ...

... darf eine qualifizierte Weiterbildung keine Standardlösungen anbieten. Vielmehr fördert sie die Entwicklung persönlicher Autorität, stellt konzeptionelles Wissen bereit und trainiert praktische Handlungsfähigkeit in komplexen Situationen. Sie führt zu einer Stärkung der Persönlichkeit durch erhöhte Flexibilität, Lern- und Konfliktfähigkeit und einem tieferen Verständnis spezifisch christlicher Spiritualität. So schafft sie wesentliche Voraussetzungen für situativ angemessene Lösungen und nachhaltige Entwicklungen in der Nachfolge Jesu.

Unser Anliegen ist es, das Geistliche und das Sozialpsychologische im Leitungsverhalten zu integrieren und die Spiritualität von Gruppen zu fördern.

Leiten, begleiten, beraten: im Glauben ...

... bedeutet, das Leiten, Begleiten, Beraten von Gruppen selbst als einen geistlichen Vollzug zu verstehen und ausüben zu lernen und Modelle zu überwinden, in denen das Geistliche bloß *vor*, *nach*, oder *neben* der Arbeit in der Gruppe vollzogen wird oder auch gar nicht. Denn grundsätzlich ist eine Gruppe, und sind die Mitglieder dieser Gruppe, Ort des Wirkens Gottes. Als in der Gruppe (Sprach-)Handelnde sind sie angerufen, den Willen Gottes zu suchen und im Hier und Jetzt zu befolgen. Dazu gehört wesentlich, die eigenen inneren Bewegungen im Prozess der Gruppe immer mehr zuzulassen, wahrzunehmen und zu riskieren, sie als die eigene Wahrheit der Gruppe mitzuteilen. Stellen sich andere dieser Konfrontation mit ihrem Wahrheitsanspruch, so haben sie auch ihre Wahrheit zu erforschen, sich ihr zu stellen und sie mitzuteilen.

Auf diese Weise findet in der Gruppe ein Klärungs- und Unterscheidungsprozess statt, von welchem Geist die Betreffenden jeweils bewegt werden. Nach Ignatius von Loyola besteht Liebe im Mitteilen: darin, dass der eine dem anderen mitteilt, was er hat und kann, und als Erwiderung der andere ebenso. Wo daher solche Mitteilungen in Gruppen gewagt werden, wird Gott darin erfahren. Die Auswirkungen

³ Details finden Sie unter „Abschluss und Zertifikat“ im Abschnitt 5, „Formalia“.

seiner Gegenwart bestehen in einem Zuwachs von Offenheit, Verbundenheit und Verbindlichkeit, Vertrauen, Freude, Zuversicht ... in der Gruppe. Solche Arbeit mit Gruppen erfordert dann, sich persönlich zur Verfügung zu stellen. Man erlebt dabei jene „Armut“ und „Schwachheit“, die Gott mit Seligkeit erfüllt und in der seine Kraft zur Vollendung kommt.

3. Zielgruppe dieser Weiterbildung

Das Angebot dieser Weiterbildung richtet sich an ...

... Christinnen und Christen, die in Kirche und Welt mit Führungs-, Leitungs-, Beratungs- und Weiterbildungsaufgaben betraut sind oder werden oder in Gemeinschaft mit anderen arbeiten oder leben; beispielsweise:

- Führungskräfte und leitende Mitarbeiter*innen in Einrichtungen, die von einem Orden getragen werden oder früher getragen worden sind
- Führungskräfte und leitende Mitarbeiter*innen in weltlichen Organisationen, die sich einer christlichen Motivation und Ausrichtung verpflichtet fühlen
- Oberinnen und Obere, Mitglieder von Räten und solche, die einmal Verantwortung in Gemeinschaften übernehmen werden
- Priester und pastorale Mitarbeiter*innen
- Organisationsentwickler*innen, die – innerhalb einer Organisation oder als Externe – Beratungs- oder Gestaltungsaufgaben im Rahmen der Veränderung und Entwicklung einer Organisation übernehmen
- Teamentwickler*innen
- Junge Ordensleute, die nach ihrem Auftrag heute in Gemeinschaft suchen
- Mitglieder von Konventen, Lebensgruppen, kleinen Kommunitäten
- Konvents- und Gemeindeberater*innen
- Fort- und Weiterbildner*innen, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen

Wie die vergangenen Kursdurchgänge gezeigt haben, liegt eine Qualität des Erfolgs dieser Weiterbildung im Zusammentreffen von Personen, die in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitswelten beheimatet sind – ganz in Orden oder ganz in Welt. Indem sie alle eine christliche Grundorientierung und die christliche Spiritualität verbindet, können die Besonderheiten ihrer unterschiedlichen Führungs- und Beratungssituation für alle gewinnbringend genutzt werden.

Christinnen und Christen mit Fragen wie:

- Wie erreiche ich bestimmte Arbeitsziele? Wen soll ich einbeziehen? Wie gestalte ich den Verlauf?
- Was läuft eigentlich in Gruppen innerhalb von Organisationen ab, dass immer wieder bestimmte Effekte entstehen?
- Welchen Einfluss hat die eigene Person auf die Gruppenentwicklung? Was sind ihre typischen Rollen in der Gruppe (Initiator*in, Sündenbock, Hemmschuh, Mitläufer*in, etc.)?
- Wie bringe ich eine Gruppe und ihre Arbeit besser voran?
- Bringt das Geistliche wirklich etwas für Sachfragen und Entscheidungen oder ist es nur frommer Überbau?
- Wie gehe ich mit Konflikten zwischen Einzelnen und zwischen Gruppen um?

- Was ist das Wesen geistlicher Prozesse und wie können sie angeregt und gefördert werden?
- Kann ich Autorität sein und zugleich andere stärker in Entscheidungsprozesse einbinden?
- Wie erreiche ich, dass Planungen auch umgesetzt werden?
- Wie können Lähmungen und Spaltungen in einer Gruppe überwunden werden?
- Was mache ich in komplexen Situationen, wenn ich nicht weiß, was ich tun soll?
- Wie wird eine Gruppe überhaupt lebendiger und offen für den Heiligen Geist?

4. Aufbau der Weiterbildung

Die berufsbegleitende Weiterbildung erstreckt sich über knapp eineinhalb Jahre und ist nach der Rahmenrichtlinie [Gruppendynamische*r Leiter*in von Gruppen](#) der DGGO konzipiert und anerkannt. Sie besteht aus 6 mehrtätigen Kursmodulen und begleitender Supervision in regionalen Untergruppen (ab dem 2. Kursmodul). Die inhaltliche Ausgestaltung der Module bezieht auch die jeweiligen Lernbedürfnisse der Teilnehmer*innen ein, die im ersten Kursmodul herausgearbeitet werden.

Die Weiterbildung umfasst insgesamt 317 Unterrichtseinheiten

Sie besteht zum einen aus **6 Kursmodulen** von insgesamt 28 Tagen, die 224 Unterrichtseinheiten (≈168 Zeitstunden) umfassen:

1. **Prozesse und Strukturen**
Training (5 Tage)
2. **Beziehungsgestaltung und Gruppenentwicklung**
Training (6 Tage)
3. **Lösungsstrategien für Leitungsaufgaben**
Workshop (5 Tage)
4. **Spirituelle Prozessgestaltung**
Workshop (3 Tage) und direkt im Anschluss Supervision (2 Tage)
5. **Rollen und Interventionen**
Workshop (3 Tage) und direkt im Anschluss Supervision (2 Tage)
6. **Integration und Abschluss**
Training (6 Tage)

Jedes Modul beginnt um 11.00 Uhr des ersten Tages und endet um 16.00 Uhr des letzten Tages.

Zu diesen Kursmodulen kommt zum anderen noch eine **begleitende Gruppen-Supervision** hinzu:

Sie umfasst 93 Unterrichtseinheiten (≈70 Zeitstunden) und dient der Begleitung und Umsetzung des in den Kurswochen Gelernten und Geübten in die eigene Praxis zu Hause. Die in Kursmodul 2 gebildeten Supervisionsgruppen (Gruppengröße jeweils 6-8 Personen), treffen sich dazu sieben Mal für jeweils gut eineinhalb Tage unter Begleitung ihres Supervisors / ihrer Supervisorin.

