Kärnkompetens i kyrkans andliga arbete 2010

Godkänd av Kyrkostyrelsen

20.4.2010

Innehåll

1 Kärnkompetens – kompetensens kärna

2 Kärnkompetensen för kyrkans andliga arbete

3 Kärnkompetensbeskrivningar för kyrkans andliga arbete
3.1 Kärnkompetensen för diakonins tjänsteinnehavare
3.1.1 Yrkesbeskrivning
3.1.2 Kärnkompetensområdena och deras innehåll
3.2 Kärnkompetensen för kantorer
3.2.1 Yrkesbeskrivning
3.2.2 Kärnkompetensområdena och deras innehåll
3.3 Kärnkompetensen för kyrkans ungdomsarbetare
3.3.1 Yrkesbeskrivning
3.3.2 Kärnkompetensområdena och deras innehåll
3.4 Kärnkompetensen för barnledare
3.4.1 Yrkesbeskrivning
3.4.2 Kärnkompetensområdena och deras innehåll
3.5 Kärnkompetensen för präster
3.5.1 Yrkesbeskrivning
3.5.2 Kärnkompetensområdena och deras innehåll

Bilagor
Bilaga 1. Yrkeshistoria och utveckling av yrken inom kyrkans andliga arbete
Tjänsteinnehavare inom diakonin
Kantorer
Kyrkans ungdomsarbetsledare
Barnledare
Präster
Bilaga 2. Kompetensbeskrivningar för yrkeshögskoleexamina

1 Kärnkompetens – kompetensens kärna

Syftet med kärnkompetensbeskrivningarna är att utveckla de kyrkliga yrkena och den utbildning de förutsätter. Beskrivningarna är verktyg som församlingarna kan använda för att precisera och utveckla innehållet i de anställdas befattningsbeskrivningar och för att kartlägga personalens kompetens och göra upp utbildningsplaner. Beskrivningarna är också till hjälp i utvecklingen av såväl den examensinriktade utbildningen som fortbildningen.

Den kompetens som krävs i kyrkans andliga arbete beskrivs i detta dokument med termen kärnkompetens. Med kärnkompetens avses sådan praktisk tillämpning av kunskaper och färdigheter utifrån vilken man kan identifiera en representant för yrkeskåren eller organisationen. I dessa yrken är många kompetensområden gemensamma med andra yrkesgrupper i samhället, men de har också sin egen särskilda kompetens, kärnkompetens, som gör att personen kan identifieras som en anställd inom kyrkan. De yrkesgrupper som utför andligt arbete inom kyrkan har en gemensam kompetens men varje yrkesgrupp har dessutom en specifik kärnkompetens.[1] En redogörelse för den kärnkompetens som är gemensam för alla som utför kyrkans andliga arbete finns i kapitel två. Denna gemensamma kärnkompetens har inkluderats i kärnkompetensbeskrivningen för varje yrkesgrupp i enlighet med uppgifternas karaktär.

Begreppet kärnkompetens kan användas för att beskriva till exempel följande:

a) den gemensamma kompetensen i olika yrken (integrerande kärna)
b) den teoretiska kunskap som behövs i arbetet (teoretisk kärna)
c) den information, kunskap eller attityd som är det centrala i det praktiska arbetet (yrkesmässig kärna)
d) den nödvändiga grundläggande yrkeskunskapen (minimikärna).

Kärnkompetensbeskrivningarna för kyrkans andliga arbete grundar sig i regel på definitionen av den tredje, dvs. yrkesmässiga kärnan utom i fråga om kärnkompetensbeskrivningen för präster, som tar fasta på den grundläggande yrkeskunskapen. I beskrivningarna delas kärnkompetensen in i fyra eller fem delområden. Kärnkompetensbeskrivningen för ett yrke avviker från kompetensbeskrivningen för en enskild anställd eftersom den till sin karaktär är ett sammandrag av kärnkompetensen inom hela yrkeskåren. Med andra ord har varje representant för yrket kompetens inom alla centrala kompetensområden men ingen har all den kompetens som beskrivs. Den yrkesmässiga kärnkompetensen börjar utvecklas under grundutbildningen. Den förstärks, fördjupas och breddas under arbetslivets gång genom arbetserfarenhet och fortbildning. Kärnkompetensen varierar och betonas på olika sätt i olika arbetsuppgifter. Utöver kärnkompetensen har var och en som arbetar i ett

[1] *Kompetens* är ett bredare och mer omfattande begrepp än kärnkompetens. Det står för de kunskaper, färdigheter och attityder som arbetet kräver samt den motivation som behövs för att tillämpa dem i det praktiska arbetet. Begreppet kompetens har tidigare beskrivit individens kunnande men används numera också för teamets och yrkeskårens kompetens. I de utbildningar som ger behörighet för kyrkans tjänster och uppgifter används olika termer för kompetens: Krav på yrkeskunskap, kärnkompetens, kompetens, centralt innehåll. *Kraven på yrkeskunskap* anger de förutsättningar som den anställda i arbetslivet måste ha för att sköta en viss uppgift. *Kompetens* innebär att förmågan överensstämmer med kraven. Kompetensbeskrivningarna för yrkeshögskoleexamina anger den kompetensnivå som personen uppnått när examen avlagts. Termen kärnstoff används i universitetsutbildningen för att definiera det centrala innehållet i en examen.

yrke dessutom specialkompetens som uppstår genom ökad arbetserfarenhet, specialisering och utbildning.

Kärnkompetensbeskrivningarna har utarbetats under åren 2002–2010 i samråd med representanter för arbetslivet och utbildningsanstalterna. För vissa yrken (missionssekreterare, ledare för kyrkans barn- och familjearbete/barnarbetsledare) är kärnkompetensbeskrivningarna ännu under arbete. I det första skedet utarbetades beskrivningarna dels utgående från kyrkans grundläggande andliga uppgift, dels för de yrken för vilka biskopsmötet har beslutat om krav på eller rekommendationer om behörighet. I beskrivningarna skildras arbetet ur kyrkans synvinkel trots att utbildningarna ger kompetens även för samhälleliga uppdrag. Utvecklingslinjerna i omvärlden och i de olika yrkena har beaktats i beskrivningarna. När kärnkompetensbeskrivningarna för de olika yrkena var färdiga uppstod behovet av att utarbeta en gemensam kärnkompetensbeskrivning för kyrkans samtliga andliga arbeten. Denna beskrivning finns före de yrkesvisa kärnkompetensbeskrivningarna. Innehållet i den gemensamma kärnkompetensbeskrivningen för kyrkans andliga arbete och i de yrkesvisa beskrivningarna är delvis överlappande. Detta är motiverat eftersom de används både tillsammans och separat.

Kärnkompetensbeskrivningarna för de olika yrkena och de etiska anvisningar som fackorganisationerna tar fram har gemensamma beröringspunkter. De etiska anvisningarna beskriver yrkeskårens uppfattning om värdegrunden och värdekompetensen i ett yrke och ger ett perspektiv på bedömningen av kärnkompetensområdena.

Kärnkompetensbeskrivningarna uppdateras vid behov. De uppdaterade beskrivningarna läggs ut på Kyrkostyrelsens webbplats Sacrista.

2 Kärnkompetensen för kyrkans andliga arbete

Kärnkompetensbeskrivningarna för de kyrkliga yrkena grundar sig på uppfattningen att olika personalgrupper oberoende av arbetsuppgift besitter en gemensam kärnkompetens, och att kyrkans anställda har en kärnkompetens som skiljer dem från andra som arbetar i motsvarande uppgifter ute i samhället. I det följande beskrivs denna gemensamma kärnkompetens för alla som utför andligt arbete inom kyrkan.

Kompetens i andligt arbete
Ett väsentligt drag som kännetecknar kompetensen i kyrkans andliga arbete är uppfattningen om församlingens och verksamhetens andliga karaktär. Att tillhöra församlingen och den världsvida Kristi kyrka är mycket viktigt för kyrkans anställda. De anställda lever och arbetar inför Gud den treenige och tillsammans med honom. De anställda har i uppgift att kalla och leda människorna till det Heliga, verka i samarbete med församlingsmedlemmarna och leva som medlemmar i ett trossamfund. Relationen till Gud är för den anställda både en kraftkälla och en förutsättning för arbetets trovärdighet. Han eller hon är kallad att älska sin nästa.

Det andliga arbetet skiljer sig från det allmänna prästadömet som tillkommer alla lekmän bland annat genom att församlingen har utsett de anställda i andligt arbete för sina uppgifter och de har den yrkesutbildning som behövs för respektive uppgiftsområde. Uppgifterna i andligt arbete ger på sitt eget sätt uttryck för Guds olika nådegåvor (jfr t.ex. 1 Kor. 12). Varje tjänst och befattning har sin egen

särskilda uppgift trots att alla bygger upp samma gemensamma kyrka. Kompetens i andligt arbete förutsätter också förtrogenhet med kyrkans tro, Bibeln och kyrkans övriga grundläggande dokument samt förmåga att tillämpa dem i församlingens arbete.

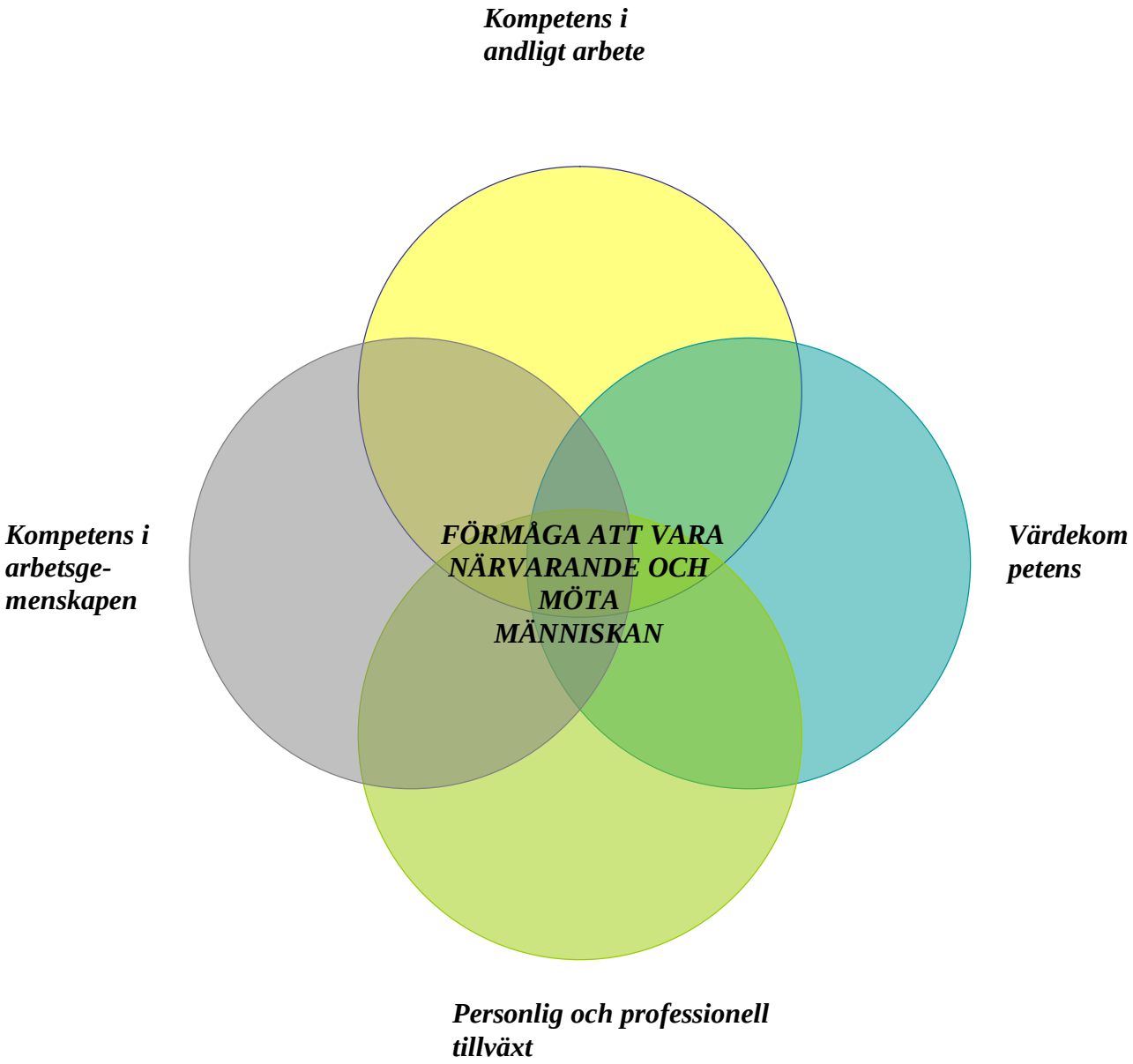
Värdekompetens
Värdekompetensen grundar sig på en förmåga att identifiera och dryfta etiska frågor som berör individen och kollektivet samt en vilja att sätta sig in i sina medmänniskors situation. Att ha insikter i kyrkans värderingar och förbinda sig att agera enligt dem ingår i värdekompetensen för kyrkans anställda. Värderingarna omfattar närgemenskaper, samhällelig påverkan och internationellt ansvar. Värdekompetens innebär en förmåga att lyssna och stå i dialog med människor som tänker och agerar olika. Den inkluderar också kännedom om grunderna för olika livsåskådningar och andra religioner och en förmåga att föra en dialog med dem.

Förmåga att vara närvarande och möta människan
I kyrkans kärnkompetens ingår också förmågan att möta individer och grupper. I olika arbetsuppgifter behövs interaktiva och sociala färdigheter såsom förmåga till närvaro, emotionell växelverkan och genuint intresse för andra människor. Detta förutsätter att den anställda har självkännedom och förmåga att vara nära en enskild människa, men han eller hon ska också kunna arbeta med en stor grupp.

Att mötas är att ta den andra människan på allvar och respektera henne – och samtidigt att respektera sitt eget och andras människovärde. Kyrkans arbete berör människors personliga tro. Det är viktigt att den anställda ser de möjligheter och de gränser som uppgiften och den egna personen ställer. Ett äkta sätt att vara genomsyrar allt arbete och innebär en närvaro som är både aktiv och rofylld.

