



Das
Entwicklungs
gespräch (ESG)



DAS ENTWICKLUNGS- GESPRÄCH

(EsG)

Ein Angebot des Schulamtes
für Religionslehrerinnen und Religionslehrer

Eine Handreichung

Wien 2017

Inhalt

| | |
|--|----|
| Zum Geleit | 5 |
| Das Entwicklungsgespräch im Schulkontext | 6 |
| Tipps zum Gelingen des EsG | 8 |
| Unterlagen zur Vorbereitung | 10 |
| Gesprächszusammenfassung | 14 |
| Rückmeldebogen | 16 |
| Impressum | 18 |

Zum Geleit

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Religionslehrerinnen und Religionslehrer!



© Foto Tschank

SAL HRⁱⁿ Mag^a. Andrea Pinz

Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Mitarbeiter/n/innen des Schulamtes, der KPH, aus Fachinspektor/en/innen und Repräsentant/en/innen der Berufs- und Interessensvertretung, hat ein Gesprächsformat entwickelt, das die vielfältigen Kommunikationsprozesse zwischen der kirchlichen Schulaufsicht und Ihnen als Religionslehrer/n/innen ergänzt sowie Ihnen neue Perspektiven eröffnet.

Das Entwicklungsgespräch (EsG) macht manche Anleihe beim Mitarbeitergespräch und führt dessen Elemente weiter. Es fokussiert sich auf die spezifischen Rahmenbedingungen, Anforderungen und Bedürfnisse, die sich aus der gemeinsamen Verantwortung von Fachinspektion und Lehrenden hinsichtlich Qualitätsentwicklung des Religionsunterrichts und Professionalisierung ergeben.

Ich lade Sie ein, sich auf dieses Gesprächsangebot einzulassen und die vorliegende Handreichung, die Struktur und Zielsetzung des EsG darstellt, auf die konkrete Unterstützungsmöglichkeit in Ihrem beruflichen Feld hin zu reflektieren.

Eine erste Pilotphase der Umsetzung im Frühjahr 2017 hat für die beteiligten Religionslehrer/n/innen neue Wege aufgezeigt, im Dialog mit der Fachinspektorin/dem Fachinspektor die eigenen Stärken und Potenziale wahrzunehmen, individuelle Entwicklungschancen auszuloten und förderliche Begleitung zu benennen.

Die Rückmeldungen und Anregungen haben die Arbeitsgruppe motiviert und in der Präzisierung des Konzepts bestärkt. So danke ich allen, die zum Gelingen des Prozesses beigetragen und mit ihrem Knowhow und ihrer Expertise das Format Entwicklungsgespräch geschaffen haben. Die daraus erwachsende Begegnung zwischen den Menschen, die den Religionsunterricht wesentlich gestalten und verantworten, möge die gemeinsamen Anliegen ins Zentrum rücken und die Qualität unserer religionspädagogischen Arbeit bereichern.

Mit herzlichem Gruß

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Pinz', with a stylized flourish at the end.

a.pinz@edw.or.at

Das Entwicklungsgespräch

Zielsetzungen

Das Entwicklungsgespräch (EsG) dient der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung des Religionsunterrichts in der jeweils aktuellen Situation. Im Sinne der Personalentwicklung eröffnet es als Serviceangebot seitens des Schulamtes ein zusätzliches, strukturiertes Gesprächsformat für die Kommunikation zwischen Fachinspektor/en/innen und Religionslehrer/n/innen.

Das EsG fördert eine offene Gesprächskultur, gegenseitige Rückmeldungen und Stärkung eines vertrauensvollen Miteinanders. Es eröffnet Fachinspektor/en/innen und Religionslehrer/n/innen die Möglichkeit, aus der eigenen Sichtweise Fragen, Probleme anzusprechen und Wünsche zu äußern. Es dient auch der unterstützenden Begleitung und Förderung der Religionslehrer/innen in Bezug auf den Unterricht.

Im Hinblick auf Personalentwicklung kann es zu konkreten Rückmeldungen für die Fort- und Weiterbildung anregen. Zudem soll es auch Möglichkeiten eröffnen, geeignete und interessierte Personen für die Übernahme von unterschiedlichen Aufgaben zu fördern und/oder aktiv anzusprechen.

Was ist das EsG?

Der Fachinspektion kommt gemeinsam mit der Schulumtsleiterin bzw. dem Schulumtsleiter sowie anderen Verantwortlichen innerhalb der kirchlichen und staatlichen Schulbehörden die Aufgabe eines umfassenden Personalmanagements inkl. entsprechender Personalentwicklung zu.¹

In diesem Sinne ist das EsG ein Führungsinstrument der Personalentwicklung. Es handelt sich um ein strukturiertes Gespräch, zu dessen schriftlicher Vorbereitung beiden Gesprächspartner/n/innen ein einheitlicher Gesprächsbogen zur Verfügung steht.

Was ist das EsG nicht?

Das EsG ist kein Mitarbeitergespräch in standardisierter Form, kein Beurteilungsgespräch, kein Konfliktgespräch und keine Nachbesprechung einer Inspektion. Es wird prinzipiell empfohlen, das EsG zeitlich klar von Inspektionen zu trennen.

