

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 Führungs- und Beratungskompetenzen

Gliederung

1. Der Ausbildungsansatz dieser Weiterbildung ...	1
2. Die Methodik dieser Weiterbildung.....	5
3. Zielgruppe dieser Fortbildung	6
4. Aufbau der Weiterbildung.....	6
5. Zugang und Abschluss	10
6. Termine und Anmeldung.....	11

1. Das Konzept 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, Entwicklungs-, Entscheidungs- und Veränderungsprozesse zu initiieren und zu steuern.

Das Profil einer christlichen Organisation zeichnet sich nach unserer Auffassung dadurch aus, dass sie personale und soziale Wachstumsprozesse ermöglicht und befördert. Dem entsprechend ist es Aufgabe von Führung, den Arbeits- und Führungsalltag so zu gestalten, dass die Organisationsmitglieder sich in ihren personalen Kompetenzen und Möglichkeiten weiterentwickeln können und dass auch die Gruppen und sozialen Strukturen in der Organisation in ihrem Zusammenhalt und ihrer Arbeitsfähigkeit reifen.

Diese Gestaltung erfordert von einer Führungskraft eine hohe soziale Kompetenz. Deshalb legt diese Weiterbildung den Fokus auf die Gestaltung von Beziehungen und Prozessen in Gruppen und Organisationen. Sie bietet eine Weiterqualifizierung für alle, die in ihrem beruflichen Feld mit Gruppen umgehen— sowohl in der Leitungsrolle als auch als Gruppen- oder Teammitglied. Dies betrifft alle Ebenen, von der obersten Leitungsebene bis zur Ebene der Mitarbeitenden, und alle Kontexte, feste Arbeitsgruppen und Abteilungen ebenso wie temporär und organisationsübergreifend zusammengesetzte Beratungs-, Leitungs- und Projektteams.

Diese Weiterbildung besteht seit 1999, seit 2011 ist sie in der Trägerschaft des Instituts für Fort- und Weiterbildung der Katholischen Stiftungshochschule München. In Inhalt, Methodik und Struktur

entspricht sie den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsdynamik für die Weiterbildung «Gruppendynamische/r Leiter*in und Berater*in von Gruppen»¹ und wurde immer wieder, zuletzt 2019, aktualisiert und konzeptionell den sich verändernden Anforderungen an Führungskräfte und Teams angepasst.

Die Rückmeldungen von ehemaligen Teilnehmenden² bestätigen: Die Absolvent*innen sind in besonderem Maße geeignet, die besonderen Herausforderungen zu bewältigen, vor denen Organisationen stehen, die den gesellschaftlichen, strukturellen und wirtschaftlichen Anforderungen entsprechen und gleichzeitig ihrem Leitbild gerecht werden wollen. Sie ermöglichen in und mit ihren Gruppen ein effizienteres und kreativeres, ziel- und personenorientiertes Arbeiten und bringen dabei Verbindlichkeit mit Freiraum-Lassen in Einklang, so dass Team- und Gruppenarbeit für alle Beteiligten befriedigender ist.

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

Lebendige Organisationen befinden sich in einem Zustand ständigen Wandels. Kaum ist ein Veränderungsprozess abgeschlossen, steht der nächste an, womöglich überlappt der nächste Veränderungsprozess sogar den aktuell noch laufenden.

Change-Management ist notwendig, um auf sich verändernde Herausforderungen, die in die Organisation hineinwirken, adäquat zu reagieren. In unserer Begleitung von Organisationen erleben wir, dass es allerdings ein großer Unterschied ist, ob die Betroffenen mit einem kompetenten Change-Management die Veränderungen aktiv angehen und (mit)gestalten können oder ob sie die Veränderungen nur passiv über sich ergehen lassen und sich notgedrungen den „Sachzwängen“ beugen müssen. Damit ersteres gelingt, braucht es Personen, welche die Veränderungsprozesse in ihrem Bereich verstehen und zulassen und die Betroffenen einbeziehen, 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.