Personlig och yrkesmässig tillväxt
I kyrkans andliga arbete framhävs betydelsen av den anställdas person. De anställda förväntas kunna möta olika människor och tankesätt i vardagliga situationer och ha förmåga att reagera yrkeskunnigt vid förändringar. Detta förutsätter en realistisk självkännedom, en förmåga till självutvärdering och inre dialog samt yrkesmässig flexibilitet och vidd. Utan dessa egenskaper finns det risk för att den anställdas arbetsgrepp blir ytligt eller att arbetet blir ett redskap för självförverkligande. Förutom att den anställda utvecklar sin yrkeskompetens bör han eller hon värna om sin arbetshälsa och sin personliga tillväxt.

Kompetens i arbetsgemenskapen
En församling är i många avseenden som vilken arbetsgemenskap som helst som har en gemensam grundläggande uppgift. Ett tydligt särdrag i kyrkans arbetsgemenskaper utgör kyrkans grundläggande uppgift. Kyrkan finns till för att skapa och fördjupa tron, för att befästa kärleken till nästan och för att ge hopp. Kyrkans anställda förväntas i arbetsgemenskapen sköta sina arbetsuppgifter och förbinda sig till de gemensamt överenskomna verksamhetsprinciperna. För att kyrkans anställda ska kunna arbeta tillsammans med frivilligarbetare och förtroendevalda måste de ha en helhetsbild av sin egen grundläggande uppgift och veta hur hela arbetskollektivets grundläggande uppgift ska genomföras i samarbete med olika aktörer. Genom att uppskatta sitt eget arbete och sig själv och förbinda sig till arbetskollektivets gemensamma mål kan den anställda skapa en grund för utvecklingen av sin egen kompetens.



FIGUR 1. Kärnkompetensområden för kyrkans andliga arbete

3 Kärnkompetensbeskrivningar för kyrkans andliga arbete

3.1 Kärnkompetensen för diakonins tjänsteinnehavare

3.1.1 Yrkesbeskrivning

Till kyrkans grundläggande uppgift (KL 1 kap. 2 §) hör att förkunna Guds ord och förvalta sakramenten och att utbreda det kristna budskapet och förverkliga kärleken till nästan. Diakonin bedrivs genom att församlingen och dess medlemmar hjälper behövande och nödställda: ”Församlingen och dess medlemmar skall utföra diakoniverksamhet, vars syfte är att ge en sådan hjälp som betingas av kristlig kärlek, särskilt till dem vars nöd är störst och vilka inte får någon annan hjälp” (KO 4 kap. 3 §).

Diakonin grundar sig på och motiveras av den kristna människosynen och tron. Gud skänker människan hennes unika värde. Som Guds avbild är människovärdet förbehållslöst, odelat och lika för alla. Det kan varken förloras eller förtjänas. Utöver den kristna människosynen grundar sig diakonin på följande värderingar: omsorg, förtroende, gemenskap och social rättvisa.

I en församling ska enligt kyrkolagen i allmänhet finnas minst en tjänst för diakonin (KO 6 kap. 9 §, 50 §). Diakonitjänsterna innehas av diakoner och diakonissor, vilka i detta dokument kallas diakoniarbetare. En diakonissa är sakkunnig inom diakonalt vårdarbete och en diakon inom diakonalt socialarbete. Biskopsmötet beslutar vilka examina som ingår i tjänstebehörigheten inom diakonin. Tjänsteinnehavaren för diakonin utses av kyrkorådet eller församlingsrådet (KO 6 kap. 49 §). Biskopen viger studerande som tagit sin examen till diakonala tjänster och vigningen föregås av en ordinationsutbildning som ordnas av domkapitlet.

Diakoniarbetet är omfattande. Verksamheten är organiserad i olika arbetsområden såsom missbrukarvård, mentalvård, handikapparbete och samhällsarbete, internationell diakoni och mångkulturalism. Diakoni är klientarbete, handledning av frivilligverksamhet samt nätverkande och påverkan.

I klientarbetet möter diakoniarbetarna människor i olika livssituationer som individer, familjer och grupper. Diakoniarbetarna stöder och hjälper människor att själva hantera sin livssiution. I arbetet behövs intresse för det mänskliga livet, att man hör och ser olika livsfrågor. Klientarbetet bygger på förtroende och i tjänsten gäller tystnadsplikt. Diakoniarbetarna ansvarar för andaktslivet inom diakonin och sköter diakonala gudstjänstuppgifter. Diakoniarbetarna bör ha förmåga att i sitt arbete bedöma relationen mellan klientarbetet och den verksamhet som styr församlingen att fokusera på kärleken till nästan.

Diakoniarbetarna leder olika slags frivilligverksamhet inom diakonin. Det är deras uppgift att kalla, uppmuntra och leda människor till att ta hand om varandra.

Samhällsarbetet utgör en väsentlig del av diakonin. I praktiken kommer det till uttryck som strukturellt samhällspåverkande arbete på alla nivåer. Diakoniarbetarna talar för människorna och står vid deras sida för att förbättra deras livssituation.

Diakoniarbetarna representerar kyrkan och församlingen inom social- och hälsovården samt i olika organisationers samarbetsnätverk för att förbättra människornas levnadsförhållanden. De samarbetar med församlingens anställda i konfirmandundervisningen, familjearbetet och fostran.

Utbildning för diakonala tjänster fås för närvarande med en yrkeshögskoleexamen inom social- och hälsovård (examensbenämning inom socialsektorn socionom YH diakon och inom hälsovårdssektorn sjukskötare YH diakonissa). Enligt biskopsmötets beslut ska examen omfatta 90 studiepoäng teologiska studier och studier i anslutning till församlingens och kyrkans arbete.

Behörig för en tjänst inom diakonin är en person som har avlagt yrkeshögskoleexamen enligt 2 § i biskopsmötets beslut av den 13 september 2005 (Kyrkans författningssamling nr 101) [2] eller en person som med stöd av 4 § i samma beslut har avlagt examen enligt biskopsmötets tidigare beslut.

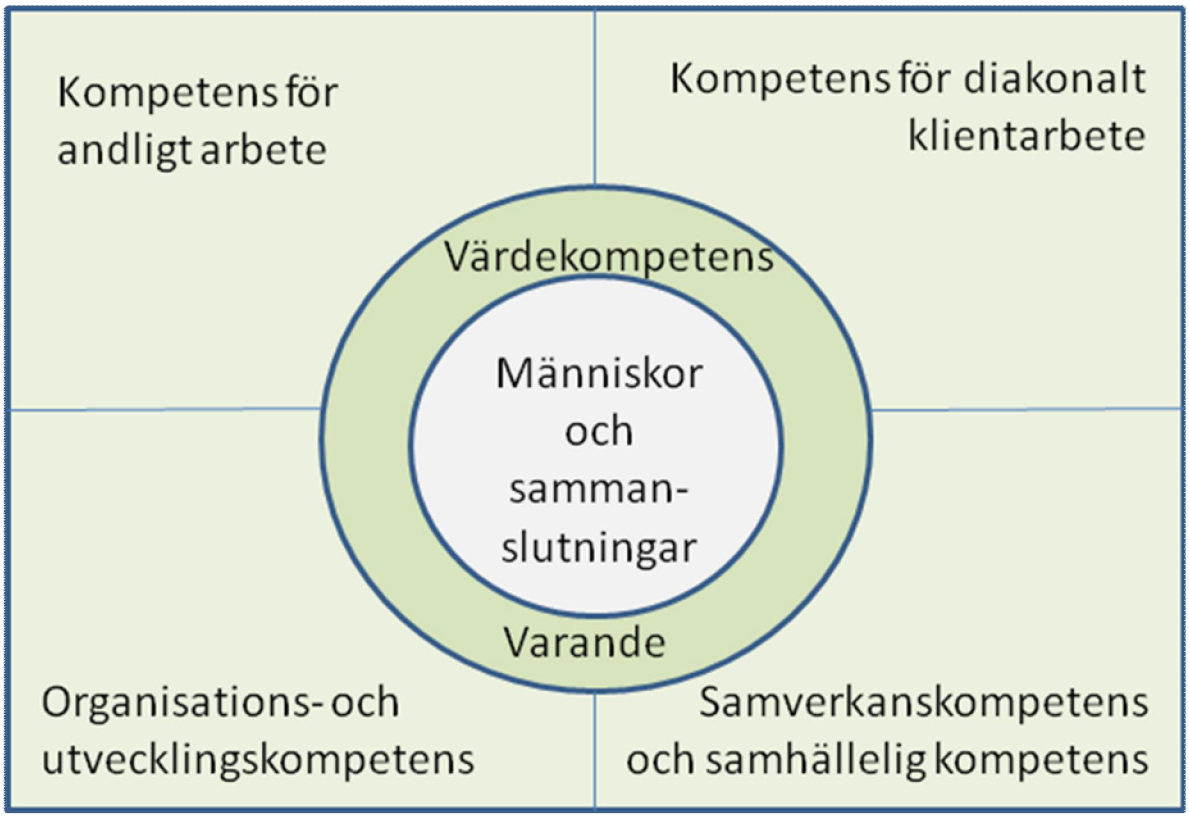
3.1.2 Kärnkompetensområdena och deras innehåll

Kärnkompetensen har delats upp i fyra delområden: 1) kompetens för andligt arbete, 2) kompetens för diakonalt klientarbete, 3) organisations- och utvecklingskompetens och 4) samverkanskompetens och samhällelig kompetens.

I centrum för kärnkompetensen står de människor och sammanslutningar som utgör diakonins samarbetspartner, resurser eller hjälpbehövande.

Värdekompetensen grundar sig på en förmåga att identifiera och dryfta etiska frågor som berör individen och kollektivet samt en vilja att sätta sig in i sina medmänniskors situation. Att vara förtrogen med kyrkans värderingar och förbinda sig att agera enligt dem ingår i värdekompetensen för kyrkans anställda. I kärnkompetensen för diakoniarbetare ingår en förmåga att vara närvarande och möta individer, grupper och sammanslutningar.

[2] Nr 101r Biskopsmötets beslut om den yrkeshögskoleexamen som skall godkännas som behörighetsvillkor för en tjänst för diakonin



FIGUR 2. Kärnkompetensområden för diakoniarbetare

Kompetens för andligt arbete innebär

- Att vara förtrogen med och kunna tolka den kristna trons centrala innehåll i föränderliga förhållanden
- Att ha respekt för människovärdet utifrån den kristna människosynen och kärleken till nästan och försvara människans självbestämmanderätt
- Att etiskt utvärdera sitt eget arbete och sina egna motiv ur den kristna trons synvinkel och att omfatta kyrkans värderingar
- Att vara förtrogen med kyrkans grundläggande verk (Bibeln, katekesen, kyrkohandboken och psalmboken) och använda dem
- Att förstå gudstjänst- och bönelivets samt musikens betydelse och tillämpa dem på ett mångsidigt sätt
- Att förstå människors behov av andlighet och själavård och tillämpa de metoder som finns för andligt stöd och själavård
- Att besitta pedagogisk kompetens (principer, arbetsgrepp och grundläggande metoder)
- Att utföra andligt arbete på webben: hjälp på webben
- Att inse betydelsen av vigningen till en diakonal tjänst och stärkas i sin kallelse
- Att vårda sin identitet som anställd i kyrkan och den kristna identiteten och vara öppen för andligt växande
-

Kompetens för diakonalt klientarbete

- Förmåga att identifiera olika individers och gruppers livssituationer och resurser samt arbeta för att förbättra deras levnadsförhållanden
- Insikter i diakonins centrala verksamhetsområden
- Insikter i metoder för individ-, grupp- och gemenskapsarbete
- Insikter i lagstiftningen om diakonin och förmåga att tillämpa den
- Insikter i de etiska normerna och yrkespraxisen inom diakonin och vilja att förbinda sig till dem

Organisations- och utvecklingskompetens

- Insikter i kyrkans grundläggande uppgift, mål och verksamhet samt förmåga att strukturera dem
- Förmåga att planera och utvärdera verksamhet och ekonomi
- Förmåga att planera och utveckla arbetet och anpassa det enligt förändringarna i omvärlden
- Upprätthållande och utveckling av yrkeskompetensen och öppenhet för personlig tillväxt
- Insikter i betydelsen av ledarskap, organisering av arbetet, de färdigheter som behövs i arbetsgemenskapen samt tjänsteansvaret
- Förmåga att tillämpa ett undersökande, experimentellt och utvärderande arbetsgrepp

Samverkanskompetens och samhällelig kompetens

- Multiprofessionellt nätverkande och samarbete, krisarbete och frivilligverksamhet
- Förmåga att identifiera och verka i en multikulturell omvärld
- Förmåga att försvara diakonins värderingar, gemenskap, delaktighet, rättvisa och jämlikhet i olika forum i samhället
- Förmåga att främja ekologiskt ansvar, ekologisk verksamhet och hållbar utveckling
- Kommunikations- och mediekompetens: Förmedling av information samt kommunikation och innehållsproduktion inom det diakonala området
- Kan påverka strukturer (regional och riksomfattande) för att förbättra människornas levnadsförhållanden och välfärd

3.2 Kärnkompetensen för kantorer

3.2.1 Yrkesbeskrivning

Musiken är Guds goda skapelsegåva och anknyter inom kyrkan i synnerhet till gudstjänstlivet. Liksom Guds övriga gåvor har musiken en återskapande kraft som tjänar ett gott ändamål. Musiken förstärker ordets budskap och tillför dimensioner som de uttalade orden inte kan uttrycka. Budskapet får en melodisk form. I sitt tjänsteutövande vid gudstjänster och kyrkliga förrättningar deltar en kantor i förkunnelsen av Ordet. Musikens uppgift i församlingen är att ge uttryck för glädje, tro, hopp och kärlek, att vara till tröst och att skapa samhörighet. Musiken bär fram såväl en enskild människas som församlingens böner, tacksägelser, önskningar och ånger inför Gud. Musiken kan vårda och läka människor som på många sätt är trasiga och utmattade. Musiken är en väg som drar människor till kyrkan och gör att de stannar.

