

KANTTORIEN TÄYDENNYSKOULUTUS

Orientoitumiskoulutuksesta erityiskoulutukseen

Kirkon koulutuskeskuksen toimikunnan 15.11.2012 hyväksymä suunnitelma

KIRKON KOULUTUSKESKUS 

Sisältö:

SAATTEEKSI	5
TIIVISTELMÄ	6
VISIO	7
TOIMENPIDE-EHDOTUKSET	7
1. TAUSTAA	8
1.1. Perustutkinnot ja kanttorinviran kelpoisuus	8
1.2. Kanttorien täydennyskoulutus nykyisessä kirkon henkilöstökoulutuksen kokonaisuudessa	9
<i>Orientoitumiskoulutus (Osallisena kirkon uskosta ja tehtävästä, 3 op)</i>	10
<i>Täydentävä koulutus (3 op)</i>	10
<i>Syventävä koulutus (3-5 op)</i>	11
<i>Eriyiskoulutus (n. 20 op.-)</i>	11
<i>Osaamista päivittävä ja ajankohtaiskoulutus</i>	11
<i>Johtamiskoulutus</i>	
1.3. Peruskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen välinen työnjako	11
1.4. Kehittämissopimus ohjaa seurakuntia osaamisen kehittämiseen	12
1.5. Täydennyskoulutukseen rekrytoitumisen ongelmat	12
2. KANTTORIN VIRKA - KOULUTUSTA OHJAAVAT KIRKON PÄÄTÖKSET	13
2.1. Kirkkojärjestys	13
2.2. Piispainkokouksen päätöksiä	14
<i>Kanttorityöryhmä 2006 -mietintö</i>	14
<i>Kelpoisuussäädökset</i>	14
<i>Jumalanpalveluksen opas</i>	14
<i>Rippikoulusuunnitelma</i>	15
<i>Ydinosaamiskuvaus</i>	15
2.3. Strategioista ja tutkimuksista nousevia osaamistarpeita	16
<i>Meidän kirkko - osallisuuden yhteisö (kirkon strategia vuoteen 2015)</i>	16
<i>Kanttorit 2010 - musiikkialan toimintaympäristöt ja osaamistarve - ns. Toive (Sibelius-Akatemia)</i>	16
<i>AKI-kysely koulutustoiveista 2009</i>	17
3. KANTTORIN TYÖ JA VIRANHOIDON VAATIMA OSAAMINEN	17
3.1. Työryhmän selvitys vaadittavasta osaamisesta	17
<i>Vuosikalenteri</i>	17
<i>Osaamiskorit</i>	18
<i>Kuvio 1 Kanttorin työhön tarvittavat neljä "osaamiskoria"</i>	19

4. KOULUTUKSEN JA OSAAMISTARPEIDEN VERTAILU	21
4.1. Oppiminen ja ohjaus työelämässä	21
<i>Harjoittelunohjaus</i>	21
<i>Mentorointi</i>	21
<i>Perehdyttäminen</i>	21
<i>Orientoitumiskoulutus</i>	22
<i>Kirkon työntekijän perustaidot</i>	22
4.2. Kirkon keskushallinnon (KK, KJY) tarjoama täydennyskoulutus	22
4.3. Hiippakuntien järjestämä koulutus	23
4.4. Oppilaitosten ja järjestöjen järjestämä koulutus	24
<i>Järjestöt ja Kirkkohallitus (JärKi)</i>	24
<i>Kirkkohallituksen tuki kouluttaville laitoksille</i> <i>(Kiko-yhteistyö ja Kirkon työhön -hanke)</i>	24
<i>Kansanopistot ja järjestöt</i>	25
<i>Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen täydennyskoulutus</i>	25
4.5. Vertailu	25
5. JOHTOPÄÄTÖKSET	26
5.1. Haasteet	26
5.2. Kannustimet	27
5.3. Täydennyskoulutuksen käytännön toteuttamiseen liittyviä havaintoja	28
5.4. Resurssit	29
<i>Kirkon tarjoama täydennyskoulutus</i>	29
<i>Verkostot</i>	29
6. TOIMENPIDE-EHDOTUKSET	30
6.1. Kanttoreille järjestettävän täydennyskoulutuksen perusrakenne	30
<i>Kuvio 2. Kanttoreille järjestettävän täydennyskoulutuksen perusrakenne</i>	31
<i>Cantor-koulutus</i>	32
<i>Kuvio 3. Cantor koulutus</i>	33
<i>Kuvio 4. Jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutus</i>	34
<i>Jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutus</i>	35
6.2. Kanttorin selviytymisopas	35
6.3. Harjoittelunohjaus	36
6.4. Täydennyskoulutuksen huomioiminen viranhakutilanteissa	36
Lähteet	37
Liitteet	
Liite 1. Vuosikalenteri kanttorin työstä	38
Liite 2. Kanttorin työhön tarvittavat neljä "osaamiskoria"	46
Liite 3. Piispainkokouksen suositus orientoitumiskoulutuksen toteuttamisesta hiippakunnissa	50

Saatteeksi

Kanttorien henkilöstökoulutuksen kehittämistyöryhmän (KaHeKe) kokouksessa Turussa 19.3.2009 keskusteltiin Kirkon koulutuskeskuksen (KK) järjestämän, nuorille kanttoreille suunnatun Cantor I -kurssin tarpeellisuudesta ja vaikuttavuudesta. Keskustelu laajentui koskemaan kaikkea kanttoreille suunnattua täydennyskoulutusta.

Kehittämistyöryhmän kokouksessa nousi esille selkeä tarve kartoittaa ja rakentaa kanttoreille suunnattu täydennyskoulutus uuteen muotoon. Erityisesti ns. kantoraalikoulutushanketta pidettiin tavoittelemisen arvoisena.

KaHeKe piti tärkeänä, että heti alkuvaiheessa hankkeesta pyydetään dekaanikokouksen mielipide. Dekaanit käsittelivät kehityshanketta huhtikuussa 2009. Dekaanikokouksessa termiä kantoraalikoulutus ei pidetty onnistuneena, samoin tiukasti tutkintotyyppisesti rakennettu kantoraalikoulutus (vrt. pastoraalitutkinto) koettiin raskaana.

Sen sijaan kantoraalityyppisen koulutuksen kehittäminen nähtiin tarpeellisena ja kannustimien miettiminen tärkeänä koulutukseen motivoitumisen kannalta. Dekaanit suosittelivat, että työryhmä lähtee pohtimaan kanttorien täydennyskoulutusta kokonaisuutena.

Hankkeen eteenpäin viemiseen valittiin työryhmä Anja Hyyryläinen (Oulun hiippakunta), Mika Mäntyranta (Turun arkkihiippakunta), Hannu Saloranta (edusti kokouksessa Espoon hiippakuntaa), Ulla Tuovinen (KJM) ja Lasse Erkkilä (KK). Kokouksessa 13.9.2010 työryhmään tuli mukaan KJM:n vs. musiikkisihteeri Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen. Työryhmä toimi KK:n asettamana työryhmänä. Ensimmäinen kokous pidettiin 2.6.2009. Puheenjohtajana toimi Mika Mäntyranta, sihteerinä Lasse Erkkilä.

Työryhmä asetti tavoitteeksi

1. Luoda virassa oleville kanttoreille kokonaisvaltainen täydennyskoulutusjärjestelmä, joka perustuu koulutustarpeisiin
2. Kartoittaa koulutusta järjestävät tahot ja selkiyttää niiden tehtäväjako
3. Tarkastella peruskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen välistä työnjakoa.

Työryhmän työskentelyn tulokset koottiin laajaan muistioon *Kanttorien täydennyskoulutus - Orientoitumisesta erityiskoulutukseen*. Se valmistui 25.10.2011. Muistiota käsiteltiin Kirkon koulutuskeskuksen toimikunnassa, joka lähetti muistion laajalle palautekierrokselle. Alkuperäinen työryhmä osallistui palautteen työstämiseen, mutta lopullinen jatkovalmistelu perustuu Kirkon koulutuskeskuksen virkamiestyöhön.

Tämä esitys pohjautuu siis alkuperäisen työryhmän työskentelyyn ja toimenpide-esityksiin, mutta jatko-työskentelyssä esitystä on täydennetty ja muokattu vastaamaan palautteessa esitettyihin haasteisiin. Samalla on otettu huomioon ajankohtaiset muutokset sekä kanttorien täydennyskoulutuksen nivoutuminen muuhun kirkon henkilöstökoulutuksen kehittämistyöhön. Jatkotyöstämisestä ovat vastanneet lähinnä kouluttaja Lasse Erkkilä ja johtaja Kari Kopperi Kirkon koulutuskeskuksesta.

Järvenpäässä 7.11.2012

Tiivistelmä

Nuorille viranhaltijoille suunnattu Kirkon koulutuskeskuksen järjestämä Cantor I -kurssi käynnisti Kanttorien henkilöstökoulutuksen kehittämistyöryhmässä keskustelun kaikille kanttoreille tarpeellisesta laajemmasta kantoraalikoulutuksesta (vrt. pastoraalitutkintoon johtava koulutus). Asiasta tehtiin aloite dekaanikokoukselle, joka suositteli työryhmän perustamista kokonaiselvityksen laatimiseksi. Kirkon koulutuskeskus asetti työryhmän, joka aloitti työskentelyn kesäkuussa 2009. Työryhmä asetti tavoitteekseen luoda virassa oleville kanttoreille kokonaisvaltainen täydennyskoulutusjärjestelmä, joka perustuu koulutustarpeisiin. Tämän tavoitteen selvittämiseksi hahmotettiin peruskoulutuksen antamia valmiuksia, tällä hetkellä toteutuvaa kanttoreille suunnattua täydennyskoulutusta sekä kanttorin virkaa ja koulutusta ohjaavia kirkon päätöksiä.

Koko työskentelyn perustaksi haluttiin tieto siitä, millaista osaamista kanttori virkaa hoitaessaan tarvitsee. Työryhmä kävi läpi säännölliset kanttorin viran hoitoon kuuluvat työtehtävät. Näin syntyneen vuosikalenterin sisältö (liite 1) analysoitiin koulutustarpeitten näkökulmasta ja esille nousseet teemat tiivistettiin kokonaisuuksiksi, osaamiskoreiksi. Materiaali käytiin läpi Kanttorien henkilöstökoulutuksen kehittämistyöryhmän kokouksessa hiippakuntakanttorien kanssa. Työryhmä tutustui myös työelämän ja kouluttavien oppilaitoksien kanssa laadittuun kanttorin ammatin ydinosaamiskuvaukseen, jossa osaamistarpeet kuvataan lähinnä kirkon työn ja kanttorin ammattiin opiskelevan näkökulmasta. Lisäksi työryhmä selvitti tuoreiden tutkimusten ja strategioiden kautta kanttorin virkaan liittyviä osaamistarpeita.

Tällä tavalla syntyi käsitys osaamistarpeista, joita verrattiin tarjolla olevaan peruskoulutukseen ja täydennyskoulutukseen. Vertailussa selvisi, että eniten koulutusta on tarjolla musiikillisten taitojen kehittämiseen (laulaminen, soittaminen ja musiikin johtaminen) sekä jumalanpalvelus- ja musiikkikasvatukseen. Sen sijaan ainoastaan kanttoreille suunnattua koulutusta rippikoulutyöskentelyyn, kirkon hallinnon tuntemukseen, fyysisen, henkisen ja hengellisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen sekä musiikin teologiaan ja työn suunnitteluun on tarjolla vähän.

Työryhmä pitää hyvänä, että musiikillisten taitojen kehittämiseen on eniten tarjontaa. Juuri musiikin osaaminen vaatii kanttorilta jatkuvaa työtä ja kehittymistä. Musiikki on kanttorin työn ydintehtävä. Vertailussa kävi myös ilmi, että musiikillista osaamista tukevien täydennyskurssien sisällöt ovat monipuolisia, tosin koulutustarjonta vaihtelee vuosittain varsin paljon.

Täydennyskoulutuksen laajasta tarjonnasta huolimatta kokonaistilanne ei välttämättä ole hyvä. Kun työryhmä tarkasteli koulutusta esimerkiksi vaikuttavuuden näkökulmasta, oli lopputulos huomattavasti heikompi. Joitakin kurseja järjestetään harvoin, joihinkin koulutuksiin osallistuu varsin pieni määrä kanttoreita. Seurakuntayhtymien ja paikallisseurakuntien käytännöt saattavat vaihdella merkittävästi. Hiippakuntien koulutustarjonta vaihtelee sekä määrältään että sisällöltään. Työryhmän suureksi kysymykseksi nousi, miten saada koulutuspakoiset viranhaltijat osallistumaan täydennyskoulutukseen.

Työryhmä pitää haasteena koulutuksen jäsentämistä kokonaisuudeksi siten, että kanttoreille suunnatun perus- ja täydennyskoulutuksen osa-alueet tukevat toisiaan ja päällekkäisyydet on minimoitu, koulutus on rakennettu työuran mittaiseksi jatkumoksi ja että virassa toimivan kanttorin on loogista edetä peruskoulutuksesta työelämän kautta täydennyskoulutukseen ja edelleen syventämään opintojaan jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutukseen. Toimiva täydennyskoulutusjärjestelmä edellyttää myös, että koulutusinformatio välittyy työntekijöille ja että esimiehet kannustavat työntekijöitä hakeutumaan koulutukseen. Koulutusta ei nimittäin kannata järjestää, mikäli koulutusryhmiin ei tule riittävästi osanottajia.

Kanttorien täydennyskoulutuksen kehittämisessä on syytä ottaa huomioon elinikäisen oppimisen näkökulma, jonka tulisi heijastua kaikkeen koulutukseen. Koulutus on yksi tärkeä osa laajempaa henkilöstön

kehittämistä ja sen suunnitelmallinen edistäminen edellyttää pitkäjänteistä työskentelyä. Tarjottavan koulutuksen tulee tukea osaamisen kehittymistä ja sen tulee vastata kirkon työn sekä seurakuntien tarpeita. On tärkeää, että ammatillisen osaamisen kehittämisestä on hyötyä myös työntekijälle itselleen. Koulutuksen tulee olla motivoivaa ja on arvokasta, että myös työnantaja huomioi kehittyneen osaamisen mm. tehtäväjärjestelyissä, palkkauksessa ja virantäytöissä.

Työryhmän on hahmotellut tulevaisuuden tavoitetilaa kuvaavan seuraavanlaisen vision.

Visio

Kirkon työn ja seurakuntien henkilöstön kehittämisessä otetaan huomioon myös kirkkomusiikilliset mahdollisuudet ja haasteet. Kehittämistoiminnassa otetaan huomioon myös kanttorien kehittymistarpeet ja tarjotaan heille mahdollisuuksia kehittää osaamistaan vastaamaan seurakuntatyön erilaisia tarpeita.

Kanttorinvirkaan kelpoistavat perustutkinnot ja ammatillisesti orientoitunut täydennyskoulutus on rakennettu niin, että koulutuksen osa-alueet tukevat toisiaan ja päällekkäisyydet on poistettu. Kouluttamiseen osallistuvat maamme parhaat kouluttajat, tarvittaessa käytetään kansainvälisen tason kouluttajia. Koulutus on rakennettu jatkumoksi niin, että on loogista edetä tutkintoon valmistavasta koulutuksesta työelämään, jossa täydennyskoulutus vielä vahvistaa muodostunutta perusosaamista ja tukee sen kehittymistä laaja-alaiseksi ja syvälliseksi kirkkomusiikin ammattiosaamiseksi.

Kanttorit haluavat vahvistaa ja ylläpitää ammatillista osaamistaan osallistumalla muutaman vuoden välein syventävään koulutukseen sekä moduulirakenteiseen jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutukseen. Työnantajat huomioivat osaamisen kehittymisen mm. tehtäväjärjestelyissä, palkkauksessa ja virantäytöissä.

Toimenpide-ehdotukset:

1. Käynnistetään uusimuotoinen Cantor-koulutus (15 op), joka on tarkoitettu työuraansa aloittaville kanttoreille.
2. Kehitetään moduulirakenteista Jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutusta (45 op) vastaamaan ajankohtaisia haasteita.
3. Selvitetään voisiko Jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutuksen suorittaminen (45 op) tuottaa kelpoisuuden laajaa yliopistotutkintoa (A-kanttorin pätevyys) edellyttäviin virkoihin.
4. Laaditaan "Uuden kanttorin selviytymisopas".
5. Vahvistetaan harjoittelunohjausta.
6. Pyritään vaikuttamaan siihen, että täydennyskoulutuksella hankittua osaamista arvostetaan viranhakutilanteissa.

1. Taustaa

1.1. Perustutkinnot ja kanttorinviran kelpoisuus

Kanttorikoulutus on alkanut Suomessa 1800-luvun lopulla, ensin Turussa, sitten Helsingissä, Oulussa ja Viipurissa. Koulutus keskitettiin Helsinkiin vuonna 1951, kun Sibelius-Akatemian kirkkomusiikkiosasto aloitti toimintansa. Kuopiossa tapahtuva kirkkomusiikkokoulutus siirrettiin osaksi Sibelius-Akatemian koulutusta vuonna 1983.

Vuonna 1981 alkanut kanttorin virkojen kelpoisuusvaatimusten uudistus johti virkojen porrastukseen. B-virasta tuli perusvirkatyyppi, kun taas A-virka oli tarkoitettu lähinnä tuomiokirkkoseurakuntiin ja suuriin seurakuntiin. C-virat oli tarkoitettu lähinnä pienimpiin seurakuntiin sekä suurempien seurakuntien avustaviksi viroiksi. A- ja B-virkojen koulutus muuttui maisteritasoiseksi koulutukseksi ja keskittyi Sibelius-Akatemiaan. C-pätevyuden sai vuoteen 2007 asti konservatorioissa (Oulu, Tampere, Turku ja Pietarsaari). Jo 2000-luvun alussa koulutus alkoi siirtyä ammattikorkeakouluihin. Tampereen ammattikorkeakoulusta valmistui ensimmäinen AMK-tutkinnon suorittanut kanttori vuonna 2003, Oulusta vuonna 2004. Ammattikorkeakoulukoulutus muistuttaa sisällöltään maisterikoulutusta, ainoastaan syventymiskohteen opinnot puuttuvat. Konservatoriossa suoritettu muusikon tutkinto ei anna enää pätevyyttä kanttorin virkaan.

Kanttorin virkojen porrastus on edelleen voimassa, vaikka Kanttorityöryhmä 2006¹ päätyi ehdottamaan kanttorin virkaa koskevan porrastuksen poistamista. Työryhmän mukaan kanttorin virasta tulisi säätää kirkkojärjestyksessä niin, että mahdolliset koulutustasot otetaan huomioon viran kelpoisuusehdoissa eikä virkarakenteessa itsessään. Piispainkokous määritteli kokouksessaan 9.2.2010 uudella tavalla kanttorien kelpoisuusehdot. Lisäksi se määritteli ensi kertaa, mitä opintoja jokaisen kanttorin virkaan kelpoistavan tutkinnon tulee sisältää. Kaikkiin kanttorin eritasoisiin virkoihin kelpoistaviin opintoihin vaaditaan 130 opintopistettä kirkkomusiikillisia, teologisia, pedagogisia ja soveltavia opintoja. Aiemmin oli säädetty vain kanttorin virkaan kelpoistavista tutkinnoista, mutta perustutkinnon sisältämiin opintoihin ei otettu mitään kantaa, vaan oppilaitokset päättivät itse tutkintoihin sisältyvistä opinnoista.

