

Pål Ketil Botvar, Ånund Brottveit, Nina Hoel,
Elisabet Haakedal, Ulla Schmidt

AVSLUTTET REFORM ELLER FORTSATT LÆRING OG UTVIKLING?

Trosopplæring som arbeidsform i menighetene

KIFO Rapport 2015: 1

KIFO

INSTITUTT FOR
KIRKE-, RELIGIONS- OG LIVSSYNSFORSKNING

Pål Ketil Botvar, Ånund Brottveit, Nina Hoel,
Elisabet Haakedal, Ulla Schmidt

AVSLUTTET REFORM ELLER FORTSATT LÆRING OG UTVIKLING?

TROSOPPLÆRING SOM ARBEIDSFORM I MENIGHETENE

KIFO Rapport 2015: 1

KIFO Rapport 2015: 1

Rapporten er utgitt av

KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning

Pb. 45 Vinderen, 0319 Oslo

www.kifo.no

kifo@kifo.no

ISBN 978-82-92972-38-0

ISSN 0807-7517

FORORD

KIFO Institutt for kirke-, religions og livssynsforskning har i perioden 2011 – 2013 vært tildelt et treårig oppdrag med evalueringsforskning om trosopplæringsreformen i Den norske kirke. Evalueringen er finansiert av Kirkerådet. Evalueringsforskningen er definert i en rammeavtale og omfatter fire ulike deloppdrag. I tillegg til disse deloppdragene lå det også inne en opsjonsavtale for 2014 om et ekstra prosjekt som skulle ta for seg et tema som man underveis fant ut ikke ble dekket av de øvrige delprosjektene.

Denne rapporten er et resultat av dette tilleggsprosjektet i evalueringsoppdraget. Temaet er læring og utvikling innenfor trosopplæringen. Fra 2014 er alle menigheter i Den norske kirke omfattet av Trosopplæringsreformen. Mange menigheter har lagt den treårige gjennomføringsfasen bak seg, har utarbeidet og fått godkjent lokal plan for trosopplæring, og er over i en driftsfase. Dermed er en fornyet trosopplæring for alle døpte 0 – 18 år innført som en del av menighetens ordinære virksomhet. Kirkemøtet og andre sentrale organer i Den norske kirke har understreket at godkjenning av lokal plan og overgang til driftsfase ikke skal være et slutt punkt i arbeidet med å fornye menighetenes trosopplæring. I denne rapporten undersøker og diskuterer vi i hvilken grad dette skjer i praksis. Målet med den empiriske studien er å fremskaffe relevant kunnskap som kan gjøre det lettere for Den norske kirke å legge til rette for videre læring og utvikling av trosopplæringen også etter at reformen er gjennomført.

Bak rapporten står en forskergruppe bestående av forskerne Pål Ketil Botvar, Ånund Brottveit, Nina Hoel og Ulla Schmidt ved KIFO. I tillegg har professor Elisabet Haakedal ved Universitetet i Agder bidratt til rapporten. Nina Hoel har gjort det meste av feltarbeidet og har utarbeidet hoveddelen av rapporten. Maria Aase ved KIFO har ferdigstilt rapportteksten med hensyn på formatering. Oppdragsgiver har hatt en foreløpig versjon av rapporten til gjennomsyn og for faktasjekk. Alt innhold i rapporten er oppdragstakers og forfatterens ansvar.

KIFO og forskergruppen vil benytte anledningen til å takke alle som har bidratt til evalueringsforskningen ved å besvare spørsmål, stille opp til intervjuer og gitt oss adgang til å observere tiltak og arrangementer. Uten denne velviljen fra ansatte i Den norske kirke, foreldre og deltakere hadde ikke dette prosjektet latt seg gjennomføre.

Takk til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste som har stilt data fra kirkelig årsstatistikk og kommunedatabasen til rådighet for analysene i denne rapporten. Takk også til oppdragsgiver Kirkerådet som velvillig og imøtekommende har besvart spørsmål og tilrettelagt ulike data for prosjektet.

En nærmere beskrivelse av evalueringsforskningen finnes på www.evaltor.no. Her legges alle rapporter ut for gratis nedlastning etter hvert som de offentliggjøres.

Oslo, februar 2015.

Ånund Brottveit, prosjektleder

INNHold

FORORD	3
INNHold	4
TABELLISTE	5
SAMMENDRAG	7
1 BAKGRUNN OG PROBLEMSTILLING	11
2 TEORETISK RAMMEVERK	13
2.1 INNLEDNING	13
2.2 MENIGHETER OG ORGANISASJONSTEORI	13
2.3 HVA ER LÆRING I ORGANISASJONER?	14
2.4 PRAKSISFELLESSKAP	16
2.5 MENIGHETENES TROSOPPLÆRING: PRAKSISFELLESSKAP OG PRAKSISNETTVERK	17
2.6 PRAKSISFELLESSKAP OG PRAKSISNETTVERK SOM LÆRENDE FELLESSKAP	19
3 METODE OG DATA	21
3.1 KVANTITATIV STUDIE	21
3.2 KVALITATIV STUDIE	21
4 KVANTITATIV STUDIE AV SAMARBEID OG LÆRING I MENIGHETENE	23
4.1 INNLEDNING	23
4.2 BAKGRUNNSFORHOLD	25
4.3 UTVIKLING OG BRUK AV TROSOPPLÆRINGSPLANEN	27
4.4 TROSOPPLÆRING I PRAKSIS	28
4.5 SAMARBEIDSRELASJONER	30
4.6 OPPFØLGING AV TILTAKENE INNENFOR MENIGHETEN	32
4.7 KONTAKT MED AKTØRER UTENFOR MENIGHETEN	35
4.8 TROSOPPLÆRINGENS BETYDNING FOR DET ØVRIGE MENIGHETSARBEIDET	36
4.9 OPPSUMMERING	37
5 TROSOPPLÆRINGENS DRIFTSFASE: EN ANALYSE AV FIRE CASE-MENIGHETER	39
5.1 INNLEDNING	39
5.2 DEN LOKALE TROSOPPLÆRINGSPLANEN I DRIFTSFASEN	41
5.3 MENIGHETENES TROSOPPLÆRING I PRAKSIS	49
5.4 EVALUERING OG ORGANISERT ERFARINGSDELING	65
5.5 STYRINGSORGANERS FUNKSJON I TROSOPPLÆRING LOKALT	76
6 OPPSUMMERING OG KONKLUSJONER	85
6.1 TROSOPPLÆRING SOM DEL AV MENIGHETENS ORDINÆRE VIRKSOMHET	85
6.2 DEN LOKALE PLANEN SOM «ARBEIDSREDSKAP»	86
6.3 ARBEIDSFORMER OG FELLESSKAP	86
6.4 FAGLIGE NETTVERK OG ALTERNATIVE FELLESSKAP	88
6.5 EVALUERING, UTVIKLING OG REVISJON AV TROSOPPLÆRINGSPLANEN	88
7 LITTERATUR	91
VEDLEGG	I
SPØRREUNDERSØKELSE OM TROSOPPLÆRING I DRIFTSFASEN	I

TABELLISTE

Tabell 1 Fordeling av menigheter i utvalg og populasjon.	25
Tabell 2. Respondentenes stilling i menigheten.	26
Tabell 3. Samarbeid med andre menigheter om trosopplæring.....	26
Tabell 4. Vurdering av oppslutning før og etter vedtatt plan.	28
Tabell 5. Vurdering av engasjement for trosopplæring i staben og blant frivillige.....	29
Tabell 6. Vurdering av samarbeidet mellom ulike instanser.....	30
Tabell 7. Vurdering av samarbeidet om trosopplæring etter antall menigheter man jobber med.	31
Tabell 8. Vurdering av samarbeidet etter antall ansatte i menigheten der en primært jobber.....	32
Tabell 9. Vurdering av samarbeidet etter antall år i driftsfasen.	32
Tabell 10. Temaer på oppfølgingsmøter med ansatte / frivillige etter grad av viktighet.	33
Tabell 11. Hvilke temaer knyttet til trosopplæring snakkes det om på stabsmøtene?	33
Tabell 12. Temaer som tas opp i trosopplæringsutvalget.....	34
Tabell 13. Hyppighet av samtaler om trosopplæring i uformelle settinger.	34
Tabell 14. Hvilke temaer knyttet til trosopplæring snakkes det med andre menigheter om?	35
Tabell 15. Grad av viktighet som tillegges ulike kontakter/samarbeidsrelasjoner.	36
Tabell 16. Forholdet mellom grad av samarbeid og trosopplæringens betydning for andre felter.	37

SAMMENDRAG

I rapporten ser vi nærmere på i hvilken grad samarbeid og læring i fellesskap preger trosopplæringsarbeidet i menighetene også etter at lokal plan er vedtatt og menighetene er kommet over i reformens driftsfase. Det empiriske grunnlaget består i hovedsak av en spørreundersøkelse som omfatter 135 personer med hovedansvar for trosopplæringen i menigheter i driftsfasen (her omtalt som «trosopplærere»), og et kvalitativt materiale som tar utgangspunkt i fire case-menigheter.

Vi betrakter læring i denne sammenhengen som noe som primært foregår innenfor en kollektiv ramme og gjennom deltakelse i sosiale praksiser. Kollektiv læring i et «praksisfellesskap» forutsetter at deltakerne opplever gjensidighet, en noenlunde felles forståelse av virksomheten de er en del av, og tilstrekkelig med ressurser og redskaper. Læring handler om å evaluere egen praksis gjennom å vurdere forholdet mellom virkemidler og mål, men også om en kritisk refleksjon over de grunnleggende målene i seg selv.

To tredeler (67 %) av trosopplærerne i den kvantitative studien oppgir at trosopplæringsplanen spiller en viktig rolle i det daglige arbeidet. Men to av tre hevder også at menigheten ikke har nok ressurser til å gi det trosopplæringstilbudet som planen beskriver. Den lokale planen blir særlig brukt i forbindelse med forberedelse og gjennomføring av tiltak (43 %). Den brukes i noen grad også til å vurdere om målene for tiltaket ble oppnådd (30 %). Planen brukes i liten grad som utgangspunkt for vurdering av de overordnede målene for tiltaket (22 %).

Oppslutningen om trosopplæringstiltakene vurderes jevnt over som økende etter at menigheten kom inn i driftsfasen. Særlig gjelder dette tilbud rettet mot barn i aldersgruppen 6–12 år. Vurderingen er minst positiv når det gjelder aldersgruppen 13–18 år.

Trosopplærerne mener stort sett at de øvrige ansattes engasjement for trosopplæringstiltakene har økt etter at menigheten kom inn i driftsfasen. Øvrige ansatte i staben tar i større grad ansvar for konkrete oppgaver. Når det gjelder de frivilliges engasjement tyder materialet på at dette ikke øker jo lenger reformen har virket. Trosopplærere må nedlegge mye arbeid i å skaffe deltakere til tiltakene.

Blant menigheter som er kommet inn i driftsfasen er det vanlig å samarbeide med en eller flere andre menigheter innenfor fellesområdet. Et mindretall er involvert i samarbeid som omfatter alle menighetene i fellesområdet eller i prostiet.

Når trosopplærerne blir bedt om å vurdere samarbeidet de har med andre aktører og instanser kommer de interne samarbeidsforholdene i menigheten best ut, mens det er vanskeligere å bygge relasjoner til partnere utenfor menigheten. Tre av fire trosopplærere er fornøyd med hvordan staben samarbeider om trosopplæring. Av eksterne aktører kommer bispedømmekontoret best ut, med prostikontoret nederst. For å skape fungerende samarbeidsrelasjoner er det ikke noen fordel at menigheten er liten og har få ansatte. Undersøkelsen viser at samarbeidsrelasjonene er mer utviklet i menigheter med flere enn 10 ansatte enn i menigheter med færre enn seks ansatte.

Et flertall (61 %) av trosopplærerne oppgir at de vanligvis har et evalueringsmøte i staben i etterkant av trosopplæringstiltakene. På samarbeidsmøter knyttet til trosopplæringen snakkes det gjerne om praktiske forhold ved tiltaket. Det er mindre vanlig å drøfte grunnleggende målsettinger for tiltaket – om disse ble nådd og om man trenger en justering av målene.

Et flertall (77 %) av trosopplærerne har årlig kontakt med kolleger i andre menigheter om trosopplæring. Omkring 20 prosent har slik kontakt hver måned. I møter på tvers av menighetene er det mer vanlig å snakke om innholdsmessige aspekter ved trosopplæringen. Her blir målsetting og innhold tematisert like ofte som praktiske sider ved tiltakene. Til tross for at denne typen møter sjelden finner sted, utgjør de potensielt viktige arenaer for lærings- og utviklingsprosesser.

To av tre trosopplærere gir uttrykk for en positiv innstilling til de kirkelige reformene som er blitt gjennomført de siste årene. Det er en sammenheng mellom etablering av samarbeidsrelasjoner og innstilling til de kirkelige reformene. Jo flere velfungerende samarbeidsrelasjoner, jo mer positiv er innstillingen til de kirkelige reformene. Omkring to tredeler hevder at «trosopplæringsreformen har bidratt til nye og bedre arbeidsmåter også i andre deler av menighetens virksomhet».

Kvalitative data fra fire case-menigheter gir et rikholdig innblikk i trosopplæringsarbeid lokalt, og er med på å belyse rekkevidden av menigheters videre læring og utvikling i trosopplæringens driftsfase. Den kvalitative tilnærmingen tydeliggjør forskjellige praksis- og samarbeidsforhold, stedege utfordringer og betingelser som ligger til grunn for videreutvikling og fortsatt læring.

Fire fokusområder er vektlagt i den kvalitative delen av rapporten: (1) den lokale trosopplæringsplanen i driftsfasen, (2) menighetenes trosopplæring i praksis, (3) evaluering og organisert erfaringsdeling, og (4) styringsorganers funksjon i trosopplæringen lokalt.

1. Det kommer tydelig frem at mange ansatte deltar aktivt i arbeidet med den lokale planen. Planen brukes som arbeidsplan, koordineringsredskap, informasjonsmiddel og evalueringsinstrument. Justeringer og korrigeringer av planen har blitt en naturlig del av trosopplæringsarbeidet og bekrefter planens «bruksverdi». Samtidig avslører de kvalitative dataene at ikke alle ansatte er like aktive i arbeidet med planen. Dette betyr at selv om mange i staben er viktige medspillere i trosopplæringsarbeidet, eksisterer det et forholdsvis begrenset engasjement med planarbeid hos ansatte hvis arbeid ikke primært omfatter barn og unge. Særlig kan det virke som om samarbeid på tvers av profesjoner med hensyn til planarbeidet er svært begrenset.
2. I lys av den nasjonale rammeplanens beskrivelse av menigheten som et lærende fellesskap, har vi tydeliggjort de mest typiske praksisformene som kjennetegner ansattes deltakelse i trosopplæringsarbeidet: delegering, konsultering og kollaborering. Sett under ett kan vi konkludere med at alle de fire feltarbeidsmenighetene tok del i disse tre praksisformene, men at praksisene varierte i rekkevidde og regelmessighet menighetene imellom. Delegering, som innbefatter en tydeliggjøring av ansvarsforhold og arbeidsoppgaver, fremstår som den praksisformen menighetenes mest sentrale aktører regelmessig tar del i.

Overordnet sett deler ansatte synet på at trosopplæring er viktig, og de kan således sies å utgjøre et fellesskap som samler seg rundt en praksis. Samtidig er ikke alle like mye eller gjensidig involvert i *praksis*. Det er særlig de sentralt involverte som lærer gjennom sine erfaringer med å forme, tilrettelegge, organisere og gjennomføre varierte tiltak. Det lokale trosopplæringsarbeidet

kan – generelt sett – *ikke* karakteriseres som et praksisfellesskap. Vi finner imidlertid eksempler på mindre samarbeidsnettverk, både innenfor og på tvers av menighetene, som fungerer som lærende fellesskap – vi kaller dem «praksisnettverk».

3. Feltarbeidsmenighetenes evalueringspraksiser og organiserte erfaringsdeling består i ulike arbeidsformer, organisering og grad av regelmessighet. Når det gjelder evalueringspraksiser kommer det tydelig frem at noen menigheter har etablert systematiske og grundige rutiner som involverer et bredt nettverk av aktører. Andre menigheter derimot, er preget av mer tilfeldige og uformelle evalueringspraksiser, men ønsker å forbedre disse. Mangel på formaliserte og systematiske evalueringsformer forklares ofte med «tidsklemme» og små stillingsbrøker.

Evalueringsarbeidet i menighetene preges i stor grad av praktiske og innholdsmessige justeringer (dvs. aktiviteter, tidsbruk, ressurser). Deltakelse i organisert erfaringsdeling, som den nasjonale trosopplæringskonferansen, fellessamlinger i prostiet, eller fagdager, oppleves (stort sett) som viktige inspirasjonskilder. Mange ansatte understreker at møteplassene stimulerer behovet for å møte andre sentralt involverte, og inspirerer til kreativitet. Det at det eksisterer et fellesskap på tvers av menighetene, blir også tydeliggjort i intervjuene med de ansatte.

4. Trosopplæringsutvalget-, menighetsrådet- og prostiet (prostene), utgjør viktige styringsinstanser i menigheter lokalt. Med menighetenes overgang til driftsfasen, er det derfor viktig å løfte frem på hvilke måter disse organene legger til rette for fortsatt læring og utvikling.

Det kvalitative materialet avslører at trosopplæringsutvalget kun er aktivt i én av de fire menighetene. Dette kan vitne om at styringsorganet har mistet noe av den nærkontakten som ble etablert i tidligere faser av trosopplæringsarbeidet.

Mange ansatte etterlyser mer initiativ og engasjement fra menighetsrådene. Sentrale aktører påpeker at bevisstheten om trosopplæringen må heves, og ser også gjerne at menighetsrådsmedlemmene deltar mer aktivt i trosopplæringsarbeidet. Samtidig fremstår menighetsrådene i enkelte menigheter som meget entusiastiske og uttrykker et godt kjennskap til menighetenes trosopplæring.

I case-materialet ser vi at prostene kan legge til rette for utvikling av nye møteplasser for involverte i trosopplæringen. Dette fremstår som særlig relevant for den videre utviklingen av trosopplæring lokalt. Gjennom å etablere fagdager/andre samlinger oppmuntrer prostene til erfaringsdeling og samarbeid på tvers av menigheter og profesjoner.

Trosopplæringsreformen har sterke innslag av plan- og målstyring, samtidig som den har en ideologisk overbygning som er preget av et sosiokulturelt syn på organisasjonslæring. Våre data tyder på at det er en spenning mellom trosopplæringsens behov for nye arbeidsformer og en hierarkisk og oppgavespesialisert kirkelig organisasjon. Vi ser eksempler på en ny tverrfaglig praksis som kan virke fornyende også på andre deler av menighetslivet. Spørreundersøkelsen underbygger også dette poenget: De som har brukt trosopplæringsreformen som en mulighet til å utvikle også andre deler av menighetens virksomhet, er de som i dag er mest positive til reformen. Det er også i disse menighetene at det er størst tilfredshet med samarbeidsrelasjonene.

1 BAKGRUNN OG PROBLEMSTILLING

Dette prosjektet skal undersøke hva som kjennetegner arbeidet med trosopplæring i Den norske kirkes menigheter etter at reformen er innført og menighetene har gått over i den såkalte driftsfasen der trosopplæring inngår som en del av menighetenes faste virksomhet.

Da vi startet datainnsamlingen i begynnelsen av 2014 hadde omkring 650 av Den norske kirkes vel 1247 menigheter avsluttet den treårige gjennomføringsfasen, utarbeidet og fått godkjent sin lokale plan for trosopplæring.¹ Dermed hadde de kommet inn i reformens driftsfase. Med dette skal en fornyet, systematisk og sammenhengende trosopplæring for alle døpte i alderen 0–18 år være innført som en del av menighetens ordinære virksomhet. I løpet av 2017 er det meningen at alle menigheter i Den norske kirke skal være i reformens driftsfase.

Kirkemøtet og andre sentrale organer i Den norske kirke har understreket at godkjenning av lokal plan og overgang til driftsfase ikke skal være et slutt punkt i arbeidet med å fornye menighetenes trosopplæring. I følge den nasjonale planen for trosopplæring «Gud gir – vi deler» skal trosopplæringsfeltet være i kontinuerlig utvikling og fornyelse (s.39, se også KRs statusrapport for Trosopplæringsreformen 2014). I rapporten *Avsluttet reform eller fortsatt læring og utvikling?* undersøker og diskuterer vi i hvilken grad læring og utvikling finner sted i praksis. Målet med den empiriske studien er å fremskaffe relevant kunnskap som kan gjøre det lettere for Den norske kirke å legge til rette for videre læring og utvikling av trosopplæringen også etter at reformen er gjennomført.

For å nærme oss denne overordnede problemstillingen har vi samlet inn både kvantitative og kvalitative data fra menigheter som er i reformens driftsfase. De ulike metodiske tilnæringsmåtene og tilhørende materialene egner seg til å belyse ulike sider ved det overordnede temaet.

I den empiriske analysen går vi særlig inn på følgende områder:

- Bruken av menighetens lokale trosopplæringsplan etter at den er godkjent. Hvordan benyttes planen i arbeidet med trosopplæring etter at menigheten er kommet i driftsfasen? Hvilke rolle spiller den i det daglige arbeidet? Brukes den først og fremst som rettesnor for den praktiske utformingen av tiltakene eller er den også utgangspunkt for mer grunnleggende refleksjon omkring overordnede målsettinger og deres berettigelse?
- Involvering og engasjement i arbeidet. Hvilke aktører og instanser er sentrale i arbeidet med trosopplæringen i menighetene? På hvilken måte involveres interne aktører i menigheten og eksterne aktører i arbeidet med trosopplæring? Hvilken rolle spiller de ulike aktørgruppene og hvilke former for arbeidsfellesskap utvikles?
- Typer av samarbeidsrelasjoner. Hva kjennetegner ulike samarbeidsrelasjoner som oppstår rundt trosopplæringen? Preges disse av gjensidighet og felles forståelse eller av tradisjonelle former for arbeidsspesialisering? Hvilke samarbeidsformer bidrar særlig til å fremme læring?

¹ I henhold til Kirkerådets statusrapport fra juni 2014 var 657 menigheter i driftsfasen per 1.1.2014.

- Etablering av nye læringsarenaer. En menighet består av mange ulike grupper og fora. Hvilke bidrar til å fremme læring innenfor trosopplæringen? Hvor viktig er formelle arenaer i forhold til uformelle? Etableres det nye arenaer som gir rom for læring og utvikling på trosopplæringsfeltet?
- Nye arbeidsmåter i kjølvannet av trosopplæringsreformen. Trosopplæringen er en reform som introduserer nye måter å tenke på i menighetssammenheng. Nye ideer introduseres som utfordrer etablerte strukturer. Skaper trosopplæringen ny dynamikk i menighetsarbeidet? I hvilken grad har gjennomføringen av trosopplæringsreformen bidratt til at det tenkes nytt omkring endring og fornyelse? Påvirker trosopplæringen andre sider ved menighetens virksomhet enn den som gjelder trosopplæring i snever forstand?

2 TEORETISK RAMMEVERK

2.1 INNLEDNING

For å kunne si noe om hvorvidt menighetene lærer i sitt arbeid med trosopplæring, kreves det et teoretisk perspektiv som beskriver og gjør det mulig å identifisere læring. Likedan trengs det et teoretisk perspektiv for å undersøke sammenhenger mellom læring og ulike organisatoriske forutsetninger og andre faktorer som kan tenkes å påvirke den.

Her vil særlig teorier som beskriver læring i fellesskap være relevant, til forskjell fra individuell læring. Det er ikke først og fremst spørsmål om hvordan det enkelte barn eller den enkelte medarbeider eller frivillige lærer, men om hvordan et større arbeidslag involvert i arbeidet med trosopplæringen, lærer som en gruppe. Teorier om læring i organisasjoner og læring i et «praksisfellesskap» er relevante i denne sammenhengen, noe som også avspeiles i Kirkerådets sentrale målformuleringer om «lærende fellesskap» (Kirkerådet 2010). Vi må imidlertid også stille spørsmål ved hvordan den lokale menighetens organisasjonsforhold og praksisform fremmer eller hemmer utvikling av et lærende fellesskap rundt trosopplæringen.

2.2 MENIGHETER OG ORGANISASJONSTEORI

Grunnideen i teorier om lærende organisasjoner er at også organisasjoner kan lære, ikke bare enkeltmenneskene som virker innen organisasjonen, og at utvikling og forandring i organisasjoner kan forstås som læringsprosesser. Å anvende en slik teori for å forklare og forstå menighetenes læring i arbeidet med trosopplæring forutsetter selvsagt at menigheter og kirke kan forstås som organisasjoner. Menigheter deler opplagt noen fremtredende kjennetegn med organisasjoner. De består av strukturer for sosial interaksjon og samhandling, for eksempel i form av beslutningsstrukturer, oppgave- og ansvarsfordeling, ressurser, strukturer for samarbeid osv., og de er innrettet mot å oppnå og virkeliggjøre bestemte formål. På den måten svarer de til den enkleste definisjonen av organisasjon, nemlig et sett med sosiale strukturer eller system for sosial samhandling, med en viss grad av varighet, innrettet mot å oppfylle og virkeliggjøre bestemte formål (Jacobsen og Thorsvik 2002:12).

Menighet og kirke kan imidlertid ikke beskrives utelukkende som en struktur eller et system som skal tjene et eksternt formål, og innrettes for å virkeliggjøre et slikt formål mest mulig effektivt. Noen sentrale sider ved en menighet og en kirke kan ikke gjøres til gjenstand for den samme type effektivitetsorienterte beslutninger og vurderinger av hensiktsmessighet, som for eksempel interesseorganisasjoner eller private virksomheter. Visse strukturer hører vesensmessig og nødvendigvis med til det å være menighet, som gudstjenestefeiring med forkynnelse av evangeliet og utdeling av sakramentene, en prest til å lede denne, en tilsynsfunksjon, og en struktur som ivaretar alle døptes adgang og myndighet til å lese og forstå Guds ord og ta del i styringen av menigheten. Dette hører nødvendigvis med til det å være en luthersk menighet og kirke, og kan ikke gjøres avhengig av hvorvidt det forsvaret sin plass ut fra effektivitetshensyn.

En menighet er altså både en organisasjon, men samtidig også noe mer og noe annet enn en organisasjon, og unndrar seg på visse punkter en organisasjonsmessig bestemmelse. Dette er det

nødvendig å ha i bakhodet når teoridannelsen omkring lærende organisasjoner anvendes med henblikk på læring i menigheter.

Etienne Wengers (1998, 2000) læringsteori tar utgangspunkt i «praksisfellesskaper» som en sosial kontekst der læring skjer gjennom praktisk arbeid og interaksjon med andre. I den sosiokulturelle læringsteorien betraktes den sosiale rammen og de konkrete samhandlingene, inkludert kommunikasjon, som vesentlige faktorer i en læringsprosess. Denne tradisjonen har særlig lagt vekt på læring som skjer alle andre steder enn i et klasserom, for eksempel arbeidslivets læringsformer, med mesterbrevet som kroneksempelen. Wenger har utviklet sitt praksisfellesskap-begrep på bakgrunn av studier av såkalt «mesterlæring», lærlingsituasjoner hvor novisen gradvis innvies i fagets hemmeligheter gjennom praksis-læring under mesterens veiledning. Når «læringsbanen» er fullbyrdet, har svennen selv blitt mester og fått løftet sin status. I mesterlauget er man likestilt og likeverdig. Når Wenger beskriver lærende organisasjoner som «praksisfellesskaper» vektlegger han likeverdighet, gjensidighet og en erfaringsbasert kunnskap som utvikles kollektivt.

2.3 HVA ER LÆRING I ORGANISASJONER?

Mary Jo Hatch (2001) sier at en modernistisk tilnærming til organisasjonslæring har utgangspunkt i at organisasjoner best forstås som sosiale strukturer og systemer konstruert og innrettet med tanke på å virkeliggjøre bestemte formål og løse bestemte oppgaver. Dette kan skje ved at organisasjoner innrettes og tilpasses mest mulig effektivt når det gjelder ansvars- og oppgavefordeling, beslutningshierarkier, ressursutnyttelse osv. med tanke på mest mulig effektiv oppnåelse av målsettinger. Mye av teorien omkring lærende organisasjoner er mer eller mindre eksplisitt forankret i en slik forståelse av organisasjoner.

I denne sammenhengen kan det være naturlig å legge vekt på en slik tilnærming, og det er også denne som ser ut til å være underforstått i den nasjonale trosopplæringsplanens vekt på fortsatt læring og utvikling. Ifølge en slik tilnærming er indikasjonen på læring at det, basert på bearbeiding av erfaring av sammenhenger mellom handlinger og resultater, utvikles nye måter å handle og organisere virksomheten på, for eksempel nå det gjelder arbeidsformer og -måter, fordeling av oppgaver og ansvar, beslutningsmyndighet etc., i forventning om at man på den måten vil oppnå bedre resultater. I trosopplæringsammenheng betyr det at et uttrykk for menighetenes læring vil være at det skjer en lagring og bearbeiding av erfaring med tanke på å utvikle tilbud, opplegg, måter å samarbeide på osv. i forventning om at det vil forbedre trosopplæringen. Når Plan for trosopplæring (Kirkerådet 2010:39) legger vekt på at evaluering brukes med tanke på videreutvikling og forbedring, signaliserer det en slik forståelse der læring forstås som bedre oppnåelse av målsettingene for virksomheten.

Men en kunne også tenke seg et annet uttrykk for læring i menigheten, det som Hatch (2001) kaller en symbolsk-fortolkende forståelse av menigheten som organisasjon. Indikatorer på læring i denne betydningen vil eksempelvis være refleksjon over trosopplærings mer grunnleggende antakelser, verdier og formål, kort sagt over dens normative forankring. I prosjektet har vi også sett etter indikasjoner på læring i denne betydningen, men i mindre omfang.

I tillegg til forståelsen av organisasjoner, er teori om læring i organisasjoner også bestemt av synet på læring mer generelt. Teorier om læring innen organisasjoner har ofte knyttet an til sosiokulturelt

inspirerte syn på læring. Som påpekt i en tidligere rapport fra evalueringsforskningen (Fuglseth, Haakedal og Schmidt 2012) er ikke sosiokulturelt læringssyn en enhetlig pedagogikk, men snarere et samlingsbegrep for ulike lærings- og kunnskapssyn, som likevel har noen fellesnevner. Først og fremst betones hvordan læring alltid er sosialt, historisk og kontekstuell, og hvordan læring skjer gjennom deltakelse i slike kontekster. Man lærer i fellesskap med andre, gjennom å involvere seg i og delta i ulike sosiale sammenhenger og praksiser. Læring blir dermed tett knyttet til sosialisering, og i den ovennevnte rapporten brukes også begrepet «sosialiseringspedagogikk». Grunntanken er at læring skjer gjennom å bli sosialisert inn i ulike sosiale forhold, ikke gjennom at mennesket på egen hånd tilegner seg et gitt kunnskapsinnhold. Derfor er dette læringssynet også forbundet med et sosialkonstruktivistisk kunnskapssyn, der kunnskap ikke eksisterer som et objektivt gitt innhold, men blir til gjennom sosiale samspill, utvekslinger og gjensidige påvirkninger. Læring er ikke å tilegne seg i forveien gitt kunnskapsinnhold, som eksisterer uavhengig av læringsprosessen. Kunnskapen blir langt på vei til gjennom læringsprosessen. Læring og kunnskapsinnhold er ikke atskilte størrelser, men nært sammenhengende. Dette svarer også til organisatorisk læring, der læringsprosessen jo nettopp også er å utvikle kunnskapsinnholdet. Ny kunnskap konstrueres gjennom samspillet mellom de ulike aktørene, og mellom dem og en større omverden.

Sosiokulturelle perspektiver på læring blir oppfattet å egne seg til å beskrive og forstå læring i organisasjoner, der spørsmålet nettopp er hvordan en kan beskrive læring i en gruppe mennesker forent omkring felles oppgaver og formål. Organisasjonsteoretikerne Chris Argyris og Donald Schön (1978) er særlig kjent for å ha anvendt sosiokulturell læringsteori på organisasjoner. To ting er relevante i denne sammenhengen ved måten de utvikler begrepet om organisasjonsmessig læring på. For det første skjeller de mellom enkeltkrets- og dobbeltkretslæring, en skjelling som også har vært anvendt i trosopplæringssammenheng (Fuglseth, Haakedal og Schmidt 2012:129; Argyris og Schön 1978:18). «Enkeltkretslæring» innebærer at erfaringer med sammenheng mellom handlinger og resultater føres tilbake i organisasjonen, med tanke på å justere handlinger og adferd. Handlinger fører til resultater, erfaringer, som igjen gir grunnlag for nye handlinger og endret adferd. «Dobbeltkretslæring» innebærer at man ikke bare overveier hvordan handlinger bør justeres med tanke på å oppnå målsettinger mer effektivt, men at man også overveier mål og virksomhet mer grunnleggende. Økt innsikt og forståelse oppstår gjennom konkrete samspillsituasjoner der ulike oppfatninger, meninger og synspunkter utfordrer og påvirker hverandre. Forholdet mellom handling og resultat, middel og mål i organisasjonens liv, eksisterer ikke i et lukket rom, men påvirkes av en rekke andre kontekstuelle forhold, forhold som kanskje problematiserer og utfordrer opprinnelige mål, verdier og antakelser i organisasjonen. Dobbeltkretslæring innebærer en mer grunnleggende problematisering av organisasjonens mål og antakelser, og ikke bare av handlingene som hensiktsmessige måter å realisere gitte målsettinger på. Et viktig spørsmål med tanke på fortsatt læring og utvikling i menighetenes arbeid med trosopplæring er dermed om det først og fremst er læring i betydningen enkeltkretslæring som skjer, eller om det også foregår dobbeltkretslæring.

For det andre legger de vekt på organisasjonskultur som sentralt for organisatorisk læring. Sagt på en annen måte, organisasjonsmessig læring skjer og ytrer seg gjennom endring av organisasjonskultur (Boreham og Morgan 2004:309). Her er organisasjonskultur forstått som de grunnleggende antakelsene, verdiene og normene tilegnet og utviklet gjennom intern integrasjon og tilpasning til eksterne forventninger. Organisasjonskultur bestemmer hva en organisasjon er i stand til å gjøre og ikke gjøre, og organisasjonsmedlemmenes sosialisering inn i organisasjonskulturen avgjør hva de er i stand til å gjøre (Boreham og Morgan 2004:309). Med andre ord, organisasjonens læring er ikke

sammenkoblingen av de enkelte organisasjonsmedlemmenes individuelle læring, slik Jacobsen og Thorsvik (2002) fremstiller det. I stedet er de enkelte organisasjonsmedlemmenes læring en funksjon av den samlede læringen i form av endret organisasjonskultur. Med tanke på menighetenes læring i arbeidet med trosopplæring, utløser dette spørsmålet om hvordan den organisasjonsmessige kulturen bearbeides og trekkes inn i utviklings- og læringsprosesser. På hvilken måte blir de grunnleggende antakelsene og verdiene som ligger til grunn for menighetens arbeid med trosopplæring stilt under lupen og gjort til gjenstand for refleksjon, bearbeiding og eventuelt modifisering eller endring? Og, ikke minst, hvordan ligger de organisasjonsmessige forholdene til rette for slike kollektive læringsprosesser?

2.4 PRAKSISFELLESSKAP

Det er imidlertid flere grunner til at teori om læring i organisasjoner ikke uten videre er tilstrekkelig til å beskrive og forstå læring i menighetenes arbeid med trosopplæring. For det første kan ikke kirke og menighet fullt ut innordnes under organisasjonsbegrepet, som nevnt ovenfor. Dessuten har det vært innvendt at teoridannelsen omkring læring i organisasjoner har hatt vanskelig for å underbygge empirisk hvordan læring i organisasjoner faktisk foregår, hvilke mekanismer som er virksomme og på hvilke måter organisasjoner kan hevdes å lære (Boreham og Morgan 2004:308). Det er behov for mellomliggende begreper og teorier som kan beskrive læring som sosialt forankret.

Begrepet «praksisfellesskap» har fått stor utbredelse som et slikt forsøk på å beskrive mer konkret hvordan læring er sosialt forankret (Wadel 2002:416). Praksisfellesskap inngår i organisasjoner, men kan også finnes uavhengig av organisasjoner. Dermed kan det også overskride begrensningene i organisasjonsbegrepet som utgangspunkt for læring i menighet og kirke. Den grunnleggende ideen er at deltakelse i sosial praksis er den grunnleggende måten vi lærer på. Praksisfellesskap er et mellomliggende begrep mellom individ og sosial institusjon for å beskrive læring og læringsprosesser. De er tenkt både som et erfaringsnært begrep som alle kan kjenne seg igjen i og se seg selv som en del av på et eller annet tidspunkt i livet, for eksempel i familie, arbeidssituasjon, skole eller organisasjonsliv. Det er et mellomliggende begrep, en «mid-level» kategori, som verken skal stå for en spesifikk, smal og individuell aktivitet, eller for et bredt sosialt område (Wadel 2002:417–418). Det er også et analytisk begrep. Deltakere i praksisfellesskap vil ikke nødvendigvis selv umiddelbart gjenkjenne og kunne identifisere den sosiale strukturen de inngår i som et praksisfellesskap (Wenger 1998:126). Det er likevel heller ikke et rent abstrakt begrep, men viser til strukturer som inngår i måten mennesker forholder seg til hverandre og til verden omkring seg på.

Kjernen i læring er i følge Etienne Wenger, som har vært sentral i utarbeidelsen av teorien om praksisfellesskap, sosial deltakelse. Men det er ikke enhver form for deltakelse i et sosialt fellesskap som innebærer læring. Det som atskiller sosial deltakelse som læring, til forskjell fra deltakelse som ikke har med læring å gjøre, er at lærende deltakelse «forandrer den vi er, ved å endre vår evne til å delta, tilhøre og til å forhandle mening» (Wenger 1998:226). Og dette formes sosialt gjennom praksiser, fellesskap og betydningssystemer. Det dreier seg altså både om deltakelse og om tilhørighet og utvikling av identitet. Deltakelsen former ikke bare hva vi gjør, men også hvem vi er og hvordan vi forstår hva vi gjør (Wenger 1998:4).

Praksisfellesskap er et resultat av at mennesker over tid gjennom stadig mer stabile sosiale relasjoner og mønstre for disse, forsøker å realisere bestemte formål. Formål og handling i sosiale relasjoner er

altså hovedingrediensene i dette begrepet om praksisfellesskap (Wenger 1998:45). Praksisfellesskap muliggjør derfor ulike former for handling og samhandling, for eksempel i en arbeidssituasjon. Praksis dreier seg altså om handling og å gjøre noe sammen. Det er likevel ikke bare handling i seg selv, men handling innfelt i en historisk og sosial kontekst som gir mening og struktur til det vi gjør (Wenger 1998:47). Praksis er dermed alltid sosial praksis. Det består alltid av både det eksplisitte og det uttalte: for eksempel språk, dokumenter, regler og normer, roller, prosedyrer, men også av uttalte konvensjoner, intuisjoner, underliggende antakelser, implisitte relasjoner, tommelfingerregler osv. Mye av dette blir i liten grad verbalisert, men den innforståtte kjennskapen til det er likevel uttrykk for deltakelse i praksisen, og dessuten nødvendig for at formålet med praksisen kan oppnås.

Et sentralt punkt i Wengers definisjon av praksis er at det binder sammen og bygger på både handling og kunnskap, manuelt og mentalt, og konkret og abstrakt. Praksis står derfor her ikke i motsetning til teori, ideer eller idealer, den omfatter det. Praksis er ikke immun overfor teori og refleksjon, men heller ikke bare en avspeiling eller implementering av teori. Selv om det opplagt vil være variasjoner, vil praksisfellesskap i større eller mindre grad reflektere over sin egen praksis. Dette er selvsagt sentralt med tanke på praksisfellesskapet som sted for læring. Kollektiv refleksjon over og endring av egen praksis kan være et springende punkt når vi skal vurdere om deler av menighetens virksomhet kan karakteriseres som et praksisfellesskap (Wenger 1998:49).

2.5 MENIGHETENES TROSOPPLÆRING: PRAKSISFELLESKAP OG PRAKSISNETTVERK

Spørsmålet dette reiser er selvsagt hvordan menighetenes arbeid med trosopplæring kan forstås som et praksisfellesskap, og dermed kan sees i lys av Wengers teori om lærende fellesskap. Dette vil etter vårt syn avhenge av om vi følger en «snever» eller «vid» definisjon av begrepet praksisfellesskap.