En församling ska enligt kyrkoordningen vanligtvis ha minst en kantorstjänst (KO 6 kap. 9 §). På kantorn ankommer att leda musikverksamheten i församlingen (KO 6 kap. 39 §). Han eller hon ska svara för musiken vid församlingens gudstjänster samt vid övriga kyrkliga förrättningar och sammankomster i församlingen, undervisa konfirmander och även i övrigt handha musikfostran samt främja användningen av musik i församlingens olika verksamhetsformer. Kantorn svarar också för skötseln och underhållet av församlingens instrument.

Kärnan i kantorns arbete finns i gudstjänstlivet och kompetensens kärna i det musikaliska kunnandet. Utöver musikalisk mångsidighet förväntar man sig att församlingens musikverksamhet håller en så hög nivå som möjligt. Trots att de centrala uppgifterna för alla kantorer är desamma har det under de senaste åren funnits behov av att i församlingarna lyfta fram vissa uppgiftsområden i kantorsarbetet och skapa olika slags befattningsprofiler.

Bredden i musikverksamheten gäller inte endast olika uppgifter utan även det faktum att modern församlingsmusik inbegriper många olika musikstilar och musikaliska uttryckssätt. Ledningen av församlingens musikverksamhet ska förstås som ett ansvar för musikverksamheten i sin helhet.

Kantorstjänster i en församling har sedan 1980-talet kunnat inrättas på tre olika utbildningsnivåer: utvidgad universitetsexamen, högre högskoleexamen eller någon annan av biskopsmötet godkänd examen. Behörig för en kantorstjänst är en person som har avlagt en examen eller studier enligt biskopsmötets beslut 9.2.1010 2 § (kantorstjänst som förutsätter högre högskoleexamen), 3 § (kantorstjänst som förutsätter utvidgad universitetsexamen) eller 4 § (kantorstjänst som förutsätter en annan av biskopsmötet godkänd examen).[3]

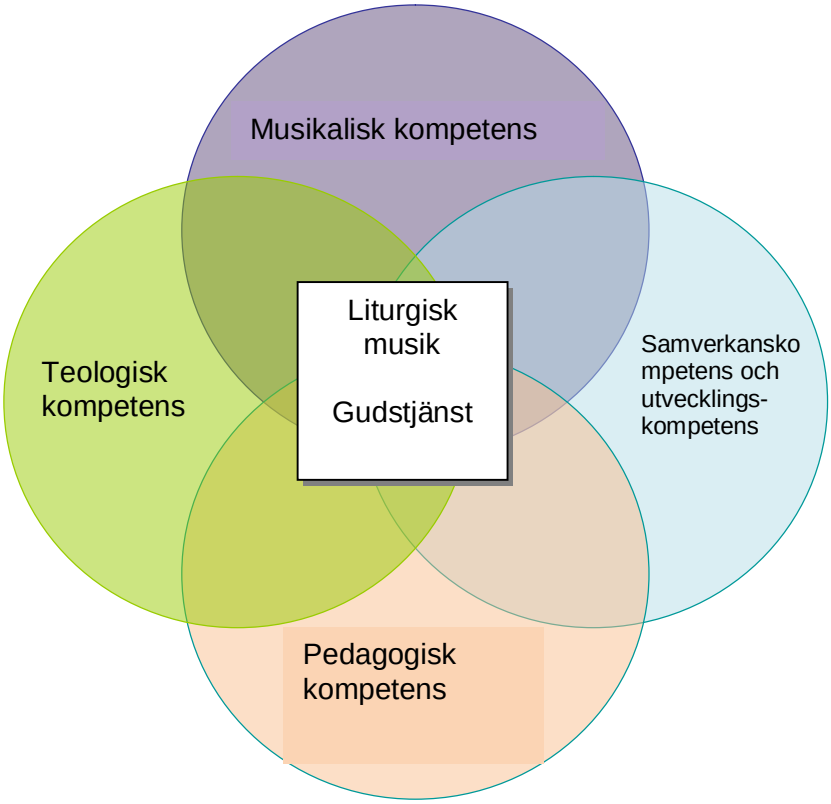
Kärnan i alla kantorstjänster utgörs av de uppgifter som anges i kyrkoordningen (KO 6 kap. 39 §) och skillnaden mellan dem beror på den examen som ligger till grund för behörigheten. Utöver de studier som gäller skötseln av uppgiften i sin helhet har kantorn fördjupat sig i ett centralt delområde i kantorsarbetet som därför får större tyngd än de övriga. Vid Sibelius-Akademin är dessa delområden

[3] **Biskopsmötets beslut om examina som krävs för kantorstjänst**

sång, musikledning eller orgelspel. De fördjupade studierna i grundexamen kan även vara forskningsinriktade eller utgöras av projekt som kan inkludera praktiskt församlingsarbete och rapportering om detta.

3.2.2 Kärnkompetensområdena och deras innehåll

FIGUR 3. Kärnkompetensområden för kantorer



Liturgisk musik och gudstjänst

- Bred kompetens inom gudstjänstmusiken och kännedom om innehållet
- Kyrkliga förrättningar
- Förmåga att leda gudstjänstmusiken

- Helhetsplanering av gudstjänstlivet

Musikalisk kompetens

- Kunskaper i sång och spel samt ledning av körer och musikgrupper
- Kunskaper i utövande tonkonst
- Kunskaper i försång och ackompanjemang (liturgisk sång och liturgiskt spel)
- Kunskaper i kyrkomusikens historia
- Kunskaper i olika musikstilar
- Kunskaper i annan musik som behövs i församlingsarbetet
- Kunskaper i instrumentskötsel

Teologisk kompetens

- Kunskaper i kristendomens centrala innehåll (bibelkunskap och kyrkans bekännelse)
- Kunskaper i gudstjänstens och kyrkomusikens teologi (liturgi och hymnologi)

Pedagogisk kompetens

- Gudstjänstfostran
- Förmåga att inspirera och leda
- Kunskaper i gruppedagogik och individuell pedagogik
- Kunskaper i musikpedagogiska metoder för olika åldersgrupper samt behärskande av olika inlärningsteorier
- Kunskaper i undervisning i röstanvändning

Samverkanskompetens och utvecklingskompetens

- Interaktiv förmåga, social förmåga och förmåga till själavårdande möten
- Kunskaper om grupparbete
- Kunskaper om kyrkans förvaltning
- Kunskaper om planering och rapportering
- Förmåga att utveckla och leda arbetsområdet
- Kunskaper i projekthantering

Den musikaliska kompetensen är den viktigaste för en kantor. Förmåga att sjunga, spela och leda är centrala färdigheter för en kantor. Kompetensen tar sig ett konkret uttryck varje gång en kantor utövar sitt yrke.

Teologisk kompetens omfattar kunskaper i kristendomens innehåll, kyrkomusikens teologi, hymnologi och liturgi. Kunskaperna och färdigheterna kommer i konkret användning bland annat vid mässor, där den musikaliska stommen utgörs av liturgiska sånger och psalmer. Att leda dessa genom sång och spel är en färdighet som utgör kärnan i en kantors kompetensområden. De kyrkliga förrättningarna och i synnerhet jordfästningar och vigslar kräver att kantorn behärskar en relevant grundrepertoar både i spel och sång.

Pedagogisk kompetens omfattar gudstjänstfostran, kunskaper om gruppedagogik och individuell pedagogik, behärskande av olika pedagogiska metoder och inlärningsteorier som behövs i arbetet med olika åldersgrupper samt grunderna i undervisning i röstanvändning. I praktiken visar sig dessa

färdigheter till exempel i kantorns förmåga att stärka psalmsången och kännedomen om psalmerna, beredskap att utveckla kör- och/eller gruppsång samt förmåga att leda olika musikgrupper.

Samverkanskompetens och utvecklingskompetens inbegriper interaktiv och social kompetens, förmåga att möta människor och grupper i olika situationer. En kantor behöver till exempel i samband med kyrkliga förrättningar och körverksamhet förmåga till själavårdande möten och stödjande. Till kompetensen hör även kunskaper i kyrkans förvaltning, planering, rapportering, utveckling och ledning av arbetsområdet samt projekthantering.

De stora totalreformerna i kyrkan under den senaste tiden framhäver betydelsen av gemensam planering i församlingen. En central del av kantorns arbete är därför att han eller hon som professionell musiker samarbetar med människor inom andra sektorer och med församlingsmedlemmarna. Utöver den traditionella klassiska kyrkomusiken omfattar församlingarnas musikverksamhet en mångfald av musik i olika stilar. Av kantorn krävs förmåga att antingen själv behärska dessa olika stilar eller organisera och leda andras verksamhet.

3.3 Kärnkompetensen för kyrkans ungdomsarbetare

3.3.1 Yrkesbeskrivning

Ungdomsarbetsledarnas arbete fokuserar på barn, unga och familjer. De viktigaste uppgifterna är att stödja växandet, handleda, undervisa och utbilda. Detta sker både i grupp och genom personliga möten.

Ungdomsarbetsledarna arbetar på bred bas med barn, ungdomar och familjer. De uppmuntras att växa i sin kristna tro, delta i och påverka församlingens liv samt hitta sin plats både i församlingsgemenskapen och som kristna i samhället och världen. Arbetet med barn och unga har både individuella och gemensamma mål och det utförs i samarbete med hemmen. Det har en internationell och mångkulturell dimension och omfattar även hållbar utveckling. Ungdomsarbete utförs också på nätet, där man erbjuder barn och unga möjligheter till medverkan, webbdiskussion och webbstöd samt innehållsproduktion.

Ungdomsarbetsledaren har i uppgift att planera, utveckla, leda och genomföra arbetet i dess olika former. På ledarens ansvar ligger också att värva, utbilda och leda frivilliga inom ungdomsarbetet. Han eller hon följer på bred bas utvecklingen inom arbetet med barn och unga och samarbetar med andra församlingar, den kommunala sektorn för småbarnsfostran, social-, skol- och ungdomsväsendet och andra organisationer inom området. Ungdomsarbetsledaren är expert på sitt område och ansvarar för kommunikationen och marknadsföringen inom arbetet med barn och unga.

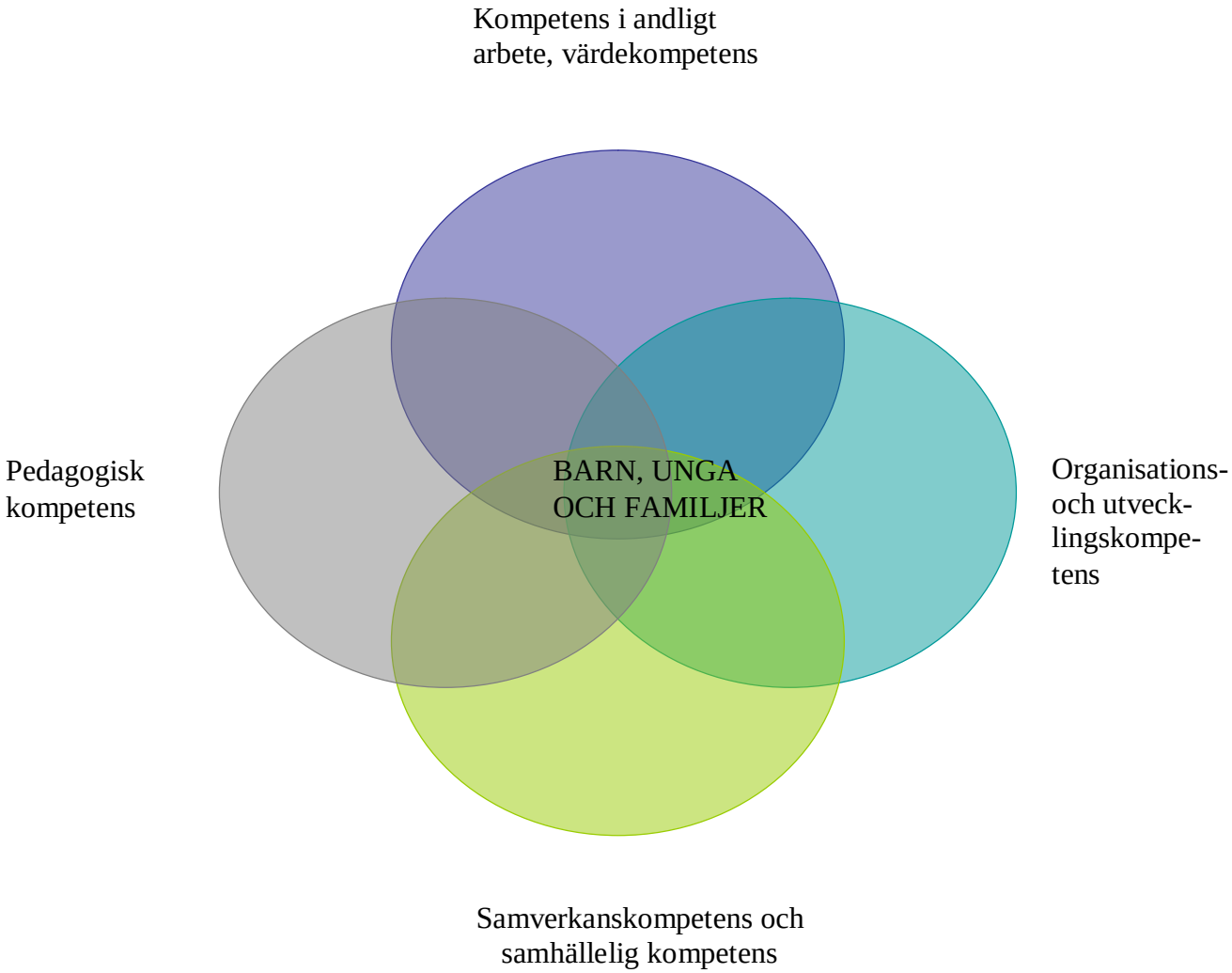
Behörighet för en tjänst som kyrkans ungdomsarbetsledare ger i dag en yrkeshögskoleexamen inom social- och hälsovårdsbranschen (socionom YH) eller inom det humanistiska området (samhällspedagog YH). I enlighet med biskopsmötets beslut ska de studier som ingår i examen omfatta minst 90 studiepoäng teologiska studier och studier som har samband med arbetet i församlingarna och i kyrkan.