Der organisatorische Rahmen

Für Fachinspektor/en/innen werden Schulungen, für Religionslehrer/innen Informationsveranstaltungen zum EsG angeboten. Auskünfte dazu erteilen die Abteilung für Personalangelegenheiten des Schulamtes und die Fachinspektor/en/innen.

Umsetzung

Das ESG wird von jenem/ jener Fachinspektor/in, die/der für den/die Religionslehrer/in primär aufgrund der Stammschule zuständig ist, wie folgt angeboten:

- im 6./7. **und** 8./9. Dienstjahr
- im 13.–15. Dienstjahr **und** 15.–17. Dienstjahr
- im 25.–27. **und** 27.–29. Dienstjahr

Darüber hinaus steht das EsG allen Religionslehrer/innen auf Anfrage offen. Die Führung des Gesprächs ist immer freiwillig.

¹ Vgl. § 8 Rahmenordnung für Fachinspektorinnen und Fachinspektoren des kath. Religionsunterrichtes der österreichischen Diözesen.

im Schulkontext

Wie wird das konkrete Gespräch vorbereitet?“

Der Termin für das Gespräch soll zumindest drei bis vier Wochen vorher vereinbart werden. Der/ die Religionslehrer/in und der/die Fachinspektor/in einigen sich auf einen Gesprächsort, der einen vertraulichen Rahmen bietet:

Für das Vikariat Stadt Wien: Schule, Schulamt, in Räumlichkeiten der Erzdiözese Wien,

für die Vikariate Nord und Süd: Schule oder im Vikariatsbüro. Das Gespräch kann auch an einem anderen, von beiden Teilnehmer/innen vereinbarten Ort stattfinden. Die Gesprächsbögen, mittels derer sich beide Gesprächspartner/innen vorbereiten, dienen allein persönlichen Aufzeichnungen und werden den Gesprächspartner/innen nicht ausgehändigt.

Inhalte des EsG

Das EsG setzt sich aus folgenden Themenschwerpunkten zusammen, die von beiden Gesprächspartnern eingebracht werden:

1. In einer *Rückschau* werden die Arbeit und die Rahmenbedingungen in einem Zeitraum, der vorher gemeinsam vereinbart wurde, betrachtet.
2. Danach erfolgt eine beschreibende *Feststellung der aktuellen Arbeitssituation*, der persönlichen Stärken und der Entwicklungsfelder.
3. In einem nächsten Schritt werden *die zukünftigen Entwicklungen* des Religionsunterrichtes in Hinblick auf den konkreten Tätigkeitsbereich sowie deren Auswirkungen besprochen und gemeinsam realistische Ziele formuliert.

Die *Ergebnisse der Standortbestimmung* dienen als Grundlage für die Erarbeitung individueller Fort- und Weiterbildung sowie allfälliger anderer Begleitmaßnahmen.

Die Gesprächsführung

Der/die Fachinspektor/in und der/die Religionslehrer/in handeln als gleichberechtigte Gesprächspartner/innen. Das Konzept des EsG erfordert ein Gesprächsklima, das durch wechselseitige Wertschätzung beider Gesprächspartner/innen und das Eingehen auf die Ansprüche und Bedürfnisse des anderen charakterisiert ist. Einfühlungsvermögen, Offenheit und Ehrlichkeit sind grundlegende Bausteine für den Erfolg des EsG.

Dokumentation

Im Regelfall wird das EsG während des Gesprächs von dem/der Fachinspektor/in und dem/der Religionslehrer/in im Bogen „Zusammenfassung und Ausblick“ festgehalten. Wenn dabei verschiedene Sichtweisen zum Tragen kommen, werden beide Meinungen im Bogen „Zusammenfassung und Ausblick“ notiert. Die Unterzeichnung erfolgt im beiderseitigen Einverständnis.

Wo wird der Bogen „Zusammenfassung und Ausblick“ aufbewahrt?

Die Ablage der Originalunterlage erfolgt durch den/die Religionslehrer/in. Eine Kopie der Unterlage verbleibt bei dem/der gesprächsführenden Fachinspektor/in. Es gibt kein Einsichtsrecht für dritte Personen. Die Unterlagen sind von beiden Partner/n/innen vertraulich zu behandeln. Wechseln Religionslehrer/innen den Schulstandort und ist ein/e neue/r Fachinspektor/in zuständig, werden die Zusammenfassungen nicht weitergereicht, sondern von der/dem ursprünglich zuständigen Fachinspektor/in entsorgt.

Der Bogen „Fort- und Weiterbildung“, der von beiden Gesprächspartner/n/innen unterzeichnet wird, enthält die in Aussicht genommenen Ziele und die Wünsche für Fort- und Weiterbildungsangebote. Dieser wird aus organisatorischen Gründen an die Personalabteilung des Erzbischöflichen Amtes für Schule und Bildung sowie an die KPH Wien/Krems weitergeleitet.

Tipps zum Gelingen des EsG

Vor dem Gespräch

Zeit einplanen – sich gut vorbereiten

Schaffen Sie sich einen zeitlichen Spielraum für die Vorbereitung.

Planen Sie genug Zeit
(1,5 bis 2 Stunden)

für das Gespräch ein.

– Wer sich gut vorbereitet,
spart später Zeit.

