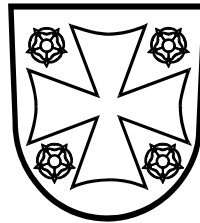


Arvioinnista apua

Kirkon koulutuskeskuksen asettaman työryhmän mietintö kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmästä

Hyväksytty Kirkon koulutuskeskuksen toimikunnassa 8.6.2007



SUOMEN EV.-LUT. KIRKON KESKUSHALLINTO.....	1
SARJA C 2007:7.....	1
TYÖRYHMÄN TEHTÄVÄ JA ASETTAMINEN.....	5
OSA I KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ.....	7
1. ARVIOINTI KOULUTUKSEN KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ.....	8
1.1 Kohti kokonaisvaltaista henkilöstökoulutuksen arviointia.....	8
1.2 Koulutuksen arvioinnin periaatteita.....	9
1.3 Arviointi koulutuksen kehittämisen välineenä.....	10
2. KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ.....	11
2.1 Kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitteet.....	11
2.2 Koulutuspolut henkilöstökoulutuksen rakenteena.....	13
2.3 Seurakunnan koulutussuunnittelu osaamisen johtamisen ja työn kehittämisen välineenä.....	14
2.4 Koulutuksen järjestäjän suunnitteluprosessi.....	16
2.5 Kirkon henkilöstökoulutuksen toteuttajat.....	18
2.6 Kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmän rakenne ja toteutus.....	19
2.7 Arvioinnin osa-alueet.....	20
2.7.1 Koulutustarve.....	20
2.7.2 Koulutuksen rakenne.....	22
2.7.3 Koulutuksen tavoitteet, sisällöt ja menetelmät.....	23
2.7.4 Koulutuksen toteuttajat.....	24
2.7.5 Koulutuksen arviointitavat.....	25
2.7.6 Koulutuksen vaikuttavuus.....	27
3. TOIMENPIDE-EHDOTUKSET.....	28
Liite 1 Kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmä/malli.....	30
Liite 2 Koulutuksen arvioinnin keskeiset käsitteet.....	36
Liite 3 Koulutuspolkujen ja kirkon henkilöstökoulutuksen rakenne.....	39
OSA II KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN ARVIOINNIN NYKYTILANNE.....	40
1. KOULUTUSJÄRJESTELMÄ.....	41
1.1 Peruskoulutus.....	41
1.2 Kirkon henkilöstökoulutus.....	41
2. KIRKOLLISEN KOULUTUKSEN SEURANTA JA ARVIOINTI.....	46
2.1 Kirkon koulutuskeskus.....	47
2.2 Ammatillisen koulutuksen ryhmä.....	47
2.3 Seurantaryhmät.....	48
2.4 Dekaanikokous.....	49
2.5 Seurakunnat.....	50
2.6 Kouluttavat laitokset ja järjestöt.....	50
2.7 Tutkimustoiminta.....	50
3. KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN SUUNNITTELU.....	51
3.1 Seurakuntien ja kokonaiskirkon toiminnasta nouseva koulutustarve.....	51
3.2 Seurakuntien koulutustarveselvitys.....	52
3.3 Seurakuntien koulutussuunnittelun nykytilanne.....	53
Liite 1 Kirkon alan ammatteja ja tutkintoja yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä.....	54
Liite 2 Seurakuntien koulutustarveselvitys.....	55

TYÖRYHMÄN TEHTÄVÄ JA ASETTAMINEN

Tämän mietinnön tavoitteena on selvittää, miten kirkon henkilöstökoulutusta arvioidaan koulutuksen eri tasoilla ja kehittää välineitä henkilöstökoulutuksen eri osa-alueiden ja kokonaisuuden arvioimiseksi. Kirkon koulutuskeskus asetti vuonna 2003 työryhmän pohtimaan kirkon henkilöstökoulutuksen arviointia. Työryhmään nimitettiin kouluttajat Kai Peltonen ja Marja Pesonen sekä koulutussuunnittelija Hannu Pöntinen. Kai Peltosen siirryttyä keväällä 2004 Espoon hiippakuntadekaaniksi työryhmää laajennettiin ja siihen tulivat mukaan Helsingin hiippakuntadekaani Kari Kopperi, tutkija Kati Niemelä Kirkon tutkimuskeskuksesta ja tutkija Mari Jussi-Pekka Helsingin yliopistosta. Työryhmän laajentamista perusteltiin sillä, että henkilöstökoulutus koskee keskeisesti myös hiippakuntia ja Kirkon tutkimuskeskuksen kanssa tehtävällä yhteistyöllä voidaan synkronoida koko kirkollisen koulutuksen arviointijärjestelmän kehittämistä. Kari Kopperin tultua valituksi KK:n johtajaksi syksyllä 2004, hän jatkoi työryhmän puheenjohtajana. Työryhmän sihteereinä ovat toimineet Hannu Pöntinen (30.4.2005 asti) ja Eeva Salo (1.5.2005 alkaen). Työryhmä kokoontui 12 kertaa.

Työryhmä asetti itselleen seuraavat tavoitteet

- I Hahmottaa kokonaiskuva kirkollisesta koulutuksesta ja sen arvioinnista
- II Selvittää seurakuntien henkilöstölle suunnatulla kyselyllä kirkon henkilöstökoulutuksen nykytila
- III Laatia suunnitelma kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmästä, jossa huomioidaan
 - seurakuntien odotukset
 - henkilöstökoulutuksen tavoitteet
 - rakenteet
 - toimijat
 - toteutus

Arviointijärjestelmän kehittämisellä halutaan tukea kirkon henkilöstökoulutuksen laajempaa tavoitetta, että kirkon henkilöstö saa ammatillista osaamista vahvistavaa ja seurakunnan perustehtävää tukevaa laadullisesti hyvää koulutusta. Koulutuksen järjestäjille ja toteuttajille luodaan kuva kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitteista, koulutustarpeista sekä kriteereistä, joihin he voivat peilata omaa koulutustaan ja arvioida sitä. Tavoitteena on innostaa koulutuksen järjestäjiä ja toteuttajia koulutuksen kehittämiseen niin, että kirkon henkilöstökoulutukselle asetetut tavoitteet toteutuvat. Mietintö tarjoaa seurakunnille ja muille koulutuksen tilaajille välineen, jolla he voivat arvioida heille tarjottua koulutusta. Arviointijärjestelmä on rajattu koskemaan kirkon henkilöstökoulutusta, mutta mietinnössä kuvataan myös eri koulutusalojen seurantaryhmien ja Ammatillisen koulutuksen ryhmän toimintaa myös siltä osin, kun ne arvioivat kirkon työhön kelpoistavien tutkintojen työelämävastaavuutta.

Työryhmän työskentelyyn on vaikuttanut mm. *Läsnäolon kirkko – strategia, kirkon henkilöstöbarometrit* vuosilta 2001, 2003 ja 2005 sekä *KK 2010 - Kirkon koulutuskeskuksen Strategia vuosille 2006 – 2010*.

Työryhmä asetti itselleen työskentelyaikataulun seuraavasti:

- kevät 2004, työryhmän työskentelyn tarkennetut tavoitteet, aikataulu sekä työnjako. Elokuun KK:n kehittämisseminaarin valmistelu.
- elokuu 2004, KK:n kehittämisseminaari, KK:n koulutusnäkömyksen määrittely ja alustavat henkilöstökoulutuksen tavoitteet
- syksy 2004, henkilöstökoulutuksen tavoitteiden tarkempi määrittely. Keskustelu tavoitteista Kirkon kouluttajaforumissa ja hiippakuntadekaanien kokouksessa.
- joulukuu 2004, tavoitteiden kehittäminen palautteen pohjalta

- kevät 2005, arviointijärjestelmän kehittäminen tavoitteiden pohjalta. Alustava esitys maaliskuun lopulla KK:n työntekijäkokouksessa ja huhtikuun hiippakuntien dekaanikokouksessa.
- syksy 2005, esityksen hionta dekaanikokouksessa.
- HENKO 2006 rakennetaan arviointijärjestelmän mukaisesti

Kirkollisen henkilöstökoulutuksen rakenteiden uudistaminen (nk. koulutuspolkuprosessi) ja henkilövaihdokset ovat vaikuttaneet työryhmän työskentelyaikatauluun. Mietinnön viimeistelyssä on otettu huomioon kirkon henkilöstökoulutuksen uudistamisen tilanne ja palaute, joka koottiin joulukuun 2005 – syyskuun 2006 välisenä aikana kirkon alan henkilöstökoulutusta järjestäviltä kouluttavilta laitoksilta, henkilöstökoulutusta järjestäviltä kristillisiltä järjestöiltä, hiippakunnilta ja kirkon työmarkkinailtokselta.

Mietinnön ensimmäisessä osassa selvitetään koulutuksen arviointia yleisellä tasolla ja koulutuksen kehittämisen välineenä, kuvataan seurakuntien koulutussuunnittelun merkitys osaamisen johtamisen ja työn kehittämisen osana, mallinnetaan koulutuksen järjestämisen suunnitteluprosessi ja esitetään malli kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmäksi toimenpide-ehdotuksineen. Ensimmäisen osan liiteaineistossa on kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmä/malli (liite 1), koulutuksen arviointiin liittyvä keskeinen sanasto selityksineen (liite 2) ja kuvio kirkon henkilöstökoulutuksen ja koulutuspolkujen rakenteesta (liite 3).

Toinen osa on syntynyt mietinnön tausta-aineistona ja se sisältää kuvauksen kirkollisen koulutuksen ja sen arvioinnin nykytilasta. Liiteaineistona on kirkon alan ammatteja ja tutkintoja yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä selvittävä kuvio (liite 1) sekä työskentelyn tausta-aineistoksi laadittu seurakuntien koulutustarveselvitys vuodelta 2005 (liite 2).

Työryhmä on esityksessään yksimielinen.

Järvenpäässä 31.5.2007

Kari Kopperi
puheenjohtaja

Mari Jussi-Pekka

Kati Niemelä

Marja Pesonen

Eeva Salo

OSA I KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ

1. ARVIOINTI KOULUTUKSEN KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ

1.1 Kohti kokonaisvaltaista henkilöstökoulutuksen arviointia

Kirkon henkilöstökoulutuksen suunnittelua ja toteuttamista ohjaavat paikallistason ja kokonaiskirkon tarpeet. Kirkon henkilöstökoulutussopimuksessa (1997) henkilöstökoulutus ilmaistaan seuraavasti: ”Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jota seurakunta työnantajana järjestää, tai hankkii henkilöstölleen kehittääkseen seurakunnan toimintoja sekä parantaakseen henkilöstön työskentelyvalmiuksia, työtyytyväisyyttä ja henkistä hyvinvointia.”¹

Kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmän kehittäminen alkoi Kirkon koulutuskeskuksessa jo 1990-luvulla. Keskeinen henkilöstökoulutuksen tavoitteita ja järjestelmää käsittelevä mietintö on *Kirkon henkilöstökoulutus 2000* (Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinnon sarja B 1995:2). Vaikka mietinnön julkaisemisesta on jo yli kymmenen vuotta, siinä esitetyt linjaukset ovat monilta osin edelleen ajankohtaisia. Vuonna 1998 hyväksyttiin mietintö *Kirkon pastoraalikoulutuksen kokonaisuus* (Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinnon sarja B 1998:4), jossa arvioidaan pappien henkilöstökoulutuksen kehittämisen tarpeita.

Kirkon koulutuskeskuksen (KK) toimikunta halusi ulottaa yleisemminkin yhteiskunnassa virinneen koulutuksen arvioinnin myös kirkollisen koulutuksen kenttään. Järjestelmän luominen aloitettiin laatimalla *Kirkon koulutuskeskus 2005 – strategia*, joka valmistui 1999. Strategian mukaisesti suoritettiin *KK:n sisäinen arviointi vuonna 2000*, joka kohdistui neljään Kirkon koulutuskeskuksen toiminta-alueeseen, joita ovat (1) koulutussuunnittelu, (2) koulutustoiminta, (3) kehittäminen ja konsultointi sekä (4) kokous- ja kongressipalvelut. Toiminta-alueita tarkasteltiin kolmesta arviointikohteesta, joita olivat asiakkuus ja vaikuttavuus, toimintaprosessit ja rakenteet sekä henkilöstö.

Arviointijärjestelmän kehittämiseen kiinnitti huomiota myös työryhmä, jonka tehtävänä oli pohtia kirkon henkilöstökoulutuksen kehittämistä. Vuonna 2002 hyväksytyssä mietinnössä *Kirkon henkilöstökoulutuksen kehittäminen* (Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinnon sarja C 2001:6) asetettiin yhdeksi kirkollisen koulutuksen koordinaation tavoitteeksi, että koulutuksen järjestäjillä on yhteinen arviointijärjestelmä, joka tarjoaa parhaan laadun asiakkaille.

Sisäisen arvioinnin jälkeen asetettiin professori Reijo Raivolan johtama KK:n ulkoisen arvioinnin työryhmä, jonka raportti *Koulutusta, kehittämistä ja koordinaointia* valmistui loppuvuodesta 2002 (Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto sarja C 2003:4). Raportissa kiinnitetään huomiota mm. koulutuksen laatu- ja palautejärjestelmän kehittämistarpeeseen. Samaan aikaan laadittiin seurakuntien koulutussuunnittelun tueksi *Koulutus seurakuntatoiminnan kehittämisen välineenä* –opas (Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinnon sarja C 2003:6), jonka tavoitteena on tukea koulutussuunnittelua toiminnallisten haasteiden ja koulutuksellisten tarpeiden arviointia.

Kirkon henkilöstökoulutuksen kokonaisuuteen ovat vaikuttaneet myös kirkkohallituksen asettaman *Järjestöt ja kirkkohallitus* -työryhmän selvitys järjestöjen roolista kirkon toiminnan kokonaisuudessa (JärKi, Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinnon sarja C 2001:7) ja sen jälkeen valmistunut selvitys *Kirkon keskusrahaston tuki kirkon virkaan kouluttaville laitoksille ja järjestöille* (Kiko, Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinnon sarja C 2003:2). Ne ovat selkiyttäneet järjestöjen ja kouluttavien laitosten roolia kirkon tehtäviin valmentavassa peruskoulutuksessa ja kirkon henkilöstökoulutuksessa.

¹ Henkilöstökoulutussopimuksen uudistaminen on käynnistymässä.

Kirkon henkilöstökoulutusta ja sen koordinaatiota on viime vuosina kehitetty lisäämällä koulutusyhteistyötä. Koulutusyhteistyöhön kuuluvat koulutustarpeen kartoitukset sekä koulutusten suunnittelu- ja toteutusyhteistyö. Vuonna 2004 käynnistettiin henkilöstökoulutuksen järjestämissopimukseen perustuva yhteistyö. Kirkon henkilöstökoulutuksen järjestämissopimusten avulla hyväksytään eli akkreditoidaan palveluntuottajien tarjontaa osaksi kirkon henkilöstökoulutusjärjestelmää. Tavoitteena on välttää päällekkäistä koulutusta, lisätä henkilöstökoulutuksen tarjonnan maantieteellistä kattavuutta sekä täydentää kirkon omaa koulutustarjontaa. Arviointijärjestelmä tulee olemaan tärkeä apuväline tässä kokonaisuudessa.

Arviointijärjestelmän kehittäminen on tapahtunut rinnakkain KK:n viimeisimmän strategiaproessin kanssa. Nämä prosessit sekä kirkon ammattien ydinosaamiskuvausten laatiminen käynnistivät kirkon henkilöstökoulutuksen rakenteiden uudelleen arvioimisen. Vuonna 2005 hyväksytyssä strategiassa hyväksyttiin ammattiryhmien ja tehtävälueiden koulutusten kehittäminen koulutuspolkuajattelun suuntaisesti ja linjattiin kirkon henkilöstökoulutukselle yhteiset tavoitteet. Samana vuonna Kirkon koulutuskeskuksessa otettiin käyttöön kurssikohtainen tietokantapohjainen palautejärjestelmä.

1.2 Koulutuksen arvioinnin periaatteita

Koulutuksen arvioinnin tavoitteena on tuottaa monipuolista tietoa koulutuksen vahvuuksista ja kehittämishaasteista. Arviointi on luonteeltaan kehittävää. Se tähtää koulutuksen vaikuttavuuden parantamiseen. Arviointia voidaan tehdä ennakoivana etukäteisarviointina, koulutuksen aikana tai jälkikäteen sen päätyttyä. Ennakoivan arvioinnin tuloksena syntyvät esimerkiksi määrälliset ja laadulliset koulutustarveanalyysit ja -suunnitelmat. Arviointi koulutuksen aikana kokoaa tietoa erityisesti sen eri vaiheista ja on tavallisimmin luonteeltaan osallistavaa. Jälkikäteisarviointi voi olla lyhyt- tai pitkäkestoista ja sen tuloksena voidaan tehdä johtopäätöksiä esimerkiksi koulutuksen vaikuttavuudesta. Koulutuksen arvioinnin keskeisiä käsitteitä on koottu liitteeseen 2.

Arviointi tarkoittaa toiminnan ja sen tulosten vertaamista kriteereihin. Kriteereiden tulisi olla kaikkien arviointiin osallistuvien tiedossa. Arvioinnin kriteerit voivat olla yleisiä tasovaatimuksia, jotka ilmaistaan esimerkiksi sanallisella ja numeraalisella skaalalla. Kriteereinä voidaan käyttää myös koulutukselle asetettuja tavoitteita. Tavoitteessa tulee näkyä, mihin pyritään, toimija (kuka tekee), toiminnan luonne (mitä hän tekee ja miten) sekä myös määrittellä taso, mille halutaan päästä. Arvioinnin pohjalta tehdään johtopäätökset. Kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitteita on vuodesta 2006 lähtien siirretty ilmaisemaan osallistuja/oppijakeskeisesti.

Arviointi ja palaute ovat olemukseltaan erilaisia toiminnan tapoja. Palaute (feed-back) on ilmaisua siitä, mitä koulutuksen aikana on koettu. Se ei edellytä kriteerien käyttöä, ja sen luonteeseen kuuluu spontaanisuus. Palaute on välitöntä mielipiteen ilmaisua, kuulluksi tulemistä. Arviointi on sen sijaan vuorovaikutusta, joka on aina suhteessa yhdessä sovittuihin tavoitteisiin tai kriteereihin sekä yhteisön tai yksittäisen koulutukseen osallistujan itsensä määrittämiin omiin tavoitteisiin. Palautteen ja arvioinnin avulla saatuja tietoja voidaan verrata keskenään johtopäätösten analysointivaiheessa.

Arviointi on systemaattista, jäseneltyä ja perusteltua toimintaa, ja siksi sen perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä toiminnan muutoksista. Koulutuksen arviointi voi liittyä yksittäisen koulutuksen tai kurssin systemaattiseen, jatkuvaan arviointiin tai se voi laajimmillaan olla koko kouluttavan organisaation toiminnan arviointia, jolloin voidaan puhua arviointijärjestelmästä. *Arviointijärjestelmään* kuuluu useita *sisältöalueita*, *vaiheita* sekä *tasoja*. Arvioinnin menetelmät ovat aina suhteessa siihen laajuuteen ja tasoon, jolla arviointia toteutetaan.

Arviointijärjestelmien tasoja ovat:

- Koulutusjärjestelmätaso (makrotaso)
- Koulutusalan ja sen koulutusohjelmien ja tutkintojen taso (makrotaso)
- Alueellinen ja paikallinen taso (mesotaso)
- Kouluttavan laitoksen taso (mesotaso)
- Kouluttavan laitoksen yksittäisen koulutusohjelman tai kurssin taso (mikrotaso)
- Ryhmän tai yksittäisen oppijan taso (mikrotaso)

Koulutuksen arvioinnissa tavallisimmat arvioinnin muodot ovat *itsearviointi*, *vertaisarviointi* ja *ulkoisen arviointi*, joita voidaan käyttää kaikilla arviointijärjestelmän tasoilla. Arvioinnin erilaiset muodot tähtäävät siihen, että toiminta, tulos ja sen vaikuttavuus liittyisivät yhä kiinteämmin yhteen. Itsearvioinnissa arvioija on samalla myös toiminnan toteuttaja. Vertaisarviointi tarkoittaa hyvistä esimerkeistä oppimista. Vertaisarvioinnissa keskeistä on samantasoisuus, jossa verrataan oman toiminnan tehokkuutta, laatua ja työprosesseja parhaisiin kilpailijoihin tai muihin kehityksen kärjessä oleviin vertaisiin organisaatioihin. Ulkoisessa arvioinnissa käytetään organisaatiosta riippumattomia arvioitsijoita. Kun arviointi kohdistuu pelkästään arviointijärjestelmään eikä toimintaan ja sen vaikutuksiin, sitä kutsutaan usein auditoinniksi. Ulkoiseen arviointiin voi liittyä seuraamuksellisuus. Tällöin organisaation toimintaa voidaan esimerkiksi luokitella, sanktioida tai akkreditoida.

1.3 Arviointi koulutuksen kehittämisen välineenä

Suomessa koulutuksen arviointi nähdään tärkeäksi osaksi koulutuksen kehittämistä. Yhtenäisen Eurooppalaisen koulutusjärjestelmän kehittämiseen tähtäävän *Bolognan julistuksen* perimmäinen tavoite on synnyttää yhteinen eurooppalainen korkeakoulutusalue vuoteen 2010 mennessä. Tarkoituksena on lisätä eurooppalaisen korkeakoulutuksen kilpailukykyä ja vetovoimaa muihin maanosiin verrattuna. Tärkeä osa tätä työskentelyä on arvioinnin kehittäminen.

Tavoitteeseen on pyritty lähinnä kuudesta näkökulmasta:

1. **Ymmärrettävät tutkintorakenteet.** Tavoitteen saavuttamiseksi on kehitetty erityisesti ECTS-opintosuoritusten siirto- ja mitoitussjärjestelmä (European Credit Transfer System) sekä tutkintotodistuksen liite (Diploma Supplement).
2. **Yhdenmukaiset tutkintorakenteet.** Tutkintorakenteita kehitetään pääsääntöisesti kolmen syklin mallin pohjalle. Ensimmäisen syklin tutkinto on kolmi–nelivuotinen bachelor-tason tutkinto, jonka pitäisi olla relevantti myös eurooppalaisilla työmarkkinoilla. Toisen syklin muodostavat master-tason tutkinnot. Lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot muodostavat jatkotutkintoina kolmannen syklin.
3. **Opintojen mitoitussjärjestelmien käyttöönotto.** Tämä on toteutettu ottamalla käyttöön ECTS-yhteensopivat opintojen mitoitussjärjestelmät. Useassa Euroopan maassa ei ole ollut käytössä opintojen mitoitusta, vaan tutkintojen laajuus on ilmoitettu vuosina tai lukukausina.
4. **Liikkuvuuden lisääminen.** Opiskelijoiden, opettajien, tutkijoiden ja korkeakoulujen muun henkilökunnan liikkuvuuden esteiden poistaminen ja liikkuvuuden olennainen lisääminen.
5. **Laadunarvioinnin eurooppalainen ulottuvuus.** On lisätty laadunarviointiin liittyvää eurooppalaista yhteistyötä yhteisten menetelmien ja tasomäärittelyjen löytämiseksi. Keskeisessä roolissa on ENQA (European Network of Quality Assurance in Higher Education) -verkosto.
6. **Korkeakoulutuksen eurooppalainen ulottuvuus.** Monipuolisen kansainvälisen yhteistyön ja verkostoitumisen tiivistäminen, kieli- ja kulttuurikoulutus. (Bolognan sopimus 19.6.1999)

Saadakseen eurooppalaisen koulutuksen laatuleiman, kouluttavan laitoksen tulee mm. järjestää koulutuksen itsearviointi tiukkojen eurooppalaisten standardien mukaan sekä osallistua toisen maan instituution järjestämään ulkoiseen arviointiin. Ulkoista arviointia suorittavat laitokset tullaan Euroopan tasolla arvioimaan ja akkreditoimaan.