Piispainkokouksen määrittelemät tutkintoon sisältyvät tai sen lisäksi suoritettavat opinnot 31.7.2010 jälkeen suoritetuissa tutkinnoissa ovat:

1. Jumalanpalvelusmusiikin, kirkollisten toimitusten ja seurakunnan tilaisuuksien musiikin opintoja, joihin sisältyy eri tyylein toteutettavia lauluun, musiikinjohtoon ja urkujensoittoon sekä soittimien hoitoon ja huoltoon liittyviä opintoja, yhteensä vähintään 90 opintopistettä
2. Raamattutietoon, kirkon tunnustukseen ja jumalanpalveluselämään liittyviä teologisia opintoja vähintään 10 opintopistettä
3. Rippikouluopetukseen ja musiikkikasvatukseen seurakunnassa liittyviä pedagogisia opintoja yhteensä vähintään 10 opintopistettä
4. Vähintään 20 opintopisteen kokonaisuus, johon sisältyy kirkkomusiikin soveltavia opintoja sekä päätoiminen ohjattu harjoittelu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnassa.

Sibelius-Akatemian musiikin kandidaatin tutkinto (180 opintopistettä) rakentuu ev.lut. suuntautumisvaihtoehdossa suoritetuista pääaineopinnoista, sivuaineopinnoista, kieliopinnoista sekä valinnaisista opinnoista. Pääaineopinnot sisältävät urkujensoiton, laulun, musiikinjohtoon ja liturgisen musiikin opintoja sekä oppinnäytteen ja kypsyysnäytteen. Sivuaineopinnot koostuvat musiikinteorian, säveltapailun, musiikinhis-

¹ Kanttorityöryhmä 2006. Piispainkokous asetti istunnossaan 14.-15.2.2006 työryhmän valmistelevaan esitystä kanttorinviran kelpoisuusvaatimuksiksi.

torian ja pedagogiikan opinnoista. Kieliopinnot sisältävät toisen kotimaisen kielen ja vieraan kielen opintoja.

Maisterin tutkinto (150 opintopistettä) sisältää pääaineopintoja ja valinnaisia opintoja. Pääaineopintoja ovat liturgiikka, soveltavat harjoitukset, seurakuntaharjoittelu, kuorolaulu, seminaari, klaveerinhallinnan ja/tai vokaalimusiikin täydentävät opinnot, kirkkomusiikin historia ja kypsyysnäyte. Maisterin tutkintoon kuuluvia syventymiskohteen opintoja voi suorittaa urkujensoiton, laulun, musiikin johdon, projektin tai tutkielman kohdalla (104 op). Projekti voidaan painottaa esimerkiksi seurakunnan musiikkikasvatukseen.

Enimmillään Sibelius-Akatemia tarjoaa työelämäopintoja 20 op:n verran maisterin tutkinnon 330 opintopisteen kokonaisuudesta. Työelämäopintoja ovat kirkkomusiikin käytännön valmiudet, seurakunnan musiikkikasvatus, seurakuntaharjoittelu 1 ja seurakuntaharjoittelu 2, seurakuntaharjoitteluun liittyvä projekti sekä työyhteisökoulutus.

Ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin kuuluu perus- ja ammattiopintoja, vapaasti valittavia opintoja, ammattitaitoa edistävää harjoittelua sekä opinnäytetyö kirjallisine raportteineen. Perusopinnot sisältävät mm. musiikinteorian ja historian opintoja sekä kieliopintoja (ruotsi, englanti).

Ammattiopinnot rakentuvat pää- ja sivuinstrumenttiopinnoista, kuoronjohdosta, vapaan säestyksen sekä pianon- ja kitaransoiton opinnoista. Näiden lisäksi opintoihin kuuluu liturgista laulua ja soittoa, improvisointia, hymnologian, teologisia opintoja sekä musiikkikasvatuksen opintoja. Ammattitaitoa edistävä harjoittelu sisältää jumalanpalveluselämän suunnitteluun ja toteutukseen liittyviä opintoja sekä seurakuntaharjoittelujaksot. Opinnäytetyö voi olla taiteellinen työ (konsertti tai muu yleisötilaisuus), tutkielma tai kirjallinen tuote. Tutkinnon laajuus on yhteensä 270 opintopistettä.

Sekä Sibelius-Akatemian että ammattikorkeakoulujen koulutuksissa painottuvat perinteiset kirkkomusiikin osa-alueet ja solistinen osaaminen. Ammattikorkeakouluopinnot sisältävät merkittävästi enemmän seurakuntaharjoittelua. Sibelius-Akatemiassa nämä opinnot ovat 7 op sekä harjoitteluun liittyvä projekti 2-3 op. Ammattikorkeakoulussa harjoittelun laajuus on 20 op.

Pedagogisten aineiden kohdalla painopiste on soitin- tai laulupedagogisten taitojen osaamisessa. Eri ikäryhmien musiikkikasvatuksen kysymykset ovat saaneet opinnoissa vähitellen yhä enemmän tilaa. Eri musiikkityylein toteutettuja kristillisen musiikin opintoja on voinut sisällyttää myös valinnaisiin opintoihin. Lisäksi niitä on pyritty integroimaan muihin opintoihin. Tämän osaamisalueen tarpeet on koulutuksessa selkeästi tiedostettu ja niitä kehitetään edelleen.

Peruskoulutusta antavien oppilaitosten opintosuunnitelmat ovat parhaillaan uudistettavana.

1.2. Kanttorien täydennyskoulutus nykyisessä kirkon henkilöstökoulutuksen kokonaisuudessa

Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan työnantajan henkilöstölleen järjestämää tai hankkimaa koulutusta, jonka tavoitteena on pitää yllä ja parantaa työntekijöiden ammatillisia valmiuksia toimia työssään ja työyhteisössään. Seurakuntatyönantaja on henkilöstökoulutuksessa päätoimija, joka huolehtii myös kanttorien ammatillisen osaamisen kehittymisestä ja taitojen säilymisestä. Työnantajan näkökulma onkin syytä pitää koko ajan mielessä täydennyskoulutusta suunniteltaessa.

Koulutustarpeita arvioidaan työntekijöiden virka- tai työtehtäviä ja seurakunnan toimintaa ohjaavia strategisia tavoitteita vasten sekä ottaen mahdollisuuksien mukaan huomioon myös kokonaiskirjon koulutukselliset tarpeet. Koulutustarpeiden arviointi on osa henkilöstön kehittämissuunnitelman laadintaa.

Tavoitteita on yleensä kahdenlaisia. Koulutuksella pyritään hankkimaan osaamista, jota seurakunta tarvitsee kyetäkseen vastaamaan entistä paremmin esille nousseisiin haasteisiin tai seurakunnan lähivuosien painopisteisiin. Toiseksi seurakunta voi koulutuksen avulla täydentää ja vahvistaa henkilöstönsä osaamista heidän perustehtävissään. Molempien osaamistarpeiden arvioinnissa tarvitaan sekä työntekijöiden että esimiesten yhteistä pohdintaa.

Kirkon henkilöstökoulutuksen koordinaatiotehtävä on annettu Kirkon koulutuskeskukselle. Koulutuskeskuksen johdolla on viime vuosina laadittu mm. henkilöstökoulutuksen sisällölliset tavoitteet. Ne koskettavat sekä yksittäistä työntekijää että koko työyhteisöä. Tavoitealueita on neljä:

- kirkollinen spiritualiteetti
- ammatillinen osaaminen ja identiteetti
- kirkon organisaatiokulttuuri ja henkilöstön yhteistyötaidot
- muuttuva yhteiskunta.

Näiden neljän tavoitealueen tulisi heijastua kaikkeen kirkon henkilöstökoulutukseen, mutta on luonnollista, että ne painottuvat eri tavoin eri koulutuksissa.

Henkilöstökoulutuksessa on viime vuosina otettu käyttöön uudenlainen rakenne, jossa otetaan huomioon mm. koulutusten kohderyhmät, tehtäväalueet, sisällöt sekä koulutuksen taso. Kanttoreille suunnattu täydennyskoulutus löytyy pääosin viidestä ryhmästä:

- orientoitumiskoulutus
- täydentävä koulutus
- syventävä koulutus
- erityiskoulutus
- osaamista päivittävä ja ajankohtaiskoulutus.

Orientoitumiskoulutus (Osallisena kirkon uskosta ja tehtävästä, 3 op)

Perehdyttämistä tukeva ns. orientoitumiskoulutus nivoutuu laajempaan Kirkon työntekijän perustaidot -kokonaisuuteen. Orientoitumiskoulutus on tarkoitettu kirkon palvelukseen tuleville uusille diakonia-työntekijöille, kanttoreille ja nuorisotyönohjaajille osana heidän työelämään orientoitumistaan ja perehdyttämistään. Koulutuksen tavoitteena on vahvistaa kirkon työntekijän käsitystä kirkon olemuksesta ja hengellisestä perustehtävästä, jäsentää ammattitaitoa seurakunnan ja kirkon työn kokonaisuuteen sekä korostaa hengellisen elämän hoitamisen merkitystä osana kirkon työntekijän ammatti-identiteettiä (Liite 3²).

Kirkon työntekijän perustaitoihin liittyviä koulutuksia ovat myös kokonaisuudet Ihmisen kohtaaminen ja vuorovaikutus (3 op) sekä Työntekijänä seurakunnassa (3 op). Kun orientoitumiskoulutuksen vastuunkantajina ovat hiippakunnat, niin muiden kokonaisuuksien toteuttaminen voisi soveltua esimerkiksi seurakuntayhtymille tai muille useiden seurakuntien muodostamille yhteistyöryhmille, esimerkiksi rovastikunnille.

Täydentävä koulutus (3 op)

Täydentävä koulutus on seurakuntien henkilöstön osaamisen kehittämiseen suunniteltu kokonaisuus, jonka tavoitteena on täydentää peruskoulutuksessa saatua ja työelämässä hankittua osaamista. Koulutuksen tavoitteena vahvistaa työntekijän perusosaamista ja tehtäväalueen hallintaa. Täydentävän koulutuksen

² Piispainkokouksen suositus orientoitumiskoulutuksen toteuttamisesta hiippakunnissa.

luonteeseen kuuluu, että se on tarkoitettu kaikille kyseiselle viranhaltijaryhmälle. Kanttoreille suunnattua täydentävää koulutusta on esimerkiksi Cantor I -kurssikokonaisuus.

Syventävä koulutus (3-5 op)

Syventävä koulutus on osaamistasoltaan vaativampaa kuin täydentävä koulutus. Koulutukset ovat tarkoitettu työntekijöille, joilla on tarve syventää ja laajentaa osaamistaan. Syventäviä moduuleja toteuttavat pääasiassa kouluttavat laitokset ja järjestöt, jonkin verran Kirkkohallitus ja hiippakunnat. Syventävän koulutuksen moduuleja tullaan kehittämään tulevinä vuosina. Kanttoreille tarkoitettua syventävää koulutusta ovat tällä hetkellä Cantor II -kurssit.

Erityiskoulutus (vähintään 20 op)

Erityiskoulutukset ovat luonteeltaan erityisosaamista tuottavia ja vahvistavia laajoja (väh. 20 op) koulutuksia. Erityiskoulutukset rakentuvat joko yksittäisistä moduuleista, joita työntekijä suorittaa oman henkilökohtaisen opintosuunnitelmansa mukaan tai koulutukset muodostavat yhtenäisen koulutusprosessin. Niihin hakeudutaan pääsääntöisesti 5-10 työvuoden jälkeen, kun työntekijällä on tarve vahvistaa omaa erityisosaamistaan. Muutamia erityiskoulutuksia tuottavat pätevyiden kirkon erityistehtäviin (esimerkiksi perheneuvonta, sairaalasielunhoito, vankilasielunhoito). Kanttoreille on tällä hetkellä tarjolla moduulirakenteinen jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutus (45 op).

Osaamista päivittävä ja ajankohtaiskoulutus

Kirkon työntekijät tarvitsevat työuransa aikana myös lyhytkestoista (1-2 päivää), osaamista päivittävää ja ajankohtaista koulutusta. Näitä koulutuksia on runsaasti kirkon henkilöstökoulutuksen tarjonnassa. Niissä käsitellään uusia menetelmiä, ajankohtaisia kehittämishankkeita, toimintaympäristössä tapahtuneita muutoksia (esim. lainsäädäntö) jne.

Johtamiskoulutus

Laajentuessa työyhteisöissä on entistä enemmän tarvetta myös ns. väliportaalle johtamiselle. Nämä haasteet koskettavat myös kanttoreita, sillä suurissa seurakunnissa tai yhtymissä kanttori saattaa päätyä esimiestehtäviin. Luontevin vaihtoehto kanttorien johtamisosaamisen kehittämiseen on Kirkon koulutuskeskuksen järjestämät Johtaminen ja esimiestyö seurakunnassa -koulutukset (Kirjo II C/D).

1.3. Peruskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen välinen työnjako

Kanttorien peruskoulutukseen sekä Sibelius-Akatemiassa että ammattikorkeakouluissa suuntautuu viime vuosina tehtyjen uusien opintosisältölinjauksien johdosta yhä suurempia paineita. Syntyneeseen tilanteeseen on vaikuttanut mm. kirkon asettamat uudet haasteet³. Oppilaitosten puolelta on todettu, että jatkuvasti lisääntyvät toiveet opintojen monipuolistamiseksi johtavat mahdottomuuksiin, ellei nykyisten opintojaksojen opetussisältöjä aleta karsia. Ratkaisuja on tehty pienentämällä opintojaksojen opintopistemääriä työmäärän pysyessä ennallaan. Tällainen ratkaisu kuormittaa erityisesti opiskelijaa. Koulutusohjelmaan ei voida lisätä uusia pakollisia opintojaksoja, ellei niiden määrää vähennetä.

Työryhmän mielestä on tärkeää, että valinnaiset opinnot ovat mahdollisimman monipuolisia. Yhdeltä opiskelijalta ei pidä vaatia liikaa monipuolisuutta. Laajempi osaaminen toteutuu useamman työntekijän ryhmässä.

Edellä todetut asiat ovat herättäneet keskustelun perustutkintoon johtavan koulutuksen ja täydennyskoulutuksen välisestä työnjaosta. Keskusteluissa on korostettu sitä, että perustutkinnon tulee antaa riittävät

³ Kanttorityöryhmä 2006. Kanttorin viran kelpoisuusvaatimusten uudistaminen.

valmiudet työuran aloittamiseen. Täydennyskoulutuksen tehtävänä on syventää ja vahvistaa ammatillista osaamista, jota käytännön työelämä edellyttää.

Monissa asioissa motivaatio kasvaa työkokemuksen myötä. Peruskoulutusvaiheessa on vaikeaa motivoitua monista musiikin tekemisen liepeillä olevista asioista, kuten budjetista ja talousarviosta tai virkaehtosopimukseen liittyvistä tiedoista. Näitä asioita on perusteltua opettaa laajemmin täydennyskoulutuksessa. Tärkeää on, että peruskoulutusvaiheessa saadaan vahva musiikillinen osaaminen. Soitto-, laulu-, kuoronjohto- ym. musiikillisia taitoja on hidasta vahvistaa myöhemmin.

Tällä hetkellä voidaan arvioida, että peruskoulutus antaa riittävän osaamisen ja valmiudet toimia seurakuntatyössä. Kirkon järjestämä täydennyskoulutus tukee työuraansa aloittavaa kanttoria sekä syventää kokeneiden kanttorien ammatillista osaamista. On kuitenkin tärkeää, että peruskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen järjestäjät ovat säännöllisessä vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja kehittävät koulutuksia vastaamaan ajan haasteisiin. Samalla on kuitenkin järkevää huolehtia tarkoituksenmukaisesta tehtävästä ja välttää ylimääräisiä päällekkäisyyksiä.

1.4. Kehittämissopimus ohjaa seurakuntia osaamisen kehittämiseen

Henkilöstön osaamisen kartoittaminen muodostaa perustan osaamisen kehittämiseksi; mitä osaamista seurakunnassa on ja mitä tarvitaan lisää? Henkilöstön *jatkuvalle ja suunnitelmalliselle* kehittämisellä varmistetaan seurakunnan toiminnan ja kokonaiskirkon tarpeiden edellyttämä osaaminen, edistetään työntekijöiden työhyvinvointia, tuetaan uusien tehtävien omaksumista sekä muutoksen hallintaa.

Henkilöstökoulutukseen osallistumisesta ja siihen liittyvistä taloudellisista etuuksista sovitaan Kirkon henkilöstön kehittämissopimuksessa. Oleellista on, että koulutussuunnittelu tapahtuu rinnan toiminnan ja talouden suunnittelun kanssa. Tästä seuraa, että myös koulutussuunnittelun osalta pyritään tavoitteelliseen, kolmivuotiseen suunnitteluun. Henkilöstön kehittämissopimuksessa korostetaan, että kehittämisen keinot valitaan henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. Keinoja ovat esimerkiksi työhön perehdyttäminen, henkilöstökoulutus, mentorointi, työnohjaus sekä muut oppimista ja urakehitystä tukevat menetelmät, osallistumismahdollisuudet ja hankkeet.

Työnantaja voi järjestää ja hankkia henkilöstölleen koulutusta, jolla pidetään yllä ja parannetaan työntekijöiden ammatillisia valmiuksia toimia työssään ja työyhteisössään. Koulutustarpeita arvioidaan työntekijöiden virka- ja työtehtäviä tai seurakunnan toimintaa ohjaavia strategisia tavoitteita vasten ottaen huomioon myös kokonaiskirkon koulutukselliset tarpeet. Henkilöstökoulutuksesta on tärkeää huolehtia myös taloudellisesti vaikeina aikoina. Vähävarainen seurakunta voi tarvittaessa hakea ns. koulutusavustusta omalta hiippakunnaltaan.

1.5. Täydennyskoulutukseen rekrytoitumisen ongelmat

Viime vuosina täydennyskoulutukseen on hakeutunut kanttoreita vähenevässä määrin. Tämä havainto koskee erityisesti vuotta 2011. Kyseinen ilmiö ei koske vain kirkkohallituksen järjestämää koulutusta, vaan myös hiippakuntien järjestämää täydennyskoulutusta. Joskus on käynyt jopa niin, että yksikään kanttori ei ole hakeutunut oman hiippakuntansa järjestämään koulutukseen. Selvitettyä syytä tilanteeseen sekä kanttorien täydennyskoulutustoiveita, monet kanttorit eivät osanneet sanoa, millainen koulutus heitä olisi kiinnostanut tai mihin olisi ollut tarvetta.

Näyttää siltä, että tällä hetkellä kanttoreita kiinnostaa vertaistukeen ja työnohjaukseen liittyvät kokoon-tumiset sekä pientä osaa virkakunnasta johtajakoulutus. Seurakuntayhtymien kanttorit osallistuvat oman yhtymän järjestämään lyhytkestoiseen koulutukseen. On myös havaittu, että kaikissa hiippakunnissa kanttorit eivät kokoonnu edes keskenään, eikä heillä näytä olevan tarvetta kohdata kollegoja. Tosin jois-sakin hiippakunnissa tarve kokoon-tumisiin on edelleen vahva. Näyttää myös siltä, että joissakin seura-kunnissa koulutukselliset kysymykset jäävät kokonaan syrjään. Asenteet ovat lukkiutuneet jopa koulu-tusvastaisiksi. Kulttuurimuutos koulutukseen hakeutumisessa on ollut nopeaa.

Toisaalta monilla kanttoreilla on halukkuutta koulututtavia enemmänkin, mutta työnantaja ei pidä koulu-tusta tarpeellisenä tai välttämättömänä. Keskustelussa uudesta henkilöstön kehittämissopimuksesta jotkut kirkon työntekijät ovat olleet hieman pettyneitä, sillä he olisivat toivoneet tarkempia ohjeita koulu-tukseen lähettämiseen tai sitä, että jotkut koulutukset olisi kokonaiskirkon tasolla todettu välttämättö-miksi koulutuksiksi.

