

EELK vaimuliku pädevusmudel

EELK vaimuliku pädevusmudel (VPM) on vaimuliku kõige olulisemate pädevuste süsteemne kirjeldus, mis on vajalik vaimuliku kutse kandidaadi valmisoleku hindamiseks ning tema ettevalmistuse (tasemeõpe) ja (elukestva) täiendusõppe kavandamiseks.

VPM ei sea eesmärgiks vaimuliku ameti piibellikku ja süstemaatilis-teoloogilist tervikkäsitlust, vaid toetub EELKs kehtivatele kiriku ja vaimuliku ameti käsitlustele, mis on väljendatud Pühakirjas, luterlikes usutunnistuskirjades, EELK Põhikirjas ning Kirikuseadustikus (§ 49 kuni § 73), EELK Kirikukäsiraamatus, diakoni ja preestri ametivandes ning teistes EELK-s kehtivates vaimulikku ametit käsitlevates ja sätestavates dokumentides.

Vaimuliku pädevusmudeli koostamise on tinginud vajadus ühtlustada vaimulike taseme-, kutse- ja täiendkoolitust ning toetada vaimulikke nende ameti pidamiseks vajalike pädevuste omandamisel ja arendamisel.

Eestis on käibel mitmeid sarnase otstarbega pädevusmudeleid¹, ning käesoleva mudeli koostamisel on nendega arvestatud, eelkõige on võrdlusmaterjalina kasutatud avaliku teenistuse keskastmejuhi pädevusmudelit.

Vaimuliku kompetentsimudel on koostatud EELK hariduskomisjoni ja EELK vaimuliku ameti komisjoni koostöös õp mag Allan Kähriku koordineerimisel.

Sisukord

1. Mõisted	2
2. Metoodika	4
3. Vaimuliku pädevusmudel	6
3.1 Teoloogiline otsustuspädevus	7
3.2 Koguduse uuendamine ja misjon	9
3.3 Organisatsioonijuhtimine	11
3.4 Suhtlemine	12
3.5 Administreerimine	13
3.6 Enesejuhtimine ja isiklik areng	14
4. Esmased järeldused	16
Kasutatud kirjandus	18

¹ Avaliku teenistuse tippjuhi ning avaliku teenistuse keskastmejuhi kompetentsimudelid, haridusasutuse juhi kompetentsimudel, õppejõu pädevusmudel jt.

1. Mõisted

Vaimulik

EELK vaimulik amet jaguneb kolmeks astmeks (piiskop, preester, diakon). Käesolevas vaimuliku pädevusmudelis keskendutakse preestriastmele. Diakoni puhul on formaalhariduslikud nõuded madalamad, seega ei saa diakonilt eeldada preestriastmele vastavat pädevust, piiskopi puhul tulenevad tema juhtimis- ja järelevalvamisfunktsioonist täiendavad nõuded pädevustele. Seega vajavad nii diakoni kui piiskopi pädevusmudelid omaette käsitlust.

Pädevus

Pädevus soomekeelse laensõnana on eesti keeleruumis pea 100-aastane.² Eesti keele seletav sõnaraamat (2009) annab pädevuse tähenduseks a) asjatundlikkus, kompetentsus; b) võimkond, võimupiirid, kompetents. Haridussõnastik (2014) on veidi täpsem, andes pädevuse³ vasteks „asjakohaste teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum, mis tagab suutlikkuse teatud tegevusalal või -valdkonnas tulemuslikult toimida“.⁴ Seda määratlust mõnevõrra täpsustades ja laiendades on mõiste „pädevus“ töömääratluseks VPM-s:

Pädevus on indiviidi virtuaalsetel karakteristikutel põhinevate psüühiliste protsesside integreeritud kogum, mis seisneb teadmiste, oskuste ja hoiakute, uskumuste, autonoomse motivatsiooni ühtsuses koos huvi, suutlikkuse ja õigustega neid tulemuslikult rakendada konkreetsetes keskkondades konkreetsete ülesannete täitmisel ning protsessides osalemisel.

Sellisel pädevust määratledes on esile toodud, et

- Pädevus on subjekti karakteristik (seda ei saa anda, võtta, omistada etc);
- Pädevus on erinevate psüühiliste protsesside seostatuse tulemus, st eraldi võttes ei anna pädevust ei teadmised, oskused hoiakud ega muu;
- Pädevuse puhul on olulised nii suutlikkus kui huvi neid rakendada;
- Pädevuste rakendamine toimub konkreetsetes olukordades, ilma rakenduseta jääb pädevuse olemasolu pelgalt deklaratiivseks.

² Uibu 2016 lk 40. Johannes Aavik pakub juba aastal 1921 selle sõna vasteks „kompetents, kõlvulisus“. Pädev on seega inimene, kes on kompetent, kõlvuline, õigustet; asjatundlik.