Ifølge Wenger er relasjonene som konstituerer praksiser og praksisfellesskap, til forskjell fra andre typer sosiale fellesskap, nettopp definert gjennom læring. Og nærmere bestemt viser dette seg langs tre dimensjoner. Det må være tale om gjensidighet, det vil si at deltakerne er forpliktet av målsetting noenlunde på lik linje og i samme grad; det må være en felles og fremforhandlet forståelse av virksomheten, og det må være opparbeidet et sett med ressurser (Wenger 1998:126). Hvordan et gitt fellesskap plasserer seg langs disse dimensjonene kan avleses ut fra et mer detaljert sett med indikatorer, ifølge Wenger. Med til disse hører at det fins gjensidige relasjoner, enten disse er harmoniske eller konfliktfylte, at det er felles måter å gjøre ting sammen på, at det er en rask informasjonsflyt og at det ikke er behov for omfattende introduksjoner før problemer kan tas opp til diskusjon, at det er en klar og felles forståelse av hvem som inngår i fellesskapet og hvem som ikke gjør det, at det er god kjennskap til andres viten og ferdigheter, at det inngår redskaper, beskrivelser og gjenstander, at det fins felles historier, sjargong etc. som forenkler og effektiviserer kommunikasjon, og en felles diskurs (Wenger 1998:125–126).

I komplekse organisasjoner vil en kunne tilhøre flere praksisfellesskaper på samme tid, og de ulike praksisfellesskapene kan være forskjellige i forhold til hvor forpliktende og identitetsskapende de er. Vi kan snakke om mer «overflatiske» fellesskap som spenner vidt, og «dypere» fellesskap som kun omfatter de man samarbeider tettest med. Dersom vi legger en «snever definisjon» til grunn er det slett ikke alle organisasjoner som kan kalles et «praksisfellesskap».

Menigheter i Den norske kirke består både av ansatte, frivillige hjelpere, kirkegjengere og andre deltakere i kirkens aktiviteter og arrangementer. Selv om vi begrenser oss til de som er ansatte, får vi et svært sammensatt og komplisert organisasjonskart med ulike profesjonsgrupper og forskjellige ansettelsesforhold (Askeland 1998). Kompetansesammensetningen legger på mange måter opp til både en sterk oppgavespesialisering og et nokså tett samarbeid, f eks mellom prest og kantor foran en søndagsgudstjeneste. Hele staben vil typisk ha hver sine spesielle arbeidsoppgaver knyttet til sin spesielle ekspertise, men samtidig være avhengig av en god koordinering med de andre og i enkelte tilfeller også kunne dele på ansvaret for en oppgave. Det er ikke opplagt at en typisk menighet kan karakteriseres som et «praksisfellesskap» i den «snevre» betydningen av begrepet, i hvert fall ikke menigheten som helhet.

I en videre forstand, kan vi imidlertid forstå hele menigheten som et praksisfellesskap i og med at den rommer samhandling, felles opplevelser og formodentlig også utvikling av tilhørighet og læring. Trosopplæringen i menigheten er basert på en felles målsetting og kan til en viss grad beskrives som en samlende virksomhet, med gjensidige forpliktende og relativt varige relasjoner mellom dem som arbeider med oppgaven, en ganske stor grad av felles språkbruk, en rekke ulike redskaper og beskrivelser som inngår i virksomheten.

Imidlertid vil vi vanskelig kunne si at menigheten som helhet utvikler en noenlunde lik identitet i tilknytning til trosopplæringen, og at læringsprosessene vil gjøre alle til fullverdige og statusmessig like deltakere. Det vil selvsagt være et empirisk spørsmål, men vi vil forvente at å lete etter «fellesnevner» på menighetsnivået kan bli for overflatisk, samtidig som vi overser at de viktige fellesskapene finnes i form av mindre grupperinger. Vi har behov for et analytisk begrep som er tilstrekkelig presist slik at vi kan fange opp de prosessene som er vesentlige når det gjelder å akkumulere erfaringskunnskap og omsette den i planrevisjoner og endret praksis. Dette forutsetter at det finnes møteplasser der opplevelser og erfaringer med trosopplæringsarbeidet kan deles, drøftes og evalueres på en tilnærmet likeverdig basis mellom de som er direkte involverte. Det forutsetter at deltakerne kan påvirke valg av tiltak, arbeidsform, eller målsettingene for arbeidet. Det kreves også en tilnærmet lik forståelse av hva man deltar i og hvorfor man gjør det.

John S. Brown og Paul Duguid (2001) foretrekker å betrakte (de fleste) organisasjoner som sammensatt av flere undergrupper i form av «praksisnettverk» som arbeider tettere sammen og som i stor grad identifiserer seg med hverandre og deler en fortolkning av arbeidsoppgavene. Denne forståelsen av organisasjoner tillater mer heterogenitet og kan umiddelbart virke bedre egnet til en analyse av moderne og komplekse organisasjoner. I en menighet kan vi eksempelvis forestille oss at et lite nettverk av personer, eller kanskje bare to av de ansatte, utgjør et slikt praksisnettverk i forhold til trosopplæringen. Det kan imidlertid også være slik at det innenfor en organisasjon kun er én person som har ansvaret for en viktig oppgave. Brown og Duguid drøfter også eksistensen av nettverk som går på tvers av organisasjonsgrensene, f eks at en sogneprest eller en menighetspedagog deltar i faglige nettverk med tilsvarende ansatte i andre menigheter.

Dersom vi tenker oss en motsatt ytterlighet til et praksisfellesskap, kan vi forestille oss en organisasjon som er så fragmentert at de ulike undergruppene eller enkeltpersonene utfører sine tildelte oppgaver, men lever samtidig i «adskilte sosiale verdener». Det finnes eksempler på organisasjoner som har stillingsgrupper som danner subkulturer som er så vidt forskjellige at en slik beskrivelse er dekkende. Likevel kan slike praksisnettverk samarbeide med hverandre om et felles

prosjekt, eller om felles bruk av en ressurs, til tross for at de tolker fellesprosjektet eller ressursen de deler helt forskjellig. Et slikt fellesprosjekt eller fellesressurs kalles et «grenseobjekt» (Star and Griesemer 1989, Star 2010). Det vil nok være å trekke det litt langt å antyde at ansatte i en menighet kan ha så forskjellige forståelser av trosopplæringen at den kan betegnes som et grenseobjekt innenfor menigheten. I samarbeid med frivillige aktører eller næringslivsaktører er det imidlertid ikke så fjernt å tenke seg et velfungerende praktisk samarbeid mellom aktører som forfølger ulike interesser og har divergerende forståelser av deres felles anliggende.

2.6 PRAKSISFELLESKAP OG PRAKSISNETTVERK SOM LÆRENDE FELLESSKAP

Enten man tar utgangspunkt i praksisnettverk eller praksisfellesskap, så vektlegges det at læring skjer gjennom deltakelse i sosiale praksiser. Vi har allerede gitt noen antydninger om hvordan et slikt perspektiv kan brukes for å forstå læring i Den norske kirkes menigheter. Vi skal gå litt nærmere inn på noen aspekter ved den sosiokulturelle læringsteorien med utgangspunkt i Wenger. Vi vil spesielt fokusere på betydningen av at en praksis institusjonaliseres gjennom utvikling av ulike fysiske eller mentale redskaper, kalt «artefakter». Wenger kaller en slik institusjonalisering for «tingliggjøring» og mener dette er sentralt for dannelsen av lærende fellesskap.

Wenger tar utgangspunkt i at praksisfellesskap kan oppfattes som delte læringshistorier. Måten de utvikler seg på over et tidsforløp, kan beskrives som læringsprosesser. Særlig er to prosesser viktige for å beskrive og forstå hvordan praksiser eksisterer og utvikler seg i tid, nemlig «deltakelse» og «tingliggjøring» (reification). Disse prosessene er opphav til kontinuitet så vel som til diskontinuitet. Tingliggjøring refererer til hvordan gjenstander, objekter, dokumenter, symboler, redskaper, begreper, historier osv. får en håndgripelig, konkret og materiell side i den funksjonen de har i en praksis. De representerer en form for kondensert betydning, «deponert» i gjenstanden. En bestemt kondensert virkelighet projiseres inn i gjenstanden, og det er slik de inngår i praksiser. Eksempler kan være planer og planverktøy, gjenstander i kirkerom eller menighetssal, hellige tekster, bønner og liturgier osv. Den lokale trosopplæringsplanen vil være et godt eksempel. En slik «tingliggjøring», der konkrete gjenstander og elementer fylles med og fastfrysas som bærere av en særlig mening knyttet til praksisen, er ikke en avsluttet og endelig prosess. Tvert imot kan slike former både endres, tolkes på nye måter og tillegges nye betydninger. I trosopplæringsreformen er det en rekke eksempler på at gjenstander og innredning i kirkerommet tas i bruk på måter som atskiller seg fra hvordan de har vært brukt tidligere i gudstjenestelig eller annen kirkelig praksis, som for eksempel alterring eller kirketårn (Johnsen 2014).

Den andre typen prosess som praksiser utvikler seg i kontinuitet og diskontinuitet over tid på, er deltakelse. «Deltakelse» viser her både til medlemskap eller delaktighet i sosiale fellesskap og til aktiv involvering i sosiale foretak. Det omfatter ikke bare handling, men også tenkning, tale, følelse og involverer hele personen, både kropp, emosjoner, sinn og sosiale relasjoner. Deltakelse dreier seg om mer enn bare det å engasjere seg i et handlingsforløp eller sett med oppgaver. Det innebærer også å føle «eierskap» og ha en indre motivasjon for oppgaven eller prosjektet. En opphører ikke å være del av et praksisfellesskap selv om konkrete oppgaver, for eksempel med gjennomføring av et trosopplæringsopplegg, avsluttes. Praksisfellesskapet overskrider deltakelsen i konkrete gjøremål.

Praksiser utvikler og endrer seg over tidsforløp, gjennom interaksjon mellom tingliggjøring og deltakelse (Wenger 1998:89). Begge disse prosessene er kilder til kontinuitet så vel som

diskontinuitet, og det er også dette som er sammenhengen med læring. Det tydeliggjør at praksis ikke er stabil og varig, men foranderlig og gjenstand for tilpasning, reetablering, fornyelse og endring. Derfor er det å være delaktig i en praksis i seg selv også å være delaktig i en læringsprosess. Læring er ikke en særskilt aktivitet eller eksternt i forhold til selve praksisen, som noe man kan ha – eller ikke ha – som et eksternt mål. Det hører med til selve det å gjennomføre praksisen (Wenger 1998:95).

Ifølge Wenger skjer dette langs tre ulike spor. For det første gjennom utvikling av ulike former og mønstre for engasjement og involvering: utvikling av relasjoner, identifisering av hvilke personer som egner seg til ulike oppgaver, og hva som hindrer eller befordrer engasjement og involvering. For det andre når det gjelder forståelse av praksisen og deltakernes forhold til den, og forhandling av motstridende eller spenningsfylte fortolkninger av hva den dreier seg om. For det tredje gjennom arbeid med betydningen av de enkelte elementene og repertoaret av begreper, gjenstander, redskaper, fortellinger osv. som inngår i praksisen (Wenger 1998:126). Kort oppsummert, kan vi omtale dem som «utvikling av samarbeidsformen», «utvikling av fellesforståelsen» og «utvikling av artefaktene». Læring slik forstått endrer muligheten og grunnlaget for å delta i en praksis, forståelsen av praksisens mening, og ressursene som står til rådighet for oss. Disse tre sporene kan også brukes til å undersøke læring i menighetenes arbeid med trosopplæring, enten dette forstås som innenfor et videre definert praksisfellesskap, eller et snevrere definert praksisnettverk (Brown and Duguid 2001).

3 METODE OG DATA

3.1 KVANTITATIV STUDIE

Den kvantitative studien tar sikte på å undersøke læring og utvikling i et større utvalg menigheter i driftsfasen. Tilgang til e-postadresser for ansatte med et hovedansvar for trosopplæring i menighetene fikk vi fra Kirkerådet. Et spørreskjema ble distribuert elektronisk til menigheter som kom i driftsfasen i perioden 2012–2014. Svarprosenten er rapportert å være 60 prosent. Dette anses som et godt resultat og styrker antakelsen om at materialet er representativt for menigheter i driftsfasen. De aller fleste respondentene er ansatt som trosopplærere eller menighetspedagoger. Materialet presenteres i form av frekvenstabeller og krystabeller. Det er også i noen grad konstruert samlemaal for bestemte egenskaper i utvalget.

I den kvantitative analysen er vi i første rekke ute etter å se på utbredelsen av og viktigheten av samarbeid mellom ulike aktører innenfor trosopplæringen. Bruken av trosopplæringsplanen, vurderinger omkring oppslutningen og innstillingen til endring og utvikling blir også behandlet. I tillegg trekker vi inn registerdata fra kirkelig årsstatistikk og kobler disse til data om hvilke menigheter som er i driftsfasen. Dermed får vi mulighet til å sammenlikne oppslutningen om trosopplæringstiltak i menigheter i driftsfasen kontra menigheter som ikke er kommet i driftsfasen.

3.2 KVALITATIV STUDIE

De kvalitative dataene i denne rapporten er hentet fra fire feltarbeidsmenigheter. En kortfattet beskrivelse av de fire menighetene blir presentert i innledningen til den kvalitative delen av rapporten. Her skal vi bare kort nevne at de er valgt ut med tanke på å speile ulike typer menigheter og ulike kirkelige kulturer i landet vårt.

Dataene ble samlet inn i løpet av 2014 ved hjelp av intervjuer og deltagende observasjon. Vi intervjuet sentrale aktører i trosopplæringsarbeidet, øvrig stab og styringsorganer (medlemmer av menighetsråd og trosopplæringsutvalg), samt proster.

Det kvalitative materialet er innhentet med tanke på å belyse nyanser, dynamikk og kvalitative sammenhenger.

4.1 INNLEDNING

Kirkemøtet og andre sentrale organer i Den norske kirke har understreket at godkjenning av lokal plan og overgang til driftsfase ikke skal være et slutt punkt i arbeidet med å fornye menighetenes trosopplæring. Ifølge den nasjonale planen for trosopplæring «Gud gir – vi deler» skal Trosopplæringsfeltet være et felt i kontinuerlig utvikling, forbedring og fornyelse. I denne rapporten undersøker og diskuterer vi i hvilken grad dette skjer i praksis.

Når det gjelder utvikling av trosopplæring står trosopplærer² og menighetsstab sentralt. Det er disse som utgjør drivkraften og koordinerer arbeidet. Men for at man skal få mest mulig ut av tilgjengelige ressurser og kompetanse må andre aktører trekkes inn. Disse består dels av aktører lokalisert i den geografiske menigheten, men kan også være aktører utenfor menigheten (mentor, fagfelle, prost, rådgiver på bispedømmekontoret etc). I vår sammenheng er det vel så interessant å diskutere hvilke arenaer eller møteplasser som åpner opp for læring og utvikling enn hvilke aktører som er sentrale. Læring er primært noe som foregår innenfor en kollektiv ramme.

Vi har redegjort for teori relatert til læring i organisasjoner. Vi legger til grunn at læring skjer gjennom deltakelse i sosiale praksiser (Wenger 1998, 2000). «Praksisfellesskap» er betegnelsen på et arbeidsfellesskap der flere mennesker forsøker å realisere et felles mål. Slike praksisfellesskap er opptatt av å reflektere over sin egen praksis med tanke på oppnå forbedringer. I følge Wenger er gjensidighet, felles forståelse av virksomheten og et sett av ressurser avgjørende for at praksisfellesskap skal fungere. Hvorvidt de som er involvert i trosopplæring i menighetene kan kalles et praksisfellesskap vil bli diskutert i den kvalitative analysen.

I tidligere rapporter om trosopplæringsreformen har begrepene «enkeltkretslæring» og «dobbelkretslæring» vært trukket frem (Fuglseth, Haakedal og Schmidt 2012:129). «Enkeltkretslæring» innebærer at erfaring om handlingers konsekvenser tilbakeføres til organisasjonen for å justere handlinger med tanke på å realisere målsettingene mer effektivt. «Dobbelkretslæring», på sin side, innebærer at man i tillegg vurderer de grunnleggende målene med virksomheten. Spørsmålet om hvilken type læring som skjer innenfor trosopplæringen skal vi komme inn på i analysen nedenfor.

Denne delen av rapporten tar for seg kvantitative data som kan si oss noe om hvilken type samarbeid og utvikling som er vanlig innenfor trosopplæringen. Vi ser blant annet på bruken av trosopplæringsplanen, på ulike kontakter og samarbeidsrelasjoner, samt på graden av kritisk vurdering av virkemidler og mål.

Følgende problemstillinger er aktuelle å forfølge med basis i denne typen materiale:

- På hvilken måte bidrar den lokale planen til å påvirke arbeidet med trosopplæring etter at menigheten er kommet i driftsfasen?
- I hvilken grad foregår deling av erfaringer og refleksjon i fellesskap med tanke på videreutvikling av trosopplæringstilbudet?

² I dette kapitlet benytter vi betegnelsen «trosopplærer» som samlebetegnelse på dem som har hovedansvar for trosopplæringen selv om de i noen tilfeller har andre stillingsbetegnelser.

- Hvordan utnyttes ulike arenaer for læring i relasjon til menighetenes trosopplæring?

- På hvilken måte forholder sentrale aktører i trosopplæringen seg til tanken om «fortsatt læring og utvikling» innenfor virksomheten?

For å nærme oss disse problemstillingene benytter vi data samlet inn gjennom en elektronisk spørreundersøkelse til ansvarlige for trosopplæringen i et utvalg menigheter i driftsfasen. Analysen og drøftingen av materialet deler vi inn i følgende hovedområder: Bakgrunnsforhold ved materialet, utvikling og bruk av trosopplæringsplanen, trosopplæring i praksis, ulike samarbeidsrelasjoner, oppfølging av tiltak innenfor menigheten, kontakt med aktører utenfor menigheten, samt trosopplæringens betydning for det øvrige menighetsarbeidet.

I juni 2014 sendte KIFO ut en elektronisk spørreundersøkelse til personer med ansvar for trosopplæring i Den norske kirkes menigheter. Av Kirkerådet ble vi gitt tilgang til e-postadresser til menigheter som hadde kommet i driftsfasen i begynnelsen av 2014. I 2013 var 468 menigheter kommet i driftsfasen. I begynnelsen av 2014 fikk vi fra Kirkerådet tilsendt 203 personlige e-postadresser til hovedansvarlige for trosopplæring i driftsfasemenigheter. I en del tilfeller var de aktuelle personene involvert i trosopplæring i flere menigheter. Vi ønsket ikke å sende spørreskjemaet generelt til menigheten, men til den person som var registrert som hovedansvarlig for trosopplæringen. I følgebrevet bad vi den trosopplæringsansvarlige om å fylle ut skjemaet med tanke på den menigheten hun eller han hadde sitt primære arbeidsforhold til, og deretter videresende e-posten med lenke til spørreskjemaet til ansvarlig for trosopplæring i samarbeidende menigheter.

135 utfylte spørreskjemaer ble sendt i retur. Av de som fikk personlig e-post kunne vi registrere en svarprosent på 60. Dette er et godt resultat når vi sammenlikner med hva som er oppnådd ved andre tilsvarende undersøkelser. Det er grunn til å anta at svarene er rimelig representative for menigheter i driftsfasen. Vi mottok imidlertid bare en håndfull svar fra menigheter som hadde fått undersøkelsen videresendt fra andre trosopplærere. En slik form for indirekte utsending av spørreskjemaer viser seg å være lite hensiktsmessig dersom man ønsker å få mange tilbakemeldinger. En pekepinn om utvalgets bredde og representativitet får vi ved å sammenlikne fordelingen av menigheter på bispedømmer i utvalget og i populasjonen.

Tabell 1 Fordeling av menigheter i utvalg og populasjon.

Bispedømme	Fordeling i utvalget	Fordeling i populasjonen
Oslo	6 %	5 %
Borg	8 %	9 %
Hamar	6 %	13 %
Tunsberg	10 %	9 %
Agder og Telemark	7 %	11 %
Stavanger	9 %	7 %
Bjørgvin	19 %	14 %
Møre	6 %	8 %
Nidaros	9 %	11 %
Sør-Hålogaland	12 %	7 %
Nord-Hålogaland	8 %	5 %
Sum	100 %	99 %
N	135	1235

Kilde: KIFOs trosopplæringsundersøkelse 2014³

I trosopplæringsreformen har det vært et mål å få alle bispedømmene involvert i like stor grad. I vårt utvalg av menigheter i driftsfasen er først og fremst bispedømmene Hamar og Agder/Telemark noe underrepresentert, mens bispedømmene Bjørgvin og Sør-Hålogaland er tilsvarende overrepresentert. For øvrig er bispedømmene fordelt omtrent på samme måten i utvalget som i populasjonen. Dette betyr ikke nødvendigvis at utvalget stemmer overens med populasjonen på alle måter, men det viser at undersøkelsen dekker en bredde av menigheter som er kommet i driftsfasen.

4.2 BAKGRUNNSFORHOLD

Blant dem som har svart på undersøkelsen er det betydelig flere kvinner enn menn. 77 prosent er kvinner mot bare 22 prosent menn. Dette gjenspeiler trolig den reelle kjønnsfordelingen blant trosopplæringsansvarlige. Fordelingen ville vært en annen dersom vi tok utgangspunkt i prester eller kantorer.

Aldersmessig ligger tyngdepunktet mellom 30 og 50 år. Det er like mange i 30-årene som i 40-årene. En god del har vært i sin nåværende stilling i kort tid – mellom ett og tre år. Men undersøkelsen er ikke bare preget av «ferskinger». En like stor andel oppgir at de har vært i sin nåværende stilling i mellom fire og syv år. En liten andel har vært i stillingen under ett år eller mer enn syv år.

Noe over halvparten jobber heltid i Den norske kirke. Tar vi med dem som jobber i mer enn 50 prosents stilling fanger vi opp 8 av 10 trosopplæringsansvarlige. Dette gjelder vel og merke for menighetene som har kommet i driftsfasen. Et flertall oppgir at menigheten er del av en trosopplæringsenhet som også omfatter andre menigheter. Det er vanlig at svargiverne jobber med trosopplæring i mer enn én menighet.

Det er vanlig å jobbe i en menighet med fem til seks ansatte. Foruten prest og kirkeverge har de fleste menighetene knyttet til seg organist, diakon og daglig leder/menighetsforvalter. Tre av fire

³ De øvrige tabellene baserer seg på samme datakilde dersom ikke annet er oppgitt.

menigheter har stilling som trosopplærer eller menighetspedagog. I utvalget oppgir 32 prosent at de er ansatt som trosopplærer/koordinator/medarbeider, 30 prosent har betegnelsen menighetspedagoger, 16 prosent er kateketer, 9 prosent er prester og 3 prosent er diakoner.

Tabell 2. Respondentenes stilling i menigheten.

Hvilken stilling har du i menigheten?	Fordeling i utvalget
Trosopplærer/koordinator/medarbeider	32 %
Menighetspedagog	30 %
Kateket	16 %
Prest	9 %
Diakon	3 %
Annet/kombinasjon av flere	10 %
Sum	100 %
N	135

En kan tenke seg at ulike stillingsgrupper ser ulikt på spørsmål knyttet til arbeidet med trosopplæring. Prester og diakoner har andre oppgaver enn trosopplæring. Andre bakgrunnsfaktorer det kan være aktuelt å trekke inn i analysen er stillingsandel, antall år i stillingen, antall ansatte i menigheten en primært jobber i, antall menigheter en er engasjert i, samt tidspunkt for vedtatt trosopplæringsplan.

De fleste menighetene er formelt knyttet til andre menigheter når det gjelder trosopplæringen. Tildeling av midler skjer prostivis. Selv om man formelt sett inngår i en enhet er det likevel ikke nødvendigvis så mye samarbeid på tvers av menighetsgrenser.

Tabell 3. Samarbeid med andre menigheter om trosopplæring.

Samarbeid med andre menigheter om trosopplæring	Andel svar
Alle menighetene innenfor prostiet samarbeider	8 %
Alle menigheter innenfor fellesrådet samarbeider	23 %
Noen av menighetene innfor fellesrådet samarbeider	43 %
Lite samarbeid på tvers av menighetsgrenser	24 %
Annet svar	1 %
Sum	99 %
N	135

Det er vanlig at to eller flere menigheter samarbeider om trosopplæringstiltak innenfor fellesrådsområdet (kommunen). Samarbeid med menigheter som inngår i prostiet, men er utenfor fellesrådet, skjer mer sporadisk og gjerne knyttet til konkrete tiltak, som for eksempel leir for konfirmantene.

4.3 UTVIKLING OG BRUK AV TROSOPPLÆRINGSPLANEN

Menighetene som inngår i utvalget har alle kommet langt når det gjelder gjennomføring av trosopplæringsreformen. Alle har fått godkjent lokal plan for trosopplæring. Utvalget fordeler seg på tre grupper – de som fikk plan godkjent i 2011, 2012 eller i 2013 (noen tidlig i 2014). I utvalget er det 20 prosent som gir uttrykk for at de er «svært fornøyd» med trosopplæringsplanen, mens 58 prosent er «nokså fornøyd». De øvrige 22 prosent er «mindre fornøyd» med planen.

To tredeler (67 %) av svargiverne oppgir at trosopplæringsplanen spiller en betydelig rolle i det konkrete trosopplæringsarbeidet i menigheten. På denne bakgrunn vil det være interessant å se nærmere på hvordan planen brukes og i hvilken grad den endres i takt med erfaringene med tiltakene.

Svarene viser at planen primært kommer til anvendelse i forbindelse med forberedelse og gjennomføring av tiltak (43 %). Videre anvendes planen i noen grad når man skal vurdere om målene for tiltaket ble oppnådd (30 %). Planen brukes i mindre grad som utgangspunkt for å vurdere de overordnede målene for tiltaket (22 %). Dette kan tyde på at lærings- og utviklingsperspektivet ikke preger trosopplærernes hverdag i særlig stor grad. Oppmerksomheten rettes i første rekke mot å gjennomføre de planlagte tiltakene. Vi har tidligere vært inne på at det innenfor læringsteori skilles mellom læring som går ut på å vurdere om målene med et tiltak ble oppnådd (enkeltekrets læring) og læring som dreier seg om kritisk å vurdere hensiktsmessigheten ved målene i seg selv (dobbeltekrets læring). I den grad dette skillet lar seg fange opp ved hjelp av formuleringer og kategorier vi har benyttet i skjemaet, er det dekning for å hevde at begge former for læring finner sted, men at enkeltekrets læring er mer utbredt enn dobbeltekrets læring. Dette skillet er også tematisert i andre deler av skjemaet.

Selv om kritisk evaluering av trosopplæringen med basis i planen ikke står øverst på dagsorden for mange, svarer et flertall at de tror den lokale planen kommer til å bli revidert i løpet av de nærmeste årene. Ikke uventet er det flere blant dem som fikk planen godkjent i 2011 som forventer at den snart vil bli revidert (59 %), enn det er blant dem som fikk planen godkjent i 2013 (47 %). I utvalget sett under ett er det et klart flertall som legger til grunn at planen vil bli revidert innen få år. Selv om dette er en forventning knyttet til fremtid er det likevel et tegn på at utviklings- og endringsperspektivet er noe de fleste har med seg, selv om det ikke preger det daglige arbeidet.

Av kommentarene gitt i åpne rubrikker går det frem at det er stor variasjon i hvordan man betrakter planen. I den ene ytterkant finner vi dem som betrakter planen mest som en pliktøvelse, mens man i den andre enden av skalaen betrakter den som et nyttig arbeidsredskap.

Eksempler på negative kommentarer til planarbeidet:

- Planen har vært vanskelig å følge opp på grunn av vikariater og sykemeldinger.
- Kravene og realismen knyttet til planarbeidet henger ikke alltid sammen.
- Vi har bare 50 % stilling til arbeidet med ungene. Da synes jeg det er synd at jeg må bruke så mye tid på planen.
- Planen er blitt godkjent, men alle lokalt vet at den i liten grad vil bli fulgt.
- Vanskelig å holde den levende. Blir fort lagt i en skuff.

- Vi har gapt over for mye. Utilstrekkeligheten kjennes godt når man ser på planen kontra hverdagen.

Positive svar:

- Planen er til god hjelp når det gjelder å kvalitetssikre innhold, kontinuitet og ved evaluering.
- En plan må alltid revideres og være i flyt hvis den ikke skal stagnere.
- For oss var det viktig å forankre planen i menigheten, ved at både stab, menighetsråd og frivillige fikk komme med innspill underveis.
- Planen er et viktig arbeidsverktøy i hverdagen.
- Planen vår hjelper oss til å tenke helhetlig om trosopplæringen. Vi er åpne for å endre tiltak dersom de ikke fungerer som vi tenkte.
- Planen blir aktivt brukt hele tiden. Nå gir det virkelig mening å være undervisningsleder.

De som betrakter planen som et krav mer enn som en støtte, oppgir gjerne at de har få ressurser å spille på og opplever avstand mellom ambisjoner og realiteter i reformen. I hele utvalget er det to tredeler som hevder at menigheten samlet sett ikke har nok ressurser til å gi det trosopplæringstilbudet som er beskrevet i planen. En tredel mener tilbudet samsvarer med det som er skissert i planen. Dette tyder på at mange opplever et reelt press når det gjelder tid og øvrige ressurser i arbeidet. Hvordan dette presset arter seg i hverdagen blir fylldig presentert i den kvalitative delen av rapporten.

4.4 TROSOPPLÆRING I PRAKSIS

Respondentene vurderer stort sett oppslutningen om tiltakene etter at menigheten kom i driftsfasen, som økende. Særlig når det gjelder aldersgruppen 6–12 år anslår mange at oppslutningen har fulgt en stigende kurs. Det er få som vurderer at oppslutningen om tiltakene har gått ned etter at planen ble vedtatt og man kom over i driftsfasen. I tabellen nedenfor ser vi hvordan oppslutningen om tiltak rettet mot ulike aldersgrupper varierer med antall år i driftsfasen. Jo høyere score, jo flere er det som mener at oppslutningen om tiltakene har økt etter at planen ble vedtatt og menigheten kom over i driftsfasen.

Tabell 4. Vurdering av oppslutning før og etter vedtatt plan.

Antall år i driftsfasen	Oppslutning om tiltak 0–5 år	Oppslutning om tiltak 6–12 år	Oppslutning om tiltak 13–18 år	N
Mer enn 2 år	2.43*	2.50	2.22	40
1–2 år	2.51	2.50	2.08	51
Inntil 1 år	2.30	2.43	2.23	30
Totalt	2.43	2.46	2.17	133

*1=færre deltar, 2=like mange som før, 3=flere deltar

Ser vi på hele utvalget under ett er det mange som mener at oppslutningen har økt i de to yngste alderskategoriene. Det er noen færre som mener den har økt blant de eldste barna (13–18 år). Det samme mønsteret finner vi når vi deler materialet inn etter tid i driftsfasen. Blant dem som har vært lengst i driftsfasen er det flere som vurderer oppslutningen som økende enn det er blant dem som har vært der kort tid. Unntaket gjelder altså den eldste aldersgruppen, der tallene er omtrent de samme uavhengig av antall år i driftsfasen. Det relativt lave antallet enheter i hver kategori gjør

sammenlikningen noe usikker. Det overordnede bildet er imidlertid at utviklingen i oppslutning vurderes som positiv av de fleste, men at økningen oppfattes som noe svakere blant de eldste barna (ungdommene). Tallene i tabellen tyder ikke på at interessen for trosopplæringstiltakene er avtakende i målgruppen, ei heller at arbeidet har stagnert etter at driftsfasen inntrådte. Bak de relativt positive tallene skjuler det seg imidlertid en aktiv kommunikasjonsinnsats. I den kvalitative delen av rapporten går det frem at trosopplærere bruker mye tid på å arbeide med utvikling av informasjonsmateriell og rekrutteringsstrategier. Den gode oppslutningen flere av trosopplærings-tiltakene kan vise til er ikke noe som kommer av seg selv.

I materialet kommer det også frem en positiv grunnholdning til spørsmålet om ansattes og frivilliges involvering i trosopplæringen. Hele 37 prosent rapporterer at staben har involvert seg *mer* i trosopplæringen etter at planen ble vedtatt og man gikk over i en driftsfase. Bare 2 prosent mener staben involverer seg i *mindre grad* enn før. Samtidig er 8 prosent *usikre* på hva de skal svare.

Tabell 5. Vurdering av engasjement for trosopplæring i staben og blant frivillige.

Antall år i driftsfasen	Involvering stab	Involvering frivillige	N
Mer enn 2 år	2.22*	2.22	40
1–2 år	2.18	2.16	51
Inntil 1 år	2.07	2.31	30
Totalt	2.18	2.19	133

*1=mindre grad av involvering, 2=samme grad av involvering, 3=større grad av involvering

Jevnt over er det like mange som vurderer stabens og de frivilliges involvering som positiv, sett i forhold til situasjonen før planen ble vedtatt. De ansattes involvering vurderes mer positivt jo lengre tid planen har vært virksom. Bildet er mer tvetydig når det gjelder de frivilliges engasjement. Det kan se ut til at dette elementet vurderes mer positivt tidlig i driftsfasen enn når det har gått noen år. Forskjellene er imidlertid ikke store, og tidsspennet lite, så det er for tidlig å trekke noen endelig konklusjon på dette området. Men det finnes altså tegn til at de frivilliges involvering er skiftende og ikke nødvendigvis utvikler seg i en positiv retning etter hvert som reformen implementeres rundt om i menighetene. Det at ansatte involverer seg mer i tiltakene betyr ikke nødvendigvis at ansvaret føles mindre for trosopplærerne. Det er forskjell på å involvere seg ved å påta seg en avgrenset oppgave og det å ta et ansvar for helheten. Det kvantitative materialet er ikke egnet til å få fram disse nyansene. I den kvalitative delen kommer det frem at samarbeid i form av «delegering» er mer vanlig enn «konsultering» og «kollaborering» (gjensidig samarbeid).

På spørsmål om man generelt sett er fornøyd med oppslutningen om trosopplæringstiltakene deler utvalget seg i to deler. Halvparten gir uttrykk for at de er «svært fornøyd/fornøyd» med oppslutningen. Den andre delen er «litt fornøyd/ikke fornøyd».

Også registerdata kan brukes til å se på endringer i oppslutning om trosopplæringstiltakene. I rapporten «Når porten gjøres vid» (Botvar m.fl. 2013) pekes det på at oppslutning om trosopplæringstiltakene ikke alltid er høyere i menigheter som har tilbudt tiltaket lenge, sammenliknet med menigheter som har hatt tiltaket en kort tid. Dette kan ha sammenheng med at det kan være krevende å opprettholde interessen for et tilbud over tid, når det ikke lenger er et nytt og ukjent tilbud. Samtidig viser studier av kirkelige registerdata at de nyeste tiltakene, som ikke var der før trosopplæringsreformen ble innført, fortsatt viser en positiv kurve når det gjelder oppslutning. Generelt sett er det, på bakgrunn av registerdata, vanskelig å hevde at oppslutningen om

trosopplæringen er vesentlig høyere i menigheter som er kommet i driftsfasen sammenliknet med menigheter som ennå ikke er der. Bare når det gjelder tiltakene småbarnssang, tårnagenthelg og lys våken er det gjennomgående slik at menigheter i driftsfasen har et høyere deltakelsesnivå enn menigheter som ikke er i driftsfasen (Botvar m.fl. 2013:29ff).

4.5 SAMARBEIDSRELASJONER

Samarbeid er i utgangspunktet positivt sett i forhold til trosopplæringen, og langt på vei å betrakte som en forutsetning for at lærings- og utviklingsprosesser skal finne sted. I undersøkelsen er det 42 prosent som mener det er blitt mer samarbeid med andre menigheter enn det var før planen ble vedtatt. 29 prosent mener det er mer samarbeid med bispedømmekontoret enn før. Samtidig er det bare 14 prosent som mener det er mer kontakt med prostekontoret enn før. Like mange, 14 prosent, sier at det generelt sett er lite kontakt mellom menigheten og prostekontoret (og 14 % er usikre). Prostinivået ser dermed ikke ut til å stå sentralt i det daglige trosopplæringsarbeidet. På spørsmål om hvordan samarbeidet med prostekontoret fungerer svarer bare 13 prosent at «samarbeidet fungerer svært godt». Et flertall på 54 prosent oppgir at det fungerer «godt». 22 prosent sier det «fungerer mindre godt». Det er en klart høyere andel som uttrykker misnøye med forholdet til prostekontoret enn det er i forhold til bispedømmekontor og fellesråd. I Tabell 6 ser vi på vurdering av samarbeidet mellom ulike instanser når det gjelder trosopplæring. Høy verdi angir aktivt samarbeid.

Tabell 6. Vurdering av samarbeidet mellom ulike instanser.

Vurdering av samarbeidsrelasjoner i trosopplæringen	Grad av samarbeid (1–4)
Mellom ansatte og frivillige	3.16
Mellom ansatte og menighetsrådet	3.08
Mellom ulike profesjoner i staben	2.94
Mellom menighet og bispedømmekontor	2.90
Mellom menighet og fellesrådet	2.85
Mellom menighet og kristne organisasjoner i sokn	2.80
Mellom menighet og prostekontor	2.71
Alle samarbeidsrelasjoner (gjennomsnitt)	2.92
N	135

Det går frem av tabellen at de interne samarbeidsforholdene i menigheten vurderes som bedre enn eksterne samarbeidsrelasjoner. Tre av fire trosopplærere er fornøyd med hvordan staben samarbeider om trosopplæringen. Instanser utenfor menigheten er det mer krevende å få til samarbeid med. Av eksterne aktører kommer bispedømmekontoret best ut, med prostekontoret på nederste plass. Det er bispedømmerådet som er ansvarlig for prosessen og fordelingen av midler. Midlene deles ut prostivis med tanke på at dette kan være en naturlig enhet for samarbeid menighetene imellom. Resultatene tyder imidlertid på begrenset kontakt på prostinivå. Dette kan ha sammenheng med fysiske avstander og få naturlige møtepunkter.

De kvalitative svarene forteller oss noe om hvorfor det ikke er (enda) mer samarbeid mellom de ulike instansene. Flere påpeker at når samarbeidet mellom ulike instanser ikke får topp-karakter, kan det

henge sammen med mangel på kontakt, og ikke nødvendigvis være et uttrykk for at kontakten i seg selv er problematisk.

Noen eksempler på kommentarer:

- Det er vanskelig å få frivillige til å få eierskap til et tiltak. De ønsker primært å være involvert kun med enkle praktiske oppgaver, avgrenset i tid.
- Samarbeidet og involvering hviler i svært stor grad på de ansatte innenfor trosopplæringen. De ovennevnte aktører involverer seg i liten grad på eget initiativ, uten at det initieres av trosopplæringsansatte.
- Fra forsøksfasen til driftsfasen holdt samarbeidet seg på noenlunde samme nivå, men det ble mindre intensivt i staben fordi man var ferdig med mange grunnleggende spørsmålsstillinger. Samarbeidet med de frivillige er styrket sammenliknet med forsøksperioden.
- Det er tidkrevende å få ulike deler av menigheten til å se trosopplæring som et fellesansvar.
- Jeg ville ønsket mer erfaringsutveksling, seminarer og fagdager lokalt. Nå er det mest knyttet til trosopplæringskonferansen.

For å kunne se nærmere på hvilke faktorer som støtter opp under samarbeid konstruerer vi et samlemål. Målet dannes ved å slå sammen vurderinger av samarbeidet mellom syv instanser/aktørgrupper beskrevet i Tabell 6.

Trosopplærere som kun arbeider med én menighet rapporterer at samarbeid om trosopplæring fungerer bedre enn de som jobber med flere menigheter. Dette kan henge sammen med det vi tidligere påpekte at samarbeidet internt gjennomgående vurderes som bedre og mer velfungerende enn samarbeid som involverer instanser utenfor menigheten.

Tabell 7. Vurdering av samarbeidet om trosopplæring etter antall menigheter man jobber med.

Hvor mange menigheter jobber du med?	Score på samarbeidsindeks (1-4)
En menighet	3.05
To menigheter	2.89
Tre eller flere	2.76
Totalt	2.91
N	134

Det synes å være lettere å få til et velfungerende samarbeid mellom instanser innenfor menigheten enn med instanser utenfor. Samtidig er det ikke noen fordel for samarbeidet at menigheten har en liten stab. Undersøkelsen viser at samarbeid er mer utviklet i menigheter med flere enn 10 ansatte enn i menigheter med færre enn seks ansatte. Denne sammenhengen er statistisk sikker (signifikant).

Tabell 8. Vurdering av samarbeidet etter antall ansatte i menigheten der en primært jobber.

