



SUOMEN EVANKELIS-LUTERILAINEN KIRKKO
EVANGELISK-LUTHERSKA KYRKAN I FINLAND

KIRKKOHALLITUS
KYRKOSTYRELSEN

Ammatillisen koulutuksen ryhmän raportti ammatillisen koulu- tuksen seurannasta vuodelta 2011

Sisältö

Saatteeksi	3
I Keskeiset havainnot ja toimenpide-ehdotukset	4
Ammatillisen koulutuksen ryhmän keskeiset havainnot ja arviot vuodelta 2011	4
Ammatillisen koulutuksen ryhmän esitykset	5
II Koulutusjärjestelmän muutokset ja niiden vaikutukset	5
Yhteiskunnan koulutusjärjestelmän keskeiset muutokset	5
Euroopan unionin koulutuspolitiikan vaikutukset	9
Koulutustoimikuntajärjestelmän käynnistyminen ja ennakointi	9
Johtopäätöksiä ja havaintoja	9
III Kirkon toiminta ammatillisen koulutuksen, rekrytoinnin ja henkilöstön kehittämisen edistämiseksi	10
Rekrytoinnin edistäminen	10
Kirkkohallituksen tuki kouluttaville laitoksille (Kiko)	11
Työelämässä oppimisen kehittäminen	12
Kirkollisten ammattien kelpoisuuspäätökset	12
Diakonaattiuudistuksen nykyvaiheet	12
Ydinsaamiskuvausten kehittäminen	13
Kirkon henkilöstön ja henkilöstökoulutuksen kehittäminen	13
Johtopäätöksiä ja havaintoja	14
IV Kirkon alan koulutusten seuranta	15
Teologikoulutus	16
Johtopäätöksiä ja havaintoja	18
Kanttorikoulutus	18
Johtopäätöksiä ja havaintoja	20
Diakonian koulutus	20
Johtopäätöksiä ja havaintoja	21
Lastenohjaajien koulutus	21
Johtopäätöksiä ja havaintoja	22
Kirkon nuorisotyönohjaajien koulutus	23
Johtopäätöksiä ja havaintoja	24
Lapsityönohjaajien koulutus	24
Johtopäätöksiä ja havaintoja	25
Lähetysseurien koulutus	25
Johtopäätöksiä ja havaintoja	26
Kirkonpalvelustyö	26
Johtopäätöksiä ja havaintoja	26
Liitteet	27

Saatteeksi

Kirkkohallituksen asettaman ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR) tehtävänä on tukea Kirkon koulutuskeskusta (KK) kirkollisen koulutuksen koordinoititehtävän toteuttamisessa erityisesti ammatillisen peruskoulutuksen kysymyksissä. Kirkon työhön valmistavaa ammatillista koulutusta arvioivat ja kehittävät piispainkokouksen asettamina teologikoulutustoimikunta ja kanttorikoulutustoimikunta sekä Kirkon koulutuskeskuksen asettamina diakoniakoulutuksen seurantaryhmä, kirkon nuorisotyönohjaajien koulutuksen seurantaryhmä, kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä, kirkon viestintäkoulutuksen kehittämissä, kirkon kansainvälisen työn koulutuksen seurantaryhmä sekä sielunhoidon koulutuksen seurantaryhmä. Taloudellis-hallinnollisen koulutuksen seurantaryhmän työskentely on ollut pysähdyksissä ja sen tehtävien hoitamiseen etsitään uusia ratkaisuja.

Seurantaryhmien tehtävänä on seurata sekä alansa peruskoulutusta että täydennyskoulutuksen tarkoituksen mukaisuutta kirkon ja yhteiskunnan tarpeiden näkökulmasta. Ammatillisen koulutuksen ryhmässä on edustus kaikista edellä mainituista ryhmistä. Puheenjohtajana toimii Kirkon koulutuskeskuksen johtaja Kari Kopperi (KK) ja jäseninä Sixten Ekstrand (Porvoon hpk), Riitta Helosvuori 31.8. asti, Helena Tuominen 1.10. alkaen (KDY/KK), Jari Jolkkonen (PK), Oili Marttila (TyO/KiT, varalla Katariina Kietäväinen), Kai Peltonen (Espoon hpk), Marja Pesonen (KKN/KK), Timo Tulisalo (KK), Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen (KJM, varalla kouluttaja Lasse Erkkilä) sekä sihteerinä koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi (KK). AKR koontui kuusi kertaa.¹

Raportissa tarkastellaan ammatillista koulutusta mm. seurantaryhmien toimintakertomusten, hiippakunnille ja kouluttaville oppilaitoksille tehtyjen kyselyjen sekä yhteiskunnan koulutuspolitiikan seurannan pohjalta. Raportti sisältää AKR:n havainnot ammatillisesta koulutuksesta sekä toimenpide-ehdotukset kirkkohallitukselle ja sen kautta myös piispainkokoukselle. Toimenpide-ehdotukset ja keskeiset havainnot on koottu tiivistetyksi raportin lukuun I. Niiden tausta ja laajemmat yksityiskohtaiset havainnot esitetään luvuissa II – IV.

Järvenpäässä 16.4.2012

Kari Kopperi
puheenjohtaja

Eeva Salo-Kopperi
sihteeri

¹ Seurantaryhmien ja kirkon edustajat opetusministeriön toimikunnissa ja Opetushallituksen tutkintotoimikunnissa ovat liitteessä 7.

I Keskeiset havainnot ja toimenpide-ehdotukset

Ammatillisen koulutuksen ryhmän keskeiset havainnot ja arviot vuodelta 2011

- Vaikuttamisen kirkko –strategiassa nostetaan esille kirkkohallituksen vaikuttamistoiminta. Yhteiskunnan koulutuspolitiikan nopeat muutokset sekä rakenteellinen että sisällöllinen kehittämistoiminta heijastuvat vahvasti myös kirkon tehtäviin liittyvään koulutukseen. Tämä edellyttää kirkolta aktiivista ennakoivaa toimintaa sekä valmiutta reagoida uusiin ehdotuksiin ja että Kirkkohallituksessa
 - huolehditaan tulevien uudistusten aktiivisesta seuraamisesta, ennakoinnista ja vaikuttamisesta. Tällöin tarvitaan sekä henkilösuhteisiin ja edustuksellisuuteen perustuvan verkostopohjaisen vaikuttamisen vahvistamista että kirkon näkemysten ja kannanottojen näkyvää esittämistä esimerkiksi verkossa,
 - osallistutaan aktiivisesti yhteiskunnan koulutuspoliittisiin verkostoihin ja pyritään pääsemään mukaan valmistelutyöhön aina kuin se suinkin on mahdollista ja perusteltua,
 - varataan riittävät resurssit tehtävien hoitamiseen,
 - tehdään osasto- ja yksikkörakenteet ylittävää yhteistyötä ja
 - kehitetään lausuntojen ja kelpoisuussäädösten valmisteluprosesseja.
- Kirkon työhön rekrytoinnin haasteet ovat edelleen merkittävät, vaikka asiaa on voitu edistää monin tavoin myös vuoden 2011 aikana. On edelleen tarpeellista, että Kirkkohallituksessa päätetään rekrytoinnin edistämisen tehtäväjaosta ja nimetään rekrytoinnin vastuuhenkilö vuonna 2009 hyväksytyyn rekrytointi-strategian mukaisesti.
- Seurakuntien toiminnalla ja varsinkin seurakuntien nuorisotyöllä on olennainen merkitys kirkon työhön rekrytoinnissa. Seurakuntia on kannustettava tunnistamaan rekrytoinnin haasteet ja vastaamaan niihin omalta osaltaan. Tärkeää on esimerkiksi rohkaista nuoria hakeutumaan kirkon tehtäviin kelpoistaviin koulutuksiin.
- On syytä arvioida, että pitääkö Kirkon keskusrahaston talousarvioon tehdä varaus oppilaitosten ja muiden vastaavanlaisten organisaatioiden tutkimus- ja kehittämishankkeisiin, jotka kuitenkin ovat kirkon työn kannalta hyödyllisiä.
- Opiskeluaikaisella harjoittelulla / työssäoppimisella on olennainen merkitys kirkon työntekijän ammatillisen identiteetin kehittymiselle. Siihen ei ole AKR:n arvion mukaan kiinnitetty kirkossa riittävää huomiota. Tarvitaan kirkon keskushallinnon selkeätä harjoittelua / työssäoppimista tukevia linjauksia ja resursseja, oppilaitosten ja seurakuntien sitoutumista harjoittelu- / työssäoppimisjaksojen kehittämiseen sekä kaikkien osapuolten yhteistyötä. AKR suosittelee, että kehitetään ns. harjoitteluseurakuntien verkosto, joissa kirkollisiin tehtäviin kelpoistaviin tutkintoihin kuuluvat harjoittelut / työssäoppimiskaksot voidaan suorittaa. Tällaiseen verkostoon kuuluvia seurakuntia olisi oltava kaikissa hiippakunnissa ja on tarkoituksenmukaista, että myös pienet seurakunnat voivat toimia harjoitteluseurakuntina.
- Hiippakunnallisten palauteseminaarien (kirkon alan opiskelijoiden seminaari) kehittämishankkeen pila-teista saatujen hyvien kokemusten perusteella hanketta on syytä laajentaa myös muihin hiippakuntiin. Vapaaehtoisuuteen perustuva seminaari ei kuitenkaan kokoa riittävästi osallistujia ja sen vuoksi näyttää välttämättömältä, että seminaarista pakollinen ja siitä tehdään lisäksi korkea-asteen koulutusten kelpoi-suuspäätöksiin.
- Henkilöstön ikääntyminen ja ajankohtaiset rakenteelliset ja toiminnalliset muutokset edellyttävät, että seurakunnat huolehtivat aktiivisesti ja suunnitelmallisesti palveluksessaan olevan henkilöstön osaamisen kehittämisestä. Seurakuntien johto ja esimiehet tarvitsevat siinä Kirkkohallituksen ja tuomiokapitulien tukea.
- Diakonissakoulutuksessa on muutaman kerran kohdattu tilanne, että terveydenhoidollisen koulutuksen saanut henkilö on menettänyt oikeutensa toimia terveydenhoidon ammattihenkilönä. Vastaava tilanne saattaa kohdata myös diakonian virassa työskentelevän seurakunnan työntekijän. Nykyisten säädösten perusteella ei ole selvää, voiko diakonian virassa toimiva henkilö jatkaa tehtävässään, jos hän Valviran päätösten perusteella menettää oikeutensa toimia terveydenhoidon ammattihenkilönä. AKR:n näkemyk-sen mukaan tulee selvittää, että olisiko Kirkkojärjestyksen 6 lukuun lisättävä säädös, jossa edellytetään, että diakonissojen tulee olla oikeutettuja toimimaan terveydenhoidon ammattihenkilöinä.

- Näyttää siltä, että hiippakunnat soveltavat eri tavoin Kirkkojärjestyksen säädöksiä pappisvihkimyksen ja pastoraalitutkinnon edellytyksistä sekä mahdollisuudesta oikeuttaa pappi toimimaan kristillisen yhdistyksen, säätiön tai laitoksen palveluksessa (KJ 6:57; 6:19). Kysymysten ratkaisemiseen voi riittää säädösten tarkentava tulkinta, mutta asian selkiyttäminen saattaa edellyttää kyseisten säädösten tarkentamista.

Ammatillisen koulutuksen ryhmän esitykset

Ammatillisen koulutuksen ryhmä esittää, että kirkkohallitus

1. hyväksyy Ammatillisen koulutuksen ryhmän raportin vuodelta 2011,
2. kiirehtii Kirkon rekrytointistrategiaan sisältyvien toimenpide-ehtotusten täytäntöönpanoa,
3. varaa tarkoituksenmukaiset resurssit kirkon koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan,
4. jatkaa hanketta hiippakunnallisten palauteseminaarien (Kirkon alan opiskelijoiden seminaari) kehittämiseksi niin, että hanketta laajennetaan vuosien 2013–2014 aikana valtakunnalliseksi,
5. selvittää mahdollisuuden sisällyttää Kirkon keskusrahaston talousarvioon varaus oppilaitosten ja muiden vastaavanlaisten organisaatioiden tutkimus- ja kehittämishankkeisiin,
6. lähettää raportin tiedoksi piispainkokoukselle,
7. pyytää piispainkokousta ottamaan kantaa Kirkon alan opiskelijoiden seminaarien tarpeellisuuteen ja lisäämään tarvittaessa korkea-asteen tutkintojen kelpoisuuspäätöksiin kohdan, jossa edellytetään todistusta osallistumisesta kyseiseen seminaariin,
8. pyytää piispainkokousta selvittämään tarve tarkentaa KJ 6: 57 ja 6: 19 pykälää sekä
9. pyytää piispainkokousta ottamaan kantaa tarpeeseen lisätä Kirkkojärjestyksen 6 lukuun säädös, jossa edellytetään, että diakonisojen tulee olla oikeutettuja toimimaan terveydenhoidon ammattihenkilöinä.

II Koulutusjärjestelmän muutokset ja niiden vaikutukset

Yhteiskunnan koulutusjärjestelmän keskeiset muutokset

Kesäkuussa 2011 aloittaneen Jyrki [Kataisen hallitusohjelmassa](#) linjattiin koulutuspolitiikan tavoitteeksi taata kaikille, syntyperän, taustan ja varallisuuden rajoittamatta yhtäläiset mahdollisuudet ja oikeudet sivistykseen, laadukkaaseen maksuttomaan koulutukseen sekä täysivaltaisen kansalaisuuden edellytykset. Hallitusohjelmassa todettiin myös, että Suomi tähtää kansainväliseen kärkeen niin ammattiosaamisessa, korkeakoulutuksessa kuin tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa.

Hallitusohjelmassa hyväksytyt linjaukset ja tavoitteet konkretisoitiin valtioneuvoston joulukuussa hyväksymässä [Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa 2011-2016](#) (KESU)². Se kattaa kaikki koulutusasteet ja sisältää koulutuksen keskeiset laadulliset, määrälliset ja rakenteelliset linjat. [Kirkkohallituksen](#)

² Valtioneuvosto hyväksyy joka neljäs vuosi koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman (KESU), joka perustuu hallitusohjelmassa asetettuihin tavoitteisiin. Kehittämissuunnitelma toimii hallitusohjelman toimeenpanosuunnitelmana ja sisältää koulutuksen keskeiset laadulliset, määrälliset ja rakenteelliset linjaukset.

[lausunnossa \(2011–00671\)](#) kiinnitettiin huomiota siihen, että KESUn toimenpiteissä korostuu käsitys ihmisestä palvelujen käyttäjänä ja tuottajana. Kirkkohallitus toivoi, että koulutuspolitiikassa toteutuisivat myös kansalaisuuden merkitys yhteisön jäsenyytenä sekä ihmisarvon kunnioittaminen. Kirkkohallitus toivoi myös vahvempaa koko elämänsäajan huomioon otamista koulutuspolitiikan toteuttamisessa. Kirkon näkökulmasta pidettiin tärkeänä, että kirkon työhön kelpoistavien koulutusten aloittajataavoitteet olivat kirkon työvoimatarpeisiin nähden riittävällä tasolla.

Hallitusohjelma ja KESU jatkoivat tai käynnistivät useita koulutusjärjestelmän **rakenteellisia** muutoksia:

1) Toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkon kokoaminen

Ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen järjestäjiä on 137³. Rekisteröityjen yhdistysten ja säätiöiden joukkoon kuuluvat esimerkiksi lapsi- ja perhetyön perustutkintoa (12) ja suntion ammattitutkintoa (7) järjestävien oppilaitosten säätiöt ja kansanopistojen kannatusyhdistykset. Koulutuksen järjestäjäverkkoa kootaan siten, että koulutuksen järjestäjistä muodostuu riittävän suuria ja monipuolisia tai muutoin vahvoja koulutuksen järjestäjiä, joilla on hyvät edellytykset kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin.

2) Kansanopistojen ylläpitolupien muutokset

Vapaan sivistystyön lakiin tehdyt muutokset kansanopistojen (90) ylläpitoluvista, vapaan sivistystyön tarkoituksesta ja kansanopistojen tehtävistä johtivat siihen, että kaikki kansanopistot hakivat ylläpitölupaa OKM:ltä vuonna 2011. Päätökset ylläpitoluvista annettiin vuoden 2012 alussa, jolloin laskutavasta riippuen n. 7 kansanopistoa sai määräaikaisen luvan. Kansanopistoilta edellytettiin vapaan sivistystyön koulutustehtävän määrittämistä entistä selkeämmin vapaan sivistystyön lain mukaiseksi. Osa kansanopistoista on kehittänyt koulutustehtävänsä ammatillisen koulutuksen suuntaan. Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon järjestäjistä vuonna 2011 oli 10 kansanopistoa ja suntion ammattitutkinnon järjestämissopimuksen tehneistä 7.

Ammatillisen koulutuksen sekä vapaansivistystyön järjestäjäverkon muutokset olivat taustalla, kun Kirkkopalvelut ja Seurakuntaopisto käynnistivät vuonna 2011 yhdistymiseen tähtäävät neuvottelut.

3) Ammattikorkeakoulujen rakenteelliset muutokset

OKM antoi syksyllä 2011 palautetta ammattikorkeakoulujen kehittämisestä. Palautteessa pidettiin tärkeänä oppilaitosten yhteistyön tiivistämistä ja ammattikorkeakouluverkon karsimista (tavoitteena on 16–18 ammattikorkeakoulua nykyisten 25 sijaista). Tällä hetkellä mm. Yrkeshögskolan Novia keskustelee yhteistyön tiivistämisestä Arcadan kanssa. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu on toistaiseksi säilynyt itsenäisenä, mutta siltä edellytetään uusia yhteistyörakenteita. Diak Etelän yksikön toiminta on päätetty koota yhteen Helsingin Kalasatamaan rakennettavalle kampusalueelle. Diak on myös luopumassa nykyisestä neljän ilmansuunnan strategiaa noudattavasta yksikkörakenteesta.

Ministeriö on myös käynnistänyt toimilupien uudistamisprosessin ja uudet [toimiluvat](#)⁴ astuvat voimaan vuoden 2014 alussa. Samanaikaisesti muutetaan ammattikorkeakoulujen rahoitusta koskeva lainsäädäntö siten, että määräytymisperusteissa otetaan huomioon koko lakisäätäinen toiminta ja rahoituskriteereissä korostetaan laatua, vaikuttavuutta ja tehokkuutta. Vastuu ammattikorkeakoulujen perusrahoituksesta siirretään kokonaan valtiolle ja ammattikorkeakouluista tehdään itsenäisiä oikeushenkilöitä. Ammattikorkeakoulujen aloittajamääriä vähennetään vuoteen 2016 mennessä n. 2000 aloituspaikkaa. Vähennykset eivät ole kohdentumassa kirkon työhön kelpoistaviin tutkintoihin.

³ Koulutuksen järjestäjätaustat 17.2.2012: kunnat 11, kuntayhtymät 38, valtio 1, rekisteröidyt yhteisöt ja säätiöt sekä valtion liikelaitos 87, yhteensä 137. Vuonna 2006 kokonaismäärä oli 156. Kunta- ja kuntayhtymätausta on kuudessa vuodessa vähentynyt ja samaan aikaan säätiö- ja yhdistystausta lisääntynyt.

⁴ Toimilupa on valtioneuvoston asetus, jossa säädetään koulutusvastuista ja muista toiminnan edellytyksistä.

4) Yliopistojen rakenteelliset muutokset

Yliopistojen lukumäärä vähenee nykyisestä 16:sta 15:sta vuoteen 2016 mennessä. Yliopistojen uudistettu rahoitusmalli otetaan käyttöön vuonna 2013. Sen kriteerit korostavat mm. tieteellisen tutkimuksen laatua ja hyödynnettävyyttä, koulutuksen läpäisyn parantamista, nopeampaa siirtymistä työelämään sekä opetuksen laadun parantamista. Tavoitteena on myös tukea korkeakoulujen profiloitumista vahvuusalueilleen.

Kirkkomusiikin yliopistokoulutus muuttuu rakenteellisesti, sillä Sibelius-Akatemia liittyy osaksi perustettavaa Taideyliopistoa.