Anforderungen transparent machen

Nur Sie können wissen, was Sie mit dem anstehenden Gespräch erreichen möchten. Überlegen Sie auch, welche Erwartungen Ihr Gegenüber für das Gespräch haben könnte.

Konflikte zulassen

Nicht jedes Gespräch wird gemütlich. Bringen Sie unterschiedliche Sichtweisen, Differenzen bzw. Streitpunkte zur Sprache, bereiten Sie mögliche Lösungswege vor.

Während des Gesprächs

Zeit einhalten

Aufgeschoben kann aufgehoben bedeuten. Nehmen Sie Ihren Gesprächspartner/Ihre Gesprächspartnerin ernst. Verschieben Sie Termine nicht, lassen Sie Ihr Gegenüber nicht warten.

Gesprächspartner/innen einbinden

Lassen Sie Ihre/n Gesprächspartner/in zu Wort kommen, nehmen Sie ihre/seine Standpunkte ernst. Nutzen Sie die Chance: Versetzen Sie sich in ihre/ seine Lage.

Klarheit herstellen

Machen Sie Ihre Vorstellungen nachvollziehbar. Wer weiß, worum es geht, setzt sich stärker ein.

Konflikte erkennen, Emotionen einkalkulieren

Seien Sie entscheidenden Konfliktsituationen gegenüber sensibel, reagieren Sie rechtzeitig und offen und haben Sie Mut, schwierige Dinge anzusprechen.

Vergangenes und Gegenwärtiges beurteilen

Gemeinsame Bilanzen bringen mehr. Stellen Sie dar, was aus Ihrer Sicht erreicht wurde. Was kam neu hinzu? Was kann Grund für Erfolge und Misserfolge gewesen sein.

Vereinbarungen

Streben Sie gemeinsam klare Vereinbarungen an:

- präzise Beschreibung (messbar, beobachtbar)
- positiv formuliert
- weder zu leicht erreichbar, noch unrealistisch hoch; realistisch (aus eigener Kraft erreichbar)
- Rahmenbedingungen (wer muss mitwirken/unterstützen)

Achten Sie darauf, dass die Vereinbarungen festgehalten werden.

Zusammenfassung und Ausblick

Klären Sie gemeinsam, wer die Ergebnisse festhält und wie das gemacht wird.



Nach dem Gespräch

Gespräch reflektieren

Lassen Sie sich auch nach dem Gespräch Zeit für eine Rückschau darauf, wie das Gespräch verlaufen ist und was Sie sich für das nächste Gespräch vornehmen wollen.

Dran bleiben

Es liegt in der Verantwortung beider (Fachinspektor/in und Religionslehrer/in), dass Vereinbarungen nicht in Vergessenheit geraten. Nützen Sie die Chance des Entwicklungsgesprächs, damit Freude und Motivation Ihren Unterrichtsalltag begleiten und der Religionsunterricht durch Ihre konkrete Tätigkeit gestärkt wird!

Vorbereitung durch den/die Religionslehrer/in

Name des/der Religionslehrer/s/in:

Name des/der Fachinspektor/s/in:

Gesprächstermin: _____

Die angeführten Fragen sind Impulsfragen.

Sie sind eine Hilfestellung für die Vorbereitung auf das Gespräch. Es geht nicht um die Beantwortung der Fragen, denn diese sollen zu eigenen Fragen anregen.

Rückschau:

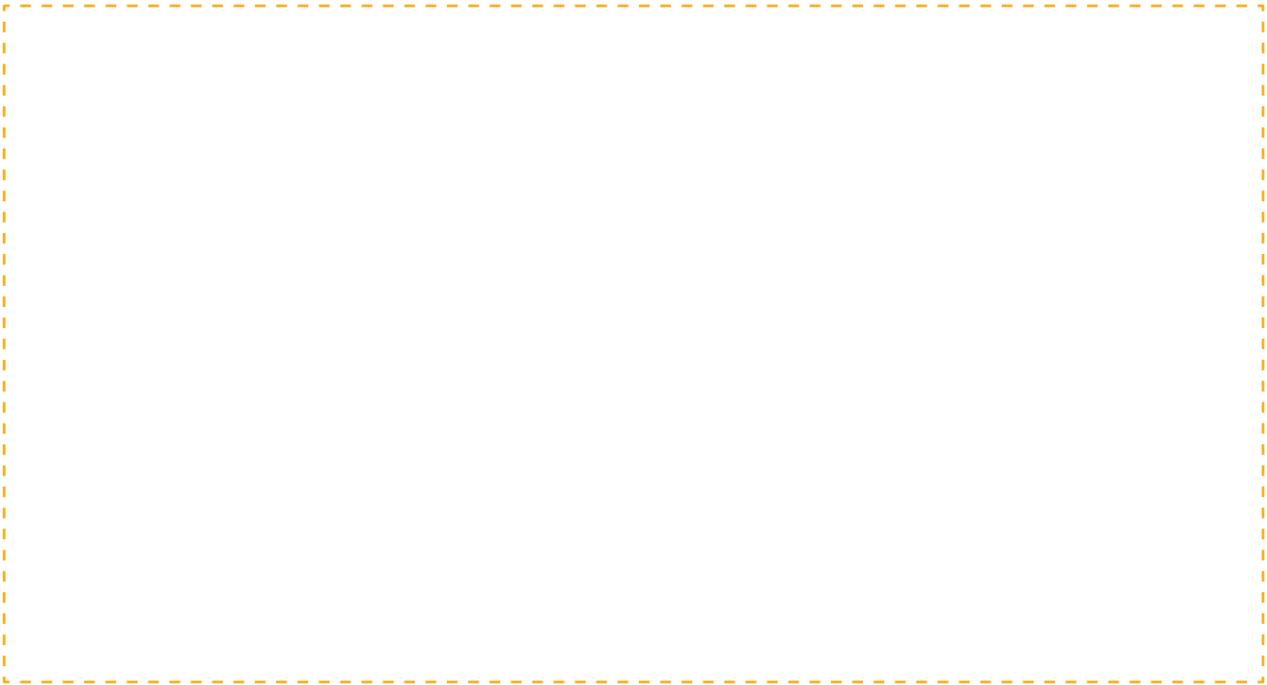
- Wie habe ich meine Arbeitssituation als Religionslehrer/in im vergangenen Zeitraum erlebt?
- Wo nehme ich meine Stärken wahr?
- Wo sehe ich Lernfelder und Entwicklungsmöglichkeiten?
- Woran habe ich in meinem Beruf besonders viel Freude und wo kann ich mich entfalten?
- Wie erlebte ich die Zusammenarbeit mit meinem/r Fachinspektor/in?
- Eigene Fragen ...