Fähig zum Arbeiten in Teams

Teams sind Gruppen überschaubarer Größe, 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, entstehende 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. Eine Führungskraft braucht darüber hinaus die Kompetenz zu erkennen, welche Struktursetzungen und Prozessinterventionen nötig sind, um die Gruppe auf ihrem Entwicklungsweg zu leiten.

¹ Die Rahmenrichtlinie der DGGO ist unter lubico.org/pdf/DGGO_LuB_Rahmenrichtlinie.pdf abrufbar.

² siehe lubico.org/stimmen.php.

Führen erfordert die ganze Person

Letztendliche Aufgabe von Führung ist es, dafür Sorge zu tragen, dass eine Organisation ihrer 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.

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 und Leiten erfordert hohe personale Kompetenzen

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

- Wahrnehmungsfähigkeit für sich selbst und für Andere, um sich auf diese und deren Standpunkt einlassen zu können.
- Die kontaktstiftende 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 entgegenkommen können.
- 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 betreffenden Fragen – auch die persönlichen – zu kommen.
- Ein realistisches Selbstbild und ein Versöhnt-Sein mit den eigenen Begrenztheiten.
- Ein Gespür für Phänomene im Gruppengeschehen.

In dieser Weiterbildung werden auch Konzepte und Methoden („Tools“) vermittelt, die helfen, die oben beschriebenen Anforderungen zu erfüllen. Das wichtigste „Werkzeug“ für Führung ist und bleibt aber die Person selbst. Professionalisierung bedeutet deshalb neben der Aneignung von Kompetenzen und der Ausbildung einer wertorientierten Haltung auch Persönlichkeitsentwicklung.

Diese Weiterbildung

- profiliert die eigene Identität.
- verbessert die Selbst- und Fremdwahrnehmung. Das ist gleichzeitig die Basis für zuverlässige Systemdiagnosen und wirksame Interventionen.
- entwickelt die Fähigkeit, das eigene Verhalten subtiler auf das anderer Personen abzustimmen, um dadurch effizienter kooperieren und leiten zu können.
- stärkt die Fähigkeit, mit Spannungen umzugehen und Konflikte konstruktiv zu bearbeiten.
- schärft den Sinn für die Unterscheidung, wo Leitung ihre Autorität einsetzen und bewusst steuern muss oder wo die Gruppe sich selbst steuern kann.
- ermöglicht zu lernen, wie delegiert und durch sinnvolle Zielvereinbarungen geführt werden kann.
- erweitert die seelische Elastizität, so dass Prozesse von Veränderung und Entwicklung mit ihren Unklarheiten und Ambivalenzen durchgetragen werden können.

Prozesskompetente Berater*innen und Begleiter*innen

Viele Veränderungsprozesse haben bessere Chancen auf Erfolg, wenn Berater*innen und Begleiter*innen von außen hinzugezogen werden. Gerade in dieser Funktion ist neben einer hohen personalen Leitungskompetenz (s.o.) eine ausgeprägte Prozesskompetenz erforderlich.

Die Kursgruppe als zentraler Lernort

Entscheidende Träger von Veränderungsprozessen in Organisationen sind Gruppen: Arbeitsgruppen, (Projekt-)Teams sowie, Abteilungen, Führungsrunden/-teams, Gremien, Kapiteln usw. Voraussetzung ist, dass es diesen Gruppen gelingt, ihre kommunikativen Grenzen nach innen wie nach außen zu öffnen. Der Fokus, unter dem wir Leitungs-, Beratungs- und Begleitungstätigkeit betrachten, liegt daher auf Leiten, Beraten, Begleiten von Gruppen in Organisationen.

Ein (gruppendynamisches) Spezifikum ist dabei, dass die Kursgruppe selbst der zentrale Lernort, das zentrale Lernmedium und der zentrale Lerngegenstand ist. Die unmittelbaren eigenen Erfahrungen in den stattfindenden Gruppenprozessen werden reflektiert und erweitern die persönliche Leitungskompetenz.

