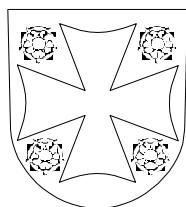


Kirkon virkaan opiskelevien hengellinen kasvu ja sitoutuminen kirkkoon

**Selvitys kirkolliskokouksen
yleisvaliokunnan mietinnön 6/2004 pohjalta**

Eeva Salo



Suomen ev.lut.kirkon keskushallinto
Sarja C 2006:4

Sisällys

1	JOHDANTO	3
2	OPISKELIJOIDEN AMMATILLISEN IDENTITEETIN JA HENGELLISEN KASVUN TUKEMINEN	3
3	OPISKELUAJAN TYÖELÄMÄYHTEYKSIEN RAKENTUMINEN	7
3.1	OSAAMINEN OSANA IDENTITEETIN KEHITTÄMISTÄ.....	7
3.2	KIRKON TYÖHÖN KELPOISTAVAT TUTKINNOT JA OPINTOJEN LUONNE	7
3.3	SEURAKUNTAHARJOITTELU, TYÖSSÄOPPIMINEN JA TYÖMAHDOLLISUUDET SEURAKUNNASSA	12
3.3.1	<i>Seurakuntaharjoittelu ja työssäoppiminen</i>	12
3.3.2	<i>Työmahdollisuudet seurakunnassa</i>	13
4	OPISKELIJOIDEN HENGELLISEN KASVUN TUKEMINEN	13
4.1	SEURAKUNTIEN TOIMINTA, OPPILAITOSTYÖ JA JÄRJESTÖJEN TOIMINTA.....	13
4.1.1	<i>Seurakuntien toiminta ja oppilaitostyö</i>	13
4.1.2	<i>Kristillisten järjestöjen, opiskelijajärjestöjen ja ammattiliittojen opiskelijatoiminta</i>	14
4.1.3	<i>Johtopäätöksiä</i>	16
4.2	HIIPPAKUNTIEN TOIMINTA	16
4.2.1	<i>Rekrytointi</i>	16
4.2.2	<i>Yhteydet eri koulutusalojen opiskelijoihin</i>	17
4.2.3	<i>Kehittämishaasteet</i>	18
4.3	KOKONAISKIRKKO	19
4.3.1	<i>Seurantaryhmien toiminta</i>	19
4.3.2	<i>Kehittämishankkeet kirkkohallituksen tuella</i>	20
4.3.3	<i>Seurakuntaharjoittelun kehittäminen</i>	23
5	JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSIA	24
6	LÄHTEET	27
	LIITE 1 KIRKON TYÖHÖN KOULUTTAVAT LAITOKSET	28
	LIITE 2 KIRKON TYÖHÖN KOULUTTAVAT LAITOKSET HIIPPAKUNNITTAIN .	29
	LIITE 3 SEURAKUNTIEN OPPILAITOSTYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄT NIILLÄ PAIKKAKUNNILLA, JOIDEN ALUEELLA VOI OPISKELLA KIRKOLLISEN KELPOISUUDEN SISÄLTÄVIÄ KORKEAKOULUTUTKINTOJA	30
	LIITE 4 TIETOKANTA KIRKON REKRYTOINNIN JA OPISKELIJAYHTEISTYÖN TUKENA	31
	LIITE 5 ESITYS MÄÄRÄRAHAKSI KIRKON TYÖHÖN OPISKELEVIEN TYÖELÄMÄYHTEYKSIEN KOORDINOINTITEHTÄVÄÄN HIIPPAKUNNISSA	34
	LIITE 6 KIRKON ALAN AMMATTEJA JA TUTKINTOJA YHTEISKUNNAN KOULUTUSJÄRJESTELMÄSSÄ	35

Johdanto

Kirkolliskokous on 10.11.2004 täysistunnossaan käsitellyt yleisvaliokunnan mietintöä edustaja-aloitteesta 9/2004 kirkon virkaan opiskelevien hengellinen kasvu ja sitoutuminen kirkkoon ja päättänyt lähettää aloitteen kirkkohallitukselle tutkittavaksi ja toimenpiteitä varten (Kirkolliskokouksen kirje nro 44).

Edustaja-aloitteen 9/2004 mukaan kirkolliskokouksen tulisi kartoittaa kirkon tarpeita parhaiten vastaavia tapoja tukea kirkon virkaan opiskelevia ja varata tällaiseen tukitoimintaan määrärahoja tulevissa talousarvioissaan. Tämä merkitsisi käytännössä esimerkiksi papinvirkosten perustamista Helsingin ja Kuopion tuomiokapitulien, oppilaitostyön tai Kirkon koulutuskeskuksen yhteyteen. Lisäksi mallia sovellettaisiin Porvoon hiippakunnan tarpeisiin.

Yleisvaliokunnan mietinnön (6/2004) mukaan aloitteen tekijät kiinnittävät huomiota kirkon tulevaisuuden kannalta keskeiseen kysymykseen tulevien työntekijöiden sitoutumisesta kirkkoon. Aloitteessa mainitut seurakuntayhteyden vahvistaminen, henkilökohtainen tuki ja seurakuntien työyhteisöjen kehittäminen ovat asioita, joihin tulevaisuudessa on kiinnitettävä yhä enemmän huomiota. Valiokunnan mukaan aloitteeseen liittyy ongelmia. Virkojen perustaminen Helsinkiin ja Kuopioon parantaisi näiden alueiden opiskelijoiden asemaa. Nykyiselläänkin näillä alueilla on eniten voimavaroja tukea kirkon virkoihin opiskelevia. Teologiain ohella myös diakonian, nuorisotyönohjaajien ja kanttorin virkaa opiskelevat tarvitsevat lisätukea. Yleisvaliokunnan mukaan kirkon tuen kohdentamista ja koordinoimista on mietittävä huolellisesti ennen kuin nykyiseen järjestelmään esitetään muutoksia. Lisäksi on otettava huomioon jo käynnistyneet toimenpiteet.

Kirkkohallitus antoi Kirkon koulutuskeskuksen tehtäväksi valmistella selvitys kirkolliskokouksen toimeksiannosta (asianro 2004-00542). Tehtävä annettiin vs. koulutussuunnittelija Eeva Salolle. Valmistelussa on oltu yhteydessä eri tahoihin, joita ovat Ammatillisen koulutuksen ryhmä (kirkkohallitus, pj. Kirkon koulutuskeskuksen johtaja Kari Kopperi), hiippakuntadekaanien yhteistyöneuvottelu (nk. dekaanikokous), kirkon nuorisotyön ohjaajien koulutuksen seurantaryhmä (pj. vt. lehtori Timo Laakso), lastenohjaajakoulutuksen seurantaryhmä (pj. khra Seppo Jarva), Seurakuntaharjoittelu ja työssäoppiminen 2006 –työryhmä (AKR:n työryhmä, pj. piispainkokouksen teologinen sihteeri Hannu Pöntinen 18.1.2006 asti ja sen jälkeen hiippakuntadekaani Paavo Haapakoski), vararehtori Pirjo Hakala (Diakonia-ammattikorkeakoulu), yliopettaja Pekka Launonen (Diakonia-ammattikorkeakoulu, Kasvu kirkon työntekijäksi -tutkimushanke), korkeakoulusihteeri Hannu Majamäki (KKN), ammattikasvatussihteeri Pekka Nummela (KKN) ja rekrytointisuunnittelija Timo Tulisalo (Helsingin yliopisto) sekä seuraaviin ammattiliittojen edustajiin opiskelijasihteeri Sanna Ylä-Jussila (Suomen kirkon pappisliitto), apulaistoiminnanjohtaja Annamari Jokinen (Suomen kanttori-urkuriliitto), toiminnanjohtaja Riitta Hiedanpää (Diakonia-työntekijöiden liitto) ja nuorisotyönohjaaja Arja Lusa (pj. Kirkon nuorisotyöntekijät).

1 Opiskelijoiden ammatillisen identiteetin ja hengellisen kasvun tukeminen

Tässä selvityksessä kirkon työhön valmistavalla koulutuksella tarkoitetaan sellaista tutkintotavoitteista koulutusta, joka tähtää ensisijaisesti kirkollisiin ammatteihin ja seurakunnan työhön. Kirkon työhön kelpoistavaa koulutusta annetaan 22 paikkakunnalla sijaitsevissa tiede- ja taidekorkeakouluissa, ammatti-

korkeakouluissa ja toisen asteen oppilaitoksissa (ks. liite 1). Vuonna 2004 kirkollisen kelpoisuuden sisältämiä tutkintoja opiskeli lähes 5000¹ opiskelijaa.

Opiskelijat elävät keskellä modernia suomalaista uskonnollisuutta, jolle on tunnusomaista privatisoituminen ja perinteisen uskonnolliseen toiminnan väheneminen. Kirkon nelivuotiskertomuksen mukaan Suomessa ei voida puhua uskonnon heikkenemisestä yksilötasolla. Uskonnon privatisoitumisen myötä uskonto ja uskonnollisuus muuttuvat laadullisesti: uskonnollisten auktoriteettien valta määrittellä sitä ja vaikuttaa siihen, mihin ihmiset uskovat ja miten uskontoa harjoittavat, heikkenee. Uskonnon subjektiivisessa merkityksessä ei ole tapahtunut vastaavia muutoksia. Ihmiset eivät enää itsestään selvästi ja kriittömästi hyväksy uskonnollisten instituutioiden edustamia uskomuksia ja uskonnollisia käytänteitä, vaan aktiivisesti rakentavat oman uskonnollisen maailmankatsomuksensa. Eriyksen selkeästi tällainen avoin asennoituminen erilaisiin maailmankatsomuksellisiin aineksiin näyttäytyy nuorilla ja nuorilla aikuisilla. (*Kirkko muutoksen keskellä, Suomen ev.lut. kirkko vuosina 2000 – 2003, s. 45 – 49*).

Monelle kirkon työhön opiskelevalle on oman työntekijäidentiteetin kehittämisessä ollut tärkeää seurakunnan vapaaehtoistoiminnasta saatu kokemus. Pekka Launonen on *Kirkon työntekijäksi?* – tutkimuksessa tutkinut vuonna 2004 diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajakoulutukseen hakeutuneiden kirkolliseen toimintaan osallistumista sekä liittymistä herätysliikkeisiin tai muihin hengellisiin yhteisöihin. Vaikka opiskelijoiden yhteydet seurakunnan toimintaan vaihtelevat aikaisempaa enemmän, on kirkon isostoiminnan ja nuorisotyön vaikutus edelleen vahva. Parhaimmillaan kirkon isostoimintaan on osallistunut noin kolmannes ikäluokasta, mutta koulutukseen hakijoista heitä on yli puolet. Vähiten kokemuksia on diakoniatyöstä. Yli neljännes hakijoista kertoi osallistuneensa seurakunnan muuhun toimintaan. Tästä esimerkkinä mainittiin musiikkitoiminta, leiriohjaajana toimiminen, erilaiset tapahtumat, kurssit, erityisnuorisotyö ja lähetykseen liittyvä toiminta. Vastausten perusteella kirkollisen alan ammattikorkeakoulutukseen hakeneet eivät kuulu mihinkään herätysliikkeeseen tai muuhun hengelliseen liikkeeseen kovin kiinteästi. Suuri osa hakijoista ei katso kuuluvansa kirkolliseen liikkeeseen, mutta heidän ajattelussaan on vaikutteita eniten evankelisuudesta, sitten Kansanlähetyksen toiminnasta, Tuomasmes-suista sekä Raamattuopiston ja Kansan Raamattuseuran toiminnasta. (Pekka Launonen, *Kirkon työntekijäksi?* Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, Tutkimusraportti 1, 2005 s. 27–29, 41–42). Kati Niemelän tutkimuksen mukaan teologian opiskelijoissa vanhoihin herätysliikkeisiin, evankelisuuteen, herännäisyyteen ja lestadiolaisuuteen (Rauhanyhdistys) kuului kuhunkin 3 % hakijoista, samoin Kansanlähetykseen. Herännäisyyteen kuuluvien osuus on vähentynyt runsaan kahdenkymmenen vuoden aikana. Herännäisyyden piiriin kuuluvien määrä on aina ollut melko pieni, mutta liikkeen vaikutus on ollut laajasti kokoava. (Kati Niemelä, Teologiseen tiedekuntaan pyrkivien uskonnollinen tausta, TA 2/2000, s. 128).

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vuonna 2000 asettaman virkarakennekomitean mietinnössä *Palvelijoiksi vihityt* (2002, 35 – 37, 172 – 173) korostettiin koulutuksen ja työelämän yhteyttä ja kirkollisen identiteetin merkitystä osana ammattitaitoa. Opiskelijoiden ja kirkon työntekijöiden hengellisen kasvun kysymyksiä ja kirkon toimenpiteitä oli selvitetty jo aiemmin. Kirkolliskokousaloitteen johdosta kirkolliskokous pyysi 28.11.1989 piispainkokousta laatimaan ”suunnitelman papiston ja kirkon muun työntekijä-

¹ Vuonna 2005 kirkollisella koulutusallalla opiskelevia oli Suomessa 4900 (AKR:n raportti kirkollisesta peruskoulutuksesta vuonna 2005). Luvusta puuttuu kristillisen varhaiskasvatuksen erikoistumisopintoja suorittavien määrä. Teologian opiskelijoita lukumäärässä on 2116, joista on osa ei suorita kirkon virkaan kelpoistavia opintoja. Arviolta noin puolet valmistuvista teologian maistereista sijoittuu kirkkoon töihin. Esimerkiksi Helsingin yliopiston teologisesta tiedekunnasta valmistuu vuosittain noin 100 opiskelijaa, joilla on kirkollinen kelpoisuus (sisäänotto 200).

kunnan hengellisen ohjauksen järjestämiseksi”. Tehtävä annettiin Kirkon tutkimuskeskuksen tehtäväksi ja toimeksiannon perusteella Esko Ryökäs laati kaksi selvitystä *Vapaa mutta yksin* (KTK Sarja B Nro 79, 1992) ja *Vapaus ja ohjattu vapaus* (KTK Sarja B Nro 71, 1992).

Selvitysten mukaan opiskelijat jäsentävät kristillisyyttään opiskelijayhteisöstään käsin. Merkittävimpiä hengellisen ohjauksen ja hengellisyyden tuen tarjoajia teologian, nuorisotyön ja diakonian opiskelijoille olivat toiset opiskelijat. Lisäksi tärkeitä olivat jumalanpalvelukset, hengelliset tilaisuudet, oma hartauselämä ja hengellinen musiikki sekä luonnossa vaeltaminen. Vilkkainta osallistuminen oli oman kotiseurakunnan toimintaan, mutta se muuttui opintojen myötä löyhäksi ja samalla luotiin löyhä suhde opiskelijapaikkakunnan seurakuntaan. Opiskelijayhdistysten toiminta ei koskettanut suuria joukkoja ja arviolta viidennes opiskelijoista oli kristillisten yhteisöjen ulkopuolella. Opiskelijat odottivat kirkolta selkeästi hengellisyyden edellytysten tukemista ja kaipasivat ainakin joskus tukea hengellisten kysymysten äärellä (keskusteluun pohjautuvaa opiskelijatyötä ja yksittäisten tapahtumien tarjoamista) sekä jonkin verran hengellistä ohjausta, kuuntelijaa. Selvitysten mukaan opiskelijoiden omaehtoisuutta tulisi tukea lähinnä paikallisseurakuntien, mutta myös oppilaitosten ja opiskelijajärjestöjen kautta. Kirkossa tulisi myös kehittää hengellisen ohjauksen ja tuen kokonaisvaltaista seurantaa esimerkiksi tuomiokapitulien roolin vahvistamisella (*Vapaa mutta yksin*, s. 62 – 64, 88 – 89, 129 – 131). Kirkon tehtävänä olisi rohkaista ihmisiä tietoisesti hakeutumaan keskusteluyhteyteen sellaisen kristityn kanssa, johon he luottavat ja jota he voivat kyllin säännöllisesti tavata sekä luoda hallinnollisilla päätöksillä mahdollisuudet tähän. Tämä merkitsisi kirkossa mm. koordinoivan vastuutahon nimeämistä hengellisen ohjaukseen ja tukemiseen, jonka tehtävä ei olisi toiminnallinen (*Vapaus ja ohjattu vapaus* s. 122 – 126).

Kirkko ja kouluttavat laitokset ovat viime vuosina kehittäneet näitä toimenpiteitä. Esimerkiksi Diakoniaammattikorkeakoulussa on viime vuosina ollut vireillä osittain kirkon tuella kirkollisen alan opiskelijoiden ammatillisen identiteetin muodostumista käsitteleviä tukitoimia ja tähän liittyvä kehittämishanke, joihin palataan tässä selvityksessä myöhemmin. Teologikoulutuksessa on kehitetty soveltavia opintoja ja sen sisältämiä teologiharjoittelun/työssäoppimisen jaksoja.

