

OPIKSELIJAT KIRKON TYÖPAIKOILLA

2006

Kirkon työhön kelpoistavien koulutusten seurakunnissa tapahtuvan harjoittelun, työssäoppimisen ja yhteistyön arviointi ja kirkon toimintasuunnitelma niiden kehittämiseksi.

Työryhmän tehtävä ja asettaminen

Seurakunnilla on pitkät perinteet opiskeluun ja tutkinnon suorittamiseen liittyvänä työssäoppimis-/harjoittelupaikkana toimimisessa. Toiminta on tähän saakka rakentunut pitkälti kouluttavan oppilaitoksen ja seurakuntien välisten yhteyksien tai opiskelijan omien seurakuntayhteyksien pohjalta. Harjoittelun tai työssä tapahtuvan oppimisen toteutusta varten ei kirkolla tähän mennessä ole ollut olemassa yhtenäistä kirkollisen alan koulutusta koskevaa järjestelmää. Tähän puutteeseen kiinnitti huomiota piispainkokous pyytäen syksyllä 2004 Kirkkohallitusta antamaan Ammatillisen koulutuksen ryhmälle (AKR) tehtäväksi laatia kirkon toimintasuunnitelman opintojen aikaiseen harjoitteluun/työssäoppimiseen sekä kirkon hengelliseen virkaan astuvalle annettavaan opetukseen ja jatkossakin seuraamaan rekrytoinnin tilannetta, tarvittaessa ehdottamaan piispainkokoukselle toimenpiteitä sekä huolehtimaan rekrytointiesitteen säännönmukaisesta päivityksestä.

Alkukeväästä 2005 AKR asetti työryhmän laatimaan kirkon toimintasuunnitelman opiskelun aikaiseen seurakunnalliseen harjoitteluun/työssäoppimiseen. Työryhmä otti nimekseen Seurakuntaharjoittelu 2006 -työryhmä. Työryhmään kuuluivat: Hannu Pöntinen piispainkokouksen kanslia (pj. 18.1.2006 asti), Paavo Haapakoski hiippakuntadekaanien edustaja (pj. 19.1.2006 alkaen), Pirjo Hakala Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak), Tuula Leistola Lastenohjaajakoulutuksen seurantaryhmä, Olli Marttila Kirkon työmarkkinalaitos, Hilikka Mäkelä diakonian hiippakuntasihteeri, Kati Pirttimaa Kanttorikoulutustoimikunta, Eeva Salo Kirkon koulutuskeskus ja Timo Tulisalo Kirkon teologikoulutustoimikunta. Työryhmä kutsui sihteeriksi Hanna Myllyksen Diakonia-ammattikorkeakoulusta (Diak). Lisäksi kuultiin talousjohtaja Markku Laitista suntuontutkintotoimikunnasta sekä yliopettajia Vesa Nuorvaa Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta ja Yngvill Martolaa Yrkeshögskolan Sydvästistä.

Työryhmä on selvittänyt seurakunnissa tapahtuvan harjoittelun/työssäoppimisen nykytilaa kirkkoa palvelevien tutkintojen näkökulmasta, hahmottanut siinä tapahtuneita muutoksia sekä kehittämistarpeita ja laatinut tämän perusteella toimeksiannossa edellytetyn kirkon toimintasuunnitelman opiskelun aikaiseen seurakunnalliseen harjoitteluun/työssäoppimiseen. Työryhmän selvitystyö ja toimintasuunnitelmaehdotus sisältyvät ohaiseen raporttiin. Työryhmä esittää, että kirkkohallitus

- hyväksyy raportin mukaisen toimintasuunnitelman kehittämisehdotuksineen ja
- saattaa kehittämisehdotukset eri toimijaosapuolten tiedoksi toimenpiteitä varten.

Paavo Haapakoski

Pirjo Hakala

Tuula Leistola

Olli Marttila

Hilikka Mäkelä

Kati Pirttimaa

Timo Tulisalo

Eeva Salo

Hanna Mylly

SISÄLLYS

1. HARJOITTELUN/TYÖSSÄOPPIMISEN LÄHTÖKOHDAT	5
1.1 KOULUTUKSEN JA TYÖELÄMÄN YHTEISTYÖ	5
1.2 HARJOITTELUN/TYÖSSÄOPPIMISEN KÄSITTEET.....	5
1.3 KIRKON TYÖHÖN KELPOISTAVAT TUTKINNOT JA NIIHIN VALMISTAVA KOULUTUS	6
1.3.1 <i>Toisen asteen tutkinnot</i>	6
1.3.2 <i>Korkea-asteen tutkinnot</i>	6
2 HARJOITTELUN/TYÖSSÄOPPIMISEN NYKYTILANNE	9
2.1 TYÖSSÄOPPIMISEN TAVOITTEET JA OPISKELIJAN TOIMINTA SEURAKUNNASSA (TOINEN ASTE)	9
2.2 HARJOITTELUN TAVOITTEET JA OPISKELIJAN TOIMINTA SEURAKUNNASSA (KORKEA-ASTE)	11
2.3 TYÖSSÄOPPIMISEN TOTEUTUS (TOINEN ASTE)	15
2.3.1 <i>Käytännön järjestelyt</i>	15
2.3.2 <i>Työssäoppimisen ohjaus, raportointi ja arviointi</i>	16
2.4 HARJOITTELUN TOTEUTUS (KORKEA-ASTE).....	16
2.4.1 <i>Käytännön järjestelyt</i>	16
2.4.2 <i>Harjoittelun ohjaus, raportointi ja arviointi</i>	19
3 OHJAUKSEN TUKEMINEN	21
3.1 OHJAAJAKOULUTUKSET ERI KOULUTUSALOILLA	21
3.2 KIRKON OHJAAJAKOULUTUS	22
4 TALOUDELLISET NÄKÖKOHDAT	24
4.1 OPISKELIJAN EDUT.....	24
4.1.1 <i>Opintoetuuudet</i>	24
4.1.2 <i>Työsopimussuhde ja palkkaus</i>	25
4.1.3 <i>Erilaisia käytäntöjä</i>	26
4.2 HARJOITTELUSTA/TYÖSSÄOPPIMISESTA SUORITETTAVAT KORVAUKSET JA PALKKIOT.....	26
4.3.TYÖNANTAJAN PANOSTUS JA SAAMA HYÖTY	27
4.3.1 <i>Panostus</i>	27

4.3.2 Hyödyt	28
5 SEURANTA JA YHTEISTYÖ.....	29
5.1 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN RYHMÄ (AKR) JA SEURANTARYHMÄT	29
5.2 KYSELYT JA TILASTOLLINEN SEURANTA	29
5.3 HIIPPAKUNNAT YHTEISTYÖKUMPPANEINA	30
5.4 SEURAKUNTIEN VÄLINEN YHTEISTYÖ.....	31
5.5 KOULUTTAVIEN LAITOSTEN YHTEISTYÖ.....	31
5.6 OPISKELIJAN MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ SEURAKUNNISSA.....	33
6 NYKYTILAN KOKOAVA ANALYYSI	34
7 KIRKON TOIMINTASUUNNITELMA OPINTOJEN AIKASEEN HARJOITTELUUN JA TYÖSSÄOPPIMISEEN.....	39

1. Harjoittelun/työssäoppimisen lähtökohdat

1.1 Koulutuksen ja työelämän yhteistyö

Koulutuksen keskeisiä tavoitteita ovat koulutuksen laadun, työelämävastaavuuden ja vaikuttavuuden parantaminen sekä opiskelijoiden työelämään siirtymisen tehostaminen. Koulutuksen ja työelämän yhteistyö on viime vuosina jatkuvasti lisääntynyt. Kouluttavien laitosten strategioihin ja koulutusohjelmiin on kaikilla koulutusasteilla sisällytetty työelämlähtöisyyden periaate. Sen mukaisesti opinnot suunnitellaan palvelemaan tulevien työnantajien tarpeita ja opiskelijat suorittavat opintojaan henkilökohtaisiin opinto- ja työurasuunnitelmiin pohjautuen. Opintojen työelämäorientaatio konkretisoituu opintoihin kuuluvalla harjoittelulla/työssäoppimisella.

Työnantajien mielenkiintoa koulutuksen ja työelämän yhteistyöhön on lisännyt näköpiirissä oleva suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen. Se aiheuttaa useimmilla aloilla nopeasti lisääntyvän työvoimatarpeen, kun eläkkeelle siirtyvää työvoimaa korvaamaan tarvitaan aiempaa merkittävästi suurempi vuosittainen uusien työntekijöiden joukko. Kun kaikkiin tehtäviin ei jatkossa välttämättä ole työntekijöitä välittömästi saatavissa, on tilanteeseen syytä reagoida ennakkoiden. Jo opiskeluaikana aloitettava yhteistyö potentiaalisten työntekijöiden kanssa nähdään tässä suhteessa merkittävänä. Sisällyttämällä rekrytointi- ja oppilaitosyhteistyö, erityisesti opiskelijoiden harjoittelun/työssäoppimisen mahdollistavat järjestelyt osaksi henkilöstöstrategiaa voidaan pitkäjänteisesti varmistaa työvoiman saatavuus myös eläkkeelle siirtymisen merkittävästi lisääntyessä.

Harjoittelun/työssäoppimisen toteutusta varten kirkolla ei ole ollut olemassa tähän mennessä yhtenäistä kirkollisen alan koulutusta koskevaa järjestelmää. Seurakunnissa tapahtuva harjoittelu/työssäoppiminen on tähän saakka rakentunut kouluttavan laitoksen seurakuntiin luomien yhteyksien tai opiskelijan omien seurakuntayhteyksien pohjalta. Poikkeuksena ovat olleet teologiset tiedekunnat, jotka ovat rakentaneet yhteyksiä hiippakuntien kanssa. Yhteistyön etuna on ollut hiippakuntien paikallisten olojen tuntemus, jonka perusteella on arvioitu kunkin seurakunnan soveltuvuutta oppimisympäristöksi. Teologian opiskelijoiden kohdalla on pyritty siihen, että harjoittelijoita vastaanottavat seurakunnat jakautuisivat tasapuolisesti eri hiippakuntien ja myös erilaisten (suuret/ pienet, kaupunki/maaseutu) seurakuntien välillä.

1.2 Harjoittelun/työssäoppimisen käsitteet

Opiskelijan seurakunnissa toimimiseen liittyvät käsitteet ovat edelleen muotoutumassa. Tässä raportissa käytetään ammattikorkeakouluopiskelijan toiminnasta seurakunnassa asetuksen mukaista käsitettä harjoittelu ja toisen asteen opiskelijoiden toiminnasta taas työssäoppiminen. Yliopistoissa teologisiin tutkintoihin sisältyy tutkintoasetuksen mukaista asiantuntijuutta kehittävä ja syventävää harjoittelua. Teologiset tiedekunnat ovat nimenneet tämän harjoittelun työssäoppimisjaksoksi haluten korostaa työyhteisössä tapahtuvaa oppimista. Siten tässä raportissa käytetään teologien osalta myös yliopistoharjoittelusta termiä työssäoppiminen.

Lisäksi raportissa käsitellään oppisopimuskoulutusta, jossa oppiminen tapahtuu työssä ja perustuu määräaikaiseen työsuhteeseen. Oppisopimusopiskelu tapahtuu työpaikkakouluttajan ja työyhteisön ohjaamana ja lisäksi kouluttava laitos huolehtii tietopuolisesta opetuksesta. Opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opiskelu- ja näyttösuunnitelma. Tutkinto suoritetaan näyttöinä. Työntekijä/opiskelija sitoutuu opiskelemaan ja suorittamaan tutkinnon. Työnantaja tarjoaa tutkinnon kannalta riittävän monipuolisia työtehtäviä ja mahdollistaa osallistumisen tietopuoliseen koulutukseen ja näyttöihin. Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalla voi olla lyhyitä tutustumisjaksoja toisiin toimintaympäristöihin eri tutkinnon osien tavoitteiden saavuttamiseksi.

Ammattiosaamisen näytöt ovat osa opiskelija-arviointia, jotka toteutetaan ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa (ns. nuorten näytöt). Ne ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelemlia, toteuttamia ja arvioimia työtilanteita. Opiskelija osoittaa käytännön töissä, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden ammatillisten opintojen tavoitteissa määritellyn keskeisen osaamisen.

Ammattiosaamisen näytöt sijoittuvat koko koulutuksen ajalle ja annetaan kaikista ammatillisista opintokokonaisuuksista. Ammattiosaamisen näytöt toteutetaan työssäoppimisjaksojen yhteydessä. Näyttö arvioidaan kuitenkin erikseen niille asetettujen kriteerien mukaan. Ammattiosaamisen näyttöjen tarkoituksena on tukea nuoren opiskelijan oppimista ja kasvua sekä vahvistaa kehittyvää ammattitaitoa.

Näyttötutkinnot ovat erityisesti aikuisia varten suunniteltu ja kehitetty tutkinnon suorittamistapa. Näyttötutkinnon voi suorittaa ammatillisessa perustutkinnossa, ammattitutkinnossa ja erikoisammattitutkinnossa. Näyttötutkinnot ovat ammattitaidon hankkimistavasta ja aikaisemmasta koulutuksesta riippumaton menettely. Tutkinnon suorittajat osallistuvat tavallisesti myös tutkintoon valmistavaan koulutukseen, johon yleensä voi liittyä työssäoppimista. Näyttö annetaan usein välittömästi työssäoppimisen jälkeen. Näytössä tutkinnon suorittaja osoittaa ammattitaitonsa aidoissa työtilanteissa, jonka työelämän ja opetusalan edustajat arvioivat tutkinnon perusteiden ja tutkintotoimikunnan määrittelemien kriteerien pohjalta. Näyttö annetaan kaikista tutkinnon osista.

Tässä raportissa toisen asteen koulutus ja korkeakoulutus esitellään omina kokonaisuuksinaan. Käsitteitä opiskelija ja tutkinnon suorittaja käytetään raportissa rinnakkain. Raportin ulkopuolelle rajataan muiden kuin kirkon työhön kelpoistavien tutkintojen seurakunnissa toteuttamat harjoittelut/työssäoppimiset.

1.3 Kirkon työhön kelpoistavat tutkinnot ja niihin valmistava koulutus

Kirkon työhön valmistavalla koulutuksella tarkoitetaan tässä raportissa sellaista tutkintotavoitteista koulutusta, jonka kautta tutkinnon suorittaja saa kelpoisuuden seuraaviin seurakuntien virkoihin ja tehtäviin: diakoniatyöntekijät (diakonit ja diakonissat), kanttorit, lapsityönohjaajat, lastenohjaajat, lähetysseurakuntien, nuorisotyönohjaajat, papit/lehtorit ja suntiot.

1.3.1 Toisen asteen tutkinnot

Lastenohjaajat suorittavat 120 ov:n¹ laajuisen lapsi- ja perhetyön perustutkinnon, jonka voi suorittaa opetussuunnitelmaperusteisena koulutuksena tai näyttötutkintona. Koulutusta annetaan seuraavissa oppilaitoksissa: Jaakkiman kr. opisto, Jyväskylän kr. opisto, Luther-opisto (Seurakuntaopisto), Kalajoen kr. opisto, Kaustisen evankelinen kansanopisto, Kristliga folkhögskolan i Nykarleby, Lahden diakonian instituutti, Lapuan kr. opisto, Portaanpään kr. kansanopisto, Sisälähetysseuran Oppilaitos, Turun kr. opisto ja Ylitornion kr. kansanopisto.

Suntion ammattitutkinto antaa valmiudet toimia luterilaisten ja ortodoksisten seurakuntien kirkonpalvelu-, kiinteistö-, hautausmaa- ja keittiötyön tehtävissä. Tutkintoa ei ole määritelty kokonaiskirkon tasolla näiden tehtävien kelpoisuusvaatimukseksi. Seurakunnat voivat tehtäväkohtaisesti edellyttää tutkinnon suorittamista. Opetushallituksen vahvistamien suntion ammattitutkinnon perusteiden mukaisesti se suoritetaan ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomana näyttötutkintona. Tutkinnon voi suorittaa ja siihen voi saada valmistavaa koulutusta seuraavissa kouluttavissa laitoksissa: Kristliga folkhögskolan i Nykarleby, Jyväskylän, Raudaskylän ja Turun kristilliset opistot, Sisälähetysseuran oppilaitos Pieksämäellä ja Seurakuntaopisto Järvenpäässä.

1.3.2 Korkea-asteen tutkinnot

Diakonian viranhaltijaksi on kelpoinen henkilö, joka on suorittanut sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon, diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehdon (sosionomi AMK, 210 op) tai diakonisen hoitotyön suuntautumisvaihtoehdon (sairaanhoitaja AMK, 240 op). Tutkinto

¹ Ammatillisen koulutuksen osalta ei ole vielä siirrytty Bologna-prosessin mukaiseen opintopisteytysjärjestelmään.

sisältää piispainkokouksen edellyttämät opinnot. Sosionomi AMK -tutkinnon voi suorittaa Diak Etelän Helsingin, Järvenpään ja Kauniaisten toimipaikoissa, Diak Idässä (Pieksämäki), Diak Pohjoisessa (Oulu) ja Diak Lännen Porin toimipaikassa. Ruotsinkielisen tutkinnon voi suorittaa Yrkeshögskolan Sydvästin Karjaan yksikössä. Tutkintonimike on tällöin socionom (YH). Sairaanhoidtaja AMK – tutkinnon voi suorittaa Diakissa Helsingissä, Lahdessa, Oulussa, Pieksämäellä ja Porissa ².

Kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan tutkinnon voi suorittaa Diak Etelän Helsingin, Järvenpään, Kauniaisten toimipaikoissa ja Diak Idässä Pieksämäellä sekä Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa Raudaskylän toimipisteessä Ylivieskassa ja Yrkeshögskolan Sydvästissä (Lärkkulla). Diakissa tutkintonimike on sosionomi (AMK, 210 op), Yrkeshögskolan Sydvästissä socionom (YH, 210 op) ja Keski-Pohjanmaan amk:ssa yhteisöpedagogi (AMK, 210 op). Tutkinto sisältää piispainkokouksen edellyttämät opinnot.

Lapsityönohjaajan virassa edellytetään kristillisen varhaiskasvatuksen erikoistumisopintoja (30 op), jotka voi suorittaa Diak Etelän Järvenpään toimipaikassa. Erikoistumisopintojen suorittajalla on oltava jokin seuraavista tutkinnoista: kirkon nuorisotyönohjaajan tai diakonian (diakoni ja diakonissa) virkaan kelpoistava ammattikorkeakoulututkinto, kasvatustieteen kandidaatin tutkinto (lastentarhanopettaja), kasvatustieteen maisterin tutkinto (luokanopettajan virkaan kelpoinen), sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi AMK), teologian kandidaatin tutkinto, teologian maisterin tutkinto, kirkon nuorisotyönohjaajan, lastentarhanopettajan tai sosiaalikasvattajan opistotasoinen tutkinto.

Lähetysseurien virkaan kelpoistava koulutus on mahdollista liittää diakonian viranhaltijan virkaan tai kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoisuuden antavaan ammattikorkeakoulututkintoon siten, että opintoihin sisältyy 8 opintopistettä lähetystyön ja kansainvälisen diakonian opintoja. Tällaisia opintoja voi suorittaa Diakissa, Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa (Raudaskylän toimipiste Ylivieska) ja Yrkeshögskolan Sydvästissä (Lärkkulla). Opinnot voi suorittaa myös avoimen ammattikorkeakoulun opintoina. Oppilaitokset järjestävät opinnot yhteistyössä Kirkon lähetystyön keskuksen (KLK) kanssa.

Kantorin virka on jaettu kolmeen eri tyyppiin, joihin on erilaiset tutkintovaatimukset. Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävään virkaan kelpoistavan musiikin maisterin (MuM, 330 op) tutkinnon voi suorittaa Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjelmassa Helsingissä tai Kuopiossa. Laajaa yliopistotutkintoa edellyttävään virkaan kelpoistava tutkinto tarkoittaa em. musiikin maisterin tutkintoa ja sen lisäksi suoritettuja maisteriopintoja kirkkomusiikkiin liittyvässä tai sitä tukevassa koulutusohjelmassa (330 + n. 60 op). Muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävään virkaan on kelpoinen kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinnon (kirkkomusiikin suuntautumisvaihtoehto, muusikko AMK/musiker YH, 270 op) suorittanut. Sen suorituspaikkoja ovat Pirkanmaan ammattikorkeakoulu, Oulun seudun ammattikorkeakoulu ja Svenska Yrkeshögskolan.

Papin ja lehtorin³ virkaan kelpoistavan teologian maisterin tutkinnon (300 op) voi suorittaa Helsingin ja Joensuun yliopistoissa sekä Åbo Akademiassa Turussa. Tutkintoon tulee sisältyä erikseen määritellyjä kirkon viran hoidon kannalta olennaisia opintoja.

Seuraavalla sivulla olevassa kartassa on esitetty edellä mainitut kouluttavat laitokset hiippakunnittain.

² Diakin organisaatio jakautuu vuoden 2007 alusta neljään eri yksikköön, joita ovat Diak Etelä, Diak Itä, Diak Länsi ja Diak Pohjoinen. Diak Itä sijaitsee Pieksämäellä ja Diak Pohjoinen Oulussa. Diak Lännessä ovat Porin ja Turun toimipaikat. Diak Etelässä ovat Helsingin, Järvenpään, Kauniaisten ja Lahden toimipaikat. Lahden toimipaikka lakkautetaan vuoden 2007 alussa ja siellä meneillään olevat koulutukset hoidetaan loppuun yhteistyössä Lahden ammattikorkeakoulun kanssa.

³ Tässä raportissa pappien ja lehtoreiden ammatteja käsitellään yhtenä ryhmänä nimikkeellä papit.

