



AMMATILLISEN KOULUTUKSEN RAPORTTI 2017

Ammatillisen koulutuksen ryhmän raportissa arvioidaan kirkon virkoihin/tehtäviin kelpoistavaa perus- ja täydennyskoulutusta, henkilöstön kehittämistä sekä yhteiskunnan koulutuspoliittisten kehittämishankkeiden vaikutuksia kirkkoon ja koulutuksen järjestämiseen

Kirkkohallitus

Saatteeksi

Kirkkohallituksen Ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR) tehtävänä on:

1. seurata, ennakoida ja arvioida koulutuksen ja tutkintojen sekä kirkon tehtävissä tarvittavan osaamisen tarpeita ja kehitystä,
2. tukea koulutuksen seurantaryhmien toimintaa,
3. edistää yhteistyötä kirkon tehtäviin kouluttavien laitosten ja niiden muodostamien verkostojen kanssa
4. huolehtia koulutuspoliittisen edunvalvonnan organisoimisesta ja
5. toimia rekrytoinnin edistämisen koordinaatioryhmänä.

AKR:n vuoden 2017 raporttiin on koottu tärkeimmät havainnot ammatillisen koulutuksen seurannasta ja keskeiset tilastotiedot. Raportissa arvioidaan kirkon virkoihin/tehtäviin kelpoistavaa koulutusta vuoden 2017 tietojen perusteella. Sen sijaan yhteiskunnan koulutuspoliittisten kehittämishankkeiden etenemistä ja niiden vaikutuksia kirkkoon ja koulutuksen järjestämiseen arvioidaan kevääseen 2018 asti.

Kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan ytimen muodostavat AKR:n ohella kirkon omat koulutuksen seurantaryhmät sekä jäsenyydet useissa keskeisissä ministeriöiden ja OPH:n työryhmissä. Koulutuspoliittinen vaikuttamisfoorumi pidettiin kerran.

Raportissa **arvioidaan vuoden 2017 toimenpiteitä** sekä **esitetään toimintasuunnitelma vuodelle 2018** (luku 1).

Raportissa kuvataan lisäksi:

- yhteiskunnan koulutuspoliittisia kehittämishankkeita ja niiden vaikutuksia kirkolliseen koulutukseen (luku 2),
- henkilöstön kehittämistä ja rekrytoinnin edistämistä kirkossa (luku 3),
- kirkon virkojen/tehtävien perus- ja täydennyskoulutuksen tilannetta opiskelijarekrytoinnin, koulutuksen sekä työllisyyden näkökulmista (luku 4). Tiedot perustuvat koulutuksen seurantaryhmien raportteihin ja kouluttavien laitosten antamiin tietoihin.

Raportin **laaja liiteosa** sisältää koosteita Kirkkohallituksen koulutuspoliittisesta vaikuttamistoiminnasta (*liitteet 1-4*) sekä kouluttavilta laitoksilta ja tuomiokapituleilta saaduista tilastotiedoista (*liitteet 5-11*). *Liite 12* sisältää taulukoita Kirkon henkilöstökoulutuksen toteumasta 2017 ja koulutustarjonnasta 2018.

Ammatillisen koulutuksen ryhmään kuuluivat johtaja Kari Kopperi (pj.), neuvottelupäällikkö Oili Marttila (vpj., varalla työmarkkina-asiamies Katariina Kietäväinen), piispainkokouksen pääsihteeri Jyri Komulainen (varalla piispainkokouksen teologinen sihteeri Anna-Kaisa Inkala), asiantuntija Marja Pesonen, asiantuntija Helena Tuominen sekä koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi (siht.). Työskentelyyn kutsuttiin mukaan myös kirkkomusiikin vs. kouluttaja Katarina Engström. Vuonna 2017 AKR kokoontui 3 kertaa.

17.5.2018 Järvenpäässä

Kari Kopperi
puheenjohtaja

Eeva Salo-Kopperi
sihteeri

Sisällys

I Vuoden 2017 toimenpiteiden arviointia ja toimintasuunnitelma vuodelle 2018	3
AKR:n vuoden 2017 toimenpiteiden ja keskeisten tehtävien arviointi	3
AKR:n toimenpide-ehdotukset ja keskeiset tehtävät vuodelle 2018	4
II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkolliseen koulutukseen.....	5
Osaamisen ja koulutuksen kärkihankkeet.....	5
Koulutusjärjestelmään kuuluvien tutkintojen opiskelijavalintojen kehittyminen	6
Rahoitusmallien muutokset.....	7
Ennakointi.....	7
Kansallinen tutkintojen viitekehys (NQF).....	8
Elinikäinen oppiminen.....	9
Kirkon koulutuspoliittiset tavoitteet ammatillisessa koulutuksessa (ks. myös liite 1).....	10
III Henkilöstön kehittäminen ja rekrytoinnin edistäminen.....	11
Kirkon henkilöstön muutokset vuonna 2017	11
Kirkon työntekijöiltä edellytettävä osaaminen ja kelpoisuusehdot.....	13
IV Kirkon alan koulutusten seuranta	16
Teologikoulutus	18
Kanttorikoulutus	19
Diakonian koulutus	21
Varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus	21
Nuorisotyönohjaajien koulutus	22
Lastenohjaajien koulutus	23
Lähetyssihteerien koulutus	24
Kirkonpalvelustyön koulutus	24
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto: Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen.....	25
Liitteet.....	26
Liite 1 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa	26
Liite 2 Kirkkohallituksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen koulutuspoliittiset lausunnot	28
Liite 3 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko)	29
Liite 4 Koulutuksen seurantar ryhmien jäsenet sekä kirkon edustajat eri työryhmissä.....	30
Liite 5 Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista 2017	33
Liite 6 Opintonsa aloittaneet alueet /hiippakunta 2017	35
Liite 7 Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksojen sijoittuminen hiippakunnittain 2017	36
Liite 8 Papiksi ja diakonian virkaan vihityt 2017	37
Liite 9 Tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot sekä orientoitumiskoulutukset ja KiTOS-päivät 2017	38
Liite 10 Seuranta: Papiksi vihityt ja tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot sekä muut koulutukset	39
Liite 11 Tuomiokapitulien suuntaa-antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista seurakunnissa.....	40
Liite 12 Kirkon henkilöstökoulutuksen toteuma 2017 ja koulutustarjonta 2018.....	41

I Vuoden 2017 toimenpiteiden arviointia ja toimintasuunnitelma vuodelle 2018

AKR:n vuoden 2017 toimenpiteiden ja keskeisten tehtävien arviointi

1. Kirkon viranhaltijoilta edellytettävä osaaminen

- *Seurataan kirkkohallituksen 24. päivänä tammikuuta 2017 tietyiltä hengellisen työn viranhaltijoilta vaadittavista tutkinnoista ([Kirkon säädöskokoelma nro 124](#)) antaman päätöksen täytäntöönpanoa ja mahdollisten muutostarpeiden kehittymistä. Tarkastellaan kirkkohallituksen 8. päivänä joulukuuta 2015 antamaa päätöstä kanttorin virkaan vaadittavasta tutkinnosta viimeistään sen jälkeen, kun kirkkolain ja kirkkojärjestyksen kodifiointiesitys on kirkolliskokouksessa käsitelty ja kun on tarkempaa tietoa kanttorikoulutuksen järjestämisestä. Samassa yhteydessä voidaan valmistella päätös sairaalasielunhoitajan virkoihin vaadittavasta tutkinnosta. (Vastuutaho työmarkkinaosasto, TMO/Kirkon työmarkkinailaitos, KiT, yhteistyössä toiminnallinen osasto/Kirkon koulutuskeskus, KK)*

Arviointi: Kirkkohallituksen 24.1.2017 antama päätös tuli voimaan syyskuun alussa 2017. Päätöksen vaikutuksesta työvoiman saatavuuteen ei vielä ole saatu palautetta. Sitä ja kelpoisuusehtojen mahdollista muutostarvetta selvitetään vuoden 2018 aikana tehtävällä erillisellä kyselyllä. Kirkkolain kodifiointiesitys on kirkolliskokouksen käsiteltävänä, siten kanttorin virkaa koskevaa kirkkohallituksen päätöstä ole voitu siten vielä tarkasteltu. Viivytystä on aiheuttanut myös se, että kanttorin virkaa koskevat koulutusjärjestelyt ovat vielä kesken.