Behörig för en tjänst som ungdomsarbetsledare är en person som har avlagt en yrkeshögskoleexamen i enlighet med 2 § i biskopsmötets beslut av den 13 september 2005 (Kyrkans författningssamling nr 102) eller en examen i enlighet med de biskopsmötets tidigare beslut som avses i 4 §.[4]

3.3.2 Kärnkompetensområdena och deras innehåll

Kärnkompetensen för kyrkans ungdomsarbetsledare är en helhet som består av fyra delområden. Kyrkans ungdomsarbetsledare styrs i sitt arbete av kompetens i det andliga arbetet, värderingar som grundar sig på den kristna tron och förmåga att vara närvarande. Kärnkompetensen för kyrkans ungdomsarbetsledare består av färdigheter i ledning och växelverkan. Trots att endast ett av kärnkompetensområdena beskrivs som kompetens i andligt arbete inkluderar även de tre övriga kompetensområden som är viktiga för arbetet i kyrkan och församlingarna.

[4] Nr 102 Biskopsmötets beslut om den yrkeshögskoleexamen som skall godkännas som behörighetsvillkor för en tjänst som kyrkans ungdomsarbetsledare



FIGUR 4. Kärnkompetensområden för kyrkans ungdomsarbetsledare

Innehållet i kärnkompetensområdena

Kompetens i andligt arbete, värdekompetens

- *Förtrogenhet med den kristna trons centrala innehåll;* kyrkans mission, teologins grunder samt tolkning och förmedling av dessa i föränderliga förhållanden, användning av kyrkans grundläggande verk (Bibeln, katekesen, kyrkohandboken och psalmboken)
- *Etisk kompetens och värderingar;* etisk utvärdering av det egna arbetet och de egna motiven ur den kristna trons synvinkel, omfattande av den kristna människosynen och kyrkans grundläggande värderingar, respekt för människovärdet, omsorg om identiteten som anställd i kyrkan och den kristna identiteten
- *Diakonal kompetens;* principer, arbetsgrepp, grundläggande metoder, diakonifostran
- *Kompetens i själavård;* identifiering av barns, ungas och familjers samtalsbehov, förmåga att lyssna, tillämpning av metoderna inom andligt stöd och själavård i synnerhet vid möten med barn och unga
- *Förståelse för gudstjänst- och bönelivets samt musikens betydelse och mångsidig tillämpning av dessa*, möten med det heliga, tystnaden som en del av verksamheten

Pedagogisk kompetens

- *Kompetens i kristen fostran och dopundervisning;* utgångspunkterna för kristen fostran, formerna för kyrkans dopundervisning, stöd för andlig tillväxt, den fostrande kyrkans historia
- *Stöd för växande;* insikter i individuella utvecklingsskeden samt flickors och pojkars utveckling, stöd för växandet i olika åldrar, möten med individ och grupp, stöd för fostran i familjen
- *Handledning, undervisning, utbildning;* metoder för samlande verksamhet, utbildar- och handledarfärdigheter, planering av utbildning, handledning av olika lärande, multiprofessionellt arbetsgrepp, konfirmandarbete, utbildning och handledning av frivilliga, handledning av lärande på arbetsplatsen/praktikanter
- *Andligt arbete på webben;* handledning, hjälp, inlägg och samtal på webben, handledning av barns och ungas egen innehållsproduktion

Samverkanskompetens och samhällelig kompetens

- *Socialpedagogisk kompetens;* verksamhet som är inriktad på delaktighet, gemensam verksamhet, identifiering av behov av särskilt stöd, växelverkan, insikter i barnskyddets arbetssätt
- *Insikter i kultur och traditioner;* sociokulturella och lokala aspekter
- *Nätverksarbete;* projektkompetens, nätverkskompetens i frivilligverksamheten
- *Mångkulturell verksamhet;* invandrarfrågor, nedbrytning av skiljemurar mellan kulturer och av fördomar, internationella kontakter och funktioner, mission och internationellt ansvar, ekumenisk verksamhet
- *Strukturpåverkan;* regional och nationell påverkan, främjande av barns och ungas rättigheter, hörande av barn och unga, konsekvensbedömning, lagstiftning i anslutning till barns och ungas levnadsförhållanden och välbefinnande
- *Kommunikations- och mediekompetens;* medieanvändning, mediekritik, mediefostran
- *Stöd för ekologiskt ansvar och arbete samt hållbar utveckling;* natur- och miljöfostran, läger- och utfärdsverksamhet

Organisations- och utvecklingskompetens

- *Samordning och organisering av arbetet;* verksamhets- och ekonomiplanering, färdigheter som behövs i arbetsgemenskapen, tjänsteansvar, beredskap för chefsuppdrag, ledning, bedömning av kvalitet och genomslag, förvaltningsarbete, strategiarbete
- *Processkompetens;* insikter i olika processhelheter, insikter i samt ledning, utvärdering och samordning av processer
- *Undersökande, experimentellt och utvärderande arbetsgrepp;* utvärdering av verksamheten och det egna arbetet, omvärldsanalys, identifiering av utvecklingsutmaningar, yrkeskårens historia
- *Kyrkan som arbetsmiljö;* kyrkans grundläggande uppgift, kyrkans lagstiftning
- *Personligt och professionellt växande;* lärande och utbildning, arbetshälsa och välbefinnande i arbetet, planering av det egna arbetet och tidsanvändningen

3.4 Kärnkompetensen för barnledare

3.4.1 Yrkesbeskrivning

I egenskap av småbarnsfostrare i församlingen arbetar barnledaren utifrån de pedagogiska principerna för småbarnsfostran samt kyrkans dopundervisning. Barnledaren hör till den grupp av församlingsanställda som utför andligt arbete[5]. Yrket bygger på fostrarrollen och medvetenheten om denna, som i sin tur bygger på en holistisk uppfattning om barnet och familjen, kyrkans värdegrund och det omgivande samhället. Detta konkretiseras i fostrarens arbete med barn, familjer och deras närgemenskaper.

Församlingens barnledare har som huvuduppgift att arbeta med barn och familjer och stödja deras kristna fostran och andliga tillväxt. Barnledaren arbetar med både skolbarn och yngre barn. I sin fostrande och handledande uppgift ser barnledaren till barnets välbefinnande som helhet. Barnledaren ska kunna möta barnet både som individ och som gruppmedlem. Han eller hon ska också kunna lyssna till barnet och familjen samt arbeta enligt principerna för tidigt stöd.

Barnledaren möter föräldrar nästan varje dag i olika situationer. En framträdande del av arbetet är samverkan med andra vuxna i barnets värld – man frågar vilka åsikter, tankar och önskemål föräldrarna

[5] Kyrkolagen och kyrkoordningen anger inte direkt vilka tjänste- eller befattningshavare som ska anses utföra andligt arbete. I detta sammanhang kan man hänvisa till två paragrafer. a) 2 kap. 3 § 2 mom. i kyrkolagen: Bestämmelserna om behörighet för dem som utför andligt arbete ska enligt detta lagrum utfärdas av biskopsmötet. I lagrummet används begreppet undervisning, inte barn- och ungdomsarbete. Detta innebär att behörigheten för alla anställda med undervisningsuppgifter, även barnledare, fastställs av biskopsmötet. För barnledarna har utfärdat en behörighetsrekommendation utfärdats. På basis av detta ska barnledare alltså räknas till dem som utför andligt arbete. b) I 6 kap. 1 § 2 mom. i kyrkolagen föreskrivs att ”endast en medlem av den evangelisk-lutherska kyrkan kan… stå i ett sådant varaktigt arbetsförhållande som… berör diakoni eller undervisning”. Barnledarens arbete ingår i kyrkans undervisningsuppgifter. De som utför andligt arbete förutsätts vara medlemmar i kyrkan.

har om barnets fostran. Barnledaren strävar genom sin egen verksamhet efter att främja familjernas välbefinnande, gemenskapen mellan familjerna och det gemensamma ansvaret för barnens fostran. Barnledaren har färdigheter att arbeta i enlighet med barnskyddets principer. Barnledaren arbetar alltid med barnets bästa i tankarna, till exempel vid bedömning av vilka konsekvenser beslutsfattandet och den egna verksamheten har för barnet.

Barnledarna arbetar i multiprofessionella arbetsgemenskaper och nätverk. Det centrala är ett ansvarsfullt engagemang i arbetsgemenskapen, dess grundläggande uppgift och utvecklingen av församlingens småbarnsfostran. Barnledaren samarbetar interaktivt med andra som deltar i barnets fostran.

Barnledaren främjar en tillväxtstödjande närmiljö. Den estetiska miljön ger möjlighet till stillhet, eftertanke och egen ro, men det ska också finnas utrymme för aktiviteter, kreativa uttryckssätt och rörelse.

Grundexamen i barn- och familjearbete (120 sp) är en yrkesinriktad grundexamen på andra stadiet som ger behörighet för arbete som barnledare i en församling samt för uppgifter inom kommunernas småbarnsfostran, barnskydd och familjearbete. Examen ska i enlighet med biskopsmötets beslut omfatta minst 35 studiepoäng teologiska studier och studier som har samband med arbetet i församlingen och kyrkan.

För uppgifter som barnledare rekommenderas en examen i enlighet med biskopsmötets beslut av den 9 september 2009 eller examen eller utbildning i enlighet med biskopsmötets tidigare beslut.[6]

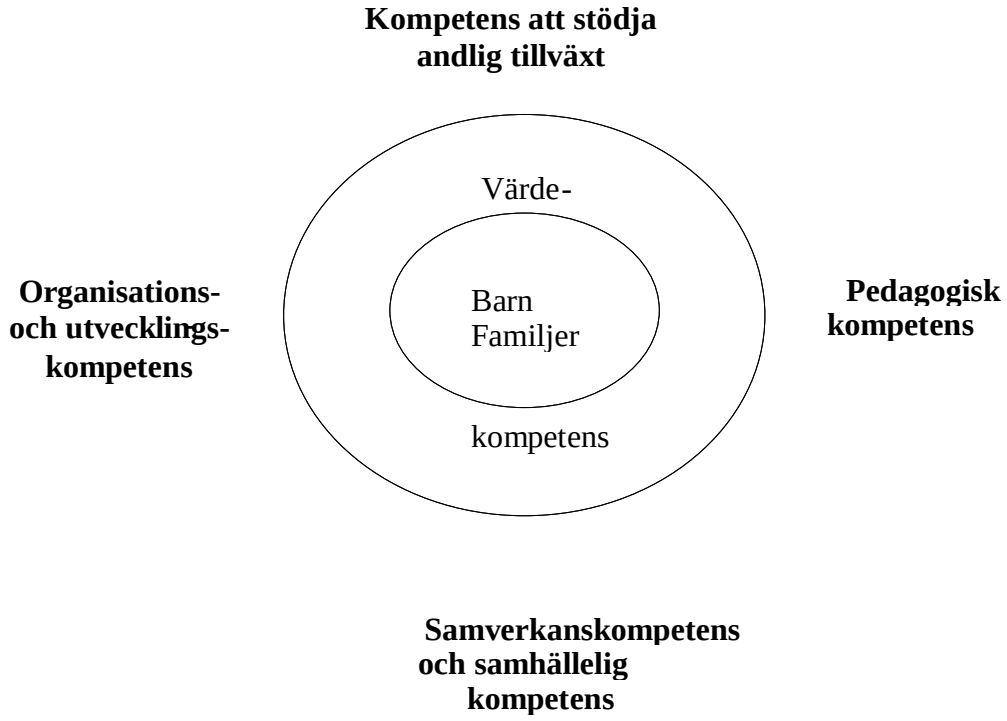
3.4.2 Kärnkompetensområdena och deras innehåll

Kärnkompetensområdena är inte separata, utan ansluter sig till varandra och bildar en helhet i barnledarens yrke. Trots att endast ett av kärnkompetensområdena beskrivs som kompetens i andligt arbete inkluderar även de tre övriga kompetensområden som är viktiga för arbetet i kyrkan och församlingarna. Färdigheter i ledning och växelverkan är grundläggande i barnledarens arbete och ingår i alla fyra kärnkompetensområden.

Barnledaren arbetar med barn och familjer. Utgångspunkten för arbetet är värderingar som bygger på den kristna tron.

FIGUR 5. Kärnkompetensområden för barnledare

[6] **Biskopsmötets rekommendation om examen som ger behörighet för arbetet som barnledare i församlingen**



Innehållet i kärnkompetensområdena

Kompetens att stödja andlig tillväxt

- *Kristen fostran;* teologisk och småbarnspedagogisk grund, mål, metoder
- *Religionsfostran;* grund för religionsfostran, dess olika former inom småbarnsfostran och i skolan, samarbete inom religionsfostran med samhällets småbarnsfostran, mentor inom religionsfostran i dagvården
- *Kristen värdegrund;* dopundervisning, etiska principer, kristen människosyn
- *Undervisning om gudstjänster och nattvard*
- *Själavårdande möten mellan barnet och den vuxne;* religiösa frågor och samtal om dessa, andlig handledning

Pedagogisk kompetens

- *Medvetenhet om fostran;* egen uppfattning om fostran, tidsenlig småbarnspedagogisk yrkesgrund, pedagogiska färdigheter, emotionella färdigheter
- *Arbete med barn;* insikter i barns utvecklingsstadier, att möta och leda barnet som individ och i grupp, basvård, utvecklande av en trygg inlärnings- och tillväxtmiljö, insikter i barnskyddets arbetssätt, mediefostran

- *Arbete med familjer;* förståelse för familjers mångformighet, bekräftande av barnets ställning i familjen, samarbete med övriga fostrare, bredden i familjearbetet, nätverkskompetens
- *Arbete med barn och familjer i behov av särskilt stöd;* specialpedagogisk grund, stödformer och stödmetoder
- *Arbete med mångkulturella familjer och invandrarfamiljer;* medvetenhet om den finländska och lutherska kulturen, att möta olikhet, mångkulturell fostran

Organisations- och utvecklingskompetens

- *Personligt växande i yrket;* utvecklande arbetsgrepp, utveckling av yrkesidentiteten, självutvärdering, medvetenhet om olika faser i yrkesbanan, utveckling av yrkesskickligheten
- *Medlemskap i team och arbetsgemenskap;* teamarbete, verksamhets- och ekonomiplanering, ansvar och engagemang i arbetet, färdigheter som behövs i arbetsgemenskapen
- *Omsorg om arbetshälsan*
- *Handledning av inlärning i arbetet;* att fungera som arbetsplatshandledare, mentor eller bedömare, ömsesidig utveckling
- *Innovativ utveckling;* utveckling av församlingens småbarnsfostran samt professionell utveckling

Samverkanskompetens och samhällelig kompetens

- *Multiprofessionellt nätverksarbete med den offentliga sektorn och tredje sektorn;* i nätverk representant för församlingens värderingar och synsätt gällande småbarnsfostran
- *Kollektivt arbetsgrepp som är inriktat på delaktighet;* beaktande av den lokala kulturen, arbete med närgemenskaper, hörande av barn och unga
- *Stöd- och hjälpsystemen som helhet;* tidigt stöd och ingripande, barnskydd, förebyggande arbete, familjerådgivning och uppmuntran till anlitande av stöd- och hjälptjänster
- *Hållbar utveckling som en del av arbetet*
- *Kommunikation och marknadsföring av församlingens tjänster inom småbarnsfostran och familjearbete*

3.5 Kärnkompetensen för präster

3.5.1 Yrkesbeskrivning

Kyrkans författning skiljer mellan *prästämbete* och *prästtjänst*. Med en prästtjänst avses en tjänst som en församling, en kyrklig samfällighet, ett stift eller Kyrkostyrelsen har inrättat för prästuppgifter. Prästtjänster i en församling är församlingspastors-, kaplans- och kyrkoherdetjänster. En del präster arbetar med specialuppgifter i kyrkan och vägen dit går oftast via en tjänst i en församling. Beskrivningen av kärnkompetensområdet utgår från en församlingspräst uppgifter.