Taulukko 1. Kirkon työhön kouluttavat laitokset hiippakunnittain

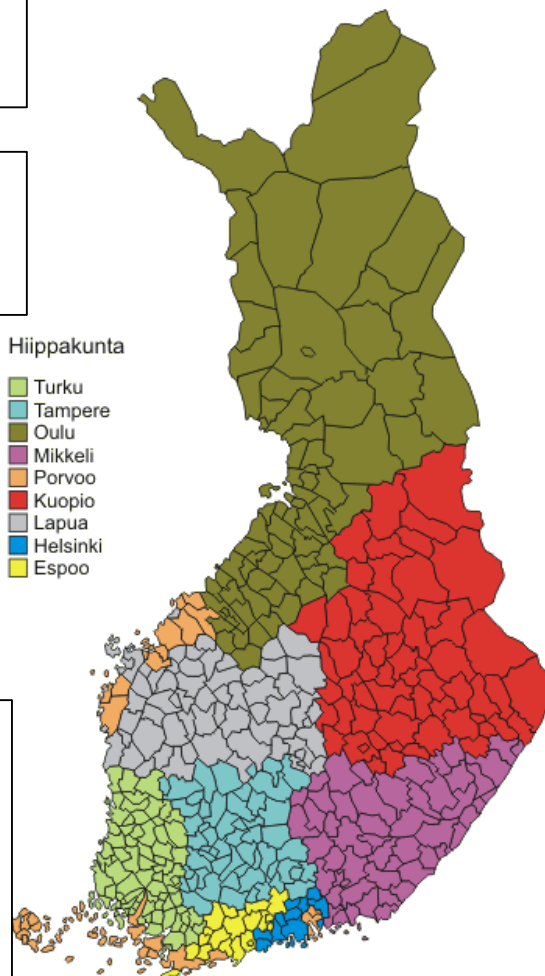
OULU
 - Diak Pohjoinen, Oulu
 - Keski-Pohjanmaan amk (Raudaskylä, Ylivieska)
 - Oulun seudun amk (Kanttorikoulutus konservatoriossa –07 asti, Oulu)
 - Kalajoen kr. opisto
 - Kaustisen ev. kansanopisto
 - Raudaskylän kr. opisto
 - Ylitornion kr. kansanopisto

LAPUA
 - Jyväskylän kr. opisto
 - Lapuan kr. opisto

TAMPERE
 - Diak Etelä, Lahti
 - Pirkanmaan amk, Tampere
 - Lahden Diakonian instituutti

TURKU
 - Diak Länsi, Pori
 - Kanttorikoulutus konservatoriossa –07 asti (Turku)
 - Turun kr. opisto
 - Åbo Akademi

ESPOO
 - Diak Etelä, Kauniainen
 - Diak Etelä, Järvenpää
 - Luther-opisto, Seurakuntaopisto (Järvenpää)



KUOPIO
 - Joensuun yliopisto
 - Sibelius-Akatemia (Kuopio)
 - Diak Itä, Pieksämäki
 - Portanpään kr. kansanopisto (Lapinlahti)
 - Sisälähetysseuran oppilaitos (Pieksämäki)

MIKKELI
 - Jaakkiman kr. opisto, (Ruokolahti)

PORVOO
 - Åbo Akademi
 -Sibelius Akademi
 -Helsingfors Universitet
 -Svenska Yrkesinstitut (Pietarsaari)
 -Yrkeshögskolan Sydväst (Lärkkulla, Karjaa) Kristliga folkhögskolan i Nykarleby

HELSINKI
 - Helsingin yliopisto
 - Sibelius-Akatemia, Helsinki
 - Diak Etelä, Helsinki

2 Harjoittelun/työssäoppimisen nykytilanne

2.1 Työssäoppimisen tavoitteet ja opiskelijan toiminta seurakunnassa (toinen aste)

Lapsi- ja perhetyön perustutkinto (lastenohjaajat)

Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon muodostavat tutkinnon yhteiset, kaikille kuuluvat ammatilliset opinnot, joihin sisältyy työssäoppimista seurakunnan lapsi- ja perhetyössä. Työssäoppimisen tavoitteet perustuvat opetussuunnitelman perusteissa mainittuihin ammattitaitovaatimuksiin ja opiskelijan henkilökohtaisiin tavoitteisiin. 1.8.2006 lähtien työssäoppimisen yhteyteen kuuluu ammattiosaamisen näyttö (ns. nuorten näyttö) tai aikuisilla näyttötutkinto, joka suoritetaan työssäoppimisjakson jälkeen.

Tässä yhteydessä on kuvattu työssäoppimisen eri jaksoille asetettuja tavoitteita ja opiskelijan toimintaa työssäoppimisen aikana.

Lapsen kasvun ohjaus ja huolenpito jakson tavoitteita:

- Opiskelija oppii tukemaan kokonaisvaltaisesti lapsen kasvua ja kehitystä,
- opiskelija kehittää vuorovaikutustaitojaan,
- opiskelija harjaantuu lapsilähtöisen toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin,
- opiskelija saa mahdollisuuden toimia kristillisen kasvatuksen ja kasteopetuksen toteuttajana ja tutustuu kirkon omaan kasvatustoimintaan ja päivähoiton uskontokasvatuksen toteuttamiseen ja
- opiskelija kasvaa kasvattajan rooliin ja arvioi omaa toimintaansa.

Jakson aikana opiskelija tutustuu lastenohjaajan työhön seurakunnassa. Hän toimii aktiivisena ja oma-aloitteisena tiimin jäsenenä osallistuen kaikkiin lastenohjaajalle kuuluviin työtehtäviin. Tehtäviin kuuluu suunnitella ja toteuttaa lapsilähtöistä, monipuolista toimintaa esim. päiväkerhossa ja koululaisten iltapäiväkerhossa. Opiskelija saa kokemuksia kristillisen kasvatuksen ja kasteopetuksen toteuttamisesta.

Perhelähtöinen ja yhteisöllinen kasvatustyö jakson tavoitteita:

- Opiskelija tutustuu perhetyön toteuttamiseen ja perhelähtöiseen toimintaan,
- opiskelija tutustuu perheen hyvinvoinnin, toimintakykyisyyden ja perheyhteyden tukemiseen ja moniammatilliseen yhteistyöhön,
- opiskelija ymmärtää seurakuntatyön omaleimaisuuden hengellisenä yhteisönä ja toisaalta organisaationa ja
- opiskelija arvioi omaa toimintaansa ja pohtii tapansa toimia kristillisen kasvatuksen tukijana.

Opiskelija tutustuu seurakuntatyön kokonaisuuteen ja erityisesti perheiden kanssa tehtävään työhön. Hän toimii aktiivisena ja oma-aloitteisena työyhteisön jäsenenä osallistuen ohjaustoimintaan esim. perhekerhoissa ja avoimissa päiväkerhoissa ja muissa seurakunnan lapsi- ja perhetyön toimintamuodoissa. Opiskelija saa kokemuksia perhelähtöisestä työstä sekä perheiden kristillisen kasvatuksen tukemisesta. Mahdollisuuksien mukaan opiskelija osallistuu messun tai perheille suunnattuun kirkkohetken suunnitteluun ja toteutukseen. Perhetapahtumat, leirit, juhlat ja muut erityistapahtumat kuuluvat tähän jaksoon, samoin yhteistyöverkostoon tutustuminen.

Lasten iltapäivä- ja leiritoiminnan ohjaus-jakson tavoitteita:

- Opiskelija tutustuu leiri- ja retkitoiminnan erityispiirteisiin ja saa valmiuksia suunnitella ja toteuttaa kesä- ja muuta vapaa-ajan toimintaa seurakunnassa,
- opiskelija huolehtii eri-ikäisten lasten ja nuorten kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja turvallisuudesta,
- opiskelija perehtyy kristillisen kasvatuksen toteuttamiseen,
- opiskelija pohtii oman toimintansa vaikutusta ja toimii kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti ja
- opiskelija saa perustaidot koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan suunnittelussa, ohjauksessa ja toteutuksessa.

Opiskelija saa mahdollisuuden toimia työtiimin jäsenenä koululaisten iltapäiväkerhossa ja seurakunnan järjestämässä retki- ja leiritoiminnassa. Hän osallistuu ohjaustoimintaan, sen suunnitteluun ja toteutukseen. Opiskelija saa kokemuksia kouluikäisen lapsen kristillisen kasvatuksen ja kasteopetuksen toteuttamisesta sekä lapsen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja turvallisuudesta huolehtimisesta. Ympäristökasvatus ja kestävän kehityksen periaatteet painottuvat työssäoppimisessa.

Edellä kuvattujen jaksojen lisäksi opiskelija valitsee koulutusohjelman ammatillisista opinnoista kaksi valinnaista opintokokonaisuutta. Valinnaisiin ammatillisiin opintoihin voi liittyä työssäoppimista seurakunnan lapsi- ja perhetyössä tai ne saattavat olla lyhyempiä projektiluonteisia toteutuksia.

Eryistä tukea tarvitsevien lasten ja perheiden kohtaaminen ja ohjaus jakson tavoitteita:

- Opiskelija tunnistaa yleisempiä kasvun ja kehityksen häiriöitä ja ottaa ne huomioon toiminnassaan,
- opiskelija tukee lapsen terveen itsetunnon ja myönteisen minäkuvan vahvistamista,
- opiskelija toimii eettisten periaatteiden mukaisesti tukea tarvitsevien perheiden ja muiden ammatillisten työntekijäryhmien kanssa ja
- opiskelija tunnistaa omia ja muiden tunteita vuorovaikutustilanteissa.

Opiskelija osallistuu työyhteisön jäsenenä ohjaustoimintaan kerhossa tai ryhmässä, joissa on erityistä tukea tarvitsevia lapsia. Hän osallistuu toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Opiskelija tutustuu moniammatilliseen yhteistyöhön.

Ilmaisutaitojen ohjaus jakson tavoitteita:

- Opiskelija harjaantuu ilmaisutaitojen ohjauksessa,
- opiskelija oppii suunnittelemaan ja toteuttamaan toimintaa siten, että se tukee monipuolisesti lapsen luovuutta ja itseilmaisua ja
- opiskelija saa mahdollisuuden käyttää erilaisia ilmaisumenetelmiä erityisesti kristillisenkasvatuksen ja uskontokasvatuksen toteuttamisessa.

Opiskelija osallistuu työtiimin jäsenenä lasten ohjaukseen seurakunnan järjestämässä kerhoissa tai tapahtumissa. Hän suunnittelee ja toteuttaa monipuolista, lapsen luovuutta ja ilmaisutaitoa kehittävää toimintaa. Rohkaisee lasta kokeilemaan erilaisia ilmaisukeinoja. Opiskelija harjaantuu erityisesti kristillisen kasvatuksen monipuolisessa toteuttamisessa. Opiskelija kehittää omia viestintä- ja vuorovaikutustaitojaan.

Monikulttuurisessa toimintaympäristössä toimiminen jakson tavoitteita:

- Opiskelija tutustuu erilaisista taustoista tuleviin lapsiin ja aikuisiin,
- opiskelija tarkastelee omia asenteitaan ja arvojaan suhteessa kulttuuriseen ja uskonnolliseen erilaisuuteen ja
- opiskelija tunnistaa vuorovaikutustilanteissa vaikuttavia tunteita.

Opiskelija osallistuu työtiimin jäsenenä ryhmän ohjaukseen, jossa on eri kulttuuritaustaisia lapsia tai perheitä. Omalla toiminnallaan hän pyrkii luomaan suvaitsevaa ja kannustavaa ilmapiiriä ja järjestämään monipuolista lasta ja perhettä kiinnostavaa toimintaa. Opiskelija arvioi ammatillisia valmiuksiaan ja kehittymishaasteitaan, erityisesti vuorovaikutus- ja tunnetaitojaan.

Suntion ammattitutkinto

Suntion ammattitutkintoa suorittava osoittaa tutkinnon perusteissa määritellyn ammattitaidon näytöillä, jotka järjestetään tutkinnon osittain lähtökohtaisesti käytännön toiminnassa ja aidoissa työtilanteissa. Seurakunnilla on keskeinen asema haettaessa toimintaympäristöjä, joissa näytöt voidaan järjestää.

Näyttötutkintoa suorittava voi osoittaa ammattitaitonsa näytöissä suoraan ilman valmistavaan koulutukseen osallistumista. Se on mahdollista ainakin pitkään ammatissa toimineille ja työelämässä ammatillisen osaamisensa hankkineille. Muut tutkintoa suorittavat osallistuvat yleensä henkilökohtaisen opiskeluohjelmansa mukaisesti tutkintoon valmistavaan koulutukseen, jota toteutetaan joko omaehtoisena, työvoimapolitiittisena, oppisopimus- tai henkilöstökoulutuksena.

Silloin kun suntion tutkinto suoritetaan oppisopimuskoulutuksena, koulutus tapahtuu pääosin työpaikalla. Työssä opittua täydennetään tietopuolisella opiskelulla kouluttavassa laitoksessa. Työssäoppimisen sisällöt ja tavoitteet muotoutuvat sekä oppisopimusopiskelijan opiskeluohjelman että työyhteisön tarpeiden mukaan.

Myös muuhun kuin oppisopimuskoulutuksena toteutettavaan valmistavaan koulutukseen voi kuulua työpaikalla todellisissa työtehtävissä tapahtuvaa oppimista. Tavoitteena on silloin, että opiskelija saa kokemusta suntion monipuolisista työtehtävistä, niihin liittyvistä vuorovaikutustilanteista ja toimimisesta asiakaspalvelijana ja osana seurakunnan moniammatillista työyhteisöä.

2.2 Harjoittelun tavoitteet ja opiskelijan toiminta seurakunnassa (korkea-aste)

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto (diakonian viranhaltijat)

Diakissa sosiaalialan ja hoitotyön koulutusohjelmissa harjoittelun tavoitteena on, että opiskelija perehtyy ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin diakoniatyön käytännön työtehtäviin. Harjoittelujakso on aina osa laajempaa opintokokonaisuutta ja osa opintokokonaisuuden tavoitteista ja sisällöistä toteutuu ja syvenee harjoitteluympäristössä. Harjoittelun aikana opiskelija myös hahmottaa kirkkoa ja erityisesti seurakuntaa toimintaympäristönä ja kiinnittää huomiota asiakkaan näkökulmaan hyvinvoinnin edistämiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi sekä kirkon rooliin tässä työssä. Kukin opiskelija laatii omat henkilökohtaiset tavoitteensa opetussuunnitelman tavoitteiden pohjalta ja omista lähtökohdistaan, tietämyksestään ja kokemuksestaan käsin.

Harjoittelun tavoitteena on, että opiskelija

- osaa yhdistää ja soveltaa teoriajaksolla oppimaansa tietoa käytännön tilanteisiin,
- harjoittelee käytännön diakoniatyötä ja sen menetelmiä ainakin yhdellä diakoniatyön sektorilla,
- tuntee oman työalansa ja sen työntekijöiden tehtävät,
- tuntee työyhteisön toiminnan kokonaisuuden ja osaa jäsentää omaa työalaansa,
- pystyy suunnittelemaan ja toteuttamaan ohjaajan kanssa yhteistyössä ja itsenäisesti omaa työtään,
- tuntee yksilö- ja ryhmätyömenetelmiä,
- osaa kriittisesti arvioida omaa työtään sekä omaa rakennusaineita oman ammatti-identiteettinsä kehittämiseen ja
- ymmärtää jumalanpalveluksen diakonisen luonteen.

Diakoniatyöntekijäopiskelijoiden toiminta seurakunnassa vaihtelee riippuen opiskelijan omista harjoittelulle asetamista tavoitteista ja harjoitteluseurakunnasta. Harjoittelun aikana opiskelija tutustuu diakoniatyöhön diakoniatyöntekijän roolissa. Yleensä opiskelijoiden harjoittelun aikaisia tehtäviä ovat erilaisten ryhmien ja piirien vetäminen, päivänavauksien pitäminen, diakoniatyöntekijän vastaanotolla tehtävään työhön osallistuminen, kotikäynnit ja osallistuminen isoskoulutukseen, erilaisiin seurakunnan tapahtumiin, retkiin ja leireihin. Useat harjoittelupaikat antavat opiskelijoille vastuuta tilanteiden järjestämisestä. Toisinaan opiskelijoilla on mahdollisuus vastata itsenäisesti esim. jonkin ryhmän vetämisestä. Harjoitteluun liittyy myös hartaustilaisuuksien toteuttamista ja jumalanpalveluksissa avustamista. Lisäksi opiskelijat osallistuvat työyhteisössä harjoitteluajana pidettäviin erilaisiin kokouksiin ja suunnittelupalaveriin.

Osa Diakin opiskelijoista suorittaa toisen seurakuntaharjoittelun Työ, työyhteisöt ja johtaminen - opintokokonaisuudessa. Harjoittelu poikkeaa luonteeltaan muusta harjoittelusta, sillä sen sisältönä on seurakunnan toimintaan liittyvän kehittämisprojektin suunnittelu, toteutus ja raportointi.

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto ja humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto (kirkon nuorisotyönohjaajat)

Nuorisotyönohjaajaopiskelijoilla harjoittelun tavoitteena on, että opiskelija perehtyy ohjatuksi erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin. Harjoittelujakso on aina osa laajempaa opintokokonaisuutta ja osa opintokokonaisuuden tavoitteista ja sisällöistä toteutuu ja syvenee harjoitteluympäristössä. Kukin opiskelija laatii omat henkilökohtaiset tavoitteensa opintooppaan tavoitteiden pohjalta ja omista lähtökohdistaan, tietämyksestään ja kokemuksestaan käsin.

Harjoittelun tavoitteena on, että opiskelija

- kykenee hahmottamaan kristillistä kasvatusta osana kirkon tehtävää ja suunnittelemaan, toteuttamaan ja kehittämään seurakunnan lapsi- ja nuorisotyötä,
- tuntee lasten ja nuorten elinoloja ja kehitystä sekä seurakunnan työn perusteita ja käytäntöjä,
- hahmottaa kirkkoa ja seurakuntaa toimintaympäristönä,
- tuntee seurakunnan varhaisnuorten, nuorten ja perheiden kanssa käytettäviä työmenetelmiä ja kokoavan toiminnan muotoja,
- tuntee työn suunnittelun ja organisoimisen periaatteita ja toteutustapoja,
- osaa arvioida eri menetelmien, työtapojen ja työyhteisön toimintakäytäntöjen vahvuuksia ja puutteita sekä kehittää omaa ammatillista työtään ja ajatteluaan ja
- omaa aineksia oman ammatti-identiteettinsä rakentamiseen.

Nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden harjoittelun aikaiset tehtävät vaihtelevat harjoittelun ajankohdan, seurakunnan toiminnan, opiskelijan tavoitteiden ja painopisteiden sekä kouluttavan laitoksen mukaan. Harjoittelun tarkoituksena on, että opiskelija pääsee tutustumaan ja osallistumaan työntekijän roolissa mahdollisimman kattavasti koko seurakunnan toteuttamaan kasvatustyöhön. Harjoitteluun liittyy vaihtelevasti seuraavia tehtäviä: isoskoulutuksen, leirien, rippikouluviikonloppujen, nuorten- ja raamattuiltojen, hartauksien, opetusten, nuorten messujen ja aamunavausten suunnittelua ja toteutusta sekä nuorten kahvilatoimintaan ja Saapas -päivystykseen osallistumista. Lisäksi opiskelijat suunnittelevat ja ohjaavat iltapäivä- ja harrastekerhoja, lasten ja varhaisnuorten leirejä ja pyhäkouluja. Opiskelijat tutustuvat ja osallistuvat myös verkostotyöhön, joilla tarkoitetaan mm. yhteistyötä alueen koulujen kanssa. Tärkeää on myös työyhteisön kokouksiin ja palaveriin osallistuminen.

Diak Etelän Järvenpään toimipaikassa opiskelijat ovat toimineet harjoittelupaikastaan riippumatta Järvenpään seurakunnan verkkosivujen kautta isoskoulutukseen osallistuvien nettiohjaajina. Opiskelijat ovat vastanneet isoskoulutukseen osallistuvien elämää ja hengellisyyttä koskeviin kysymyksiin. Nettiohjaus on kestänyt koko lukuvuoden ajan. Kokemukset käytännöstä ovat olleet myönteisiä, joten sitä jatketaan myös tulevaisuudessa.

Osa Diakin opiskelijoista suorittaa toisen seurakuntaharjoittelun Työ, työyhteisöt ja johtaminen - opintokokonaisuudessa. Harjoittelu poikkeaa luonteeltaan muusta harjoittelusta, sillä sen sisältönä on seurakunnan toimintaan liittyvän kehittämisprojektin suunnittelu, toteutus ja raportointi.

Kristillisen varhaiskasvatuksen erikoistumisopinnot (lapsityönohjaaja)

Lapsityönohjaajien koulutus toteutetaan ammattikorkeakoulun erikoistumisopintoina, joihin ei kuulu harjoittelua. Koulutus suoritetaan työn ohella opiskellen.

Lähetysten ja kansainvälisen diakonian opinnot (lähetysseuratiimi)

Diakissa lähetysseuratiimien koulutus tapahtuu osana diakoniksi, diakonissaksi tai kirkon nuorisotyönohjaajaksi aikovien opintoja tai avoimen ammattikorkeakoulun opintoina, eikä siihen kuulu erillistä harjoittelua.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa lähetysseuratiimien koulutus tapahtuu osana kirkon nuorisotyönohjaajaksi aikovien opintoja. Opinnot järjestetään yhteistyössä kirkon lähetystyön keskuksen kanssa. Opintoihin kuuluu yhden viikon mittainen tutustumisjakso seurakunnan lähetysseuratiimin työhön.

Yrkeshögskolan Sydvästissä koulutukseen kuuluu 3 opintopisteen harjoittelujakso ja lisäksi 4,5 opintopisteen monikulttuurinen harjoittelu. Harjoittelut toteutuvat sekä seurakunnissa että muualla esim. pakolaiskeskuksissa.

Opintojen tavoitteena on, että opiskelija

- saa valmiuksia lähetyskasvatukseen,
- kohtaa yksilöjä ja ryhmiä monikulttuurisessa ympäristössä,
- tuntee kansainväliset sopimukset, jotka koskettavat ihmisiä ja hänellä on kyky soveltaa niitä,
- kehittää kykyään työskennellä yhteisvastuussa maailman köyhien kansojen kanssa ja kansojen kanssa, jotka ovat väkivallantekojen ja vihan kohteena sekä
- syventää ammatti-identiteettiään ja ammatillisuuttaan.

Musiikin maisterin tutkinto ja kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinto (kanttorit)

Harjoittelun tavoitteena Sibelius-Akatemiassa on, että opiskelija

- saa kokonaiskuvan kanttorin tehtävistä seurakunnassa,
- perehtyy käytännössä seurakunnan musiikkikasvatukseen, sen kokonaissuunnitteluun ja toteutukseen,
- saa virikkeitä ja valmiuksia nuorten parissa tehtävään musiikkityöhön,
- oppii itsenäisesti soveltamaan hankittuja tietoja ja taitoja käytännön tehtävissä,
- saa käytännön työstä nousevia virikkeitä opiskeluun ja
- totuttautuu yhteistyöhön seurakunnan muun henkilöstön kanssa.

Harjoittelujaksojen tavoitteena ammattikorkeakouluissa on, että opiskelija

- oppii itsenäisesti soveltamaan hankittuja tietoja ja taitoja käytännön työtehtävissä,
- saa käytännön työstä nousevia virikkeitä opiskeluun ja tulevaan työhönsä,
- saa mahdollisimman totuudenmukaisen kuvan kanttorin tehtävistä seurakunnassa,
- totuttautuu yhteistoimintaan seurakunnan työntekijöiden kanssa ja
- vahvistuu halussaan toimia kirkon työntekijänä.