2. Hallitusohjelmaan perustuvan ammatillisen koulutuksen reformin valmistelu jatkuu. Sen aikataulullisena tavoitteena on, että uudistettu ammatillisen koulutuksen toimintalainsäädäntö sekä uutta rahoitusjärjestelmää koskevat säädökset astuvat voimaan 1.1.2018.

- *Jatketaan seurakuntatyönantajien tarpeiden esillä pitämistä reformin valmistelussa. Informoidaan yleiskirjeellä seurakuntatyönantajia reformista siten, että ne voivat hyödyntää uudistuksen tarjoamia mahdollisuuksia. Yleiskirjeeseen sisällytetään ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen uudistamisesta johtuvat muutokset varhaiskasvatuksen (lastenhojaaja) sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelualan tehtäviin rekrytoitaessa. (Vastuutaho: TMO/KiT & yhteistyössä KK)*
- *Ammatillisen koulutuksen tutkintorakennetta on uudistettu osana ammatillisen koulutuksen reformia. Tutkinnot ovat jatkossa nykyistä laaja-alaisempia. Suntion ammattitutkinnon uudistamista varten Opetushallitus (OPH) on asettanut seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon perusteiden projektiryhmän. Lapsi- ja perhetyön perustutkintoa uudistetaan kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon perusteiden projektiryhmässä. Molempien ryhmien toimikausi päättyy vuoden 2017 aikana. Osallistutaan ryhmien työskentelyyn ja pyritään varmistamaan, että ne sisältävät kirkon työssä tarvittavan osaamisen. (Vastuutaho: TMO/KiT & yhteistyössä KK)*

Arviointi: Eduskunta hyväksyi kesäkuussa hallituksen 24.4.2017 antaman esityksen uudeksi laiksi ammatillisesta koulutuksesta. Se tuli voimaan 1.1.2018 lukien. Seurakuntatyönantajien tarpeita pidettiin esillä työskentelyä jatkaneessa ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmässä ja antamalla valmisteluun liittyviä useita lausuntoja sekä OPH:n asettamissa Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon perusteita valmistelevassa työryhmässä ja seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon perustetyöryhmässä. Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnosta seurakuntatyönantajien informointi yleiskirjeellä tapahtuu vuoden 2018 aikana.

3. Koulutusjärjestelmän muutoksissa opetusta pyritään siirtämään entistä enemmän työpaikoille käytännön työtehtävien yhteyteen eri koulutusasteilla. Tämä heijastuu myös seurakunnissa tapahtuviin työssäoppimiseen/harjoitteluun.

- Seurakuntatyöpaikkojen valmiuksia toimia työelämän oppimisympäristöinä on seurattava sekä arvioitava tarvittavat kehittämiskohteet ja -toimenpiteet (mm. Kiko-rahoitus Helsingin yliopiston ja Sibelius-Akatemian harjoittelunohjaajien koulutukseen ja yhteistyö kouluttavien laitosten kanssa). (Vastuutaho: KK, koulutuksen seurantaryhmät ja TMO/KiT)
- Työssäoppimisen ja harjoittelun kehittämiseksi tulee edelleen selvittää, miten työssäoppimisyksiköiden ja harjoitteluiden toteutumista voidaan edistää eri puolilla Suomea ja erilaisissa seurakunnissa. (Vastuutaho: KK, koulutuksen seurantaryhmät ja TMO/KiT)

Arviointi: Keväällä 2018 pidetyn kirkollisen korkeakoulutuksen työseminaarin tulosten perusteella harjoitteluiden kehittäminen **Koko seurakunta ohjaa** -ajattelun mukaiseksi tarvitsee kehittyäkseen työnteekijöiltä ajantasaista ammatillista osaamista, ohjausosaamista, seurakuntalaislähtöiseen kohtaamiseen valmentavaa otetta sekä harjoitteluseurakunta- ja ohjausverkostojen syntymistä. Hiippakunnallisia Kirkon työhön opiskelevien KiTOS-päiviin kutsutaan jatkossa suntio- ja lastenohjaajaopiskelijoita. **Kirkon työhön** -hankkeen määrärahoilla tuettiin Helsingin yliopiston teologikoulutuksen harjoittelunohjaajakoulutusta. Hiippakunnissa tapahtuvien seurakuntaharjoittelu- ja työssäoppimisen määristä on tehty alueellinen selvitys ([liite 7](#)), jota on tarkasteltu seurantaryhmissä ja yhteistyöneuvotteluissa kouluttavien laitosten kanssa.

AKR:n toimenpide-ehdotukset ja keskeiset tehtävät vuodelle 2018

1. Kirkon erityiskoulutukset

Kirkon henkilöstökoulutuksen kehittämisessä tärkeä tavoite on koulutusten tunnistaminen yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä. Hyvän mahdollisuuden tähän antaa opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) johdolla tapahtuva kansallinen tutkintojen viitekehysten laajentamistyö osaamiskokonaisuuksien viitekehyyksi (NQF). Tämä edistää sekä omaehtoista kouluttautumista että kirkon työnteekijöiden osaamisen tunnistamista yhteiskunnan muilla sektoreilla.

- Vaikuttamistoiminnassa edistetään kirkon työelämän tarpeisiin perustuvan henkilöstökoulutuksen tunnistamista ja tunnistamista yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä. (Vastuutaho KiT & KK)
- Valmistellaan kirkkohallitukselle esitys kirkon henkilöstökoulutukseen sisältyvien erityiskoulutusten tehtävistä ja asemasta. (Vastuutaho KK)

2. Kanttorit

Ns. C-kanttorin kelpoisuuden antavan suomenkielisen muusikko (AMK) -koulutuksen päättyessä on etsitty toimivaa ratkaisua vastaavan koulutuksen järjestämiseksi. Mikäli Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa tehty suunnitelma virkaan kelpoistavasta musiikin kandidaatin tutkinnosta toteutuu, se edellyttää uutta kelpoisuus päätöstä. Valmistelussa otetaan huomioon myös kirkkolain kodifointiprosessi ja A-kanttorien kelpoisuus päätökseen sisältyvät haasteet.

- Käynnistetään kanttorin viran haltijoita koskevan kelpoisuus päätöksen valmistelu. (Vastuutaho KiT & KK)

3. Kouluttavien laitosten ja työelämän vuorovaikutuksen tukeminen

Uuden ammatillisen koulutuksen vaiheittainen täytäntöönpano ja korkeakoulutuksen kehittäminen vaativat kirkon sektorin työpaikoilta paneutumista ja toimintatapojen uudistamista sekä verkostoitumista kouluttavien laitosten kanssa. Kirkkohallituksen on tarpeellista tukea tätä toimintaa.