Bewusstsein für Transzendenz

Wenn Menschen sich intensiv begegnen, entsteht oft ein Erleben, das das konkrete unmittelbar beschreibbare Geschehen transzendiert – als wäre dieses Geschehen mehr als das, was sie selbst getan haben. So kann es auch in Gruppenprozessen erlebt werden. Bei entsprechender religiöser und spiritueller Orientierung wird das als „Anwesenheit Gottes“ erlebt. Da ein solcher Blick auf zwischenmenschliches Geschehen für Führungshandeln nicht unwesentlich ist, werden die, die dies wollen, in der Weiterbildung immer wieder Möglichkeiten finden, dieser Frage mit anderen zusammen nachzugehen.

2. Die Methodik dieser Weiterbildung

Die Herausforderung, die das Lernen in Kursen begleitet, ist der Transfer des Gelernten in die Situation „nach Hause“ in die eigene Organisation. 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 eigenen Verhaltensmustern einbringen.

Spezifikum unseres Arbeitsansatzes ist es, dass in der Kursgruppe durch die gruppenspezifische Trainingsmethode unmittelbare Realität entsteht, was einen hohen Realitätsbezug und hohe Praxisrelevanz erzeugt. Im Gegensatz zu anderen Lehrmethoden, bei denen sich, idealtypisch gesprochen, die Kursleitung „auf der Bühne“ bewegt und ihr Wissen über Gruppen an die „im Zuschauer-raum“ sitzenden Teilnehmer*innen weiterzugeben versucht, sind bei uns die Teilnehmer*innen der Kursgruppe „auf der Bühne“ und die Kursleitung „auf der Trainerbank“, von wo aus sie eine eher 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. Sie haben die Chance, mit verschiedenen Verhaltensmöglichkeiten zu experimentieren, ihnen besser erscheinende 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 und 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 für das 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. Darüber hinaus eröffnet diese Weiterbildung auch den Raum, um der Frage nachzugehen, wie Gruppenentwicklung und Leitungsverhalten mit Werthaltungen, insbesondere christlichen, zusammenhängen und wie das konkrete Tun transzendiert wird. Diese Frage beschäftigt Teilnehmende, die aus Organisationen kommen, deren Gründung einer

³ vgl. „Zertifikat“ im Abschnitt 5. „Zugang und Abschluss“

christlichen Motivation entsprang und die sich im engeren oder auch weiteren Sinne als „christlich“ verstehen. Weltanschaulich offen gestellt, ist sie darüber hinaus für jede Führungsperson relevant.

3. Zielgruppe dieser Weiterbildung

Das Angebot dieser Weiterbildung richtet sich an ...

... Personen, die mit Führungs- oder Leitungsaufgaben betraut sind

... oder sich dafür qualifizieren wollen, sowie an

... Personen, die als Berater*in oder als Organisationsentwickler*in arbeiten.

Wie die vergangenen Kursdurchgänge gezeigt haben, liegt eine Qualität des Erfolgs dieser Weiterbildung in der Diversität der Teilnehmenden: im Zusammentreffen von Personen, die in ganz unterschiedlichen Lebens- und Arbeitswelten beheimatet sind und sich so gegenseitig gewinnbringend befruchten können.

4. Aufbau der Weiterbildung

Die berufsbegleitende Weiterbildung erstreckt sich über knapp eineinhalb Jahre und ist nach der Rahmenrichtlinie «Gruppendynamische*r Leiter*in und Berater*in von Gruppen» der DGGO⁴ 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 spezifischen 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:



⁴ Die Rahmenrichtlinie der DGGO ist unter lubico.org/pdf/DGGO_LuB_Rahmenrichtlinie.pdf abrufbar.

Zu diesen Kursmodulen kommt 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 Arbeitspraxis. Die in Kursmodul 2 gebildeten Supervisionsgruppen (Gruppengröße jeweils 6-8 Personen), treffen sich dazu sieben Mal für jeweils gut eineinhalb Tage unter Begleitung ihres/ihrer Supervisor*in. Fünf Supervisionstermine werden nach der Gruppenbildung in Kursmodul 2 verabredet. Zwei Termine finden unmittelbar im Anschluss an das vierte bzw. fünfte Kursmodul statt und 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 einem Tagungshaus in oder in der Nähe von Fulda statt.