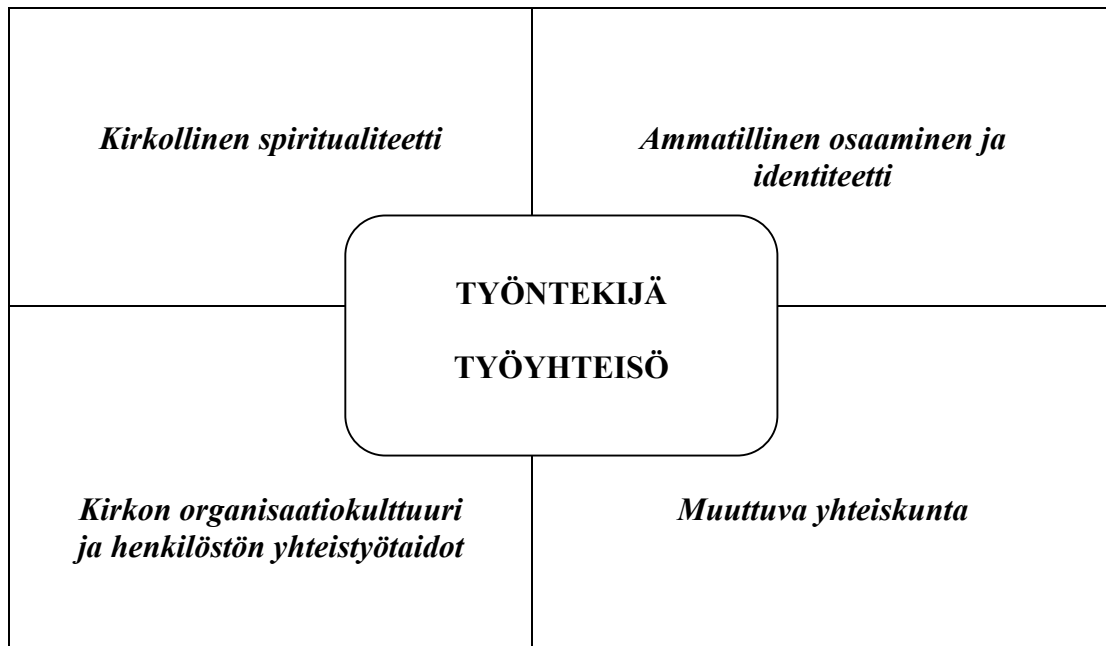
1990-luvulta lähtien on Suomessa olennaisesti kevennetty koulutuksen järjestämistä koskevaa valtakunnallista normi- ja rahoitusohjausta sekä lisätty paikallista päätösvaltaa. Koulutuksen ohjausta kevennettäessä arvioinnin merkitys on vahvistunut. Vuoden 1999 alusta arviointi on tullut kaikille koulutussektoreille lakisääteiseksi. Koulutuksen järjestäjän tulee arvioida antamaansa koulutusta ja sen vaikuttavuutta sekä osallistua myös ulkopuoliseen toimintansa arviointiin. OPM julkaisi vuonna 2004 mietinnön osaamisen tunnustamisesta. Siinä ehdotetaan, että aikaisemmin hankitun osaamisen selvittämiseksi, arvioimiseksi ja tunnustamiseksi on luotava järjestelmä ja menettelytavat, jotka tarjoavat yksilöille mahdollisuuden aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamiseen riippumatta siitä, miten, milloin tai missä osaaminen on hankittu. Osaaminen on tunnustettava kaikissa perusopetuksen jälkeisissä koulutusmuodoissa ja tutkinnoissa. Lisäksi ehdotetaan, että aikaisemmin hankitun osaamisen tavoitteet ja prosessin vaiheet on määriteltävä selkeästi ja tunnustamisen periaatteet on vahvistettava valtakunnallisina suosituksina. Osaamisen tunnustamista hakevalle on annettava todistus osaamisesta suoritettun arvioinnin päätteeksi. Tämä muutos tuo haasteen myös täydennyskoulutuksessa hankitun osaamisen dokumentoinnille, esimerkiksi tavoitteiden ilmaisemiseen ja todistuskäytäntöön.

2. KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ

2.1 Kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitteet

Kirkon henkilöstökoulutussopimus määrittelee henkilöstökoulutuksen kirkon ja seurakuntien toiminnan tavoitteelliseksi kehittämiseksi. Työryhmän työskentelyssä muotoutuivat *kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitteet*, jotka on liitetty osaksi kirkkohallituksen joulukuussa 2005 hyväksymää Kirkon koulutuskeskuksen strategiaa. Tavoitteet nousevat luvussa 1.1. mainituista kirkon henkilöstökoulutusta koskevista dokumenteista, joissa ne oli esitetty varsin hajanaisesti ja monilta osin päällekkäisesti.

Kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitteet toimivat koulutuksen suunnittelun ja arvioinnin yhteisinä kriteereinä. Tavoitteet muodostavat lähtökohdan, jonka puitteissa kirkon henkilöstön koulutusta tulee rakentaa. Tavoitteet mahdollistavat myös koulutuksen arvioinnin. Tavoitteet on ryhmitelty neljään tavoitealueeseen, joita ovat (1) *kirkollinen spiritualiteetti*, (2) *ammattillinen osaaminen ja identiteetti*, (3) *kirkon organisaatiokulttuuri ja henkilöstön yhteistyötaidot* sekä (4) *muuttuva yhteiskunta*. Ensimmäinen tavoitealue, kirkollinen spiritualiteetti, on henkilöstön osaamiselle perustavanlaatuinen ja läpäisee muut tavoitealueet. Osaamista tarkastellaan niin *työntekijän* kuin *työyhteisön* näkökulmasta.



Kuvio 1. Kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitealueet.

Kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitteet ovat tavoitealueittain seuraavat:

1. Kirkollinen spiritualiteetti

Työntekijä / työyhteisö

- vahvistuu kirkon/seurakunnan uskon, olemuksen ja perustehtävän tuntemisessa
- ymmärtää Raamatun merkityksen ja osaa tulkita sitä
- sisäistää jumalanpalveluselämän merkityksen kirkon uskon ilmentäjänä
- osaa vaalia omaa spiritualiteettiaan
- jäsentää oman työnäkynsä osaksi seurakunnan yhteistä työnäkyä
- ymmärtää yhteisöllisen työotteen merkityksen ja kehittyä sen taidoissa
- kykenee tulkitsemaan toimintaympäristön muutoksia ja niiden edellyttämiä toimenpiteitä kirkon olemuksen pohjalta
- sitoutuu kirkon työhön

2. Ammatillinen osaaminen ja identiteetti

Työntekijä / työyhteisö

- osaa ylläpitää ammattitaitoaan ja identiteettiään
- ymmärtää jatkuvan ammatillisen ja persoonallisen kasvun prosessien merkityksen ja osallistuu niitä tukeviin koulutuskokonaisuuksiin
- osaa hyödyntää työympäristön erilaisia voimavaroja tarkoituksenmukaisesti, edistää ammatillista työtettä ja painottaa yhteisökeskeisiä toimintatapoja
- osaa kohdata erilaisia ihmisiä
- hallitsee ammatillisen työn edellyttämät vuorovaikutus-, tiedonhankinta- ja analysointitaidot ja osaa ylläpitää niitä
- hallitsee informaatioyhteiskunnan edellyttämät viestinnälliset ja tietotekniset taidot

3. Kirkon organisaatiokulttuuri ja henkilöstön yhteistyötaidot

Työntekijä / työyhteisö

- ymmärtää organisaation merkityksen perustehtävän toteuttamisessa
- tarkastelee seurakunnan toimintaa kokonaisuutena ja ymmärtää kokonaisvaltaisen työtteen merkityksen seurakuntatyössä
- tunnistaa psykodynaamisia tekijöitä ja osaa ottaa niitä huomioon työyhteisön ja yksittäisten ryhmien toiminnassa
- toimii toiminta- ja taloussuunnittelun vahvistamiseksi
- ymmärtää ja tukee seurakunnan toiminnan ja hallinnon vuorovaikutusta ja yhteistyötä
- toimii yhteistyössä luottamushenkilöiden, vapaaehtoisten ja muiden seurakuntalaisten kanssa
- tukee johtajuuden toteutumista

4. Muuttuva yhteiskunta

Työntekijä / työyhteisö

- kestää epävarmuutta ja on valmis oppimaan muutoksista
- kykenee toimintaympäristön muutoksissa organisoimaan seurakunnan työtä uudelleen
- osaa toimia verkostoyhteistyössä ympäröivän yhteiskunnan kanssa ja kykenee vaikuttamistoimintaan
- osaa toimia kansainvälisessä yhteistyössä
- kykenee kohtaamaan erilaisia kulttuureja, uskontoja ja arvomaailmoja

2.2 Koulutuspolut henkilöstökoulutuksen rakenteena

Kirkon koulutuskeskuksen uudessa strategiassa henkilöstökoulutusta jäsennetään eri työntekijäryhmille ja tehtäväalueille koulutuspolkujen avulla. Koulutuspolku rakentuu työuran ja työyhteisön tarpeiden mukaan niin, että se vahvistaa, täydentää tai laajentaa työntekijöiden ammatillista ydinosaamista. Pissimmällä koulutuspolkutyypinen koulutus rakenne on papeilla sekä kanttoreilla ja taloudellishallinnollisen alan henkilöstöllä. Diakonian, kasvatuksen ja viestinnän koulutuspolkuja ollaan parhailaan suunnittelemassa.

Koulutuspolku on jäsentynyt kuvaus koulutuksen kokonaisuudesta ja rakenteesta. Henkilöstökoulutuksen rakenne hahmotetaan koulutuspolkuajattelussa siten, että tutkintoon johtavan koulutuksen jälkeen työntekijä orientoituu työelämään tai uusiin työtehtäviin ja osallistuu kirkon työhön valmentavaan koulutukseen (*orientoituminen työhön ja työtehtäviin*, esimerkkinä diakonian virkaan vihittävien orientaatiokoulutus) ja seurakunnissa tapahtuvaan perehdyttämiseen ja mahdollisesti uusien työntekijöiden mentorointiin. Tämä vaihe kestää 1 – 2 vuotta.

Koulutus etenee tämän jälkeen *täydennyskoulutuksen I tason opintoina*, jossa (1) vahvistetaan perustutkinnon tuottamaa ydinosaamista sekä täydennetään sitä, (2) tuetaan sekä oman ammattialan identiteetin että kirkon työntekijän identiteetin kehittymistä ja (3) vahvistetaan ja täydennetään osaamista, kun työn tehtäväalue vaihtuu. Koulutuspolun rakenne-ehdotuksessa täydennyskoulutuksen I taso jakaantuu kahteen osaan, joissa toiseen kuuluvat ne moduulit, joissa vahvistetaan ja täydennetään kirkon työntekijän ydinosaamista ja toiseen kuuluvat ne valinnaiset moduulit, joiden koulutustarve määrittäyty seurakunta- tai tehtäväkohtaisesti (moduulit esim. viestinnän, verkko-osaamisen, perhetyön, monikulttuurinen työn, vapaaehtoistoiminnan, jumalanpalveluksen, sielunhoidon, asiakaspalvelun ja vanhustyön koulutuspoluista). Vastavalmistuneen työntekijän I tason koulutusten minimisuoritus aika on 3 – 4 vuotta. Tehtäväkuvien muuttuessa työntekijä voi työuransa eri vaiheissa opiskella useampia-

kin I tason moduuleja. I tason koulutukset ovat pääsääntöisesti moniammatillisia lukuun ottamatta pappeja, joiden I tasoa yhteisiä moduuleja vastaavat pastoraalitutkinnon opinnot.

Täydennyskoulutuksen II tason tavoitteena on syventää ja laajentaa ydinosaamista sekä mahdollistaa erityisosaamisen kehittyminen. Jotta osaaminen voisi kasvaa ja vahvistua, II tason koulutusten tulee olla korkeatasoisia ja tuottaa selkeästi vaativampaa osaamista kuin I tason koulutukset tuottavat. Yksilöllisen erityisosaamisen kehittyminen voi alkaa jo perustutkintovaiheessa, se voi jatkua I tason koulutuksissa, mutta varsinainen erityisosaamisen kehittämisen vaihe on täydennyskoulutuksen II tasolla.

II tason koulutukset jakautuvat kolmeen osaan. Ydinosaamisen laajentamiseen ja syventämiseen tähtäävät kaikki ns. pitkät erityiskurssit (esimerkiksi sielunhoidon erityiskurssit, jumalanpalveluselämän erityiskoulutus, diakonian ja kasvatuksen erityiskoulutus). Niiden käyminen ei välttämättä muuta henkilön toimenkuvaa. Erityisosaamista tuottavat esimerkiksi työnohjaajakoulutus, sairaalasielunhoidon erityiskoulutus sekä oppilaitostyöntekijän ja erityisnuorisotyöntekijän erityiskoulutukset. Johtamiskoulutus antaa valmiuksia toimia kirkon erilaisissa johtamistehtävissä.

Ammatillisen koulutuksen kehittämisessä uusi ilmiö on ylemmät amk-tutkinnot, jotka jatkossa pitää suhteuttaa kirkon henkilöstökoulutuksen rakenteeseen. Samoin tulee jatkossa selvittää korkeakoulujen erikoistumisopintojen, toisen asteen ammattitutkintojen, niiden tutkinnon osien sekä erikoisammattitutkintojen liittyminen koulutuspolkuun.

Toimintaympäristön muutokset, esimerkiksi lainsäädännössä tai toimintakäytännöissä edellyttävät, että ammattitaitoa voidaan päivittää myös lyhyillä koulutuksilla. Näiden merkitys seurakunnan koulutustarpeen tai henkilön pitkän työuran näkökulmasta on tärkeä. Jatkossa tulee pohtia, voidaanko lyhyitä koulutuksia nivoa yhteen moduulien osiksi.

Koulutuspolkujen suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin kokonaiskoordinaatiovastuu suunnitelmassa katsotaan kuuluvan KK:lle. Koordinaation välineinä ovat dekaanikokoukset, hiippakuntasiihteerien ja kirkkohallituksen työalasihteerien tapaamiset ja koulutussopimusneuvottelut, eri koulutusalojen seurantaryhmät sekä ammatillisen koulutuksen ryhmä. Dekaanikokouksessa tarkastellaan koulutuspolkujen kokonaisuutta sekä arvioidaan niiden toimivuutta hiippakuntien näkökulmasta sekä luodaan yleislinjaukset hiippakuntien riittävän yhtenäiseen käytäntöön. Hiippakuntasiihteerien ja kirkkohallituksen työalasihteerien tapaamisissa arvioidaan suunnitelmia ja toteutuksia alakohtaisesti. Lisäksi koulutuspolkuja työstetään eri koulutusalojen neuvottelupäivillä ja työseminaareissa.

2.3 Seurakunnan koulutussuunnittelu osaamisen johtamisen ja työn kehittämisen välineenä

Seurakunnat tarvitsevat toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi osaavaa henkilöstöä. Toiminta- ja taloussuunnitelma ja siihen sisältyvä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sekä kehityskeskustelut ja osaamiskartoitukset ovat työn kehittämisen ja osaamisen johtamisen välineitä. Koulutuksen avulla henkilöstön osaamista täydennetään, laajennetaan ja syvennetään.

Koulutussuunnitelmassa harkitaan henkilöstön koulutustarve suhteessa seurakunnan perustehtävään ja eri painopistealueille asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Koulutustarve voi liittyä myös kokonaiskirkon ja/tai hiippakunnan tasolla sovittuun hankkeeseen tai uudistukseen. Koulutussuunnitelma sisältää talousarviovuotta koskevan suunnitelman sekä kahden seuraavan vuoden henkilöstökoulutuksen tavoitteet yleisemmällä tasolla. Koulutukselliset tavoitteet perustuvat seuraavien vuosien toiminnan painopistealueisiin ja ydin- ja erityisosaamiseen liittyviin koulutustarpeisiin.

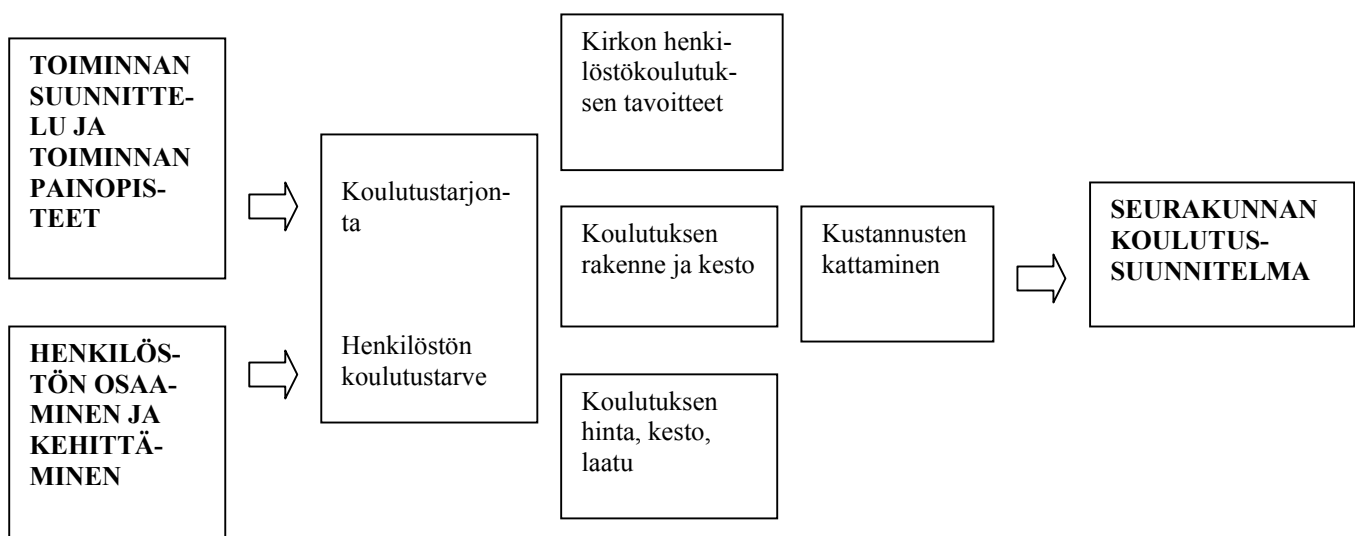
Yhä useammassa seurakunnassa laaditaan vuosittain *henkilöstökertomus (tai henkilöstötilinpäätös)*, joka mahdollistaa henkilöstön koulutustarpeen ja koulutukseen osallistumisen kokonaisarvioinnin suhteessa muuhun henkilöstön työkykyä ja ammattitaitoa kehittävään toimintaan. Muita osaamisen johtamisen välineitä ovat vuosittaiset *kehityskeskustelut* sekä *henkilöstön osaamiskartoitukset*. Ne antavat tietoa yksilön ja työyhteisön koulutustarpeesta ja tukevat pitkäkestoista koulutussuunnittelua. Henkilöstön osaamista voidaan tulevaisuudessa tarkastella tietyn ammattialan tai tehtäväalan ydinosaamiskuvausten kautta ja arvioida, mitä osaamisalueita tulisi vahvistaa.

Seurakunta/seurakuntayhtymä voi koulutussuunnittelussa tukeutua kirkon henkilöstökoulutuksen tarjontaan tai tilata tarvitsemansa koulutuksen joltain koulutuksen järjestäjältä. Myös tällainen työyhteisölle hankittu koulutus voi olla osa valmista kirkollisen koulutuksen järjestelmää tai se voidaan räätälöidä kokonaisuudessaan työyhteisön tarpeista.

Konkreettinen koulutussuunnitelma voidaan rakentaa mm. seuraavien kysymysten pohjalta:

1. Millainen on seurakunnan henkilöstön koulutustarve?
 - seurakunnan toiminnan tulevien vuosien painopisteet
 - henkilöstökertomuksen tunnusluvut ja niistä tehty analyysi ja ennakoitavat muutokset henkilöstössä
 - kehityskeskustelujen ja osaamiskartoitusten antama informaatio ja johtopäätökset niistä
2. Miten tarjolla oleva koulutus vastaa työyhteisön ja työntekijän koulutustarvetta?
3. Millainen koulutuksen rakenne ja kesto vastaa parhaiten henkilöstön koulutustarpeeseen?
4. Miten koulutus liittyy kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitteisiin?
5. Mikä on koulutuksen hinnan, keston ja laadun suhde?
6. Kuinka koulutuskustannukset katetaan (talousarvio, koulutusavustukset, oppisopimukset jne.)?

Koulutussuunnittelussa seurakunnan on otettava huomioon seuraavat näkökulmat:



Kuvio 2. Seurakunnan koulutussuunnitteluprosessin näkökulmat.

2.4 Koulutuksen järjestäjän suunnitteluprosessi

Koulutuksen järjestäjän suunnitteluprosessiin kuuluvat seuraavat osa-alueet: koulutuksen luonteen määrittely, koulutuskokonaisuuden suunnittelu ja toteutus sekä koulutuksen arviointi.

1. Koulutuksen luonteen määrittely

- Koulutustarve ja koulutusstrategia
 - Miten koulutuksessa arvioidaan seurakuntien / henkilöstöryhmien koulutustarvetta ja miten se huomioidaan koulutuksen tavoitteissa?
 - Miten koulutus liittyy kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitteisiin?
 - Minkälaisista koulutuspoliittisista syistä ja/tai seurakuntien tarpeista koulutusta suunnitellaan?
 - Miten ja kuinka suureksi koulutuksen määrällinen tarve arvioidaan hiippakunnallisella ja koko kirkon tasolla?
 - Kuinka monta kertaa koulutus suunnitellaan toteutettavaksi?
- Koulutuksen kohderyhmän valinta
 - Tietyn ammattialan edustajat
 - Moniammatillinen koulutus
 - Työpari / työtiimi / työyhteisö / rovastikunta / hiippakunta
- Koulutuksen tuottama pätevyys, nivoutuminen kirkon henkilöstökoulutuksen rakentamiseen ja mahdollisen koulutussopimuksen tekeminen Kirkkohallituksen tai hiippakunnan kanssa
 - Orientoituminen työelämään ja työtehtäviin
 - Kirkon työhön valmentava koulutus
 - Perehdyttäminen
 - Uusien työntekijöiden mentorointi
 - Täydennyskoulutuksen I taso
 - Vastavalmistuneiden koulutus: tavoitteena peruskoulutuksessa saavutetun ydinosaamisen vahvistaminen ja täydentäminen
 - Koordinaation päävastuu hiippakunnilla (kirkon kannalta keskeisten moduulien toteutus) yhdessä Kirkkohallituksen kanssa
 - Järjestämisvastuu hiippakunnilla yhdessä Kirkkohallituksen kanssa
 - Koulutussopimuksin toteuttamissvastuu myös järjestöille ja kouluttaville laitoksille
 - Täydennyskoulutuksen II taso
 - Tavoitteena ydinosaamisen syventäminen ja laajentaminen tai ydinosaamisen eriytyminen erityisosaamiseksi (esim. ammatillinen erikoistuminen ja johtamiskoulutus)
 - Koordinaatiovastuu Kirkkohallituksella ja hiippakunnilla
 - Järjestämisvastuu Kirkkohallituksella
 - Koulutuksen toteuttajina Kirkkohallitus, hiippakunnat sekä koulutussopimuksin kouluttavat laitokset ja järjestöt
- Koulutuksen järjestäjän yhteistyökumppanit
 - Koulutuksen akkreditointi ja kirkon tuki
 - Muut yhteistyökumppanit
- Todistusten antaminen

2. Koulutuksen suunnittelu

- Koulutuksen tavoitteiden asettaminen osallistuja/oppijakeskeisesti
- Koulutuksen nimi
- Koulutuksen rakenne ja laajuus
 - Koulutuksen laajuus, aloitus- ja päättymisajankohta
 - Koulutuksen rakenne:
 - Prosessuaalinen ja/tai moduulirakenteinen
 - Minkälaisista osista koulutus koostuu ja niiden ajoittuminen opinnoissa?
- Koulutussisällöt
 - Miten työelämän edustajat ja koulutettavien työnantajat voivat vaikuttaa koulutuksen suunnitteluun tai toteuttamiseen?
 - Miten koulutuksen sisällöt valitaan ja miten ne tukevat koulutukselle asetettujen tavoitteiden toteuttamista?
 - Mitkä ovat koulutuksen pääsisällöt?
- Opetuksen sekä opiskelun ohjauksen/tuutoroinnin keskeiset työskentelymuodot
 - Luennot, yhteistoiminnallinen opetus, harjoitukset, ennakkotehtävät, omatoiminen työskentely, työssäoppiminen/harjoittelu, lopputyö, etäopetus, verkko-opinnot tms.
 - Oppimateriaali
- Kouluttajat
 - Valintaperusteet (kouluttajakokemus, opinnot)
 - Koulutuksen vastuuhenkilö, muut pääkouluttajat, vierailevat kouluttajat
 - Palkkioiden määräytymisperusteet
- Oppimisympäristö
 - Tilat, toteutus
- Rahoitussuunnitelma, esim.