Antall ansatte i menigheten	Score på samarbeidsindeks	N
4 eller færre	3.00	21
5–6	2.71	53
7–9	3.04	28
10 eller flere	3.11	29
Totalt	2.92	131

Hva har så antall år i driftsfasen å si for utvikling av samarbeidsrelasjoner innenfor trosopplæringen? På den ene siden kan man anta at samarbeidet videreutvikles jo lengre tid menigheten har arbeidet med trosopplæringstiltakene. På den andre siden kan det tenkes at samarbeidet avtar når tiltakene har funnet sin form og arbeidsfordelingen er avklart. Vår undersøkelse tyder på at samarbeidsrelasjonene gjennomgående styrkes jo lenger tid menigheten har vært i driftsfasen.

Tabell 9. Vurdering av samarbeidet etter antall år i driftsfasen.

Antall ansatte i menigheten	Score på samarbeidsindeks	N
Mer enn 2 år	3.08	40
1 til 2 år	2.90	51
Inntil 1 år	2.66	30
Totalt	2.91	134

Av Tabell 9 ser vi at samarbeidet vurderes som best i de menighetene som har vært lengst tid i driftsfasen. Menigheter som har vært mer enn 2 år i driftsfasen scorer generelt sett høyere enn menigheter som bare har vært i driftsfasen i inntil ett år. Sammenhengen er statistisk sikker.

Det er nærliggende å tolke dette i retning av at samarbeid knyttet til trosopplæring styrker seg over tid, og at menighetene etter hvert finner fram til fruktbare måter å jobbe på, der ulike aktører jobber sammen om et godt resultat. Som det fremgikk av Tabell 4 og Tabell 5 vurderes oppslutningen og engasjementet omkring trosopplæringen som økende, især i menigheter som har vært lenge i driftsfasen. Vi skal gå nærmere inn på hva samarbeidet om trosopplæring konkret går ut på og hvordan det organiseres lokalt.

4.6 OPPFØLGING AV TILTAKENE INNENFOR MENIGHETEN

Et flertall (61 %) av menighetene i utvalget oppgir at hver gang eller nesten hver gang et trosopplæringstiltak avsluttes, holdes det et oppsummerende møte blant de ansatte. Bare 2 prosent sier at noe slikt møte i etterkant av et tiltak aldri finner sted. Det er mindre vanlig å trekke inn de frivillige på slike møter. Bare 27 prosent sier at de hver gang eller nesten hver gang har med frivillige medarbeidere på slike møter. Et mindretall av dem som har slike møter oppgir at det lages skriftlige referat etter møtene. Fravær av referat gjør det vanskelig å bruke møtene som utgangspunkt for aktiv læring.

På slike møter er det vanlig at man snakker om praktiske forhold ved tiltaket og hvordan det gikk, sett i forhold til informasjon, oppgavefordeling, opplegg etc. På møtene snakkes det i mindre grad om målene for tiltaket ble nådd og om man trenger å foreta en justering av målene.

Tabell 10. Temaer på oppfølgingsmøter med ansatte / frivillige etter grad av viktighet.

Når trosopplæring er tema for oppfølgingsmøter snakker vi om:	Møter mellom ansatte som var med på tiltaket	Møter mellom ansatte og frivillige som var med på tiltaket
Praktiske forhold	2.61	2.56
Hvordan vi greide å nå målene	2.07	1.95
Justering av målene	1.96	1.85
N	132	112

Sammenliknet med møter mellom ansatte, er det klart færre menigheter som har møter mellom ansatte og frivillige i etterkant av trosopplæringstiltak. I begge typer oppfølgingsmøter blir praktiske temaer diskutert. Både i møter staben imellom og i møter der frivillige er med, står temaer knyttet til evaluering mindre sentralt. Med evaluering siktes det her til diskusjoner rundt justering av mål og virkemidler.

14 prosent av respondentene oppgir at de i tillegg har andre typer møter i etterkant av tiltakene. Det dreier seg gjerne om møter i trosopplæringsutvalget, der personer fra menighetsrådet deltar. Noen av svarerne kan ha tenkt at slike møter hører inn under det som omtales som «møter mellom ansatte og frivillige». En del nevner også at trosopplæring tas opp som eget tema på de regulære stabsmøtene. Dette skjer «ofte» i 38 prosent av menighetene og «av og til» i 45 prosent. 16 prosent oppgir at dette skjer sjelden.

Tabell 11. Hvilke temaer knyttet til trosopplæring snakkes det om på stabsmøtene?

Når trosopplæring tas opp på stabsmøtene snakker vi om:*	Prosent bekreftende svar
Praktiske forhold ved tiltakene	78 %
Arbeidsfordeling	41 %
Ressursbruk	29 %
Målsetting for trosopplæring	19 %
Innholdet i trosopplæringen	19 %
Andre tema	7 %
N	135

*Nevn inntil to.

Praktiske forhold, inklusiv arbeidsdeling og ressursbruk, er det man vanligvis tar opp på stabsmøtene. I mindre grad dreier diskusjonen seg om innhold og mål. Det er imidlertid 38 prosent som nevner at det er vanlig å snakke om innhold og målsettinger i trosopplæringen.

I rubrikken «andre tema» nevnes blant annet:

- Opplæring av frivillige/ungdomsledere
- Markedsføring av tiltakene
- Involvering av menigheten
- Deler «magiske øyeblikk»

Tre av fire menigheter har eget trosopplæringsutvalg. Det er vanlig at medlemmene samles to til tre ganger i halvåret. Trosopplærere er i de aller fleste tilfeller med på møtene.

Tabell 12. Temaer som tas opp i trosopplæringsutvalget.

På møter i trosopplæringsutvalget snakker vi om:	Score (1–3)
Praktiske forhold	2.46*
Hvordan vi greide å nå målene	2.31
Justering av målene	2.08
N	96

*3=ofte 2=av og til, 1=sjelden/aldri

Også på disse møtene er det praktiske forhold som tas opp. I likhet med andre møter i menigheten blir spørsmålet om justering av målene berørt i mindre grad. I tillegg til de formelle møtene diskuteres trosopplæringstiltak i mer uformelle settinger. Dette kan også utgjøre arenaer for læring.

Tabell 13. Hyppighet av samtaler om trosopplæring i uformelle settinger.

Hyppighet av uformelle samtaler med...	Grad av hyppighet (1–3)
...andre i staben	2.45*
...frivillige som er med på tiltakene	2.36
...deltakende barn og/eller foreldrene	2.33
N	135

*3=ofte, 2=av og til, 1=sjelden

Uformelle samtaler knyttet til trosopplæring skjer som regel med andre i staben, men det er også mange som nevner at dette skjer med frivillige eller med barna og deres foreldre. Det finnes med andre ord flere aktuelle arenaer for utveksling av erfaringer og synspunkter. Det er en mulighet for at trosopplæringen kan bli justert og forbedret gjennom uformelle samtaler med deltakende barn og deres foreldre i etterkant av tiltak.

Kommentarer:

- Det er disse møtepunktene som oftest resulterer i tilbakemeldinger som får praktiske konsekvenser for arbeidet.
- Trosopplæringstiltakene har blitt en naturlig del av vår hverdag og dermed noe det snakkes om...
- Planlegger på forhånd hva som skal tas opp og oppsøker steder der målgruppen ferdes.
- Det kommuniseres mer på facebook enn ved personlig kontakt.

4.7 KONTAKT MED AKTØRER UTENFOR MENIGHETEN

Et flertall (77 %) av de trosopplæringsansvarlige har kontakt med kolleger i andre menigheter om trosopplæring minst en gang i året. 19 prosent oppgir at de har slik kontakt hver måned. Bare 4 prosent oppgir at de aldri har denne typen kontakt. Hvilke tema tas opp i slike sammenhenger? I tabellen nedenfor ser vi nærmere på hvilke temaer det snakkes om i møter på tvers av menigheter.

Tabell 14. Hvilke temaer knyttet til trosopplæring snakkes det med andre menigheter om?

Snakker om på tvers av menigheter:	Bekreftende svar
Innholdet i trosopplæringen	56 %
Praktiske forhold ved tiltakene	27 %
Målsetting for trosopplæring	22 %
Arbeidsfordeling	17 %
Ressursbruk	17 %
Andre tema	6 %
N	128

I Tabell 10 og Tabell 11 så vi at praktiske forhold ble hyppig diskutert på møter i menigheten der trosopplæring var tema. I møter på tvers av menigheter er det mer vanlig å snakke om innholdsmessige aspekter ved trosopplæringen. Her blir målsetting og innhold tematisert omtrent like ofte som praktiske sider ved tiltakene. Til tross for at denne typen møter forekommer sjeldnere enn møter innad i menigheten, utgjør arenaer som dekker flere menigheter et sted der læring og utvikling potensielt kan finne sted.

I kommentarfeltet nevner noen at de har etablert et faglig forum der tema knyttet til trosopplæring drøftes et par ganger i halvåret. Da inviteres gjerne en fagperson utenfra for å innlede om et relevant tema før man diskuterer og utveksler erfaringer. Denne typen møter skjer på prostnivå eller fellestrådsnivå.

De fleste menighetene rapporterer at det arrangeres møter i prostiet om trosopplæring en til to ganger i halvåret. Noen har såkalte prostiutvalg for trosopplæring. Prostene er ofte til stede på disse møtene, men ikke alltid. Utenom slike samlinger er det lite kontakt mellom trosopplærere og prostekontor. Bare 25 prosent melder at de har kontakt med prosten eller andre på prostekontoret minst et par ganger i året. I tillegg til slike møtepunkter meldes det at bispedømmekontoret har faste møter for dem som arbeider med trosopplæring i menigheten en gang i året.

Selv om det ikke så ofte er samlinger på nivåer over menigheten, er det ofte snakk om heldagssamlinger som utgjør en nyttig impuls og faglig påfyll for den enkelte trosopplærer. For å fange opp hvilken vekt man legger på de ulike samarbeidsrelasjonene, spør vi: I hvilken grad er følgende instanser/aktører viktige i arbeidet med å utvikle trosopplæringen i din menighet fremover? I tabellen nedenfor presenteres kategoriene etter graden av viktighet som trosopplæreren tillegger dem.

Tabell 15. Grad av viktighet som tillegges ulike kontakter/samarbeidsrelasjoner.

Vurdering av samarbeid/kontakt med...	Grad av viktighet (1–4)
...frivillige	3.80*
...andre ansatte i menigheten	3.74
...ansatte i andre menigheter	3.19
...andre kristne organisasjoner	3.00
...andre som arbeider med barn/unge	2.96
...trosopplæringsutvalget	2.94
...bispedømmekontoret	2.88
...prost/prostekontor	2.35
N	135

*1=Uviktig, 4=Svært viktig

Trosopplærere vurderer kontakten med frivillige og andre ansatte i menigheten som viktigst. Litt overraskende rangeres gruppen av frivillige høyere enn staben. Svarene påvirkes i noen grad av stabens størrelse. Der det er en liten stab får de frivillige en relativt sett viktigere rolle. Blant de aktuelle aktørene blir ansatte i andre menigheter vurdert som viktigere enn trosopplæringsutvalget i egen menighet. Mens andre trosopplærere oppleves som kolleger på like fot, kan trosopplæringsutvalget oppleves som mer kontrollerende og styrende.

Kontakt med kolleger i andre menigheter oppgis å utgjøre en viktig samarbeidsrelasjon. Et flertall av trosopplærerne møter kolleger i andre menigheter for å drøfte trosopplæring minst en gang i halvåret. På disse møtene drøftes både praktiske forhold knyttet til tiltakene samt innholdsmessige aspekter ved trosopplæringen.

4.8 TROSOPPLÆRINGENS BETYDNING FOR DET ØVRIGE MENIGHETSARBEIDET

I spørreskjemaet har vi med noen spørsmål der de trosopplæringsansvarlige oppgir hvordan de ser trosopplæringen i forhold til menighetens øvrige arbeid. To av tre gir uttrykk for at de har en positiv innstilling til reformer som er blitt gjennomført i Den norske kirke de seneste årene. I tillegg til trosopplæringsreformen er det blitt gjennomført en gudstjenestereform, en kirkeordningsreform og en reform for skaperverk og bærekraft. Reformene har hver for seg og samlet bidratt med nye impulser. For menighetene med færrest ressurser i form av ansatte og frivillige medarbeidere, blir gjerne reformene sett på som krevende. For menigheter med bedre ressurstilgang oppleves reformene i hovedsak som stimulerende.

Det er en tydelig sammenheng mellom antall fungerende samarbeidsrelasjoner menighetene har og innstillingen til de kirkelige reformene. Ikke minst er det en klar sammenheng mellom grad av samarbeid mellom ansatte i staben og mellom ansatte og frivillige på den ene siden, og grunnholdning til denne typen kirkelige reformer, på den andre.

Med tanke på rapportens overordnede problemstilling er det interessant å gå inn på spørsmål om nye arbeidsformer i menigheten. Omkring to tredeler av trosopplærerne sier seg enig i at «trosopplæringsreformen har bidratt til nye og bedre arbeidsmåter også i andre deler av menighetens virksomhet».

Tabell 16. Forholdet mellom grad av samarbeid og trosopplærings betydning for andre felter.

«Trosopplæringsreformen har bidratt til nye og bedre arbeidsmåter også i andre deler av menighetens virksomhet»	Grad av samarbeid om trosopplæring (1–4)	N
Helt enig	3.15	37
Delvis enig	3.02	50
Verken enig eller uenig	2.81	24
Delvis uenig	2.36	17
Helt uenig	2.71	5
Total	2.92	133

Det er videre interessant å merke seg at det er stor grad av sammenfall mellom dem som mener trosopplæringsreformen har bidratt til nye og bedre arbeidsmåter i andre deler av menighetens virksomhet og grad av samarbeid innenfor trosopplæringsreformen. De menighetene som gir tydeligst støtte til påstanden om trosopplærings positive påvirkningseffekt på andre arbeidsområder, har gjennomgående også godt utviklede samarbeidsrelasjoner mellom ulike aktører på feltet. Denne sammenhengen er statistisk sikker. Det er nærliggende å tolke dette slik at godt utviklede samarbeidsrelasjoner underbygger en grunnleggende positiv innstilling til denne typen kirkelige reformer.

4.9 OPPSUMMERING

Trosopplæringsreformen er ikke ment å være en prosess som når et slutt punkt der arbeidet fullføres og finner sin endelige form. Trosopplæring skal være et felt for stadig læring og utvikling. I denne delen av rapporten har vi sett hvordan kvantitative data kan kaste lys over spørsmål knyttet til læring og utvikling i menighetene. Vi har tatt for oss menigheter som er kommet i driftsfasen. Det er når menighetene er inne i denne fasen at utfordringene knyttet til videreutvikling blir påtrengende og at faren melder seg for at arbeidet skal stivne og fornyelse uteblir.

Data fra et representativt materiale fra menigheter i driftsfasen tyder ikke på at trosopplæringen preges av stillstand og mangel på endring. Men materialet peker samtidig på at det finnes en rekke hindre for at et fruktbart samarbeid skal utvikles mellom ulike typer aktører.

KIFOs spørreundersøkelse fra 2014 omfatter ansvarlige for trosopplæringen i 135 menigheter i driftsfasen. Av disse oppgir et flertall at de inngår i et formelt samarbeid med andre menigheter om trosopplæring, primært innenfor fellesrådsnivået. Samarbeid med menigheter utenfor fellesrådsområdet skjer mer sporadisk og er gjerne knyttet til konkrete tiltak, slik som for eksempel konfirmantleir.

Den lokale trosopplæringsplanen står sentralt i arbeidet med trosopplæring. Trosopplæringsplanen kommer særlig til anvendelse i forbindelse med forberedelse og gjennomføring av tiltak. Planen anvendes i noen grad også når man skal vurdere om målene for tiltaket ble oppnådd. Den brukes i mindre grad som utgangspunkt for å vurdere de overordnede målene. Lærings- og utviklingsperspektivet preger ikke trosopplærernes arbeidshverdag. Oppmerksomheten er i første rekke rettet mot å gjennomføre de planlagte tiltakene. Det kommer frem at det eksisterer ulike syn på trosopplæringsplanen. Noen oppfatter det slik at den tar tid vekk fra det konkrete arbeidet med

barn og unge, mens andre ser den som et verdifullt redskap i arbeidet. Det er særlig små menigheter med begrensede ressurser som oppfatter planen som tidkrevende og lite anvendelig.

I utvalget er det få som vurderer det slik at oppslutningen om trosopplæringstiltakene har gått ned etter at trosopplæringsplanen ble vedtatt og menigheten kom over i driftsfasen. De aller fleste anser oppslutningen som økende. Dette er minst tydelig når det gjelder den eldste aldersgruppen, 13–18 år. Dette er en indikasjon på at trosopplæringen ikke går inn i en stagnasjonsfase etter at planen er vedatt, men at arbeidet videreutvikles og at nye grupper av barn og unge omfattes av tiltakene. Det motsatte ville vært et signal om at arbeidet preges av stillstand.

Blant menighetene i driftsfasen er det en positiv vurdering av ansattes og frivilliges involvering i trosopplæringen. Mens de ansatte ser ut til å involvere seg mer i trosopplæringen jo lengre tid planen er virksom, er bildet noe mer tvetydig når det gjelder frivillige medarbeidere. Det er ikke entydig klart at det blir lettere å rekruttere frivillige etter hvert som trosopplæringen blir en fast del av menighetens virksomhet og tilbud. Det fremgår ikke tydelig av den kvantitative undersøkelsen om de ansattes involvering innebærer at man deler på ansvaret for tiltaket eller om man bare deler på de konkrete oppgavene. Spørsmålet om det skjer delegering mer enn reelt samarbeid blir diskutert nærmere i den kvalitative analysen.

De interne samarbeidsforholdene i menigheten vurderes jevnt over som mer utviklet enn eksternt samarbeid. Samarbeid med prostekontoret rangeres lavt. Dette reflekterer trolig at trosopplærerne har lite med prostekontoret å gjøre. Samtidig nevnes det i kvalitative svar at de relativt få samlingene som skjer på prostinivå oppleves som berikende. Det er med utgangspunkt i materialet vanskelig å avgjøre hvor viktig de ulike instansene er når det gjelder utvikling og læring. Det er ikke alle former for samarbeid som fremmer læring i grunnleggende forstand. Kvantitet er ikke det samme som kvalitet, heller ikke når det gjelder samarbeid. Mye av samarbeidet på menighetsnivå retter seg mot å få gjennomført konkrete tiltak etter en oppsatt plan, mens samarbeid med sikte på kritisk gjennomgang av opplegg og forutsetninger ikke bare skjer innenfor rammen av det daglige praksisfellesskapet.

I denne delen har vi sett flere eksempler på at praktiske forhold, arbeidsfordeling og ressursbruk er det som diskuteres hyppigst på samarbeidsmøter. Særlig gjelder dette møter mellom aktører på menighetsplan. Når aktører møtes på tvers av menigheter er det ofte mer overordnede tema som diskuteres. Samarbeid med ansatte i andre menigheter vurderes for eksempel av trosopplærerne som viktigere enn samarbeid med medlemmer av trosopplæringsutvalget. Dette kan tyde på at den typen interaksjon som skjer mellom fagfeller på tvers av menigheter preges av gjensidighet og felles forståelse av utfordringene – noe som fremmer utvekslende former for samarbeid.

Innen læringsteori skilles mellom læring som går ut på å vurdere om målene med et tiltak ble oppnådd (enkeltkretslæring) og læring i form av kritisk vurdering av hensiktsmessigheten ved målene (dobbeltkretslæring). I den grad dette skillet lar seg fange opp ved hjelp av kategorier vi har benyttet i skjemaet, er det deknning for å hevde at begge former for læring finner sted innenfor trosopplæringen, men at enkeltkretslæring er mer utbredt enn dobbeltkretslæring. De møtene som faktisk finner sted på høyere nivåer enn enkeltmenigheter ser ut til å være mer preget av det en kan kalle dobbeltkretslæring, der det rettes et kritisk blikk også mot de overordnede mål for virksomheten.

5.1 INNLEDNING

For å kunne få bedre kjennskap til rekkevidden av menigheters videre læring og utvikling i trosopplærings driftsfase, valgte KIFOs forskere å innhente data fra fire feltarbeidsmenigheter. Individuelle intervjuer med sentrale aktører, samt observasjonsstudier av planleggings- og evalueringsmøter, har gitt et rikholdig innblikk i aktørers oppgaver, erfaringer og målsettinger med trosopplæringsarbeid lokalt. Den empiriske tilnærmingen har også tydeliggjort forskjellige praksis- og samarbeidsforhold, stedegne utfordringer og betingelser som ligger til grunn for videreutvikling og fortsatt læring.

I denne rapporten har vi valgt å presentere de empiriske komponentene tematisk (ikke menighet for menighet). Vi mener at denne tilnærmingen vil gi et mer helhetlig bilde av variasjonene (ulike praksiser/erfaringer) som eksisterer blant disse menighetene. Temaene, som har blitt vektlagt for å belyse menigheters fortsatte læring og utvikling i driftsfasen, består i: (1) den lokale trosopplæringsplanen i driftsfasen, (2) menighetenes trosopplæring i praksis, (3) evaluering og organisert erfaringsdeling, og (4) styringsorganers funksjon i trosopplæringen lokalt. Hvert tema avsluttes med en oppsummeringsdel hvor de viktigste funnene fra analysen blir fremhevet. Her vil vi også trekke inn relevante teoretiske perspektiver, som kan hjelpe oss å belyse forholdet mellom den nasjonale rammeplanens grunnleggende idé om menigheten som et lærende fellesskap og feltarbeidsmenighetenes faktiske praksiser og erfaringer med det lokale trosopplæringsarbeidet.

De fire utvalgte feltarbeidsmenighetene representerer ulike typer menigheter med særegne kirkelige kulturer i landet vårt.⁴ Felles for menighetene er at de alle fikk sin lokale trosopplæringsplan godkjent i 2012 og har således vært i driftsfasen i underkant av to år (på det tidspunkt da empirien ble innhentet). Vi gir her en kortfattet presentasjon av hver enkelt feltarbeidsmenighet før vi tematisk presenterer og drøfter det empiriske materialet.

Bjørkefinken menighet

Bjørkefinken menighet er en av seks menigheter fra fire fellesråd som til sammen utgjør en enhet. Enheten har i overkant av 11 000 medlemmer i Den norske kirke. Området Bjørkefinken menighet befinner seg i, kjennetegnes av øysamfunn og fastland som er knyttet sammen gjennom fergeforbindelser og hurtigbåter. Foruten en aktiv maritim virksomhet og mange sysselsatte innen helse- og skolesektoren, er kystsamfunnet særlig preget av oljeindustri.

Byen Bjørkefinken ligger i, har omkring 6000 innbyggere. Mange videregående skoler er lokalisert her, og flere unge fra nærliggende øysamfunn flytter derfor hit på hybel. Tilbud til barn og unge er noe begrenset dersom en ikke er involvert i idrett eller friluftaktiviteter.

Grunnet enhetsorganiseringen har Bjørkefinken menighet godt etablerte planer for samarbeid i trosopplæringsarbeidet. I tillegg til samarbeid med de andre fem menighetene i enheten, jobber Bjørkefinken menighet også nært med lokale organisasjoner og frivillighetsbaserte foreninger.

⁴ To av de fire feltarbeidsmenighetene har fungert som case-menigheter i KIFOs tidligere forskningsrapporter angående ulike aspekter av trosopplæringsreformen.

Bjørkefinken menighet har to stillinger som er helt eller delvis lønnet av trosopplæringsmidler. Kateketen har siden 2008 hatt hovedansvaret for trosopplæringen ved menigheten og innehar i dag en 50 % stilling som kateket og en 50 % stilling som trosopplæringskoordinator for hele prostiet. Menighetspedagogen innehar en 50 % stilling, som deles over menighetene i enheten.

Fossekallen menighet

Fossekallen menighet ligger i en storby, i et område som er preget av mye inn- og utflytting. Det er mange småbarnsfamilier i området, noe som har ført til at Fossekallen menighet har stor oppslutning på trosopplæringstiltak blant de aller minste. Samtidig er det en utpreget trend at småbarnsfamiliene flytter fra området når barna blir eldre. Området menigheten ligger i, kjennetegnes også av et pluralistisk religiøst miljø. Dette har resultert i at barn og unge som ikke er medlemmer av Den norske kirke også tar del i lokale trosopplæringstiltak.

Fossekallen menighet er en del av en større enhet bestående av to sokn, som til sammen har i underkant av 15 000 medlemmer i Den norske kirke. Trosopplæringsstillingen er på 40 prosent og er ment å dekke over begge menighetene i enheten. Den begrensede trosopplæringsstillingen har ført til at trosopplærere er avhengig av at flere i staben bidrar i det lokale trosopplæringsarbeidet.

Enheden har hatt et felles trosopplæringsutvalg siden oppstarten i 2008. Denne innordningen, samt at trosopplæringsstillingen skal rekke over de to menighetene i enheten, har ført til at mye av trosopplæringsvirksomheten har vært gjennomført på tvers av de to menighetene. I aldersgruppen 12–18 samarbeider enheten med andre menigheter i prostiet.

I nær fremtid går de to menighetene i enheten over til å bli *en* menighet og vil da «offisielt» være sammen om trosopplæringsarbeidet.

Rødstrupen menighet

Rødstrupen menighet ligger i et øysamfunn med fastlandsforbindelse til en større by. Menigheten har i underkant av 7000 medlemmer i Den norske kirke og er det eneste soknet i enheten. Trosopplæringsarbeidet startet i 2008 og har vært kjennetegnet av et sterkt lokalt engasjement og god oppslutning.

Generelt er det mange tilbud for barn og unge i nærmiljøet, spesielt i idrett og friluftsliv. Samtidig har Rødstrupen menighet klart å rekruttere mange unge (ungdomsledere) og frivillige til å være med å drive det lokale trosopplæringsarbeidet. Det har vært mye satsing på leirvirksomhet, og leirene blir avholdt på et lokalt sted som menighetens faste kjerne har vært med på å bygge opp.

For tiden eksisterer det ikke et trosopplæringsutvalg i Rødstrupen menighet. Menighetsrådet har av denne grunn vært involvert som styringsgruppe for det lokale trosopplæringsarbeidet de siste årene.

Menighetspedagogen innehar en 100 prosent stilling, hvorav 70 prosent er dekket av trosopplæringsmidler. 30 prosent av stillingen er finansiert av innsamlede midler og gaver fra menigheten. Kateketen i Rødstrupen menighet har hovedansvaret for aldersgruppen 12–18 år, men samarbeider også med menighetspedagogen om mange tiltak – særlig i aldersgruppen 10–14 år.

Toppmeisen menighet

Toppmeisen menighet ligger i en bygd i nærheten av en større by. Bygda har i overkant av 8000 medlemmer i Den norske kirke. Området Toppmeisen menighet tilhører, kjennetegnes av mye tilflytting og ny bebyggelse, samt et utstrakt program for barn og unge.

Menigheten kan beskrives som en aktiv foreningsmenighet med karismatiske innslag. Selv om de fleste aktiviteter drives av menigheten selv, har de også noe samarbeid med to frikirker i samme område – spesielt i forbindelse med arrangementer rettet mot ungdom – og med nabomenigheten i tilknytning til konfirmantarbeid. Toppmeisen menighet samarbeider også med en rekke lokale organisasjoner og frivillighetsbaserte foreninger.

Toppmeisen menighet startet trosopplæringsarbeidet i 2009 og har siden den gang hatt et godt sammensveiset team, som sammen jobber for å implementere en rekke tiltak. 70 prosent av menighetspedagogens stilling er dekket av trosopplæringsmidler. I tillegg samarbeider menighetspedagogen med kateket, familiarbeider, ungdomsarbeider, kapellan og sogneprest, samt mange frivillige for å gjennomføre den lokale trosopplæringsplanen.

5.2 DEN LOKALE TROSOPPLÆRINGSPLANEN I DRIFTSFASEN

Den norske kirkes rammeplan for trosopplæring, *Gud gir – vi deler*, orienterer om viktigheten av menighetenes utvikling av lokale planer. Det legges særlig vekt på at lokale planer reflekterer menighetenes særpreg, ressurser og behov. Planprosessen bør involvere et bredt nettverk av aktører (eksempelvis ansatte, menighetsråd, frivillige) slik at flest mulig kultiverer et eierforhold til planen, som skal fungere som menighetens styringsinstrument i den videre utviklingen av trosopplæringsarbeidet lokalt.

I lys av rammeplanens målsettinger for lokale planers tilblivelse og videreutvikling, samt denne rapportens intensjon om å belyse menigheters fortsatte læring og utvikling i driftsfasen, vil vi her se nærmere på hva det er som kjennetegner våre fire case-menigheters bruk av lokale planer *etter* at de ble godkjent. Spesielt ønsker vi å besvare følgende spørsmål: Hvem bruker planen? Hvordan brukes den? Og, hva er planens funksjon? Redegjøringen av disse forhold kan være med på å tydeliggjøre hvem det er som er de sentrale aktørene i trosopplæringsarbeidet, graden av tverrfaglig samarbeid (nettverk av aktører), samt hvorvidt planens utforming gir rom for videre planutvikling, refleksjon og fornyelse.

Dernest ser vi nærmere på menighetenes revisjonspraksiser, jf. Den norske kirkes rammeplan (s. 39) om at lokale planer bør gjennomgås årlig. Målet med denne gjennomgangen, i følge rammeplanen, er å videreutvikle/forbedre planen slik at aktivitetene/tiltakene er i samsvar med planens målsettinger. Det blir oppfordret til at alle medarbeidere som deltar i trosopplæringsarbeidet er med på denne prosessen, slik at alle involverte får ta del i den videre utformingen av planen. I tillegg til den årlige felles gjennomgangen skal lokale planer også gjennomgås og revideres én gang i løpet av menighetsrådets valgperiode. Menighetsrådet er ansvarlig for å godkjenne den reviderte planen før den sendes videre til biskopen for godkjenning.

I og med at feltarbeidsmenighetene først kom inn i driftsfasen i løpet av 2012, var kun én menighet inne i en formell revideringsprosess av den lokale planen. Vi legger frem denne menighetens

erfaringer med denne prosessen og utfordringer tilknyttet dette arbeidet. Samtidig presenterer vi også lærdommer og betraktninger uttrykt av sentrale aktører ved de andre menighetene omkring det videre arbeidet med lokale planer. Flere av menighetene tar sikte på å revidere den lokale planen i løpet av 2015 og sentrale aktører har således allerede gjort seg opp visse meninger om aspekter som kan og bør forbedres. Særlig er det planens innhold og målformuleringer som her blir nevnt, men også tilrettelegging av tiltak på måter som kan skape et tettere samarbeid med hjem blir antydnet.

Den lokale planen: delt repertoar eller individuelt arbeid?

I våre intervjuer med sentrale aktører i Bjørkefinken menighet, kom det frem at den lokale trosopplæringsplanen brukes svært aktivt, særlig av kateket (som var med på å utforme planen i samarbeid med trosopplæringsutvalg og menighetsråd) og menighetspedagog. Selv om planen oftest blir brukt individuelt til å planlegge enkelttiltak, eksisterer det et innarbeidet samarbeidsforhold mellom kateket og sogneprest, spesielt i forbindelse med planleggingen av årshjul og gudstjenester hvor barn og unge er involvert. Trosopplæringsutvalget blir også engasjert (av kateketen) som en viktig samtalepartner i planleggingsarbeidet.

For det meste brukes planen som et hjelpemiddel i planleggingen av årets aktiviteter. Dette vil si at planens funksjon er å hjelpe de ansatte med å organisere året, få en bedre oversikt over når ulike tiltak skal gjennomføres, og forberede hvorvidt flere ressurser trengs for å kunne gjennomføre planlagte tiltak.

Den lokale trosopplæringsplanen brukes også som et kommunikasjonsmiddel utad. Eksempelvis bruker sognepresten å ta opp temaet trosopplæring under dåpssamtalen. I denne sammenheng forteller hun ofte om noen av årets planlagte aktiviteter og gir også en kopi av trosopplæringsplanen til dåpsforeldre som de kan «ha på kjøleskapet eller hvor som helst». Slik kan foresatte få innblikk i barne- og ungdomstilbudet i menigheten. På denne måten sirkuleres planen til «eksterne» brukere (dvs. personer utenom menighetens ansatte), og kan derfor også fungere som et informasjons- og «rekrutteringsdokument» myntet på å øke antall deltakere.

Ansatte i Bjørkefinken menighet var enige om at den lokale planen har blitt godt integrert som en viktig del av menighetens helhetlige virksomhet. De poengterte spesielt at trosopplæringen har fått en tydeligere plass i gudstjenestelivet. En av respondentene fortalte at barns tilstedeværelse og medvirkning i gudstjenesten har blitt helt sentralt, og at barn og unges deltakelse nå utgjør en del av den «naturlige tenkinga» omkring planleggingen av gudstjenesteåret. På denne måten mener hun at den lokale trosopplæringsplanen faktisk har bidratt konstruktivt til å reformere menighetslivet i Bjørkefinken.

I Fossekallen menighet er det stort sett trosopplærer og kapellan (sistnevnte er ansatt ved den andre menigheten i enheten) som er involvert i bruken av den lokale planen. Trosopplærer forklarer at hun syntes de har en nyttig plan, fordi den gir «litt sånn pekepinn på hva vi egentlig hadde ment med de forskjellige tiltakene». Samtidig forteller hun at hun kanskje ikke har brukt planen så mye som hun burde, selv om hun er inne og kikker på den «av og til». Som nevnt i den kortfattede introduksjonen av menigheten, er trosopplæringsstillingen på 40 prosent fordelt over de to menighetene i enheten. Trosopplæreren føler ofte at tiden ikke strekker til og sier (litt ironisk) at «[jeg] setter [meg] liksom ikke med den PDF-en med planen hvis jeg har 10 minutter ledig. Da er det å få unna et eller annet. Så den [planen] er ikke høyt på prioriteringslista».

Samtidig forteller hun at hun bruker planen aktivt når hun driver med rapportering. Da går hun gjerne inn i planen for å kunne si noe om hvorvidt målene har blitt nådd, eller om de har vært igjennom det de har skrevet ned at de skal være igjennom av tiltak. Når hun opplever at et tiltak har forandret seg, eller utviklet seg annerledes i forhold til slik det var beskrevet i planen, skriver hun inn hva som faktisk har blitt gjort. På denne måten blir småjusteringer stadig gjort i planen, og trosopplærer mener også at planen i så måte blir mer og mer konkretisert når det gjelder hva det faktisk er realistisk å gå igjennom og å lære bort av innhold. Arbeidet med planen er på denne måten i stadig utvikling, noe som trosopplæreren sier er «litt av greia da, at [siden] vi er i en prosess, da må jo planen også være det».

Kapellanen (i den andre menigheten i enheten), som i sin tid var med på å utforme planen, bruker den ikke særlig aktivt i sitt daglige arbeid. Han føler at planen har blitt veldig innarbeidet ettersom han har vært med på å utføre ulike tiltak flere ganger. Samtidig understreker han at planen har en enorm nytteverdi og er et slags «grunnfjell å stå på», og at han har planen i underbevisstheten selv om «den jo ikke [er] aktivt framme på mitt skrivebord daglig». Han mener at planen har lært de ansatte i enheten å tenke mer langsiktig og helhetlig.

Diakon, organist og sogneprest ved Fossekallen menighet er alle involvert i trosopplæringstiltak. Selv om det kommer frem i intervjuene at de har kjennskap til planen, bruker ingen av dem planen aktivt. Diakonen forteller at hans engasjement i forhold til planen, har vært begrenset til å følge med på om det er lagt inn «nok diakoni». Han forteller videre at det å skulle være med på forskjellige trosopplæringstiltak, føles litt som å komme til et «litt sånn dekket bord». Det er nemlig trosopplærer som i hovedsak tar initiativ til planleggingsmøter og sørger for at oppgaver blir fordelt blant ansatte i staben. Innholdet er allerede på plass før slike møter. Sognepresten bemerker at han «er nok mer en sånn soldat i så henseende». Med andre ord, han sitter ikke i en «kommanderende» posisjon når det gjelder utformingen av planens ulike tiltak, men gjør det han får beskjed om å gjøre. Samtidig nevner han at «jeg må innrømme at jeg burde nok kanskje hatt den [planen] mer blankpussa oppe og sett på den fra tid til annen. Det kan jo være veldig oppdragende å ha større bevissthet rundt den lokale planen».

Fordi at trosopplærer har vært dyktig til å informere om den lokale planens innhold og mål, uttrykker ansatte i staben (diakon, organist, sogneprest) at de føler seg godt oppdatert på hva som foregår i menighetens trosopplæring i løpet av et år. Samtidig nevner de at det i Fossekallen menighet har vært mye utskiftninger og permisjoner de siste årene tilknyttet trosopplæringsstillingen. Da har det vært kjekt å ha en såpass konkret plan, som har fungert som et «godt fundament uansett hvem som skal gjøre det [jobbe med trosopplæring]», sier sognepresten.

I våre intervjuer med ansatte i Rødstrupen menighet kom det frem at det særlig er menighetspedagog som bruker planen aktivt. Hun forteller selv at hun har tatt mye ansvar i forbindelse med videreutvikling og er ofte den som blir sittende med det administrative arbeidet. Selv om kateket også er dypt involvert i trosopplæringsarbeidet (spesielt for aldersgruppen 12–18 år), føler menighetspedagogen at hun står for det meste av «skrivearbeidet» knyttet til den lokale planen.

Da menighetspedagogen i Rødstrupen menighet begynte med trosopplæringsarbeidet i 2011 syntes hun at planen var enormt ambisiøs. Særlig var det den innholdsmessige biten, som inkluderte «haugevis av leirer» og «8–12 samlingspunkter» på flere tiltak, hun syntes var litt i overkant av hva

det faktisk var mulig å gjennomføre. Planens voluminøse innhold førte til at menighetspedagogen satt med en følelse av å «skrape i overflaten», og det ble liten tid til mer meningsfull formidling. Planens funksjon, på dette tidspunkt, var nok (for menighetspedagogen) mer en kilde til frustrasjon (om ikke handlingslammelse) enn et oversiktlig styringsinstrument.

Rødstrupen menighet er den av feltarbeidsmenighetene som har satt i gang en omfattende revurderingsprosess av den lokale planen, og vi kommer derfor nærmere tilbake til de lærings- og samarbeidsformer som har kjennetegnet denne prosessen under delen som omhandler «Revisjon av lokal plan».

I Toppmeisen menighet er det særlig sognepresten og menighetspedagogen som uttrykker et særlig eierforhold til den lokale planen. Disse var i sin tid med på å utforme den. Sognepresten bekreftet at de to «har den i hodet» siden de i all hovedsak hadde laget den. I forbindelse med det videre arbeidet med planen, fortalte sognepresten at den relativt nye kapellanen hadde full oversikt over de tiltakene som vedkommende hadde ansvar for, men ikke samme oversikt over helheten. Kateketen, som ble tilsatt enda senere, var i høy grad tilfreds med å lære i møte med tiltakene som allerede fungerte. Kateketen berømmet menighetspedagogen for å ha lagt til rette for et systematisk arbeid med og bruk av den lokale planen, med innkalling til planleggingsmøte i god tid før et tiltak skulle gjennomføres og til et påfølgende evalueringsmøte. Begge deler hadde utgangspunkt i PC-dokumenter som inneholdt program med arbeidsfordeling og mer omfattende planleggings- og evalueringstekster. Menighetspedagogen fortalte:

Jeg kommer fra skolen. Og der er vi nødt til å ha et system. [...] Vi har et felles område på nettet. Og der har jeg laget ... Alle legger sine mapper der. Gudstjeneste, alt som har med gudstjeneste, ligger der. Og der har jeg en mappe som heter Trosopplæring. Alle kan gå inn der. Og der lager jeg for 1-årstreff, 2-årstreff og så videre. Og under Bo-hjemmeleir for 6-åringer, så kan du gå på evaluering, du kan gå på programoversikt, du kan gå på innhold, og på ..., ja, masse sånn. Det er gøy å lage system.

Under feltarbeidet viste menighetspedagogen fram en fargerik dokumentutskrift av en modell over forholdet mellom trosopplæringsplanens timeberegnete tiltak og menighetens frivillige kontinuerlige aktivitetstilbud for barn og unge. Illustrasjonen var ikke helt oppdatert, ble det sagt, og den stemte heller ikke helt med den lokale planen som ble godkjent i 2012. I tillegg viste nestlederen i menighetsrådet og et annet menighetsrådsmedlem, som nylig var blitt menighetsrådets representant i trosopplæringsutvalget, til en sterkt forenklet utgave av trosopplæringsplanen som ble brukt som rapporteringsverktøy til menighetsrådet. Den fungerte som en «årshjul-oversikt» over tidspunkt for gjennomføring av ulike aldersrettede tiltak. Av den forenklete planutgaven gikk det frem hvilke trosopplæringstiltak som allerede var gjennomført og hvilke som ble planlagt gjennomført i de ulike årene av menighetsrådets 4-årsperiode. Menighetsrådets nestleder mente det var en grei ordning at menighetsstaben tok seg av detaljene og at menighetsrådet ble holdt generelt oppdatert.