Fünf Supervisionstermine werden nach der Gruppenbildung in Kursmodul 2 verabredet. Zwei Termine (unmittelbar im Anschluss an das vierte bzw. fünfte Kursmodul) stehen bereits fest.

Außerdem führen die Teilnehmenden ein **Prozesstagebuch**:

Das Prozesstagebuch wird im ersten Kursmodul eingeführt. In ihm halten die Teilnehmer*innen ihren persönlichen Lernweg und ihre persönlichen Lernerfahrungen fest. Mit Hilfe des Prozesstagebuchs wird im Verlaufe des Kurses mehrfach reflektierend auf frühere Geschehen und Erfahrungen zurückgegriffen.

Die Module der Weiterbildung finden in der Regel im Bonifatiushaus in Fulda statt.

Bonifatiushaus

Haus der Weiterbildung der Diözese Fulda
Neuenberger Str. 3-5,
36041 Fulda
www.bonifatiushaus.de



Die thematischen Schwerpunkte der 6 Module

1. Prozesse und Strukturen (5-tägig)

In diesem ersten Modul, einem Training, geht es darum, Gruppenprozesse ganz unterschiedlicher Art kennenzulernen. Es geht darum zu erfahren, was sie jeweils bewirken und wozu sie nützlich sein könnten. Im Erkennen der Interaktion von Strukturen und Prozessen in Gruppen wird deutlich, wie Strukturen Prozesse prägen, ermöglichen, bedingen bzw. verhindern. Darüber hinaus sind erste Erfahrungen mit unserer Methodik zu machen, insbesondere mit der Form der „Trainingsgruppe“, wie diese sich selbst beforschende Kursgruppe genannt wird. In ihr können sich die Teilnehmer*innen als Gruppe finden, die Arbeitsweise der Weiterbildung und ihr Weiterbildungskonzept kennenlernen und dabei eigene Lernziele klären bzw. konkretisieren.

2. Beziehungsgestaltung und Gruppenentwicklung (6-tägig)

Dieses Training fokussiert u.a. diese Fragen: Wie funktioniert die Gruppe? Wie entwickelt sie sich? Welche „Themen“ beschäftigen die Gruppe im Laufe ihrer Entwicklung? Welche Aufgaben sind in der Gruppe zu lösen, damit sie sich weiterentwickeln kann? Wie aussagekräftig sind Phasenmodelle der Gruppenentwicklung? Welche Faktoren (Erlebens-, Handlungsweisen und Haltungen der Teilnehmer*innen und der Leitung, situative und institutionelle Rahmenbedingungen usw.) prägen „das Gesicht“ der Gruppe? Welche fördern bzw. welche behindern die Entwicklung der Gruppe? Was sind die eigenen bewussten und unbewussten Beiträge dazu?

Es wird sich zeigen, dass die an der konkreten Gruppe gewonnenen Erkenntnisse auf unterschiedlichste Gruppen übertragbar sind. Die Bedeutung von Selbstklärung, Konfliktfähigkeit, offener und persönlicher Kommunikation sowie die eigene Verantwortung im bzw. für den Gruppenprozess werden deutlich. In der Reflexion des Gruppenprozesses werden darüber hinaus auch Themen wie geistliches Leben und Gruppe, spirituelle Erfahrungen im Prozess sowie Wirkung und Bedeutung geistlicher Übungen ihren Platz finden.

Gegen Ende dieses Kursmoduls werden die Supervisionsgruppen für die kursbegleitende Supervision (s.u.) gebildet.