Henkilöstön kehittämissopimus kuitenkin korostaa paikallista vastuuta henkilöstön kehittämisessä. Täl-löin on olennaista, että työnantaja ja työntekijät pohtivat työn haasteita ja tavoitteita sekä toteavat yhdes-sä osaamisen kehittämisen sekä koulutuksen tarpeet. Yhteistyössä on kuitenkin haasteita ja vielä on jäljel-lä vahvasti yksilökeskeistä asennoitumista henkilöstökoulutukseen. Taloudellisen tilanteen heikkenemi-nen on heijastunut myös henkilöstön kouluttamiseen ja joissakin yhteisöissä on tehty lyhytnäköiseltä näyttäviä ratkaisuja. On esimerkiksi voitu päättää, että työntekijä voi osallistua joko yhteen koulutukseen tai neuvottelupäivään vuodessa. Päätös tekee mm. prosessiluonteiset, monijaksoiset koulutuskokonai-suudet ongelmallisiksi.

Työryhmän työskentelyssä kiinnitettiin huomiota pastoraalitutkinnon vakiintuneeseen asemaan ja suosi-oon. Kyseinen tutkinto on kelpoistavaa koulutusta, joka antaa mahdollisuuden hakea vakinaista papin virkaa. Tällaista elementtiä ei ole muussa kirkon tarjoamassa täydennyskoulutuksessa. Työryhmän mieles-tä vastaavanlaisten rakenteiden tai muiden koulutustoimintaan liittyvien kannustimien kehittäminen olisi toivottavaa.

2. KANTTORIN VIRKA – KOULUTUSTA OHJAAVAT KIRKON PÄÄTÖKSET

2.1. Kirkkojärjestys

Kirkkojärjestyksessä todetaan, että kanttorin tehtävänä on seurakunnan musiikkitoiminnan johtaminen. Kanttori vastaa jumalanpalveluksen, muiden kirkollisten toimitusten ja seurakunnan tilaisuuksien musii-kista, opettaa rippikoulussa, hoitaa seurakunnan musiikkikasvatustyötä ja edistää musiikin käyttöä seura-kunnassa. Lisäksi kanttori vastaa seurakunnan soitinten kunnosta ja huollosta. Kanttorin tehtävistä määrätään tarkemmin seurakuntakohtaisissa johtosäännöissä, ja hänen esimiehensä on seurakunnan kirkkoher-ra. Kanttorin tulee olla konfirmoitu ja kristillisestä elämästään tunnettu sekä terveydeltään kanttorin vir-kaan kykenevä. (KJ 6. luku § 39-41.)

2.2. Piispainkokouksen päätöksiä

Kanttorityöryhmä 2006 -mietintö

Vuoden 2006 Kanttorityöryhmän mietinnössä todetaan, että viime vuosien aikana suurissa seurakunnissa on noussut tarve työala- ja tiimijohtamiseen myös kirkkomusiikin osalta. Tällaisen tehtävän hoitajan on ollut mahdollisuus hakeutua Kirkon koulutuskeskuksen järjestämään työalajohtamisen koulutukseen.

Mietinnössä todetaan edelleen, että kanttorin tehtäväkuva on laajentunut merkittävästi viime vuosikymmenten aikana, joskin perustehtävät ovat pysyneet samoina. Esimerkiksi jumalanpalvelus on edelleen kanttorin työn ydintehtäviä, mutta jumalanpalvelusten muodot ja toteutustavat ovat monipuolistuneet. Myös jumalanpalvelusmusiikin laadulta ja monipuolisuudelta odotetaan yhä enemmän (esim. Tuomas- ja muut erityismessut). Kirkon viime vuosien suuret kokonaisuudistukset (käsikirjauudistus, rippikouluudistus) ovat lisänneet näitä vaatimuksia. Toiminnan suunnittelu ja siitä tiedottaminen vaativat koko ajan päivitettävää osaamista. Kasvat ja muuttuvat työyhteisöt vaikuttavat sekä ajankäyttöön että tehtävien toteutukseen ja työalan hallinnollisiin tehtäviin – musiikillista linjaa ja profiiliaanhan jokainen seurakunta voi itsenäisesti luoda omien painotustensa mukaisesti.

Kelpoisuussäädökset

Vuonna 1981 voimaan tulleen kirkkolain muutoksen jälkeen kanttorin virka on ollut kolmiportainen, ylimmän tason, keskimmäisen asteen tai alimman tason kanttorin tutkinto. Ylimmän asteen virka edellyttää musiikin maisterin tutkinnon jälkeisiä laajoja täydentäviä opintoja. Alimman tason virkaan riitti pitkään konservatoriossa suoritettu kolmivuotinen peruskoulupohjainen tutkinto, mutta nykyään alinkin taso edellyttää ammattikorkeakoulututkintoa.

Käytännössä monissa viroissa on edelleen paljon hyvin pienellä koulutuksella kanttorin viran kelpoisuuden saaneita viranhaltijoita. Tämä merkitsee huomattavaa osallistujien välistä lähtötasokuilua, joka heijastuu kanttorien täydennyskoulutusten suunnitteluun ja toteutuksiin sekä haastaa myös kouluttajia.

Piispainkokous päätti helmikuussa 2010 kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista ja niiden sisällöistä.⁴ Päätöksessä määritellään uudella tavalla kaikkia opiskelijoita koskevat minimivaatimukset (130 opintopistettä). Ratkaisun perusteella voidaan esimerkiksi liittää muussa koulutusohjelmassa suoritettut maisterin tutkinnon pääaineopinnot (esim. FM, KM) osaksi kanttorin virkaan vaadittavaa tutkintoa. Ratkaisun taustalla on ollut rekrytoinnin haasteet ja pyrkimys löytää monipuolisesti koulutautuneita kanttoreita erityyppisiin virkoihin. Päätös heijastuu monin tavoin kanttorien täydennyskoulutuksen kehittämiseen.

Jumalanpalveluksen opas

Kanttorin työssä keskeinen dokumentti on piispainkokouksen hyväksymä Jumalanpalveluksen opas "Palvelkaa Herraa iloiten"(2009)⁵, jota hyödynnetään kanttorien täydennyskoulutuksessa. Vaikka kanttorit yleensä tuntevat oppaan sisältämät perusasiat, niin oppaan pohjalta voidaan nostaa erilaisia painopisteitä tarkempaan ja syvempään tarkasteluun.

⁴ Piispainkokouksen päätös kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista, 9.2.2010.

⁵ Kirkkohallitus 2009. Palvelkaa Herraa iloiten, Jumalanpalveluksen opas.

Työryhmässä todettiin, että opas nostaa esille tärkeitä kysymyksiä mm. jumalanpalveluskasvatuksesta sekä monista jumalanpalveluselämän yksityiskohdista, joihin on aiheellista paneutua kanttorien täydennyskoulutuksessa. Oppaassa korostetaan yhteistä suunnittelua, jota jo tehdään laajalti, mutta yhteisen suunnittelun ja vuorovaikutustaitojen vahvistamiseen on edelleen tarvetta. Opas antaa tukea myös musiikinteologian ja hengellisen elämän hoitamisen näkökulmien esilläpitoon koulutuksessa. Vaikka suuri osa oppaan sisällöstä liittyy peruskoulutusvaiheen liturgiikan oppisisältöihin, niin myös niiden syventämiselle on tarvetta sekä hiippakunnallisissa että kokonaiskirkon järjestämissä täydennyskoulutuksissa.

Rippikoulusuunnitelma

Kanttorin työtä ohjaa myös piispainkokouksen hyväksymä rippikoulusuunnitelma, jossa musiikilla on oma keskeinen tehtävänsä. Siinä nostetaan esille evankelis-luterilaisen kirkon oppimiskäsitystä sekä rippikoulun tavoitteita ja teologisia perusteita. Nuorten musiikkisuhteesta tuodaan esiin musiikin yhdistävä ja toisaalta erottava funktio. Rippikoulun musiikin hoitaminen edellyttääkin kanttorilta yhteisöllisyyden rakentamista sekä musiikin yleisten tunne-elämää jäsentävien ja pyhyiden kohtaamiseen liittyvien kysymysten ymmärtämistä ja taitoa. Rippikoulussa musiikki liitetäänkin osaksi lähes kaikkea toimintaa (opetus, jumalanpalvelus- ja rukouselämä sekä leirijaksojen vapaa-aika). Tämä asettaa suuren haasteen kanttorin vuorovaikutus- ja tiimityötaidoille sekä luonnollisesti pedagogiselle osaamiselle.

Muita edellä mainitun kaltaisia kanttorin työtä ohjaavia kirkollisia asiakirjoja ovat Musiikkikasvatus seurakunnassa (1988) ja Varhaisiän musiikkikasvatus seurakunnassa (2004). Niistä ei kuitenkaan nouse koulutukseen sellaista uutta, mitä edellä jo ei olisi kuvattu.

Ydinosaamiskuvaus

Kirkon ammattien ydinosaamiskuvauksia⁶ valmisteltiin erityisesti vuosina 2002–2010 yhteistyössä työelämän ja kouluttavien laitosten edustajien kanssa. Ydinosaamiskuvaukset on ensi vaiheessa laadittu niistä kirkon ammateista, joille piispainkokous on päättänyt kelpoisuusvaatimukset tai -suositukset. Niissä osaaminen kuvataan kirkon työn näkökulmasta.

Kaikkien kanttorin virkojen ytimen muodostavat kirkkojärjestyksessä määrätyt tehtävät ja ero muodostuu kelpoisuuden antavan tutkinnon pohjalta. Kanttori on opinnoissaan syventynyt kokonaistehtävän hoitamisen kysymysten lisäksi yhteen kanttorin työn keskeiseen osa-alueeseen, joka painottuu muita voimakkaammin. Sibeliuksen Akatemiassa näitä ovat laulu, musiikinjohto tai urkujensoitto. Perustutkintoon sisältyvät syventävät opinnot voivat painottua myös tutkimukseen tai ne voivat olla projektinmuotoisia, jolloin niihin voi sisältyä käytännön seurakuntatyötä ja siitä raportointia.

Kanttorin ydinosaamista on liturginen musiikki, joka avautuu jumalanpalveluselämän kokonaisuudesta käsin (laaja-alainen jumalanpalvelusmusiikin osaaminen sekä sisällöllinen tunteminen, kirkolliset toimitukset, jumalanpalvelusmusiikin johtamistaito ja jumalanpalveluselämän kokonaisvaltainen suunnittelu). Liturgisen musiikin ydintä ovat musiikillinen, teologinen, pedagoginen osaaminen sekä yhteisöllinen ja kehittämisosaaminen.

Musiikin osaaminen, soitto- ja laulutaito sekä musiikin johtamisen taito, ovat kanttorin keskeisintä osaamista. Tällainen osaaminen korostuu ja konkretisoituu kaikissa niissä tilanteissa, joissa kanttori hoitaa virkatehtäviään. Tästä syystä musiikillisen osaamisen taitojen ylläpitämiseen liittyvä koulutus kuuluu keskeisimpänä osa-alueena myös kirkon tarjoamaan täydennyskoulutukseen.

⁶ Kirkkohallitus 2009. Kanttorin ydinosaaminen.

2.3. Strategioista ja tutkimuksista nousevia osaamistarpeita

Työryhmässä käytiin lävitse viime vuosina julkaistuja tutkimuksia, strategioita sekä muita koulutukseen vaikuttavia tai koulutukseen haastavia dokumentteja. Niistä on pyritty löytämään koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen vaikuttavia asioita.

Meidän kirkko - osallisuuden yhteisö (kirkon strategia vuoteen 2015)

Kirkon strategia vuoteen 2015 vahvistaa ydinosaamiskuvauksessa ja osaamiskoreissa esiin tulleita koulutustarpeita. Strategian mukaan keskeistä on kirkon työntekijöiden hengellisen elämän vahvistaminen ja jumalanpalveluselämän monimuotoistuminen. Suoranaisia kanttorin työhön liittyviä koulutustarpeita strategiassa ei esitetä, vaikka monilla strategian havainnoilla on heijastusvaikutuksia myös kanttorin työhön.

Työryhmässä pidettiin tärkeänä turvata jumalanpalveluselämään kuuluvien kirkollisten toimitusten laadukas hoitaminen. Kysymyksessä on kirkon jäsenkadon kannalta strategisesti tärkeä alue. Kontekstuaalisuuden kautta tulevat paineet kohdistuvat herkimmin musiikkiin. Vaikka näiden paineiden pitää kohdistua muuhunkin kuin musiikkiin, täytyy kanttorien valmiuksia asiakkaan kohtaamiseen lisätä. Vahva musiikillinen osaaminen nousee näissäkin tilanteissa keskiöön. Tämän lisäksi osaamisen terävöittämistä kappavat vuorovaikutus- ja organisointitaidot.

Työntekijäkeskeisyyden ja vapaaehtoistyön suhdetta on mietittävä huolella ja haasteet koskevat myös kanttoreita. Kanttorit ovat vuosikymmenten ajan kantaneet vastuuta vapaaehtoistoiminnasta johtamalla kuoroja tai muita musiikkiryhmiä. Tämä näkyy esimerkiksi jumalanpalveluksien musiikin rikkaassa toteuttamisessa. Monipuolinen kirkkomusiikkitoiminta edellyttää siis vahvaa vapaaehtoistoimintaa. Suuri osa kanttorin tehtävien hoitamisessa, myös vapaaehtoistyön osalta, edellyttää kuitenkin vahvaa ammatillista erityisosaamista. Vapaaehtoistoiminnan lisääminen merkitsee musiikkitoiminnan alueella työmäärän lisääntymistä, koska musiikkiryhmä tarvitsee johtajan.

Kanttorit 2010 - musiikkialan toimintaympäristöt ja osaamistarve - ns. Toive (Sibelius-Akatemia)

Sibelius-Akatemia toteutti laajan musiikkialaa koskevan tutkimuksen. Siihen sisältyi myös kanttoreita koskeva selvitys seurakuntien musiikkielämän muutoksista ja kanttorien tulevaisuuden osaamistarpeista⁷. Kysely tehtiin 440 seurakunnan kirkkoherralle helmikuussa 2010. Vastausprosentti oli 46, joten aineistoa voidaan pitää varsin edustavana. Selvitystä täydennettiin kolmen kanttorin haastattelulla syksyllä 2010.

Tutkimuksen mukaan kanttorien musiikillisen osaamisen suurin vaje on tällä hetkellä gospel- ja muun rytmimusiikin osaamisen taidoissa sekä musiikkiryhmien ohjaamisessa, vapaan säestyksen taitojen ja soitinten huollon alueella. Kanttorien osaaminen näyttäytyy tutkimuksessa varsin korkeana ja toimivana. Kanttorihaastatteluissa osaamisen puutteet näyttäytyivät samansuuntaisina.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että osaamisvajetta esiintyy myös hallinnollisissa ja vuorovaikutustaidoissa sekä tiedottamisen, viestinnän ja monikulttuurisen osaamisen alueella. Pedagogisen ja sielunhoidollisen osaamisen taitoja kirkkoherrat pitävät tärkeinä.

Selvitys antaa paljon arvokasta tietoa sekä peruskoulutuksen että täydennyskoulutuksen suunnitteluun.

⁷ Pohjannoro, Ulla & Pesonen, Mirka 2010. Kanttorit 2010. Kirkkoherrojen ajatuksia seurakuntien musiikkielämästä ja sen tulevaisuudesta.

Tutkimusta on arvosteltu siitä, että kirkkoherroilla ei ole kompetenssia vastaamiseen. Heille on kuitenkin muodostunut käsitys kirkkomusiikin haasteista sen perusteella, mitä he kuulevat, näkevät ja kokevat työyhteisössään. Tutkimusta voidaan pitää vahvana maallikkonäkökulmana kirkkomusiikkitoimintaan.

Yksi tutkimuksen keskeisiä tuloksia oli havainto, että kirkko on tutkinut itseänsä ja toimintaansa todella laajasti, mutta musiikkiin liittyvää tutkimusta ei ole oikeastaan tehty ollenkaan. Tämä asia vaikeuttaa koulutussuunnittelua.

AKI-kysely koulutustoiveista 2009

Akavan kirkollisten ammattiliittojen jäsenkyselyyn vastasivat myös kanttorit⁸, joten kysely täydentää Toive-hankkeen kirkkoherravastauksia. Eniten koulutustoiveita on esitetty osioon "säestys/instrumentit". Käytännössä se tarkoittaa vapaata säestystä, urkusäestystaitoja, bändisoittoa ja gospel-musiikin toteutusta. Seuraavana tulevat kuorotoiminta, laulu ja äänenkäyttö. Kanttorit siis toivovat täsmäkoulutusta musiikilliseen osaamiseen. Osaamisvajetta koetaan myös kasvatuksen, erityisesti lasten ja rippikoululaisten kohtaamisen alueilla.

3. KANTTORIN TYÖ JA VIRANHOIDON VAATIMA OSAA-MINEN

3.1. Työryhmän selvitys vaadittavasta osaamisesta

Vuosikalenteri

Työryhmän työskentelyssä pidettiin tärkeänä luetteloida seurakuntatyössä esille tulevat kanttorit työtehtävät mahdollisimman kattavasti. Työryhmä kävi läpi kuukausi kuukaudelta kanttorin tehtävät kaikkine variaatioineen ja rutiinitoineen. Vuosikalenterin sisältö analysoitiin koulutustarpeitten näkökulmasta ja esille nousseet teemat tiivistettiin kokonaisuuksiksi, osaamiskoreiksi. Sekä vuosikalenteria että osaamiskoreja käsiteltiin Kanttorien henkilöstökoulutustyöryhmän kokouksessa keväällä 2010. Osaamiskorien perusteella työryhmä on tarkastellut ja vertaillut myöhemmin tässä mietinnössä kanttoreille suunnatun täydennyskoulutuksen tämänhetkistä toteutumista suhteessa koulutustarpeisiin sekä miettinyt tarvittavaa uutta täydennyskoulutusta.