Kirkon työntekijän ammatillisen identiteetin² kehittyminen on elinikäinen, jatkuvasti muuttuva kasvuprosessi, johon liittyy oman alan etsiminen, opiskeluaika ja työelämävaiheet opintoineen. Näiden aikana tapahtuu oman persoonan kasvua, itsetuntemuksen lisääntymistä, ammatillisen osaamisen vahvistumista ja hengellisen elämän syvenemistä. Kati Niemelän vuonna 1999 ilmestynyt väitöskirjatutkimus *Teologiksi?* toi esille teologian opiskelijoiden urasuuntautumisessa tapahtuneen muutoksen. Teologian opiskelun alkuvaiheessa opiskelijoiden hengellisen kutsumuksen merkitys alan valinnassa oli vähäisempi ja seurakuntatyöhön ensisijaisesti tähtääviä oli opintojen alkuvaiheessa vain kolmannes, mikä oli vähemmän kuin aikaisemmin (s. 231 – 232). Opintojen kuluessa, erityisesti työssäoppimisjakson jälkeen (ent. seurakuntaharjoittelu), teologian opiskelijoiden motivaatio kirkon työhön näyttää vahvistuvan, sillä seurakuntajakson jälkeen opiskelijat raportoivat oppimiskokemustaan tiedekunnan ohjaaville opettajille ja hiippakuntien edustajille työssäoppimisjakson jälkeisissä palauteseminaareissa pääsääntöisesti myönteisesti. Tätä tulkintaa tukee se seikka, että vihittyjen pappien vuosittainen määrä on säilynyt ennallaan. Tärkeää on siis muodostaa opiskeluvaiheessa yhteys seurakuntaelämään ja -työhön. Opiskelijoiden ammatillisen identiteetin kehittymiseksi tarvitaan riittävää kokemusta seurakuntatyöstä ja työntekijän roolista sekä mahdollisuus näiden kokemusten läpikäyntiin.

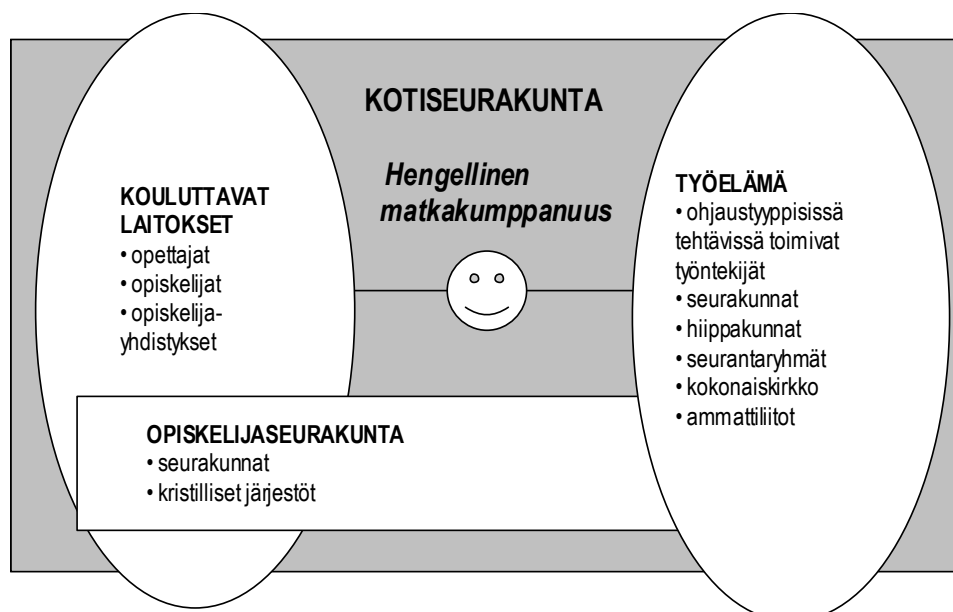
² Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan tässä selvityksessä erityisesti kristillisen uskon tuntemiseen, tulkitsemiseen ja harjoittamiseen sekä kirkon työhön sitoutumiseen liittyviä kysymyksiä (määritelmä Diakin Kasvu kirkon työntekijäksi 2004 hankesuunnitelmasta).

Diakonia-ammattikorkeakoulussa käynnissä oleva tutkimushanke purkaa ennako-oletuksia opiskelijoiden vähäisestä seurakuntayhteydestä tai Jumala-uskon horjumisesta. Sitä vastoin ne nostavat esille tarpeen opiskelijoiden ammatillisen identiteetin ja kutsumuksen pohdintaan opintojen eri vaiheissa. Diakonia-ammattikorkeakoulussa on kehitetty erilaisia opintojen yhteyteen sisältyviä työskentelymuotoja, joiden avulla käsitellään ammatillinen identiteetin ja kirkollisen kutsumuksen kysymyksiä. Näitä työskentelymuotoja ovat pitkäkestoiset tutorointiryhmät, harjoittelu- ja kutsumuspäiväkirjojen kirjoittaminen, hiljaisuuden retriitti, opinnäyteprosessi (Sami Ritokoski – Minna Valtonen, *Miten suunta löytyy?* Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B 15, 2003).

Luterilaisen uskonkäsityksen mukaan hengellisen elämän alku on kasteessa, jossa usko lahjoitetaan. Sen jälkeen kristitty tarvitsee seurakuntaa ja sen ydintä, jumalanpalvelusta. Opiskeluaikainen tutustuminen kirkon toimintaan ja sen perusdokumentteihin (jumalanpalveluselämä, Raamattu, katekismus, virsikirja) rakentaa kirkon työntekijän ammatillista osaamista ja kristityn identiteettiä. Tätä tapahtuu tutkintoon sisältyvissä opinnoissa, mutta sen vaaliminen on myös omaehtoista, kristityn autonomiaan kuuluvaa. Kristityn identiteetin vahvistuminen Sanan, rukouksen ja jumalanpalveluksen yhteydessä on kokonaisvaltainen tapahtuma, johon ei ole tiettyä metodia.

Kristityn identiteetti kehittyy yhteisöön liittyen. Kirkon työhön opiskelevan opiskelumotivaatio perustuu kokemuksiin lapsi- ja nuorisotyöstä. Seurakunnan toiminta ei ole kaikille opiskelijoille kuitenkaan samalla tavalla omakohtaista. Eri taustayhteisöt, oma henkilökohtainen kasvuympäristö, seurakunta ja kouluttavat laitokset, ovat kirkon tulevan työntekijän identiteetin muodostumiselle ja kasvamiselle tärkeä maaperä. Vaikka kouluttavat laitokset eivät ole varsinaisesti hengellisiä yhteisöjä, on siellä saatu tuki erittäin merkityksellistä. Opiskelijan kannustaminen hengellisen elämän vaalimiseen, kouluttavan laitoksen hengellisyydelle myönteinen ympäristö sekä toimintaympäristössä tarjolla olevat paikallisseurakunnan, opiskelijajyhdistysten ja kouluttavien laitosten järjestämät erilaiset hengelliset tilaisuudet (seurat, hartaudet, raamattupiirit, tapahtumat) mahdollistavat hengellisen elämän syvenemisen.

Kaavio 1. Opiskelijoiden ammatillista identiteetin kehittymistä ja hengellistä kasvua tukevat eri toimijat.



2 Opiskeluajan työelämäyhteyksien rakentuminen

3.1 Osaaminen osana identiteetin kehittymistä

Kouluttavien laitosten yhteydet työelämään ovat viime vuosina vahvistuneet kaikilla koulutusasteilla ja aloilla. Kirkko ja kouluttavat laitokset ovat parhaillaan tekemässä koulutusalojen ydinosaamisanalysejä (ammattikorkeakoulut ja ammatillinen koulutus) ja ydinainesanalyysejä (yliopisto), joissa määritellään, millaista osaamista työelämä (kirkko) tarvitsee vastavalmistuneilta työntekijöiltään. Ammattitaitoon kuuluvat sekä ydin- että erityisosaaminen. Ammattitaidolla tarkoitetaan työn kokonaisosaamista, jota eri työtehtävien hoitamisessa edellytetään. Ammatillisen osaamisen määrittely auttaa kouluttavia laitoksia valmistamaan työelämätarpeiden mukaisia opetussuunnitelmia. Ydinosaaminen on osaamista, joka tulisi olla jokaisella ammatin edustajalla; ydinosaamisen kokonaisuus määrittää ammatin ja erottaa sen muista lähialan ammateista. Yksilön ydinosaaminen alkaa kehittyä peruskoulutuksen aikana ja vahvistuu työkokemuksen ja täydennyskoulutuksen avulla koko työuran aikana. Ydinosaamisen perustalle on mahdollista työkokemuksen ja koulutuksen avulla kehittää erityisosaamista. Työelämälähtöisyyden toteutuminen tutkinnoissa vahvistaa kirkon opiskelijoiden ammatillista identiteettiä kirkon työntekijöinä.

3.2 Kirkon työhön kelpoistavat tutkinnot ja opintojen luonne

Suomessa valtio vastaa kansalaistensa ammatillisesta peruskoulutuksesta. Seurakunnan henkilöstö saa ammatillisen koulutuksen yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä eri koulutusasteille sijoittuvia tutkintoja suorittamalla. Tiede- ja taidekorkeakouluissa koulutetaan papit ja lehtorit ja kanttorit. Ammattikorkeakouluissa koulutetaan kanttoreita, diakoniatyöntekijöitä (diakonit ja diakonissat), kirkon nuorisotyönohjaajia ja lähetyssihteerejä sekä lapsityönohjaajia (erikoistumisopinnot). Ammatillisissa oppilaitoksissa koulutetaan kanttoreita (vuoteen 2007 konservatoriot), lastenohjaajia ja suntioita.

Monet kirkon työhön kelpoistavat tutkinnot sisältävät ns. kaksoispätevyuden eli tutkinto antaa kelpoisuuden sijoittua sekä yhteiskunnan että kirkon tehtäviin. Opinnot etenevät henkilökohtaisen opintosuunnitelman mukaisesti, jota seurataan opintojen aikana. Piispainkokous määrittelee kirkon tehtäviin vaadittavien opintojen minimivaatimukset kelpoisuuspäätöksissään. Kelpoisuuspäätöksiin sisältyy pakollinen työssäoppimisjakso tai harjoittelu seurakunnassa. Opiskelijan työssäoppimisjaksoa tai harjoittelua ohjaa seurakunnassa tehtäviin valitut ja koulutetut seurakunnan työntekijät. Tämä edellyttää kirkon ja kouluttavien laitosten yhteistyön kehittämistä, sillä seurakuntien/ohjaajien valinta ja koulutus eivät aina toteudu tavoitteiden mukaisesti.

Papin/lehtorin virkaan kelpoistavat tutkinnot

Teologisen alan yliopistollisia korkeakoulututkintoja ovat teologian kandidaatin (teologie kandidat) ja teologian maisterin (teologie magister) tutkinto. Teologian kandidaatin tutkinnon laajuus on pääsääntöisesti 180 opintopistettä³. Teologian maisterin tutkinnon laajuus on pääsääntöisesti 120 opintopistettä. Teologian kandidaatin tutkinnon suorittaminen on mahdollista kolmessa ja ylemmän korkeakoulututkinnon, teologian maisterin tutkinnon, voi suorittaa viidessä vuodessa.

³ Opintopiste (op) on eurooppalaisen opintojen mitoitussuunnitelman yksikkö (ns. ECTS-pistetys), jonka laajuus on 26,7 tuntia. Opintovuodeksi ymmärretään 1600 tuntia tehtyä työtä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Yksi opintovuosi on 60 opintopistettä.

Ensimmäisten vuosien aikana opiskelijat käyvät läpi kaikille yhteisiä yleis-, kieli- ja perusopintoja. Aine- ja syventävät opinnot valitaan oman kiinnostuksen mukaan. Pääaineopintoihin kuuluu oppinnäyte, pro gradu -tutkielma. Soveltavat opinnot ohjaavat käyttämään hankittuja tietoja työelämässä ja niihin sisältyy ohjattu työssäoppimisjakso seurakunnassa (vähintään 4 työviikkoa). Helsingin yliopistossa 4 työviikon mittainen jakso sijoittuu soveltavien opintojen muiden opintojaksojen väliin. Joensuun yliopistossa opiskelijat suorittavat 9 työviikon mittaisen työssäoppimisjakson seurakunnassa, johon on integroitu soveltavien opintojen ryhmäopetus.

Helsingin yliopiston teologisessa tiedekunnassa Suomen ev.lut. kirkon papin/lehtorin virkaan kelpoistavat opinnot sisältyvät kirkkojen ja yhteiskunnan teologisten tehtävien koulutusohjelman A1-linjan opintoihin. Opiskelijat valitaan tiedekunnan valintakokeella kirkkojen ja yhteiskunnan teologisten tehtävien koulutusohjelmaan. Opettajakoulutusohjelmaan valinta tapahtuu opintojen sisällä. *Joensuun yliopiston teologisessa tiedekunnassa* Suomen ev.lut. kirkon papin/lehtorin virkaan kelpoistavat opinnot sisältyvät läntisen teologian koulutusohjelmaan kirkon ja uskonnollisten yhteisöjen suuntautumisvaihtoehdon opintoihin. Tiedekuntaan pyrkivät hakevat suoraan suuntautumisvaihtoehtoihin. *Åbo Akademin teologisessa tiedekunnassa* Suomen ev.lut. kirkon papin/lehtorin virkaan kelpoistavat opinnot sisältyvät yleislinjan opintoihin (allmänna linjen).

Kanttorin virkaan kelpoistavat tutkinnot

Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjelmassa *Helsingissä* ja *Kuopion osastossa* suoritettavan musiikin kandidaatin tutkinto kestää 3 vuotta (180 op), jonka jälkeen opinnot jatkuvat 2 – 2,5 vuotta musiikin maisterin opinnoilla. Kirkkomusiikin koulutusohjelman tavoitteena on antaa opiskelijalle monipuoliset musiikilliset valmiudet ja edellytykset toimia vastuullisissa kirkkomusiikin asiantuntemusta vaativissa tehtävissä sekä antaa valmiuksia jatko-opintoihin (Sibelius-Akatemian opetussuunnitelma). Koulutusohjelmassa opiskellaan soitinten hallintaa, musiikin teoriaa ja historiaa, liturgista musiikkia ja teologisia aineita. Opinnoissa voi suuntautua esimerkiksi urkujensoittoon, lauluun tai kuoronjohtoon. Kirkkomusiikin koulutusohjelman ev.lut. suuntautumisvaihtoehdossa suoritettu musiikin maisterin tutkinto (330 op) antaa pätevyyden ev.lut. kirkon ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävään kanttorin virkaan. Tutkintoon sisältyy kaksi seurakuntaharjoittelua: nk. rippikouluharjoittelu (2 työviikkoa, 3 op) ja nk. talviharjoittelu (3 työviikkoa, 4 op).

Laajaa yliopistotutkintoa edellyttävään kanttorin virkaan vaaditaan Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjelman ev.lut. suuntautumisvaihtoehdossa suoritettu musiikin maisterin tutkinto, johon kuuluvat urkujensoiton, laulun tai kuoronjohtoon syventävät opinnot sekä sen lisäksi toinen musiikin maisterin tutkinto kirkkomusiikin harjoittamiseen suoraan liittyvässä tai sitä tukevassa koulutusohjelmassa (150 op lisäopintoja).

Kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinnon (kirkkomusiikin suuntautumisvaihtoehto, muusikko AMK/musiker YH, 270 op) voi suorittaa *ammattikorkeakouluissa Tampereella, Oulussa ja Pietarsaaressa* (ruotsinkiel.). Opinnot kestävät noin 4,5 vuotta. Tutkinto antaa pätevyyden ev.lut. kirkon piispainkokouksen hyväksymää muuta tutkintoa edellyttävään kanttorin virkaan. Opinnot painottuvat kirkkomusiikon käytännön valmiuksiin: monipuoliseen instrumenttien hallintaan, liturgiseen musiikkiin ja kuoro-toimintaan. Seurakuntaharjoittelu (laajuus 15 op Pirkanmaa amk / 21 op Oulun seudun amk) sijoittuu 2. – 4. lukuvuosien opintoihin ja sisältää nk. rippikouluharjoittelun (2 työviikkoa), nk. talviharjoittelun (3 työviikkoa) ja itsenäisen harjoittelun esim. kesälomansijaisena.

Turun ja Oulun musiikin alan konservatorioissa koulutetaan kirkollisen kelpoisuuden saavia kanttoreita vuoteen 2007. Koulutus jatkuu vuoden sen jälkeen, mutta virkakelpoisuutta tutkinnolla ei enää saa. Koulutus on väylä jatko-opintoihin. Kanttorikoulutus on päättynyt Tampereen konservatoriossa.

Diakoniatyön virkoihin kelpoistavat tutkinnot

Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin, Järvenpään, Oulun, Pieksämäen ja Porin yksiköissä sekä Yrkeshögskolan Sydvästin Lärkkullan yksikössä (Karjaa) koulutetaan sosiaalialan koulutusohjelmassa sosionomeja (AMK) (socionom, YH), joilla on kelpoisuus Suomen ev.lut. diakonian virkoihin (diakoni). Diakonia-ammattikorkeakoulussa kirkollisen kelpoisuuden sisältämä tutkinto suoritetaan diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehdossa. Tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä ja tutkinnon voi opiskella 3,5 vuodessa. Suuntautumisvaihtoehto tarjoaa väylän sekä sosionomin tehtäviin⁴ (kelpoisuus sosiaaliohjaajaksi) että kirkon diakoniatyöhön.