<i>Kustannukset:</i> kouluttajapalkkiot tilavuokrat majoitus ruokailu päivärahat materiaalikulut matkakulut mentorointikulut	<i>Tuotot:</i> kurssimaksut muut rahoituslähteet materiaalmaksut majoittautumismaksut ruokailumaksut
--	---
- Koulutuksen markkinointi, tiedot Kirkon henkilöstökoulutus – oppaaseen
- Koulutettavien valinta
 - Kouluttajien valintaperusteet (kouluttajakokemus, opinnot)
 - Koulutukseen ilmoittautuminen
 - Koulutettavien valintaperusteet (koulutuksen edellyttämät opinnot ja/tai työkokemus)
 - Koulutettavien mahdolliset testaukset ja tästä aiheutuvat kulut

3. Koulutuksen toteutus

- Koulutusosioiden suunnittelu ja koulutettavien osaamisen huomioiminen (pohjakoulutus, työelämäkokemus)
 - Aikaisempien opintojen ja osaamisen hyväksilukeminen ja koulutuksen eriyttäminen
 - Läsnäolovelvollisuus ja korvaavat tehtävät
- Opintokirjeet

- Kouluttajien ja muiden asiantuntijoiden perehdyttäminen tehtäviin
 - Valintaperusteet (kouluttajakokemus, opinnot)
 - Koulutus, ohjaus ja arviointi
- Koulutusosiot, väliajan työskentelyt ja tehtävät
 - Yksilö/ryhmä, ohjaajat
- Oppimisprosessin seuranta
 - Etäopiskelujaksojen tehtävät, projektityöt, kehittämishankkeet ja –tehtävät
 - Miten ja minkälaisilla kriteereillä / asteikoilla opintosuoritukset arvioidaan ja kuka arvioinnin suorittaa?
 - Miten yhteys työelämään toteutuu koulutuksessa?
 - Miten ja missä muodossa koulutettava saa palautteen opintosuorituksistaan?
 - Palautejärjestelmä

4. Koulutuksen arviointi

- Koulutettavien ja kouluttajien arvio oppimisesta
- Työnantajan arvio koulutuksen työelämävastaavuudesta
 - Koulutukselle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen
 - Koulutussisältöjen valinta suhteessa koulutuksen tavoitteisiin
 - Koulutuksen vaikuttavuus
- Koulutuskokonaisuuden arviointi yhteistyökumppaneiden kesken (sopimuskoulutus)

Lisää koulutusprosessin laadun arvioinnista löytyy esimerkiksi Järjestökoulutuksen laatukäsikirjasta – JÄLKI (julkaisijat Opintokeskus kansalaisfoorumi, Kristillinen opintokeskus, TJS-opintokeskus ja Vihreä sivistysliitto).

2.5 Kirkon henkilöstökoulutuksen toteuttajat

Kirkon henkilöstökoulutuksessa on mukana monta eri toimijaa. Henkilöstökoulutuksen järjestämisen nykyinen perusmalli on 1970-luvun lopulta. Silloin täydennyskoulutus hajautettiin hiippakuntiin ja erityiskoulutus keskitettiin Kirkon koulutuskeskukselle ja muille Kirkkohallituksen keskuksille. Järjestöjen nähtiin täydentävän kokonaisuutta. Joillakin järjestöistä oli virallisempi asema kirkon delegoitua niille tiettyjä koulutustehtäviä esimerkiksi lapsi- ja nuorisotyön tai luottamushenkilökoulutuksen alueella. Järjestöjen rooli jäi kuitenkin epäselväksi. Kouluttavien laitosten asema kirkon henkilöstökoulutuksessa on muuttunut. Nykyään niiden koulutustarjonnassa on selkeästi myös henkilöstökoulutuksen piiriin luettavaa koulutusta.

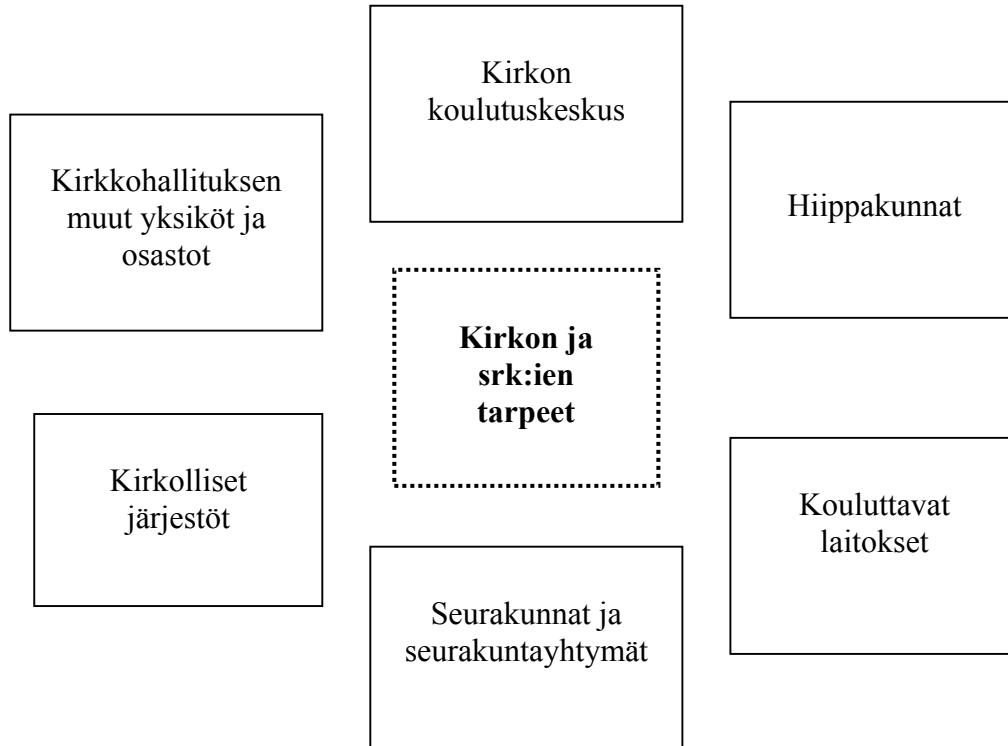
Vuosituhanen alussa todettiin henkilöstökoulutuksen koordinaation tarve yhä ajankohtaisemmaksi, koska kirkon henkilöstökoulutuksen kenttä on laaja sekä koulutuksen kysynnän että tarjonnan suhteen. Toimijoita henkilöstökoulutuksen alueella on useita, silti tarjonta ei aina kykene täyttämään kysyntää. Tässä tilanteessa Kirkon koulutuskeskuksen rooli kirkon henkilöstökoulutuksen koordinoijana on vahvistunut ja samalla on pyritty selkiyttämään työnjakoa sekä yhteistyön malleja.

Koordinaatiotehtävän ohella Kirkon koulutuskeskus järjestää yhdessä Kirkkohallituksen muiden yksiköiden kanssa valtakunnallista ja yleensä pitkäkestoista täydennys- ja erityiskoulutusta. Hiippakuntien vastuulla on alueellinen ja pääsääntöisesti lyhytkestoinen koulutus. Kouluttavien oppilaitosten ja kirkollisten järjestöjen tehtävänä on täydentää koulutustarjontaa ja nykyään tällaisesta koulutuksesta pyritään laatimaan erillisiä koulutussopimuksia Kirkkohallituksen tai hiippakuntien kanssa. Viime vuosien aikana myös suuret seurakunnat ja seurakuntayhtymät ovat enenevässä määrin ryhtyneet järjestämään työntekijöilleen tarpeellista täydennyskoulutusta. On tärkeää, että myös nämä koulutukset

liittyvät osaksi kirkon henkilöstökoulutuksen kokonaisuutta, vastaavat sen yleisiä tavoitteita ja soveltuvat täydennyskoulutuksen rakenteisiin.

Valmistuessaan kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmä on tarkoitettu kaikkien edellä kuvattujen toimijoiden käyttöön. Sen avulla voidaan mm. selkiyttää koulutusten tavoitteita ja sisältöä, arvioida koulutusten laatua ja kykyä vastata koulutustarpeisiin, saada tärkeää informaatiota koulutus-sopimusten tekemiseen sekä hahmottaa henkilöstökoulutuksen rakenteiden kehittämistarpeita.

Kuvio 3 Henkilöstökoulutuksen toteuttajat



2.6 Kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmän rakenne ja toteutus

Arviointijärjestelmän tarkoituksena on toimia innostajana arviointiin. Arviointi on jokaisen koulutuksen tuottajan ja tilaajan perustehtäviä. Ongelmana on, että arviointitietoa ei saada koottua ja käytettyä toiminnan kehittämiseksi parhaalla mahdollisella tavalla. Toinen ongelma on, että eri toimijat arvioivat eri asioita, jolloin johtopäätösten tekeminen vaikeutuu. Arviointijärjestelmän tavoitteena on selkeyttää eri toimijoiden arviointitehtäviä, jotta arviointi ei vaatisi kohtuutonta panostusta, vaan olisi luonteva osa koulutusta.

Kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmä/malli on monitahoinen ja – tasoinen kokonaisuus. Arviointijärjestelmän tuottamia tietoja kokonaisuudessaan käyttää Kirkon koulutuskeskus koordinoitessaan hiippakuntien kanssa henkilöstökoulutuksen suunnittelua yhteistyössä koulutuspalvelujen tuottajien kanssa. Arviointijärjestelmän tuottamia tietoja voidaan myös käyttää jonkin osakokonaisuuden tai koulutustason yksittäiseen arviointiin ja kehittämiseen. Minimitavoitteena on se, että jokainen koulutuksen tuottaja liittää omaan arviointijärjestelmäänsä yhdessä sovitut arvioinnin osa-alueet.

Vain tällä tavoin voidaan päästä hiippakuntatasoiseen sekä koko kirkkoa koskevaan systemaattiseen koulutuksen arviointiin. Lukuun 2.7. on koottu esimerkinomaisesti arviointitietojen sisältöjä.

Liitteessä 1 on kuvattu arviointijärjestelmän kokonaisuus. Se on jaettu *osa-alueisiin, vaiheisiin ja tasoisiin*, jotta

1. arviointijärjestelmän / arvioinnin kokonaisuuden hahmottaminen olisi selkeämpää,
2. kunkin henkilöstökoulutuksen toimijan olisi helpompi hahmottaa oma tehtävänsä arvioinnin kokonaisuudessa,
3. arviointijärjestelmä kysymyksineen, mittareineen ja kriteereineen olisi mahdollisimman avoin ja
4. arviointijärjestelmän / mallin kehittäminen olisi mahdollista sekä kokonaisuutena että osa-alueittain.

Koulutuksesta arvioidaan kuutta *osa-aluetta*: tarve, rakenne, toteutus, toteuttajat, arviointitavat ja vaikuttavuus. Arviointia tehdään kolmessa *vaiheessa*: ennakoivasti, koulutuksen aikana ja sen jälkeen.

koulutustarve	– ennakoiva arviointi
koulutuksen rakenne	– ennakoiva arviointi
koulutuksen tavoitteet, sisällöt, menetelmät	– koulutuksen aikainen arviointi
koulutuksen toteuttajat	– koulutuksen aikainen arviointi
koulutuksen arviointitavat	– koulutuksen jälkeinen arviointi
koulutuksen vaikuttavuus	– koulutuksen jälkeinen arviointi

Arviointi toteutuu eri *tasoilla*:

- yksittäisissä koulutuksissa:
 - koulutusohjelma, koulutus, kurssi, opintojakso
 - oppijat, kouluttajat
- alueellisesti:
 - hiippakunnat, seurakunnat
 - kouluttavat laitokset ja koulutuksen järjestäjät
- valtakunnallisesti:
 - kokonaiskirkko (Kirkon koulutuskeskus)
 - eri henkilöstöryhmät, tehtäväalueet, koulutusalat

Kullekin osa-alueelle on kirjattu keskeisiä kysymyksiä, joihin arvioinnin avulla etsitään vastauksia. Vastausten etsimisen keinoiksi on koottu sekä sisällöllisiä että määrällisiä apuvälineitä (mittareita). Työryhmä ei ole luonut laadullisia kriteereitä, joiden perusteella jokin toiminta tai mittari määritellään esimerkiksi välttäväksi, tyydyttäväksi, hyväksi, erinomaiseksi tai pisteytetään. Tavoitteena on luoda koulutuksen järjestäjille arviointivälineen runko, jota he voivat kehittää tarkoituksenmukaiseen suuntaan.

2.7 Arvioinnin osa-alueet

2.7.1 Koulutustarve

Koulutustarpeen arvioinnin keskeiset kysymykset:

Miten koulutusta on suunnattu eri henkilöstöryhmille?

Kuinka koulutustarpeen määrittelyssä on onnistuttu ottamaan huomioon tulevaisuuden toimintaympäristön muutokset?

Kuinka moni seurakunta laatii yksivuotisen tai kolmivuotisen koulutussuunnitelman?

Miten hiippakunnat ja Kirkon koulutuskeskus käyttävät seurakunnilta saatua koulutussuunnitelutietoa (esim. henkilöstökertomukset)?

Kuinka henkilöstön osaamista arvioidaan seurakunnissa (osaamiskartoitukset)?

Valtakunnallinen arviointi

Määrällinen arviointi

- Seurakuntien laatimien koulutussuunnitelmien määrä
- Seurakuntien laatimien henkilöstökertomusten määrä

Sisällöllinen arviointi

- Miten koulutustarveanalyysi vastaa kirkon strategisia tavoitteita ja ympäröivän yhteiskunnan muutoksia?

Toimenpiteet

- ➔ Kirkon tutkimuskeskus kerää Kirkon koulutuskeskuksen kanssa ajankohtaisen tiedon kirkollisesta koulutustarpeesta kirkon nelivuotiskertomukseen. Koulutustarvekyselyä on tarpeetonta tehdä erikseen, koska erillisten kyselyjen vastausprosentti jää usein alhaiseksi. Muun muassa tämän selvityksen yhteydessä tehty kysely osoitti, että vastausprosentti erilliskyselyssä jää kovin niukaksi. Neljä vuotta on sopiva frekvenssi tämän tyyppisen asian kehityksen tarkasteluun.
- ➔ Kirkkohallitus kehittää yhdessä Kirkon koulutuskeskuksen ja hiippakuntien kanssa seurakuntien koulutussuunnitelmatietojen kokoamiseen tarvittavan sähköisen lomakkeen ja tietokantaohjelman. Niiden avulla saadaan koottua sekä hiippakunta-kohtainen että koko kirkon tasoin arvio koulutustarpeesta.
- ➔ Seurakuntien henkilöstökertomuksissa arvioidaan koulutustarvetta ja koulutuksen toteutusta.

Alueellinen arviointi

Määrällinen arviointi

- Hiippakuntiin toimitettujen seurakuntien pitkäkestoisten koulutussuunnitelmien määrä
- Toteutuneen koulutuksen määrä koko kirkon / hiippakunnan / rovastikunnan / seurakuntayhtymän / seurakunnan tasolla
- Koulutukseen osallistuneiden henkilöiden määrä (miehet / naiset) verrattuna koulutustarvekartoituksen pohjalta laadittuun ennusteeseen
- Koulutukseen osallistuneiden henkilöstöryhmien määrät verrattuna koulutustarvekartoituksen määrälliseen ennusteeseen

Sisällöllinen arviointi

- Koulutusten alueellinen toteutuminen verrattuna koulutustarpeeseen
- Toteutuneiden koulutusten riittävyys suhteessa koulutustarpeeseen
- Toteutuneiden koulutusten sisällöllinen vastaavuus suhteessa koulutustarpeeseen

Toimenpiteet

- ➔ Hiippakunnat ovat mukana kehittämässä yhdessä Kirkon koulutuskeskuksen kanssa seurakuntien koulutussuunnitelmatietojen kokoamiseen tarvittavaa sähköistä lomaketta ja tietokantaohjelmaa.

Yksittäisen koulutuksen arviointi

Määrällinen arviointi

- Koulutukseen osallistuneiden henkilöiden määrä (miehet / naiset) verrattuna ennakoituun osallistujamäärään
- Koulutukseen osallistuneiden henkilöstöryhmien määrät verrattuna ennakoituun osallistujamäärään

Sisällöllinen arviointi

- Koulutustarpeet ennen ja jälkeen koulutuksen
- Järjestettyjen koulutusten sisällöllinen vastaavuus verrattuna ennakoituun sisällölliseen koulutustarpeeseen

Toimenpiteet

- ➔ Kukin koulutuksen järjestäjä liittää osallistujakohtaisen koulutustarpeen kartoittamisen osaksi palaute- ja arviointijärjestelmäänsä.
- ➔ Kukin koulutuksen järjestäjä tai toteuttaja arvioi sen pohjalta koulutustarpeen toteutumista.

2.7.2 Koulutuksen rakenne

Koulutuksen rakenteen arvioinnin keskeiset kysymykset:

Miten kirkon henkilöstökoulutusjärjestelmä rakentuu osaksi yhteiskunnan koulutusjärjestelmää mahdollisimman tarkoituksenmukaisella tavalla?

Miten kirkon henkilöstökoulutuksen kokonaisrakenne tukee elinikäistä oppimista työuran eri vaiheissa?

Miten kehitetään erilaisiin tavoitteisiin soveltuvia vaihtoehtoisia koulutusten rakenteita?

Miten kehitetään sekä pitkä- että lyhytkestoisen koulutuksen rakenteita?

Valtakunnallinen arviointi

Määrällinen arviointi

- Omaehtoisessa ja henkilöstökoulutuksessa opiskelevien määrien suhde
- Yhteiskunnan koulutusjärjestelmän tuottamassa täydennyskoulutuksessa tai tutkintotavoitteisessa koulutuksessa opiskelevan henkilöstön määrä
- Verkko-opintoja sisältävien koulutusten määrä ja laajuus
- Vastavalmistuneiden ja pitkään työssä olleille tarkoitettujen koulutusten määrällinen suhde
- Lyhyt- ja pitkäkestoisten koulutusten (10 op ja enemmän) määrällinen suhde

Sisällöllinen arviointi

- Lyhyt- ja pitkäkestoisen koulutuksen vaikuttavuus ammatillisen osaamisen kehittymiseen (esim. osallistuja-arviointi heti koulutuksen päättyessä ja satunnaisotannalla noin puoli vuotta koulutuksen päätyttyä)
- Moduuleista koostuvan koulutuksen vaikuttavuus ammatillisen osaamisen kehittymiseen

Toimenpiteet

- ➔ Kirkon koulutuskeskus luo tietokannan, johon vuosittain koostetaan määrällisten mittareiden kuvaama tieto henkilöstökoulutusoppaasta.
- ➔ Kirkon työmarkkinalaitos arvioi henkilöstökertomuksista saadun tiedon ja välittää sen KK:n tietokantaan.
- ➔ Kirkon tutkimuskeskus koordinoi esimerkiksi opinnäytteinä tehtäviä koulutuksen vaikuttavuuskyselyjä muutamien vuosien välein.

- Tietoja hyödynnetään KK:n suunnittelutyössä, neuvotteluissa hiippakuntien kanssa ja koulutussopimusten valmistelussa.

Alueellinen arviointi

Määrällinen arviointi

- Lyhyt- ja pitkäkestoisen koulutuksen määrät ja niiden suhde
- Moduulirakenteisen koulutuksen määrä
- Lyhyt- ja pitkäkestoisen koulutuksen määrät suhteessa eri osaamisalueisiin / henkilöstöryhmiin / tavoitteisiin
- Moduulirakenteisen koulutuksen määrä suhteessa eri osaamisalueisiin / henkilöstöryhmiin / tavoitteisiin

Sisällöllinen arviointi

- Erialaisten koulutusrakenteiden alueellinen soveltuvuus ja kattavuus
- Koulutusmoduulien peräkkäinen toteutuminen

Toimenpiteet

- Vuosittaisessa hiippakuntien toiminnan arvioinnissa analysoidaan koulutuksen rakenteita ja henkilöstön koulutusmahdollisuuksia.
- Hiippakunnat vahvistavat yhteyksiä alueensa kouluttaviin laitoksiin ja arvioivat koulutuksen rakenteita yhdessä.

Yksittäisen koulutuksen arviointi

Määrällinen arviointi

- Koulutuksen laajuus opintopisteinä tai opintoviikkoina
- Moduulien tai jaksojen määrä
- Lähiopiskelun ja etäopiskelun laajuus opintopisteinä ja niiden suhde
- Lähi- ja verkko-opiskelun määrällinen suhde koulutuksissa
- Opiskelijamäärän vaihtelu moduuleittain/jaksoittain

Sisällöllinen arviointi

- Koulutuksen rakenteen soveltuvuus yksilölliseen työuran vaiheeseen tai elämäntilanteeseen

Toimenpiteet

- Kukaan koulutuksen toteuttaja liittää koulutuksen rakenteita kuvaavat tiedot osaksi arviointijärjestelmiään.

2.7.3 Koulutuksen tavoitteet, sisällöt ja menetelmät

Koulutuksen toteutuksen arvioinnin keskeiset kysymykset:

Miten tavoitteet ja sisällöt huomioivat ennakoitua ammattikäytäntöjen ja toimintaympäristöjen muutokset?

Kuinka hyvin koulutusten tavoitteet, sisällöt ja menetelmät tukevat kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitteita?

Onko koulutuksen tavoitteissa ja sisällöissä katvealueita?

Miten yksittäisen koulutuksen tavoitteet suhteutuvat kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitteisiin ja amatilliseen ydinosaamiseen?

Sisällöllinen arviointi

- Koulutuksen tavoitteiden realistisuus suhteessa koulutuksen keston / laajuuteen
- Koulutuksen tavoitteiden suhde spiritualiteetin sekä ammatillisen osaamisen kehittymiseen
- Koulutuksen sisältöjen suhde spiritualiteetin sekä ammatillisen osaamisen kehittymiseen
- Koulutuksen menetelmien suhde spiritualiteetin sekä ammatillisen osaamisen kehittymiseen
- Koulutuksen sisältöjen suhde tulevaisuuden toimintaympäristön ennakoitaviin muutoksiin
- Koulutuksen menetelmien suhde yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen kehittymiseen
- Osallistujien tyytyväisyys tavoitteisiin, sisältöihin ja menetelmiin

Yksittäisen koulutuksen tasolla tietoja käytetään sen kehittämisessä, alueellisella ja valtakunnallisella tasolla alueen, henkilöstöryhmien tai koulutusalojen kehittämisessä. Sisällöllisen arvioinnin toteutumisen edellytyksenä on, että tietoja kootaan yksittäisistä koulutuksista joko osana suunnitteluprosessia tai sitten palautejärjestelmän osana.

Toimenpiteet

- ➔ Koulutuksen toteuttaja liittää tavoitteita, sisältöjä ja menetelmiä koskevat mittarit osaksi omaa palaute- ja arviointijärjestelmäänsä.
- ➔ Kirkon koulutuskeskus kokoaa tiedot kirkon henkilöstökoulutusopasta varten verkkolomakkeella. Lomakkeessa kehitetään siten, että tietoja voidaan mahdollisimman helposti käyttää koulutuksen laajuuden, tavoitteiden ja sisältöjen valtakunnallisessa arvioinnissa.

2.7.4 Koulutuksen toteuttajat

Koulutuksen toteuttajien arvioinnin keskeiset kysymykset:

Kuinka hyvin kirkon omien organisaatioiden tuottama henkilöstökoulutus ja sopimus pohjaisesti akkreditoitu koulutus kattaa kirkon määrällisen ja sisällöllisen koulutustarpeen?