³ Haridussõnastik 2014. ingl competence, competency; sks Kompetenz f, Sachkenntnis f, Sachkunde f ; sm pätevyys, kompetenssi, asiantuntijuus ; vn компетентность

⁴ Pädevusest ja pädevusmudelist rääkides tasub tähele panna Haridussõnastiku koostajate märkust: „Sõna kompetents kasutamine 'pädevuse' tähenduses on Emakeele Seltsi keeleteoimkonna mõendus juunis 2012. Siinne sõnaraamat kasutab termineid pädevus ehk kompetentsus“. Nimelt on Eesti kutseharidusruumis ja ühes osas seadustikust, samuti mitmetes riiklikes dokumentides kasutatud terminit „kompetents“ (vt erinevaid kompetentsimudeleid eg Haridus- ja teadus- ja kultuuriameti juhi kompetentsimudel), Üld- ja kõrgharidusruumis (ja vastavates seadustikuosades) on aga valdavalt kasutatud terminit „pädevus“.

Pädevusmudel

Pädevusmudel on pädevuste ning vastavate alapädevuste süstematiseeritud kogum, mis on vajalik tõhusaks toimimiseks vastaval erialal/ametis.⁵ Selle kogumi juurde kuuluvad tasemekirjeldajad/tulemusnäitajad, mille abil on pädevusmudelit võimalik rakendada erinevatel otstarvetel⁶:

- a) Uute töötajate leidmisel ja kõige kohasemate kandidaatide selekteerimisel;
- b) Töötajate täienduskoolituste kavandamisel;
- c) Tulemusvestluse teostamisel/töötajate tööalase soorituse hindamisel;
- d) Arenguveestluste kavandamisel ja teostamisel töötajaga;
- e) Töötaja individuaalsel nõustamisel
- f) Töötajate karjäärialasel edutamisel;
- g) Töötaja tööalase teabe süsteemsel haldamisel;
- h) Töötajate töötasu jm hüvitiste süstemaatilisel kavandamisel
- i) Töötaja tunnustamisel;
- j) Süstemaatilisel personalipoliitika muudatuste kavandamisel

⁵ Campion et al 2011 lk 226;

⁶ Campion et al 2011 lk 228-229; Haridusametuse juhi kompetentsimudel 2016 lk 3.

2. Metoodika

Pädevusmodeli koostamine on alati ja paratamatult kollektiivne tegevus, mille käigus mudeli koostajad nõ „teevad mudeli enda omaks“. Seega on mudeli koostamissuund alt üles, kasvades välja mudeli poolt kirjeldatud erialainimeste (VPM puhul EELK preestrite, eelkõige koguduseõpetajate) tegelikest probleemidest, ülesannetest ja nende probleemide lahendamiseks ning ülesannete täitmiseks vajalikest pädevustest.

Vaimulike pädevusmodeli koostamiseks vajaliku eeltöö käigus teostas Allan Kährik 2016.a. jaanuaris pilootintervjuu EELK vaimulike konverentsil testimaks küsimusi ning intervjuu võimalikku metoodikat. Saadud tulemusi arvestades modifitseeris Kährik nii küsimusi kui metoodikat ning teostas kokku neli poolstruktureeritud fookusgrupiintervjuud:

- kaks intervjuud aprillis 2016, fookusgruppideks olid EELK hariduskomisjoni ning vaimuliku ameti komisjoni liikmed;
- üks intervjuu mais 2016, fookusgrupiks oli EELK Viljandi praostkonna sinodi liikmed;
- üks intervjuu oktoobris 2016, fookusgrupiks oli EELK UI usuteaduse rakenduskõrghariduse 1. aasta üliõpilased.

Intervjuude metoodika oli sarnane. Esmalt sõnastati neli suurt küsimust

1. Millised on tööülesanded, mida vaimulik koguduses täidab?
2. Millised on probleemid mis vaimulikul töö käigus koguduses tekkivad?
3. Millised peavad olema vaimuliku teadmised ja oskused nende ülesannete täitmiseks ja probleemide lahendamiseks?
4. Millist täienduskoolitust vaimulik selleks vajab?

Küsimuste järjekorda intervjuude käigus kohendati paremini vastavaks intervjuu eesmärkidele.⁷ Intervjuud salvestati selleks, et vajadusel mõnda mõttearendust täpsustada. Intervjuude kulg konspekteriti programmi Freemind abil mõttekardina ning kuvati reaalselt kogu intervjuurühmale nähtavana ekraanile. Selline kuvamine aitas intervjuueeritavatel hoida küsimust fookuses ning andis vahetut vastukaja teemadest, mis juba kajastatud. Intervjuueerija (Allan Kährik) sekkus mõned korrad vastuste esitamisse, aidates leida üldistavat või intervjuueeritavate mõtet paremini tabavat sõnastust. Alati kontrollis intervjuueerija, kas tema poolt välja pakutud sõnastus tabas rühmas väljendatu mõtet ning korrigeeris väljaöeldud vastavalt intervjuueeritavate märkustele selleks, et võimalikult suurel määral mitte mõjutada intervjuueeritavate mõttevoogu. Intervjuude tulemustena valmisid neli mõttekaarti iga intervjuuküsimuse kohta.