Revisjon av lokal plan

Som nevnt er Rødstruppen menighet den av feltarbeidsmenighetene som har startet en omfattende revideringsprosess. Vi ser her nærmere på hva som har kjennetegnet denne prosessen og resultater av denne. Vi inkluderer også noen betraktninger med tanke på revisjon fra Bjørkefinken, Fossekallen og Toppmeisen menigheter som tydeliggjør særlige nødvendige justeringer.

Da Rødstruppen menighet kom inn i driftsfasen, i 2012, ble det satt i gang en omfattende revidering av den lokale trosopplæringsplanen som i løpet av 2013 ble ferdigstilt. I hovedsak var det særlig menighetspedagog som tok ansvaret for denne revideringsprosessen, mens kapellan og kateket var involvert i ulike faser av arbeidet.

Menighetspedagog forteller at de i revideringsprosessen gikk igjennom alt de hadde av ressursmaterieell (bøker, bønneplakater, CD'er og DVD'er), alle kjernetekster/bønner og målområder for å danne seg et tydelig oversiktsbilde over hva som var planlagt, hva som gjentok seg, og/eller om det var gap eller hull i planen. Deretter begynte prosessen med å «skjære vekk» overflødig innhold og kutte ned på antall samlingspunkter, slik at det som stod i planen faktisk ble mulig å gjennomføre i praksis.

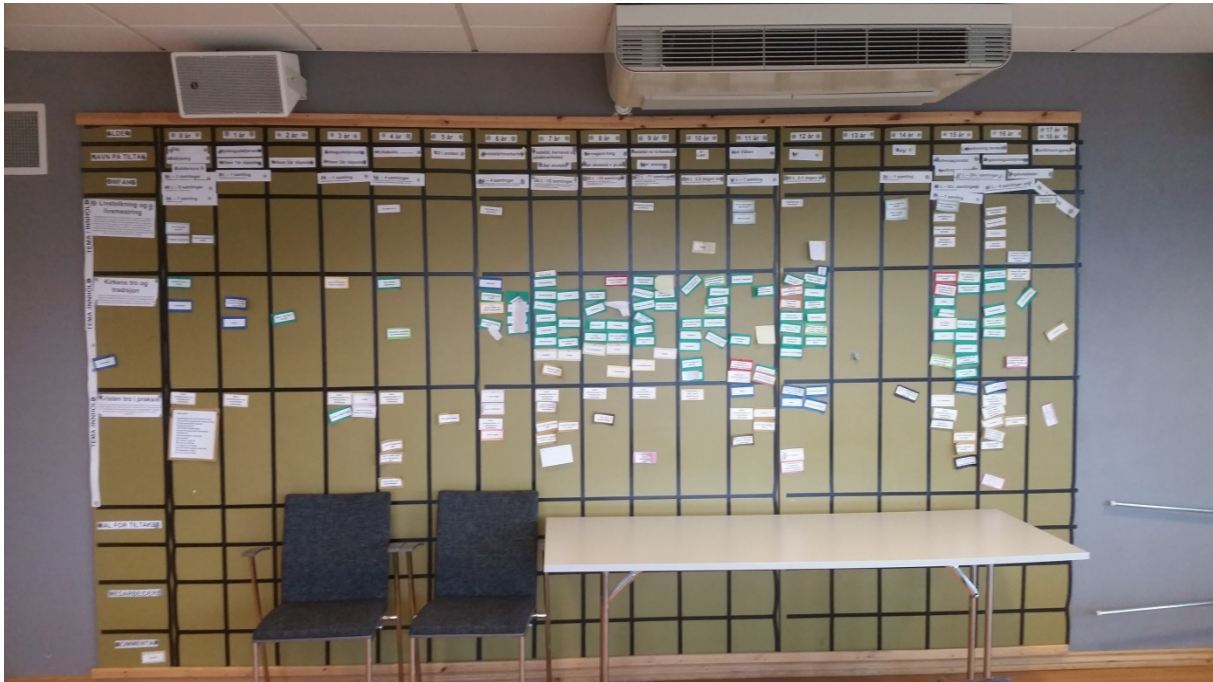
En «trosopplæringstavle» (se bilde øverst neste side) ble tatt i bruk i denne prosessen. Tavla var opprinnelig laget av trosopplæringsutvalget i Rødstruppen menighet under arbeidet med å utvikle den lokale planen. Tavla reflekterer trosopplæringsens innhold som beskrevet i rammeplanen *Gud gir – vi deler* (s. 16–17). Ved å bruke tavla i revideringsprosessen fikk de involverte (menighetspedagog, kapellan og kateket) en tydelig visuell fremstilling over alle tiltak som var planlagt for aldersgruppen 0–18 år, samt en oversikt over hvorvidt det var nødvendig å «flytte på» noen tiltak ettersom en kunne se hvor tyngdepunktet lå – og også hvor det var mangler.

Veggen tavla hang på, var svært sentralt plassert på langveggen i menighetens møterom. På denne måten fungerte tavla som en kontinuerlig bevisstgjøring av trosopplæringsarbeidet i Rødstruppen menighet, selv om det i hovedsak var menighetspedagogen som tok ansvaret for oppdatering og revisjon av tavla. Om planens funksjon i Rødstruppen menighet sier daglig leder humoristisk at: «Den [planen] ligger jo ikke i skrivebordsskuffen akkurat – den er jo på en vegg!».

Menighetspedagog forteller at det intensive arbeidet (og samarbeidet) med å revidere den lokale planen har ført til en økende felles forståelse av hvordan ansvarlige involverte bør arbeide videre med planen, spesielt i forhold til å kvalitetssikre at planlagte tiltak faktisk blir utført. Hun sier videre at planen nå er mer konkret i forhold til temaer og arbeidsmetoder, samt ressursmaterieell knyttet opp mot ulike tiltak og forslag til gjennomføring. Det har blitt bestemt at revidering skal finne sted annethvert år i Rødstruppen menighet. Menighetspedagogen håper at siden de denne gangen brukte mye tid på revideringen, vil det forhåpentligvis ved neste gjennomgang, bli en mindre omfattende prosess.

Revideringsprosessen har også medført et visst engasjement fra menighetsrådet, som har inkludert revideringen som et eget punkt på menighetsrådsmøtene. Menighetsrådsleder kan fortelle at menighetsrådet har blitt godt kjent med den lokale planen i løpet av denne prosessen. Han opplyser om at de på neste møte skal diskutere tilbakemeldingene fra bispekontoret (som nylig ble mottatt) samt korrigeringene som har blitt foreslått (av menighetspedagog). Menighetspedagogen skal orientere om planens videreutvikling på førstkommende menighetsrådsmøte. Til syvende og sist er

det menighetsrådet som skal godkjenne den reviderte planen før den sendes videre til bispedømmekontoret for endelig godkjenning.



«Trosopplæringsstavla» ved Rødstrupen menighet (for tiden under oppdatering). Foto: KIFO

På tross av at menighetspedagogen opplever at engasjementet for trosopplæringen i menighetsrådet er stort, har hun savnet et eget trosopplæringsutvalg som kunne ha assistert henne i arbeidet med revideringen. Det kommer ikke helt tydelig frem i intervjuene hvorfor Rødstrupen menighet ikke har et fungerende trosopplæringsutvalg, men menighetspedagog nevner at «det ble bestemt» av menighetsrådet, som hun mener har «overtatt den rollen som en styringsgruppe kunne ha hatt». Menighetspedagogen har bedt menighetsrådet revurdere denne avgjørelsen selv om hun syntes det er «deilig ... å slippe kveldsmøtevirksomhet» og at «det er fint å få lov til å styre skuta selv». Senere i intervjuet sier menighetspedagog at hun har meddelt til menighetsrådet at «vi ikke trenger å ha en styringsgruppe, men at vi kunne hatt et utvalg som f.eks. hadde fokus på å skaffe frivillige til tiltakene», siden det er på det området hun føler det halter litt.

Menighetsrådslederen informerer på sin side om at opprettelsen av et nytt trosopplæringsutvalg skal tas opp som egen sak på et kommende menighetsrådsmøte. De skal særlig diskutere hvorvidt menighetsrådet kan fungere som en form for styringsgruppe for den lokale trosopplæringen. Hans personlige mening er at dersom menighetsrådet går inn i rollen som styringsgruppe, vil de bli mer involvert i arbeidet med den lokale planen og få et større eierforhold til planen. Dersom et eget utvalg tar seg av denne biten blir menighetsrådet «mindre kjent» med planarbeidet. Han understreker at det er delte meninger om dette i menighetsrådet og at de derfor vil bruke god tid til å diskutere saken.

I Bjørkefinken menighet skal revideringen av den lokale planen påbegynne høsten 2014. Kateketen uttrykker at hun ønsker tilbakemelding på hvordan menigheten ligger an i forhold til sentrale trosopplæringsmål. Hun ønsker videre å gjøre planen mer «operativ». Hun utdyper dette nærmere

ved å si at det for tiden går mye tid med på organiseringsbiten av ulike tiltak, eksempelvis det å engasjere frivillige, sende ut informasjonsskriv osv. Fokuset på de praktiske aspektene har ført til at de i mindre grad har hatt mulighet til å justere eller revidere innholdet i tiltakene. Hun har til hensikt å konsentrere seg mer om kvaliteten på innholdet i tiltakene, og håper at denne vendingen kan skje som en naturlig konsekvens av at de får mer erfaring og rutiner på organiseringsbiten.

Omarbeiding av målformuleringer nevnes spesielt som et område med forbedringspotensial. Kateket forteller at den lokale planen ble skrevet under et enormt tidspress, og hun syntes at målformuleringene spesielt bærer preg av dette. Hun mener derfor at det vil ha stor nytteverdi om ansatte i Bjørkefinken menighet blir mer bevisste på hva de faktisk vil oppnå med ulike tiltak og at målformuleringene, som konsekvens, kan bli mer konkretisert på bakgrunn av denne bevisstgjøringen.

I Fossekallen menighet håper trosopplærer å starte en revideringsprosess i løpet av 2015. Hun mener at en grundig revidering av hele planen blir svært viktig ettersom de to menighetene i enheten (formelt) slås sammen i nær fremtid. Sammenslåingen vil ha konsekvenser for hvordan de ansatte i staben blir fordelt i forbindelse med ulike tiltak. Det vil derfor være viktig å se på hvordan de ansattes tid og ekspertise kan bli brukt på en mest mulig effektiv måte i forhold til planlagte tiltak. Den forestående sammenslåingen blir oppfattet av trosopplæringsansvarlig og kapellan som noe positivt, som forhåpentligvis kan gi nye muligheter når det gjelder tettere samarbeid og engasjement rundt den lokale trosopplæringen.

Når det gjelder det innholdsmessige i planen, nevner trosopplærer at hun vil jobbe med å utarbeide ulike strategier/tiltak som kan føre til mer engasjement fra foresatte, slik at de kan få etablert et godt fungerende samarbeid med hjemmet. Hun mener at «jo mer vi involverer foreldre i tiltakene, jo bedre fungerer de [tiltakene]». I tillegg forteller hun at de har mye «event-baserte» aktiviteter (eksempelvis overnatting i kirka, soveposekonsert) og at hun nå vil begynne å tenke mer kritisk på innholdet og målene med tiltakene – ikke bare at tiltaket skal være en «happening».

Både sogneprest og menighetspedagog i Toppmeisen menighet opplyste om at den godkjente lokale planen ikke har blitt revidert. Ettersom mange tiltak, særlig for 13–18-åringene, ennå ikke har blitt gjennomført, mener trosopplæringsmedarbeiderne at det kan være lurt å vente litt med en omfattende revidering. Andre hensyn ligger også til grunn for denne beslutningen: (a) Kateketen, som var relativt nytilsatt, har fått et hovedansvar for aldersgruppen 13–18 og trenger litt tid på bli godt kjent med de forestående tiltakene for denne aldersgruppen, (b) snart ville menigheten få ny ungdomsarbeider, (c) nye lokaler ville bli tatt i bruk, og (d) det var kommet et nytt medlem inn i trosopplæringsutvalget – et medlem (menighetsrådets representant), som allerede på det første møtet ikke hadde nølt med idemyldring og tiltaksiver. Ifølge sognepresten var det ikke noe poeng å revidere planen før en i alle fall én gang hadde erfart gode og fungerende tiltak gjennomført for alle aldersgruppene. Menighetens prost karakteriserte trosopplæringsfasen, som menighetene i prostiet for tiden var inne i, som en konsolideringsfase etter en oppstartsfase, og gav således inntrykk av at en grundig revidering av planen ikke hastet.

Oppsummering og drøfting

Ved å undersøke nærmere menighetenes bruk og videre arbeid med lokale trosopplæringsplaner, kommer det tydelig frem at mange ansatte deltar aktivt, men i høyst ulik grad. Bjørkefinken og Toppmeisen fremstår som menigheter hvor mange aktører har god kjennskap til planen, deltar i bruken/forbedringen av planen, og har erfaring med samarbeid omkring planens helhetlige utforming og intensjon. Således kan planen sies å fungere som et kollektivt styringsinstrument (planleggingsverktøy) for menighetenes forestående aktiviteter.

I Bjørkefinken menighet har det aktive arbeidet med planen, og integreringen av denne i menighetens virksomhet, resultert i en merkbar reform av hva menighetslivet består i. I Toppmeisen menighet uttrykker sognepresten og menighetspedagogen et særlig eierforhold til den lokale planen. Allikevel kan det virke som om både kapellan og kateket – tross deres begrensede fartstid med trosopplæringsarbeidet – beveger seg målrettet inn mot å bli sentrale aktører i planarbeidet. Menighetspedagogens særlige fokus på å bruke planen på en systematisk og kontinuerlig måte, har lagt gode føringer for kollektiv deltakelse, utveksling og tverrfaglig samarbeid.

I tillegg framstår trosopplæringsutvalg og menighetsråd i Bjørkefinken og Toppmeisen menigheter som oppegående organer, som tidvis fungerer som gode samtalepartnere i planarbeidet. Mye tyder på at disse også innehar en klar oversikt over innholdet i de lokale planene i menighetene.

I Fossekallen og Rødstrupen menigheter kom det frem gjennom våre intervjuer at et mindretall av staben aktivt jobber med de lokale planene. I hovedsak er det som regel 1–2 personer som utgjør de sentrale aktørene i det daglige arbeidet med planen. På tross av at det er stor bevissthet om planen og innholdet blant stabene generelt, er det lite engasjement blant ansatte som har en stilling som ikke er direkte relatert til barn og ungdom. Dette betyr at selv om mange i staben er viktige medspillere i trosopplæringsarbeidet som finner sted ved menighetene generelt, eksisterer det et forholdsvis begrenset engasjement med hensyn til det å bli mer inngående involvert i planarbeidet. På denne bakgrunn kan det virke som om samarbeid på tvers av profesjoner med hensyn til planarbeidet er svært begrenset.

Samtidig nyanseres denne oppfatningen om at det er få involverte når vi ser nærmere på revideringsarbeidet som har funnet sted i Rødstrupen menighet. Til tross for menighetspedagogens sentrale (og til dels egenhendige) arbeid i revideringsprosessen, kommer det frem at menighetsrådet har vært involvert som styringsgruppe i denne prosessen – og gjennom dette etablert et nærmere kjennskap til planen. Det virker likevel som om denne innordningen (menighetsrådet som styringsgruppe) ikke har fungert på en tilfredsstillende/støttende måte med hensyn til å avlaste, eller «kaste ball» med menighetspedagogen. På sin side etterlyser hun et eget trosopplæringsutvalg som kan assistere henne i arbeidet, samtidig som hun uttrykker at hun egentlig liker «å styre skuta selv». I så måte fremstår menighetspedagogen som noe ambivalent. På den ene siden uttrykker hun et ønske om assistanse, men er tydelig også bekvem med å være den som har «kontroll» over arbeidet.

I lys av dette ville det ha vært spennende å kunne følge Fossekallen menighet i det videre arbeidet med planen og revisjonen av denne, særlig med tanke på den forestående sammenslåingen av menigheter. Vil sammenslåingen åpne opp muligheter for økt samarbeid i revisjonsprosessen, også på tvers av profesjoner? Eller vil det være trosopplærer (og muligens også kapellan) som vil påta seg

(ene-) ansvaret for revisjonen av den lokale planen? Ut ifra de foreliggende intervjuer med ansatte i Fossekalen menighet fremstår det sistnevnte som mest sannsynlig.

Den lokale trosopplæringsplanen kan i lys av Wengers teori om et lærende fellesskap (1998) forstås som en del av en menighets opparbeidede sett med «ressurser» og representerer en «tingliggjøring» av menighetens trosopplæringspraksis. Den lokale planen inngår som en sentral del av en menighets arbeid med trosopplæring – eksempelvis som styringsinstrument og/eller planleggingsverktøy – og fungerer således som en artefakt som ansatte bruker (i ulik grad) i sitt daglige virke til planlegging, gjennomføring og evaluering. Den lokale trosopplæringsplanen er samtidig en artefakt som «bærer mening» ved at den inneholder menighetens målsettinger og intensjoner med trosopplæringsarbeidet. Som empirien gir uttrykk for, gjennom sentrale aktørers videre arbeid med planen, er den som en artefakt åpen for justeringer, videreutvikling og forbedring. Den er dermed ikke et ferdig utarbeidet eller et «låst» dokument, men tillegges stadig nye elementer (eksempelvis, nye tiltak) samt justeringer eller konkretiseringer av planens mål/intensjoner ettersom ansatte gjør seg nye erfaringer i forkant, under, og i etterkant av ulike tiltak.

Samtidig understreker Wenger at *deltakelse* er nøkkelen til et lærende fellesskap. Deltakelse i et lærende fellesskap karakteriseres av gjensidighet og er et resultat av en felles fremforhandlet forståelse av virksomheten. Vi vil drøfte disse aspektene mer inngående i forbindelse med de neste delene av rapporten – som omhandler respondentenes måter å organisere sitt arbeid på, samt erfaringer og refleksjoner knyttet til dette. Vi ønsker her å påpeke at deltakelsen i arbeidet med lokale planer varierer sterkt. Det eksisterer selvfølgelig ulike årsaker til dette (eksempelvis tid, ressurser, vilje, interesse), men vi forventer at den kollektive læringen blir vanskeliggjort med en slik organisasjonsform.

5.3 MENIGHETENES TROSOPPLÆRING I PRAKSIS

Vi *deler* er uttrykk for at menigheten er et lærende fellesskap der alle har noe å lære [...] Når vi sammen utforsker troens kilder og uttrykksformer, er vi både mottakere av kirkens tjeneste og omsorg, deltakere og medarbeidere i menighetens arbeid. (Gud gir – vi deler, s. 8)

Slik forklares uttrykket «vi deler», introdusert i kapittel to av *Gud gir – vi deler*, som omhandler grunnlagstenkningen i den nasjonale rammeplanen for trosopplæring. Selv om denne passasjen muligens er rettet mot barn og unge som er involvert i menighetenes trosopplæring, kan tenkningen om læring som benyttes her – «menigheten er et lærende fellesskap» – også omfatte ansatte ved menighetene som *deler* sin læring (med hverandre og med barn og unge) og som *lærer* gjennom sin deltakelse i, og formidling av, trosopplæringen. Forstått på denne måten eksisterer det klare paralleller til ideen om «praksisfellesskap», som tar utgangspunkt i at deltakelse i en sosial praksis (her: trosopplæring) er den grunnleggende måten vi lærer på. Samtidig er et praksisfellesskap også avhengig av at visse kriterier oppfylles for at læring i *fellesskap* skal finne sted. Wenger (1998) nevner her spesielt gjensidighet, som i tilknytning til vårt tema om trosopplæring kan bety at ansatte samler seg om en trosopplæringspraksis hvor deltakende virksomhet utgjør den sentrale læringsprosess.

Videre mener Wenger at det må eksistere en felles fremforhandlet forståelse av virksomheten, som i vår sammenheng kan bety at ansatte samarbeider om en trosopplæringspraksis på en inkluderende måte, slik at ulike typer kompetanse kan få være med på å forme det lokale trosopplæringsarbeidet.

Til sist forklarer Wenger at deltakerne opparbeider seg et sett med ressurser (eksempelvis planer, materiell, praksiser) som de deler og har en felles forståelse av. Den lokale trosopplæringsplanen, analysert i forrige del av denne rapporten, effektuerer en slik funksjon.

Idealet om menigheten som et *lærende fellesskap* kan på denne måten fortolkes og forklares ved hjelp av Wengers forestilling og teoretisering av begrepet praksisfellesskap. Men hva er det som egentlig skjer i praksis? Hvordan foregår det lokale trosopplæringsarbeidet? Hvem er med på å gjennomføre det? Og, hvilke arbeidsmetoder og/eller former for samarbeid eksisterer? Dette er noen av spørsmålene vi vil belyse i denne delen om «Menighetenes trosopplæring i praksis».

Intervjuer med ansatte ved feltarbeidsmenighetene, samt noen observasjonsstudier, har gitt oss et fylldig empirisk innblikk i hva som skjer på «grasrota». Vi har her valgt å presentere et utvalg beskrivelser som hver især, men på ulike måter, illustrerer menighetenes praksiser og erfaringer med det lokale trosopplæringsarbeidet. Denne tilnærmingen vil hjelpe oss med å kontekstualisere menighetenes forutsetninger og strategier for trosopplæringsarbeidet, og vil på denne måten også tilrettelegge for en nærmere redegjøring av menighetenes «fortsatte læring og utvikling» i trosopplæringsens driftsfase. Praksisene og erfaringene, som presenteres og drøftes under, er ikke tolket slik at de representerer eller «dekker» menighetenes praksiser og erfaringer på landsbasis. I stedet er de uttrykk for et sortiment av praksiser, erfaringer og arbeidsformer, som avdekker visse tendenser i menighetenes arbeid med trosopplæring.

Delegering, konsultering, kollaborering

Ut ifra empirien kan feltarbeidsmenighetene sies å være preget av særlig tre «praksisformer» i arbeidet med trosopplæring lokalt: delegering, konsultering og kollaborering. Disse tre praksisformene eksisterer innenfor hver enkelt menighet, men er ikke likelig utbredt på tvers av menighetene. Noen menigheter har et merkbart fokus på delegering, det vil si at menighetens trosopplæringspraksis kjennetegnes av tydelige ansvarsforhold/oppdrag som er foreskrevet av den sentrale aktøren i praksisen. Samtidig foreligger det også varierte konsulteringspraksiser, det vil si at sentrale aktører eller medvirkende tidvis rådspør hverandre, frivillige, eller andre involverte om hvorledes en praksis kan forbedres. Denne prosessen kan eksempelvis finne sted under planleggingsfasen av et tiltak, hvor visse utfordringer eller særegne hensyn blir tatt opp og diskutert mellom to eller flere aktører. Målet med diskusjonen/samtalen er at den initierende part mottar nyttige og konstruktive innspill om hvorledes et gitt problem/utfordring kan løses. I tillegg eksisterer det ulike former for kollaborering, eller samarbeid innad i menighetene. I noen menigheter eksisterer det relativt brede kollaborerende nettverk knyttet opp mot enkelte tiltak, mens samarbeidsnettverkene i andre menigheter (eller ved andre tiltak) består av færre aktører. Et kollaborerende nettverk kjennetegnes av at to eller flere aktører sammen utvikler, former, eller gjennomfører en praksis, helst noenlunde på lik linje og i samme grad (jf. idealet om gjensidighet henvisning til i innledningen av denne delen). Samtidig kan graden av kollaborering også variere mellom et tiltaks ulike faser, eksempelvis planleggingsfase, gjennomføringsfase, og evalueringsfase. Vi gjengir her et utvalg beskrivelser som kan belyse disse praksisformene.

Trosopplærer i Fossekallen menighet forteller at hennes 40 prosent stilling (som er delt over to menigheter) gjør henne avhengig av at andre i staben, samt frivillige, er med og bidrar. På tross av at flere i staben opplyser om at de er med i det lokale trosopplæringsarbeidet, kan det virke som om trosopplærer kunne nytte godt av enda mer engasjement og medvirkende deltagelse. Når vi spurte

trosopplærer om hun kunne si litt om sin hverdag i arbeidet med trosopplæringen, fortalte hun følgende: «jeg gjør alt fra å handle bleier på Kiwi, sånn at det er til babysang, til å skaffe frivillige, til å lage oppleggene på hva vi gjør på de enkelte arrangementene, til å ha ansvar for trosopplæringsutvalg, plan og budsjett, bemanning, og jeg er med på å gjennomføre det meste». Ettersom flere og flere tiltak har blitt introdusert i menigheten i løpet av de siste årene, har trosopplærer sett seg nødt til å delegere noen arbeidsoppgaver til andre i staben. Om dette forteller hun:

Det har sittet litt langt inne, i hvert fall enkelte steder i stabene at de plutselig skulle bli pålagt MER enn det som de var vant til å gjøre. De er travle ... de har SIN måte å jobbe på og sine ting som er viktige. Så det har jeg brukt mye tid på – spesielt å få dem med på sånn ungdomsklubb som sprang ut fra det arrangementet som heter Kode B. Men selv om det bare er EN gang i måneden ... bare å få folk [i staben] med på det da – å tørre å være sammen med de unge – nå snakker jeg jo fra levra ... noen syns det har vært vanskelig. Men det er klart at jeg kan ikke stå og ta alt. Og når vi ikke har frivillige, så faller det mest på staben.

Gjennom dette sitatet kommer det tydelig frem at trosopplærer – i tillegg til å sørge for at trosopplæring faktisk finner sted ved de to menighetene i enheten – også har måttet jobbe relativt hardt for å få stabene (ved de to menighetene) til å bidra. Det antydes at både prioriteringer knyttet til eget arbeidsområde, samt mangel på omgang med barn/unge (og derfor en viss uro i forhold til dette), kan være årsaker til at det har vært krevende å få med flere i staben på trosopplæringsarbeid.

Denne dynamikken kommer til dels også frem i intervjuet med sognepresten. Han forteller at han ikke primært er involvert i trosopplæringsarbeidet med hensyn til planlegging og tilrettelegging, men bidrar i det lokale trosopplæringsarbeidet gjennom gudstjenestearrangementer, og påtar seg også andre roller som en kanskje ikke først og fremst forbinder med presterollen (eksempelvis nevner han her matlaging). Han uttrykker at han føler seg som en del av et team, og at trosopplæringen har bidratt til en bevisstgjøring om hva det vil si å være en lokal menighet – «uten at det direkte har forandra så veldig mye på mine arbeidsoppgaver som sogneprest». Det kan tolkes dithen at sogneprestens forståelse av å være med på et team innbefatter at han som medarbeider har et ansvar i forhold til det å måtte forholde seg til trosopplæringen i menigheten, men at hans deltakelse i arbeidet i hovedsak genereres ut ifra trosopplærerens delegering av oppgaver/ansvar.

I lys av trosopplærers erfaring i Fossekallen menighet kommer vi inn på hvordan hun forstår sin egen rolle i dette arbeidet. Hun forteller at «egentlig skal jo jeg sitte der oppe og administrere og delegere og få ting til å skje, men kanskje ikke dra ut ... gå ut på marken sjøl. Men det er jo det jeg syns er gøy da, så det er jo en annen side av saken». Selv om trosopplærer har hatt vanskeligheter med å rekruttere mange fra staben til å ta del i trosopplæringstiltakene, noe som definitivt er en hindring med tanke på ideen om det å lære i et fellesskap, kommer det her frem at hennes svært aktive deltakelse på trosopplæringstiltak også skyldes hennes egen entusiasme for å være med på det som faktisk skjer (det utøvende aspektet). Samtidig forteller trosopplæreren at staben, spesielt i senere tid, sakte men sikkert har begynt å spille på lag: «jeg har jo vært en sånn potet, men jeg syns det [nå] går den rette veien i forhold til at andre i staben tar mer ansvar». I så måte kan det virke som at flere i staben har begynt å bidra mer i trosopplæringen i Fossekallen menighet, også muligens uten at trosopplærer delegerer særskilte oppgaver. Basert på empirien innhentet fra Fossekallen menighet, er det allikevel nærliggende å anta at det fortsatt er en lang vei å gå før menigheten deltar i en regelmessig kollaborativ praksis.

Som nevnt i den foreliggende delen om den lokale trosopplæringsplanen, var trosopplæringsarbeidet i Rødstruppen menighet de første årene preget av mye frustrasjon. I tillegg til å revidere innholdet og skjerpe rammene for hvert enkelt tiltak, jobbet menighetspedagogen også mye med å tydeliggjøre ansvarsfordelingen blant involverte i staben. Hun forteller at det i dagens plan er helt klart hvem som har hovedansvaret, og hvert enkelt tiltak inneholder videre et notat hvor det er beskrevet hvem andre i staben som samarbeider om tiltaket samt deres særlige arbeidsoppgaver/ansvarsområder. Menighetspedagogen forklarer at den detaljerte ansvarsoversikten vil gjøre det enklere for en ny person (eksempelvis vikar eller frivillig) å gjennomføre planlagte aktiviteter i samarbeid med andre i Rødstruppen menighet.

Bakgrunnen for en tydeliggjøring av ansvarsfordelingen ligger i at menighetspedagogen følte at hun brukte mye tid i starten på å finne ut av hvem «er det som er litt sjef ... hvem er det som tar de endelige avgjørelsene, hvem kan bestemme noe nytt». Hun opplevde at de som var involverte i trosopplæringen (de første årene) brukte veldig mye tid på møter, siden «alle var med på å bestemme hvordan ting skulle være». Videre forteller hun:

Første gangen jeg var med på Lys våken her, så måtte jeg til slutt skjære igjennom og si at gutter, dette her arrangeres om to dager, dere kan ikke sitte her og diskutere innhold nå! Dette må dere bli ferdig med. Nå må jeg få vite hva det er jeg skal gjøre. Og så må DERE bli enige om hvem som gjør hva. Dere kan ikke sitte og diskutere teologien nå ... Det var mye sånt som måtte ryddes opp i da jeg kom hit ... for det skulle være så fryktelig demokratisk.

Det kommer klart frem av våre intervjuer i Rødstruppen menighet at menighetspedagogen har inntatt førersetet når det gjelder å etablere solide rutiner med hensyn til tydeliggjøring av ansvarsområder. Samtidig er det viktig å fremheve at menighetspedagog og kateket (som tidligere var menighetspedagog i Rødstruppen menighet) på et tidlig tidspunkt ble enige om å fordele alderstrinnene seg imellom. Menighetspedagogen, som syntes det er mest artig å jobbe med de yngste barna, har hovedansvar for aldersgruppen 0–12 år, mens kateketen som er meget dyktig til å jobbe med ungdommen, tar seg av aldersgruppen 12–18 år.

Kateketen deler menighetspedagogens syn på nødvendigheten av en tydeligere arbeidsfordeling. Han mener at det har vært svært viktig å effektivisere planleggingsarbeidet, siden mye tid (spesielt i startfasen) ble oppspist av at «alle skulle være med på alt». Noe han beskriver som «en dårlig måte å jobbe på». Etter at de innførte «regelen» om at kun en person skal være hovedansvarlig for et bestemt tiltak, føler han at de forholder seg til trosopplæringen på en annen måte. Om dagens situasjon, sier han:

Jeg har ansvar for mine ting, og så har menighetspedagogen liksom ansvar for hennes ting. Og det er ikke sånn at alle er med på alt. Så jeg har et område, og de andre i staben har et område som er veldig klart og tydelig med arbeidsrammer, og vi vet hva vi vil – vi vet hvem [som] er ansvarlig for hva ... Så det er ikke noen spørsmål eller rom for misforståelser ... Vi har vært veldig flinke til arbeidsfordeling ... Nå har vi et mønster som funker, vi bruker mindre tid til å planlegge.

Selv om arbeidsformen i Rødstruppen menighet preges av et svært byråkratisk styresett/organiseringsform, ved at det eksisterer faste regler og prosedyrer med hensyn til hvem som skal gjøre hva, blir staben ofte konsultert med tanke på videreutvikling og forbedring av trosopplæringsarbeidet i menigheten. Menighetspedagogen nevner i så henseende at hun i arbeidet med Tårnagent-tiltaket har «luftet» ulike utfordringer i plenum og fått gode innspill på hvordan hun

kan løse disse på best mulig måte. Eksempelvis forteller hun at hun har slitt med å finne en god løsning på hvordan hun kan få alle barna opp i tårnet når det egentlig ikke er plass til alle sammen der samtidig. Denne utfordringen skapte «en sånn kjempehodepine for meg selv», men ved at hun rådslo med andre ansatte under et stabsmøte, mottok hun flere gode innspill som førte til en viktig forbedring av opplegget.

Samtidig er både menighetspedagog og kateket opptatt av å få tilbakemeldinger fra stab, foresatte og frivillige som har vært med på gjennomføringen av ulike tiltak. Menighetspedagogen understreker at selv om hun er hovedansvarlig for mange tiltak, og ofte føler at hun er «alene i det» er det likevel «mange fra staben som er innom det [et tiltak] på et eller annet vis ... eller som i hvert fall får med seg en [trosopplærings]gudstjeneste, som kan si noe om sin opplevelse av det da». Både menighetspedagog og kateket mener derfor at det er viktig «å høre etter» og «å spørre» om hvordan medvirkende har erfart et tiltak, for så å kunne gjøre visse justeringer før tiltaket gjennomføres neste gang.

Intervjuet med kateketen avdekker at det også foregår ulike former for kollaborativ praksis i Rødstrupen menighet. Kateketen forteller at han i mange år har vært med på å arrangere leir – et tiltak han tydelig brenner for. Leirene blir holdt på et lokalt sted. Dette er en bevisst avgjørelse som bygger oppunder ideen om lokal forankring. I tillegg forteller kateketen at mange fra menigheten har vært involvert (over mange år) i å bygge opp dette leirstedet, slik at menigheten selv etter hvert har opparbeidet seg et slags eierforhold til det. Etter hvert har kateketen klart å etablere en «fast gjeng», bestående av voksne og ungdommer, som er medansvarlige ved leirarrangementene. Et eget leirstyre har blitt opprettet hvor 5–6 ungdommer sitter. Deres oppgaver består hovedsakelig av å være med på planleggingen av leiren og de er også ansvarlige for å formidle mange av aktivitetene i gjennomføringsdelen. Kateketen mener at dette er en god måte å involvere ungdommen, særlig med tanke på at ungdommene får oppleve det å tre inn i lederroller og være medansvarlige. Kateketen nevner også at når leirstedet er lokalisert i nærmiljøet, åpner det for at han kan bruke (flere) foreldre som nattevakter eller som dagvakter i løpet av leiren, og mener det er viktig at foresatte kan komme og «få være en del av miljøet».

Leiropplegget i Rødstrupen menighet, som oppleves som et godt integrert og lokalt forankret trosopplæringstilbud, illustrerer en praksis som involverer et bredt nettverk av aktører som på ulike måter bidrar til at tiltaket kan «gå av stabelen». Et dynamisk samarbeid mellom kateket og ungdomsledere foregår i forkant av tiltaket og danner utgangspunktet for innhold og organisering av leiren. Det fremkommer i intervjuet med kateketen at de medvirkende ungdommene både har planansvar og medbestemmelsesrett. På denne måten virker det som om det er en kollaborerende praksis som konstituerer tiltakets tilblivelse og gjennomføring.

I Toppmeisen menighet kom det frem, både gjennom individuelle intervjuer og observasjonsstudier av planleggingsmøter, at trosopplæringen i praksis var særskilt preget av ulike former for konsultering og kollaborering. Generelt sett eksisterte det en høy grad av harmoni mellom de involverte i menighetsstaben og de frivillige i menighetsrådet og trosopplæringsutvalget med størst engasjement for trosopplæringen.

Staben i Toppmeisen menighet med ansvar for trosopplæringen virket veldig samkjørte, spesielt siden de relativt ferske og yngre ansatte (kapellanen og kateketen) var tilfreds med å gå inn i og videreføre den lokale trosopplæringsplanen som var utviklet av dem som hadde vært tilsatt i noen

flere år (sognepresten og menighetspedagogen). Det var blitt bestemt at sognepresten (som tidligere hadde vært kapellan i samme menighet) skulle ha en avgrenset trosopplæringsfunksjon, men fortsatt være involvert og ha et eierforhold til plan og virksomhet. Noe av det samme gjaldt arbeidsfordelingen mellom menighetspedagog og kateket, der grenseoppgangen (i alle fall i en «opplæringsperiode») kunne være utfordrende, men likevel ikke spenningsfylt. Blant de fire nevnte i staben var det en bevissthet om menighetsaspekter som kunne kommet bedre til uttrykk i trosopplæringen, for eksempel diakoni og misjon. Dette vitner om at de sentrale aktørene i trosopplæringsarbeidet i Toppmeisen menighet deler et kjennskap til, og har en felles forståelse av aspekter de sammen må jobbe videre med å utvikle/integrere i sitt lokale arbeid.

Menighetspedagogen og kateketen var særlig engasjert i utviklingen av kvalitetstiltak for 13–18-åringene, tiltak som ikke kunne være for ressurskrevende, og som samtidig ville ha en viss breddeappell. En nylig avtalt arbeidsdeling mellom disse (menighetspedagogen med flere års erfaring og kateketen med kort trosopplærings erfaring) var av stor betydning for arbeidet med den lokale planens trosopplæringstiltak i menigheten. Menighetspedagogen var svært opptatt av å gi den unge kateketen frihet og spillerom til utvikling av (nye) tiltak som vedkommende «brant for». Samtidig var menighetspedagogen klar for å gi råd og tips basert på erfaring og med understrekning av stabens motto om «kvalitet fra første dag». Denne balansegangen mellom å gi frihet og være klar med råd kunne av og til være en utfordrende balansegang. Samtidig vitner denne arbeidsformen om et nært og kontinuerlig samarbeid hvor en ansatts ekspertise og erfaring, på den ene siden, og en relativt «fersk» og ivrig aktør, på den andre siden, har mulighet til *gjensidig* å utfordre/påvirke hverandres læring og utvikling.

«Å være alene i det»: Om viktigheten av stabsnettverk

Temaet som blir tatt opp i denne delen av rapporten er ment å illustrere en erfaring/følelse som mange sentrale aktører involvert i trosopplæringsarbeid muligens kan kjenne seg igjen i. Vi har valgt å gjengi en beskrivelse, ikke bare fordi den gir et detaljert innblikk i intensiteten (og også kaoset) som ofte tiltar når en planlagt aktivitet/tiltak virkelig gjøres, men også fordi beskrivelsen belyser viktigheten av samarbeid, kollektivitet og gode nettverk – praksisformer som ligger til grunn for og muliggjør ideen om læring i fellesskap.

Når vi spør menighetspedagogen i Rødstrupen menighet om hun kan beskrive sine primære arbeidsoppgaver forteller hun:

[Jeg har] hovedansvaret for å følge opp hele trosopplæringsplanen, de røde trådene, revideringen av den, kontakten med bispekontoret, rapporteringen, det overordnede ansvaret for de pedagogiske linjene. Alt det der – kontakten, rapporteringen til menighetsrådet når vi hadde styringsgruppe, trosopplæringsutvalg, alt det har falt på MIN stilling ...

I tillegg kommer det frem under intervjuet at menighetspedagogen er ansvarlig for å koordinere frivillighetsarbeidet i menigheten og har også påtatt seg webansvaret for både trosopplæringen og menigheten som helhet.

Observasjonsstudiet av et stabsmøte i Rødstrupen menighet gir tydelig inntrykk av at menighetspedagogen føler seg ganske overarbeidet. Da hun orienterer staben om sine erfaringer i forbindelse med tårnagenthelgen (som ble organisert i løpet av helgen), kommer tårene frem. Året før var kateketen sammen med henne i planleggingen og gjennomføring av tiltaket. Men fordi

kateketen har hatt hovedansvaret for to leirer i løpet av den siste måneden, var det viktig for henne å «skjerme» ham. Hun fortalte at hun jo tross alt har arrangert tårnagenthelg mange ganger før og hadde også med seg mange ungdomsledere og frivillige som hadde vært med på samme opplegg året før. Om årets tårnagenthelg syntes hun spesielt at innholdet, formidlingen, gruppesamarbeidene, og kontakten med lederne gikk veldig bra, men at alt av «småtteri som KUNNE gå galt, GIKK galt». Hun trekker blant annet frem at det var en ungdomsleder som ikke møtte opp. Dette førte til at hun måtte rokere barnegruppene i siste liten, og følte da at hun mistet litt av oversikten. Det var også en voksenleder (frivillig) som var blitt syk, og mange av deltakerne som møtte opp på tiltaket, hadde ikke meldt seg på i forkant. I tillegg opplevde hun at det tekniske utstyret ikke fungerte (i begge rom hun var avhengig av å benytte det). Til sist nevner hun at hun hadde vært uheldig og falt og slått seg rett før opplegget skulle starte. Om denne opplevelsen forteller hun:

Og jeg tenker – det gikk jo bra, jeg kunne jo ha brukket et bein ... Og hva gjør jeg DA? Og det var DA jeg ble sittende med den følelsen av å være så alene i det, fordi at om det hadde skjedd noe som jeg ikke hadde kunnet håndtere, så hadde jeg måttet avlyse, rett og slett. Og den følelsen av å være alene i det satt nok litt i meg gjennom hele opplevelsen.