Största delen av prästerna i Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland är församlingspräster. Behörighetsvillkoret för tjänsten är prästvigning. Av den som vigs till präst krävs teologie magisterexamen som inkluderar de studier som biskopsmötet har angett.[7] Teologie kandidat och magister kan man bli vid Helsingfors universitets och Åbo Akademis teologiska fakulteter samt från Östra Finlands universitet (Joensuu).

Ett beslut om prästvigning fattas av biskopen och domkapitlet i samråd och vigningen förrättas av biskopen. En person vigs i regel till präst i en församling. En förutsättning för vigningen är vocatio, dvs. att kyrkan eller en församling har kallat personen att sköta en prästtjänst *(vocatio externa).* Ingen har således en subjektiv rätt att bli prästvigd. Även en person som verkar som lärare i teologisk vetenskap eller religionslärare eller arbetar inom kyrkans missionsorganisationer kan bli prästvigd.

Den som vigs till präst ska 1) vara en gudfruktig och för kristligt leverne känd konfirmerad medlem av kyrkan, 2) ha avlagt en sådan teologisk examen vid ett universitet som biskopsmötet godkänt som behörighetsvillkor för prästämbetet, 3) vad hälsotillståndet beträffar vara förmögen att förvalta prästämbetet samt 4) även i övrigt vara lämplig för prästämbetet (KO 5 kap. 2 §).

Prästämbetet erhålls genom prästvigningen och innehas livet ut om inte personen själv avsäger sig eller blir skild från det. Prästämbetet berättigar till att sköta de prästuppgifter som nämns i kyrkolagen, kyrkoordningen och kyrkohandboken. Prästuppgifter kan inte ens tillfälligt skötas av en person som inte är vigd till prästämbetet.

Enligt den lutherska bekännelsen är prästämbetet en tjänst uttryckligen för förkunnelsen av ordet och förvaltandet av sakramenten. Prästens uppgift är att tjäna så att människor kommer till tro och växer i tron på Kristus. En central uppgift för prästen är att förkunna evangelium och undervisa. Till prästämbetets natur hör både tjänande och andligt ledarskap. I förhållande till sina församlingsmedlemmar är prästen samtidigt både herde (*pastor*) och tjänare (*minister*).

I sitt arbete möter prästen församlingsborna i livets alla skeden från födseln till döden. Det är prästens särskilda uppgift i församlingen att förrätta gudstjänst och förvalta sakramenten och att ha hand om övriga kyrkliga förrättningar, konfirmandundervisning samt enskild själavård och bikt, där prästen är bunden av en absolut tystnadsplikt. I de flesta församlingarna har prästerna vid arbetsfördelningen tilldelats ett arbetsområde att ansvara för, till exempel arbete med barn eller ungdomar, diakoni eller mission.

[7] Nr 105 Biskopsmötets beslut om den teologiska examen som skall godkännas som behörighetsvillkor för prästämbetet

I arbetsgemenskapen är prästen både arbetskamrat och underordnad. Skötseln av tjänsten förutsätter samarbete med övriga medarbetare och församlingsmedlemmar. I många arbetsuppgifter krävs det förmåga till helhetsgrepp, ansvarstagande och ledarskap. En präst i en församlingstjänst är inte underställd församlingens förtroendeorgan. En kaplans eller församlingspastors närmaste överordnade är vanligtvis kyrkoherden. Prästerskapets högsta överordnade är stiftets biskop vars uppgift är att ”stöda och vägleda stiftets präster i deras arbete och övervaka att de fullgör de skyldigheter som hör till prästämbetet och deras prästtjänst” (KO 18 kap. 1 §).

3.5.2 Kärnkompetensområdena och deras innehåll

Kärnkompetensens grund: Kristus och kyrkan, teologin och prästens person

Kristi kyrka kallar en människa till prästämbetet. Vid prästvigningen förbinder sig prästen till kyrkans bekännelse och en kristen livsföring.[8] Prästen sköter sin tjänst buren av själva evangeliet, Kristi bemyndigande och kyrkans tro.

Skötseln av en prästtjänst kräver bred allmänbildning inom teologins olika områden, förmåga till interaktion med övriga vetenskaper och beredskap att dra nytta av teologin närstående vetenskaper. En präst har förmåga till teologisk reflektion och meningsfull dialog med sin omvärld. Han eller hon känner det centrala innehållet i Bibeln och den lutherska bekännelsen och förstår kyrkans tradition. Prästens uppgift är att tolka det kristna budskapet för människor i olika situationer. Till prästtjänsten hör förkunnelse (mission), tjänande (diakoni) och fostran. Prästen är kallad att förmedla Guds nåd så att människor stärks i sin tro, sitt hopp och sin kärlek.

Vid sidan av den kunskapsmässiga kompetensen behöver prästen ha intresse för människor samt god interaktiv förmåga, förmåga att vara nära medmänniskorna och förmåga att ha en synlig roll. Det är viktigt att prästen inser möjligheterna och begränsningarna i både sin tjänst och sin person. En präst kan lätt bli opersonligt tjänstemannaaktig eller se tjänsten endast som ett redskap för självförverkligande. Därför behövs realistisk självkännedom, vilja att växa som människa och i sitt yrke samt vilja att tjäna församlingen och dess gemensamma målsättningar. En prästs arbete berör människornas personliga tro vilket förutsätter omdöme och finkänslighet. Prästen godtar att det ställs motstridiga rollförväntningar på honom eller henne men kan bedöma dem kritiskt och agera ändamålsenligt.

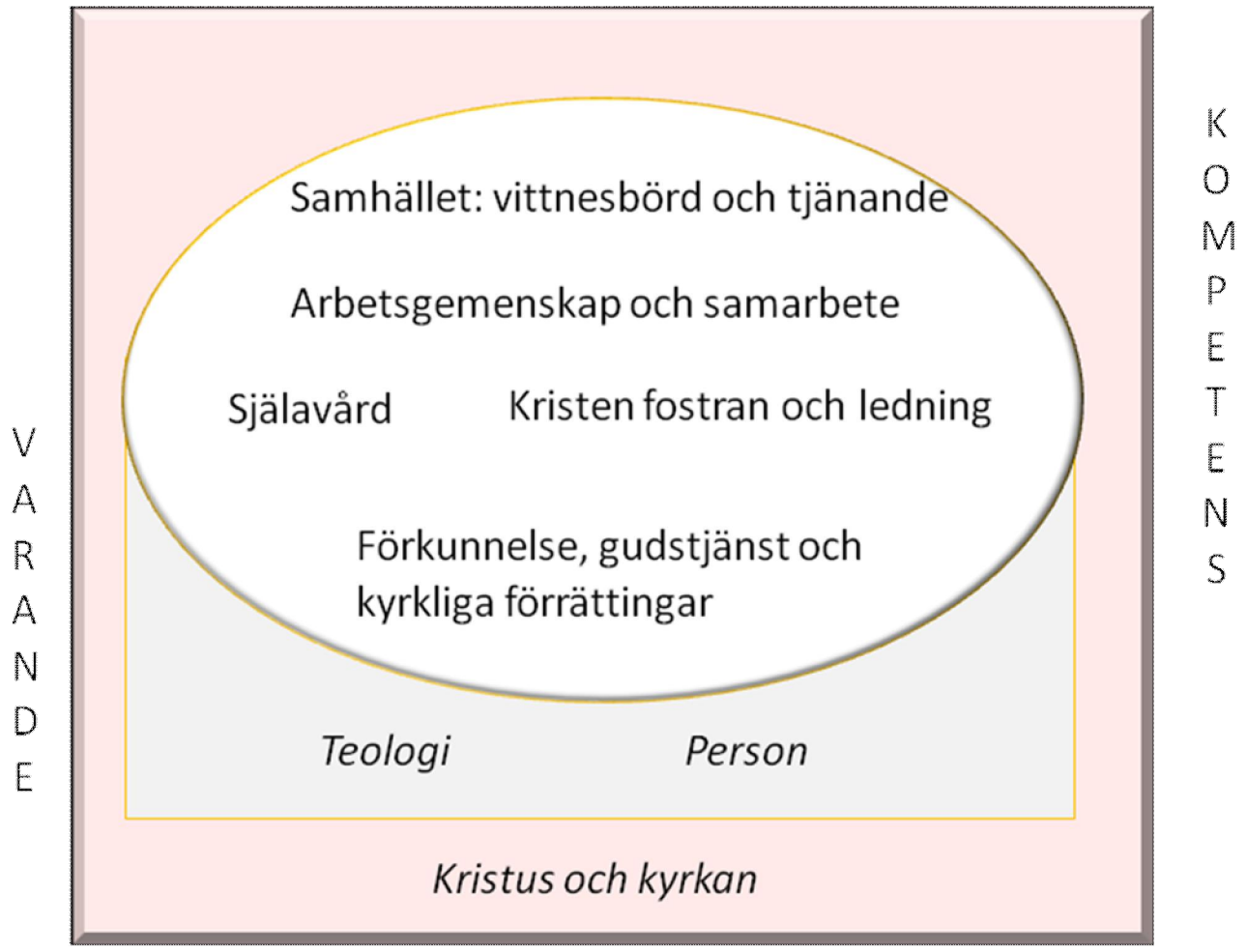
---

[8] Kyrkans bekännelse fastställs i kyrkolagen: ”Den evangelisk-lutherska kyrkan i Finland bekänner sig till den kristna tro som, grundande sig på Bibeln, är uttalad i den äldsta kyrkans tre bekännelser samt i de lutherska bekännelseskrifterna”. (KL 1 kap. 1 §). Vid ordinationen ska den som vigs till prästämbetet avge följande prästlöfte enligt 5 kap. 6 § i kyrkoordningen: *Jag N.N. lovar inför Gud den allvetande, att jag vid utövandet av prästämbetet, som jag nu står redo att motta, vill hålla mig till Guds heliga ord och den evangelisk-lutherska kyrkans därpå grundade bekännelse. Jag skall inte offentligt förkunna eller utsprida eller hemligt främja eller hylla läror som strider däremot. Jag vill även rätt förkunna Guds ord och förvalta de heliga sakramenten enligt Kristi instiftelse. Jag vill efterleva kyrkans lag och ordning samt villigt tjäna församlingen och ordets åhörare. Allt detta vill jag efterkomma, så att jag kan svara därför inför Gud och människor. Härtill förhjälpe mig Gud.*

En präst ska vårda sitt eget andliga liv. Kärnan i prästtjänsten är att vara inför Gud. Prästen lever och verkar inför och tillsammans med den Heliga Treenigheten. Prästens uppgift är att kalla och vägleda människorna till det Heliga och att även själv leva som en medlem i trosgemenskapen. Förhållandet till Gud är för en präst både en källa till kraft och en förutsättning för förkunnelsens trovärdighet.

Beskrivningen ovan gäller grunderna för prästens arbete. I praktiken genomförs de inom följande fem kompetensområden: 1) förkunnelse, gudstjänst och kyrkliga förrättningar, 2) kristen fostran och ledning, 3) själavård, 4)samhället: vittnesbörd och tjänande samt 5) arbetsgemenskapen. Kompetensområdena är nära förknippade med varandra och får olika tyngd beroende på uppgiften.

FIGUR 5: Kärnkompetensområden för präster



Innehållet i kärnkompetensområdena

Förkunnelse, gudstjänst och kyrkliga förrättningar
Prästen

- förstår betydelsen och karaktären hos helgdagarna, kyrkoåret, gudstjänsttraditionen, de olika kristna symbolerna, psalmerna och musiken i övrigt samt bönestunderna och andakterna
- kan förbereda och förrätta en gudstjänst enligt kyrkohandboken med beaktande av gudstjänstens natur
- kan tillämpa innehållet i Bibeln och kyrkans lära på människornas liv vid gudstjänster och kyrkliga förrättningar
- kan predika och hålla andliga tal på ett trovärdigt och äkta sätt på det sätt som situationen kräver
- kan föra ett förrättningssamtal: kan lyssna och leva sig in i människors olika livssituationer och beskriva förrättningens innehåll och betydelse
- kan utföra en kyrklig förrättning på ett tryggt och människonära sätt.

Kristen fostran och ledning

Prästen

- känner grunderna för kyrkans pedagogiska arbete
- förstår interaktionens betydelse för lärandet
- kan planera och handleda meningsfullt lärande med hjälp av olika pedagogiska metoder
- förstår människans livscykel och kan stödja henne i olika faser av andlig tillväxt
- kan tillsammans med människorna samtala kring frågor som gäller livsåskådning och kristen tro
- ser inverkan av sin egen person i fostrings- och vägledningsarbetet och kan ställa upp personliga utvecklingsmål i detta avseende
- kan samarbeta med andra på ett kreativt och ansvarstagande sätt
- förstår konfirmandundervisningens betydelse och kan leda den i samarbete med andra
- kan stödja föräldrar och andra fostrare i deras uppgift att ge en kristen fostran.