Ovatko koulutusten järjestäjien ja toteuttajien osaaminen suhteessa koulutuksen tavoitteisiin ja sisältöön?

Vastaako koulutuksen järjestäjien osaaminen ja asiantuntijuus koulutuksen tavoitteita?

Miten hyvin kirkon henkilöstö saa tiedon eri koulutuksen toteuttajien tuottamasta koulutuksesta?

Valtakunnallinen arviointi

Määrällinen arviointi

- Koulutuksen toteutuksessa mukana olevien organisaatioiden määrä
- Koulutuksen järjestäjien ja sopimuskumppaneiden määrä
- Kirkon henkilöstökoulutusoppaan painosmäärä ja laajuus / Kirkkoverkon henkilöstökoulutus-sivuilla käyntien määrät vuosittain

Sisällöllinen arviointi

- Kirkkohallituksen tekemien koulutussopimusten sisällöllinen vastaavuus koulutustarpeeseen
- Kirkon ja kouluttavien laitosten ja järjestöjen koulutussopimusten (Kiko ja JärKi) toimivuus (yhteistyökumppaneiden valinta ja sopimusten sisällöt)

Alueellinen arviointi

Määrällinen arviointi

- Koulutuksen järjestäjien määrän riittävyys suhteessa alueelliseen koulutustarpeeseen

Sisällöllinen arviointi

- Koulutuksen järjestäjien osaaminen ja asiantuntijuus suhteessa koulutuksen tavoitteisiin
- Kirkon henkilöstökoulutuksen sopimusjärjestelmän alueellinen toimivuus
- Kirkon henkilöstökoulutusoppaan, hiippakuntien koulutustiedotteiden ja koulutuksen järjestäjien erillisten koulutusoppaiden tavoitavuus

Yksittäisen koulutuksen arviointi

Määrällinen arviointi

- Koulutuksen toteutuksessa mukanaolevien yhteistyökumppaneiden määrä
- Koulutuksen suunnittelussa mukanaolevien asiakkaiden edustajien määrä
- Koulutuksessa mukanaolevien kouluttajien määrä ja suhde osallistujien määrään
- Koulutuksessa mukana olevien tuutoreiden määrä ja suhde osallistujien määrään
- Koulutuksessa mukana olevien mentoreiden määrä ja suhde osallistujien määrään

Sisällöllinen arviointi

- Koulutuksen toteutuksessa mukanaolevien organisaatioiden osaaminen verrattuna koulutuksen tavoitteisiin
- Koulutuksen suunnittelijoiden asiantuntijuus verrattuna koulutuksen tavoitteisiin ja ammatillisen osaamisen kehittymisarvioon
- Kouluttajien, tuutoreiden ja mentoreiden asiantuntijuus ja osaaminen verrattuna koulutuksen tavoitteisiin
- Koulutuksen toteuttajan itsearviointi osaamisestaan suhteessa koulutuksen tavoitteisiin

Toimenpiteet

- ➔ Eri tasoilla toimivat liittävät koulutuksen toteutusta koskevat mittarit osaksi omia koulutuksen arviointijärjestelmiään.

2.7.5 Koulutuksen arviointitavat

Koulutuksen arviointitapoihin liittyvät keskeiset kysymykset:

Millainen palautejärjestelmä tukee parhaiten koulutuksen arviointia?

Ovatko koulutuksen arviointitavat riittävän monipuolisia ja luotettavia?

Onko arviointitiedolla merkitystä koulutusten kehittämiseen ja ennakointiin?

Valtakunnallinen arviointi

Määrällinen arviointi

- Erilaisten koko kirkkoa koskevien palautekyselyjen määrä
- Koulutusta arvioivien kokonaiskirkollisten neuvottelutyöryhmien/neuvotteluiden määrä

Sisällöllinen arviointi

- Erilaisten palautekyselyjen antama yleisarvio koulutuksesta
- Koulutuksen työelämävastaavuuden arviointi suhteessa palautteeseen
- Osaamisen kehittymisen arviointi suhteessa koulutuspalautteeseen
- Kirkon koulutuskeskuksen oman koulutuksen palautejärjestelmän tietojen suhde sopimus pohjaisen koulutuksen palautteeseen

Toimenpiteet

- ➔ Luodaan koko kirkon tasolla esim. nelivuotiskertomuksen liitettävä, seurakunnille suunnattu koulutuksen arviointilomake, jossa arvioidaan yleisesti esimerkiksi kou-

lutuksen vaikuttavuutta henkilöstön osaamistasoon tai työelämävastaavuuteen koko seurakunnan tasolla.

- Kirkon koulutuskeskus liittää koulutuspalautteen arvioinnin osaksi koulutussopimusneuvottelukäytäntöä.
- Kirkon koulutuskeskus perustaa työryhmän, joka luo yhteisen (sähköisen) palautelomakkeen sekä tietokannan koulutuksen tuottajille, jota voitaisiin käyttää koko kirkon henkilöstökoulutusten arvioinnissa.
- Kirkon koulutuskeskus järjestää vuosittain Kirkon kouluttajaforumin, jonka tavoitteena on
 - kirkollisen koulutuksen kehittäminen ja pitkän tähtäimen suunnittelun tukeminen
 - kirkollisen koulutusyhteistyön vahvistaminen, koulutuksen kokonaisuuden hahmottaminen ja koordinaation selkiyttäminen
 - kirkollisten koulutustahojen kohtaaminen
 - tiedon välittäminen uusista koulutuksen virtauksista kirkossa ja yhteiskunnassa

Alueellinen arviointi

Sisällöllinen arviointi

- Koulutuksen työelämävastaavuuden arviointi suhteessa koulutuspalautteeseen
- Osaamisen kehittymisen arviointi suhteessa koulutuspalautteeseen

Toimenpiteet

- Hiippakunta ja koulutuksen järjestäjät arvioivat tarvittaessa yhdessä koulutuksen työelämävastaavuutta sekä vaikutusta seurakuntien henkilöstön osaamistasoon.

Yksittäisen koulutuksen arviointi

Määrällinen arviointi

- Palautekyselyn vastausprosentti koulutuskohtaisesti sekä yleensä
- Suullisen palautteen antamistilanteiden määrä kursseilla
- Osallistujien itsearviointien määrä
- Kouluttajien tai tuutoreiden itsearviointien määrä
- Koulutuksen viimekertaisen vertaisarvioinnin ja ulkoisen arvioinnin pvm
- Koulutukseen osallistuneiden osaamisen arvioinnissa käytettyjen menetelmien ja arvioitsijoiden ja mitattavien ulottuvuuksien määrä
- Koulutukseen osallistuneiden osaamisen arviointi (sisällöllinen, kirjallinen, numeraalinen)

Sisällöllinen arviointi

- Palautekyselyn kysymysten tai väitteiden kattavuus (spiritualiteetin ja ammatillisen osaamisen kasvu, koulutuksen rakenne, koulutuksen tavoite, sisällöt ja menetelmät, materiaali, kouluttajien asiantuntijuus, koulutuksen vaikuttavuus, koulutuksen tukipalvelut)
- Palautejärjestelmän tuottamien tietojen hyödyntäminen koulutuksen kehittämisessä
- Palautekeräämisen monipuolisuus, kirjallisen ja suullisen palautteen suhde ja vaikuttavuus
- Osallistujan itsearvioinnin tulos suhteessa koulutuksen tavoitteisiin
- Kouluttajien itsearvioinnin tulos suhteessa koulutuksen tavoitteisiin
- Osallistujien osaamisen arvioinnin monipuolisuus ja pitkäkestoisuus

Toimenpiteet

- ➔ Kukin koulutuksen toteuttaja kokoaa koulutuspalautteen ja arvioi koulutuksen toteutusta.
- ➔ Koulutuksen toteuttaja käyttää kirkon henkilöstökoulutuksen yhteistä (sähköinen) palautelomaketta koulutusten arvioinnissa.

2.7.6 Koulutuksen vaikuttavuus**Koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin keskeiset kysymykset:**

Miten varmistetaan koulutuksen vaikuttavuus suhteessa ammatillisen osaamiseen ja työn kehittymiseen?

Miten koulutusta tulisi kehittää arvioinnin pohjalta?

Määrällinen arviointi

- Hakijat, aloittaneet, keskeyttäneet, suorittaneet
- Koulutuksen suorittaneiden suhdeluku ammattikunnan määrään (jatkuva, kumuloiva arviointi)
- Koulutuksen vaikuttavuus osallistujien urakehitykseen
- Koulutuksen hinnan suhde sen keston/laajuuteen
- Koulutuksen hinta ja hinnan suhde saman ammattikunnan koulutusten keskihintaan sekä muiden ammattikuntien koulutuksen keskihintaan

Sisällöllinen arviointi

- Koulutuksen vaikutus ammattikäytännön muutoksiin (esim. osallistujan arvio heti ja puoli vuotta koulutuksen päättymisen jälkeen) (esim. työnantajan arvio puoli vuotta koulutuksen jälkeen, satunnaisotanta)
- Koulutuksen vaikutus omaan ammatti-identiteettiin
- Koulutuksen vaikuttavuus osallistujien työllistymiseen ja urakehitykseen
- Koulutuksen vaikutus työhön sitoutumiseen
- Koulutuksen vaikutus työssä jaksamiseen
- Koulutuksen vaikutus hakeutua uudelleen täydennyskoulutukseen
- Koulutuksen kuormittavuus suhteessa vaikuttavuuteen (osaamisen kehittymiseen).

Toimenpiteet

- ➔ Mittareita sovelletaan kaikilla arviointitasoilla. Alueelliset ja valtakunnalliset arvioinnit ovat koottuja ja yleisluontoisia.
- ➔ Varmistetaan, että vaikuttavuuden arviointiin otetaan mukaan koulutustarpeen ennakointi, koulutusrakenne ja koulutuksen toteutus.
- ➔ Kirkon koulutuskeskus ja Kirkon tutkimuskeskus arvioivat kirkon nelivuotiskertomuksen yhteydessä kirkon henkilöstökoulutuksen vaikuttavuutta ja työelämävastavuutta hiippakuntien ja koko kirkon tasolla.
- ➔ Koulutuksen toteuttajat arvioivat koulutuksen vaikuttavuutta osana omia arviointijärjestelmiään.

3. TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

Tähän lukuun on koottu työryhmän luvussa 2 esittämät toimenpide-ehdotukset arvioinnin eri tasoilla:

Seurakunnat

1. Seurakunnat kartoittavat henkilöstön osaamistarpeita (kehityskeskustelut, osaamiskartoitukset).
2. Seurakunnat tekevät kolmivuotisen koulutussuunnitelman, joka sisältyy toiminta- ja taloussuunnitelmaan. Suunnitelma toimitetaan tuomiokapituliin vuosittain 15.11. mennessä.
3. Seurakunnat suunnittelevat ja laativat henkilöstökertomuksen.

Koulutuksen järjestäjät ja toteuttajat

1. Kukin koulutuksen järjestäjä liittää osallistujakohtaisen koulutustarpeen kartoittamisen osaksi palaute- ja arviointijärjestelmäänsä.
2. Kukin koulutuksen järjestäjä tai toteuttaja kokoaa tietoa ennakoitun koulutustarpeen ja toteutuneen koulutuksen vastaavuudesta.
3. Kukin koulutuksen toteuttaja liittää koulutuksen rakenteita kuvaavat tiedot osaksi koulutuksen arviointijärjestelmäänsä.
4. Kukin koulutuksen toteuttaja liittää tavoitteita, sisältöjä ja menetelmiä koskevat arviointitiedot osaksi omaa palaute- ja arviointijärjestelmäänsä.
5. Kukin koulutuksen toteuttaja liittää koulutuksen toteutusta koskevan arviointitiedon osaksi omaa koulutuksen arviointijärjestelmäänsä.
6. Kukin koulutuksen järjestäjä arvioi vuosittain yleisesti koulutuksen työelämävastaavuutta sekä vaikutusta seurakuntien henkilöstön osaamistasoon.
7. Kukin koulutuksen toteuttaja kokoaa koulutuspalautteen ja arvioi koulutuksen toteutusta.
8. Kukin koulutuksen toteuttaja arvioi koulutuksen vaikuttavuutta osana omia arviointijärjestelmiään.

Hiippakunnat

1. Hiippakunnat arvioivat sähköisesti kootuista seurakuntien koulutussuunnitelmista koostettua hiippakuntakohtaista koulutustarvetietoa.
2. Hiippakunnat vahvistavat yhteyksiä alueensa kouluttaviin organisaatioihin ja tarvittaessa arvioivat yhdessä alueellisia koulutustarpeita, koulutusten rakenteita sekä toteutetun koulutuksen sisältöä, laatua ja työelämävastaavuutta.
3. Hiippakunnat liittävät koulutuksen toteutusta koskevan arvioinnin osaksi omaa koulutuksen arviointijärjestelmäänsä.
4. Arvioinnin tuloksia hyödynnetään hiippakunnallisen koulutuksen kehittämisessä ja niistä keskustellaan hiippakuntien ja Kirkon koulutuskeskuksen yhteistyöneuvotteluissa (dekaanikokous).

Kokonaiskirkko

1. Kirkon tutkimuskeskus kerää Kirkon koulutuskeskuksen kanssa ajankohtaisen tiedon kirkollisista koulutustarpeista kirkon nelivuotiskertomukseen.
2. KTK ja KK luovat esim. nelivuotiskertomukseen liitettävän, seurakunnille suunnattu koulutuksen arviointilomakkeen, jossa arvioidaan yleisesti esimerkiksi koulutusten vaikuttavuutta henkilöstön osaamistasoon tai työelämävastaavuuteen koko seurakunnan tasolla.
3. Kirkon tutkimuskeskus koordinoi yhdessä KK:n kanssa esimerkiksi opinnäytetöinä tehtäviä koulutuksen vaikuttavuuskyselyjä muutamien vuosien välein.

4. Kirkkohallitus luo sähköisen koulutustietolomakkeen ja tietokannan seurakuntien koulutustarpeista.
5. Kirkon koulutuskeskus luo tietokannan, johon koostetaan vuosittain määrällisten mittareiden kuvaama tieto henkilöstökoulutusoppaasta.
6. Kirkon koulutuskeskus kehittää verkkopohjaisen lomaketta, jolla kootaan tiedot kirkon henkilöstökoulutusopasta varten. Lomakkeessa otetaan huomioon se, että tietoja voidaan mahdollisimman helposti käyttää koulutuksen laajuuden, tavoitteiden ja sisältöjen valtakunnallisessa arvioinnissa.
7. Kirkon koulutuskeskus liittää koulutuksen toteutusta koskevan arvioinnin osaksi omaa koulutuksen arviointijärjestelmäänsä.
8. Kirkon koulutuskeskus liittää koulutuspalautteen arvioinnin osaksi koulutussopimusneuvottelua.
9. Kirkon koulutuskeskus järjestää vuosittain Kirkon kouluttajaforumin, jonka tavoitteena on
 - kirkollisen koulutuksen kehittäminen ja pitkän tähtäimen suunnittelun tukeminen
 - kirkollisen koulutusyhteistyön vahvistaminen, koulutuksen kokonaisuuden hahmottaminen ja koordinaation selkiyttäminen
 - kirkollisten koulutustahojen kohtaaminen
 - tiedon välittäminen uusista koulutuksen virtauksista kirkossa ja yhteiskunnassa.
10. Kirkon koulutuskeskus ottaa huomioon arviointijärjestelmän tuottaman informaation
 - kehittäessään yhteistyössä hiippakuntien ja muiden toimijoiden kanssa kirkon henkilöstökoulutusta
 - kehittäessään KK:n omaa koulutustarjontaa
 - tehdessään koulutussopimuksia koulutuksen tuottajien kanssa
 - valmistellessaan koulutuksen kehittämiseksi tehtäviä AKR:n esityksiä piispainkokoukselle tai Kirkkohallitukselle.

Liite 1 Kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmä/malli

Kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmän rakenne ja toteutus							
ARVIOINNIN OSA-ALUEET 1. – 6.	ARVIOINNIN KESKEISET KYSYMYKSET	ARVIOINTITASOT					
		Valtakunnallinen arviointi		Alueellinen arviointi		Yksittäisen koulutuksen arviointi	
		määrällinen mittari	sisällöllinen mittari	määrällinen mittari	sisällöllinen mittari	määrällinen mittari	sisällöllinen mittari
I VAIHE – Ennakoiva arviointi (1. koulutustarve ja 2. koulutuksen rakenteet)							
1. KOULUTUS-TARVE	<ul style="list-style-type: none"> – Miten koulutusta on suunnattu eri henkilöstöryhmille? – Kuinka koulutustarpeen määrittelyssä on onnistuttu ottamaan huomioon tulevaisuuden toimintaympäristön muutokset? – Kuinka moni srk laatii 1-tai 3-vuotisen koulutus-suunnitelman? – Miten hpk:t ja KK käyttävät srk:ilta saatua koulutussuunnittelutietoa (henkilöstökertomukset)? – Kuinka henkilöstön osaamista arvioidaan srk:ssa (osaamiskartoitukset)? 	<ul style="list-style-type: none"> – Seurakuntien laatimien koulutussuunnitelmien määrä – Seurakuntien laatimien koulutussuunnitelmien määrä 	<ul style="list-style-type: none"> – Miten koulutustarveanalyysi vastaa kirkon strategisia tavoitteita ja ympäröivän yhteiskunnan muutoksia? 	<ul style="list-style-type: none"> – Hpk:iin toimitettujen pitkäkestoisten koulutussuunnitelmien määrä – Toteutuneen koulutuksen määrä koko kirkon / hpk:n / rk:n / srk-yhtymän / srk:n tasolla – Koulutukseen osallistuneiden henkilöiden määrä (miehet / naiset) ennusteeseen verrattuna – Koulutukseen osallistuneiden henkilöstöryhmien määrät ennusteeseen verrattuna 	<ul style="list-style-type: none"> – Koulutusten alueellinen toteutumisen vrt. koulutustarve – Toteutuneiden koulutusten riittävyys suhteessa koulutustarpeeseen – Toteutuneiden koulutusten sisällöllinen vastaavuus suhteessa koulutustarpeeseen 	<ul style="list-style-type: none"> – Koulutukseen osallistuneiden määrä (miehet / naiset) ennusteeseen verrattuna – Koulutukseen osallistuneiden henkilöstöryhmien määrät verrattuna ennusteeseen 	<ul style="list-style-type: none"> – Koulutustarpeet ennen ja jälkeen koulutuksen – Järjestettyjen koulutusten sisällöllinen vastavuus verrattuna ennakoituun sisällölliseen koulutustarpeeseen

Kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmän rakenne ja toteutus

ARVIOINNIN OSA-ALUEET 1. – 6.	ARVIOINNIN KESKEISET KYSYMYKSET	ARVIOINTITASOT					
		Valtakunnallinen arviointi		Alueellinen arviointi		Yksittäisen koulutuksen arviointi	
		määrällinen mittari	sisällöllinen mittari	määrällinen mittari	sisällöllinen mittari	määrällinen mittari	sisällöllinen mittari
2. KOULUTUKSEN RAKENNE	<p>– Miten kirkon henkilöstökoulutusjärjestelmä rakentuu osaksi yhteiskunnan koulutusjärjestelmää mahdollisimman tarkoituksenmukaisella tavalla?</p> <p>– Miten kirkon henkilöstökoulutuksen kokonaisrakenne tukee elinikäistä oppimista eri työuran vaiheissa?</p> <p>– Miten kehitetään erilaisiin tavoitteisiin soveltuvia vaihtoehtoisia koulutusten rakenteita?</p> <p>– Miten kehitetään sekä pitkä- että lyhytkestoisen koulutuksen rakenteita?</p>	<p>– Omaehtoisesti tai henkilöstökoulutuksessa opiskelevien määrien suhde</p> <p>– Yhteiskunnan koulutusjärjestelmän tuottamassa täydennys- tai tutkintotavoitteisessa jatkokoulutuksessa opiskelevan henkilöstön määrä</p> <p>– Verkko-opintoja sisältävien koulutusten määrä ja laajuus</p> <p>– Vastavalmistuneiden ja pitkään työssä olleille tarkoitettujen koulutusten määrällinen suhde</p> <p>– Lyhyt- ja pitkäkestoisten koulutusten määrällinen (10 op ja enemmän) määrällinen suhde</p>	<p>– Lyhyt- ja pitkäkestoisen koulutuksen vaikuttavuus ammatillisen osaamisen kehittymiseen (esim. osallistuja-arviointi heti koulutuksen päättyessä ja satunnaisotannalla n. ½ v. päästä)</p> <p>– Moduleista koostuvan koulutuksen vaikuttavuus ammatillisen osaamisen kehittymiseen</p>	<p>– Lyhyt- ja pitkäkestoisen koulutuksen määrät ja suhde</p> <p>– Modulirakenteisen koulutuksen määrä</p> <p>– Lyhyt- ja pitkäkestoisen koulutuksen määrät suhteessa eri osaamisalueisiin, henkilöstöryhmiin, ja tavoitteisiin</p> <p>– Modulirakenteisen koulutuksen määrä suhteessa eri osaamisalueisiin, henkilöstöryhmiin ja tavoitteisiin</p>	<p>– Erilaisten koulutusrakenteiden alueellinen soveltuvuus ja kattavuus</p> <p>– Koulutusmodulien peräkkäinen toteutuminen</p>	<p>– Koulutuksen laajuus opintopisteinä tai opintoviikkoina</p> <p>– Modulien tai jaksojen määrä</p> <p>– Lähiopiskelun ja etäopiskelun määrä</p> <p>– Lähi- ja etäopiskelun määrällinen suhde koulutuksessa</p> <p>– Opiskelijamäärän vaihtelu moduleittain / jaksoittain</p>	<p>– Koulutuksen rakenteen soveltuvuus yksilölliseen työuran vaiheeseen tai elämäntilanteeseen</p>

Kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmän rakenne ja toteutus							
ARVIOINNIN OSA-ALUEET 1. – 6.	ARVIOINNIN KESKEISET KYSYMYKSET	ARVIOINTITASOT					
		Valtakunnallinen arviointi		Alueellinen arviointi		Yksittäisen koulutuksen arviointi	
		määrällinen mittari	sisällöllinen mittari	määrällinen mittari	sisällöllinen mittari	määrällinen mittari	sisällöllinen mittari
II VAIHE - Koulutuksen aikainen arviointi (3. koulutuksen tavoitteet, sisällöt ja menetelmät sekä 4. koulutuksen toteuttajat)							
3. KOULUTUKSEN TAVOITTEET, SISÄLLÖT, MENETELMÄT	<ul style="list-style-type: none"> – Miten tavoitteet ja sisällöt huomioivat ennakoitua ammattikäytäntöjen ja toimintaympäristöjen muutokset? – Kuinka hyvin koulutusten tavoitteet, sisällöt ja menetelmät tukevat kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitteita? – Onko koulutuksen tavoitteissa ja sisällöissä katvealueita? – Miten yksittäisen koulutuksen tavoitteet suhteutuvat kirkon henkilöstökoulutuksen tavoitteisiin ja ammatilliseen ydinosaamiseen? 		<ul style="list-style-type: none"> – Tavoitteiden realistisuus suhteessa koulutuksen keston/ laajuuteen – Tavoitteiden suhde spiritualiteetin sekä ammatillisen osaamisen kehittämiseen – Sisältöjen suhde spiritualiteetin sekä ammatillisen osaamisen kehittämiseen – Menetelmien suhde spiritualiteetin sekä ammatillisen osaamisen kehittämiseen – Sisältöjen suhde tulevaisuuden toimintaympäristön ennakoitaviin muutoksiin – Menetelmien suhde yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseen – Osallistujien tyytyväisyys tavoitteisiin, sisältöihin ja menetelmiin 		<ul style="list-style-type: none"> – Sovelletaan valtakunnallisia mittareita 		<ul style="list-style-type: none"> – Sovelletaan valtakunnallisia mittareita

Kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmän rakenne ja toteutus

ARVIOINNIN OSA-ALUEET 1. – 6.	ARVIOINNIN KESKEISET KYSYMYKSET	ARVIOINTITASOT					
		Valtakunnallinen arviointi		Alueellinen arviointi		Yksittäisen koulutuksen arviointi	
		määrällinen mittari	sisällöllinen mittari	määrällinen mittari	sisällöllinen mittari	määrällinen mittari	sisällöllinen mittari
4. KOULUTUKSEN TO- TEUTTAJAT	<ul style="list-style-type: none"> – Kuinka hyvin kirkon omien organisaatioiden tuottama henkilöstökoulutus ja sopimusperusteisesti akkreditoitu koulutus kattaa kirkon määrällisen ja sisällöllisen koulustarpeen? – Ovatko koulutusten järjestäjien ja toteuttajien määrä ja osaaminen suhteessa koulutuksen tavoitteisiin ja sisältöön? – Vastaako koulutuksen järjestäjien osaaminen ja asiantuntijuus koulutuksen tavoitteita? – Miten hyvin kirkon henkilöstö saa tiedon eri koulutuksen toteuttajien tuottamasta koulutuksesta? 	<ul style="list-style-type: none"> – Koulutuksen toteutuksessa mukana olevien organisaatioiden määrä – Koulutuksen järjestäjien ja sopimuspartnerien määrä – Kirkon henkilöstökoulutusoppaan painosmäärä ja laajuus – Kirkkoverkon henkilöstökoulutussivuilla käyntien määrät vuosittain 	<ul style="list-style-type: none"> – Kkh:n tekemien koulutusopimusten sisällöllinen vastavuus koulustarpeeseen – Kirkon ja kouluttajien laitosten ja järjestöjen (Kiko- ja JärKi-sopimusten) toimivuus (yhteistyökumppaneiden valinta ja sopimusten sisällöt) 	<ul style="list-style-type: none"> – Koulutuksen järjestäjien määrän riittävyys suhteessa alueelliseen koulustarpeeseen 	<ul style="list-style-type: none"> – Koulutuksen järjestäjien osaaminen ja asiantuntijuus suhteessa koulutuksen tavoitteisiin – Kirkon henkilöstökoulutuksen sopimusjärjestelmän alueellinen toimivuus – Kirkon henkilöstökoulutusoppaan, hiippakuntien koulutustiedotteiden ja koulutuksen järjestäjien erillisten koulutusoppaiden tavoitavuus 	<ul style="list-style-type: none"> – Koulutuksen toteutuksessa mukana olevien yhteistyökumppaneiden määrä – Koulutuksen suunnittelussa mukana olevien asiakkaiden edustajien määrä – Koulutuksessa mukana olevien kouluttajien määrä ja suhde osallistujien määrään – Koulutuksessa mukana olevien tuutoreiden määrä ja suhde osallistujien määrään – Koulutuksessa mukana olevien mentoreiden määrä ja suhde osallistujien määrään 	<ul style="list-style-type: none"> – Koulutuksen toteutuksessa mukana olevien organisaatioiden osaaminen verrattuna koulutuksen tavoitteisiin – Koulutuksen suunnittelijoiden asiantuntijuus verrattuna koulutuksen tavoitteisiin ja ammatillisen osaamisen kehittymisarvioon – Kouluttajien, tuutoreiden ja mentoreiden asiantuntijuus ja osaaminen verrattuna koulutuksen tavoitteisiin – Koulutuksen toteuttajan itsearviointi osaamisestaan suhteessa koulutuksen tavoitteisiin

Kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmän rakenne ja toteutus							
ARVIOINNIN OSA-ALUEET 1. – 6.	ARVIOINNIN KESKEISET KYSYMYKSET	ARVIOINTITASOT					
		Valtakunnallinen arviointi		Alueellinen arviointi		Yksittäisen koulutuksen arviointi	
		määrällinen mittari	sisällöllinen mittari	määrällinen mittari	sisällöllinen mittari	määrällinen mittari	sisällöllinen mittari
III VAIHE - Koulutuksen jälkeinen arviointi (5. koulutuksen arviointitavat ja 6. koulutuksen vaikuttavuus)							
5. KOULUTUKSEN ARVIOINTITAVAT	<ul style="list-style-type: none"> – Millainen palautejärjestelmä tukee parhaiten koulutuksen arviointia? – Ovatko koulutuksen arviointitavat riittävän monipuolisia ja luotettavia? – Onko arviointitiedolla merkitystä koulutusten kehittämiseen ja ennakointiin? 	<ul style="list-style-type: none"> – Erilaisten koko kirkkoa koskevien palautekyselyjen määrä – Koulutusta arvioivien kokonaiskirkollisten neuvottelutyöryhmien / neuvotteluiden määrä 	<ul style="list-style-type: none"> – Erilaisten palautekyselyjen yleisarvio koulutuksesta – Koulutuksen työelämävastaavuuden arviointi suhteessa palautteeseen – Osaamisen kehittymisen arviointi suhteessa koulutuspalautteeseen – KK:n oman koulutuksen palautejärjestelmän tietojen suhde sopimusperusteisen koulutuksen palautteeseen 		<ul style="list-style-type: none"> – Koulutuksen työelämävastaavuuden arviointi suhteessa koulutuspalautteeseen – Osaamisen kehittymisen arviointi suhteessa koulutuspalautteeseen 	<ul style="list-style-type: none"> – Palautekyselyn vastausprosentti koulutuskohtaisesti sekä yleensä – Suullisen palautteen antamistilanteiden määrä kurssilla – Osallistujien itsearviointien määrä – Kouluttajien tai tuutoreiden itsearviointien määrä – Koulutuksen viimeisen vertaisarvioinnin ja ulkoisen arvioinnin pvm – Koulutukseen osallistuneiden osaamisen arvioinnissa käytettyjen menetelmien ja arviointisijoiden määrä sekä mitattavien ulottuvuuksien määrä – Koulutukseen osallistuneiden osaamisen arviointi (sisällöllinen, kirjallinen, numeraalinen) 	<ul style="list-style-type: none"> – Palautekyselyn kysymysten tai väitteiden kattavuus – Palautejärjestelmän tuottamien tietojen hyödyntäminen koulutuksen kehittämisessä – Palautteen keräämisen monipuolisuus, kirjallisen ja suullisen palautteen suhde ja vaikuttavuus – Osallistujan itsearvioinnin tulos suhteessa koulutuksen tavoitteisiin – Kouluttajien itsearvioinnin tulos suhteessa koulutuksen tavoitteisiin – Osallistujien osaamisen arvioinnin monipuolisuus ja pitkäkestoisuus

Kirkon henkilöstökoulutuksen arviointijärjestelmän rakenne ja toteutus

ARVIOINNIN OSA-ALUEET 1. – 6.	ARVIOINNIN KESKEISET KYSYMYKSET	ARVIOINTITASOT					
		Valtakunnallinen arviointi		Alueellinen arviointi		Yksittäisen koulutuksen arviointi	
		määrällinen mittari	sisällöllinen mittari	määrällinen mittari	sisällöllinen mittari	määrällinen mittari	sisällöllinen mittari
6. KOULUTUKSEN VAIKUT- TAVUUS	<p>– Miten varmistetaan koulutuksen vaikuttavuus suhteessa ammatillisen osaamiseen ja työn kehittymiseen?</p> <p>– Miten koulutusta tulisi kehittää arvioinnin pohjalta?</p>	<p>– Hakijat, aloittaneet, keskeyttäneet, suorittaneet</p> <p>– Koulutuksen suorittaneiden suhdeluku ammattikunnan määrään (jatkuva, kumuloiva arviointi)</p> <p>– Koulutuksen vaikuttavuus osallistujien urakehitykseen</p> <p>– Koulutuksen hinnan suhde sen kestoon ja laajuuteen</p> <p>– Koulutuksen hinta ja hinnan suhde saman ammattikunnan koulutusten keskihintaan sekä muiden ammattikuntien koulutuksen keskihintaan</p>	<p>– Koulutuksen vaikutus ammattikäytännön muutoksiin (osallistujan arvio heti ja ½ v. koulutuksen päättymisen jälkeen; työnantajan arvio ½ v. koulutuksen jälkeen, satunnaisotanta)</p> <p>– Koulutuksen vaikutus omaan ammattidentiteettiin</p> <p>– Koulutuksen vaikuttavuus osallistujien työllistymiseen ja urakehitykseen</p> <p>– Koulutuksen vaikutus työhön sitoutumiseen</p> <p>– Koulutuksen vaikutus työssä jaksamiseen</p> <p>– Koulutuksen vaikutus hakeutua uudelleen täydennuskoulutukseen</p> <p>– Koulutuksen kuormittavuus suhteessa vaikuttavuuteen (osaamisen kehittämiseen)</p>	<p>– Valtakunnallisia mittareita sovelletaan</p>	<p>– Valtakunnallisia mittareita sovelletaan</p>	<p>– Valtakunnallisia mittareita sovelletaan</p>	<p>– Valtakunnallisia mittareita sovelletaan</p>

Liite 2 Koulutuksen arvioinnin keskeiset käsitteet

Tässä liitteessä esitellään joitakin keskeisiä koulutuksen arviointiin liittyviä käsitteitä. On huomattava, että monista käsitteistä on useita määritelmiä. Tähän on valittu sellainen tulkinta, joka on lähimpänä Korkeakoulujen arviointineuvoston toteuttamiin arviointeihin sisältyvää tulkintaa. Käsitteiden määrittelyssä on hyödynnetty Korkeakoulujen arviointineuvoston verkkojulkaisua 3:2003 *Ohjeita arvioitsijalle*.

Arviointi

Arvon määrittäminen, arvon esiin nostaminen (engl. evaluation) tai tavoitteisiin vertaaminen, suoriuksen ”mittaaminen” (engl. assessment, esim. quality assessment). Arviointi voidaan ymmärtää myös prosessina, jonka tavoitteena on kehittämistarpeiden ja -ehdotusten esiin nostaminen.

Arviointijärjestelmä

Arviointijärjestelmä on systemaattinen ja kriteereihin perustuva käytännön työväline koulutuksen arvioimiseksi ja kehittämiseksi. Arviointijärjestelmään kuuluu useita sisältöalueita, vaiheita ja tasoja.

Arviointikohde

Arvioitava toiminta ja sen laatu.

Arviointikriteeri

Arviointikriteerien avulla määritellään ne ehdot, joilla koulutuksen laadulliset ominaisuudet tai määrälliset tunnusluvut erotellaan toisistaan. Arviointikriteerit voivat olla kynnysehdon tyyppisiä tai ne voidaan skaalata. Kynnysehtoja on käytetty ammattikorkeakoulujen toimilupa-arvioinneissa ja erikoistumisopintojen akkreditoinnissa. Skaalattuja kriteerejä käytetään ammattikorkeakoulujen koulutuksen laatuyksiköiden valinnassa. Arviointikriteerin rinnalla käytetään myös käsitettä arviointiperuste.

Arviointimalli (-menetelmä)

Arviointimallilla tai -menetelmällä tarkoitetaan amerikkalaiseen akkreditointimalliin perustuvaa lähestymistapaa, joka koostuu neljästä osasta: 1. kansallinen tai muu ulkopuolinen arviointiorganisaatio, 2. itsearviointi, 3. vertaisarviointi arviointivierailuineen ja 4. julkinen arviointiraportti.

Arviointityyppi

Arviointityypit voidaan käyttötarkoituksen mukaan tiivistää neljään pääluokkaan: 1. arviointi, 2. akkreditointi, 3. auditointi ja 4. benchmarking. Näitä arviointityyppejä käytetään kolmen erilaisen kohteen eli organisaatioiden, koulutusohjelmien ja oppiaineiden arviointiin, ja niiden käyttötarkoitus voi vaihdella toiminnan kehittämisestä tilivelvollisuuden osoittamiseen.

Akkreditointi

Sana akkreditointi (latina: ad + credere) tarkoittaa luotettavaksi ja uskottavaksi esittämistä ja julkista ansioiden tunnustamista, jopa sanktioimista. Akkreditoinnilla tarkoitetaan yleensä joko virallista, muodolliseen vallankäyttöön liittyvää korkeakoulujen tai niiden tarjoamien ohjelmien hyväksymistä tai erilaisten laatuleimojen myöntämistä korkeakouluille tai niiden ohjelmille.

Auditointi

Sana audit tarkoittaa alunperin tilintarkastusta, josta se on laajentunut tarkoittamaan sekä yleistä toiminnan arviointia että nimenomaan laadunvarmistusjärjestelmien arviointia. Auditointi on riippumattonta arviointia, jossa selvitetään, onko laadunvarmistusjärjestelmä tavoitteiden mukaista, tehokasta ja tarkoitukseen sopivaa. Korkeakoulujen arvioinnin yhteydessä puhutaan sekä laatuauditoinneista että

akateemisista auditoinneista (quality audit, academic audit), mutta asiallisesti näiden kahden välillä ei ole eroa.

Benchmarking

Vertailuarviointia, jossa organisaatiot vertaavat toimintaansa ja prosessejaan toisen organisaation kanssa. Ideana on etsiä uusia ideoita tai hyviä tai parhaita käytänteitä (best practice). Vertailukumppani etsitään yleensä itseä jossakin suhteessa paremmasta organisaatiosta.

Itsearviointi

Yksikön tai organisaation omaan toimintaan, sen edellytyksiin ja tuloksiin kohdistuvaa arviointia. Itsearviointi on keino kerätä tietoa arviointikohteesta ja työkalu korkeakouluille oman toimintansa kehittämiseen. Itsearviointi voi olla oma-aloitteista tai ulkopuolisen tahon edellyttämää. Systemaattisesti käytettynä itsearviointi lisää toimijoiden ymmärrystä.

Kehittävä arviointi

Kehittäväällä arvioinnilla tarkoitetaan sellaisia arviointia, jonka tavoitteena on tukea korkeakouluja niiden kehittäessä koulutustaan. Yhden tulkinnan mukaan kehittävä arviointia toteutetaan kysymällä koulutuksen järjestäjiltä keskeisiä arvioivia kysymyksiä ja soveltamalla arviointitoiminnan logiikkaa kehittämistarkoituksiin. Korkeakoulujen arviointineuvoston tulkinnan mukaan kehittävä arviointi on käyttäjälähtöinen prosessi, jossa arvioinnin menetelmä räätälöidään arvioinnin tavoitteiden, arvioitavan teeman ja osallistujien tarpeiden mukaan.

Koulutuksen järjestäjä

Koulutuksen järjestäjä on juridisesti vastuussa koulutuksesta ja koulutustaloudesta. Koulutuksen järjestäjä voi sopimuksesta antaa koulutuksen toteutuksen muun koulutusorganisaation tehtäväksi, joka toimii tällöin koulutuksen toteuttajana.

Koulutuksen laatu

Koulutuksen laatu voidaan määritellä monin eri tavoin. Korkeakoulutuksen laatua voidaan tarkastella seuraavista näkökulmista:

- Laatu voidaan määritellä *poikkeuksellisuudeksi* (exceptional) suhteessa käsitteeseen erinomaisuus (excellence). Tämä on yleinen tutkimuksen laatukäsitys.
- Laatu voidaan määritellä *täydellisyydeksi* (perfection) silloin, kun laadulle on asetettu tasalaatuisuuteen, sääntöjen noudattamiseen ja virheettömyyteen liittyviä vaatimuksia. Tämä on yleinen hallinnon ja tavaratuotannon laatukäsitys.
- Laatu voi merkitä *tarkoituksenmukaisuutta* (fitness for purpose) silloin, kun tavoitteena on täyttää sidosryhmien asettamat vaatimukset. Tämän laatukäsityksen toinen nimi on ns. asiakaslaatu. Tätä laatukäsitystä voidaan käyttää myös verrattaessa koulutusohjelmien sisältöä, menetelmiä ja oppimistuloksia sille asetettuihin tavoitteisiin tai sen tarkoitukseen (purpose).
- Laatu voi merkitä *arvoa* (value for money) silloin, kun yksikkö, työnantaja tai toimisto toimii optimaalisesti suhteessa kustannuksiin. Tämä laatukäsitystä voidaan käyttää esiteltäessä jonkin toiminnon kustannus-hyöty -suhdetta veronmaksajille.
- Laatu voi merkitä *muutosta* (transformation) silloin, kun tavoitteena on muutos nykytilasta ideaaliin tavoitetilaan. Tämä on lähinnä koulutuksen laatukäsitys.

Koulutuspolku

Koulutuspolku on kirkossa käytetty tiettyä ammattia tai tehtäväaluetta koskeva koulutuskokonaisuuden hahmotus, joka alkaa tutkintoon johtavasta peruskoulutuksesta ja jatkuu työelämän orientaatio-koulutuksesta täydennyskoulutukseen, jossa eri koulutusosioissa on mahdollista vahvistaa ja syventää ydiosaamista, erikoistua tiettyihin tehtäviin tai kouluttautua johtamistehtäviin.

Laatukulttuuri

Laatukulttuuri sisältää sekä laadun kehittämiseen tähtäävät toimenpiteet että yksilöllisen ja kollektiivisen sitoutumisen laadun ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Laadunvarmistus

Laadunvarmistuksella tarkoitetaan niitä menettelytapoja, prosesseja tai järjestelmiä, joiden avulla turvataan ja kehitetään korkeakoulun, sen järjestämän koulutuksen ja muun toiminnan laatua. Laatutyö tarkoittaa usein samaa kuin laadunvarmistus, mutta joskus laatutyöllä viitataan myös laadunvarmistusjärjestelmien kehittämiseen.

Laadunvarmistusjärjestelmä

Laadunvarmistusjärjestelmä tarkoittaa laadunvarmistuksen menettelytavoista muodostuvaa kokonaisuutta.

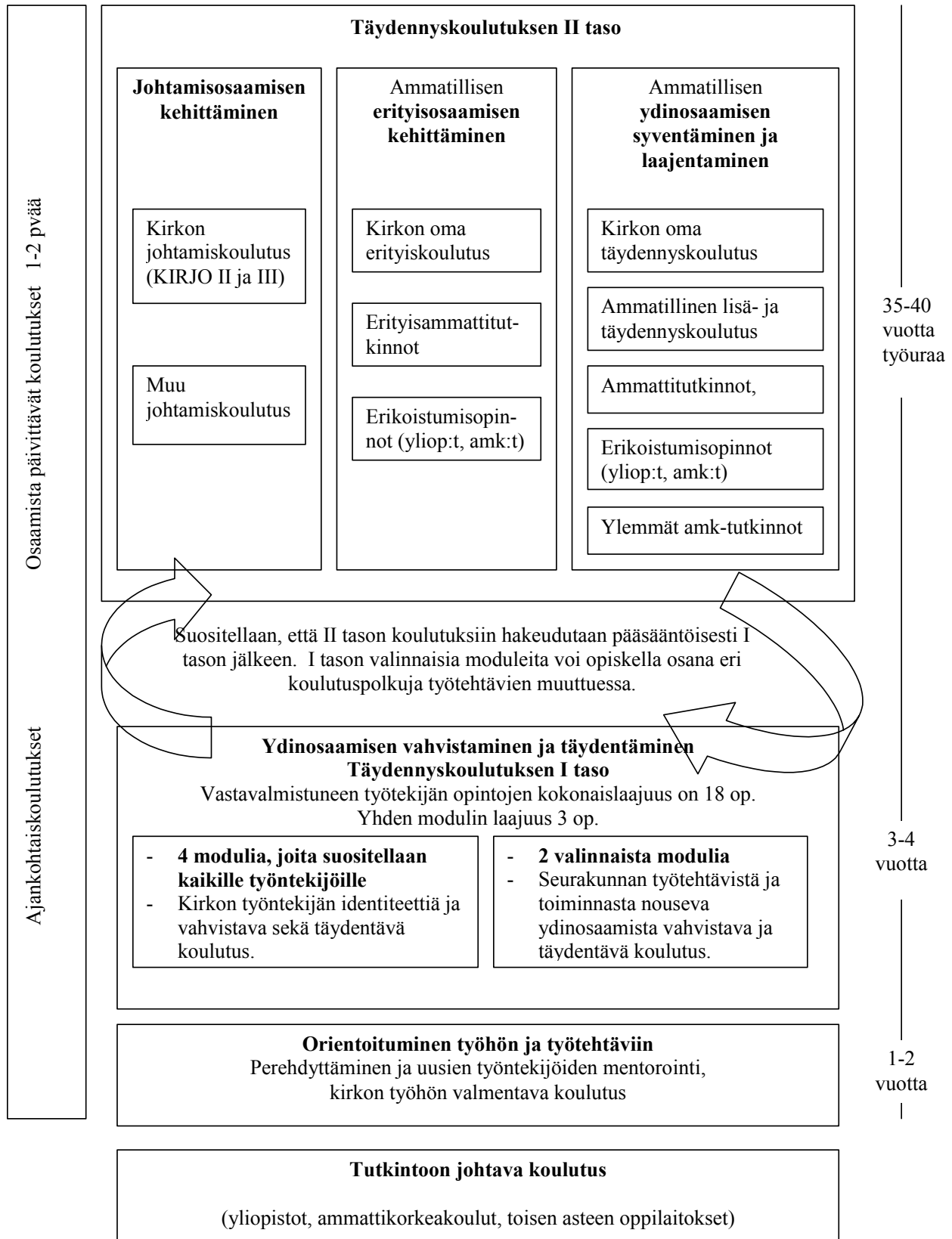
Vertaisarviointi

Yliopistojen perinteinen arviointimenetelmä on vertaisarviointi (peer review), joka perustuu tiedeyhteisön jäsenten asiantuntemukseen ja johtaa tieteellistä laatua koskevaan arvioon. Alunperin vertaisarviointia on käytetty tieteellisten artikkelien arviointiin, myöhemmin myös virkoja täytettäessä, rahoituspäätöksiä tehtäessä ja palautteen saamiseksi omasta toiminnasta.

Ydin- ja erityisosaamisen kuvaukset

Ydin- ja erityisosaamisen kuvaukset laaditaan tavallisesti ammatin näkökulmasta. Ydinosamiskuvauksen tarkoituksena on toimia työvälineenä ammatin sekä perus- ja täydennyskoulutuksen kehittämisessä. Ydinosaminen on osaamista, joka tulisi olla jokaisella ammatin edustajalla; ydinosamisen kokonaisuus määrittää ammatin ja erottaa sen muista lähialan ammateista. Yksilön ydinosaminen alkaa kehittyä peruskoulutuksen aikana ja vahvistuu työkokemuksen ja täydennyskoulutuksen avulla koko työuran aikana. Ydinosamisen perustalle on mahdollista työkokemuksen ja koulutuksen avulla kehittää erityisosaamista. Kuvauksessa pyritään arvioimaan kunkin koulutusalan keskeinen työelämässä tarvittava ydinosaminen. Osaamisalueiden määrittelyn jälkeen arvioidaan miten ne tällä hetkellä toteutuvat koulutuksessa ja mitä niitä tulee kehittää.

Liite 3 Koulutuspolkujen ja kirkon henkilöstökoulutuksen rakenne
**KOULUTUSPOLKUIEN JA KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN
 RAKENNE/ 30.3.2007**



OSA II KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN ARVIOINNIN NYKYTILANNE

1. KOULUTUSJÄRJESTELMÄ

1.1 Peruskoulutus

Suomessa valtio vastaa kansalaistensa ammatillisesta peruskoulutuksesta. Seurakuntien henkilöstö saa kirkon työhön valmistavan peruskoulutuksen yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä eri koulutusasteille sijoituvia tutkintoja suorittamalla. Kirkko päättää erikseen, millä edellytyksillä tutkinnot kelpoistavat kirkon eri virkoihin ja palvelussuhteisiin. Liitteestä 1 käy ilmi miten kirkon alan ammatit sijoittuvat yhteiskunnan koulutusjärjestelmään.

Kirkon ja seurakuntien henkilöstö on tehtäviensä ja ammatillisten vaatimustensa perusteella asetettavissa ainakin seuraaviin neljään ryhmään: (1) seurakuntatyö, (2) hallinto, (3) hautausmaatyö sekä (4) kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö. Kolmesta viimeksi mainitusta ryhmästä puhuttaessa käytetään vakiintuneesti myös termiä taloudellis-hallinnollinen henkilöstö.