Aktuelle Arbeitssituation:

- Wie erlebe ich meine derzeitige Arbeitssituation im religionspädagogischen Bereich, im administrativen (z.B. Kustodiate, Organisation der RU...), im beratenden (Eltern-/ Schülergespräche...) Bereich? Wo liegen die Arbeitsschwerpunkte in diesem Schuljahr?
- Wo wünsche ich mir Veränderung? Was soll bleiben, wie es ist?
- Auf welche Fort- und Weiterbildungen kann ich zurückgreifen? Wovon habe ich profitiert?
- Wie erlebe ich aus meiner Sicht die Zusammenarbeit mit den Kolleg/en/innen in den Konferenzen (in der eigenen Fachgruppe, in Arbeitsgruppen, im Lehrkörper allgemein), mit der Schulleitung?

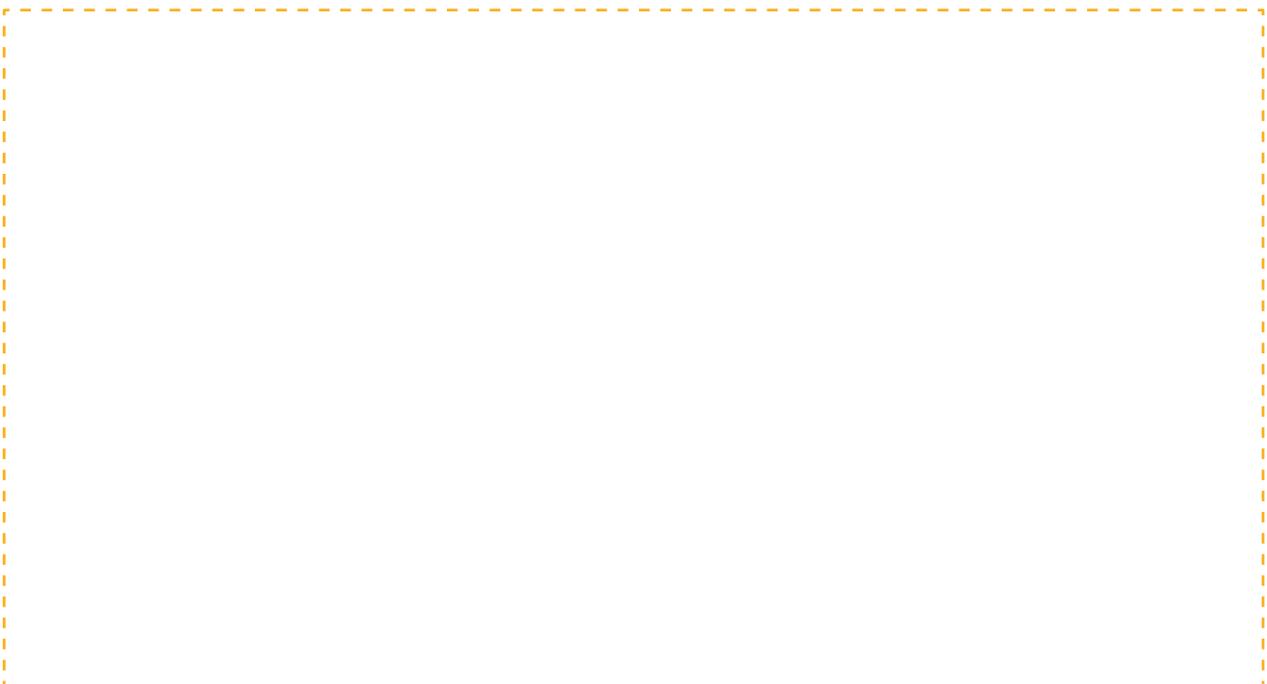
Vorschau:

- Welche Arbeitsziele, welche persönlichen Ziele möchte ich im nächsten Jahr erreichen?
- Wie möchte ich mein Potenzial, meine Fertigkeiten verstärkt einsetzen?
- Welche Schwerpunkte möchte ich in der kommenden Arbeitsperiode (etwa 2 Jahre) setzen? (im religionspädagogischen, administrativen, beratenden Bereich, in der Zusammenarbeit mit Schulleitung oder Fachinspektion ... usw.)
- An welchen Fort- und Weiterbildungen möchte ich teilnehmen? Welche wünsche ich mir?