5) Aikuiskoulutuksen rakenteelliset muutokset

Aikuiskoulutuksen määrällistä tarjontaa vähennetään vuodesta 2013 alkaen, mutta samanaikaisesti pyritään varmistamaan, että koulutus kohdentuu koulutustarpeen mukaan ja että yhä suurempi osa aikuisväestöstä osallistuu aikuiskoulutukseen. Hallitusohjelman mukaisesti selvitetään aikuiskoulutuksen julkisen rahoituksen uudistamista siten, että vuoden 2012 aikana valmistellaan esitys henkilökohtaisesta aikuiskoulutustilistä, tilin toteuttamistavasta ja käytön laajuudesta, rahoituksesta ja rahoituksen kohdentamisperiaatteista sekä käyttönoton aikataulusta.

Korkeakoulututkinnon suorittaneille tarkoitettuja erilaisia yliopistojen erikoistumiskoulutuksia ja ammattikorkeakoulujen tarjoamia erikoistumisopintoja kehitetään erikoistumiskoulutuksiksi, jotka ovat vähintään 30 op:een laajuisia osaamiskokonaisuuksia.

6) Opintovapaata koskevan lainsäädännön uudistustarpeet

Työntekijöiden oikeudesta opintojen suorittamisen kannalta tarpeelliseen vapaaseen säädetään opintovapaalaissa, jonka uudistamistarvetta selvitetään kolmikantaisessa opintovapaalakityöryhmässä. Työryhmän tehtävänä on arvioida lain toimivuutta työntekijän, työnantajan ja työyhteisön kannalta. Erityisenä tavoitteena on säätää työstäpoissaolo-oikeuden edellytyksiin ja poissaolijan oikeudelliseen asemaan liittyvistä kysymyksistä. Lisäksi tavoitteena on selvittää, minkälaisilla menettelyillä voitaisiin nykyistä paremmin kannustaa työnantajia esim. yhteistoimintalain säännösten toimivuutta parantamalla tai lain säännöksiä kehittämällä osallistumaan henkilöstönsä ammatillisen koulutuksen pitkäjänteiseen toteutukseen henkilöstön kanssa yhteisesti asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Hallituksen esitys uudeksi opintovapaalaiksi pyritään antamaan eduskunnalle syysistuntokaudella 2012.

Hallitusohjelman ja KESUn mukaisia, käynnissä olevia koulutusjärjestelmän **sisällöllisiä**, koulutuksen toteutukseen vaikuttavia muutoksia ovat:

1) Ammatillisen tutkintojärjestelmän kehittämishanke (TUTKE)

TUTKE-työskentelyn tavoitteena on luoda järjestelmä, jonka avulla tutkinnon suorittaja valitsee tutkinnon osat tietyistä määrästä saman koulutusalan tai klusterin tutkinnon osia. Tällöin jokaisen tutkinnon muodostumissääntöjen merkitys kasvaa. Tutkinnon muodostumissäännöllä määrätään pakolliset osat, joilla varmistetaan alan ydinosaaminen. Erityinen merkitys muodostumissäännöllä on niille ammattiteille, jotka ovat säänneltyjä tai joihin on säädetty kelpoisuusvaatimus tai -suositus. Kirkon ammattiteistä tämä koskee lapsi- ja perhetyön perustutkintoa. TUTKEsta seuraavat säädösmuutokset ja tutkintomääräysmuutokset on tarkoitus valmistella OKM:ssä vuoden 2014 loppuun mennessä.

Ammattikorkeakoulu- ja yliopistotutkintojen tutkintorakenteeseen ennakoidaan samankaltaista muutosta, jossa määriteltäisiin tutkinnot ja tutkinnon muodostumissäännöt. Tämä johtaisi koulutusohjelmista ja suuntautumisvaihtoehdoista luopumiseen.

2) Ammatillisten tutkintojen perusteiden uudistaminen

Vuoden 2011 aikana valmistuivat Opetushallituksessa uudet [suntion ammattitutkinnon \(KKH:n lausunto 2011-00632/51\)](#)) sekä [lasten ja nuorten erityisohjauksen ammattitutkinnon perusteet \(KKH:n lausunto 2011-00658/51\)](#)).

- 3) Korkeakoulujen opiskelijavalintojen uudistaminen vuoteen 2014 mennessä ([KKH:n lausunto 2011-00810](#))

Uudistuksen tavoitteena on sujuvoittaa korkeakouluopintoihin pääsyä. Ensimmäisessä vaiheessa otetaan käyttöön korkeakoulujen yhteinen valtakunnallinen yhteishaku sekä mahdollistetaan ensimmäistä korkeakoulupaikkaansa hakevien valinta omassa kiintiössään. Nämä uudistukset on tarkoitettu toteuttaa vuoden 2014 opiskelijavalinnoissa. Toisessa vaiheessa tavoitteena on varata yhteishaun opiskelupaikat kokonaan ensimmäistä tutkintoon johtavaa opiskelupaikkaansa hakeville ja tarjota koulutusala vaihtaville sekä vastaavantasoisien tutkinnon suorittaneille joustavia tapoja hakeutua uuteen koulutukseen. Uudistuksen tavoitteena on myös ohjata opiskelijoita hakeutumaan nykyistä laajempiin opintokokonaisuuksiin. Tämä saattaa johtaa luopumiseen kirkollisten alojen suuntautumisvaihtoehtoista tai koulutusohjelmista, mikä voi heijastua vähentävästi kirkon työhön opiskelevien määriin. Kirkon on seurattava myös uudistuksen vaikutuksia myös ns. alan vaihtajiin, sillä heitä näyttää hakeutuvan runsaasti kirkon työhön.

- 4) SORA (soveltumattomuuden ratkaisu) -säädökset

Opiskeluoikeuden peruuttamista ja palauttamista, opiskelijaksi ottamisen esteitä sekä huumausainetestausta ja kurinpitoa koskeva ns. SORA-lainsäädäntö tuli voimaan 1.1.2012. Lakimuutoksilla pyritään lisäämään korkeakoulujen ja toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjien mahdollisuutta puuttua tilanteisiin, jotka liittyvät opiskelijoita koskeviin soveltumattomuus- ja turvallisuuskysymyksiin. Erityisesti pyritään parantamaan potilas- ja asiakasturvallisuutta, liikenteen turvallisuutta, alaikäisten turvallisuutta, opiskelu- ja työyhteisön turvallisuutta sekä yksittäisen opiskelijan oikeusturvaa.

Kirkon alan tutkinnoista säädökset koskevat lapsi- ja perhetyön perustutkintoa, sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoa (sosionomi AMK / kirkon nuorisotyönohjaaja, sosionomi AMK / diakoni, sosionomi AMK / kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja, sairaanhoitaja AMK / diakonissa) sekä humanistisen alan ammattikorkeakoulututkintoa (yhteisöpedagogi AMK / kirkon nuorisotyönohjaaja). Uudistuksen perusteella on tarkistettu mm. lapsi- ja perhetyön perustutkinnon terveydentilavaatimuksia.

Koulutuksen ja osaamisen kehittämisen kysymykset nousivat vahvasti esille myös työmarkkinakeskusjärjestöjen solmimassa *Raamisopimuksessa* syksyllä 2011. Sen perusteella on käynnistetty useita koulutusta ja osaamisen kehittämistä koskevia hankkeita, jotka liittyvät muun muassa henkilöstösuunnitteluun, koulutus-oikeuteen ja aikuiskoulutusetuuksien kehittämiseen. Tuloksia odotetaan vuoden 2012 aikana.

Hallitusohjelmaan perustuen työ- ja elinkeinoministeriö asetti kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan työelämän kehittämisstrategiaa, joka valmistuu toukokuussa 2012. Strategian tavoitteena on parantaa työllisyysastetta, työelämän laatua, työhyvinvointia ja työn tuottavuutta.

Johtamiseen ja johdon osaamiseen vaikutetaan sosiaali- ja terveysministeriön ja Työterveyslaitoksen käynnistämässä johtamisen kehittämisverkostossa. Sen tavoitteena on:

- Selvittää ja koota hyvän johtamisen ja esimiestyön käytäntöjä sekä levittää ja tukea hyvien johtamisen toimintatapojen juurtumista työpaikoille.
- Luoda laatukriteerit hyvälle johtamiselle julkisella sektorilla ja edistää niiden toteutumista julkisen sektorin johtamiskäytännöissä.
- Edistää ja vahvistaa ikäjohtamisen periaatteiden toteutumista päivittäisessä johtamisessa työpaikoilla.
- Kehittää yhdessä johtamiskoulutusta järjestävien tahojen kanssa johtamiskoulutuksen laatua sekä hyvää ja tasapuolista saatavuutta eri työnantajasektoreilla ja eri puolilla Suomea.

Euroopan unionin koulutuspolitiikan vaikutukset

Euroopan unionissa on käynnistetty useita laajoja hankkeita, jotka heijastuvat suomalaisen koulutusjärjestelmään ja voivat vaikuttaa myös kirkon ammatteihin johtaviin koulutuksiin. Yksi tällainen hanke on ollut ns. *ammattipätevyysdirektiivin uudistaminen ja eurooppalainen ammattikortin* kehittäminen. Kirkkohallituksen lausunnoissa on pidetty tärkeänä, että hengellisen työn ammatit kuuluvat jatkossakin ammattipätevyden tunnustamisen yleisen järjestelmän piiriin, jossa ammattipätevyys todetaan hakemusmenettelyn kautta. Kirkkohallitus ei sen sijaan pidä tarkoituksenmukaisena ammattikortin laajentamista kirkon hengellisen työn ammatteihin, koska ammattikortista saatu hyöty on järjestelmän ylläpitämiseen nähden vähäinen.

Toinen EU-tason hanke käsittää *Eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten (EQF) ja kansallisen tutkintojen viitekehysten (NQF)*. Suomi on hyväksynyt eurooppalaisen tutkintojen kahdeksantasaisen mallin ja tehnyt siitä oman kansallisen sovelluksen. Seuraavaksi tullaan etenemään ns. osaamisen viitekehysten suuntaan. Tällöin otetaan huomioon tutkintojärjestelmän ulkopuolella olevat laajat osaamiskokonaisuudet, joita suoritetaan paljon ja joille on määritelty osaamistavoitteet. Nämä voivat koskea myös osaa kirkon henkilöstökoulutuksesta. Unicef hyväksyi 2011 maailmanlaajuisen ISCED-luokituksen, jonka edellyttämiä muutoksia kansalliseen viitekehykseen valmistellaan OKM:ssä.

Kolmanneksi EU:ssa kehitetään Ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten siirtojärjestelmää (ECVET), jonka perusteella mm. laaditaan perustutkinnoille sopivaa pisteystystä. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen laajuutta ei ole tähän asti määritelty opintoviikkoina tai pisteinä, mutta ECVET-uudistuksen myötä nekin tullaan opintopisteysttämään. Kirkon tehtäviin kelpoistavista tutkinnoista uudistus koskee lapsi- ja perhetyön perustutkintoa sekä suntion ammattitutkintoa.

Koulutustoimikuntajärjestelmän käynnistyminen ja ennakointi

Vuoden 2011 alussa käynnistyi uusittu koulutustoimikuntajärjestelmä, joka toimii Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen yhteisenä koulutuksen laadullisen ennakkoinnin asiantuntijaelimenä. Järjestelmän tehtävänä on edistää yhteistyössä Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen kanssa koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta. Tulevaisuuden ennakkoinnilla pyritään parantamaan päätöksenteon tietopohjaa. Koulutustoimikunnissa on työnantajien, työntekijöiden, opetushenkilöstön, koulutuksen järjestäjien ja opetushallinnon edustus. Kirkon työmarkkinalaitos sai työnantajien edustajana ehdottaa kirkon edustajia mm. järjestelmän ohjausryhmään ja eri toimikuntiin. Jäsenet on lueteltu *liitteessä 7*.

Määrällisen ja laadullisen ennakkoinnin yhteensovittaminen tehdään OKM:ssä. Nykyisessä järjestelmässä on vaara, etteivät pienten valtakunnallisten alojen tarpeet tule riittävän hyvin esille, kun aloittajamäärät jaetaan seutukunnittain. Kirkon tehtäviin kelpoistavat tutkinnot kuuluvat tähän ryhmään, sillä niiden aloittajamäärät ovat pieniä ja siksi niiden toteutumista on seurattava tarkoin. Tämän vuoksi on tarpeellista, että kirkon henkilöstön kehityksestä tehdään säännöllisesti alakohtaisia laadullisen ja/tai määrällisen ennakkoinnin selvityksiä. Yksi mahdollinen yhteistyökumppani tällaisissa hankkeissa on Kuntaliitto, joka selvittää kuntien henkilöstön osaamista laajassa ennakoitihankkeessaan. AKR seuraa hankkeen etenemistä aktiivisesti.

Johtopäätöksiä ja havainnot

- ➔ *Vaikuttamisen kirkko* –strategiassa nostetaan vahvasti esille kirkkohallituksen vaikuttamistoiminta. Yhteiskunnan koulutuspolitiikan nopeat muutokset sekä rakenteellinen ja sisällöllinen kehittäminen edellyttävät kirkolta aktiivista ennakoivaa toimintaa, valmiutta reagoida uusiin ehdotuksiin sekä osallistumista erilaisiin työryhmiin ja yhteistyöverkostoihin.
- ➔ Aktiivisen osallistumisen ohella olennainen vaikuttamiskanava on kirkkohallituksen lausunnot, sillä kirkkohallituksen kanta tulee dokumentoiduksi ainoastaan niiden kautta. Toistaiseksi kirkkohallituksen kannat ovat olleet hyvin esillä OKM:n ja OPH:n laatimissa lausunntokoosteissa ja niillä on ollut merkitystä lausuntojen lukijoille. Näyttää kuitenkin siltä, että koulutustoimikuntien kokousrytmin harvetessa ja

virallisten lausuntopyyntöjen määrän vähetessä kirkolta edellytetään aktiivisempaa toimintaa ja valmiutta vaikuttaa käynnissä oleviin kehittämishankkeisiin.

- Toimintaympäristön muutokset haastavat vahvistamaan myös kirkon työntekijöiden osaamista, mikä tulee ottaa huomioon ammatillisen koulutuksen ja aikuiskoulutuksen koulutustarjonnan kehittämisessä. On pidettävä huolta siitä, että kirkon tehtävien muuttuvat osaamistarpeet tunnustetaan ja että ne välittyvät koulutuspoliittisiin yhteistyöverkostoihin ja valmisteluun.
- Kysymykset virkojen kelpoisuusehtoja koskeva sääntelystä eli ns. säännellyistä ammateista nousivat esille useaan otteeseen vuonna 2011. Kirkon virkoja ja tehtäviä koskevissa kelpoisuussäädöksissä on otettava huomioon kirkollisen säädösten ja intressien ohella myös koulutusjärjestelmässä tapahtuvat muutokset.
- Edellä tehdyt havainnot tulevaisuuden haasteista edellyttävät, että Kirkkohallituksessa
 - huolehditaan tulevien uudistusten aktiivisesta seuraamisesta, ennakoinnista ja vaikuttamisesta. Tällöin tarvitaan sekä henkilösuhteisiin ja edustuksellisuuteen perustuvan verkostopohjaisen vaikuttamisen vahvistamista että kirkon näkemysten ja kannanottojen näkyvää esittämistä esimerkiksi verkossa,
 - osallistutaan aktiivisesti yhteiskunnan koulutuspoliittisiin verkostoihin ja pyritään pääsemään mukaan valmistelutyöhön aina kuin se suinkin on mahdollista ja perusteltua,
 - varataan riittävät resurssit tehtävien hoitamiseen,
 - tehdään osasto- ja yksikkörakenteet ylittävää yhteistyötä ja
 - kehitetään lausuntojen ja kelpoisuussäädösten valmisteluprosesseja.

III Kirkon toiminta ammatillisen koulutuksen, rekrytoinnin ja henkilöstön kehittämisen edistämiseksi

Lähivuosina on odotettavissa, että yhteiskunnan koulutuspoliittiset murrokset tulevat edelleen heijastumaan kirkon ammattien koulutukseen. Muutokset edellyttävät, että kirkko seuraa aktiivisesti näitä muutosprosesseja ja ottaa niihin tarvittaessa myös kantaa. Monien nuorten työntekijöiden seurakunnallinen kokemus näyttää olevan aikaisempaa ohuempaa, mikä muodostaa lisähaasteita kirkon työntekijän ammatti-identiteetin kehittymiselle. Koulutuksesta on tullut entistä teoreettisempaa ja samanaikaisesti koulutuksissa annetaan entistä vahvempi rooli ns. työssäoppimiselle. Kirkolta odotetaan aktiivista yhteydenpitoa opiskelijoihin ja samalla odotetaan tukea kirkon työntekijän ammatillisen identiteetin ja hengellisen elämän kasvuprosesseihin. Tämä haastaa seurakuntatyönantajat ottamaan aktiivisen roolin sekä harjoittelujen ja työssäoppimisjaksojen järjestämisessä että myös ensimmäisten työvuosien perehdyttämisessä, ohjaamisessa ja täydennyskoulutuksessa.

Myös henkilöstön kehittämisen haasteet tulevat kasvamaan lähivuosina. Tähän vaikuttaa mm. monien kokeneiden ammattilaisten siirtyminen eläkkeelle. Vuonna 2011 kirkon vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,0 vuotta (vuonna 2010 48,8 vuotta). Lähivuosina seurakuntatyöstä jää eläkkeelle erityisesti papistoa, lapsityöntekijöitä sekä erityistehtävissä toimivia sairaalasielunhoitajia ja perheneuvojia. Myös hallinto- ja toimistotyöntekijöiden sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijöiden eläkkeelle siirtyminen on huomattavaa. Eläkkeelle siirtymisen vuoksi kirkossa tullaan tarvitsemaan paljon pitkälle koulutettuja ammattilaisia korvaamaan kokeneiden työntekijöiden osaamista. Myös työpaikoilta edellytetään valmiutta huolehtia osaamisen siirrosta vanhoilta työntekijöiltä uusille sekä uusien työntekijöiden perehdyttämistä tehtäviinsä. Tärkeää on huolehtia myös ikääntyvien työntekijöiden osaamisen kehittämisestä.

Rekrytoinnin edistäminen

Kirkon rekrytointistrategian keskeinen tavoite on opiskelijoiden sekä uusien työntekijöiden tukeminen. Strategian tavoitteena on, että kirkossa on jatkossakin riittävä, ammattitaitoinen ja kirkon työhön sitoutunut henkilöstö ja että kirkko tunnetaan hyvänä työnantajana. Kirkon työn tunnettavuutta pyritään vahvistamaan niin, että sen tehtävät kiinnostavat niin miehiä kuin naisia.

Ensisijaisia rekrytoijia ovat seurakunnat, jotka kohtaavat nuoren ikäluokan kasvatus- ja rippikoulutyössä ja huolehtivat kirkon alan opiskelijoiden työssä oppimisesta. Seurakuntien ohella rekrytoinnin edistämiseksi tarvitaan myös hiippakuntien ja Kirkkohallituksen toimenpiteitä. Vuonna 2009 hyväksytyn rekrytointistrategian tavoitteita on voitu edistää monin eri tavoin, mutta Kirkkohallituksen sisäinen tehtäväjako on edelleen määrittelemättä eikä vastuuhenkilöä ole kyetty nimeämään. Asiaa on viivyttänyt mm. toiminnallisessa osaston organisaatiouudistus.

Yksi keskeinen rekrytoinnin ulottuvuus on aktiivinen osallistuminen erilaisiin nuorten rekrytointitilaisuuksiin kuten *Studia-* ja *NextStep-*messut. Tärkeäksi on koettu myös kirkon työhön opiskeleville suunnatut ns. *Kirkon päivät*. Tämän lisäksi monet hiippakunnat (esimerkiksi Lapua ja Oulu) ovat aktiivisesti osallistuneet alueellisiin rekrytointitapahtumiin.

Rekrytointistrategia käynnisti ns. *Kirkon työhön* –hankkeen, jossa edistetään hakeutumista kirkon tehtäviin kelpoistaviin tutkintoihin sekä tuetaan näiden alojen opiskelijoita. Hankkeessa on mm. tuotettu erilaisia rekrytointimateriaaleja ja käynnistetty *Kasvu kirkon työntekijäksi* –tutkimus. Tässä vaiheessa tutkitaan teologian opiskelijoiden opintopolkua ja siihen liittyviä motivaatiotekijöitä (raportti hankkeen etenemisestä liitteessä 8), mutta tulevaisuudessa vastaavaa tietoa tarvitaan myös lastenohjaajan ja kanttorin ammateista.