Själavård

Prästen

- förstår människans liv ur ett själavårdande, pastoralteologiskt och psykologiskt perspektiv
- vill växa som själavårdare och andlig vägledare
- kan ge stöd vid dryftandet av meningen med livet och för andlig tillväxt
- känner igen människans livskriser och andliga frågor
- kan lyssna och finnas till hands hos en människa i kris
- kan förrätta bikt.

Samhället: vittnesbörd och tjänande

Prästen

- känner församlingens omvärld och följer sin tid
- förstår grunderna för missionen och kyrkans missionära natur och vill föra en dialog med människor som tror på annat sätt och som kommer från olika kulturer
- förstår ekumenikens betydelse och kan företräda sin kyrka bland andra kristna samfund
- förstår diakonins grunder och dimensioner och agerar på ett sätt som tjänar medmänniskorna
- kan vid behov kartlägga andra källor som kan ge hjälp och har förmåga att samarbeta multiprofessionellt
- behärskar kommunikationens grunder, vill upprätthålla och utveckla sina kommunikativa färdigheter, kan utnyttja internet och sociala medier i sitt arbete

- företräder kyrkan och församlingen på ett konstruktivt sätt och förstår kyrkans kulturarv
- har förmåga till samhällelig påverkan och samarbete med myndigheter, medborgarorganisationer och andra sammanslutningar
- kan agera enligt principerna för hållbar utveckling och ekologiskt ansvar.

Arbetsgemenskap och samarbete

Prästen

- ser församlingen som en gemenskap där församlingsmedlemmarna, de förtroendevalda och de anställda tillsammans bär ansvar för dess grundläggande andliga uppgift
- förbinder sig till arbetsgemenskapens spelregler och utveckling av arbetsgemenskapen
- kan vara både underordnad och chef
- utvecklar sin förmåga att hantera mänskliga relationer, sina interaktiva färdigheter och sin nätverkskompetens
- kan planera, bedöma och utveckla sitt eget arbete och arbetsområde
- kan dra nytta av sin teologiska sakkunskap vid multiprofessionellt samarbete
- kan avgränsa sitt arbete och sörja för sitt eget välbefinnande
- kan motivera frivilliga att komma med i församlingens arbete och arbeta tillsammans med dem
- känner kyrkans förvaltning och kyrkolagstiftningen samt sköter de förvaltningsuppgifter som ingår i tjänsten på ett adekvat sätt.

Bilagor

Bilaga 1. Historisk bakgrund: Yrken och utbildning

Diakoniarbetare – yrkeshistoria och utbildning

De diakonala yrkenas historia inom Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland tog sin början i slutet av 1800-talet (diakonissor) och i början av 1900-talet (diakoner). Diakonutbildningen låg nere från 1920-talet till 1950-talet. Utbildningen av diakoniarbetare började med utbildning av diakonissor som ett resultat av internationella kontakter. Den finländska diakonissutbildningen grundade sig på den utbildning av diakonissor som den tyska pastorn Fliedner inledde i Kaiserswerth 1836. Diakonissanstalten var en läroanstalt och fungerade samtidigt som praktikplats. Samtidigt var diakonissanstalten diakonissornas hem; så uppstod systemet med systerhem. Finlands första diakonissanstalt grundades i Helsingfors 1867. Senare tillkom ytterligare fyra anstalter. Diakonissanstalterna verkade enligt en systerhemsmodell. Utbildningen av diakonissor har alltid varit kombinerad med sjukskötarbehörighet. Kyrkans diakoniarbetare har alltid haft dubbel behörighet, alltså för såväl kyrkans som samhällets arbetsuppgifter.

Diakonutbildningen inleddes med en församlingstjänarutbildning för män vid diakonissanstalten i Sordavala 1901. Utbildningen fortsatte som diakonutbildning men upphörde 20 år senare. Suomen Kirkon Seurakuntaopisto inledde diakonutbildningen på nytt 1953 och samtidigt blev den tillgänglig också för kvinnor. Diakonutbildningen har grundat sig på yrkeskunskap i socialt arbete även om diakonerna under en period också fick behörighet för ungdomsarbete.

Diakoniarbetarnas roll utvecklades och formades i församlingarna i växelverkan mellan sjukvård, socialt arbete och församlingsarbete. Till en början kallade organisationer och församlingar systrar från anstalterna för att arbeta i församlingarna, men systrarna var alltjämt medlemmar av diakonissanstaltens systergemenskap. Från en diakoni med utgångspunkt i diakonissanstalterna övergick man till församlingsdiakoni när kyrkolagen år 1944 förutsatte att en diakonitjänst ska inrättas i varje församling. Under den första tiden av församlingsdiakoni styrdes diakonissornas arbete i församlingarna i hög grad av det kommunala sjukvårdsarbetet; diakonissorna var också underställda kommunalläkaren. Efter att folkhälsolagen reviderades 1972 ändrades diakonissornas arbetsbeskrivning från ett sjukvårdsinriktat till ett klart församlingsinriktat arbete. Hemsjukvården överfördes till kommunerna. Den nuvarande folkhälsolagen förutsätter att kommunernas anställda samarbetar med de övriga aktörerna för främjande av hälsa och välfärd. På 1980-talet öppnades diakonissutbildningen även för män. På basis av lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (1994) och en ändring av den (2001) har diakonissorna nu möjlighet att verka som enskilda yrkesutövare. År 2005 reviderade biskopsmötet behörighetsvillkoren för inriktningsalternativet för diakonal sjukvård så, att studierna för sjukskötare YH (diakonissa) förlängdes med 30 studiepoäng till nuvarande 240 studiepoäng.

I diakonernas arbetsbeskrivning framhävdes församlings- och socialarbetet. Fram till 1973 gav examen för diakoni- och ungdomsarbete även behörighet för en tjänst som ungdomsledare. Samma bestämmelse gäller dem som utexaminerats från Sisälähetysseuran opisto och personer som avlagt ungdomsledarexamen annanstans och vigts före 1980. Efter 1974 inriktades utbildningen uteslutande

på en examen i diakoni och socialarbete och gav fram till år 1983 behörighet för både diakoniarbete och socialt arbete i samhället. Sedan dess har personer med diakonutbildning i samhället haft behörighet att arbeta som socialhandledare. Personer som avlagt yrkeshögskoleexamen har behörighet för samhälleligt socialarbete bland vuxna.

Fram till 1970-talet var diakoniarbetet främst inriktat på hemsjukvård bland åldringar. I och med diakonutbildningen fick församlingsdiakonin en stark prägel och en rentav radikal dimension av socialarbete. Man försökte allt mer påverka de samhälleliga strukturerna, arbetsformen blev samhällsarbete.

Utbildningen av diakonissor och diakoner var fram till 1995 utbildning på institutsnivå. År 1996 överfördes den till yrkeshögskolenivå. För en tjänst inom diakonin förutsätts yrkeshögskoleexamen inom social- och hälsovårdsbranschen, antingen socionomexamen (YH) eller sjuksköterexamen (YH). I examen ska de studier som biskopsmötet förutsätter som behörighetsvillkor ingå.

Under den första tiden av yrkeshögskoleutbildningen valdes det kyrkliga inriktningsalternativet i ett senare skede av studierna. I den reform som genomfördes 2005 ändrades förfarandet vid ansökan till kyrklig utbildning så att de sökande väljer det kyrkliga inriktningsalternativet redan i ansökningsskedet.

Diakonissorna och diakonerna är förutom sakkunniga i kyrkans diakoni också experter på själva yrkessubstansen. En diakonissa är expert på diakonalt vårdarbete. I egenskap av utbildade inom hälso- och sjukvården främjar diakonissorna hälsan hos individer, familjer, grupper och gemenskaper, stärker deras resurser samt uppmuntrar dem till hopp och tro på sin egen förmåga.

En diakon är expert på diakonalt socialarbete bland vuxna. I diakonens kompetens framhävs människans materiella och samhälleliga behov samt frågor i anslutning till individens välfärd som helhet.

Via utbildningsprogrammet för det sociala området och inriktningsalternativet diakonalt socialarbete blir man socionom (YH) med behörighet för diakonitjänster i den evangelisk-lutherska kyrkan. Studiernas omfattning är 210 studiepoäng.

Via utbildningsprogrammet i hälsovård och inriktningsalternativet diakonalt vårdarbete blir man sjuksköterare (YH) med behörighet för diakonitjänster i den evangelisk-lutherska kyrkan (diakonissa). Studiernas omfattning är 240 studiepoäng.

Utbildningen ges vid yrkeshögskolan Diakonia och Yrkeshögskolan Novia.

Kantor – yrkeshistoria och utbildning

Yrkesutveckling
Den lutherska kantorstjänsten har kommit till genom en sammansmältning av två utvecklingslinjer: dels den till sin befattningsbeskrivning mångsidigare klockartjänsten, dels organisttjänsten där uppgifterna var av musikalisk karaktär. Finlands första organister var inflyttade professionella utländska yrkesmusiker. En sådan yrkesmusiker skötte vanligtvis musikeruppgifterna för hela staden och organistuppgifterna i församlingen kunde utgöra endast en del av hela arbetet. Organisterna hade vanligtvis bättre musikalisk skicklighet än klockarna. I kyrkolagen från 1869 förtydligades klockarens befattningsbeskrivning som uttryckligen blev en musikertjänst. Yrkesutbildningen inom kyrkomusik inleddes 1878 vid Åbo klockar-organistskola. Vid slutet av 1800-talet inleddes utbildning även i Helsingfors, Uleåborg och Viborg. Undervisningsprogrammet bestod av enbart musikämnen. I tjänsteutövandet inriktade de utbildade klockar-organisterna sig på uppgifter som motsvarade utbildningen. Tjänstebeteckningen ändrades på 1920-talet till kantor-organist.

Olikheterna i de två utvecklingslinjerna har haft betydelse för kantorstjänstens utveckling från första början. Man har då och då försökt införa även andra än musikuppgifter i kantorstjänsten och kantorsutbildningen. Det har gjorts försök med kombinerade tjänster som lärare och kantor, kantor och diakoniarbetare och kantor och ungdomsarbetsledare. Under den senare delen av 1900-talet gjorde man flera försök med att omorganisera kantorstjänsten. En avgörande orsak till detta var kantorsbristen. År 1981 togs tjänstebeteckningen kantor i bruk. De tre nivåer i kantorstjänsten som då infördes hade en påtaglig betydelse för tjänstens struktur och natur. Den grundläggande principen för reformen var framhävandet av kyrkomusikens betydelse, vilket hade sin grund i kyrkans väsen och uppgift samt församlingarnas praktiska behov. Ett centralt innehåll i kantorstjänsten har alltid varit ansvaret för såväl musiken i församlingarnas gudstjänstliv som för musikfostran för församlingsmedlemmar i olika åldrar, i synnerhet konfirmander.

Kantor-organistutbildningen från musikinstitut till Sibelius-Akademin på 1950-talet
År 1951 flyttades yrkesutbildningen för kyrkomusiker från tre kyrkomusikinstitut till Sibelius-Akademins avdelning för kyrkomusik. Examen kallades då kantor-organistexamen och gav rätt att söka både kantor-organisttjänster och separata kantors- eller organisttjänster. År 1960 inledde också Kuopio musikinstituts avdelning för kyrkomusik en utbildning för kantor-organister i nära samarbete med Sibelius-Akademin. Suomen kirkon seurakuntaopisto, samt för svenskspråkiga examinas del Lärkkulla-stiftelsens folkakademi, gav å sin sida betyg i ”församlingsämnen”. Institutet i Kuopio ändrade 1977 sitt namn till Kuopion konservatorio och avdelningen för kyrkomusik omvandlades till en kyrkomusiklinje. Vid Sibelius-Akademin kunde man även avlägga högre kantor-organistexamen, musikledarexamen och diplomexamen. Dessa angavs emellertid inte som behörighetsvillkor.

Examen som kantor-organist i bisyssla blev möjlig på 1960-talet
På 1960-talet vidtog en småningom tilltagande brist på kantorer. Domkapitlen ordnade i synnerligen brokig utsträckning möjlighet att avlägga examen som kantor-organist i bisyssla, men egentligen ingen utbildning för detta. Vilken ställning en kantor-organist i bisyssla hade förblev oklart. Fram till 1981 kunde man avlägga examen för kantor-organist i bisyssla.

Undantagsutbildning som gett kantorsbehörighet har ordnats två gånger. Efter 1980 ordnade centralen för kyrkans gudstjänstliv och musik en undantagsutbildning närmast för personer som hade avlagt

examen för kantor i bisyssla och som gav ett stort antal personer behörighet till tjänster som förutsatte examen på lägsta nivå. Åren 1993–1995 ordnade Sibelius-Akademin en utbildning som gav några personer behörighet för tjänster som förutsatte examen på mellannivå.

Graderingen av kantorstjänsterna och utbildningsreformen på 1980-talet

Utgångspunkten för den gradering av behörighetsvillkoren för kantorstjänster som inleddes 1981 var att man såg en B-tjänst som idealisk grundform för kantorstjänsten i varje församling. Man ansåg att innehavare av en sådan tjänst fullt ut kunde svara för musiken vid gudstjänsterna och de kyrkliga förrättningarna, församlingens musikfostran och underhållet av instrumenten. Orgelspel och körledning var det centrala. De fördjupade studierna i magisterutbildningen hade tre andra möjliga alternativ: sång, studie och projekt. Uppfattningen om formen för församlingens musikfostran blev oklar. Endast musikundervisningen vid konfirmandundervisningen ansågs viktig.

C-tjänsterna var avsedda för mindre församlingar och som biträdande tjänster i större församlingar. Utbildningen för dessa tjänster breddades dock hela tiden. Utbildningen, som 2007 i sin helhet flyttades över till yrkeshögskolor, påminner om magisterutbildningen. Endast de fördjupade studierna saknas, även om utbildningen omfattar snarlika ämnen.

