

# Kirkon koulutuskeskuksen toimintasuunnitelma vuodelle 2021 (-2023)

5-6-2020

## Osaston (tai erillisyksikön) yhteiseen tekstiin tuleva jakso

### 1. Tehtävät ja vastualueet (miksi yksikkö on olemassa)

Kirkon koulutuskeskuksen tehtäviin kuuluvat kirkon henkilöstökoulutuksen koordinaatio, koulutusten järjestäminen sekä koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta. Muita tehtäviä ovat asiantuntijatehtävät sekä majoitustoiminta ja kokouspalvelu.

### 2. Nykytilanne ja tulevaisuuden näkymät (kuvaus, haasteet ja tulevaisuuden näkymät)

*Henkilöstökoulutusten järjestäminen:* Kirkon koulutuskeskuksen vastuulla oleviin koulutuksiin osallistuu vuosittain n. 1100-1200 kirkon työntekijää. Palaute koulutuksista on hyvää, ja ne vastaavat seurakuntien osaamistarpeisiin. Seurakuntien säästötoimenpiteet vaikuttavat seurakuntien suunnitelmiin henkilöstönsä osaamisen kehittämisestä, ja siksi koulutusten osallistujamäärät todennäköisesti pienenevät.

*Henkilöstökoulutuksen koordinaatio:* Henkilöstökoulutuskalenteri on uudistunut, uudistunut, ja sen kehittämistyötä jatketaan yhteistyökumppanien kanssa. Henkilöstökoulutuskalenteri tuottaa määrällistä tietoa koulutuksiin osallistumisesta. Tätä tietoa tulee jatkossa hyödyntää osaamistarpeiden ennakoinnissa ja kokonaiskuvan muodostamisessa.

Kirkkohallituksen ja hiippakuntien vastuulla olevia koulutuksia suunnitellaan ja toteutetaan usein toisistaan irrallaan. Tämän vuoksi Kirkon koulutuskeskuksen vastuulla oleva kirkon keskushallinnon järjestämän henkilöstökoulutuksen koordinaatiotehtävä tulee selkiyttää ja sen rakenteet uudistaa.

*Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta:* Yhteiskunnan koulutusjärjestelmä kouluttaa ammattilaisia kirkon työhön. Koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan lähivuosien painopiste 2020-22 on turvata kirkon laadullisten osaamistarpeiden sekä riittävien tutkinto- ja koulutusmäärien toteutuminen.

Lähivuosien keskeisimmät haasteet kohdistuvat:

- Koulutusten järjestämiseen tilanteessa, jossa seurakuntien resurssit tulevat niukentumaan.
- Verkon mahdollisuuksien hyödyntämiseen kirkon henkilöstökoulutuksessa.
- Kirkon henkilöstön laadullisten osaamistarpeiden sekä määrällisten koulutustarpeiden jatkuvaan ennakointiin sekä ennakointitietojen pohjalta vaikuttamiseen yhteiskunnan koulutusjärjestelmään.

Koulutuskeskuksen toimintaan tulee keskeisesti vaikuttamaan Suunta-hankkeen aikana syntynyt ehdotus rakentaa uusi Kirkon tutkimus ja koulutus -niminen erillisyksikkö, johon koottaisiin sekä Kirkon koulutuskeskuksen että Kirkon tutkimuskeskuksen toiminnat. Suunnitelmaa koskevat päätökset valmistunevat vuoden 2020 aikana, mutta suunnitteluvuoden aikana tullaan rakentamaan uuden yksikön toiminnan keskeisiä periaatteita, käytäntöjä ja toimintakulttuuria. Tavoitteena on rakentaa yksikön toimintaa niin, että se osaltaan palvelee sekä seurakuntia että kirkon keskushallinnon yksiköitä.

### 3. Keskeiset painopistealueet (1-3 nostoa painopistealueista)

- Kirkon tutkimus ja koulutus -erillisyksikön rakentaminen
- Verkkopedagogisen kehittämishankkeen toteuttaminen

### 4. Henkilöstö (henkilöstömäärän kehityksen suunta ja sitä ohjaavat toimenpiteet)

Kirkon koulutuskeskuksen henkilöstön määrä on vuoden 2020 alusta vähentynyt: 13,5 → 12,5 (johtaja, 9 kouluttajaa/asiantuntijaa, 2 toimistotyöntekijää + ½ htv koulutustoimintaan ja vastaanottoon liittyviä tukipalveluja ostopalveluna Seurakuntaopistolta). Määrä vastaa koulutuskeskuksen nykyisiä tehtäviä.

