

KANSANLÄHETYS



# Kansanlähetysliikkeen suunta

Kansanlähetysliikkeen  
strategia 2018 – 2022

*Koulutusstrategian työstö –  
Vastuunkantajaretriitin kuuleminen ja palaute  
9.9.2018*

# Kansanlähetyksliikkeen koulutusstrategia

- **Projektiorganisaatio:**

- **Ohjausryhmä:** **Laura Järvinen**, nuorisotyölinjan linjavastaava, **Piritta Pinta**, henkilöstöpäällikkö, **Vesa Ollilainen**, teologialinjan linjavastaava, **Niilo Räsänen**, rehtori, **Teijo Peltola**, apulaislähetyksjohtaja, projektikoordinaattori
- **Konsultti:** Merja Lepola, Logoterapeutti LTI, työnohjaaja, KM, Elämänmieli ohjaus- ja koulutuspalvelut
- **Pyöreänpöydän foorumit**



# Projekti aikataulu

- **Esitys projektisuunnitelmaksi johtoryhmälle** (tammikuu 2018)
- **Ohjausryhmän kokoukset** (tammi-lokakuu)
- **Pyöreänpöydänfoorumit** (huhti-toukokuu)
- **Piirijohtajien kokoukset** (elokuu)
- **Ulkomaantyöntekijöiden jatkokoulutus** (toukokuu)
- **KL-opiston version työstäminen** (syyskuu)
- **Johtoryhmän käsittely** (lokakuu)
- **Liittohallituksen käsittely** (lokakuu)
- **Strategian toimeenpano** (vuoden 2019 alusta)

# Koulutusstrategia 2019-2022

- Luonnos 9.9.2018
- Koulutusstrategiatyöskentelyyn on ennen vastuunkantajaretriittiä osallistunut n. 100 Kansanlähetyksiikkeen toimijaa
- Vastuunkantajaretriitin 2018 kuuleminen

# Sisältö

(LUONNOS)

1. Koulutusstrategian lähtökohdat
2. Visio Kansanlähetyksen koulutuksesta
3. Koulutuksen kehittämisen painopistealueet
4. Kehittämistavoitteet painopistealueittain

# Kansanlähetyksliikkeen koulutusstrategian lähtökohdat (1) (LUONNOS)

Tässä koulutusstrategiassa luodaan suuntaviivat Kansanlähetyksen osaamisen kehittämiseksi strategiakaudella.

Koulutusstrategia rakentuu koulutuksen ja koulutustoiminnan puitteiden kehittämiseen liittyvistä painopistealueista, jotka puretaan tavoiteosiossa konkreettisiksi tavoitteiksi. Painopistealueet ovat strategisia linjauksia siitä, mihin osaamisen kehittämisessä nähdään tärkeäksi panostaa. Tavoitteet tarkentavat kehittämisen suuntaa, mutta eivät kuvaile vielä yksityiskohtaisesti kehittämistoimenpiteitä. Tarkemmat toimenpiteet ja koulutussisällöt kuvataan vuosittaisen toiminta- ja taloussuunnitelman yhteydessä laadittavissa koulutus- ja kehittämissuunnitelmissa.

Painopistealueet ja tavoitteet on johdettu pitkälti suoraan Kansanlähetyksen yleisestä strategiasta, mutta niitä on syvennetty henkilöstökoulutusta, vapaaehtoistyötä ja Kansanlähetysohiston koulutusta sekä Kansanlähetyspiirien tarpeita koskevien työskentelyjen tuottamalla näkökohdilla.

# Kansanlähetyksliikkeen koulutusstrategian lähtökohdat (2) (LUONNOS)

Koulutusstrategian taustalla on osaamisen johtamisen ajattelu: Osaaminen nähdään keskeisenä resurssina. Siksi sitä tulee tietoisesti ja suunnitelmallisesti johtaa: tunnistaa, hyödyntää, hankkia ja kehittää. Yksittäisten työntekijöiden ja vastuunkantajien osaamisen rinnalla tärkeäksi nousee myös yhteinen osaaminen, jota syntyy yhdessä oppimisen, vuorovaikutuksen ja yhteisen käytäntöön soveltamisen kautta.

Osaamisen kehittäminen on paljon muutakin kuin koulutusta. Tässä koulutus suunnitelmallisena osaamisen kehittämismuotona korostuu, mutta se sulkee sisäänsä myös käytännön työssä ja tehtävissä ja erilaisissa verkostoissa oppimista sekä itseopiskelua.