Töö teises faasis teostas Kährik intervjuutulemuste kvalitatiivse analüüsi (kodeerimine, kategooriate ja alamkategooriate tuvastamine ja süstematiseerimine) ning koondas need üheks mõttekaardiks iga küsimuse kohta selleks, et saavutada pädevusmodeli koostamiseks vajalik üldistusaste. Pädevusmodeli koostamiseks leiavad esmajärjekorras kasutamist intervjuu

⁷ Esimese intervjuu esimene küsimus käsitles probleeme, mis vaimulikul töö käigus tekivad. Intervjuu jooksul süvenes intervjuueerijas arusaamine, et intervjuud probleemidest alustada ei ole otstarbekas, kuna see takistab konstruktiivset arutelu vaimuliku jaoks vajalike pädevuste üle. Seetõttu struktureeriti 2-4. intervjuu vastavalt eespoolnimetatud küsimuste järjekorrale.

tulemused seoses vaimuliku ees seisvate probleemide ja ülesannetega ning nendega toimetulemiseks vajalike teadmiste ja oskustega. Intervjuu neljandas osas kaardistatud täienduskoolitusvajadused leiavad käsitlemist pädevusmodeli rakendamiseks vajalike tegevuste kavandamise raames.

Töö kolmandas faasis sõnastas pädevusmodeli töörühm (Allan Kährik, Marko Tiitus ja Kerstin Kask) alapädevuste tulemusnäitajad.

Töö neljandas faasis võrdles töörühm sõnastatud tulemusnäitajaid ning teostas sellest tulenevad struktuurimuutused alapädevuste paigutuses.

Töö viiendas faasis sõnastas Kährik selgitavad ja sissejuhatavad tekstid VPM pädevustele ning esmased intervjuude põhjal tehtud järeldused.

3. Vaimuliku pädevusmudel

Pädevusmudel on pädevusloend koos alapädevuste, tegevusnäitajate ja hindamiskriteeriumitega, mille otstarbeks on määratleda ja kirjeldada vaimuliku töös ja teenimisametis olulised pädevused ning luua süsteem nende pädevuste hindamiseks.

Vaimuliku all peetakse siin silmas eeskätt preestrikutset omavaid erialase (teoloogilise) kõrghariduse 2. astmele vastava ettevalmistusega ristiinimesi koguduseõpetaja ametis. Vaimulikest tippjuhtide (piiskopikutset omavad ristiinimesed eg peapiiskop, piiskopid) pädevusmudel vajab täiendamist, lähtudes nende hoolde usaldatud vastutus- ja otsustusvaldkondade eripärast. Pädevusmudel, mis rakendub preestrikutset omavatele erialase (teoloogia) kõrghariduse 2. astmele vastava ettevalmistusega ristiinimestele teistes teenimisametites (kaplanid, vikaarid etc) vajab täiendamist vastavalt ametispetsiifikale. Diakonikutset omavate ristiinimeste erialane haridustase, ametivaldkonnad ning sellele vastav pädevusmudel koos ametitest tingitud lisadega vajab väljatöötamist tulevikus.

Tabel 1: Vaimuliku tuumpädevused ja alapädevused

Tuumpädevused	Alapädevused
Teoloogiline otsustuspädevus	
Koguduse uuendamine ja misjon	strateegiline planeerimine
	regulaarne jumalateenistuslik elu
	Õpetamine
	diakoonia ja hoolekanne
	vaimulik juhendamine
Organisatsioonijuhtimine	inimeste kaasamine ja motiveerimine
	suhete juhtimine
	Meeskonnatöö
Suhtlemine	Eneseväljendus
	koostöö/teistega arvestamine
	Võrgustikutöö
Administreerimine	Majandamine
	Asjaajamine
Enesejuhtimine ja isiklik areng	missionaarne eneseteadlikkus
	Enesejuhtimisoskus
	Pingejuhtimisoskus
	teadlik vaimulik kasvamine

3.1 Teoloogiline otsustuspädevus

Teoloogiline otsustuspädevus seisneb teoloogiliste otsustuste tegemises, lähtudes otsuse aluseks oleva probleemi teoloogilise autentsuse, koherentsuse ja kontekstuaalsuse aspektidest ning seejärel vastutustundlikust ja sihikindlast tegutsemisest kooskõlas nende otsustustega.⁸

Teoloogilise otsustuse langetamise protsess koosneb

- Probleemi kirjeldamisest;
- Probleemiga seotud praktikate analüüsist;
- Otsustuse eesmärgiks oleva uue praktikaga kooskõlas olevate käitumismudelite sünteesist;
- Uu(t)e mudeli(te) rakendamisest;
- Rakendustulemuste analüüsist;
- Vajadusel praktika sünteetilisest modifitseerimisest;
- Hinnangu andmisest teoloogilise otsustuse autentsusele, koherentsusele ja kontekstuaalsusele.⁹

