

**KONZEPT DER  
FORT- UND WEITERBILDUNG FÜR DIE  
HAUPTAMTLICHEN SEELSORGER:INNEN IM  
BISTUM MÜNSTER**

**HAUPTABTEILUNG SEELSORGE-PERSONAL  
ABTEILUNG PERSONALENTWICKLUNG/-BEGLEITUNG  
GRUPPE FORTBILDUNG**

# UNSERE LEITSÄTZE

## **Vision**

Wir unterstützen die Seelsorgenden in ihrer persönlichen und theologisch-spirituellen Entwicklung. Sie setzen ihre Sendung durch den Bischof und ihre Aufgaben in der heutigen Zeit gut um.

## **Profil**

Wir sind eine Gruppe der Abteilung Personalentwicklung/-begleitung in der Hauptabteilung Seelsorge-Personal. Wir verstehen uns als Ansprechpersonen für Bildung und Entwicklung aller Hauptamtlichen in der Seelsorge.

## **Qualität**

Uns ist wichtig, auf der Basis heutiger Standards Entwicklung zu ermöglichen und zu begleiten - im Austausch mit den Hauptamtlichen in der Seelsorge.

## **Auftrag**

Wir sehen uns in der Verantwortung für Fort- und Weiterbildung.

Gleichzeitig sind alle Hauptamtlichen wichtige Beteiligte an einem gemeinsamen Entwicklungsprozess.

# GRUNDSÄTZE ZUM LERNEN



**Entwicklung setzt  
Verantwortungsübernahme  
für den eigenen Lernprozess  
und die Bereitschaft zu  
Veränderung voraus.**



**Lernen ist ein interaktiver  
Prozess zwischen Menschen  
und in Gruppen und benötigt  
aktive Beteiligung.**



**Lernen ist erfolgreich, wenn  
Wissen zum Verstehen, zum  
Lösen von Problemen und zu  
erfolgreichem Handeln führt.**

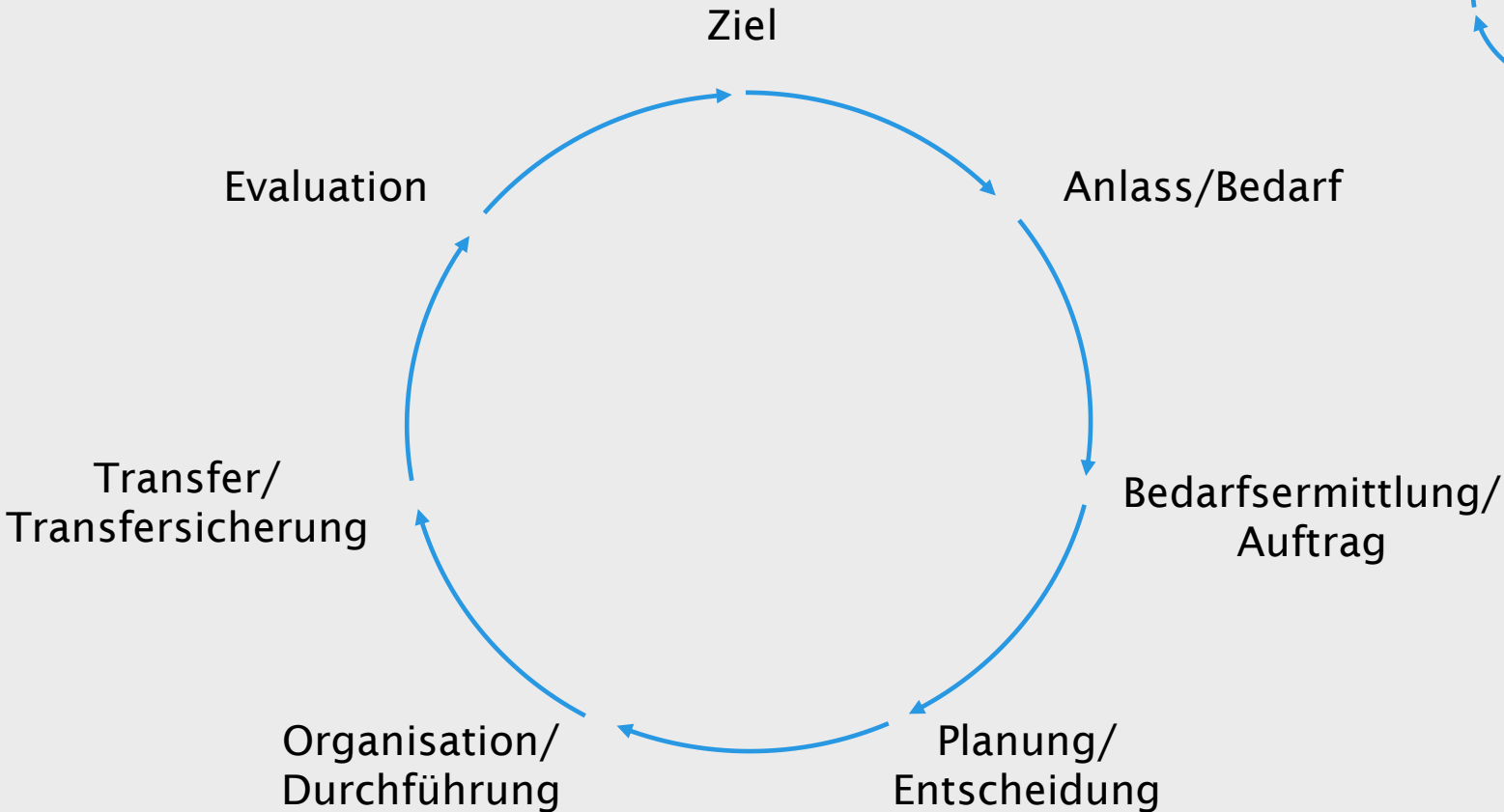
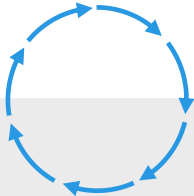