- Tuetaan seurakuntatyöntekijien ja kouluttavien laitosten vuorovaikutusta järjestämällä foorumeita, jotka edistävät yhteistyön ja verkostojen syntymistä ja joissa tunnustetaan sekä jaetaan hyviä käytäntöjä. (Vastuutaho KiT & KK)
- Jatketaan harjoittelunohjaajien koulutuksen tukemista. (Vastuutaho KK)

II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkolliseen koulutukseen

Osaamisen ja koulutuksen kärkihankkeet

Toisen asteen ammatillinen koulutus

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen uusi lainsäädäntö valmistui vuoden aikana ja tuli voimaan 1.1.2018. Sen myötä uudistuvat ammatillisen koulutuksen rahoitus, ohjaus, toimintaprosessit, tutkintojärjestelmä ja järjestäjäraakenteet. Ydinasioita uudistuksessa ovat osaamisperusteisuus, yksilölliset opintopolut ja työelämälähtöisyys. Uudistuksella pyritään vastaamaan työelämän murrokseen ja yksilöllisten osaamistarpeiden nopeisiin muutoksiin.

Työpaikalla oppiminen perustuu koulutus- tai oppisopimukseen tai niiden joustavaan yhdistelyyn. Kaikille opiskelijoille laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Työnantaja tai muu työpaikan edustaja osallistuu sen laadintaan ja päivittämiseen siltä osin, kun koulutus järjestetään oppisopimuskoulutuksena tai koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena taikka osaaminen osoitetaan työpaikalla.

Osaamista hankitaan työpaikoilla oppisopimukseen tai koulutussopimukseen perustuen Oppisopimuksella osaamista hankitaan pääosin työpaikalla, mutta sitä voidaan tarvittaessa täydentää muissa oppimisympäristöissä. Oppisopimus voidaan tehdä koko tavoitteena olevan osaamisen hankkimisajalle yhdellä sopimuksella koskien koko tutkintoa, tutkinnon osaa tai muuta ammatillista osaamista syventävää tai täydentävää koulutusta. Oppisopimus perustuu määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen. Työnantaja ja koulutuksen järjestäjä sopivat työpaikalla järjestettävän oppimisen järjestelyistä ja mahdollisesti myös oppisopimustyöpaikalle maksettavasta koulutuskorvauksesta.

Koulutussopimus korvaa nykyisen työssäoppimisen. Sillä ei ole kuitenkaan jatkossa osaamispisteinä eikä aikana määriteltyä vähimmäis- eikä enimmäismäärää. Sopimus on koulutuksen järjestäjän ja koulutussopimustyöpaikan välinen ja siinä sovitaan mm. siitä, miten opiskelija hankkii osaamista työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Sopimus tehdään tutkinnon osa tai sitä pienempi kokonaisuus kerrallaan jokaiselle opiskelijalle yksilöllisesti ja annetaan opiskelijalle tiedoksi. Koulutussopimuksella opiskellessaan opiskelija ei ole työsuhteessa eikä hänelle makseta palkkaa. Koulutussopimuksessa ei makseta myöskään korvausta koulutussopimustyöpaikan tarjoajalle.

Koulutus- ja oppisopimuksella hankittu osaaminen osoitetaan näyttämällä se käytännön työtehtävissä aidoissa työtilanteissa ja työprosesseissa (näyttö). Työpaikoilta edellytetään, että niillä on käytettävissä tutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen tai henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman ja näyttöjen järjestämisen kannalta riittävästi ammattitaitovaatimusten mukaista toimintaa, tarpeelliset työvälineet ja pätevä henkilöstö, josta voidaan nimetä opiskelijalle myös vastuullinen työpaikkaohjaaja.

Tutkintorakenteen muutoksia Osana ammatillisen koulutuksen reformia toteutettiin tutkintorakenteen uudistus tutkintoja laaja-alaisesti ja erillisten tutkintojen määrää vähentämällä. Uudessa tutkintorakenteessa tutkintojen määrä puolittui. Kirkon sektorilla tutun lapsi- ja perhetyön perustutkinnon osaaminen siirtyi kasvatukseen ja ohjausalan

perustutkinnon varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalaan sekä suntion ammattitutkinnon osaaminen seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkintoon. Molempien uusien tutkintojen perusteet astuvat voimaan 1.8.2018.

Uutta osaamista joustavasti työuran aikana Yksittäisten tutkinnon osien opiskeleminen työuran aikana on jatkossa nykyistä joustavampaa. Tämä periaate on otettu huomioon mm. tutkinnon perusteiden uudistamisessa, tutkintorakenteessa ja rahoitukseen liittyvissä säädöksissä. Työnantaja voi sopia koulutuksen järjestäjän kanssa tutkinnon tai tutkinnon osien toteuttamisesta myös henkilöstökoulutuksena. Työntekijä voi hakeutua opiskelemaan niitä myös omaehtoisesti. Myös yksittäistä tutkinnon osaa opiskeltaessa aiemmin hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan sekä opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma.

Reformi - uhkasta mahdollisuudeksi Opetus- ja kulttuuriministeriö päätti uusista ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestämisluvista lokakuussa. Lupia myönnettiin yhteensä 149 koulutuksen järjestäjälle. Potentiaalisia yhteistyökumppaneita on kirkon työpaikoille siten lukuisia. Yhteistyötä oppilaitosten kanssa on perusteltua määrätietoisesti kehittää ja tarjota siihen myös Kirkkohallituksesta tukea. Kirkkotyönantajille on tähän mennessä tiedotettu reformista KiT:n uutiskirjeessä ja Sakastin Työnantajalle -sivulla sekä Kirkonkellon blogikirjoituksella *Amisreformin mahdollisuudet rohkeasti käyttöön*, 29.1.2018, Tia Vähäsarja sekä järjestetty keskustelutilaisuus 18.4.2018.

- Reformi on mittava ja sen vaiheittainen täytäntöönpano vaatii kirkon sektorin työpaikoilta paneutumista ja toimintatapojen uudistamista sekä verkostoitumista koulutuksen järjestäjien kanssa. Tiedotuksessa on tärkeää laajentaa kuvaa seurakunnista työpaikalla tapahtuvan oppimisen monialaisina paikkoina. Kirkkohallitus voi tukea työpaikalla tapahtuvaa oppimista sekä tarjota informaatiota kaikille seurakuntatyönantajille järjestämällä foorumeita, joissa käydään vuoropuhelua koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen kesken. Tällöin voidaan tunnistaa prosesseissa syntyviä hyviä käytäntöjä ja jakaa niitä.

Käynnissä olevassa lukiokoulutuksen uudistuksessa lukioita kannustetaan korkeakoulu- ja työelämäyhteistyöhön sekä kansainvälisyyteen. Ylioppilaskokeiden uusimisrajoitus poistuu. Nykyisessä lukion opetus suunnitelmassa uskonnon pakollisia kursseja on vähennetty kolmesta kahteen, eivätkä syventävät kurssit toteudu kuin suurimmissa lukioidissa. Tämä todennäköisesti heikentää opiskelijoiden uskonnollista ja katsomuksellista yleissivistystä. Ylioppilaskokeissa uskonnon kirjoittajien määrä on vähentynyt noin kolmanneksella viimeisen kymmenen vuoden aikana. Vuonna 2017 heitä oli enää 2 242.

- Lukiokoulutuksessa uskonnon kurssimäärän ja ylioppilaskirjoituksissa kirjoittajamäärän väheneminen tulee näkyväksi perustietojen ohenemisenä esimerkiksi teologiseen tiedekuntaan hakeutuvilla ja muilla kirkollisen alan opiskelijoilla.