Koulutuksessa painottuvat ihmisen aineelliset ja yhteiskunnalliset tarpeet sekä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyvät kysymykset. Tämän lisäksi opiskelun tärkeitä aihepiirejä ovat kristinuskon keskeinen sisältö, Raamattu ja kirkon usko sekä sen nykyhetkiseen tulkintaan liittyvät kysymykset. Työvälineinä tärkeitä ovat myös sielunhoito, jumalanpalvelus ja muut seurakunnan toimintatavat. Piispainkokouksen päätöksen mukaan tutkintoon kuuluvien opintojen tulee sisältää vähintään 90 opintopistettä teologisia sekä seurakunnan ja kirkon työhön liittyviä opintoja. Opiskeluun kuuluu runsaasti harjoittelua, josta osa suoritetaan seurakunnan diakoniatyössä (12 op).

Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin, Lahden, Oulun, Pieksämäen ja Porin yksiköissä hoitotyön koulutusohjelman diakonisen hoitotyön suuntautumisvaihtoehdossa koulutetaan sairaanhoitajia (AMK), joilla on kelpoisuus Suomen ev.lut. kirkon diakonian virkoihin (diakonissa). Tutkinnon on laajuus 240 opintopistettä ja sen voi opiskella 4 vuodessa. Diakonissa voi toimia sairaanhoitajana erilaisissa hoitotyön tehtävissä⁵ tai diakonian virassa. Diakonissa on koulutuksensa perusteella sekä diakonisen hoitotyön että diakoniatyön asiantuntija.

Diakonisen hoitotyön opinnot antavat opiskelijalle valmiuksia soveltaa kristilliseen ihmiskäsitykseen perustuvia arvoja hoitotyöhön ja diakoniatyöhön sekä tulkita kristillistä uskoa ja tuntee kirkkoa toimintaympäristönä. Opiskelija saa valmiuksia myös sielunhoitajana ja ryhmien ohjaajana toimimiseen sekä oman työnsä kehittämiseen. Piispainkokouksen päätöksen mukaan tutkintoon kuuluvien opintojen tulee sisältää vähintään 90 opintopistettä teologisia sekä seurakunnan ja kirkon työhön liittyviä opintoja. Diakonisen hoitotyön suuntautumisvaihtoehdossa opiskelijalla on vähintään 75 opintopistettä ohjattu harjoittelua, josta osa tehdään seurakunnan diakoniatyössä (laajuus 15 op).

Kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavat tutkinnot

Kirkon nuorisotyönohjaajia koulutetaan *Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin, Järvenpään, Kauniainen ja Pieksämäen yksiköissä* sekä *Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa Ylivieskan (Raudaskylä) ja Yrkeshögskolan Sydvästin Karjaan (Lärkkulla) yksikössä*. Diakonia-ammattikorkeakoulussa koulutusta annetaan sosiaalialan koulutusohjelman kristillisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehdossa, Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa kansalaistoiminnan ja nuorisotyön sekä Yrkeshögskolan Sydvästissä sosiaalialan koulutusohjelmassa. Tutkinnon on laajuus on 210 opintopistettä, ja sen voi opiskella 3,5 vuodessa. Koulutusohjelmasta valmistuu sosionomeja, AMK (Diakonia-ammattikorkeakoulu) /

⁴ Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) 6 §.

⁵ Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994) 2 § / Lain muutos (1030/2000) 7 §.

socionom, YH (Lärkkulla) ja yhteisöpedagogeja, AMK (Ylivieskan yksikkö), joilla on kelpoisuus Suomen ev.lut. kirkon nuorisotyönohjaajan virkoihin. Sosionomi AMK-tutkintonimike kelpoistaa sosiaalihoitajaajan tehtäviin⁶ sekä koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajaksi⁷. Yhteisöpedagogi AMK – tutkintonimike kelpoistaa sosiaalihuollon muihin ammatillisiin tehtäviin⁸ sekä koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajaksi⁹. Lisäksi yhteisöpedagogeja ja sosionomeja toimii kuntien ja järjestöjen nuorisotoimen tehtävissä, joihin ei ole säädöspohjaisia kelpoisuusmääräyksiä.

Nuorisotyönohjaaja on kristillisen kasvatuksen ja kasvun tukemisen ammattilainen, jonka keskeisinä työvälineinä ovat vuorovaikutuksen ja ohjaamisen taidot. Siksi koulutuksessaan kiinnitetään huomiota opiskelijan persoonalliseen kasvuun ja kehittymiseen. Työssä korostuvat ohjaaminen, koulutussuunnittelu, opettaminen, kehittäminen (leirityö, rippikoulu, isos- ja kerhonohjaajakoulutukset) sekä asiantuntija- ja vaikuttamistehtävät. Koulutukseen kuuluu myös kirkon virkaan valmentavia sisältöjä, joissa tutustutaan kristinuskon keskeiseen sisältöön, Raamattuun ja sen tulkintaan sekä etsitään hengellisen elämän todellisuutta arkielämän keskellä. Piispainkokouksen päätöksen mukaan tutkintoon kuuluvien opintojen tulee sisältää vähintään 90 opintopistettä teologisia sekä seurakunnan ja kirkon työhön liittyviä opintoja. Opiskeluun kuuluu runsaasti harjoittelua, josta 12 – 15 op:n harjoittelu ev.-lut. kirkon seurakunnassa.

Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin yksikössä on kokeiltu opiskelijamentorointia¹⁰ ja keväällä 2005 harjoitteluun lähtevistä diakoni- ja nuorisotyöohjaajaopiskelijoista muutamat saivat harjoittelupaikkansa sen kautta. Tämä on mahdollistanut, että opiskelija on voinut olla aktiivisessa yhteydessä seurakuntaan jo ennen harjoittelun alkua, mutta myös sen jälkeen.

Lastenohjaajan työhön kelpoistava koulutus

Lastenohjaajat suorittavat kolmivuotisen 120 ov:n laajuisen lapsi- ja perhetyön perustutkinnon. Lapsi- ja perhetyön perustutkinto (grundexamen i barn- och familjarbetet) on humanistisen ja kasvatustieteiden toisen asteen tutkinto. Koulutusta toteutetaan seuraavissa oppilaitoksissa: *Jaakkiman kristillinen opisto (Ruokolahti), Jyväskylän kristillinen opisto, Luther-opisto (Seurakuntaopisto, Järvenpää), Kalajoen kristillinen opisto, Kaustisen evankelinen kansanopisto, Kristliga folkhögskolan i Nykarleby, Lahden diakonian instituutti, Lapuan kristillinen opisto, Portaanpään kristillinen kansanopisto (Lapinlahti), Sisälähetysseuran oppilaitos (Pieksämäki), Turun kristillinen opisto ja Ylitornion kristillinen kansanopisto.*

Tutkinnon suorittanut on kelpoinen seurakunnan lastenohjaajaksi¹¹, kuntien sosiaalihuollon (päivähoito, lastensuojelu, perhetyö) tehtäviin¹² sekä koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajaksi¹³. Tutkinto rinnastuu sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon¹⁴.

⁶ Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) 6 §.

⁷ Valtioneuvoston asetus 115/2004 9a§.

⁸ Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) 11 §.

⁹ Valtioneuvoston asetus 115/2004 9a§.

¹⁰ Diak käyttää opiskelijamentoroinnin terminä työelämämentorointia. Termit tarkoittavat kouluttavan laitoksen järjestämää ohjaussuhdetta, jossa kokenut ammattialan työntekijä on keskustelukumppanina alaa opiskelevalle yhteisesti sovitun ajan. Kirkossa käytetään termiä opiskelijamentorointi.

¹¹ Piispainkokouksen päätös 11.2.2003.

¹² Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettu laki (272/2005) 8§ ja sen perustelut.

¹³ Valtioneuvoston asetus 115/2004 9a§.

¹⁴ Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005) 8§:n perusteluissa sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon ohella myös muu tehtävään soveltuva tutkinto, joka laadultaan ja opintomäärältään vastaa lähihoitajan tutkintoa, tuottaa kelpoisuuden lain 8 §:ssä tarkoitettuihin tehtäviin. Esimerkiksi lastensuojelun, päivähoito- ja perhetyön tehtävissä soveltuvia tutkintoja ovat mm. lapsi- ja perhetyön perustutkinto (tutkintonimike lastenohjaaja).

Perustutkinnon voi suorittaa opetussuunnitelmaperusteisena tai näyttötutkintona. Tutkinnon suorittajalle laaditaan henkilökohtainen opetussuunnitelma. Opetussuunnitelmaperusteinen koulutus on tarkoitettu peruskoulun käyneille nuorille (kesto 3 vuotta). Opintoihin sisältyy työssäoppimista vähintään 25 ov. Aikuisten näyttötutkinnon suorittajat osallistuvat pääsääntöisesti valmistavaan koulutukseen, jota toteutetaan joko omaehtoisena, työvoimapoliittisena, oppisopimus- tai henkilöstökoulutuksena.

Perustutkinnon opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa tutkintoon kuuluvat yhteiset ja vapaasti valittavat opinnot sekä seuraavat ammatilliset opintokokonaisuudet: lapsen kasvun ohjaus ja huolenpito, perhelähtöinen ja yhteisöllinen kasvatustyö, lasten iltapäivä- ja leiritoiminnan ohjaus, ilmaisutaitojen ohjaus, erityistä tukea tarvitsevien lasten ja perheiden kohtaaminen ja ohjaus sekä monikulttuurisessa työympäristössä toimiminen. Näyttötutkinnossa kolme ensimmäistä ammatillista opintokokonaisuutta muodostavat tutkinnon yhteiset osat ja kolmesta viimeistä valitaan kaksi tutkinnon osaa.

Lapsityönohjaajan virkaan kelpoistavat opinnot

Lapsityönohjaajien koulutus annetaan ammattikorkeakoulun erikoistumisopintoina (30 op) *Diakonia-ammattikorkeakoulussa (Järvenpää)*. Erikoistumisopintojen pohjakoulutusvaatimuksena on kirkon nuorisotyönohjaajan tai diakonian (diakoni ja diakonissa) virkaan kelpoistava ammattikorkeakoulututkinto, kasvatustieteen kandidaatin tutkinto (lastentarhanopettaja), kasvatustieteen maisterin tutkinto (luokanopettajan virkaan kelpoinen), sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi AMK), teologian kandidaatin tutkinto ja teologian maisterin tutkinto sekä kirkon nuorisotyönohjaajan, lastentarhanopettajan ja sosiaalikasvattajan opistotasoiset tutkinnot. Kristillisen varhaiskasvatuksen erikoistumisopintoihin ei sisälly harjoittelua.

Lähetysseuran virkaan kelpoistavat opinnot

Lähetysseuran virkaan kelpoistava koulutus on mahdollista liittää diakonissan, diakonin tai kirkon nuorisotyönohjaajan kelpoisuuden antavaan ammattikorkeakoulututkintoon siten, että kirkollisen työn ammattiopintoihin sisältyy 8 opintopistettä lähetyksen ja kansainvälisen diakonian ammattiopintoja. Koulutus toteutetaan *Diakonia-ammattikorkeakoulussa, Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa Raudaskylän (Ylivieska) ja Yrkeshögskolan Sydvästin Lärkkullan yksikössä (Karjaa)*. Lähetysseurien koulutus tapahtuu osana diakoniksi tai kirkon nuorisotyönohjaajaksi aikovien opintoja, joten heillä ei ole erillistä harjoittelua. Koulutusta annetaan myös avoimina AMK-opintoina.

Suntion ammattitutkinto

Suntion ammattitutkinto on toisen asteen tutkinto, joka antaa valmiudet keittiö-, kiinteistö-, kirkonpalvelu- ja hautausmaatyön tehtävissä toimiville. Tutkinto suoritetaan näyttötutkintona. Suntion tutkintoon valmistavaa koulutusta järjestävät *Kristliga folkhögskolan i Nykarleby, Jyväskylän, Raudaskylän ja Turun kristillinen opisto, Sisälähetysseuran oppilaitos Pieksämäellä sekä Luther-opisto (Seurakuntaopisto) Järvenpäässä*. Valmistava koulutus järjestetään monimuotokoulutuksena, joka koostuu lähiopetuksesta, itsenäisestä opiskelusta ja työssä oppimisesta. Ammattitaito osoitetaan näyttötutkinnolla (neljä tutkinnon osaa). Opiskelijoille laaditaan henkilökohtaiset opiskeluohjelmat. Kaikille pakolliset tutkinnon osat ovat jumalanpalvelukset ja muut kirkolliset tilaisuudet, hautausmaatoimi ja viheralueiden hoito ja kiinteistöjen huolto. Valinnaisia tutkinnon osia ovat esimiestehtävät sekä ruokapalvelut. Vapaaehtoinen tutkinnon osa on yrittäjäyys. Tutkinnon voi suorittaa myös oppisopimuskoulutuksena.

3.3 Seurakuntaharjoittelu, työssäoppiminen ja työmahdollisuudet seurakunnassa

3.3.1 Seurakuntaharjoittelu ja työssäoppiminen

Tutkintoon johtavassa koulutuksessa harjoittelujen luonne on muuttunut yhä enemmän työelämässä tapahtuvaksi oppimiseksi. Sekä ammattikorkeakoulujen että yliopistojen opiskelussa korostuu aiempaa enemmän oppimisen ja työelämän kiinteä yhteys. Seurakunnissa toimii vuosittain yli tuhat seurakuntatyön harjoittelijaa/työssäoppijaa, joiden ohjaajina toimivat seurakunnan työntekijät.

Seurakunnissa tapahtuva harjoittelu/työssäoppiminen on tähän saakka rakentunut kouluttavan laitoksen seurakuntiin luomien yhteyksien tai opiskelijan omien seurakuntayhteyksien pohjalta. Poikkeuksena ovat olleet teologiset tiedekunnat, jotka ovat rakentaneet yhteyksiä hiippakuntien kanssa. Yhteistyön etuna on ollut hiippakuntien paikallisten olojen tuntemus, jonka perusteella on arvioitu kunkin seurakunnan soveltuvuutta oppimisympäristöksi. Kouluttavien laitosten seurakuntaharjoitteluun/työssäoppimiseen liittyvät käytännön järjestelyt, kuten harjoittelupaikkojen varaaminen, voivat poiketa toisistaan hyvinkin paljon. Myös harjoittelujen määrä, ajankohta ja laajuus poikkeavat toisistaan, riippuen kouluttavasta laitoksesta ja koulutusohjelmasta. Luonnollisesti myös harjoittelujen sisältö, ohjaus ja arviointi sekä opiskelijan toteuttama raportointi riippuvat osaltaan koulutusohjelmasta, jossa opiskelija opiskelee.

Harjoittelu- ja työssäoppimisjaksot sekä opiskeluajan työkokemus seurakunnista ovat opiskelijalle tärkeitä hengelliseen työyhteisöön liittymisen paikkoja. Ne antavat opiskelijalle kokemuksen seurakunnasta työyhteisönä. Henkilökohtainen ohjaaja, muut työntekijät ja koko työyhteisö yhdessä tukevat omalla toiminnallaan opiskelijan työntekijäidentiteetin kehittymistä. Seurakuntatyössä opiskelija saa kokemuksen ammatillisesta työroolista ja työtaidot kehittyvät.

Ammatillisen taidon syvenemiseen liittyy hengellisen elämän vaaliminen. Parhaimmillaan opiskelijan ja työntekijän vuorovaikutus saa myös ns. hengellisen matkakumppanuuden piirteitä, jossa kumpikin osapuoli oppii kristittyinä elämistä arkityön keskellä. Molempia yhdistää kasteessa saatu kristityn elämäntutsumus ja siitä nousevia kysymyksiä voi sisältyä ohjauskeskusteluihin. Tämä edellyttää ohjaajalta taitoa antaa ohjaussuhteessa tilaa myös kristillisen uskon ja elämän kysymyksille ja niiden pohdinnalle. Näin opiskelija voi saada kokemuksen seurakunnan työntekijästä hengellisenä tukijana, jota hän omassa työroolissaan on seurakuntalaiselle. Myös muiden työntekijöiden ja koko työyhteisön rooli opiskelijan tukijoina ja näkökulmien antajina on merkittävä. Tärkeää olisi, että jokaisen harjoittelijan/työssäoppijan ohjelmaan sisältyy osallistuminen seurakunnan hengelliseen ytimeen eli jumalanpalveluselämään / messuun. Tämä ei toteudu tällä hetkellä riittävän hyvin. Ohjaajien koulutuksissa ammatillista kasvua olisi tarkasteltava myös hengellisen kasvun näkökulmasta.

Kirkko osallistuu huomattavalla panoksella kirkon työhön opiskelevien seurakuntaharjoittelun/työssäoppimisjaksojen toteutukseen. Pelkästään Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan maisterin tutkintoon sisältyvissä opinnoissa suoritetaan 4 työviikon mittaisia työssäoppimisjaksoja paikallisseurakunnissa vuosittain keskimäärin 120 – 130. Jos ohjauksen työpanokseksi lasketaan 4 työviikkoa, tulee kokonaisuuden laajuudeksi kirkossa vuosittain 10 – 12 henkilötyövuotta. Laskentakaava on suuntaa-antava, sillä ohjauksen luonne ja intensiivisyys vaihtelee. Lisäksi teologian opiskelijat voivat suorittaa opintoihin myös muita harjoitteluja kirkon erityistyömuodoissa (vuosittain noin 30 – 40). Kaiken kaikkiaan Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan työssäoppimiskokonaisuudessa toimii lähes 200 kirkon eri tehtävissä toimivaa henkilöä. Teologian opiskelijoilla työssäoppimisen kokonaisuuteen liittyy työpsykologinen soveltuvuustutkimus, jossa työelämän lähtökohdista opiskelija saa henkilökohtaisen arvion

omasta kehitysvaiheestaan. Kirkko on varannut soveltuvuustutkimuksen toteuttamiseen noin 30 000 € / vuosi. Opiskelija on maksanut tutkuskuluista 15 % (42 €) ja kirkko loput eli 85 %.