Seurakuntatyön ryhmään kuuluu puolet kirkon henkilöstöstä ja siihen luetaan mm. papisto, lehtorit, kanttorit, diakoniatyöntekijät, nuorisotyöntekijät, lapsityönohjaajat, lastenohjaajat ja lähetyssihteerit. Uusimmat tutkinnot, esimerkiksi ammattikorkeakouluissa tai toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa suoritettut tutkinnot, kelpoistavat myös muun yhteiskunnan palvelukseen. Kirkon palvelukseen opiskelevien ammatillisia vaatimuksia on lisätty samassa tahdissa kuin koulutus- ja tutkintojärjestelmää on kehitetty. Kun vielä viime vuosikymmenen alussa korkeakoulututkinto oli vaatimuksena lähinnä vain papin viroissa ja osassa kanttorin virkoja, se on yhä tavanomaisempi vaatimus myös muilla seurakuntatyön tehtäväryhmään kuuluvilla aloilla.

Diakoniatyöntekijöiden ja nuorisotyönohjaajien koulutus annetaan ammattikorkeakouluissa. Lastenohjaajien koulutus on kehittynyt muutama sata tuntia kestävästä kurssimuotoisesta koulutuksesta toisen asteen ammatilliseksi perustutkinnoksi, joka voidaan suorittaa myös näyttötutkintona.

Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön ja hautausmaatyön työntekijät muodostavat yhdessä yli 40 % osuuden kirkon koko henkilöstön lukumäärästä. Monen työntekijän ammatillinen osaaminen perustuu edelleen pelkkään käytännön työtehtävissä hankittuun kokemukseen. Riittävän ammatillisen osaamisen hankkimista varten tälle henkilöstölle on luotu oma ammatillinen peruskoulutus. Vuodesta 2000 lukien on ollut mahdollista suorittaa toiselle asteelle sijoittuva suntion ammattitutkinto, joka antaa valmiudet toimia erilaisissa seurakunnan keittiö-, kiinteistö-, kirkonpalvelu- ja hautausmaatehtävissä.

Hallinnon tehtävissä työskenteleviä on runsaat 10 % kirkon henkilöstömäärästä. He ovat peruskoulutukseltaan pääasiassa kaupan ja hallinnon eriasteisten tutkinnon suorittaneita. Nämä tutkinnot antavat kelpoisuuden toimia yhteiskunnassa erilaisten työnantajien palveluksessa. Seurakuntaa mahdollisena tulevana työympäristönä ei yleensä näissä tutkinnoissa ole otettu huomioon.

1.2 Kirkon henkilöstökoulutus

Tarvetaso

Seurakuntien henkilöstön koulutustarve perustuu osaamiskartoitusten tuloksiin ja toiminnalle asetettuihin painopisteisiin. Näiden pohjalta seurakunnassa laaditaan kolmivuotinen koulutussuunnitelma, jonka avulla pyritään vastaamaan hahmotettuihin koulutustarpeisiin. Koulutustarpeita synnyttävät myös kirkon oma päätöksenteko sekä julkisyhteisöön kohdistuvat velvoitteet, jotka myös kirkon on otettava toiminnassaan. Esimerkkeinä näistä voidaan mainita mm. rippikoulun opetus suunnitelman

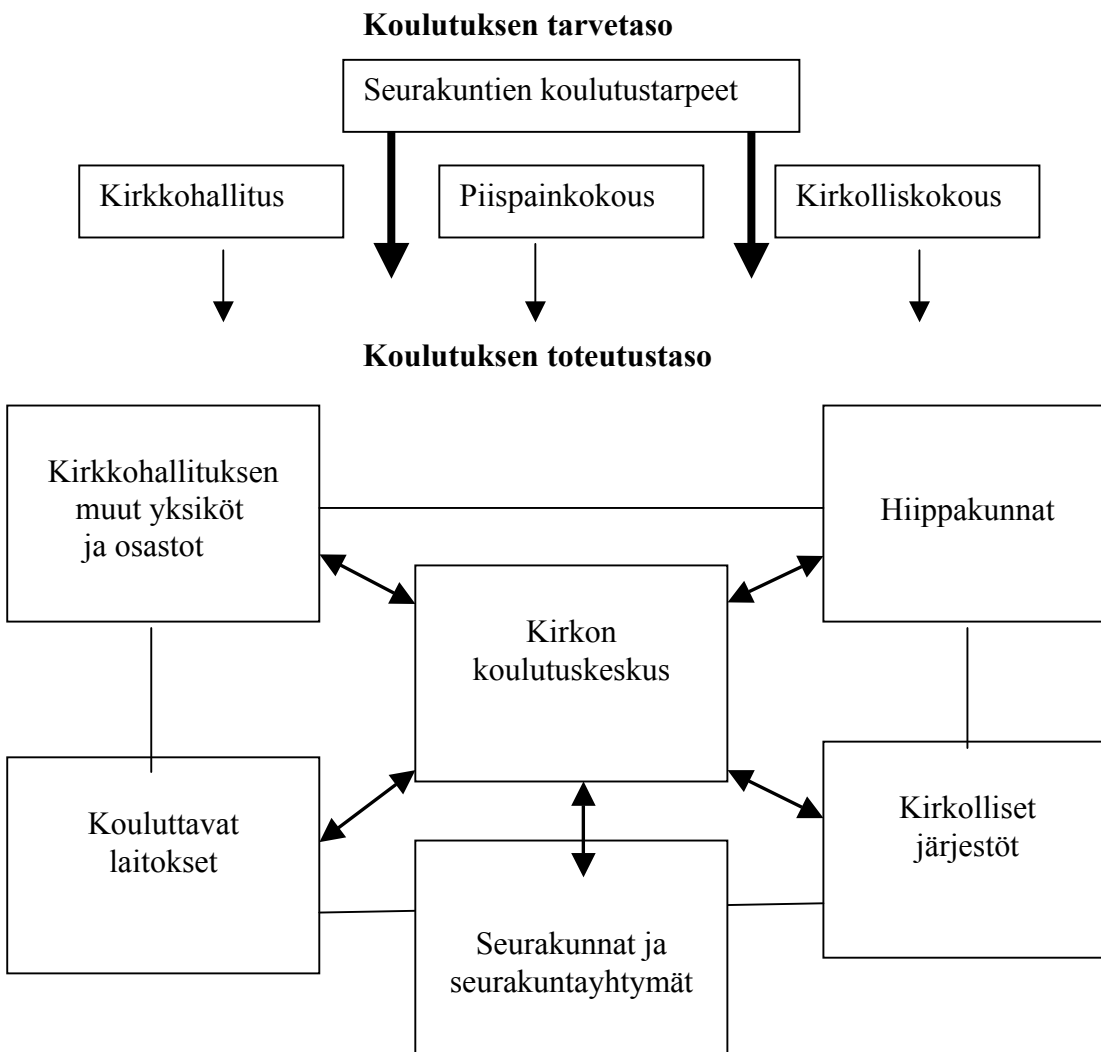
uudistus ja hankintalain vaikutukset seurakunnan tekemiin hankintoihin. Kirkon koulutuskeskus seuraa seurakuntien työntekijöiden koulutustarvetta eri verkostojen ja selvitysten kautta.

Kirkon henkilöstökoulutuksen koordinaatio

Kirkon koulutuskeskukselle on annettu kirkollisen perus- ja henkilöstökoulutuksen koordinaatiovastuu. Henkilöstökoulutuksen koordinaatiolla pyritään varmistamaan, että koulutustarpeisiin vastataan mahdollisimman kattavasti sekä alueellisesti että eri henkilöstöryhmiä koskien. Samalla pyritään varmistamaan, että tarjottu koulutus on mahdollisimman laadukasta. *Kirkon henkilöstökoulutuksen kehittäminen* -mietinnössä (Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto sarja C 2001:6) linjataan henkilöstökoulutuksen koordinaation periaatteita ja toteuttamismalleja. Koordinoinnin tavoitteiksi siinä asetettiin seuraavat seikat:

- koulutus palvelee seurakunnan toiminnan tavoitteita
- seurakunnilla on esim. taloudellisista, alueellisista ja kielellisistä seikoista riippumatta mahdollisimman tasaveroiset edellytykset oman henkilöstön koulutuksesta huolehtimiseen
- koulutustarjonta ja koulutuksen järjestäjien yhteistyö perustuu asiakkaiden koulutustarpeisiin
- koulutustarjonnassa ei ole turhaa päällekkäisyyttä
- koulutuksen järjestäjillä on yhteinen arviointijärjestelmä, joka tarjoaa parhaan laadun asiakkaille.

Kirkon henkilöstökoulutuksen toimijoita ja sen koordinaatiota voidaan kuvata tällä hetkellä seuraavan kuvion mukaisesti. Seurakunnat/seurakuntayhtymät vastaavat koulutustarpeeseen järjestämällä koulutusta myös itsenäisesti.

Kuvio 2 Kirkon henkilöstökoulutuksen koordinaatio

Kuvion laidoilla olevia toimijoita yhdistävä viiva kuvastaa sitä, että ne ovat myös keskenään vuorovaikutuksessa. Siten esimerkiksi hiippakunnilla ja kirkollisilla järjestöillä on koulutusyhteistyötä.

Kirkon henkilöstökoulutuksen koordinaatiota voidaan tarkastella suunnittelun, seurannan, arvioinnin ja kehittämistoiminnan näkökulmasta.

Suunnittelu tarkoittaa enemmän koulutuksen rakenteisiin vaikuttamista ja esimerkiksi tarkoituksenmukaisten henkilöstökoulutuspolkujen luomista kuin vain yksittäisten koulutustilanteiden suunnittelua.

Seurannan tavoitteena on, että henkilöstö saa tarkoituksenmukaista koulutusta ja että koulutustarjonnassa ei ole päällekkäisyyksiä.

Arvioinnilla tuotetaan tietoja koulutuksen vahvuuksista ja kehittämishaasteista.

Kehittämistoiminta perustuu kolmeen edelliseen ja sen päämääränä on mahdollistaa perustehtävän entistä parempi toteutuminen. Kehittämistarpeet nousevat yleensä ympäröivän yhteiskunnan muutok-
sista tai toiminnassa havaituista ongelmista, jotka haastavat seurakunnat tai kouluttavat organisaatiot kehittämään toimintaansa.

Kirkon henkilöstökoulutuksen tarjonta: Kirkon henkilöstökoulutus -opas

Kirkon henkilöstökoulutuksen tarjonta on laajaa. Osaltaan tämä on seurausta koulutustahojen moni-
naisuudesta sekä koulutusten erilaisista sisällöistä. Koulutusten arviointia tähän asti on vaikeuttanut
se, ettei kirkon henkilöstökoulutuksen arvioimiseksi ole tähän asti ollut olemassa mitään järjestelmää.
Parhaan koosteen koulutustarjonnasta antaa Kirkkohallituksen vuosittain julkaisema Kirkon henkilös-
tökoulutus – opas, johon kootaan keskeinen kirkon henkilöstölle suunnattu, laadulliset kriteerit täyttä-
vä koulutus. Siihen on koottu kaikki Kirkon koulutuskeskuksen ja Kirkkohallituksen tarjoama koulu-
tus sekä merkittävä osa hiippakuntien, kouluttavien laitosten ja järjestöjen koulutustarjonnasta.

Henkilöstökoulutusopas on jaoteltu neljään eri osioon. A-osion muodostaa Kirkon koulutuskeskuksen
koulutus, B-osion Kirkkohallituksen muiden yksikköjen tarjoama koulutus, C-osion hiippakuntien
järjestämä koulutus ja D-osion muiden tahojen järjestämä koulutus². Viime vuosina on tehty kirkon
keskushallinnon sekä kouluttavien laitosten ja järjestöjen yhteistyösopimuksia ja tällainen koulutus
ilmoitetaan usein osiossa B.

Koulutustarjonnasta nousevat esille seuraavat seikat:

- Pappien / lehtoreiden ja kanttoreiden koulutus on hyvin koordinoitua eikä tarjonnassa ole pääl-
lekkäisyyttä. Työnjako eri toimijoiden välillä näyttää selkeältä.
- Kasvatuksen alalla on runsain tarjonta. Toisaalta tietyillä kasvatuksen alueen ryhmillä koulu-
tustarjonta ei ole riittävää. Eniten tarjontaa on lapsityön alueella, vähiten nuorisotyössä ja ai-
kuiskasvatuksessa.
- Selvitysten perusteella myös diakoniatyöntekijöille tarjotaan runsaasti koulutusta, joka on
usein päällekkäistä ja selkiytymätöntä.
- Vuorovaikutustaidoissa on runsas tarjonta.
- Koulutusta tarjotaan vähiten hautausmaatyöhön ja puutarhanhoitoon sekä tiedotukseen ja vies-
tintään.

Pappien / lehtorien, kanttorien ja diakoniatyöntekijöiden koulutus on selkeästi keskittynyt oppaan A,
B ja C -osioihin. Selkeimmin erottuvaksi työntekijäryhmäksi osion D koulutustarjonnassa nousevat
lapsityöntekijät ja taloudellis-hallinnollisen työn työntekijät. Osion D tarjonnasta suurin osa koulutuk-
sen järjestäjistä toteuttaa muutaman kurssin vuoden aikana.

Kirkon koulutuskeskus keskittyy pastoraalikoulutuksen lisäksi jumalanpalveluselämän, raamattuteo-
logian, musiikkitoiminnan sekä johtamisen, työnohjauksen ja työyhteisöjen kehittämistoiminnan kou-
lutukseen. Kirkkohallituksen muut yksiköt keskittyvät eniten sielunhoidon ja diakonian koulutukseen.
Kirkkohallituksen eri yksiköt järjestävät yhteistyössä KK:n kanssa koulutusta. Nämä sijoittuvat osi-
oon B.

Oppaassa ilmoitettu hiippakunnallinen koulutus keskittyy erityisesti kasvatuksen alueelle. Kasvatus-
työn koulutustarjonta on runsas, mutta siinä on myös seurakunnan henkilöstöä eri tehtäväkuvineen
eniten. Oppaan lisäksi hiippakunnat ilmoittavat koulutustarjontansa kokonaisuuden vuosittain ilmes-
tyvissä julkaisuissaan. Koska pastoraalikoulutus on jaettu Kirkon koulutuskeskuksen ja hiippakuntien

² Muilla tahoilla tarkoitetaan kouluttavia laitoksia, kristillisiä järjestöjä sekä yksityisiä koulutuksen järjestäjiä.

kesken, on se yksi olennainen osa myös hiippakuntien henkilöstökoulutusta. Näiden lisäksi nousevat tarkastelussa esiin jumalanpalveluselämä, diakonia sekä johtamis- ja kehittämiskoulutus.

Suurin osa Kirkon koulutuskeskuksen koulutustarjonnasta on pitkäkestoisia (yli neljä päivää). Kirkkohallituksen koulutustarjonnasta noin puolet kestää yli neljä päivää, kolmasosa 2 – 3 päivää ja loput yhden päivän. Hiippakuntien ja muiden tahojen järjestämistä koulutuksista puolet on 2 – 3 päivän mittaisia, kolmasosa yli neljän päivän ja noin joka kuudes koulutus kestää yhden päivän.

Henkilöstökoulutusopasta on kehitetty siten, että koulutuksen valinnalle on asetettu seuraavat kriteerit:

1. Koulutuksen tavoitteet noudattavat Kirkon koulutuskeskuksen Strategia 2010:n mukaisia henkilöstökoulutuksen tavoitteita
2. Koulutuksen tavoitteet ilmaistaan osallistujakeskeisesti
3. Koulutuksen laajuus ilmoitetaan opintopisteinä
4. Koulutuksen kohderyhmänä on kirkon henkilöstö (jos koulutuksen kohderyhmänä on lisäksi jokin muu ryhmä, tietoa ei tarvita)
5. Vapaan sivistystyön piiriin kuuluvaa koulutusta ei lueta henkilöstökoulutukseksi, ellei se olennaisesti lisää tai vahvista kirkon työntekijän osaamista.

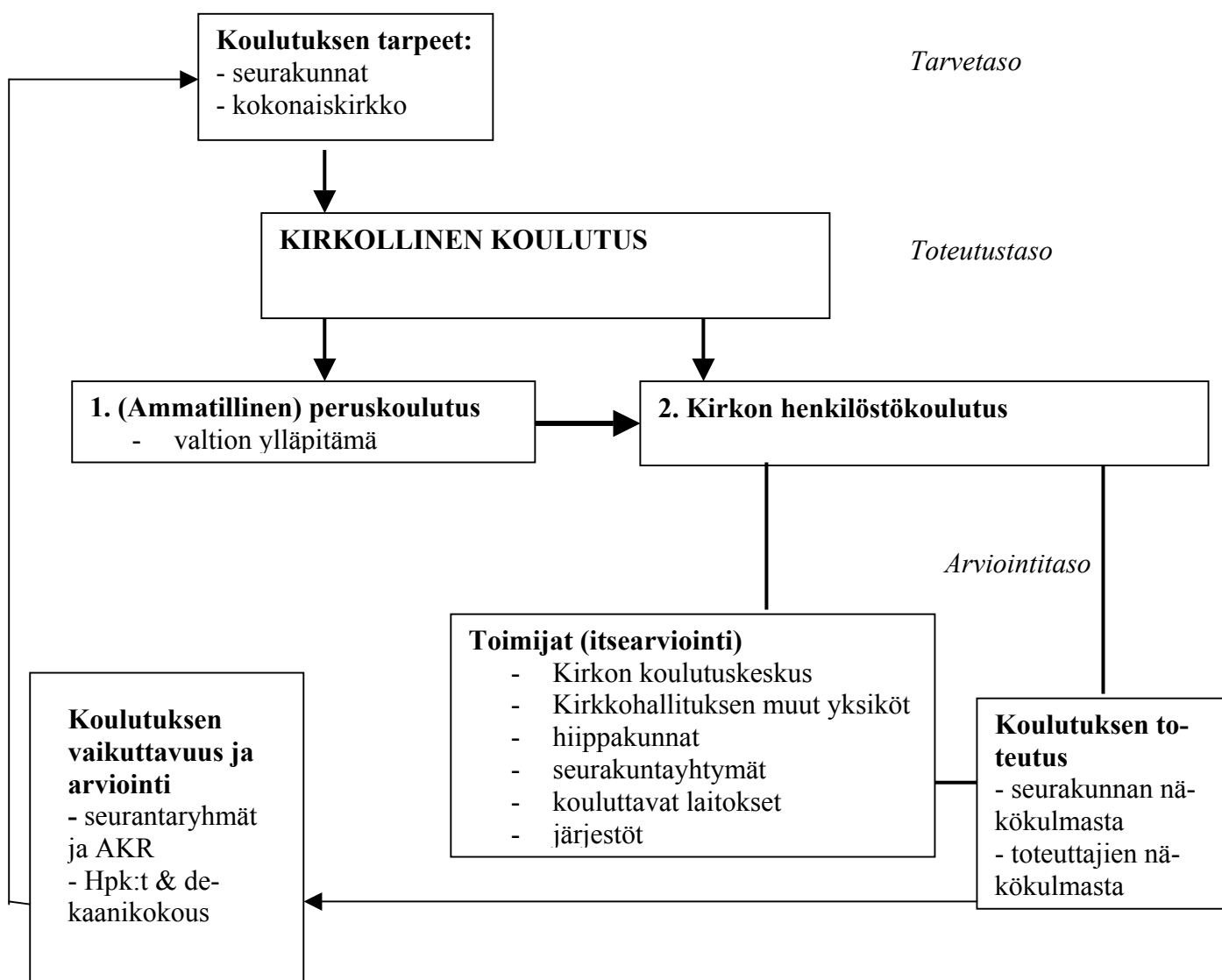
Tällä tavoin muotoiltuna valintakriteerit palvelevat yksittäisen koulutuksen arviointia ja ovat osa ulkoista arviointia, mutta toimivat samalla koulutusta järjestävien itsearvioinnin välineenä.

2. KIRKOLLISEN KOULUTUKSEN SEURANTA JA ARVIOINTI

Kirkollisen koulutuksen seuranta ja arviointia toteuttavat eri tahot. Peruskoulutuksessa toimii yhteiskunnan hoitama arviointijärjestelmä. Vaikka kirkon henkilöstökoulutuksessa ei vielä voida puhua varsinaisesta arviointijärjestelmästä, niin koulutusta arvioidaan monella eri tasolla ja tavalla.

Oheinen kuvio kuvaa kirkollista koulutusta ja siihen liittyvää arviointia.

Kuvio 6. Koulutuksen arviointi kirkossa.



Peruskoulutusta arvioidaan pääosin makrotasolla eli koulutusjärjestelmätasolla sekä koulutusalan ja sen koulutusohjelmien ja tutkintojen tasolla. Kirkko voi hyödyntää peruskoulutusten arvioinnissa yhteiskunnan kehittämää arviointijärjestelmää, jossa arviointi on sisäistä itsearviointia että ulkoista arviointia. Korkeakouluja avustaa Korkeakoulujen arviointineuvosto, joka on opetusministeriön yhteydessä toimiva riippumaton asiantuntijaelin (www.kka.fi). Perusasteen ja toisen asteen koulutuksen arvi-

oinnista vastaavat Koulutuksen arviointineuvosto (www.koulutuksenarviointineuvosto.fi) ja tutkinto-toimikunnat (ammattitutkinnot).

Henkilöstökoulutusta arvioidaan kaikilla arvioinnin tasoilla. Arvioinnin välineinä ovat etupäässä itsearviointi ja vertaisarviointi. Ulkoista arviointia toteutetaan jonkin verran myös tutkimustoiminnalla. Mistään järjestäytyneestä ulkoisesta arvioinnista ei tähän mennessä kuitenkaan voida puhua muun kuin Kirkon koulutuskeskuksen kohdalla.

Kirkollisessa koulutuksessa peruskoulutuksen ja henkilöstökoulutuksen seuranta ja arviointi tapahtuvat yhteiskunnan arviointijärjestelmän lisäksi osin samoissa elimissä. Seuraavassa on eri alakohdat jaoteltu osioon a) peruskoulutus ja b) henkilöstökoulutus sen mukaan kuin niissä seurataan tai arvioidaan kyseistä koulutusta.

2.1 Kirkon koulutuskeskus

Kirkon koulutuskeskus on sekä kirkon henkilöstökoulutusta koordinoiva ja järjestävä yksikkö.

a) Peruskoulutus

KK arvioi vuosittain seurantaryhmille tekemiensä peruskoulutusta koskevien kyselyjen kokonaisuutta. Arviointi käsitellään ammatillisen koulutuksen ryhmässä (AKR), jonka laatima selvitys toimenpide-ehdotuksineen toimitetaan piispainkokoukselle ja kirkkohallitukselle.

b) Henkilöstökoulutus

KK osallistuu henkilöstökoulutuksen valtakunnalliseen ja alueelliseen arviointiin AKR:n ja seurantaryhmien kautta sekä yhteistyössä hiippakuntien (erityisesti dekaanikokous) ja muiden henkilöstökoulutusta toteuttavien tahojen kanssa.

KK on selkiyttänyt omien kurssien ja koulutuskokonaisuuksien arviointia asettamalla koulutukselle selkeät tavoitteet. Vuoden 2005 alusta KK:ssa on otettu myös käyttöön koulutuksen palautejärjestelmä.

Kirkkohallitus (Kirkon koulutuskeskus) käy vuosittain kouluttavien laitosten kanssa ns. Kiko- ja JärKi – neuvottelut, joissa keskustellaan kirkon henkilöstön koulutuksellisista tarpeista ja suunnitelmista. Kouluttavat laitokset ja järjestöt tekevät neuvotteluihin esityksen omista koulutushankkeistaan. Kiko- ja JärKi -neuvotteluissa arvioidaan aiemmin tuettuja hankkeita, sovitaan seuraavan vuoden koulutusvastuut ja neuvotellaan kirkon tuesta. Neuvottelukierroksen perusteella valmistellaan myös kirkkohallituksen esitys kouluttaville laitoksille myönnettävistä avustuksista.