A-tjänsterna var avsedda för domkyrkoförsamlingarna och församlingar som har ett särskilt behov av specialiserade musiker och möjlighet att avlöna sådana. I praktiken har det inrättats avsevärt färre sådana tjänster än väntat. Man har närmast förväntat sig konstnärliga meriter av tjänsteinnehavarna i domkyrkoförsamlingarna. I Sverige hör stiftskantorns uppgifter till tjänsten. Dessa uppgifter, som i Finland vanligtvis sköts som bisyssla och i arbetsavtalsförhållande, har i allt högre grad koncentrerats till kantorer som är intresserade av mångsidiga utbildnings- och utvecklingsuppgifter i stiftet men även kyrkan i sin helhet.

Som examen på mellersta nivå fastställde biskopsmötet Sibelius-Akademins musikkandidatexamen inom utbildningsprogrammet för kyrkomusik, men beslutade att kantor-organistexamen fortsättningsvis gav samma behörighet.

Utbildningen i Kuopio flyttades 1.1.1983 över till Sibelius-Akademin (utbildningsenheten i Kuopio). De första musikkandidaterna fick sina betyg i Helsingfors och Kuopio 1985, och de sista kantor-organisterna enligt det gamla examenssystemet utexaminerades ungefär samtidigt. Sibelius-Akademins utbildningsenhet i Kuopio ändrade 1995 namn till avdelningen i Kuopio.

Som högsta kantorsexamen fastställde biskopsmötet antingen diplomexamen i orgelspel, sång eller körledning eller musikledarexamen som avlagts vid Sibelius-Akademins avdelning för kyrkomusik enligt det gamla examenssystemet. Kraven enligt det nya examenssystemet fick formen av motsvarande tilläggsstudier, vilka skulle avläggas utöver musikkandidatexamen.

Som lägsta kantorsexamen fastslog biskopsmötet den grundskolbaserade examen avlagd vid konservatorium som senare kom att kallas kyrkomusikerexamen. Biskopsmötet utsåg även de konservatorier som tillhandahåller utbildning i kyrkomusik: konservatorierna i Uleåborg (1984), Tammerfors (1986) och Åbo (1992) samt Svenska konservatoriet i Jakobstad (1985).

Ändringarna på 1990-talet

Musikkandidatexamen ändrades 1.8.1995 till lägre högskoleexamen och biskopsmötet fastställde i september 1994 musikmagisterexamen som mellersta kantorsexamen. Enligt biskopsmötets beslut kan högsta kantorsexamen bestå av musikmagisterexamen avlagd inom utbildningsprogrammet för kyrkomusik och utöver detta en A-studieperiod i orgelspel, sång eller körledning. Kraven motsvarade i stort sett tidigare diplomexamina. I beslutet ingick också några andra alternativ, vilka gjorde det möjligt att ersätta en långt gående musikalisk specialisering med större mångsidighet i stil med den tidigare musikledarexamen. Åren 1998, 2000 och 2001 uppdaterades kraven i enlighet med detaljändringarna i Sibelius-Akademins undervisningsplan.

Utbildningens utveckling på 2000-talet
Utbildningen i kyrkomusik som ger högre högskoleexamen och utvidgad universitetsexamen ges vid Sibelius-Akademins avdelning för kyrkomusik i Helsingfors och avdelningen i Kuopio.

Yrkeshögskolorna i Uleåborgsregionen och Birkaland samt Svenska yrkeshögskolan (numera Yrkeshögskolan Novia) i Jakobstad inledde 2000–2001 en ny utbildning för kyrkomusiker och biskopsmötet godkände examen från denna utbildning som ett nytt alternativ för lägsta kantorsexamen. Som sådan examen godkändes också musikkandidatexamen som avlagts vid Sibelius-Akademin efter 1.8.1995 och fristående examen som avlagts vid ett konservatorium. I behörighetsbeslutet från 2003 ersattes yrkeshögskoleexamen inom kulturbranschen (musiker YH) av en examen från ett konservatorium, som gav behörighet för tjänster där det krävs en annan examen godkänd av biskopsmötet. De sista kantorerna med examen på lägsta nivå enligt det gamla systemet utexaminerades från konservatorierna 31.7.2007. Genom en övergångsbestämmelse behöll man de behörigheter tidigare examina gett.

Enligt biskopsmötets beslut från 2010 (Kyrkans författningssamling nr 108) är en sådan person behörig för kantorstjänst som förutsätter högre högskoleexamen (2 §), utvidgad universitetsexamen (3 §), eller en annan av biskopsmötet godkänd examen (4) som har avlagt examina eller studier som förutsätts för respektive examen. I beslutet angavs i studiepoäng innehållet i en examen som ger behörighet för en kantorstjänst. Dessutom lades ytterliga examina som ger kantorsbehörighet till (nya filosofie eller pedagogie magisterexamen med musikpedagogik som huvudämne och högre yrkeshögskoleexamen inom kulturbranschen, musiker, högre YH).

Kyrkans ungdomsarbetsledare – yrkeshistoria och utbildning

Det inledande skedet i utvecklingen av ungdomsarbetsledarens yrke i Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland hänför sig till slutet av 1800-talet och början av 1900-talet. Yrkesrollen utvecklades utifrån befattningsbeskrivningarna för kateketer i kyrkans nybörjarundervisning, söndagsskollärare och sekreterare för kristna ungdomsorganisationer. I synnerhet organisationernas arbete med barn och unga påverkades på 1800-talet av diakonins och den inre missionens motiv, som sprang ur samhälleliga förändringar. I och med att kyrkans uppgifter inom folkundervisningen minskade började samlande verksamhet i klubbar, kretsar och möten framhävas i arbetet med barn och unga.

När tyngdpunkten inom ungdomsarbetet småningom skiftade från organisationerna till församlingarna, med början från 1920-talet och särskilt efter andra världskriget, ökade förutom de andliga substanserna i arbetet också influenserna från fritids- och scoutverksamheten, till exempel läger-, utfärds- och idrottsverksamheten. Utbildningen av ungdomsledare, som startade 1949, kombinerade alla dessa drag. Arbetet hade dimensioner av andligt arbete, undervisning och fritidsledning.

De efterkrigstida samhälleliga utmaningarna samordnade ungdoms- och diakoniarbetet. Utbildningen av diakoner inleddes på 1950-talet utifrån utbildningen av ungdomsledare, och även i dag är dessa två utbildningar nära kopplade till varandra. Även den stora samhälleliga omvälvningen på 1960-talet stärkte det sociala inslaget i ungdomsarbetet. I skolorna samarbetade man med elevvården och genom specialungdomsarbetet strävade man efter att nå ut till utslagningshotade ungdomar och dem som inte deltog i församlingens samlande verksamhet. Från och med 1970-talet, i och med planeringen av kyrkans fostran och utvecklingen av konfirmandarbetet, fick ungdomsarbetsledarna i ännu högre grad planera och utveckla sitt arbete själva. I takt med att informationen och medierna utvecklades blev också behärskandet av olika medier en del av ungdomsarbetsledarens yrkesfärdigheter. På 1990-talet ökade nätverkandet och samarbetet mellan olika aktörer inom fostran och ungdomsarbete på det lokala planet. Ungdomsarbetets allt bredare bas återspeglas också i att man numera i församlingarna och hela kyrkan strävar efter att arbeta med barn, unga och familjer utan ett snävt, åldersgruppsbaserat sektortänkande.

Utbildningen av kyrkans ungdomsarbetsledare har utvecklats från en ettårig utbildning som endast gav behörighet för befattningar inom kyrkan till en yrkeshögskoleexamen som ger bred behörighet. Den ettåriga utbildningen av ungdomsledare startade 1949 i Träskända och på Lärkkulla på uppdrag av det utvidgade biskopsmötet. På 1950-talet inledde även Helsingin Raamattukoulu och Finska Bibelinstitutet sin utbildning.

År 1965 (4–5.5.1965, 6 §) utfärdade det utvidgade biskopsmötet minimikraven för utbildning som ger behörighet för tjänster inom kyrkan. Den mer omfattande tvååriga utbildningen gav behörighet för arbete med ungdomar och den snävare ettåriga utbildningen för arbete med barn i skolåldern. I samband med detta började det utvidgade biskopsmötet också kontinuerligt följa upp genomförandet av utbildningen. I detta skede utökades utbildningsanstalterna med Sisälähetysseuran Opisto, Raudaskylän Kristillinen Opisto och Helsingin Evankelinen Kansankorkeakoulu. Även Partaharjun Opisto utbildade ungdomsledare under en kort period på 1960-talet.

År 1972 startade Lutherinstitutet en treårig utbildning i fostran, ungdomsarbete samt diakoni- och socialarbete, och de som genomgick denna utbildning vigdes till diakonitjänster. Därför har de

ungdomsarbetsledare som utexaminerades från Lutherinstitutet 1975–1980 vigts till diakoner. År 1976 (7–8.9.1976, 20 §) beslutade[9] [10]biskopsmötet att behörighetsvillkoret för ungdomsledartjänster i församlingen är en treårig kyrklig ungdomsledarexamen. Utbildningen inleddes 1977. Ungdomsledar- eller ungdomsarbetsledarexamen som avlades efter 1.9.1981 gav behörighet för ungdomsarbetsledartjänster i församlingen samt arbete som dagklubbsledare, klubbledare för 3-åringar, barnledare i dagklubb och ledare i eftermiddagsklubb (eftisledare).

På 1980-talet flyttades utbildningen över till en yrkesinriktad studielinje på mellanstadiet. År 1985 (17–18.9.1985, 10 §) godkände biskopsmötet undervisningsplanen för ungdomsarbetsledarnas studielinje och utbildningen startade 1987. Den grundskolebaserade utbildningen varade fyra år och den studentbaserade utbildningen tre år. Studielinjen gav behörighet för kyrkans ungdomsarbetsledartjänster. Utbildningen av kyrkans ungdomsarbetsledare hörde liksom samhällets ungdomsarbetsutbildning till en utbildningshelhet i fritidsverksamhet, men gav inte behörighet för samhälleliga befattningar.

På 1990-talet flyttades yrkesutbildningen på mellanstadiet över till yrkeshögskolesystemet. År 1996 (17–18.9.1996, 21 §) godkände biskopsmötet de förutsättningar enligt vilka yrkeshögskoleexamen gav behörighet för ungdomsarbetsledartjänster. I enlighet med beslutet skulle yrkeshögskoleexamen omfatta 60 studieveckors studier i teologi och kyrkligt arbete. För första gången gav examen också behörighet för samhälleliga befattningar. Utbildningen varar 3,5 år. Yrkeshögskolan Diakonia inledde utbildningen 1996, yrkeshögskolan Sydväst 1997 och Mellersta Österbottens yrkeshögskola 2000. År 2005 (13.9.2005) beslutade biskopsmötet att kravet för kyrkans ungdomsarbetsledartjänster är en yrkeshögskoleexamen (210 studiepoäng) inom social- och hälsovården (socionom YH) eller en yrkeshögskoleexamen inom det humanistiska området (samhällspedagog YH), som inkluderar 90 studiepoäng teologiska studier och studier i anslutning till församlingens och kyrkans arbete, vilka definieras i detalj i biskopsmötets beslut.

[9] Biskopsmötet beslutade samtidigt att man på personer som avlagt sin examen före 1.9.1981 ska tillämpa det behörighetskrav som fastställdes av det utvidgade biskopsmötet 1965.

[10] Behörighet för ungdomsarbetsledartjänst hade också diakoner som utexaminerats från Lutherinstitutet senast 1974, från Sisälähetysseuran opisto senast 1980 samt personer som avlagt någon annan ungdomsledarexamen och som före nämnda tidpunkter eller därefter vigts till diakoner.

Barnledare – yrkeshistoria och utbildning

Yrkesutveckling
Efter andra världskriget övergick kvinnorna till arbetslivet utanför hemmen. Samhället erbjöd dock inte tillräckligt med dagvård för barn. Som en lösning på denna situation och familjernas behov uppstod dagklubbar. I Åbo grundades den första dagklubben 1945, i Tammerfors 1950 och i Helsingfors 1952. Den diakonala synvinkeln var påfallande under dagklubbsarbetets första skeden. Ledarna var i huvudsak diakoniarbetare och de assisterades av ett antal frivilliga medarbetare. Den nya arbetsformen fick till en början söka sin plats och till och med föra en kamp om tillvaron innan man i kyrkan började betrakta dagklubben som en del av kyrkans eget arbete med fokus på kristen fostran.

Först på 1960-talet började dagklubbarna spridas från städerna till mindre orter. Dagklubbsstatistiken berättar att det år 1967 fanns dagklubbar i 188 församlingar. I dag har nästan alla församlingar dagklubbsverksamhet. Antalet barn i dagklubbarna ökade hela tiden ända fram till 1990-talet. I och med att årskullarna blev mindre och förskolan utvidgades minskade också antalet barn i dagklubbarna i slutet av 1990-talet. År 2004 deltog cirka 40 procent av alla 3–5-åringar i dagklubbarna.

På 1990-talet infördes två stora ändringar i barnledarens befattningsbeskrivning: familjearbetet och eftermiddagsverksamheten kom med i bilden. Församlingarnas familjearbete var den snabbast växande arbetsformen inom kyrkan på 1900-talet. Barnledarna har haft en central roll i utvecklandet av familjearbetets olika verksamhetsformer. Ett annat mycket snabbt växande uppgiftsområde har alltsedan 1990-talet varit eftermiddagsverksamheten för skolbarn. Majoriteten av församlingarna ordnar morgon- och eftermiddagsverksamhet för skolelever i administrativt samarbete med kommunerna.

På 2000-talet har nya utmaningar i arbetet varit ett nytt arbetsgrepp i samarbetet inom religiös fostran i dagvården samt i familjearbetet med barn och unga, till exempel i konfirmandundervisningen. Barnledarna är alltjämt med och genomför evenemang som ansluter sig till religiös fostran, men det har blivit allt viktigare att främja mångsidigheten i den religiösa fostran som handhas av dagvårdarna själva. Framtidsvisionen är att arbetet som mentor i religiös fostran i dagvården blir en central del av arbetet för barnledare och andra som arbetar med barn.