Kirkkomusiikinalan kouluttavilla laitoksilla ei ole tarkkoja määriteltyjä tehtäväsisältöjä harjoittelulle. Kirkkomusiikinopiskelijoilla on yleensä harjoitteluun tullessaan jo jonkin verran alan työkokemusta ja harjoittelun sisältö ”räätälöidään” opiskelijan valmiuksien mukaan. Sisältönä on perehtyminen srk:n toimintaan, kanttorin viran käytännön tehtäviensuunnitteluun ja harjoitteluun. Pääsääntönä on, että harjoittelija osallistuu kanttorin normaaliin työkenttään (mm. jumalanpalvelukset ja toimitukset, kuoroharjoitukset, työntekijäkokoukset, suunnittelu, yms.) sekä seuraamalla ohjaajansa työskentelyä että itsenäisin tehtävin. Harjoittelu pyritään yleensä ajoittamaan mielekkäällä tavalla kirkkovuoteen. Harjoittelun alkupuolella harjoittelija usein seuraa ohjaajan työskentelyä, harjoittelun edetessä sitten työskentelee itse, jolloin ohjaaja seuraa ja antaa palautetta. Talviharjoittelun lopussa harjoittelija

antaa usein harjoittelunäytteen – suunnittelee, valmistaa ja toteuttaa messun. Mahdollisuuksien mukaan harjoittelijan työvälineenä on seurakunnan kuoro/kuoroja. Rippikouluharjoittelussa sisältönä on rippikoulun kokonaissuunnittelu, musiikin opetussuunnitelman suunnittelu ja toteutus sekä seurakunnan musiikkitoiminnan eri muodot nuorten parissa. Yleensä opiskelija osallistuu muutenkin rippikouluohjelmaan leiririppikoulussa.

Teologian maisterin tutkinto (papit)

Opiskelijat suorittavat vähintään yhden opintojakson seurakunnissa työskentelemällä. Tästä jaksosta on aiemmin yleisesti käytetty nimitystä teologiharjoittelu. Nykyisin työssäoppimisjaksoksi nimetty seurakuntaharjoittelujakso on osa soveltavien opintojen kokonaisuutta. Jakson laajuus ja toteutustavat vaihtelevat tiedekunnittain. Seurakunnassa suoritettavalle opintojaksolle määritellyt keskeiset tavoitteet ovat yhtenevät.

Jakson opintojen myötä opiskelija

- oppii soveltamaan tieteellistä teologista tietoa,
- kehitty teologisena asiantuntijana moniammatillisessa yhteistyössä,
- osaa yhdistää työn tekemisen ja oppimisen kiinteäksi kokonaisuudeksi sekä omaksuu yhteisöllisen oppimisen taidot,
- oppii työelämän (seurakuntatyöyhteisön) käytäntöjä ja toimintatapoja,
- osaa analysoida oppimiskokemuksiaan, tunnistaa omat vahvuutensa ja kehittämistarpeensa, saa tukea teologi-/pappisidentiteetin vahvistumiseen, kehitty palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa ja
- voi tutustua seurakunnan eri työmuotoihin.

Opiskelijoita kannustetaan vuorovaikutteiseen yhteisölliseen oppimiseen siten, että he tekisivät työssäoppimisjakson aikana kaikkea sellaista teologin työtä, mitä on mahdollista tehdä ilman pappisvihkimystä. Opiskelijat laativat työssäoppimisjaksostaan oppimispäiväkirjan ja raportin, joka on myös hiippakunnan tuomiokapitulin käytettävissä. Ohjaajat antavat lausunnon kunkin opiskelijan työssäoppimisjaksosta. Näitä arviointiraportteja hyödynnetään hiippakuntien järjestämissä palauteseminaareissa.

Helsingin yliopistossa ja Åbo Akademiassa teologiopiskelija on työssäoppimisjakson ajan täysipainoisesti seurakuntatyöyhteisön jäsenenä. Jakson pituus on yksi kuukausi. Suurin osa opiskelijoista on myös työsuhteessa seurakuntaan. Suositeltavaa on, että opiskelija ehtisi seurakunnassa työskentelynsä aikana perehtyä mahdollisimman laajasti teologin työhön ja harjoitella erilaisia työtehtäviä käytännössä. Opiskelijat ja ohjaajat saavat tiedekunnilta ohjeellisen luettelon työssäoppimisjaksoon kuuluvista tehtäväkokonaisuuksista, joiden avulla kunkin opiskelijan yksilöllinen työ- ja oppimissuunnitelma jaksolle laaditaan. Seurakuntajaksolla opiskelijan työtehtävinä ovat erityisesti jumalanpalveluselämään (liturgin ja saarnaajan tehtävät, kirkolliset toimitukset), kristilliseen kasvatukseen (rippikoulu, nuoriso- ja aikuis- ja lapsityö) sekä sielunhoitoon liittyvät papin työtehtävät (kotikäynnit, keskustelut seurakuntalaisten kanssa). Åbo Akademin opiskelijat suorittavat myös erillisen lyhyen rippikouluharjoittelujakson, useimmiten seurakunnassa.

Joensuun yliopiston teologisessa tiedekunnassa soveltavien opintojen rungon muodostaa yhdeksän viikkoa kestävä käytännön oppimisjakso seurakunnassa, jolloin kaikki opiskelijat opiskelevat ja työskentelevät seurakunnassa samanaikaisesti. Tänä aikana opiskelija työskentelee seurakunnassa viikoittain viisi päivää, joihin sisältyvät sekä seurakunnassa tehtävä työ että siihen liittyvät reflektointitehtävät ja ohjattujen ryhmien kokoontumiset. Kuhunkin työssäoppimisjaksoon on sijoitettu vähintään kaksi opiskelijaa ja heitä ohjaa joku kyseisen seurakunnan papeista, ns. ohjaava pappi. Jumalanpalvelusten pitäminen, opetusharjoittelu ja sielunhoidolliset keskustelut tapahtuvat seurakuntaelämän kontekstissa. Jumalanpalvelusten suunnittelu, toteutus ja palautteen tarkastelu tapahtuvat paikallisseurakunnan ryhmässä. Uskontokasvatuksen harjoitukset toteutetaan paikallisseurakunnan uskontokasvatuksen tehtävissä toisten työntekijöiden kanssa yhdessä suunnitellen, toteuttaen ja arvioiden. Jumalanpalvelusryhmissä ja uskontokasvatusryhmissä käsitellään ja syvennetään jumalanpalvelusten toimittamisesta ja uskontokasvatuksesta saatuja kokemuksia ja tietoutta. Työssäoppimisjaksoa edeltää yliopistolla toteutettava orientaatiojakso. Sen

aluksi opiskelija laatii itselleen soveltavien opintojen työssäoppimissuunnitelman (TOPS). Suunnitelma lähetetään etukäteen ohjaavalle papille ja käytännöllisen teologian lehtorille.

2.3 Työssäoppimisen toteutus (toinen aste)

2.3.1 Käytännön järjestelyt

Lapsi- ja perhetyön perustutkinto

Toisella asteella työssäoppimiseen liittyvät käytännön järjestelyt vaihtelevat eri kouluttavissa laitoksissa. Työssäoppimisesta tehdään kirjallinen sopimus kouluttavien laitosten ja työssäoppimispaikan välillä. Sopimuksissa sovitaan opiskelijan ohjauksesta, arvioinnista ja mahdollisesta näytöstä, kustannuksista, vakuutuksista ja muista käytännön järjestelyistä. Oppilaitokset pyrkivät solmimaan laajan yhteistyöverkoston kanssa toistaiseksi solmittavat sopimukset, joiden sisältö tarkistetaan tarvittaessa. Määräaikaiset sopimukset tehdään vuosittain.

Työssäoppimispaikkoina ovat toimineet opiskelijoiden kotiseurakunnat ja kouluttavien laitosten lähiseurakunnat. Työssäoppimispaikat pyritään varaamaan mahdollisimman pian opiskelijaryhmien varmistuttua. Joissakin kouluttavissa laitoksissa paikat varataan edellisen lukukauden lopulla tai lähetetään ennakkotiedote tulevista työssäoppimisjaksoista. Syksyllä asiaan palataan uudelleen ja paikat varmistetaan puhelimitse tai sähköpostitse. Työssäoppimispaikkoja valittaessa on otettava huomioon opiskelijan työssäoppimisen tarve ja kulkumahdollisuudet, ohjaajien jaksaminen ja motivointi ohjaustyöhön. Työssäoppimispaikkojen saanti on ollut melko hankalaa. Erityisesti isojen kouluttavien laitosten lähiseurakunnista on ollut vaikea löytää riittävästi työssäoppimispaikkoja. Pienten seurakuntien kohdalla ongelmana on se, että työtehtäviä ei ole riittävästi tai niiden järjestämistä rajoittaa työmuotokeskeinen toimintatapa. Työssäoppimispaikkojen hankinta vaihtelee kouluttavan laitoksen mukaan, joissakin opiskelijat voivat hankkia paikan itse. Kuitenkin useimmissa paikoissa opettajat hankkivat työssäoppimispaikat ja huolehtivat sopimuksista. Paikkojen hankinta on voitu keskittää yhdelle opettajalle. Jotkut seurakunnat ovat ilmaisseet toiveensa keskitettyyn työssäoppimispaikkojen hankintaan.

Oppisopimuskoulutuksella tutkintoa suorittava hankkii itselleen työpaikan ja solmii määräaikaisen työsopimuksen oppisopimuskoulutuksen ajaksi. Oppisopimustoimisto, joka hyväksyy oppisopimuksen, hankkii kouluttavalta laitokselta tarvittavan valmistavan koulutuksen ja näytöt. Työpaikalle nimetään työpaikkakouluttaja, jonka ohjauksessa työssäoppiminen tapahtuu. Työssäoppiminen ja näyttöön valmistava koulutus toteutetaan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman mukaisesti.

Suntion ammattitutkinto

Suntion ammattitutkintoa järjestävä kouluttava laitos sopii näyttöpaikan tarjoavan seurakunnan kanssa näyttöjärjestelyihin osallistumisesta. Sopimus on tavallisesti kirjallinen. Tällaisten seurakuntien on täytettävä näyttöympäristölle asetetut vaatimukset. Kouluttava laitos järjestää myös mahdolliset valmistavaan koulutukseen kuuluvat työssäoppimispaikat.

Oppisopimuksena järjestettävään suntion tutkinnon suorittamiseen tähtäävä koulutus perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen (oppisopimus). Sen solmimisen edellytyksenä on, että työnantaja ja koulutuksen järjestäjä sopivat oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Aktiivisuutta työpaikan hankinnassa edellytetään tutkinnon suorittajalta ainakin silloin, kun hänellä ei ole ennestään palvelussuhdetta mahdolliseen tutkinnon alan työnantajaan. Koulutustyöpaikan tulee täyttää asianmukaisen ja monipuolisen oppisopimuskoulutuksen toteuttamisen edellytykset. Koulutuksen järjestäjän kanssa määritellään tutkinnon suorittajan teoriakoulutuksen tarve ja laaditaan ns. henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS) ja näyttösuunnitelma (HENSU). Työpaikalle nimetään työpaikkakouluttaja, jonka ohjauksessa käytännön työssäoppiminen tapahtuu.

2.3.2 Työssäoppimisen ohjaus, raportointi ja arviointi

Lapsi- ja perhetyön perustutkinto (lastenohjaaja)

Ohjaava opettaja ohjaa ja ohjeistaa opiskelijat tulevalle työssäoppimisjaksolle. Työssäoppimisen ohjeistuksessa käydään läpi opiskelijoiden toiveita ja odotuksia, annetaan työssäoppimiseen liittyvät tehtävät ja käydään läpi arvioinnin kriteerit ja arviointiprosessi. Opiskelijat kirjaavat omat tavoitteensa ja esittävät ne ohjaavalle opettajalle ja työssäoppimisen alkaessa työssäoppimisen ohjaajalle. Tavoitteissa otetaan huomioon työyhteisön toivomukset ja mahdollisuudet. Työssäoppimisen aikana ohjaava opettaja käy ohjauskäynnillä työpaikalla. Ohjauskäyntien määrä vaihtelee eri kouluttavissa laitoksissa ja opiskelijan ohjaustarpeesta riippuen. Yleensä tehdään yksi ohjauskäynti työssäoppimisjakson aikana. Lisäksi yhteyttä pidetään tarpeen mukaan puhelimitse tai sähköpostitse. Työpaikkaohjaaja antaa ohjausta sopimuksessa mainitulla tavalla. Ohjaukseen kuuluvat päivittäiset keskustelut työn ohessa ja varsinaiset ohjauskeskustelut niille varattuina ajankohtina. Ohjauskeskusteluissa ohjaaja antaa palautetta ja kertoo myös työpaikan odotuksista ja toiveista. Opiskelija valmistautuu ohjauskeskusteluun työtilanteissa esille tullein kysymyksiin ja pohdintoihin. Työssäoppimisen lopuksi käydään arviointikeskustelu.

Työssäoppimisen jälkeen ryhmän kanssa puretaan työssäoppimisen kokemuksia tuutoropettajan johdolla. Työssäoppimista ohjaava opettaja käy henkilökohtaisen keskustelun opiskelijan kanssa ja antaa suullisen palautteen.

Työssäoppimiseen liittyy yleensä oppimispäiväkirjan pitäminen ja mahdollisesti aiheeseen liittyvä tehtävä, jonka tarkoituksena on syventää ammattitaitoa pohtimalla teoretietoa ja soveltamalla sitä käytännön työhön ja omaan ammatilliseen kasvuun. Tehtävien osalta eri kouluttavien laitosten käytännöt vaihtelevat. Pääpaino on käytännön työssä eikä oppimistehtävissä.

Arvioinnin lähtökohtana ovat työssäoppimisen kriteerit ja ammattitaitovaatimukset. Opiskelija ja työpaikkaohjaaja käyvät arviointikeskustelun, jonka pohjalta työpaikkaohjaaja antaa kirjallisen arvioinnin sekä numeroarvioinnin asteikolla 1-5. Opiskelija arvioi myös omaa toimintaansa kirjallisesti. Ohjaava opettaja koostaa lopullisen arvosanan työssäoppimisesta. Työssäoppimispäiväkirja ja mahdollinen tehtävä sisältyvät työssäoppimisen arviointiin.

Suntion ammattitutkinto

Työssäoppimisjakson aikana tutkinnon suorittajan ohjauksesta vastaa työpaikkakouluttaja sekä opettajat seurakunnassa käydessään. Työpaikkakouluttajan suorittaman arvioinnin lisäksi opiskelija suorittaa myös itsearviointia esim. portfolion laadinnan yhteydessä.

Näyttötutkinnon osalta suorittaja laatii ennakkoon näyttöä koskevan ennakkosuunnitelman, joka sisältää suunnitelman siitä, miten kyseisen tutkinnonosan ammattitaitovaatimukset ja arvioinnin kohteet toteutetaan näytössä.

Näyttötutkinnon arvioinnin suorittavat erikseen nimetyt työnantaja- ja työntekijäpuolen arvioijat sekä kouluttavaa laitosta edustava arvioija. Suorittaja laatii näyttötutkinnon osalta oman itsearvioinnin. Tutkintotoimikunta vahvistaa kunkin tutkinnonosan suorituksen sekä hyväksyy koko tutkinnon suorituksen ja myöntää tutkintotodistuksen.

2.4 Harjoittelun toteutus (korkea-aste)

2.4.1 Käytännön järjestelyt

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto (diakonian viranhaltijat)

Diak laatii pitkäaikaiset sopimukset harjoitteluseurakuntien tai seurakuntayhtymien kanssa. Harjoittelua ohjaava opettaja tai harjoitteluita koordinoiva opettaja jakaa paikat opiskelijoiden

hakemusten ja yhteisten neuvottelujen perusteella. Opiskelija, opettaja ja ohjaaja laativat ja allekirjoittavat harjoittelun tavoite- ja arviointilomakkeen.

Seurakuntaharjoittelupaikkojen varaamisen lähtökohtina ovat yhtäältä olemassa olevat tiedot harjoittelu-seurakunnista ja toisaalta opiskelijoiden omat valmiudet, odotukset ja toiveet harjoittelupaikan suhteen. Helsingin ja Espoon hiippakuntien alueella olevien seurakuntien antamat harjoitteluyhteistyötiedot löytyvät nuorisotyön ja diakoniatyön harjoittelupaikkalistoista. Näitä listoja päivitetään säännöllisesti joka syyskuu. Tavoitteena on laajentaa käytäntö koskemaan kaikkia harjoittelu-seurakuntia.

Usein harjoittelupaikat varataan niistä seurakunnista, joiden kanssa on jo aikaisemminkin tehty hyvää yhteistyötä. Myös uusia seurakuntia saadaan yhteistyökumppaneiksi vuosittain. Diakoniatyön muutokset ja henkilöstövaihdokset ovat kuitenkin käytännössä johtaneet siihen, että pitempiaikaiset harjoittelupaikkavaraukset eivät ole aina pitäneet paikkaansa. Diakoniatyön harjoittelupaikkalistat on käytännössä päivitetty kaksi kertaa vuodessa.

Ennen opintokokonaisuuden alkua, edellisen lukukauden aikana, opiskelijoilta kerätään tietoa heidän siihenastisesta harjoittelupolustaan sekä harjoittelupaikkatoiveistaan. Harjoittelupolkua käsitellään myös tuutorintyryhmissä. Opiskelijoiden omia harjoittelupaikkatoivomuksia pyritään toteuttamaan mahdollisimman pitkälle – osa opiskelijoista tekeekin harjoittelunsa esimerkiksi omassa kotiseurakunnassaan.

Alustava varaus harjoittelupaikoista pyritään tekemään jo hyvissä ajoin ennen opintokokonaisuuden alkua – kevään harjoittelupaikkojen osalta marraskuussa ja syksyn harjoittelupaikkojen osalta toukokuussa. Muutamista seurakunnista on esitetty toivomus, että tieto harjoittelijasta tulisi jo puoli vuotta ennen harjoittelun alkamista. Käytännössä harjoittelupaikat vahvistetaan kuitenkin vasta lukukauden alkamisen jälkeen, kun opiskelijoiden osallistuminen on varmistunut – siis yleensä tammi-helmikuussa tai elo-syyskuussa. Nopeissa seurakunnista tai opiskelijasta johtuvissa muutostilanteissa on varauksia tehtävä joskus hyvinkin lähellä harjoittelun alkua.

Diakin Etelän Helsingin toimipaikassa on kokeiltu mentorointia keväällä 2005. Muutamia toimipaikan harjoitteluun lähtevistä diakoni- ja nuorisotyöohjaajaopiskelijoista saivat harjoittelupaikkansa sen kautta. Tämä on mahdollistanut, että opiskelija on voinut olla aktiivisessa yhteydessä seurakuntaan jo ennen harjoittelun alkua, mutta myös sen jälkeen.

Harjoittelupaikat on yleensä varattu joko puhelimitse tai sähköpostitse. Syksyn 2005 kirkon nuorisotyön harjoittelupaikkojen osalta kokeiltiin myös JobStep -harjoittelupaikkavarauksjärjestelmää⁴. Muutamia seurakuntaharjoittelupaikkoja varattiin järjestelmän kautta, mutta käytännön ongelmien takia kokeilua ei päätetty enää jatkaa. Pääkaupunkiseudulla opiskelijoiden on joskus hankalaa saada haluamiaan harjoittelupaikkoja, koska opiskelijoita on niin paljon. Toisaalta opiskelijat toivovat usein saavansa harjoittelupaikan läheltä kotiaan ja opiskelupaikkaansa.

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto ja humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto (kirkon nuorisotyöohjaajat)

Diakin nuorisotyöohjaajaopiskelijoilla harjoitteluun liittyvät käytännön järjestelyt toimivat vastaavalla tavalla kuin diakoniaopiskelijoilla.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun nuorisotyöohjaajaopiskelijat hankkivat harjoittelupaikkansa pääsääntöisesti itse. Koulutusohjelman verkkosivuilla on lista tähän mennessä Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun nuorisotyöohjaajaopiskelijoita vastaanottaneista harjoittelupaikoista niiden avuksi, jotka eivät löydä harjoittelupaikkaa omasta aloitteestaan.

⁴ Jobstep.net on ammattikorkeakoulujen työnvälitys- ja tietopalvelu.

Opiskelija esittelee hankkimansa harjoittelupaikan harjoittelua koordinoivalle lehtorille, joka tekee työpaikan kanssa harjoittelusopimuksen. Sopimus ei velvoita Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulua lähettämään joka vuosi työpaikkaan harjoittelijoita eikä velvoita työpaikkaa joka vuosi ottamaan vastaan harjoittelijoita, vaan tekee yhteistyön mahdolliseksi silloin, kun siihen on molemminpuoliset edellytykset olemassa. Asumisjärjestelyjen vuoksi monet opiskelijat haluavat mennä harjoitteluun kotiseurakuntiinsa, mutta tähän suostutaan vain poikkeustapauksissa. Opiskelijan tulee saada näkökulmia kotiseurakunnasta poikkeaviin käytäntöihin.

Ennen harjoittelua opiskelijalle annetaan oppimistehtävät ja ohjeet harjoittelun raportoimiseksi. Harjoittelua koordinoiva lehtori tekee harjoittelun aikana ohjauskäynnin harjoittelupaikkaan. Harjoittelun jälkeen harjoittelusta palaavalle ryhmälle järjestetään harjoittelun palauteseminaari.

Musiikin maisterin tutkinto ja kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinto (kanttorit)

Kirkkomusiikinopiskelijoiden harjoittelupaikoista sovitaan kouluttavien laitosten, opiskelijan ja seurakunnissa toimivien kanttoreiden välillä, usein harjoittelijan ja ohjaajan kesken. Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin osastolla Helsingissä on olemassa lista virallisista harjoitteluseurakunnista, joiden kanttori on käynyt Kirkon koulutuskeskuksen harjoittelunohjaajakoulutuksen. Vastaavan opettajan luvalla on myös mahdollista hakeutua listan ulkopuolella olevaan seurakuntaan. Kuopion osastolla on tavoitteena laatia vastaava lista.

Pirkanmaan ammattikorkeakoulussa vastaava opettaja järjestää harjoittelupaikan ohjattaviin harjoitteluihin, itsenäisen harjoittelun seurakunnan opiskelija järjestää yleensä itse. Oulun seudun ammattikorkeakoulussa opiskelija järjestää yleensä harjoittelupaikan itse, tosin edellytetään, että ohjaava kanttori on koulutukseltaan musiikin maisteri.