Koulutusjärjestelmään kuuluvien tutkintojen opiskelijavalintojen kehittyminen

Koulutusjärjestelmässä on meneillään korkeakoulujen valintamenettelyjen kehittäminen. Tavoitteena on, että toiselta asteelta korkea-asteelle siirtyminen sujuvoituu, todistusvalinta hakumuotona vahvistuu ja opiskelijoiden tarpeettomat väliuodet vähenevät. Lukiokoulutuksessa keinoina tähän ovat yksilöllisemmät ja joustavammat opintopolut ja korkeakouluyhteistyö ja oppiainerajat ylittävät opinnot. Valintojen uudistamiseen liittyy lukiolakiin sisältyvä esitys siitä, että ylioppilastutkinnon aineen arvosanan korottamisella ei olisi ylärajaa. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen uudistamisen myötä ammatillisiin perustutkintoihin sisältyy kaikille opiskelijoille yhteiset tutkinnon osat, joiden arvosanat otetaan huomioon hakeutumisessa korkeakouluun. Tutkintojen perusteissa on myös mahdollistettu lukio- tai korkeakouluopintojen valitseminen valinnaisiin tutkinnon osiin. Seuraavassa kuvataan opiskelijavalintojen muutoksia kirkon työhön kelpoistavissa tutkinnoissa.

Yliopistokoulutus Pääasiallinen hakuväylä on yhteishaku, johon sisältyy valintakoe. Valintoihin ei sisälly soveltuvuuskokeita. Vuonna 2017 muuta hakuväylää kautta valittiin teologiaan opiskelemaan yhteensä 25 eli joka kymmenes opiskeluoikeuden valituista. Teologi- ja kanttorikoulutukselle on tunnusomaista, että niihin hakeutuu alanvaihtajia, joilla on usein myös työelämän kokemusta. Helsingin yliopistossa hakijamäärä vähentyi lähes sadalla hakijalla. Osasyys tähän on mahdollisesti yhteishaun uudistuksessa toteutunut ensisijaisten hakukohteiden valinta.

Ammattikorkeakoulutus Pääasiallinen hakuväylä ammattikorkeakoulutukintoihin on edelleen yhteishaku lukuun ottamatta Yrkehögskolan Novian kirkkomusiikkikoulutusta.

Toisen asteen ammatillinen koulutus Toisen asteen ammatilliseen koulutukseen hakeudutaan 1.1.2018 alkaen joko yhteisvalinnan tai jatkuvan haun kautta. Perusopetuksensa päättävät hakeutuvat jatkossa ammatilliseen koulutukseen pääsääntöisesti yhteisvalinnan kautta. Muille jatkuva haku tarjoaa mahdollisuuden aloittaa ja ajoittaa koulutuksensa aiempaa joustavammin. Lapsi- ja perhetyön perustutkintoon on hakeuduttu pääasiassa jatkuvan haun kautta.

Havainnot

- Kirkon tehtävien luonteesta johtuu, että soveltuvuuden arviointiin, sekä opintoihin että alalle, tulisi hakuvaiheessa kiinnittää nykyistä enemmän huomiota.
- Opiskelijavalintojen kehittämisen vaikutuksia on seurattava erityisesti kirkolle tärkeiden koulutusten kannalta.

Rahoitusmallien muutokset

[Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen](#) uudistuneet rahoitusmallit tulivat voimaan 2017. Malleissa muuttuivat hieman rahoituskriteereiden prosenttiosuuksien suuruudet suhteessa kokonaisrahoitukseen. Merkittävää on mm., että ammattikorkeakoulujen avointen korkeakouluopintojen ja erikoistumiskoulutusten rahoituksen prosenttiosuus nousi (5 %), millä on ollut selkeä vaikutus näiden opintojen tarjonnan lisääntymiseen.

OKM:n asetukset sekä ammattikorkeakoulujen että yliopistojen perusrahoituksen laskentakriteerit tulivat voimaan 1.1.2017. Molemmissa asetuksissa lisättiin työllistymisen painoarvoa. Sen merkitys korostui edelleen, kun maaliskuussa 2017 valmistui OKM:n työryhmäraportti, jossa ehdotetaan, että työllistymisen rahoitustekijät yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen rahoitusmalleissa korvattaisiin uusilla, laadullista työllistymistä mittaavilla kriteereillä. Niiden tavoitteena on lisätä koulutuksen relevanssia työelämän kannalta ja edistää korkeakoulutettujen työllistymistä.

[Ammatillisen koulutuksen](#) uusi rahoitusmalli tuli voimaan 1.1.2018. Se muodostuu perus-, suoritus-, vaikuttavuus- sekä strategisesta rahoituksesta. Perusrahoituksen osuus on 50 %. Se luo mm. edellytykset sille, että koulutusta on saatavissa kaikilla aloilla ja kaikille opiskelijoille. Suoritusrahoitus mm. ohjaa ja kannustaa suuntaamaan koulutusta ja tutkintoja osaamistarpeiden mukaisesti ja suorittamaan tutkintoja ja niiden osia asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Sen osuus on 35 %. Vaikuttavuusrahoitus kannustaa mm. kohdentamaan koulutusta aloille, joilla on työvoimatarvetta ja huolehtimaan koulutuksen työelämävästaavuudesta ja laadusta. Sen osuus on 15 %. Strategisella rahoituksella tuetaan mm. koulutuksen kehittämishankkeita.

Kirkon tehtäviin kouluttavissa oppilaitoksissa toteutui vuoden 2017 aikana seuraavat rakenteelliset muutokset: Lahden diakoniasäätiö (Lahden diakonian instituutti), Oulun diakonissalaitoksen säätiö (Oulun diakoniaopisto) ja Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö (Helsingin Diakoniaopisto) lakkautuvat ja toiminnot siirtyivät 1.1.2017 alkaen Suomen Diakoniaopisto Oy:lle (Suomen Diakoniaopisto). Lapuan kristillisen opiston kannatusyhdistys ry (Lapuan kristillinen opisto) ja Österbottens Svenska Kristliga Folkhögskolesällskap r.f:n ammatillinen koulutus (Kredu/Kristliga folkhögskolan i Nykarleby) yhdistyvät 1.1.2017 alkaen Kirkkopalvelut ry:hyn (Seurakuntaopisto). Centria-ammattikorkeakoulun Ylivieskan kampuksella valmisteltiin 1.8.2018 toteutuvaa nuorisotyönohjaajien koulutuksen siirtoa Kokkolan kampukselle. Nuorisotyönohjaajien monimuotototeutukset jatkuvat vielä siirtymäaikana Ylivieskan kampuksella.

Ennakointi

OKM uudisti vuoden 2016 aikana koulutustoimikuntajärjestelmän [Osaamisen ennakointifoorumiksi](#), joka muodostuu yhdeksästä eri aloja edustavasta ennakointiryhmästä sekä ennakointiprosessia tukevasta ohjausryhmästä. Ennakointiryhmissä ovat edustettuina työnantajat, työntekijät ja yrittäjät, ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut, opetushenkilöstö, alan tutkimuksen edustajat ja opetushallinto. Kirkkotyönantajalla on edustus ohjausryhmän lisäksi Koulutus, kulttuuri ja viestintä -ennakointiryhmässä (jäsen) ja Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointiala -ennakointiryhmässä (varajäsen).

Ennakointiryhmien tehtävissä korostuu aiempaan koulutustoimikuntajärjestelmään verrattuna laaja-alaisempi toimi- ja koulutusalarajat yhdistävä osaamistarpeiden ennakointi, osallistuminen sekä määrälliseen että laadulliseen ennakointiin sekä ammatillisen ja korkeakoulutuksen osaamisjatkumoiden tunnistaminen ja enakoiminen. OPH:n valtakunnallisessa aikuiskoulutuksen ennakointi –projektissa on luotu malli laadullisen ja määrällisen ennakoinnin yhdistämiselle, jota ennakointiforumin työskentelyssä on toteutettu. Osaamisen ennakointiryhmissä tulevaisuuden mahdollisiksi skenaarioiksi on valikoitunut kaksi, turbohdettu Suomi ja kaupunkiegeologinen Suomi. Työ tulee jatku- maan (liike)toiminnan muutosten vaikutusten arvioimisella toimialojen osaamis- ja työvoimatarpeisiin, osaamistarpei- den määrittelyyn sekä osaamisen, oppimisen ja koulutuksen kehittämishaasteiden nimeämiseen. Tulosten pohjalta ennakointiryhmät tulevat tekemään ehdotuksen nykyisen työvoiman osaamisen kehittämiseksi sekä tarvearvion uu- desta työvoimasta (laadullinen ja määrällinen ennakointi). Katso tähänastisia ennakointituloksia [tästä](#).