Kirkkohallituksen tuki kouluttaville laitoksille (Kiko)

Kirkon keskusrahaston määrärahoista on vuosittain myönnetty tukea kouluttaville laitoksille. Avustusten perusteita on viime vuosina selkiytetty ja samalla avustuksia on pyritty kohdentamaan entistä tarkemmin. Kirkon koulutuskeskuksen johdolla käydyissä ns. *Kiko-neuvotteluissa* keskustellaan oppilaitosten lähettämisestä avustusanomuksista ja suunnitelmista tarjota kirkolle henkilöstökoulutusta sekä muista yhteistyöhankkeista. Neuvotteluissa arvioidaan toteutettua koulutusta ja sovitaan tulevista henkilöstökoulutuksista.

Kirkon avustukset ovat viime vuosina kohdentuneet seuraavanlaiseen toimintaan (vuosien 2011 ja 2012 avustukset on eritelty liitteessä 6):

- Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijän ammatillisen identiteetin kehittämisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa (rahoitus myönnetään oppilaitokselle, joka organisoii toiminnan).
- Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen yleensä määräaikainen tukeminen, kun kyseisen opetuksen järjestämiseen on olemassa kirkon ja oppilaitoksen yhteinen intressi, mutta oppilaitoksella ei ole mahdollisuutta kyseisen viran rahoittamiseen. Usein tällaiset virat ovat määrääjän jälkeen siirtyneet kokonaan oppilaitoksen oman rahoituksen piiriin.
- Kirkon ja oppilaitosten yhteistyöhankkeet (mm. Seurakuntaopiston Lapsityön instituutti (SLI) & Uskonnonpedagoginen instituutti (UPI), joissa kirkko on käytännössä delegoinut joitakin sille kuuluvia tehtäviä yhteistyökumppanilleen.
- Kirkkoa lähellä olevien oppilaitosten investointien tukeminen.
- Kirkon alan opiskelijoihin tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta (erityisesti Diakin tutkimushankkeet)
- Satunnaisten hankkeet, joilla tuetaan oppilaitosten opetustoimintaa (esim. Tampereen yliopiston mediakasvatuksen professuuri)

Tällä hetkellä avustuskäytäntö on luonteva ja se tukee kirkon ja kouluttavien oppilaitosten hyvää yhteistyötä. On kuitenkin tarkoituksenmukaista, että pidemmällä aikavälillä arvioidaan koko avustusjärjestelmä ja sovitaan myönnettävien avustusten kohteista ja kriteereistä.

Koulutettavien oppilaitosten kanssa käydyissä neuvotteluissa oppilaitokset ovat toisinaan anoneet rahoitusta kirkon toimintaan liittyviin tutkimus- ja / tai kehittämishankkeisiin, jotka eivät kuitenkaan sovellu Kiko-rahoituksen piiriin. Kyseiset hankkeet eivät ole sopineet myöskään Kirkon tutkimuskeskuksen tarjoaman tuen piiriin. Osa esitetyistä hankkeista saattaisi olla hyödyllisiä kirkolle, mutta nykyinen järjestelmä ei mahdollista niille sopivaa tukea. Olisikin syytä pohtia, että pitäisikö Kirkon keskusrahastossa tehdä pieni varaus

erilaisiin oppilaitosten ja muiden vastaavanlaisten organisaatioiden tutkimus- ja kehittämishankkeisiin, jotka ovat kirkon työn kannalta hyödyllisiä.

Työelämässä oppimisen kehittäminen

Syksyllä 2011 järjestetyn *Kirkon kouluttajafoorum*in aiheena oli harjoittelu ja työssäoppiminen kirkon työelämän kontekstissa. Foorumin puheenvuoroissa korostettiin harjoittelun ja työssäoppimisen merkitystä seurakuntien rekrytoidessa osaavaa henkilöstöä. Tärkeänä pidettiin myös ns. harjoitteluseurakuntien kehittämistä, jolloin tietyt seurakunnat sitoutuisivat pitkäjänteiseen opiskelijoiden kouluttamiseen (ns. harjoitteluseurakuntamalli) sai kannatusta. Myös ohjaajien valmentamista ja kehittymismahdollisuuksien turvaamista pidettiin tärkeinä.

Kouluttajafoorumissa keskusteltiin myös hankkeesta, jossa kehitetään opiskelijoille harjoittelun tai työssäoppimisen jälkeisiä moniammatillisia palauteseminaareja (nykyisin kirkon alojen opiskelijoiden seminaari). Hanke jatkui Espoon, Tampereen ja Oulun hiippakunnassa ja siihen on liittynyt Helsingin hiippakunta. Eri-muotoisia seminaareja toteutettiin Oulussa ja Tampereella. Espoon pilotissa kartoitettiin ensin seurakuntien tilanne ennen seminaarin järjestämistä (helmikuu 2012).

Hanke on nostanut esille useita haasteita, joihin tulee ottaa kantaa tulevaisuudessa. Miten voidaan kehittää ohjaajien osaamista ja miten vastuu ohjaajakoulutuksen suunnittelusta ja totutuksesta pitäisi jakaa? Mikä on oppilaitoksen rooli ja mitkä tehtävät kuuluvat kirkolle (tuomiokapitulit / KK)? Piloteista saatujen hyvien kokemusten perusteella hanketta on syytä laajentaa myös muihin hiippakuntiin. Vapaaehtoisuuteen perustuva seminaari ei kuitenkaan kokoa riittävästi osallistujia ja sen vuoksi näyttää välttämättömältä, että seminaarista pakollinen ja siitä tehdään lisäys korkea-asteen koulutusten kelpoisuusehtoihin.

Kirkon tukea tarvitaan Sibeliuksen Akatemiassa opiskelevien kirkkomuusikoiden harjoittelukäytäntöjen kehittämistyöhön uudessa Taideyliopistossa.

Kirkollisten ammattien kelpoisuuspäätökset

Piispainkokous tekee kirkollisia ammatteja koskevia kelpoisuuspäätökset. Vuoden 2011 aikana piispainkokous hyväksyi esityksen kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuudesta ja keskusteli kanttorin viran kelpoisuuspäätökseen liittyvistä tulkinnoista. Piispainkokous hyväksyi myös esityksen sairaalasielunhoitajan kolmivuotisesta erikoistumiskoulutuksesta.

Diakonaattiuudistuksen nykyvaiheet

Kirkkohallituksen esitystä diakonian viran laajentamisesta käsiteltiin piispainkokouksessa ja kirkolliskokouksessa, joka lähetti asian kirkkohallituksen valmisteltavaksi. Kirkkohallituksen jatkovalmistelussa keskeiset ratkaistavat kysymykset koskevat erityisesti virkamiesoikeudellisia ulottuvuuksia ja niihin liittyviä säädöstekstejä. Mikäli uudistus toteutuu lähitulevaisuudessa, se tulee edellyttämään virkaan vihittävien koulutuksen uudelleen arviointia. Asettaako virkaan vihkiminen ja siitä seuraavat oikeudet joitakin uusia edellytyksiä alojen peruskoulutukselle? Mitä asioita pitää ottaa huomioon virkaan vihittävien peruskoulutuksessa, ordinaatio- / orientoitumiskoulutuksessa, sekä ensimmäisten työvuosien täydennyskoulutuksessa?

On todennäköistä, että diakonaattiuudistuksen toteutuessa piispainkokouksen hyväksymä uusi orientoitumiskoulutus vastaa moniin koulutuksellisiin kysymyksiin. Kyseisen koulutuksen sisältöä joudutaan kuitenkin tarkentamaan ja samalla on myös pohdittava kanttorien orientoitumiskoulutusta, mikäli he eivät tule kuulumaan diakonaatin piiriin.

Ydinosaamiskuvausten kehittäminen

Ydinosaamiskuvaukset ovat työvälineitä, kun seurakunnat täsmentävät ja kehittävät työntekijöiden tehtäväkuvia sekä laativat henkilöstön osaamiskartoituksia ja kehittämissuunnitelmia. Kuvauksia tarvitaan myös kehitettäessä ammatillista- ja täydennyskoulutusta.

Ydinosaamiskuvaukset on koottu asiakirjaan kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaamiskuvauksista (2010). Se täydentyi lähetyssihteerin ja kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan ydinosaamiskuvauksilla, jotka käsiteltiin syksyn 2011 piispainkokouksessa.

Kirkon henkilöstön ja henkilöstökoulutuksen kehittäminen

Kirkon työolobarometrin 2011 tulosten mukaan 64 % kirkon henkilöstöstä oli vuoden aikana osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen. Eniten osallistui seurakuntatyön (72 %) ja hallinnon (69 %) työntekijät. Hautausmaatyötä tekevistä 29 % ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyötä tekevistä 49 % osallistui työnantajan kustantamaan koulutukseen. Työntekijöiden mielestä kirkko suhtautuu myönteisesti osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen.

Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on tavoitteena myös vuoden 2010 lopulla hyväksytyssä *kirkon henkilöstön kehittämissopimuksessa*, joka antaa puitteet kirkon henkilöstön ja henkilöstökoulutuksen kehittämiseksi. Sopimuksessa henkilöstön kehittämisen keinovalikoima on aikaisempaa laajempi: työhön perehdyttäminen, henkilöstökoulutus, mentorointi, työnohjaus sekä oppimista ja urakehitystä tukevat menettelytavat, osallistumismahdollisuudet ja hankkeet. Sopimuksen tavoitteena on, että seurakunta tukee työntekijöiden osaamisen kehittämistä suunnitelmallisesti, kattavasti ja seurakunnan toiminnan ja mahdollisuuksien mukaan myös kokonaiskirkon tarpeet huomioon ottaen.

Kirkon henkilöstön kehittämissopimuksen tavoitteiden toteutumista tuettiin laatimalla Sakastiin henkilöstön kehittämistä käsittelevät sivut ja valmistamalla seurakuntien käyttöön mallilomake kehittämissuunnitelmaa varten. Henkilöstön kehittämistä tukee myös [Kirkon perehdyttämisopas](#) (Sarja C 2010: 6), joka toimitettiin Sakastin Koulutus-sivuille, ja siitä tiedotettiin seurakunnille.

Seurakunnille tehdyn *henkilöstön kehittämiskyselyn* vastauksissa henkilöstön kehittämisen vuosien 2012–2014 painopistealueina korostuivat johtaminen (esim. lähiesimiestyö, tiimit, harkinnanvarainen palkanlisä ja kehityskeskustelut, työhyvinvointi), henkilöstön yhteistyötaidot ja työyhteisön toimintakulttuuri, vapaaehtoistoiminnan kehittäminen sekä kokonaiskirkolliset hankkeet (Kirjuri, Kipa, Hava, Hengellinen työ verkossa). Koulutuksen katvealueita nähtiin eniten vuorovaikutukseen ja sosiaalisiin taitoihin sekä vapaaehtoistoimintaan liittyvissä koulutuksissa. Seurakuntien henkilöstön kehittämissuunnittelua on jatkossa arvioitava yhdessä tuomiokapitulien kanssa.

Vuonna 2011 toimitetussa *Kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa* vuodelle 2012 julkaistiin 527 koulutusta (112 vähemmän kuin edellisellä vuonna) ja 146 neuvottelupäivää (24 vähemmän kuin vuoden 2011 kalenterissa). Kalenteria toimitettaessa keskusteltiin kirkon henkilöstökoulutuksen arviointikriteerien päivittämisestä. Tällöin ehdotettiin, että kalenteriin sisällytettäisiin vain sellaiset neuvottelupäivät, joiden järjestäjänä on joko Kirkkohallitus tai tuomiokapituli. Ehdotus toteutetaan valmisteltaessa vuoden 2013 koulutuskalenteria.

Piispainkokouksen hyväksymää orientoitumiskoulutusta *Osallisena kirkon uskosta ja tehtävästä* (3 op) uusille diakonian, kanttorin ja nuorisotyöohjaajan työssä aloittaville järjestettiin seitsemässä hiippakunnassa (ei Kuopio ja Helsinki). Koulutukseen osallistui 111 opiskelijaa, joista diakonian viranhaltijoita oli 47, kanttoireita 18, kirkon nuorisotyöohjaajia 32 sekä muita työntekijöitä 14.

Moniin kirkon vaativiin erityistehtäviin ei riitä yliopistojen tai ammattikorkeakoulujen tarjoama koulutus, vaan tehtäviin edellytetään sekä pitkää työkokemusta että myös syventävää erityiskoulutusta, jota järjestää erityisesti Kirkon koulutuskeskus. Jotta kirkolla olisi näihin tehtäviin osaavia työntekijöitä myös tulevaisuudessa, on huolehdittava koulutusten laadusta ja entistä aktiivisemmasta markkinoinnista, mutta myös siitä,

että seurakunnat lähettävät työntekijöitään kirkon erityiskoulutuksiin. Näitä koulutuksia on merkittävästi kehitetty viime vuosien aikana. Esimerkiksi kasvatuksen ja diakonian erityiskoulutukset on muovattu moduulirakenteisiksi ja on luotu uusi kirkon kansainvälisen työn erityiskoulutus kotimaan työntekijöille. Muutamien alojen erityiskoulutukset on integroitu entistä vahvemmin yhteiskunnan koulutusjärjestelmään (mm. perheneuvojen ja sairaalasielunhoitajien koulutus). On hyvin mahdollista, että vastaava kehitys tulee koskemaan lähitulevaisuudessa myös työnohjaajien koulutusta.

Yksi näkyvä kirkon henkilöstökoulutuksen kokonaisuus on viime vuosina ollut *Hengellinen työ verkossa* – hankkeen koulutukset kirkon työntekijöille. Vuonna 2011 koulutukset ovat jatkuneet, mutta niitä on monipuolistettu ja kohdennettu muutamille erityisryhmille. Peruskoulutuksiin osallistui 691 eri ammattiryhmien työntekijää. Hankkeessa on myös innovoitu uusia hengellisen työn työtapoja, joita on kokeiltu valtakunnallisissa verkkopalveluissa. Hanke ja siihen liittyvä koulutustoiminta on paljastanut seurakuntien työntekijöiden puutteelliset atk-taidot. Ilmeisiksi ovat tulleet myös työntekijöiden kokemus oman työn hallitsemattomasta laajuudesta sekä organisaatiomuutosten myötä laskenut halu ja motivaatio omaksua uusia asioita. Vastaava ilmiö on havaittu myös Kirkon koulutuskeskuksen koulutuksissa. Vuonna 2012 päättyvä koulutushanke ei riitä saavuttamaan tavoitetta, että kaikissa seurakunnissa osattaisiin käyttää sosiaalista mediaa. Tulevien vuosien haasteena on juurruttaa verkkotyö osaksi seurakuntien normaalia toimintaa ja työtapoja.

Johtopäätöksiä ja havaintoja

- ➔ Verrattuna moniin muihin maihin, Suomen ev.-lut. kirkko tukeutuu työntekijöidensä koulutuksessa hyvin vahvasti yhteiskunnan koulutusjärjestelmään. Tästä on monia merkittäviä etuja, mutta tulevaisuudessa järjestelmä edellyttää entistä vahvempaa kirkon panostusta tulevien työntekijöiden rekrytointiin, tukea opiskelijoiden ammatillisen identiteetin rakentamiseen ja yhteydenpitoon opintojen aikana sekä työssäoppimisjaksojen / harjoittelujen hyvään hoitamiseen.
- ➔ Ammatillisen koulutuksen ryhmän havaintojen perusteella kirkon työhön rekrytoinnin haasteet ovat edelleen merkittävät, vaikka asiaa on voitu edistää monin tavoin. On edelleen tarpeellista, että Kirkkohallituksessa päätetään vuonna 2009 hyväksytyin rekrytointistrategian mukaisesti rekrytoinnin edistämisen tehtäväjaosta ja nimetään rekrytoinnin vastuuhenkilö.
- ➔ Kirkon työhön rekrytoinnissa seurakuntien toiminnalla ja varsinkin seurakuntien nuorisotyöllä on olennainen merkitys. Seurakuntia on kannustettava tunnistamaan rekrytoinnin haasteet ja vastaamaan niihin omalta osaltaan. Tärkeää on esimerkiksi rohkaista nuoria hakeutumaan kirkon tehtäviin kelpoistaviin koulutuksiin.
- ➔ Kiko-järjestelmää tulee lähivuosina arvioida kokonaisuudessaan ja tällöin on otettava kantaa rahoituksen kohteisiin ja tuen myöntämisessä käytettäviin kriteereihin.
- ➔ On syytä arvioida, että pitääkö Kirkon keskusrahaston talousarvioon tehdä pieni varaus oppilaitosten ja muiden vastaavanlaisten organisaatioiden tutkimus- ja kehittämishankkeisiin, jotka kuitenkin ovat kirkon työn kannalta hyödyllisiä.
- ➔ Opiskeluaikaisella harjoittelulla / työssäoppimisella on olennainen merkitys kirkon työntekijän ammatillisen identiteetin kehittymiselle. Siihen ei ole AKR:n arvion mukaan kiinnitetty kirkossa riittävää huomiota. Tarvitaan kirkon keskushallinnon selkeätä harjoittelua / työssäoppimista tukevia linjauksia ja resursseja, oppilaitosten ja seurakuntien sitoutumista harjoittelu- / työssäoppimisjaksojen kehittämiseen sekä eri osapuolten yhteistyötä. Ammatillisen koulutuksen ryhmä suosittelee, että kehitetään ns. harjoitteluseurakuntien verkosto (harjoitteluseurakunnat), joissa kirkollisiin tehtäviin kelpoistaviin tutkintoihin kuuluvat harjoittelut / työssäoppimiset voidaan suorittaa ja joissa seurakunnat sitoutuvat opiskelijoiden pitkäjänteiseen moniammatilliseen kouluttamiseen. Tällaiseen verkostoon kuuluvia seurakuntia olisi oltava kaikissa hiippakunnissa ja on tarkoituksenmukaista, että myös pienet seurakunnat voivat toimia harjoitteluseurakuntina. Harjoitteluseurakunnat vahvistavat sekä työnantajan että työyhteisön merkitystä ja antavat paremmat edellytykset myös ohjaajien kouluttamiseen ja tukemiseen.
- ➔ Hanke niin kutsuttujen hiippakunnallisten palauteseminaarien (kirkon alan opiskelijoiden seminaari) järjestämisestä edistyi. Piloteista saatujen hyvien kokemusten perusteella hanketta on syytä laajentaa myös muihin hiippakuntiin. Vapaaehtoisuuteen perustuva seminaari ei kuitenkaan kokoa riittävästi osallistujia ja sen vuoksi näyttää välttämättömältä, että seminaarista pakollinen ja siitä tehdään lisäys korkeasteen koulutusten kelpoisuusehtoihin.

- Vuonna 2011 käyty keskustelu esimerkiksi kanttorien kelpoisuusehtojen tulkinnasta osoittaa, että kirkon virkoihin liittyvien kelpoisuuspäätösten valmisteluprosessi on usein erittäin monimutkainen. Koska kysymys ei kosketa ainoastaan kanttorikoulutusta, on jatkossa pohdittava valmistelu- ja päätöksentekoprosessien selkiyttämistä. Asia on syytä ottaa huomioon mm. kirkon keskushallinnon uudistuksessa, jolloin voidaan ratkaista tarkoituksenmukaisella tavalla koulutuskysymysten (mm. kelpoisuuspäätökset, kirkon omat tutkinnot ja erilaiset koulutusohjelmat tai opetus suunnitelmat) valmistelu ja päätöksenteko sekä eri toimijoiden roolit (mm. piispainkokous, kirkkohallitus ja erityisesti sen työmarkkinaosasto ja toiminnallisen osaston yksiköt ml. Kirkon koulutuskeskus).
- On todennäköistä, että diakonaattiuudistuksen toteutuessa piispainkokouksen hyväksymä uusi orientoitumiskoulutus vastaa moniin koulutuksellisiin kysymyksiin. Kyseisen koulutuksen sisältöä joudutaan kuitenkin tarkentamaan ja samalla on myös pohdittava kanttorien orientoitumiskoulutusta, mikäli he eivät tule kuulumaan diakonaatin piiriin.
- Myös työuran alkuvaihe edellyttää vahvaa panostusta, jonka tulee näkyä mm. orientoitumis- / ordinaatiokoulutuksissa, työhön perehdyttämisessä sekä ensimmäisten vuosien täydennyskoulutuksessa. Haasteet koskevat hengellisen työn tekijöiden ohella myös muita työntekijäryhmiä.
- Seurakuntien henkilöstön kehittämisessä on vielä monia haasteita, joista olennaisimmat liittyvät ns. osaamisen johtamiseen. Yksi osaamisen johtamisen keinoista on henkilöstön kouluttaminen, mutta sen ohella on tärkeää hyödyntää myös monia muita Henkilöstön kehittämissopimuksessa mainittuja kehittämisen välineitä, kuten mentorointia, työnohjausta, yhteisiä kehittämishankkeita jne. Olennaisen näkökulman antaa seurakunnan tulevien haasteiden ennakoiminen ja henkilöstön osaamistarpeiden tunnistaminen. Tällöin seurakunta voi hankkia itselleen hyvissä ajoin osaamista, jota se tulee tulevaisuudessa tarvitsemaan.
- Kirkon henkilöstökoulutuskalenteri on laaja ja kattava, mutta pääosa koulutustarjonnasta on suunnattu ns. hengellisen työn työntekijöille. Tämä ilmenee myös Kirkon työolobarometrin 2011 tuloksissa. Eroja on pyrittävä poistamaan muun muassa tukemalla seurakuntia henkilöstön osaamisen suunnitelmallisessa kehittämisessä. On myös edistettävä seurakuntien / kirkon mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa laajemmin yhteiskunnan koulutusjärjestelmiä ja rahoitusta. Käytännössä viimeksi mainittu asia edellyttää tiivistä yhteistyötä alan oppilaitosten kanssa.
- Seurakuntien talouskehitys näyttää vaikuttavan seurakuntien kiinnostukseen kehittää seurakuntien henkilöstöä hyödyntämällä kirkon henkilöstökoulutusta. Tehtyjen selvitysten perusteella suuri osa seurakunnista pitää henkilöstön kehittämistä ja henkilöstön koulutusta tärkeänä. Kyselyyn vastanneiden seurakuntien määrä oli kuitenkin pieni, että se on herättänyt epäilyksen, että monissa seurakunnissa ei tunnisteta henkilöstön kehittämisen tarpeita. Tällaisissa seurakunnissa ei vastata kyselyihin ja juuri näissä työyhteisöissä henkilöstön kehittäminen on ensimmäisiä säästökohteita. Jos epäily on aiheellinen, niin se on pidemmällä aikavälillä huolestuttava ilmiö.