3. Lösungsstrategien für Leitungsaufgaben (5-tägig)

In diesem Workshop geht es um Instrumente und Methoden zur Gestaltung eines (Gruppen-) Prozesses. Eng an die Praxisfelder der Teilnehmer*innen angebunden, werden Antworten auf Fragen wie die folgenden erarbeitet: Worauf ist beim Kontrakt mit Auftraggebern und/oder bei Absprachen mit einer Gruppe zu achten? Welche Grundgedanken braucht die Konzeption eines Gruppenprozesses (bspw. eines Kapitels, eines Projektes zur Organisationsentwicklung, einer Sitzung, einer Weiterbildungsveranstaltung, eines Gesprächskreises ...)? Wie ist der Prozess des Designens zu gestalten? Welche Rolle spielen „Unterbrechungen“ in einem Prozess. Wie sehen Struktur und Kultur in den Herkunftsorganisationen der Teilnehmer*innen aus und was bedeutet dies für die Anlage von Prozessen vor Ort? Was sind Schlüsselfaktoren für die Gestaltung des Wandels?

Im Erarbeiten von Lösungen wird dabei immer auch der emotionalen Durchdringung der Situation Raum gegeben, da dieser eine ganz besondere Bedeutung für das Finden „guter“ Lösungen zukommt. Ein gutes Diagnoseinstrument ist dabei bspw. die Reflexion des gerade stattfindenden Lernprozesses der Gruppe, in dem sich oft stellvertretend emotionale Themen des untersuchten Systems widerspiegeln.

4. Spirituelle Prozessgestaltung (3-tägig)

Dieser Workshop thematisiert das Spezifikum *unserer* Weiterbildung, vor allem auf der Basis der Reflexion der bisherigen Erfahrungen mit den Prozessen der Gruppe und ihrem Umgang mit dem Thema. Zielsetzung ist zu erkennen, in welcher Weise Gruppenprozesse und geistliche Prozesse zusammenhängen, welche grundlegende Rolle „Leben in Beziehungen“, „Zulassen von Wachstum“ und die eigenen „inneren Bewegungen“ dabei spielen und auf welche persönlichen Haltungen es ankommt. Glauben zeigt sich in diesem Zusammenhang weniger als Bejahung von Dogmen, sondern als eine Haltung gegenüber dem Leben und eine Weise, es zu leben, und so Alltag und spirituelle Tiefe zusammenzubringen. Gleichzeitig werden auch die Auswirkungen von Unterbrechungen des Gruppenprozesses und von verschiedenen Übungen, Liturgien usw. auf die Gruppe untersucht.

Fragen, die in der gesamten Weiterbildung mitschwingen, werden hier nochmal explizit gestellt: Wie zeigt sich Gott / Jesus / der Heilige Geist in den Entwicklungsprozessen der Gruppe? Wie zeigt sich die Spiritualität des Einzelnen in ihrem/seinem Führungshandeln? Wie kann durch die Gestaltung von Führung und Gruppenprozessen die Spiritualität der Gemeinschaft und des Einzelnen gefördert werden?

Unmittelbar anschließend an diesen Workshop arbeiten alle Supervisionsgruppen am selben Ort.

5. Rollen und Interventionen (3-tägig)

In diesem Workshop wird es schwerpunktmäßig um die Themen Gruppenrollen und Interventionen gehen. Typische Fragestellungen, denen in diesem Modul nachgegangen wird, sind u.a.: Was sind in welcher Gruppensituation sinnvolle und zielführende Interventionen? Wie kommt man zu wirksamen Interventionen? Welche Rolle spielen dabei das Design und die Diagnose im aktuellen Prozess? Klassifikation von Interventionen. Was ist der Zusammenhang von Rolle (als Berater*in, Begleiter*in,

Moderator*in, Leiter*in, Supervisor*in, etc.) und Interventionen? Was sind die Interventionsprofile der Teilnehmer*innen? Welche Spezifika im kirchlichen Raum gilt es zu beachten?

Unmittelbar anschließend an diesen Workshop arbeiten alle Supervisionsgruppen am selben Ort.

6. Integration und Abschluss (6-tägig)

Dieses Training dient der Bearbeitung von „Resten“ aus dem bisherigen Prozess. Meist sind dies Themen, die noch nicht durchgearbeitet oder bisher sogar vermieden wurden bzw. deren Zeit noch nicht reif war. Die Themen können dabei auf der persönlichen, der gruppalen, der spirituellen oder der beruflichen Ebene liegen. Auf diese Weise geschieht die Integration der Erfahrungen aus und mit dieser Weiterbildung in das Gesamt des eigenen Lebens. Außerdem dient das Training dem reflektierten Abschließen der Gruppenbegegnungen und Lernerfahrungen im Rahmen dieser Weiterbildung.

