

# SEURAKUNTATYÖN JOHTAMISEN TUTKINTO

## Koulutusohjelma 2000

### 1. Seurakuntatyön johtamisen tutkinto

KJ 6 18§:n mukaan kirkkoherran virkaa hakevan tulee olla pastoraalitutkinnon ja seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suorittanut pappi. KJ 6 20§:n mukaan piispainkokous antaa tarkemmat määräykset molemmista tutkinnoista. Piispainkokous on tehnyt päätöksen tästä tutkinnosta (KS 77) 10.2.1999. Tätä päätöstä on sittemmin täsmennetty 8.2.2000 (9 §) ja 13.2.2001 (13 § KS 79 ja 82). Käsitellessään ja hyväksyessään Kirkon johtamiskoulutuksen uudistamistyöryhmän mietinnön KIRJO 2005 11.-12.2.2004 piispainkokous teki muutoksen myös seurakuntatyön johtamisen tutkinnon arvosana-asteikkoon sekä laajuuden määritykseen.

Seurakuntatyön johtamisen tutkinnon voivat suorittaa ne papit, joilla on vähintään arvosanalla kiitoksella hyväksytään pistein 15/20 (cum laude approbatur) suoritettu pastoraalitutkinto. Kirkkoherran viran hakukelpoisuus on korkeimman kiitoksen pastoraalitutkinnon ja ylemmän pastoraalitutkinnon suorittaneilla sekä niillä, joille tuomiokapituli on myöntänyt kirkkoherran viran hakukelpoisuuden Kirkon johtamiskoulutusohjelma 1990 mukaisen koulutuksen perusteella. Lupaa seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suorittamiseen haetaan tuomiokapitulilta. Tutkinnon suorittamiseen liittyvistä kysymyksistä neuvotellaan hiippakuntadekaanin kanssa.

Seuraava hiippakunnittain toteutettava koulutusohjelma on rakennettu piispainkokouksen antamien määräysten pohjalta. Niiden mukaan tutkintoon sisältyy opintokokonaisuus ja soveltuvuustutkinta.

### 2. Tutkinnon tavoitteet

Tutkinnon tavoitteena on tukea opiskelijaa kirkkoherran tehtäviin kuuluvien tietojen, taitojen ja asenteiden opiskelussa. Tutkinnon suorituksen aikana opiskelija perehtyy keskeisiin johtajuuden ja työyhteisön kysymyksiin. Soveltuvuustutkinnon tehtävänä on selvittää tutkinnonsuorittajan edellytyksiä toimia seurakunnallisen työyhteisön johtajana sekä saattaa hänet pohtimaan johtajuuden edellyttämiä välttämättömiä henkilökohtaisia ominaisuuksiaan.

### 3. Tutkinnon rakenne

Opintokokonaisuus on kolmen opintoviikon laajuinen. Sen järjestää tuomiokapituli ja sitä ohjaa hiippakuntadekaani. Soveltuvuustutkinta järjestetään hiippakunnittain ennen opintokokonaisuuden alkua ja se kestää osallistujaa kohden yhden päivän. Tutkinnosta annetaan arvosana, jota määriteltäessä otetaan huomioon sekä opintokokonaisuus että soveltuvuustutkinta. Tutkinnon voi suorittaa kiitettävästi (3 ja 3-), hyvin (2+ ja 2), tyydyttävästi (2-) tai välttävästi (1+ ja 1). Arvosanaa on mahdollisuus tuomiokapitulin luvalla korottaa. Tutkinnon suorittaminen arvosanoineen merkitään nimikirjaan. Osallistujat maksavat itse opintokokonaisuudesta ja soveltuvuustutkinnasta aiheutuvat kustannukset.

### 4. Tutkinnon sisältö

#### 4. 1. Johtamis- ja koulutusajattelu

Koulutusohjelmassa nähdään kirkkoherran johtajuus toisaalta seurakunnan työyhteisön johtajuutena. Työyhteisöllä on omat perustehtävänsä, rakenteensa ja työkäytäntönsä. Toisaalta kirkkoherra on johtajana seurakunnassa, joka on perusolemukseltaan jumalanpalvelusyhteisö ja hengellinen yhteisö. Johtajuus on luonteeltaan yhteisöllinen vuorovaikutustapahtuma.

#### 4.2. Soveltuvuustutkinta

Tutkinnan suorittaa Suomen Psykologikeskus, tuomiokapitulit vastaavat käytännön järjestelyistä.. Kysymys on seurakunnallisen työyhteisön johtajana toimimisen edellytysten tutkimisesta ja resurssien kartoituksesta. Sillä pyritään lisäämään itsetuntemusta ja selvittämään johtajana toimimisen edellytyksiä. Tutkimuksesta annetaan osallistujalle kirjallinen johtajuusprofiilia kuvaava informatiivinen yhteenvetolomake. Soveltuvuutta arvioidaan viisiportaisella asteikolla 1, 1½, 2, 2½ ja 3.

