

Leiten und Beraten in Christlichen Organisationen

Die Kunst, in wertegeleiteten Organisationen zu leiten und diese zu entwickeln — Eine Weiterbildung zur Förderung der personalen und der prozessorientierten Führungs- und Beratungskompetenzen

Gliederung

1. Das Konzept dieser Weiterbildung.....	1
2. Die Methodik dieser Weiterbildung.....	5
3. Zielgruppe dieser Weiterbildung.....	5
4. Aufbau der Weiterbildung.....	6
5. Zugang und Abschluss	9
6. Termine, Ort und Anmeldung	10

1. Das Konzept dieser Weiterbildung

Herausforderungen für Führungskräfte und Berater*innen in wertegeleiteten Organisationen

Für Führungskräfte, Berater*innen und Organisationsentwickler*innen ist es in ihren Leitungsrollen wichtig, mit und in Gruppen zu arbeiten oder diese zu leiten, denn Gruppen spielen bei praktisch allen wichtigen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen in einer Organisation eine zentrale Rolle. In diesen Prozessen erfolgreich mitarbeiten bzw. diese leiten zu können, erfordert ein geschärftes Gespür für gruppenspezifische Phänomene und die Fähigkeit, in komplexen Prozessen von Gruppen und Organisationen handlungsfähig zu bleiben und Orientierung zu geben. Das erfordert eine hohe soziale Kompetenz in der Gestaltung von Beziehungen und Prozessen.

In einer wertegeleiteten Organisation ist Teil der Leitungsverantwortung auch, dabei mitzuwirken, dass die Organisation in ihrem Handeln ihren eigenen postulierten Werten gerecht wird – gegenüber den eigenen Mitgliedern, als auch gegenüber außen, ihren Klient*innen, Kunden und der medialen Öffentlichkeit. So zeichnet sich z.B. das Profil einer christlichen Organisation nach unserer Auffassung dadurch aus, dass sie personale und soziale Wachstumsprozesse ermöglicht und befördert. Es gilt also, 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.

Wertegeleitete Organisationen sind aus vielfachen Gründen zunehmend an Führungskräften, Berater*innen und Organisationsentwickler*innen mit Management- und Führungskompetenzen aus Profit-Organisationen interessiert. Daraus ergeben sich weitere Herausforderungen: Die Ideen und Impulse der Neuen müssen anschlussfähig werden für die stärker beziehungsbezogene Kultur einer wertegeleiteten Organisation. Gleichzeitig erfordert es eine verstärkte Integrationskompetenz und Offenheit vonseiten der Organisation und Führungskompetenz von denen in der Organisation.

Neue Impulse, sollen sie wirksam werden, stellen immer auch eine Verunsicherung der Personen und Prozesse in der Organisation dar. Selbst das gewohnte Schlechte macht bekanntlich weniger Angst als das ungewohnte Neue. Es gilt, diese Verunsicherung aufzufangen und in kreative Veränderungsenergie zu wandeln. Auch hierfür ist Prozesskompetenz und Führungskompetenz gefragt.

Die Zielsetzung

Vor diesem Hintergrund sind wir überzeugt, 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 erfordert von einer Führungskraft eine hohe soziale Kompetenz. Deshalb legt diese Weiterbildung mit ihrer gruppendynamischen Methode den Fokus auf die Gestaltung von Beziehungen und Prozessen in Gruppen und Organisationen.

Ständiger Wandel gehört heute zum Organisationsalltag — es gilt, ihn 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.

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, um die langen Prozesse, die teilweise notwendig sind, 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.
- Reflektierte Werterhaltung und die Kompetenz, das Alltags- und Führungshandeln so zu gestalten, dass es von diesen Werten getragen ist und auch andere dies erkennen können.

Das wichtigste „Werkzeug“ für Führung ist und bleibt die Person selbst

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.
- thematisiert den Zusammenhang zwischen Werten und Alltags- und Führungshandeln.
- regt dazu an, die eigenen Werte mit der Gestaltung von (Arbeits- und Führungs-)Prozessen zu verbinden.