Unterstützung:

- Folgende Wünsche habe ich an meine/n Fachinspektor/in. Es würde mir bei der Erfüllung meiner Aufgaben helfen, wenn sie/er ...



Vorbereitung durch den/die Fachinspektor/in

Name des/der Religionslehrer/s/in:

Name des/der Fachinspektor/s/in:

Gesprächstermin: _____

Die angeführten Fragen sind Impulsfragen. Sie sind eine Hilfestellung für die Vorbereitung auf das Gespräch. Es geht nicht um die Beantwortung der Fragen, denn diese sollen zu eigenen Fragen anregen.

Rückschau:

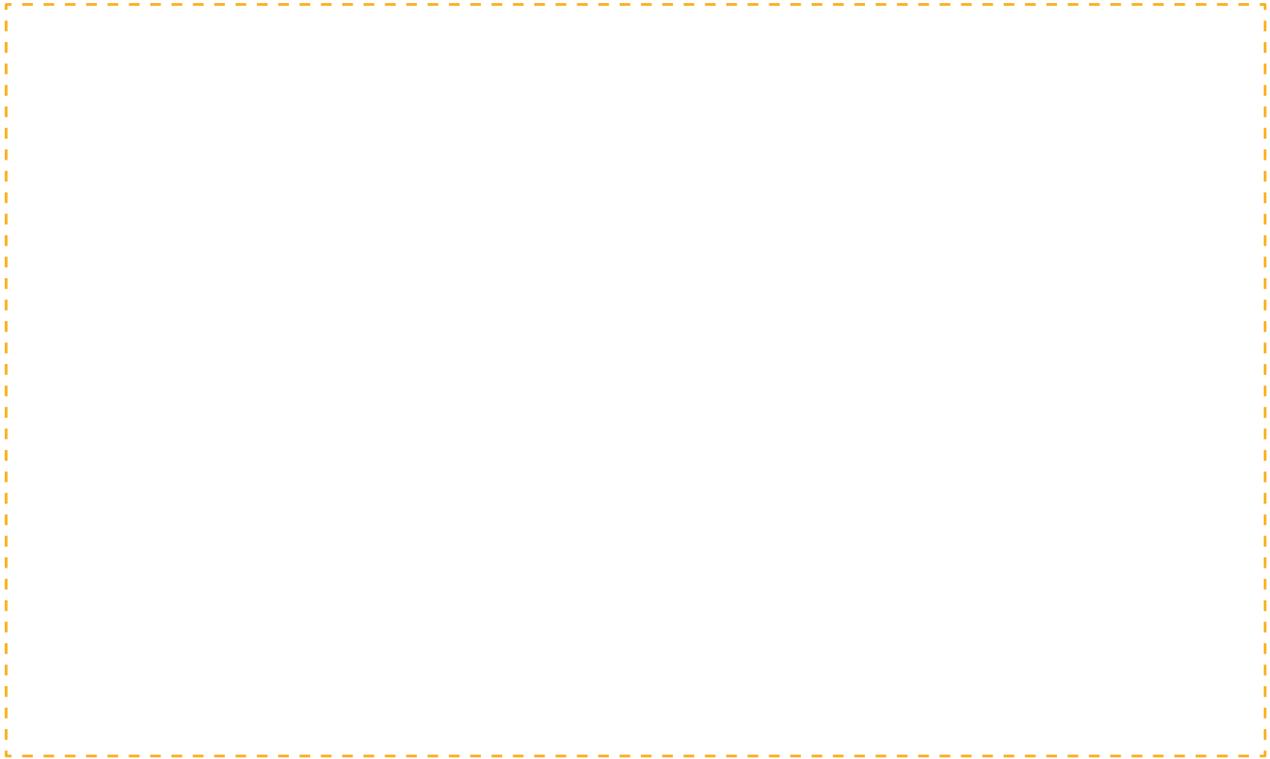
- Wie sehe ich die Arbeitssituation der/des Religionslehrer/s/in im vergangenen Zeitraum?
- Wo sehe ich Stärken, wo sehe ich Lernfelder und wo Entwicklungspotenzial des/der Religionslehrer/s/in?
- Wie hat der/die Religionslehrer/in aus meiner Sicht die ihm/ihr übertragenen Aufgaben erfüllt?
- Wie erlebe ich die Zusammenarbeit über die unterrichtliche Tätigkeit hinaus?
- Eigene Fragen ...