Menighetspedagogen forteller videre at det er den administrative biten som er særlig krevende. Hun prøver til stadighet å legge til rette for de frivillige, slik at de kan få en betydningsfull opplevelse og forhåpentligvis også være med igjen året etter. Samtidig fører økt administrasjonsansvar til at hun mye blir stående «med lister, krysser av, og informerer [slik at] min kontakt med barna, som jeg på en måte tenker er jobben min, den blir veldig liten». Hun anslår at rundt 80 prosent av jobb-tiden generelt brukes til administrativt arbeid som rekruttering, vedlikehold av nettside, invitasjonsskriving, og kontakt med foreldre. På denne måten, mener hun, får hun brukt relativt liten tid til faktisk formidling.

I forkant av tårnagenthelgen denne gangen hadde menighetspedagogen arrangert en slags «prøve-gjennomkjøring» med ungdomslederne. Ungdomslederne gikk inn i rollen som tårnagentbarna, og menighetspedagogen gikk inn i rollen som ungdomsleder. Målet med øvelsen var å vise ungdomslederne ulike måter å formidle kjennskap til de forskjellige stedene i kirka (som alter, kor, galleri, våpenhus, sakristi, prekestol osv.). Noe av det som driver henne i trosopplæringsarbeidet er nettopp det å få oppleve at barn og unge knytter relasjoner til kirken, og til personer som jobber i kirken – og da er det viktig å jobbe med formidling. Og det er akkurat denne kontakten hun savnet mest i utøvelsen av helgens tiltak: «jeg har ikke tid til å sette meg ned med en gruppe, se hvordan det går, kommentere tegningen deres, høre med ungdomslederne hvordan de har det. Det blir veldig overfladisk. Jeg merker og det ... at jeg ikke kjenner igjen barna fra gang til gang».

Videre forteller hun at hun var «dødssliten da jeg dro herfra på lørdag», men klarte allikevel å bli ferdig med en presentasjon (lørdag kveld) som skulle vises under søndagsgudstjenesten. Denne kan nemlig først lages etter at tårnagent-lørdagen er overstått, ettersom det er visse «ingredienser» fra opplegget som skal integreres i presentasjonen.

I forbindelse med søndagsgudstjenesten skulle menighetspedagogen også ha eneansvaret for prekenen (for første gang). Selv om hun hadde gått igjennom prekenen med kapellanvikaren i forkant, følte hun seg litt engstelig. I motsetning til prestene som er fast ansatt i Rødstrupen menighet, som hun ved tidligere anledninger har samarbeidet med om trosopplæringsgudstjenester, sjekket ikke kapellanvikaren om hvordan hun hadde det før prekenen. I stedet opplevde hun at

kapellanvikaren valgte å trekke seg litt tilbake for å gi henne «rom», fordi «han så at jeg var stresset». Mangelen på de «faste rutinene», samtalen som «pleier» å finne sted før en slik opptreden, gjorde henne utrygg. Etter gudstjenesten kom menighetspedagogen også til å overhøre en foresatt som var litt «misfornøyd» med tiltaket, «det var liksom det siste jeg hørte fra den dagen, og [jeg] gikk hjem derfra og følte at det var vondt».

På stabsmøtet, som forsker observerte, ble menighetspedagogens erfaringer og refleksjoner omkring tiltaket etterfulgt av en åpen diskusjon. Hver og en i staben ga støtte, trøstende kommentarer og konstruktive tilbakemeldinger. Til forskjell fra andre mer «vanlige» stabsmøter hvor trosopplæring er en av flere viktige orienteringssaker (fikk forsker høre i etterkant), ble mye tid viet til å snakke «ut» om det som menighetspedagogen hadde opplevd. Menighetspedagogen fortalte i etterkant av stabsmøtet at hun opplever stabsmøtene som

... et trygt rom og et sted hvor vi kan utveksle erfaringer på godt og vondt, og frustrasjoner. Ofte [kan] det bli litt sånn høy temperatur på stabsmøtet. Sånn at det har vært mye i de stabsmøtene som gjør at man ... man kjenner at det er et sted hvor man egentlig kan komme med det meste. Jeg hadde jo ingen planer om å gråte i stabsmøtet, men sånn ble det, fordi at jeg hadde virkelig ikke en god natt. Det var veldig – veldig vondt å ligge og ... og føle at det arbeidet jeg gjør er litt bortkastet, og at det ikke liksom – at det er ikke verdt det ... jeg kjente det mye bedre etter stabsmøtet. For det første så får jeg da debriefet – for det var det jeg manglet. Jeg hadde ikke noen debriefing etter gudstjenesten på søndagen, så jeg fikk [nå] debriefet med folk som kjenner meg og som kjenner opplegget, og som har vært med på Tårnagenthelg før, OG noen av dem var jo der selv også. De fikk komme med sine innspill, jeg fikk på en måte speilet litt opplevelsen i dem. Jeg fikk litt kloke ord fra presten og litt sånn ... virkelighetssjekk og ble løftet litt ut av det emosjonelle. Nå sitter jeg med den følelsen av at OK, jeg klarer å gjøre dette her til neste år også. Mens i GÅR sa jeg til mannen min at jeg slutter i jobben før Tårnagentene neste år.

Menighetspedagogens erfaring med tårnagenthelgen, og samtalene som fant sted i etterkant av tiltaket, viser hvor viktig det kan være å ha sterke stabsnettverk som støtter opp om tiltakene og – ikke minst – flere personer som kan være sentralt involvert i gjennomføringen av et tiltak. Under stabsmøtet i Rødstrupen menighet viste staben et tydelig engasjement i arbeidet med trosopplæringen generelt – ved at de formidlet sine egne konstruktive (og for noen, erfarte) tilbakemeldinger. De demonstrerte også en dyp omsorg som mest sannsynlig er et resultat av medmenneskelig relasjonsbygging over en anselig periode.

Menighetspedagogens refleksjoner om tårnagenthelgen, samt rapportering av tiltaket på stabsmøtet, forteller oss noe om arbeidsformer, praksis og læring. Det kommer tydelig frem gjennom menighetspedagogens gjengivelse av sine arbeidsområder at hun anser seg selv som en særlig sentral aktør i staben hvis hovedansvar er å implementere og gjennomføre den lokale planen. Selv om kateket og andre ansatte i staben er involvert i utformingen og gjennomføringen av ulike tiltak, kan det ikke sies å være en gjensidig deltakelse (på lik linje og i samme grad), særlig i tilknytning til det administrative arbeidet. Formen for trosopplæringsarbeid som belyses gjennom menighetspedagogens uttrykk «å være alene i det», betyr selvfølgelig ikke at læring ikke skjer. Vi har all grunn til å tro at menighetspedagogen kontinuerlig lærer gjennom sine ervervede erfaringer i trosopplæringsarbeidet i menigheten. Derimot står denne læringsformen i sterk kontrast til ideen om gjensidig læring, eller, menigheten som et lærende fellesskap.

Samtidig finnes det eksempler på at ansatte i Rødstrupen menighet lærer i fellesskap. Stabsmøtet hvor rapporteringen av trosopplæringstiltaket fant sted, illustrerer dette. Først og fremst er det på stabsmøtet satt av tid for at menighetspedagogen skal kunne informere om siste nytt fra trosopplæringsfronten (dette er en regelmessig post på stabsmøtene). Stabsmøtet representerer derfor en arena hvor menighetspedagogen kan dele sine erfaringer med resten av staben. De får innblikk i hennes opplevelser og lærer noe om trosopplæringen i menigheten. Staben får også mulighet til å kommentere/komme med innspill om det menighetspedagogen forteller, og dette kan føre til, eller resultere i, en form for fornyet læring, som har utgangspunkt i en utveksling mellom to eller flere ansatte. Det eksisterer på denne måten en form for dynamikk innad i staben som åpner opp for og muliggjør en gjensidig læringspraksis. Allikevel er det viktig å nevne at det på stabsmøtet ikke ble tatt noen konkrete avgjørelser i forhold til å omarbeide ansvarsforhold ved dette tiltaket. Sognepresten oppfordret derimot menighetspedagogen til å skrive ned sine erfaringer, slik at disse ble dokumentert, og kan hentes frem igjen i forkant av neste års tårnagenthelg.

Idealet om tverrfaglighet i praksis

Den nasjonale rammeplanen for trosopplæring, *Gud gir – vi deler*, presiserer hva ansattes ansvar er i trosopplæringsarbeidet. På side 41 står det: «En helhetlig trosopplæring i menighetene krever tverrfaglig innsats. Det må legges til rette for samvirke og samarbeid slik at den enkeltes kompetanse, ansvarsområder og utrustning kommer trosopplæringen til gode». Således kommer det tydelig frem at det lokale arbeidet med trosopplæring bør preges av tverrfaglig deltakelse og samarbeid.

En tidligere KIFO rapport (Schmidt 2012), som tar opp temaet tverrfaglighet mellom stillingstyper og fagområder i trosopplæringsreformen (i gjennomføringsfasen), argumenterer med at dette skjer i begrenset grad. På tross av at menighetene har lyktes ganske godt med å involvere alle i staben i oppstartsfasen, spesielt med hensyn til utarbeidelsen av den lokale planen, er det mindre klart hvorvidt dette samarbeidet fortsetter å prege menighetenes arbeid utover i gjennomføringsfasen. I rapporten kommer det særlig frem at selv om samarbeid på tvers av profesjoner skjer, spesielt i gjennomføringen av ulike tiltak, er dette samarbeidet heller preget av «behovet for arbeidsdeling, behov for nok voksenledere, og/eller behov for en spesiell kompetanse i gjennomføringen» (Schmidt 2012:32), enn av tverrfaglig samarbeid i form av dialog, gjensidig prøving, kritisk diskusjon og utforming av nye perspektiver. Det er den sistnevnte formen for tverrfaglighet – tverrfaglighet som kontinuerlig dialog og samarbeid – som blir vektlagt i den nasjonale rammeplanen for trosopplæringen.

Har idealet om tverrfaglig samarbeid, som beskrevet over, inntatt en tydeligere og mer fremtredende rolle i menighetenes driftsfase? Vi presenterer her et par eksempler fra feltarbeidet som kan illustrere variasjonsbredden av tverrfaglighet i praksis.

I Fossekallen menighet har trosopplærer introdusert en rekke nye tilbud fra aldersgruppen 10 år og oppover (til konfirmasjonsalder). I etterkant av et vellykket Lys våken opplegg opplevde hun at mange av deltakerne etterlyste flere aktiviteter for deres alderstrinn (og oppover). «Kodeopplegget» ble født. «Kodeopplegget» refererer til flere ulike samlinger (Kode B – Bibelkurs, Kode C – Credo/Cinema, Kode D – Diakoni, osv.) som trosopplæreren, med hjelp fra diakonen (særlig Kode D), har sydd sammen. Trosopplæreren forteller at planleggingen av disse tiltakene har foregått

fortløpende, og hun har derfor ikke rukket å skrive ned alt siden de ennå ikke har et ferdig utarbeidet opplegg.

Kodeopplegget, i tillegg til primært å være tiltak som tiltrekker barn og unge, kan også sies å være et opplegg som åpner for tverrfaglig samarbeid og engasjement i staben. Kode C (Credo/Cinema), for eksempel, som fokuserer på barn og unges refleksjoner omkring spørsmål som: hva er ondskap, hvem er Gud – og hvor de får se filmer som sier noe om hvem Gud er (eks. Narnia), inneholder også en teologisk undervisningsbolk. Trosopplæreren forteller at hun inkluderte denne komponenten, fordi hun syntes at det er viktig å få prestene mer involvert i trosopplæringen i menigheten. I tillegg sier hun «for det [den tematikken/undervisningen] kan ikke jeg ta meg av, jeg er ikke teolog». Hun illustrerer dette poenget ved å fortelle at hun «kan jo stå å si at alle kan gå til nattverd, og så får jeg sånn [albue] i siden fra presten, [fordi] egentlig er det [nattverd] bare for de som er døpt». Det er her viktig å trekke frem at mange av deltakerne i Fossekallen menighet ikke nødvendigvis har en tilknytning til menigheten, men at mange barn tar med seg vennene sine når det er noe som skjer i nærmiljøet. Det kan derfor hende at så mange som 2/3 av deltakerne på visse tiltak ikke er døpt, for eksempel.

Kode C fungerer således som et tiltak som håper å øke prestenes engasjement i det lokale trosopplæringsarbeidet, gjennom å vektlegge deres faglige ekspertise. Likeens kan Kode D – Diakoni, som er myntet på en tydeliggjøring av diakoniens rolle i samfunnet, fremstå som et forsøk på å involvere diakonen mer sentralt i arbeidet med trosopplæring. Det kommer frem i intervjuet med diakonen at han er svært involvert i dette tiltaket, og at han og trosopplæringsansvarlig har samarbeidet om utformingen og gjennomføringen av dette tiltaket.

Til tross for «Kodeopplegget», som kan sies å bevege seg i en flerfaglig retning (dvs. ansatte bidrar med sin faglige ekspertise på ulike områder), kommer det frem gjennom intervjuene at tverrfaglig samarbeid er svært begrenset i Fossekallen menighet. Samarbeid som foregår på tvers av profesjoner i menigheten er preget av at ansatte bidrar med sin faglige ekspertise, især ved gjennomføringen av enkelttiltak. Men som regel kjennetegnes samarbeidet i menigheten av at ansatte i staben «trår til der det trengs» eller «tar sin tørn». Med dette menes det at ansatte «hjelper til» og «avlaster» trosopplærer ved å ta på seg lederansvar, hjelpe til med matlaging, og/eller andre praktiske oppgaver. Idealet om tverrfaglig samarbeid, med tanke på gjensidig utveksling og utvikling av tiltak (og gjennomføring av disse) er således ikke spesielt synlig i menigheten.

En utfordring i forbindelse med dette, blir påpekt av sognepresten. Han forteller at han har brukt enormt mye tid til å fokusere på gudstjenestereformen som trådte i kraft i 2011 og antyder at han nå (i etterkant) føler en viss frustrasjon med rekkefølgen disse reformene ble introdusert på (og muligens også sine egne prioriteringer). Han beretter:

Jeg tenker at her har vi brukt SÅ mye tid på en gudstjenestereform, som jeg tenker kanskje ikke har så mye direkte med kirkas framtid å gjøre som det jeg tenker at trosopplæringa har. Jeg tenker det der folkekirkelige aspektet som jeg føler trosopplæringa er med på å ivareta, skulle vi hatt mye mer av. Mye mer penger til å satse på kompetente folk, både på det pedagogiske, på det kunstneriske, på kulturforståelse ... hva tro handler om. Som prest og teolog så ser du det, men samtidig er du så liksom stæsja opp [bundet opp] i de uoppsigelige tjenestene du har selv ... Jeg føler at vi har brukt mye tid på gudstjenestereform. Men hadde vi jobba skikkelig med trosopplæringa, DA kunne vi ha tenkt på gudstjenestereform, for da ser vi hvordan lage gudstjenester som kommuniserer, som er stedegne, som er tilpassa folks funksjonsnivåer.

Sitatet tydeliggjør at sognepresten helt klart står sammen med staben om trosopplæringen, men at gudstjenestereformen – som jo er nært knyttet til hans eget ansvarsområde – har gjort det vanskelig å bidra fullt ut med sin særlige ekspertise i trosopplæringen. Dette er et viktig poeng med tanke på målet om tverrfaglig samarbeid i trosopplæringen, og kan forklare noe av den eksisterende arbeidsinndelingen og ansvarsfordelingen i Fossekallen menighet.⁵

Det at reformer er ressurskrevende blir også påpekt av sognepresten i Rødstrupen menighet som gir tydelig uttrykk for at stillingen hans ble veldig påvirket av trosopplæringsreformen (i begynnelsen). Han forteller at han som sogneprest allerede «jobbet mer en 100 prosent FØR dette [trosopplæringsreformen] kom». Videre forteller han:

For å være helt ærlig opplevde [jeg] vel en slags invadering av de som starta og sto i bresjen på dette her, hvor – det eneste som på en måte telte det var trosopplæringa. Og med ... lite syn for helheten, som jeg som sogneprest var nødt til å ivareta. Og [jeg] opplevde vel også at fordi frivillighetsressursene var begrensa, så ble det et økende press på ansatte, som allerede før dette kom jobba mer enn full jobb. Så det var ikke konfliktfritt hos oss, det altså.

Sognepresten spøker med at om det hadde vært samme fokusering på andre aldersgrupper (18 år – livet ut) «så skulle vi fått det moro». Han forteller at de som startet med trosopplæringsarbeidet i menigheten var veldig på «offensiven» overfor de andre ansatte i staben, og at det av og til følte som om han hadde fått en ny arbeidsgiver eller overordnet i denne perioden. Selv om sognepresten forstod at det var en viss begynneriver relatert til dette arbeidet innledningsvis, følte han at han ble nødt til å «sette noen grenser ... og sette foten ned på et sted som ikke alltid alle var like glade for». Det handlet ikke om at han ikke så viktigheten i dette arbeidet. Sognepresten mener selv at barne- og ungdomsarbeidet er helt avgjørende for kirkens fremtid – men at det også er viktig å ivareta «helhetsansvaret». Sognepresten mener at hvis han skulle være med på alle tiltakene det var forventet at han skulle være med på (ikke bare tiltak som endte opp i en gudstjeneste, men også flere samlinger i løpet av ukekveldene), hadde han måttet redusere menighetens arbeid blant de voksne. (Eksempelvis nevner sognepresten sjelesorg, forkynnelse og andre samlinger for voksne). Sogneprestens erfaringer med trosopplæring i menigheten vitner om at det er høye forventninger til de ansatte, selv de hvis arbeidsbeskrivelse ikke har hovedfokus på trosopplæringsarbeid. Det kommer også tydelig frem at kun det å bistå i gjennomføringen av tiltak, eksempelvis påta seg lederansvar eller praktiske oppgaver, oppleves som svært krevende. Målet om tverrfaglig samarbeid – der ansatte gjennom kritisk dialog og refleksjon, planlegger, gjennomfører og evaluerer tiltak – kan i så måte sies å være i overkant av hva ansatte faktisk har kapasitet til å være med på.

Selv om vi fant at noe av den samme dynamikken preget trosopplæringspraksisen i Bjørkefinken menighet, kom vi også over ett tiltak der arbeidsformen minnet mye om det tverrfaglige idealet som blir beskrevet i den nasjonale rammeplanen. Bjørkefinken menighet er årlig med på å arrangere en «festival», som har blitt et populært trosopplæringstiltak blant barn og unge. Festivalen er beregnet for målgruppen 8–11 år, men trekker også til seg mange familier, slik at både yngre og eldre barn deltar. Menigheter i fire fellesråd samarbeider om dette to-dagers arrangementet, og festivalen flyttes derfor fra år til år slik at hver menighet etter tur får ha hovedansvaret for arrangementet. Arrangementet er et fint eksempel på et trosopplæringstiltak der et godt fungerende samarbeid på tvers av menigheter er nøkkelen til å gjennomføre et vellykket tiltak. Festivalen blir oppfattet av

⁵ For en empirisk analyse av Den norske kirkes gudstjenestereform sett fra menighetsnivå, se KIFOs rapport *Noe falt i god jord* (Botvar og Mosdøl, 2014).

ansatte i Bjørkefinken menighet som en samlende aktivitet hvor barn og voksne kan få gode fellesopplevelser, bli bedre kjent med hverandre, og tilbringe tid med deltakere fra andre menigheter. Festivalen er et tiltak som tar sikte på å skape en fellesskapsfølelse ved å engasjere ulike aktører og dyrke et kollektivt eierforhold til det.

En ansatt i Bjørkefinken menighet forteller at de involverte menighetene har innarbeidet gode rutiner på å planlegge tiltaket. Felles møter blir arrangert god tid i forveien. På møtene er både prester, trosopplærere, pedagoger og frivillige med på planleggingen – og «blir tvunget» til å jobbe sammen mot et felles mål. «Vi er ikke bestandig enig, men vi er NØDT til å bli enig» forteller en av arrangørene i Bjørkefinken menighet. Menighetspedagogen, som har vært med på å arrangere festivalen, understreker at det i blant kan være en utfordring å samarbeide på tvers av de ulike profesjonene som har vært sammen om tiltaket:

... du er veldig avhengig av at man er lydhør imot hverandre ... de fleste gangene opplever jeg at det ikke er noe problem, men av og til opplever du at den teologiske biten skal komme veldig høyt, og det skal den jo, men det nytter ikke å ha teologi hvis ikke du kan formidle den.

Sitatet illustrerer at samarbeidet mellom de med teologisk kompetanse og de med pedagogisk kompetanse av og til kan bli konfliktfylt grunnet ulik prioritering, eller forskjellige perspektiver på hvordan eller hva som er viktig for at læring skjer. Kritisk refleksjon, dialog og utveksling av kunnskap fremgår som sentrale elementer i dette. Samtidig er det her også viktig å understreke menighetspedagogens syn på at trosopplæringen faktisk er avhengig av at staben jobber sammen på tvers av profesjonene:

Jeg er utdanna pedagog ... og en prest er utdanna prest ... og jeg ser hvor viktig det er å ha pedagoger inn i trosopplæringa ... de [prester] har ikke samme pedagogikken, og jeg har ikke teologien som en prest har. Men man har jo et mål med det tiltaket eller den aktiviteten man skal ha. Vi skal nå samme målet, men vi tenker ulikt for å nå det.

Festivalens arrangører består tilsynelatende av en variert gruppe personer med sterk tilknytning til menighetene. Det kommer også tydelig frem at ulike profesjoner er representert i planleggingskomiteen. Sitatet over belyser ideen om et tverrfaglig samarbeid *i praksis*, et samarbeid som ikke nødvendigvis er konfliktfritt, men som blir til gjennom deltakelse i dialog og kritisk refleksjon. Sentralt i sitatet over er at deltakerne sammen skal nå et felles mål. Ulike typer kunnskap og ekspertise kan være en utfordring for enighet. Men, det eksisterer en forståelse om at forskjellige fagområder/viten konstruktivt kan bidra til å utforme og nå målet med tiltaket. Festivalens planleggingsfase vitner i så måte om at det forekommer samarbeid på tvers av profesjoner der en gjensidig, dynamisk og kritisk samtalepraksis ligger til grunn for en felles fremforhandlet forståelse av tiltak/mål.

Gjennomføringen av festivalarrangementet medfører mye frivillighet og engasjement blant lokalbefolkningen og blir karakterisert av ansatte i Bjørkefinken menighet som et såkalt «lavterskeltilbud», altså et tilbud som er blitt utviklet for å trekke til seg et bredt spekter av lokalbefolkningen. En utfordring i denne forbindelse har vært å inkludere «gudstjenesteelementer» (her: nattverd) som en av mange aktiviteter på den første dagen av festivalen. Arrangørene har brukt mye tid på å diskutere hvorvidt de får vist «hva vi egentlig holder på med» ettersom de kristne komponentene i lavterskeltilbudene ofte blir tonet ned – selv om «alle vet det er en kristen setting». Ved fjorårets festival valgte arrangørene å inkludere nattverd som en av aktivitetene. I etterkant av

tiltaket mente likevel mange at dette elementet burde kuttes ut, fordi de opplevde at mange deltakere (voksne) «følte seg litt lurt oppi det». Menighetspedagogen kan fortelle at det i Bjørkefinken menighet ikke er «noe lavterskel å gå til nattverd ... du er ikke gjemt i kirka når du går til nattverd». Samtidig mente hun at måten nattverden ble utført på under barnefestivalen (som en av flere aktiviteter som foregikk parallelt), førte til liten synlighet og kunne derfor virke mindre intimiderende på mange deltakere. Hun presiserte at kanskje dette «er den lille terskelen som skal til [for at flere går til nattverd] ... å gå med barnebarnet sitt i hånda til nattverd, stille og rolig, uten at det er noen som ser deg, kontra det å måtte gjøre det i kirka». Dilemmaet om hvorvidt nattverd skal fortsette å bli inkludert i tiltaket, skapte mye diskusjon blant arrangørene og vitner således om at «troens plass» i ulike tiltak er gjenstand for stort engasjement (også) på tvers av profesjoner. Etter mye diskusjon blant arrangørene ble det bestemt at nattverd likevel *ikke* skulle inngå som en del av festivalen til neste år av hensyn til de som kanskje følte det litt fremmed.

Selv om det ikke kom helt klart frem av våre intervjuer hvem som var for eller imot å inkludere nattverd, er det heller det at arrangørene klarte å fremforhandle en løsning seg imellom – gjennom å legge frem en rekke, delvis motstridende, argumenter – som det her er mest interessant å understreke. Det er tydelig at arrangørene har en innsiktsfull forståelse av ritualets posisjon i lokalmiljøet (ikke lavterskel), samt er åpne for å diskutere hvorvidt graden av kristne elementer bør tydeliggjøres i mer «offentlige» trosopplæringstiltak (og til og med ha en positiv funksjon). På denne måten fremstår diskusjonen som foregår i etterkant av tiltaket som reflektert og kritisk, og spiller således en arbeidsform hvor det blir åpnet for en gjensidig deltakelse på tvers av profesjoner (samt menigheter).

Sett under ett, med relativt få unntak, viser vårt materiale fra de fire feltarbeidsmenighetene at det likevel eksisterer et forholdsvis begrenset samarbeid på tvers av arbeids- og kompetanseområder i driftsfasen. Dette betyr ikke at samarbeid ikke eksisterer. Mange ansatte i stabene forteller om flerfoldige tiltak der flere fra staben er involvert, spesielt i tiltakets gjennomføringsfase. Men det er viktig å understreke at det her dreier seg om samarbeid i form av arbeidsdeling og/eller samarbeid i form av å inkludere en spesiell type kompetanse (flerfaglighet). Tverrfaglig samarbeid derimot, hvor aktører med variert ekspertise samhandler om utarbeiding, gjennomføring, og videreutvikling av tiltak – helst også på en regelmessig basis – er ikke en særlig utbredt eller etablert praksis blant menighetene. I så måte minner dataene innhentet for denne rapporten mye om tendensene som preget det kvalitative materialet om tverrfaglighet, analysert i KIFOs rapport (Schmidt 2012).

Utfordringer: Oppslutning, tilbud og frivillighet

I det innsamlede empiriske materialet fremkommer det at menighetenes ansatte opplever ulike typer utfordringer som setter sitt preg på det lokale trosopplæringsarbeidet. Vi vil her belyse noen av disse for bedre å kunne presentere et helhetlig bilde av menighetenes erfaringer. I tillegg er vi interessert i å avdekke hvorvidt utfordringene skaper et behov for nytenkning og særegne samarbeidsformer, og på denne måten bidrar til menighetenes fortsatte læring og utvikling.

I Bjørkefinken menighet er ansatte veldig stolte over alt de har fått til av nye tiltak de siste årene. Dette gir «drivkraft» til å fortsette å videreutvikle planarbeidet og nedfelle flere tiltak. Det bidrar også til å takle innholdsmessige utfordringer og nedturer knyttet til dårlig oppslutning for eksempel. Grunnet stor variasjon i oppmøte på ulike tiltak – ofte brukt av ansatte som en indikasjon på hvorvidt et tiltak har vært vellykket eller ikke – er det lokale trosopplæringsarbeidet under stadig utvikling.

Kateketen forteller at hun er svært opptatt av å øke deltakelsen av barn og unge og er derfor åpen for å utvikle nye tiltak. Hun nevner leir spesielt som et av de tiltakene hun har lyst til å introdusere ettersom det er en aktivitet som synes å appellere til barn og unge.

Mangel på tiltak i tiden etter konfirmantaldet gjør henne ekstra bekymret. Hun beskriver de foreløpige planlagte tiltakene for denne aldersgruppen som «å skyte på blink, men du vet ikke helt hvor blinken er ... skuddet kan jo være bra, men...». En representant fra trosopplæringsutvalget og også lederen av menighetsrådet, deler kateketens bekymring for denne aldersgruppen. De mener begge at det er vanskelig å finne gode tiltak som fanger ungdommen. Samtidig nevner de at de for tiden har mangel på kapasitet. Det finnes rett og slett ikke nok folk til å gå inn å gjøre en grundig jobb. Menighetsrådsleder nevner i denne forbindelse at de (menighetsrådet) må bli flinkere til å rekruttere frivillige for å kunne rekke over alle alderstrinn.

Fossekallen og Toppmeisen menigheter har også erfaringer med at tiltak etter konfirmasjon reflekterer mye prøving og feiling. I tillegg etterlyses det flere frivillige for denne aldersbestemte gruppen. Kapellan i Fossekallen menighet forteller illustrerende at tiltak for denne aldersgruppen er som «løk som venter på å blomstre». Samtidig har de i Fossekallen menighet startet med en rekke ungdomsaktiviteter som klubb, ten-sing kor og ledertrening, aktiviteter som de håper kan være starten på ungdomsarbeid med lokal forankring. Generelt sett er ansatte ved de utvalgte feltarbeidsmenighetene meget positivt innstilt til å jobbe videre med tiltakene for denne aldersgruppen og ser frem til å bedre kunne tilrettelegge aktiviteter som vil gi denne gruppen et ekstra løft. Utfordringen knyttet til det å få ungdommen mer involvert gjør at menighetene kontinuerlig prøver å utvikle/fornye tiltak for denne gruppen.

I tillegg til å være opptatt av å videreutvikle tiltak for bestemte aldersgrupper, er mange i staben i Bjørkefinken menighet bevisst på å finne bedre løsninger på egen ressursbruk. Mange opplever at de rett og slett ikke har nok tid til å rekke over alt som må gjøres, og at de derfor må gjøre seg selv mindre uunnværlige. Eksempelvis har menighetspedagogen tatt seg tid til å utvikle et babysanghefte, slik at hvem som helst kan steppe inn og lede babysangen. Hun forteller at deltakerne på babysangen har etablert et eierskap til både tiltaket og heftet, og at de derfor nå har mulighet til «å holde hjulene i gang selv». Menighetspedagogen har også opprettet en egen Facebookside, hvor deltakere kan kommunisere med hverandre i forkant av babysangmøter, slik vet de hvor mange som kommer. De kan også organisere hvem som skal kjøpe inn mat/annet. Ved å tilrettelegge et tiltak på denne måten, gjennom å utvikle materialer og «møteplasser», har menighetspedagogen frigjort noe kontakttid samtidig som hun har etablert en god ramme for kontinuerlig samarbeid med deltakerne.

«Tidsklemma» som mange ansatte i Bjørkefinken menighet opplever, har ført til vurderinger om hvorvidt det er hensiktsmessig å skjære ned på antall tiltak, og heller konsentrere seg mer om å videreutvikle innholdet i allerede gode tiltak. Det blir sagt at et mer intenst fokus på barn og unges *læring* er ønskelig. Menighetspedagogen forklarer at aktiviteter som styrker barn- og unges utvikling av «trua si» slik at de «bedre kan både tolke livet sitt og mestre det bedre» er et viktig (langsiktig) mål. På sin side syntes sognepresten at barna også må få tid til å «rekke å glede seg til et nytt tiltak, at de ikke blir overlessa ... de gode tiltakene drukner litt kanskje i mengden». I så måte er det mye som taler for å kutte ned på antall tiltak. Samtidig er ansatte i Bjørkefinken menighet opptatt av å kunne gi et tilbud som favner bredt. Det er derfor mye som tyder på at det å rekruttere frivillige for å

kunne opprettholde (og forbedre) trosopplæringstilbudet i menigheten, prioriteres framfor det å skjære ned på antall tiltak.

Den samme tendensen finner vi i Fossekallen menighet, som lenge har slitt med manglende deltakelse i aldersgruppen 12–18 år. Som nevnt er området hvor Fossekallen menighet ligger, kjennetegnet av at mange av innbyggerne bor der midlertidig, særlig gjelder dette småbarnsfamilier. Mangelen på deltakelse av barn i aldersgruppen 12–18 har dermed en ganske naturlig forklaring: utflytting. Allikevel er staben positivt innstilt til å utarbeide flere tiltak for denne aldersgruppen, fordi de mener at det er viktig å kunne tilby en helhetlig trosopplæring som er lokalt forankret. Om dette sier kapellanen: «Vi vil og kan og SKAL mer. Det er vel det det handler om. I utgangspunktet har vi gjort mye utover hva man kan forvente av så få – lite frivillighet også og egentlig begrensa midler. Men, vi er på offensiven...». Trosopplæreren deler kapellanens iver og innsatsvilje:

Man skal ikke gi seg så lett da, det er viktig å ha is i magen på en del ting. Hvis det går litt dårlig med et tiltak, og [vi] har hatt litt evaluering og sånn, så må man likevel tenke ok, vi må ta med et forslag til forbedringer videre og se om det kanskje går bedre til neste år. Man må ha litt sånn ... blikket retta fram, trosopplæringa handler jo også om å skape noen tradisjoner ... det er noe med å gi ting litt tid.

Som kapellanen nevner har også Fossekallen menighet slitt med å rekruttere frivillige og/eller foresatte som kan bidra i det lokale trosopplæringsarbeidet. «Mangel på frivillighet», «fravær av frivillighet», eller «tiltakene genererer ikke mye frivillighet», er et gjennomgående tema. Mange i staben etterlyser dugnadsånd og kollektivitet. Uten frivillige medarbeidere er det begrenset hva det faktisk er mulig å gjøre, uttrykker sognepresten. Han advarer mot å drive «litt sånn kunstig åndedrettshjelp ... i verste fall» og sikter med dette til at det er staben som har holdt liv i det lokale trosopplæringsarbeidet. Han understreker dette med å si at han «strengt tatt» ikke kan «beordres» til å være med på trosopplæringstiltak, men at «man ønsker jo også å lage et miljø rundt kirka si ... så går ting en stund, så lenge man har aktive folk i staben som holder det oppe».

Trosopplæreren håper at den forestående sammenslåingen kan åpne opp nye muligheter for frivillighet siden det (statistisk sett) kommer til å bli flere folk involvert. Samtidig vurderer hun å betale folk for å være med på å støtte opp om tiltak. Selv om frivillige da ikke lenger er frivillige (sånn formelt sett, siden de vil få betaling) er trosopplærer åpen for å gjøre noen utradisjonelle grep for å skape et mer stabilt trosopplæringsteam.

Bekymringer knyttet til oppslutning, tilbud og frivillighet blir uttrykt av ansatte ved alle feltarbeidsmenighetene. Generelt sett virker det som om menighetene er fornøyd med både oppslutning og tilbud i aldersgruppen 0–12 år, men at både tilbud og oppslutning i aldersgruppen 12–18 år (med unntak av Rødstrupen menighet) skranter noe. Menighetene er ikke innstilt på å redusere antall tiltak, for så og konsentrere seg nærmere om innholdsmessige justeringer (selv om dette har blitt vurdert). I stedet er arbeidet preget av høyt engasjement og vilje til å utvikle flere og bedre tilbud som fenger ungdommen. I så måte kan menighetene sies å ville ha trosopplæringsarbeidet «både i pose og sekk». Allikevel kommer det tydelig frem at mangel på frivillige er et utbredt problem. På tross av at mange staber viser seg å være svært fleksible i forhold til å støtte opp om trosopplæringstiltak (spesielt i gjennomføringen), eksisterer det usikkerhet omkring hvor lenge stabene kan holde dette tempoet oppe. I noen menigheter har vellykkede ledertreningsopplegg resultert i mange ivrige ungdomsledere, som senere jobber på frivillig basis. I

andre menigheter har grundig tilrettelegging ført til at enkeltaktiviteter blir drevet av foresatte/frivillige. Andre menigheter igjen vurderer å betale folk for å få opp «frivillighets-pulsen».

På tross av at det ikke mangler på det å tenke nytt og/eller utvikle og implementere nye strategier, er videreutviklingen som her nevnt, kanskje særskilt kjennetegnet av forholdsvis «løse» nettverk som samarbeider om enkelttiltak. Med andre ord, ansatte (og tidvis frivillige) støtter opp om gjennomføringen av enkelttiltak uten nødvendigvis å være med på å forme og utvikle disse. På denne måten er samarbeidet preget av en form for praktisk arbeidsdeling, og bidrar ikke i særlig grad til menighetenes videre læring og utvikling som et *felleskap*.

Oppsummering og drøfting

Gjennom å presentere ulike aspekter av menighetenes trosopplæring i praksis, har vi forsøkt å fange opp hvem som er med på trosopplæringen lokalt, hvilke arbeidsmetoder og/eller samarbeidsformer som eksisterer, samt utfordringer menighetenes ansatte opplever i det daglige arbeidet. I lys av den nasjonale rammeplanens forestilling om menigheten som et lærende fellesskap, har vi tydeliggjort de mest typiske praksisformene som kjennetegner ansattes deltakelse i trosopplæringsarbeidet. Med bakgrunn i det empiriske materialet skisserte vi følgende typologier: delegering, konsultering og kollaborering. Sett under ett kan vi konkludere med at alle de fire feltarbeidsmenighetene tok del i disse tre praksisformene, men at praksisene varierte i rekkevidde og regelmessighet menighetene imellom. Samtidig er det viktig å påpeke at en innenfor enkeltstående tiltak også kunne finne innslag av alle tre praksisformene. For eksempel kunne planleggingsfasen av et tiltak bestå i utstrakt kollaborering (også på tvers av profesjoner/menigheter), gjennomføringsfasen kunne preges av delegering (som regel av hovedansvarlig for tiltaket), mens etterarbeidet/evalueringen av tiltaket kunne bestå i konstruktiv konsultering, særlig med tanke på forbedring og videreutvikling.

Det er allikevel viktig å understreke at delegering, som innbefatter en tydeliggjøring av ansvarsforhold og arbeidsoppgaver, virker å være den praksisformen som menighetenes mest sentrale aktører regelmessig tar del i. Bakgrunnen for dette ligger i at mange trosopplærere og andre som er særlig involvert i trosopplæringen, føler at tiden ikke strekker til for å kunne involvere flere i staben på en mer demokratisk måte, i planleggingen og/eller gjennomføringen av tiltak. Således kan «tidsklemma» og effektivitetshensyn legge visse føringer for menighetenes valg av arbeidsform.

Mangel på frivillige har ført til at sentrale aktører i mange av menighetene er helt avhengige av at andre i staben hjelper til. I noen intervjuer ble det antydnet, særlig av sogneprestene, at trosopplæringen er en svært krevende virksomhet – og at egne arbeidsoppgaver og prioriteringer har bestemt i hvilken grad det har vært mulig å bidra meningsfullt. Sett i dette lys, kan vi anta at delegeringsmodellen fungerer godt ettersom det for noen ansatte rett og slett blir for krevende å være med under hele prosessen. Dette betyr ikke at ansatte ikke er med og bidrar der de kan. Generelt sett virker det som om ansatte ved alle fire feltarbeidsmenighetene er meget engasjerte i det lokale trosopplæringsarbeidet. Men, stort sett, preges engasjementet av at de «assisterer», «avlastet», eller utøver en rekke praktiske oppgaver under gjennomføringsfasen av enkelttiltak. Således reduseres mulighetene for en regelmessig kollaborering og tverrfaglig samarbeid.

Konsulterende praksiser er noe mer vanlig, og vi vil komme nærmere inn på denne arbeidsmåten når vi analyserer menighetenes evalueringspraksiser i neste del av denne rapporten. Ut i fra materialet presentert i denne delen kommer det frem at det ofte er de mest sentrale aktørene (trosopplærer,

menighetspedagog, eller kateket) som initierer tiltak og/eller samtaler hvor andre i staben (eller frivillige) blir konsultert. Konsulterende praksiser kan involvere personer som innehar en spesiell type kompetanse (eksempelvis pedagogikk eller teologi), som blir rådspurt og/eller trukket med i planleggingen/gjennomføringen av ulike tiltak. Konsulterende praksiser kan i så måte skape nye former for samarbeid som dreier i en kollaborerende og/eller tverrfaglig retning. Konsulterende praksiser kan også involvere ansatte/frivillige som har vært med på gjennomføringen av et tiltak. Hovedansvarlig for tiltaket ber da gjerne om tilbakemeldinger, både «ris og ros», som kan hjelpe ansvarlige å forbedre tiltaket til neste gang. I tillegg konsulteres stabens medarbeidere, formelt gjennom møtevirksomhet, eller mer uformelt «på gangen», og kan således benyttes som et slags kreativt og konstruktivt nettverk for sentralt involverte.