Hiippakunnat eivät ole harjoittelussa toimijoina. Listat harjoitteluseurakunnista ovat kouluttavien laitosten – ja lähinnä sivutoimisten vastuupettajien – vastuulla eikä virallisia, kirjallisia sopimuksia seurakuntien kanssa tehdä. Toimet seurakuntien sitouttamiseksi pitkäaikaiseen yhteistyöhön kouluttavan laitoksen harjoitteluseurakuntana ovat vähäisiä. Harjoittelun käytännön toteutus on paljolti ohjaavan kanttorin harteilla. Seurakuntaharjoittelut toteutuvat usein kouluttavan laitoksen lähialueella.

Teologian maisterin tutkinto (papit)

Kirkon virkaan pätevöittävään teologiseen tutkintoon sisältyy soveltavia opintoja, joista osa suoritetaan työssäoppimisjaksolla seurakunnassa. Kaikissa tiedekunnissa opiskelijat suorittavat ensin soveltaviin opintoihin kuuluvia valmentavia osuuksia ennen lähtemistään seurakuntajaksolle. Helsingin yliopistossa ja Åbo Akademiassa opiskelijat jatkavat soveltavia opintoja työssäoppimiskauden jälkeen tiedekunnassa. Joensuussa nämä jälkimmäisen vaiheen soveltavat opinnot on integroitu kaikkiaan yhdeksän viikkoa kestävään seurakuntajaksoon. Åbo Akademiassa opiskelija suorittaa myös erilliset rippikouluharjoittelu- ja sielunhoitajakset, joista rippikoulujakso on mahdollista suorittaa myös seurakunnassa.

Opiskelijat hakevat työssäoppimisjaksolle tiedekuntien vahvistamiin ja opiskelijoille ilmoittamiin harjoitteluseurakuntiin. Tiedekunnat sijoittavat opiskelijat seurakuntiin mahdollisuuksien mukaan opiskelijoiden toiveita noudattaen.

Helsingin yliopistossa harjoitteluseurakuntien sopiminen tapahtuu tiedekunnan (rekrytointisuunnittelija) ja hiippakuntien (lähinnä hiippakuntadekaanit) yhteistyönä siten, että hiippakunta vahvistaa harjoitteluseurakunnat. Käytännössä sopimukset ovat toistaiseksi voimassa olevia. Opiskelijat hakevat vuosittain lokakuussa seurakuntiin esittäen kolme sijoitustoivetta, ja tehdyn sijoitusehdotuksen pohjalta lopulliset sijoitukset vahvistaa valintakollegio. Kollegiossa ovat edustettuna tiedekunnan edustajien lisäksi yksi hiippakuntadekaani ja opiskelijaedustaja.

Joensuun teologisessa tiedekunnassa työssäoppimisjakso on mahdollista suorittaa vain tietyissä seurakunnissa, joiden kanssa teologisella tiedekunnalla on yhteistyösopimus. Toistaiseksi jakso on mahdollista suorittaa Kuopion ja Joensuun seurakuntayhtymissä Kuopion hiippakunnassa ja

Jyväskylän kaupunkiseurakunnassa, Jyväskylän maaseurakunnassa, Muuramen seurakunnassa Lapuan hiippakunnassa ja Mikkelin hiippakunnassa alkaen vuodesta 2007. Joensuun opiskelijoiden osalta lopullisen valinnan tekee kunkin seurakunnan kirkkoherra.

Åbo Akademiassa yleisen seurakuntaharjoittelujakson opiskelija voi suorittaa haluamassaan seurakunnassa, ei kuitenkaan omassa kotiseurakunnassaan.

2.4.2 Harjoittelun ohjaus, raportointi ja arviointi

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto (diakonian viranhaltijat)

Jokaisen opiskelijan harjoittelua ohjaa sekä Diakin ohjaava opettaja että seurakunnan diakoniatyössä toimiva harjoittelunohjaaja. Diakoniaopiskelijoiden kanssa harjoittelua käsitellään ennen harjoitteluun lähtöä, harjoittelun aikana ja sen jälkeen. Ennen harjoittelua opiskelijoita valmennetaan harjoitteluun keskusteluiden ja infotilaisuuksien avulla. Niissä myös kartoitetaan opiskelijoiden harjoitteluun liittyviä odotuksia ja valmiuksia ja annetaan harjoittelun aikaiset oppimistehtävät. Joissain toimipaikoissa myös harjoittelunohjaajat osallistuvat näihin infotilaisuuksiin.

Ohjaava opettaja pitää harjoittelijaan ja harjoittelun ohjaajaan harjoittelun aikana yhteyttä puhelimitse ja sähköpostilla. Lisäksi ohjaava opettaja tekee ainakin yhden vierailun harjoitteluseurakuntaan. Joissain toimipaikoissa vierailua ei tehdä kaukana sijaitseviin harjoittelupaikkoihin, vaan yhteydenpito hoidetaan puhelimitse. Useimmissa toimipaikoissa opiskelijoilla on harjoittelun aikana lisäksi 1-2 välireflektiota tai työnohjausta, joissa käsitellään harjoittelussa opittua ja koettua pienryhmissä.

Harjoittelun jälkeen harjoittelua käsitellään yhdessä opettajan johdolla opiskelijaryhmässä. Lisäksi joissain toimipaikoissa opiskelijalla on harjoittelusta kahdenkeskinen keskustelu opettajan kanssa.

Harjoitteluun liittyvät tehtävät auttavat opiskelijoita nivomaan teoriaa ja käytäntöä toisiinsa. Diakissa tyypillisiä harjoitteluun liittyviä tehtäviä ovat mm. harjoitteluraportti, oppimistehtävä ja oppimispäiväkirja. Usein harjoittelun yhteydessä opiskelija syvennyy johonkin erityiseen diakoniatyön teemaan, työalaa tai -menetelmään, laatii siitä analyysin ja reflektoi oppimistaan ammatillisen kasvun näkökulmasta. Joissain toimipaikoissa opiskelijat toteuttavat seurakuntaharjoitteluun liittyen myös mediaseurantaa ja jumalanpalvelustehtävän, jolloin opiskelija analysoi jumalanpalvelusta diakonisesta näkökulmasta. Lisäksi harjoitteluun liittyvien tehtävien avulla opiskelijat perehtyvät harjoitteluseurakunnan toimintaan ja organisaatorakenteeseen.

Diakissa oppimisen arvioinnin lähtökohtana ovat opintojaksoittain esitetyt ammatillisen osaamisen tavoitteet ja harjoittelussa osaamisen soveltaminen, laajentaminen ja syventäminen näiden tavoitteiden suunnassa. Arvioinnin tarkoituksena on tukea opiskelijaa oman persoonansa ja ammatillisuutensa kehittämisessä sekä työn, työkäytäntöjen ja oman toimintansa vaikutusten arvioinnissa. Harjoittelussa arviointi toteutuu opiskelijan itsearviointina ja työelämän edustajien ja opettajien antamana arviointina. Ammatillisen osaamisen arvioimiseksi järjestetään harjoittelun jälkimmäisellä puoliskolla arviointikeskustelu, johon osallistuvat opiskelija, harjoittelunohjaaja ja ohjaava opettaja. Harjoitteluohjaaja antaa palautteensa sekä suullisesti että kirjallisesti. Kokonaisarviointi tapahtuu ottamalla huomioon kirjallinen tehtävä, harjoittelunohjauskeskustelu, opiskelijan itsearviointi sekä harjoittelunohjaajan arvio. Harjoittelusta ei anneta numeroarvosanaa, mutta usein harjoitteluraportti ja oppimistehtävät arvioidaan asteikolla 1-5.

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto ja humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto (kirkon nuorisotyönohjaajat)

Jokaisen opiskelijan harjoittelua ohjaa sekä kouluttavan laitoksen ohjaava opettaja että seurakunnan nuorisotyössä toimiva harjoittelunohjaaja. Yleensä ennen harjoittelua nuorisotyönohjaajaopiskelijat tutustuvat harjoittelun tavoitteisiin ja sen aikaisten kirjallisten tehtävien ohjeisiin. Joissain toimipaikoissa vieraillaan alueen seurakunnassa tutustuen seurakuntaan työyhteisönä. Joskus myös harjoittelua edeltävä opintojakso päätetään harjoitteluun lähettämiseen eli esirukoustilanteeseen.

Harjoittelun aikana ohjaava opettaja tekee pääsääntöisesti yhden harjoittelunohjaus- ja arviointikäynnin harjoittelupaikalle. Tällöin opettaja, harjoittelunohjaaja ja opiskelija kohtaavat toisensa arviointikeskustelun merkeissä. Keskustelun aikana käydään läpi harjoittelun kulku, sisällöt sekä tavoitteet. Samalla opiskelijalla on mahdollisuus kahdenkeskiseen keskusteluun opettajan kanssa. Tarvittaessa ohjaava opettaja on harjoittelun aikana yhteydessä sekä opiskelijaan että harjoittelunohjaajaan myös puhelimitse, sähköpostitse, oppimisalustan tai netin kautta. Joissain toimipaikoissa nuorisotyönohjaajaopiskelijoille on harjoittelun aikana myös 1-2 välireflektiota, joissa käsitellään harjoittelussa opittua ja koettua pienryhmissä.

Harjoittelun jälkeen opettaja ja harjoittelussa olleet opiskelijat käyvät läpi harjoittelukokemusta sekä harjoitteluajan tehtäviä. Usein näihin liitetään myös keskustelua pienemmissä ryhmissä tuutoropettajan johdolla. Toisinaan toteutetaan myös kahdenkeskisiä keskusteluja opettajan ja opiskelijan kesken.

Nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden harjoitteluun liittyy yleensä harjoittelusuunnitelma ja oppimispäiväkirjan kirjoittaminen ja sen analysoiminen. Myös nuorisotyönohjaajaopiskelijat tekevät joissain toimipaikoissa harjoittelun aikaista mediaseurantaa harjoittelupaikkakunnan lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä. Lisäksi opiskelija tekee usein harjoittelu-seurakunnan toiminnan kartoituksen ja analyysin. Se tehdään haastattelemalla seurakunnan eri työmuotojen työntekijöitä, havainnoimalla ja perehtymällä työmuotoihin kirjallisuuden ja muun kirjallisen materiaalin avulla.

Arvioinnin lähtökohdat ja tavoitteet ovat samat kuin diakoniatyöntekijäopiskelijoiden harjoitteluissa. Harjoittelun arviointi tapahtuu opettajan suorittaman harjoittelunohjauskäynnin yhteydessä käydyn arviointikeskustelun, harjoittelunohjaajan ja opiskelijan laatiman kirjallisen lausunnon ja harjoittelunajan tehtävien arvioinnin perusteella. Harjoittelusta ei anneta numeroarviointia, mutta usein opettaja arvioi harjoittelua kokoavan tehtävän ja oppimistehtävät numeerisesti asteikolla 1-5. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa arviointi suoritetaan maininnoilla ”hyväksytyt” tai ”hylättyt”.

Musiikin maisterin tutkinto ja kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinto (kanttorit)

Ennen harjoittelua käydään läpi vastaavan opettajan kanssa harjoittelun sisältö ja siihen liittyvät käytännön asiat. Sibelius-Akatemiassa Helsingissä on syyslukukauden aikana lähtijöille yhteinen, ohjattu infotilaisuus, jossa jaetaan harjoitteluun liittyvä infopaketti.

Opiskelijalle nimetään harjoitteluohjaaja (seurakunnan kanttori), joka suunnittelee opiskelijan kanssa harjoittelun tarkan sisällön ja käy hänen kanssaan palautekeskusteluja harjoittelun aikana. Yleensä kirjallista harjoittelusuunnitelmaa ei tehdä. Vastaava opettaja pitää useimmiten yhteyttä ohjaajaan harjoittelijan kautta, eikä varsinaisia sovittuja yhteydenpitotapoja tai tapaamisia ole. Vastuuopettajaa konsultoidaan tarvittaessa harjoittelun aikana. Käytännöt vastaavat toisiaan sekä Sibelius-Akatemiassa että ammattikorkeakouluissa.

Opiskelija kirjoittaa harjoittelusta raportin. Harjoittelun lopuksi käydään palautekeskustelu, jossa ohjaaja antaa palautteen, joka myös kirjataan ylös. Keskustelussa määritetään kehittämishaasteet ja vahvuusalueet.

Yleensä vastuuopettaja käy opiskelijan kanssa palautekeskustelun, jossa käydään läpi harjoittelijan raportti ja harjoittelun ohjaajan palaute. Toisissa kouluttavissa laitoksissa vain kirjataan suoritus opintorekisteriin, kun vaaditut raportit on toimitettu kouluttavaan laitokseen, eikä niitä käsitellä vastuuopettajan kanssa. Yhteisiä palauteseminaareja ei ole. Harjoittelukokonaisuuden arviointi tapahtuu kouluttavissa laitoksissa, ei yhteistyössä hiippakuntien tai kokonaiskirkon kanssa. Harjoittelun vastuuopettajat ovat Sibelius-Akatemiassa sivutoimisia tuntiohjaajia eikä ammattikorkeakoulussa harjoittelua varten varattu resurssi ole kovin suuri (n. 4h/opiskelija), jolloin yhteydenpito ja harjoittelukäytäntöjen kehittäminen on varsin vähäistä.

Teologian maisterin tutkinto (papit)

Opiskelijalla on työssäoppimisjakson ajan ohjaajanaan seurakuntapappi. Ohjaaja asettaa yhdessä opiskelijan kanssa jaksolle tavoitteet, suunnittelee ja varaa työtehtäviä jo etukäteen ja näin varmistaa, että jakson toteutus on monipuolinen. Joensuussa opiskelevat kokoontuvat työssäoppimisjakson aikana säännöllisesti eri aihealueiden ohjattuihin ryhmiin, jotka on koottu joko seurakuntakohtaisesti tai alueellisesti. Joensuun toteutusmallissa ohjausvastuu jakautuu näin ollen ohjaavan papin ja ryhmänohjaajien kesken.

Opiskelijat laativat työssäoppimisjaksostaan oppimispäiväkirjan ja raportin. Opiskelijat lähettävät tämän tai tarkoitusta varten erikseen laaditun raportin tuomiokapituliin palauteseminaaria varten. Ohjaajat antavat arviointilausunnon kunkin opiskelijan työssäoppimisjaksosta. Teologisen tiedekunnan harjoittelusta vastaavat eivät tee seurakunnissa ohjauskäyntejä.

Opiskelijat osallistuvat poikkeustapauksia (lähinnä ulkomaille opiskelemaan lähtevät) lukuun ottamatta hiippakuntien palauteseminaarin sinä vuonna, jolloin he ovat suorittaneet työssäoppimisjakson. Palauteseminaaria edeltää työpsykologiseen soveltuvuusarviointiin osallistuminen. Nämä työssäoppimisjaksoihin sinänsä välittömästi liittyvät osuudet eivät kuitenkaan ole yliopistollisten opintosuoritusten osana.

Opiskelijat arvioivat omaa oppimistaan raporteissa, palauteseminaareissa sekä seurakuntajakson jälkeen yliopistoissa järjestettävissä työssäoppimisjakson evaluointiosuudessa tai soveltavissa opinnoissa (nk. II-praktikum).

3 Ohjauksen tukeminen

3.1 Ohjaajakoulutukset eri koulutusaloilla

Kouluttavat laitokset huolehtivat ohjaajien perehdyttämisestä ja kouluttamisesta ohjaustehtävää varten. Periaatteena on, että kouluttavat laitokset vastaavat harjoittelun/työssäoppimisen tavoitteiden, sisältöjen ja toteutustapojen selvittämisestä. Kouluttavien laitosten tavoitteena on, että kaikki ohjaajat kävisivät koulutuksen. Koulutuksen tavoitteena on paitsi antaa ohjaajalle riittävät tiedot ohjaustehtävään, myös valmistaa seurakuntia toimimaan oppimisympäristöinä.

Useimmat toisen asteen koulutusta järjestävät laitokset järjestävät kahden opintoviikon mittaista työpaikkaohjaajakoulutusta. Koulutuksen tavoitteena on edistää työssäoppimisen ohjausta ja osaamisen arviointia sekä parantaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatua. Koulutusohjelma koostuu seuraavista osa-alueista; ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö, opiskelijalähtöinen ohjaaminen, työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen sekä opiskelijan arviointi työpaikoilla. Opiskelu muodostuu lähi- ja etäopiskelusta. Nuorten ammattiosaamisen näytöt on otettu käyttöön kaikissa v. 2006 alkaneissa toisen asteen opinnoissa. Työpaikkaohjaajakouluksessa otetaan huomioon myös ammattiosaamisen näytöt ja niiden arviointi. Oppilaitokset voivat järjestää myös omaa koulutusta ammattiosaamisen näyttöihin liittyen.

Työpaikkakouluttajille, jotka toimivat oppisopimusopiskelijoiden ohjaajina järjestetään kahden opintoviikon mittaista oppisopimustyöpaikkaohjaajakoulutusta. Koulutuksen tavoitteena on, että työpaikkakouluttaja ja tutkinnon suorittaja tunnistavat oman roolinsa oppimisprosessissa. Ohjaaja tietää tehtävänsä ja velvollisuutensa sekä mistä hän voi saada tukea työpaikkaohjaukseen. Ohjaaja osaa kytkeä tutkinnonperusteiden tavoitteet, työssäoppimisen ja osaamisen arvioinnin opiskelijaa ja työyhteisön tavoitteita tukevaksi kokonaisuudeksi. Koulutusta on mahdollista räätälöidä esimerkiksi sisältöjen painotuksilla tai järjestämällä koulutusta erilaisilla toteuttamistavoilla niin, että koulutus vastaa työpaikkakouluttajien tarpeita. Koulutusta voidaan toteuttaa mm. lähiopetuksena, etä- ja verkko-opetuksena.

Lisäksi eri kouluttavat laitokset toisella asteella voivat järjestää päivän mittaisia koulutuspäiviä tai neuvottelupäiviä työssäoppimisen ohjaukseen ja näyttötoimintaan liittyen.

Diakin eri yksiköt ovat toteuttaneet yhden tai kahden päivän mittaisia harjoittelunohjaajien teema-, koulutus- tai neuvottelupäiviä yhteistyössä hiippakunnan ja/tai suurempien seurakuntayhtymien kanssa. Tällaisia koulutuksia on järjestetty esim. pääkaupunkiseudulla, Jyväskylässä, Turussa, Kuopion ja Lapuan hiippakunnissa. Koulutusta ei ole kuitenkaan järjestetty millään alueella tietyllä aikavälillä säännöllisesti toistuvana. Pääkaupunkiseudulla on sovittu, että jatkossa järjestetään kerran vuodessa harjoittelunohjaajien neuvottelupäivä Espoon ja Helsingin hiippakuntien alueella toimiville harjoittelunohjaajille. Neuvottelupäivä toteutetaan Diakin, hiippakuntien ja seurakuntayhtymien yhteistyönä. Koulutuspäivien lisäksi yksiköt kokoavat harjoittelunohjaajia tapaamisiin ennen harjoittelun alkua tai palautekeskusteluihin harjoittelun jälkeen.

Diakissa ei ole koko ammattikorkeakoulun kattavaa yhtenäistä järjestelmää opiskelijoiden harjoittelua ohjaavien lehtoreiden tukemiseksi, vaan tukeminen ja siihen liittyvät käytännöt vaihtelevat toimipaikoittain ja koulutusohjelmittain. Harjoittelua ohjaavat lehtorit kokevat tärkeäksi erilaiset toimipaikoissa toimivat tiimit ja kollegoista muodostuvat vertaisryhmät, joissa käsitellään myös harjoitteluun liittyviä asioita. Yhteiset keskustelut ja tapaamiset koetaan myös toiminnan kehittämisen kannalta tärkeiksi. Joissain toimipaikoissa on toteutettu kehittämishankkeita, joiden teemat ovat liittyneet harjoittelun kehittämiseen. Näiden hankkeiden avulla on kyetty järjestämään koulutusta ja tukea harjoittelua ohjaaville lehtoreille.

Vuonna 2006 on käynnistetty kaikki ammattikorkeakoulun koulutusalat kattava harjoittelun kehittämisprosessi. Prosessin toteuttamiseksi on koottu työryhmä, jossa on edustus kaikista Diakin toimipaikoista. Työryhmän tavoitteena on kehittää yhteiset, harjoitteluun liittyvät ohjeistukset ja luoda yksiköille yhtenäiset toimintakäytännöt kaikilla harjoitteluprosessin osa-alueilla.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa kotimaan harjoittelun vastuu on jaettu kahdelle lehtorille. Kansainvälisistä harjoitteluista vastaa yliopettaja.

Helsingin yliopiston teologian opiskelijoita ohjaavat papit ja kirkkomusiikin opiskelijoita ohjaavat kanttorit kouluttautuvat tehtävään Kirkon koulutuskeskuksen koordinoiman koulutuksen avulla. Kouluttavat laitokset osallistuvat tämän koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Lisäksi järjestetään yhdessä hiippakuntien kanssa palaute- ja koulutustilaisuuksia, joihin tiedekunnan työelämäyhteisistä vastaava rekrytointisuunnittelija osallistuu. Ajankohtaistiedotus tapahtuu pääosin sähköpostitiedotuksen avulla.

Joensuun yliopiston teologisen tiedekunnan ohjaajien ja ryhmänohjaajien koulutus järjestetään syksyisin kaksipäiväisinä neuvottelupäivinä, jonka toteutuksesta ja kustannuksista vastaa yliopisto. Ohjaajat osallistuvat neuvottelupäiviin vuosittain ja niissä käsiteltävät aiheet liittyvät koulutuksen toteuttamiseen, opiskelija-arviointiin, soveltuvuustutkimukseen ja ohjaamiseen (papin työssä tarvitsemien taitojen ohjaaminen, esim. jumalanpalvelustaidot, ohjaussuhteen kysymykset). Kirkon koulutuskeskus on ollut mukana Joensuun teologisen tiedekunnan soveltavien opintojen neuvottelukunnassa.

Lisäksi Åbo Akademi järjestää yhdessä hiippakuntien (Porvoo ja Turku) kanssa ohjaajien koulutustilaisuuksia.