3.3.2 Työmahdollisuudet seurakunnassa

Seurakunnat tarjoavat opiskelijoille mahdollisuuden *kesä- ja muihin määräaikaisiin töihin*. Vuoden 2005 kesäkuuhun mennessä kirkossa oli toiminut kesätyöntekijöinä ja lyhytaikaisissa, alle 6 kk:n, palvelusuhteissa 993 määräaikaista työntekijää hengellisessä työssä. Kaiken kaikkiaan seurakunnissa oli määräaikaisissa työsuhteissa 4988 työntekijää. Ns. hengellisen työn kesätyöntekijöiden työtehtävät sijoittuivat erityisesti kasvatustyön sekä teologin (kesäteologit, teologiharjoittelijat) ja kanttorin tehtäviin. Huomattavaa on, että vain pieni osa kesätyöntekijöistä työskenteli diakonian sektorilla. Luvut ovat suuntaantavia, sillä ne eivät sisällä loppuvuoden tietoja.

4 Opiskelijoiden hengellisen kasvun tukeminen

4.1 Seurakuntien toiminta, oppilaitustyö ja järjestöjen toiminta

4.1.1 Seurakuntien toiminta ja oppilaitustyö

Seurakuntien oppilaitostyöntekijät työskentelevät palvellen kaikkia opiskelijoita. Heillä on siis vastuullaan laaja työala (yliopisto tai ammattikasvatus tai yliopisto ja ammattikasvatus) ja kirkon työhön opiskelevat nuoret aikuiset muodostavat vain osan. Tavoitteena on, että kirkon tuleva työntekijä eläisi oman paikallisseurakuntansa yhteydessä tutustuen seurakuntalaisena sen toimintaan.

Oppilaitostyön virat ovat seurakuntien perustamia ja rahoittamia. Valtaosa viroista on perustettu oppilaitosten aloitteesta. Seurakuntien palveluksessa toimii tällä hetkellä yli 40 päätoimista¹⁵ oppilaitostyöntekijää, joista kaksi on oppilaitosdiakonin virkoja (Porissa ja Oulussa), muut papin virkoja. Viroista noin puolet sijaitsee kirkon työhön valmistavien kouluttavien laitosten paikkakunnilla (ks. liite 3). Valtaosa päätoimisista viroista on erityisvirkoja, joiden perustehtävänä on vain oppilaitustyö. Sen lisäksi on myös virkoja, joissa työhön kuuluu myös muuta seurakuntatyötä.

Oppilaitostyön vahvistamisen tarve on korostunut kirkon menettäessä nuoria aikuisia jäseniään kirkosta eroamisen lisääntyessä. Monissa suurissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä selvitetään parhaillaan nuorten aikuisten työn aloittamista. Viime vuosina seurakunnat ovat eri puolilla maata asettaneet nuorten aikuisten toiminnan yhdeksi painopistealueeksi. Yhtenä esimerkkinä tästä on kirkkohallituksen koordinoiman nuorille pareille suunnatun *Virtaa välillämme* -projektin laaja toteutus seurakunnissa. Vuonna 2006 kirkkohallituksessa käynnistyy kolmivuotinen nuorten aikuisten projekti, jonka yhteistyökumppanina on Kirkkopalvelut. Projektin tavoitteena on nuorten aikuisten kirkon jäsenyyden vahvistaminen ja koordinoida kirkossa toteutettavia nuorten aikuisten hankkeita. Helsingin seurakuntayhtymässä on ollut käynnissä nuorten aikuisten projekti *Case Kallio*. Jyväskylän kaupunkiseurakunnassa, jossa on vain yksi oppilaitostyöpapin virka, on nuorten aikuisten työtä vahvistettu liittämällä neljän seurakuntapapin viran tehtäväalueisiin nuoret aikuiset. Tampereen seurakuntayhtymässä on käynnistynyt nuorten aikuisten hanke *Uusi verso*, jossa seurakuntien yhteistyökumppaneina toimivat Suomen Lähetysseura, Kansanlähetys ja Kansan Raamattuseura.

¹⁵ Päätoiminen oppilaitostyöntekijä on viranhaltija, jonka työstä yli 50 % on oppilaitostyötä.

Kirkon työhön opiskeleville kohdennettua seurakuntien organisoimaa säännöllistä toimintaa on vähän ja yhteydenpito toteutuu tarpeen vaatiessa. Säännöllisintä toimintaa kirkon työhön opiskelevien tukemiseksi on ollut Oulun ja Porin seurakuntayhtymissä. Helsingin seurakuntayhtymässä resursointi on muuta maata alhaisempi: kaikkia noin 85 000 opiskelijaa kohti on vain kolme oppilaitostyön virkaa (neljä työntekijää) ja näistä Helsingin yliopiston oppilaitostyöstä vastaavalla papilla on koko yliopisto tehtäväalueena. Yli-vieskassa ja sen lähialueella (Nivala, Haapajärvi, Oulainen ja Kalajoki) on kolme tuhatta opiskelijaa, mutta oppilaitostyötä ei ole alueella selkeästi järjestetty. Oppilaitostyöhön osallistuvat seurakuntien ja kouluttavien laitosten (KPamk/Raudaskylän opisto) papit muiden töiden ohella. Lahden seurakuntayhtymässä lakkautettiin vuoden 2005 alusta oppilaitosdiakonissan virka. Paikkakunnat, joissa on kiireellisin ja suurin tarve lisävirkoihin, ovat Helsinki, Jyväskylä, Tampere, Turku ja Rovaniemi¹⁶. Jälkimmäinen poislukien ovat paikkakuntia, joilla sijaitsee myös kirkon työhön kouluttavia laitoksia.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että seurakuntien oppilaitostyö on laaja ja haastava työalue. Kaikissa seurakunnissa, joiden alueella voi opiskella kirkon työntekijäksi, ei ole oppilaitostyön virkaa tai niitä on opiskelijamäärään nähden vähän. Jos hengellisen kasvun tukemisen vastuu katsotaan kuuluvaksi myös paikallisseurakunnille, tulisi eri toimenpiteillä vahvistaa kirkon työhön opiskelevien yhteyttä seurakuntaelämään. Helsingin seurakuntayhtymässä erittäin pienestä päätoimisesta oppilaitostyön resurssista käytetään jo nyt erittäin iso osa kirkon työhön opiskeleviin. Useissa seurakunnissa on käynnissä tai käynnistymässä projekteja, joiden kohderyhmänä ovat nuoret aikuiset.

4.1.2 Kristillisten järjestöjen, opiskelijajärjestöjen ja ammattiliittojen opiskelijatoiminta

Seurakuntien oppilaitostyön rinnalla toimii laaja kristillinen järjestökenttä. Kristillistä opiskelijatyötä, jonka piirissä on myös kirkon työhön opiskelevat, järjestävät kristilliset järjestöt ja opiskelijoiden omat opiskelijajärjestöt. Kristillisessä järjestökentässä on noin 20 opiskelijoiden parissa toimivaa työntekijää. Tämän lisäksi kirkollisten alojen ammattiliitoilla on omaa toimintaa.

Kristillisillä järjestöillä on opiskelijoille suunnattua toimintaa seuraavilla paikkakunnilla, joilla voi opiskella kirkon työhön:

<u>Kristillinen järjestö</u>	<u>Opiskelijatoimintaa mm.</u>
Evangeliset opiskelijat	Helsinki, Joensuu, Oulu, Tampere, Turku
Herättäjä-Yhdistys	Helsinki, Jyväskylä, Oulu, Kuopio, Joensuu
Kansan Raamattuseura	Helsinki, Jyväskylä, Tampere, Turku
Kansanlähetys	Helsinki, Joensuu, Jyväskylä, Oulu, Tampere, Turku
Opiskelijoiden Lähetysliitto	Helsinki
Opiskelija- ja koululaislähetys	Helsinki, Joensuu, Jyväskylä, Kuopio, Lahti, Oulu, Pieksämäki, Pori, Tampere, Turku
Ylioppilaiden kristillinen yhdistys	Helsinki

Kansan Raamattuseuran opiskelijatyö on syksyllä 2005 käynnistänyt Raha-automaattiyhdistyksen tuella Turussa ja Tampereella nelivuotisen *JuuretON* -diakoniaprojektin, jonka tavoitteena on tukea sekä edistää opiskelijoiden hyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Tavoitteena on antaa hänelle eväitä kokonaisvaltai-

¹⁶ Ammattikasvatussihteeri Pekka Nummelan selvitys Kirkon oppilaitostyöntekijät 29.9.2005.

seen elämänhallintaan. Projektissa keskitytään viiteen osa-alueeseen: opiskelutekniikkaan, ajan ja rahan käyttöön, ihmissuhteisiin, henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin sekä lähiympäristöön. Projektin taustalla on kristillinen arvopohja.

Hiljaisuuden ystävät järjestää seurakuntien kanssa yhteistyössä retriittejä ja retriitinohjaajakoulutusta, joihin myös opiskelijat voivat hakeutua. Hiljaisuuden ystävien toiminnassa on yli 400 retriitinohjaajan koulutuksen käynnyttä ohjaajaa, joista merkittävä osa seurakunnan työntekijöitä.

Esimerkkejä opiskelijajärjestöjen toiminnasta

Teologian ylioppilaiden tiedekuntayhdistys (TYT) järjestää mm. teologi-iltamia, vespereitä, raamattu- ja rukouspiirejä yhteistyössä Helsingin tuomiokirkkoseurakunnan ja teologikoulutustoimikunnan kanssa.

Joensuun teologian opiskelijoiden ainejärjestö *Fides Ostiensis* järjestää uusien opiskelijoiden tutustumisiltoja, teologi-iltoja ja vierailuja.

Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat (O'Diako ry) on Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden yhteinen opiskelijakunta. Vuoden 2006 alusta opiskelijakunnan alaiset opiskelijayhdistykset muuttuvat täysivaltaisiksi opiskelijakunniksi. Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijatoiminnan perustyo tehdään eri yksiköiden yhteydessä toimivissa *paikallisissa opiskelijayhdistyksissä*. Jäseninä ovat kaikkien yksiköiden opiskelijayhdistykset, kaikkiaan kahdeksan kappaletta. O'Diako ei järjestä kovin paljon opiskelijakunnan yhteisiä tapahtumia, koska yksiköt ovat etäällä toisistaan. Sitä vastoin paikalliset opiskelijayhdistykset järjestävät kukin tahollaan erilaisia tapahtumia ja iltamia. Raamattupiirit ja seurat toimivat kaikissa Diakin yksiköissä. Lisäksi järjestetään muita tapahtumia.

Esimerkkejä ammattiyhdistysten opiskelijatoiminnasta

Suomen Kirkon Pappisliiton opiskelijatoiminta tukee opiskelua ja työelämäyhteyttä edistävää toimintaa mm. osallistumalla seurakuntaharjoittelun sekä opiskelijamentoroinnin kehittämiseen ja Kirkon päivän suunnitteluun ja toteutukseen. Liitolla on opiskelijasihteeri, jonka tehtävänä on Pappisliiton opiskelijatyö, neuvonta opiskelijoiden harjoittelu-, mentorointi- ja työllistymiskysymyksissä. Pappisliiton opiskelijatoiminnan perusyksikkö on opiskelijatoimikunta, jossa on edustus kaikista Suomen teologisista tiedekunnista (kaikkiaan toimikuntaan kuuluu 8 opiskelijaa, 5 Helsingistä, 2 Joensuusta ja 1 Turusta). Opiskelijatoimikunta ideoi, suunnittelee ja osallistuu liiton opiskelijatoiminnan toteuttamiseen sekä pyrkii pitämään opiskelijoiden näkökulmaa esillä liiton toiminnassa ja päätöksenteossa. Opiskelijoilla on edustuksensa myös Pappisliiton hallituksessa ja valtuustossa sekä AKAVA:n opiskelijavaltuuskunnassa AOVA:ssa. Pappisliiton opiskelijatoiminnan tavoitteena on tarjota opiskelijoille erilaisia mahdollisuuksia saada tietoa työelämästä, pohtia omaa kutsumusta ja ammatillista identiteettiä sekä luoda kontakteja mahdolliseen tulevaan työnantajaan, kirkkoon. Opiskelijatoimintaa järjestetään yhteistyössä ainejärjestöjen, Kirkon teologikoulutustoimikunnan ja hiippakuntien kanssa. Lisäksi opiskelijanäkökulmaa pyritään pitämään esillä myös liiton omissa tapahtumissa, kuten joka toinen vuosi järjestettävillä Papiston päivillä.

Kanttori-urkuriliiton opiskelijajäseneksi voivat liittyä kirkkomusiikkia konservatoriossa, ammattikorkeakoulussa tai Sibelius-Akatemiassa opiskelevat. Liitossa toimii opiskelijavaliokunta, jossa on edustaja jokaisesta kirkkomusiikin oppilaitoksesta. Opiskelijavaliokunnan tehtävänä on huolehtia opiskelijoiden edunvalvonnasta niin työelämään kuin opiskeluunkin liittyvissä asioissa. Uusille opiskelijoille järjestetään infotilaisuudet joka syksy. Keväisin liitto muistaa valmistuvia kanttoreita. Opiskelijavaliokunta on mukana valtakunnallisten Kanttoripäivien valmistelussa. Opiskelijavaliokunnalla on edustaja myös Kirkkomusiikin koulutusfoorumissa. Liitto saa keväällä 2006 myös opiskelijasihteerin, joka työskentelee

Kanttori-urkuriliiton ja Pappisliiton yhteisen kattojärjestön Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI ry:n toimistossa ja tekee yhteistyötä Pappisliiton opiskelijasihteerin kanssa.

Diakoniatyöntekijöiden Liiton opiskelijatoiminnan keskeinen tavoite on tukea diakoniaopiskelijoita kirkon työntekijäksi kasvamisessa. Järjestösihteerin vastaa liiton opiskelijatoiminnasta. Liitto järjestää vuosittain diakoniaopiskelijoiden neuvottelupäivän kirkkohallituksen (KDY) kanssa. Jokaiseen Diakonia-ammattikorkeakoulun yksikköön on nimetty liiton paikallisosastosta opiskelijatyönsihteerin, jonka tehtävänä on yhteydenpito opiskelijoiden alkuvaiheessa oleviin opiskelijoihin. Opintojen loppuvaiheessa liiton järjestösihteerin on yhteydessä opiskelijoihin. Yhteistyö hiippakuntien kanssa nähdään liitossa eräänä tulevaisuuden kehittämisaikana. Liitolla on opiskelijatoimikunta, johon opiskelijat nimeävät kaksi edustajaa / Diakin yksikkö. Tämän lisäksi hallituksessa ja valtuuskunnassa on opiskelijaedustus. Liitolla on tiiviit yhteydet Diakonia-ammattikorkeakouluun.

Kirkon nuorisotyöntekijät ry:n opiskelijatoiminta tukee kirkon nuorisotyön ohjaajan virkaan opiskelevien ammatillista kasvua ja työelämävalmiuksia. Näiden tavoitteiden toteuttamiseksi yksiköihin valitaan vuosikursseittain opiskelijayhdyshenkilö. Opiskelijayhdyshenkilöt järjestävät yhteistyössä yksikön ammatitopinoista vastaavien opettajien kanssa ammatillista edunvalvontaa, jäsenrekrytointia, kirkon tehtäviin suuntaavaa opetusta. Käytännön toimintamuotona ovat olleet yhteiset luennot ja tilaisuudet, joita ovat järjestäneet ammattiyhdistyksen edustaja, opiskelijayhdyshenkilö ja yksikön opettaja. Yhteisiä luentotilaisuuksia järjestetään vuosikurssille kolme (3) opiskelijoiden erivaiheissa. KNT ry:ssä on opiskelijajoukko, jonka muodostavat yksiköistä valittavat edustajat. Opiskelijajoukon toimintaan kuuluu opiskelijoiden edunvalvonnan tukeminen ja koulutuskysymysten arviointi ja tukeminen. Opiskelijajoukon vaikuttamiskanavia ovat jäsenyys nuorisotyön koulutuksen seurantarivissä ja STTK:n opiskelijoissa.

4.1.3 Johtopäätöksiä

Seurakuntien oppilaitostyön voimavarat ovat tällä hetkellä niukat kirkon työhön opiskelevien tukemiseen. Seurakuntien on vahvistettava oppilaitostyötä. Oppilaitostyön rinnalla Suomen ev.lut. kirkon sisällä toimivat järjestöt ja herätysliikkeet tekevät arvokasta oppilaitostyötä. On kuitenkin todettava, että kirkon piirissä toimivien järjestöjen toiminnan linjaukset eivät aina vastaa kirkossa omaksuttua virkakäsitystä ja tue työhön rekrytointia. Siksi on etsittävä keinoja, joilla järjestöt voisivat tukea kirkon työhön rekrytoitumista. Opiskelijoiden aineyhdistysten, opiskelijajärjestöjen ja ammattiliittojen toiminta on merkittävä ammatillisen identiteetin tukijoina ja hengellisyyden vahvistajana.