Uuden yksikön rakentamisesta seuraa, että tehtäviä sekä tehtäväkuvia on arvioitava ja tarvittaessa päivitettävä. Mahdollinen henkilöstön määrän vähentäminen edellyttää, että koulutuskeskuksen tehtäviä on samalla vähennettävä.

## **Kirkkohallituksen yhteiset strategiset tavoitteet vuodelle 2021 – Miten Kirkon koulutuskeskus edistää niitä?**

### **1. Seurakuntien tukeminen koronakriisistä toipumisessa sekä uusien toimintamahdollisuuksien etsimisessä ja vakiinnuttamisessa.**

#### *Toimenpiteet:*

- Koulutustoiminnassa käsitellään koronakriisin aikana tehtyjä havaintoja ja kokemuksia sekä tarkastellaan kokonaisuutta: mitä opimme, millaista toimintaa kehitimme, mitä taitoja/osaamista tarvitsemme tulevaisuudessa?
- Kokoamme tehtyjä havaintoja. Otamme ne huomioon koulutusten suunnittelussa ja välitämme havainnot tahoille, jotka voivat vaikuttaa seurakuntien toimintaedellytyksiin.

#### *Tavoiteltavat vaikutukset:*

- Kun koulutuksissa reflektoidaan pandemian vaikutuksia seurakuntien toimintaan, mahdollistetaan oman osaamisen kehittämistarpeiden tunnistaminen, osaamisen kehittyminen sekä tuetaan osallistujia kehittämään työtään ja seurakunnan toimintaa muuttuvassa toimintaympäristössä.

#### *Arviointi:*

- Toimintaa arvioidaan koulutuksista saadun palautteen perusteella.

### **2. Kirkkohallituksen oman työn sopeuttaminen vuonna 2022 niukkeneviin taloudellisiin resursseihin**

#### *Toimenpiteet:*

- Pastoraalitutkinnon, johtamiskoulutusten ja muiden erityiskoulutusten toteuttaminen ja kehittäminen edellyttävät korkeatasoista kouluttaja- ja asiantuntijaosaamista. Koulutustoiminnan sopeuttamisessa tulee huolehtia sekä toiminnan tarkoituksenmukaisuudesta että kannattavuudesta. Tämä edellyttää:
  - toteutettavien koulutusten jatkuvaa kriittistä arviointia,
  - tuottojen kasvattamista (koulutusmaksut, riittävän suuret ryhmäkoot, majoituskapasiteetin tehokas hyödyntäminen tarjoamalla tiloja aktiivisesti muille toimijoille),
  - koulutus- ja majoitustilojen koordinoitua ja järkevää hyödyntämistä, jolloin vältetään päällekkäisyyksiltä, tyhjiltä viikoilta, ulkopuolisten tilojen käytöltä. Tämä mahdollistaa myös koulutus- ja majoitustilojen tarjoamista KK:n ulkopuolisten toimijoiden käyttöön
  - kulujen karsimista (vierailevien kouluttajien palkkioiden ja koulutusmaksujen suhteuttaminen toisiinsa, verkon mahdollisuuksien hyödyntäminen, omien (majoitus)tilojen maksimaalinen hyödyntäminen),
  - yhteistyötä muiden koulutusten tuottajien kanssa, jolloin voidaan tarkastella koulutusten laatua, taloudellisuutta sekä tehtäväjakoa koulutusten toteuttamisessa.
- Toiminnan sopeuttamisessa on tarkasteltava koulutukseen liittyvien tehtävien hoitamista koko Kirkkohallituksessa (toteutus, koordinaatio ja vaikuttaminen). Tämä edellyttää koulutustoiminnan painopisteiden, tavoitteiden, koordinaation, tehtäväjaon sekä käytettävissä olevien resurssien määrittelyä Kirkkohallituksessa. Vastaavat haasteet koskettavat myös koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan toteutumista Kirkkohallituksessa.

#### *Tavoiteltavat vaikutukset:*

- Tavoitteena on, että niukkenevista resursseista huolimatta, seurakuntien työntekijöille kyetään järjestämään koulutusta, joka vastaa seurakuntien muuttuvia osaamistarpeista ja johon seurakunnat ovat valmiita lähettämään työntekijöitään.
- Kirkkohallituksen järjestämä kirkon henkilöstön koulutus toteutuu tavoitteellisesti, laadukkaasti, koordinoitusti ja selkeissä rakenteissa, joille on määritelty tarkoituksenmukaiset resurssit.
- Koulutuspoliittisessa vaikuttamistoiminnassa toimitaan sille asetettujen pitkäkestoisten tavoitteiden suuntaisesti (määritelty tarkemmin AKR:n raporteissa).

*Arviointi:*

- Koulutuksiin osallistuneiden määrän muutos sekä talouden tasapaino.
- Yhteistoiminnallisten ja verkostomaisten työskentelyjen hyödyntäminen koulutusten suunnittelussa, henkilöstökoulutuksen koordinaatiossa ja vaikuttamistoiminnassa. Itsearviointi.
- Itsearviointi toiminnan tehostumisesta ja toimenpiteiden vaikutuksista (toimintakertomus & AKR:n raportti)

### 3. Suunta-hankkeen toteutusvaiheen jatkuminen

*Toimenpiteet:*

- Uuden erillisyyksikön rakentaminen (tehtävien konkretisointi, organisoituminen, prosessit, johtamisrakenteiden selkiyttäminen). Yhdistymisen mahdollisuuksien ja synergian hyödyntäminen.
- Henkilöstökoulutuksen selkeyttäminen, päällekkäisyyden karsiminen ja näistä seuraavat ratkaisut Kirkkohallituksessa. Selvitetään mahdollisuudet koota kirkon erityiskoulutusten toteutusvastuu uuteen erillisyyksikköön. Tutkitaan pitäisikö vastuu koulutustoiminnan järjestämisestä koota yhteen organisaatioon (Kirkon tutkimus ja koulutus) vai toimitaanko hajautetusti?

*Tavoiteltavat vaikutukset:*

- Organisaatiouudistus on toteutettu ja uudessa yksikössä on toimivat rakenteet. Työntekijöiden tehtäväkuvat ovat tarkoituksenmukaiset.
- Tutkimuksen ja koulutuksen näkökulmien vuorovaikutus sekä sujuva yhteistyö uudessa organisaatiossa.
- Avoin vuorovaikutus ja toimivat yhteistyörakenteet Kirkkohallituksen yksiköiden ja muiden yhteistyökumppanien kanssa.
- Seurakuntien työntekijöiden palveleminen paremmin.

*Arviointi:*

- Kokemus rakenteiden ja tehtäväkuvien toimivuudesta sekä oikeasta mitoituksista. Itsearviointi ja ulkoinen palaute.

## Kirkon koulutuskeskuksen toiminnalliset painopisteet vuodelle 2021

### 1. Mitkä ovat suunnitteluyksikön muut toiminnalliset painopisteet vuonna 2021?

- Verkkopedagogisen osaamisen vahvistaminen.
- Koulutusten suunnittelu ja toteuttaminen hyödyntäen lähiopiskelua sekä verkko-opiskelua pedagogisesti ja osaamisen kehittämisen kannalta tarkoituksenmukaisina kokonaisuuksina.
- Vahvistetaan kestävä kehityksen ja kustannustietoisuuden näkökulmia kaikessa toiminnassa hyödyntämällä verkon tarjoamia mahdollisuuksia.
- Uuden Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön rakentaminen, toiminnallisen yhteistyön vahvistaminen, lanseeraaminen markkinoille sekä uuden yksikön identiteetti- ja imago vaikuttaminen.

- Koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan sekä henkilöstökoulutuksen koordinaation rakenteiden uudistaminen Suunta-hankkeen yhteydessä.

## **2. Millä konkreettisilla toimenpiteillä valittuja painopisteitä edistetään?**

- Verkkopedagogisen kehittämishankkeen toteuttaminen ja tarvittavien työvälineiden (sähköinen oppimisympäristö) hankinta ja kehittäminen.
- Verkkoa hyödynnetään erilaisissa koulutuksissa, kokouksissa ja verkostotyöskentelyissä silloin, kun se on tarkoituksenmukaista.
- Ilmiöpedagogiikan hyödyntäminen ja vahvistaminen koulutustoiminnassa.
- Uusien toimintatapojen, palveluiden ja tuotteiden kehittäminen yhdessä verkostojen kanssa.
- Osallistutaan aktiivisesti vaikuttamistoiminnan sekä henkilöstökoulutuksen koordinoinnin uudistamiseen Suunta-hankkeessa.

## **3. Miten toimenpiteiden vaikuttavuutta tulla arvioimaan suunnittelukauden jälkeen?**

- Verkkoa hyödyntävien koulutusten määrä ja koulutuksiin osallistuneiden palaute/arviointi.
- Osallistujakyselyistä saatavan tiedon hyödyntäminen koulutusten suunnittelussa.
- Työhyvinvointikysely.
- Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminnalla ja henkilöstökoulutuksen koordinaatiolla on uudistuneet rakenteet osana Kirkkohallituksen organisaatiota.