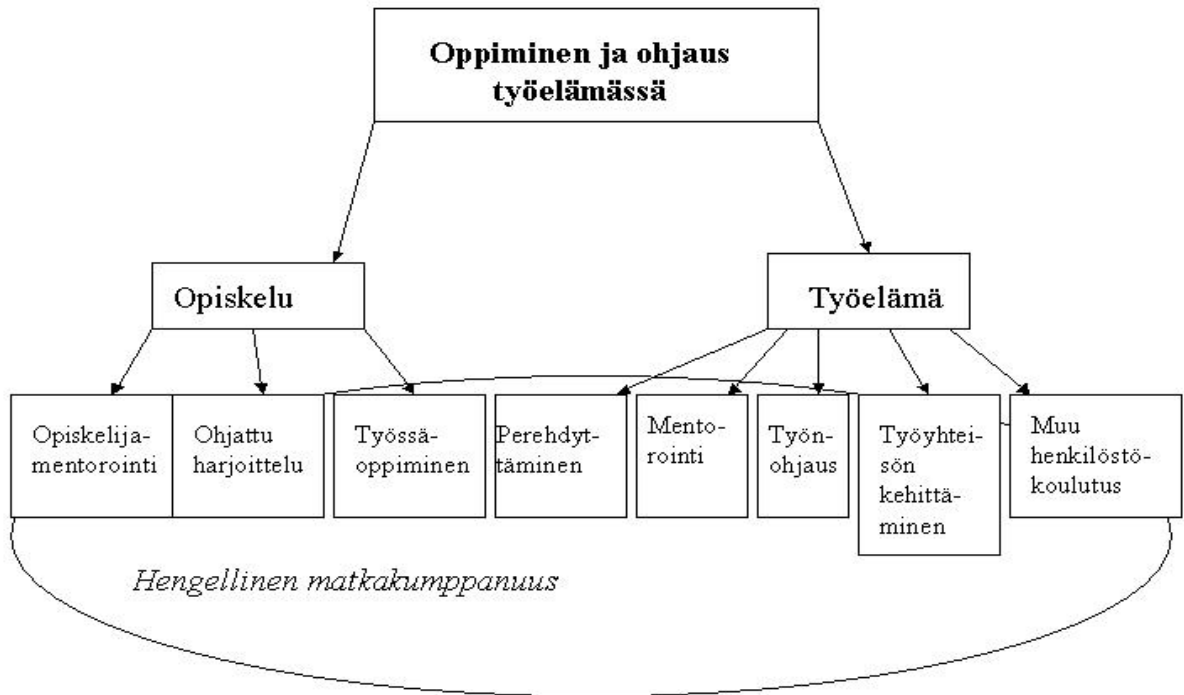
3.2 Kirkon ohjaajakoulutus

Kirkossa on haluttu lisätä henkilöstön ohjausvalmiuksia ja tätä varten on luotu erilaisissa ohjaustehtävissä toimiville työntekijöille tarkoitettu Kirkon ohjaajakoulutus. Kirkon ohjaajakoulutus on noin vuoden mittainen prosessikoulutus. Koulutuksen tavoitteena on oppia ohjaustaitoja, joita voi soveltaa seurakuntatyön eri rooleissa: harjoittelun/työssäoppimisen ohjaajana, työpaikkakouluttajana, perehdyttäjänä, opiskelijamentorina ja / -mentorina. Kirkon ohjaajakoulutuksen perusajatuksena on, että edellä mainituissa ohjaussuhteissa tarvitaan samankaltaisia ohjaustaitoja, joten koulutus on tarkoituksenmukaista järjestää yhteisenä. Koulutus koostuu orientoitumispäivän lisäksi 4 x 2 päivän lähijaksoista (yhteensä 9 kurssipäivää), väliajan tehtävistä, alueryhmistä sekä noin 1 - 1 1/2 vuoden pituisesta mentoroinnista, jossa koulutettava itse on ohjattavana. Omakohtainen mentorointi toimii koulutettavalle ohjaussuhteen ikkunana. Koulutuksen laajuus on 10 opintopistettä. Ohjaajakoulutus ei

korvaa kouluttavien laitosten tiettyyn ohjaustehtävään valmistavaa koulutusta, vaan on luonteeltaan syventävää lisäkoulutusta.

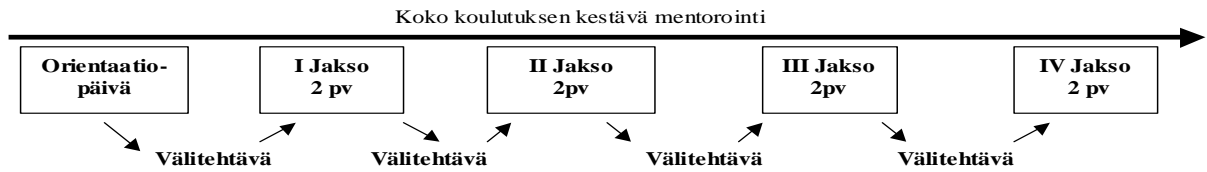
Kirkon opiskelijoille ja työntekijöille tarjoamaa erityyppistä ohjausta on kuvattu seuraavasti:

Taulukko 2. Oppiminen ja ohjaus työelämässä



Taulukko 3. Kirkon ohjaajakoulutuksen rakenne

Kirkon ohjaajakoulutus 10 op



Ohjaajakoulutus järjestetään hiippakunnissa ja se on luonteeltaan moniammatillista, jossa Lapuan ja Tampereen hiippakunnat toteuttivat yhdessä ensimmäisen ohjaajakoulutuksen vuosina 2003 – 2004. Kirkon ohjaajakoulutus jatkuu näissä hiippakunnissa vuonna 2006 sekä alkaa Mikkelin hiippakunnan ja Turun arkkihiippakunnan yhteisenä koulutuksena. Kirkon koulutuskeskuksessa on koulutettu hiippakunnallisiin koulutuksiin tarvittavat kouluttajat. Kokonaiskirkollisena haasteena voidaan pitää ohjaustehtävien tärkeyden ja niihin kouluttamisen tarpeen havaitsemista kirkon toiminnan eri tasoilla.

Kirkossa on pyritty kehittämään harjoittelua/työssäoppimista julkaisemalla Oppiminen ja ohjaus työelämässä opas (Kirkkohallitus: 2003) seurakunnille, jossa tarkastellaan mm. työelämässä oppimista osana kirkollisen alan peruskoulutusta eri koulutusaloilla.

Kirkon koulutuskeskus on järjestänyt yhteistyössä kouluttavien laitosten kanssa *seurakuntaharjoittelun neuvottelupäivän*, johon on kutsuttu kouluttavien laitosten harjoittelusta/työssäoppimiskokonaisuudesta vastaavat kouluttajat sekä hiippakuntien ja seurakuntien edustajat. Ensimmäisen kerran neuvottelupäivä pidettiin maaliskuussa 2004 ja seuraava marraskuussa 2006 Järvenpäässä. Neuvottelupäivien tavoitteena on luoda yhteistä linjaa harjoittelun/työssäoppimisen käytäntöihin seurakuntatasolla.

Kirkon koulutuskeskus on järjestänyt lisäksi valtakunnallisen *ohjaustyössä toimivien neuvottelupäivän*, joka oli suunnattu ohjaustehtävissä (harjoittelun/työssäoppimisen ohjaaminen, perehdyttämistehtävä, mentorointi/ opiskelijamentorointi) toimiville seurakuntatyöntekijöille. Ensimmäinen järjestettiin Tampereen hiippakunnassa syksyllä 2004 ja seuraava Lapuan hiippakunnassa Jyväskylässä syksyllä 2006.

Näiden lisäksi hiippakunnilla on omia neuvottelupäiviä, joihin kutsutaan ohjaajia. Esimerkiksi Tampereen hiippakunta järjesti syksyllä 2005 eri alojen ohjaajille suunnatun neuvottelupäivän, jossa oli mukana kouluttavien laitosten edustajia.

4 Taloudelliset näkökohdat

4.1 Opiskelijan edut

4.1.1. Opintoetuudet

Opiskelijan harjoittelu-/työssäoppimisjaksolta saamat opintoetuudet ovat lähtökohtaisesti samoja, joita opiskelijalle myönnetään yleensä opiskelun ajaksi. Harjoittelu-/työssäoppimisjakson palkallisuus, kouluttavan laitoksen maksama apuraha tai muu avustus vaikuttavat kuitenkin opintoetuuksiin kuuluvan opintorahan suorittamiseen. Muiden opintoetuuksien kuten asumislisän ja opintolainan valtiontakauksen myöntämiseen harjoittelu-/työssäoppimisjakson palkallisuuteen perustuvan opintorahan eväämisellä ei ole vaikutusta. Tulot ja muut kuin Kelan maksamat tuet opiskelijan on itse ilmoitettava opintotuen myöntäjälle.

Opintorahaa ei myönnetä, jos opiskelijan harjoittelu-/työssäoppimisjaksolta saama palkka on keskimäärin vähintään 505 euroa kuukaudessa. Palkka estää opintorahan myöntämisen vain, kun kyseinen opintojakso on päätoimista opiskelua ja se täyttää opinnoissa edistymisen yleiset edellytykset. Keskimääräinen palkka lasketaan palkallisilta harjoittelu-/työssäoppimiskuukausilta.

Opintojakson päätoimisuus tarkoittaa korkeakouluopinnoissa sitä, että harjoittelu-/työssäoppimisjaksolta on tultava vähintään 4,8 opintopistettä opiskelukuukautta kohden. Jos opintosuorituksia kertyy vähemmän, palkka ei estä opintorahan saamista eikä sitä tarvitse erikseen ilmoittaa opintotuen myöntäjälle. Harjoittelu-/työssäoppimisjakson palkka on kuitenkin veronalaista tuloa ja se otetaan huomioon opintotukeen vaikuttavana vuositulona. Palkalla tarkoitetaan veronalaista palkkaa ja luontaisetuja (brutto). Lomarahaa tai -korvausta ei oteta huomioon.

Opintoraha evätään myös silloin, kun kouluttavalta laitokselta saadun toimeentulon turvaamiseen tarkoitetun apurahan, opinnoista maksettavan päivärahan tai muun vastaavan taloudellisen etuuden määrä on yli 213,60 euroa/kk toisen asteen opinnoissa ja yli 259,01 euroa/kk korkeakouluopinnoissa ja niihin rinnastettavissa opinnoissa. Ulkomaiseen opiskelijavaihtoon tarkoitetut apurahat eivät kuitenkaan estä opintorahan myöntämistä.

Aikuiskoulutustuen myöntämisen ehdot täyttävän opiskelijan on mahdollista saada aikuiskoulutustukea opintoihin kuuluvan palkattoman harjoittelu-/työssäoppimisjakson ajaksi.

Taulukko 4. Opiskelijan opintoetuudet

Opintotuki	Korkeakouluopinnot	Toisen asteen opinnot
<i>Opintoraha</i>	38,68 - 259,01 €/kk	21,86- 213,6 €/kk
<i>Asumislisä</i>	26,90 - 201,60 €/kk	26,90 - 201,60 €/kk
<i>Opintolainan valtiontakaus</i>	300 €/kk	160-220 €/kk

4.1.2 Työsopimussuhde ja palkkaus

Seurakunnan opiskelijalle suorittamien etuuksien tulisi perustua työsuhteeseen tai niiden olisi oltava muutoin sellaisia, ettei niitä voida tulkita palkaksi tai muuksi työsopimuslain tarkoittamaksi työstä suoritettavaksi vastikkeeksi.

Palkkaa harjoittelu-/työssäoppimisjakson ajalta opiskelijalle maksetaan silloin, kun opiskelijalla on voimassaoleva työsuhde harjoittelu-/työssäoppimispaikan tarjoavaan työnantajaan. Työsuhteen syntymisen lähtökohtana on, että opiskelija sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsuhteen ehdot määräytyvät työsopimuslain ja kirkon yleisen työehtosopimuksen mukaisesti sekä opiskelijan ja työnantajan välisen kirjallisesti laaditun työsopimuksen perusteella. Palkkauksen määrittelyssä noudatetaan mahdollista erillistä opiskelijoiden palkkausta koskevaa työehtosopimusta.

Palkkaa maksetaan myös oppisopimuskoulutuksessa olevalle opiskelijalle. Se perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen (oppisopimus), joka voidaan tehdä, jos työnantaja ja koulutuksen järjestäjä sopivat oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Koulutus tapahtuu pääosin työpaikalla. Työssä opittua täydennetään tietopuolisella opiskelulla kouluttavassa laitoksessa. Työpaikalla tapahtuvan

koulutuksen ajalta opiskelijalle maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Tietopuoliseen opetuksen osallistumisen ajalta opiskelija voi saada päivärahaa (14 € /opetuspäivä), perheavustusta (16 € /opetuspäivä), korvausta matkakustannuksista sekä majoittumiskorvausta (5 € /opetuspäivä), jos koulutus järjestetään opiskelijan koti- tai oppisopimuspaikkakunnan ulkopuolella. Tietopuolisen opetuksen aikana suoritettavat edut ovat verottomia. Opiskelijalla on oikeus vain matka- ja majoittumiskorvaukseen, jos hänelle maksetaan palkkaa myös tietopuolisen opiskelun ajalta.

4.1.3. Erilaisia käytäntöjä

Opiskelijan toimeentuloa koskevat järjestetyt harjoittelu-/työssäoppimisjaksolla vaihtelevat seurakunnittain ja opiskelualoittain. Työsuhteeseen ottaminen ja siten myös palkan maksaminen on epätavallista, kun opiskelija suorittaa sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoa tai lapsi- ja perhetyön perustutkintoa muuten kuin oppisopimuskoulutuksena. Joskus opiskelija on otettu harjoittelu- ja työssäoppimisjakson jälkeen vakinaisen henkilöstön sijaisuutta hoitamaan.

Helsingin yliopiston⁵ ja Åbo Akademin teologian opiskelijat seurakunnat useimmiten ottavat työsuhteeseen harjoittelu-/työssäoppimisjakson ajaksi. Tilanne on täysin päinvastainen Joensuun yliopiston teologisen tiedekunnan opiskelijoilla. Heillä harjoittelu-/työssäoppimisjakso on integroitu niin tiiviiksi osaksi opintoja, ettei työsuhteeseen ottamista ole pidetty luontevana.

Monet opiskelijat suorittaisivat harjoittelu-/työssäoppimisjakson opiskelupaikkakunnalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Syynä opiskelupaikkakunnan suosimiseen voivat liittyä muun muassa perheoloihin tai muiden opintojen suorittamiseen samanaikaisesti harjoittelun/työssäoppimisen kanssa. Harjoittelulle/työssäoppimiselle asetettujen tavoitteiden kannalta tällaisia käytäntöjä ei ole yleensä pidetty perusteltuna.

Monet harjoittelun ja työssäoppimisen mahdollistavat seurakunnat ovat pyrkineet järjestämään opiskelijalle asunnon, tarjoamaan mahdollisuuden ruokailla henkilökuntahinnalla tai osallistumaan koulutustilaisuuksiin. Lastenohjaajakoulutuksessa kouluttava laitos on maksanut opiskelijoille ruokarahaa harjoittelun/työssäoppimisen ajalta.

4.2 Harjoittelusta/työssäoppimisesta suoritettavat korvaukset ja palkkiot

Kouluttavat laitokset voivat suorittaa koulutuskorvausta seurakunnille ja maksaa harjoittelusta/työssäoppimisesta aiheutuvista kustannuksista lähtökohtaisesti harjoittelu-/työssäoppimispaikan tarjoavalle seurakunnalle. Ohjaajalle ohjaustehtävästä mahdollisesti suoritettavasta korvauksesta huolehtii Oppiminen ja ohjaus työelämässä -oppaan mukaan ohjaajan työnantajana toimiva seurakunta, ei kouluttava laitos. Eräät kouluttavista laitoksista suorittavat korvauksen kuitenkin suoraan ohjaajalle eikä seurakunta saa lainkaan korvausta. Tällainen käytäntö on tavallinen erityisesti kirkkomusiikin alan kouluttavilla laitoksilla.

Korvauksen suuruudesta sopiminen on kouluttavan laitoksen ja seurakunnan välinen asia. Sen tasosta ei ole olemassa suosituksia. Oppiminen ja ohjaus työelämässä -oppaan mukaan seurakunnan ei tulisi kuitenkaan tehdä koulutuskorvausta koskevaa ratkaisuaan ennen kuin sillä on tiedossa kouluttavassa laitoksessa noudatettava korvauskäytäntö ja korvausten yleinen taso. Oppaassa pidetään yhtäältä toivottavana sitä, etteivät seurakunnan ja kouluttavan laitoksen

⁵ Lukuvuonna 2004-2005 Helsingin yliopiston teologian opiskelijoiden harjoittelu-/työssäoppimis seurakunnista 83% otti opiskelijan työsuhteeseen määritellen palkan voimassa olevan erillisen opiskelijoiden palkkausta koskevan työehtosopimuksen mukaisesti (KirVESTES liite 11, Työehtosopimus nuorten kausityöntekijöiden sekä opiskelijoiden ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta).

koulutuskorvausratkaisut poikkeaa kouluttavan laitoksen muiden työelämän tahojen kanssa tekemistä ratkaisuista. Toisaalta siinä korostetaan tarvetta turvata osaavan työvoiman saanti. Lähtökohtana voi siten olla oppaan mukaan myös, ettei korvausta makseta seurakunnalle lainkaan.

Korvauskäytännöt vaihtelevat koulutusala, koulutusaste ja työpaikkakohtaisesti. Laskutusperusteena käytetään joko €/päivä/opiskelija tai €/viikko/opiskelija tai €/kuukausi/opiskelija.

Lastenhojaajia kouluttavat toisen asteen kouluttavat laitokset maksavat ohjauspalkkioita 0 - n. 42 euroa/viikko. Diakin ja seurakuntien välisiin harjoittelu-/työssäoppimissopimuksiin perustuvat korvaukset on kuvattu alla olevassa taulukossa.

Taulukko 5. Harjoittelun ja työssäoppimisesta maksettavat korvaukset.

Seurakuntia	Korvaus
48	0 €/vko/opiskelija
3	1- 19 €/vko/opiskelija
37	20-29 €/vko/opiskelija
54	30-39 €/vko/opiskelija
2	yli 40 €/vko/opiskelija

Valtakunnallisen ammattikorkeakoulujen harjoittelun resursointikyselyn (2004-2005) mukaan sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla työnantajat ovat saaneet ammattikorkeakouluilta korvausta keskimäärin 30-44 euroa / viikko / opiskelija sekä suojavaatemaksua 5 euroa / viikko / opiskelija. Muilla koulutusaloilla harjoittelukorvauskäytäntöä ei useimmiten ole lainkaan.

Kirkkomusiikin alan kouluttavien laitosten ohjaajille suorittamat korvaukset ovat vaihdelleet 70 eurosta runsaaseen 86 euroon.

Oppiminen ja ohjaus työelämässä -oppaan mukaan seurakunta voi ottaa ohjaustehtävän hoitamisen huomioon ohjaajan palkkauksessa. Jos ohjaustehtävä on osa viranhaltijan tai työntekijän säännönmukaista työnkuvaa, tästä tehtävästä johtuvat vaatimukset otetaan huomioon ohjaajan palkkaluokkaa tai palkkaryhmää ja maksupalkkaa määriteltäessä. Jos ohjaustehtävässä on kysymys sellaisesta säännönmukaisten tehtävien lisäksi hoidettavista tehtävistä, jotka työllistävät viranhaltijaa tai työntekijää merkittävästi ja joiden myötä hänen työnkuvansa on määrääjän olennaisesti tavanomaista vaativampi, seurakunta voi päättää maksaa ohjaajalle vastuulisää siten kuin Kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa sanotaan (KirVESTES 50 §). Sen määrä voi olla enintään seitsemän prosenttia viranhaltijan tai työntekijän varsinaisesta palkasta.

Kirkon työmarkkinalaitoksessa arvellaan seurakuntien käytäntöjen poikkeavan hyvinkin paljon toisistaan siinä, miten ohjaustehtävä otetaan huomioon ohjaajan palkassa. Vastuulisän maksamisen mahdollisuudet seurakuntien uskotaan kuitenkin tuntevan ohjaustilanteessa. Vastuulisään perustuvan korvauksen prosenttipohjaisuus ja sen laskeminen viranhaltijan tai työntekijän varsinaisesta palkasta saattavat kuitenkin aiheuttaa käytäntöjen kirjavuutta myös saman seurakunnan sisällä. Toisistaan poikkeavia käytäntöjä on voitu perustella myös ohjattavan opiskelualalla.

4.3. Työnantajan panostus ja saama hyöty

4.3.1 Panostus

Seurakunta, joka haluaa toimia hyvänä oppimisympäristönä, luo laajan yhteistyön ja selkeät ohjausjärjestelyt. Hallinnon ja johdon päätökset ja myönteinen asenne ovat perusedellytys harjoittelun / työssäoppimisen onnistumiselle.

Lapuan hiippakunnassa tehdyn selvityksen mukaan ohjaajat toivovat työyhteisöltään ja esimieheltään yhteistyöhalukkuutta, opiskelijamyönteisyyttä, mahdollisuutta konsultointiin,

kokemusten vaihtoa ja yhdessä tekemistä. Kaiken kaikkiaan ohjaaminen koetaan yhteiseksi, tärkeäksi tehtäväksi. Esimiehen on tiedettävä mistä ohjaamisessa on kysymys ja häneltä odotetaan tehtävän rakenteellista mahdollistamista työyhteisössä. Vastaavasti kouluttavan laitoksen kanssa odotetaan tiivistä yhteistyötä opiskelun tavoitteista, sisällöstä ja arvioinnista. Opiskelijalle ohjauksesta ja harjoittelusta / työssäoppimisesta halutaan tehdä myönteinen ja arvostettu kokemus. Ohjaaminen vaatii ohjaajalta aikaa ja sitoutumista sekä motivaatiota ohjaajana toimimiseen⁶.

Ohjattavan opiskelijan hyvää kohtelua on se, että hänen asumisestaan huolehditaan etukäteen, häntä perehdytetään tehtäviinsä, hänen työpanostaan arvostetaan, hän saa monipuolisia tehtäviä hoitaakseen ja että hänen oikeudestaan saada rehellistä palautetta työstään huolehditaan.

Evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnat osallistuvat huomattavalla panoksella kirkon työhön opiskelevien harjoittelun ja työssäoppimisjaksojen toteutukseen. Vuonna 2005 harjoittelu – ja työssäoppimisjaksoja suoritettiin 1200 kappaletta. Opiskelijoiden ohjauksen vaatiman työ määrän arviointi on eri tyyppisten harjoittelu- ja työssäoppimisjaksojen ohjaustyön intensiteetin vaihtelun vuoksi vaikeaa. Alla mainittu esimerkki kuvaa kirkon henkilöstön ohjaustyöhön käyttämää työaikaa yhden koulutusalan ja yhden kouluttavan laitoksen näkökulmasta:

Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan maisterin tutkintoon sisältyvissä opinnoissa suoritetaan neljän työviikon mittaisia työssäoppimisjaksoja paikallisseurakunnissa vuosittain keskimäärin 120–130. Jos ohjauksen työpanokseksi lasketaan kolme työviikkoa, tulee ohjaustyön kokonaisuuden laajuudeksi kirkossa vuosittain n. 8-10 henkilötyövuotta. Lisäksi teologian opiskelijat voivat suorittaa opinnoissaan myös muita harjoitteluja kirkon erityistyömuodoissa (vuosittain noin 30–40 opiskelijaa). Kaiken kaikkiaan Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan työssäoppimiskokonaisuudessa toimii ohjaajan ja mentorin roolissa lähes 200 kirkon eri tehtävissä toimivaa henkilöä.