**Gelungenes Lernen und die  
Motivation zum Lernen sind  
eng verknüpft mit einer  
positiven Lernatmosphäre.**

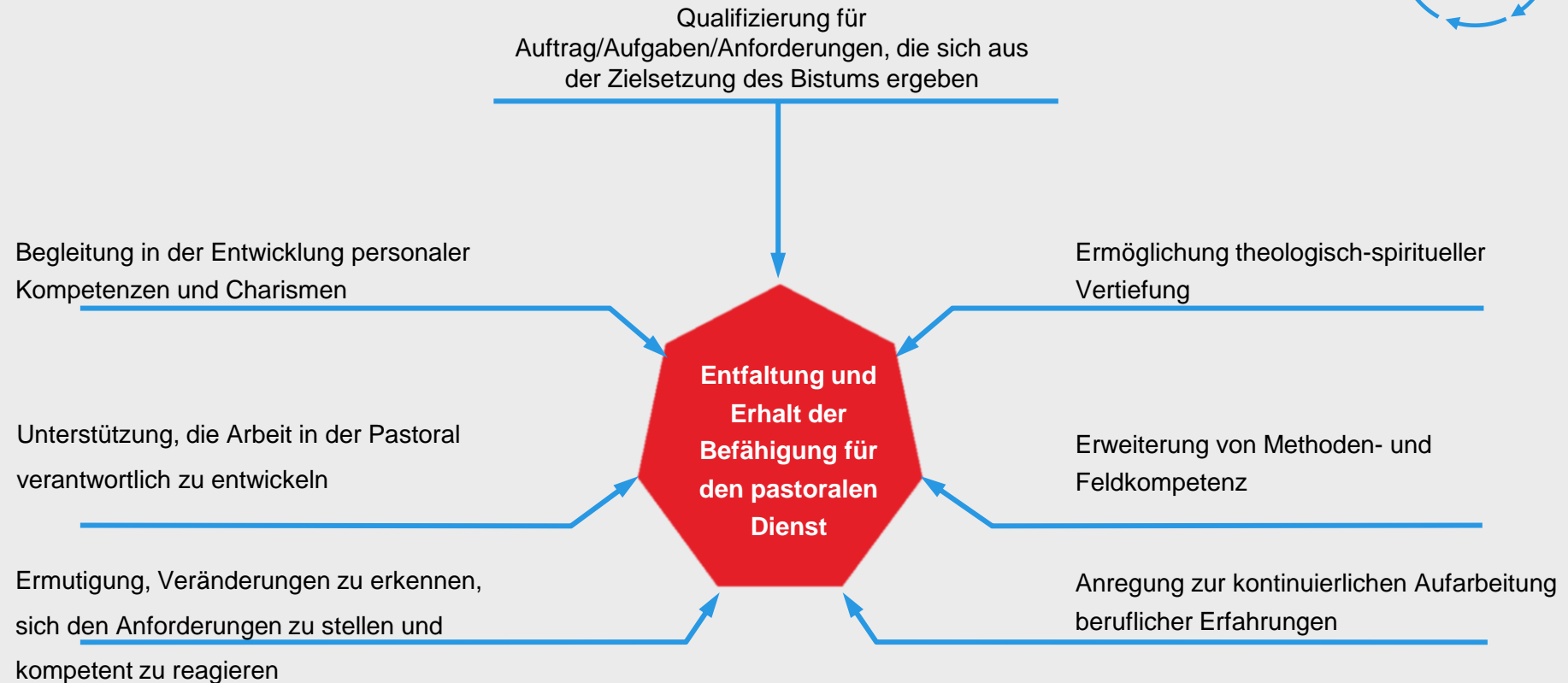
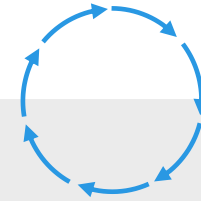


