

Övrigt.

Vad gäller personalens förmåga att göra en god insats inom undervisningens och missionens område så kan vi hänvisa till utbildningsfrågorna.

Fortbildningen bör vara anpassad till såväl personalens som församlingsbornas behov vad gäller kristen undervisning.

Frågorna om undervisning och lärande kan komma att bli mycket avgörande framöver för alla landets församlingar.



Fortbildning -utbildningsfrågor

Fortbildningsfrågorna blir allt viktigare på de flesta arbetsplatser i dag. Detta gäller också kyrkliga förhållanden i detta fall Misterhults församling.

Fortbildning är till viss del en budgetmässig frågeställning.

Det är viktigt att ”tilldelade anslag” inte krymper utan är anpassade till personalens utbildningsbehov. Detta bör vara en viktig del inom återkommande utvärdering med kyrkorådet. Kursutbud kan variera i angelägenhetsgrad från år till år.

Vad vi med säkerhet vet är att många kurser tenderar att bli allt dyrare.

Kurser och utbildningar kan vara i form av endagskurser eller ibland något längre. Genom Linköpings stiftsblad har personalen möjlighet att följa med i det utbud som erbjuds.

Geografiskt ligger Misterhult inte så väl till inom stiftet. Ändå lär utbildning i Linköping eller på stiftsgården Vårdnäs vara aktuell med jämna mellanrum.

För de småländska landsbygdsförsamlingarna är det angeläget att utbildningar kan erbjudas då och då även i ex Västervik, Vimmerby eller Hultsfred. Besök ”över stiftsgränsen” till exempelvis Oskarshamns folkhögskola, kan ha ett speciellt värde för exempelvis gränsförsamlingar som Misterhult. Även förtroendevalda exempelvis kyrkvårdar behöver rustas genom utbildning.

Förändringar inom gudstjänstlivet som successivt kommer gör detta viktigt - för att inte säga nödvändigt!

Det viktigaste är att personalen får delta i utbildning/fortbildning som ...

- känns väsentlig och angelägen
- kan utveckla den egna kompetensen lite extra.

Även gemensamma utbildningsdagar eller olika former av arbetslagsutveckling bör rimligen bli aktuella då och då för att stärka samhörighets och ”vikänsla”.

Det i särklass viktigaste är att arbetslagets medlemmar bereds tillfälle att åka på utbildningar inom kärnområdena: gudstjänst, undervisning, diakoni och mission.

Varje anställd skall årligen ha möjlighet att inom sitt utbildningsanslag erbjudas relevant fortbildning inom ovannämnda områden.

Om särskilda skäl föreligger skall det erbjudas tillfälle att fortbilda sig inom det ovannämnda även om det rör sig om dyra kurser. Detta kan inte bli aktuellt varje år men kanske vart annat eller vart tredje.