4.3.2 Hyödyt

Harjoittelun ja työssäoppimisen mahdollistavana seurakuntana toimiminen tuo seurakunnan työyhteisöön ja seurakuntaan uutta luovuutta ja raikasta ajattelua. Harjoittelija ja työssäoppija voi omilla havainnoillaan ja kysymyksillään tuoda uutta näkökulmaa ja kehittämissimpulsseja arjen työhön ja mahdollisuuden oman työn ja toimintatapojen reflektointiin.

Opiskelijan ohjaaminen pitää ohjaajan ajan tasalla ja työn perustehtävä kirkastuu opiskelijaa ohjatessa. Seurakunnassa ollaan selvillä koulutuskentän muutoksista. Harjoittelun ja työssäoppimisen kautta käytännön työssä toimiville avautuu myös luonteva väylä antaa palautetta koulutuksesta ja välittää työelämästä koulutukselle nousevia kehittämissaasteita.

Hyvä kokemus harjoittelusta ja työssäoppimisesta on erittäin merkittävä tekijä tulevien työntekijöiden rekrytoimisessa kirkon tehtäviin joillakin alueilla jo nyt ja tulevaisuudessa todennäköisesti joka puolella maata. Kilpailu ammattitaitoisesta ja osaavasta työvoimasta kiristyy yleisesti työmarkkinoilla tulevan vuosikymmenen aikana suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen johdosta. Kilpailua lisää myös työikäisten ikäluokkien pientyminen. Kirkolle tilanteen tekee erityisen haasteelliseksi se, että useimmat tutkinnot kelpoistavat myös muihin kuin kirkon tehtäviin.

Seurakunnat saavat harjoittelijoista ja työssäoppijoista sijaistyövoimaa, yksittäisien tilaisuuksien sijaisista pitempiin vuosiloma- ym. sijaisuuksiin. Harjoittelunsa/työssäoppimisensa seurakunnassa suorittanut opiskelija tuntee seurakunnan toimintatavat, jolloin perehdyttäminen on helpompaa ja työyhteisöön sopeutuminen nopeampaa.

⁶ Hiikka Mäkelän kehittämistehtävä: Diakonian harjoitteluseurakunnat työn kehittäjinä Lapuan hiippakunnassa. Vantaan täydennyskoulutuslaitos, Diakoniatyön kehittäjä –koulutus 2003 – 2004.

Seurakunnat osaavat vielä varsin vähän hyödyntää harjoittelijoidensa opinnäytetöitä oman toimintansa kehittämisessä. Ammattikorkeakoulun opinnäytetyöt mahdollistavat esim. erilaisten käytännön työn tarpeista nousevien kyselyiden, kartoitusten, selvitysten tai arviointien tekemisen. Opinnäyte voi olla myös jonkin tapahtuman, tilaisuuden, koulutuksen tai hankkeen suunnittelu ja toteutus ja siihen liittyvien prosessien raportointi ja kuvaaminen. Osana opinnäytetyötä voidaan myös tuottaa esim. jotain työalalla tai yhteistyöverkostoissa tarvittavaa materiaalia. Harjoittelun ja opinnäytteen tekeminen samaan seurakuntaan luo pitemmän kontaktin opiskelijan ja seurakunnan/hiippakunnan välille, joka luo hyvät edellytykset myös rekrytoinnin näkökulmasta.

5 Seuranta ja yhteistyö

5.1 Ammatillisen koulutuksen ryhmä (AKR) ja seurantaryhmät

Ammatillisen koulutuksen ryhmä (AKR) ja seurantaryhmät arvioivat kirkon työhön kelpoistavaa tutkintoon johtavaa koulutusta vuosittain kouluttaville laitoksille tehtävällä kyselyllä. AKR laatii piispainkokoukselle ja kirkkohallitukselle koulutuksen raportin, jossa arvioidaan koulutuksen nykytilaa ja kiinnitetään huomiota kehittämistä vaativiin kohtiin. Raportoinnissa ei keskitytä varsinaisten oppisisältöjen arviointiin, vaan enemmän makrotason kysymyksiin, kuten alalle hakeutumiseen, koulutuksen vaikuttavuuteen kirkollisesta näkökulmasta, ja rekrytoitumiseen kirkon töihin.

Tutkintoon johtavaa koulutusta seuraavat, arvioivat ja kehittävät kunkin koulutusalan seurantaryhmät, joita ovat piispainkokouksen asettamana teologikoulutustoimikunta ja kanttorikoulutustoimikunta sekä kirkkohallituksen eri yksiköiden asettamina diakoniakoulutuksen seurantaryhmä, nuorisotyönohjaajakoulutuksen seurantaryhmä, lastenohjaajakoulutuksen seurantaryhmä ja taloudellis-hallinnollisen koulutuksen seurantaryhmä. Viimeksi mainittu keskittyy pääasiallisesti henkilöstökoulutuksen kehittämiseen.

Seurantaryhmien kokoonpanot vaihtelevat hieman riippuen koulutusalaista, mutta pääosin niihin on pyritty kokoamaan työnantajan, kouluttavan laitoksen ja opiskelijoiden edustajat. Seurantaryhmät arvioivat koulutuksen toteutumista työelämän näkökulmasta ja ryhtyvät tarvittaessa toimenpiteisiin mm. opiskelijoiden rekrytoimisessa, koulutuksen rakenteiden ja opetussuunnitelmien toteutuksessa.

5.2 Kyselyt ja tilastollinen seuranta

AKR kokosi vuoden 2005 toimintakertomusta varten tietoja harjoittelu- ja työssäoppimisjaksojen määrästä ja alueellisista sijainneista. Tämän mukaan eri koulutusalojen seurakuntaharjoittelu- ja työssäoppimisjaksoja suoritettiin seurakunnissa yhteensä 1204. Korkeakoulututkintoja opiskelevat suorittivat seurakuntaharjoittelu- tai työssäoppimisjaksoja yhteensä 445. Suurin opiskelijaryhmä olivat teologit (159). Diakonin/diakonissan tehtävissä harjoitteli 138 (96 + 42), nuorisotyönohjaajan tehtävissä 104, kanttorin tehtävissä 44 (26 Sibelius-Akatemia + 18 amk:t) opiskelijaa. Toisella asteella määrällisesti eniten, 587 työssäoppimista seurakunnissa, oli lapsi- ja perhetyöntutkintoa opiskelevilla. Suntion ammattitutkintoa opiskelivat suorittivat 155 ja konservatorion kirkkomusiikin opiskelijat 17 jaksoa seurakunnassa.

Korkeakoulututkintojen harjoittelun ja työssäoppimisen mahdollistavat seurakunnat sijaitsevat alueellisesti tasaisesti teologikoulutuksessa. Ammattikorkeakoulujen harjoitteluja toteuttavat seurakunnat ovat usein lähellä kouluttavaa laitosta. Tästä seuraa se, että Mikkelin hiippakunnassa on muita suomenkielisiä hiippakuntia vähemmän korkeakoulujen harjoitteluja (31 harjoittelua/työssäoppimista seurakunnissa). Vuonna 2005 korkeakoulujen harjoitteluja oli eniten Helsingin hiippakunnassa (73). Toisen asteen opinnoissa (lapsi- ja perhetyön perustutkinto ja suntion ammattitutkinto) seurakunnat sijaitsevat tasaisesti eri hiippakunnissa konservatorioiden kirkkomusiikkikoulutusta lukuun ottamatta, joissa työssäoppiminen on tapahtunut lähialueella esimerkiksi Oulun hiippakunnassa. Liitteessä 2 on kuvattu tarkemmin seurakunta- ja työssäoppimisjaksojen alueellista ja hiippakunnallista sijoittumista.

Toisella asteella lastenohjaajia kouluttavat laitokset keräävät suullista ja kirjallista palautetta opiskelijoilta, työpaikkaohjaajilta ja ohjaavilta opettajilta työssäoppimisen järjestelyistä, tehtävistä, yhteistyöstä ja kehittämiskohteista. Kaikissa kouluttavissa laitoksissa ei ole vielä valmista palautejärjestelmää. Palautteen perusteella työssäoppimista arvioidaan lukukausittain ja aina työssäoppimisjakson päättyessä. Arviointi ohjaa seuraavan vuoden työssäoppimisen suunnittelua.

Suntion ammattitutkinnon osalta tutkintotoimikunta seuraa koulutuksen toteutumista näyttötutkintoja järjestävien kouluttavien laitosten näyttösuunnitelmien ja näyttötutkintoja koskevien ennakoilmoitusten avulla sekä hyväksymällä yksittäistä tutkinnon osaa koskevat suoritukset ja arvioinnit sekä vahvistamalla koko ammattitutkinnon suoritukset. Suoritusten arviointia seurataan tutustumalla satunnaisesti valittujen suorittajien arviointiaineistoihin. Lisäksi tutkintotoimikunta vierailee säännöllisesti näyttötutkintoja järjestävissä kouluttavissa laitoksissa sekä järjestää yhteisiä tapaamisia kouluttavien laitosten edustajille.

Diakissa saadaan palautetta opetuksesta, harjoittelusta ja erilaisista opiskelijoiden tukipalveluista. Vuosittain toteutetaan kaikille opiskelijoille suunnattu palautekysely. Keväällä 2005 ja 2006 toteutetuissa kyselyissä kartoitettiin monivalintakysymysten lisäksi avoimilla kysymyksillä erityisesti opetuksen ja harjoittelun kehittämishaasteita. Kyselyn tulosten pohjalta on käynnistetty harjoitteluiden kehittämishanke, jossa yhdenmukaistetaan harjoittelukäytäntöjä ja harjoitteluun liittyvää ohjeistusta. Opettajat keräävät vaihtelevasti palautetta myös opintokokonaisuuksista.

Diakissa toteutettiin syksyllä 2004 ensimmäinen Diakista valmistuneille suunnattu alumnikysely. Sen avulla saatiin palautetta koulutuksen vastaamisesta työelämän tarpeisiin sekä valmistuneiden sijoittumisesta kirkon tehtäviin. Alumnikyselyitä toteutetaan jatkossa muutaman vuoden välein.

Kirkkohallituksen rahoittamassa ja Diakin toteuttamassa Kasvu kirkon työntekijäksi hankkeessa (2004–2008) toteutetaan seurantakysely vuonna 2004 kaikille opintonsa aloittaneille kirkollista kelpoisuutta suorittaville opiskelijoille. Opiskelijoita seurataan koko opintojen ajan. Ensimmäisessä kyselyssä ei ollut vielä harjoitteluun liittyviä osioita, koska se tehtiin koulutukseen hakuvaiheessa. Hankkeeseen liittyy lisäksi kaksi laadullista tutkimusta, joista toisessa seurataan nuorisotyöntekijäopiskelijoiden kirkollisen identiteetin ja spiritualiteetin kehittymistä ja käännekohtia opiskelujen kuluessa. Tutkimus antaa tietoa myös harjoittelun merkityksestä kirkolliselle identiteetille. Toisessa laadullisessa tutkimuksessa, joka toteutetaan narratiivisin teemahaastatteluin, tarkastellaan mm. sitä, millaisena työuraansa päättävät ja jo eläkkeelle jääneet kirkon nuorisotyönohjaajat näkevät työuransa, kutsumuksensa ja itsensä kasvattajina. Hankkeessa kokeillaan myös näiden senioreiden ja opiskelijoiden yhteisiä ryhmiä yhtenä opiskelijoiden kirkollisen identiteetin tutkimuotona.

Myös Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu on ollut mukana Kasvu kirkon työntekijäksi – hankkeessa. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa tehdään kaksi kertaa lukuvuodessa opiskelijapalautekysely, jossa on mahdollisuus antaa palautetta myös harjoittelusta. Syys- ja kevätlukukausien viimeisillä viikoilla pidetään ”Palauteaamupäivä” -tilaisuus, jossa sekä opettajat että opiskelijat ovat läsnä ja keskustellaan palautteesta.

Teologisissa tiedekunnissa kootaan vuosittain tilastotiedot suorittajien työssäoppimisjaksojen määrästä kouluttavien laitoksittain ja hiippakunnittain. Jakson suorittaneille opiskelijoille on tehty vuosittain kysely hiippakunnallisissa palauteseminaareissa. Kyselyssä on koottu yhteen opiskelijoiden kokemuksia ja palautetta työssäoppimisjaksoilta, soveltuvuustutkimuksesta sekä palauteseminaareista.

5.3 Hiippakunnat yhteistyökumppaneina

Seurakunnissa tapahtuva harjoittelu/työssäoppiminen on tähän saakka rakentunut kouluttavan laitoksen seurakuntiin luomien yhteyksien tai opiskelijan omien seurakuntayhteyksien pohjalta. Poikkeuksena ovat olleet teologiset tiedekunnat, jotka ovat rakentaneet yhteyksiä hiippakuntien kanssa. Yhteistyön etuna on ollut hiippakuntien paikallisten olojen tuntemus, jonka perusteella on arvioitu kunkin seurakunnan soveltuvuutta oppimisympäristöksi. Teologian opiskelijoiden kohdalla on pyritty siihen, että harjoitteluseurakunnat jakautuisivat tasapuolisesti eri hiippakuntien ja myös

erilaisten (suuret/ pienet, kaupunki/maaseutu) seurakuntien välillä. Samalla on voitu arvioida kunkin seurakunnan soveltuvuutta oppimisympäristönä.

Muiden alojen kohdalla hiippakunnan koordinoivaa roolia ei ole ollut, mikä on synnyttänyt tilanteen, jossa harjoittelu/työssäoppimiset ovat keskittyneet kouluttavaa laitosta lähellä oleviin seurakuntiin. Käytännössä tämä on nostanut opiskelijan kynnystä hakeutua työhön kauemmas opiskelupaikasta. Kouluttavan laitoksen ja hiippakuntien välinen yhteys voi saada luontevan muodon harjoittelujen / työssäoppimisen systemaattisemmassa suunnittelussa. Nyt yhteyksien muodostuminen on ollut liian paljon yksittäisen työntekijän varassa. Se on merkinnyt sitä, että harjoittelu on ollut joskus hyvin privatisoitunutta, erillistä seurakunnan työn kokonaisuudesta.

5.4 Seurakuntien välinen yhteistyö

Pääkaupunkiseudulla on seurakuntaharjoitteluaan tai työssäoppimisjaksoaan suorittavia opiskelijoita määrällisesti paljon. Tämä on johtanut ajoittain siihen, että harjoittelun ja työssäoppimisen ohjaajat väsyvät jatkuvaan harjoittelijoiden/työssäoppijoiden virtaan, ja harjoittelu- / työssäoppimispaikkoja on ainakin ajoittain vaikeaa saada riittävästi. Opiskelijat haluaisivat harjoittelu- /työssäoppimispaikan mielellään läheltä opiskelupaikkaansa ja hyvien kulkuyhteyksien päästä.

Diakonia- ja nuorisotyönohjaajaharjoittelijoiden harjoitteluiden osalta seurakuntien välistä yhteistyötä tehdään vain pääkaupunkiseudulla. Helsingin ja Espoon seurakuntayhtymien diakonia- ja nuorisotyöstä vastaavat, alueen hiippakuntien diakonian ja kasvatuksen hiippakuntasihteerit sekä Diakin pääkaupunkiseudun toimipisteiden edustajat tapaavat kerran vuodessa. Tapaamisen tarkoituksena on sopia seurakuntaharjoittelua tukevien tietojen päivittämisestä ja käydä palaute- ja kehittämiskeskustelua harjoittelukäytännöistä. Hiippakuntien seurakunnista päivitetään vuosittain tieto niistä seurakunnista, jotka voivat ottaa harjoittelijoita seuraavan vuoden aikana. Diakissa kootaan seurakuntien käyttöön tieto opiskelijoiden harjoitteluiden ajankohdista ja harjoittelun yhdyshenkilöistä Diakissa. Tiedot päivitetään vuosittain. Tiedot kootaan Diakin verkkosivuille, josta seurakunnat voivat linkittää sivuston omille kotisivuilleen tai introihin. Sivuille kootaan päivitettävien tietojen lisäksi myös muita harjoitteluun liittyviä ohjeistuksia ja tietoja. Nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden harjoittelupaikkojen varaamisessa kokeiltiin ammattikorkeakoulujen sähköistä varausjärjestelmää Jobstepiä, mutta kokeilun tulokset jäivät vaisuiksi. Helsingin ja Espoon hiippakuntien harjoittelunohjaajille järjestetään kerran vuodessa neuvottelupäivä, jossa on mahdollisuus keskusteluun, palautteeseen ja koulutukseen ja harjoitteluun liittyvien asioiden päivittämiseen. Muualla Suomessa ei ole systemaattista alueen seurakuntien välistä yhteistyötä diakonia- ja nuorisotyönohjaajaharjoitteluihin liittyvissä asioissa.

Joensuun yliopiston teologisen tiedekunnan soveltavien opintojen järjestelyt toteutetaan yhteistyössä seurakuntaverkoston kanssa Joensuun, Kuopion ja Jyväskylän seuduilla.

Toisella asteella seurakuntien välistä yhteistyötä ei ole ollut työssäoppimisen järjestämiseen liittyen.

5.5 Kouluttavien laitosten yhteistyö

Kouluttavien laitosten yhteistyö ei koulutusalan sisällä tai niiden välillä ole ollut kovin järjestelmällistä, vaan harjoittelu ja työssäoppimiset on hoidettu itsenäisesti. Eräs yhteinen kohtaamispaikka, jossa mm. harjoitteluun ja työssäoppimiseen liittyvät kysymykset ovat olleet esillä, on Kirkon kouluttajaforum, johon myös kouluttavat laitokset ovat vuosittain osallistuneet.

Lastenohjaajia kouluttavissa laitoksissa tehdään yhteistyötä koulutusalojen sisällä vaihtelevasti. Yhteyttä pidetään tarpeen mukaan. Lastenohjaajakoulutuksen neuvottelupäivät ja yhteiset koulutuspäivät ovat tärkeitä yhteistyönkanavia ja työn kehittämisen välineitä.

Koulutusalan sisällä Diakin toimipaikkojen välistä yhteistyötä tehdään yhteisen kirkon alan verkostoryhmän ja opintokokonaisuuskohtaisten verkostoryhmien puitteissa. Diakonikoulutuksen kehittämisestä vastaa diakonian yliopettaja ja diakonissakoulutuksen kehittämisestä diakonisen hoitotyön yliopettaja. He tekevät tiivistä yhteistyötä. Diakonissakoulutuksen kehittämistä varten on

oma diakonisen hoitotyön työryhmä, joka pyrkii viemään eteenpäin myös harjoittelun kehittämiseen liittyviä asioita. Suunnitteilla on myös useamman yksikön yhteisiä diakonisen hoitotyön opintojaksoja, jotka toteutuvat video- tai verkko-opetuksena ja useamman yksikön yhteisenä intensiivijaksona. Niissä yksiköissä, joissa on sekä sosiaali- että terveysalan koulutusta, osa kirkollisista opinnoista on yhteisiä diakoni- ja diakonissaopiskelijoille. Yhteistyö painottuu siis ensisijaisesti muuhun opiskeluun kuin harjoitteluun. Ruotsinkielistä diakoniakoulutusta tarjoavan Yrkeshögskolan Sydvästin kanssa ei ole ollut harjoitteluun liittyvää yhteistyötä, koska heidän harjoittelunsa tapahtuu yleensä Porvoon hiippakunnassa jossa ei ole ollut suuria vaikeuksia saada harjoittelupaikkoja. Opiskelijamäärät ovat myös varsin pieniä. Harjoittelu toteutuu sekä Karjaalla ja lähialueilla, mutta myös opiskelijoiden kotipaikkakuntien lähetyksillä, usein Pohjanmaalla.

Diakin toimipaikkojen sisällä harjoitteluita edeltävä tavoitekeskustelu voi toteutua yhteisenä eri alojen opiskelijoille. Samoin osa harjoitteluiden reflektioista toteutuu moniammatillisissa ryhmissä. Järvenpäässä opiskelijoiden toivotaan voivan tehdä opintokäyntejä toistensa harjoittelupaikkoihin, jos se on ajallisesti mahdollista ja harjoittelupaikat ovat lähekkäin.

Diak Idässä Pieksämäellä on suunnitteilla yhteistyö Jyväskylän yliopiston kanssa, jossa samalla paikkakunnalla on yhtä aikaa harjoittelemassa diakoniopiskelija ja yliopistolta sosiaalityön opiskelija. Tarkoituksena on, että diakoniopiskelija ja sosiaalityön opiskelija suorittavat harjoittelun samassa kunnassa, diakoniopiskelija seurakunnassa ja sosiaalityön opiskelija kunnan palvelussa. Kokeilua suunniteltiin käynnistyväksi syksyllä 2006, mutta vielä ei ole löydetty sellaista kuntaa, jossa molemmat osapuolet olisivat valmiit lähtemään mukaan kokeiluun.

Myös nuorisotyönohjaajien osalta koulutusalan sisällä Diakin toimipaikkojen välistä yhteistyötä tehdään yhteisen kirkon alan verkostoryhmän puitteissa ja opintokokonaisuuskohtaisten verkostoryhmien puitteissa. Kukin toimipaikka hoitaa harjoitteluun liittyvät asiat yleensä itse. Muiden nuorisotyönohjaajia kouluttavien ammattikorkeakoulujen kanssa ei ole harjoitteluun liittyvää yhteistyötä.

Muiden ammattikorkeakoulujen kanssa ei ole ollut järjestelmällistä harjoitteluyhteistyötä. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun ja Arcadan opiskelijoita on osallistunut Diak Etelän Helsingin toimipaikan Intian kohteeseen. Opiskelijat osallistuivat Diakin kv-harjoittelun valmennukseen. Yhteistyö teologisen tiedekunnan ja lastenohjaajakoulutusta tuottavien tahojen kanssa puuttuu harjoitteluiden osalta kokonaan.