Kansallinen tutkintojen viitekehys (NQF)

Laki kansallisesta tutkintojen viitekehuksesta ja sen pohjalta annettu valtioneuvoston asetus tulivat voimaan 1.3.2017. Viitekehysellä on tarkoitus parantaa suomalaisen tutkintojärjestelmän selkeyttä sekä lisätä tutkintojen kansallista ja kansainvälistä läpinäkyvyyttä ja vertailtavuutta. Viitekehysessä tutkinnot, oppimäärät ja muut osaamiskokonaisuudet sijoittuvat kahdeksalle eri vaativuustasolle. Kunkin vaativuustason osalta kuvataan, mitä tutkinnon suorittanut henkilö tietää, ymmärtää ja osaa tehdä oppimisprosessin päätyttyä. Viitekehys tukee tutkintojen tunnustamista ja edistää kansallista ja kansainvälistä liikkuvuutta sekä koulutusyhteistyön ja koulutusviennin edellytyksiä. Viitekehys- seen on ensivaiheessa sijoitettu sekä OKM:n että muiden hallinnonalojen lainsäädännössä määritellyt tutkinnot ja oppimäärät.

Viitekehystä on seuraavassa vaiheessa tarkoitus laajentaa osaamisen viitekehukseksi. OKM asetti asiaa valmistelemaan ja koordinoimaan maaliskuussa 2018 työryhmän, johon myös kirkkotyönantaja sai edustajan. Työryhmän tehtävänä on

- tarkentaa laissa ja sen perusteluissa määriteltyjä kriteereitä viitekehukseen sijoitettaville osaamiskokonai- suuksille,
- kartoittaa eri hallinnonalojen laajat osaamiskokonaisuudet, joiden hallinnonala katsoo täyttävän työryhmän määrittelemät kriteerit,
- tehdä ehdotus osaamiskokonaisuuksien sijoittamiseksi tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viite- kehysten tasoille ja perustella sijoittelu ja
- tehdä ehdotus tarvittavista säädösmuutoksista.

Työryhmän toimikausi on 1.3.-31.12.2018. Kirkkotyönantajan tavoitteena on saada viitekehukseen kirkon omien säädösten ja määräysten perusteella tunnistettavat, laajat opintokokonaisuudet, joita ovat esim. pastoraalitutkinto (40 op) ja ylempi pastoraalitutkinto (80 op) sekä perheneuvojan erityiskoulutus (60 op). Tavoitteena on sisällyttää viite- kehukseen myös muut kirkon erityiskoulutukset sekä johtamiskoulutus. Seurakuntatyön johtamisen tutkinnon sijoit- taminen on nyky muodossaan mahdotonta, sillä se on liian suppea (6 op). Koulutusten sijoittaminen viitekehukseen helpottaa kirkon laajojen opintokokonaisuuksien tunnettuutta ja niiden omaehtoista suorittamista samalla kun se voi helpottaa myös rekrytoitumista kirkon tehtäviin.

- Kirkon laajojen erityiskoulutusten sijoittaminen osaamisen viitekehukseen tarjoaa uusia mahdollisuuksia tunnis- taa kirkon henkilöstökoulutuksessa saavutettava osaaminen. Tämä parantaisi merkittävästi sekä omaehtoisen opiskelun mahdollisuuksia että kirkollisen koulutuksen tuoman osaamisen tunnistamista yhteiskunnan koulutus- järjestelmässä sekä työelämässä. Sisällöllisesti ja laadullisesti kirkon erityiskoulutukset täyttävät osaamisen vii- tekehysten vaatimukset, mutta koulutusten sijoittaminen osaamisen viitekehukseen edellyttää kirkkohallituksen päätöstä, jolla erityiskoulutuksille annetaan virallinen asema osana kirkon henkilöstökoulutusta.

Korkeakoulutuksen strateginen kehittäminen

Opetus- ja kulttuuriministeriö valmisteli vuoden 2017 aikana yhteistyössä korkeakouluuyhteisön ja sidosryhmien kanssa [Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen vision 2030](#). Sen mukaan yliopistot ja korkeakoulut kehittyvät dynaamisesti sekä erilaistuvat koulutuksessa, tutkimuksessa ja innovaatio toiminnassa ja niitä on vähemmän. Tavoitteena on korkeakoulututkinnon suorittajien määrän nosto vähintään 50 % nuorista aikuisista (25–34-vuotiaat) sekä joustavat ja yksilölliset opintopolut ja tutkinnot elämän eri tilanteissa. Korkeakoulujen hallintoa joustavoitetaan ja ne muodostavat vahvoja ja kansainvälisesti vetovoimaisia osaamisen keskittymiä.

Vision tavoitteet ja jatkotoimenpiteet työstetään vuonna 2018 kehittämisohjelmaksi, joka liittyy korkeakoulujen ohjaukseen, resursseihin ja rakenteisiin, tki-toimintaan, digitalisaatioon ja tekoälyyn sekä korkeakouluuyhteisöjen hyvinvointiin. Vireillä on keskustelu mm. yliopistolain ja ammattikorkeakoululain yhdistämisestä, lukukausimaksujen käyttöönotosta, avoimen korkeakouluopetuksen ja täydennyskoulutuksen yhdistämisestä sekä tutkintoon sisältyvien opintojen moduloinnista.

Elinikäinen oppiminen

OKM asetti tammikuussa 2017 työryhmän selvittämään elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita. Sen tehtävänä oli mm. arvioida aikaisemman tutkimus- ja arviointitiedon perusteella elinikäisen oppimisen edellytykset ja paikallistaa esteet koulutusjärjestelmässä, valmistella lyhyen ja pitkän aikavälin ehdotukset elinikäisen oppimisen edellytysten parantamiseksi ja aikuisten opiskelupolkujen kehittämiseksi ottaen huomioon sekä tutkintoon johtavan koulutuksen muun koulutuksen mahdollisuudet. Lisäksi sen tehtävänä oli ehdottaa kohdennettuja toimenpiteitä heikot perustaidot omaavien ja koulutuksessa aliedustettujen ryhmien osaamisen kehittämiseksi ja täydentämiseksi.

Työryhmän mietinnössä ([Työn murros ja elinikäinen oppiminen](#), Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8) todetaan, että jokaiselle työikäiselle on oltava olemassa omaan tilanteeseen ja tarpeisiin sopivaa koulutusta, sen on löydettävä helposti ja koulutukseen pitää olla taloudelliset mahdollisuudet osallistua, korostaa opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmä. Työryhmän laatimaan elinikäisen oppimisen keinovalikoimaan kuuluvat laajempi avoin opetus, yksilöllinen ohjaus ja valmennus sekä elinikäisen oppimisen mallit korkeakouluissa.