Aktuelle Arbeitssituation:

- Wie sind das Schulumfeld, die Rahmenbedingungen und die derzeitige Arbeitssituation im religionspädagogischen Bereich, im administrativen (z.B. Kustodiate, Organisation der RU...), im beratenden (Eltern-/ Schülergespräche) Bereich? Wo liegen die Arbeitsschwerpunkte in diesem Schuljahr?
- Was soll bleiben, wie es ist? Was soll verändert werden?
- Welche Fort- und Weiterbildungen hat die/der Religionslehrer/in besucht?
- Wie ist die Zusammenarbeit mit den Kolleg/en/innen in den Konferenzen (in der eigenen Fachgruppe, in Arbeitsgruppen, im Lehrkörper allgemein), mit der/den Schuldirektion/en?
- ...

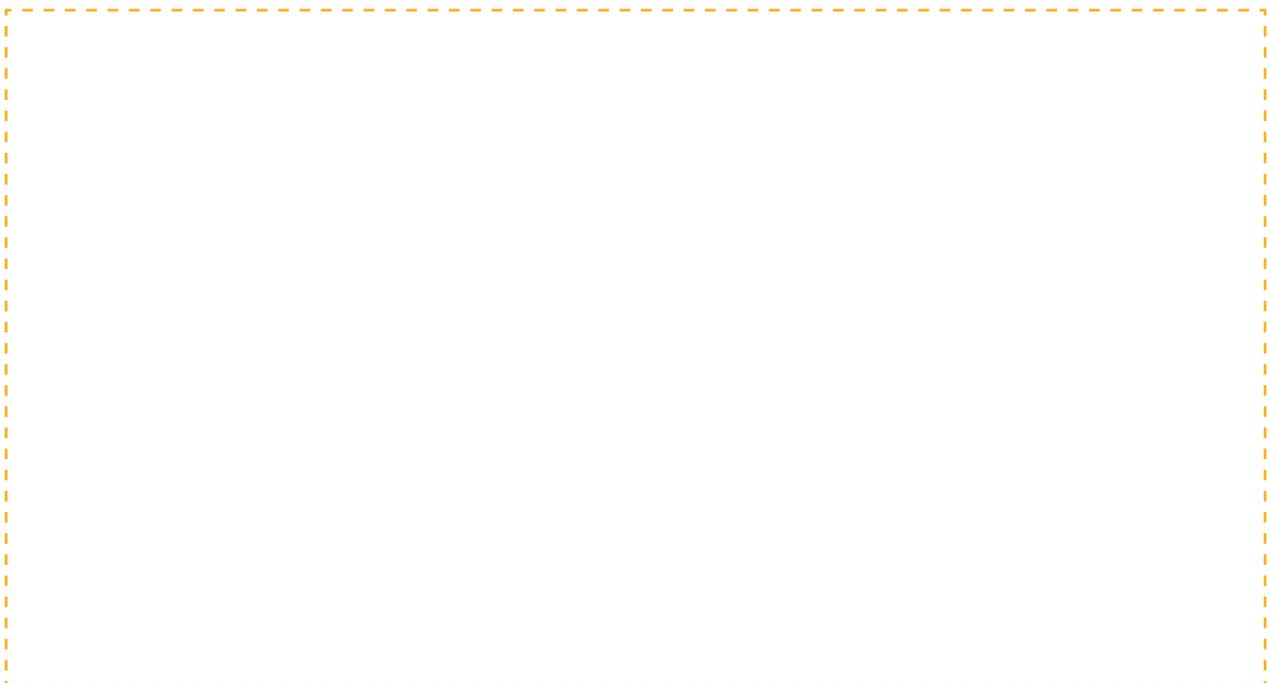
Vorschau:

- Was kann der/die Religionslehrer/in im nächsten Jahr erreichen? Welche Schwerpunkte, Ziele, Veränderungen, Aufgaben ...
- Wie können das Potential, die Fertigkeiten des/der Religionslehrer/s/in am besten eingesetzt werden?

A large, empty rectangular box with a dashed orange border, intended for the user to write their answers to the preview questions.

Rahmenbedingungen:

- Welche Fort- und Weiterbildungen, Maßnahmen sind für die erfolgreiche Umsetzung erforderlich?
- Welche Unterstützung kann ich dem/der Religionslehrer/in für die Umsetzung seiner/ihrer Ziele geben?

A large, empty rectangular box with a dashed orange border, intended for the user to write their answers to the framework conditions questions.

Zusammenfassung und Ausblick

Name des/der Religionslehrer/s/in:

Name des/der Fachinspektor/s/in:

Gesprächstermin: _____

Die Zusammenfassung soll die wesentlichen Inhalte sowie Ergebnisse des Gesprächs wiedergeben und dient als Grundlage für das nächste EsG. Die angeführten Fragen sind Impulsfragen und unterstützen die Gesprächspartner/innen beim Erstellen der Zusammenfassung. Diese wird von beiden unterschrieben.