***Viime kädessä kaiken osaamisen kehittämisen tähtäyspisteenä on yhteisen vision toteutuminen: Raamattu rakkaaksi – Evankeliumi kaikille. Painopistealueista kaksi ensimmäistä (käytännönläheinen raamatun ja teologian opetus sekä hengellisten kotien rakentaminen ja vahvistaminen) ovat vision ytimessä, mutta kaikki muutkin palvelevat välillisesti sen toteutumista.***



# Visio Kansanlähetyksiikkeen koulutuksesta (LUONNOS)

*Raamattu rakkaaksi – evankeliumi kaikille*



# Kehittämistavoitteet strategisten linjausten pohjalta (LUONNOS)

Painopistealueiden läpileikkaavia teemoja ovat **kolmannen sektorin osaaminen, maailmanlähetyksen keskeisyys, missionaalisuus ja käytäntöön soveltaminen.**

## **Painopistealueet:**

1. Käytännönläheinen Raamatun ja teologian opetus
2. Hengellisten kotien rakentaminen ja vahvistaminen
3. Valmentavan ja valtuuttavan johtajuuden vahvistaminen
4. Henkilöstökoulutuksen suunnitelmallisuus
5. Viestinnän ja varainhankinnan osaamisen vahvistaminen
6. Oppivan organisaation toimintatapojen kehittäminen
7. Hyvin johdetut ja Kansanlähetyspiirejä palvelevat opiston toimipisteet

# Painopistealueet

(LUONNOS)

## 1. Käytännönläheinen Raamatun ja teologian opetus

### Tavoitteet:

- 1) Raamatun ja teologian opetuksessa pyritään erityisesti luomaan valmiuksia opitun käytäntöön soveltamiseen ja eteenpäin välittämiseen
- 2) Ulkomaan- ja kotimaantyöntekijöiden koulutuspolkuihin sisällytetään kaikille yhteisiä ja tehtäväkohtaisia käytännön tarpeista lähteviä Raamatun ja teologian opetuskokonaisuuksia
- 3) Rakennetaan mahdollisuuksia käydä liikkeen sisäisiä teologisia keskusteluja (mm. luomalla keskustelufoorumeja)

## 2. Hengellisten kotien rakentaminen ja vahvistaminen

### Tavoitteet:

1. Järjestetään työntekijöille ja muille vastuunkantajille koulutusta koskien erityisesti seurakunnallisten yhteisöjen ja yleisemminkin yhteisöjen rakentamisen periaatteita ja menestystekijöitä
2. Kartoitetaan piirien työntekijöiden ja vastuunkantajien hengellisten kotien rakentamiseen liittyvä osaaminen sekä suunnitellaan sen pohjalta tarvittavat koulutustoimenpiteet
3. Järjestetään työntekijöille ja muille vastuunkantajille koulutusta evankelioimisesta jälkikristillisessä ajassa
4. Järjestään pienryhmätoiminnan kehittämiseen ja pienryhmien ohjaamiseen liittyvää koulutusta.

### **3. Valmentavan ja valtuuttavan johtajuuden vahvistaminen**

Valmentavalla ja valtuuttavalla johtajuudella saadaan työntekijöiden ja vapaaehtoisten osaaminen, kokemus, lahjat ja luovuus käyttöön laajamittaisesti kehittämällä heidän osaamistaan ja tarjoamalla heille mielekkäitä ja innostavia tehtäviä ja mahdollisuus työn kehittämiseen.

#### **Tavoitteet:**

- 1) Esimiehet ja muut erilaisissa johtamistehtävissä toimivat työntekijät koulutetaan käytäntöpainotteisesti valmentavaan ja valtuuttavaan johtajuuteen.
- 2) Valmentavan ja valtuuttavan johtajuuden koulutusta tarjotaan myös vapaaehtoisille työntekijöille, joilla on johtamisvastuuta.