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, Kapitel 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 zwischen-

menschliches 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 sich dem Lernen in Kursen stets stellt, ist der Transfer des Gelernten in das Führungshandeln in der eigenen Organisation. Durch die gruppensdynamische Trainingsmethode entsteht in der Kursgruppe unmittelbare Realität, was einen hohen Realitätsbezug und hohe Praxisrelevanz erzeugt. Die Teilnehmenden sind immer wieder dazu angehalten, mit einer forschenden Haltung das Gruppengeschehen zu gestalten und zu reflektieren. Sie werden von den Trainer*innen unterstützt, die dabei sowohl die Gruppenebene, als auch die einzelnen Personen im Blick haben.

Durch ihr Verhalten in der Gruppe rufen die Teilnehmer*innen Wirkungen auf Einzelne und auf das Gruppengeschehen hervor. Sie lernen, diese Wirkungen 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. „back home“ in ihrer Organisation an und reflektieren dies nochmals in der begleitenden Supervision. Neben der gruppensdynamischen wird dabei immer auch die systemische Perspektive eingenommen.

Zur Unterstützung führen die Teilnehmenden ein Prozesstagebuch. In ihm halten die Teilnehmer*innen ihren persönlichen Lernweg und ihre persönlichen Lernerfahrungen fest. So können sie darauf im Verlaufe des Kurses reflektierend zurückgreifen.

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.

Diese Weiterbildung ist durchgängig gruppensdynamisch orientiert und folgt damit der am besten wissenschaftlich erforschten und ausgewerteten Methodik sozialen Lernens Erwachsener, insbesondere von Personen mit Führungsaufgaben. Sie befördert damit auch wesentliche Kompetenzen, die für erfolgreiches Wirken in agilen Systemen erforderlich sind. Darüber hinaus eröffnet diese Weiterbildung auch den Raum, um der Frage nachzugehen, wie Gruppenentwicklung, Leitungsverhalten und Entscheidungen mit Werthaltungen, insbesondere christlichen, zusammenhängen.

3. Zielgruppe dieser Weiterbildung

Das Angebot dieser Weiterbildung richtet sich an ...

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

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

... oder sich für eine dieser Tätigkeiten qualifizieren wollen.

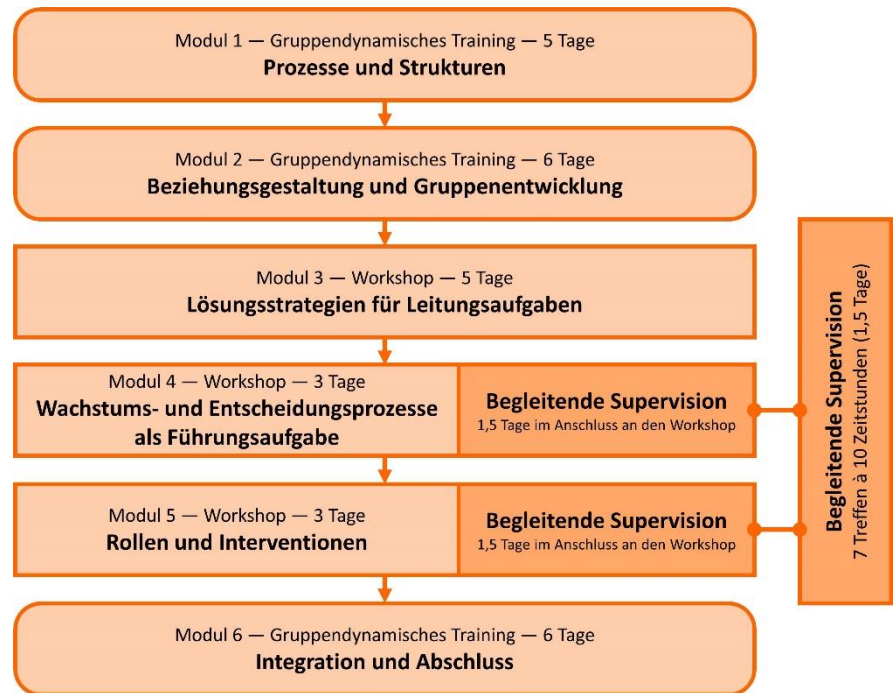
Eine Qualität des Erfolgs dieser Weiterbildung liegt in der Diversität der Teilnehmenden: im Zusammentreffen von Personen, die in ganz unterschiedlichen Lebens- und Arbeitswelten beheimatet sind und so voneinander profitieren können.

4. Aufbau der Weiterbildung

Die seit 1999 bestehende berufsbegleitende Weiterbildung erstreckt sich über knapp eineinhalb Jahre und ist nach der DGGO¹-Rahmenrichtlinie «Gruppendynamische*r Leiter*in und Berater*in von Gruppen» konzipiert und anerkannt.