Rückschau:

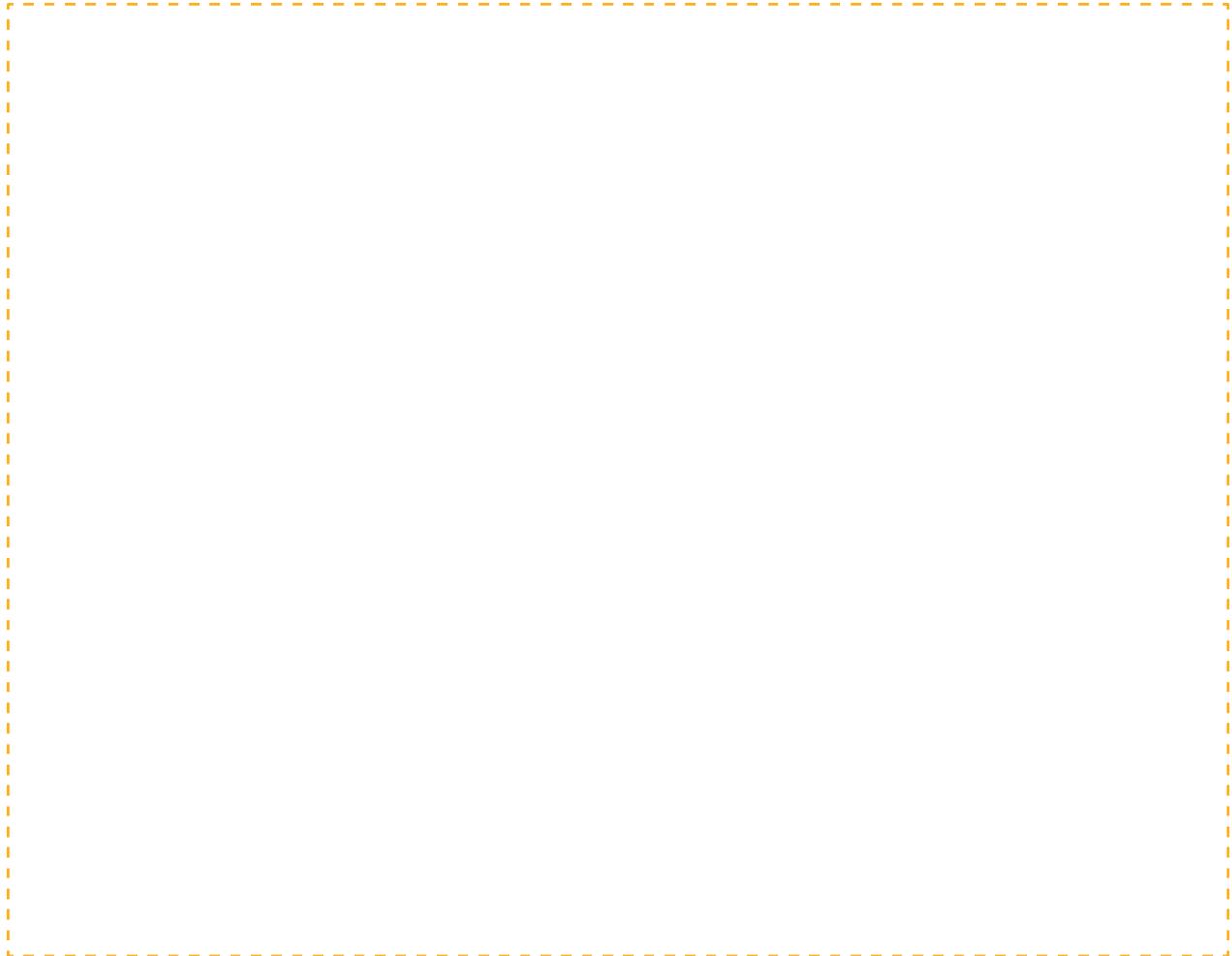
- Wie hat sich die allgemeine Arbeitssituation des /der Religionslehrer/s/in im vergangenen Zeitraum gestaltet?
- Was ist im Gespräch wichtig und deutlich geworden?

Aktuelle Arbeitssituation:

- Wo liegen die Arbeitsschwerpunkte?
- Was ist im Gespräch wichtig und deutlich geworden?

Vorschau:

- Was soll der/die Religionslehrer/in beibehalten, was reduzieren?
- Welche Aufgaben, Schwerpunkte werden fokussiert?
- Welche Fort- und Weiterbildungen, Maßnahmen sind für die erfolgreiche Umsetzung erforderlich?
- Welche Unterstützung kann der/die Fachinspektor/in dem/der Religionslehrer/in für die Umsetzung seiner/ihrer Ziele geben?



Nächstes Gespräch bis spätestens: _____

Unterschrift
Religionslehrer/in:

Unterschrift
Fachinspektor/in:

An die Personalabteilung des erzbischöflichen Schulamtes

Name des/der Religionslehrer/s/in:

Name des/der Fachinspektor/s/in:

Das EsG hat stattgefunden am: _____

Unterschrift
Religionslehrer/in:

Unterschrift
Fachinspektor/in:

Bitte senden Sie dieses Blatt gleich nach dem Ausfüllen an die Personalabteilung des Schulamtes.