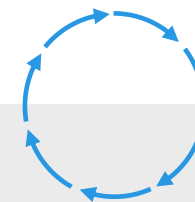
**Gelungenes Lernen findet in  
enger Anbindung an die Praxis  
oder in Situationen vor Ort  
statt.**

# MODELL DER BILDUNGSPLANUNG FÜR DIE FORTBILDUNG



Ziel



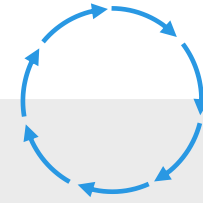


### Anlässe ergeben sich aus

- ✓ der Veränderung der Anforderungen in pastoraler Arbeit  
→ in der Rolle → in der Stelle → in den Aufgaben
- ✓ dem Bedürfnis nach persönlicher Entwicklung
- ✓ der Förderung der individuellen Charismen
- ✓ gesellschaftlichen Veränderungen
- ✓ den Vorgaben der Bistumsleitung

### Bedarf entsteht

- ✓ aus der Notwendigkeit veränderter Arbeitsformen
- ✓ aus wahrgenommenen Defiziten in den jeweiligen Aufgaben
- ✓ aus Stellenplan und Zielsetzung
- ✓ aus Impulsen und Prozessen im Bistum



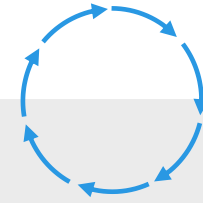
**Bedarfsermittlung  
Auftrag**

## **Die Bedarfsermittlung**

- ✓ erfolgt unter Beteiligung
  - ✓ der Mitarbeitenden vor Ort
  - ✓ der Gremien und Organe der Mitbestimmung
  - ✓ der Personalleitung, des Personaleinsatzes, der Personalentwicklung
  - ✓ sowie der Bistumsleitung

## **Der Auftrag**

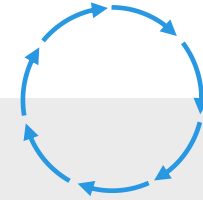
- ✓ entsteht in Abstimmung mit den Verantwortlichen



**Planung**  
**Entscheidung**

- ✓ **Beteiligung unterschiedlicher Ressourcen und Kompetenzen**
  - ✓ Leitungsverantwortlichen
  - ✓ Ausbildungsverantwortliche
  - ✓ Personalentwicklung
  - ✓ Gremien
  
- ✓ **Entwicklung von Vorschlägen zur konkreten Umsetzung und Zielerreichung**
  
- ✓ **Entscheidung zur Umsetzung der geeignetsten Bildungsmaßnahmen**

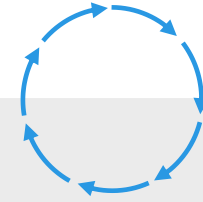




Organisation  
Durchführung

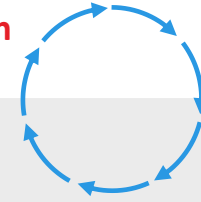
- ✓ **Gestaltung von Rahmenbedingungen, die Fort- und Weiterbildung ermöglichen**
- ✓ **Professionalisierung und Qualität des internen Angebots**
  - ✓ nach neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen
  - ✓ durch die eigene Bereitschaft zu regelmäßiger Fortbildung/Weiterbildung
- ✓ **Sicherung der Professionalität und Qualität des externen Angebots**
  - ✓ Vernetzung mit / Briefing von Referenten:innen
  - ✓ Abstimmung mit Referenten:innen in Bezug auf Methodik, Inhalte und Ziele
- ✓ **Angebot verlässlicher Ansprechbarkeit und Begleitung**

Transfer



- ✓ **In Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden**
- ✓ **Initiiert während der Fortbildungsmaßnahme, z.B. durch begleitende Projekte**
- ✓ **Ausrichtung und Orientierung am Leitbild des Bistums und am Diözesanpastoralplan**
- ✓ **Vernetzung mit Leitungsgremien**
- ✓ **Regelmäßige Evaluation**

Evaluation



- ✓ **Geregelte Rückmeldestrukturen**
  - ✓ Teilnehmende
  - ✓ Referenten:innen
  
- ✓ **Erheben von Feedback aus dem Umfeld der Teilnehmer:innen**
  
- ✓ **Evaluation in zeitlichen Intervallen**
  
- ✓ **Geregelter Abgleich mit den Strategien und Zielen der Bistumsleitung**