Die Weiterbildung umfasst 317 Unterrichtseinheiten (UE)

Sie besteht aus **6 Kursmodulen** von insgesamt 28 Tagen (224 UE) sowie einer **begleitenden Gruppen-Supervision** mit insgesamt 7 Treffen (93 UE; zwei Treffen davon im Anschluss an die Kursmodule 4 und 5).



Jedes Modul beginnt um 10:30 Uhr des ersten Tages und endet um 14:00 Uhr des letzten Tages.

Die thematischen Schwerpunkte der 6 Module

1. Prozesse und Strukturen (5-tägig)

Im ersten Modul, einem gruppendynamischen Training, geht es darum, unterschiedliche Prozesse in einer Gruppe wahrzunehmen und zu erleben. Die Teilnehmenden erfahren dabei auch, wie sich Prozesse und Strukturen wechselseitig prägen und bedingen. Darüber hinaus machen die Teilnehmenden erste Erfahrungen mit der gruppendynamischen Methode, insbesondere mit der Form der „Trainingsgruppe“, wie diese sich selbst beforschende Kursgruppe genannt wird. Die Teilnehmer*innen finden sich als Gruppe. Sie lernen das Weiterbildungs-konzept kennen und klären und konkretisieren die eigenen Lernziele.

2. Beziehungsgestaltung und Gruppenentwicklung (6-tägig)

Der Fokus in diesem Training liegt auf dem Zusammenspiel zwischen Person und Gruppe. Die Teilnehmenden erleben, wie die Art und Weise in der sie die Beziehungen in der Gruppe gestalten, diese prägt. Sie entdecken, welche Themen eine Gruppe im Laufe ihrer Entwicklung beschäftigen und

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

welche Aufgaben sie dabei zu lösen hat. Sie erfahren, welche Wirkung die eigene Wahrnehmung und das eigene Handeln entfalten und was die eigenen bewussten und unbewussten Beiträge dabei sind. Die Bedeutung von Selbstklärung, Konfliktfähigkeit, offener und persönlicher Kommunikation sowie die eigene Verantwortung im bzw. für den Gruppenprozess werden unmittelbar erfahren.

Das Spezifikum der gruppendynamischen Trainingsmethode ist dabei, dass die in der Kursgruppe gemachten Erfahrungen thematisiert und untersucht werden, und dadurch die Teilnehmenden ihre gewonnenen Erkenntnisse auf ihre unterschiedlichsten Gruppen und Teams übertragen können. Die Reflexion des Gruppenprozesses umfasst auch die Kongruenz von eigenem Handeln und eigenen Werten.

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

3. Lösungsstrategien für Leitungsaufgaben (5-tägig)

In diesem Workshop wird an eigenen Fällen und Anliegen der Teilnehmenden erarbeitet, wie (Gruppen-) Prozesse konzipiert und methodisch so angelegt werden können, dass sie die Entwicklung der jeweiligen Gruppe, des jeweiligen Teams und/oder der Organisation befördern. Die Teilnehmenden lernen, welche grundlegenden Faktoren bei der Konzeption eines Gruppenprozesses – wie einer Dienstbesprechung, eines Projektteams, einer Gremiumssitzung, einer Weiterbildungsveranstaltung, eines Kapitels, eines Beratungsprozesses, einer Organisationsentwicklung usw. – bedacht werden müssen. Sie erfahren die Bedeutung des Design-Prozesses selbst. Sie erfahren die Wichtigkeit des Kontrakts mit Auftraggeber*innen und der Absprachen mit einer Gruppe. Weitere Themen sind die Funktion und Aufgaben von Moderation, Leitung und Beratung, die Bedeutung von Struktur, Kultur und Werten der jeweiligen Organisationen und Schlüsselfaktoren für die Gestaltung von Wandel und Transformation.

Für das Finden „guter“ Lösungen kommt dem Erfassen der emotionalen Dimension der Situation eine besondere Bedeutung zu. Dies wird im Workshop eingeübt.