Ved å se det empiriske materialet i lys av den nasjonale rammeplanens forestilling om menigheten som et lærende fellesskap, fremkommer det visse spenninger. Det er tydelig at trosopplæringsarbeidet i menighetene er konstituert av aktører som er tydelig bevisste på, og har en forståelse av det lokale arbeidet. Ansatte deler synet på at trosopplæring er viktig og kan således sies å utgjøre et fellesskap som samler seg rundt en praksis. Samtidig er ikke alle like mye eller gjensidig involvert i praksis. Ved noen menigheter er det særlig trosopplærer/menighetspedagog som deltar og sørger for at lokale planer blir implementert. Trosopplæringsarbeidet er synlig under stadig utvikling, og menighetene (som enheter) kan som sådan sies og preges av «fortsatt læring og utvikling». Men, hvem lærer? Ut i fra Wengers teori om at deltakelse i en sosial praksis er den grunnleggende måten vi lærer på, kan vi tolke det empiriske materialet i retning av at det særlig er de sentralt involverte som lærer gjennom sine erfaringer med å forme, tilrettelegge, organisere og gjennomføre varierte tiltak. Andre ansatte i stabsnettverket lærer også gjennom varierende deltakelse, samt i inkluderende arenaer hvor erfaringer deles. Selv om det eksisterer innslag av arbeidsformer som representerer ideen om gjensidighet, og menigheten som et lærende fellesskap, kan ikke det lokale trosopplæringsarbeidet – generelt sett – karakteriseres slik.

5.4 EVALUERING OG ORGANISERT ERFARINGSDELING

Den nasjonale rammeplanen for trosopplæring, *Gud gir – vi deler*, understreker at evaluering er et viktig «redskap» i det lokale arbeidet. Gode evalueringspraksiser kan bidra til «å realisere de målene som er uttrykt i planen, og for videreutvikling av arbeidet» (s. 39). Selv om menighetens sentrale aktører utgjør hovedpersonene i evalueringsarbeidet, påpeker rammeplanen at også barn, ungdom og foresatte bør ta del i dette. De sistnevnte aktørene medvirker gjerne som deltakere eller frivillige i gjennomføringen av tiltak. I så måte innehar de viktige kunnskaper og erfaringer, som det lokale trosopplæringsarbeidet kan nyte godt av med tanke på videreutvikling. Rammeplanen fastslår at det derfor er viktig at trosopplæringen skjer «i dialog og med respekt, innlevelse og kreativitet slik at det skapes et læringsmiljø der planens intensjoner realiseres på en god måte» (s. 39).

Rammeplanen viser til at evalueringspraksiser, som inkluderer barn, unge og foresatte, muliggjør en styrking av menighetenes samarbeid med hjemmet – et annet viktig mål i trosopplæringsarbeidet generelt. Deltakelse i evaluering åpner for medbestemmelse og økt innflytelse over organisasjon, innhold og gjennomføring av enkelttiltak. På denne måten kan barn, unge og foresatte «ta del i kirkedemokratiet» (s. 28), og kultivere et medansvar for trosopplæringen lokalt.

I lys av rammeplanens fokus på evaluering, vil vi her presentere feltarbeidsmenighetenes evalueringspraksiser. Vi vil særskilt vektlegge hvilke former for evaluering som finner sted i menighetene (eksempelvis organisering, regelmessighet), og tydeliggjøre *hvem* det er som deltar i evalueringen. I tillegg introduserer vi et utvalg møteplasser, som eksisterer utenfor og/eller på tvers av menighetenes grenser. Møteplassene fungerer (ofte) som arenaer for erfaringsdeling blant menighetenes ansatte. I så måte utgjør disse alternative læringsmiljøer som kan bidra til å videreutvikle trosopplæringen lokalt.

Analysen av feltarbeidsmenighetenes evalueringspraksiser og organiserte erfaringsdeling er tett knyttet opp mot temaet fortsatt læring og utvikling. Ansattes evalueringspraksiser kan på sin side fortelle oss noe om hvordan, og på hvilke måter evaluering bidrar til videreutviklingen av menighetenes lokale trosopplæringsarbeid. Hvilke aspekter legges det vekt på? Og, i hvilken grad involveres deltakere/foresatte/frivillige? Hva skjer med evalueringene i etterkant? Brukes den i planlegging av tiltak? Og, hvis ja, på hvilken måte? Ansattes deltakelse i organisert erfaringsdeling, som den nasjonale trosopplæringskonferansen, fellessamlinger i prostiet, eller fagdager, utgjør på sin side alternative møteplasser hvor sentrale aktører møter likesinnede. Hva betyr disse møteplassene for menighetenes ansatte (som deltar på disse)? Hva skjer på disse møteplassene? Og, bidrar disse møteplassene til å styrke trosopplæring lokalt? Hvis ja, på hvilke måter? Dette er noen av spørsmålene vi prøver å belyse i denne delen av rapporten.

Evalueringspraksiser i feltarbeidsmenighetene

Rødstrupen fremstår som en menighet som har utarbeidet gode rutiner på evaluering. Spesielt har de godt organiserte rutiner på evalueringsbiten av de store breddetiltakene og nye tiltak. Menighetspedagogen uttrykker allikevel at de kan bli enda flinkere, og nevner her at regelmessigheten av evaluering på noen tiltak kan forbedres. I den lokale planen står det nemlig at det skal foregå en organisert evaluering etter hvert tiltak, og at det innen 10 dager skal sendes ut et evalueringsskjema. Dette skjer ofte, men ikke alltid.

Et elektronisk evalueringsskjema ble utarbeidet av en tildeligere ansatt ved Rødstrupen menighet og sendes ut via epost (Questback) til deltakere/foresatte i etterkant av et tiltak. Menighetspedagogen forteller at evalueringsskjemaet er «enormt omfattende» (det inneholder rundt 100 spørsmål), og således er i overkant av hva deltakere/foresatte har tålmodighet til å gjennomføre. Grunnet en svært dårlig svarrespons, har hun planer om å «koke ned» skjemaet slik at det inneholder de mest essensielle spørsmålene som: var tiltaket langt nok (skulle det vært kortere/lengre), hvilke aktiviteter likte du/likte du ikke osv. For 8-åringene, for eksempel, benytter hun seg nå av «smilefjes og surt fjes» funksjonene. Menighetspedagogen forklarer at evalueringsskjemaer blir sendt ut til deltakere for at de ansvarlige skal kunne danne seg et godt oversiktsbilde over hvordan et tiltak har fungert, om deltakerne hadde en god opplevelse, og hvorvidt visse justeringer bør gjøres i forkant av tiltaket neste gang det arrangeres.

Samtidig understreker menighetspedagogen at «tidsklemma» er en merkbar faktor i evalueringsarbeidet. Hun forteller

Det er så tette planer at jeg rekker liksom bare akkurat å gjennomføre et tiltak før ... Vi går fra muntlig evaluering i stabsmøte – jeg rekker ikke skrive ferdig notatene engang før jeg er over i et nytt møte med planlegging av et nytt tiltak ... hvor jeg må sette meg ned og lage evalueringsskjema for første gang, så MÅ jeg ha litt tid til å tenke på hva det er jeg ønsker tilbakemelding på.

Som oftest brukes evalueringene som en slags «realitetssjekk» i etterkant av et tiltak. Eksempelvis, stemmer inntrykket menighetspedagogen hadde av tiltaket overens med barnas opplevelse av tiltaket? Basert på evalueringene skriver menighetspedagogen ned ting som fungerte/ikke fungerte, observasjoner tilknyttet tidsrammen, og kommentarer på innhold. Dette blir lagret i en evalueringsoversikt som blir tatt frem når det nærmer seg planleggingen av samme tiltak året etter, og bidrar til å justere/forbedre tiltaket. På denne måten fungerer evalueringene også som et planleggingsverktøy til neste års gjennomføring.

Kateketen forteller at han også tar i bruk evalueringsskjemaer i etterkant av tiltak. Samtidig nevner han at siden ungdommen allerede er svært aktive på sosiale medier, faller det naturlig å benytte seg av disse kanalene i evalueringsarbeidet. Han forteller at han bruker Facebook spesielt, og har etablert flere «grupper» i etterkant av tiltak. På denne måten kan deltakere, ungdomsledere og frivillige være med på evalueringen. I tillegg mottar menighetspedagog og kateket ofte skriftlige evalueringer på epost fra foreldre, frivillige og ungdomsledere, som har vært med som medansvarlige. Det hender også at det arrangeres evalueringsmøter med medvirkende (eksempelvis ungdomsledere eller foresatte) i etterkant av et tiltak.

I forkant av tiltak blir det organisert et eget planleggingsmøte hvor de mest sentrale aktørene medvirker. Under dette møte går hovedansvarlig igjennom evalueringene fra året før. Kateketen forteller at denne prosessen har blitt godt integrert de siste 5–6 årene og at de har blitt flinkere til å bruke evalueringene mer aktivt i planleggingsarbeidet. Dette kommer tydelig frem under forskers observasjon av Lys våken planleggingen ved Rødstrupen menighet. Kateketen, som var hovedansvarlig for tiltaket, gikk grundig igjennom fjorårets evalueringer sammen med menighetspedagog og vikarierende kapellan (som også er med på tiltaket). Til hjelp hadde kateketen med seg et evalueringsskjema som han delte ut til alle som deltok på møtet. Evalueringsskjemaet inneholdt refleksjoner, omkring blant annet oppslutning, kommunikasjon, frivillighet, PR osv., som medvirkende hadde gjort seg/skrevet ned under fjorårets Lys våken. Refleksjonene i evalueringsdokumentet utgjorde grunnlaget for å justere årets program. Kateketen hadde med seg fjorårets Lys våken program, og hadde også laget et utkast til årets program som han kalte «Lys Våken 2014: Et forsøk...». Han ba om kommentarer på forslaget, og delte også noen pedagogiske og teologiske refleksjoner knyttet til innhold, planlegging og gjennomføring. Disse var også nedskrevet på egne ark og ble delt ut til deltakerne på møtet. Kateketen inviterte de medvirkende til å bidra med sine innspill/perspektiver på disse.

Kateketen gikk videre igjennom ansvarsfordelingen og rutiner meget detaljert, mye på grunn av at den vikarierende kapellan – som er ny i dette tiltaket – skulle få en god oversikt. Med hensyn til medvirkning av andre ressurspersoner (frivillige) hadde kateketen allerede satt opp en «frivillighetsplan». I forkant av planleggingsmøtet hadde han ringt til et utvalg frivillige for å be dem om å bistå staben i dette tiltaket. De som hadde takket ja fikk utdelt ansvarsområder over telefon (eksempelvis, ansvar for rydding, matlaging, kirkekaffe, nattevakt, lede aktiviteter). Mange av de frivillige hadde allerede, over flere år, vært med på å organisere Lys våken. Kateketen mente at dette var en stor fordel fordi «[nå] eier [de] det tiltaket ... [og] da slipper jeg å orientere folk hele tiden om opplegget». Listen over frivillige og deres ansvarsområder ble presentert til menighetspedagogen og vikarierende kapellan. På denne måten fikk de allerede nå full oversikt over hva de enkelte medvirkende skal bidra med.

Det ukentlige stabsmøte inneholder også et fast innslag om trosopplæringsarbeidet. Som regel orienterer menighetspedagogen og/eller kateket om «siste nytt» på trosopplæringsfronten. Staben deltar aktivt med å gi konstruktive tilbakemeldinger/evalueringer (slik forsker var vitne til under stabsmøtet etter tårnagenthelg). En sammenfattende vurdering blir skrevet ned av menighetspedagog eller kateket, og deretter arkivert i en «erfaringsbase». Stabsmedlemmer har muligheten til å gå inn i denne «erfaringsbasen» og legge til sine egne vurderinger.

Menighetspedagogen forteller at de *alltid* har en evalueringsrunde på hvordan arrangementer har gått. Dette gjelder også søndagsgudstjenester, begravelser osv., og er derfor uavhengig av hvor mange i staben som faktisk var til stede eller medvirket. Orientering og evaluering av trosopplæringsarbeidet inngår derfor som ett av mange ledd i en allerede etablert stabs-evalueringspraksis. Menighetspedagogen opplever denne praksisen som meget positiv fordi den fører til at staben – kollektivt – jobber sammen for at arrangementer skal gå bra/forbedres, og gir videre opphav til en følelse av at «alle blir pålagt et slags ansvar ved at det presenteres i plenum».

I Toppmeisen menighet var det særlig menighetspedagogen som initierte og ledet evalueringsarbeidet. Evalueringen var kjennetegnet av organiserte møter hvor de som var involvert i gjennomføringen, deltok. Til en viss grad var også frivillige til stede på evalueringsmøter, men bare i den grad vedkommende hadde anledning. Det var også utviklet rutiner (SMS og epost) for å innhente kommentarer fra de frivillige som hadde vært engasjert i enkelttiltak. Fordi Toppmeisen menighet ligger i et tettsted med små forhold, fungerte også den «tilfeldige» kommunikasjonen – som ofte fant sted på kjøpesentra eller i forbindelse med friluftslivsaktiviteter.

De i staben som er involvert i trosopplæringen i Toppmeisen menighet formidler, som nevnt, en enighet om å utvikle tiltak som har høy kvalitet fra første gjennomføring. Evalueringsprosedyrene som er utviklet brukes derfor litt forskjellig, alt etter om tiltaket som evalueres regnes som vellykket og relativt fast tilrettelagt (når det gjelder form og innhold), eller om et tiltak er skrinlagt eller i en løst utviklingsfase. Evalueringsrutinene som forskeren fikk innblikk i og observerte ser i første rekke ut til å tjene forbedrings- og effektivitetsmål som angår neste års gjennomføring av de relativt faste og vellykkede tiltakene. Sognepresten fortalte:

Vi hadde en plan på når de ulike tingene skulle settes i gang. Og noe har blitt satt i gang før tida. Og så er det et par ting vi er på etterskudd med, tror jeg, i forhold til ting som ikke er startet opp ennå. Men vi har jo en grundig evaluering etter hvert tiltak, og der går vi gjennom alt i fra hvilke formingsaktiviteter passet eller syntes ungene var kjekke eller ble for vanskelige, til hvordan kan vi få enda bedre refleksjon med ungene, altså, rundt de ulike tekstene, vi snakker litt sånn om metode. Det er litt erfaringer på godt og vondt ... hva vi skal gjøre for å få ungene i tale. Og driver og øver oss på det. Men det handler mer om en revisjon og forbedring enn en voldsom endring på innholdsbiten.

Målet med enkeltevalueringene er å få skrevet ned hva som må endres til neste gjennomføring mens inntrykkene fortsatt er ferske. Som oftest blir sammendrag fra evalueringsmøtene arkivert i det elektroniske mappesystemet som er utviklet av menighetspedagogen, og som alle i staben har tilgang til. Menighetspedagogen ser ut til å gjøre det meste av det skriftlige videreføringsarbeidet, men forskeren observerte også delegeringer eller mer sidestilt fordeling av dette arbeidet. Rutiner er utviklet for årlig bruk av de enkelte dokumentene. Hovedfunksjonen ser ut til å være at det letter den praktiske justeringen/oppdateringen av planlegging, gjennomføring og evaluering fra år til år.

Sognepresten mente at evalueringene i noen grad også dreide seg om målsetting og måloppnåelse for enkelttiltakene, men innrømmet at dette kunne de sikkert gjøre mer av. På forskerens spørsmål om evalueringen inkluderer refleksjoner om målsettingene bør justeres eller endres, svarte sognepresten litt nølende: «det tror jeg nok ikke vi har snakket så mye om», og fortsatte:

For eksempel er målsettingen for Bo-hjemmeleiren for 6-åringene at de skal lære noe om Jesus som venn ... temaet er vennskap, ikke sant, det mellommenneskelige. De skal bli kjent med hverandre, og så skal de lære noe om Jesus som venn. Og vi har jo snakket om hvilke bibelfortellinger som er best å bruke for å oppnå det, men vi har aldri diskutert om det var en god målsetting å ha ... at de skal lære om Jesus som venn. Sånn helt overordnet. Når jeg tenker meg om, så har vi ikke diskutert det. Men jeg vil tro at det er bare fordi vi gjengs er enige om det valget, det har fungert. Men jeg tenker, når du spør, at vi godt kan gå gjennom målsettingene for de ulike tiltakene og se om vi fortsatt skal ha de samme målsettingene.

I Bjørkefinken menighet kommer det tydelig frem av intervjuene at ansatte ønsker å etablere bedre rutiner på evalueringsarbeidet. Kateketen forteller at de må bli flinkere til å organisere regelmessige møter i etterkant av tiltak. Dette skjer av og til, men ikke alltid. Som regel er det de medvirkende som deltar på slike møter, spesielt kateket, sogneprest, menighetspedagog, og av og til tilsatte i trosopplæringsutvalget hvis de er spesielt involvert. På de formelle evalueringsmøtene som har blitt arrangert, har det blitt diskutert hvorvidt endringer bør gjøres, eller om samme opplegg/program kan bli brukt til neste år. Stort sett dreier evalueringen seg om i hvilken grad de involverte (ansvarlige) oppfattet tiltaket som vellykket. Oppslutning er et sentralt tema og er i stor grad med på å avgjøre hvorvidt et tiltak blir oppfattet som vellykket. I tillegg er de praktiske aspektene ved gjennomføringen gjenstand for å måle graden av vellykkethet (eksempelvis: var det nok/for lite mat, hadde vi nok/for få frivillige, var lokalet velegnet for aktivitetene, hadde vi nok/for få aktiviteter osv.). De praktiske aspektene ved gjennomføringen av et tiltak er også det som utgjør fokuset når tiltaket orienteres om på stabsmøtene.

Ansatte i Bjørkefinken menighet praktiserer (oftere) uformell evaluering. Dersom to eller flere har vært aktivt involvert i et tiltak, møtes de gjerne til en kjapp prat på kontoret, i lunsjen, eller i pauser for å snakke om tiltaket. Samtidig nevner kateketen at en ofte er «litt sånn utlada etter disse her tiltakene, så det er ikke alltid man har det helt klart for seg».

Det hender at ansvarlige møtes i forkant av et tiltak «for da er det noe med å trekke trådene fra sist gang ... i forhold til det innholdsmessige og barnas opplevelse av ting, en får litt tid til å se det i perspektiv og da er det enklere å snakke om det fordi det påvirker hvordan vi planlegger neste tiltak». Dessverre er det ingen «kultur» i Bjørkefinken menighet for å bruke tid til å skrive ned evalueringene, men det «går mer på hukommelse». Det kan virke som om den uformelle formen for evaluering gjør det vanskelig å etablere gode praksiser på det skriftlige videreføringsarbeidet. Kateketen uttrykker at ansatte i Bjørkefinken menighet er

... for dårlige, rett og slett, på å ha evalueringsmøte rett etterpå og så skrive ned, vi klarer det av og til men som oftest ikke. Jeg prøver jo å lage kjøreplaner for tiltakene og da er det jo egentlig ganske lett og gå inn å evaluere. Men ... tida ...

«Tidsklemma» blir også understreket av menighetspedagogen, som sier: «vi skulle vært enda flinkere til å evaluere. Jeg har veldig det i bakhodet at å evaluere er viktig for når du skal gjøre det [tiltaket] til

neste år igjen, så har du glemt det, hvis ikke du har skrevet det ned da, ikke sant? Tiden strekker ikke til for å si det sånn».

Når det gjelder evalueringspraksiser myntet på deltakere, forteller kateketen at de i forbindelse med Lys våken (det første året dette ble arrangert) lagde et evalueringsskjema som de gjennomgikk svært nøye etterpå. Det har også hendt at hun mer sporadisk har utarbeidet et evalueringsskjema beregnet på deltakere. Men, generelt sett finnes det ikke noe formalisert evalueringsoppsett eller gode rutiner på evaluering rettet mot deltakere.

I den grad frivillige (ofte foresatte) er med på tiltak, skjer evalueringen mer umiddelbart og spontant etter at et tiltak er avsluttet. Dette er fordi mange i staben opplever at det er vanskelig å kalle inn frivillige til å delta på mer formelle møter (som gjerne blir holdt i arbeidstida). Av denne grunn er det som oftest kun ansatte i staben som deltar på de mer formelle evalueringsmøtene.

Tilbakemeldinger fra frivillige/foresatte er i så måte mer uformelle og usystematiske og karakteriseres av kateketen som å ta del i «løs prat etterpå». Fordi Bjørkefinken menighet ligger på et mindre sted, hvor folk kjenner hverandre og prater sammen, mener ansatte at en kan gjøre seg opp en mening om hvorvidt et tiltak var mer eller mindre vellykket ved å fange opp «praten på bygda». Kateketen uttrykker at de ikke (ennå) har tenkt så nøye igjennom hvordan de skal integrere denne mer «løse» tilbakemeldingen. For øyeblikket blir tilbakemeldinger fra frivillige/foresatte ikke skrevet ned eller «lagret» på noen som helst måte.

Generelt sett er ansatte i Bjørkefinken menighet meget bevisste på at de skal bli flinkere til å utvikle organiserte, mer formelle og regelmessige evalueringspraksiser. Særlig det skriftlige aspektet blir trukket frem. Ansatte etterlyser også mer organisert evalueringsarbeid hvor frivillige blir inkludert. Kateketen påpeker at de frivilliges opplevelser og erfaringer er en viktig informasjonskilde som kan gagne arbeidet med å videreutvikle og forbedre lokale tiltak.

Lignende evalueringspraksiser (eller mangel på disse) finnes også i Fossekallen menighet. Som regel er det trosopplærer og kapellan som initierer, leder og deltar i evalueringsarbeid, men det er ikke innarbeidet regelmessige rutiner eller systematikk i dette. Trosopplærer forteller at etter et tiltak, «hvis vi er veldig flinke så tar vi en grundig evaluering, og hvis ikke vi er så flinke så blir det litt raskere – muntlig». Grundig evaluering betyr i denne sammenheng å organisere et mer formelt møte i etterkant av et tiltak hvor alle de involverte i staben deltar. Trosopplærer trekker frem at mentoren de hadde ved Fossekallen menighet var veldig nøye på dette med evaluering, men at det i begynnelsen av trosopplæringsarbeidet var viktigst å «få tiltakene opp å stå». Hun «drømmer om» å ha muligheten til sette av mer tid til evalueringsarbeidet. Det kommer frem at det krevende arbeidet med regnskap/budsjett og fakturaer tar fokuset vekk fra grundig evalueringsarbeid.

I etterkant av et tiltak «puster man bare ut», forteller kapellanen når forsker spør om rutiner på evalueringsarbeidet. Han deler trosopplærerenes ønske om å innarbeide bedre rutiner, samtidig som han understreker at siden mange av tiltakene har blitt gjennomført flere ganger så «går det liksom litt av seg sjøl da». En muntlig, uformell evaluering er således (muligens) oppfattet som tilstrekkelig når det gjelder godt etablerte tiltak.

Organisten har en litt annen oppfatning av evalueringsarbeidet. Til spørsmålet om evalueringspraksiser forteller han at evalueringer foregår «jevnlige» og at «de som har vært involvert

som ledere har vært flinke til å evaluere de tiltakene vi har gjort». Han har selv vært med på evaluering av Lys våken og babysang, tiltak han er godt involvert i. Møtene består i hovedsak av å diskutere hvorvidt et tiltak har fungert eller ikke (gjerne ved å fokusere på praktiske aspekter, eks. deltakelse, ressurser, tidsbruk). Organisten forteller at referat blir nedskrevet (og lagt i en trosopplæringsmappe). Referatet blir hentet frem igjen i forbindelse med planleggingsmøter av samme tiltak (eks. Lys våken). Han mener at målet med evalueringen er å forbedre aktiviteter som inngår i tiltak. Det er mulig at organistens motstridende oppfatning av evalueringsarbeidet er preget av at han er involvert i forholdsvis få tiltak. Trosopplærer, som på sin side har en fot innenfor de fleste tiltakene som iverksettes i menigheten, opplever nok derfor uregelmessigheten av det grundige og organiserte evalueringsarbeidet noe sterkere.

Trosopplæringen blir tatt opp som en egen post på de ukentlige stabsmøtene. Ansvarlige for ulike tiltak orienterer om hvordan de syntes at ting gikk og inviterer andre i staben til å bidra med sine inntrykk (hvis de var tilstede under tiltaket). Trosopplærer pleier vanligvis å være den som skriver ned stabens erfaringer/opplevelse av hvorvidt et tiltak har fungert, og integrerer disse kommentarene i sin egen rapportering av tiltaket. Sammenfattet referat blir lagret på et fellesområde som alle i staben har tilgang til. I tillegg nevnes det at staben også har en ganske uformell tone, og snakker derfor gjerne om trosopplæringstiltak utenom stabsmøter.

Evalueringspraksiser knyttet til deltakere/foresatte foregår både formelt og uformelt. Trosopplærer forteller at de har hatt god tradisjon på å sende ut epost til alle deltakere/foresatte for å få innblikk i hvordan de opplevde tiltakene, og også for å få innspill til forbedringer. Ofte konsentrerer evalueringene seg om praktiske anliggender (var tiltaket godt gjennomført), men også om barn/foreldre har følt seg «sett» og «hatt det bra». Evalueringen skjer også mer uformelt ved at tiltaksansvarlige snakker med deltakere/foresatte i etterkant av et tiltak.

Erfaringsdeling: Aktive møteplasser

I Bjørkefinken menighet blir det snakket meget varmt om den nasjonale trosopplæringskonferansen, som blir oppfattet som en årlig «happening». Konferansen blir videre beskrevet som en «inspirasjonskilde», et «kjempetiltak», en «høyde», og en «opplevelse» de ikke ville vært foruten. Mange i staben poengterer at de under trosopplæringskonferansen får mulighet til å se og høre hva andre gjør, dele erfaringer med folk fra andre menigheter, og også få en slags anerkjennelse for den jobben de gjør. Trosopplæringskonferansen har inspirert mange i staben til å tørre å eksperimentere med nye ideer, og sette disse ut i praksis på en måte som er tilpasset deres eget nærmiljø. I forbindelse med trosopplæringskonferansen i Oslo organiserer prostiet også en fagdag, som blir holdt dagen etter konferansen i Oslo. Fagdagen er åpen for alle ansatte og frivillige tilknyttet prostiet.

Prostiet har også organisert «fagdager» og en «inspirasjonsdag» for de som jobber med trosopplæring i prostiet. Disse har hittil ikke vært regelmessig organisert (ikke en årlig happening). Kateketen i Bjørkefinken menighet forteller at både fagdage og inspirasjonsdagen er en fin måte å tilbringe tid med andre i prostiet som er engasjert i trosopplæring. På lik linje med den nasjonale trosopplæringskonferansen (men på en litt mindre skala) får ansatte en mulighet til å fortelle om sitt arbeid, utvikle nye ideer til potensielt samarbeid, og dele vellykkede og ikke fullt så vellykkede erfaringer. Kateketen påpeker at fagdage og inspirasjonsdagen gir et nytt blikk på eget arbeid,

skaper en anledning for selvrefleksjon og gir ny giv. Også faglig utvikling blir fremhevet som en positiv konsekvens av det å dele erfaringer.

I 2014 organiserte trosopplæringskoordinator i prostiet for første gang et «Treffpunkt», en dag der ansatte og frivillige i prostiet møtes. Opplegget er organisert mest med tanke på at frivillige skal bli bedre sett som viktige ressurser i trosopplæringen, og at de på denne måten kan bli bedre integrert også i planleggingsfasen av enkelte tiltak. Videre bygger ideen «treffpunkt» på å bygge opp et nettverk av frivillige for å skape en større entusiasme rundt trosopplæringstiltak. Kateketen i Bjørkefinken menighet forteller at det er

... viktig å gi påfyll både til de frivillige og til de ansatte. Det er viktig å få se at det er flere som arbeider med det samme, at man ikke er alene. Måten vi arbeider på hos oss er bra, men det er jo fortsatt mye som kan gjøres annerledes. Og også få diskutere, hva det egentlig handler om – i det hele tatt å være kirke, hva er det vi vil? At en får input på det. For det er veldig vanskelig når du sitter rundt omkring på disse her små plassene – å huske at dette her er en del av en større helhet.

Noen av de ansatte i Bjørkefinken menighet bruker også sosiale medier (eks. Facebook) som en kreativ møteplass. Sosiale medier åpner for å kommunisere med andre trosopplærere, kateketer og menighetspedagoger i andre menigheter rundt omkring i landet. Det er derfor en enkel måte å utveksle ideer på, ettersom en ikke er avhengig av å planlegge tid og sted som passer for alle involverte (og grunnet geografiske avstander hadde dette vært svært vanskelig uansett). Samtidig signaliserer ansatte også at det å dele erfaringer og ideer over sosiale medier «ikke blir det samme som å snakke med deg». Det er altså noe eget ved det å komme sammen fysisk og dele erfaringer, som deling over sosiale medier ikke dekker.

Flere ansatte i Rødstrupen menighet pleier å delta på den nasjonale trosopplæringskonferansen, men spesielt er det menighetspedagog og kateket som deltar regelmessig (årlig). Menighetspedagogen mener at trosopplæringskonferansen er en av de mest inspirerende arbeidsdagene hun har i løpet av et år, «særlig fordi den alltid kommer rett etter Tårnagenthelg», sier hun og ler. I år (2014) skal også leder for menighetsrådet delta på trosopplæringskonferansen. Bredden av deltakelse fra Rødstrupen menighet kan bety at flere mener det er viktig å holde seg oppdatert, og få være med på utviklingen av dette feltet. Samtidig illustrerer dette engasjementet at trosopplæringskonferansen oppleves som en inkluderende plattform som favner bredt.

I tillegg til trosopplæringskonferansen, forteller menighetspedagogen at det eksisterer et eget trosopplæringsforum i prostiet (dette inkluderer også samarbeid med en menighet tilhørende et annet prosti). Trosopplæringsforumet møtes tre ganger i halvåret og konsentrerer seg i hovedsak om å ta opp temaer som føles relevant for utviklingen av trosopplæringen ved menighetene. I det siste har det vært mye snakk om frivillighet, særlig om gode måter å motivere frivillige til en mer regelmessig deltakelse/økt deltakelse. En annen sak som har vært oppe til diskusjon er påmeldingsavgifter knyttet til ulike tiltak. Deltakerne i trosopplæringsforumet vil gjerne enes om hvor mye påmeldingsavgiftene skal ligge på, slike at de «legger (seg) på en lik linje».

Fagdager hos prosten blir også nevnt som en aktuell møteplass. Her kommer kateketer, menighetspedagoger, og noen kapellaner sammen for å snakke og dele erfaringer. Menighetspedagogen forteller at fagdagene gir «inspirasjon» og «påfyll», og oppleves som et godt støtteapparat. Hun trekker spesielt frem at det er godt å ha mange som jobber med det samme

rundt seg, eller samlet på et sted, siden en «ofte kan føle seg litt alene». Det kommer ikke frem av intervjuet hvor ofte disse fagdage blir organisert.

I tillegg nevnes arbeidsveiledning (som foregår fast en gang i måneden) som en produktiv møteplass. Arbeidsveiledningen er ikke myntet på de som holder på med trosopplæring spesielt, men er i stedet en samling av kirkelig ansatte på tvers av både yrker og prostier (innenfor et bispedømme). Menighetspedagogen forteller at hun opplever at mye nyttig evalueringsarbeid og refleksjoner omkring eget arbeid gjøres her.

Lignende møteplasser blir brukt regelmessig av sentralt involverte i Toppmeisen menighet, og de deler oppfatningene om slike møteplasser som inspirerende og stimulerende. I Fossekallen menighet derimot, har det vært liten oppslutning rundt den nasjonale trosopplæringskonferansen, og også mindre regelmessighet av andre fellesmøter på prostiplan. Trosopplærer, kapellan og diakon fortalte at de deltok på den nasjonale trosopplæringskonferansen i startfasen, men at den i senere år ikke har blitt prioritert. Diakonen nevner at han har vært med på en del andre kurs som er tettere knyttet opp mot diakonifeltet, og trosopplærer uttrykker at hun ikke har kapasitet til å være med på noe særlig mer, og at «da søker man ikke nødvendigvis inspirasjon på nye tiltak heller». Samtidig trekker hun frem at hun har opplevd at trosopplæringskonferansen inneholder gode seminarer og kan inspirere til nytenkning.

Derimot forteller både kapellan og trosopplærer at de bruker ressursbanken aktivt, som ligger ute på den norske kirkes nettsider. Kapellan forteller at «å ha den banken er gull verdt ... den er så allsidig at man kan finne noe som funker på Røst og noe som funker her». Trosopplæreren, på sin side, uttrykker at hun er veldig fornøyd med innholdet i ressursbanken og bruker «banken» ofte som inspirasjon, og til å utvikle nye ideer. I så måte kan det virke som det i Fossekallen menighet legges vekt på tidsbesparende og mindre ressurskrevende metoder for å «innhente» nytt materiale til det lokale trosopplæringsarbeidet.

Av møteplasser av mer lokal art nevner kapellanen at de arrangerer fellessamlinger i prostiet hvor trosopplærere og kapellaner møtes for å diskutere konfirmantarbeidet og ledertrening. I hovedsak er det de tre samarbeidsenhetene i prostiet som jobber med dette. Kapellanen forteller at de har holdt på med dette i mange år slik at samarbeidet er godt innarbeidet. Trosopplærerne har også egne samlinger i prostiet (organisert av prostien), men grunnet mye vakanse har disse møtene vært mer uregelmessige i det siste. Trosopplæreren uttrykker at det er ønskelig med mer regelmessige møteplasser: «Vi trenger det fordi at vi må få snakket sammen, utveksle erfaringer, (og) sett om det er tiltak vi kan samarbeide på». Hun har selv tatt initiativ til egne samlinger med de to andre trosopplærerne i prostiet slik at de kan få utvekslet erfaringer.

Oppsummering og drøfting

Presentasjonen av feltarbeidsmenighetenes evalueringspraksiser og organiserte erfaringsdeling avdekker ulike arbeidsformer, organisering og grad av regelmessighet. Når det gjelder evalueringspraksiser kommer det tydelig frem at noen menigheter har etablert gode og grundige rutiner på dette. Rødstrupen menighet fremstår som eksemplarisk i så måte, selv om menighetspedagogen mener at de kan bli enda flinkere. Organiserte evalueringsmøter finner sted blant medvirkende i etterkant av tiltak, og inngår som et fast innslag på de ukentlige stabsmøtene. Det er også opparbeidet meget gode rutiner på evaluering der deltakere (og andre medvirkende,

eksempelvis frivillige og ungdomsledere) får mulighet til å kommentere på innhold og foreslå forbedringer. Varierte metoder brukes i dette arbeidet, fra avanserte elektroniske spørreskjema (Questback), til smilefjes og surt fjes for de helt minste, til bruk av sosiale medier for å kommunisere med ungdommen. Medvirkende ungdomsledere, foresatte og frivillige blir også invitert til organiserte møter i etterkant av tiltak, slik at de ansvarlige får kjennskap til deres erfaringer og opplevelser. På denne måten er videreutviklingen, og forbedringen av tiltak i høy grad basert på erfaringsdeling som involverer et bredt nettverk av aktører.

Som forsker var vitne til under observasjonsstudiet av Lys våken-planleggingen, brukes evalueringene også svært aktivt i planleggingen av tiltak. Det kom tydelig frem at faste rammer for planlegging var godt etablert. Selv om kateketen fremsto som den som var hovedansvarlig for planleggingen, var arbeidsformen preget av dialogisk samspill der deltakerne utøvet medbestemmelse gjennom sine refleksjoner og innspill.

Også Toppmeisen menighet fremsto som ganske systematisk med hensyn til etablerte evalueringspraksiser. Selv om involveringen av deltakere (særlig barn og unge) ikke var fremtredende (i alle fall ikke ut ifra det som kom frem i empirien), var det tydelig at evalueringen som fant sted var godt organisert og regelmessig. Gode rutiner var også etablert med hensyn til skriftlig videreføring, og, som tidligere nevnt, har menighetspedagogen mye av æren for det elektroniske mappesystemet, som også inneholder mapper for evalueringer. Evalueringspraksisen i Toppmeisen menighet inkluderte også et mer uformelt aspekt, spesielt i forhold til tilbakemelding fra deltakere/frivillige. Uformelle samtaler ble derimot ikke systematisk nedskrevet.

Det uformelle aspektet kan sies å være den evalueringspraksisen som preger Bjørkefinken og Fossekallen menigheter. Selv om begge menighetene tidvis arrangerer organiserte evalueringsmøter med medvirkende i enkelttiltak, er det allikevel atskillig vanligere at den uformelle samtalen finner sted. Dette gjelder både mellom ansvarlige og medvirkende i tiltakene, og mellom ansvarlige og deltakere – selv om kateketen i Bjørkefinken og trosopplærer i Fossekallen menigheter forteller at de innhenter tilbakemeldinger også via epost eller spørreskjema. Hovedansvarlige for trosopplæringen i begge menigheter uttrykker at de ønsker å forbedre evalueringspraksisen. Særlig blir de manglende rutineene på nedskrivning og involvering av frivillige fremhevet av kateketen i Bjørkefinken menighet.

Generelt understreker ansatte i feltarbeidsmenighetene at tidsmangel er et problem med hensyn til å gå enda grundigere til verks i evalueringsarbeidet (selv i menigheter hvor grundig evaluering foregår regelmessig). «Tidsklemma»-aspektet blir særlig tydelig i menighetene hvor den uformelle samtalen preger evalueringsarbeidet.

De lokale evalueringspraksisene kan i lys av Wengers teori om et lærende fellesskap (1998) oppfattes som en «ressurs» på lik linje med lokale planer. Særlig i menigheter hvor evalueringsarbeidet foregår på en systematisk og organisert måte, utgjør «praksisen» en sentral del av arbeidet med trosopplæring. Vi snakker her ikke bare om «dokumentene» som brukes i evalueringsarbeidet (spørreskjema, referater osv.), men også om de etablerte rutineene for planlegging/evaluering – hvilken form disse tar, hvem som er med, og hvordan evalueringene brukes.

I menighetene hvor evalueringsarbeidet skjer mer tilfeldig og uformelt, er det vanskeligere å se dette som en fungerende «ressurs» for ansatte. Særlig med tanke på at det er mangelfulle praksiser på

nedskrivning. Erfaringsdelingen involverer kun de som deltar i samtalen, og er derfor begrenset som en felles «ressurs» i omfang og videreføring.

Når det gjelder evalueringens innhold, og på hvilke måter denne bidrar til videreutvikling av menighetens lokale trosopplæringsarbeid, preges evalueringsarbeidet i menighetene særlig av praktiske og innholdsmessige justeringer (dvs. aktiviteter, tidsbruk, ressurser). På denne måten minner menighetenes evalueringsarbeid, og læringen som finner sted i forbindelse med dette, om Chris Argyris og Donald Schöns begrep enkeltkretslæring (1978). Enkelkretslæring innebærer at justeringer og videreutvikling tar utgangspunkt i handling og erfaring. Dersom erfaring bærer preg av at «noe må gjøres» for at handlingen skal fungere bedre, justeres handlingen. Læringen her er at handling fører til erfaring, som legger grunnlaget for nye handlinger. Sett i lys av menighetenes evalueringsarbeid er det særlig spørsmålene «hva funket», «hva funket ikke», som legger rammene for hvilke justeringer som gjøres. Ambisiøse aktiviteter, utydelig innhold, mangel på frivillige, for eksempel, kan gi oppgav til erfaringer som igjen fører til justering/forbedringer av enkelttiltak.

Men, noen av menighetenes ansatte antyder også tilløp til Argyris og Schöns dobbelkretslæring. Begrepet dobbelkretslæring innebærer at man – i tillegg til å justere innhold med utgangspunkt i erfaring – vurderer overordnede mål, verdier og antakelser. I Toppmeisen menighet kom det frem i intervjuet med sognepresten at de kanskje burde se nærmere på selve målsettingen med tiltakene. Sitatet om temaet «Jesus som venn», illustrerer at målsettingene gjerne er «tatt for gitt» og ikke særlig diskutert blant ansatte i staben. Det er mulig at den nasjonale rammeplanens tydelige føringer med hensyn til innhold og målsetting bidrar til mindre kritisk refleksjon på lokalt plan.

Ansattes deltakelse i organisert erfaringsdeling, som den nasjonale trosopplæringskonferansen, fellessamlinger i prostiet, eller fagdager, oppleves (stort sett) som viktige møteplasser. Bjørkefinken og Rødstrupen menigheter, spesielt, tydeliggjør at møteplassene stimulerer behovet for å møte andre sentralt involverte, og inspirerer til kreativitet. Interessant er det også at slike møteplasser tilfredsstillende et behov for anerkjennelse. I lys av dette oppleves det ikke bare som svært viktig å kunne dele erfaringer, med hensyn til det å videreutvikle tiltak, men «delepraksisen» i seg selv har en støttende funksjon. Særlig det at det eksisterer et fellesskap på tvers av menighetene, blir tydeliggjort på disse møteplassene. Som tidligere nevnt, påpekte flere ansatte at det lokale trosopplæringsarbeidet av og til kan føles ensomt. Deltakelse på slike møteplasser bidrar dermed til å ha en samlende effekt og skaper rom for refleksjoner omkring målsettingen med trosopplæringsarbeidet.