2.2 Ammatillisen koulutuksen ryhmä

Kirkkohallitus on asettanut KK:n tueksi seurantaryhmien toimintaa koordinoimaan ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR), jossa on KK:n ja seurantaryhmien lisäksi edustus piispainkokouksen kansliasta, kirkkohallituksen henkilöstöosastolta sekä hiippakuntien edustajat (Porvoo edustaa ruotsinkielisiä ja sen lisäksi yksi muiden hiippakuntien edustaja, tällä hetkellä edustus on Espoon hiippakunnassa).

a) Peruskoulutus

AKR ja seurantaryhmät laativat vuosittain kouluttaville laitoksille kyselyn. Vastausten pohjalta laaditaan piispainkokoukselle ja kirkkohallitukselle raportti, jossa arvioidaan koulutuksen nykytilaa ja kiinnitetään huomiota kehittämistä vaativiin kohtiin ja esitetään sen pohjalta toimenpide-ehdotukset. Raportoinnissa ei keskitytä varsinaisten oppisisältöjen arviointiin, vaan enemmän laajempiin, makrotason kysymyksiin, kuten alalle hakeutumiseen, koulutuksen vaikuttavuuteen kirkollisesta näkökulmasta, ja rekrytoitumiseen kirkon töihin. Koska koulutuksen kysely suunnataan kaikille kirkollista koulutusta järjestäville laitoksille, on raportti tärkeä väline myös alueellisen vaikuttavuuden ja koulutavan laitoksen vaikuttavuuden arvioinnissa.

b) Henkilöstökoulutus

AKR:n tehtävä on laajentunut kattamaan myös henkilöstökoulutuksen kysymyksiä, koska peruskoulutuksen seurannasta ei voi eikä tule täysin erottaa henkilöstökoulutusta. AKR:n toiminta on vakiintunut ja se saa selkeän roolin myös tulevassa koulutuksen arviointijärjestelmässä.

2.3 Seurantaryhmät

a) Peruskoulutus

Kirkon työn näkökulmasta peruskoulutusta seuraavat, arvioivat ja kehittävät koulutusalojen seurantaryhmät, joita ovat piispainkokouksen asettamana teologikoulutustoimikunta ja kanttorikoulutustoimikunta sekä kirkkohallituksen eri yksiköiden asettamina diakoniakoulutuksen seurantaryhmä, nuorisotyönohjaajakoulutuksen seurantaryhmä, lastenohjaajakoulutuksen seurantaryhmä ja taloudellishallinnollisen koulutuksen seurantaryhmä. Viimeksi mainittu keskittyy pääasiallisesti henkilöstökoulutuksen kehittämiseen. Kirkkohallituksen yksiköiden asettamat seurantaryhmät on siirretty Kirkon koulutuskeskuksen yhteyteen vuoden 2007 alussa.

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. seuraavissa seikoissa:

- opiskelijoiden rekrytoiminen
- koulutuksen rakenteiden toteutus
- opetussuunnitelmien toteuttaminen

Seurantaryhmät arvioivat koulutuksen rakenteita, koulutuksen alueellista toteutusta ja koulutuksille annettujen kelpoisuusvaatimusten toteutumista koulutusohjelmissa.

Seurantaryhmät pyrkivät lisäämään koulutuksen vaikuttavuutta kehittämällä kutakin koulutusalaan koskevaa arvioivaa tutkimustoimintaa, kuten vertaisarviointia ja ulkoista arviointia. Vertaisarviointi tapahtuu kyseisen koulutusalan kouluttavien laitosten yhteistapaamisissa ja yhteisten kokemusten vaihtamisessa. Ulkoista arviointia tehdään kouluttaville laitoksille suunnattujen kyselyjen ja tutkimustoiminnan avulla. Seurantaryhmät eivät tee itsearviointia, koska ne eivät ole koulutuksen järjestäjiä. Seurantaryhmät ovat kuitenkin edistäneet kouluttavien laitosten itsearviointia kirkon alan koulutuksessa osallistamalla niiden kompetenssikuvausten tekemiseen.

b) Henkilöstökoulutus

Vaikka seurantaryhmien työskentely on perinteisesti liittynyt erityisesti peruskoulutuksen seurantaan ja arviointiin on ydinosaamistyöskentelyn ja seurantaryhmien tehtävien uudelleen määrittelyn myötä toimintaan tullut enemmän myös henkilöstökoulutuksen arviointia. On mielekasta, että tahot, jotka arvioivat peruskoulutusta, käsittelevät myös henkilöstökoulutuksen arviointia.

Kirkollisten ammattien perus- ja henkilöstökoulutusta arvioivien seurantaryhmien rinnalle ollaan perustamassa henkilöstölle yhteisiä eri tehtäväalueiden koulutusten seurantaryhmiä (mm. viestinnän koulutuksen seurantaryhmä ja kirkon kansainvälisten työn koulutuksen seurantaryhmä).

Henkilöstökoulutuksessa arvioinnin menetelminä ovat vertaisarviointi ja ulkoinen arviointi

2.4 Dekaanikokous

Dekaanikokouksella tarkoitetaan KK:n ja hiippakuntien säännöllistä yhteistyöneuvottelua. Kokous on luonteeltaan epävirallinen, mutta sen merkitys kirkon henkilöstökoulutuksen koordinaation kannalta on erittäin keskeinen. Dekaanikokoukseen osallistuvat kaikkien hiippakuntien hiippakuntadekaanit sekä kirkkohallituksen toiminnallisen osaston johtaja ja Kirkon koulutuskeskus.

a) Peruskoulutus

Peruskoulutuksen osalta dekaanikokous lähinnä seuraa koulutuksien kehittymistä ja sen vaikutusta henkilöstökoulutukseen.

Dekaanikokous arvioi koulutusten alueellista toteutumista. Yhtenä konkreettisena arvioinnin mittarina voidaan pitää sitä, kuinka monta kouluttavaa laitosta on minkäkin hiippakunnan alueella. Seurakunnista saatava palaute on tärkeä osa koulutuksen vaikuttavuuden arviointia. Palautteen keräämisessä ei kirkolla kuitenkaan ole mitään vakiintunutta menetelmää, vaan se perustuu enemmän työntekijöiden antamaan suoraan palautteeseen.

Peruskoulutuksen sisältöjen osalta dekaanikokouksessa on arvioitu erityisesti soveltavia opintoja ja seurakuntaharjoitteluja. Erityisesti teologikoulutuksen soveltavissa opinnoissa on hiippakunnilla keskeinen rooli. Työssäoppimisen arviointia tehdään seuraavasti:

1. Hiippakunta joko valitsee sopivat harjoitteluseurakunnat (Helsinki) tai toimii taustatukena ja yhteistyökumppanina seurakuntien ja yliopiston sopiessa työssäoppimisjaksojen järjestämisessä (Joensuu).
2. Hiippakunta pyrkii huolehtimaan ohjaajien kouluttautumisesta Kirkon koulutuskeskuksessa (Helsingin yliopisto) tai ohjaajien koulutus sisältyy vuotuisiin yliopiston järjestämiin neuvottelupäiviin (Joensuun yliopisto).
3. Ohjaussuhteen päättyessä opiskelijan ja ohjaajan välisessä arviointikeskustelussa sekä hiippakunnan palauteseminaareissa arvioidaan työssäoppimisjakson onnistumista. Arviointimenetelmänä on opiskelijan kirjallinen itsearviointi oppimisestaan sekä ohjaajan kirjallinen raportti opiskelijan oppimisesta (ulkoinen arviointi).

Tavoitteena on kehittää myös muiden koulutusalojen harjoittelujen ja työssäoppimisen yhteistyötä. Tästä lähemmin mietinnössä *Opiskelijat kirkon työpaikoilla 2006* (Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto, Sarja C 2007:2).

b) Henkilöstökoulutus

Dekaanikokouksessa kirkon henkilöstökoulutusta arvioidaan eri tasoilla hiippakuntien näkökulmasta. Hiippakunnat arvioivat koulutukselle asetettuja tavoitteita ja niiden saavuttamista (itsearviointi) sekä vertailevat ja vaihtavat kokemuksia omista koulutuksistaan (vertaisarviointi). Arviointi vaikuttaa kirkon henkilöstökoulutuksen suunnitteluun.

2.5 Seurakunnat

Seurakunnat arvioivat henkilöstön koulutustarpeita ja toteutunutta koulusta eri välinein, joita on kuvattu I osan luvussa 2.3.

2.6 Kouluttavat laitokset ja järjestöt

Kouluttavat laitokset ja järjestöt arvioivat henkilöstön koulutustarpeita kirkossa tehtyjen ja omien koulutustarveselvitysten ja analyysien mukaan ja arvioivat toteutunutta koulutusta omista palaute- ja arviointijärjestelmistä sekä eri yhteistyöverkostoista saatujen tietojen perusteella.

2.7 Tutkimustoiminta

Tutkimustoiminta palvelee osaltaan kirkollisen koulutuksen arviointia. Tutkimuksia toteutetaan kouluttavien laitosten, Kirkon koulutuskeskuksen ja Kirkon tutkimuskeskuksen yhteistyönä. Tavoitteena on saada kaikki kirkon tehtäviin valmistava peruskoulutus tutkimuksen piiriin. Tutkimuksen kohteena on koulutusjärjestelmä mikrotasolta makrotasolle. Tutkimustoiminta palvelee henkilöstökoulutuksen ulkoista arviointia. Tutkimusteemat ovat esillä kerran vuodessa pidettävässä tutkimusseminaarissa.

Viime vuosina on toteutettu mm. seuraavia tutkimuksia:

- Jantunen, Kai, 2005. ”Monitaitaja ja kasvattaja – ammattina seurakunnan nuorisotyö” Suomen evankelis-luterilaisen kirkon nuorisotyönohjaajan viran kehittämistarpeet. Ylemmän pastoraalitutkimuksen tutkimus, Mikkelin hiippakunta.
- Launonen, Pekka, 2004. ”Nuorisonohjaajasta nuorisotyönohjaajaksi” Suomen evankelis-luterilaisen kirkon nuorisotyönohjaajien koulutus ja ammattitaidon muuttuvat tulkinnat 1949–1996. Väitöskirja. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A 8;
- Launonen, Pekka, 2005. ”Kirkon työntekijäksi? Diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajakoulutukseen hakeneet vuonna 2004. Kasvu kirkon työntekijäksi –hanke. Diakonia-ammattikorkeakoulu D 36. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Muhonen, Mervi, 2005. ”Usko, rakkaus ja ammatillisuus: lastenohjaajaopiskelijoiden käsityksiä kristillisestä kasvatuksesta”. Pro gradu -tutkielma Helsingin yliopisto, teologinen tiedekunta.
- Pajunen, Porkka, Ritokoski, 2005. ”Koulutuksella uutta potkua diakonia- ja nuorisotyöhön” Raportti Espoon ja Helsingin hiippakuntien nuoriso- ja diakoniatyössä toimivien viranhaltijoiden vuoden 2004 koulutustarvekyselystä.
- Pruuki, Lassi, 2005, Millaista on hyvä soveltava opetus? Opettajien käsitys hyvästä soveltavasta opetuksesta ja mielekkään oppimisen kriteerit. – Toivon tähden. Käytännöllisen laitoksen vuosikirja 2005. Toim. Lassi Pruuki. Helsinki. 213-239.
- Rantala, Kyllikki, 2003, Musiikkikasvatus lastenohjaajien koulutuksessa ja päiväkerhotyössä. Lisensiaatintutkimus. Sibelius-Akatemia, musiikkikasvatuksen osasto.
- Rask, Kainulainen, Pasanen, 2003. ”Diakoniatyön ja nuorisotyön arki 2002” Tutkimus Diakoniatyöntekijöiden ja kirkon nuorisotyönohjaajien kokemuksista seurakuntatyöstä ja työtaidoistaan. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisu A 3.
- Rask, Kainulainen, Pasanen, 2003. ”Koulutuksen antamat valmiudet seurakuntatyöhön” Vuosina 1998–2002 valmistuneiden diakoniatyöntekijöiden ja kirkon nuorisotyönohjaajien sekä heidän esimiestensä käsityksiä kirkollisista valmiuksista. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisu A 4.

- Ritokoski, Valtonen, 2003. ”Miten suunta löytyy? Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat kutsumusta, ammatillista identiteettiä ja työhön sijoittumista pohtimassa.” Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisu B15.
- Salomaa, Heikki, 2007. ”Minustako papiksi? Soveltavia opintojaan suorittava teologian opiskelija papin ammattikuvan ja identiteettinsä rakentajana.” Joensuun yliopiston teologia julkaisu N:o 17. Joensuun yliopisto, Joensuu. Väitöskirja.
- Salomäki, Hanna, 2004. ”Nuorisotyön tulevaisuus Lapuan ja Oulun hiippakunnissa” Nuorisotyönohjaajien näkemykset ammatti-identiteetistä, koulutustarpeista, alueellisista kysymyksistä ja työn tulevaisuuden näkymistä. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu (Tutkimusraportteja).
- Salomäki, Hanna, 2006. Talouspäällikköhanke. Tutkimus taloudellis-hallinnollisen henkilöstön koulutustarpeesta, ammatillisesta identiteetistä ja seurakunnasta työnantajana sekä tradenomiopiskelijoiden urasuunnitelmista.
- Kirsi Tirri & Hannu Sorri & Lassi Pruuki, 2005. Opettajien kokemukset mielekkästä oppimisesta soveltavissa opinnoissa. – Käytännöllinen teologia – teoriaa vai käytäntöä STKJS 245. Toim. Jaana Kivekäs. Helsinki. 281 – 305.

Seuraavat tutkimushankkeet ovat käynnissä:

- Launonen, Pekka: *Kasvu kirkon työntekijäksi tutkimus- ja kehittämishanke (2002 – 2007)*, jossa seurataan diakoniantyöntekijän ja kirkon nuorisotyönohjaajan kelpoisuutta suorittavien ammattikorkeakouluopiskelijoiden kirkollisen identiteetin kehittymistä opintojen aikana. Hankkeen väliraportti on ilmestynyt (Launonen 2005, ks. yllä). Jatkossa ilmestyy loppuraportti. Hankkeeseen liittyvät Sami Ritokosken ja Minna Valtonen väitöskirjatutkimukset, ks. alla.
- Jussi-Pekka, Mari. Pappien ammatillinen osaaminen ja teologikoulutuksen työelämävastavuus”. Helsingin yliopiston teologisen tiedekunta. Valmisteilla oleva väitöskirja.
- Pöntinen Hannu, Ohjaamisen haasteet. Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan seurakunnan työssäoppimisjakson ohjaajien pedagoginen ajattelu. Valmisteilla oleva väitöskirja.
- Ritokoski, Sami. Kirkon nuorisotyön seniorit. Tutkimus on Kasvu kirkon työntekijäksi – tutkimus- ja kehittämishankkeen osatutkimus. Valmisteilla oleva väitöskirja.
- Tiitu, Leena. Kanttorien työviihtyvyyys. Valmisteilla oleva väitöskirja.
- Tirri, Sorri, Pruuki. Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan opiskelijoiden käsitykset harjoittelun ohjaamisesta. Tutkimus valmistella.
- Valtonen, Minna. Kirkon nuorisotyönohjaajaopiskelijan spiritualiteetti ja sen kehittyminen ammattikorkeakouluopintojen aikana. Tutkimus on Kasvu kirkon työntekijäksi –tutkimus- ja kehittämishankkeen osatutkimus. Valmisteilla oleva väitöskirja.

3. KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN SUUNNITTELU

Olellainen osa järkevää koulutuksen suunnittelua on koulutustarpeen selvittäminen. Sitä voidaan tarkastella laajempaan seurakuntien ja kokonaiskirkon toiminnasta nousevana tarpeena ja seurakuntien työntekijöiden ilmaisemana koulutustarpeena. Lopuksi tarkastellaan seurakuntien koulutussuunnittelun nykytilannetta.

3.1 Seurakuntien ja kokonaiskirkon toiminnasta nouseva koulutustarve

Seurakuntien toiminnalliset tarpeet

Henkilöstökoulutuksen lähtökohtana ovat seurakuntien toiminnalliset tarpeet. Henkilöstökoulutus tukee seurakunnan toiminnan tavoitteellista kehittämistä, parantaa henkilöstön työskentelyvalmiuksia, lisää työtyytyväisyyttä sekä henkistä hyvinvointia. Henkilöstökoulutusta varten seurakunnassa laaditaan osana toiminta- ja taloussuunnitelmaa kolmivuotinen koulutussuunnitelma. Siinä arvioidaan henkilöstön koulutustarve suhteessa seurakunnan perustehtävään ja sen pohjalta eri painopistealueille asetettujen tavoitteiden toteuttamiseen. Henkilöstökoulutuksen päämääränä on työntekijöiden ydinosaamisen vahvistaminen sekä erityisosaamisen hankkiminen seurakuntatyön tarpeiden mukaisesti (esimerkiksi viestintä, maahanmuuttajatyö).

Erityisosaamista edellyttävä kokonaiskirkolliset koulutustarpeet

Edellä mainitun lisäksi kirkossa tarvitaan runsaasti erityisosaamista, joka on seurakuntatyön kehittämiseksi välttämätöntä, mutta joka ei nouse välittömästi yksittäisen paikallisseurakunnan tarpeesta. Tällaiseen tarpeeseen vastaavat esimerkiksi työnohjaaja- tai työyhteisön kehittämiskoulutukset sekä erilaiset ohjaaja- ja johtamiskoulutukset. Myös kirkon erityistehtävät vaativat erikoistunutta osaamista, jota voidaan antaa kirkon henkilöstökoulutuksen avulla (esim. sairaalasielunhoitajan tai perheneuvojan erikoistumiskoulutus). Erityisen kirkon henkilöstökoulutuksen kohderyhmän muodostavat yhteiskunnan palveluksessa kirkollista työtä tekevät työntekijät (esim. vankilapapit tai sotilaspapit), joiden kouluttamiseen myös kirkolla on vahvoja intressejä.

Kokonaiskirkolliset uudistukset ja kehittämishankkeet

Työelämän uudistamisesta ja kehittämisestä seuraa usein myös kokonaiskirkollisia koulutustarpeita. Esimerkiksi rippikoulusuunnitelma 2001 toimeenpano edellytti laajaa yli 4000 seurakunnan työntekijän henkilöstökoulutuksellista hanketta. Myös jumalanpalveluselämän ja esim. kirjanpitojärjestelmien uudistaminen edellyttivät merkittävää henkilöstölle ja luottamushenkilöille suunnattua koulutusta.

3.2 Seurakuntien koulutustarveselvitys

Osana kirkollisen koulutuksen nykytilan selvittämistä toteutettiin yhteistyössä Kirkon tutkimuskeskuksen kanssa seurakunnan työntekijöiden koulutustarvetta selvittävä kysely tammikuussa 2005 (liite 4). Kyselyyn vastasi 290 seurakunnan työntekijää. Työntekijät edustavat kaikkia seurakunnan ammattiryhmiä. Kyselyn perusteella joka kymmenes työntekijä koki erittäin paljon tarvetta osallistua koulutukseen, joka toinen melko paljon. Joka kolmas työntekijä koki vain vähän tarvetta ja vain yksittäiset työntekijät eivät ollenkaan. Mahdollisuuksia osallistua koulutukseen pidettiin yleensä varsin hyvinä. 42 % kyselyyn vastanneista seurakunnan työntekijöistä koki mahdollisuuksia olleen riittävästi, joka kolmas melkein riittävästi. Riittämättöminä mahdollisuuksia piti reilu neljännes työntekijöistä. Myönteisimmin mahdollisuuksiaan osallistua koulutukseen arvioivat papit ja kanttorit. Tyytymättömmimpiä olivat kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä sekä hautausmaatyössä toimivat. Suurimpina esteinä koulutukseen osallistumiselle pidettiin sitä, ettei koulutustarjonnasta löydy yksilön tarvitsemää koulutusta, koulutus on liian kallista tai matkat koulutukseen ovat liian pitkiä. Erityisesti Oulun ja Mikkelin hiippakuntien työntekijät kokivat pitkien matkojen haittaavan koulutukseen osallistumista.

Työntekijöistä 71 % piti mahdollisuuksiaan vaikuttaa koulutukseen osallistumiseen riittävinä. Yhtä moni koki työnantajan tarjoavan riittävästi mahdollisuuksia käyttää työaika koulutukseen osallistumiseen. Joka kolmas koki, etteivät eri työntekijäryhmien mahdollisuudet osallistua koulutukseen ole tasaveroisia. Yleisimmin koettiin, että hengellisen työn työntekijöillä, erityisesti papistolla, on paremmat mahdollisuudet osallistua koulutukseen kuin muilla. Selvityksen perusteella työntekijät kokevat tarvitsevansa tukea erityisesti atk- ja ihmissuhdetaitojen kehittymiseen sekä ja ammatillisen identiteetin tukemiseen ja vahvistamiseen. Tämän perusteella on ymmärrettävää, että työntekijöitä kiinnostaa erityisesti seuraavien alojen koulutus: atk, johtaminen, luovat menetelmät, sielunhoito, tiedotus ja

viestintä, työnohjaus ja hengellinen ohjaus. Näiden koulutusten riittävää tarjontaa on arvioitava koulutusalojen ja tehtäväalueiden seurantaryhmissä. Ammatillista identiteettiä tukeva ja vahvistava koulutuksellinen elementti tulee lähivuosina vahvistumaan, kun koulutuspolun I tason koulutukset muotoutuvat.

Tärkeimpinä syinä koulutukseen osallistumiseen pidettiin päivityksen saamista ammatillisiin valmiuksiin ja vastaamista tehtäväkentän muuttumisesta johtuviin haasteisiin. Useamman kuin joka toisen työntekijän koulutushaluun nämä tekijät olivat vaikuttaneen ratkaisevasti. Joka kolmas piti ratkaisevana tekijänä peruskoulutuksen täydentämistä. Muiden kollegoiden tapaaminen oli ratkaisevan tärkeää joka kolmannelle. Koulutuksesta haettiin usein myös lisää työmotivaatiota ja tukea työssä jaksamiseen. Vain harvat työntekijät osallistuivat koulutukseen pakosta tai velvollisuudesta.

3.3 Seurakuntien koulutussuunnittelun nykytilanne

Seurakuntien koulutussuunnittelun tueksi laadittiin vuonna 2003 muistio *Koulutus seurakuntatoiminnan välineenä* (Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto Sarja C 2003:6), jossa koulutussuunnittelu liitetään osaksi seurakunnan toiminnan ja talouden suunnittelua. Seurakuntien koulutussuunnittelun kehittäminen tähtää kokonaisvaltaiseen, yhteisölliseen ajatteluun ja toteutukseen entisen yksilökeskeisen toimintakulttuurin sijaan. Sama ajattelu löytyy myös henkilöstökoulutussopimuksesta.