Kirikuseadustiku § 57. Haridusnõuded ei määratle üheselt, mida tähendab kõrgem teoloogiaharidus, kuid võimaldab selle täpsema määratlemise piiskopliku nõukogu poolt kinnitatavas korras. Selle korra kohaselt peab pastoraalseminari sisseastuja haridus vastama teoloogiamagistri kraadile (p 2.3).¹⁰ EELK vaimuliku teoloogilise otsustuspädevuse kirjeldus peab seega olema kooskõlas Eesti Vabariigi Kõrgaridusstandardi lisa 1 magistriastme tasemekirjeldajatega, millest tulenevalt seda pädevust ka hinnatakse;

Teoloogilise otsustuspädevuse tasemekirjeldajad:¹¹

1. omab süsteemset ülevaadet ja laiapõhjalisi teadmisi teoloogia mõistetest, teooriatest ja uurimismeetoditest;
2. tunneb teoloogia teoreetilisi arengusuundi, aktuaalseid probleeme ja rakendusvõimalusi;
3. omab süvendatud teadmisi teoloogia mõnes kitsamas uurimisvaldkonnas;
4. oskab ära tunda ja luua interdistsiplinaarseid seoseid;
5. oskab teoloogia ja kirikuga seotud probleeme ja/või uurimisküsimusi iseseisvalt ja loovalt ära tunda ja sõnastada ning suudab neid etteantud ajaraamides ja piiratud informatsiooni tingimustes kohaste meetoditega lahendada, kasutades selleks vajadusel teiste valdkondade teadmisi;
6. oskab teoloogiliste ülesannete lahendamisel valida ja kasutada sobivaid meetodeid ja tehnoloogiad ning modelleerida ja/või hinnata võimalikke tagajärgi;

⁸ Wood, C. 1995.

⁹ Protsess on sarnane B.Bloomi kognitiivsele taksonoomiale, selle ankurdamine praktikasse on saanud impulsi F. Schleiermacherilt, teoloogilise mõtte varamu (ajalooline, süstemaatiline, praktiline teoloogia) tuuakse protsessi uute praktikate sünteesimisel/sünteetilisel modifitseerimisel.

¹⁰ Preestriameti taotlejate haridus- ja kutsenõuded ning eksamineerimise kord (kinnitatud 13.03.2007, muudetud 15.09.2009 ning 21.03.2017).

¹¹ Tasemekirjeldajad on sõnastatud KHS lisa 1 järgi. KHS lisa 1-s on tasemekirjeldajaid rohkem (14), need viis, mis teoloogilise otsustuspädevuse kirjeldamisel kasutamist ei leidnud, on kajastatud teiste pädevuste all. Tasemekirjeldajate täpsem ja kontsentreeritum sõnastamine (kooskõlas KHS lisa 1-ga) on vajalik, kui EELK (poolt selleks valitud otsustuskogu) niimoodi otsustab.

7. oskab oma tegevust teoloogiliste probleemide ja/või uurimisküsimuste lahendamisel kriitiliselt ja loovalt hinnata;
8. oskab tegutseda eetiliselt keerulistes olukordades, on teadlik oma tegevuse eetilistest aspektidest, võimalustest, piirangutest ja ühiskondlikust rollist ning oskab anda põhjendatud hinnanguid teoloogiat puudutavates küsimustes;
9. on valmis tööks teoloogilist kvalifikatsiooni nõudval tegevusalal.

Teoloogilise otsustuspädevuse tegevusnäitajad korreleeruvad relevantsete EV Kõrgharidusstandardi Lisa 1 magistriastme tasemekirjeldajatega (9 kirjeldajat 14-st). Ülejäänud viis kirjeldajat kajastuvad teistes pädevustes.

Tabel 2: Teoloogiline otsustuspädevus

Tuumpädevused	Alapädevused	Tegevusnäitaja
Teoloogiline otsustuspädevus		omab süsteemset ülevaadet ja laiapõhjalisi teadmisi teoloogia mõistetest, teooriatest ja uurimismeetoditest;
		tunneb teoloogia teoreetilisi arengusuundi, aktuaalseid probleeme ja rakendusvõimalusi;
		omab süvendatud teadmisi teoloogia mõnes kitsamas uurimisvaldkonnas;
		oskab ära tunda ja luua interdistsiplinaarseid seoseid;
		oskab teoloogia ja kirikuga seotud probleeme ja/või uurimisküsimusi iseseisvalt ja loovalt ära tunda ja sõnastada ning suudab neid etteantud ajaraamides ja piiratud informatsiooni tingimustes kohaste meetoditega lahendada, kasutades selleks vajadusel teiste valdkondade teadmisi;
		oskab teoloogiliste ülesannete lahendamisel valida ja kasutada sobivaid meetodeid ja tehnoloogiaid ning modelleerida ja/või hinnata võimalikke tagajärgi;
		oskab oma tegevust teoloogiliste probleemide ja/või uurimisküsimuste lahendamisel kriitiliselt ja loovalt hinnata;
		oskab tegutseda eetiliselt keerulistes olukordades, on teadlik oma tegevuse eetilistest aspektidest, võimalustest, piirangutest ja ühiskondlikust rollist ning oskab anda põhjendatud hinnanguid teoloogiat puudutavates küsimustes;
		on valmis tööks teoloogilist kvalifikatsiooni nõudval tegevusalal.