Kirkkomusiikin alalla koulutusalan sisällä tehtävä yhteistyö on varsin vähäistä. Jokaisella kouluttavalla laitoksella on omat käytäntönsä, vaikka opintojaksojen sisällöt ovatkin samantyyppisiä sekä ammattikorkeakouluissa ja Sibelius-Akatemiassa. Suunnitelmissa on ollut yhteisten harjoittelunohjaajalistojen luominen, jolloin opiskelijat voisivat hakeutua harjoitteluun helpommin myös kauemmas opiskelupaikastaan.

Kirkkomusiikin alalla yhteistyö muiden koulutusalojen kanssa ei ole kovin suunnitelmallista. Suurissa seurakunnissa, erityisesti etelässä, voi olla useiden alojen harjoittelijoita yhtä aikaa, jolloin yhteistyötä tietysti tehdään. Kokemukset ovat olleet myönteisiä.

Teologikoulutuksessa yhteistyö kolmen yliopiston välillä toimii teologikoulutustoimikunnan kautta. Teologiset tiedekunnat ovat koordinoineet ja osin yhtenäistäneet soveltaviin opintoihin ja työssäoppimisjaksoihin liittyviä käytäntöjään Bolognan prosessin⁷ uudistusten yhteydessä.

⁷ Bolognan prosessi on eurooppalaisten opetusministeriöiden aloittama hanke, jonka tavoitteena on luoda yhteinen eurooppalainen korkeakoulutusalue (*European Higher Education Area, EHEA*) vuoteen 2010 mennessä. Prosessin johdosta Suomen korkeakouluissa siirryttiin 1.8.2005 alkaen kaksiportaiseen tutkintorakenteeseen sekä korkeakouluissa otettiin käyttöön tutkintotodistusliite (diploma supplement) ja opintosuoritusten mitoituksessa siirryttiin ECTS-pohjaiseen opintopisteytykseen. Bolognan prosessin vaikutuksesta piispainkokous on tarkistanut Suomen ev.lut. kirkon virkojen kelpoisuusvaatimuksia.

Uudistusten avulla opiskelijan siirtyminen yliopistosta toiseen kandidaatti- ja maisteriopintojen välillä on joustavaa myös soveltavien opintojen näkökulmasta. Prosessin päätyttyä yhteistyö jatkuu teologikoulutustoimikunnan kautta, jossa tiedekunnat ovat edustettuna.

5.6 Opiskelijan moniammatillinen yhteistyö seurakunnissa

Opiskelijoiden moniammatillinen yhteistyö seurakunnassa voi olla usean eri alan harjoittelijan/työssäoppijan yhteisiä projekteja tai opiskelijan yhteistyötä seurakunnan työyhteisön kanssa. Usean eri alan opiskelijan vertaistuki voi olla merkittävää. Tärkeämpää on kuitenkin se, että opiskelija oppii toimimaan moniammatillisessa työyhteisössä ja osaa arvostaa muiden työalojen osaamista. Nykyisin myös monet aikuisopiskelijat tuovat oman lisänsä moniammatillisuuteen – opintojen taustalla saattaa olla muun alan tutkinto ja sellaista osaamista, josta on todellista hyötyä seurakunnassa.

Opiskelijat tutustuvat harjoittelu- ja työssäoppimisjakson aikana muiden oppimisympäristössä työskentelevien ammattien edustajien työhön vaihtelevasti. Tämä johtuu siitä, mielletäänkö harjoittelu/työssäoppiminen ohjaajan ja opiskelijan väliseksi vuorovaikutussuhteeksi vai nähdäänkö siihen liittyvän muut työyhteisön jäsenet laajemmin. Harjoittelija/työssäoppija saa monipuolisen kuvan seurakunnan toiminnasta ja eri työntekijöiden tehtävistä, kun ohjaaja ottaa seurakuntatyön kokonaisuuden huomioon tehdessään harjoitteluaikaa koskevaa suunnitelmaa ja sijoittaa siihen tehtäviä, joissa tapahtuu yhteistyötä muiden ammattiryhmien kanssa. Samoin jos harjoittelija/työssäoppija perehdytetään työyhteisön jäseneksi hyvin, hänelle syntyy erilaisten työtehtävien lisäksi muita luonnollisia kontakteja työyhteisöön. Jokapäiväisissä tilanteissa opiskelija voi tutustua myös muihin työyhteisön jäseniin ja heidän työhönsä ja saada seurakuntatyön hiljaista tietoa, jota ei ole toimintakertomuksissa ja käsikirjoissa.

Kirkolliseen koulutukseen liittyvä opiskelijoiden koulutusalarajat ylittävä yhteistyö seurakunnissa harjoittelun/työssäoppimisen aikana on hyvin vähäistä. Eri alojen harjoittelu/työssäoppimisen ajankohtien erilaisuus vaikeuttavat yhteistyötä ja ainoastaan suuremmilla seurakunnilla on mahdollisuus tarjota harjoittelupaikka samanaikaisesti usean eri alan opiskelijalle. Harjoittelua ohjaavat työntekijät eivät välttämättä edes tiedä muista seurakunnassa samaan aikaan olevista harjoittelijoista.

Lastenohjaajien koulutukseen kuuluu moniammatillinen yhteistyö ja ammatillisissa verkostoissa toimiminen. Työssäoppimisjaksoilla moniammatillinen yhteistyö on kuitenkin melko vähäistä. Seurakunnissa työalojen välinen yhteistyö vaihtelee. Kokemus yhteisestä seurakuntatyöstä saattaa jäädä ohueksi. Oppisopimuksella tai ns. valmistavan koulutuksen kautta tapahtuvaan suntuokoulutukseen liittyy olennaisena osana työssäoppimista eli työskentelyä suntuon tehtävissä seurakunnassa. Työyhteisön jäsenenä työskentelyyn liittyy siten runsaasti moniammatillista yhteistyötä eri tehtäväalueilla toimivan seurakunnan vakinaisen henkilöstön ja mahdollisesti samanaikaisesti harjoitteluaan suorittavien muiden opiskelijoiden kanssa.

Myöskään diakoniatyöntekijä- ja nuorisotyönohjaajaharjoittelijoiden koulutuksessa ei juuri ole suunnitelmallista alojen välistä harjoitteluyhteistyötä, mutta yksilötasolla yhteistyötä on satunnaisesti joissakin seurakunnissa. Harjoitteluun liittyvää yhteistyötä kaavailtiin Joensuun teologisen tiedekunnan kanssa, mutta se ei ole käytännössä kuitenkaan toteutunut. Harjoittelunsa aikana opiskelijat tutustuvat seurakuntaan ja sen työyhteisöön ja tekevät satunnaisesti yhteistyötä muiden ammattialojen edustajien kanssa harjoittelun aikaisten työtehtäviensä yhteydessä.

Kirkkomusiikin opiskelijoiden toiminta seurakunnassa edellyttää jatkuvaa yhteistyötä seurakunnan muiden työntekijöiden kanssa. Kirkkomusiikki työalana on eräänlainen yhteistyötyöala, koska lähes kaikissa seurakunnan tilaisuuksissa on musiikkia muodossa tai toisessa. On tietyllä tavalla paradoksaalista, että kirkkomusiikin alan harjoittelu on usein varsin privatisoitunutta, jolloin työyhteisön jäsenenä toimiminen jää sivuosaan. Opinto-oppaissa puhutaan ”totuttautumisesta seurakunnan työntekijöihin”, vaikka kirkkomusiikin opiskelijoilla on usein jo varsin paljon oman alansa työkokemusta harjoittelujaksoa suorittaessaan.

Teologiopiskelijoiden työssäoppimisjaksojen onnistunut toteutus edellyttää yhteistyötä muiden ammattiryhmien edustajien, erityisesti kanttorien, suntioiden ja nuorisotyöntekijöiden kanssa. Yhteistyö muihin kirkollisiin ammatteihin opiskelevien kanssa on satunnaista.

6 Nykytilan kokoava analyysi

Opintojen aikainen työssä oppiminen on tärkeä osa kirkon koulutus- ja rekrytointityötä. Sen merkitys on edelleen kasvamassa rekrytointitarpeiden lisääntyessä ja kouluttavien laitosten työelämäorientaation vahvistuessa. Epäyhtenäisyydestään huolimatta harjoittelu/työssäoppimisjärjestelmällä on runsaasti vahvuuksia. Ohjauksen ja harjoittelun traditio on kirkon ammateissa vahva. Opiskelijat kokevat jakson lisäävän motivaatiota opintojen loppuunsaattamiseen ja kirkkoon työhön hakeutumiseen. Ohjaustehtävään motivoituneita ohjaajia on ollut käytettävissä, ja harjoitteluun on ollut mahdollisuus eri puolilla maata, erilaisissa seurakunnissa.

Vuonna 2005 yli 1200 eri aloilla kirkon työhön opiskelevaa suoritti seurakunnissa tutkintoihinsa kuuluvaa harjoittelua/työssäoppimista. Kuten edellä luvussa 2 esitetystä kuvauksesta käy ilmi, yhtenäistä harjoittelu- / työssäoppimisjärjestelmää tai toimintamallia ei seurakunnilla ole ollut käytössä, vaan harjoittelu- ja työssäoppimiskäytännöt ovat vaihdelleet ammattialasta riippuen. Käytäntöjen kirjavuutta on lisännyt se, että toimintamallit saattavat olla saman alan kouluttavien laitostenkin kesken erilaisia, ja myös hiippakuntien sekä seurakuntien käytännöt harjoittelijoiden vastaanottamisessa ja harjoittelujakson suorittamistavoissa vaihtelevat. Taulukkoon 6 on koottu SWOT -analyysin avulla aiemmissa luvuissa kuvattujen harjoittelu- ja työssäoppimiskäytäntöjen ydinkohdat.

Taulukko 6. SWOT –analyysi harjoittelun ja työssäoppimisen ydinkohdista

VAHVUUDET	HEIKKOUEDET
<ul style="list-style-type: none"> • Harjoittelu / työssäoppiminen kuuluu kaikkeen kirkon työhön valmistavaan koulutukseen • Pääosa harjoitteleista / työssäoppimisesta perustuu sopimuksiin • Oppimisympäristöinä erilaisia seurakuntia eri puolilla maata • Seurakunnat näkevät harjoittelun / työssäoppimisen merkityksen aiempaa paremmin • Seurakunnat tukevat asumisjärjestelyissä • Suurimpaan osaan harjoitteleista / työssäoppimisesta liittyy ohjaus sekä kouluttavasta laitoksesta että seurakunnasta • Käytettävissä runsaasti kokeneita ohjaajia • Ohjaajakoulutusta kehitetty • Opiskelijoilla yksilölliset tavoitteet ja yksilöllinen ohjaus • Teologiensa työssä oppimisen toimiva organisointi ja palautejärjestelmä • Onnistunut harjoittelu / työssäoppiminen lisää motivaatiota opintojen loppuunsaattamiseen ja kirkon työhön hakeutumiseen tai auttaa näkemään, ettei sovi kirkon työhön • Harjoittelu / työssäoppiminen auttaa työllistymään kirkkoon sijaisiksi, kesätyöhön ja valmistuttua pysyviin työsuhteisiin • Harjoittelu / työssäoppiminen ja opinnäytetyö voidaan tehdä samaan seurakuntaan • Harjoittelun / työssäoppimisen kautta ohjaaja ja työyhteisö saavat peilauspintaa omalle työlleen • Harjoittelijoilla / työssäoppijoilla on mainosarvoa pienissä seurakunnissa → rekrytoinnin tuki • Neuvottelupäivät 	<ul style="list-style-type: none"> • Harjoittelu / työssäoppimiskäytäntöjen kirjavuus ja yhteisten linjausten puute • Harjoittelun / työssäoppimisen ohjaus nousee yksittäisen työntekijän motivaatiosta ja suhteesta kouluttavaan laitokseen • Seurakunta ei ota yhteisöllistä vastuuta harjoittelijoista / työssäoppijoista • Seurakunnan johdon sitoutuminen on riittämätöntä • Ohjaajien tukijärjestelmä ja koulutus on alueellisesti ja koulutusaloittain epätasainen • Koulutuksen puuttuessa ohjaajien tieto koulutuksesta ja harjoittelusta / työssäoppimisesta ei ajan tasalla • Kouluttavien laitosten yhteistyö on vähäistä sekä koulutusalojen kesken että saman alan sisällä • Oppilaitosten väliset erot siinä, mitä hyväksytään seurakuntaharjoitteluksi / työssäoppimiseksi • Harjoittelun / työssäoppimisen korvauskäytännöt ja etuudet ovat kirjavia kouluttavien laitosten, seurakuntien ja koulutusalojen kesken • Oppijan omaa aktiivista roolia korostetaan liian vähän • Seurakunnan työmuotojen yhteistyön vähäisyys heikentää oppimismahdollisuuksia ja vaikeuttaa kokonaisuuden hahmottamista • Kaikkiin harjoitteluihin / työssäoppimiseen ei sisälly seurakunnan jumalanpalveluselämään osallistumista → jää liiaksi pappien ja kanttorien reviiiriksi. • Seurakunnan, kouluttavan laitoksen ja opiskelijan harjoittelu- / työssäoppimistavoitteet eivät aina kohtaa • Harjoittelujen / työssäoppimisen keskittyminen kuormittaa liikaa osaa seurakunnista • Majoituksen puuttuminen estää valtakunnanlaajuisia harjoittelua / työssäoppimista • Harjoittelun ajankohta ei aina oppimisen kannalta tarkoituksenmukainen • Tilastollinen seuranta ei toimi kaikilta osin • Hiippakuntien vähäiset resurssit • Käsitys kirkosta epäselvä

MAHDOLLISUUDET

- Ydinosaamiskuvaukset selkeyttävät harjoittelun / työssäoppimisen tavoitteita
- Halukkaita uusia ohjaajia on saatavissa
- Ohjaustyön vaativuus otetaan huomioon aikaresurssissa ja palkkauksessa
- Ohjaajana toimiminen on meriitti työssä kehittymisessä ja urakehityksessä → ohjaus nähdään tärkeänä tehtävänä
- Verkko pohjaisen ohjauksen kehittäminen täydentää ohjausta
- Antaa virikkeitä seurakunnan työkäytäntöjen uudistamiseksi
- Harjoittelijoiden / työssäoppijoiden opinnäytetyöt mahdollisuus seurakunnan kehittämiseen ja pitkäjänteiseen yhteistyöhön
- Hiljaisen tiedon välittyminen seurakuntatyöstä
- Harjoittelu / työssäoppiminen vahvistaa hengellistä identiteettiä ja sitoutumista kirkon työhön tai synnyttävät sen
- Harjoittelijat / työssäoppijat motivoivat nuoria opiskelemaan kirkolliselle alalle
- Teologiiden työssä oppimisen mallia voidaan hyödyntää muilla kirkollisilla aloilla
- Tarkoituksenmukainen kirkon tarpeet huomioon ottava järjestelmä rakennettavissa
- Koulutusalojen yhteinen ohjaus- ja palautejärjestelmä kehitettävissä
- Palautejärjestelmä mahdollistaa toiminnan jatkuvan kehittämisen
- Vastuuta kantava seurakunta saa korvausta kirkon yhteisistä varoista
- Tarkoituksenmukaisen harjoitteluverkoston luominen tasaa kustannuspaineita
- Hiippakuntien suurempi koordinoituvastuu harjoitteluiden onnistumiseksi tärkeä. Hiippakunnat tarvitsevat riittävät resurssit tehtävän hoitamiseen.

UHAT

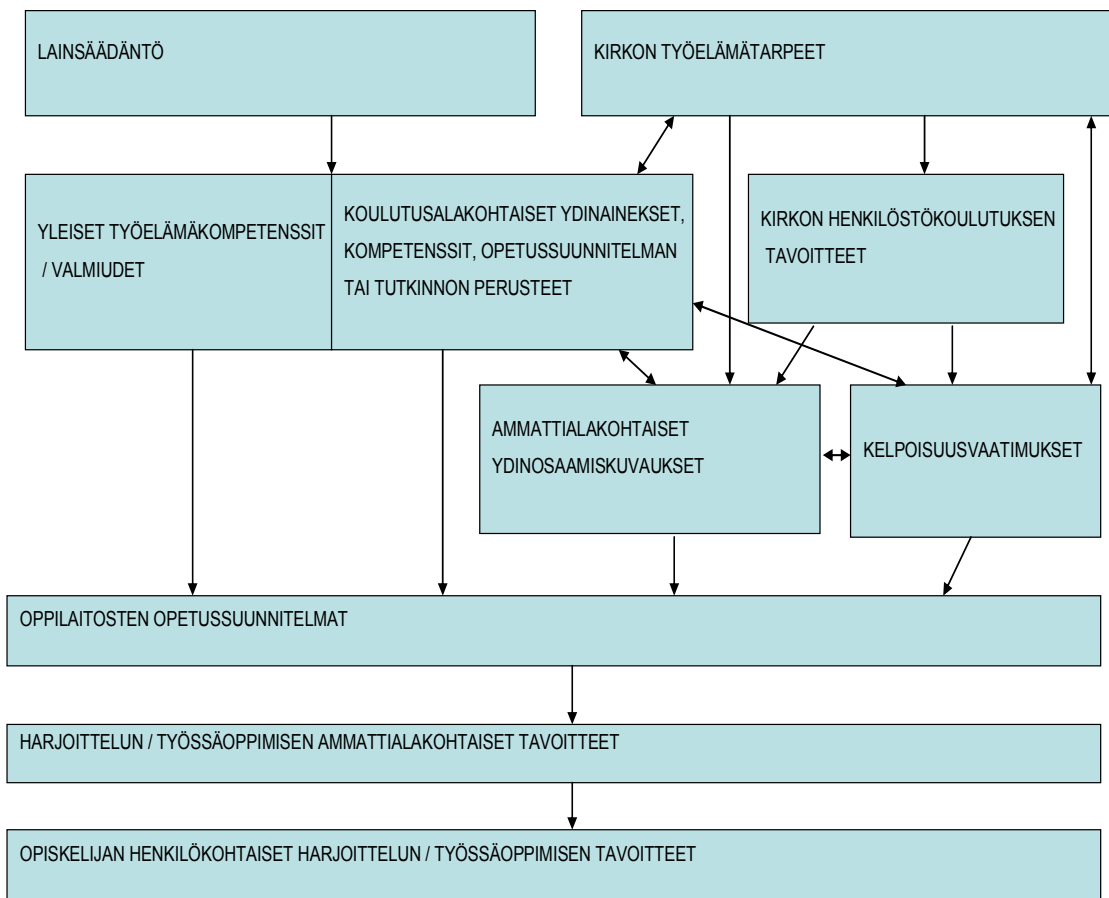
- Kilpailu harjoittelu / työssäoppimispaikoista kirkollisten alojen kesken ja muiden alueen kouluttavien laitosten kanssa
- Ohjaajien eläköityessä ei saada riittävästi uusia ohjaajia
- Ohjaajien uupuminen, yksinäisyys ja vetäytyminen ohjaustehtävästä
- Ohjaamista ei oteta huomioon työajan resursoinnissa ja palkkauksessa
- Epäonnistunut harjoittelu vähentää kiinnostusta kirkollisiin tehtäviin
- Seurakunnat eivät näe harjoittelun / työssäoppimisen merkitystä rekrytoinnin kannalta
- Harjoittelujen / työssäoppimisen keskittyminen joihinkin seurakuntiin johtaa epätasaisuuteen vastuunkannossa ja vaarantaa toiminnan jatkuvuuden
- Harjoitteluiden / työssäoppimisen keskittyminen kouluttavien laitosten lähiympäristöön vaarantaa työntekijöiden saamisen kaikkiin hiippakuntiin
- Oppilaitosten kustannuspaineet heikentävät ohjauksen tarkoituksenmukaista toteuttamista
- Kokeneiden työntekijöiden ja nuorten opiskelijoiden odotukset ovat ristiriidassa
- Opiskelijat tuntevat huonosti seurakuntaelämää
- Ohjaajakoulutus ei kiinnosta kaikissa hiippakunnissa
- Tutkintojen suorittaminen näyttöinä luo lisäpaineita seurakunnille
- Harjoitteluiden / työssäoppimisen lyhyys
- Työntekijäpula voi johtaa epäpätevien ja opintonsa keskeyttäneiden rekrytointiin, jolloin osaaminen ohenee
- Eri tahojen itsekkyyks kirkollisten koulutusalojen yhteistyön esteenä
- Hiippakunnat eivät saa resurssia koordinoitavista tehtävistään → ongelmia monella tasolla
- Sijaisuusmahdollisuus puuttuu osalta aloista (esim. teologit)

Nykyinen harjoitteluiden ja työssäoppimisten korvauskäytäntöjen kirjavuus on epätasa-arvoinen sekä eri koulutusalojen, seurakuntien että harjoittelua/työssäoppimista ohjaavien näkökulmasta. Sen vuoksi on tärkeää luoda järjestelmä, jossa vastuu korvauksista on kokonaiskirkolla. Tällöin kaikki ohjaajat saavat työstään korvauksen eikä mikään seurakunta tai kouluttava laitos joudu kantamaan kohtuutonta taloudellista vastuuta harjoitteluista/työssäoppimisesta. Korvausvastuun siirtäminen kirkolle antaa kaikille kouluttaville laitoksille yhtäläisemmät mahdollisuudet kouluttavien laitosten oman ohjauksen laadun kehittämiseen ja edesauttaa harjoitteluiden toteutumista tasapuolisemmin kaikissa hiippakunnissa. Harjoittelu- ja työssäoppimiskorvausten lisäksi ohjauskäyntien matkakulut ovat kouluttaville laitoksille merkittävä menoerä.

Jokainen seurakuntaan saapuva harjoittelija/työssäoppija konkretisoi omalla yksilöllisellä tavallaan harjoittelujärjestelmälle ja työssä oppimiselle asetettuja tavoitteita. Harjoittelujakson tavoitteet määrittyvät monista lähtökohdista. Taustalla vaikuttavat mm. työelämän kehittyminen, lainsäädäntö, kouluttavien laitosten opetussuunnitelmien uudistaminen, kelpoisuusvaatimuksien määrittelemineen sekä näkemys kunkin ammattialan/ammatin keskeisistä ydinosaamisvaatimuksista.

Taulukossa 7. on kuvattu työssä oppimista määrittelevää järjestelmää. Viime vuosien aikana monissa järjestelmän osissa on tapahtunut muutoksia. Merkittävimmät muutokset ovat liittyneet säädöspohjan uusimiseen, mikä monilla koulutusaloilla on tapahtunut eurooppalaisella tasolla. Ylätason muutokset ovat saaneet aikaan muutoksia mm. kelpoisuusvaatimuksissa, opetussuunnitelmissa ja toimintakäytännöissä.