*Tutkinnan suorittajat ja opintokokonaisuuden kouluttajat ja mahdollisesti hiippakuntadekaani käyvät arviointitilaisuuden lopuksi keskenään keskustelun tulosten hyödyntämismahdollisuuksista koulutusohjelmassa.*

#### 4.3. Opintokokonaisuus

##### 4.3.1. Opintokokonaisuuden rakenne ja sisältö

Opintokokonaisuus käsittää neljä osiota:

- Orientoitumistehtävät
- Ensimmäinen seminaarijakso
- Etätehtävät seminaarijaksojen välillä
- Toinen seminaarijakso

Koulutusohjelman kaaviona soveltuvuustutkinta ja opintokokonaisuus jäsenyivät seuraavasti:

SOVELTU-

VUUS-  
TUTKINTA

OPINTOKOKONAI SUUS

Orientoitumis- >> Ensimmäinen >> Etätehtävät >> Toinen  
tehtävät seminaarijakso seminaarijaksojen välillä seminaarijakso

##### 4.3.2. Orientoitumistehtävät

Opiskelija laatii itselleen henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS). Tässä se tarkoittaa ensiksi korkeintaan yhden liuskan mittaista paperia, jossa opiskelija soveltuvuustutkinnan tulosten ja oman työkokemuksensa sekä opiskelutarpeidensa ja koulutusohjelman pohjalta määrittelee itselleen opiskelutavoitteita ja painopistealueita. Toiseksi HOPSiin sisältyy myös oppimispäiväkirjan pitäminen. Se sisältää opiskelusta ja siihen kuuluvista tehtävistä nousevaa opiskelijan reflektointia omien oppimiskokemusten ja tavoitteiden äärellä. Oppimispäiväkirjasta laaditaan 1 liuskan mittainen itsearviointitilivestelmä, joka lähetetään kouluttajille ennen toista seminaarijaksoa suoritettavien etätehtävien kanssa .

Ennakkolukeminen perehdyttää johtajuuteen ja sen erilaisiin ilmenemismuotoihin yhteisön, sen toimintaympäristön ja perustehtävän pohjalta.

Esseetehtävillä (1 - 2 liuskaa kumpikin) kartoitetaan sekä johtajuuteen liittyviä omakohtaisia havaintoja (Johtajuus työyhteisössä) että johtajuuden ja seuraajuuden kysymyksiä (Minä alaisena). Omia kokemuksia reflektoidaan suhteessa luettuun kirjallisuuteen.

HOPS:in tavoiteosa ja esseet lähetetään kouluttajille kaksi viikkoa ennen ensimmäisen seminaarin alkua.

*Orientoitumistehtävien tarkoituksena on käynnistää opiskelu ja tarjota opiskelijalle mahdollisuus räätälöidä itselleen oppimistarpeitaan parhaiten palveleva opiskelusuunnitelma. Tavoitepaperi ja esseetehtävät antavat myös kouluttajille kuvaa opiskelijajoukosta, heidän tavoitteistaan, kysymyksistään, valmiuksistaan, työkokemuksesta ym. Se puolestaan luo pohjaa tarkoituksenmukaisten oppimisedellytysten tarjoamiseen. HOPS palvelee sekä tavoitteiden määrittelyssä että oppimisprosessin itsearvioinnissa ja koulutusohjelman arvioinnissa aikanaan. Luettavan kirjallisuuden valintaan vaikuttaa esim. seurakunnallisen*

*työuran pituus ja työtehtävien luonne.*

#### 4.3.2. Ensimmäinen seminaarijakso (2 pvää, 15 h)

- Työstetään ennakkotehtävien tematiikkaa
- Perehdytään teoriatyöskentelynä teemoihin
  1. toimivan työyhteisön peruspilarit
  2. seurakunnan omaleimaisuus työyhteisönä
  3. kirkkoherran johtajuuden ulottuvuudet: työyhteisö, luottamuselimet, seurakuntalaiset
  4. johtajuuden psykodynamiikka
- Perehdytään harjoituksen avulla arviointi- ja kehityskeskustelun toteuttamiseen

Lyhyestä yhteisestä ajasta ja työstettävän materiaalin todennäköisestä runsaudesta johtuen työskentelytapojen valintaan kannattaa kiinnittää huomiota. Kouluttajille hyödyllistä kirjallisuutta jakson tematiikkaan on esim.

- Huhtinen, P. : Seurakunta työyhteisönä (Kirjapaja 2002). Yrittäkää saada se käsiinne! Se kuuluu jokaisen kouluttajan ammatilliseen yleissivistykseen.)

- Erkki Huhta ym. (toim): Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. (Kirjapaja 2003)

- Palmu, H.: Paimen johtajana. Tutkimus Suomen evankelis-luterilaisten seurakuntien kirkkoherroista. (Kirkon tutkimuskeskus 1990. Sarja A Nro 53)

- Järvinen, P. 1998. Esimiestyö ongelmatilanteissa – konfliktien tuomat haasteet työyhteisössä. WSOY. (Kirjan luvussa 3 kuvataan toimivan työyhteisön peruspilarit. Pilarikuvio tarjoaa kehyksen koko koulutusohjelmallekin johtajuuden ja yhteisön kysymysten jäsentämiseen.)