3.2 Koguduse uuendamine ja misjon

Mõiste „uuendamine“ on hõlpsalt valestimõistetav ning vajab põhjalikumat avamist.¹² Uuendamine ja misjon kontseptsioonina on kooskõlas Augustinuse poolt sõnastatud ning reformatsiooni käigus ohtrat kasutamist leidnud igati luterliku ja samas katoelse printsibiiga *Ecclesia semper reformanda est*. Lühidalt öeldes tuleb kirikul ning selle ajas ja ruumis ilmutatud üksusel – kogudusel – pidevalt vaagida oma sõnades ja sümbolites väljendatud ning tegudes ja tegematajätmistes ilmutatud usku sellesse, et Jeesus tõepoolest on Kristus. Teoloogiline otsustuspädevus on selleks tingimatult vajalik, kuna vaid usu järjepidev vaagimine ajaloolises, süstemaatilises ja kontekstuaalses perspektiivis võimaldab aja möödudes ja koguduse/kiriku vormide muutudes jääda sellel samaks sisus.

Tabel 3: Koguduse uuendamine ja misjon

Tuumpädevused	Alapädevused	Tegevusnäitaja
Koguduse uuendamine ja misjon	strateegiline planeerimine	suudab Evangeeliumi valguses mõtelda kriitiliselt ja loovalt, eristab olulist ebaolulisest, näeb probleeme ja neis peituvaid võimalusi ning reageerib uuendusmeelselt ja paindlikult muutustele
		on valmis aktiivselt osalema kodanikuühiskonnas ning suhtuma sallivalt hoiakute ja väärtuste mitmekesisusse;
		loob ja viib arukaid riske võttes ellu uusi ideid ning aitab kaasa koguduse ja kogukonna probleemide lahendamisele
		seab eesmärgid, koostab lühi- ja pikaajalisi arenguplaane ning algatab nende elluviimise;
		arvestab plaanide rakendamisel asjakohase seadusruumi ning erinevate osapoolte tegevust reguleerivate seadusaktidega
		arvestab plaanide kavandamisel ja rakendamisel EELK strateegiliste eesmärkide ja tegevuskavade ning oikumeenilise kontekstiga
		On tegevuste kavandamisel suuteline seadma realistlikke tähtaegu ja nendest kinni pidama
	regulaarne jumalateenistuslik elu	Koordineerib, valmistab ette, korraldab ja teostab jumalateenistuste, kiriklike talituste ja teiste kiriklike sündmuste pidamise, võttes arvesse kogukonna elurütmi ning vaimulikke ja sotsiaalseid vajadusi

¹² VPM koostamise käigus vaagiti ka mõiste „vaimulik juhtimine“ kasutamist, kuid see oleks vastavat alapädevust liigselt piiranud ning rõhutanud ebaproportsionaalselt vaimuliku vastava pädevuse üht tahku.

		Kaasab jumalateenistuste, kiriklike talituste ja teiste kiriklike sündmuste korraldamisse vajalikud kaastöötajad ja vabatahtlikud
		Arvestab kiriklike talituste missionaarse, hingehoidliku ja personaalse aspektiga
	õpetamine	vahendab õpetamise, juhendamise või muul teel ning ea- ja asjakohaste meetodikate abil kristlikku õpetust, väärtusi ja suhtlemisviise erinevatele sihtrühmadele (lapsed, noored, leerikool, perekoolitused, koolitused eakatele jne)
		valmistab ette uute inimeste kogudusega liitumist, kasutades selleks leeritöö vahendeid ja meetodikaid
		järgib ja rakendab elukestva õppe printsiipe oma koguduses ja kogukonnas, hinnates koguduseliikmete, eelkõige koguduse töötajate vajadust jätkuõppeks, erialaseks ja tööalaseks arenguks
		teeb koostööd kohalike haridusasutustega kristliku kultuuriloo tutvustamisel ning kiriku- ja rahvakalendri tähtpäevade tähistamisel
	diakoonia ja hoolekanne	on suuteline välja selgitama ning leidlikult ja proaktiivselt arvesse võtma kogukonna vaimulikke ja sotsiaalseid vajadusi, rakendades heaperemehelikult koguduse ressursi nende vajadustele vastamiseks
		loob ja haldab suhteid kogukonnas läbi kodukülastuste, ühiskondliku ja muu huvitegevuse
	vaimulik juhendamine	mõistab inimeste hingehoidlikke vajadusi ning suudab ära tunda hingehoidlikke probleeme
		kasutab aktiivse kuulamise ja nõustamise meetodeid
		peab pihisaladust
		kasutab individualiseeritud ja asjakohaseid palvemeetodeid
		reageerib aktiivselt kogukonda puudutavatele kriisidele ja katastroofidele
		toetab erinevaid vaimuliku juhendamise praktikaid ja meetodeid kasutades inimeste vaimulikku kasvamist.