IV Kirkon alan koulutusten seuranta

Koulutusalojen kuvauksista sekä tilastoliitteistä (liitteet 1 – 5) selviää vuoden 2011 kokonaistilanne kirkon alan koulutukseen hakeutuneista ja tutkinnon suorittaneista. Kirkon tehtäviin kelpoistavien tutkintojen opiskelevien kokonaismäärä oli 5 574. Opintonsa aloitti 1 486 opiskelijaa ja tutkinnon suoritti 981 opiskelijaa. Heistä 86 % oli naisia ja 14 % miehiä.

Opintonsa aloittaneista miehiä oli 18 % (2010 19 %), joista puolet teologian opiskelijoita. Suurin osa opiske-luoikeuden saaneista tuli Helsingin ja Oulun hiippakuntien alueilta ja pienimmät ryhmät tulivat Espoon ja Mikkelin hiippakunnista. Porvoon hiippakunnan alueelta tuli 3 % (44) uusista opiskelijoista.

Vuonna 2011 seurakunnissa oli yhteensä 1 343 (2010: 1 335) harjoittelijaa tai työssäoppijaa. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen opiskelijoista (teologit, kirkkomuusikot, diakonit, diakonissat, nuorisotyönohjaajat) oli 421 harjoittelujaksolla seurakunnassa. Lastenohjaaja- ja suntio-opiskelijoiden työssäoppimisjaksoja seurakunnissa oli yhteensä 922. Eniten harjoittelijoita ja työssäoppijoita oli Turun arkkihiippakunnan ja Oulun hiippakunnan seurakunnissa ja vähiten Espoon ja Mikkelin hiippakuntien seurakunnissa. Porvoon hiippakunnan seurakunnissa oli 2 % (27) harjoittelijoista ja työssäoppijoista.

Teologikoulutus

Hakijoiden määrä väheni edellisvuosista (987, vuonna 2010 hakijoita oli 1 030). Erityisesti valintakokeeseen osallistuneiden määrä väheni. Sen sijaan opiskeluoikeuden hakeminen erillisvalinnan kautta säilyi samalla tasolla (80 hakijaa, 43 hyväksyttyä). Uusien ylioppilaiden määrä kasvoi erityisesti Joensuussa (44 % valituista, Helsingissä heitä oli 23 % valituista). Koulututtavissa laitoksissa on kiinnitetty huomiota hakijoiden vähenemiseen, minkä johdosta Helsingin yliopisto ja Åbo Akademi ovat mm. käynnistämässä alumnitoimintaa.

Teologikoulutukseen hyväksyttiin 311 opiskelijaa (2010: 310; 2009: 301). Valintakokeen kautta opiskeluoikeuden saaneista oli 58 % naisia ja 42 % miehiä. Lähes puolet (46 %) uusista opiskelijoista asui hakuhetkellä Helsingin tai Espoon hiippakuntien alueella. Opiskelijoiden keskittyminen pääkaupunkiseudulle voi muodostua ongelmaksi, sillä opiskelijat hakeutuvat tavallisesti töihin lähelle kotipaikkakuntaansa tai oppilaitosta, mutta kirkko tarvitsee työntekijöitä valtakunnallisesti.

Pappisvirkaan edellytettävän työssäoppimisjakson seurakunnassa suoritti 170 teologian opiskelijaa (2010: 139; 2009: 138). Kasvu on merkittävä. Itä-Suomen yliopistossa kirkon ja uskonnollisten yhteisöjen suuntautumisvaihtoehdon mukaiset soveltavat opinnot suoritti 37 opiskelijaa (2010: 24 opiskelijaa). Åbo Akademiassa työssäoppimisjakson suoritti 27 opiskelijaa ja Helsingissä 106.

Helsingin yliopistossa opiskelijoiden kiinnostus yleistä TM-tutkintoa (A2-linja), joka ei sisällä kaikkia kirkon virkaan vaadittavia opintoja, kohtaan oli edelleen korkealla. Valmentavalle jaksolle osallistui 84 opiskelijaa (2010: 98). Kirkon virkaan kelpoistavan linjan (A1) suorittaa noin puolet opiskelijoista. Tiedekunnassa A1-linjaa pyritään kehittämään esimerkiksi lisäämällä kansainvälisiä opintoja. Myös osa A2-linjalaisista suorittaa kirkon virkaan pätevöittävät soveltavat opinnot. A2-linjalle hakeutuvien motivaatiota tutkittaessa on havaittu, että he eivät halua (evankelis-luterilaisen kirkon) papeiksi. Useat ovat kuitenkin kiinnostuneet työllistymään kirkkoon muihin tehtäviin tai kokonaan muiden kristillisten yhteisöjen palvelukseen vastaavan kaltaisissa tehtävissä (esim. sielunhoitaja yms.). Tulevaisuudessa jää nähtäväksi, kuinka paljon kirkon ja koulujen ulkopuolella olevat työelämän sektorit tarvitsevat teologisen tutkinnon tuottamaa osaamista ja asiantuntijuutta.

Joensuun teologikoulutuksen yhteiskunnallisissa opinnoissa suurimmalla osalla opiskelijoita on myönteinen suhde johonkin muuhun uskonnolliseen taustayhteisöön kuin evankelis-luterilaiseen kirkkoon. Esimerkiksi noin neljäsosa heistä kuuluu kiinteämmin tai väljemmin kirkon virkakäsitykseen kriittisesti suhtautuviin ryhmiin. Noin yksi neljäsosa kuuluu muuhun uskonnolliseen yhdyskuntaan kuin ev.lut. kirkkoon. Yksi neljäsosa puolestaan suorittaa myös kirkolliset soveltavat opinnot ja hakee yhteiskunnallisista soveltavista opinnoista ammatillista lisäosaamista esim. viestinnän alueelta. Heille seurakuntapapin työ ei ole poissuljettu vaihtoehto, mutta muut vaihtoehdot tuntuvat kiinnostavammilta. Yksi neljäsosa on omasta urasuuntautumisestaan epävarmoja opiskelijoita, jotka eivät koe papin tehtävää omakseen.

Työpsykologisiin soveltuvuustutkimuksiin osallistui 160 opiskelijaa (2010: 137). Kirkon koulutuskeskus teki opiskelijoille kyselyn työssäoppimisjaksosta, soveltuvuustutkimuksesta ja palauteseminaarista. Opiskelijat antoivat pääosin erittäin myönteisen palautteen työssäoppimisjaksosta (tehtävien luonne, ohjaajan toiminta, työyhteisön tuki). Myös hiippakunnalliseen palauteseminaariin osallistuminen ja siellä tapahtuva soveltuvuustutkimuksen tulosten käsittely koettiin tärkeänä. Soveltuvuustutkimuksen osalta kysely nosti esiin, että tutkimuksen tavoitteiden esillä pitämiseen ja tiedon kulkuun on jatkossa kiinnitettävä huomiota. Jatkossa on huolehdittava siitä, että kaikilla osapuolilla on asianmukainen käsitys tutkimuksen tuloksista ja niiden käytöstä. Soveltuvuustutkimuksen seurantaryhmä kehitti osallistumistodistuksen tulosta kuvaavan nuolikuvion luettavuutta pyydettyään palautetta ainejärjestöiltä, hiippakuntadekaaneilta sekä piispoilta.

Itä-Suomen yliopistossa otettiin käyttöön uusi opetussuunnitelma, jossa uutena kokonaisuutena ovat yhteiskunnalliset soveltavat opinnot. Vuoden 2011 aikana Joensuun teologian osasto solmi soveltavien opintojen kehittämistä koskevat yhteistyö- ja kumppanuussopimukset Oulun ja Lappeenrannan seurakuntayhtymien sekä Jyväskylän seurakunnan kanssa. Lisäksi Kuopion ja Joensuun seurakuntayhtymät sekä Kuopion, Lapu-

an ja Mikkelin hiippakuntien tuomiokapitulit tukevat vuosittain soveltavien opintojen yliopistonlehtorin tehtävän palkkausta, jonka pääosa perustuu kirkolliskokouksen myöntämään avustukseen. Neuvottelut tehtävän vakinaistamisesta Itä-Suomen yliopiston kanssa käynnistettiin vuonna 2011 yliopiston johdon, Kirkkohallituksen ja teologian osaston kesken.

Teologian maistereita valmistui vähemmän kuin edellisellä vuonna (2011: 181; 2010: 199). Kelpoisuus pappisvirkaan oli 99 teologian maisterilla (55 %:lla kaikista valmistuneista), mikä on vähemmän kuin pappisvihkimysten määrä vuonna 2011 (104). Joensuusta valmistuvista noin 70 %:lla on pappisvirkaan kelpoistava tutkinto.

Papiksi vihittiin kaikkiaan 104 henkilöä, joista naisia 59 % ja miehiä 41 % (2010: 115; 2009: 110; 2008: 145). Papiksi vihityistä 87:llä (84 %) oli virkamääräys seurakuntaan. Vihityistä lähes puolet eli 45 % oli alle 30-vuotiaita. Yli 41-vuotiaita oli yli neljännes (27 %). Joka viidennellä vihittävistä oli teologian maisterin tutkinnon (120 op) lisäksi muu tutkinto.

Tuomiokapitulit arvioivat papiston rekrytointitilannetta vuonna 2011 yleisesti erinomaiseksi (Espoo ja Helsinki), hyväksi (Kuopio, Porvoo, Tampere, Turku) tai tyydyttäväksi välillä (Lapua, Mikkelin ja Oulu). Seurakuntapastorien rekrytointitilanne oli paras (vastaukset pääosin välillä hyvä tai erinomainen). Pääkaupunkiseudulla sijaisten tarve oli jatkuvaa mm. perhevapaiden takia, mutta seurakuntapastorien virkoihin ja sijaisuuksiin oli hyvin hakijoita. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella erityisesti kirkkoherrojen ja kappalaisten rekrytointitilannetta arvioitiin haasteellisemmaksi. Kappalaisten viroissa tyydyttävä rekrytointitilanne oli Lapuan, Mikkelin, Porvoon ja Oulun hiippakunnissa. Kirkkoherrojen viroissa tyydyttävä rekrytointitilanne oli Kuopion, Porvoon, Mikkelin ja Oulun hiippakunnissa sekä Turun arkkihiippakunnassa. Eläkkeelle siirtyminen on kasvanut, mikä heijastui avoinna olevien virkojen määrään ja sitä kautta hakijamäärään. Kaikki virkoja ei ole täytetty joko hakijoiden puuttumisen takia tai niitä ei ole täytetty säästösyistä. Taloudellisista syistä lakkautettuja virkoja oli kuitenkin vain vähän. Suurimmat haasteet olivat kasvukeskusten ulkopuolelle ja pienempiin seurakuntiin rekrytoinneissa.

Suoritettujen pastoraalitutkintojen määrä kasvoi huomattavasti (2011: 85; 2010: 63; 2009: 54 ja 2008: 63), samoin myös seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suoritukset (2011: 73; 2010: 56; 2009: 44; 2008: 84). Kehitys on myönteinen edellä mainittujen rekrytointihaasteiden perusteella. Kirkon koulutuskeskuksen vastuulla olevissa pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuksissa oli 401 osallistujaa (2010: 442). Ylemmän pastoraalitutkinnon suorittajia oli 10 (2010: 15 ja 2009: 8), joista naisia 3 ja miehiä 7. Ylempää pastoraalitutkintoa suorittaville suunnatun Johtaminen seurakunnassa -koulutuksen (Kirjo IIY) suoritti 23 henkilöä.

Pastoraalikoulutuksen kehittämiseen on kohdistunut erilaisia kehittämistarpeita, joita on työstyetty piispainkokouksen asettamassa työryhmässä (pj. piispa Björn Vikström). Työryhmän esitys valmistuu vuonna 2012 ja siinä tullaan ottamaan kantaa mm. ordinaatiokoulutukseen, pappisviran kelpoisuusvaatimuksiin sekä pastoraalitutkintoon. Vaikka teologikoulutusta antavissa oppilaitoksissa on uudistettu tutkintojen sisältöjä ja opetussuunnitelmia, niin niistä ei yleensä ole keskusteltu teologikoulutustoimikunnassa. Tilannetta voidaan pitää erikoisena, sillä kyseinen toimikunta on perustettu kirkon ja oppilaitosten yhteistyöelimeksi ja se voisi olla luonteva paikka kirkon ja teologikoulutuksesta vastaavien oppilaitosten yhteistyölle. On toivottavaa, että pastoraalikoulutusta kehittävän työryhmän työ antaa aineksia yhteistyön vahvistamiseen.

Toimintavuonna havaittiin, että hiippakunnat soveltavat eri tavoin kirkkojärjestyksen säännöksiä (KJ 6:57, 6:19) pappisvihkimyksestä ja pastoraalitutkinnon suorittamisen edellytyksistä. Kyseiset säädökset näyttävät perustuvan näkemykseen, että normaalitilanteessa papiksi vihitty palvelee pappina seurakunnassa tai seurakuntayhtymässä vähintään kaksi vuotta ja vasta tämän jälkeen pappi voidaan oikeuttaa toisiin tehtäviin, ellei ole olemassa painavia syitä toisenlaiseen ratkaisuun. Käytännössä painavat syyt ovat kuitenkin hyvin tavallisia. Sama kahden vuoden aikamäärä esiintyy myös päätöksessä pastoraalitutkinnon suorittamisesta, jossa todetaan, että ennen pastoraalitutkinnon suorittamista ”pappi on sitä ennen vähintään kaksi vuotta hoitanut papin- tai lehtorinvirkaa, toiminut teologisen tieteen opettajana yliopistossa tai uskonnonopettajana oppilaitoksessa taikka ollut tuomiokapitulin oikeuttamana pappina tai lehtorina yhdistyksen, muun yhtymän, säätiön tai laitoksen palveluksessa sekä että hän on käyttäytynyt moitteettomasti.” Periaatteessa pykälien välillä ei ole ristiriitaa, mutta yleinen käytäntö oikeuttaa papit erilaisiin tehtäviin näyttää perustuvan poikkeustapauk-

siin ja tämän vuoksi joissakin tuomiokapituleissa on vaihtelevasti tulkittu vähimmäisaikarajaa pastoraalitutkinnon suorittamiseen. Joissakin hiippakunnissa on edellytetty vähintään kahden vuoden palvelua seurakuntavirassa, mutta toisissa on riittänyt se, että pappisvihkimyksen ja pastoraalipubliikin väliin jää vähintään kaksi vuotta. Vaikka kyseinen ongelmatilanne aktualisoituu hyvin harvoin, erilaiset käytännöt ovat herättäneet hämmennystä pastoraalitutkinnon suorittajissa ja sen vuoksi näyttää tarpeelliselta, että kyseisten säädösten tulkintaa tai sisältöä tulisi tarkentaa.

Johtopäätöksiä ja havaintoja

- ➔ Kirkon työn ja toiminnan tunteminen on olennainen osa kasvussa kohti kirkon virkaa ja sen hengellistä työtä. Tämän vuoksi on tarpeellista nostaa esille hengellisen elämän ja opiskelijoiden kirkollisen aktiivisuuden merkitys.
- ➔ *Kasvu kirkon työntekijäksi* –hankkeen tutkimustulokset antavat alustavien tietojen perusteella tärkeää informaatiota teologikoulutuksesta. Ne tulee ottaa huomioon, kun kehitetään koulutusta ja vahvistetaan kirkon yhteyksiä alan opiskelijoihin.
- ➔ Toimintavuonna havaittiin, että hiippakunnat soveltavat eri tavoin kirkkojärjestyksen säännöksiä (KJ 6:57, 6:19) pappisvihkimyksestä ja pastoraalitutkinnon suorittamisen edellytyksistä. Tämä näyttäisi edellyttävän kyseisten säädösten tarkentavaa tulkintaa, hiippakuntien käytäntöjen uudelleen arviointia ja / tai säädösten tarkistamista.

Kanttorikoulutus

Piispainkokous päätti kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista helmikuussa 2010 (www.evl.fi / piispainkokous → *Kanttorin virkaan vaadittavat tutkinnot*). Kelpoisuusvaatimusten käyttöä myötä on ilmennyt ongelmia niiden tulkinnassa. Piispainkokous lähetti asian kanttorikoulutustoimikunnan valmisteluun. Kanttorikoulutustoimikunta laati ongelmista selvityksen, jossa se totesi säädöksen ongelmat ja suoranaiset mahdollisuudet ja esitti kelpoisuussäädöksen avaamista uuteen käsittelyyn. Piispainkokous totesi, että ongelma ei ole varsinainen säädös, vaan asiasta tehtävät tulkinnot.

Sibelius-Akatemiassa toteutettiin organisaatiouudistus, jossa toiminta jaettiin kahteen osastoon: klassisen musiikin osasto sekä musiikkikasvatukseen, jazzin ja kansanmusiikin osasto. Kirkkomusiikin aineryhmät kuuluvat klassisen musiikin osastoon. Organisaatiouudistuksen myötä koulutukselle luodaan yhtenäiset opetussuunnitelmat. Kun kirkkomusiikin tieteellinen professuuri lakkautettiin taloudellisista syistä, sen tilalle perustettiin kirkkomusiikin lehtoraatti, jonka tehtäviin kuuluu osallistuminen jatkokoulutukseen kirkkomusiikkiin liittyvän tutkijakoulutuksen osalta. Ratkaisu herätti keskustelua kirkossa ja Sibelius-Akatemiassa. Asiasta käytyjen neuvottelujen jälkeen Sibelius-Akatemia anoi kirkon tukea kirkkomusiikin taiteellista professuuria varten. Kirkolliskokous myönsi varat virkaan vuoteen 2014 asti, mutta tavoitteena on, että tulevaisuudessa voitaisiin uuden Taideyliopiston resursseilla jatkaa pysyvästi kirkkomusiikin sekä tieteellistä että taiteellista professuuria.

Organisaatiouudistuksen rinnalla on menossa myös koulutusohjelmaudistus ja oppimistavoitteiden käyttöönotto. Opetussuunnittelutyö käynnistyi syksyllä, ja sen tavoitteena on saada synkronoitua piispainkokouksen asettamat kelpoisuusvaatimukset ja oppimistavoitteiden mukaiset opintojaksokuvaukset. Musiikin kandidaatin tutkinnon sisältöä esitetään uudistettavaksi siten, että siihen on mahdollista sisällyttää piispainkokouksen määrittelemät 130 opintopisteen opinnot. Opinnäytteen sisältöä esitetään muutettavaksi sellaiseksi, että se tavoitteensa mukaisesti osoittaa pääaineen (kirkkomusiikki) hallintaa aiemman syventymiskohteen korostamisen sijaan.