## 4. Henkilöstökoulutuksen suunnitelmallisuus

### Tavoitteet:

- 1) Toteutetaan koko henkilöstölle keskeiset osaamisalueet kattava osaamistarve- ja osaamiskartoitus.
- 2) Vuosittain laaditaan kaikkia henkilöstöryhmiä koskeva koulutussuunnitelma, jota päivitetään tarvittaessa vuoden mittaan, ja jonka toteutumista seurataan.
- 3) Laaditaan koulutuspolut ulkomaantyöntekijöille ja kotimaantyöntekijöille. Koulutuspolut sisältävät kaikille yhteisiä osioita sekä tehtäväkohtaisia osioita. (Koulutukseen sisältyy myös mentorointia.)
- 4) Laaditaan sisäinen esimiesvalmennus, josta osia avataan myös vapaaehtoisille vastuunkantajille.
- 5) Jokaiselle työntekijälle laaditaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS), jota seurataan ja päivitetään vuoden mittaan.
- 6) Laaditaan henkilöstökoulutuksen vuosikello, johon sisällytetään kaikki koulutuksen suunnittelu- ja seurantatoimenpiteet sekä määrääjain toistuvat koulutukset.

## 5. Viestinnän ja varainhankinnan osaamisen vahvistaminen

### Tavoitteet:

- 1) Koko henkilöstölle järjestetään säännöllisesti lähettäjätiimien ja kumppanuussuhteiden kehittämiseen varustavaa viestinnän, varainhankinnan, markkinoinnin ja mediaosaamisen koulutusta.
- 2) Henkilöstölle järjestetään henkilökohtaista tai pienryhmävalmennusta oman lähettäjätiimin kehittämisen tueksi.
- 3) Eri osastojen, työalojen, työmuotojen ja piirien avainhenkilöille sekä järjestöä palveleville vapaaehtoisille vastuunkantajille järjestetään syvällisempää viestinnän, varainhankinnan, markkinoinnin ja mediaosaamisen koulutusta niin, että viestintätaitojen osaaminen lisääntyy poikkileikkaavasti koko järjestössä.
- 4) Koulutusta koskevaa viestintää tehostetaan ja kohdistetaan tarkemmin kunkin koulutuskokonaisuuden kannalta sopiville kohderyhmille

## 6. Oppivan organisaation toimintatapojen kehittäminen

### Tavoitteet:

- 1) Johto ja esimiehet valmennetaan osaamisen johtamiseen
- 2) Osaamisen kehittämistä ja yhdessä oppimista suunnitellaan esimiesten johdolla (myös) tiimi- ja yksikkökohtaisesti
- 3) Vahvistetaan ongelmanratkaisutaitoja sekä oppimista tukevaa vuorovaikutusta ja verkostoitumista
- 4) Perustetaan keskeisille osaamisalueille sisäisiä asiantuntijatiimejä, jotka seuraavat aktiivisesti osaamisalueensa kehitystä ja edistävät osaamisen päivittämistä organisaatiossa
- 5) Mahdollistetaan henkilöstölle oman työn kehittäminen ja oppiminen työaikana

## 7. Hyvin johdetut ja Kansanlähetyspiirejä palvelevat opiston toimipisteet

### Tavoitteet:

- 1) Kansanlähetyspiirien koulutustarpeet tutkitaan ja suunnitellaan yhdessä opiston ja piirien kesken niiden tarpeisiin vastaavaa koulutusta.
- 2) Toimipisteissä järjestetään valikoidusti samoja koulutuksia kuin Ryttylässä. Tällaisia ovat esimerkiksi vapaaehtoistyöhön liittyvät koulutukset.
- 3) Opiston Ryttylän toimipisteen ja muiden toimipisteiden vuorovaikutusta sekä koulutuksen ja käytännön vastuunkantamisen yhteyttä vahvistetaan. Edistetään sitä, että koulutukseen osallistuvat löytävät paikkansa KL:n paikallisissa yhteisöissä/piireissä.





# MITÄ EMME NÄE NYT?

”Minä havaitsin, että viisaudelle, suurellekin, saattoi käydä näin auringon alla:

Oli pieni kaupunki, jossa oli vähän asukkaita. Sitä vastaan hyökkäsi mahtava kuningas. Hän saartoi kaupungin ja pystytti suuria piirityslaitteita sen ympärille. Kaupungissa asui köyhä mutta viisas mies. Hän olisi voinut pelastaa kaupungin viisaudellaan, mutta kukaan ei tullut ajatelleeksi sitä köyhää miestä. Niinpä minä sanon:

Viisaus on parempi kuin voima,

mutta köyhän viisautta vähätellään

eikä hänen sanojaan kuunnella.

On parempi kuunnella viisaan hiljaisia sanoja

kuin houkkien johtajan huutoa.

Viisaus on sota-aseita parempi.”(Saarn.9:13-18)

# PALAUTE

**Olemmeko unohtaneet jotain oleellista?**

**Vapaamuotoinen palaute koulutusstrategialuonnoksesta:**