3.3 Organisatsioonijuhtimine

Tabel 4: Organisatsioonijuhtimine

Tuumpädevused	Alapädevused	Tegevusnäitaja
Juhtimine	inimeste kaasamine ja motiveerimine	Näitab üles algatusvõimet, vastutustunnet, juhtimis- ja meeskonnatööoskusi;
		Korraldab koguduse juhtorganite tegevust
	Suhete juhtimine	Leiab, rakendab ja motiveerib koguduse töötajaid, vabatahtlikke kaastöölisi ning juhtorganite liikmeid, nõustab ja vajadusel korraldab nende koolitust, annab neile ülesandeid ning tagasisidestab nende tegevust
		Peab tulemuslikult läbirääkimisi erinevate koostööpartneritega, mõistes teise osapoole huve ja vajadusi, luues usaldust ning argumenteerides ja põhjendades oma seisukohti veenvalt.
		Oskab lahendada konflikte ja lepitada erinevaid osapooli, keskendudes probleemile ja rikkumata inimsuhteid
	Meeskonnatöö	Teadvustab oma rolli arvamusiidri ja EELK kõneisikuna kohalikus kogukonnas ja meedias
Teeb koostööd ametikaaslastega ja EELK töötajatega ning edendab kogudusteülest tegevust		
		On meeskonna juhi või liikmena oma tegevuses innustunud või motiveeritud

3.4 Suhtlemine

Tabel 5: Suhtlemine

Tuumpädevused	Alapädevused	Tegevusnäitaja
Suhtlemine	Eneseväljendus	Suudab ennast selgelt, asjakohaselt ja viisakalt väljendada emakeeles ja iseseisva keelekasutaja tasemel vähemalt ühes võõrkeeles
		on eesti ja vähemalt ühes olulises võõrkeeles võimeline teoloogiaga seonduvaid probleeme, järeldusi ja nende aluseks olevaid teooriaid suuliselt ja kirjalikult esitama ja argumenteerima ning osalema nii erialaspetsialistide kui ka erialaväliste inimeste sellekohastes aruteludes;
		teadvustab erinevaid suhtlusolukordi, arvestab suhtluspartneri tausta ja valmisolekut sõnumivahetuseks
		valib sihtrühmale sobiva väljendusviisi ja turvalise suhtluskanali
		teadvustab mitteverbaalse kommunikatsiooni osatähtsust suhtlemisel
		oskab ennast oma võimete taset teadvustades muusikaliselt väljendada
		On avalikus ruumis, sh sotsiaalmeedias suheldes ja oma seisukohti edastades lugupidav, kaasinimeste väärikust austav ning lojaalne EELK ja oma ametikaaslaste suhtes.
	koostöö/teistega arvestamine	Tunneb ja austab paikkondlikku identiteeti, kohapärimust ja kohaliku koguduse traditsioone ja tavasid
		Suhtub lugupidavalt oma eelkäijate tehtud töösse
		On suhetes, sh kirjavahetuses täpne, järjepidev ning kokkulepetest kinnipidav
	võrgustikutöö	Algatab ja kujundab strateegiliste eesmärkide saavutamiseks koostöövõrgustikke ja teeb koostööd EELK, tema koguduste, asjakohaste riiklike ametkondade, kirikuväliste organisatsioonide ja isikutega
		Võtab initsiatiivi suhete korraldamisel omavalitsusega ning on sellele usaldusväärseks koostööpartneriks
		osaleb praostkondlikel sündmustel ning asjakohases üldkiriklikus suhtluses

3.5 Administreerimine

Tabel 6: administreerimine

Tuumpädevused	Alapädevused	Tegevusnäitaja
Administreerimine	majandamine	korraldab koguduse eelarve koostamise ning järgib selle täitmisel eelarvedistsipliini
		korraldab koguduse arenguplaanidest ja koguduse ees seisvatest vajadustest lähtuvate rahastustaotluste koostamist ning rahastuse saanud projektide juhtimist
		Korraldab koguduse tegevuste rahastamiseks vajalikke kampaaniaid ja korjandusi ning suhtleb aktiivselt rahastajatega, tagades neile kogutud ressursside kasutamist kajastavad ülevaated ja aruanded
		orienteerub koguduse majanduselu praktilistes ülesannetes ja leiab nende ülesannete täitmiseks vajalikud spetsialistid
		Korraldab koguduse kinnisvarahalduse, leides selleks kohased inimesed
		korraldab vajadusel asjakohase ehitusjärelvalve
	Asjaajamine	korraldab koosolekute kavandamise, korraldamise, juhtimise ja järeltegevused sh protokolliliste otsuste täitmise seire
		korraldab aruannete asjakohase ja õigeaegse esitamise
		tagab dokumentide süsteemse säilitamise
		orienteerub koguduse elu ja tegevusvaldkondi puudutavates olulisemates seadustes ning muudes normdokumentides