Ammattikorkeakoulukenttää on huolestuttanut hallituksen esitykset kulttuurialan aloittajapaikkojen huomattavasta supistuksesta. Toistaiseksi ne eivät kuitenkaan koske kirkkomusiikin koulutusta, joka takaa hyvän työllistymisen.

Opiskelijarekrytoinnin parantamiseksi käynnistettiin *Urku auki!* –hanke marraskuussa 2011. Se toteutetaan yhteistyössä Suomen musiikkioppilaitosten liiton (SML) kanssa. Hanke pyrkii edistämään lasten ja nuorten

urkujensoiton opetusta musiikkioppilaitoksissa ja edistämään hyvän yhteistyön periaatteita seurakuntien ja musiikkioppilaitosten kesken.

Vuoden 2011 alussa kaikkiin musiikkioppilaitoksiin lähetettiin *Kanttori – maailman monipuolisin muusikko* –esitettä, levitettäväksi erityisesti pianonsoiton opettajien kautta opiskelijoille. Vuoden 2011 lopulla laadittiin lehtiin rekrytointi-ilmoitus, jossa kaikki kouluttavat oppilaitokset mainostavat yhdessä kirkkomusiikin koulutusta.

Kanttorien ammatillisen osaamisen sisällöstä ja kehittymisestä ei ole kovin paljon tutkimuksellista tietoa. Mielenkiintoisen lisän asiaan toi laaja musiikkialojen osaamistarpeiden ennakointiselvitys (*Toive* –hanke), jossa selvitettiin työnantajien näkemyksiä myös kanttorien osaamistarpeista. Käydyissä keskusteluissa on käynyt ilmeiseksi, että kanttoriopiskelijoista olisi tarpeellista tehdä *Kasvu kirkon työntekijäksi* –tyyppinen pitkittäistutkimus, jossa selvittäisiin mm. kanttorin opintopolkua, uravalintaa, motivaatiotekijöitä sekä kirkon työntekijän identiteetin kehittymistä. Tavoitteeksi on asetettu, että tutkimus voitaisiin käynnistää *Kirkon työhön* –hankkeen tuella lähivuosien aikana.

Sibelius-Akatemian kirkkomusiikkikoulutukseen haki 51 opiskelijaa, joista 41 hakijaa oli 5,5-vuotiseen ja 10 opiskelijaa 2,5-vuotiseen maisterin koulutukseen. Pääsykokeiden perusteella hyväksyttiin 24, joista 17 hyväksyttiin 5,5-vuotiseen (Helsinki 10, Kuopio 7) ja 7 hyväksyttiin 2,5-vuotiseen maisterin koulutukseen (Hki 3, Kuopio 4).

Oulun seudun ammattikorkeakouluun (OAMK) kirkkomusiikkikoulutukseen haki 37, joista ensisijaisia hakijoita 18. Heistä valittiin 6. Tampereen Ammattikorkeakoulussa (TAMK) kirkkomusiikkikoulutukseen hakijoita oli 16 (v. 2010 28), joista 12:lla ensisijaisena vaihtoehtona oli kirkkomusiikki. Heistä valituiksi tuli 2. Yrkehögskolan Noviaan hakijoita oli 4, joista 1 hyväksyttiin (2010: 3/1).

Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin aineryhmästä on vuonna 2011 valmistunut 27 maisteria, joista 14 Helsingistä ja 13 Kuopiosta, ja 20 kandidaattia, joista 17 Helsingistä ja 3 Kuopiosta. Tavoitteet (Helsinki 13 ja Kuopio 11 maisteria) saavutettiin ja ylitettiin. Musiikin tohtoreita ei vuonna 2011 valmistunut kirkkomusiikin aineryhmästä.

Oulun seudun ammattikorkeakoulusta (OAMK) on vuoden 2011 aikana valmistunut 3 muusikkoa (AMK) kirkkomusiikin suuntautumisvaihtoehdon mukaisesti. Tampereen Ammattikorkeakoulussa (TAMK) vuonna 2011 suoritti 5 henkilöä muusikko AMK-tutkinnon kirkkomusiikin suuntautumisvaihtoehdossa. Lisäksi kirkkomusiikin erikoistumisopinnot (60 op) suoritti 2 opiskelijaa. Yrkehögskolan Novian kirkkomusiikki-linjalta valmistui keväällä 2011 yksi henkilö.

Yksi haaste kirkkomusiikin koulutuksessa on ollut ns. teologisten opintokokonaisuuksien laadukas järjestäminen. Tähän on pyritty vastaamaan Yhteistyössä Sibelius-Akatemian kanssa järjestämällä kirkkomusiikin opiskelijoille teologisten aineiden kesäkurssi (oppiaineina musiikin teologia sekä kristillinen usko ja etiikka). Vuonna 2011 kurssi järjestettiin toisen kerran ja sille osallistui jälleen yli 30 kanttoriopiskelijaa Helsingistä ja Kuopiosta. Opettamisen kysymyksiä pohditaan vuosittain myös liturgisen musiikin opettajien asiantuntijaseminaarissa.

Valmistuneiden kanttorien työllisyystilanne oli erinomainen. Hiippakuntien näkökulmasta rekrytointitilanteessa oli tapahtunut parannusta edellisen vuoden arvioon: Silloin tilannetta pidettiin vaikeana Lapuan, Mikkelin, Porvoon ja Turun hiippakunnissa, nyt tilanne arvioitiin vaikeaksi ainoastaan Mikkelissä. Tyydyttävänä tilannetta pidettiin Kuopiossa, Lapualla, Porvoossa ja Turussa. Hyvä tilanne oli Espoossa ja Oulussa ja erinomainen Helsingissä ja Tampereella. On selvää, että tilanteeseen vaikuttaa olennaisesti oppilaitosten sijainti. Suuriin seurakuntiin ja keskuksiin on yleensä paljon hakijoita, mutta pieniin seurakuntiin hakijoita on vain vähän tai ei lainkaan. Varsinkin pienemmissä seurakunnissa virkoja hoidetaan poikkeusjärjestelyin tai määraikaisesti muodollisesti epäpäteville sijaisilla. Osa-aikaisiin virkoihin on vaikea saada pätevää työvoimaa.

Jonkin verran huolta aiheuttaa täydennyskoulutukseen osallistuvien kanttorien määrän väheneminen. Ilmiö ei koske vain Kirkon koulutuskeskuksen kursseja, vaan laajasti kaikkea kanttoreille suunnattua täydennyskou-

lutusta, jolloin useita kanttoreille suunnattuja täydennyskoulutuksia on jouduttu perumaan. Kanttorien täydennyskoulutuksen kehittämistä on pohdittu Kirkon koulutuskeskuksen asettamassa Cantor-työryhmässä, joka jätti syksyllä 2011 mietinnön *Orientoitumiskoulutuksesta erityiskoulutukseen*.

Johtopäätöksiä ja havaintoja

- ➔ Ammatillisen koulutuksen ryhmä pitää tärkeänä, että kanttorien kelpoisuussäädös saatetaan käyttökel-poiseen muotoon.
- ➔ Ammatillisen koulutuksen ryhmä pitää tärkeänä, että kanttorien koulutusmäärät pysyvät vähintään nykyisellä tasolla.
- ➔ Kirkkohallituksen on edelleen panostettava opiskelijarekrytointiin yhteistyössä oppilaitosten kanssa ja mietittävä monipuolisia keinoja rekrytoinnin kehittämiseksi. Tuetaan *Urku auki!* -hanketta.
- ➔ Ammatillisen koulutuksen ryhmän näkemyksen mukaan Kirkkohallituksen resurssit kanttorikoulutuksen seurantaan ja kehittämiseen ovat niukat ja niitä tulee vahvistaa. Tavoitteena tulee olla kanttorin työn ja koulutuksen määrätietoinen sekä pitkäjänteinen tutkiminen ja kehittäminen.

Diakonian koulutus

Diakonian virkaan kelpoisuuden sisältäviin tutkintoihin oli edelliseen vuoteen verrattuna enemmän ensisijaisia hakijoita. Yhteensä hakijoita koulutusohjelmiin/ suuntautumisvaihtoehtoihin oli 804. Sairaanhoidtaja (AMK/diakonissa) –koulutuksessa aloituspaikkoja oli 97, mikä vähemmän kuin edellisenä vuonna ja sosionomi (AMK/diakoni) –koulutuksen aloituspaikkoja oli 172, mikä oli enemmän edelliseen vuoteen verrattuna. Aloituspaikkojen määrän vuosittainen vaihtelu johtuu alakohtaisesta vuorottelusta ja aikuiskoulutuksesta vapautuvien koulutuspaikkojen määrästä.

Diakin koulutuksen vetovoimassa eri toimipaikkojen erot ovat suuria. Nuorten diakonikoulutuksen vetovoima oli selkeästi parempi kuin kahtena edellisenä vuonna ja aikuiskoulutuksessa edellisen vuoden tasolla. Diak Idän monimuotokoulutus veti aikaisempiin vuosiin verrattuna paremmin opiskelijoita. Pääosa opiskelijoista on toimipisteen lähialueelta, mutta muutoin heitä tuli eri puolilta Suomea.

Diakonissakoulutuksen hakijamäärä oli vuonna 2011 pienempi kuin edellisvuonna, mutta korkeampi kuin vuonna 2009. Diak Itä käynnisti Jyväskylässä muuntokoulutusryhmän, johon osallistui sekä diakoni- että diakonissaopiskelijoita. Toimipisteiden ulkopuolella toteutettavia koulutuksia voidaan pitää hyvänä mallina sekä opiskelijoiden että työntekijöiden rekrytoinnin kannalta. Muuntokoulutukseen rekrytoinnissa yhteistyö oppilaitoksen, hiippakunnan ja seurakunnan / seurakuntayhtymän välillä on erittäin tärkeää. Hyvistä kokemuksista huolimatta diakonissakoulutuksen vetovoima on edelleen suuri haaste.

Koulutuksen vetovoimaisuuden pysyminen riittävän korkeana on oleellinen koulutuksen säilymisen edellytys. Kirkollinen koulutus on vetovoimaisuudeltaan muuta sosiaali- ja terveysalan koulutusta heikompa ja heikentää Diakin asemaa alakohtaisessa vertailussa muihin ammattikorkeakouluihin.

Yrkeshögskolan Novian ruotsinkieliseen sosionomi (AMK) -koulutuksessa oli 30 aloituspaikkaa ja ensisijaisia hakijoita 69. Opiskelijat valitsevat suuntautuminen kirkolliselle alalle vasta ensimmäisen opiskeluvuoden aikana.

YH Novian *Novia Dei* -projektia laajennettiin koskemaan myös aikuisopiskelijoita. Tavoitteena on opiskelijoiden kirkollisen identiteetin ja hengellisen kehityksen vahvistaminen. Projekti tarjoaa mahdollisuuden mentorointiin, retriitteihin sekä mahdollistaa osallistumisen alan neuvottelu- ja kirkkopäiviin ja muihin kirkollisiin tapahtumiin. Kokemukset *Novia Dei*-projektista ovat olleet erittäin hyviä.

Vaihtelevista opiskelukokonaisuuksista ja pienistä opetusryhmistä huolimatta, on YH Novian koulutus merkittävää. Laadukas koulutus edistää toiminnan jatkuvuutta ja kirkko saa ruotsinkielisiä osaavia työntekijöitä. Ratkaisuja koulutuksen toteuttamiseksi pienissä ryhmissä on kehitettävä edelleen.

Hiippakuntien mukaan diakonian virkojen rekrytointitilanne näyttää kokonaisuudessa tyydyttävältä vaikka alueellisesti on eroa. Tampereen, Espoon ja Helsingin hiippakunnissa tilanne oli hyvä ja Mikkelin, Lapuan ja Oulun hiippakunnissa tyydyttävä. Sijaisuuksia oli vaikeampi täyttää kuin virkoja.

Kilpailu pätevistä henkilöstä sosiaali- ja terveydenhuollossa vaikuttaa myös diakoniatyöntekijöiden rekrytointiin. Kirkon tulee näyttäytyä työpaikkana, jossa työntekijät voivat tehdä merkityksellistä työtä hyvässä työpaikassa. Alalla opiskelevat valitsevat työpaikkansa usein harjoittelukokemusten perusteella ja siksi on tärkeää luoda hyviä harjoittelupaikkoja ja kouluttaa hyviä harjoitteluohjaajia. Seurakuntien työilmapiirillä on merkitystä opiskelijoiden työhön hakeutumiseen. Hiippakunnalliset palauteseminaarit (kirkon alan opiskelijoiden seminaarit) voivat merkittävästi edistää kirkon työhön rekrytointia.

Diakonian henkilöstökoulutuksen tarjonta oli edelleen kokonaisuudessa runsasta, mutta monet koulutukset jäivät toteutumatta vähäisen osallistujamäärän vuoksi. Kysynnän ja tarjonnan yhteensovittaminen on haaste, johon tulee paneutua. Diakonian erityiskoulutusta toteutettiin toista vuotta uudella moduulirakenteella. Yhteisistä moduuleista järjestettiin yhteistyössä Diakonian teologia. Erityiskoulutuksen valinnaisia moduuleita tulee olla enemmän, jotta voidaan tarjota syventäviä moduuleita erityiskoulutusta suorittaville.

Vuonna 2011 alkoi kolmannen kerran diakoniaan, kristilliseen kasvatukseen ja nuorisotyöhön painottunut sosiaalialan ylempään korkeakoulututkintoon johtava koulutus. Siitä valmistui 6 opiskelijaa. Jatkossa on tärkeää seurata heidän sijoittumistaan seurakuntatyöhön. Kirkon kannattaa huomioida koulutuksen antama vahvistunut osaaminen mm. virkajärjestelyissä, jotta laajan koulutuksen saaneet työntekijät pysyisivät kirkon palveluksessa.

Diakin englanninkielisen sosiaalialan koulutuksen syksyllä 2011 alkaneessa koulutusohjelmassa kirkollisen suuntautumisvaihtoehdossa (kelpoisuus diakonian ja yhteiskunnan virkaan) aloitti 5 opiskelijaa. Koulutus painottuu yhteisöjen kehittämiseen ja diakoniassa erityisesti nuorisodiakoniaan.

Diakonissakoulutuksessa on muutaman kerran kohdattu tilanne, että terveydenhoidollisen koulutuksen saanut henkilö on menettänyt oikeutensa toimia terveydenhoidon ammattihenkilönä. Vastaava tilanne saattaa kohdata myös diakonian virassa työskentelevän seurakunnan työntekijän. Valviran päätösten taustalla on yleensä alan säädösten vakava rikkominen ja / tai potilasturvallisuuden vaarantaminen. Nykyisten säädösten perusteella ei ole selvää, voiko diakonian virassa toimiva henkilö jatkaa tehtävässään, jos hän menettää oikeutensa toimia terveydenhoidon ammattihenkilönä.

Johtopäätöksiä ja havaintoja

- ➔ Kirkon on panostettava opiskelijarekrytointiin yhteistyössä oppilaitosten kanssa, jotta voidaan saada riittävä vetovoima kirkolliseen koulukseen ja säilyttää mahdollisuus hakeutua suoraan kirkolliselle alalle.
- ➔ Muuntokoulutusten järjestäminen oppilaitosten toimipisteiden ulkopuolella tarjoaa sekä seurakunnille että työntekijöille mahdollisuuden käyttää koulutusta diakoniatyön paikalliseen kehittämiseen.
- ➔ Kirkollisen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneille on annettava mahdollisuus hyödyntää koulutusta kirkon tehtäväkentässä.
- ➔ Ammatillisen koulutuksen ryhmän näkemyksen mukaan tulee selvittää, että olisiko Kirkkojärjestyksen 6 lukuun lisättävä säädös, jossa edellytetään, että diakonissojen tulee olla oikeutettuja toimimaan terveydenhoidon ammattihenkilöinä.

Lastenohjaajien koulutus

Lapsi- ja perhetyön perustutkintoa toteuttaa 10 kansanopistoa ja 2 ammatillista oppilaitosta. Hakijoita tutkintoon on viime vuosina ollut riittävästi: noin kaksinkertainen määrä aloittajiin verrattuna. Vuonna 2011 opinnot aloitti 627 opiskelijaa. Tutkintoa suorittavia opiskelijoita oli yhteensä 1 388. Oppilaitosten opiskelijat tulevat pääosin oppilaitoksen sijaintihiippakunnasta tai naapurihiippakunnasta. Tämä on myönteistä, koska on oletettavaa, että se tukee tutkinnon suorittaneiden työllistymistä eri puolille Suomea. Oppilaitosten koko maan kattava verkosto takaa, että opiskelijat hakeutuvat kattavasti eri hiippakuntien alueilta.

Tutkinnon suoritti 406 opiskelijaa. Luvussa ovat mukana sekä opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen että näyttötutkinnon suorittaneet. Tutkinnon suorittaneet työllistyvät edelleenkin hyvin. Oppilaitosten sanallisen arvioinnin mukaan heti työllistyvistä opetussuunnitelmaperusteisen tutkinnon suorittajista pääosa sijoittuu yhteiskunnan tehtäviin (päivähoito, järjestöt, muut kasvatusalan tehtävät). Näyttötutkinnon suorittajista valtaosa työllistyy seurakuntien tehtäviin. Suurimmalla osalla oppisopimusopiskelijoista on oppisopimus seurakunnan kanssa, joka tavallisimmin jatkuu työsuhteena tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Seurakuntien näkökulmasta suuret näyttötutkinnon suorittaneiden määrät ovat turvanneet riittävästi koulutetun työvoiman saannin. Pääkaupunkiseudun ja muiden suurempien kaupunkien seurakunnissa on ajoittain erittäin vaikea rekrytoida koulutettuja lastenohjaajia, vaikka oppilaitokset ovat keskittyneet pääkaupunkiseudulle. Tuomiokapitulien arvioiden mukaan erityisesti Helsingin hiippakunnassa lastenohjaajien rekrytointi on vaikeaa. Lapuan hiippakunnan lapsityönohjaajien ja Tampereen hiippakunnan lastenohjaajien rekrytointitilanne on erinomainen. Rekrytointitilanne on Etelä-Suomessa pääsääntöisesti tyydyttävä ja muissa hiippakunnissa keskimäärin hyvä.

Espoon ja Helsingin hiippakuntien alueelta tulevien opiskelijoiden määrät ovat pieniä suhteutettuna alueen työvoimatarpeeseen sekä potentiaalisiin opiskelijamääriin. Myös työssäoppimisjaksojen määrät ovat näissä hiippakunnissa alhaisimmat. Vuonna 2011 miesopiskelijoita aloitti 21 eli puolet vähemmän kuin edellisen vuoden 2010 nousun jälkeen.

Tilannetta selittävät kuntien lisääntyneet rekrytointitarpeet ja -toimet, jotka kohdistuvat erityisesti opintojen valmistumisvaiheeseen. Näyttää siltä, etteivät seurakunnat ole yhtä aktiivisia rekrytoinnissa kuin kuntatyönantaja. Tähän saakka monet kasvatuksen ammattilaiset ovat siirtyneet kunnista seurakuntien palvelukseen noin 4-5 vuotta valmistumisen jälkeen, mutta ilman seurakuntatyönantajien määrätietoista toimintaa ilmiön jatkuminen ei ole itsestään selvää.

Vuoden aikana oppilaitokset työstivät uusien tutkinnon perusteiden mukaisia oppilaitoskohtaisia opetussuunnitelmia, erityisesti vapaavalintaisten tutkinnon osien suunnitelmia. Oppilaitosten mukaan tutkinnon perusteiden uudistuminen on edellyttänyt mm. ammattiosaamisen näyttöjen, näyttötutkinnon tutkintotilaisuuksien ja arvioinnin kehittämistä. Oppilaitokset ovat myös suunnitelleet henkilökohtaistamisratkaisuja muuhun uskuntoon kuuluville tai uskuntoon sitoutumattomille opiskelijoille.

Oppilaitosten työelämäyhteydet ovat edelleen hyvät. Työssäoppimisjaksojen määrä seurakunnissa oli 638 (2010: 650, 2009: 549 ja 2007: 629). Eniten työssäoppijoita oli Turun, Oulun, Kuopion ja Tampereen hiippakuntien seurakunnissa ja vähiten Helsingin ja Espoon hiippakuntien seurakunnissa (*liite 3*). Helsingin hiippakunnassa työssäoppijoiden määrä on hälyttävän pieni seurakuntien työvoimatarpeeseen nähden.