De av menighetenes ansatte som opplever møteplassene på denne måten kan sies å delta i et lærende fellesskap (i Wengers betydning), som eksisterer utenfor og på tvers av menighetenes grenser. Møteplassene kjennetegnes av gjensidighet og kollektiv læring, deltakerne står sammen om virksomheten (selv om det kan oppstå konflikter eller uenighet om mål og midler), og de deler et sett med opparbeidede «ressurser» gjennom, eksempelvis, utveksling av lokale planer eller praksiser. I så måte deltar sentrale aktører i trosopplæringen også i andre læringsfellesskap (i tillegg til sine menigheter), hvor graden av gjensidighet og engasjement fremstår som noe mer slående og manifestert.

5.5 STYRINGSORGANERS FUNKSJON I TROSOPPLÆRING LOKALT

I denne delen av rapporten konsentrerer vi oss om styringsorganers funksjon i trosopplæringen lokalt. Spesielt vil vi belyse trosopplæringsutvalget-, menighetsrådet- og prostiets funksjon (prosten), og drøfte rollen til disse organene i videreutviklingen av trosopplæringen.⁶

Satt i perspektiv har menighetenes trosopplæringsutvalg og menighetsråd vært særlig ansvarlige for henholdsvis utformingen og godkjenningen av lokale planer. Menighetsråd har gjennom sitt arbeid også satt de overordnede rammene for det lokale planarbeidet. I så måte er det naturlig å tenke at disse organene har etablert et nært kjennskap til trosopplæringen, spesielt i reformens oppstarts- og gjennomføringsfase. Prostens rolle, i tillegg til å være arbeidsgivers representant overfor prestene, har også et ansvar for samordning i prostiet. Med menighetenes overgang til driftsfasen, hvor trosopplæringen utgjør en del av menighetenes ordinære virksomhet, er det derfor viktig å løfte frem på hvilke måter disse organene bidrar til fortsatt læring og utvikling, og hva de konkret gjør for å legge til rette for dette.

Trosopplæringsutvalgets funksjon i driftsfasen

Av de fire feltarbeidsmenighetene vi besøkte var det bare Toppmeisen menighet som hadde et fortsatt aktivt trosopplæringsutvalg. I Bjørkefinken menighet har trosopplæringsutvalget ikke hatt en tydelig eller aktiv rolle siden den lokale planen ble godkjent i 2012. Vi ble informert om at trosopplæringsutvalget møttes siste gang for rundt et år siden. Samtidig forteller kateketen at hun involverer trosopplæringsutvalgets medlemmer som viktige samtalepartnere i planleggings- og evalueringsarbeidet. Når vi spør nærmere om organiseringen av dette samarbeidet, kommer det frem at «samtalene» gjerne foregår telefonisk eller i form av tilfeldige møter «på butikken». Dette er ikke overraskende i og med at Bjørkefinken fremstår som en menighet som preges av en mer uformell arbeidsform (se del om evalueringspraksiser). Innholdet i disse samtalene er også begrenset til praktiske hensyn. Dette vil si at kateketen ber medlemmene i trosopplæringsutvalget om å bistå med, eksempelvis, rekruttering av frivillige, matlaging, vakt i kirken osv. Når det gjelder tilbakemeldinger i etterkant av tiltak er samtalene gjerne kjennetegnet av hvorvidt det har fungert med tanke på oppslutning, eksempelvis «det var et bra tiltak, mange barn kom!». Således er innholdet i plan/tiltak i mindre grad en del av disse uformelle samtalene.

I Fossekallen menighet har det tidligere eksistert et trosopplæringsutvalg som har vært felles for de to menighetene i enheten. Grunnet begrenset oppslutning (trosopplærer forteller at hun sliter med å få folk til å sitte i dette utvalget), har det ikke vært arrangert møter på en stund. For tiden er det stabene i de to menighetene som har gått inn i rollen som trosopplæringsutvalg, men det kommer ikke klart frem i intervjuene hva dette faktisk betyr i praksis (utover det som allerede er rapportert med hensyn til stabenes medvirkning i trosopplæringen).

Rødstrupen menighet har for tiden ikke et trosopplæringsutvalg. Men, som nevnt i delen om «Revisjon av lokal plan», har menighetsrådet inntatt denne rollen – men har også «på møteplakaten» en intensjon om å diskutere opprettelsen av et nytt trosopplæringsutvalg i menigheten.

⁶ Det innsamlede empiriske materialet belyser i svært liten grad fellesrådets-, daglig leders-, og kirkeverges funksjon i trosopplæring lokalt. I denne delen har vi derfor valgt å fokusere på styringsorganene respondentene la vekt på i intervjuene.

Toppmeisen menighet derimot, rapporterer at de har et aktivt trosopplæringsutvalg. Dette kan ha sammenheng med at det er menighetspedagogen som leder utvalget. Det kommer frem at frivillige har vegret seg for en slik oppgave. Samtidig blir det nevnt at trosopplæringsutvalget møttes mer regelmessig i reformens oppstartsfase, mens det de siste årene «bare» har vært ett eller to møter i halvåret. Trosopplæringsutvalgets arbeid har i hovedsak gått ut på å skaffe frivillige til gjennomføringen av ulike tiltak, og kan således minne om rollen Bjørkefinkens mindre aktive trosopplæringsutvalg utgjør. Men, med «ny giv» for tiltak for 13–18-åringene ser det ut til at møtefrekvensen i trosopp-læringsutvalget har økt igjen – ikke minst med engasjement fra ny menighetsrådsrepresentant, som fortalte litt om sin motivasjon for å være med i trosopplæringsutvalget:

Ja, for jeg er jo lærer selv, så det er jo pedagogikk – og jeg synes det er viktig. Jeg liker tanken på at det skal være noe hvert år, som fører dem inn i ... en invitasjon til kirka, hvert eneste år fra 0–18, med håp om at det kan få folk til å oppsøke kirka, da. Og så er jeg ganske opptatt av linken mellom de arrangementene i trosopplæringa og det frivillige arbeidet: Hva er det som skjer, er det noe kommunikasjon her, jobber de godt nok, de som har trosopplæringa, sammen med de frivillige, sånn at de som kommer på trosopplæringsopplegget, at de kommer seg over i det frivillige arbeidet – som på en måte er det som bærer en i hverdagen.

Menighetsrådets funksjon i driftsfasen

Menighetsrådet i Bjørkefinken menighet møtes regelmessig en gang i måneden. Etter at den lokale trosopplæringsplanen ble godkjent og menigheten gikk inn i driftsfasen (2012), har trosopplæringen i mindre grad blitt tatt opp som et eget tema på menighetsrådsmøtene. Menighetsrådsleder forteller at kateketen «av og til» kommer på menighetsrådsmøtene hvis det er noe spesielt som skal endres (større justeringer i lokal plan), eller for å be om hjelp til å rekruttere flere frivillige til ulike tiltak. Hun meddeler samtidig at menighetsrådet er positivt innstilt til det lokale trosopplæringsarbeidet og hjelper gjerne til med å starte nye tiltak ved å bidra med økonomisk hjelp. Hun legger til at «så lenge vi har penger skal vi nå bruke dem».

De som jobber mest med trosopplæringen i menigheten uttrykker et ønske om at menighetsrådet gjerne kan bli mer involvert, «offensive» og «ta mer initiativ» overfor trosopplæringen. Kateketen mener at man i menighetsrådet «burde man ta mer ansvar for å bringe det [trosopplæringen] opp som et tema jevnlig», uavhengig av om en fra staben er til stede. Hun erfarer at trosopplæringen kun blir tatt opp som eget tema når ansatte har tatt initiativ til å stille på et møte for å orientere om det lokale arbeidet. Hun opplever at hun «ikke blir invitert dit, uten at jeg inviterer meg sjøl».

Denne «trenden» kan ha ført til at sognepresten nå har foreslått «stabsinfo» som et eget punkt på menighetsrådets sakliste. Hun mener at et medlem fra staben alltid bør delta på menighetsrådsmøtene og informere om stabsaker, hvorav trosopplæringen utgjør en viktig del. På denne måten kan trosopplæringen bli integrert mer naturlig og skape en større bevissthet omkring trosopplæringen i menighetsrådet – noe mange i staben gir inntrykk av at mangler siden menighetsrådet er «veldig tradisjonelt ... [og] ikke er helt med på alt det nye». Samtidig blir det også fremhevet at menighetsrådet for all del ikke er motstandere av trosopplæringen: «Selv om de [menighetsrådet] ikke er noen pådriver for å ta opp og snakke om trosopplæring, tar de ballene som kommer da», og «hvis jeg spør om hjelp er de veldig positive», sier kateketen. Menighetsrådslederen forteller at de på sin side er svært positivt innstilt til det nye forslaget om «stabsinfo», ettersom det

«kan være litt greit for oss som sitter i menighetsrådet, og som ikke alltid er med på alle de forskjellige arrangementene, at man får tilbakemelding».

Lignende erfaringer knyttet til samarbeid med menighetsrådet blir uttrykt av sentrale aktører i Fossekallen menighet. Trosopplærer føler at det blir for tidkrevende å være den som tar initiativ til å gi orientering hele tiden. Hun mener derfor at menighetsrådet godt kan bli mer aktivt. Tidligere var menighetsrådet veldig involvert i forbindelse med at den lokale planen skulle skrives. Men, nå i driftsfasen, opplever trosopplærer at menighetsrådet kanskje ikke lenger er så godt oppdatert. Hun forteller at hun har informert om det lokale trosopplæringsarbeidet på et par møter, men fordi hun allerede har en så liten stilling (40 %) blir orientering til menighetsrådet av naturlige årsaker ikke høyt prioritert.

Samtidig uttrykker trosopplærer at hun gjerne deltar på menighetsrådsmøtene for å snakke om trosopplæringen. Hun har allerede nevnt for menighetsforvalteren at hun synes det er nødvendig å etablere et tettere samarbeid med menighetsrådet fordi

De [menighetsrådet] bare har godt av å vite hva som skjer ... det er ikke så mye de ser annet enn gudstjenestene, men det er jo mye mer enn det vi gjør. Jeg synes jo ikke at trosopplæringsarbeidet skal være så isolert som det kanskje er ... jeg tror ikke det står så ofte på sakslista [til MR].

Trosopplærer nevner også at det er ønskelig at menighetsrådet kan delta på Lys våken, «for å ta en nattevakt for eksempel», men også for å «være litt i det og få kjenne på at dette også er Den norske kirke». Hennes inntrykk er at tiltakene nok ikke er av så stor interesse for menighetsrådet, for «de er ikke de letteste å be til å være med på trosopplæringstiltak». Samtidig uttrykker hun at en kanskje ikke kan kreve et større engasjement fra menighetsrådet heller (på trosopplæringstiltak), siden de også har sine faste oppgaver å utføre.

I intervju med menighetsrådsleder i Rødstrupen menighet kom det frem at mange (i menighetsrådet) hadde inntrykk av at den lokale planen for trosopplæring var nokså ambisiøs. I arbeidet med å godkjenne den lokale planen var det særlig sognepresten som slo et varsko i denne retning, mens kateketen mente at planen var gjennomførbar. Menighetsrådsleder forteller at det var vanskelig å vite hvem en skulle høre på (også fordi at mange i menighetsrådet var relativt nye). Denne dynamikken resulterte i at det i menighetsrådet ble opparbeidet god kunnskap med hensyn til innholdet i trosopplæringsplanen.

I ettertid har menighetsrådet vært tydelige på at de ikke trenger å bli informert om mindre justeringer i planen, samtidig som de er klare på at dersom større endringer blir gjort, vil de gjerne vite om dette. Menighetsrådsleder forteller at de stadig har ansatte inne på menighetsrådsmøtene (det går på turnus) for å fortelle om arbeidet sitt. Det er da naturlig at de som er sentralt involvert i trosopplæringen (spesielt kateket og menighetspedagog) forteller om trosopplæringsarbeidet. I tillegg har daglig leder og sogneprest faste innslag på menighetsrådsmøtene, og daglig leder (især) pleier å orientere om trosopplæringstiltak. Alle orienterings-saker blir nedskrevet punktvis i et referat.

Som tidligere nevnt, i delen om «Revisjon av lokal plan», har menighetsrådet vært involvert i arbeidet med revisjon av den lokale planen (men, menighetspedagogen har som sagt påpekt at hun har savnet et eget trosopplæringsutvalg som kunne ha assistert henne i dette arbeidet).

Generelt sett opplever menighetsrådslederen at de har jobben «en del» med å støtte opp rundt ulike aspekter ved trosopplæringen i Rødstrupen menighet. En av sakene han fremhever at de jobber intenst med, er å få økt stillingen til menighetspedagogen, fra 70 til 100 prosent. Han nevner også frivillighet som et område de har jobben mye med å forbedre. De har den siste tiden aktivt brukt menighetsbladet og menighetens webside til å rekruttere. På websiden blir frivillige bedt om å krysse av på en liste over tiltak, og således indikere hvilke tiltak de kan tenke seg å bli involvert i. Men han opplever at dette er «en treg materie». Samtidig mener han at menighetsrådet er flinke til å stille opp (på tiltak), men «kanskje ikke så mye som ønska». Han forteller at hvert medlem i menighetsrådet har som mål å rekruttere tre personer til frivillige arbeid i menigheten – noe som menighetspedagogen har påpekt at han må minne rådsmedlemmene om.

Menighetsrådsleder er tydelig på at staben gjør en «fantastisk jobb» med trosopplæringsarbeidet i Rødstrupen. Han beskriver blant annet menighetspedagogen som et «funn» for menigheten. Imens er han også meget tydelig på at «det er stabens jobb å gjennomføre det [det som står i planen]».

I intervjuet med daglig leder kom det frem at hun regelmessig orienterer om trosopplæringsarbeidet på menighetsrådsmøtene. Hun har en fast post på sakslista, «Fra daglig leder», og siden hun er veldig opptatt av trosopplæringsarbeidet «lurer» hun det inn på MR-møtene. Daglig leder opplevde at menighetsrådet ble litt «frustrert» over henne i begynnelsen, siden hun «fortalte om barn og unge støtt». Hun la spesielt vekt på følgende:

Skal vi ha noen i kirkebenken senere, så må vi jo ha barn og unge med oss. Det nytter ikke å komme til dem når de er 18! Nå har det vært sukka og stønna over at det blir så mange trosopplæringsgudstjenester og trosopplæringa får alle pengene og sånt – det er da jeg liksom gjør opprør ... jeg bare smeller til med dette her: «Ja, men skal vi ha noen der så...» Jeg gir meg ikke ... Jeg kommer ikke til å gi meg så lenge jeg er ansatt HER. Det er ikke alle som har syntes at trosopplæring var SÅ viktig som vi andre syntes ... Men jeg tenker liksom at hva er det som gjør gudstjenesten dårligere fordi om den tilpasses barn og unge da? Ingen verdens ting!

På sin side deltar menighetspedagogen på 1–2 menighetsrådsmøter i løpet av året, i tillegg til sommer- og juleavslutninger, hvor det også blir mye snakk om trosopplæring. Hun opplever at engasjementet for trosopplæringen i menighetsrådet er stort. Samtidig skulle hun ønske at de involverte seg noe mer i praksis (eksempelvis, stille opp som frivillige på noen tiltak). Men hun nevner også at hun syntes de er «veldig flinke til å komme på trosopplæringsgudstjenestene. Så de ser arbeidet i praksis. Og de er også veldig flinke til å gi konkrete tilbakemeldinger underveis». Videre forteller hun at menighetsrådet er flinke til å støtte opp rundt nye tiltak. Hun viser til et eksempel der hun og kateketen hadde planlagt et leiopplegg for 17-åringer, men på grunn av de høye utgiftene trodde de begge at det ville bli vanskelig å gjennomføre det med mindre menigheten subsidierte en del av kostnadene. «Og det var de med på. Jeg tror at et annet menighetsråd ville sagt nei!».

I Toppmeisen menighet oppleves det at menighetsrådet er engasjert i det lokale arbeidet. Så langt har deres rolle vært å gjennomgå regelmessige referater fra trosopplæringsutvalgsmøtene, drøfte saker hvor stabens involverte i trosopplæringen ber om råd (og her har engasjementet og meningsutvekslingene i menighetsrådet gått høyt), og godkjenne den ferdigstilte lokale planen før videresending til biskopen.

Nestlederen i menighetsrådet sa seg godt fornøyd med kommunikasjonen mellom stab, medlemmene av trosopplæringsutvalget og menighetsrådet. Foreløpig har menighetsrådet ikke sett

det som nødvendig å etterlyse revisjon av planen, man har stolt på den fortsatte utviklingen som har blitt rapportert fra stab og trosopplæringsutvalg. Menighetsrådets nye representant i trosopplæringsutvalget uttrykket at hun ønsker å være tettere på både den praktiske og den utviklende siden av trosopplæringa, dette lover bra for rådernes videre engasjement i det lokale arbeidet.

Prostens funksjon i driftsfasen⁷

Prosten for prestene i Fossekallen menighet, snakker varmt om trosopplæringen og mener at den utgjør en «utrolig portal inn til deltakelse i kirkelig aktivitet og kunnskap, kultur og liv». Han forteller at han jevnlig arrangerer samlinger for trosopplærere i prostiet, men nevner at det har vært mindre regelmessig i det siste (særlig det siste året) grunnet mange utskiftninger i trosopplæringsstillingene. Målet med disse felles samlingene har vært å skape en plattform hvor trosopplærere kan utveksle erfaringer, gleder og skuffelser, men også for å få trosopplærere til å reflektere rundt «den store målsettingen». I den sammenheng forteller han at «det har vært mitt bidrag å sørge for å holde konsentrasjonen oppe». Neste fellesmøte skal finne sted på nyåret (2015). Da har prosten engasjert «Himmelhøyt», en organisasjon som holder kurs for blant annet trosopplærere, om hvordan de kan jobbe med markedsføring og kommunikasjon for å nå bredere ut og oppnå fruktbare resultater med sine tiltak.

Prosten trekker også frem en særlig utfordring de har i forbindelse med ressurser. Selv om prostiet har klart å rekruttere mange barn (spesielt alderstrinn 0–12 år) til sine trosopplæringstiltak, sliter de mer med å få med eldre barn. Dette har som konsekvens at midlene de får fra Den norske kirke bare strekker til en 20 prosent stilling i hvert sokn i prostiet. Således har 2 og 2 sokn blitt slått sammen til såkalte samarbeidsenheter. I tillegg forteller prosten at det derfor er helt nødvendig også å trekke inn kapellaner og diakoner «ganske aktivt» i trosopplæringsarbeidet. Han nevner at det kan være nødvendig å opprette hele stillinger (100 %) isteden, men da blir det selvfølgelig også færre stillinger. Samtidig kan dette være et smart valg siden de nåværende «småstillingene» har medført «mye utskiftninger og gjennomtrekk». Han håper derfor på at færre hele stillinger kan bidra til å gi mer kontinuitet i trosopplæringsarbeidet.

Videre nevner han at det i arbeidet med den lokale trosopplæringsplanen var mye aktivitet inn mot menighetsråd. Prosten er redd for – nå som arbeidet er godt i gang – at trosopplæringsarbeidet kan bli lagt på færre skuldre og at rådene mister den nærkontakten til trosopplæringsarbeidet som var etablert i planleggingsfasen. Han mener at det kan bli en utfordring og på ny integrere trosopplæringsarbeidet blant nyvalgte råd og uttrykker at det vil bli viktig (fremover) å gjøre nyvalgte menighetsrådsmedlemmer mer bevisste på hva som foregår i menighetenes barne- og ungdomsarbeid, siden «vi» er «helt avhengig [av] at reformen lever i bevisstheten til hele menigheten». Prostens varsko synes å speile utfordringene Fossekallen menighet for tiden sliter med. Vi har allerede nevnt at det virker å være få aktører som «bærer» det lokale trosopplæringsarbeidet, og at rådene (menighetsråd og trosopplæringsutvalg) oppleves som lite (eller) mindre aktive i driftsfasen enn det som var tilfellet i oppstarts- og gjennomføringsfasen.

⁷ Dessverre hadde ikke KIFOs forskere mulighet til å intervju prosten for prestene i Bjørkefinken menighet, fordi han under feltarbeidet var i permisjon. Vikarierende prost hadde nettopp startet, og hadde derfor ikke full oversikt over det lokale trosopplæringsarbeidet. Staben i Bjørkefinken menighet ga derimot inntrykk av at prosten var svært engasjert i det lokale trosopplæringsarbeidet, men gikk ikke i detalj i hva engasjementet konkret gikk ut på.

Prosten i prostiet Rødstrupen tilhører poengterer at prostiet har en gruppe «veldig dyktige trosopplærere», som både er entusiastiske og iderike i sitt arbeid med å utvikle gode trosopplærings-tilbud. Dessverre har han inntrykk av at det mangler litt på oppslutningssiden, slik at det går litt ressurser med på å drive «trøstevirksomhet ... og si liksom [til trosopplærerne] at «dere jobber godt», og «ikke ta dette personlig» og sånne ting».

Prosten er tydelig på at hans rolle stort sett er å representere prestene (å være rådgiver/leder for prestatjenesten). Han forteller at han har jobbet mye med å øke bevisstheten omkring trosopplæringen blant prestene i prostiet, og deres ansvar i dette (særlig sogneprester, i og med at de sitter i menighetsrådene som har et virksomhetsansvar for trosopplæringen). Samtidig nevner han at det har vært høye forventninger til prestene om at de skal delta i trosopplæringen på et nivå prestatjenesten kanskje ikke klarer å levere på. Han understreker at prestatjenesten ikke har fått ekstra ressurser for å bidra i trosopplæringsarbeidet, men at ressursene i stedet har blitt brukt til å opprette og drifte egne trosopplæringsstillinger. Prosten opplever således at han har talt litt til prestene «med to tunger»:

En kan ikke tenke at prestene skal stille opp på alle mulige arrangementer og sånn som trosopplæringen i menighetene går ut på, fordi at prestatjenesten er overbelastet i utgangspunktet. Og så har jeg samtidig måttet si til prestene at dere har – alle prester har trosopplæring som en del av sin arbeidsplikt, så dere må gå igjennom prioriteringene deres og se hva dere kan gjøre for å prioritere trosopplæringstiltak høyere opp på lista over gjøremål.

Med hensyn til møteplasser forteller prosten at han regelmessig (et par-tre ganger i året) organiserer fagsamlinger hvor prester og trosopplærere deltar (også nevnt tidligere av menighetspedagog i Rødstrupen). Målet er å få i gang «litt sånn tverrfaglig tenkning». I tillegg har han vært med på å etablere et trosopplæringsforum, som organiseres omkring en gang i måneden (menighetspedagog sier 3 ganger i halvåret). Også her møtes trosopplærere samt prester som er sentralt involvert i trosopplæringsarbeidet. Ellers nevner prosten at han deltar på de månedlige prostemøtene som holdes ved bispekontoret. Her er trosopplæring ofte oppe som tema. En av sakene som har vært diskutert er omfanget av prestenes engasjement i trosopplæringen. Prostene har også delt innspill og erfaringer i forbindelse med det å etablere en god samarbeidskultur i trosopplæringsarbeidet, på tvers av menighetene i prostiet. De siste møtene har bestått i å bestemme hvordan revisjonsprosessen skulle legges opp.

Om revideringen av lokale trosopplæringsplaner (som alle menigheter i prostiet har måttet gjennomføre i løpet av 2014), sier prosten at de er heldige som har en dyktig rådgiver på bispedømmekontoret som har hatt nær kontakt med ledere for trosopplæringsarbeidet i hver enkelt menighet. Prosten forteller at denne rådgiveren har sett alle utkast til revisjon, kommentert, og sendt tilbake til menighetene. Rådgiveren har visstnok også hatt et nært samarbeid med trosopplæringskoordinator i prostiet. På denne måten mener prosten at de har opparbeidet en god prosess og rutine på revideringsarbeidet av de lokale planene, i forkant av den formelle godkjenningen som biskopen står for.

Prosten forteller videre at biskopen har vært opptatt av å tydeliggjøre ledelsesforhold og ledelsesstrukturer i trosopplæringen. Prosten (og de andre prostene i bispedømmet) har støttet biskopen i denne beslutningen, som innebærer at det i hver trosopplæringsenhet «skal være tydelig hvem blant de ansatte som sitter i førersetet og [som] har det operative ansvaret for å iverksette

trosopplæringsplanen». Sett i lys av Rødstrupens fokus og praksis knyttet til en tydelig ansvarsfordeling innad i staben, kan det virke det som om biskopens «beslutning» har blitt godt integrert i det lokale trosopplæringsarbeidet.

Samtidig understreker prosten at det i spørsmål om videreutvikling av trosopplæringsarbeidet, er svært viktig at «dette kommer nedenfra». Med dette mener han at det først og fremst er trosopplærerne (og andre sentrale aktører) som er de som gjør seg konkrete erfaringer med hvordan ulike tiltak fungerer i praksis. Prostene, derimot, «må liksom passe oss for å tro at det er vi som sitter på toppen som vet mest og ... og best». I stedet mener han at prostene skal være behjelpelige med å tilrettelegge for at trosopplæringstiltakene (og målene med disse) kan realiseres.

Prosten for prestene i Toppmeisen menighet, mener at han i første rekke har en oppmuntringsrolle overfor menighetsstabene når det gjelder arbeidet med trosopp-læringen. I tillegg reiser prosten rundt til de forskjellige menighetene og deltar under gudstjenester. Ved disse anledningene, samarbeider prosten med en del trosopplærere slik at menighetenes trosopplæring blir godt synlig under gudstjenestene. Dette har foregått på litt forskjellige måter alt etter størrelsen på menigheten og hvor mange barn/unge som deltar i tiltak.

Prosten berømmet stabsmedarbeiderne som hver på sitt sted har utviklet de lokale trosopplæringsplanene. Han roser også trosopplæringskonsulenten på bispedømmekontoret og biskopens vektlegging av trosopplæringen.

Prosten oppfatter sin rolle som et mellomledd mellom bispedømmeplanet og den enkelte menighet. Han har utviklet arenaer og møteplasser på tvers av menighetsgrensene for å øke samarbeidet i prostiet. Mens det tidligere i prostiet var slik at bare prestene møttes én gang i måneden, har det i løpet av de seinere årene blitt etablert medarbeiderfelleskap også for de andre stillingskategoriene, og alle prostiets trosopplærere (med ulike stillingsbenevnelser) møtes nå 2–3 ganger i halvåret.

Prosten mente det var større utfordringer i prostiet omkring tiltak for 13–18-åringene enn for 0–12-åringene. Han hadde derfor bidratt til å utvikle et menighetsoverskridende samarbeid om konfirmanttiltaket. Her samkjøres planene, flere av aktivitetene og undervisningen foregår som fellestiltak – og alle menighetene i prostiet deltar på en felles avsluttende konfirmantleir om sommeren.

Prosten omtalte tiden som har gått fra de første menighetene kom med i trosopplæringsreformens forsøksfase til alle menighetene i prostiet fikk tildelt trosopplæringsmidler, som en oppstartsperiode. De siste par årene har menighetenes trosopplæring gått over i en konsolideringsfase, mente han:

Så det har vært mye eksperimentering i prostiet. Og de har jo etter hvert landa på en del sånne faste opplegg som er blitt årlige. Det er blitt innarbeida i folk at når barnet blir så og så gammelt, så er det de og de tingene som forestår og som de kan forvente å bli invitert til. Jeg tenker jo det har vært en veldig krevende periode med mye nytt for veldig mange, og – i tillegg til mange andre reformer i kirka – så det er jo veldig viktig å stabilisere dette, samtidig som det ikke må bli automatikk i alt dette. Det må jo startes nye ting hele veien. Samfunnet har jo endret seg. [...] Det er ikke sikkert alle disse aktivitetene skal vare SÅ lenge, kanskje nye ting må skapes. Men det er en litt mer sånn konsolideringsfase ... den nærmeste perioden, tenker jeg.

Prosten nevnte dessuten som svært positivt det nye samarbeidsklimaet som hadde oppstått ved at menighetene nå utvikler enkelte trosopplæringstiltak sammen. I det hele tatt gir intervjuet med prostene et svært positivt bilde av hvordan trosopplæringen har foregått og foregår i prostiet.

Oppsummering og drøfting

Styringsorganene presentert i denne delen av rapporten har belyst i hvilken grad trosopplæringsutvalg, menighetsråd, og prostiet (prosten) bidrar til trosopplæringens videreutvikling i driftsfasen. Dessverre kan det virke som om Fossekallens prosts varsko er i ferd med å virkeliggjøres i menighetene, med noen få unntak. Det at trosopplæringsutvalget kun er aktivt i én av de fire menighetene kan vitne om at dette styringsorganet har mistet noe av den nærkontakten som ble etablert i tidligere faser av trosopplæringsarbeidet. I Toppmeisen menighet, som er den av menighetene hvor et aktivt trosopplæringsutvalg eksisterer, kommer det frem at trosopplæringsutvalgets funksjon de siste par årene stort sett har dreid seg om å hjelpe til med de mer praktiske oppgavene. Det er dermed ingen av menighetene som har et trosopplæringsutvalg som deltar på flere nivåer (i arbeid med innhold, utvikling av nye tiltak, eller vurdering av fastsatte mål). I dette lys er det vanskelig å si at trosopplæringsutvalget bidrar meningsfullt til menighetenes fortsatte læring og utvikling i denne fasen av trosopplæringsreformen.

Når det gjelder menighetsrådene kan det synes som de selv kanskje tror at de bidrar noe mer, enn oppfatningen er hos sentrale trosopplæringsaktører i staben. Spesielt i Bjørkefinken og Fossekallen menigheter etterlyser staben mer initiativ og engasjement fra menighetsrådet. Sentrale aktører påpeker at bevisstheten om trosopplæringen må opp, og ser også gjerne at menighetsrådsmedlemmene mer aktivt kommer på banen ved å stille som frivillige på enkelttiltak. En ønsket konsekvens, av et mer deltakende menighetsråd, er jo nettopp økt bevissthet om trosopplæringen i praksis.

Menighetsrådene i Rødstrupen og Toppmeisen fremstår derimot som engasjert og uttrykker et godt kjennskap til menighetenes trosopplæring. I Rødstrupen menighet, spesielt, er det tydelig at det finnes etablerte strukturer og praksiser for erfaringsdeling og orientering om det lokale trosopplæringsarbeidet. I tillegg til at menighetsrådet mottar regelmessig informasjon fra menighetspedagog og kateket, uttrykker daglig leder en merkbar entusiasme om trosopplæringen som hun ikke nøler med å dele i menighetsrådssammenheng. Det kommer også frem at menighetsrådet, gjennom revisjonsarbeid, rekruttering av frivillige, jobb med økt stillingsandel for menighetspedagogen, og deltakelse på tiltak, støtter godt opp om det lokale arbeidet – og dermed er med på videreutviklingen av trosopplæringsarbeidet i menigheten. Menighetsrådsleders forestående deltakelse på den nasjonale trosopplæringskonferansen vitner også om at menighetsrådet ønsker å «spille på lag» med «trosopplæringsteamet», og ser seg selv som en del av dette fellesskapet i menigheten.

Intervjuene med prostene avdekker at de har god bevissthet om det lokale trosopplæringsarbeidet. Spesielt er det deres utvikling av nye møteplasser, for trosopplærere og andre ansatte, som fremstår som særlig relevant for den videre utviklingen av trosopplæring lokalt. Gjennom å etablere fagdager/andre samlinger oppmuntrer prostene til erfaringsdeling og samarbeid på tvers av menigheter og profesjoner. Som nevnt tidligere er sentrale aktører i trosopplæringsarbeidet meget positivt innstilt til slike samlinger, og det kommer tydelig frem at slike samlinger gir «ny giv» og vilje blant ansatte til å fortsette det lokale arbeidet.

Samtidig bør det nevnes at prostenes hovedansvar for prestene (og deres ve og vel) gjør det krevende å «forvente» et dypt engasjement i trosopplæringsaktiviteter. Det blir sagt at preste-tjenesten allerede er «overbelastet». Men, prostene mener også at det er viktig å øke bevisstheten om trosopplæringen blant prester. Tverrfaglige samlinger kan være et uttrykk for dette. Det er derimot noe uklart på hvilke måter prostene definerer «tverrfaglighet», eller «tverrfaglig arbeid», og om målet om en god «samarbeidskultur» på tvers av menigheter innebærer en tverrfaglig samarbeidskultur. Fra den innsamlede empirien kan mye tyde på at tverrfaglighet og tverrfaglig arbeid preges av at ulike ansatte leverer spesiell kompetanse til trosopplæringen, men deltar ikke i utformingen eller videreutviklingen av tiltak. Ideen om tverrfaglighet omfatter derimot også at de ulike faglige tilnærmingene inngår i dialog og deltar i en prosess rettet mot å forme eller utvikle nye måter virksomheten (her: trosopplæringen) kan fungere på. Som påpekt i en tidligere KIFO rapport (Schmidt 2012) kjennetegnes samarbeidet i så måte av «flerfaglighet», ikke tverrfaglighet.

I lys av dette er det mulig, tross gode intensjoner, at prostienes utvikling av tverrfaglige møteplasser egentlig legger til rette for flerfaglig samarbeid. Møteplassene bidrar like fullt til videreutvikling og fortsatt læring, også på tvers av menighetenes grenser, men kanskje ikke på den måten som den nasjonale rammeplanens forestilling om tverrfaglighet presenteres.

6 OPPSUMMERING OG KONKLUSJONER

Case-menighetene i denne studien gir oss gode nærbilder av hvordan trosopplæringsreformen har blitt implementert og hvordan den utvikles videre i den lokale menigheten. Gjennom surveyundersøkelsen får vi også representative data som sier noe om samarbeidsforhold, læring og revisjon av de lokale planene på landsbasis. Vi vil nå oppsummere noen av hovedpunktene, veksle litt mellom de kvalitative og kvantitative dataene, og se hvordan de innledende problemstillingene våre kan besvares.

Hovedspørsmålet er om trosopplæringen preges av fortsatt læring og utvikling. Det korte svaret er at, «ja», det skjer en videreutvikling, og «ja» det finner også sted en læring fra praksis, men her er det også et «men» i form av noen klare forbehold. Vi skal redegjøre nærmere for dette i teksten som følger, men innledningsvis nøye oss med et par antydninger: Trosopplæringsreformen har et sterkt innslag av plan- og målstyring, samtidig som den har en ideologisk overbygning som er preget av et sosiokulturelt syn på organisasjonslæring. Det er en spenning her som vi kan gjenfinne i den lokale menighetens reformerfaringer, en spenning mellom en hierarkisk oppgavespesialisert organisasjon og en ny tverrfaglig praksis som går på tvers av profesjons- og organisasjonsskillelinjer.

6.1 TROSOPPLÆRING SOM DEL AV MENIGHETENS ORDINÆRE VIRKSOMHET

Undersøkelsen har tatt utgangspunkt i menigheter som er i driftsfasen, det vil si at de hadde en godkjent trosopplæringsplan og har implementert reformen i sin ordinære virksomhet. I følge Kirkerådet var det 657 menigheter som våren 2014 var kommet i driftsfasen. Nesten en tredjedel av menighetene i surveyundersøkelsen hadde vært minst 2 år i driftsfasen.

Menighetenes størrelse varierer mye, men i gjennomsnitt er det 5–6 ansatte og trosopplæringsreformen har medført at mange nå opererer med en ny stillingsbetegnelse: «trosopplærer», eventuelt «trosopplæringskoordinator/medarbeider». En tredjedel av dem som svarte i surveyundersøkelsen har en slik stilling, mens de øvrige er «menighetspedagoger», «kateketer» eller har trosopplæring som en funksjon tillagt til en annen stilling (f.eks. presten). Det er svært ofte snakk om en deltidsstilling, eventuelt at stillingen har ansvar for flere enn én menighet. De fleste menighetene i undersøkelsen vår samarbeider med andre menigheter, men det er som oftest menigheter som tilhører samme fellesråd (kommune). Innenfor en menighet vil den praktiske gjennomføringen av trosopplæringstiltakene som regel kreve samarbeid med flere andre stabsansatte og frivillige.

Menighetene hadde i forsøks- og utviklingsfasen gjort mye nybrottsarbeid med å tilpasse forskjellige tiltak til sitt lokalsamfunn og finne brukbare samarbeidsformer i menigheten. Det hadde også vært en intens fase med utarbeidelse av den lokale trosopplæringsplanen og få den godkjent. Man kunne kanskje forvente at det mange steder skjedde en tilbaketrekning når trosopplæringen kom i driftsfasen og hovedansvaret var blitt lagt på en ansatt trosopplærer/menighetspedagog/kateket. Surveyen viser imidlertid at andre ansatte har blitt mer involvert i arbeidet med trosopplæringen, ikke mindre, i driftsfasen.

Når vi ser på de kvalitative dataene så gir de grunnlag for en viss nyansering av dette bildet. Tiltakene har nå blitt gjennomført og aktiviteten har økt. Dette har også krevd større innsats fra andre ansatte og frivillige, men ikke nødvendigvis slik at de deler på ansvaret. I case-menighetene får vi bedre

innsikt i hvordan de med hovedansvaret for trosopplæringen ofte føler seg «alene» om dette ansvaret, og at det brede samarbeidet som oftest dreier seg om utførelse av praktiske oppgaver eller en form for delegering av oppgaver som krever spesiell kompetanse. Den eneste som har et helhetsansvar og som til syvende og sist må rapportere om virksomheten er trosopplæreren.

Survey-undersøkelsen forteller også at tiltakene i hovedsak når ut til målgruppene. Oppslutningen har økt siden igangsettelsen, svarer respondentene. Når vi ser på kirkelige registerdata, er imidlertid ikke dette bildet entydig. Samtidig får vi høre fra case-menighetene at det legges ned et betydelig arbeid i informasjon og rekruttering. Begge undersøkelsene peker imidlertid på at ungdomsgruppen, spesielt etter konfirmasjon, representerer en stor utfordring.

6.2 DEN LOKALE PLANEN SOM «ARBEIDSREDSKAP»

To tredjedeler av menighetene sier at planen spiller en «betydelig rolle» i det praktiske trosopplæringsarbeidet. Etter survey-svarene å dømme, er det få trosopplæringsansvarlige som opplever at planen bare «har blitt lagt i en skuff».

I case-menighetene våre ser vi at planen faktisk brukes aktivt som arbeidsplan, koordineringsredskap, informasjonsmiddel og evalueringsinstrument. I en av menighetene hadde de visualisert hele planen i form av en tavle på veggen. Det var også eksempler på at familier fikk tilsendt i posten en forenklet utgave i form av et slags «årshjul», slik at de ble informert om kommende tilbud og arrangementer rettet mot barna.

Den kvalitative undersøkelsen viser også hvordan planen ofte må gjøres mer konkret når den skal tas i bruk og at den i noen tilfeller har vært altfor ambisiøs i forhold til ressursene (bemanningen) eller behovet (rekrutteringspotensialet). Vi skal se litt nærmere på hvordan planen blir utviklet gjennom bruk og gjennom evalueringer lenger ned. Her vil vi imidlertid slå fast at planens «redskapsfunksjon» innebærer en del justeringer og korrigeringer som blir en naturlig del av trosopplæringsarbeidet og at dette bekrefter planens «bruksverdi».

En annen måte å si dette på, er å vise til læringsteoriens vektlegging av at det utvikles «artefakter». Den lokale trosopplæringsplanen har blitt en svært viktig artefakt og den sørger for at noe av den lokale kompetanseoppbyggingen ivaretas på en personuavhengig måte («tingliggjøring»). Trosopplæringsvirksomheten institusjonaliseres også ved at det utvikles eller gis tilgang til andre «redskaper», det gjelder både nye rutiner når det gjelder skriftliggjøring og rapportering, opprettelse av elektroniske arkiver på lokale data-nettverk, Kirkerådets nettsider, elektroniske dokumenter og en nasjonal «ressursbank» for trosopplæringsfeltet, opprettelse av nye fora og faglige nettverk etc. Alle disse elementene representerer viktige artefakter som samler opp og gjør tilgjengelig den kunnskapen som bygges opp rundt trosopplæringen.

6.3 ARBEIDSFORMER OG FELLESSKAP

Som vi har nevnt ovenfor er samarbeid en forutsetning for at trosopplæringsplanen kan gjennomføres. Survey-undersøkelsen rapporterer om stor grad av tilfredshet når det gjelder samarbeidsforholdene, særlig internt i menighet og stab. Det er også slik at samarbeidet oppleves som bedre i menigheter med større staber (mer enn 10 ansatte). Her må vi kanskje legge til at det

også er mange av de aller minste menighetene (mindre enn 4 ansatte) som melder om godt samarbeid.