Die thematischen Schwerpunkte der 6 Module

1. Prozesse und Strukturen (5-tägig)

Im ersten Modul, einem Training, geht es darum, Gruppenprozesse ganz unterschiedlicher Art kennenzulernen. Es wird erfahren, was sie jeweils bewirken und wozu sie nützlich sein können. 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 und 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? Welche Bedeutung hat die Art und Weise, wie die Personen die Beziehungen in der Gruppe gestalten, für die Entwicklung der Gruppe? Wie aussagekräftig sind Phasenmodelle der Gruppenentwicklung? Welche Faktoren (Erlebens- und Handlungsweisen, 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 unmittelbar erfahren. In der Reflexion des Gruppenprozesses wird darüber hinaus auch die Frage nach der transzendenten Dimension des Prozesses 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 vor allem um die Gestaltung von (Gruppen-) Prozessen: Wie können diese konzipiert und methodisch so angelegt werden, dass sie die Entwicklung der jeweiligen Gruppe oder Organisation befördern? 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 Teams eines Projektes zur Organisationsentwicklung, einer Sitzung, einer Weiterbildungsveranstaltung, eines Gremiums, eines Kapitels, eines Gesprächskreises ...)? Was ist ein „Design“ für einen Gruppenprozess und wie ist der Prozess des Designens selbst zu gestalten? Welche Aufgaben hat Moderation dabei? 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? Gibt es typische Phasen in Veränderungsprozessen und welche Rolle spielen Widerstände?

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. Wachstums- und Entscheidungsprozesse als Führungsaufgabe (3-tägig)

Nach unserer Auffassung zeichnet sich das Profil einer christlichen Organisation dadurch aus, dass sie personale und soziale Wachstumsprozesse ermöglicht und befördert. Dem entsprechend ist es Aufgabe von Führung, den Arbeits- und Führungsalltag so zu gestalten, dass die Organisationsmitglieder sich in ihren personalen Kompetenzen und Möglichkeiten weiterentwickeln können und dass auch die Gruppen und sozialen Strukturen in der Organisation in ihrem Zusammenhalt und ihrer Arbeitsfähigkeit reifen. Krisen werden dabei als Chancen verstanden.

Zentrale Aufgabe von Führung ist es außerdem, Entscheidungen zu treffen und zu verantworten. Die Führungskraft hat dabei mehrere Gesichtspunkte zu berücksichtigen: Die zunehmende Komplexität der meisten Entscheidungsfragen macht es notwendig, die Kompetenzen der Beteiligten und Betroffenen zu nutzen und einzubeziehen. Aus dem menschlichen Grundbedürfnis nach Selbstwirksamkeit heraus haben Mitarbeitende ihrerseits den Anspruch, in Entscheidungsprozessen beteiligt zu sein und Einfluss zu haben. Diese Partizipation an der Entscheidung – gut gestaltet – erhöht zudem die Qualität der Entscheidung selbst wie auch ihrer Umsetzung. Nicht zuletzt unterstreicht das christliche Menschenbild Partizipation und die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse und Interessen in Entscheidungsprozessen. Aufgabe einer christlich verstandenen Führung ist es dabei, die Spannung zwischen Partizipation und der organisational notwendigen Übernahme der Entscheidungsverantwortung durch die Führungskraft situativ angemessen auszubalancieren.

Indem in diesem Workshop die Teilnehmenden ihre gemachten Erfahrungen untersuchen, gelangen sie zu einem tieferen Verständnis dafür, was Wachstums- und Entscheidungsprozesse sind und

ausmachen, welche Schritte notwendig sind, dass sie gelingen, welche Bedeutung Konflikten und Krisen dabei zukommt und welche Haltungen diese Prozesse befördern bzw. hemmen.