4.2 Hiippakuntien toiminta

4.2.1 Rekrytointi

Hiippakuntien intressi työelämäyhteyksien vahvistamiseen on viime vuosina kasvanut, kun pitkään kirkkoa palvelleet työntekijät ovat siirtymässä eläkkeelle ja seurakunnissa tarvitaan uusia työntekijöitä. Kirkko tulee lähivuosina kilpailemaan työvoimasta, sillä myös muulla julkisella sektorilla avautuu työpaikkoja. Myös kouluttavat laitokset joutuvat ponnistelemaan koulutusosalalle rekrytoitumisen puolesta. Monet hiippakunnat ovat kehittäneet yhteyksiä kirkon työhön opiskeleviin. Hiippakuntien strategisissa linjauksissa ja toiminnassa rekrytointinäkökulma on nostettu esiin. Toimintaa on rahoitettu hiippakuntien toimintamäärärahoilla, hiippakuntakolehdeista saaduilla tuotoilla sekä piispainkokouksen ja kirkkohallituksen tuella. Ruotsin kirkon tilanteeseen verrattuna kirkon ja opiskelijoiden yhteydenpito on Suomessa

niukemmin resursoitu sekä kokonaiskirkon että hiippakuntien tasolla. Ruotsin hiippakunnissa on kaksi viranhaltijaa hoitamassa yhteyksiä kirkon työhön opiskeleviin.

Kouluttavien laitosten sijainti hiippakuntien alueella vaihtelee paljon (ks. liite 2). Tämä vaikuttaa siihen, miten opiskelijoiden yhteydet työelämään muodostuvat. Usein harjoittelu- ja työssäoppimisseurakuntien sijainti on kouluttavan laitoksen lähialueella. Poikkeuksena tästä on Helsingin yliopiston teologikoulutus, jossa työelämäyhteydet ulottuvat kaikkien hiippakuntien alueelle. Eniten kirkon työhön kouluttavia koulutusyksiköitä on Oulun (8), Kuopion (5) ja yhteen laskien Espoon ja Helsingin hiippakunnissa (6). Mikkelin (1) ja Lapuan (2) hiippakunnissa kouluttavia laitoksia on vähiten.

4.2.2 Yhteydet eri koulutusalojen opiskelijoihin

Perinteisesti hiippakuntien yhteydet ovat olleet vahvimmat *teologian opiskelijoihin*. Tutkintoon sisältyvissä soveltavissa opinnoissa opiskelijoille syntyy työelämäyhteys sekä seurakuntiin (työssäoppiminen) että hiippakuntiin (palautesseminaari). Hiippakunnallinen palautesseminaari on 1 – 2 -päiväinen ja sen toteutuksessa on tavallisesti mukana hiippakunnan piispa, muita työntekijöitä ja mahdollisesti ohjaajia. Hiippakunnat kutsuvat teologian harjoittelun/työssäoppimisen ohjaajia myös omiin neuvotteluihin. Vastaavia harjoittelun jälkeisiä opiskelijoiden hiippakunnallisia palautesseminareja ei ole muilla opiskelualoilla juuri toteutettu. Valmistumisvaiheessa teologien yhteys syntyy siihen hiippakuntaan, jossa hänet vihitään.

Edellä mainittujen toimintojen lisäksi hiippakunnat ovat järjestäneet omaa yhteydenpitoa teologian opiskelijoihin. *Tampereen hiippakunta* järjestää teologian opiskelijoille opiskelijaretriittejä ja on tarjonnut mahdollisuuden kotimentorointiin. *Helsingin hiippakunta* on tarjonnut teologian opiskelijoille mahdollisuuden osallistua palautesseminaarin jälkeiseen vertaisryhmään, jonka ohjaajana on pappi. *Lapuan hiippakunta* pitää yhteyttä Helsingin yliopiston teologian opiskelijoihin ns. Lapuan klubi -kokoontumisissa sekä on yhteydessä Joensuun opiskelijoihin. *Porvoon hiippakunta* on jo 1970-luvulta asti hoitanut yhteyksiä teologian opiskelijoihin Turussa ja Helsingissä. Helsingissä ruotsinkieliset opiskelijat kuuluvat ns. Piispanklubiin (Biskopsklubben), joka kokoontuu kerran vuodessa. Åbo Akademiassa piispa vieraillee vähintään kerran vuodessa. Hiippakunnan koulutussihteeri on läheisessä yhteydessä molempiin ryhmiin. Noin kymmenen vuoden ajan teologian opiskelijoille on ollut kontaktiryhmä, jonka vetäjänä on toiminut nuori pappi ja jäsenenä ovat olleet teologian opiskelijat. Ryhmän toimintaan osallistuu tuomiokapitulin jäsen, Åbo Akademin tiedekuntakappalainen (vuodesta 2000 Turun ruotsinkielisen seurakunnan kirkkoherra ilman korvausta) ja hiippakuntadekaani. Ryhmä on järjestänyt mm. motivointipäiviä ja retriittejä. Joskus myös muita kirkon työhön opiskelijoita kutsutaan näihin tapahtumiin. Valmistumisvaiheessa olevia teologian opiskelijoita kutsutaan pappisvihkimyksiin ja heidän matkakulunsa on korvattu. Hiippakunnan pitkäaikainen ja päämäärätietoinen pyrkimys on helpottanut pappispulaa.

Diakoniatyön opiskelijoiden yhteys koulutusalueensa hiippakuntaan muodostuu heidän valmistautuessaan virkaan vihkimykseensä. Koulutuksen järjestelyvastuu on ollut pitkälti oppilaitosten vastuulla. Kirkossa on siirretty vastuuta niille hiippakunnille, joiden alueella kouluttava laitos sijaitsee.

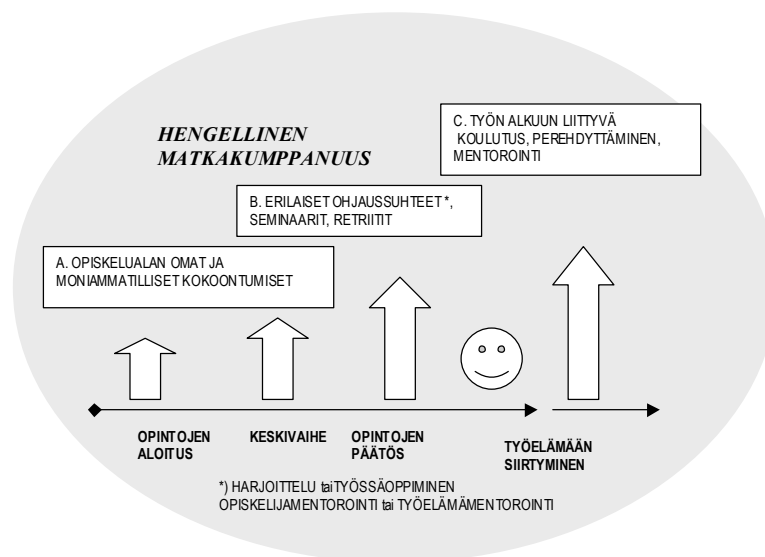
Hiippakunnilta puuttuu yhteys *kanttori-, nuorisotyönohjaaja-, lastenohjaaja- ja suntio-opiskelijoihin* sekä harjoittelu- että valmistumisvaiheessa. Poikkeus on Porvoon hiippakunta, jossa diakoniatyön ja nuorisotyönohjaajaopiskelijat opiskelevat yhdessä ammattikorkeakoulussa Yrkeshögskolan Sydväst Lärkkullassa.

Edellisten lisäksi hiippakunnissa on järjestetty *monialaisia kirkon työhön opiskelevien opiskelijoiden kohtaamisia*. Lapuan hiippakunta on järjestänyt kaikille kirkon työhön opiskeleville suunnatun Kirkon työhön -seminaarin vuosina 2003 ja 2005 sekä järjestänyt vierailuja hiippakuntarajojen ulkopuolella oleviin oppilaitoksiin (teologiset tiedekunnat, kanttorikoulutus).

4.2.3 Kehittämishaasteet

Edellä mainitusta voidaan vetää se johtopäätös, että hiippakuntien ja kirkon työhön opiskelevien yhteydet ovat opiskelijoiden kuluessa vahvimmat teologeilla, valmistumisvaiheessa myös diakoniatyön opiskelijoilla. Jatkossa on kiinnitettävä huomiota kirkon ja kaikkien kirkon työhön opiskelevien yhteydenpidon vahvistamiseen koko opiskeluaikana (kaavio 2).

Kaavio 2. Kirkon työelämäyhteydet koulutuspolun eri vaiheissa.



Yhteydenpito koulutuspolun eri vaiheissa voisi toteutua edeten opiskelijoiden oman alan ja moniammatillisista kokoontumisista (kaaviossa A, esim. diakoniaopiskelijoiden neuvottelupäivä) erilaisiin ohjaussuhteisiin (opiskelijamentorointi, työssäoppiminen), niihin liittyviin seminaareihin ja retriitteihin (kaaviossa B). Työelämään siirtymisessä kirkko järjestäisi työelämään astuville työntekijöille tarpeellisen perehdyttämisen, muun tarpeellisen koulutuksen ja ohjauksen (esim. mentorointi, uusien työntekijöiden päivät, kaaviossa C). Hiippakuntien luontevia liittymispaikkoja opiskelijan koulutuspolkuun on kohdissa B ja C. Hiippakunnan roolin vahvistaminen edellyttää rakenteiden, toimintatapojen ja verkostojen kehittämistä yhdessä kouluttavien laitosten kanssa. Todennäköisesti se edellyttää myös hiippakuntien henkilöstön ja taloudellisten resurssien vahvistamista.

Hiippakuntien toimintaympäristössä on useita muita kehittämishaasteita:

- Vuonna 2006 jatkuu eri ohjaustehtävissä toimivien ohjaajien *Kirkon ohjaajakoulutus* -opintokokonaisuus (6 ov/10 op). Ks. lisää luvussa 4.3.1.
- Eri koulutusalojen laitokset ovat tarjonneet opiskelijoille *työelämämentorointia* ja *opiskelijamentorointia*. Opiskelijat ovat pitäneet toimintaa merkittävänä oman ammatillisen kasvun kannalta. Hiippakunnilta on pyydetty apua toiminnan koordinointiin ja järjestelyihin (tutorin/mentorin etsiminen), sillä heillä on tiedot alueensa paikallisseurakuntien tilanteista ja työntekijöistä, jotka voisivat toimia eri ohjaustehtävissä.

- Hiippakunnilla on jo nyt eri ohjaustehtävissä toimivia seurakuntatyöntekijöiden verkostoja (mentorit, retriitinohjaajat, harjoittelunohjaajat, hengelliset ohjaajat), joiden liittymistä opiskelijoiden tukemiseen olisi selvitettävä.
- Hiippakunnat ovat järjestäneet opiskelijoille erilaisia, myös koulutusaloja ylittäviä moniammatillisia kokoontumisia, seminaareja, retriittejä ym., joissa opiskelijat voivat pohtia omaa ammatillista kutsumustaan ja rakentua hengellisesti. Näistä kokoontumisista opiskelijat ovat antaneet myönteistä palautetta.

Kirkon ja opiskelijoiden välinen yhteydenpito on perustunut yleisluontoiseen tiedottamiseen sekä opiskelijan omaan aktiivisuuteen. Nykyinen henkilötietosuojasta estää hiippakuntia saamasta opiskelijoiden yhteystietoja toisin kuin ennen. Tiedotuksen kohdentuminen tarjontaa toivoviin opiskelijoihin on ollut epävarmaa. Tilannetta voidaan parantaa, jos luotaisiin toimivat järjestelmä yhteyksien hoitamiseksi. Tämä voisi olla esimerkiksi tietokanta opiskelijoista, jotka toivovat työelämäyhteydenpitoa kokonaiskirkon eri toimijoiden suunnalta (esim. seurantaryhmät ja hiippakunnat). Tietokannan avulla voitaisiin olla yhteydessä kirkosta työntekijänä kiinnostuneisiin opiskelijoihin ja tarjota heille mahdollisuuksia hengellisen ja kirkollisen identiteetin rakentamiseen sekä tuoda esille työmahdollisuuksia sekä opiskeluaikana että valmistumisen lähestyessä. Akuuteissa rekrytointitilanteissa ja niihin valmistauduttaessa työnantaja voisi myös eri kriteerein tehdä suorahakuja tietokannasta. Sähköisen rekisterin perustaminen ja siihen liittyvän toimintamallin luominen vaatii investointeja. Kirkon teologikoulutustoimikunta on kiinnostunut hankkeen aloittamisesta teologikoulutuksessa. Teologikoulutustoimikunnan toiminnalliseksi tavoitteeksi on asetettu teologien alueellisen rekrytoinnin kehittäminen. Projektin aloitus voisi tapahtua teologisella alalla ja ylläpitäjänä voisi toimia teologisen tiedekunnan rekrytointisuunnittelija. Alkuvaiheen jälkeen tietokanta voitaisiin ottaa käyttöön myös muilla koulutusaloilla. Hankkeen käyttöönottoa kuvaava projektiehdotus on liitteessä 4.

Jos hiippakuntien odotetaan lisääntyvässä määrin osallistuvan opiskelijoiden työelämäyhteyksien ja sen aikaisen ohjaustoiminnan kehittämiseen, ohjaajien kouluttamiseen ja tukemiseen sekä ohjauksen koordinaatioon, tarvitsevat ne tällaiseen laaja-alaiseen, paikallistasolle seurakuntiin ja kouluttaviin laitoksiin suuntautuvaan toimintaan lisäresursointia. Asia voidaan ratkaista esimerkiksi liittämällä tehtävä osaksi hiippakunta- tai seurakuntavirkkaa (esimerkiksi oppilaitostyöntekijän tai hiippakuntasihteerin virkaan) tai seurakuntaviran lisäksi (vrt. sivutoiminen, osa-aikainen hiippakuntakanttori, jolla päävirka seurakunnassa). Hiippakunnat voisivat rakentaa tehtävän hoidon oman toimintaympäristönsä kannalta mahdollisimman tarkoituksenmukaisella tavalla. Järjestely edellyttää toimintamäärärahojen lisäystä. Esitys määrärahaksi on liitteessä 5.

4.3 Kokonaiskirkko

4.3.1 Seurantaryhmien toiminta

Kirkkohallituksen, Piispainkokouksen, kirkkohallituksen toimikuntien tai Kirkon koulutuskeskuksen asettamat kirkollisten alojen seurantaryhmät seuraavat ammatillista peruskoulutusta. Seurantaryhmissä on kirkon, kouluttavien laitosten ja opiskelijoiden edustus. Seurantaryhmien tehtävinä ovat mm. seurata ja arvioida alan koulutusta kirkon työn näkökulmasta, tukea alalle rekrytointia, pitää yhteyksiä alan opiskelijoihin ja kouluttaviin laitoksiin sekä suunnitella ja toteuttaa toimenpiteitä, jotka vahvistavat alan opiskelijoiden kirkollista identiteettiä ja hengellistä hoitoa. Eri alojen seurantaryhmiä ovat:

- teologikoulutustoimikunta

- kanttorikoulutustoimikunta
- diakoniatyöntekijöiden seurantaryhmä
- nuorisotyön ohjaajien koulutuksen seurantaryhmä
- lastenohjaajakoulutuksen seurantaryhmä ja
- taloudellis-hallinnollisen koulutuksen seurantaryhmä.

Seurantaryhmät raportoivat toiminnastaan Ammatillisen koulutuksen ryhmälle (AKR), joka kokoaa vuosittain saatujen tietojen perusteella piispainkokoukselle ja kirkkohallituksella annettavan koosteen.

Piispainkokouksen alainen teologikoulutustoimikunta on kehittänyt säännöllistä ja kaikkia teologisia tiedekuntia kokoavaa toimintaa kirkon, opiskelijoiden ja kouluttavien laitosten opettajien vuorovaikutuksen tukemiseksi. Toimintaan kytkeytyy olennaisesti spiritualiteetin ulottuvuus. Yhteydet teologian opiskelijoihin rakentuvat mm. seuraavasti:

1. Kirkon päivä
Suunnattu Helsingin yliopiston, Joensuun yliopiston ja Åbo Akademin teologian opiskelijoille. Järjestetään noin 2 vuoden välein. Osallistujia on noin 150–200 henkilöä. Toteutuksessa ovat mukana teologikoulutustoimikunnan lisäksi opiskelijajyhdistykset, tiedekunnat ja hiippakunnat.
2. Teologian opiskelijoiden hiippakuntavierailut
Järjestetään 2–3 kertaa vuodessa eri hiippakuntien tuomiokapituleihin. Osallistujia kerrallaan noin 20 henkilöä eri teologisista tiedekunnista.
3. Piispojen vierailut eri teologisiin tiedekuntiin
Hiippakuntien piispat vierailevat vuoroillaan tiedekunnissa.
4. Kirkon illat -keskustelutarja, Helsingin yliopisto
Järjestetään noin 4 kertaa lukuvuodessa.
5. Mitä, missä, milloin -tiedotus kirkon työelämäyhteyksistä ensimmäisen vuoden teologian opiskelijoille Helsingin yliopistossa
6. Opiskelijamentorointi, Helsingin yliopisto (tarkemmin luvussa 4.3.2.)