Työryhmä esitti, että opetuksen avoimuutta ja avoimia oppimateriaaleja lisättäisiin merkittävästi eri koulutusasteilla. Digitaalisuutta tulisi hyödyntää entistä enemmän sekä kehittää sitä tukevaa pedagogiikkaa. Samoin ryhmä ehdotti avoimen korkeakoulun monipuolisempaa hyödyntämistä. Mietinnössä todetaan, että tulevaisuudessa osaamisen kehittäminen ei enää kiinnity tiettyyn työpaikkaan tai työnantajaan kuten nykyisin ja tästä syntyy tarve uudelleen ohjaamis- ja valmennuspalveluille. Palvelut voisivat olla myös muiden kuin koulutusorganisaatioiden tuottamia ja maksullisia. Oppiminen ei kuulu vain koulutusjärjestelmälle, sillä suuri osa oppimisesta tapahtuu työelämässä. Työelämässä olevan oppiminen on parhaimmillaan suunnitelmallista ja kokonaisvaltaista ja tapahtuu hyvässä työelämän ja koulutusorganisaatioiden yhteistyössä. Jos työelämässä tapahtuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen tunnustetaan yhteiskunnassa laajemmin, se voi heijastua myös kirkon täydennyskoulutukseen ja laajentaa seurakuntien mahdollisuuksia henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijä voi saada yhteiskunnan tukea omaehtoiseen opiskeluun kirkon henkilöstökoulutuksessa tai sitä, että kirkon järjestämä koulutus tunnustetaan myös kirkon ulkopuolella.

Kirkon koulutuspoliittiset tavoitteet ammatillisessa koulutuksessa (ks. myös [liite 1](#))

Yhteiskunnan koulutusjärjestelmän hyödyntäminen

- KKH:n ja KiT:n koulutuspoliittisessa vaikuttamistoiminnassa on **pyritty edistämään kirkon työelämän mahdollisuuksia hyödyntää henkilöstön kehittämisessä yhteiskunnan koulutusjärjestelmää** ja sen tuottamia tutkintoja. Olennaista on edelleen, että **keskeisten kirkon ammattien tutkinnot sisältyvät koulutusjärjestelmään** ja että tutkintoja suoritetaan riittävästi ja niiden tuottama osaaminen on kirkon työn kannalta riittävällä tasolla. Tärkeää on myös se, että **kouluttavilla laitoksilla on kirkon työelämän asiantuntijuutta ja osaamista**. Kirkon työelämän näkökulmasta on kiinnitetty huomiota **koulutuksen alueelliseen saatavuuteen sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen tarkoituksenmukaiseen toteutumiseen** eri koulutusasteilla.
- Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin järjestäjärakenteen sekä rahoitus-, ohjaus- ja säätelyjärjestelmien uudistamista on seurattu arvioiden kokonaisuuden rakentumista seurakuntatyöntantajien ja erityisesti lapsi- ja perhetyön perustutkinnon sekä suntion ammattitutkinnon näkökulmasta. Tavoitteena on, että **työpaikat hyödyntävät ammatillisen tutkintojen järjestelmää nykyistä monipuolisemmin**.
- Yliopistokoulutus on tuottanut korkeatasoista osaamista kirkon työelämää varten ja **ammattikorkeakoulutus** on nostanut ja laaja-alistanut osaamisen tasoa seurakuntatyössä. Osaamistason nosto ja tutkintojen laaja-alaisuus on vaikuttanut positiivisesti esimerkiksi nuorisotyönohjaajien ammatilliseen osaamiseen ja kykyyn osallistua aikaisempaa menestyksellisemmin vaativiin erityiskoulutuksiin. **On tarkoituksenmukaista, että ainakin toistaiseksi ammattikorkeakouluilla ja yliopistoilla on tasavertainen asema, mutta selkeät toisiaan täydentävät ja yhteistyöhön kannustavat profiilit**. Korkeakoulujen uudet, yhteistyössä luodut työelämälähtöiset opintokokonaisuudet, jotka osaamisperustaisesti mahdollistavat osaamisen kehittämisen työelämässä ja tukevat elinikäistä oppimista ovat kannatettavia. Kirkon työelämän näkökulmasta **avointen korkeakouluopintojen laajentaminen on tervetullutta**.
- Arvovaikuttamisen näkökulmasta on edelleen **kiinnitetty huomiota opiskelijahyvinnön, ohjauksen sekä koulutuksellisen yhdenvertaisuuden vahvistumiseen**.

Kirkon oma henkilöstökoulutus ja sen tunnustaminen

- **Kirkon oman henkilöstökoulutuksen järjestämisen periaatteina** Kirkon koulutuskeskuksessa on, että se 1. järjestää koulutuksia, joihin yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä ei ole vastineita; 2. jotka ovat korkeatasoisia ja tulevat kirkon itsensä järjestäminä seurakunnille ja kokonaiskirkolle kokonaiskustannuksiltaan edullisiksi ja 3. jotka ovat kirkolle strategisesti tärkeitä (esim. kirkon johtamiskoulutukset ja muut erityiskoulutukset).
- **Tavoitteena on, että kirkon työelämässä tapahtuva oppiminen ja syntyvä osaaminen tunnustettaisiin ja tunnustettaisiin laajemmin**. Erityisen tärkeää olisi henkilöstökoulutuksessa saavutetun osaamisen tunnustamisen ja tunnustaminen niille, jotka ovat omaehtoisesti suorittaneet pastoraalitutkintoja tai laajoja kirkon erityiskoulutuksia tai jatkavat opintojaan yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä tai hakeutuvat uusiin työtehtäviin. Tähän tähtää myös edellä kuvattu kansallisen viitekehyksen (NQF) II-vaiheen työskentelyyn osallistuminen.

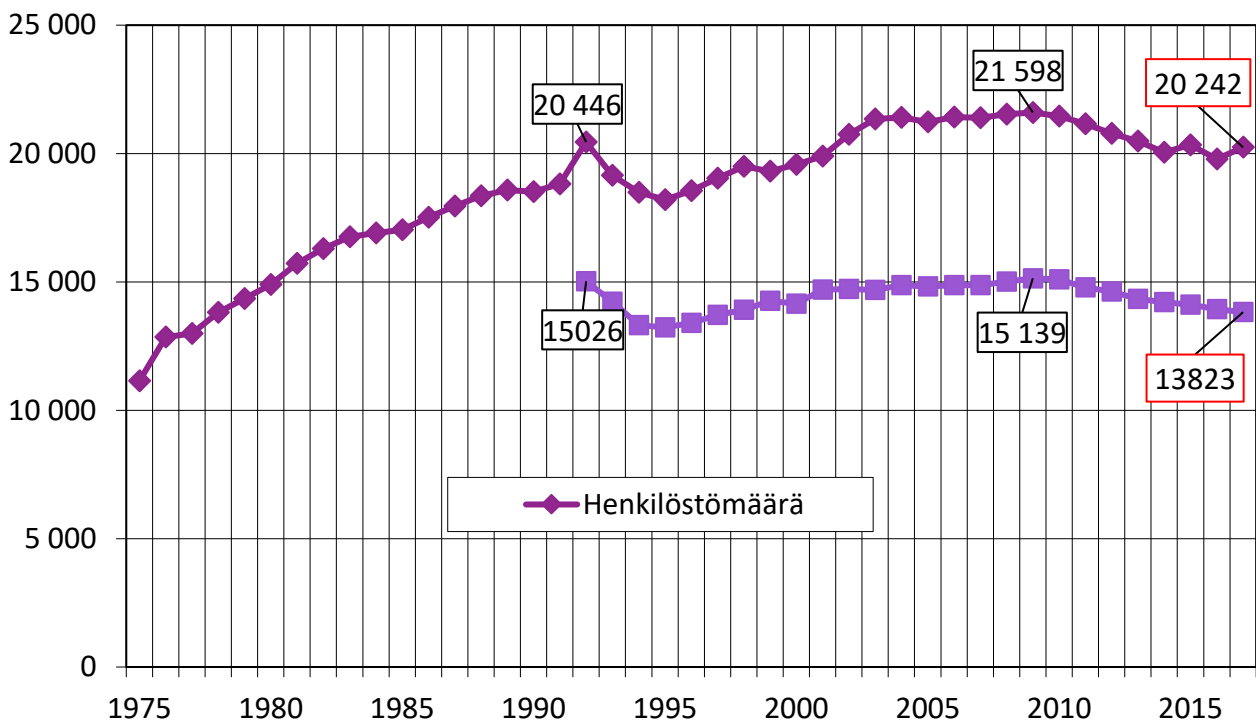
III Henkilöstön kehittäminen ja rekrytoinnin edistäminen