Kursbegleitende Supervision

Die Supervision in Untergruppen von 6-8 Teilnehmer*innen in etwa sechswöchigem Abstand begleitet die Umsetzung der Lernerfahrungen in die unterschiedlichen Praxisfelder der Teilnehmer*innen. Dabei werden konkrete aktuelle Fälle der Teilnehmer*innen aus ihrer Erfahrung in Gruppen, Leitung, Projekten usw. in der Supervisionsgruppe untersucht. Auf diese Weise erhalten die Teilnehmer*innen Analysen und Hinweise zu einem breiten Spektrum konkreter Problemstellungen im Zusammenhang mit Führen, Beraten, Begleiten und Zusammenarbeit. Sie profitieren dabei nicht nur von der Bearbeitung der eigenen Fälle, sondern – über die Reflexion deren Übertragbarkeit – immer auch von den Fällen der anderen Fallgeber*innen. Außerdem begleitet die Supervisionsgruppe auch die persönliche Entwicklung, die durch die Weiterbildung angestoßen wird.

Der Start der Supervision ist nach dem 2. Kursmodul.

Voraussichtlich in der Supervisionseinheit in Verbindung mit dem fünften Modul dieser Weiterbildung, findet ein Kolloquium mit dem/der Leiter*in des Instituts für Fort- und Weiterbildung der Katholischen Stiftungshochschule (der Trägerin dieser Weiterbildung) zum Thema „Entwicklung von Führungskompetenzen und Spiritualität in spezifischen Arbeits- und Handlungsfeldern“ statt. Grundlage des gemeinsamen Gesprächs werden die Reflexionen der Teilnehmer*innen aus ihren Prozesstagebüchern sein.

Leitung und Auskunft ...

Die Gesamtkursleitung besteht aus:

Dr. Monika Stütze-Hebel, Dipl. Psych., Trainerin für Gruppendynamik (DGGO/DAGG),
Psychologische Psychotherapeutin, Gestalttherapeutin (DVG), Supervisorin (BdP);
Telefon 08161-534728; E-Mail: MSH@LuBiCO.org

Jochen Althoff, Dipl.-Kfm., Trainer für Gruppendynamik (DGGO/DAGG),
Organisationsentwickler, hypno-systemischer Coach (MEI, HD), Heilpraktiker für Psychotherapie
Telefon 030-64493578; E-Mail: JA@LuBiCO.org

Alexandra Jürgens-Schaefer, Diplom Pädagogin, Trainerin für Gruppendynamik (DGGO/DAGG),
Pädagogische Leiterin in der Erwachsenenbildung, Geschäftsstellenleiterin
Telefon 0172-9877022; E-Mail: AJS@LuBiCO.org

Die einzelnen Kursmodule werden in wechselnden Zusammensetzungen geleitet. Die Trainer*innen werden gegebenenfalls durch Ausbildungskandidat*innen der DGGO unterstützt, die in der Ausbildung zum/zur Trainer*in für Gruppendynamik sind. Alle Mitglieder der Gesamtkursleitung haben vielfältige Erfahrungen in der Beratung von kirchlichen, sozialen und wirtschaftlichen Organisationen. Sie haben außerdem langjährige Erfahrungen in der Durchführung gruppendynamischer Weiterbildungen.

5. Formalia

Abschluss und Zertifikat «Gruppendynamische Leiter*in und Berater*in»

Bei Teilnahme an allen Modulen des Curriculums und der begleitenden Supervision, ist die Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen. Dies wird durch ein gemeinsames Zertifikat des

- Instituts für Fort- und Weiterbildung der Katholischen Stiftungshochschule München (IF der KSH-München) und der
- DGGO (Deutsche Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsdynamik)

zum/zur «Gruppendynamischen Leiter*in und Berater*in», nach den Rahmenrichtlinien⁴ der DGGO für diese Weiterbildung, bescheinigt.