Eri alojen opiskelijoita on kutsuttu oman koulutusalan vuotuisille työntekijöiden neuvottelupäiville (esimerkiksi Papiston päivät, Diakoniatyöntekijöiden ja Lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden neuvottelupäivät), joiden järjestelyissä ovat olleet mukana Kirkkohallitus, alan ammattiliitot, paikalliset seurakunnat ja hiippakunnat. Neuvottelupäivät on koettu hyväksi opiskelijoiden kohtaamisen paikaksi, jossa työssä olevat seurakunnan työntekijät ja alalle opiskelijat kohtaavat.

4.2.2 Kehittämishankkeet kirkkohallituksen tuella

Helsingin yliopiston rekrytointisuunnittelija

Kirkon tuella on Helsingin yliopiston teologisessa tiedekunnassa toiminut kesäkuusta 2004 määräaikainen rekrytointisuunnittelija. Virka on määräaikainen ja kirkon tuki tehtävään on sovittu tässä vaiheessa kolmeksi vuodeksi. Viran tarve ja siihen liittyvät tehtävät nousivat esille Helsingin yliopiston ja kirkkohallituksen välisissä neuvotteluissa. Rekrytointisuunnittelijan tehtävänkuvaa on sisällytetty kirkon kannalta olennaisia työelämän yhteyksiä organisoivia ja kehitettäviä tehtäviä, joita ovat mm.

- työssäoppimisen kokonaisuuden kehittäminen
- opiskelijan valmistumisen ja työelämän siirtymisen tukeminen
- opiskelijoiden spiritualiteetin tukeminen esimerkiksi opiskelijamentoroinnin avulla.

Näitä tehtäväalueita hoidetaan verkostomaisella työtavalla. Rekrytointisuunnittelijan virkaan on yhdistetty kirkon teologikoulutustoimikunnan sihteerin tehtävä. Yhteydet rakentuvat moniin suuntiin yliopiston sisälle (opiskelijat, laitokset, yliopisto), muihin teologisiin tiedekuntiin ja kirkon eri puolille (kirkon keskushallinto, seurantaryhmä/työryhmät, hiippakunnat, seurakunnat, ohjaajat). Virka on osoittautunut opiskelijoiden työelämänyhteyksien hoitamisessa tarpeelliseksi ja tehtävien hoito vaatii jatkossa myös resurssointia. Kun aikaisemmin työelämäyhteyksien perustan muodostavan harjoittelukokonaisuuden järjestelyjä haittasivat usein tapahtuneet henkilövaihdokset, nykyisellä järjestelyllä on kirkkoyöntantajan kannalta keskeiseen yhteistyöhön saatu jatkuvuutta ja kokonaisuutta on voitu kehittää. Rekrytointisuunnittelijan määräaikainen virka päättyy toukokuussa 2007 ja sen jälkeen toiminnan jatkuvuudesta ja tehtävien hoidosta on huolehdittava riittävällä tavalla.

Hengellistä ja kirkollista identiteettiä tukevat kehittämisprojektit

Kirkko avustaa kouluttavien laitosten opiskelijoiden järjestämää kirkollista ja hengellistä identiteettiä tukevia projekteja. Alan lisääntyvä tutkimus- ja kehittämistoiminta tuo uutta tietoa sekä koulutuksen että työn kehittämiseen. Kirkkohallitus on vuodesta 2001 tukenut Diakonia-ammattikorkeakoululle vuosittain suunnatulla määrärahalla *hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistamisen kehittämishanketta (Kirke)*, jossa etsitään diakoniatyöntekijöiden ja nuorisotyönohjaajien koulutukseen kirkollista identiteettiä ja spiritualiteettiä vahvistavia toimintamuotoja (esim. retriitit, leirit, työelämämentorointi) sekä tutkitaan kirkollisen koulutuksen vaikuttavuutta (*Kasvu kirkon työntekijäksi* -tutkimus- ja kehittämisprojekti 2002 – 2007). Aloitteen teki Diakonia-ammattikorkeakoulu ja sitä on toteutettu yhteistyössä Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun ja kirkkohallituksen kanssa. Projektiin osallistuu myös Kirkon tutkimuskeskus.

Kirkko on tukenut Diakonia-ammattikorkeakoulun eri yksiköissä tapahtuvaa kehittämistoimintaa seuraavasti:

<u>V. Hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen</u>		<u>Kasvu kirkon työntekijäksi -hanke</u>
2001	329 000 mk eli noin 53 780 €	–
2002	46 111 €	–
2003	20 000 €	–
2004	35 000 €	10 000 €
2005	35 000 €	20 000 €
2006	39 000 €	20 000 €

Opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistamiseen tähtäävä toiminta on hankkeessa suuntautunut pääosin opintojen kolmeen eri vaiheeseen:

1. Alkuvaihe, käytännössä ensimmäinen lukukausi
2. Puoliväli seurakuntaharjoittelun jälkeen sekä
3. Päätösvaihe, valmistuminen ja (diakonian) virkaan vihkiminen.

Tämän lisäksi on opintojen eri vaiheisiin sijoitettavaa toimintaa, esimerkiksi leiri- tai retkimuotoista opetusta, teemapäiviä ja työelämämentorointia. Toiminta on tutkinnon ulkopuolista, mutta se liittyy perusopetukseen. Kirkkohallituksen tuella opintoja voidaan täydentää sellaisilla menetelmällisillä ja sisällöllisillä ratkaisuilla, jotka eivät olisi muuten mahdollisia. Tavoitteena on muodostaa yhtenäisiä toimintamalleja Diakonia-ammattikorkeakoulun yksiköiden välille sekä lisätä yhteistyötä paikallisten seurakuntien ja hiippakuntien kanssa, jolloin ne voisivat kantaa myös enemmän taloudellista vastuuta toiminnan toteuttamisesta. Kirkon keskusrahaston tuella on toteutettu sellaisia toimintoja, joista osa kuuluisi kirkon ja hiippakuntien vastualueeseen (ordinaatiokoulutukset). Hanke on tuonut esiin sen, että toiminnan jatku-

vuoden takaamiseksi eri toimijoiden (kokonaiskirkko, hiippakunnat) vastuualueet olisi tarpeellista selkiyttää ja taata kirkon taloudellinen tuki pitkäjänteisemmin.

Kasvu kirkon työntekijäksi – tutkimushankkeesta ilmestyy tutkimuksia, jotka tuovat esiin kehittämissaasteita. Pekka Launosen tutkimusraportti *Kirkon työntekijäksi?* antaa positiivisen yleiskuvan diakonia- ja nuorisotyön koulutukseen vuonna 2004 hakeneiden opiskelijoiden kirkollisesta identiteetistä. Hakijoita oli runsaasti, heillä oli jo kokemusta seurakunnan toiminnasta, he olivat motivoituneita ja liittyvät evankelis-luterilaisen kirkon uskoon. Launonen esittää tutkimuksen pohjalta seuraavia johtopäätöksiä:

1. Seurakuntien ja järjestöjen nuorisotoiminta luo selvästi pohjaa kirkolliseen ammattiin suuntautumiselle. Näillä aloilla toimivat työntekijät ovat keskeisessä asemassa ohjatessaan kirkon ammattista kiinnostuneita nuoria eteenpäin. Oppilaitosten on tarpeen välittää heille ajantasaista tietoa koulutuksesta ja toisaalta perehtyä siihen toimintakenttään, mistä nuoret koulutukseen tulevat.
2. Seurakunnan diakoniatyö on melko vierasta alalle hakeutuville nuorille. Seurakuntien nuorisotyötä voisi myös haastaa hakemaan enemmän yhteyksiä diakoniatyöhön – ja päinvastoin.
3. Miesten määrä hakijoissa on vähäinen. Tähän on syytä kiinnittää huomiota erityisesti nuorisotyön alueella, missä työntekijäkunta tulee naisistumaan nykyisellä opiskelijarakenteella. Myös kasvatus-työ – esimerkiksi varhaisnuorisotyö – on luonteeltaan sellaista, että sekä miesten että naisten toimiminen vastuullisissa kasvattajan tehtävissä on erittäin suotavaa.
4. Diakonissakoulutukseen on vähän hakijoita ja he eivät ole kovin motivoituneita. Vaihtoehtoina lie-nevät tehostettu opiskelijarekrytointi tai opiskelijapaikkojen uudelleen järjestely.
5. Yksikköjen ja hiippakuntien suhde vaihtelee. Osa yksiköistä on selvemmin oman alueensa – hiippakuntansa – yksikköjä, ja toiset taas luonteeltaan enemmän valtakunnallisia. Eri toimenpitein on syytä huolehtia siitä, että opiskelijoilla ja kaikilla hiippakunnilla on yhteyksiä, jotta hiippakunnilla on tasa-vertaiset mahdollisuudet rekrytoida valmistuneita työhönsä.
6. Hakijat ovat erittäin motivoituneita kirkon työhön ja hyvin motivoituneita yhteiskunnan työpaikoista. Ammatillisen kehityksen kannalta on keskeistä, kuinka tätä motivaatiota kirkon työhön voidaan ylläpitää ja vahvistaa opintojen alusta asti.
7. Hakijat kokevat vahvuudekseen kuuntelemiseen, auttamiseen, kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen liittyvät taidot. Myös kristillisen uskon perusteiden ymmärtäminen koetaan vahvaksi. Näihin kokemuksiin liittyminen koulutuksen alussa on uuden oppimisen kannalta mielekästä.
8. Käytännölliseen seurakuntatyöhön liittyvä osaaminen on selvä oppimishaaste. Tämä kohdataan parhaiten harjoittelujen kautta, mutta edellyttää myös teoreettisen tiedon omaksumista.
9. Hakijat kokevat melko vieraaksi yhteiskunnan tuntemiseen ja päätöksentekoon liittyvät asiat. Tämä haastaa seurakuntien nuorisotyötä miettimään, kuuluuko sen tavoitteisiin innostaminen yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen.

Opiskelijamentorointi

Helsingin yliopiston teologisessa tiedekunnassa on ollut käynnissä vuodesta 2001 opiskelijamentorointiprojekti, josta on muodostunut kirkon tuella (mm. mentoreiden koulutus) organisoitu pysyvä toimintamuoto. Opiskelijamentorointi tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden vuoden mittaiseen keskusteluyhteyteen virassa toimivan papin kanssa. Vuosittain on järjestetty noin 10 – 20 mentoria. Tähän mennessä mentorointiin on osallistunut noin 50 opiskelijaa. Mentoreina toimivat papit, jotka hiippakuntien yhdyshenkilöt ovat etsineet opiskelijoiden hakemustietojen perusteella. Kirkon teologikoulutustoimikunta on vastannut mentoreille järjestetyn koulutuspäivän kuluista. Pappimentorit ovat eri puolilta Suomea ja toimivat ohjaajina ilman korvausta työajallaan. Kokonaisuutta koordinoi Helsingin yliopiston rekrytointisihteeri. Opiskelijat maksavat matkakulunsa mentorin luokse.

4.3.3 Seurakuntaharjoittelun kehittäminen

Kirkossa on kiinnitetty huomiota hiippakunnallisen tason työelämän ja kouluttavien laitosten yhteistyön kehittämiseen. Keväällä 2005 Ammatillisen koulutuksen ryhmä perusti *Seurakuntaharjoittelu 2006* –työryhmän, jonka tehtävänä on harjoittelukokonaisuuden kehittäminen. Työryhmän jäseninä toimivat seuraavat henkilöt: Hannu Pöntinen, pj. (17.1.2006 asti, piispainkokous), Paavo Haapakoski, pj. 18.1.2006 alk. (hiippakuntadekaanit), Pirjo Hakala (Diakonia-ammattikorkeakoulu), Tuula Leistola (lastenohjaajakoulutuksen seurantaryhmä), Oili Marttila (Kirkon sopimusvaltuuskunta), Hilikka Mäkelä (diakonian hiippakuntasihteerit), Hanna Myllys, siht. (Diakonia-ammattikorkeakoulu), Kati Pirttimaa (kanttorikoulutustoimikunta), Timo Tulisalo (teologikoulutustoimikunta) ja Eeva Salo (Kirkon koulutuskeskus). Työryhmän tavoitteena on:

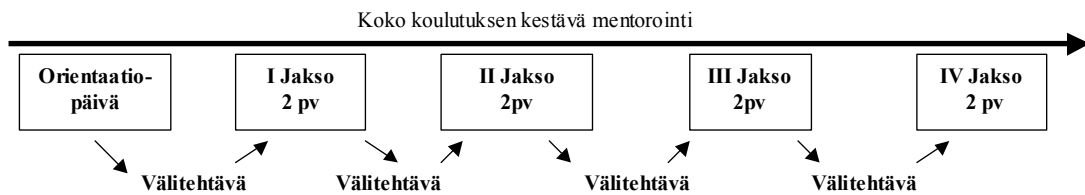
1. Laatia kirkon toimintasuunnitelma opiskelun aikaiseen seurakunnalliseen työharjoitteluun / työssäoppimiseen
2. Mallintaa ja selkeyttää yhtenäisempi harjoitteluseurakuntakäytäntö koskemaan kaikkia kirkollisen koulutuksen aloja ja
3. Koota työskentelyn tulokset Seurakuntaharjoittelu ja yhteistyö -raportiksi (2006) ja tehdä käytännön toimenpide-ehdotukset.

Kirkossa on pyritty kehittämään seurakuntaharjoittelua ja työssäoppimista on eri toimenpiteillä:

- Kirkon koulutuskeskus on järjestänyt yhteistyössä kouluttavien laitosten kanssa *seurakuntaharjoittelun neuvottelupäivän*, johon kutsuttiin kouluttavien laitosten harjoittelusta/työssäoppimiskokonaisuudesta vastaavat kouluttajat sekä hiippakuntien ja seurakuntien edustajat. Ensimmäisen kerran neuvottelupäivät pidettiin maaliskuussa 2004 ja seuraavat järjestetään marraskuussa 2006 Järvenpäässä. Neuvottelupäivien tavoitteena on luoda yhteistä linjaa harjoittelun/työssäoppimisen käytäntöihin seurakuntatasolla. Vuonna 2004 järjestettiin ohjaustoiminnan tehtävissä mukana oleville seurakuntien työntekijöille suunnattu *kirkon ohjaajatoiminnan neuvottelupäivä*. Seuraavat neuvottelupäivät järjestetään vuonna 2006.
- Vuonna 2003 Kirkkohallitus julkaisi *Oppiminen ja ohjaus työelämässä* oppaan seurakunnille, jossa tarkastellaan mm. työelämässä oppimista osana kirkollisen alan peruskoulutusta eri koulutusaloilla.
- Kirkon koulutuskeskus on vuosittain järjestänyt kouluttavien laitosten kanssa *kanttoreiden ja Helsingin yliopiston teologian opiskelijoiden harjoitteluohjaajakoulutusta* ja ollut mukana Joensuu teologisen tiedekunnan *soveltavien opintojen neuvottelukunnassa ja ohjaajien vuosittaisilla neuvottelupäivillä*.
- Ohjaustehtävissä toimivien työntekijöiden kouluttamiseen on luotu *Kirkon ohjaajakoulutuksen opintokokonaisuus* (10 op), jonka kohderyhmänä on harjoittelun ja työssäoppimisen ohjaajat, perehdyttäjät, mentorit ja opiskelijamentorit. Kirkon ohjaajakoulutus on runsaan vuoden mittainen prosessikoulutus, jonka rakenne on kuvattu kaaviossa 3. Koulutus on luonteeltaan moniammatillista ja siihen otetaan eri työntekijäryhmien henkilöstöä. Koulutusteemat painottuvat ohjaamiseen, oppimiseen, työelämän muutokseen ja spiritualiteettiin. Lapuan ja Tampereen hiippakunnat toteuttivat yhdessä ensimmäisen ohjaajakoulutuksen vuosina 2003 – 2004 ja uudet koulutukset alkavat vuonna 2006. Kirkon koulutuskeskuksessa on koulutettu eri hiippakuntiin tarvittavat kouluttajat. Kokonaiskirkollisena haasteena voidaan pitää ohjaustehtävien tärkeyden ja niihin kouluttamisen tarpeen havaitsemista kirkon toiminnan eri tasoilla.

Kaavio 3

Kirkon ohjaajakoulutus 10 op



5 Johtopäätöksiä ja toimenpide-ehdotuksia

Kirkolliskokousaloitteen mukaan tulisi kartoittaa kirkon tarpeita parhaiten vastaavia tapoja tukea kirkon virkaan opiskelevia ja varata tällaiseen tukitoimintaan määrärahoja tulevissa talousarvioissaan.