Oppilaitokset toivovat seurakuntien sitoutuvan työssäoppimisen toteuttamiseen ja kehittämiseen myös tulevaisuudessa. Erityisesti nuorten koulutuksessa työssäoppimispaikkojen saaminen on viime vuosina vaikeutunut huomattavasti. Oppilaitokset toivovat, että opiskelijoiden ohjaus saa vakaamman ja määritellymmän aseman osana seurakuntien työntekijöiden toimenkuvia.

Oppilaitokset toivoivat Kirkkohallituksen ja piispainkokouksen tukea, jotta kristillisten kansanopistojen toimintaedellytykset voitaisiin turvata yksityisinä koulutuksen järjestäjinä ja jotta lapsi- ja perhetyön perustutkinnon asema ja arvostus voitaisiin turvata. Vastauksissa toivottiin myös, että lapsi- ja perhetyön perustutkinto voisi säilyä nykyisissä, arvopohjaltaan kristillisissä oppilaitoksissa ja että niitä ei tarvitsisi liittää suuriin koulutusyksiköihin.

Johtopäätöksiä ja havaintoja

- ➔ Lapsi- ja perhetyön perustutkintoon hakijoita on viime vuosina ollut riittävästi. Yhteensä tutkintoon on kaksi kertaa enemmän hakijoita kuin opiskelemaan hyväksytyjä.
- ➔ Vaikka rekrytointia on jo pyritty edistämään monin tavoin (mm. uudet rekrytointimateriaalit), siihen tulee edelleen kiinnittää huomiota, sillä Helsingin ja Espoon hiippakuntien alueella on vain vähän kelpoisia hakijoita avoimiin lastenohjaajan toimiin. Olennaista on edistää opiskelijoiden, erityisesti miesten, hakeutumista oppilaitoksiin sekä lisätä seurakuntien työssäoppimispaikkoja.

- Merkittävä haaste on nuorten koulutuksesta valmistuvien lastenohjaajien hakeutuminen seurakuntatyöhön. Tällöin olisi luotava uusia lähestymistapoja ja keinoja heidän tavoittamiseksi etenkin opintojen loppuvaiheessa.
- Työssäoppimisen merkitystä rekrytoinnille ei vielä ole hyödynnetty riittävästi. Hyvä työssäoppimispaikka seurakunnassa, opiskelijamyönteinen ilmapiiri ja toimiva ohjaus ovat tehokasta markkinointia seurakuntatyöhön.
- Kirkkohallituksen, hiippakuntien ja oppilaitosten sekä muiden yhteistyökumppaneiden yhteistyö ilmenee mm. Lapsi ja perhetyön perustutkinnon neuvottelupäivillä ja kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantarivissä. Yhteistyötä tulee edelleen jatkaa.

Kirkon nuorisotyönohjaajien koulutus

Koulutusohjelmien vetovoimaisuus on edelleen hyvää tasoa ja ensisijaisten suomenkielisten hakijoiden määrät ovat kääntyneet nousuun (2007: 282; 2008: 258; 2009: 249; 2010: 264, 2011: 266).

Diakiin hakeuduttiin edellisvuoden tapaan pääasiassa Tampereen, Helsingin ja Espoon hiippakunnista, Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakouluun (KPAMK) Oulun ja Lapuan hiippakunnista ja Turun arkkihiippakunnasta sekä YH Novian koulutukseen Porvoon hiippakunnasta. Helsingin ja Espoon hiippakuntien alueelta aloittaneiden opiskelijoiden määrä on hieman noussut jo vakiintuneesta 20 opiskelijasta 28 suuruiseksi. Määrä on edelleen melko pieni, kun esimerkiksi vuonna 2006 Helsingin hiippakunnan alueelta aloittaneita opiskelijoita oli 35 ja vuonna 2005 Espoon hiippakunnan alueelta aloittaneita 38. Ennen vuotta 2005 vastaavaa jaottelua ei selvitetty, joten vertailupohja vuosikymmen alkuun puuttuu. Vuonna 2011 vähiten suomenkielisiä aloittaneita opiskelijoita oli Mikkelin ja Kuopion hiippakunnista.

Diakista valmistui nuorisotyönohjaajia vuonna 2011 yhteensä 63 (2010: 72). Diakin omaan ennen valmistumista tehtävään työllistymiskyselyyn vastasi 84 %. Vastanneista 64 %:lla (2010: 76 %, 2009: 52 %) oli tiedossa työpaikka valmistumisen jälkeen. Tilanne on hieman heikompi kuin edellisvuonna. Vastaushetkellä kymmenen vastaajaa ilmoitti, että heillä ei ole työpaikkaa tiedossa. Kirkon alan tehtäviin oli menossa 44 % (2010: 51 %, 2009: 56 %; 2008: 48 %), sosiaalialalle 44 % ja muun alan tehtäviin 12 % niistä vastaajista (34), joilla oli työpaikka tiedossa. Heistä 14:n työnantaja oli seurakunta/kirkko ja 4 %:n kristillinen järjestö, yhdistys, säätiö tms. Hiippakunnittain eniten työllistettiin Espoon (3), Helsingin (3) ja Tampereen (2) hiippakuntiin. Turun, Oulun, Mikkelin ja Lapuan hiippakunnan alueelle työllistyi kuhunkin 1.

KPAMK:sta valmistui nuorisotyönohjaajia vuonna 2011 yhteensä 26. Heistä 88 % ilmoitti olevansa työssä valmistumishetkellä (2009: 94 %). KPAMK:ssa arvioidaan, että kirkon työhön työllistyy noin 70 % valmistuneista. Erityisesti lastensuojelu- ja nuortenhuoltolaitokset työllistävät muita kuin kirkon työhön meneviä. Muutamia menee kuntien ja järjestöjen nuorisotyöhön ja muutama aloittaa uudet opinnot.

YH Noviaassa valmistui 3 työntekijää, joiden työllistyvyys on erinomaisella tasolla.

Harjoittelujaksoja seurakunnissa oli 70 (2010: 147, 2009: 125). Eniten jaksoja oli Lapuan (11), Oulun (20), Espoon (10) ja Helsingin (9) hiippakunnissa, vähiten Turun arkkihiippakunnassa (3) sekä Mikkelin, Kuopion ja Porvoon hiippakunnissa (kaikissa 3).

Diakissa uusiin opetussuunnitelmiin perustuvien toteutussuunnitelmien tekeminen jatkui yhteistyössä kirkon koulutuksen seurantarivien kanssa. Keskeinen painopiste on ollut uusiin opetussuunnitelmiin perustuvien yhteisten toteutussuunnitelmien sisänaajo, joita kehitetään saadun palautteen perusteella. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa (KPAMK) opetussuunnitelmien uudistaminen on käynnissä ja tutkintoa on tarkasteltu osana KPAMK:n koulutusohjelmauudistusta (KOHU-hanke), jossa on kehitetty koulutusohjelmaa. Rakenneelliset uudistukset ovat liittyneet yleiseurooppalaisten uudistusten vaatimuksiin. YH Novia jatkoi vuonna 2010 käyttöön otetun uuden opetussuunnitelman sisänaajoa. Siinä on hyödynnetty parin vuoden kokemusta sosiaalialan koulutusohjelmasta, johon on yhdistetty molemmat kirkon työhön kelpoistavat suuntautumisot. Uudessa opetussuunnitelmassa näitä opintoja selkeytetään. Kaikkien kirkon virkaan opiskelevien opinnäytteet tehdään projektissa En diakonal och fostrande församling. Vuonna 2011 kaikki opiskelijat olivat muka-

na *Novia Dei* -projektissa, joka tukee mentoroinnin avulla opiskelijoiden ammatillista kehittymistä ja hengellistä kasvua. Kokemukset *Novia Dei* -hankkeesta ovat olleet myönteiset.

Diak toivoo kirkon tukea pyrkimyksessään säilyä itsenäisenä, valtakunnallisesti toimivana ja kirkollisen koulutuksen erityistehtävän omaavana ammattikorkeakouluna. KPAMK toivoo, että kirkko tukee kirkon nuorisotyönohjaajien koulutuksen kehittämistä maakunnallisen ammattikorkeakoulun yhteydessä siinäkin tilanteessa, että ammattikorkeakoulutuksen rakenteet Keski- ja Pohjois-Pohjanmaan alueilla muuttuvat. KPAMK aloittaa yhteisöpedagogi (AMK) koulutuksen Lapuan kristillisellä opistolla vuosina 2012–2015. Koulutus toteutetaan monimuoto-opiskeluna pääsääntöisesti Lapualla ja oppimisympäristösopimuksen tehneissä seurakunnissa. Koulutushanke on osa Lapuan hiippakunnan rekrytointikampanjaa. YH Novia arvostaa yhteistyötä kirkon toimijoiden kanssa ja toivoo jatkossakin säännöllistä yhteydenpitoa ja keskustelumahdollisuuksia. Huolimatta pienistä opiskelijamääristä ja –ryhmistä, on tärkeää kouluttaa ruotsinkielisiä sosionomeja ja kirkon työntekijöitä sekä turvata laadukkaan koulutuksen jatkuvuus. YH Novia toivoo, että kirkko tukee jatkossakin hankkeita opiskelijoiden hengellisen identiteetin tukemiseen.

Alan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutus ja englanninkielinen koulutus ovat yhteistä diakonia-alan kanssa ja tiedot on esitetty diakonia-alan koulutuksen yhteydessä.

Johtopäätöksiä ja havaintoja

- ➔ Rekrytinnin haasteet ovat edelleen ilmeiset, vaikka *Kirkon työhön* -hankkeen määrärahoilla on kehitetty toimivia rekrytointimateriaaleja. Erityisenä haasteena voidaan pitää alan tekemistä houkuttelevaksi myös miehille. Rekrytointilannetta ja haasteita seurataan aktiivisesti alan seurantaryhmässä. Jatkossa tarvitaan erityisesti alueellista ja hiippakunnallista yhteistyötä.
- ➔ Rakennemuutos vaikuttaa rekrytointistrategiaan ja käytännön toimenpiteisiin, kun esim. oppilaitosten aloituspaikkojen leikkaukset ilmenevät alueellisina muutoksina. Seurantaryhmä seuraa tiivistä rakennemuutosprosessia ja pyrkii reagoimaan uusiin tilanteisiin.
- ➔ Toisen asteen koulutuksen suosion vuoksi myös aloittavien sosionomiopiskelijoiden taustalla on usein toisen asteen ammatillinen koulutus.
- ➔ Oppilaitosten vetovoimallisuudet kertovat olennaista informaatiota alan koulutuksesta ja sen vertailtavuudesta. Jatkossa ne tulee koota yhteen seurantaryhmien toiminnan helpottamiseksi.

Lapsityönohjaajien koulutus

Diakissa ei suoritettu kristillisen varhaiskasvatuksen erikoistumisopinnoja (lapsityönohjaaja) vuoden 2011 aikana. Syksyllä 2010 rekrytoitiin viimeistä kertaa toteuttaviin kr. varhaiskasvatuksen erikoistumisopintoihin opiskelijat, jotka aloittivat opinnot 2011. Hakijoita oli 33, joista valittiin 20 naista. Vuoden 2012 alussa erityisopinnoista valmistui 17 opiskelijaa, jotka saivat kelpoisuuden kirkon lapsityönohjaajaksi.

Jatkossa alan koulutusta annetaan Diakin sosiaalialan koulutusohjelmassa kristillisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehdossa (sosionomi AMK/kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja). Opinnot sisältävät myös lastentarhanopettajan kelpoisuuden tuottavat 60 op laajuiset sosiaalipedagogiset ja varhaiskasvatuksen opinnot. Kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä osallistui tutkintoon johtavan koulutuksen ope-
tussuunnitelman valmisteluun.

Ensimmäiset opiskelijat hakivat koulutukseen syksyllä 2011 (aikuis-koulutushaku) ja aloittivat opintonsa vuoden 2012 alussa. Diakin ilmoituksen mukaan 40:stä kristillisessä lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehdossa aloittaneesta 30 opiskelijaa valitsi varhaiskasvatuksen ohjaajan suuntautumisen. 12 opiskelijalla (12/30) oli aikaisempia alan opintoja ja heistä 7 opiskelijalla (7/12) oli valmis sosionomin (AMK) tutkinto ja sen lisäksi useimmilla heistä on kirkollinen ja 1 opiskelijalla (1/12) sairaanhoitaja-diakonissan (AMK) tutkinto. Monipuolinen pohjakoulutus lyhentää opiskelijoiden opintoaikaa, koska he eivät aloita eivätkä alusta. 12 opiskelijalla (12/30) oli lapsi- ja perhetyön perustutkinto.

Koulutukseen valittujen ryhmä on taustoiltaan varsin heterogeeninen kuten aikuisryhmät yleensä ja orientautumistaan jossain määrin kaksijakoinen. Osa hakee kelpoisuutta lapsityönohjaajan tehtävään seurakunnassa

(jota ovat ehkä jo hoitamassa) ja toiset hakevat lastentarhanopettajan pätevyyttä esimerkiksi päiväkotitaustalla. Jonkin verran on myös kiinnostusta alanvaihtoon molempiin suuntiin.

Johtopäätöksiä ja havaintoja

- ➔ Kirkkohallitus seuraa koulutuksen muuttumista ammattikorkeakoulututkintoon johtavaksi sosionomi (AMK/kirkon varhaiskasvatuksenohjaaja) koulutukseksi ja kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä antaa palautetta opetussuunnitelmatyöstä.
- ➔ *Kirkon työhön* –hankkeeseen liittyen tullaan keräämään tietoa uuden koulutuksen aloittavien motivaatio- ja koulutus pohjasta. Näin saadaan vertailukelpoista tietoa koulutukseen hakeutumisesta ja opintojen etenemisestä.

Lähetyssihteerien koulutus

Lähetys sihteerien virkojen määrä on jatkanut kasvuaan vuodesta 1995, jolloin virkoja oli 36. Ainoa poikkeus on ollut virkojen määrän pieni notkahdus vuonna 2005. Vuonna 2011 virkoja oli 110 (2010: 106). Sen sijaan työsuhteisten lähetys sihteerien määrässä on laskua, vuonna 2011 heitä oli 57 (2010: 67). Kokonaismäärä oli 167 (vuonna 2010: 173). Seurakunnissa on myös palkkiotoimisia ja vapaaehtoisia lähetys sihteereitä. Rekrytointitilanne on tuomiokapitulien arvioiden mukaan hyvä tai tyydyttävä.

Lähetys sihteeri -nimikkeen rinnalla seurakunnissa on joukko erilaisia yhdistelmävirkoja esim. lähetys- ja aikuistyön sihteeri, lähetys/tiedotus sihteeri ja lähetyskasvatuss sihteeri. Merkille pantavaa on kuitenkin kansainvälisen työn sihteerin nimikkeen yleistyminen seurakunnissa. Ensimmäinen kansainvälisen työn sihteeri valittiin tehtävänsä vuonna 2004 (1 kpl), mutta vuonna 2011 nimikettä käytettiin jo 12 seurakunnassa. Kansainvälisen työn sihteerin työnkuvaa määriteltäessä seurakunta on voinut laatia viran kelpoisuusehdot vapaasti.

Kirkon lähetysstrategian esitetään, että vähintään 15 000 jäsenen seurakunnassa olisi lähetys sihteerin virka. Seurakunnassa voi olla palkkiotoimisia tai vapaaehtoisia lähetys sihteerejä, joiden koulutuksesta huolehtii Kirkon lähetystyön keskus (KLLK). Suurissa seurakunnissa tällaiset henkilöt voivat toimia viranhaltijan rinnalla ja vastata tehtäväalueesta esimerkiksi kappeliseurakunnissa.

Lähetys sihteerin kelpoisuuden antavat seuraavat tutkinnot: sosionomi (AMK/kirkon nuorisotyönohjaaja tai diakoni), yhteisöpedagogi (AMK/kirkon nuorisotyönohjaaja) ja sairaanhoitaja (AMK/diakonissa). Mainittujen tutkintojen tulee sisältää vähintään 90 opintopistettä teologisia sekä seurakunnan ja kirkon työhön liittyviä opintoja erikseen määrättyllä tavalla. Lisäksi tutkintoon kuuluu lähetys ja kansainvälisen diakonian opintoja vähintään 8 opintopistettä. Nämä opinnot voi suorittaa myös ammattikorkeakoulun järjestämänä täydennyskoulutuksena tai avoimen ammattikorkeakoulun opintoina.

Koulutuksen toteutustapa on kuitenkin muuttumassa Diakissa, sillä uudessa tutkinnon rakenteessa kaikki opintokokonaisuudet ovat viidellä jaollisia. Uuden toteutussuunnitelman perustella opinnot muodostuvat

- erikseen määriteltyjen opintokokonaisuuksien yhteydessä suoritettavista 3 op opinnoista, joiden mukainen oppiminen osoitetaan erillisellä kirjallisella tehtävällä sekä
- opintokokonaisuudesta Lähetys ja kansainvälinen diakonia 5 op.

Kummankin osion opintojen tulee vastata lähetys sihteerin ydinosaamisvaatimuksia. Tällä ratkaisulla opinnot voidaan toteuttaa piispainkokouksen päätösten mukaisesti. Ensimmäisen kerran uusi toteutussuunnitelma on käytössä syksyllä 2012.

Myös muissa oppilaitoksissa on muokattu opintosuunnitelmia. YH Noviassa on otettu käyttöön uusi opetussuunnitelma vuonna 2010, jossa lähetys sihteerin koulutus on integroitu nuorisotyönohjaaja-diakonin koulutukseen (5 op teoriaa ja 5 op käytäntöä). KPAMK on järjestänyt koulutuksen vuorotellen Diak Pohjoisen kanssa. KPAMK:n sovellus tulee pysymään entisellään.

Johtopäätöksiä ja havaintoja

- Jatkossa tulee seurata aktiivisesti lähetyssihteerien uusimuotoisen koulutuksen toteutumista Diakissa.
- Edellä kuvattua kehitystä on seurattava aktiivisesti mm. KLK:ssa, Kirkon kansainvälisen työn koulutuksen seurantaryhmässä sekä piispainkokouksessa. Samalla on arvioitava kehityksen vaikutuksia lähetyssihteerien virkaan ja kelpoisuusvaatimukseen. Tulevaisuudessa joudutaankin kysymään, että tarvitaanko kirkossa vain tarkat kelpoisuusehdot täyttäviä lähetyssihteerejä vai laajennetaanko tehtäväkuvia esimerkiksi kansainvälisen työn sihteerin tehtäviin ja tarvitaanko tällöin myös piispainkokouksen määrittelemät kelpoisuusehdot.

Kirkonpalvelustyö

Suntion ammattitutkinnon suoritusoikeuden sai 129 henkilöä (2010: 94). Hakijoita oli 205 (2010: 141). Opintonsa aloitti 128 henkilöä, joista noin puolet naisia ja puolet miehiä. Hakijat olivat joko työssä seurakunnassa tai alan vaihtajia, jotka ovat hakeutumassa suntion tehtäviin. Opintoihin hakeudutaan hyvin kirjavasti. Yhtäältä oppilaitokset ovat aktiivisesti yhteydessä seurakuntiin ja toisaalta informaatio koulutuksesta leviää erilaisten sosiaalisten verkostojen välityksellä. Merkittävä kimmoke koulutukseen hakeutumiseen on kuitenkin se, että yhä useampi työnantaja edellyttää tutkintoa tehtäviin valittavilta.

Tutkinto suoritetaan usein työn ohessa oppisopimuskoulutuksena tai se järjestetään monimuoto-opetuksena. Tutkinnon suoritti vuonna 2011 86 (2010: 63). Oppilaitosten arvion mukaan suuri osa valmistuneista on jo opiskelujen aikana työllistynyt joko pidempiaikaisesti tai lyhytaikaisesti suntion ammattiin tai muuhun kirkonpalvelun ammattiin.

Suntion ammattitutkinnon voi suorittaa seitsemässä oppilaitoksessa (6 suomenkielistä ja 1 ruotsinkielinen), jotka sijoittuvat maantieteellisesti kattavasti. Koulutusta tarjoavien oppilaitosten määrää voi pitää riittävänä ja niiden yhteistyö seurakuntien kanssa on vakiintunutta. Koulutus on havaittu hyväksi. Tutkinnon sisältöä on uudistettu opetushallituksen työryhmässä ja [uudet ammattitutkinnon perusteet](#) astuivat voimaan 1.4.2012.