- Lönnqvist, J. 2002. Johtajan ja johtamisen psykologiasta. Uudet haasteet – uudet näkemykset. Edita. (Kirja on aikaisempien painosten osalta muodostunut jo klassikoksi johtajuuden ja yhteisön psykodynaamisen tulkinnan esittäjänä. Siinä on käsitelty myös karismaattista johtajuutta. Kuuluu kouluttajan perustietoon.)

- Kirkkojärjestyskomitean mietintö 1979.

- Raimo Turunen (toim.): Johtaminen seurakunnassa (Edita 2001). Pakollinen tenttikirja Pastoraalitutkinnon kurssilla "Seurakunta työyhteisönä".

#### 4.3.4. Etätehtävät seminaarijaksojen välillä

HOPSiin liittyviä havainnointi- ja raportointitehtäviä:

-toimivan työyhteisön peruspilarit; oma yhteisö ja oma rooli siinä

-yksi esim. seuraavista sopimuksen mukaan:

\* minä johtajana; oman johtajuuden analyysia omien johtamistehtävien pohjalta

\* toiminta- ja taloussuunnitelma omassa seurakunnassa; suunnittelu, arviointi

\* yhteistyön arviointi esim. jonkin projektin pohjalta

\* ekskursio työntekijäyhteisön tai luottamuselimen kokoukseen

\* seurakunnan tiedotustoiminta

\* keskustelu jonkun/joidenkin seurakunnan luottamushenkilöiden kanssa

- oppimispäiväkirjan pitäminen

• Työyhteisön ja johtajuuden dynamiikkaan sekä seurakuntayhteisön erityisluonteeseen perehdyttävää kirjallisuutta ja siitä 1 - 2 liuskan mittainen refleктоiva essee.

• Sovitut tehtävät ja HOPS: iin kuuluvan oppimispäiväkirjan itsearviointitivistelmä lähetetään kouluttajille kaksi viikkoa ennen toisen seminaarijakson alkua.

#### 4.3.5. Toinen seminaarijakso (2 pvää, 15 h)

- Ennakkotehtävien työstäminen:
  - toimivan työyhteisön peruspilarit
  - oma johtajuus - minun roolini ja missioni johtajana
  - toiminta- ja taloussuunnittelu
- Työyhteisön dynamiikka ja haasteet johtajuudelle:
  - vaikea alainen
  - konfliktit työyhteisössä
  - muita yhteisön pulmatilanteita johtajuudelle
- Arviointi:
  - oman oppimisen ja soveltuvuuden arviointi
  - miten tästä eteenpäin; oma kehityssuunnitelma
  - kirkkoherraksi hakeutumisen problematiikka

#### 5. Tutkinnon arviointi

Tutkinnosta annetaan arvosana, jota määriteltäessä otetaan huomioon sekä opintokokonaisuus että soveltuvuustutkinta. Tutkinnon voi suorittaa kiitettävästi (3 ja 3-), hyvin (2+ ja 2), tyydyttävästi (2-) tai välttävästi (1+ ja 1). Tuomiokapitulille esitettävää arvosanaa määriteltäessä otetaan huomioon soveltuvuustutkinnan ja kouluttajien suorittaman opintokokonaisuuden arvioinnin lisäksi opiskelijan suorittama itsearviointi opintokokonaisuuden ja omien edellytystensä osalta. Arviointi koostuu siten seuraavista osa-alueista:

- 1) Soveltuvuustutkinta:
  - Tutkinnan suorittajien arviointi asteikolla 1 – 3
- 2) Opiskelijan itsearviointi opintokokonaisuuden päätösvaiheessa:
  - Johtajuuden persoonallisten edellytysten arviointi suoritetaan itsearviointilomakkeella
  - Opintokokonaisuuden tavoitteiden saavuttamisen arviointi tapahtuu oppimispäiväkirjasta laaditulla tiivistelmällä
- 3) Kouluttajien ja hiippakuntadekaanin arvio:
  - Kokonaisarvio, joka perustuu:
    - soveltuvuustutkintaan
    - osallistujan esittämään aktiivisuuteen ja työskentelyn intensiteettiin koulutusohjelman aikana
    - osallistujan itsearviointiin

#### 6. Koulutusohjelman ja tutkinnon käytännön toteutus

Tietoja koulutusohjelman toteutuksesta ja tutkinnon suorittamisesta antavat ja hiippakunnalliset kouluttajat.

Luettava kirjallisuus käsittää seuraavat teokset:

- Huhtinen, P. Seurakunta työyhteisönä. Kirjapaja 2002.
- Järvinen, P. Esimiestyö ongelmatilanteissa – konfliktien luomat haasteet työyhteisössä. WSOY 1998.
- Lönnqvist, J. Johtamisen ja johtajan psykologiasta. Edita 2002.