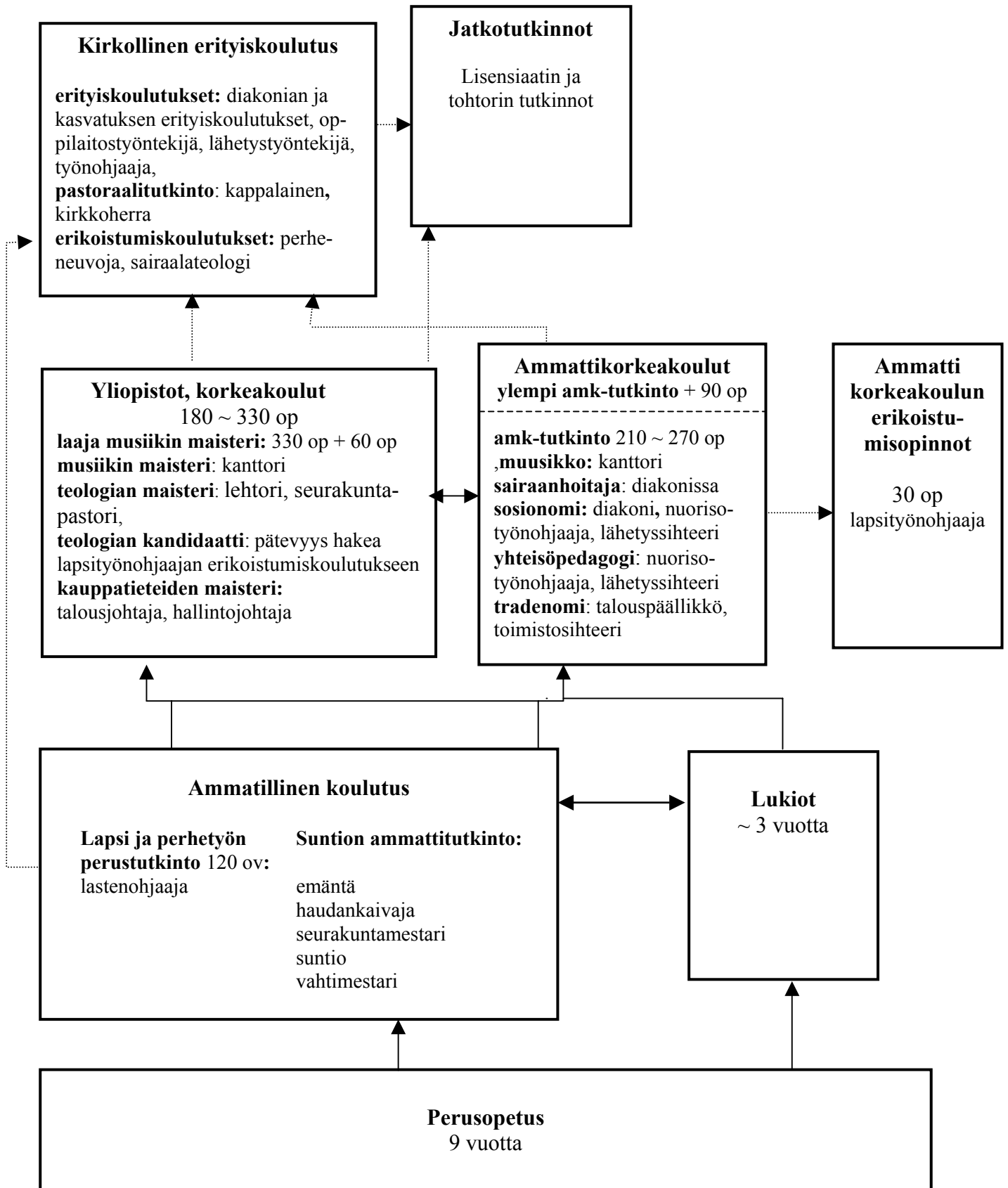
Saadun palautteen mukaan seurakunnat ovat vasta pikkuhiljaa sisäistämässä pitkäjänteistä ja yhteisöllistä koulutussuunnitteluprosessia. Vuonna 2004 nelivuotiskertomusta varten kaikista seurakunnista kerättyjen tietojen mukaan 37 % seurakunnista ilmoitti tehneensä erillisen koulutussuunnitelman ja joka kolmannessa seurakunnassa koulutussuunnitelma oli osana vähintään kolmivuotista toiminta- ja taloussuunnitelmaa. Joka kolmannessa seurakunnassa ei ollut minkäänlaista koulutussuunnitelmaa. Suunnitelmat puuttuivat useimmiten pienistä, alle 4000 jäsenen seurakunnista. Yli 16 000 jäsenen seurakunnista suunnitelma oli useimmiten (58 %:ssa) erillisenä suunnitelmana.

Hiippakunnat ovat arvioineet, että koulutussuunnittelun muutos vaatii aikaa, koska kyse on koko seurakunnan toimintakulttuurin muutoksesta. Koulutussuunnitelmaa ei seurakunnissa vielä mielletä strategisen johtamisen osaksi, jolla johdetaan henkilöstön osaamista seurakunnan toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Seurakuntien taloussuunnitelmien laatimisessa toiminnallisten tavoitteiden asettaminen on osoittautunut vaikeaksi ja usein jää pohtimatta, millä resursseilla henkilöstö voisi ne saavuttaa.

Vuonna 2005 toteutetun koulutustarvekyselyn mukaan joka neljäs seurakunnan työntekijä oli ollut jollain tavoin mukana seurakuntansa koulutussuunnitelman laatimisessa ja joka toinen teki säännöllisesti koulutusanomuksen. Eri työntekijäryhmistä kiinteistö- ja kirkonpalvelustyössä ja hautausmaatyössä toimivat kokivat useimmiten, ettei heillä ollut mitään mahdollisuuksia vaikuttaa seurakunnan koulutussuunnitteluun.

Espoon hiippakunnassa kartoitettiin vuoden 2006 aikana koulutussuunnittelun nykytilaa ja kehittämistarpeita sekä sitä, miten tuomiokapituli voisi tukea seurakuntia koulutussuunnittelun kehittämisessä. Tuloksena syntyi muistio *Henkilöstökoulutuksen suunnittelun kehittäminen Espoon hiippakunnassa 2006 – 2008* sekä siihen sisältyvä ohjeistus seurakunnan henkilöstökoulutuksen suunnitteluohjeen tekemisestä (<http://espoonhiippakunta.evl.fi/>). Muistio paikallisseurakunnan koulutussuunnitteluohjeen laatimisesta ei ole normatiivinen ohje, vaan pikemminkin virikemateriaali, joka tarkoituksena on seurakuntaa auttaa hahmottamaan asioita, joita seurakuntakohtaisessa suunnitteluohjeessa olisi hyvä käsitellä.

Liite 1 Kirkon alan ammatteja ja tutkintoja yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä



Liite 2 Seurakuntien koulutustarveselvitys

KYSELY KIRKOLLISESTA HENKILÖSTÖKOULUTUKSESTA

- Kuinka paljon sinulla on ollut mielestäsi *tarvetta* osallistua koulutukseen viimeisten kolmen vuoden aikana?
 - Ei lainkaan 2 %
 - Melko vähän 35 %
 - Melko paljon 53 %
 - Erittäin paljon 10 %
- Kuinka paljon sinulla on ollut mielestäsi *mahdollisuuksia* osallistua koulutukseen viimeisten kolmen vuoden aikana?
 - Ei lainkaan 2 %
 - Liian vähän 26 %
 - Melkein riittävästi 30 %
 - Aivan riittävästi (siirry kysymykseen 4) 42 %

Papisto ja kanttorit olivat tyytyväisimpiä mahdollisuuksiinsa osallistua koulutukseen, diakoniatyöntekijät, lähetyssihteerit, kiinteistö- ja kirkonpalvelu- ja hautausmaatyöntekijät vähiten tyytyväisiä.

- Jos valitsit edellisessä kysymyksessä vaihtoehdon 1, 2 tai 3, missä määrin seuraavat tekijät ovat vaikuttaneet siihen, ettei sinulla ole ollut riittävästi mahdollisuuksia osallistua koulutukseen?

	Ei ollenkaan	Jonkin verran	Paljon
Koulutusta ei ole riittävästi tarjolla (Erityisesti kanttorit ja lähetyssihteerit kokevat näin)	25	57	18
Koulutustarjonnasta ei tule riittävästi tietoa (Erit. lapsityönohjaajat ja kiinteistö- ja kirkonpalvelustyössä olevat kokevat näin)	45	49	6
Koulutuksesta ei saa tietoa tarpeeksi ajoissa (Erit. lapsityönohjaajat ja kiinteistö- ja kirkonpalvelustyössä ja hautausmaatyössä olevat kokevat näin)	42	47	11
Tarjonnasta ei löydy tarvitsemaani koulutusta	23	44	33
En koe tarvitsevani koulutusta (Eniten vaikutusta kirkkoherrojen osallistumiseen, vähiten diakoniatyöntekijöiden)	69	26	5
Oma-aloitteisesti ei tule hakeuduttua koulutukseen (Erityisesti kiinteistö- ja kirkonpalvelustyössä ja hautausmaatyössä olevat kokevat näin)	62	35	3
Koulutus on liian kallista (Korostuu talouspäälliköillä)	27	50	24
Matkat koulutukseen ovat liian pitkiä	34	38	27
Esimies ei tue koulutukseen lähtemistä (Korostuu kiinteistö- ja kirkonpalvelustyössä ja hautausmaatyössä ja nuorisotyönohjaajilla)	52	35	13
Srk:n/järjestön budjetissa ei ole riittävästi rahaa koulutukseen (Korostuu kiinteistö- ja kirkonpalvelustyössä ja hautausmaatyössä ja nuorisotyönohjaajilla)	30	44	26
En ole ollut tyytyväinen koulutuksen järjestäjään (Korostuu lapsityössä)	62	35	3
En ole ollut tyytyväinen koulutuksen kestoan	63	36	1

En ole ollut tyytyväinen koulutuksen toteutustapaan	56	38	6
Muu syy	50	27	23

4. Onko sinulla ollut mahdollisuus vaikuttaa siihen, mihin koulutukseen osallistut?
- 1 Ei 2 %
2 Kyllä, jossain määrin 26 %
3 Kyllä, riittävästi 71 %
5. Kuinka paljon työnantaja tarjoaa mahdollisuuksia käyttää työaika koulutukseen?
- 1 ei ollenkaan 0 %
2 aivan liian vähän 4 %
3 jonkin verran liian vähän 20 %
4 riittävästi 69 %
5 yli tarpeenkin 2 %
6. Montako päivää sinulla käytännössä on/olisi mahdollisuus käyttää työaika vuodessa koulutukseen? ka. 7,8 päivää (Mikäli koulutukset ovat vajaan päivän mittaisia, arvioi, montako työpäivää ne laskennallisesti muodostavat. Esim. kaksi 3–4 tunnin koulutusta ovat yhteensä yksi päivä.)

Ei mainittavia eroja eri työntekijäryhmissä.

7. Onko työyhteisössäsi eri henkilöstöryhmillä tasaveroiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen?
- 1 ei 33 %
2 kyllä 67 %
Jos ei, millä tavoin mahdollisuudet eivät ole tasapuolisia? _____

Useimmiten teologiien (ja hengellisen työn tekijöiden) mahdollisuuksia osallistua koulutukseen pidetään parempina kuin muiden.

8. Kuinka monta koulutuspäivää sinulla on ollut yhteensä viimeisen kolmen vuoden aikana? (Mikäli koulutukset ovat olleet vajaan päivän mittaisia, arvioi, montako työpäivää ne laskennallisesti muodostavat. Esim. kaksi 3–4 tunnin koulutusta ovat yhteensä yksi päivä.)

Lähipäiviä _____ päivää
Itsenäistä opiskelua _____ päivää
Näistä työajalla _____ päivää
Laajuus yhteensä opintoviikkoina _____ ov

9. Laaditaanko seurakunnassasi koulutussuunnitelma?
- 1 kolmen vuoden suunnittelua noudattaen 17 %
2 yhdeksi vuodeksi kerrallaan 69 %
3 koulutussuunnitelmaa ei laadita 3 %
4 en osaa sanoa 11 %
10. Onko sinulla ollut mahdollisuus vaikuttaa seurakuntasi koulutussuunnitelman laatimiseen?
- 1 Kyllä, olen ollut mukana laatimassa koulutussuunnitelmaa 25 %
2 Kyllä, teen säännöllisesti (esim. vuosittain) anomuksen koulutuksesta johon pyrin 55 %
3 Ei 12 %
4 En osaa sanoa 9 %

11. Vastaa seuraavaan kysymykseen sekä työyhteisöäsi ajatellen että omalta kannaltasi. Miten tarpeellista koulutus on mielestäsi seuraavilla alueilla?

Työyhteisöni koulutustarve (Tässä työyhteisöpuolella paljon puuttuvia tietoja)				Oma koulutustarpeeni		
ei koulutus-tarvetta	koulutus olisi hyödyllistä	koulutus olisi välttämätöntä		ei koulutus-tarvetta	koulutus olisi hyödyllistä	koulutus olisi välttämätöntä
21	46	33	Hengellisen elämän hoitaminen	18	59	23
15	67	18	Jumalanpalveluselämä	22	62	16
8	63	29	Ammatillisen identiteetin tukeminen	9	57	34
10	69	21	Ammatillisten perusvalmiuksien parantaminen	13	57	30
18	54	28	Jokin ammatillinen erityisosaaminen	13	47	40
5	58	37	Ihmissuhdetaidot ja erilaisuuden kohtaaminen	7	55	38
18	72	10	Teologisen tietämyksen lisääminen	33	55	12
22	73	5	Kirkon toimintakulttuurin tunteminen	48	47	5
10	33	56	Johtaminen, esimiestaidot	39	35	26
3	54	43	Työnohjaus	25	44	31
10	74	15	Luova toiminta ja ilmaisutaidot	27	61	13
8	71	21	Persoonallinen kasvu	17	63	20
3	51	46	ATK, informaatioteknologia	8	48	44

12. Mikä olisi sellainen koulutus, johon olisit valmis lähtemään, mikäli se vain olisi mahdollista?

68 % vastasi avoimesti jotain, yleisimmät maininnat:

Atk 30 mainintaa

Johtaminen 27 mainintaa

Luovat menetelmät 17 mainintaa

Sielunhoito 15 mainintaa

Tiedotus ja viestintä 13 mainintaa

Työnohjaus/työnohjaajakoulutus 13 mainintaa

Hengellinen ohjaus yms. 12 mainintaa

Toimisto- ja hallintotyöhön liittyvä koulutus (muu kuin atk) 10 mainintaa

Raamattu ja teologia 8 mainintaa

Toimintamenetelmät yms. 7 mainintaa

Diakoniaan liittyvä koulutus 7 mainintaa

Kielet 6 mainintaa

Käytännön alat 6 mainintaa

Lähetys ja ekumenia 5 mainintaa

Ihmisten kohtaaminen 5 mainintaa

Musiikki 5 mainintaa

Nuorisotyö 4 mainintaa

Itsensä kehittäminen 4 mainintaa

Jumalanpalvelus 4 mainintaa

Kriisityö 4 mainintaa

Eläkkeelle valmentaminen, työstä luopuminen 3 mainintaa

Muut 23 mainintaa

13. Haluatko lisäksi kehittää omaa ammattitaitoasi jollakin erityisalueella?

65 % vastasi avoimesti jotain

14. Entä missä määrin itse koet ja koet työyhteisösi tarvitsevan koulutusta seuraavilla kansainvälisen työn alueilla?

Työyhteisöni koulutustarve				Oma koulutustarpeeni		
Ei koulutus-tarvetta	Koulutus olisi hyödyllistä	Koulutus olisi välttämätöntä		Ei koulutus-tarvetta	Koulutus olisi hyödyllistä	Koulutus olisi välttämätöntä
24	64	12	Kielitaito	23	60	17
16	69	15	Erilaisten kulttuurien kohtaaminen	30	62	8
31	60	9	Maahanmuuttajatyö	56	38	6
27	64	9	Kansainvälinen diakonia	57	36	7
28	64	8	Lähetys	59	36	5
29	65	6	Ekumenia	54	43	4
40	57	3	Rauhantyö	64	33	3

15. Mitä kansainvälisyyteen/monikulttuurisuuteen liittyvää koulutusta on ollut sinulle tarjolla?

1 ei mitään

2 _____

16. Mikä kansainvälisyyteen/monikulttuurisuuteen liittyvää koulutus olisi tehtäväsi kannalta hyödyllistä ja kenen järjestämänä?

1 en tarvitse kansainvälisyyteen/monikulttuurisuuteen liittyvää koulutusta

2 _____

(32 % vastasi jonkin koulutuksen, josta hyötyisi tai järjestäjän, jonka järjestämästä koulutuksesta hyötyisi)

17. Mistä saat henkilöstökoulutusta koskevan tiedon? (valitse yksi tai useampi)

_ Kirkon henkilöstökoulutusoppaasta 87 %

_ Porvoon hiippakunnan koulutusopas 8 %

_ Hiippakuntalehdistä 53 %

_ Kotimaa-lehdestä 35 %

_ Kyrkpressenistä 6 %

_ Kristillisen järjestön lehdestä/koulutusessitteestä 27 %

_ Työtovereilta 40 %

_ Ammattilehdistä 50 %

_ Internetistä 44 %

_ Muualta 21 %

18. Kuinka mielekkäinä pidät seuraavia koulutusmuotoja?

	Ei mielekäs	Jokseenkin mielekäs	Erittäin mielekäs
Yhden päivän koulutukset	11	51	38
Lyhytkestoiset koulutukset (korkeintaan 5 päivää)	6	45	49
Pitkäkestoiset koulutukset (yli 5 päivää)	50	31	19
Moduulimallinen koulutus, jossa voi omaa tahtia kostaa eri moduuleista koulutuskokonaisuuden	28	49	23
Kurssilla ryhmässä tapahtuva opiskelu (ei itsenäistä opiskelua)	21	59	21
Monimuoto-opiskelu (sekä kurssimaista että itsenäistä opiskelua)	13	52	35
Etäopiskelu	32	47	21
Verkko-oppiminen	38	45	17

Työpaikalla tai työssä tapahtuva opiskelu	12	57	31
---	----	----	----

19. Missä järjestettyyn koulutukseen osallistuisit mieluiten?

- 1 Paikallisesti / omassa seurakunnassa / srk-yhtymässä järjestettyyn koulutukseen 14 %
 2 Alueellisesti / omassa hiippakunnassa järjestettyyn koulutukseen 31 %
 3 Valtakunnallisesti / kokonaiskirkon tasolla järjestettyyn koulutukseen 14 %
 4 Paikalla ei ole vaikutusta osallistumishalukkuuteeni 41 %

20. Onko sinun ammattiryhmäsi henkilöstökoulutusta järjestäviä tahoja mielestäsi liikaa, sopivasti vai liian vähän?

- 1 Liian vähän 37 %
 2 Sopivasti 60 %
 3 Liikaa 3 %

21. Kuinka paljon seuraavien tahojen tulisi järjestää sinun ammattiryhmäsi henkilöstökoulutusta?

	Vähemmän kuin nykyisin	Saman verran kuin nykyisin	Jonkin verran enemmän kuin nykyisin	Selvästi enemmän kuin nykyisin	Toivoo lisää yhteensä (jonkin verran tai selvästi)
Seurakunta/seurakuntayhtymä	2	48	35	16	51
Hiippakunta	4	45	30	22	52
Kirkon koulutuskeskus	1	49	36	13	49
Muut Kirkkohallituksen yksiköt	2	64	23	11	34
Yliopistot	4	61	26	9	35
Ammattikorkeakoulut	6	62	24	8	32
Muut oppilaitokset	7	74	17	3	20
Kirkkopalvelut	5	57	31	7	38
Muut kirkolliset järjestöt	9	69	19	3	22
Ei-kirkolliset organisaatiot	11	61	22	7	29

22. Jos olet osallistunut seuraavien tahojen järjestämään koulutukseen, miten yleisellä tasolla arvioisit saamaasi koulutusta?

	Tyytymätön	Osin tyytyväinen, osin tyytymätön	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen	En ole osallistunut
Seurakunta/seurakuntayhtymä	4	27	47	12	11
Hiippakunta	6	17	43	19	16
Kirkon koulutuskeskus	0	11	43	24	23
Muut Kirkkohallituksen yksiköt	1	10	29	14	46
Yliopistot	1	5	20	13	60
Ammattikorkeakoulut	2	6	15	8	68
Muut oppilaitokset	2	9	18	10	60
Kirkkopalvelut	2	13	29	11	45
Muut kirkolliset järjestöt	1	10	17	13	59
Ei-kirkolliset organisaatiot	2	9	21	21	48

Tyytyväisyys niiden keskuudessa, jotka osallistuneet ko. järjestäjän koulutukseen

	Tyytymätön	Osin tyytyväinen, osin tyytymätön	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen	Keskiarvo
Seurakunta/ seurakuntayhtymä	4	30	52	14	2,76
Hiippakunta	7	20	51	22	2,88
Kirkon koulutuskeskus	0	14	55	31	3,17
Muut Kirkkohallituksen yksiköt	3	18	53	26	3,03
Yliopistot	4	12	51	33	3,14
Ammattikorkeakoulut	8	20	47	26	2,91
Muut oppilaitokset	5	23	46	26	2,94
Kirkkopalvelut	3	24	53	20	2,89
Muut kirkolliset järjestöt	2	25	42	31	3,01
Ei-kirkolliset organisaatiot	4	16	40	40	3,17

23. Miksi olet viime aikoina hakeutunut/ollut halukas hakeutumaan koulutukseen?

	Ei vaikuttanut ollenkaan	Vaikuttanut vähän	Vaikuttanut jonkin verran	Vaikuttanut ratkaisevasti
Täydentääkseni saamaani peruskoulutusta	19	18	32	31
Pystyäkseeni vastaamaan tehtäväkentän muuttumisesta johtuviin haasteisiin	4	9	32	55
Saadakseni päivitystä ammatillisiin valmiuksiini	4	8	32	56
Kouluttautuakseni uudelleen uuteen ammattiin	76	8	7	9
Saadakseni ammatillisen pätevyyden (virallisen tutkinnon saaminen)	76	6	6	13
Virkistäytyäkseni	19	38	36	8
Saadakseni tukea työssä jaksamiseen	13	22	46	19
Saadakseni lisää työmotivaatiota	16	26	39	19
Tavatakseni muita kollegoja	8	25	41	27
Pakosta tai velvollisuudesta	82	10	6	2

24. Mitä muuta haluaisit sanoa kirkollisesta henkilöstökoulutuksesta, koulutusmahdollisuuksistasi ja koulutustarpeestasi?

TAUSTATIETOJA

25. Sukupuoli

1 Mies 35 % (92)	Syntymävuosi 19 _____
2 Nainen 65 (60 %)	
Vastaus puuttuu 21	
Yhteensä vastaajia 290	

26. Toimitko

1 paikallisseurakunnassa	69 %
2 seurakuntayhtymässä	25 %
3 hiippakunnassa	2 %
4 kirkon keskushallinnossa	1 %
5 kirkollisessa järjestössä tai oppilaitoksessa	1 %
6 muualla	2 %

27. Mihin kokoluokkaan seurakuntasi kuuluu

1 Alle 4 000 henkeä	10 %
2 4 000–8 000 henkeä	14 %
3 8 001–15 000 henkeä	22 %
4 Yli 15 000 henkeä	42 %
5 En toimi seurakunnassa	11 %

28. Mihin hiippakuntaan seurakuntasi kuuluu

1 Turun arkkihiippakunta	10 %
2 Tampereen hiippakunta	14 %
3 Oulun hiippakunta	12 %
4 Mikkelin hiippakunta	9 %
5 Porvoon hiippakunta	7 %
6 Kuopion hiippakunta	12 %
7 Lapuan hiippakunta	9 %
8 Helsingin hiippakunta	17 %
9 Espoon hiippakunta	7 %
10 En toimi seurakunnassa	5 %

29. Tehtäväsi seurakunnassa/muualla

1 Kirkkoherra	8 %
2 Muu pappi tai lehtori	11 %
3 Kanttori	3 %
4 Diakoniatyöntekijä	11 %
5 Nuorisotyönohjaaja	13 %
6 Lapsityönohjaaja	4 %
7 Lastenohjaaja	2 %
8 Lähetys sihteeri	3 %
9 Talouspäällikkö (tai vast.)	5 %
10 Muu hallinto- ja toimistotyöntekijä	24 %
11 Hautausmaatyöntekijä	3 %
12 Kiinteistö- tai kirkonpalvelustyöntekijä	3 %
13 Asiantuntijatehtävä	5 %
14 Muu johtotehtävä	3 %
15 Muu	2 %

30. Miten pitkään olet työskennellyt seurakunnassa/srk-yhtymässä/kirkossa/kirkollisen järjestön palveluksessa?

1 Alle 5 vuotta	19 %
2 5–10 vuotta	18 %
3 11–20 vuotta	24 %
4 21–30 vuotta	23 %
5 Yli 30 vuotta	16 %

josta paikallisseurakunnassa _____ vuotta

Kiitos vaivannäöstäsi!

Tilaukset: Kirkkohallitus, Postitus-, kopiointi- ja julkaisupalvelut
Sähköposti: julkaisumyynti@evl.fi
PL 185, 00161 Helsinki
Puhelin: (09) 1802 315