Työssäoppimisen ohjauskäynnit ovat olleet kouluttaville oppilaitoksille erittäin tärkeä tapa pitää yhteyttä seurakuntiin ja tukea työssäoppimisen työpaikkakouluttajia ja näytön arvioijia tehtävässään. Yhteistyötä vahvistaa myös työelämän edustajien osallistuminen koulutuksen suunnitteluun ja konkreettisiin opetustehtäviin. Koulutuksen sisällöllisenä haasteena on erityisesti pääkaupunkiseudun suurilla hautausmailla se, ettei kiinteistöjen huollon ja viheralueiden hoidon tehtäviä ole enää tarjolla, kun seurakunnat ovat ulkoistaneet kyseisiä palveluja.

Seurakuntarakenteen muutos ja vapaaehtoistyön kehittämisen haasteet merkitsevät koulutustarvetta myös kirkonpalvelijoiden ammattikunnassa. Maahanmuuttajien rekrytointi lisääntyy pikkuhiljaa ja heidän opastukseen ja kouluttamiseen tulee myös tarvetta. Alan henkilöstökoulutus näyttää muodostavan uudenlaisen haasteen, sillä täydennyskoulutusta tarjoavien oppilaitosten mukaan alan työntekijöillä ei aina näytä olevan aikaa edes kahden päivän mittaisille täydennyskoulutuksille.

Keskeisessä roolissa alan koulutuksen kehittämisessä ja oppilaitosyhteistyön edistämässä on ollut tutkinto-toimikunta, jossa ovat edustettuina kaikki keskeiset toimijat. Tämä on mahdollistanut sen, että tutkinnon perusteiden uudistaminen on edistynyt oppilaitosten ja työelämän edustajien vuorovaikutteisena prosessina. Tästä huolimatta muutamat oppilaitokset ovat toivoneet Kirkkohallituksen koordinoivampaa roolia alan koulutuksen sekä hiippakuntien, seurakuntien ja oppilaitosten yhteistyön kehittämisessä.

Johtopäätöksiä ja havaintoja

- Alalla tarvitaan lisää työssäoppimispaikkoja ja ohjaajia.
- Suntion ammattitutkintoa järjestävien oppilaitosten toivomusta yhteistyöfoorumien luomiseksi on edelleen selvitettävä.

Liitteet

- Liite 1 Tiedot tutkinnon suorittaneista 2011
- Liite 2 Opintonsa aloittavien alueet (=hiippakunnat), joista on lähdetty kouluttavaan laitokseen opiskelemaan 2011
- Liite 3 Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksojen hiippakunnallinen sijoittuminen 2011
- Liite 4 Papiksi ja diakonian virkaan vihityt 2011
- Liite 5 Tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot ja orientoitumiskoulutukset 2011
- Liite 6 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille 2011
- Liite 7 Seurantaryhmien jäsenet sekä kirkon edustajat opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen asettamissa toimikunnissa 2011
- Liite 8 Teologitutkimus – Tutkimushanke teologiksi ja teologina kasvamisesta

Ammatillisen koulutuksen ryhmä											Liite 1
Tiedot tutkinnon suorittaneista 2011											
TILANNE VUONNA 2011	Hakijat [1]	[2] Hyväksytyt	Opintonsa aloittaneet [3]			Opisk. kokonaisu- määrä [4]	Tutkinnon suorittaneet				Lähtösihteerin kelpoisuus
Tehtävänimike, työala			N	M	yht.		N	M	yht.	joista muunto- opiskelijoita	
Diakonian viranhaltija	804	269	205	32	237	612	136	7	143	28	34
sosionomi AMK	642	172	130	23	153	368	81	4	85	7	13
socionom YH	0	0	1	0	1	11	10	1	11	1	11
sairaanhoidtaja AMK	162	97	74	9	83	233	45	2	47	20	10
Nuorisotyönohjaaja	266	127	75	29	104	368	62	30	92	7	29
sosionomi AMK	232	94	60	23	83	273	41	22	63	0	12
socionom YH	0	0	1	0	1	3	2	1	3	0	3
yhteisöpedagogi AMK	34	33	14	6	20	92	19	7	26	7	14
Sosionomi ylempi amk-tutkinto	36	21	14	6	20	23	4	2	6		
diakonian, kristillisen kasvatuksen ja nuorisotyön koulutusohjelma	36	21	14	6	20	23	4	2	6		
Kanttori	84	35	27	8	35	228	28	9	38	2	
musiikin maisteri	50	26	21	5	26	166	22	7	29		
muusikko AMK	30	8	5	3	8	57	6	2	8	2	
musiker YH	4	1	1	0	1	5			1	0	
MuT							0	0	0		
Kirkonpalvelutyö	205	129	65	63	128	177	49	37	86		
suntion ammattitutkinto	203	127	64	62	126	169	49	37	86	2	
yrkesexamen för kyrkvaktmästare	2	2	1	1	2	8	0	0	0		
Lastenhojaaja	1388	648	606	21	627	1434	491	15	406	6	
lapsi- ja perheyön perustutkinto	1363	624	584	20	604	1365	485	15	400	6	
grundexamen i barn- och familjearbete	25	24	22	1	23	69	6	0	6	0	
Lapsityönohjaaja	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	
krist. varhaiskasvatuksen erikoistumisopinnot	0	0	0	0	0	20					
Pappi/lehtori	987	311	154	111	335	2712	85	52	TM-tutk. yht. 181	TM 99 kpl. jossa kelpoisuus pappisvirkaan	
TK+TM tai TM / Helsingin yliopisto [5]	742	218	113	77	260	2154	78	45	123	61	
TK+TM tai TM / Itä-Suomen yliopisto (läntinen teologia)	208	67	31	24	55	368	23	21	44	31	
TK+TM tai TM / Åbo Akademi	37	26	10	10	20	190	7	7	14	7	
TL						sis. ed.			7		
TT						sis. Ed.			22		
Yhteensä	3770	1540	1146	270	1486	5574	855	152	981		63

[1] Ensisijaisten hakijoiden lukumäärin lasketaan nuorten ja aikuiskoulutuksen (sis. oppisopimuskoulutuksen) sekä kevään että syksyn hakujen ensisijaiset hakijat. Noviaassa opiskelijat hakevat sosiaalialan koulutusohjelmaan ja mahdollinen kirkollinen suuntautuminen valitaan ensimmäisen vuoden aikana.

[2] Hyväksytyt (lukumäärään lasketaan hyväksytyt opiskelijat, joiden opiskelu alkaa vuonna 2011 sisältäen syksyn 2010 ja kevään 2011 haut.

[3] Lukumäärään lasketaan vuonna 2011 opintonsa aloittaneet opiskelijat. Lukumäärä sisältää syksyn 2010 haun, jossa opinnot alkaneet keväällä 2011 ja kevään 2011 haun, jossa opinnot alkaneet syksyllä 2011. Lukumäärään ei lasketa syksyn 2011 hakua, jossa opinnot alkavat vuonna 2012. Näyttötutkintojen valmistavan koulutuksen osalta aloittaneiden tiedot ilmoitetaan koskien vuotta 2011.

[4] Tutkinnon suorittajien määrään lasketaan nuorten ja aikuisten koulutuksessa opiskelevat sekä eri tavoilla tutkintoa suorittavat 20.9. tilanteen mukaan.

[5] HY:n erillisvalinnan kautta valittuja (28) ei ole laskettu opintonsa aloittaneiden lukuun sarakkeissa miehet/naiset.

Ammatillisen koulutuksen seuranta vuodelta 2011																				Liite 2	
Opintonsa aloittaneiden alueet (=hiippakunnat), joista on lähdetty kouluttavaan laitokseen opiskelemaan (sarakeissa %/tutkinto ja alueelta lähteneiden lkm)																					
Virka/ammatti	Diakonian viranhaltija				Kanttori				Kirkonpalvelutyo		Lastenohjaaja		Lapsityönohjaaja		Nuorisotyönohjaaja				Pappi		HPK yht.
Tutkinto - hiippakunta	sosionomi AMK, socionom YH *		sairaanhoitaja AMK		musiikin maisteri		muusikko AMK, musiker YH		suntion ammattitutkinto, yrkesexamen för kyrkvaktmästare		lapsi- ja perhetyön perustutkinto, grundexamen i barn- och familjearbete		Vuonna 2011 ei aloittanut uutta koulutusryhmää		yhteisö-pedagogi AMK		sosionomi AMK, socionom YH *		teologian maisteri, teologie magister **		
Turku	19 %	30	37 %	31	4 %	1	0 %	0	3 %	19	11 %	71			10 %	2	10 %	8	6 %	16	178
Tampere	6 %	9	10 %	8	8 %	2	13 %	1	8 %	10	13 %	81			15 %	3	19 %	16	14 %	35	165
Oulu	39 %	60	4 %	3	33 %	8	75 %	6	12 %	16	14 %	84			55 %	11	4 %	3	6 %	16	207
Mikkeli	3 %	4	1 %	1	0 %	0	0 %	0	9 %	12	9 %	55			0 %	0	6 %	5	6 %	16	93
Borgå	1 %	1	0 %	0	0 %	0	0 %	0	4 %	5	4 %	26			0 %	0	1 %	1	4 %	11	44
Kuopio	7 %	11	10 %	8	21 %	5	0 %	0	9 %	11	18 %	109			5 %	1	7 %	6	11 %	27	178
Lapua	17 %	26	17 %	14	8 %	2	0 %	1	11 %	14	14 %	86			15 %	3	20 %	17	6 %	15	178
Helsinki	5 %	8	18 %	15	21 %	5	0 %	0	26 %	33	9 %	57			0 %	0	19 %	16	31 %	80	214
Espoo	3 %	5	4 %	3	4 %	1	0 %	0	7 %	9	8 %	51			0 %	0	14 %	12	15 %	38	119
Yhteensä	100 %	154	100 %	83	100 %	24	88 %	8	88 %	129	100 %	620		0	100 %	20	100 %	84	100 %	254	1376

Taulukko on suuntaa-antava. Kouluttavat laitokset ovat keränneet tiedot joko valintahakemusten osoitteista tai opiskelijarekisteristä.

Koska opiskelijat siirtävät usein kirjansa asuinpaikkakunnalle, opiskelijarekisterin antama tieto on viitteellinen. *) Taulukosta puuttuu Novian opiskelijat (socionom YH), jotka valitsevat suuntautumisvaihtoehdon opintojen kuluessa.

Oletus opiskelijan lähtöalueesta	Korkea-asteen tutkinnot		Toisen asteen tutkinnot		Yhteensä	%
Turku	14 %	88	12 %	90	178	13 %
Tampere	12 %	74	12 %	91	165	12 %
Oulu	17 %	107	13 %	100	207	15 %
Mikkeli	4 %	26	9 %	67	93	7 %
Borgå	2 %	13	4 %	31	44	3 %
Kuopio	9 %	58	16 %	120	178	13 %
Lapua	12 %	78	13 %	100	178	13 %
Helsinki	20 %	124	12 %	90	214	16 %
Espoo	9 %	59	8 %	60	119	9 %
Yhteensä	100 %	627	100 %	749	1366	101 %

Ammatillisen koulutuksen seuranta vuodelta 2011										Liite 3
Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksojen hiippakunnallinen sijoittuminen 2011										
Virka/ammatti	Diakonian viranhaltija		Kanttori*		Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	Lastenohjaaja**	Nuorisotyönohjaaja		Pappi	HPK yht.
Tutkinto - hiippakunta	sosionomi AMK, <i>socionom YH</i>	sairaanhoidtaja AMK	musiikin maisteri	muusikko AMK, <i>musiker YH</i>	suntion ammattitutkinto, <i>yrkesexamen för kyrkvaktmästare</i>	lapsi- ja perhetyön perustutkinto, <i>grundexamen i barn- och familjearbete</i>	yhteisöpedagogi AMK	sosionomi AMK, <i>socio-nom YH</i>	teologian maisteri, <i>teologie magister</i>	
Turku	14	16		2	46	194	1	2	24	299
Tampere	10	3		8	27	75	4	4	13	144
Oulu	4	14		13	36	97	20	0	18	202
Mikkeli	6	3		4	24	66	1	2	19	125
Borgå	2	0		0	2	0	0	3	20	27
Kuopio	15	1		1	19	80	0	3	19	138
Lapua	7	3		3	41	69	10	1	18	152
Helsinki	22	12		0	61	18	0	9	17	139
Espoo	16	2		0	28	39	1	9	22	117
Yhteensä	96	54	0	31	284	638	37	33	170	1343
Hiippakunnat	Korkeasteen tutkinnot / srk-harjoittelut	Toisenasteen tutkinnot / työssäoppimisjaksot	Yht.	Harjoittelijoita ja työssäoppijoita hpk:ssa (%)	*) Luvuista puuttuvat YH Novian ja Sibelius-Akatemian tiedot. **) Työssäoppimisjaksojen määrään vaikuttaa se, että oppilaitoksilla voi olla tutkintoon kuuluvana 1-3 työssäoppimisjaksoa seurakunnissa.					
Turku	59	240	299	22 %						
Tampere	42	102	144	11 %						
Oulu	69	133	202	15 %						
Mikkeli	35	90	125	9 %						
Borgå	25	2	27	2 %						
Kuopio	39	99	138	10 %						
Lapua	42	110	152	11 %						
Helsinki	60	79	139	10 %						
Espoo	50	67	117	9 %						
Yhteensä	421	922	1343	100 %						

Papiksi ja diakonian virkaan vihityt 2011	Papiksi vihittyjä				Papiksi vihittyjä/ikä					Papiksi vihittyjä, joilla muu tutkinto + TM-tutkinto (120 op)	Työssä-oppimisjakson hiippakunnassa, jossa vihkimys	Seurakuntapapin viroissa oleva papisto (seurakuntapastori, kappalainen, kirkkoherra)			Hiippakuntasiirrot (lkm)			Diakonian virkaan vihkimys			
	miehiä	naisia		papiksi vihittyjä, joilla vokaatio seurakuntaan	21-30 -v.	31-40 -v.	41-50 -v.	51-60 -v.	yli 60 v.	lkm	lkm	miehiä	naisia	yht.	hiippakunnasta muuttaneet papit	hiippakuntaan muuttaneet papit	ero	lkm	diakonian virkaan vihittyjä (lkm)	diakonian virkaan vihittyjä, joilla seurakunta työntajana	
Hiippakunta																					
Turun arkkihiippakunta	8	6	14	13	7	2	3	1	1	5	8	158	98	256	2	8	6	1	14	9	
Tampereen hiippakunta	6	7	13	11	9	1	3	0	0	3	6	205	151	356	7	10	3	2	7	7	
Oulun hiippakunta	5	7	12	9	3	3	5	1	0	4	5	170	75	245	8	6	-2	1	27	5	
Mikkelin hiippakunta	3	4	7	7	2	2	3	0	0	4	1	128	111	239	6	4	-2	0	0	0	
Porvoon hiippakunta	3	5	8	7	2	4	2	0	0	0	8	110	43	128	0	0	0	1	10	8	
Kuopion hiippakunta	4	9	13	12	6	3	2	2	0	4	9	121	81	202	13	7	-6	1	17	0	
Lapuan hiippakunta	4	9	13	13	6	2	2	3	0	1	4	142	92	234	10	4	-6	0	3	3	
Helsingin hiippakunta	4	7	11	5	7	4	0	0	0	0	2	110	125	235	20	14	-6	1	15	5	
Espoon hiippakunta	6	7	13	10	5	8	0	0	0	0	3	103	100	203	7	19	11	2	8	6	
Yhteensä	43	61	104	87	47	29	20	7	1	21	46	1247	876	2098	73	72	-2	9	101	43	
	41 % miehiä	59 % naisia	100 %	84 % vokaatio srk:aan	45 % 21-30 -v.	28 % 31-40 -v.	19 % 41-50 -v.	7 % 51-60 -v.	1 % yli 60 v.	20 % muu tutkinto + TM	44 % työssäoppi- misjakso suor. hpk:ssa	59 % miehiä	42 % naisia	100 %						43 % seurakunta työntajana	

Ammatillisen koulutuksen ryhmä														
Liite 5														
Tuomiokapituleille suoritetut tutkinnot ja orientoitumis- koulutukset 2011	Pastoraalitutkinnon suorittaneet			Seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suorittaneet			Ylemmän pastoraalitutkinnon suorittaneet			Orientoitumiskoulutukseen osallistuneet				
	miehiä	naisia	yht.	miehiä	naisia	yht.	miehiä	naisia	yht.	kanttorit	diakonian viranhaltijat	nuorisotyön- ohjaajat	muut	yht.
Hiippakunta														
Turun arkkihiippakunta	3	7	10	6	3	9	1	0	1	2	6	3	0	11
Tampereen hiippakunta	2	6	8	4	5	9	1	1	2	1	6	8	2	17
Oulun hiippakunta	7	4	11	5	2	7	2	0	2	2	8	5	0	15
Mikkelin hiippakunta	3	5	8	3	5	8	0	0	0	3	9	6	0	18
Porvoon hiippakunta	5	1	6	5	2	7	1	0	1	5	7	4	12	28
Kuopion hiippakunta	4	5	9	4	2	6	1	0	1	0	0	0	0	0
Lapuan hiippakunta	6	9	15	6	4	10	0	0	0	3	5	2	0	10
Helsingin hiippakunta	2	8	10	4	1	5	0	1	1	0	0	0	0	0
Espoon hiippakunta	3	5	8	5	7	12	1	1	2	2	6	4	0	12
Yhteensä	35	50	85	42	31	73	7	3	10	18	47	32	14	111
	41 % miehiä	59 % naisia	100 %	58 % miehiä	42 % naisia	100 %	70 % miehiä	30 % naisia	100 %	16 % kanttoreja	42 % diakonian viranhaltijoita	29 % nt-ohjaajia	13 % muuta	100 %

Liite 6 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko)

Vuonna 2011 tuettiin seuraavia hankkeita sekä valmisteltiin tukea vuodelle 2012 seuraavasti:

Kokonaisuudessaan tukea on myönnetty	v. 2011 791 800 €	v. 2012 840 000 €(anottu 937 660 €)
Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta	v. 2011 140 000 €	v. 2012 140 000 €
	<ul style="list-style-type: none">• <i>työelämäyhteyksien suunnittelija</i> vuosille 2011–2015 (50.000 euroa vuodessa). Kirkon tuki kohdistuu teologian opintojen vaiheeseen, jossa opiskelija useimmin keskeyttää opintonsa tai vaihtaa alaa. Kirkon tuki vaikuttaa siten myönteisesti kirkon mahdollisuuksiin rekrytoida teologeja tehtäviinsä. Hanke on osoittautunut erittäin tarpeelliseksi ja siihen on aiheellista varata määrärahat toistaiseksi. Tuella katetaan viran välittömät henkilöstökulut.• <i>missiologian yliopistonlehtorinvirka</i> vuosille 2011–2015 (75.000 euroa vuodessa). Kirkolliskokousaloitteen perusteella kirkko on tukenut missiologian opetusta ja tutkimusta jo viiden vuoden ajan. Tehtyjen selvitysten perusteella tukea on päätetty jatkaa viiden vuoden rahoitusjaksossa. Aikaisempi määräraha kohdistui lehtorin virkaan, mutta muuttuneiden virkajärjestelyjen vuoksi tuki on kohdistettu yliopistonlehtorin virkaan, jonka palkkakustannukset ovat suuremmat. Viran välittömät henkilöstökulut ovat vuosittain n. 75.000 euroa.• <i>teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen</i> (15 000 euroa vuodessa). Suunnitelmaan sisältyy mm. alan oppilaitosten kanssa julkaistavan teologia.fi –sivuston kehittäminen ja ylläpitäminen.	
Itä-Suomen yliopisto, teologian osasto	v. 2011 51 000 €	v. 2012 50 000 €
	<ul style="list-style-type: none">• <i>soveltavien opintojen yliopistonlehtorin viran avustaminen</i> vuosina 2009 – 2013 (50 000 euroa vuodessa) sekä soveltavien opintojen ohjaajien neuvottelupäivän tukeminen vuonna 2011.	
Tampereen yliopisto	v. 2011 15 000 €	v. 2012 15 000 €
	<ul style="list-style-type: none">• <i>mediakasvatuksen lahjoitusprofessuuri tukeminen</i> vuosina 2010–2014 (15.000 euroa vuodessa).	
Diakonia-ammattikorkeakoulu	v. 2011 110 000 €	v. 2012 110 000 €
	<ul style="list-style-type: none">• <i>opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen</i> (65 000 euroa vuodessa). Avustuksella on organisoitu mm. ryhmämuotoista opiskelijamentorointia, hengellistä identiteettiä tukevia leirejä, retriittejä ja tapahtumia. Avustuksella on tuettu myös projektiluonteinen kokeilua Seurakuntaopiston kampuspapista, jonka tehtävänä on tukea erityisesti kirkon tehtäviin opiskelevia.• <i>kirkon alan tutkimus- ja kehittämistoiminnan vahvistaminen</i> (45 000 euroa vuodessa). Tutkimushankkeet ovat kohdistuneet nuorisotyön ammattikuvaan, vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen sekä diakoniseen hoitotyöhön eri hoitoympäristöissä.	
Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu	v. 2011 1 500 €	v. 2012 5 500 €
	<ul style="list-style-type: none">• <i>aikuisopiskelijoiden seurakuntamentorointi</i> –hanke (1.500 euroa vuodessa)• <i>työpaikkamentorien matkakulut</i> (1 500 euroa vuonna 2012)• <i>opiskelijaretriitti</i> (2 500 euroa vuonna 2012)	
Suomen Kirkon Seurakuntaopiston Säätiö	v. 345 000 €	v. 2012 345 000 €
	<ul style="list-style-type: none">• <i>Uskontopedagogisen Instituutin (UPI) toiminta</i> (135 000 euroa vuodessa)• <i>kristillisen varhaiskasvatuksen ja perhetyön</i> (Seurakuntaopiston Lapsityön Instituutti, SLI) toiminta (70 000 euroa vuodessa)• <i>Avoin Akatemia</i> –keskustelutilaisuuksien järjestäminen (5 000 euroa vuodessa)• <i>kiinteistöinvestoinnit</i> (135 000 euroa vuodessa)	
Lärkkulla-säätiö	v. 2011 120.000 €	v. 2012 120 000 €
	<ul style="list-style-type: none">• <i>kiinteistöinvestoinnit</i> (40 000 euroa vuodessa)• <i>kertaluonteinen perusparannushanke</i> vuosina 2010–2012 (80 000 euroa vuodessa)	
Yrkeshögskolan Novia	v. 2011 9 300 €	v. 2012 12 000 €

- tuki kohdistuu kokonaisuudessaan *Novia Dei -hankkeeseen*, jolla tuetaan kirkon alan opiskelevien hengellistä ja kirkollista identiteettiä

Sibelius-Akatemia

v. 2011 0 €

v. 2012 42 500 €

- *Kirkkomusiikin taiteellinen professuuri* vuosina 2012–2014 (85 000 euroa vuodessa, ensimmäisenä vuotena tuki on puolitettu).