Post:

Stephansplatz 3/IV
1010 Wien

E-Mail:

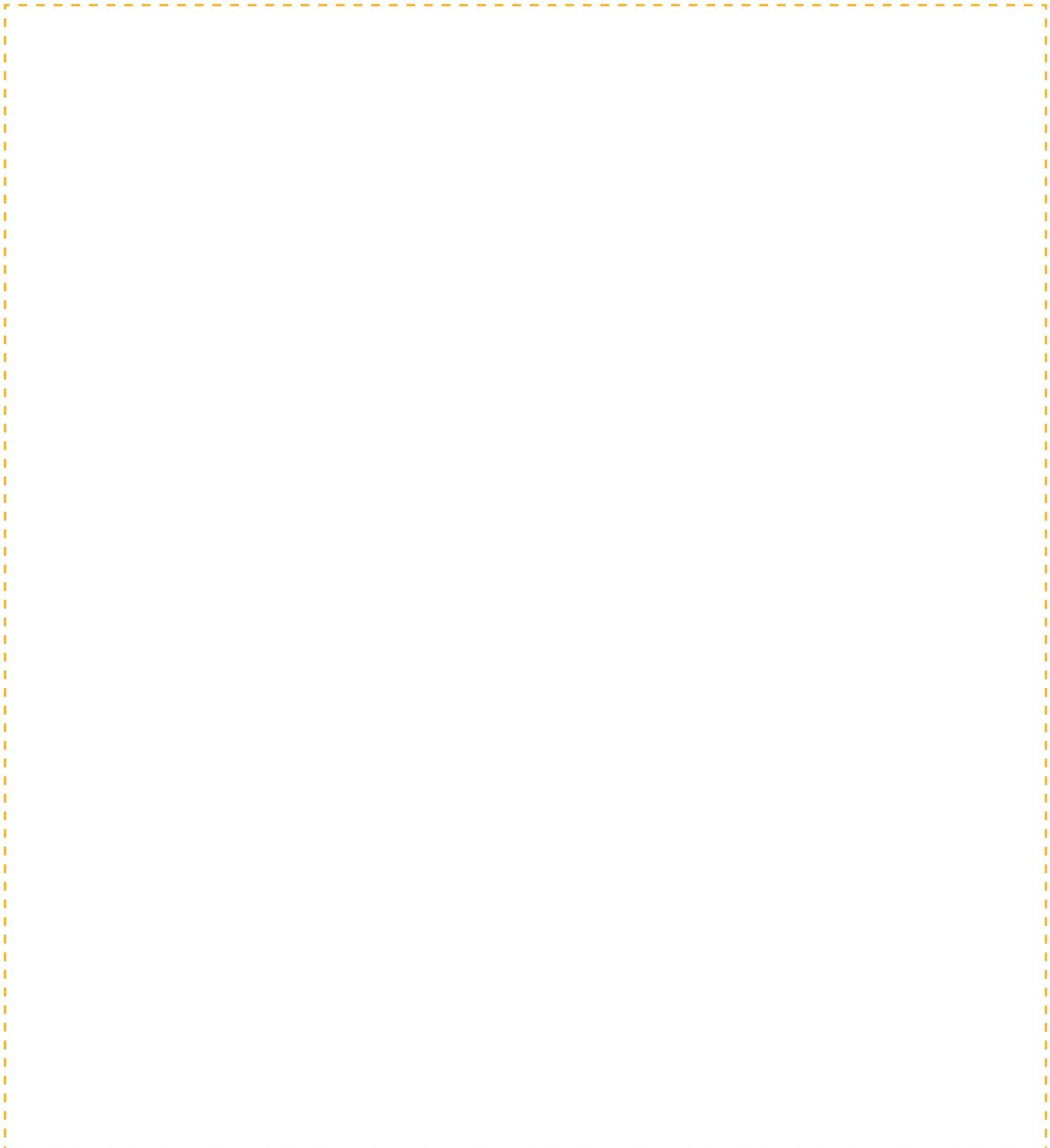
h.gattermann@edw.or.at

Fax:

+43 1 515 52 – 37 63

An das Institut für Fort- und Weiterbildung

Für folgende Maßnahme/Ausbildung/Weiterbildung wird die Unterstützung der KPH Wien/Krems: Fort- und Weiterbildung erbeten. Wenn Sie bereits konkrete Vorstellungen haben, geben Sie diese hier an oder beschreiben Sie Ihr Anliegen.



Fragen, Wünsche, Anliegen und Rückmeldungen richten Sie bitte an die Abteilung für Personalangelegenheiten des Schulamtes und/oder Ihre/n Fachinspektor/in.

Es stehen Ihnen dazu folgende Kontaktmöglichkeiten zur Verfügung:

Post: Erzbischöfliches Amt für Schule und Bildung
Stephansplatz 3
1010 Wien

Telefon: +43 1 515 52–35 08

Fax: +43 1 515 52-37 63

E-Mail: esg@edw.or.at

Die vollständige Informationsbroschüre bzw. die einzelnen Formulare sind auch als Word und PDF-Dokumente verfügbar:

www.schulamt.at

Für Fragen und Informationen steht auch zur Verfügung:

Die Berufsgemeinschaft der Laienkatecheten der Erzdiözese Wien
als Ihre Berufs- und Interessensvertretung:

Kontaktadressen finden Sie unter: www.bgwien.at

Impressum:

Herausgeber: Schulamt der Erzdiözese Wien, 1010 Wien, Stephansplatz 3/IV

DTP: Aleksander Narloch

Bild: Fotolia



ERZBISCHÖFLICHES AMT
FÜR SCHULE UND BILDUNG