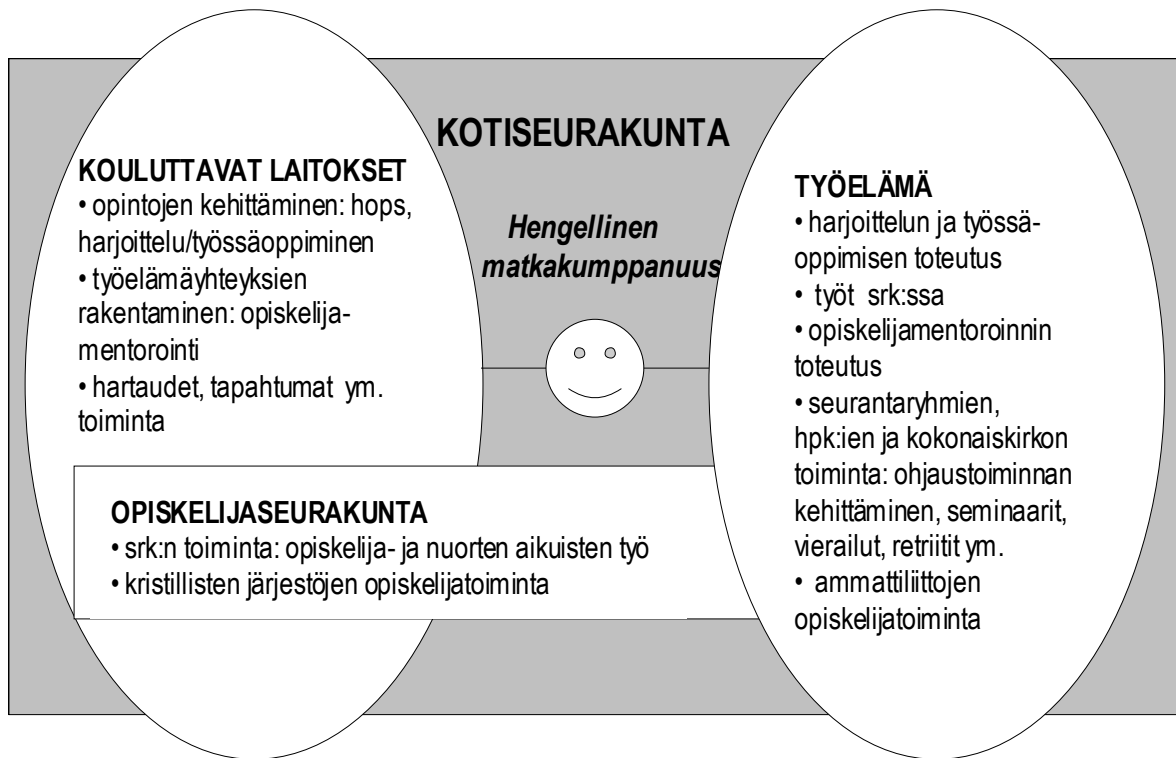
Kirkon työhön kelpoistavia tutkintoja opiskelee lähes 5000 opiskelijaa maan eri puolilla sijaitsevilla kouluttavissa laitoksissa. Kirkon työhön opiskelevan opiskelumotivaatio perustuu usein kokemuksiin lapsi- ja nuorisotyöstä. Seurakunnan toiminta ei ole kaikille opiskelijoille kuitenkaan samalla tavalla omakohtaista. Vaikka kouluttavat laitokset eivät ole varsinaisesti hengellisiä yhteisöjä, on siellä saatu tuki erittäin merkityksellistä. Samoin tärkeää on opiskelijan kannustaminen hengellisen elämän vaalimiseen seurakuntayhteydessä, mikä on osa kirkon työntekijän ammattitaitoa.

Kouluttavat laitokset, kirkon eri toimijat (seurakunnat, hiippakunnat, seurantaryhmät, kirkkohallitus), opiskelija- ja kristilliset järjestöt sekä ammattiliitot ovat tukeneet kirkon työhön opiskelevien hengellistä ja ammatillista identiteettiä eri tavoin. Kouluttavat laitokset ovat uudistaneet tutkintoon johtavia opintoja huomioiden työelämän vaatimukset ja opiskelijoiden lähtötilanteen. Eri koulutusaloilla kuten teologikoulutuksessa ja ammattikorkeakouluissa ollaan kehittämässä opintoihin liittyviä harjoittelu/työssäoppimisjaksoja sekä opiskeluaikaan sijoituvia ohjaussuhteita (opiskelijamentorointi). Kuitenkin on todettava, että kaikilla aloilla tuki ei ole niin hyvää kuin se voisi olla (esimerkiksi lapsi- ja perhetyön perustutkinnon koulutus, jossa tukitoiminta on ollut lähinnä oppilaitoskohtaista). Kirkko on tukenut taloudellisesti kouluttavien laitosten kehittämishankkeita. Kirkossa on järjestetty koulutusaloita ja moniammatillisia tapahtumia, jotka ovat saaneet myönteisen vastaanoton.

Selvityksestä ilmenee myös, että seurakuntien oppilaitostyö on aliresursoitu, eikä se pysty vastaamaan kirkon työhön opiskelevien tukemisen tarpeeseen. Kirkolliskokousaloitteessa ehdotetut lisävirat eivät vastaisi riittävän kokonaisvaltaisesti tähän haasteeseen. Yhtenä mahdollisuutena olisi kehittää toimintaa hiippakuntien kautta, mikä edellyttäisi määrärahojen varausta tähän tarkoitukseen. Kirkon työhön opiskelevien hengellistä kasvua on tuettava edelleen yhteistyössä eri toimijoiden kanssa, nimettävä vastuutahot (koordinointi ja toteutus) ja mahdollistettava pitempikestoinen toiminta. On huolehdittava kirkon tuen jatkumisesta ja kohdentumisesta kaikille koulutusaloille.

Kaavio 4.

Kirkon työhön opiskelevien hengellisen kasvun ja ammatillisen identiteetin tukemiseksi tehtyjä toimenpiteitä.



Selvityksestä käy ilmi seuraavat tehdyt toimenpiteet ja nykytilanne:

1. Koulutusalojen ja työelämän kysymykset ovat lähentyneet kaikilla koulutustasoilla ja eri osapuollet (kouluttavat laitokset, seurakunnat, hiippakunnat, seurantaryhmät) kehittävät kokonaisuutta hyvässä yhteistyössä.
2. Kirkon ja teologian opiskelijoiden työelämäyhteyksien hoitamista ja kehittämistä on vahvistettu Helsingin yliopistoon kirkon tuella palkatulla rekrytointisuunnittelijalla.
3. Kirkon tuella on käynnissä kirkon työhön opiskelevien hengelliseen ja kirkolliseen identiteetin tukemiseen liittyviä projekteja (Diakin Kirke- ja Kasvu kirkon työntekijäksi -hankkeet, Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan opiskelijamentorointi-projekti).
4. Hiippakuntien toiminnassa rekrytointin ja yhteyksien luomisen tarve kirkon työhön opiskeleviin on noussut esille.
5. Hiippakunnat ovat ottaneet tehtäväkseen ohjaustehtävissä toimivien ohjaajien kouluttamisen (Kirkon ohjaajakoulutus), joka toteutuu vuonna 2006 Lapuan ja Tampereen hiippakunnissa. Kokonaiskirkollisena haasteena voidaan pitää ohjaustehtävien tärkeyden ja niihin kouluttamisen tarpeen havaitsemista kirkon toiminnan eri tasoilla.

Selvityksestä käy ilmi seuraavat tarvittavat toimenpiteet:

1. Seurakuntien valmiuksia vastata opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen ja harjoitteluiden ohjauksesta ja uusien työntekijöiden perehdyttämisestä on tuettava.
2. Seurakunnissa on vahvistettava oppilaitostyötä lisäämällä resursseja.
3. Kirkossa on kiinnitettävä huomiota kirkon ja kaikkien kirkon työhön opiskelevien yhteydenpidon vahvistamiseen opiskeluaikana. Tämä vuoksi esitetään rekisterin luomista opiskelijoista, jotka toivovat työelämäyhteydenpitoa opintojen kuluessa kirkolta. Projekti esitetään alkavaksi teologisella alalla ja jatkossa laajenevan muita koulutusaloja koskevaksi. Rekisterin käytön kuvaus ja määrärahaesitys on liitteessä 4.
4. Helsingin yliopistoon palkatun määräaikaisen rekrytointisuunnittelijan viran jatkuvuudesta tai tehtävien hoidosta on huolehdittava myös vuoden 2007 jälkeen.
5. Kirkon on turvattava myös jatkossa erityisesti diakonia- ja kasvatustyön tehtäviin opiskelevien hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistamista.
6. Koulutusaloilla ja kirkossa on käynnissä olevista erilaisista kehittämishankkeista saadut kokemukset arvioidaan ja niiden pohjalta kehitellään eri toimijoiden kanssa kirkollista ja hengellistä identiteettiä vahvistavia toimia ja rakenteita eri koulutusaloille.
7. Kouluttavat laitokset ja kirkko (seurantaryhmät, hiippakunnat ja seurakunnat) kehittävät kirkollisten alojen harjoittelujen ja työssäoppimisen kokonaisuutta jälkeen, kun Seurakuntaharjoittelu -työryhmä saa selvityksen valmiiksi vuonna 2006.
8. Hiippakunnissa on huolehdittava harjoittelun- ja työssäoppimisen ohjaamiseen, perehdyttämiseen ja mentorointiin ohjaustaitoja lisäävän kirkon ohjaajakoulutuksen käynnistymisestä.
9. On tutkittava erityyppisten opiskelijakokoontumisten järjestämistä sekä ohjauskoulutusta saaneiden ja ohjaustehtävissä toimivien seurakuntien työntekijöiden mahdollisuutta toimia opiskelijoiden opiskelijamentoreina ja hengellisinä ohjaajina hiippakuntien kautta.
10. Hiippakunnat tarvitsevat lisäresursseja, jos niiltä toivotaan aktiivista roolia opiskelijoiden työelämäyhteyksien koordinoinnissa, toteutuksessa ja kehittämisessä. Tähän tarkoitukseen esitetään hiippakunnille määrärahaa tehtävän hoitoon. Kustannusarvio on liitteessä 5.
11. Kirkon piirissä toimivissa järjestöissä tulee nykyistä paremmin ottaa huomioon kirkon työhön rekrytoituminen.

6 Lähteet

Kirkko muutoksen keskellä, Suomen ev.lut. kirkko vuosina 2000 – 2003,
Kirkon tutkimuskeskus

Launonen, Pekka
2005
Kirkon työntekijäksi? Diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajakoulutukseen hakeneet vuonna 2004. Kasvu kirkon työntekijäksi -hanke, Tutkimusraportti 1

Niemelä, Kati
1999
Teologiksi? Teologiseen tiedekuntaan pyrkivien uranvalintamotiivit ja ammatillinen suuntautuminen. Kirkkososiologian väitöskirja HY. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja A74

2000
Teologiseen tiedekuntaan pyrkivien uskonnollinen tausta. Teologinen aikakauskirja 2/2000

Ritokoski, Sami - Valtonen, Minna
2003
Miten suunta löytyy? Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat kutsumusta, ammatillista identiteettiä ja työhön sijoittumista pohtimassa. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B 15

Ryökäs, Esko
1992
1992
Vapaa mutta yksin. Kirkon tutkimuskeskus Sarja B Nro 79
Vapaus ja ohjattu vastuu. Kirkon tutkimuskeskus Sarja B Nro 71

Kirkkohallituksen perustaman Ammatillisen koulutuksen ryhmän raportti kirkollisen alan peruskoulutuksesta vuodelta 2005

Kasvu kirkon työntekijäksi 2004. Kirkon työhön opiskelevien ammatillisen identiteetin vahvistamiseen tähtäävä tutkimus- ja kehittämishanke. Hankesuunnitelma 24.3.2004. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Painamaton

Kirkkohallituksen Ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR) perustaman työryhmän Seurakuntaharjoittelu ja työssäoppiminen 2006 -mietinnön keskeneräinen luonnos

Kirkon koulutuskeskuksen perustaman työryhmän Kirkon henkilöstökoulutuksen arviointi - mietinnön keskeneräinen luonnos

Kirkon oppilaitostyöntekijät, ammattikasvatussihteeri Pekka Nummelan selvitys 29.9.2005

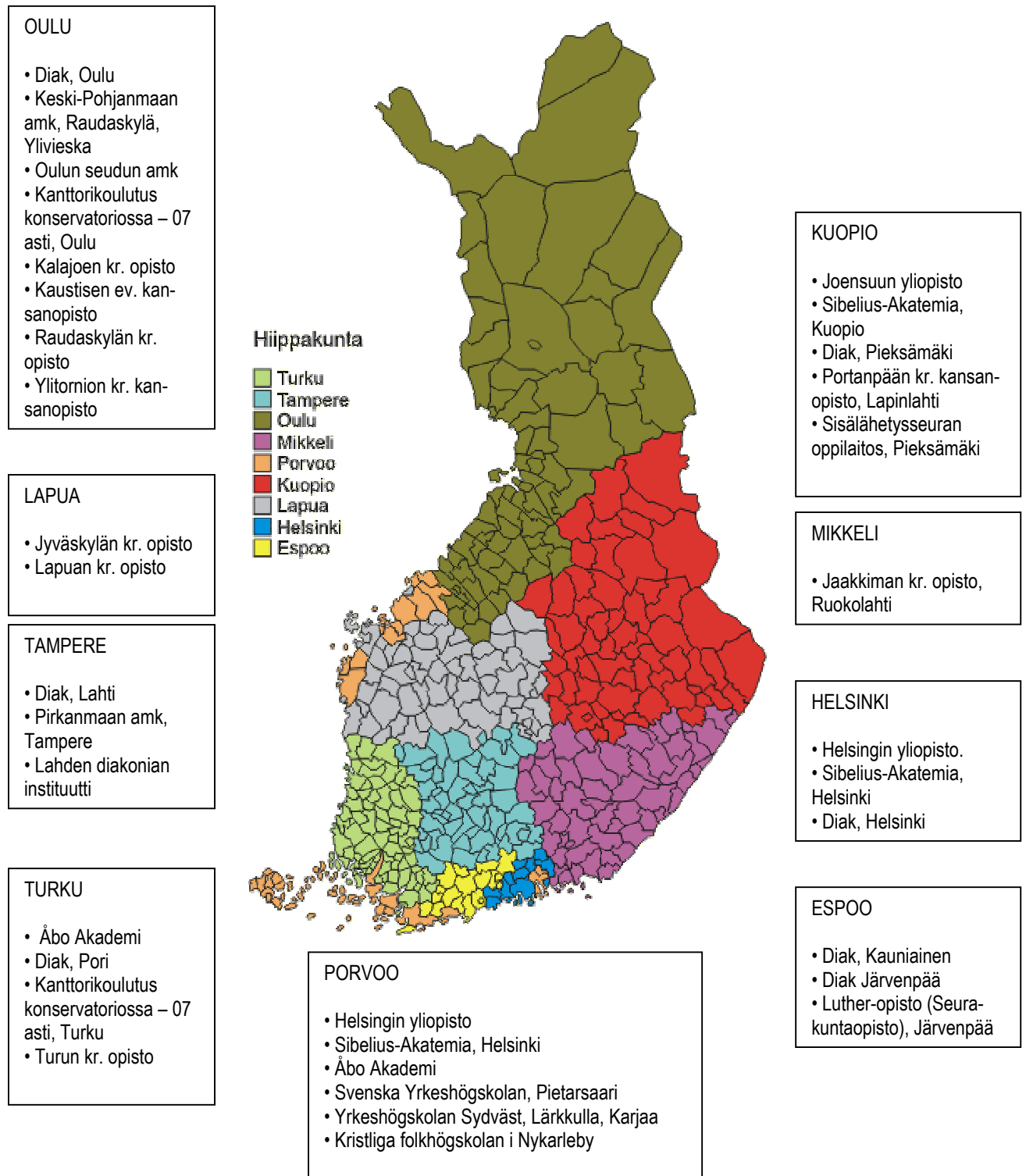
Liite 1 Kirkon työhön kouluttavat laitokset

Kirkollisen kelpoisuuden sisältämää tutkintoihin johtavaa peruskoulutusta annetaan yhteiskunnan järjestämänä opetuksena tiede- ja taidekorkeakouluissa, ammattikorkeakouluissa ja toisen asteen oppilaitoksissa 22 paikkakunnalla eri puolilla maata. Koulutusta järjestetään alla mainituissa laitoksissa. Suluissa on ilmoitettu koulutusalan yhteenlaskettu opiskelijamäärä vuonna 2005.