Vuosikalenteri sisältää kaikki mahdolliset tehtävät, jotka liittyvät kanttorin työhön. Sellaisenaan se ei ole kenenkään yksittäisen kanttorin tehtävälista ja siksi on tärkeää, että työnantaja pitää kanttorin työmäärän kohtuullisena ja järjestää työvoimaa tarpeiden ja tehtävien mukaisesti. Vuosikalenteria voidaan käyttää myös laajemman koulutussuunnittelun tukena hiippakunnissa tai Kirkkohallituksessa. Vuosikalenteri on tämän mietinnön liitteenä. (Liite 1)

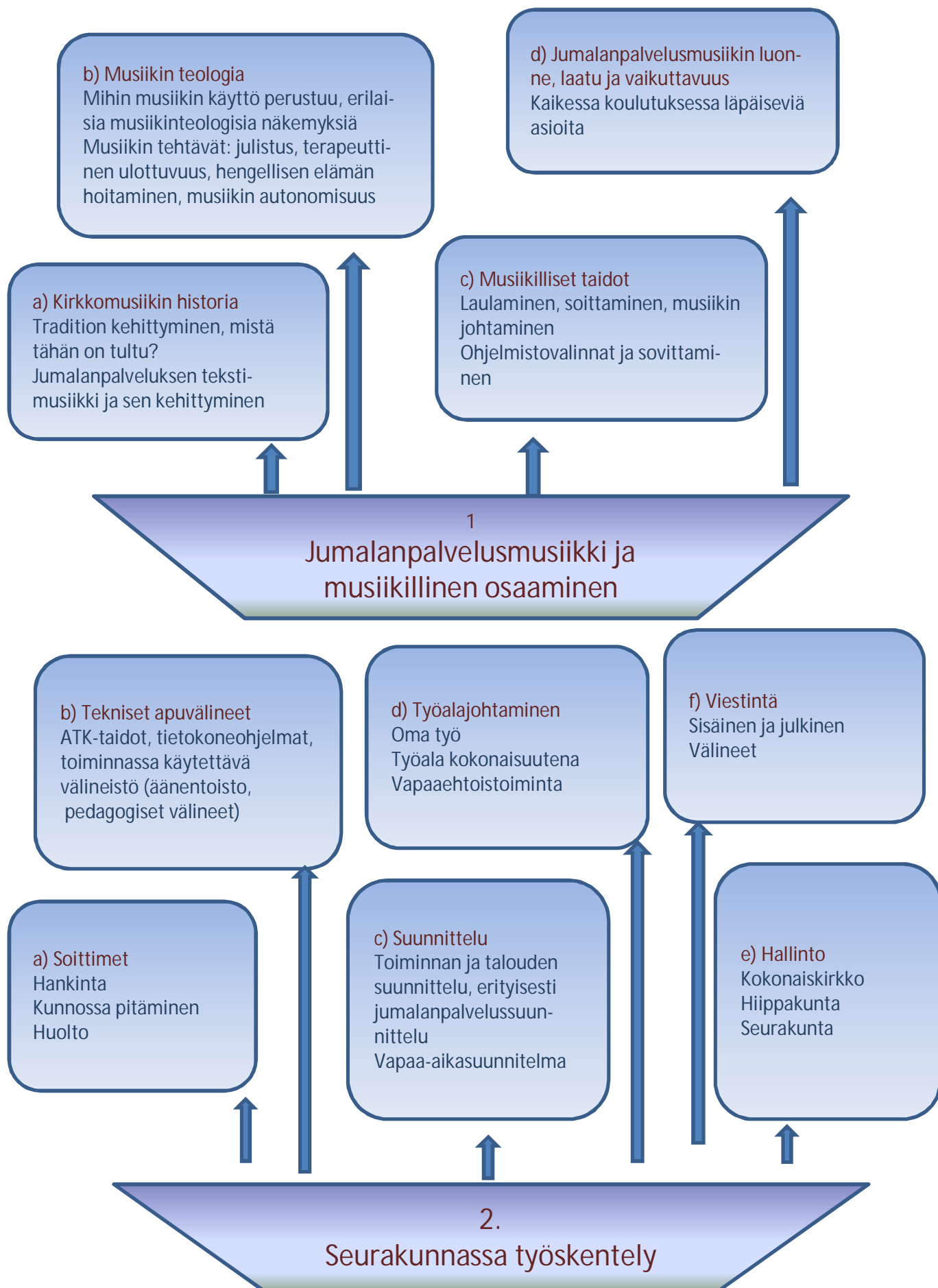
⁸ Akavan kirkolliset ammattiliitot – AKI ry. / Kirkon tutkimuskeskus (Kati Niemelä). Papisto ja kanttorit 2010.

Osaamiskorit

Osaamiskoreihin on tiivistetty vuosikalenterissa esiintyvät työtehtävät, ja ne on jaettu neljään pääkategoriaan. Korien sisällöt on laadittu kanttorin työssä tarvittavien osaamiskokonaisuuksien pohjalta. Osaamiskorit ovat: jumalanpalvelusmusiikki ja musiikillinen osaaminen, seurakunnassa työskentely, työ ja sen rajaaminen sekä pedagogiset ja didaktiset valmiudet. (Liite 2)

Jatkosuunnittelussa osaamiskorien sisällöt on siirretty Cantor-koulutuksen ja jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutuksen sisällöiksi ottaen huomioon tutkintoon johtavan koulutuksen tuottamat ammatilliset valmiudet.

Kuvio 1 Kanttorin työhön tarvittavat neljä "osaamiskoria"





Ydinosaamiskuvaus ja osaamiskorit ovat osittain päällekkäisiä. Ydinosaamiskuvaus suuntaa vahvasti peruskoulutuksen tarpeisiin ollen luonteeltaan suurpiirteinen kokonaisraami. Työryhmä lähti kanttorin työn osaamiskartoituksessa liikkeelle käytännön työn näkökulmasta. Tästä syystä osaamiskorit ohjaavat erityisesti täydennyskoulutuksen toteuttamisen tarpeita.

4. KOULUTUKSEN JA OSAAMISTARPEIDEN VERTAILU

4.1. Oppiminen ja ohjaus työelämässä

Harjoittelunohjaus

Seurakuntaharjoittelu on erittäin merkittävä osa koulutuksen ja työelämän välistä vuorovaikutusta. Harjoittelu auttaa ymmärtämään käytännön työtä, vahvistaa osaamista sekä antaa motivaatiota moniin peruskoulutuksessa opiskeltaviin aineisiin. Usein on havaittu harjoittelun vaikuttavan oleellisesti päätökseen hakeutua seurakuntaan töihin.

Kirkon koulutuskeskus järjestää vuosittain teologiien ja kanttorien seurakuntaharjoittelun ohjaajakoulutusta. Koulutusta kehitetään jatkuvasti ja viime aikoina on pyritty vahvistamaan sen neuvottelupäiväluonnetta, jolloin mukaan kutsutaan myös kokeneita ohjaajia päivittämään tietojaan harjoittelun ohjaukseen liittyvistä periaatteista ja käytännöistä. Kanttorien osallistuminen harjoittelun ohjaajakoulutukseen on ollut varsin pientä, tosin viime vuosina uusia kanttoriohjaajia on saatu mukaan. Tähän koulutukseen on osallistunut lähinnä Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan opiskelijoiden ja Sibelius-Akatemian opiskelijoiden ohjauksesta vastaavia viranhaltijoita. Ammattikorkeakoulut ovat pääsääntöisesti vastanneet omien opiskelijoittensa harjoitteluohjaajien hankkimisesta ja kouluttamisesta, mutta tavoitteena on ollut myös ammattikorkeakouluopiskelijoiden ohjaajien kokoaminen yhteistyöverkoston.

Mentorointi

Mentorointi on perinteinen ohjausmuoto, jolla siirretään kokemusta vanhemmalta työntekijältä nuoremmalle kollegalle. Nykyisin mentorointisuhde on useimmiten vastavuoroinen vertais- ja kollegaohjaussuhde, jossa mentori on kokenut asiantuntija sillä alueella, johon mentoroitava haluaa tukea. Mentori on ohjaaja, jonka tärkein tehtävä on pitää esillä tulevaisuusnäkökulmaa ja keskittyä mentoroitavan ammatilliseen osaamiseen ja sen kehittymiseen.

Mentorointi on luonteeltaan ”ruohonjuuritasoista”. Mentorilta ei edellytetä ammattimaisia ohjaustaitoja. Kuka tahansa, omalla alallaan kokenut työntekijä, voi periaatteessa toimia mentorina.

Perehdyttäminen

Perehdyttäminen on oppimista, jonka aikana uusi työntekijä perehtyy suunnitelmallisesti uuteen työtehtävään ja työympäristöön. Vastuu perehdyttämisestä on työlainsäädännön perusteella työnantajalla. Toteuttamisesta huolehtivat tavallisesti lähin esimies ja työtoverit suunnitelman mukaan yhdessä.

Kirkon koulutuskeskuksessa on valmisteltu aineisto perehdyttämisen suunnitteluun, organisointiin ja toteutukseen seurakunnissa⁹. Lähtökohdana on, että seurakunta suunnittelee itse oman perehdyttämisohjelmansa. Perehdyttämisoppaaseen sisältyy mm. lomake työntekijän lähtökeskustelua varten. Sillä pyritään tukemaan ns. hiljaisen tiedon siirtämistä organisaation sisällä.

⁹ Kirkkohallitus 201. Kirkon perehdyttämisopas.

Orientoitumiskoulutus

Piispainkokous hyväksyi vuonna 2009 ns. Orientoitumiskoulutustyöryhmän esityksen diakonian viranhaltijoiden, kanttorien ja nuorisotyönohjaajien orientoitumiskoulutuksesta. Kyseessä on kolmen opintopisteen laajuinen koulutus, jota hiippakunnat toteuttavat ottaen huomioon myös paikalliset traditiot. Koulutukset käynnistyivät vuonna 2011. Mikäli ns. diakonaatti toteutuu kirkossamme, orientoitumiskoulutuksen suunnitelmat muodostavat hyvän pohjan tarvittavan ordinaatiokoulutuksen suunnittelulle.

Orientoitumiskoulutuksen osaamistavoitteet on määritelty seuraavasti:

1. Osallistuja vahvistaa käsitystään kirkon olemuksesta ja sen hengellisestä perustehtävästä
2. Osallistuja jäsentää ammattinsa ja ammattitaitonsa seurakunnan/kirkon työn kokonaisuuteen ja kehittyä toimimaan yhteistyössä seurakuntalaisten kanssa
3. Osallistuja hahmottaa hengellisen elämän hoitamisen merkityksen osana kirkon työntekijän ammatti-identiteettiä ja näkee esimerkiksi jumalanpalveluksen ja muut hengelliset tilaisuudet, rukouksen, hengellisen ohjauksen ja kirjallisuuden välineinä sen hoitamiseen.

Orientoitumiskoulutus on moniammatillista koulutusta, jossa sivutaan samoja teemoja kuin perinteisessä kanttorien täydennyskoulutuksessa. Cantor-kursseilla näitä sisältöjä lähestytään kuitenkin seurakuntien musiikkityön vaatimusten näkökulmasta, joten haitallisia päällekkäisyyksiä ei pääse syntymään.

Kirkon työntekijän perustaidot

Kirkon henkilöstökoulutuksen rakenteeseen sisältyvä kokonaisuus Kirkon työntekijän perustaidot on tarkoitettu tukemaan kirkon uuden työntekijän perehdyttämistä ja kirkon työntekijän ammatti-identiteetin kehittymistä. Kirkon työntekijän perustaidot koostuvat kolmesta moduulista:

- Kirkon usko ja tehtävä 3 op
- Ihmisten kohtaaminen ja vuorovaikutus 3 op
- Työntekijänä seurakunnassa 3 op.

Koulutuskokonaisuus ei kuitenkaan ole vielä löytänyt paikkaansa kirkon henkilöstökoulutuksessa, vaikka moduulien aiheet ovat olleet jo usean vuoden ajan seurakuntien sekä koulutuspalvelujen tuottajien käytettävissä. Moduulit soveltuvat periaatteessa hyvin osaksi uuden työntekijän perehdyttämistä, mutta ilmeisesti seurakunnilla ole ollut valmiuksia toteuttaa laajempia perehdyttämiskoulutuksia. Erilaisten palveluiden perusteella moduuleille olisi kuitenkin käytännön tarvetta.

Edellä kuvatus orientoitumiskoulutuksen kehittämisessä on hyödynnetty sisältöjä moduulista Kirkon usko ja tehtävä, mutta niitä on muokattu vastaamaan orientoitumiskoulutuksen tavoitteita.

Kirkon työntekijän perustaitojen koulutuksiin ei sisälly erityistä musiikillista ainesta, kuten ei muidenkaan työalojen erityisteemoja, vaikka musiikin teemoja toki sivutaan. Mikäli seurakunnat ryhtyvät laajemmin hyödyntämään perustaitojen koulutuksia, niin niistä on kantoreille hyötyä lähinnä yleisten työelämätaitojen kannalta.

4.2. Kirkon keskushallinnon (KK, KJY) tarjoama täydennyskoulutus

Kantoreille tarkoitetut Kirkon koulutuskeskuksen koulutukset jakaantuvat pääosin kahteen kategoriaan:

1. Cantor-kursseihin (kurssit vastaavat lähinnä aikaisemmin järjestettyjä kanttorien täydennyskursseja) sekä

2. Jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutukseen (45 op). Moduulirakenteinen erityiskoulutus pohjautuu vuonna 2000 laadittuun jumalanpalveluskoulutussuunnitelmaan.

KJY:n tarjoama koulutus niveltyy luontevasti KK:n kurssitarjontaan ja usein koulutuksia suunnitellaan yhdessä. KJY koulutukset ovat usein moniammatillisia, joten osallistujina on muitakin kuin pappeja ja kanttoreita. KK:n ja KJY:n kurssit ovat yleensä kestoaltaan 4–5-päiväisiä. Muutamat ovat prosessiluonteisia jakaantuen useampaan lähijaksoon sekä väliajan työskentelyyn.

Viime vuosina on järjestetty lähinnä kolmenlaisia Cantor-kursseja:

1. Cantor I. Kurssi on tarkoitettu nuorille, muutaman vuoden virassa olleille työntekijöille
2. Cantor (+). Kurssilla on painopisteenä muusikkous sekä musiikinteologian ja spiritualiteetin hoitamisen kysymykset. Kurssiin kuuluu lyhyt retriittiosuus.
3. Cantor II. Kurssin teemat ovat vaihdelleen vuosittain lähinnä hiippakuntakanttorien kanssa sovitujen aiheitten puitteissa (esimerkiksi virsien monipuolinen toteutus ja käyttö, kanttorin pedagogiset valmiudet, jumalanpalveluselämän suunnittelun kysymykset, oman äänen kehittäminen)

Seurakuntaharjoittelua ohjaavat kanttorit voivat osallistua vuosittain järjestettävään kaksipäiväiseen Seurakuntaharjoittelun ohjaajien koulutukseen.

Jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutukseen (45 op) sisältyy useita moduuleja, joista osa on pakollisia ja osa valinnaisia. Tällä hetkellä koulutukseen voidaan sisällyttää seuraavia moduuleja:

1. Syvemmälle messuun -erityiskurssi papeille ja kanttoreille (14 op, KK + KJY). Tämä kurssi on pakollinen.
2. Soiva sana. Liturgisen musiikin kurssi, joka ulottuu kahden vuoden ajalle (kolme lähijaksoa, väliajan työskentelyä) (15 op, KK)
3. Urkujensoiton ja urkuimprovisaation kurssi, järjestetään joka toinen vuosi (6 op, KK)
4. Kuoronjohdon ja äänenkäytön kurssi, järjestetään joka toinen vuosi (6 op, KK)
5. Sisään jumalanpalveluselämään (3 lähijaksoa, 11 op, KJY). Moniammatillinen kurssi.
6. Organum cantat – hyvän säestämisen kurssi, järjestetään joka toinen vuosi Jyväskylässä (4 op, KK)
7. Lapsikuorokursseja järjestetään lähes vuosittain (4 op, SLK + KK)
8. Nuorisomusiikkikursseja yhteistyössä Porvoon hiippakunnan kanssa (KJY)
9. Kantaattikurssi (4 op, KK)
10. Radiojumalanpalveluskurssi. Kirkon tiedotuskeskus valitsee ja kutsuu osanottajat (4 op, KT + KK + KJY)

Lisäksi KJY vastaa jumalanpalveluselämän neuvottelupäivien ja kanttoripäivien järjestelyistä yhdessä eri hiippakuntien kanssa.

4.3. Hiippakuntien järjestämä koulutus

Kanttorien täydennyskoulutus oli pitkään pelkästään Kirkon koulutuskeskuksen vastuulla, koska hiippakunnissa ei ollut työvoimaa kanttorien koulutuksen järjestämiseen. Nykyään kaikissa hiippakunnissa on joko osa-aikainen hiippakuntakanttori tai päätoiminen hiippakuntasihteerin virka (Espoo, Lapua, Porvoo, Turku), johon on sisällytetty hiippakuntakanttorin tehtävät.

Hiippakuntien vastuulla on lähinnä lyhytkestoinen, laajasti kanttoreita tavoittava koulutus (1–3 vrk). Teemat ovat vaihdelleet urkujenhuollosta yksinlaulukurssiin, nuorisomusiikista psalmilauluretriittiin. Tällä hetkellä hiippakunnat siirtävät painopistettään hiippakunnallisten orientoitumiskoulutusten järjestämiseen.

KK:n, KJY:n ja hiippakuntien yhteistyö on tärkeää pohdittaessa koulutustarjonnan sisältöjä ja tehtäväjakoja. Yksi olennainen keskustelufoorumi on Kanttorien henkilöstökoulutuksen kehittämistyöryhmä (KaHeKe), jossa pohditaan vuosittain koulutustarjonnan sisältöjä.

4.4. Oppilaitosten ja järjestöjen järjestämä koulutus

Kirkon henkilöstökoulutusta tarjoavat myös kirkolliset kouluttavat laitokset, järjestöt ja yritykset. Koulutus voidaan lukea kuuluvaksi kirkon henkilöstökoulutukseen, mikäli sen järjestäjä sitoutuu noudattamaan kirkon henkilöstökoulutuksen periaatteita sekä koordinoitujen tavoitteita:

- 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 henkilöstökoulutuskalenterissa on runsaasti kriteerit täyttäviä ja eri tahojen järjestämiä koulutuksia myös kanttoreille.

Järjestöt ja Kirkkohallitus (JärKi)¹⁰

Kirkkohallitus tekee aktiivista yhteistyötä kirkollisen taustan omaavien ns. JärKi-järjestöjen kanssa. Näiden kanssa tehdään yleensä vuosittain konkreettinen sopimus yhteistyön puitteista ja vastuista sekä mahdollisesta kirkon taloudellisesta tuesta. Yhteistyö on tuottanut toimivia koulutusratkaisuja myös kanttorien koulutustarpeisiin.

Merkittävää yhteistyötä on tehty Suomen Seurakuntien Lapsityön Keskuksen (SLK) kanssa erityisesti lapsikuorokurssien alueella. SLK on järjestänyt myös muita kanttoreille sopivia lasten kanssa musisoimiseen liittyviä koulutuksia. Lärkkulla-säätiö on ollut mukana toteuttamassa nuorisomusiikkikursseja yhdessä KJY:n ja Porvoon hiippakunnan kanssa. Lohtajan kirkkomusiikkijuhlien järjestämä kanttorien koulutus- ja neuvottelupäivä on toteutettu monien vuosien ajan Kirkkohallituksen ja Kirkon koulutuskeskuksen tuella. Myös JärKi-yhteistyön ulkopuolella olevat järjestöt ovat järjestäneet kanttoreille soveltuvaa koulutusta. Yksi esimerkki tällaisista yhteistyökumppaneista on Suomen Lähetysseura.

Kirkkohallituksen tuki kouluttaville laitoksille (Kiko-yhteistyö ja Kirkon työhön -hanke)

Kirkon keskusrahaston määrärahoista on vuosittain myönnetty tukea kouluttaville laitoksille. Kirkon koulutuskeskuksen johdolla käytävissä ns. Kiko-neuvotteluissa keskustellaan oppilaitosten lähettämistä avustusanomuksista ja henkilöstökoulutussuunnitelmista.

Olennainen kirkon ja kirkon tehtäviin opiskelevien yhteistyön mahdollistaja on ns. Kirkon työhön -hanke. Sen määrärahoilla on voitu tukea mm. kirkkomusiikin opiskelijoiden kesäkurssia, jossa oppilaitos järjestää opintoihin sisältyvän teologisten aineiden opetuksen ja kirkko tarjoaa puitteet intensiivikoulutukselle sekä mahdollistaa hartauselämän järjestämisen.

¹⁰ Kirkkohallitus ja kirkolliset järjestöt. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallituksen 18.1.2000 perustaman toimikunnan mietintö.

Kansanopistot ja järjestöt

Kristilliset kansanopistot tarjoavat vuosittain monia moniammatillisia kursseja. Aihepiirit liittyvät useimmiten lapsiin, musiikkiterapiaan ja draamaan. Nämä kurssit ovat kestoaltaan usein hyvin lyhyitä. Aktiivisia toimijoita ovat esimerkiksi Jyväskylän ja Lapuan kristilliset kansanopistot, Seurakuntaopisto (Kikosopimus Kirkkohallituksen kanssa) ja Kansan Raamattuseura.

Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen täydennyskoulutus

Sibelius-Akatemian täydennyskoulutusyksikkö on järjestänyt kirkon virassa toimiville kanttoreille kuoronjohdon B-tutkintoon johtavaa täydennyskoulutusta. Sibelius-Akatemian täydennyskoulutus suunnitteli ja tarjosi kanttoreille vuonna 2010 useita täydennyskoulutuskursseja. Suunnittelu tehtiin yhteistyössä Kirkon koulutuskeskuksen kanssa. SA:n täydennyskoulutus toimii ns. omakustannusperiaatteella, joka merkitsee varsin korkeita kurssimaksuja. Kaikki kurssit jouduttiin peruuttamaan, koska niihin ei tullut tarpeeksi osallistujia.

Tampereen AMK:ssa on järjestetty vuosina 2009–2011 kirkkomusiikin erikoitumisopinnot (60 op). Tällä hetkellä erikoitumisopinnoita ei ole suunnitteilla.

4.5. Vertailu

Työryhmä on tehnyt vertailun tällä hetkellä tarjolla olevan koulutuksen (luvuissa 4.1.–4.4. kuvatun koulutustarjonnan) ja kanttorin työhön tarvittavan neljän osaamiskorin välillä. Koulutustarjonnan aineisto on kerätty Kirkon koulutuskeskuksen henkilöstökoulutuskalenterin musiikki/kanttori -osiosta. Vertailu tehtiin, jotta löydettäisiin mahdolliset katvealueet, joihin koulutuksella olisi syytä vastata.

Eniten koulutusta tarjotaan musiikillisten taitojen kehittämiseen (laulaminen, soittaminen, musiikin johtaminen). Toiseksi eniten tarjontaa on jumalanpalvelus- ja musiikkikasvatuksen alueelta. Näillä koulutusaloilla tarjotaan sekä lyhyt- että pitkäkestoista koulutusta.

Useilla aloilla kanttoreille tarkoitettu koulutus on pääosin moniammatillista eli koulutuksiin osallistuu useiden ammattiryhmien edustajia. Toisinaan esitetään kuitenkin toiveita, että näillä aloilla voisi olla tarvetta myös pelkästään oman ammattiryhmän edustajille tarkoitettua koulutuksesta. Yleensä moniammatillisia koulutusaloja ovat:

- rippikoulu ja muut ryhmät (tiimityö, vuorovaikutustaidot, ryhmädynamiikka, didaktinen ja pedagoginen osaaminen, kirkkomusiikin asiantuntijuuden toteuttaminen)
- hallinto (kokonaiskirkko, hiippakunta, seurakunta)
- fyysinen, henkinen ja hengellinen hyvinvointi (yksi kurssi tarjolla, joka peruuntunut kahtena vuotena vähäisen osallistujamäärän johdosta).

Selvityksen perusteella havaittiin joitakin kanttorin työn keskeisiä osa-alueita, joilla ei juuri ole tarjolla koulutusta. Näitä ovat mm.:

- musiikin teologia (mihin musiikin käyttö perustuu, erilaisia musiikinteologisia näkemyksiä, hengellisen elämän hoitaminen, musiikin autonomisuus, musiikin tehtävät: julistus ja terapeutinen ulottuvuus)
- suunnittelu (toiminnan ja talouden suunnittelu, erityisesti jumalanpalvelussuunnittelu, vapaa-aikasuunnitelma)
- työ - vapaa-aika - työajaton työ (KirVESTES, KL, KJ, työn suunnittelu ja hallinta, työntekijän vastuu)

Työryhmän selvityksessä pidettiin tärkeänä, että jatkossa kanttorien täydennyskoulutuksessa huomioidaan painokkaammin seuraavat sisällölliset teemat:

- kirkon usko ja tehtävä, hengellisen elämän hoitaminen
- seurakunta työyhteisönä, vuorovaikutustaidot
- kristillinen kasvatus, erityisesti rippikoulutyö
- kirkon hallinto, peruslainsäädäntö sekä toiminnan ja talouden suunnittelu
- viranhaku

Työryhmän mielestä on hyvä, että musiikillisten taitojen kehittämiseen on eniten tarjontaa. Musiikillisten taitojen ylläpitäminen vaatii jatkuvaa koulutusta ja työtä. Musiikin tekeminen on edellä aikaisemmin kuvatun kanttorin osaamisen ytimessä. Vertailua tehdessään työryhmä on päättänyt ehdottamaan säännöllisesti toistuvaa, musiikkikasvatukseen liittyvää uutta moduulia¹¹ jumalanpalvelusmusiikin pitkään erityiskoulutukseen.

Vertailusta käy myös ilmi, että musiikin tekemistä tukevien täydennyskurssien sisällöllinen monipuolisuus on yllättävän suuri. Tosin on muistettava, että koulutustarjonta vaihtelee vuosittain varsin paljon.

Runsaasta tarjonnasta huolimatta kokonaistilanne voisi olla parempi. Kun koulutusta tarkastellaan esimerkiksi vaikuttavuuden näkökulmasta, voi lopputulos olla huomattavasti heikompi. Joitakin kursseja järjestetään harvoin, joihinkin koulutuksiin osallistuu varsin pieni määrä kanttoreita. Muutamien aihepiirien koulutusvastuu on paikallisseurakunnassa tai seurakuntayhtymässä ja koulutuksen toteutuminen voi olla satunnaista. Käytännöt saattavat vaihdella paljon. Hiippakuntien koulutustarjonnat vaihtelevat sekä määrältään että sisällöiltään.

Työryhmän mielestä erityisen suureen haasteen muodostaa se, miten saadaan eri syistä koulutusta välttelevät työntekijät osallistumaan täydennyskoulutukseen.

5. JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1. Haasteet

Työryhmän mielestä on tärkeää, että kanttorikoulutustoimikunta ja täydennyskoulutusta antavat tahot käyvät keskustelua kanttorien koulutukseen kuuluvista opintosisällöistä, jotta syntyy kuva siitä, mitä peruskoulutuksessa opetetaan ja miten sovittuihin tai havaittuihin puutteisiin voidaan reagoida kirkon järjestämässä täydennyskoulutuksessa. Niin kuin tässä mietinnössä on aikaisemmin todettu, selkeä työnjako peruskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen välillä takaa oppilaitoksille työrauhan ja täydennyskoulutuksen järjestämiseen tavoitteelliset koulutussisällöt.

Peruskoulutusvaiheessa on keskeistä musiikillisten taitojen hankkiminen, koska niiden oppiminen on myöhemmin hidasta. Tästä syystä täydennyskoulutuksessa on tärkeää käsitellä myös musiikin tekemisen ulkopuolella olevia asioita, kuten esimerkiksi budjettia, talousarvion laadintaa ja virkaehtosopimukseen liittyviä kysymyksiä.

¹¹ Musiikkikasvatuksen erityiskurssi kanttoreille (painottuu erityisesti rippikoululaisten kohtaamiseen ja pedagogisten ja didaktisten valmiuksien parantamiseen) 4 op

Resursseista johtuen kanttorien perustutkinnossa ei aina ole voitu toteuttaa kaikkea opetusta parhaalla mahdollisella tavalla. Esimerkiksi Sibeliuksen Akatemiassa suunniteltiin yhdessä vaiheessa kanttorien perustutkintoon kuuluvien teologisten aineiden opetusta toteutettavaksi pelkästään kirjatentteinä. Suunnitelma huolestutti monia ja asiasta käydyn keskustelun jälkeen päädyttiin ratkaisuun, jossa kirkko mahdollistaa olosuhteet kontaktiopetuksen järjestämiseksi. Opetus päätettiin toteuttaa intensiivikoulutuksena Kirkon koulutuskeskuksessa, jossa kirkko tarjoaa koulutuksen tilat ja vastaa opiskelijoiden majoituksesta ja ruokailuista. Sibeliuksen Akatemia vastaa opetuksesta ja sen kustannuksista. Ensimmäisen kerran intensiivikoulutus toteutettiin kesällä 2010. Todennäköisesti vastaavaa tukea tarvitaan myös tulevaisuudessa. Eriytyisen haasteen tulee muodostamaan se, miten opiskelijoiden fyysistä, henkistä ja hengellistä elämää voidaan tukea koko opiskeluaikaa.

Peruskoulutusvaiheessa on tärkeä luoda luontevia kontaktipintoja koulutuksen ja työelämän välille. Parhaiten tällainen toteutuu seurakuntaharjoittelussa, joka on luonnollinen ja tärkeä osa peruskoulutusta. On havaittu, että seurakuntaharjoittelulla on ratkaiseva merkitys työmotivaation kehittymiselle ja hakeutumiselle seurakuntaan töihin.

Haasteena on kehittää harjoitteluohjaajakoulutusta yhteistyössä kirkon ja oppilaitosten kanssa, saada harjoittelua ohjaavat kanttorit koulutukseen, luoda toimiva harjoittelunohjaajien verkosto sekä seurantajärjestelmä hiippakuntien, seurakuntien ja oppilaitosten välille.

Oman haasteensa muodostaa myös opiskelijoiden rekrytointi, johon on panostettava monin tavoin, sillä kilpailu uusista opiskelijoista on kova. Työelämään rekrytoitumisen kannalta on tärkeää tukea kirkon virkaan opiskelevia jo opiskeluvaiheessa. Näihin haasteisiin vastaa osaltaan teologian ja kirkkomusiikin opiskelijoille suunnattu Kirkon päivä, jossa pidetään esillä kanttorin virkaa, siihen hakeutumista, opiskelua ja työtä. Uusi mahdollisuus opiskelijayhteyksien kehittämiseen on suunnitteilla olevat kirkon työhön seminaarit.

Tällä hetkellä työelämässä olevien kanttorien koulutustausta on monitasoinen, jopa kirjava. Suuret lähtötasoerot vaikeuttavat täydennyskoulutuksen suunnittelua ja heijastuvat myös koulutukseen hakeutumiseen. Haasteena on miettiä täydennyskoulutuksen oppisisällöt niin, että eri lähtötasoilla olevat kokevat koulutuksen mielekkääksi.

Kirkko ei ole kovinkaan paljon tutkinut kanttorien koulutustarpeita ja suhtautumista täydennyskoulutukseen. Sopivan koulutustarjonnan tulisi perustua todellisiin koulutustarpeisiin. Tarvitaan myös tarkempaa tietoa siitä, että pitääkö väite monien kanttorien ns. koulutuspaikaisuudesta paikkansa ja mitkä asiat estävät kanttoreita hakeutumaan täydennyskoulutukseen.

5.2. Kannustimet

Kanttorikoulutusta pohtineessa työryhmässä keskusteltiin paljon kanttorin työhön liittyvistä kannustimista. Keskustelun taustalla näyttää olevan kanttorikunnassa yleinen kokemus, että kanttorin työssä ei ole kovin paljon etenemisen mahdollisuuksia eivätkä työnantajat näytä palkitsevan ammattitaitoaan kehittäviä ja työssään menestyviä kanttoreita.

Aiheesta käydyissä keskusteluissa esitetään usein toive, että esimerkiksi koulutus voisi vaikuttaa palkkaukseen. Ajatuksen taustalla on muistikuva aikaisemmasta palkkausjärjestelmästä, jossa pastoraalitutkinnon suorittaminen nosti pappien palkkaa yhdellä palkkaluokalla. Tällainen ajatus ei sellaisenaan sovellu nykyiseen palkkausjärjestelmään, jossa palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen osaan, joka muodostuu vuosisidonnaisesta ja harkinnanvaraisesta osasta. Tehtävän vaativuuden arviointi perustuu työnantajan harkintaan ja harkinnassa hyödynnetään sopimusjärjestelmässä hyväksytyjä kritee-

reja. Harkinnanvaraista osaa ollaan vasta ottamassa käyttöön, joten vielä ei ole saatu kokemuksia järjestelmän toimivuudesta.

Nykyinen palkkausjärjestelmä ei siis mahdollista toivottuja koulutuksen perusteella saatavia kannustinautomaatteja, jotka heijastuisivat palkkaukseen. Kanttorikunnan toiveita tuleekin lähestyä kokonaan toisesta näkökulmasta. Yhtenä haasteena on elinikäisen oppimisen näkökulman ylläpitäminen. Miten se voidaan ottaa huomioon seurakunnan työssä, sen johtamisessa sekä ammatillisessa kehittämisessä? Näitä kysymyksiä ei ole seurakuntatyön kehittämisessä juuri käsitelty, mutta tema tulee olemaan ilmeinen haaste tulevaisuudessa. Tässä mietinnössä kaavailut kanttorien täydennyskoulutuksen suuntaviivat tukevat elinikäisen oppimisen tavoitteita myös kanttorin työssä.

Toinen haaste on myös pitkäkestoinen. Miten kanttorien virkoja voidaan kehittää niin, että myös kantto-reilla on luontevia tapoja edetä urallaan. Voisiko yksi tapa olla se, että tulevaisuudessa A-kanttorin päte-vyyden voisi saavuttaa suorittamalla laaja jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutus (45 op), jolloin kysei-nen koulutus muistuttaisi hieman pappien ylempää pastoraalitutkintoa?

Konkreettinen haaste kohdistuu paikallisseurakunnan työhön ja sen johtamiseen. Otetaanko esimerkiksi kanttoria rekrytoitaessa huomioon tehtävän vaativuus ja hakijoiden todellinen osaaminen? Osataanko seurakunnassa johtaa osaamista ja tukeeko seurakunta työntekijöidensä ammatillista kehittymistä. Rakennetaanko seurakuntaan jonkinlainen väliportaana esimiesjärjestelmä ja miten se vaikuttaa kanttorien työn suunnitteluun ja tehtäväjakoon? Myös harkinnanvaraisen palkanosan hyödyntäminen voi parhaassa tapauksessa vastata kanttorikunnan toiveisiin. Näiden haasteiden keskellä ei kuitenkaan tule unohtaa sitä, että aivan tavallinen johtamistyö tarjoaa mahdollisuuksia myös palkkauksesta riippumattomien muiden kannustimien hyödyntämiseen.

5.3. Täydennyskoulutuksen käytännön toteuttamiseen liittyviä havaintoja

Seurakuntaliitokset kasvattavat seurakuntien kokoa ja lisäävät työntekijöiden yhteistyön tarvetta ja edel-lyttävät valmiuksia moniammatilliseen työhön. Tämän vuoksi myös kanttorit tarvitsevat moniammatillisia kursseja sekä työparikoulutusta.

Monet kanttoreille tarjotut koulutukset ovat kestoaltaan viisipäiväisiä. Palautteen perusteella kannattaa tulevaisuudessa pyrkiä kestoaltaan lyhyempiin kurssijaksoihin (3–4 päivää) tai prosessikoulutuksiin, joissa yksittäisen kurssijakso voi olla lyhyempi. Prosessikoulutus mahdollistaa luontevia väliajan työskentelyjä. Hiippakunnallisissa koulutuksissa yhden tai kahden (tai 2+2) päivän koulutukset ovat toimineet hyvin.

Koulutuksia kehitettäessä on otettava huomioon koulutustarpeet ja todellinen kysyntä. Mikäli koulutuk-siin osallistuvien määrä pienenee, pitää harkita tarjonnan supistamista. Ei ole tarkoituksenmukaista, että koulutusryhmien koko jää turhan pieneksi, jolloin koulutuksen järjestäminen tulee kalliiksi.

Koulutusten kehittämisessä on tärkeä ottaa huomioon myös laajemmat yhteydet. Esimerkiksi Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama KYTKÖS -hanke on kartoittanut korkeakoulutettujen täydennyskoulu-tuksen ja osaamisen kehittämisen kansainvälisiä malleja ja hahmotellut mahdollisia suomalaisia malleja. Näitä voidaan hyödyntää myös kehitettäessä kanttorien täydennyskoulutusta

Myös mahdollisen diakonaatin syntyminen vaikuttaa monin tavoin kirkon henkilöstön koulutuksen kehit-tämiseen riippumatta siitä luetaanko kanttorit diakonaattiin sisältyvien virkojen piiriin tai ei.

5.4. Resurssit

Kirkon tarjoama täydennyskoulutus

Kanttorikoulutusta pohtineessa työryhmässä kiinnitettiin huomiota siihen, että kirkon keskushallinnossa on varsin vähän päätoimista kanttorien täydennyskoulutukseen käytettävää työvoimaa. KJY:ssä ja KK:ssa on yksi päätoiminen viranhaltija kummassakin yksikössä.

Kirkon koulutuskeskuksen kirkkomusiikin kouluttajan työajasta suuri osa suuntautuu myös teologioiden kouluttamiseen. Jumalanpalveluselämän kurssit, radiojumalanpalveluskurssit ja harjoittelun ohjaukseen liittyvä koulutus palvelee suurelta osin myös pappiskoulutusta. Näihin koulutuksiin osallistuu yleensä varsin rajoitetusti kanttoreita. Lisäksi kirkkomusiikin kouluttajan työnkuva on viime vuosina muuttunut hyvin nopeasti lisääntyvien koordinaatiotehtävien kautta yhä enemmän pois päin konkreettisista koulutustehtävistä. Tällä hetkellä näyttää siltä, että tulevaisuudessa tällainen kehityssuunta vahvistuu. KJY:n musiikkisihteerin työn pääpaino on yleisissä jumalanpalveluselämän ja musiikin asioissa. Tästä syystä panos koulutustoimintaan on varsin rajallinen.

Hiippakuntakanttorit/-sihteerit ovat merkittävä kouluttajaresurssi, mutta se ei riitä kattamaan kaikkea koulutus- ja konsultaatiotarpeita. Hiippakuntien rooli on tärkeä erityisesti uusissa orientoitumiskoulutuksissa. Hiippakunnat tavoittavat laajat työntekijäryhmät, joten vaikuttavuus on hyvä.

Verkostot

Kirkon koulutuskeskuksen keskeisenä tehtävänä on koordinoida kirkon henkilöstökoulutuksen tarjontaa. Koulutuskeskuksen omat resurssit eivät alkuunkaan riitä laajan tarjonnan ylläpitämiseen. Tarvitaan tekijöitä ja verkostoituminen on välttämätöntä.

Järjestöjen kanssa tehtävästä yhteistyöstä on monia hyviä kokemuksia, mutta yhteistyössä on myös haasteita ja verkostojen rakentaminen edellyttää aktiivista työskentelyä. Jatkossa on syytä miettiä, mihin koulutuksiin soveltuu laajapohjainen yhteistyö ja miten yhteistyönrakenteiden toimivuus voidaan varmistaa.

Kirkon mahdollisuudet oman ammatillisen koulutuksen laajentamiseen ovat rajalliset ja sen vuoksi on luontevaa tukeutua yhteiskunnan koulutusjärjestelmään, silloin kun se on mahdollista ja järkevää. Esimerkiksi ammatillista koulutusta koskevan järjestämisluvan saaneet kansanopistot sekä muut ammatilliset oppilaitokset saavat valtion rahoitusta ammatillisen lisäkoulutuksen tai vapaan sivistystyön koulutuksen järjestämiseen. Tällä hetkellä osa niistä järjestää mm. ammatillista peruskoulutusta sekä lastenohjaajille että suntioille mutta myös laajaa yleissivistävää koulutusta, jota on mahdollista hyödyntää myös kirkollisessa koulutuksessa. Lisäksi kansanopistot sijoittuvat valtakunnallisesti laajalle alueelle.

Maassamme on laaja musiikkioppilaitosverkosto, joissa opettajina toimivat korkeasti koulutetut eri alojen osaajat. Paikallisten oppilaitosten osaamista ja valtionavulla rahoitettua koulutusta on mahdollista hyödyntää nykyistä enemmän. Esimerkiksi vapaan säestämisen ja laulun opetukseen löytyy näistä oppilaitoksista hyviä osaajia. Läheltä seurakuntaa hankittu koulutus vähentää mm. matkakuluja. Hiippakuntien lisäksi hyvä tuntee nämä järjestelmät ja oppilaitosten koulutustarjonta, jolloin ne voisivat ohjata alueensa rovastikuntia, seurakuntayhtymiä ja yksittäisiä seurakuntia käyttämään oppilaitosten tarjoamia koulutuspalveluja. Toistaiseksi yhteistyö on ollut vähäistä kirkon hyvän taloudellisen tilanteen vuoksi. Tulevaisuudessa myös kanttoreille suunnattua täydennyskoulutusta kannattaa arvioida tältä pohjalta.

Sibelius-Akatemian täydenniskoulutus ja nykyään myös ammattikorkeakoulut ovat alkaneet suunnitella ja tarjota täydenniskoulutusta kirkon virassa toimiville kanttoreille. Opetus on korkeatasoista, mutta kustannukset siirtyvät täysimääräisinä kurssimaksuihin. Toistaiseksi tämä on merkinnyt korkea-asteen oppilaitosten koulutusmaksujen kohoamista yli muun koulutustarjonnan.

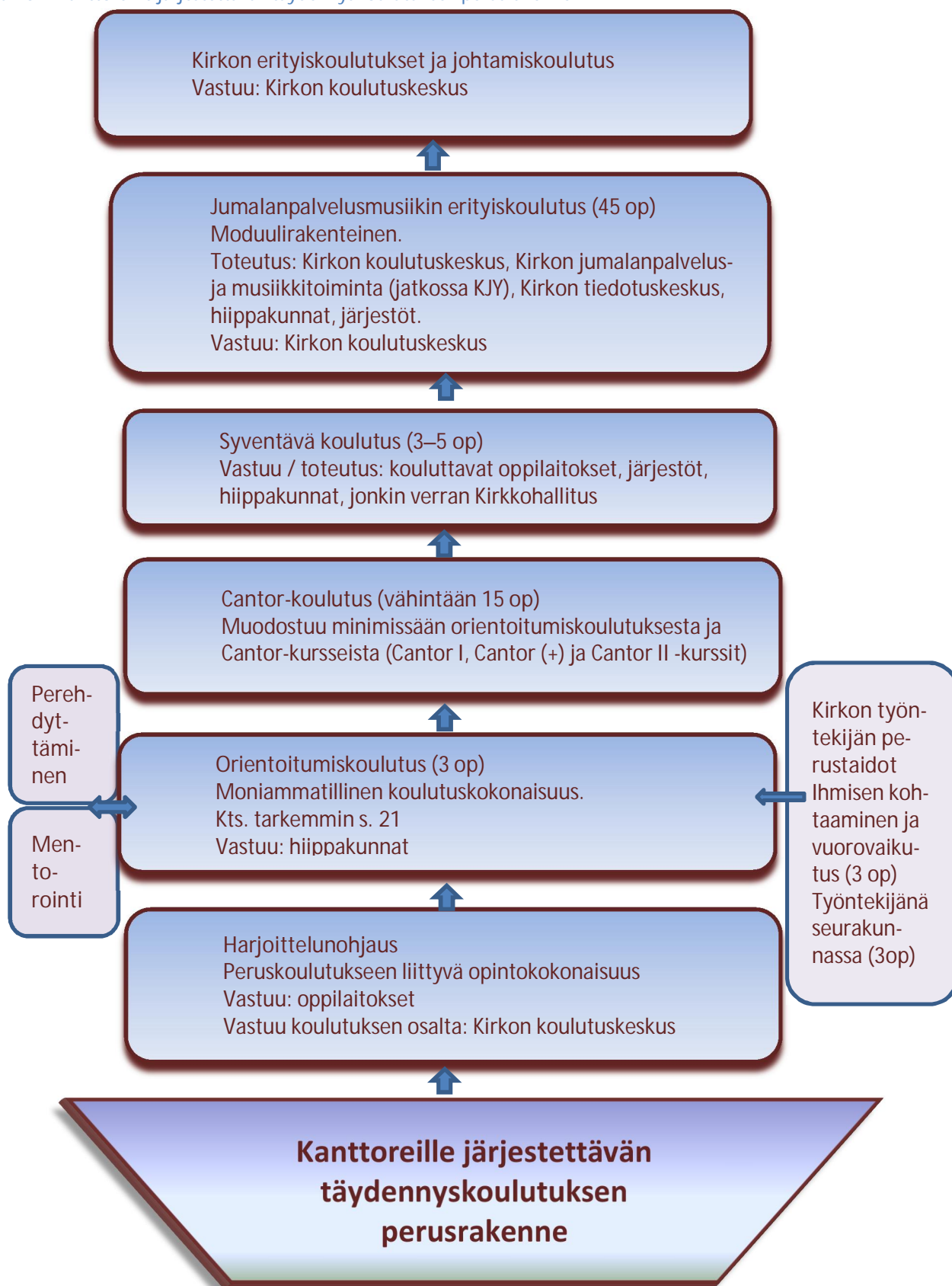
6. TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

Edellä esitetyn perusteella on syytä ryhtyä seuraaviin toimenpiteisiin:

1. Käynnistetään uusimuotoinen Cantor-koulutus (15 op), joka on tarkoitettu työuraansa aloittaville kanttoreille.
2. Kehitetään moduulirakenteista Jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutusta (45 op) vastaamaan ajankohtaisia haasteita.
3. Selvitetään voisiko Jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutuksen suorittaminen (45 op) tuottaa kelpoisuuden laajaa yliopistotutkintoa (A-kanttorin pätevyys) edellyttäviin virkoihin.
4. Laaditaan "Uuden kanttorin selviytymisopas".
5. Vahvistetaan harjoittelunohjausta.
6. Pyritään vaikuttamaan siihen, että täydenniskoulutuksella hankittua osaamista arvostetaan viranhakutilanteissa.

6.1. Kanttoreille järjestettävän täydenniskoulutuksen perusrakenne

Kuvio 2 Kantoreille järjestettävän täydennyskoulutuksen perusrakenne



Perusrakenteessa on uutta nykyiseen käytäntöön verrattuna Orientoitumiskoulutus (kts. sivu 22) ja Cantor-koulutus.

Cantor-koulutus (vähintään 15 op)

Cantor-koulutus syventää ja vahvistaa perustutkinnon antamaa ammatillista osaamista ja tukee työntekijän kehittymistä ammattilaisena. Tavoitteena on, että jokainen virassa toimiva kanttori osallistuu Cantor-koulutukseen. Perustutkintoon johtavan koulutuksen ja Cantor-koulutuksen sisällöt on suunniteltu toisiinsa tukeviksi ja täydentäviksi.

Peruskoulutuksen ja Cantor-koulutuksen välisestä työnjaosta, opintojaksojen painotuksista sekä perus- ja täydennyskoulutuksen sisällöistä on tärkeää käydä jatkuvaa keskustelua kirkon koulutusta pohtivien tahojen keskuudessa, mm. Kanttorikoulutustoimikunnassa ja Kirkon koulutuskeskuksessa.

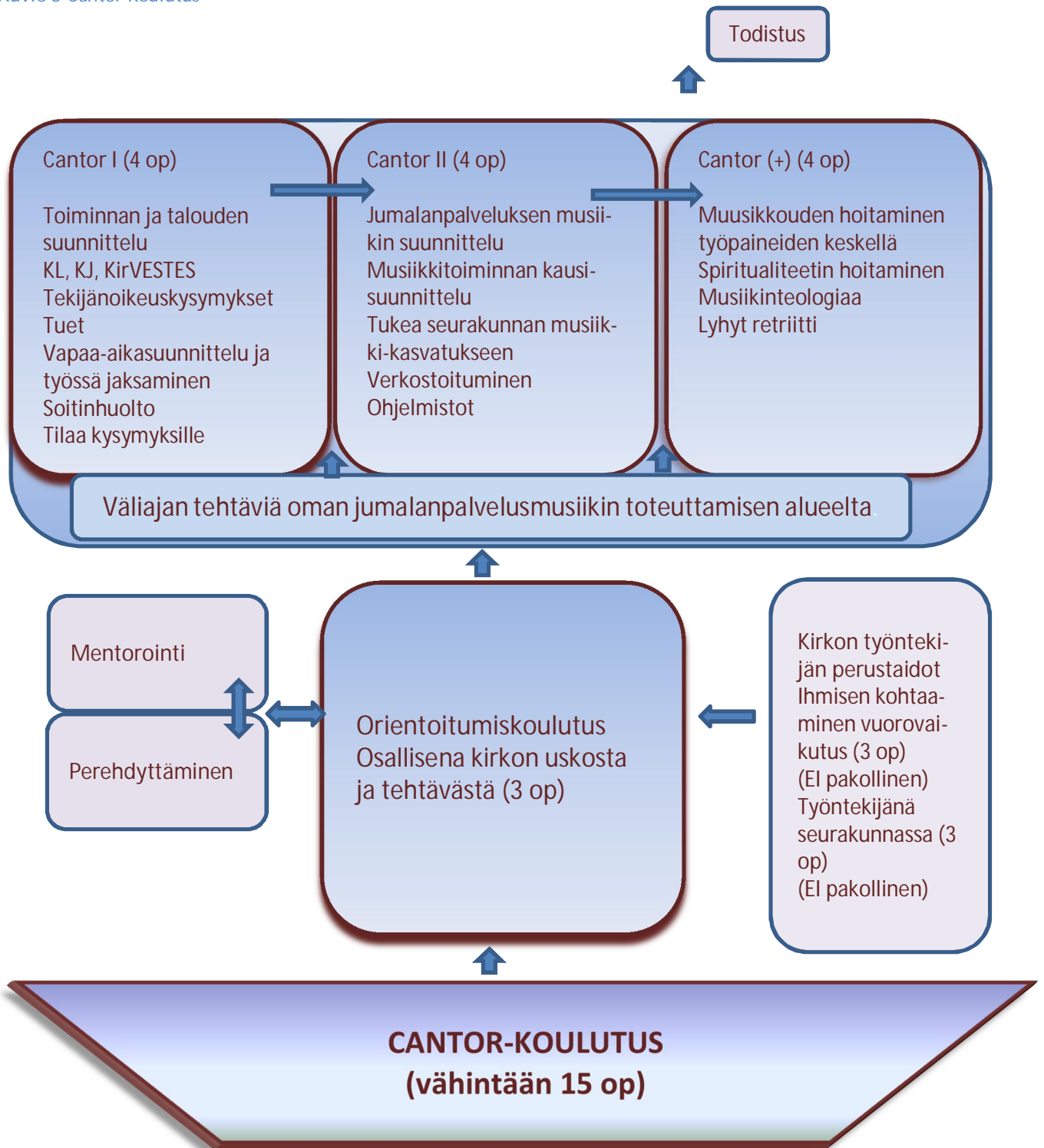
Cantor-koulutuksen kokonaisuuteen kuuluu kolme Cantor-kurssia. Kurssijaksojen sisältö voi vaihdella. Tällä hetkellä työryhmä ehdottaa seuraavia osaamistavoitteita:

Cantor I	Sisältö (nousee kanttorin työkuvaan): ymmärrys toiminnan ja talouden suunnittelusta, KL, KJ ja KirVESTES, tekijänoikeuskysymykset, tuet, ohjelmistot, soitinhuolto, tilaa kysymyksille
Cantor II	Sisältö: jumalanpalveluksen musiikin suunnittelu, musiikkitoiminnan kausisuunnittelu, tukea kohti seurakunnan musiikkikasvatusta, vapaa-aikasuunnittelu, musiikkiprojektien toteutus, työssä jaksaminen, verkostoituminen
Cantor (+)	Sisältö: muusikkouden hoitaminen työpaineitten keskellä, spiritualiteetin hoitamisen kysymyksiä, musiikinteologisia valmiuksia

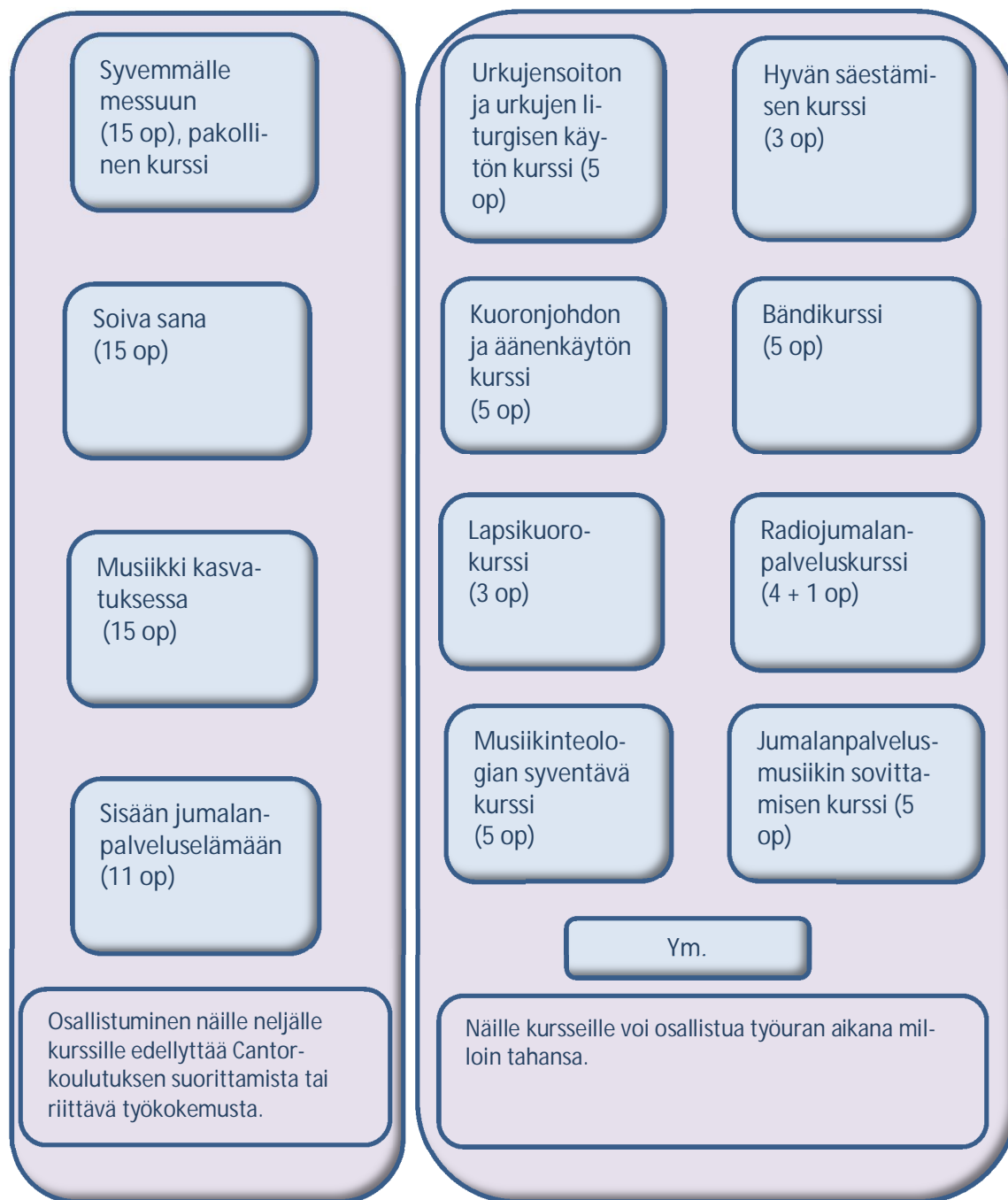
Kurssijaksojen välillä on työskentelyä, joka nousee jumalanpalvelusmusiikin konkreettisesta tekemisestä. Koulutuksen järjestämisestä vastaa KK, joka antaa yksittäisten kurssien suorittamisesta todistuksen. Kaikki edellä mainitut Cantor-kurssit ovat tarkoitettuja myös kokeneille kanttoreille, jotka haluavat täydentää ammatillista osaamistaan.

Orientoitumiskoulutus, jota tukevat perehdyttäminen ja mahdollinen mentorointi, Kirkon työntekijän perustaidot (ei pakollinen) sekä Cantor-kurssit muodostavat Cantor-koulutuksen, josta Kirkon koulutuskeskus kirjoittaa todistuksen. Laajuus on vähintään 15 op.

Kuvio 3 Cantor-koulutus



Kuvio 4 Jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutus



Moduulirakenteinen kurssikokonaisuus

Syvemmälle messuun -kurssi on pakollinen, muut kurssit voi valita vapaasti yllämainituista kurseista.

**JUMALANPALVELUSMUSIIKIN
ERITYISKOULUTUS 45 op**

Jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutus (45 op)

Koulutuskokonaisuuden lähtökohtana on nykyinen, moduulirakenteinen Jumalanpalvelusmusiikin erityiskoulutus (45 op). Erityiskoulutukseen kuuluvia moduuleja voi suorittaa myös yksittäisinä kursseina. Koulutusta toteuttavat KK, KJY, KT, mahdollisesti hiippakunnat (yhden kurssin vähimmäislaajuus 4 op) sekä järjestöt (JärKi-sopimuksilla sovittuja koulutuksia).

Erityiskoulutus voidaan rakentaa esimerkiksi seuraavista vaihtoehdoista:

1. Syvemmälle messuun -erityiskurssi papeille ja kanttoreille, pakollinen, (15 op, KK + KJY)
2. Soiva sana - liturgisen musiikin erityiskurssi kanttoreille (15 op, KK)
3. Sisään jumalanpalveluselämään, moniammatillinen kurssi (11 op, KJY)
4. Musiikki kasvatuksessa (15 op, KK)
Näiden neljän kurssin aloittamisen edellytyksenä on suoritettu Cantor-koulutus tai riittävä työkokemus seurakunnan kanttorin tehtävien hoitamisesta.
5. Musiikinteologian syventävä kurssi (5 op, KK)
6. Urkujensoiton ja urkujen liturgisen käytön kurssi (5 op, KK)
7. Hyvän säestämisen kurssi (3 op, KK)
8. Kuoronjohdon ja äänenkäytön kurssi (5 op, KK)
9. Bändikurssi, moniammatillinen kurssi (5 op, KJY + Lärkkulla)
10. Lapsikuorokurssi kanttoreille (3 op, SLK + KK)
11. Radiojumalanpalveluskurssi papeille ja kanttoreille (4+1 op, KT + KK + KJY) KT kutsuu osanottajat
12. Jumalanpalvelusmusiikin sovittamisen kurssi (5 op), KK koordinoi.
Kursseille 5-12 voi osallistua työuran aikana milloin tahansa

Musiikki kasvatuksessa (15 op) on uusi laaja moduuli, joka sisältää neljä lähijaksoa. Keskeisiä sisältöjä ovat: seurakunnan musiikkikasvatuksen kokonaisuudet ja linjaukset, varhaisiän musiikkikasvatus, rippikoulutyö sekä jumalanpalvelus- ja virsikasvatus.

Erityiskoulutuksen koulutuskokonaisuuden sisällöstä (hyväksyttävistä moduuleista) ja todistuksen kirjoittamisesta 45 op:n osalta vastaa Kirkon koulutuskeskus. Kustakin erillisestä kurssista kirjoitetaan todistus järjestävän tahon toimesta.

Resurssien vähetessä päällekkäistä tarjontaa vältetään. Työnjaosta ja kurssisisällöistä sovitaan vuosittain järjestettävässä Kanttorien henkilöstökoulutuksen kehittämistyöryhmässä ja tarvittaessa Kanttorikoulutustoimikunnassa.

6.2. Kanttorin selviytymisopas

Laaditaan "Uuden kanttorin selviytymisopas" (vrt. Uuden papin selviytymisopas). Opas on käytännönläheinen, joka ohjaa varsinkin nuorta viranhaltijaa toimintaympäristön hallintaan.

Oppaassa käsitellään työn puitteita, työaikakysymyksiä, jumalanpalveluksien ja kirkollisten toimituksien musiikkia sekä hallinnollisia asioita. Tavoitteena on myös hiljaisen, itsestään selvän tiedon siirtäminen uudelle työntekijälle. Opasta voidaan soveltuvin osin käyttää jo peruskoulutuksessa ja erityisesti orientutumiskoulutuksessa.

6.3. Harjoittelunohjaus

Seurakuntaharjoitteluun liittyviä opintojaksoja kehitetään yhteistyössä kirkon ja oppilaitosten kanssa (Sibelius-Akatemia ja ammattikorkeakoulut). Kirkkomusiikin alalle luodaan ja ylläpidetään koulutettujen harjoittelunohjaajien verkosto. Tavoitteena on, että harjoittelu suoritetaan verkostoon kuuluvassa seurakunnassa. Luodaan selkeä seuranta- ja koordinoitijärjestelmä, jotta harjoittelun suorittaneet voidaan kutsua hiippakunnallisiin palauteseminaareihin.

Harjoittelunohjaajien koulutuksen järjestämisessä voidaan toimia esimerkiksi seuraavalla tavalla:

- tuomiokapitulit etsivät sopivat harjoitteluseurakunnat ja ohjaajat. Tätä verkostoa kehitetään yhteistyössä kouluttavien oppilaitoksien kanssa.
- Kirkon koulutuskeskus järjestää harjoittelunohjaajien koulutuksen. Koulutuksen toteutukseen osallistuvat myös harjoittelusta ja sen ohjauksesta vastaavat opettajat.

Hiippakunnallisiin harjoittelunohjaajien neuvottelupäiviin kutsutaan myös kouluttavien oppilaitoksien edustajia.

Huolehditaan harjoitteluun liittyvistä sisällöistä ja toteutuksesta. Pyritään siihen, että harjoittelussa opiskelija kohtaa mahdollisuuksien mukaan myös muita työyhteisön työntekijöitä.

6.4. Täydennyskoulutuksen huomioiminen viranhakutilanteissa

Kanttorien kelpoisuusehdot ovat muuttuneet paljon viimeisten vuosikymmenten aikana. Pelkästään kelpoisuuden määrittely edellyttää vahvaa asiantuntijuutta.

Kanttorin virkaa täytettäessä seurakunnissa tulee kiinnittää huomiota täydennyskoulutuksella hankittuun osaamiseen. Aktiivinen osallistuminen täydennyskoulutuksiin kertoo hakijan asenteesta ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Lähteet

Kirkkojärjestys 1055/93. www.finlex.fi

Kirkkohallitus 2007. Muuttuvien yhteisöjen kirkko. Kirkkohallituksen 2005 asettaman seurakuntarakennetyöryhmän mietintö. Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto. Sarja C 2007:9.

Kirkkohallitus 2008. *Meidän kirkko. Osallisuuden yhteisö*. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2015. http://www.evl.fi/seurakuntarakenne/strateria_2015.html.

Kirkkohallitus 2009. Meidän kirkko – tulevaisuuden työpaikka. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon rekrytointistrategia vuosille 2009-2015. Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto. Sarja C 2009:3.

Kirkkohallitus 2009. Kanttorin ydinosaaminen.

[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/kanttorin_yo.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/kanttorin_yo.pdf)

Kirkkohallitus 2009. Palvelkaa Herraa iloiten. Jumalanpalveluksen opas. 3. uudistettu painos.

Kirkkohallitus 2010. *Kirkon perehdyttämisopas*. Aineistoa seurakuntien johdolle, esimiehille ja muille perehdyttäjille. Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto. Sarja C 2010:6.

Piispainkokous 2009. *Osallisena kirkon uskosta ja tehtävästä*. Piispainkokouksen asettaman Orientoimiskoulutustyöryhmän mietintö.

Piispainkokous 2010. Päätös kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista. Annettu Helsingissä 9.2.2010.

Kanttorityöryhmä 2006. *Kanttorin viran kelpoisuusvaatimusten uudistaminen. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piispainkokouksen 14.-15.2.2006 asettaman työryhmän mietintö*. Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto. Sarja B 2007:1. Helsinki: Kirkkohallitus. <http://sakasti.evl.fi>.

Kirkon koulutuskeskus 2010. *Kirkon perehdyttämisopas*. Aineistoa seurakuntien johdolle, esimiehille ja muille perehdyttäjille.

Kirkon koulutuskeskus. Henkilöstön kehittäminen seurakunnissa. Ohjeita. Kaavakkeita. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content29F10A>

Pohjannoro, Ulla & Pesonen, Mirka 2010. Kanttorit 2010. *Kirkkoherrojen ajatuksia seurakuntien musiikkielämästä ja sen tulevaisuudesta*. Musiikkialan toimintaympäristöt ja osaamistarve – Toive, osaraportti 7. Sibelius-Akatemian selvityksiä ja raportteja 6/2010. http://www2.siba.fi/toive/userfiles/media/Kanttorit_2010.pdf.

Akavan kirkolliset ammattiliitot – AKI ry. / Kirkon tutkimuskeskus (Kati Niemelä). Papisto ja kanttorit 2010. Jäsenkyselyyn liittyvä raportti.

Timo Paukkala: Uuden papin selviytymisopas. <http://www.paukkala.fi/selviytymisopas/>

*Liite 1***Kanttorin käytännön työ ja vuosikalenteri**

Kanttorin käytännön työssä on sekä säännöllisesti toistuvia työtehtäviä että myös vuoden kiertoon liittyviä erityistehtäviä.

Säännölliset työtehtävät

Kanttorin virassa seuraavat tehtävät toistuvat säännöllisesti viikoittain ja kuukausittain.

- jumalanpalvelukset
- kirkolliset toimitukset
 - kastetilaisuuksia seurakunnan tiloissa ja kotona (keskustelua musiikista)
 - hautaan siunaamistilaisuuksia (keskustelua musiikista omaisten kanssa)
 - avioliittoon vihkimiset (toimituskeskustelut ja musiikista sopiminen)
- seurakunnan toimintapiireihin osallistuminen (kaikki työalat!)
- kuoroharjoitukset valmisteluineen
- työkokoukset ja palaverit
- soitinhuolto (urkujen toistuva, tarvittaessa viikoittainen virittäminen)
- suunnittelu (viikoittainen jumalanpalvelus- ja ohjelmistosuunnittelu)
- harjoittelu (ammattimainen osaaminen vaatii jatkuvaa työkunnan ylläpitoa)
- rutiinitöiden hoito ja viestintä (sähköposti, puhelin, käsiohjelmien teko, nettisivujen päivitys)
- oma kouluttautuminen
- erityistilanteita (kriisitilanteiden hartaudet, vammaistyö, radio- ja tv-jumalanpalvelukset, veteraanitoiminta, vanhustenviikko, ulkopuolisten kuorojen /esiintyjien avustaminen)

Vuoden kiertoon liittyviä kanttorin työtehtäviä: "Kanttorin vuosikalenteri"

Seuraavassa luettelossa tarkastellaan kanttorin vuosikalenteria kuukausi kuukaudelta ja samalla nostetaan esille tehtävissä tarvittavaa osaamista.

Tammikuu

- uudenvuodenpäivä
 - uudenvuodenaaton yökirkot
- loppiainen
 - yhteistyö lähetystyön kanssa, kauneimmat joululaulut vielä kerran
- Pyhän Henrikin muistopäivän huomioiminen
- ekumeeninen rukousviikko
- hiippakunnalliset ekumeeniset tapahtumat
- pidetään vapaita/ylityövapaita/vuosilomaa
- kokouksia ja palaverieja enemmän kuin muina kuukausina
 - tavallaan kaikki alkaa alusta
 - oma luovuus toivon mukaan puhkeaa kukkaan
- toimintakertomuksen laatiminen
- kevään tarkempi kausisuunnittelu
 - koko vuoden toiminnan täsmentäminen
 - toiminnan painopistealueitten miettiminen ja resursointi
 - vapaa-aikasuunnitelman laatiminen

- tilastojen laatiminen
- tiedotussuunnitelman tarkentaminen (kanttorin osuus)
- virsikasvatussuunnitelman tekeminen kouluille (varsinkin jos on toteutumassa virsivisa, suunnittelu tärkeää)
- vuoden alussa yleensä arvioidaan, onko oma työskentelytapa järkevää
 - panostaminen vapaa-aikasuunnitteluun
 - tilan raivaaminen tärkeille asioille (harjoittelu yms.)
 - kaiken kaikkiaan tarve tärkeille asioille tiedostetaan
- kuorojen ohjelmistosuunnittelu ja kuorojen työaikataulut
 - liturgiseen toimintaan osallistuminen (jumalanpalvelussuunnittelu)
 - suunnitelma tarkentuu pitkin vuotta: ainoastaan isommat tapahtumat ovat tiedossa tässä vaiheessa
- suunnittelu eri yhteistyötahojen kanssa
 - ulkopuoliset kuorot
 - yhteistoiminta musiikkioppilaitosten kanssa
 - koulut
- lukukausiajattelu edelleen vahvaa
 - vuoden alku on vahva taite suunnittelun kannalta, syyskauden alku ei niinkään vahva
- kanttorin aikataulu kytköksissä muihin aikatauluihin ja suunnitteluihin (esim. seurakunnan jumalanpalveluselämän kausisuunnitteluun)
- säännöllinen viikkotoiminta alkaa puolesta välistä kuukautta
- oppilaitosten kanttoriopiskelijat ohjauksessa seurakunnissa
- rippikoulut alkavat usein tammikuussa
 - mm. yhteiskokouksia ja suunnittelukokouksia, vuosikokouksia
- tammikuulle osuu usein toimituksia runsaasti
 - esim. hautajaisia talvipakkasista johtuen paljon

Osaamistarpeet:

- kirkkovuoden sisällöt ja toteutus jumalanpalveluksen musiikissa
- ohjelmistojen hallinta (musiikin sisältö)
- toiminta- ja taloussuunnittelun hallinta
- kausisuunnittelu
- vapaa-aikasuunnittelu
- tilastojen laatiminen
- tiedotustoiminnan hallinta
- yhteistyötaidot

Helmi

- kynttilänpäivä
 - kuoro usein ensimmäisen kerran toimintakaudella mukana
- tuhkakeskiviikko ym. paastonajan alkua korostavat tilaisuudet
- laskiaissunnuntai (laskiaistapahtumat)
- paastonajan ekumeeniset tapahtumat
- yhteisvastuukeräyksen alkamiseen liittyvät tapahtumat
 - konsertteja ym. aktiviteetteja
- kinkeritoiminta käynnistyy
 - ns. koulukinkerit yleistyneet
 - kanttorit opettavat mm. virsien sisältöä ja merkitystä
 - virsikinkerit
 - lauletaan perusvirsiä ja opetellaan uusia, oudompia virsiä

- eri työalojen rovastikunnalliset tapahtumat
 - kanttorilla aina musiikkivastuu
- erilaisia teemakonsertteja
 - esim. Kauneimmat hengelliset laulut
 - toivevirsi-tilaisuuksia
- koulutuksia paljon
 - sekä kanttorin ammattiin että kuorojen koulutukseen liittyviä
 - koulutuksia ei hiippakunnan näkökulmasta kannata järjestää aikaisemmin, ja siksi niitä kerääntyy runsaasti helmikuuhun
- kehityskeskustelut alkavat
- rippikoulut työllistävät
 - mm. hiihtolomarippikoulut
- hiihtoloma (etelässä)
- isoiskoulutukseen osallistuminen
- pääsiäiseen valmistautuminen alkaa

Osaamistarpeet:

- musiikillinen osaaminen
- pedagoginen osaaminen (virsikasvatus kinkereillä ja rippikoulussa)

Maaliskuu

- marianpäivä
- palmusunnuntai
- hiljainen viikko
- kiirastorstai
- pitkäperjantai
- pääsiäisyö
- pääsiäispäivä
- 2. pääsiäispäivä
- hiihtoloma (pohjoisessa)
- pääsiäiseen valmistautuminen jatkuu
- paastonajan lauluhetket, esim. kärsimysajan hengellisiä lauluja ja virsiä
- hiljainen viikko kirkkomusiikin kannalta työläs
 - ahdit
 - iltakirkot
 - pääsiäisvaellukset
- häämusiikkien esittelytilaisuuksia
- rippikoulut
 - konfirmaatiot alkavat (hiihtolomarippikoulut)
- kouluvierailuja/koulukirkkoja ennen pääsiäistä (usein hiljaisella viikolla)
- laitoshartauksia (ehtoollisen vietot)
- yhteistyö ulkopuolisten tahojen kanssa tiivistyy
- tiedotustarve lisääntyy
- toiminta kuorojen kanssa tiivistyy
- yhteistyö seurakunnan toimintapiirien/eri työmuotojen kanssa lisääntyy
- musiikkitoiminnassa odotetaan jotakin erityistä
- suomalaisen musiikin päivä (11.3.)

Osaamistarpeet:

- musiikillinen osaaminen korostuu juhla-aikoina
- erilaisten musiikkityylien hallinta (rippikoulut ja konfirmaatiot)
- yhteistyö eri tahojen kanssa

Huhtikuu

- joskus pääsiäinen ajoittuu huhtikuulle
- pääsiäisviikko
 - pääsiäisen ylläpitoa/aktivoimista pääsiäisviikolla
 - toimintapiirien yhteisiä kokoontumisia kirkossa iltaisin
 - osallistumista pääsiäisvaelluksien toteuttamiseen
 - tavallisen seurakuntalaisen ajattelussa hiljainen viikko ja pääsiäisviikko eivät erotu, koulutusta tarvitaan
- rippikoulut jatkuvat
 - tapaamisia, opetusta
- 9.4. Mikael Agricolan päivä
- 27.4. veteraanipäivä
- pitämättömät vuosilomat käytetään huhtikuun loppuun mennessä
- toukokuun kuoroesiintymisten harjoittelu alkaa (toimintakauden päätös tulossa)

Osaamistarpeet:

- pedagoginen osaaminen

Toukokuu

- vapunpäivä
 - usein vaihtoehtotapahtumia, esim. vapunpäivän lounas
 - musiikkia (vappukonsertteja yhteisvastuun/lähetystyön hyväksi, kirkkokuorojen vapputapahtumia)
 - vappumyyjäisiä
- äitienpäivä
 - konsertteja, lounaita
- kaatuneitten muistopäivä (yhteistyötä ulkopuolisten kuorojen kanssa)
- Snellmanin päivä (suomalaisuuden päivä)
- helatorstai
- helluntai joskus toukokuussa (kaksipäiväisyyttä kehitetään)
- koulujen päätösjumalanpalvelukset
 - jumalanpalveluksien valmistelua ja suunnittelua yhdessä koulujen kanssa
 - erilliset harjoittelutilanteet
- musiikkiryhmien kevätkonsertit
- toimintamuotojen kevätretkiä
 - myös kuorojen ja työyhteisöjen retkiä
- erilaisiin valmistujaisjuhliin osallistumista
- toimintasuunnitelmien (jumalanpalveluselämä, musiikkiryhmät) ja talousarvion raakasunnittelua
- koulujen ja seurakuntien edustajien suunnittelupalaverit (lukuvuosisuunnittelu)
- kuorokauden päätökseen liittyvät tilaisuudet
- kouluun lähtevien siunaamiset
- häämusiikkien esittelytilaisuuksia (kesäaikana paljon vihkimisiä)

- laulujuhille osallistuminen (valtakunnalliset juhlat, kirkkomusiikkipiirien laulujuhlat)
- kesän rippikoululeirien suunnittelua

Osaamistarpeet:

- yhteistyötaidot (koulut, eri työmuodot)
- oman työn hallinta; moninaisuuden sietäminen (työ suuntautuu hyvin monelle alueelle)
- musiikilliset taidot (kevätkonsertit)

Kesäkuu

- juhannus
 - juhannusjuhlat
- konfirmaatiomessujen musiikki
 - konfirmaatioihin on tärkeää panostaa myös musiikillisesti
 - kirkkokuoro, muut kuorot ja musiikkiryhmät konfirmaatioiden musiikin toteutuksessa mukana
- rippikoulujen leirijaksot ja musiikkipainotteiset erityisrippikoulut sekä erilaiset musiikkileirit käynnistyvät
- tiimityöskentely korostuu
 - rippikoulutyö edellyttää paljon tiimityötä ja tapaamisia
 - pedagogisten opetusmenetelmien miettiminen rippikoulukohtaisesti
- säännöllinen seurakunnallinen viikkotoiminta vähenee, mutta kesätoiminta käynnistyy
 - kesäkahvilat, pihaseurat, tiekirkkojen rukoushetket
- muut leirit ja retket
 - diakonian-, lasten-, varhaisnuorten- ja perheitten leirit työllistävät kanttoreita
- valtakunnallisia juhlia kesällä (seurakunnilla osuus järjestelyvastuusta ja toteutuksesta)
- kesälomat alkavat
 - lomien vuoksi työntekijät vähenevät, paikalla olevien työ määrä lisääntyy (kirkollisten toimitusten määrä kasvaa kesällä)
- kesätyöntekijät tulevat
 - perehdyttäminen
- iltamusiikkitilaisuudet lisääntyvät ja kesäkonserttisarjat käynnistyvät
- oppilaitosten kanttoriopiskelijat suorittavat rippikouluharjoittelua (harjoittelunohjaus)

Osaamistarpeet:

- pedagogiset taidot
- eri ikäryhmien kohtaaminen
- työntekijöitä vähän, musiikillisen osaamisen laajuus kasvaa kesäaikana
- tiedotustoiminta (konsertit)

Heinäkuu

- konfirmaatiomessut lisääntyvät (yhteislaulun turvaaminen eri tavoin toteutettuna, omat musiikki-ryhmät lomalla)
- kesälomalaisten jumalanpalvelukset ja muut kesäkirkot
- työvoimaa on vähän, koska kesälomat keskittyvät heinäkuuhun
 - toiminta haavoittuvaista, poikkeustilanteisiin täytyy pystyä reagoimaan nopeasti (sijaisjärjestelyt)
- kesäisiä lauluhetkiä
- vihkimisiä (usein myös hautauksia) paljon

- valtakunnalliset kesäjuhlat (kuten kesäkuussa)
- monenlaiset musiikkijuhlat (paikalliset ja valtakunnalliset)
- leirit, retket ja muu kesätoiminta jatkuu (kuten kesäkuussa)
- iltamusiikki- ja kesäkonserttisarjat jatkuvat

Osaamistarpeet:

- musiikillinen osaaminen moninaista (työvoimaa vähän)
- viestintätaidot

Elokuu

- konfirmaatiot jatkuvat
- kesäkirkot jatkuvat
- koululaisten, työntekijöitten, vapaaehtoisten ym. siunaamiset
- koulukirkkoja
- suunnittelua runsaasti
 - kuorojen ja muitten musiikkiryhmien ohjelmisto- ja toimintasuunnitelmat, jumalanpalvelukset ja muut esiintymiset, konsertit, resurssit
 - suunnitelma yhteistyöstä muitten työntekijöitten ja työalojen kanssa (suunnitelma laitospöytäkirjoista, vierailut vanhustenkerhoihin jne.)
 - jumalanpalvelustoiminnan kausisuunnittelu, virsisuunnitelmat jumalanpalveluksiin ja kouluille
 - adventti- ja joulujalan kokonaissuunnittelu
 - henkilökohtaisen vapaa-aikasuunnitelman laadinta
 - henkilökohtainen täydennyskoulutussuunnittelu
 - oman harjoitusaikataulun turvaaminen
 - tiedotussuunnitelman laadinta (erilaisten mediakanavien miettiminen sisällöstä käsin, aikataulujen laadinta, sisältöjen tuottaminen/laadinta)
- soitinten huolto
 - KJ:n mukaan kanttorilla on vastuu soittimista (urkujen huoltosopimukset ja huoltojen valvominen, pianojen virityksien tilaaminen, bändisoittimien hankinta ja huolto)
- yhteistyö koulujen ja muiden toimijoiden (musiikkiopistot ym.) kanssa käynnistyy
- tekniset apuvälineet ajan tasalle; mahdollisesti laitteiden huoltoa ja täydennystä sekä omaa kouluttautumista niiden käyttöön
 - musiikkiohjelmat
 - kuva- ym. ohjelmat
 - äänentoistolaitteisto
 - tekstinkäsittely- ym. ohjelmat (Excel)
- musiikillinen osaaminen
 - peruskunnon palauttaminen kesäloman jälkeen
 - ammattitaidon kehittäminen (uuden ohjelmiston valinta ja harjoittelu) ja vahvistaminen
 - suuntautumisen laajentaminen (uuden musiikkityylin omaksumista tai uuden soittimen harjoittamista)
 - työyhteisöstä nousevien musiikillisten osaamistarpeitten arviointi ja niihin reagointi

Osaamistarpeet:

- musiikillisen osaamisen palauttaminen, ammattitaidon kehittäminen
- hallinnon kautta tulevien velvollisuuksien hallinta (viralliset ohjeet ja säädökset)
 - Kirkkolaki, Kirkkojärjestys, Kopiaosto, Teosto, VES
 - pöytäkirjat
 - hakupaperit

Syyskuu

- toiminnan käynnistäminen (kuorot ja muut musiikkiryhmät, toimintapiirivierailut, laitospöyryt, kouluköyryt jne.)
- työalan johtaminen
- kokouksia ja kanttorien kokoontumisia (yhdistysten syyskokoukset)
- koulutuksia ja neuvottelupäiviä
- toiminta- ja talousarvion suunnittelun viimeistely seuraavalle vuodelle

Osaamistarpeet:

- ihmissuhdetaidot (seurakuntalaiset – työtoverit)
- sosiaaliset taidot
- pedagoginen osaaminen
- vuorovaikutustaidot
- kuoropsykologia
- koulutus (syventävä – päivittävä)
- toimituskeskustelut
- toimitusten teologia, musiikin teologia
- sielunhoito (seurakuntalaisten kohtaaminen)

Lokakuu

- mikkelinpäivä (perhejumalanpalvelukset, vauvakirkot, enkelikirkot, nallekirkot yms.)
- uskonpuhdistuksen muistopäivä
- viikkotoimintaan liittyvät työtehtävät muuttuvat rutiineiksi
- adventti- ja joulujalan suunnittelu tiivistyy
- adventti- ja joulujalan oman ohjelmiston harjoittelu käynnistyy
- syysloma

Osaamistarpeet:

- musiikkikasvatus, yhteistyö kasvatuksen työntekijöiden kanssa
- työssä jaksaminen korostuu
 - oman ajankäytön hallinta
 - fyysisen, henkisen ja hengellisen elämän hoitaminen
 - ”työajattoman” työn hallinta

Marraskuu

- pyhäinpäivä
- isänpäivä
- tuomiosunnuntai
- yleensä 1. adventtisunnuntai
- toiminnan tihentyminen
 - pyhäinpäivänä poisnukkuneiden muistaminen, musiikin tarve suuri
 - isänpäivän ja adventin perhemessut
 - adventti, yhteistyötä eri tahojen kanssa ja kuorojen omat esiintymiset
 - valmistautuminen lähestyvään joulujalaan, harjoituksia eri tahojen kanssa
- työnteon suunnitelmallisuus korostuu, priorisointi välttämätöntä
- musiikillinen osaaminen korostuu, seurakuntalaisia paljon koolla (oma harjoittelu)
- rippikoulutoiminta alkaa

Osaamistarpeet:

- oman työn suunnittelu (allakan hallinta kasvaa), priorisointi
- musiikillinen osaaminen
- ohjelmistovalinnat
- pedagogiset taidot
- ihmisten kohtaamisen taidot, erityisesti surevien kohtaaminen (pyhäinpäivä)

Joulukuu

- adventtiaika
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto, jouluyö, joulupäivä, tapaninpäivä, uudenvuodenaatto
- eri toimintapiirien ja työmuotojen joulujuhlat, puurojuhlat
- Kauneimmat joululaulut -tilaisuudet
- osallistuminen erilaisiin jouluseimi-tapahtumiin
- vierailut päiväkoteihin, sairaaloihin ym. laitoksiin
- koulukirkot omissa tiloissa ja kouluilla, harjoituksia etukäteen
- yhteistyö kunnan ja järjestöjen kanssa (usein ulkopuolisten ehdoilla)
 - joulukonsertit, joulujuhlat
- yömessut (jouluyö, joulukonsertti, uudenvuodenaatto)
- positiivinen rutiini auttaa selviytymään
- musiikin tekemisen taidot korostuvat
 - yhteislaulattaminen, sen kehittäminen, mm. Kauneimmat joululaulut

Osaamistarpeet:

- musiikillinen osaaminen
- fyysinen, psyykkinen ja henkinen jaksaminen
- musiikillisen ohjelmiston hallinta
- sosiaaliset yhteistyötaidot

Liite 2

Kanttorin työhön tarvittavat neljä "osaamiskoria"

1. Jumalanpalvelusmusiikki ja musiikillinen osaaminen

Kirkkomusiikin historia

- tradition kehittyminen, mistä tähän on tultu?
- jumalanpalveluksen tekstimusiikki ja sen kehittyminen
 - laulu ja soitto Raamatussa – jumalanpalvelusmusiikin syntyvaiheet
 - taito pitää huolta tradition säilymisestä niin, että tradition sisältöä osataan soveltaa omana aikanaan (jännitteinen yhtälö, jonka kanssa kanttori osaa elää)
 - nykyisen jumalanpalvelusmusiikin yhteys historiaan
 - aaltoliike jumalanpalvelusmusiikin kehityksessä (esimerkiksi valistuksen ja pietismin vaikutus)

Musiikin teologia

- mihin musiikin käyttö perustuu, erilaisia musiikinteologisia näkemyksiä
- musiikin tehtävät: julistus, terapeutin ulottuvuus, hengellisen elämän hoitaminen, musiikin autonomisuus
 - jumalanpalvelusmusiikin kysymykset kiteytyvät musiikin teologiaan, jonka tulee olla koko ajan asioitten käsittelyssä läsnä
 - puutteena monipuolinen musiikinteologinen oppikirja, joka voisi toimia jumalanpalvelusmusiikin kasvatuksen välineenä
 - kanttorin työn, viran ja musiikin merkitys kirkon työssä

Musiikilliset taidot

- laulaminen, soittaminen, musiikin johtaminen
- ohjelmistovalinnat ja sovittaminen
 - perustaitojen ylläpito ja kehittäminen
 - oman musiikin tekemisen vahvuuden hoitaminen

Jumalanpalvelusmusiikin luonne, laatu ja vaikuttavuus

- kaikessa koulutuksessa läpäiseviä asioita
 - erityisesti musiikkitoiveet, jotka kanttori kohtaa kirkollisissa toimituksissa (keskustelut musiikkitoiveista omaisten/vihkiparin kanssa)
 - perustelujen hallinta (esimerkiksi keskustelut luottamushenkilöiden kanssa)
 - musiikin terapeutin ulottuvuuden tiedostaminen
 - musiikin vaikuttavuuden ymmärtäminen ja hyödyntäminen

2. Seurakunnassa työskentely

Soittimet

- hankinta
- kunnossa pitäminen
- huolto

Tekniset apuvälineet

- ATK-taidot, tietokoneohjelmat, toiminnassa käytettävä välineistö (äänentoisto, pedagogiset välineet)
 - auttavat suunnittelussa
 - laitteiden ja ohjelmien hallinta säästää aikaa
 - kouluttautuminen laitteiden käyttöön tärkeää

Suunnittelu

- toiminnan ja talouden suunnittelu, erityisesti jumalanpalvelussuunnittelu
- vapaa-aikasuunnitelma
 - suunnittelu tarpeeksi aikaisin
 - vapaa-aikasuunnittelu koskee jokaista työviikkoa
 - erityisesti juhla-aikojen suunnittelu ja harjoittelu ajoissa
 - virsisuunnittelu

Työalajohtaminen

- oma työ
- työala kokonaisuutena
- johtavan kanttorin esimieskoulutus (ainakin perusasioitten hallinta, esim. hiippakunnalliset koulutukset; Kirkon työalajohtamiskoulutus Kirjo II C)
- vapaaehtoistoiminta
 - talousarvio edellyttää perusteltua toimintasuunnitelmaa
 - selkeä tietoisuus siitä, kenellä operatiivinen, kenellä käytännöllinen vastuu työstä
 - jos johtajuus ei toimi, täytyy päättää miten toimitaan
 - johtokunta voi olla kanttorille taakka, mutta myös suuri mahdollisuus toiminnan kehittämiseen
 - kirkkoherra johtaa toimintaa eivätkä luottamushenkilöt

Hallinto

- kokonaiskirkko
- hiippakunta
- seurakunta
 - antaa mahdollisuuksia työn hyvään hoitamiseen
 - organisaation tunteminen välttämätöntä työn hoitamisen kannalta
 - kokoustekniikan hallinta
 - mikä kanttorin suhde piispaan/hiippakuntaan
 - hakupapereitten hallinta
 - sivutoimiluvat

Viestintä

- sisäinen ja julkinen
- välineet
 - seurakuntakohtainen kysymys, erilaiset vastuut ja työskentelytavat selvitettävä
 - tiedotuksen merkitys korostuu tulevaisuudessa
 - tiedottamisen suunnitelmallisuus
 - yhteistyö viestinnässä

3. Työ ja sen rajaaminen

Työ – vapaa-aika – työajaton työ

- KirVESTES, KL, KJ
- työn suunnittelu ja hallinta
- työntekijän vastuu
 - suunnittelu antaa henkistä vapautta
 - vapaa-ajan suunnittelun merkityksen tiedostaminen
 - hyvin tehtyjä suunnitelmia voi hyödyntää jatkossa (variointi)
 - teknisten apuvälineitten käyttö (Labora ym.) säästää aikaa
 - harjoitteluajataulujen luominen
 - työntekijän velvollisuudet ja vastuut tiedostettava
 - työajaton työ, yksityiselämä
 - kalenterin täytön hallinta

Fyysinen, henkinen ja hengellinen hyvinvointi

- muusikko
- kirkon työntekijä
- työyhteisön jäsen
 - juhla-aikoina kanttorin työmäärä on suuri, työn paineet vaativat fyysisen ja henkisen kuormittavuuden sietämistä. Juhla-aikana työn on oltava monipuolista ja laadukasta.
 - erityisesti juhla-aikoina ja kirkollisten toimitusten musiikin hoitamisen yhteydessä musiikillinen osaaminen merkittävää
 - juhla-aikoina kokoontuu seurakunnan tilaisuuksiin henkilöitä, jotka eivät muuten tilaisuuksissa käy, osaamisodotukset korostuvat
 - työn mielekkyyden säilyminen (muusikkous/kirkon työntekijä), vaikka aina ei kiitosta tulekaan.
 - kanttoreilla itsensä toteuttaminen ensimmäisellä sijalla (tutkimustulos), toisaalta myös kutsu-
mustietoisuus korkealla
 - seurakuntayhteisöt hoitavat yleensä huonosti työntekijän kiittämisen. Täytyy hallita terveellä tavalla itsenäinen työote, itsearviointi omasta työstä (valmistautuminen – tavoite – miten onnistuin)
 - epäonnistumisen hyväksyminen
 - työyhteisö tukee rajallisesti hengellistä elämää, työkaluja hengellisen elämän hoitamiseen

Tuet

- esimies ja työyhteisö
- työnohjaus, mentorointi, hengellinen ohjaus
- kuntoutuspalvelut
 - mahdollisuus osallistua retriittiin
 - työn mielekkyys tasapainoisempaa, jos pystyy sitoutumaan kirkon hengelliseen elämään
 - hengellisessä elämässä kysymys henkilökohtaisesta asiasta, ulkopuolelta ei voida kyseenalais-
taa oman spiritualiteetin hoitamista
 - erilaisuus hengellisten asioiden kokemisessa otettava vakavasti
 - työnohjauksen mahdollisuuden tiedostaminen ja sisällön avaaminen
 - mentoroinnin mahdollisuuden hyödyntäminen
 - kuntoutuspalveluista informointi
 - viikkokolektionaari tulossa (todennäköisesti vuonna 2013)

4. Pedagogiset ja didaktiset valmiudet

Jumalanpalvelus- ja musiikkikasvatus

- kaikki ikäryhmät ja työmuodot läpäisevä
 - kanttori jumalanpalveluselämän asiantuntija, syventävä kouluttautuminen
 - pedagogiset taidot välttämättömiä

Rippikoulu ja muut ryhmät

- tiimityö
- vuorovaikutustaidot
- ryhmädynamiikka
- didaktinen ja pedagoginen osaaminen
- kirkkomusiikin asiantuntijuuden toteuttaminen
 - ihmistuntemuksen kehittäminen (kohderyhmän kehitysvaihe)
 - pedagogiset taidot erityisesti kirkon työn näkökulmasta
 - nuorten kohtaamisen taidot
 - opetussuunnitelmien tunteminen ja hyödyntäminen
 - tiimityöskentelyn haasteet (suunnitelmallisuus, reilu työnjako, motivoituminen, sisällölliset kysymykset, turhien kokoontumisten välttäminen)

Liite 3

Piispainkokouksen suositus orientoitumiskoulutuksen toteuttamisesta hiippakunnissa

Piispainkokous on istunnossaan 8.-9.9.2009 antanut alla olevan suosituksen hiippakunnissa annettavasta orientoitumiskoulutuksesta diakoniatyöntekijöille, kanttoreille ja nuorisotyöntekijöille.

Osaallisena kirkon uskosta ja tehtävästä (3 op)

Kohderyhmä

Koulutus on tarkoitettu kirkon palvelukseen tuleville uusille diakoniatyöntekijöille, kanttoreille ja nuorisotyönohjaajille osana heidän työelämäänsä orientoitumistaan ja perehdyttämistään.

Osaamistavoitteet

1. Osallistuja vahvistaa käsitystään kirkon olemuksesta ja sen hengellisestä perustehtävästä.
2. Osallistuja jäsentää ammattinsa ja ammattitaitonsa seurakunnan/kirkon työn kokonaisuuteen ja kehittää toimimaan yhteistyössä seurakuntalaisten kanssa
3. Osallistuja hahmottaa hengellisen elämän hoitamisen merkityksen osana kirkon työntekijän ammatti-identiteettiä ja näkee esimerkiksi jumalanpalveluksen ja muut hengelliset tilaisuudet, rukouksen, hengellisen ohjauksen ja kirjallisuuden välineinä sen hoitamiseen

Keskeiset sisällöt

1. Kristillinen kirkko uskonyhteisönä ja ajan haasteet
 - Pohdintaa kirkon hengellisestä perustehtävästä hyödyntäen valikoidusti Suomen evankelis-luterilaisen kirkon perustavia teologisia dokumentteja
 - Tutustuminen ev.-lut. kirkon jumalanpalvelusaineistoon ja sen mahdollisuuksiin seurakunnan työssä
 - Kristillisen uskon kontekstualisoinnin haasteet
2. Ammattini seurakunnan / kirkon työssä
 - Perehtyminen kirkon ammattien ja oman ammatin ydinosaamiskuvaukseen
 - Ammatti, kutsumus ja kirkon työntekijään kohdistuvat rooliodotukset
 - Seurakuntaorganisaation toiminta
 - Seurakunnan toiminnan haasteiden pohtiminen oman työtehtävän ja -kokemuksen valossa (seurakunnan strategia, toimintasuunnitelma ja toimintakertomus)
 - Yhteistyö muiden seurakunnan työntekijöiden ja seurakuntalaisten kanssa (jäsenet, vapaaehtoiset ja luottamushenkilöt)
 - Toimiminen yhteistyöverkostoissa
3. Kirkon työntekijän identiteetti ja hengellinen elämä
 - Tutustuminen erilaisiin hengellisen elämän hoitamisen ja tukemisen muotoihin
 - Pohdintaa hengellisen elämän perustavista kysymyksistä yhdessä muiden osallistujien ja kouluttajien kanssa
 - Jumalanpalvelus ja rukoushetket niveltävät osaksi koulutusta. Haluttaessa retriitti voidaan kytkeä koulutukseen sen vapaaehtoisena osana

- Persoonallisen kasvun prosessin vahvistaminen

4. Aineistoa

- Raamattu, uskontunnustukset, Augsburgin tunnustus, Katekismus
- Virsikirja ja sen liitteosat, kirkkokäsikirja, voimassa olevat jumalanpalveluselämän oppaat
- Voimassa oleva kirkon strategia, viimeisin kirkon nelivuotiskertomus, keskeisiä kirkkolain ja kirkkojärjestyksen säännöksiä

Toteutus

1. Koulutus järjestetään hiippakunnittain tuomiokapitulin toimesta
2. Koulutus kestää 3-5 päivää ja se voi koostua yhdestä tai kahdesta jaksosta. Siihen voidaan liittää myös retriitti
3. Koulutukseen on hyvä sisällyttää ennakko- ja/tai väliajan tehtäviä
4. Toteutuksessa on syytä korostaa vuorovaikutuksellisuutta ja vaihtelevia pedagogisia menetelmiä. Keskustelulle tulee varata riittävästi aikaa
5. Koulutukseen sisällytetään piispan tapaaminen ja siihen tulee varata riittävästi aikaa
6. Koulutuksen aikana tutustutaan tuomiokapituliin
7. Mahdollinen vihkimys / tehtävään siunaaminen antaa oman tärkeän leimansa koulutukseen
8. Toteutustavat ratkaistaan hiippakuntakohtaisesti liittyen paikallisiin traditioihin

Piispainkokous pyytää tuomiokapituleja järjestämään orientaatiokoulutuksen tämän suosituksen mukaisesti ja varaamaan sitä varten talousarvioonsa vuotuisen määrärahan.

Kuortaneella 9. päivänä syyskuuta 2009

Arkkipiispa

Jukka Paarma

Piispainkokouksen sihteeri

Jari Jolkkonen

KIRKON KOULUTUSKESKUS

Järvenpääntie 640 S
04400 Järvenpää
040 1425 176
sakasti.evl.fi/koulutus
koulutuskeskus@evl.fi