3.6 Enesejuhtimine ja isiklik areng

Tabel 7: Enesejuhtimine ja isiklik areng

Tuumpädevused	Alapädevused	Tegevusnäitaja
Enesejuhtimine ja isiklik areng	Missionaarne eneseteadlikkus	elab ristiinimesele kohast elu nii töös, kodus kui puhkehetkel
		lähtub oma otsustes ja tegutsemises EELK kui terviku ning üleilmse ristikiriku liikme huvidest
		järgib oma tegutsemises EELK väärtusi ja koostööpõhimõtteid
		näitab oma sõnade ja tegudega välja pühendumust EELK-le, andes selle edenemiseks endast parima
		teadvustab ennast EELK esindaja ja kõneisikuna koguduses ja kogukonnas
		kannab teadlikult hoolt oma ihu kui Püha Vaimu templi eest, järgides tervislikke eluviise ning arvestades hügieeni ja asjakohase riietumisvajadusega
	Enesejuhtimisoskus	oskab hinnata enda vajadust jätkuõppeks, erialaseks ja tööalaseks arenguks ning valdab iseseisvaks õppimiseks vajalikke efektiivseid meetodeid;
		on võimeline jätkama õpinguid või osalema uurimistegevuses, tegutsema teoloogiaspetsialisti ja arendajana, sealhulgas rahvusvaheliselt.
		reflekteerib oma tegutsemist, käitumist ja emotsioone ning oskab neid juhtida;
		tunnistab oma vigu ning suudab nendest õppida;
		tuleb toime äpardumistega ning ei süüdistata oma äpardumistes teisi inimesi;
		teadvustab vajadust abi järele, teab kuidas seda leida ning kuidas seda küsida;
		loob endale tugivõrgustiku, et erinevate töö ja eraeluliste ülesannetega toime tulla
		Pingejuhtimisoskus
	hoiab oma tööelu, sotsiaalse elu ja isikliku elu tasakaalus, võimaldades endale piisaval määral puhkust	
	märkab, teadvustab ja lahendab konstruktiivselt isiklikus sh pereelus tekkivaid probleeme ja konflikte	
	Teadlik vaimulik kasvamine	kannab teadlikult ja korrapäraselt hoolt oma igapäevase vaimuliku elu eest
		väärtustab ja praktiseerib reeglipäraselt palvetamist vaimuliku elu hädavajaliku komponendi ning eluväeallikana

		teab oma tugevusi, nõrkusi ja arenguvajadusi
		osaleb teadlikult elukestvas õppes, ennast pidevalt erialaselt, kutsealaselt ja ametialaselt täiendades
		arvestab teiste inimeste antud vastukajaga oma tegevusele ja käitumisele
		tunneb huvi oma elukeskkonna ja teiste inimeste vastu ning on valmis omandama uusi teadmisi ja oskuseid
		teadvustab oma rolli ja funktsiooni kirikus
		annab inimestele andeks nende eksimused ja vead
		püüab leida Jumalat kui rõõmu allikat kõiges ja kõigis

4. Esmased järeldused

Intervjuudes selgunud probleemid peegeldavad kogu Eesti ühiskonnas toimuvat. Ka riigi tasandil tuuakse (Uudelepp, A. 2011) esile süsteemi killustumist ja liigset bürokratiseerumist, kus keskuhtimise funktsioon on kasin. Uute vajaduste paljusust püütakse lahendada vananenud ja ühetüübiliste lahendusstrateegiatega. Prioriteetide seadmine on raskendatud, nende saavutamine ning saavutatu vastukajastamine on lünklikud. Selles mõttes on hea tõdeda, et kirik (EELK) siiski ei ole riik riigis, olles mõjutatud ühiskonnas laiemalt ilmnevatest protsessidest ja nende mõjudest.

Intervjuude käigus tuleb esile ideaalpilt nendest pädevustest, mis vaimulikul peaks olema. Peamine küsimus on selle ideaalpildi ning tegeliku olukorra vahel sildade loomises nii, et pädevusmudeli alusel hinnatavad vaimulikud tajuksid selle mudeli rakendamise toetavat ja kordaloovat mõju ning ei kogeks seda represseeriva sunnivahendina, mille soovimatuks tulemuseks on vaimuliku enesearengu ning professionaalse tegevuse pärssimine.