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 Rollen in der Gruppe 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. Welches Spektrum an Interventionen steht welcher Rolle (als Berater*in, Begleiter*in, Moderator*in, Leiter*in, Supervisor*in, etc.) zur Verfügung? Was sind die Interventionsprofile der Teilnehmer*innen? Welche Spezifika der Organisationskultur und aus dem (Um-)Feld der Organisation gilt es zu beachten?

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

6. Integration und Abschluss (6-tägig)

Dieses Training dient dem Abrunden und Festigen der in der Weiterbildung gemachten Erfahrungen und Erkenntnisse, sowie der Bearbeitung von „Resten“ aus dem bisherigen Prozess. Themen, die noch nicht durchgearbeitet oder bisher sogar vermieden wurden, können jetzt angegangen werden. Die Themen können dabei auf der persönlichen, der gruppalen, der beruflichen oder der spirituellen 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 aus ihrer Arbeitspraxis 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 aus unterschiedlichen Organisationsfeldern. Sie profitieren dabei nicht nur von der Bearbeitung der eigenen Fälle, sondern – über die Reflexion ihrer Übertragbarkeit – immer auch von den Fällen der anderen Fallgeber*innen. Außerdem begleitet die Supervisionsgruppe 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 Frau Prof. Dr. Andrea Dischler, der für die Weiterbildung zuständigen stellvertretenden Leiterin des Instituts für Fort- und Weiterbildung der Katholischen Stiftungshochschule, statt. Es ist ein gemeinsames Gespräch zum Thema „Entwicklung von Führungskompetenzen und Werthaltungen in spezifischen Arbeits- und Handlungsfeldern“, in dem die Teilnehmer*innen ihre Lern- und Transfererfahrungen reflektieren.

Leitung und Auskunft

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 Leiter*innen sind alle ausbildungsberechtigte Trainer*innen für Gruppendynamik (DGGO) und Gruppendynamische Organisationsberater*innen (DGGO). Sie 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 wirtschaftlichen, sozialen und kirchlichen Organisationen. Sie haben außerdem langjährige Erfahrungen in der Durchführung gruppendynamischer Weiterbildungen.

5. Zugang und Abschluss

Teilnehmende

An dieser Weiterbildung kann teilnehmen, wer ...

- ... mit einer Führungs- oder Leitungsaufgaben betraut ist oder sich dafür qualifizieren will
- oder als Berater*in oder als Organisationsentwickler*in arbeitet;
- ... ein Fachhochschul- oder Universitätsstudium abgeschlossen hat
- oder eine andere vergleichbare Ausbildungs- und Berufsbiographie hat (sprechen Sie uns im Zweifelsfall bitte gern an).

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
- Deutschen Gesellschaft für Gruppendynamik und Organisationsdynamik (DGGO)

bescheinigt. Damit erwerben die Absolvent*innen den Titel «Gruppendynamische/r Leiter*in und Berater*in von Gruppen» entsprechend den Rahmenrichtlinien der DGGO⁵.

⁵ Die Rahmenrichtlinie der DGGO ist unter lubico.org/pdf/DGGO_LuB_Rahmenrichtlinie.pdf abrufbar.

6. Termine und Anmeldung

Veranstalter

Institut für Fort- und Weiterbildung
der Katholischen Stiftungshochschule München
Preysingstraße 83
81667 München

Fon 089-48092-1279

Fax 089-48092-1902

Mail if-fortbildung@ksh-m.de

Web www.ksh-muenchen.de

Termine und Informationen zu konkreten Kursen

Auf unserer Webseite <https://lubico.org> finden Sie unten jeweils die Flyer zu laufenden und kommenden Kursen. Sie informieren ausführlich über Termine, Kursgebühren, Anmeldung, etc.

Tagungsort

Alle Module der Weiterbildung finden in Fulda oder naher Umgebung statt. Der Tagungsort Fulda ist aus allen Teilen Deutschlands, aber auch aus dem Ausland, gut zu erreichen.

Die Supervision findet an einem an einem zwischen den Teilnehmenden und den Supervisor*innen abgestimmten Ort statt.