Organisation

Diese Weiterbildung ist angesiedelt beim

Institut für Fort- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung
der Katholischen Stiftungshochschule München
(im Weiteren kurz als „Institut“ bezeichnet)
Preysingstraße 83
81667 München

Fon 089-48092-1279

Fax 089-48092-1902

Mail if-fortbildung@ksh-m.de

Web www.ksh-muenchen.de

Zulassung zur Weiterbildung

An dieser Weiterbildung kann teilnehmen, wer

- dem unter „Zielgruppe dieser Weiterbildung“ genannten Personenkreis zugehört;
- mit Gruppen oder Teams arbeitet oder in einer Gruppe lebt;
- ein Fachhochschul- oder Universitätsstudium abgeschlossen hat oder eine andere vergleichbare Ausbildungs- und Berufsbiographie hat (sprechen Sie uns im Zweifelsfall bitte gern an);
- mit der Leitung einer Gruppe bzw. eines Organisationsteils oder einer Organisation betraut ist bzw. in naher Zukunft betraut werden soll.

⁴ Unter lubico.org/downloads.php abrufbar.

Anmeldung

Bitte füllen Sie das Anmeldeformular aus und senden Sie es an das Institut (s.o.).

Sobald das Anmeldeformular für einen Kurs verfügbar ist, erhalten Sie es als Download⁵ auf www.LuBiCO.org. Auf Anfrage wird Ihnen das Formular gern auch vom Institut per Brief zugesandt.

Sie können Ihre Anmeldung alternativ gerne auch als **Fax** an die 089-48092-1902 senden oder einen Scan des unterschriebenen Anmeldeformulars an if-fortbildung@ksh-m.de mailen.

Nach erfolgter Anmeldung erhalten Sie eine Anmeldebestätigung und nach dem Ende des Anmelde-schlusses für die Weiterbildung wird Ihnen dann auch noch der Ausbildungsvertrag zugesandt.

Anmeldeschluss

Der Anmeldeschluss liegt – abhängig vom Kursstart – zwischen Ende September und Mitte Oktober. Den genauen Termin entnehmen Sie bitte dem Flyer für den jeweiligen Kurs auf www.LuBiCO.org.

Hinweis: Der Anmeldeschluss dient der fristgerechten Stornierung beim Tagungshaus, sollte die Zahl an Teilnehmenden einmal zu gering sein. Sobald die Weiterbildung jedoch zustande kommt, können Sie sich auch noch nach dem Anmeldeschluss anmelden. Zur besseren Planung signalisieren Sie daher bitte vor Anmeldeschluss unverbindlich Ihr Interesse. Vielen Dank!

Kosten

Die Kursgebühr für die gesamte Weiterbildung entnehmen Sie bitte dem Flyer für den Kurs. Sie finden diesen zusammen mit der vollständigen Kursausschreibung und dem Anmeldeformular auf LuBiCO.org.

Die Kursgebühr wird in 5 Raten erhoben:

1. Rate bei Vertragsabschluss
2. Rate bis spätestens 15.01. des Folgejahres
3. Rate bis spätestens 15.06. des Folgejahres
4. Rate bis spätestens 15.11. des Folgejahres
5. Rate bis spätestens 15.01. des letzten Jahres

Die Höhe der Raten ist jeweils grob ein Fünftel der aktuellen Kursgebühr. Die genaue Höhe zu den jeweiligen Zahlungszeitpunkten teilt Ihnen das Institut gerne auf Anfrage mit.

⁵ Unter lubico.org/_downloads.php abrufbar.

Stornogeühren

Wird eine wirksame Anmeldung storniert, stellt Ihnen das Institut folgende Ausfallgebühren in Rechnung (dies gilt auch bei Krankheit oder dienstlichen Verhinderungen):

- Ab 5 Wochen vor Beginn 50 Prozent der Kursgebühr.
- Ab 3 Wochen vor Beginn die volle Kursgebühr.
- Bis zum Zeitpunkt des ersten Trainings kann die Anmeldung auf eine*n Ersatzteilnehmer*in übertragen werden, wenn diese voll in die finanziellen Verpflichtungen der/des ursprünglichen Anmeldenden eintritt.
In diesem Fall wird nur eine Verwaltungsgebühr von € 20,- berechnet.

6. Historie dieser Weiterbildung

1997 bekam *P. Bertram Dickerhof* als Mitarbeiter des Instituts der Orden den Auftrag, eine Qualifizierungsmaßnahme für das Leiten geistlicher Gruppen zu entwickeln und anzubieten. Er erachtete es als für eine solche Weiterbildung wichtig, dass sie den Prinzipien des gruppendynamischen Erfahrungslernens entsprach und den für Entwicklungsprozesse so wichtigen „Blick von außen“ bei gleichzeitiger Nähe zur christlichen Spiritualität gewährleisten konnte. Dazu engagierte er *Dr. Monika Stützle-Hebel*, Freising, als Trainerin für Gruppendynamik und externe Referentin des IMS und *Franz Eberhardinger*, Stuttgart, als Supervisor. Der erste Kurs unter dem Titel „Die Kunst, eine Gruppe im Glauben zu leiten, zu begleiten, zu beraten“ startete 1999 mit einer kleinen Gruppe und wurde 2001 abgeschlossen. Seither hat der Kurs – später unter dem Titel „Leiten, Begleiten, Mitverantworten im Glauben“ – noch fünf Mal und mit einer wachsenden Zahl an Teilnehmenden stattgefunden. Im Jahr 2003 erhielt er erstmals die Zertifizierung durch die Sektion Gruppendynamik im DAGG und später durch deren Nachfolgeorganisation, die DGGO (Deutsche Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsdynamik).

Während zu Beginn nur katholische Ordensleute die Weiterbildung besuchten, nahmen aufgrund der Empfehlung der Absolvent*innen bald evangelische Ordenspersonen und dann auch Nicht-Ordenspersonen teil. Die Kursgruppen wuchsen stetig und die gegenseitige Befruchtung durch die unterschiedlichen Lebens-, Glaubens- und Arbeitshintergründe wurde als große Bereicherung erlebt. Aufgrund dieses Wachstums wurde 2005 das Leitungsteam durch *Jochen Althoff*, Berlin, erweitert.

Die zwischenzeitliche Übernahme der Leitung des Instituts der Orden und später auch der Gründung des Ashram Jesu beanspruchte die Kapazitäten von *P. Dickerhof* so, dass er das Referat für Führungsfragen im IMS sowie die Ausbildungsleitung für diesen Kurs an *Sr. Petra Maria Hothum* SND übergab, die fortan als Trainerin für Gruppendynamik unter Supervision (DGGO) den Kurs mitgestaltete.

2007, ein Jahr nach Beendigung des dritten Kursdurchgangs, wurden die Absolvent*innen des Kurses ausführlich hinsichtlich der „Nachwirkungen“ der Kurserfahrungen befragt. Die Ergebnisse dieser Evaluation wurden 2010 unter dem Titel „[Führen lernen in Zeiten des Wandels](#)“ in der Ordenskorrespondenz dargestellt. Dieses Papier steht auf www.LuBiCO.org zum Download⁶ zur Verfügung.

Einen gravierenden Einschnitt gab es 2011 durch die Auflösung des Trägervereins des Instituts der Orden und in dessen Folge des Instituts selbst. Aufgrund vieler Appelle zur Fortsetzung des Kurses, sowohl von Teilnehmenden und Absolvent*innen, als auch von deren Heimatorganisationen, suchte und fand die Kursleitung eine neue institutionelle Heimat für die Weiterbildung. Sie fand sie beim Institut für Fort- und Weiterbildung der Katholischen Stiftungshochschule München, das zu diesem Zeitpunkt von Herrn Prof. Dr. Bernhard Lemaire geleitet wurde. Mit diesem Neubeginn ging auch ein Wechsel des Tagungsortes nach Fulda einher, das aus allen Teilen Deutschlands gut zu erreichen ist.

Im Jahr 2016 kam *Alexandra Jürgens-Schaefer*, Springe, als Trainerin in die Gesamtkursleitung dazu.

⁶ lubico.org/pdf/Kursunterlagen/Stuetzle-Hebel_Fuehren_lernen_in_zeiten_des_Wandels.pdf