Utbildningsutveckling
Utbildningen av dagklubbsledare var brokig i början och vanligen saknades utbildning helt. På 1960-talet fick Kyrkans central för fostran i uppdrag av biskopsmötet att utarbeta en lämplig utbildning för dagklubbsledare och ge församlingarna nödvändiga instruktioner för ordnandet av dagklubbsarbetet. Dagklubbsarbetet betraktades nu helt klart som dopundervisning. Denna synvinkel förstärktes också av ett övergripande program för kyrkans fostran på 1970-talet, i viket dagklubbarna var en väsentlig del. I dagklubbsarbetet prioriterades stödet för barnets utveckling som helhet. Kristen fostran skulle sammanlänkas med all barnverksamhet. Barnledaren skulle skapa ett nära, interaktivt förhållande till barnen. Småningom framhävdes även kontakten med barnens föräldrar och förståelsen för hemmets ansvar i fråga om fostran.

Undervisningsplanen för den första barnledarkursen, som omfattade 350 timmar, godkändes av det utvidgade biskopsmötet 4.12.1970. Mycket snart insåg man att kursen inte gav tillräckliga färdigheter, och i september 1975 godkände biskopsmötet en ny utbildningsplan för barnledarkursen. Omfattningen

blev nu 500 timmar. Samtidigt fastställdes också en fortbildningsplan. Enligt denna bestod fortbildningen för barnledare (320 tim.) av fyra fortbildningskurser med olika ämnen. Dessa var bibelkunskap och dagklubbens andaktsstunder, skapande uttrycksförmåga, barnets tillväxt och religiösa utveckling samt mänskliga relationer i dagklubbsarbetet. Kursinnehållet visar tydligt vilka färdigheter man efterlyste utöver dem som gavs på grundkursen.

De flesta dagklubbar hölls två eller tre gånger i veckan och vanligen två eller tre timmar åt gången. I vissa städer höll man också femdagarsklubbar, nästan som en påminnelse om utgångspunkterna för uppkomsten av dagklubbar. Till en början var det 4–6-åringarna som togs med i församlingarnas dagklubbar. Snart började man grunda grupper också för 3-åringar. Dessa grupper samlades vanligen en gång i veckan och två timmar åt gången. När grupperna blev vanligare utarbetades vid Kyrkans central för fostran en klubb-/familjeklubbledarkurs (80 tim.) för ledarna i 3-åringarnas grupper, och den fogades till barnledarnas fortbildningsprogram som en valbar kurs. Denna kurs lade grunden för det senare kraftigt expanderande familjeklubbsarbetet. Samtidigt godkände biskopsmötet en fortsättningskurs i eftermiddagsverksamhet (80 tim.) för barnledarna. Dessa kurser infogades som valbara i barnledarnas utbildningsstruktur. Barnledarnas kursformade utbildning upphörde i enlighet med biskopsmötets beslut så att de sista kurserna avslutades 31.12.1993 och fortsättningskurserna 31.12.1994.

Förhandlingar om en barnledar-lekledarutbildning inleddes på skolstyrelsens initiativ i början av 1980-talet. Den kursformade utbildningen ansågs alltför snäv med tanke på arbetets kravnivå. Samtidigt deltog kyrkans central för fostran i socialstyrelsens arbetsgrupp för lek- och verksamhetsledning, som ansåg det nödvändigt att utvidga den kursformade utbildningen till en barnledar-lekledarutbildning. Den gav behörighet för arbete som barnledare i en församling[11], som kommunal lekledare[12] och som familjedagvårdare[13]. Utbildningen (38,5 sv), som varade ett läsår, genomfördes åren 1982–1988. Den var en pilotutbildning inför följande utbildningsreform.

Skolstyrelsen fastställde en nationell läroplan för barnledarlinjen 1988. Den togs i bruk 1989. Barnledarlinjen var en yrkesinriktad studielinje på skolstadiet som genomfördes som yrkesinriktad grundutbildning både på ungdomsstadiet och för vuxna (alternativ A1–3). På ungdomsstadiet varade utbildningen 2,5 år som grundskolebaserad och 1,5 år som studentbaserad. Den gav behörighet för arbete som barnledare i församlingar[14] och för uppgifter inom den kommunala barndagvården, lekverksamheten och familjedagvården[15].

I mitten av 1990-talet genomfördes en utbildningsreform på mellanstadiet som ledde till att de tidigare studielinjerna på skolstadiet omvandlades till grundexamina på andra stadiet. Grundexamen i social- och hälsovård skapades genom att man förenade flera separata studielinjer i samma examen, till exempel barnskötare, dagvårdare och primärskötare. Man övervägde att integrera barnledarlinjen i grundexamen i social- och hälsovård men beslutade 1992 att bevara grundexamen för barnledare som en separat examen. Samtidigt kopplades den dock till hälso- och socialvården. År 1995, när grunderna

[11] Biskopsmötets beslut 17.9.1985
[12] Social- och hälsovårdsministeriets beslut 30.11.1984
[13] Socialstyrelsens beslut 10.3.1986
[14] Biskopsmötets beslut 11–12.9.1990
[15] Förordningen om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården 21.8.1992/804 5 §

för läroplanen för grundexamen för barnledare (100 sv) trädde i kraft, beslutade man att flytta över utbildningen till det humanistiska och pedagogiska området.

Grundexamen för barnledare (100 sv) och den yrkesinriktade grundexamen för barnledare (100 sv)[16], som 1996 inleddes utifrån denna som en fristående examen för vuxna[17], gav behörighet för arbete som barnledare i församlingar och för uppgifter inom den kommunala dagvården, lekverksamheten och familjedagvården (se fotnot 5). Därmed breddades den kompetens som examen gav, till exempel med tanke på eftis- och lägerverksamheten samt internationaliseringen.

År 2001 ändrades examensbeteckningen i och med nya grunder för läroplanen till grundexamen i barn- och familjearbete (120 sv). I grunderna för examen framhävdes mer än tidigare kompetens i familjearbete och social fostran. År 2009 uppdaterades grunderna för grundexamen i barn- och familjearbete. Kraven på yrkeskunnighet, bedömningen och kriterierna moderniserades och gjordes klarare. Värdegrunden i examen ändrades så att de som bekänner sig till andra religioner eller inte bekänner sig till någon religion studerar för vissa behörighetsvillkor i de obligatoriska examensdelarna i enlighet med sin egen religion eller med tyngdpunkt på värdefostran och etisk fostran. Påvisandet av yrkeskunnighet enligt dessa krav görs också mer individuellt. Examen ger behörighet för arbete som barnledare i en församling[18] och för uppgifter inom kommunal småbarnsfostran samt kommunalt barnskydd och familjearbete.[19].

[16] I den utbildningsstruktur som Undervisningsministeriet godkände 1994 var examina i utbildningen för unga grundexamina och de fristående examina för vuxna yrkesinriktade grundexamina.
[17] Biskopsmötets beslut 12.2.1997
[18] Biskopsmötets beslut 13.2.2002 och 11.2.2003.
[19] Lag om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården 29.4.2005/272 8 § och förordningen om detsamma 804/1992. Enligt motiveringen till lagen från 2005 ger utöver grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen även andra för uppgiften lämpliga, motsvarande examina behörighet för de närvårdarens uppgifter som avses i lagens 8 §. I motiveringen till lagen nämns att den examen som till exempel lämpar sig för arbetsuppgifter inom barnskydd och barnomsorg är grundexamen i barn- och familjearbete.

Präst – yrkeshistoria och utveckling

Det kristna prästämbetet har sina rötter dels i det judiska offerprästadömet som beskrivs i Gamla testamentet, dels i det apostlauppdrag Jesus gav: att sprida evangeliet i hela världen. Redan i Nya testamentets skrifter kan man skönja en process under vilken biskops-, präst- och diakontjänsten utvecklades inom kristenheten. Vid medeltidens inträde hade prästämbetet blivit ytterst hierarkiskt och präster och lekmän var tydligt åtskilda. I och med reformationen förändrades detta då Luther betonade de kristnas allmänna prästadöme i vilket varje kristen upptas genom dopet. Det allmänna prästadömet är ett offerprästadöme där det att leva som kristen är ett tacksägelseoffer till Gud och ett kärleksoffer till nästan. Det allmänna prästadömets uppgift är även att sprida evangeliet.

Vid sidan av det allmänna prästadömet har lutherdomen ansett det vara nödvändigt med ett kyrkligt ämbete, dvs. det särskilda prästadömet. Dess uppgift är att tjäna nådemedlen, dvs. ordet och sakramenten, och därigenom uppbyggnaden av hela kyrkan. Till ämbetet hör förkunnande, pedagogiska, liturgiska och själavårdande uppgifter, men tyngdpunkten ligger på ordet och sakramenten, genom vilka det särskilda ämbetet tjänar de kristnas allmänna prästadöme. Vid förkunnelsen av Guds ord och förvaltandet av sakramenten verkar prästerna inte enbart utifrån sina egna befogenheter utan de företräder Kristus och tjänar församlingen för och i stället för honom.

Prästerna vigs till prästämbetet vid en ordination. Präster verkar ofta som andliga vägledare och i vissa uppgifter även som chefer. Till lutherdomen hör dock inte att framhäva prästernas hierarkiska ställning i förhållande till lekmännen. Prästerna har i likhet med andra kristna i uppgift att tjäna människorna genom att följa Kristi exempel. Inom kyrkan vill man på detta sätt lyfta fram samarbetet mellan olika människor och tjänster. I praktiken gav ståndssamhället prästerna en framskjuten ställning även inom den lutherska kyrkan och lekmännens andliga prästadöme utvecklades långsamt först under 1800- och 1900-talen. I prästtjänsten ingår dels en andlig dimension där prästen verkar som präst vigd till kyrkans tjänst (prästämbetet), dels en juridisk dimension där prästen är tjänsteman i ett offentligrättsligt samfund.

Prästutbildningen i Finland inleddes på 1200-talet vid katedralskolan vid Åbo domkapitel och har från denna utvecklats till dagens universitetsutbildning. I dag krävs det att präster i Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland har teologie magisterexamen från en teologisk fakultet i enlighet med de behörighetsvillkor biskopsmötet har fastställt. Man kan studera teologi vid Helsingfors universitet, Åbo Akademi och Östra Finlands universitet (Joensuu).

Kyrkan ordnar pastoralutbildning för blivande och redan verksamma präster (se mera på sakasti.evl.fi/koulutus eller www.borgastift.fi). Den börjar med församlingspraktik som ingår i de tillämpade studierna och fortsätter i arbetslivet. Efter församlingspraktiken ordnar stiften praktikseminarier för teologie studerande. De föregås av en arbetspsykologisk anlagsprövning arrangerad av kyrkan som är en förutsättning för alla som ska prästvigas. Syftet med anlagsprövningen är att ge den studerande möjlighet att utvärdera sin lämplighet för arbetet som präst och att ge verktyg för fördjupad självkännedom, personlig tillväxt och självstyrning i yrkesutvecklingen.

För prästvigning krävs en ordinationsutbildning som ordnas av domkapitlet. Under utbildningen granskar domkapitlet lämpligheten hos den som vill bli präst i perspektiv av teologiskt kunnande (TK- och TM-examen), personlig lämplighet (kallelse och förbundenhet till kyrkans tro, personlig integritet och arbetslivsfärdigheter) och den arbetsuppgift som erbjuds inom evangelisk-lutherska kyrkan. När

dessa förutsättningar uppfylls kallar kyrkan till arbetet. En förutsättning för vigningen är vocatio, dvs. att kyrkan eller en församling har kallat personen att sköta en prästtjänst. Ingen har således en subjektiv rätt att bli prästvigd.

Den första tjänsten efter prästvigningen är vanligtvis en tjänst som församlingspastor. Förutsättningen för en kaplanstjänst är pastoralexamen som ingår i kyrkans personalutbildning. Innehållet i examen grundar sig på ett antal beslut av biskopsmötet. Syftet med examen är fördjupad teologisk kunskap och tillämpning av denna i kyrkans arbete. Pastoralexamen är dels en examen som ger behörighet, dels kompletterar och utökar den prästens kunnande i de väsentliga uppgifterna i tjänsten och stöder utvecklingen av identiteten som präst. Utbildningen för pastoralexamen ordnas av Kyrkans utbildningscentral och domkapitlen. Examen avläggs under de första åren av karriären och tar cirka 3–4 år.

Sökande till kyrkoherdetjänster ska utöver pastoralexamen även ha avlagt examen i ledning av församlingsarbete som domkapitlen ordnar. För särskilda uppgifter som till exempel sjukhuspräst eller fängelsepräst krävs uppgiftsrelaterade specialiseringsstudier.

Bilaga 2. Kompetensbeskrivningar för yrkeshögskoleexamina

Kompetenser är stora kunskapshelheter – kombinationer av en individs kunskaper, färdigheter och attityder. Kompetenserna beskriver individens skicklighet, prestationspotential och förmåga att klara de arbetsuppgifter som ingår i yrket. Målet för utbildningen är att stärka studerandenas kompetens.

Kompetenser kan klassificeras på många sätt. I detta sammanhang indelas kompetenserna enligt utbildningsprogrammet i (yrkesrelaterade) programspecifika kompetenser (*subject spesific competences*) och allmänna kompetenser (*generic comeptences*). Den yrkesrelaterade programspecifika kompetensen utgör både utbildningsprogrammets identitet och grunden för dess existens. De allmänna kompetenserna bygger grunden för verksamheten i arbetslivet, samarbetet och utvecklingen av expertis.

Syftet med kompetensbeskrivningarna är att beskriva det programspecifika specialkunnandet med hjälp av cirka 3–6 kompetenser. Som grund för arbetet med att definieras kompetenser används nationella och internationella (t.ex. Tuning-projektet) kompetensdefinitioner samt det arbete som utförts i högskolorna i Finland.

En del av de programspecifika kompetenserna kan vara gemensamma för hela utbildningsområdet. Kompetenserna ska gå att klart skilja från varandra och kunna bedömas som kompetenshelheter. Kompetenserna ska namnges och beskrivas så att de är klara och förståeliga (även i det övriga Europa). Materialet tas fram på finska, svenska och engelska. De kunskaper och färdigheter som ingår i varje kompetens beskrivs koncist med några satser.