Seurantaryhmien jäsenet ja opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen asettamien toimikuntien kirkon edustajat 2011 (KK:n yhteydessä toimivat lisäksi kirkon viestintäkoulutuksen kehittämisryhmä, sielunhoidon koulutuksen kehittämisryhmä sekä kirkon kansainvälisen työn koulutuksen seurantaryhmä)

Teologikoulutustoimikunta 1.1.2011–31.12.2012

Puheenjohtaja: piispa Björn Vikström, Porvoo. Jäsenet: johtaja Kari Kopperi, koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi, hiippakuntadekaani Niilo Pesonen piispainkokouksen apulaissihteeri Jyri Komulainen, professori Ismo Dunderberg, opintoasiainpäällikkö Mervi Palva, professori Gunnar af Hällström yliopistonlehtori Heikki Salomaa, teol. yo. Iina Jokilaakso, teol. yo Liisa Mendelin varaedustajanaan teol. yo Marco Harju, teol. yo. Annamari Juurakko varaedustajanaan teol. yo. Markus Kallatsa. Sihteerinä työelämäyhteyksien suunnittelija Joonas Salminen.

Kanttorikoulutustoimikunta 1.1.2011–31.12.2012 (varajäsenet suluissa)

Puheenjohtaja kenttäpiispa Hannu Niskanen ja jäsenet rehtori Elina Laakso (Pekka Vapaavuori, Sibelius-Akatemia, Kuopio), professori Jorma Hannikainen (lehtori Timo Kiiskinen, Sibelius-Akatemia, Helsinki), yliopettaja Pekka Arola (Tampereen ammattikorkeakoulu, lehtori Ari Rautakoski, Oulun seudun ammattikorkeakoulu), kouluttaja Lasse Erkkilä (koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi, Kirkon koulutuskeskus), piispainkokouksen apulaissihteeri Jyri Komulainen (piispainkokouksen pääsihteeri Jari Jolkkonen), hiippakuntakanttori Seppo Kirkinen (Kuopion hiippakunta, Hanna Remes, Helsingin hiippakunta), vs. työalasihteeri Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen (Kirkkohallituksen jumalanpalveluselämä ja musiikkitoiminnan yksikkö, hiippakuntasihteeri Mika mäntyrinta, Turun arkkihiippakunta), kirkkomusiikin opiskelija Riikka Haapamäki (Sibelius-Akatemia, Kuopio, Martti Laitinen, Sibelius-Akatemia, Helsinki), kirkkomusiikin opiskelija Hannele Räsänen valmistuttua Johanna Kinnunen (Oulun seudun ammattikorkeakoulu, Anna-Julia Peippo, Tampereen ammattikorkeakoulu). Sihteerinä vs. työalasihteeri Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen.

Diakoniakoulutuksen seurantaryhmä 1.1.2010–31.12.2012 (varajäsenet suluissa)

Diakoniakoulutuksen seurantaryhmän puheenjohtaja oli yliopettaja Minna Valtonen, Diak Etelä, Helsinki, (yliopettaja, Kari Ruotsalainen, Diak Itä, Pieksämäki). Jäseninä ovat vuonna 2011 olleet, hiippakuntasihteeri Maria Pitkäranta, Tampereen hiippakunnan tuomiokapituli, (hiippakuntasihteeri Ulla-Maija Harju, Mikkelin hiippakunnan tuomiokapituli), ledande branschsekreterare Pia Kummel-Myrskog, Kyrkans central för det svenska arbetet, Helsinki, (stiftssekreterare Tua Sandell, Borgå), diakoniajohtaja Otto Savolainen, Seinäjoki, (diakonia-työntekijä Maria Helin Olari, Espoo), diakoniajohtaja Pasi Nieminen, Porvoo, (diakonia-työntekijä Anita Teittinen, Mikkelin tuomiokirkkoseurakunta), yliopettaja Lea Rättyä Diak Pohjoinen, Oulu, (lehtori Ulla Rinne, Diak Länsi, Pori), lehtori Henrica Lindholm, Yrkeshögskolan Novia, Turku (lehtori Kaj-Mikael Wredlund, Yrkeshögskolan Novia, Turku), asiamies Tiina Laine, Diakonia-työntekijöiden liitto, Helsinki, (toiminnanjohtaja Riitta Hiedanpää Diakonia-työntekijöiden liitto, Helsinki), opiskelija Jani Havumäki Diak Itä, Pieksämäki / Tua Kivenruusu, Diak Etelä, Helsinki (1.2.2011 alk.), (opiskelija Tua Kivenruusu Diak Etelä, Helsinki / Jenni Arjala, Diak Etelä, Helsinki 1.2.2011 alk.), diakoniakoulutuksen työalasihteeri Riitta Helosvuori Kirkkohallitus/diakonia ja yhteiskuntatyö/ kirkon koulutuskeskus 31.8.2011 asti ja työalasihteeri Helena Tuominen 1.10. lähtien.

Kirkon nuorisotyön ohjaajien koulutuksen seurantaryhmä 1.1.2010–31.12.2012 (varajäsenet suluissa)

Kirkon nuorisotyön ohjaajien koulutuksen seurantaryhmän puheenjohtaja oli nuorisotyön johtaja Timo Laakso, Varkauden seurakunta. Jäseninä ovat vuonna 2011 olleet: nuorisotyön sihteeri Rauno Vänskä, Helsingin seurakuntayhtymä, (nuorisotyön ohjaaja, verkkokeskustelija Maire Kuoppala, Oulun ev.-lut. seurakuntayhtymä / Kirkkohallitus), nuorisotyön ohjaaja Johanna Nyman, Kotkan seurakunta (johtava nuorisotyön ohjaaja, Juha Kasari, Helsingin Mikaelin seurakunta), yliopettaja Pekka Launonen, Diak Etelä Järvenpään toimipaikka (koulutus-päällikkö Lauri Vartiainen, Diak Etelä Kauniaisten toimipaikka), yliopettaja Vesa Nuorva, Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu, Ylivieskan yksikkö, Raudaskylän toimipiste (koulutusohjelmajohtaja Jukka Hautala, Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu, Ylivieskan yksikkö, Raudaskylän toimipiste), timplärare Kaj-Mikael Wredlund / lektor Micaela Nyström (1.11.2011 alk.), Yrkeshögskolan Novia, Turku (lektor Henrica Lindholm, Yrkeshögskolan Novia, Turku), opiskelija Pauli Virtanen / Teemu Lindfors (1.2.2011 alk.), Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta O'Diako (Marika Ahoniska, Copsa (Ylivieskan 4H)), työalasihteeri Pekka Tukeva, KKN (työalasihteeri Katri Vappula, KKN), hiippakuntasihteeri Ari Tähtikäpää, Mikkelin hiippa-

kunta (hiippakuntasihteeri Reijo Takamaa, Lapuan hiippakunta), johtava työalasihteeri Stefan Myrskog, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus (työalasihteeri Ann-Mari Holländer, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus), toiminnanjohtaja Arja Lusa, Kirkon nuorisotyöntekijät - Kyrkans Ungdomsarbete ry KNT-KUA (puheenjohtaja, nuorisotyön johtaja, Jari Oksanen Kirkon nuorisotyöntekijät - Kyrkans Ungdomsarbete ry KNT-KUA, Porvoon suomalainen seurakunta), koulutussihteeri Juha Kinanen, PTK – poikien ja tyttöjen keskus (pääsihteeri Eija Kallinen, Nuorten Keskus), nuorisosiain päällikkö Taina Saarenpää, Vantaa (nuorisosiainpäällikkö Tero Luukkonen / suunnittelija Petra Sorvisto (1.11.2011 alk.), Espoo) sekä sihteeri, koulutuksen työalasihteeri Marja Pesonen, (KKN). Pysyvä asiantuntijajäsen oli vt. koulutussuunnittelija Minna Mannert / Sanna Jatu (1.11.2011 alk.), Nuorten Keskus (NK).

Kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantar ryhmä 1.1.2010–31.12.2012 (varajäsenet suluissa)

Kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantar ryhmän puheenjohtaja oli apulaisrehtori Pirkko Hammarén, Jyväskylän kristillinen opisto. Jäseninä ovat vuonna 2011 olleet: lastenohjaaja Eeva Suonpää, Korson seurakunta (lastenohjaaja Taina Rauhala, Nurmijärven seurakunta), lapsityönohjaaja Lea Blomqvist, Lempäälän seurakunta (työalojohtaja Päivi Yli-Korpela, Helsingin tuomiokirkkoseurakunta), lehtori Leena Vainionpää, Turun kr. opisto (opettaja Sirkka Mattila, Kalajoen kr. opisto), opettaja Ella Keski-Korhonen, Kaustisen ev. opisto (Opettaja Leena Salminen, Ylitornion kr. opisto), koulutus päällikkö Tiina Parkkinen, Koulutuskeskus Agricola, (opettaja Pirjo Hätinen, Portaanpään kr. opisto), yliopettaja Pekka Launonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu (lehtori Hanna Pulkkinen, Seurakuntaopisto), opiskelija Mia Blomstedt, Helsinki (opiskelija Joonas Jalonen, Hyvinkää), työalasihteeri Marja Pesonen, KKN (työalasihteeri Raija Ojell, KKN), hiippakuntasihteeri Jaana Ranttilä, Helsingin hiippakunta (hiippakuntasihteeri Juha Antikainen, Kuopion hiippakunta), opettaja Görel Ahlnäs, Kristliga folkhögskolan i Nykarleby (työalasihteeri Ann-Mari Holländer, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus), päiväkodin johtaja Marja-Leena Koskinen, Järvenpää, opetusneuvos Ulla Aunola, Opetushallitus (opetusneuvos Aira Rajamäki, Opetushallitus), lastenohjaaja Eila Pelttari, Kempele, Kirkon Lastenohjaajat ry (lastenohjaaja Länsmans Satu, Kotka, Kirkon Lastenohjaajat ry), kouluttaja Liisa Luukkonen, Seurakuntien Lapsityön Keskus (aluesihteeri Maara Kosonen, PTK – poikien ja tyttöjen keskus) sekä sihteeri koulutuksen työalasihteeri Marja Pesonen, KKN.

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettamat toimikunnat ja ryhmät kaudella 2011–2013

Koulutustoimikuntien ohjausryhmän jäsen oli Marja Pesonen. Opetus-, ohjaus- ja kasvatustieteiden koulutustoimikunnan jäsen Eeva Salo-Kopperi, varajäsen Reijo Liimatainen. Riitta Helosvuori oli sosiaalialan koulutustoimikunnan jäsen (30.8.2011 asti) Helena Tuominen (8.12.2011 alk.), Pekka Tukeva varajäsen. Tiina Saarela oli terveysalan koulutustoimikunnan jäsen (ei varajäseniä). Kaisa-Leena Harjunmaa-Hannikainen toimi musiikki-, teatteri- ja tanssialan koulutustoimikunnan jäsenenä, Mika Mäntyranta varajäsen.

Opetushallituksen nimeämät tutkintotoimikunnat

1.8.2010–31.7.2013: Lapsi- ja perhetyön tutkintotoimikunta jäsen työalasihteeri jäsen Raija Ojell, lasten ja nuorten erityisohjauksen tutkintotoimikunnan jäsen Sami Ojala / Juha Jutila (1.11.2011 alk.), suntion tutkintotoimikunta jäsen kirkkoherra Harri Henttinen (Vesilahden srk) ja puheenjohtaja työmarkkina-asiamies Katariina Kietäväinen (KiT), vanhustyön tutkintotoimikunta pysyvä asiantuntijajäsen Irene Nummela.

Tutkimushanke teologiksi ja teologina kasvamisesta

Teologiselle koulutusosalalle pyrkineiden määrät ovat viime vuosina vähentyneet ja teologinen koulutusala on hakeutumisen kannalta yksi helpoimmista yliopistoaloista. Vuonna 2011 käynnistyneen *Teologitutkimuksen – Tutkimushanke teologiksi ja teologina kasvamisesta* tarkoituksena on selvittää teologian opiskelijoiden valikointumista alalle, opiskeluprosessia, ammattiin suuntautumista ja työelämäkokemuksia valmistumisen jälkeen. Tavoitteena on saada selvyys niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat teologien urasuuntautumiseen sekä luoda kuvaa siitä muutoksesta, mikä teologikunnassa on tapahtunut.

Tutkimusryhmään kuuluvat TT, KM, Kati Niemelä (Kirkon tutkimuskeskuksen tutkija, dos., tutkimushankkeen johtaja), KT Laura Hirsto (pedagoginen yliopistonlehtori, HY), TT Lassi Pruuki (yliopistonlehtori, dos., HY), PsykM Aura Nortomaa (tutkijakoulutettava), TT Maria Buchert (uskonnonpedagogiikan yliopistonlehtori (ma), HY), TT Tapani Innanen (professori ma, dos., HY), TT Heikki Salomaa (yliopistonlehtori, Itä-Suomen yliopisto) sekä TM Miia Leinonen (tutkija, Helsingin yliopisto) sekä graduntekijöitä Helsingin ja Tampereen yliopistosta.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat alalle pyrkivät ja teologian opiskelijat Helsingin ja Itä-Suomen yliopistoissa sekä Åbo Akademiassa sekä alalta viime vuosina valmistuneet. Tarkastelukohteena ovat muun muassa uravalinnan selkeys, kirkon työhön suuntautuminen, ammattitavoitteet ja niiden muokkautuminen opintojen ja valmistumisen myötä, koulutusohjelmiin, eri linjoille tai suuntautumisvaihtoihin hakeutuminen ja niihin vaikuttavat motivaatiotekijät, koetun ammatillisen osaamisen kehittyminen opintojen myötä, teologien soveltuvuusarviointin merkitys alkuvaiheen työuran ennustajana sekä opiskelijan suhde kirkon virkaan ja muihin teologeille soveltuviin tehtäviin sekä tämän suhteen kehittyminen opintojen myötä ja työelämässä. Tutkimushankkeen puitteissa selvitetään myös muun muassa vaihtoehtoisen A2-linja valinneiden opiskelijoiden profiilia, uskonnonopettajaksi suuntautuneiden valintaan liittyviä prosesseja, opiskelijoiden kesätyökokemuksia sekä opiskelijoiden kokemuksia ainesseminariohjauksesta.

Teologiselle koulutusosalalle pyrkineiden määrät ovat viime vuosina vähentyneet ja teologinen koulutusala on hakeutumisen kannalta yksi helpoimmista yliopistoaloista. Vuonna 2010 teologiselle koulutusosalalle pyrkineiden tärkein yksittäinen alalle hakeutumisen motiivi on uskontoa koskevien kysymysten kiinnostavuus ja mielenkiintoiset opinnot. Puolet pyrkijöistä pitää tärkeänä kokemusta siitä, että Jumalan olisi tarkoittanut heidät alalle ja että teologina he voisivat auttaa ihmisiä Jumalan luo. Noin kymmenen prosenttia pyrkijöistä on sellaisia, jotka ovat hakeneet alalle varmistaakseen mahdollisuuksia saada edes jokin koulutuspaikka tai koska eivät päässeet ensisijaisesti toivomalleen alalle. Itä-Suomen yliopistoon pyrkineet erottuvat muita kutsumustietoisempina.

Yli puolet teologiselle alalle hakeutuvista on hyvin selkeästi suuntautunut nimenomaan tälle alalle ja eikä edes ole hakenut muita opiskelupaikkoja. Ammattitavoitteen selkeys korreloi yleisen uravalinnan selkeyden ja kutsumusorientaation kanssa. Erityisesti seurakuntapapin tehtävästä kiinnostuneet ovat varmoja alanvalinnastaan. Vastaavasti harvinaisemmista teologin tehtävistä kiinnostuneita luonnehtii epävarmuus. Vaihtoehtoinen teologitutkinto, joka ei anna kelpoisuutta papin eikä opettajan ammattiin on kasvattanut suosiotaan useiden vuosien ajan opiskelijoiden keskuudessa. Helsingissä lähes puolet opiskelijoista päätyy suorittamaan A2-linja mukaisia opintoja.

Teologian opiskelijoiden opiskelu ja oppimisprosesseja koskevan tutkimuksen perusteella uravalinnan varmuutta teologian opintojen ensimmäisenä vuotena selitti suureksi osaksi vähäinen opiskelupaikan varmistamisen motiivi. Itsensä toteuttamisen motiivit selitti ensimmäisen vuoden uravalinnan varmuudesta seuraavaksi eniten. Kolmantena motiivina hengellinen kutsumus oli merkitsevästi yhteydessä uravalinnan varmuuteen, mutta selitti uravalinnan varmuuden vaihtelua teologian opiskelijoiden keskuudessa vain vähän. Opintojen alussa uravalintaan vaikuttaneista motiiveista hengellinen kutsumus oli selvästi yhteydessä kolmannen vuoden uravalinnan varmuuteen. Hengellinen kutsumus opintojen alussa oli odotetusti merkitsevästi vahvimmin yhteydessä papin kelpoisuuden tuottavan A1-koulutusohjelman valintaan. A2-linjan valinneiden taustalla oli pääsääntöisesti heikko hengellinen kutsumus, ja aineenopettajan koulutusohjelmaan suuntautuvat sijoittuvat opintojen alun perusteella hengellisen kutsumuksen vahvuudessa näiden kahden ryhmän väliin.

Narratiivisen haastattelun avulla on lähestytty teologian maistereiksi valmistuneiden ajatuksia ja tulkintoja siitä, miten suhde kirkon (papin) virkaan on elänyt ja muotoutunut osana elämäntulkua ja opiskeluprosessia. Keskeinen tulos on, että lähes kaikki papin virkaan hakeutuvat kokevat Jumalan kutsuneen heidät tähän tehtävään. Haastateltavat tulkitsevat kutsun eri tavoin, mutta valtaosa nimeää kutsulle tietyn hetken tai tapahtuman. Myös kirkon virkaan hakeutumattomat tulkitsevat hakeutumattomuuttaan useimmiten kutsumuksen kautta. He eivät koe kutsumusta virkaan. Vain harvat kuitenkin esittävät, että pappuus ei olisi ollut ainakin jossakin vaiheessa aktiivisen pohdinnan kohteena.