Kirkon henkilöstön muutokset vuonna 2017

Henkilöstön kehitys

Kirkon henkilöstön lukumäärä kääntyi laskuun vuosikymmenen vaihteessa. Vuonna 2017 tilastoitui edellisvuotta enemmän henkilöstöä, koska kirkon koko henkilöstö oli ensimmäistä kertaa samassa järjestelmässä, mikä mahdollisti tarkemman tilastoinnin. Tilastointiajankohtana¹ kesäkuussa 2017 kirkon henkilöstön lukumäärä oli 20 242 henkilöä. Vuosityövoimaksi muunnettu henkilöstön määrä oli tuolloin 13 823 henkilötyövuotta. Kymmenessä vuodessa henkilöstön lukumäärä on vähentynyt 6 ja vuosityövoiman määrä 8 prosenttia. Edellisvuoteen verrattuna henkilöstön lukumäärä kasvoi 2 ja vuosityövoiman määrä väheni 1 prosenttia. (Kuva 1.)

Kuva 1. Kirkon henkilöstö 1975-2017

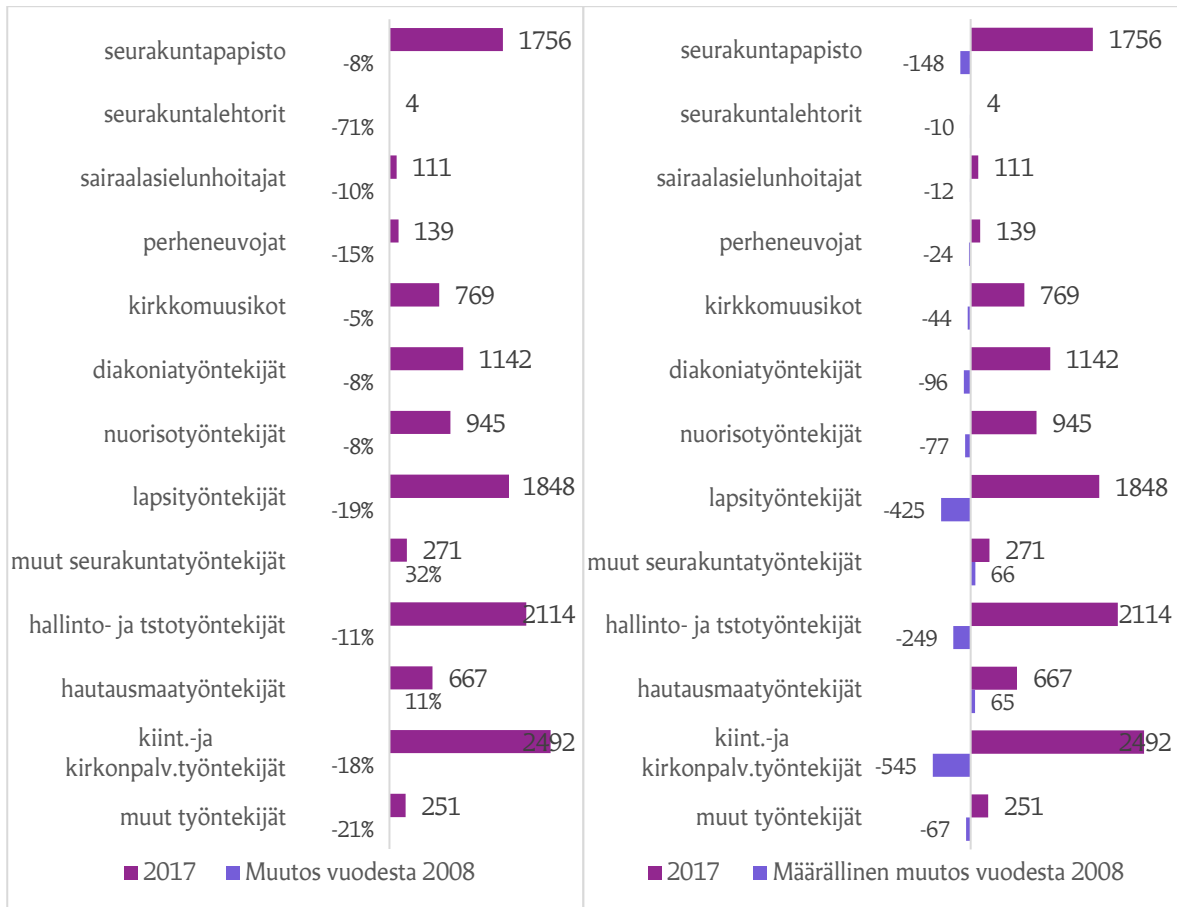


Tehtäväryhmittäin tarkasteltuna vakinaista henkilöstöä on vähentynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana määrällisesti eniten (seurakuntalehtoreiden tehtäväryhmä jätetty huomiotta) kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöstä, lapsityöstä sekä hallinto- ja toimistotyöstä (Kuva 2). Suhteellisesti 10 vuoden aikana suurin vähennys on tapahtunut muiden työntekijöiden tehtäväryhmässä. Tähän ryhmään kuuluu mm. keskushallinnon asiantuntijatyöntekijät. Muiden seurakuntatyöntekijöiden ryhmä² on kasvanut. Kyseiseen ryhmään on siirretty nimikkeitä muista tehtäväryhmistä eli kyse on ns. tilastollisesta siirtymästä. Edellisvuoteen nähden seurakuntatyössä kasvua on tapahtunut kirkkokuusikkojen ryhmässä, lastenohjaajien ja perheneuvojen ryhmässä, kun taas vähennystä on tapahtunut nuorisotyöntekijöiden ja diakoniatyöntekijöiden ryhmässä. Tukipalveluissa vähennystä on tapahtunut kaikissa tehtäväryhmissä, kun tilastointitavan muutos otetaan huomioon. Suurin vähennys on muut työntekijät ryhmässä.

¹ Kirkon työmarkkinalaitos 2017.

² Muut seurakuntatyöntekijät: mm. hengellisen työn harjoittelijat ja kesätyöntekijät, lähetys- ja pyhäkoulusihteerit.

Kuva 2. Vakinaisen henkilöstön kehitys tehtäväryhmittäin



Naisten osuus kirkon henkilöstöstä on säilynyt samalla tasolla viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Se oli 71 % vuonna 2017. Papistossa naisten osuus kasvoi prosenttiyksikön verran edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 1991 naisia oli 17 % papeista ja vuonna 2017 jo lähes puolet (47 %). Naiskirkkoherrojen määrä kasvoi edellisvuoteen verrattuna 3 prosenttiyksiköllä. Vuonna 2017 20 % kirkkoherroista oli naisia.

Henkilöstön keski-ikä nousi

Kirkon palveluksessa olevan henkilöstön keski-ikä on noussut viime vuosikymmeninä. Vuonna 2017 vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 50 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 44 vuotta. Vuodesta 1991 vakinaisen henkilöstön keski-ikä on noussut 6 vuotta ja koko henkilöstön 3 vuotta. Vakinaisen henkilöstön korkein keski-ikä oli edellisen vuoden tapaan perheneuvojilla, 54 vuotta. Suurin ikäluokka on edelleen 55-59 -vuotiaat.