Ammatti	Tutkintonimike	Kouluttava laitos, paikkakunta
<i>Tiede- ja taidekorkeakoulut</i>		
Pappi/lehtori (2161 = 1616 HY ¹⁷ + 354 ÅA + 191 JoY)	Teologian maisteri	Helsingin yo, Teologinen tiedekunta, Helsinki Joensuun yo, Teologinen tiedekunta, Läntisen teologian laitos (A-linja)
Kanttori (197) Kuopio	Teologie magister Musiikin maisteri	Åbo Akademi, Teologiska fakulteten Sibelius-Akatemia, Kirkkomusiikin osasto, Helsinki, Sibelius-Akatemia, Kuopion osasto,
<i>Ammattikorkeakoulut</i>		
Kanttori (66)	Muusikko (AMK)	Pirkanmaan amk, Tampere Oulun seudun amk, Oulu
Diakoni (400)	Musiker (YH) Sosionomi (AMK)	Svenska Yrkeshögskolan, Pietarsaari Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak): Helsingin Järvenpään, Oulun, Porin ja Pieksämäen yksiköt
Diakonissa (161)	Socionom (AMK) Sairaanhoitaja (AMK)	Yrkeshögskolan Sydväst, Lärkkulla, Karjaa Diak: Helsingin, Lahden, Oulun, Pieksämäen ja Porin yksiköt
Nuorisotyönohjaaja (454)	Sosionomi (AMK) Yhteisöpedagogi (AMK) Socionom (YH)	Diak: Helsingin, Järvenpään, Kauniaisten ja Pieksämäen yksiköt Keski-Pohjanmaan amk, Raudaskylä, Ylivieska Yrkeshögskolan Sydväst, Lärkkulla, Karjaa
<i>Toisen asteen koulutus</i>		
Kanttori (33)	Kirkkomuusikko (v. – 07 asti)	Konservatoriot (Oulu, Turku, Pietarsaari)
Lastenohjaaja (1154)	Lapsi- ja perhetyön perustutkinto	Jaakkiman kristill. opisto, Ruokolahti Jyväskylän kristill. opisto Kalajoen kristill. opisto Kaustisen evankelinen kansanopisto Lahden diakonian instituutti Lapuan kristill. opisto Portaanpään kristill. kansanopisto, Lapinlahti Luther-opisto (Seurakuntaopisto), Järvenpää Sisälähetysseuran oppilaitos, Pieksämäki Turun kristill. opisto Ylitornion kristill. kansanopisto
Suntio (139)	Grundexamen i barn- och familjearbete Suntion ammattitutkinto	Kristliga folkhögskolan i Nykarleby Jyväskylän kristill. opisto Raudaskylän kristill. opisto, Ylivieska Seurakuntaopisto, Järvenpää Sisälähetysseuran oppilaitos, Pieksämäki Turun kristill. opisto Kristliga folkhögskolan i Nykarleby

¹⁷ HY:n sisäänotto v. 2005 200 opiskelijaa.

Liite 2 Kirkon työhön kouluttavat laitokset hiippakunnittain



Liite 3 Seurakuntien oppilaitostyöntekijöiden määrät niillä paikkakunnilla, joiden alueella voi opiskella kirkollisen kelpoisuuden sisältäviä korkeakoulututkintoja

Oheisessa taulukossa näkyvät opiskelijoiden kokonaismäärät ja seurakuntien oppilaitostyöntekijöiden lukumäärä niillä paikkakunnilla, joissa voi suorittaa kirkollisen kelpoisuuden sisältävän korkeakoulututkinnon. Taulukkoon on merkitty myös toisen asteen tutkinnot, jos niitä on mahdollista suorittaa. Taulukkoon on merkitty myös Espoon ja Vantaan seurakuntayhtymien oppilaitostyön tilanne, koska kirkollisen alan opiskelijoita asuu näidenkin seurakuntien alueella.

Vuosi 2004 Paikkakunta - Kirkon alan kouluttavat laitokset	Opiskelijoita yht. v. 2003 paikkakunnalla	Oppilaitostyöntekijöitä srk:ssa
Helsinki - HY / teol. tdk - SibA/kirkkomusiikin sv. - Diak*	85 000	3 päätoimista virkaa (4 työntekijää) - 1 oppilaitospapilla vastuualueena HY - 1 taideyliopistot *Diakin Hgin yksiköstä vastaa Kallion srk:n pappi
Espoo	28 000	5
Vantaa	7 000	1
Tampere - Pirkanmaan amk	41 000	5
Turku - Åbo Akademi / teologiska fakulteten - Konservatorio - Turun kr. opisto	33 000	3
Oulu - Diak - Oulun seudun amk - Konservatorio	29 000	4, - 1 viroista oppilaitosdiakonin virka
Kuopio - SibA/kirkkomusiikki	18 000	2
Joensuu - teol.tdk / läntisen teol.laitos	16 000	2
Lahti - Diak - Diakonian instituutti	11 000	2
Pori - Diak	8 500	2 - toinen viroista oppilaitosdiakonin virka
Järvenpää - Diak - Luther-opisto (Seurakuntaopisto)	3 500	1 - Järvenpään srk:n papin työala
Pieksämäki - Diak - Sisälähetysseuran oppilaitos	tieto puuttuu	0 - ei oppilaitostyöntekijää
Ylivieskan seutukunta - Keski-Pohjanmaan amk - Raudaskylän kr. opisto	n. 3 000	0 - ei oppilaitostyöntekijää
Karjaa - Yrkeshögskolan Sydväst	tieto puuttuu	0 - ei oppilaitostyöntekijää

Liite 4 Tietokanta kirkon rekrytoinnin ja opiskelijayhteistyön tukena

TEOLOGIKOULUTUSTOIMIKUNTA
Timo Tulisalo, Eeva Salo

PROJEKTIEHDOTUS
6.2.2006

TIETOKANTA KIRKON REKRYTOINNIN JA OPISKELIJAYHTEISTYÖN TUKENA 'teologiopiskelijoiden Liperistilista'

Projektin tausta ja tarpeet

Hiippakunnat ja seurakunnat kohtaavat uusien työntekijöiden rekrytoinnissa yhä useammin ongelmia. Erityisesti kasvukeskusten ulkopuolisiin seurakuntiin työntekijöitä rekrytoitaessa on varauduttava siihen, että avoimeksi tulleen paikan täyttäminen viivästyy. Erityisalojen osaajia haettaessa ongelma on tuttu myös suuremmissa seurakunnissa pääkaupunkiseutua myöten. Tämän projektiehdotuksen taustalla on erityisesti pappisrekrytointi, mutta projektiehdotusta laadittaessa on pyritty huomioimaan ehdotetun toimintamallin laajennettavuus myös muiden työntekijäryhmien tarpeisiin. Kirkon teologikoulutustoimikunta on toiminnassaan asettanut v. 2006 yhdeksi painopistealueeksi alueellisen rekrytoinnin tuen, mihin projektiehdotus välittömästi liittyy.

Projektin tarkoitus

Liperistilistaksi nimetyn projektin tarkoituksena on luoda toimintamalli, jolla teologiopiskelijoihin voitaisiin pitää yhteyttä opintojen aikana ja erityisesti valmistumisvaiheessa, jolloin yhteydenpito palvelisi valmistuvan työnhakua ja hiippakuntien rekrytointitarpeita. Käytännön toteutus edellyttäisi sidosryhmähallintajärjestelmän ja siihen liittyvän viestinnällisen toimintamallin luomista. Sidosryhmähallintajärjestelmällä tarkoitetaan tässä yhteydessä tavanomaisen asiakashallintajärjestelmän (CRM, customer relations management) rekrytoinnin tukemistarkoitukseen sovellettua käyttötapaa.

Projektin tavoitteet

Projektin lopputuloksena tulisi käytössä olla toimintamalli, johon kouluttavat oppilaitokset (työelämäyhdyskylät) ja pappisrekrytoinnista vastaavat hiippakunnat (notaarit, hiippakuntasihteerit) ovat sitoutuneet. Näillä toimijoilla on käytössään yhteinen tietokanta, johon opiskelijat voivat internetin välityksellä rekisteröityä ja tarvittaessa päivittää tietojaan. Onnistunut lopputulos edellyttää, että kirkon rekrytointia tukevista opiskelijatapahtumista tms. tiedotetaan ensisijaisesti Liperistilistan välityksellä. Näin opiskelijat voidaan sitouttaa ilmoittautumaan listalle ja pitämään tietonsa ajantasaisina. Projektin lopputulosta ja tavoitteita määriteltäessä voidaan tavoitteet määritellä antamalla lukuarvot seuraaville tunnusluvuille.

- Liperistilistalle ilmoittautuneiden opiskelijoiden lukumäärä / teologiaa opiskelevien lukumäärä (aktiiviopiskelijat)
- Liperistilistalle ilmoittautuneiden opiskelijoiden lukumäärä / kirkon virkaan pätevöittävin opinnoin teologiaa opiskelevien lukumäärä (aktiiviopiskelijat)
- toistuvaan tapahtumaan, esim. Kirkon päivään 2007 osallistuvien määrän muutos aikaisempiin tapahtumiin verrattuna
- tietyn hiippakunnan (esim. mahdolliset pilotit) potentiaalisten tulevien työntekijöiden (hiippakunnasta työnantajana kiinnostuneet opiskelijat) määrä listalla

Lopullisena tavoitteena on rekrytoinnin turvaaminen luomalla tiivis yhteistyöverkosto, jonka avulla jo ennakkoiden voidaan varautua tuleviin rekrytointeihin. Onnistumisen mittarit ovat suureksi osin laadullisia

sia, mutta esim. rekrytointien ajallisen viivästymisen / täyttämättä olevien paikkojen määrän seuranta voivat toimia kvantitatiivisesti mitattavina tuloskriteereinä.

Kuvitteelliset, mutta todellisiin tilanteisiin pohjautuvat esimerkit kuvaavat tarkemmin tavoitteita ja toimintamallia.

Esiselvitys

Projektin esiselvitysvaiheina on jo toteutettu perehtyminen yhteen mahdolliseen asiakashallintajärjestelmään, jonka varaan toteutus voisi rakentua. Kyseisessä, Software Innovationin Prospekti-vaihtoehdossa järjestelmä toimisi pääkäyttäjän windows-pohjaisen käyttöliittymän ja web-liittymien avulla.

Projektia varten on myös keskusteluin täsmennetty rekrytointiin liittyviä työnantajan tarpeita (hiippakuntien yhdyshenkilöt).

Kirkon teologikoulutustoimikunta on arvioinut projekti-ideaa ja ottanut siihen myönteisen kannan. Projektin ideasta on keskusteltu myös hiippakuntadekaanien epävirallisessa tapaamisessa, ja tässäkin yhteydessä hankkeeseen on suhtauduttu myönteisesti.

Seuraavina vaiheina ovat tietotekniikkaan liittyvät selvitykset ja asiantuntijoiden konsultointi. Selvitettävänä olisivat mm. muut mahdolliset järjestelmäratkaisut sekä tietotekniikan. mm. erilaiset järjestelmien ja tietoturvan asettamat reunaehdot toteutukselle.

Projektin organisointi

Projektin organisoimiselle on erilaisia vaihtoehtoja. Käydyissä keskusteluissa mielekkäimmältä näyttäisi toteutuksen jakaminen siten, että hanke aloitettaisiin yhden yliopiston ja 2 – 3 hiippakunnan pilottikäytön avulla.

Käyttöönottovaiheessa projekti edellyttäisi noin 3 – 6 kk työpanosta projektinvetäjältä.

Alkuvaiheessa käyttötarpeen määrittely on avainasemassa. Ulkopuolisen ohjelmistotoimittajan korkein kustannuksin tapahtuvaa työtä voitaneen oleellisesti vähentää huolellisella omalla dokumentoinnilla. Siten hankkeen vetäjäksi nimettävän tulisi työn alkuvaiheessa keskittyä käyttötarpeiden määrittelyyn ja tulevan toimintamallin suunnitteluun sekä dokumentointiin.

Järjestelmän suunnittelun kannalta on olennaista, että pystytään luomaan riittävän helppokäyttöinen, käyttäjälle nopeasti etuja luova järjestelmä. Käyttöönottovaiheen jälkeen pääkäyttäjän tehtävien tulisi olla siinä määrin suppeita, että ne voitaisiin toteuttaa nykyisin resurssein.

Projektiryhmään nimettäisiin alkuvaiheessa hankkeen vetäjän lisäksi edustajat pilottihiippakunnista sekä yliopistosta. Projektin ohjausryhmässä olisivat em. lisäksi ainakin teologikoulutustoimikunnan sekä kirkon rekrytoinnista vastaavien tahojen edustajat.

Projektin kustannuksista

Projektin kustannukset muodostuvat lähinnä hankkeen vetäjän palkkakustannuksista, ohjelmistotoimittajan määrittely-, ohjelmointi- ja asennustyöstä, mahdollisista laiteinvestoinneista sekä käyttöönottovaiheeseen liittyvistä kustannuksista. Hankkeen vetäjän asiantunteva työpanos vaikuttanee oleellisesti ohjelmistotoimittajalta tilattavan konsultointi- ja määrittelytyön määrään.

Karkea kustannusarvio:

Hankkeen vetäjän palkkakustannukset	6 x	3 000 €
sivukuluineen		25 000 €
Ohjelmistolisenssit		10 000 €
Ohjelmiston räätälöinti, konsultointi		15 000 €
Käyttöönottokoulutus		5 000 €
Muut kulut		5 000 €
Yhteensä		60 000 €

Projektin riskit

Projektin riskit vaativat tarkemman riskianalyysin tekemistä. Tietoteknisten riskien ohella on erityisesti selvitettävä tietosuojan ja toimintamalliin liittyvän luottamuksellisuuden rakentumisen edellytykset. Listalle liittymisen edellytyksistä olennaisiin liittyy opiskelijan kokemus luottamus siihen, että tietoja käytetään vain tarkoin nimettyyn, hänen itsensä hyväksymään tarkoitukseen.

Esimerkkejä konkreettisista käyttötarkoituksista tilanteessa, jossa Liperistilista on aktiivikäytössä rekrytoinnin tukena

1. Kirkon päivän markkinointi opiskelijoille

Lähetetään kaikille listalla oleville kutsu Kirkon päivään. Kerätään ilmoittautumiset suoraan tietokantaan (mahdollisesti automatisoituna web-lomakkeella). Lähetetään toistokutsu niille, jotka vielä eivät ole ilmoittautuneet. Otetaan jälleen ilmoittautumisia suoraan kantaan. Tapahtuman lähestyessä tulostetaan kannasta osallistujaluettelo, lähetetään suoraan sähköisesti kaikille osallistujille ohjelma ja muuta infoa. Kun huomataan, että 5 paikkaa on linja-autossa vapaana, lähetetään pikainen sähköpostiviesti niille, jotka eivät ole reagoineet aikaisempiin kutsuihin. Paikan päällä voidaan jakaa konferenssineuloja varten tulostetut nimilaput ja kerätä läsnäololista, jonka perusteella läsnäolotieto siirretään kantaan. Kahden viikon kuluttua lähetetään paikalla olleille sähköpostiviesti, joka ohjaa web-lomakkeella tehtävään palautekyselyyn. Lomakkeelle siirryttäessä yhteys tietokantaan katkeaa, ja palaute tulee nimettömänä.

2. Piispa kutsuu tulevia hiippakunnan työntekijöitä kaksipäiväiseen seminaariin

Hiippakunnan rekrytointivastaava hakee kannasta ne henkilöt, jotka ovat valmistumassa lähimmän vuoden kuluessa ja ovat joko ilmaisseet kiinnostuksen ko. hiippakunnasta työnantajana ja/tai ovat viimeisen kahden vuoden aikana osallistuneet hiippakunnan järjestämiin tilaisuuksiin. Kannasta löytyy näin valikoiden esim. 32 opiskelijaa. Kannasta tulostetaan osoitteet henkilökohtaisia kutsukirjeitä varten. Ilmoittautumiset kerätään tietokantaan. Ilmoittautumistilannetta tarkastellaan, ja tarvittaessa lähetetään uusia henkilökohtaisia sähköpostikutsuja.

3. Seurakuntapastorin virkaan tarvitaan sijainen 6 kk kuluttua.

Hiippakunnan rekrytointivastaava tekee poiminnan vastaavin kriteerein kuin edellä, kuitenkin niin, että nyt huomioidaan vain jo valmistuneet tai valmistumassa olevat. Hän tulostaa soittolistan niistä henkilöistä, jotka ovat antaneet luvan henkilökohtaisiin puhelinyhteydenottoihin ja soittaa listan läpi.

4. Kirkkohallitus järjestää vankilatyötä koskevan seminaarin, joka on avoin opiskelijoille

Tiedekunnan rekrytointisuunnittelija välittää työalavastaavan toiveiden mukaisesti sähköpostikutsun niille, jotka ovat opiskelleet vähintään 3 vuotta ja ovat joko ilmaisseet kiinnostuksensa diakonia/vankilatyöhön tai ovat aiemmin osallistuneet aihepiiriä koskeviin tilaisuuksiin.

Liite 5 Esitys määrärahaksi kirkon työhön opiskelevien työelämäyhteysten koordinoititehtävään hiippakunnissa

Tehtävän hoito:

Osa-aikaisen (20 %) hiippakuntasihteerin palkkakulut R28	6 000 €
Lomakorvaus, eläkemaksut + muut sos.kulut	4 000 €
Toimisto, puhelin, posti, atk ym. vast. kulut (edellyttää olemassa olevia toimistotiloja)	5 000 €
Matkakulut ja päivärahat	5 000 €
	<hr/>
	20 000 €
x 9 hiippakuntaa	
	<hr/>
	180 000 €

Toimintakulut:

Seminaarit, retriittitoiminta yms.	10 000 €
Esimerkiksi Lapuan hiippakunnassa järjestetty Kirkon työhön 2-päiväisen seminaarin kulut n. 4000 – 5000 €, n. 40 osallistujaa	
	x 9 hiippakuntaa
	<hr/>
	90 0000 €

Yhteensä **270 000 €**

Liite 6 Kirkon alan ammatteja ja tutkintoja yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä