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, Entscheidungen zu treffen und zu verantworten. Die zunehmende Komplexität von Entscheidungsfragen macht es meist notwendig, die Kompetenzen der Beteiligten und Betroffenen einzubeziehen. Diese Partizipation an der Entscheidung – gut gestaltet – erhöht zudem die Qualität der Entscheidung selbst wie auch ihrer Umsetzung. Das christliche Menschenbild unterstreicht Partizipation und die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse und Interessen in Entscheidungsprozessen. Auch die Mitarbeitenden haben zunehmend den Anspruch, an Entscheidungsprozessen beteiligt zu sein.

Aufgabe einer christlich verstandenen Führung ist es, die Spannung zwischen Partizipation und der organisational notwendigen Übernahme der Entscheidungsverantwortung durch die Führungskraft situativ angemessen auszubalancieren.

In diesem Workshop untersuchen die Teilnehmenden ihre Erfahrungen mit Wachstums- und Entscheidungsprozessen. Sie entwickeln ein Verständnis für die notwendigen Schritte zum Gelingen, die Bedeutung von Konflikten und Krisen und die Haltungen, die diese Prozesse befördern.

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

5. Rollen und Interventionen (3-tägig)

In diesem Workshop geht es um die Entwicklung wirksamer Interventionen und darum, in welcher Gruppensituation welche Interventionen sinnvoll und zielführend sind. Es wird erarbeitet, welche Rolle dabei das Design und die Diagnose im aktuellen Prozess spielen und welche Spezifika der Organisationskultur es zu beachten gilt. Die Teilnehmenden lernen, welches Spektrum an Interventionen welcher Rolle (als Berater*in, Begleiter*in, Moderator*in, Leiter*in, Supervisor*in, etc.) zur Verfügung steht.

Die Teilnehmenden untersuchen ihr persönliches Interventionsprofil und wie sie dieses für ihre Wirksamkeit und ihre Leitungs- und Beratungsrolle erweitern können.

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 der eigenen Person. Außerdem dient das Training dem reflektierten Abschließen der Gruppenbegegnungen und Lernerfahrungen im Rahmen dieser Weiterbildung.

Kursbegleitende Supervision

Die Supervision in regionalen Kleingruppen, unter Begleitung ihres/ihrer Supervisor*in 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 sowohl gruppenspezifisch als auch systemisch untersucht. Auf diese Weise erhalten die Teilnehmer*innen Analysen und Hinweise zu einem breiten Spektrum konkreter Problemstellungen aus unterschiedlichen Organisationsfeldern im Zusammenhang mit Führen, Beraten, Begleiten und Zusammenarbeit. 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. Zwei Termine finden im Anschluss an das vierte und fünfte Kursmodul statt. Fünf weitere Supervisionstermine verabreden die Gruppen in Modul 2.

Leitung und Auskunft

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

Jochen Althoff, Dipl.-Kfm., Trainer für Gruppendynamik (DGGO/DAGG), Gruppendynamischer
Organisationsberater (DGGO), 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),
Gruppendynamische Organisationsberaterin (DGGO), Geschäftsführerin einer
Erwachsenenbildungseinrichtung
Telefon: 0172-9877022 • E-Mail: AJS@LuBiCO.org

Die einzelnen Kursmodule werden in wechselnden Zusammensetzungen geleitet. Die Leiter*innen arbeiten gruppendynamisch-systemisch und sind alle ausbildungsberechtigte Trainer*innen für Gruppendynamik (DGGO) sowie 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 Berufsbiografie hat (sprechen Sie uns im Zweifelsfall bitte gern an).

Kolloquium

In einem Kolloquium gegen Ende der Weiterbildung reflektieren die Teilnehmer*innen ihre Lern- und Transfererfahrungen. Dies findet in Form eines gemeinsamen Gesprächs zum Thema „Entwicklung von Führungskompetenzen und Werthaltungen in spezifischen Arbeits- und Handlungsfeldern“ mit einem/r Vertreter*in der Stiftungshochschule statt.

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 bescheinigt 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)

Damit erwerben die Absolvent*innen den Titel «Gruppendynamische/r Leiter*in und Berater*in von Gruppen» entsprechend den **Rahmenrichtlinien der DGGO**².

6. Termine, Ort und Anmeldung

Termine und Informationen zu konkreten Kursen und Anmeldung

Auf unserer Webseite <https://lubico.org> finden Sie unter „Downloads“ 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 zwischen den Teilnehmenden und den Supervisor*innen abgestimmten Ort statt.

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

² Die Rahmenrichtlinie der DGGO ist unter lubico.org/pdf/DGGO_LuB_Rahmenrichtlinie.pdf abrufbar.