Samarbeidsrelasjonen til bispedømmekontoret vurderes som bedre enn prostekontoret. Vi vet ikke årsaken til at det er slik. Det er bispedømmerådet som er ansvarlig for å godkjenne planer og tildele midler. Bispedømmekontoret har også en egen rådgiverstilling som kan følge opp det lokale planarbeidet. I følge de kvalitative svarene har det vært stor tilfredshet med disse tilbakemeldingene. Prostekontoret har ingen formell rolle når det gjelder å utvikle og koordinere trosopplæringsarbeidet i menighetene, men prostiet utgjøres av de menighetene som har geografisk nærhet til hverandre og som derfor er potensielle samarbeidsenheter. Som vi skal komme tilbake til lenger nede, har prostekontoret også bidratt til å etablere møteplasser for erfaringsutveksling på tvers av menighetene. Imidlertid kan det synes som om prostiene ofte blir for store geografiske enheter, samtidig som det er få naturlige møtepunkter på prostinivå for trosopplærerne.

Den kvalitative undersøkelsen gir oss verdifull innsikt i hvordan det lokale samarbeidet om trosopplæringen arter seg konkret og hvordan det oppleves av de involverte. Som vi har vært inne på over så oppleves ikke samarbeidsrelasjonene som helt gjensidige og likestilte. Den trosopplæringsansvarlige opplever å bære et hovedansvar og føler seg ofte «alene» i dette, mens andre ansatte bidrar ved å gjøre avgrensede oppgaver uten å kjenne et «eierskap» til tiltaket, målgruppen eller trosopplæringen i sin helhet. Det er eksempler på nære samarbeidsrelasjoner mellom trosopplærere og en utvalgt alliert i stab eller menighetsråd. Trosopplæringen oppfattes imidlertid sjelden som et kollektivt ansvar for staben. Menighetsrådet har riktignok et overordnet ansvar, men befatter seg vanligvis med dette på et mer generelt nivå.

Menigheter er komplekse organisasjoner med ulike stillingstyper og spesialiserte funksjoner. De ansatte har ulike arbeidsgivere, ettersom prestene er statsansatte og etter siste kirkelovsreform har prosten som sin nærmeste leder, mens de øvrige er ansatt av fellesrådet. Det er en embetsstruktur og en rådsstruktur, og det er en oppgavedeling mellom menighetsråd og fellesråd (Askeland 1998). Arbeidsdelingen internt, profesjonsskiller og en opplevd ressursknapphet, legger ikke forholdene spesielt til rette for et dyptgående tverrfaglig samarbeid og ansvarsdeling. Andre tidligere evalueringer av trosopplæringsreformen og av den såkalte «prostereformen» har også pekt i samme retning. Samarbeidsformene er mer preget av «flerfaglighet» enn av tverrfaglighet (Schmidt 2012, Stifoss-Hanssen m.fl. 2013). Dette er heller ikke en organisasjon som så lett vil kunne omstille seg til en prosjektorganisert virksomhet. Vi stiller derfor et lite spørsmål ved hvor dekkende det er, når menigheten i den sentrale planen («Gud gir – vi deler») beskrives som et «lærende fellesskap».

Som vi har vist i presentasjonen av den kvalitative undersøkelsen, så synes det vanskelig å få etablert interne fora for kollektiv refleksjon over egen praksis og å utvikle et felles eierskap til trosopplæringsvirksomheten og en kollektiv beslutningsprosess når det gjelder videre utvikling. Menigheten eller staben som sådan kan kanskje beskrives som et «praksisfellesskap», men det er i så fall en svært «vid» definisjon av begrepet. Dersom vi holder fokus på de relasjonene og konstellasjonene hvor kunnskapsutviklingen faktisk skjer, bør vi i stedet se etter mindre grupperinger og samarbeidsrelasjoner. Vi har kalt dette «praksisnettverk», og vi finner slike innenfor menighetene, men også på tvers av menighetene. Dette skal vi se nærmere på i neste punkt.

6.4 FAGLIGE NETTVERK OG ALTERNATIVE FELLESSKAP

Trosopplæringsreformen har ikke bare medført nye stillinger (brøker) og stillingsbetegnelser, det er også blitt etablert nye fora og nettverk for de trosopplæringsansvarlige. Disse nettverkene er etablert på tvers av menighetsgrensene, i regi av prostekontoret eller bispedømmekontoret. Kirkerådet arrangerer også hvert år en stor landsomfattende trosopplæringskonferanse, i samarbeid med IKO – kirkelig pedagogisk senter

De trosopplæringsansvarlige vi intervjuet uttrykte stor tilfredshet med å kunne komme til fagsamlinger hos prosten eller biskopen og der møte andre i samme stilling som dem selv. Disse foraene har blitt viktige møteplasser og arenaer for erfaringsutveksling og moralsk støtte. Her får de også viktig inspirasjon som de tar med seg tilbake til menigheten sin. Noen av deltakerne i slike fora og nettverk inngår også i direkte samarbeid om tiltak, da gjerne mellom forskjellige menigheter i samme kommune. Men for de fleste vil slike samlinger være svært viktig for å gjøre seg bevisst sin egen erfaringslæring, ta del i de andres erfaringer og innsikter, og å skape ny kunnskap i fellesskap. Slike «praksisnettverk», selv om det primært dreier seg om erfaringsdeling og kunnskapsutvikling, må også betraktes som «lærende fellesskap». Kanskje den viktigste kunnskapsoppbyggingen finner sted her, i praksisnettverk som er dannet på tvers av menighetene?

Enkelte av de menighetsoverskridende fagsamlingene har også vært bevisst tverrfaglige, ved at de har invitert profesjonsgrupper som er sentrale i trosopplæringsarbeidet til felles samling med trosopplæringen som tema. De trosopplæringsansvarlige opplever, i følge den kvalitative undersøkelsen, at de får både faglig påfyll og en viktig anerkjennelse gjennom å delta på dette.

Den årlige trosopplæringskonferansen er også en arena for læring, inspirasjon og nettverksbygging, og verdsettes høyt av de intervjuede trosopplæringsansvarlige i case-menighetene. Mye tyder på at slike arrangementer og fora bidrar til å skape en fellesskapsfølelse som er litt uavhengig av hvor man er ansatt. I den sosiokulturelle læringsteorien vektlegges også utvikling av tilhørighet og fellesskap som en viktig dimensjon ved læringsprosesser. Selv om dette «deltakelses- og tilhørighetsaspektet» ikke helt blir tilfredsstilt på det aktuelle arbeidsstedet, så kan det kompenseres gjennom at det etableres menighetsoverskridende møteplasser og refleksjonsfora.

Etter hvert som flere menigheter får godkjente trosopplæringsplaner og går over i driftsfasen, vil vi forvente at det etableres flere slike tilbud for de menighetsansatte trosopplærerne. Det kan tenkes at en viktig del av lærings- og utviklingsarbeidet til trosopplæringsvirksomheten må skje i en menighetsoverskridende ramme.

6.5 EVALUERING, UTVIKLING OG REVISJON AV TROSOPPLÆRINGSPLANEN

Vi nevnte innledningsvis i dette kapittelet at det i forbindelse med den praktiske gjennomføringen av trosopplæringsplanen ble oppdaget ting som krevde rettelser, justeringer og konkretiseringer i planen. I seg selv er dette et bevis på at planen faktisk brukes og anses som nyttig. Det er også en indikasjon på at man ser på planendringer som en effektiv måte å gjøre endringer i praksis på. Den trosopplæringsansvarlige sørger vanligvis for at slike mindre «revisjoner» gjøres fortløpende og dette krever ikke godkjenning i høyere organer.

Mer grunnleggende revisjoner skal imidlertid også gjøres med noen års mellomrom og dette kan medføre en mer formell godkjenning i styringsorganene. Blant case-menighetene var det bare en menighet som hadde gjennomført en slik revisjon, men de andre regnet med å gjøre dette i nær fremtid.

Vi skiller mellom et kontinuerlig utviklingsarbeid og mindre planjusteringer, og mer grunnleggende omlegginger og planrevisjoner. Det er viktig for begge former for utviklingsarbeid at man nyttiggjør seg erfaringskunnskap og at man kan involvere flere deltakere i slike læringsprosesser.

Den kvalitative studien viser at det er stor variasjon i hvor systematisk menighetene evaluerer egen praksis og skriftliggjør denne. Noen oppgir at de har uregelmessige evalueringsmøter, men vanligvis gjøres dette uformelt, og det skrives sjelden referater. Andre har regelmessige møter i etterkant av gjennomførte tiltak, sørger for å få ulike aktørers perspektiver og lagrer referatene til bruk før tiltaket skal gjøres neste gang. I en av menighetene brukte de også et elektronisk utsendt spørreskjema (QuestBack) til både barn og foresatte, for å få tilbakemeldinger på tiltaket, men de sier at de har hatt problemer med å få nok svar. Det er også varierende praksis i forhold til å informere om trosopplæringen eller sette den på dagsorden i stabs- og menighetsrådsmøter.

Vi tror at en viss regelmessighet, systematikk og, ikke minst, skriftliggjøring, er svært viktig i det menighetsinterne evalueringsarbeidet. Det er vanskelig å utnytte erfaringskunnskapen om den ikke kollektiviseres og skriftliggjøres, og den kan også bli for personavhengig. Evalueringsmøter, eventuelt avsatt tid til evaluering på andre møter, kan gi mulighet for nødvendig refleksjon over egen praksis og arbeidsform. Det kan også gi rom for å reflektere over de bakenforliggende målsetningene og sammenhengen mellom tiltak og målsetninger. Dette er en mer grunnleggende form for evaluering enn den som kun spør om «måloppnåelse» i forhold til det som er «målbart».

Styringsstrukturen og den interne arbeids- og ansvarsdelingen legger imidlertid føringer som motvirker en slik kollektivisering. Her må vi også legge til den opplevde «tidsknappheten» som mange rapporterer om. Den trosopplæringsansvarlige er ofte den eneste med et tydelig ansvar og blir derfor initiativtaker, «innpisker» og referatskriver fra stabsinterne evalueringsmøter. Den trosopplæringsansvarlige er også den som må rapportere resultater, konklusjoner og endringsforslag videre til menighetsrådet, og den som får i oppgave å effektivere vedtakene der. Det er en viss grad av involvering og en viss grad av fellesskap rundt disse læringsprosessene, men det mangler litt på den typen gjensidighet og likeverdighet som preger et «praksisfellesskap» i Wengers (1998, 2000) forstand.

I de menighetsoverskridende foraene og nettverkene kan det imidlertid dannes lærende fellesskap som er basert på en reell likeverdighet og gjensidighet. Her kan trosopplæringsansvarlige møtes og dele erfaringer og utvikle fellesforståelser. Siden en del menigheter også inngår i samarbeidsenheter og siden det er fullt mulig å etablere praktisk samarbeid med flere, ligger det også et potensiale til å utvikle slike samarbeidsrelasjoner med utgangspunkt i disse fellesskapene. Videre er det også mulig å utveksle tips, tiltaksbeskrivelser og digitale hjelpemidler (artefakter) direkte seg i mellom eller gjennom den nasjonale nettportalen Ressursbanken.no.

Selv om de som lokalt står i bresjen for trosopplæringen stundom opplever å arbeide med «knappe ressurser» og innenfor tunge strukturer, har de bidratt til å innføre nye arbeidsformer og skape ny utvikling innenfor menighetslivet. Enkelte informanter sier dette også påvirker det øvrige

menighetsarbeidet, at det har positive ringvirkninger. Dette kan både gjelde samarbeid om gudstjenestene og nye måter å samarbeide med frivillige. For andre kan det kjennes litt tungt å implementere enda en ressurskrevende reform i en tid da «reformene står i kø». De som uttrykker størst tilfredshet med trosopplæringsreformen synes å være de som ser den som en mulighet til å utvikle og forbedre også de andre delene av menighetens virksomhet. Surveyen viser at disse menighetene også er mest tilfreds med samarbeidsrelasjonene.

7 LITTERATUR

- Argyris, Chris og Donald Schön 1978. *Organisational learning: A theory of action perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Askeland, Harald 1998. *Ledere og lederroller: om ledelse og lederroller i den lokale kirke*. Trondheim: Tapir.
- Boreham, Nick og Colin Morgan 2004. A sociocultural analysis of organisational learning. *Oxford Review of Education* 30(3): 307–325.
- Botvar, Pål Ketil, Elisabet Haakedal og Frode Kinserdal 2013. *Når porten gjøres vid. Evaluering av trosopplæringsens breddetiltak*. KIFO Rapport 2013:2. Oslo: KIFO.
- Brown, John S. & Duguid, Paul 2001. Knowledge and organization: A social-practice perspective. *Organization Science* 12(2): 198–213.
- Fuglseth, Kåre, Elisabet Haakedal, Ulla Schmidt (2012). *Lokale trosopplæringsplanar. Innhold og prosess*. KIFO Rapport 2012:3. Oslo: KIFO.
- Hatch, Mary Jo 2001. *Organisasjonsteori – moderne, symbolske og postmoderne perspektiver*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Jacobsen, Dag Ingvar og Jan Thorsvik 2002. *Hvordan organisasjoner fungerer. Innføring i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johnsen, Elisabeth Tveito 2014. *Religiøs læring i sosiale praksiser: en etnografisk studie av mediering, identifisering og forhandlingsprosesser i Den norske kirkes trosopplæring*. Oslo: Det teologiske fakultet, Universitetet i Oslo.
- Kirkerådet 2010. *Gud gir - vi deler. Plan for trosopplæring i Den norske kirke*. Oslo: Kirkerådet.
- Kirkerådet 2014. *Reform av trosopplæring i Den norske kirke*. Statusrapport, juni 2014.
- Schmidt, Ulla & Botvar, Pål Ketil 2010. *Religion i dagens Norge: mellom sekularisering og sakralisering*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Schmidt, Ulla 2012. *Stillinger, kompetanse, samarbeid: om samarbeid og tverrfaglighet mellom stillingstyper og fagområder i trosopplæringsreformen*. Oslo: KIFO.
- Star, Susan Leigh 2010. This is Not a Boundary Object: Reflections on the Origin of a Concept. *Science, Technology, & Human Values* 35(5): 601–617.
- Star, Susan Leigh & Griesemer, James R. 1989. Institutional Ecology, Translations and Boundary Objects - Amateurs and Professionals in Berkeleys-Museum-of-Vertebrate-Zoology, 1907–39. *Social Studies of Science* 19(3): 387–420.
- Stifoss-Hanssen, Hans, Angell, Olav Helge, Askeland, Harald, Schmidt, Ulla, Urstad, Sivert S. & Kinserdal, Frode 2013. *Ny organisering av prestetjenesten («Prostereformen»): evaluering*. Oslo: Diakonhjemmet høgskole.

Wadel, Cato 2002. Den mellommenneskelige forankring av læring. Praksisfellesskap og læringsforhold. *Norsk pedagogisk tidsskrift* 86(5): 417–421.

Wenger, Etienne 1998. *Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Wenger, Etienne 2000. En social teori om læring. i K. Illeris (red.), *Tekster om læring*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag: 151–161.

SPØRREUNDERSØKELSE OM TROSOPPLÆRING I DRIFTSFASEN

Undersøkelse om trosopplæring i driftsfasen

Dersom du jobber i flere menigheter, velg én menighet og svar ut fra denne.

1) Kjønn

- Kvinne
- Mann

2) Alder

- Under 30
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- Over 60

3) Hva heter menigheten du jobber i?**4) I hvilket bispedømme ligger menigheten(sognet)?**

Velg alternativ

5) Hvilken stilling har du i menigheten?

- Trosopplæringsmedarbeider
- Kateket
- Menighetspedagog
- Annet (skriv gjerne hva)

6) Hvor lenge har du hatt din nåværende stilling?

- Under ett år
- 1-3 år
- 4-7 år
- 8 år eller mer

7) Jobber du heltid eller deltid i Den norske kirke?

- Heltid

- Deltid over 50 prosent
 - Deltid under 50 prosent
-

8) Arbeider du med trosopplæring i flere menigheter?

- Bare i en menighet
 - I to menigheter
 - I tre eller flere menigheter
-

9) Hvor mange personer er ansatt i menigheten?

- 1-2
 - 3-4
 - 5-6
 - 7-9
 - 10 eller flere
-

10) Hvilke av følgende stillingstyper, inkludert din egen, finnes i menigheten? (Prest og kirkeverge unntatt)

- Trosopplæringsmedarbeider
 - Menighetspedagog
 - Kateket
 - Diakon
 - Organist
 - Barnearbeider
 - Ungdomsarbeider
 - Daglig leder / menighetsforvalter
 - Annet
-

11) Var menigheten forsøksmenighet i trosopplæringsreformens tidlige fase?

- Ja
 - Nei
 - Vet ikke
-

12) Er menigheten del av en enhet sammen med en eller flere andre menigheter når det gjelder trosopplæringen?

- Ja

- Nei
- Vet ikke

13) Samarbeider menigheten vanligvis med én eller flere andre menigheter om trosopplæringen? Kryss av for det som passer best

- Nei
- Ja, en eller flere menigheter (men ikke alle) innenfor fellesområdet samarbeider
- Ja, samtlige menigheter innenfor fellesrådet samarbeider
- Ja, alle menighetene i prostiet samarbeider
- Annet (utdyp gjerne)

MENIGHETENS TROSOPPLÆRINGSPLAN

14) Når fikk menigheten godkjent sin trosopplæringsplan?

- 2011
- 2012
- 2013
- 2014
- Vet ikke

15) I hvor stor grad er planen utarbeidet i samarbeid med andre menigheter?

- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- Overhodet ikke samarbeidet om plan
- Vet ikke

16) Hvilken rolle spiller planen i det praktiske arbeidet med trosopplæring i menigheten?

- En betydelig rolle
- En viss rolle
- Liten rolle
- Ingen rolle

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Hvis Hvilken rolle spiller planen i det praktiske arbeidet med trosopplæring i menigheten? er lik En betydelig rolle

- eller
- Hvis Hvilken rolle spiller planen i det praktiske arbeidet med trosopplæring i menigheten? *er lik* Liten rolle
- eller
- Hvis Hvilken rolle spiller planen i det praktiske arbeidet med trosopplæring i menigheten? *er lik* En viss rolle

17) Hvor viktig er planen i følgende sammenhenger?

	Svært viktig	Nokså viktig	Lite viktig	Uviktig
Forberedelse og gjennomføring av tiltakene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evaluering av tiltakene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vurdering av målene for tiltakene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18) Tror du planen kommer til å bli revidert i løpet av de nærmeste to til tre årene?

- Ja, helt sikkert
- Ja, antakelig
- Nei, antakelig ikke
- Vet ikke

19) Har du øvrige kommentarer når det gjelder arbeidet med den lokale trosopplæringsplanen?

LOKAL ERFARING MED TROSOPPLÆRING

I det følgende stiller vi noen spørsmål knyttet til tiden etter at menigheten kom inn i driftsfasen (dvs. da den lokale trosopplæringsplanen ble godkjent).

20) Hva er ditt inntrykk av oppslutningen om menighetens trosopplæringstiltak etter at menigheten kom inn i driftsfasen?

	Færre deltar	Like mange deltar	Flere deltar
Tiltak for aldersgruppen 0-5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiltak for aldersgruppen 6-11	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiltak for aldersgruppen 12-18	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21) Har stabens involvering i trosopplæringen endret seg etter at menigheten kom inn i driftsfasen?

- Større grad av involvering
- Omtrent som før
- Mindre grad av involvering

Vet ikke

22) Har frivilliges involvering i trosopplæringen endret seg etter at menigheten kom inn i driftsfasen?

- Større grad av involvering
- Omtrent som før
- Mindre grad av involvering
- Vet ikke
-

23) Har samarbeidet med andre menigheter om trosopplæring endret seg etter at menigheten kom inn i driftsfasen?

- Mer samarbeid
- Omtrent som før
- Mindre samarbeid
- Vet ikke
-

24) Har kontakt med prost/prostekontor om trosopplæring endret seg etter at menigheten kom inn i driftsfasen?

- Mer kontakt
- Omtrent som før
- Mindre kontakt
- Har lite / ingen kontakt
- Vet ikke
-

25) Har kontakt med bispedømmekontor/bispedømmerådgiver om trosopplæring endret seg etter at menigheten kom inn i driftsfasen?

- Mer kontakt
- Omtrent som før
- Mindre kontakt
- Har lite / ingen kontakt
- Vet ikke
-

26) Har samarbeidet med kristne organisasjoner om trosopplæring endret seg etter at menigheten kom inn i driftsfasen?

- Mer kontakt
- Omtrent som før
- Mindre kontakt

- Har lite / ikke noe samarbeid
- Vet ikke

27) Hvordan opplever du generelt sett at samarbeidet er i dag mellom følgende instanser når det gjelder trosopplæring?

	Svært godt	Godt	Mindre godt	Dårlig
Menighet og fellesrådet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menighet og prostekontor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menighet og bispedømmekontor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulike profesjoner i menigheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte og menighetsrådet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte og frivillige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menigheten og kristne organisasjoner i soknet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28) Har du øvrige kommentarer når det gjelder samarbeid og involvering knyttet til lokal trosopplæring?

I de neste spørsmålene er vi interessert i om og hvordan dere snakker sammen om et tiltak etter at det er gjennomført (f.eks LysVåken, 4-årsbok). Først spør vi om samtaler i formelle møter, og deretter om mer uformelle samtaler.

FORMELLE MØTER

29) Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE som var med på tiltaket?

- Hver gang / nesten hver gang
- Av og til / noen ganger
- Sjelden
- Har ikke noe slikt møte

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE som var med på tiltaket? *er lik* Hver gang / nesten hver gang
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE som var med på tiltaket? *er lik* Sjelden
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE som var med på tiltaket? *er lik* Av og til / noen ganger

MØTE MELLOM ANSATTE SOM VAR MED PÅ TILTAKET

30) På disse møtene: Snakker dere om praktiske forhold ved tiltaket og hvordan det gikk? (informasjon, praktisk opplegg, oppgavefordeling etc.)

- Mye
- Noe
- Lite / ingenting

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE som var med på tiltaket? *er lik* Hver gang / nesten hver gang
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE som var med på tiltaket? *er lik* Sjelden
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE som var med på tiltaket? *er lik* Av og til / noen ganger

31) På disse møtene: Snakker dere om hvordan dere greide å nå målene for tiltaket?

- Mye
- Noe
- Lite / ingenting

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE som var med på tiltaket? *er lik* Av og til / noen ganger
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE som var med på tiltaket? *er lik* Sjelden
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE som var med på tiltaket? *er lik* Hver gang / nesten hver gang

32) På disse møtene: Snakker dere om dere bør justere målene for tiltaket?

- Mye
- Noe
- Lite / ingenting

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE som var med på tiltaket? *er lik* Hver gang / nesten hver gang
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE som var med på tiltaket? *er lik* Sjelden
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE som var med på tiltaket? *er lik* Av og til / noen ganger

33) Blir det laget skriftlig referat fra disse møtene?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

34) Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE OG FRIVILLIGE som var med på tiltaket:

- Hver gang / nesten hver gang
- Av og til / noen ganger
- Sjelden
- Har ikke noe slikt møte

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE OG FRIVILLIGE som var med på tiltaket: *er lik* Hver gang / nesten hver gang
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE OG FRIVILLIGE som var med på tiltaket: *er lik* Sjelden
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE OG FRIVILLIGE som var med på tiltaket: *er lik* Av og til / noen ganger

MØTE MELLOM ANSATTE OG FRIVILLIGE

35) På disse møtene: Snakker dere om praktiske forhold ved tiltaket og hvordan det gikk? (informasjon, praktisk opplegg, oppgavefordeling etc.)

- Mye
- Noe
- Lite

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE OG FRIVILLIGE som var med på tiltaket: *er lik* Sjelden
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE OG FRIVILLIGE som var med på tiltaket: *er lik* Av og til / noen ganger
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE OG FRIVILLIGE som var med på tiltaket: *er lik* Hver gang / nesten hver gang

36) På disse møtene: Snakker dere om hvordan dere greide å nå målene for tiltaket?

- Mye
 - Noe
 - Lite
-

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE OG FRIVILLIGE som var med på tiltaket: *er lik* Hver gang / nesten hver gang
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE OG FRIVILLIGE som var med på tiltaket: *er lik* Sjelden
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE OG FRIVILLIGE som var med på tiltaket: *er lik* Av og til / noen ganger

37) På disse møtene: Snakker dere om dere bør justere målene for tiltaket?

- Mye
- Noe
- Lite

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE OG FRIVILLIGE som var med på tiltaket: *er lik* Sjelden
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE OG FRIVILLIGE som var med på tiltaket: *er lik* Av og til / noen ganger
- eller
- Hvis Snakker dere om nylig gjennomførte tiltak på et møte mellom ANSATTE OG FRIVILLIGE som var med på tiltaket: *er lik* Hver gang / nesten hver gang

38) Blir det laget skriftlig referat fra disse møtene?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

ANDRE MØTER

39) Har dere andre faste møter i etterkant av tiltakene:

- Vet ikke
- Nei
- Ja, spesifiser

40) Er trosopplæring oppe som eget tema på stabsmøter?

- Alltid / ofte
- Av og til
- Sjelden
- Aldri
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Er trosopplæring oppe som eget tema på stabsmøter? *er lik* Alltid / ofte
- eller
- Hvis Er trosopplæring oppe som eget tema på stabsmøter? *er lik* Vet ikke
- eller
- Hvis Er trosopplæring oppe som eget tema på stabsmøter? *er lik* Sjelden
- eller
- Hvis Er trosopplæring oppe som eget tema på stabsmøter? *er lik* Av og til

41) Når trosopplæring tas opp på stabsmøter, hva hva snakker dere

mest om? Kryss av for de to vanligste temaene:

- Ressursbruk
- Praktiske forhold knyttet til tiltakene
- Målsetning for trosopplæringen
- Arbeidsfordeling
- Innhold i trosopplæringen
- Annet (utdyp gjerne)

42) Har du noen øvrige kommentarer når det gjelder formelle møter?

UFORMELLE MØTER / TREFFPUNKTER

43) Snakker dere om tiltakene når du tilfeldigvis treffer andre i STABEN (f eks ved lunsj, på kontoret, i kirken, ute)

- Ofte
- Av og til
- Sjelden

44) Snakker dere om tiltakene når du tilfeldigvis treffer andre FRIVILLIGE som deltar i tiltakene?

- Ofte
- Av og til
- Sjelden

45) Snakker dere om tiltakene når du tilfeldigvis treffer DELTAKERE OG / ELLER FORELDRE?

- Ofte
- Av og til

Sjelden

46) Har du noen øvrige kommentarer når det gjelder mer uformelle møter/treffpunkter?



KOLLEGASAMARBEID

47) Møtes du fast med kolleger i andre menigheter og drøfter trosopplæringen?

- Ofte (ca. 1 gang pr. måned)
- Av og til (2-3 ganger i semesteret)
- Sjelden (1-2 ganger i året)
- Aldri

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Møtes du fast med kolleger i andre menigheter og drøfter trosopplæringen? *er lik* Ofte (ca. 1 gang pr. måned)
- eller
- Hvis Møtes du fast med kolleger i andre menigheter og drøfter trosopplæringen? *er lik* Sjelden (1-2 ganger i året)
- eller
- Hvis Møtes du fast med kolleger i andre menigheter og drøfter trosopplæringen? *er lik* Av og til (2-3 ganger i semesteret)

48) I møtene med kolleger fra andre menigheter: Hva er det som oftest er tema? Kryss av for de to vanligste temaene

- Ressursbruk
- Praktiske forhold knyttet til tiltakene
- Målsetning for trosopplæringen
- Arbeidsfordeling
- Innhold i trosopplæringen
- Annet (utdyp gjerne)

TROSOPPLÆRINGSUTVALG

49) Har menigheten et trosopplæringsutvalg?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Har menigheten et trosopplæringsutvalg? *er lik* Ja

50) Hvor ofte møtes trosopplæringsutvalget?

- Ca. 1 gang i måneden
- Ca. 2-3 ganger i semesteret
- Ca. 2 ganger i året
- Sjeldnere
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Har menigheten et trosopplæringsutvalg? er lik Ja

51) Deltar du i møtene i trosopplæringsutvalget?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Deltar du i møtene i trosopplæringsutvalget? er lik Ja

52) På møtene i trosopplæringsutvalgene: Snakker dere om praktiske forhold ved tiltakene? (informasjon, praktisk opplegg, oppgavefordeling etc.)

- Mye
- Noe
- Lite

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Hvis Deltar du i møtene i trosopplæringsutvalget? er lik Ja

53) På møtene i trosopplæringsutvalgene: Snakker dere om hvordan dere når målene i planen deres?

- Mye
- Noe
- Lite

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Deltar du i møtene i trosopplæringsutvalget? er lik Ja

54) På møtene i trosopplæringsutvalgene: Snakker dere om dere bør justere målene for trosopplæringen og tiltakene?

- Mye
- Noe
- Lite

MØTER PÅ PROSTI/BISPEDØMMENIVÅ

55) Arrangerer prostiet faste møter for dem som arbeider med

trosopplæring i menighetene?

- Ca. 1 gang i måneden
- Ca. 2-3 ganger i semesteret
- Ca. 2 ganger i året
- Sjeldnere/aldri
- Vet ikke

56) Deltar prosten på disse møtene?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

57) Møtes du og/eller andre fra menigheten som jobber med trosopplæring med prosten eller andre på prostekontoret (f. eks prostens saksbehandler) for å drøfte trosopplæringsvirksomheten?

- Ca. 1 gang i måneden
- Ca. 2-3 ganger i semesteret
- Ca. 2 ganger i året
- Sjeldnere / aldri

58) Arrangerer bispedømmekontoret faste møter for dem som arbeider med trosopplæring i menighetene?

- Ca. 2-3 ganger i semesteret (eller oftere)
- Ca. 2-3 ganger i året
- Årlig
- Aldri
- Vet ikke

NOEN AVSLUTTENDE VURDERINGSSPØRSMÅL

59) I hvilken grad opplever du at det følgende er viktig eller ikke viktig i arbeidet med å utvikle menighetens trosopplæring fremover:

	Svært viktig	Nokså viktig	Lite viktig	Uviktig	Ikke aktuelt
Samarbeid/kontakt med andre ansatte i menigheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid / kontakt med ansatte i andre menigheter som arbeider med trosopplæring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Samarbeid / kontakt med trosopplæringsutvalget	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid / kontakt med prost/prostekontor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid / kontakt med frivillige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid / kontakt med andre kristne barne- og ungdomsorganisasjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid / kontakt med andre i lokalmiljø / kommune som arbeider med barn og unge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid / kontakt med bispedømmekontoret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

60) Alt i alt, hvor fornøyd er du med...?

	Svært fornøyd	Fornøyd	Litt fornøyd	Ikke fornøyd
Trosopplæringsplanen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menighetens samlede trosopplæringstilbud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Måten tiltakene gjennomføres på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppslutningen om trosopplæringstiltakene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvordan man når ut til ulike grupper barn i lokalmiljøet (sosiale, kulturelle etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvordan man når ut til barn med særskilte behov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekruttering av frivillige til trosopplæringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid om trosopplæringen i staben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Til slutt følger noen utsagn der vi spør om du er enig eller uenig.

61) Det er spenninger blant (noen av) de ansatte om prioritering av trosopplæringstilbudet sammenlignet med andre aktiviteter i menigheten

- Helt enig
- Delvis enig
- Delvis uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

62) Menigheten har ikke nok ressurser til å gi det trosopplæringstilbudet som er beskrevet i den lokale planen

- Helt enig
- Delvis enig
- Delvis uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

63) Slik jeg ser det har trosopplæringen i vår menighet nå funnet sin form

- Helt enig
- Delvis enig
- Delvis uenig
- Helt uenig
- Har ingen formening

64) Det er positivt for menigheten vår at Den norske kirke gjennomfører flere store reformer (trosopplæringsreform, gudstjenestereform, kirkeordningsreform, reform for skaperverk og bærekraft etc.)

- Helt enig
- Delvis enig
- Delvis uenig
- Helt uenig
- Har ingen formening

65) Noe av det viktigste for menigheten fremover, vil være å prioritere fortsatt utvikling av trosopplæringen

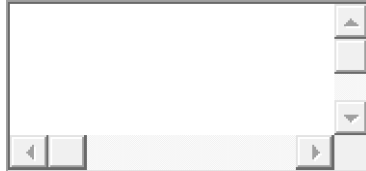
- Helt enig
- Delvis enig
- Delvis uenig
- Helt uenig

66) Trosopplæringsreformen har bidratt til nye og bedre arbeidsmåter også i andre deler av menighetens virksomhet

- Helt enig
- Delvis enig

- Delvis uenig
- Helt uenig
- Vet ikke

67) Har du ytterligere kommentarer til undersøkelsens tema kan du skrive dette her:

A rectangular text input field with a light gray border. On the right side, there is a vertical scroll bar with a small upward-pointing arrow at the top and a downward-pointing arrow at the bottom. At the bottom of the field, there are two small square buttons with left and right-pointing arrows, respectively.

INTERVJUGUIDE TIL «AVSLUTTET REFORM ELLER FORTSATT LÆRING»

- A. Informanter (i lokale menigheter): trosopplæringsansvarlig/-medarbeider, menighetspedagog, kateket, sokneprest, diakon, evt. kantor
- B. Leder av menighetsråd (og/eller C.)
- C. Leder av trosopplæringsutvalg
- D. Prost

A. Informanter

Innledning

Hvor lenge arbeidet i menigheten? Hvor lenge arbeidet med trosopplæring?

Kan du si litt generelt om menigheten? (Særpreget? Demografiske, økonomiske, kulturelle forhold?)

Hvilke oppgaver har du i tilknytning til menighetens trosopplæringsvirksomhet? Har du evt. andre arbeidsoppgaver i tillegg til arbeid med trosopplæring?

Hvor stor stillingsandel?

Lokal trosopplæringsplan

Trosopplæringen i menigheten før og etter at den lokale planen ble vedtatt og godkjent: Har den endret seg etter at planen ble godkjent? Hvordan?

Bruker dere den lokale planen etter at den er blitt godkjent? Som oppskrift/mal? Påminnelse om målsetting?

Går dere gjennom den på noe tidspunkt? Fungerer den greit slik den er, eller har dere tanker om å revidere den?

Erfaringer med trosopplæring lokalt

Hva skjer etter at dere har gjennomført et trosopplæringstiltak? Snakker dere sammen om gjennomføringen? På hvilken måte? Hvem er det som snakker om det?

Snakker dere i etterkant med deltakerne og/eller med foreldrene om hva de syntes om tiltaket? Med ansatte i andre menigheter som dere samarbeider med, eller med andre menigheter i prostiet?

Eksemplifisere hva/hvordan dere snakker om tiltaket:

- Hvordan tiltaket fungerte når det gjaldt praktisk tilrettelegging og gjennomføring
- Hvordan dere syns målsettingen med tiltaket ble nådd?
- Om det er ting som kanskje bør endres når det gjelder praktiske forhold?
- Om noe kan gjøres annerledes for at tiltaket bedre skal svare til tanken bak og målsettingen for tiltaket?
- Om kanskje målsettingen eller tanken med tiltaket skal justeres/endres?

Blir noe av det dere snakker om rundt disse spørsmålene skrevet ned eller på annen måte nedfelt?

Er det noen som leder dette?

Holdninger til og forståelse av «fortsatt utvikling og læring» som mål for menighetens trosopplæring

Hvor fornøyd er du med trosopplæringsplanen deres? Med tiltakene dere gjennomfører? Med trosopplæringsarbeidet dere driver?

Syns du menighetens trosopplæring/tiltakene du har vært med på har funnet sin form eller trenger den fortsatt å utvikles? Hvordan mener du en slik utvikling kan skje/hvordan kan det legges til rette for en slik utvikling?

Hvordan opplever du forholdet mellom trosopplæringen i menigheten og andre områder dere også arbeider med (f eks gudstjenestereform, diakoni/diakoni-plan, kirkeordning, demokrati og valg etc.)?

Er dette noe dere snakker om/diskuterer i staben, sammen med menighetsrådet/frivillige? Ser dere ganske likt på dette eller er det ulike syn på om noe er viktigere enn noe annet, og hva?

Organisatoriske strukturer

Møtes dere fast (ofte eller sjelden) for å snakke om trosopplæringsvirksomheten, i menigheten (staben, med evt. trosopplæringsutvalg), på tvers av flere menigheter, i hele prostiet, i bispedømmet?

Hva skjer på slike samlinger/møter? Hvem deltar?

Hvilken rolle har prosten overfor menighetens trosopplæring? Soknepresten? Kateketen?

Hvem vil du si i praksis leder menighetens trosopplæringsarbeid (f eks avgjør konkret innhold i og utforming av tiltak)

Andre strukturer/møteplasser: Trosopplæringskonferansen? Kurs, videre-/etterutdanning?

B. Leder menighetsråd

Bakgrunn: Hvor lenge vært med? Hvor ofte møtes dere?

På hvilken måte er menighetsrådet (i den tiden du har vært med) involvert i arbeidet med menighetens trosopplæring? Hvordan arbeidet med utviklingen av menighetens plan for trosopplæring?

Hvor ofte er trosopplæring på sakskartet i MR? Hva er det dere da drøfter?

Hvordan fungerer menighetens plan for trosopplæring slik du ser det? Hvordan brukes den? Tror du dere kommer til å revidere den/gå gjennom den på nytt i tiden fremover?

Hvilken kontakt er det mellom trosopplæringsutvalg (hvis det er et slikt) og menighetsrådet?

C. Leder trosopplæringsutvalg (TU)

Bakgrunn: Hvor lenge hatt TU? Hvem sitter der? Hvor ofte møtes dere?

Fortell om arbeidet: hva dere gjør i TU? Hvilke saker dere tar opp; hvordan dere arbeider med dem; deltar noen fra staben?

Hvilken kontakt er det mellom trosopplæringsutvalg og ansatte i menigheten (Hvilke spørsmål tas opp/arbeides det med?)

Hvordan opplever du samarbeidet? Hvordan vil du selv vurdere TUs rolle/funksjon i trosopplæringen?

Arbeidet med å utvikle trosopplæringsplanen: Hvordan er planen blitt brukt etter at den ble godkjent? Hva tenker du om planen nå? Har den funnet sin form? Har dere planer om å revidere den?

På hvilken måte er TU involvert i menighetens trosopplæring? Er de f eks med i planlegging av program/«årshjul»? I planlegging av konkrete tiltak? Blir tiltak drøftet i TU etter at de er gjennomført? Hvordan «samler dere opp» erfaringer og drøftinger – skrives noe ned?

Hva tenker du om trosopplæringen i menigheten nå? Har den funnet en god form? Hva er viktig fremover?

D. Prost

Fortell gjerne kort om trosopplæringen i prostiet, slik du opplever den. Hva er lagt vekt på lokale planer? Er det noe som er kjennetegnende for trosopplæringen i prostiet?

Hvordan er du selv involvert i prostiet/menighetene? Hva ser du som dine viktigste oppgaver når det gjelder trosopplæring i prostiet?

Hva er prostiets rolle i trosopplæringen?

Hva er viktig når det gjelder trosopplæring i prostiet fremover (neste 2 – 3 år), slik du ser det?

Hva tenker du om de lokale planene for trosopplæring i prostiet? Funnet en god form? Noe det kan være naturlig å endre?

Hvilket inntrykk har du av menighetenes bruk av sine egne lokale planer?



I 2015 er alle menigheter i Den norske kirke omfattet av Trosopplæringsreformen. En god del menigheter har lagt den treårige gjennomføringsfasen bak seg, har utarbeidet og fått godkjent lokal plan for trosopplæring, og er over i en driftsfase. Dermed er en fornyet trosopplæring for alle dømte 0 – 18 år innført som en del av menighetens ordinære virksomhet. I følge den nasjonale planen for trosopplæring «Gud gir – vi deler» skal trosopplæringsfeltet være i kontinuerlig utvikling og fornyelse. I dette prosjektet ser vi nærmere på læring og utvikling i menighetenes arbeid med trosopplæring. I hvilken grad er menighetene fortsatt inne i en læringsprosess, hva består læringen av, hva fremmer og hemmer læring, og hvilke forventninger er det til fortsatt fornyelse? Målet er å fremskaffe relevant kunnskap slik at Den norske kirke kan legge til rette for læring og utvikling av trosopplæringen også etter at reformen er iverksatt.

KIFO Rapport 2015 : 1

Rapporten er utgitt av:

KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning
Pb. 45 Vinderen, 0319 Oslo

www.kifo.no
kifo@kifo.no

© KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning, 2015
ISBN 978-82-92972-38-0
ISSN 0807-7517