Taulukko 7. Opintoihin liittyvän harjoittelun / työssäoppimisen tavoitteita määrittävä verkosto



Oppilaitosten opetussuunnitelmissa tulevat näkyviin eri tahoilla määritellyt tavoitteet opetuksen työelämäorientaatiolle ja työelämässä toteutettaviin harjoittelu/työssäoppimisjaksoihin. Lainsäädännössä määritellyn ohjeistuksen lisäksi opetuksen sisältöön vaikuttavat työelämän tarpeet. Työelämän ja kouluttavien laitosten välinen keskusteluyhteys on tiivis. Erityisen tärkeää on, että työelämässä määritellyt ammattialakohtaiset ydinosaamiskuvaukset ja opetussuunnitelmiin sisällytetyt ydinaines/kompetenssikuvaukset vastaavat toisiaan.

Koulutuksen seurantaryhmien tulee seurata lainsäädännössä ja koulutusjärjestelmässä valtakunnallisella ja kansainvälisellä tasolla tapahtuvia muutoksia esim. kompetenssimäärittelyissä. Tämä kehitys tulee ottaa kirkon omien työelämätarpeiden muutosten ohella huomioon mm. ydinosaamiskuvausten määrittelyissä ja kelpoisuusvaatimuksissa, jotta kouluttavien laitosten opetussuunnitelmien tarkoituksenmukainen kehittäminen on mahdollista. Ydinosaamiskuvaukset tarvitaan kaikille kirkollisen koulutuksen aloille.

Vastaavasti kirkollisiin ammatteihin kouluttavien laitosten tulee omassa opetussuunnitelmien kehittämistyössään ottaa huomioon koulutusjärjestelmän ja koulutusalojen valtakunnallisten ja kansainvälisen kehitys. Alan sisällä ja eri alojen kouluttavien laitosten välistä yhteistyötä tulee kehittää satunnaisesta suunnitelmalliseksi ja harkituksi. Yhtä tärkeää on jatkuva ja aktiivinen vuoropuhelu kirkon työelämän kanssa, jotta koulutuksessa voidaan ennakoida työelämän muuttuvia vaatimuksia. Tämän yhteistyön kehittäminen on suuri haaste, mutta se avaa myös merkittäviä

mahdollisuuksia. Kansainvälisten järjestelmien, kuten Bologna-prosessin vaikutukset eivät vielä näy kirkon kentällä, mutta kouluttavissa laitoksissa tehty kehittämistyö on merkittävää. On tärkeää, että nämä innovaatiot ulotetaan myös seurakuntaharjoitteluopintojaksoihin.

7 Kirkon toimintasuunnitelma opintojen aikaiseen harjoitteluun ja työssäoppimiseen

Työryhmä on tiivistänyt harjoittelun / työssäoppimisen kehittämishaasteet kahdeksaan tavoitteeseen, joihin kuhunkin liittyy joukko toimenpide-ehdotuksia. Osa toimenpide-ehdotuksista edellyttää eri toimijatahojen (esim. AKR, hiippakunnat, seurakunnat, kouluttavat laitokset) yhteistyötä ja osa on kohdennettu tietyille toimijatahoille.

Tavoitteet ja toimenpide-ehdotukset

1. Seurakunta oppimisympäristönä kaikilla koulutusaloilla

- Luodaan kaikille koulutusaloille yhtenäinen malli seurakunnasta oppimisympäristönä. Kouluttavat laitokset vastaavat opetussuunnitelmaan sisältyvän harjoittelun/työssäoppimisen toteuttamisesta ja sisällöstä yhdessä muiden kirkon toimijatahojen kanssa.
- Toimintamallissa hiippakunnilla on harjoittelun/työssäoppimisen rakenteellinen koordinoitavuus. Hiippakunta etsii alueeltaan riittävän määrän määräajaksi tehtävään sitoutuneita seurakuntia, jotka toimivat harjoittelu- / työssäoppimisseurakuntina vähintään joka toinen vuosi. Mikäli mahdollista, harjoittelu – / työssäoppimisseurakunnat tai osa niistä on yhteisiä eri koulutusaloilla. Eduksi on, jos seurakunnat sijaitsevat maantieteellisesti lähellä toisiaan helpottaen työn koordinoitua ja mahdollistaen yhteisten palauteseminaarien järjestämisen.
- Seurakunta ja hiippakunta saavat kouluttavalta laitokselta tiedon edellisenä syksynä seuraavan kevään ja keväällä syksyn harjoittelijoista / työssäoppijoista. Tämä mahdollistaa seurakunnan ja ohjaajan valmistautumisen ohjaustehtävään. Lisäksi kouluttava laitos ilmoittaa hiippakunnille vuosittain kuhunkin hiippakuntaan harjoittelemaan tai työssäoppimiseen tulevat opiskelijat.
- Oppilaitos järjestää vuosittain syksyllä yhteistyössä hiippakunnan kanssa koulutuspäivän ohjaajille. Oppilaitos vastaa koulutuspäivän kustannuksista ja seurakunta ohjaajan matkustuskuluista. Mikäli mahdollista, koulutuspäivä toteutetaan eri alojen yhteisenä.
- Seurakunnassa harjoittelun/työssäoppimisen ohjaus katsotaan yhdeksi seurakunnan tehtäväksi, jota tukee koko työyhteisön sitoutuminen ja myönteinen asenneilmasto. Seurakunnan työnjaossa huomioidaan työntekijän toimiminen säännöllisesti harjoittelun/työssäoppimisen ohjaajana. Seurakunnat nimeävät ohjaajat ja näiden varahenkilöt ja järjestävät näille mahdollisuuden kouluttautua riittävästi ohjaustehtäviin. Seurakunnat toimivat vuorovaikutuksessa hiippakunnan ja kouluttavien laitosten kanssa.
- Harjoittelu- /työssäoppimisseurakunnan ja kouluttavien laitosten kesken tehdään aina harjoittelu- ja työssäoppimissopimus. Harjoittelu- / työssäoppimisseurakunta huolehtii opiskelijan työtehtävien vaatimasta perehdyttämisestä. Harjoittelija/työssäoppija allekirjoittaa vaitiolositoumuksen.
- Harjoittelu-/ työssäoppimisseurakunta sitoutuu tarvittaessa tarjoamaan opiskelijalle asunnon harjoittelun/työssäoppimisen ajaksi tai ainakin auttamaan asunnon hankkimisessa.
- Harjoitteluun / työssäoppimiseen sisältyy vähintään yksi arviointi, joka toteutetaan kolmikantakeskusteluna (opiskelija, ohjaaja, ohjaava opettaja).

2. Ydinosaamiskuvauksia hyödynnetään koulutuksen kehittämisessä

- AKR huolehtii siitä, että ydinosaamiskuvaukset ovat ajan tasalla kaikilla kirkollisen koulutuksen aloilla.
- Ydinosaamiskuvaukset toimivat koulutuksen ja harjoittelun / työssäoppimisen kehittämisen pohjana.

3. Moniammatillisen yhteistyön tukeminen

- Moniammatillisuutta lisätään järjestämällä eri koulutusalojen harjoittelut / työssäoppimisjaksot mahdollisuuksien mukaan samaan aikaan samoissa seurakunnissa / rovastikunnissa.
- Samaan aikaan samalla alueella harjoitteluaan / työssäoppimisjaksoaan suorittavien opiskelijoiden ohjaus toteutetaan osittain alojen yhteisenä ryhmäohjauksena ja osittain yksilöohjauksena. Ryhmässä tapahtuva ohjaus lisää toisten ammattialojen tuntemusta, antaa paremman kokonaiskuvan seurakunnan työstä ja lisää todennäköisesti harjoittelijoiden/työssäoppijoiden muutakin keskinäistä harjoittelun/työssäoppimisen aikaista yhteistyötä.
- Palauteseminaarit järjestetään mahdollisuuksien mukaan koulutusalojen yhteisinä.
- Eri alojen hiippakuntasihteerit ovat moniammatillisen yhteistyön lisäämisessä oman alansa koordinaattoreita. Kun hiippakunnille osoitetaan vastuuta harjoittelun/työssäoppimisen koordinoinnista, on siihen myös osoitettava riittävät resurssit.

4. Opiskelijan ja seurakunnan välisen yhteyden vahvistaminen

- Harjoittelu/työssäoppimisseurakunnat tarjoavat opiskelijoille opinnäytetöiden ja projektitöiden / kehittämistehtävien aiheita. Työn teema määräytyy seurakunnan, rovastikunnan tai hiippakunnan kehittämistarpeista. Kouluttava laitos vastaa opinnäytetyön ohjauksesta. Näin opiskelijan kontakti seurakuntaan vahvistuu, mikä luo pohjaa alueelle rekrytoitumiselle.
- Harjoittelu-/työssäoppimisseurakunnat palkkaavat harjoittelijoitaan/työssäoppijoitaan kesätyöntekijöiksi ja sijaisiksi.
- AKR ja seurantaryhmät huolehtivat riittävästä yhteydestä kirkon ja opiskelijoiden välillä opiskeluaikana.

5. Opiskelijan hengellisen identiteetin vahvistaminen

- Harjoittelua ja työssäoppimista kehitetään opiskelijoiden hengellisen identiteetin kasvua tukeväksi. Suunnitelmissa ja käytännön toteutuksessa otetaan huomioon kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitteiden mukaisesti kirkollisen spiritualiteetin tavoitealue.
- Harjoittelu ja työssäoppiminen tukee seurakunnan työntekijäidentiteetin muodostumista mm. niin, että osallistumisen seurakunnan jumalanpalveluselämään sisältyy harjoittelu/työssäoppimisjaksoihin.
- Seurakunnassa annetaan harjoittelijalle tilaa myös hengellisen elämän kysymysten esille nostamiseen.
- Harjoittelu/työssäoppiminen ovat riittävän pitkiä prosesseja. Tämä on mahdollista jaksottamalla harjoittelu / työssäoppiminen valmistautumiseen, varsinaiseen jaksoon ja sen jälkeiseen arviointiprosessiin, joka sisältää palauteseminaarin.
- Palauteseminaareja järjestetään kaikilla koulutusaloilla ja niissä on hiippakuntien tai seurakuntien edustus. Harjoittelun/työssäoppimisen jälkeiset palauteseminaarit antavat opiskelijoille mahdollisuuden oman teologisen ajattelun ja työkokemuksen jäsentämiseen (tilanteet, tunteet, hengellinen kokemus). Palauteseminaareissa pidetään esillä seurakuntayhteyden merkitystä ammatillisen ja hengellisen identiteetin kasvamiselle ja rohkaistaan työskentelemään omien ammatillisten, omaa elämää koskevien ja hengellisten kysymysten kanssa yhdessä esim. mentorin/terapeutin/sielunhoitajan kanssa. Palauteseminaarin tavoitteina on, että opiskelija:
 - pohtii suhdettaan kirkon virkaan/työhön, seurakunnan työntekijän kutsumusta ja identiteettiä omalla kohdallaan,

- pohtii opintojaan suhteessa ammatilliseen identiteettiin ja työelämään,
- motivoituu opintojen jatkamiseen ja
- vahvistuu kirkon uskossa yhdessä kirkon työntekijöiden, kouluttavien laitosten opettajien ja muiden opiskelijoiden kanssa.
- Opinnot toteutetaan niin, että ne riittävällä tavalla tukevat opiskelijoiden kirkon työntekijän identiteetin kasvuprosessia.
- Kirkon ohjaajakoulutus toteutetaan hiippakunnissa niin, että koulutuksen jälkeen ohjaajilla on valmiuksia ohjattavien pastoraalipsykologiseen kohtaamiseen.

6. Ohjaajien tukeminen

- Ohjaustyön ja ohjaajakoulutuksen arvostusta lisätään siirtymällä yksilökeskeisestä ohjaajakulttuurista yhteisölliseen oppimiseen. Harjoittelu-/työssäoppimisseurakuntana toimiminen edellyttää seurakunnan hallinnon ja johdon myönteisyyttä ja seurakunnan omaa mallia oppimisympäristönä toimimiseen. Ohjaajat tarvitsevat työyhteisöltään ja esimieheltään yhteistyöhalukkuutta, opiskelijamyönteisyyttä, mahdollisuutta konsultointiin, kokemusten vaihtoa ja yhdessä tekemistä. Esimiehen tulee olla tietoinen harjoittelun/työssäoppimisen ja niiden ohjauksen tavoitteista ja mahdollistaa organisointiratkaisuiltaan ohjaustehtävä työyhteisössä.
- Seurakunnat ottavat ohjaustehtävän hoitamisen huomioon ohjaajan tehtävissä ja palkkauksessa.
- Kukin kouluttava laitos järjestää säännöllisesti harjoittelun/työssäoppimisen ohjaajien neuvottelu- / koulutuspäivän. Jokainen harjoittelun/työssäoppimisen ohjaaja saa tehtävään riittävän koulutuksen. Valtakunnallisesti merkittävät kouluttavat laitokset voivat järjestää koulutuspäivän myös esim. hiippakunnallisesti. Eri alojen kouluttavat laitokset voivat toteuttaa koulutuksensa hiippakuntatasolla samaan aikaan. Tällöin osa koulutuksesta on kullekin ammattiryhmälle erikseen ja osa yhteistä. Tämä voi rakenteena luoda edellytyksiä sille, että syntyy myös käytännön tasolla alojen välistä yhteistyötä.
- Kukin kouluttava laitos huolehtii, että sen verkkosivuilla on ajantasaista harjoitteluun/työssäoppimiseen liittyvää materiaalia harjoittelun/työssäoppimisen ohjaajien tueksi. Kirkon koulutuskeskus luo yhteistyössä hiippakuntien kanssa omille sivuilleen verkkopohjaista harjoittelun/työssäoppimisen ohjausta tukevaa materiaalia. Verkkoratkaisujen avulla luodaan ohjausta tukevia vuorovaikutuskanavia vertaistuen toteuttamiseksi.
- Hiippakunnissa järjestetään kirkon ohjaajakoulutusta (10 op) säännöllisesti. Se on luonteeltaan moniammatillista lisäkoulutusta eri ohjaustehtävissä toimiville, jonka jälkeen voi hakeutua esimerkiksi työnhajaajakoulutukseen. Koulutuksen tavoitteena on oppia ohjaustaitoja, joita voi soveltaa seurakuntatyön eri rooleissa: harjoittelun/työssäoppimisen ohjaajana, työpaikkakouluttajana, perehdyttäjänä, opiskelijamentorina ja/mentorina. Koulutusteemat painottuvat ohjaamiseen, oppimiseen, työelämän muutokseen ja spiritualiteettiin. Koulutuksen toteutustapoja ja sisältöjä kehitetään osallistujilta kerättävän palautteen pohjalta.
- Kirkon koulutuskeskus järjestää tarvittaessa ohjaajakoulutuksen kouluttajakoulutuksen.
- Kirkon koulutuskeskus järjestää joka toinen vuosi yhteistyössä kouluttavien laitosten kanssa seurakuntaharjoittelun neuvottelupäivän, johon kutsutaan kouluttavien laitosten harjoittelusta/työssäoppimisesta vastaavia kouluttajia sekä hiippakuntien ja seurakuntien edustajia. Neuvottelupäivien tavoitteena on kehittää harjoittelun/työssäoppimisen yhteisiä käytäntöjä ja jakaa kokemuksia eri koulutussektoreilla tehtävästä harjoittelun/työssäoppimisen kehittämisestä.
- Kirkon koulutuskeskus järjestää joka toinen tai kolmas vuosi valtakunnallisen ohjauksen neuvottelupäivän yhdessä halukkaan hiippakunnan kanssa. Päivä on tarkoitettu erilaisissa ohjaustehtävissä toimiville seurakuntien työntekijöille sekä kirkollisten järjestöjen ja kouluttavien laitosten edustajille.

7. Laadukas harjoittelu rekrytoinnin välineenä

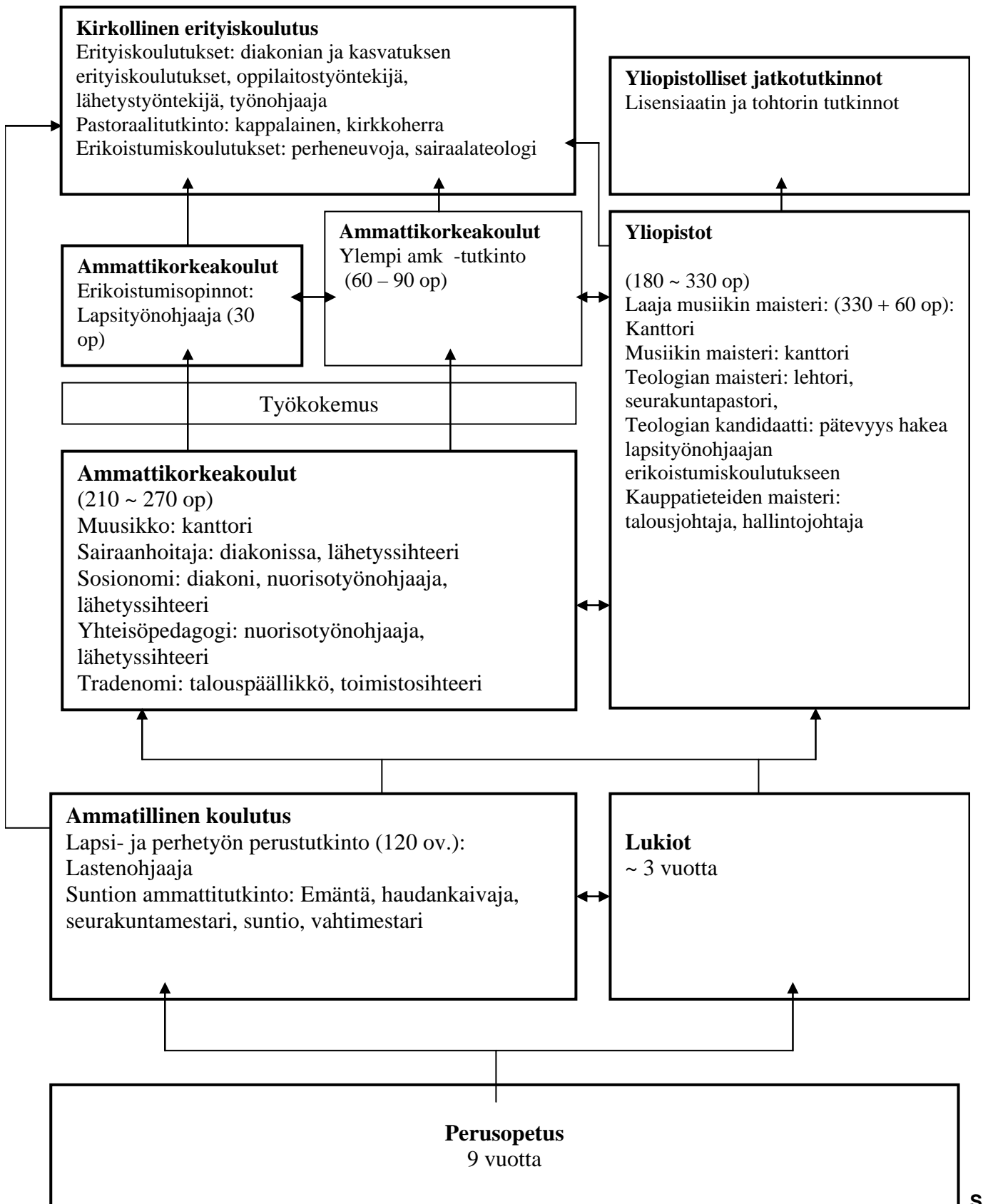
- Kirkkohallitus ja hiippakunnat pitävät tulevaisuuden työvoiman saantia riittävästi esillä kirkon elämässä, toimintasuunnitelmissa ja henkilöstöstrategioissa.

- Kirkkohallitus ja hiippakunnat huolehtivat siitä, että työelämän henkilöstötarpeiden muuttumisen myötä harjoittelu-/työssäoppimispaikkojen alueellinen jakautuma vastaa rekryointitarvetta.
- Kirkkohallitus ja hiippakunnat korostavat seurakunnille suunnatussa viestinnässään, että näiden tulee pitää ensisijaisina kirkollisten koulutusten harjoittelijoita ja työssäoppijoita.

8. Riittävä resurssointi

- Kirkkohallitus asettaa työryhmän
 - luomaan järjestelmän kirkon työhön valmistavien koulutusten harjoitteluun/työssäoppimiseen käytettyjen resurssien seuranta varten,
 - valmistelevaan harjoittelun/työssäoppimisen aiheuttamien kustannusten tasausjärjestelmää harjoittelu-/työssäoppimisseurakuntien ja muiden seurakuntien välillä, jotta voitaisiin luopua kouluttavan laitoksen maksamista korvauksista seurakunnalle kaikilla aloilla ja
 - käynnistämään järjestelmän kehittämiseksi kirkon rahoittaman projektin, johon liitetään pilotointivaihe esim. jonkin hiippakunnan alueella. Projektiin osallistuvat hiippakunta ja harjoittelu-/työssäoppimisseurakunnat.
- Kirkossa varataan harjoitteluun/työssäoppimiseen liittyvien tehtävien hoitamiseen riittävästi resursseja kaikkien koulutusalojen osalta. Akuutein lisäystarve on kanttorien kohdalla.

LIITE 1 Kirkon alan ammatit ja tutkinnot yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä



Seurakuntaharjoittelu-työssäoppimisjaksojen alueellinen/hiippakunnallinen sijoittuminen 2005

Tehtävä Opiskelualue	Diakonian viranhaltija	Kanttori	Muusikko AMK / misiker Yh	Kirkkomuusikko	Kirjuri- ja kirkon- palvelutyö	Lastenoh- jaaja	Nuoris- työnohjaaja	Pappi / lehtori	Yhteensä
Hiippakunta		Mum						TM	
Turku	2	4		3	25	38	5	27	114
Tampere	10	3	4	1	17	76	9	23	155
Oulu	11	6	7	10	10	122	23	17	208
Mikkeli	7	2	4		14	84	4	14	129
Borgå			3		2	32	2	5	46
Kuopio	15		1	1	13	100	17	22	171
Lapua	9	2	3	2	38	73	14	28	172
Helsinki	27	8	3		25	23	20	15	121
Espoo	15	2	3		11	39	10	8	88
Yhteensä	96	42	18	17	155	587	104	159	1204

1. AMMATILISEN KOULUTUKSEN RYHMÄ – Toimintakertomus vuodelta 2005

2. Alueelliseen jakautumiseen vaikuttaa oppilaitosten määrä hiippakunnissa ja lisäksi tutkintoon voi kuulua oppilaitoksesta riippuen 1–3 työssäoppimisjaksoa.

3. Erikoistumisopintoihin ei sisälly harjoittelua.