- a) Üllatavalt vähe tähelepanu pöörati teoloogilisele ettevalmistusele. Võimalik on, et see on iseenesestmõistetav eeldus, mida pole vaja nimetada. Siin võib vaagida vajadust tihedamalt ja teadlikumalt seostada teoloogilist pädevust vaimuliku ees seisvate praktiliste tööülesannetega
- b) Suhtlemispädevusele pöörati väga suurt tähelepanu.
- c) Paljud probleemid ja ülesanded, mida koguduseõpetaja ameti puhul esile toodi, on seostatavad sotsiaalse ettevõtja jaoks vajalike pädevustega. Nii võib öelda, et religioosne ideoloogia, konkreetsemalt luterlik teoloogia annab sotsiaalsele ettevõtjale ideoloogilise ja eetilise suunitluse, kuid selleks vajalikke teadmisi ja oskusi tuleb omandada lisaks ning ettevõtlusõpe on seega vajalikuks komponendiks tulemusliku koguduseõpetaja ettevalmistamisel.
- d) Enamuse intervjuude (3 intervjuud) teises pooles koorus esile kollegiaalsuse ja usaldamatuse probleem. Võib oletada, et see teema pakitses osalejate südames, kuid nad ei olnud valmis selle teemaga alustama. Kas piisavalt pika intervjuu käigus väljaöeldu tulemusena, rühmadünaamika usaldusliku õhkkonna või muul põhjusel tõid intervjuueeritavad välja hirmu kolleegide ees ning teatava usaldamatuse nende suhtes. Kuna usaldamatuse/hirmu teema on ühest küljest läbiv, teisest küljest aga väga tundliku iseloomuga, siis vajab selle nähtuse käsitus eraldi põhjalikumat lähenemist.
- e) Paljud teemad ja alateemad on omavahel tihedalt põimunud ning nende süstematiseerimine ja hierarhiseerimine võib erinevaid viise kasutades anda mõnevõrra erineva rõhuasetuse erinevatele teemadele.
 - a. Mitmed teemad tõusevad erinevate rõhuasetustega esile erinevates analüüsipunktides, seega on lihtsa kahemõõtmelise mudeli koostamise ohuks üldpildi liigne lihtsustamine. Sestap on teatud korduvused ja kattuvused analüüsi käesolevas faasis paratamatud;
 - b. Analüüsis on seda püütud arvesse võtta, kuid tõenäoliselt ei ole siin võimalik elimineerida analüüsija isiklikku erialast, kutsealast ja ametialast subjektiivset käsitlust teemade rühmitamisel ja tähtsusjärjekorda seadmisel;

- f) Intervjuude ja nende analüüsi tulemusena tõusid esile kolm künniskontseptsiooni, mille taipamine on vajalik selleks, et tõhusalt ja kestlikult toimida vaimulikukutset kandes koguduseõpetaja ametis. nendeks kontseptsioonideks on
- a. Teoloogiline otsustuspädevus
 - b. Uuendus ja misjon
 - c. Ettevõtlus, eelkõige sotsiaalne ettevõtlus

Need künniskontseptsioonid vajavad eraldi põhjalikku käsitlemist.

Kasutatud kirjandus

Avaliku teenistuse keskastmejuhtide kompetentsimudeli väljatöötamine. 2013. Teostaja Implement Inscape OÜ, Tallinn.

http://www.avalikteenistus.ee/public/Keskastmejuhid/Keskastmejuhtide_kompetentsimudel_raport.pdf
18.09.2017

Avaliku teenistuse tippjuhtide kompetentsimudel. <https://riigikantselei.ee/et/tippjuhtide-kompetentsimudel> 18.09.2017

Bornstein, D. 1998. Changing the world on a shoestring. The Atlantic Monthly, 281: 34–39.

Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. Personnel Psychology, 64, 225-262.
<http://blogs.wayne.edu/ioadventures/files/2013/12/Doing-Competencies-Well-Best-Practices.pdf>
19.09.2017.

Dees, J. G. 1998 (2001). The meaning of social entrepreneurship.
<https://entrepreneurship.duke.edu/news-item/the-meaning-of-social-entrepreneurship/> 21.09.2017

Eesti keele seletav sõnaraamat (2009).
<http://www.eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=p%C3%A4devus&F=M> 19.09.2017

Efklides, A. 2006. Metacognition, affect and conceptual difficulty, Meyer, J.H.F. and Land, R. (eds) Overcoming Barriers to Student Understanding, New York: Routledge, lk 48-69

Haridusasutuse juhi kompetentsimudel. 2016.
<http://www.innove.ee/UserFiles/Organisatsioonist/ESF%20tegevused/Haridusasutuse%20juhi%20kompetentsimudel.pdf> 19.09.2017

Haridussõnastik 2014. <http://www.eki.ee/dict/haridus/index.cgi?Q=p%C3%A4devus&F=M&C06=en>
19.09.2017

Martin, R. L., & Osberg, S. 2007. Social entrepreneurship: The case for definition. Stanford Social Innovation Review, Spring 2007: 29–39.

Meyer, J.H.F. and Land, R. (eds). 2006. Overcoming Barriers to Student Understanding, New York: Routledge.

Paes, Kadri; Raudsaar, Mervi; Mets, Tõnis (2014). Ettevõtlusest ja ettevõtlikkusest – Globaalse Ettevõtlusmonitooringu uuring Eestis. Riigikogu Toimetised, 29, 97–115.
<https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2016/01/Rito29.pdf> 18.09.2017

Uibu, J. 2016. Perekonnast, kodust, põhiseadusest ja riigist: valitud artiklid, ettekanded ja kirjad aastaist 2005-2016. J. Uibu.

Uudelepp, A. 2011. OECD analüüs Eesti riigivalitsemisest – suurim probleem on killustumine.
<https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2011/06/OECD-anal%C3%BC%C3%BCs-Eesti-riigivalitsemisest-%E2%80%93-suurim-probleem-on-killustumine-Annika-Uudelepp.pdf> 19.09.2017

Wood, C., M. 1985. Vision and Discernment: An Orientation in Theological Study. Atlanta: Scholars.