Havainnot

- Viime vuosien keskeiset kirkon henkilöstöä kuvaavat piirteet pysyivät ennallaan vuonna 2017 paitsi, että henkilöstömäärän väheneminen kääntyi hienoiseen nousuun, mikä johtunee tilastointiin liittyvästä muutoksesta.
- Tarve vahvistaa seurakuntien kykyä henkilöstövoimavarojen strategiseen suunnitteluun on henkilöstön ikärakenteesta johtuen edelleen suuri.

Kirkon työssä -hanke ja rekrytoinnin edistäminen

Kirkon työssä -hankkeessa on tuettu rekrytointimateriaalien kehittämistä ja kirkon ammattien esittelyjä kunkoulu-loppuu.fi -sivustolla sekä tuettu *Kasvu kirkon työntekijäksi* -tutkimuksia. Hankkeen puitteissa on määräraha kirkkomusiikin opiskelijoiden intensiivikurssin järjestelyihin (majoitus ym. kulut) Kirkon koulutuskeskuksessa. Kasvu kirkon työntekijäksi -tutkimuskokonaisuudessa päättyi lastenohjaajia koskeva kolmivuotinen pitkittäistutkimus ([Matkalla kirkon lastenohjaajaksi, Kirsi Pohjola](#)) sekä käynnistettiin kirkkomusiikin opiskelijoita koskeva tutkimus yhdessä Kirkon koulutuskeskuksen, Kirkon tutkimuskeskuksen ja Sibelius-Akatemian kanssa. Hankkeen puitteissa on voitu myös vahvistaa teologian ja kirkkomusiikin harjoittelunohjaajien koulutusta.

Kirkkohallitus on esitellyt kirkon työelämää ja työtä kirkossa erilaisissa opiskelijoille suunnatuissa tapahtumissa. Studia-messuilla 28.-29.11.2017 Suomen evankelis-luterilaisen kirkon osastolla tavoitettiin henkilökohtaisesti yli 1 200 nuorta, jotka vastasivat kyselyyn kirkon toiminnasta ja omista odotuksistaan kirkolle. Kyselyn tuloksena selvisi, että osallistujilla on pääosin positiivinen ja avoin suhde kirkkoon. Samalla neljä viidestä vastaajasta toivoi, että kirkon työntekijät tukisivat enemmän haastavassa tilanteessa olevia nuoria. Lähes puolet kirjoittivat terveiset kirkon edustajille avoimeen kysymykseen. Suurimmassa osassa vastauksia toivottiin avoimuutta, avarakatseisuutta ja positiivista asennetta. Samoin toivottiin toimintaa nuorille ja aktiivisempaa otetta kouluissa ja oppilaitoksissa. Osastolla kävijöillä oli myös mahdollisuus tutustua näytöllä olevien kuvien avulla kirkon eri ammatteihin ja saada tietoa kirkon töistä sekä tulossa olevista seurakuntavaaleista.

Havainnot

- [Meidän kirkko - Tulevaisuuden työpaikka -rekrytointistrategiassa](#) esitettyjen tavoitteiden saavuttaminen on haasteellista nykyisillä resursseilla. Vastuuhenkilöt ovat kiinni muissa tehtävissä, joten mahdollisuudet suunnitelmalliseen rekrytoinnin edistämiseen jäävät vähäisiksi ja usein pistemäisiksi.
- *Kirkon työssä* -hanke mahdollistaa nopean reagoinnin esille tuleviin haasteisiin, joihin tarvitaan pientä rahoitusta (esim. harjoittelunohjaajakoulutuksen vahvistaminen).

Kirkon työntekijöiltä edellytettävä osaaminen ja kelpoisuusehdot

Kirkkohallitus päätti kokouksessaan 24.1.2017 tietyiltä hengellisen työn viranhaltijoilta vaadittavista tutkinnoista (Kirkon säädöskokoelma nro 124). Päätös tuli voimaan syyskuun alusta 2017. Sillä asetettiin seurakuntia ja seurakuntayhtymiä sitovasti tutkintoja ja opintoja koskevat vaatimukset seuraaville viran haltijoille:

- diakonian virka, diakoniatyötä pääasiallisena tehtävänään tekevä
- nuorisotyönohjaaja, nuorisotyötä pääasiallisena tehtävänään tekevä
- varhaiskasvatuksen ohjaaja
- lähetyksen ja kansainvälisen työn ohjaaja, lähetyssihteeri
- perheneuvoja, perheasiain neuvottelukeskukseen johtaja.

Päätöksessä oli uutta, että se koski diakonia- ja nuorisotyön osalta sekä nimeltä mainittuja virkoja (diakonian virka, nuorisotyönohjaaja) että diakonia-/nuorisotyötä pääasiallisena tehtävänään tekevää viran haltijaa. Uutta oli myös, että päätöksellä määrättiin tutkinnosta ja opinnoista, jotka koskevat lähetyksen ja kansainvälisen työn ohjaajaa perinteisen lähetyssihteerin viran haltijan lisäksi. Näihin virkoihin on uutena kelpoinen myös soveltuvan korkeakoulututkinnon omaava viranhaltija.

Seurakuntia tiedotettiin Kirkkohallituksen päätöksestä KiT:n uutiskirjeessä 1/2017 ja Kirkkohallituksen yleiskirjeessä 7/2017 ja muutamissa koulutustilaisuuksissa. Sakastin työnantajalle-sivulle lisättiin kirkkohallituksen tutkintopäätöksiä koskeva sivusto tukemaan seurakuntia päätöksen soveltamisessa. Asia oli esillä myös Kirkonkellon Kirkon työelämä 2020 -blogissa Diakin näkökulmasta (Minna Valtonen; Diak ja kirkon ammatillaisuus, 16.10.2017).

Päätöstä sovellettiin viran täyttämismenettelyyn, joka aloitettiin päätöksen voimaan tulon jälkeen. Soveltamista seurattiin rekrytointi-ilmoittelun avulla. Päätöksen vaikutuksesta työvoiman saatavuuteen ei vielä ole saatu palautetta. Sitä ja kelpoisuusehtojen mahdollista muutostarvetta selvitetään vuoden 2018 aikana tehtävällä erillisellä kyselyllä.

Kelpoisuuspäätöstä valmisteltaessa oli todettu, että kantoreita koskeva (joulukuun 2015) kelpoisuus päätös on perusteltua tehdä vasta sen jälkeen, kun kirkkolain kodifointiesitys (esitetty kanttorin virkoja koskevan kirkkojärjestyksen 6 luvun 6 §:n muuttamista) on käsitelty. Kodifointiesitys on kirkolliskokouksen käsiteltävänä. Vuoden 2016 AKR:n raportissa todettiin lisäksi, että valmistelu on perusteltua käynnistää sen jälkeen, kun on tarkempaa tietoa kanttorikoulutuksen järjestämisestä. Ammattikorkeakoulujen tarjoama kanttorikoulutus on nimittäin päättymässä lukuun ottamatta Novian ruotsinkielellä järjestämää koulutusta. Tilanteeseen on etsitty uutta ratkaisua, sillä ns. C-kantoreita tarvitaan myös tulevaisuudessa. Tällä hetkellä näyttää mahdolliselta, että tulevaisuudessa pätevyden C-kanttorin tehtävään tuottaisi Taideyliopiston Sibelius-Akatemian tarjoama musiikin kandidaatin tutkinto. Neuvottelut ovat edenneet suotuisasti ja todennäköisesti päätökset voidaan tehdä vielä vuoden 2018 aikana. Ratkaisu tulee edellyttämään sekä opetussuunnitelmien uudistamista että kantoreita koskevien kelpoisuuspäätösten päivittämistä.

Kelpoisuuspäätöksen yhteydessä ja toisen asteen ammatillisen koulutuksen uudistukseen liittyen on käyty keskustelua piispaikokouksen 9.9.2009 antaman seurakunnan lastenohjaajan tehtävään kelpoistavia tutkintoja koskevan suosituksen päivittämistarpeesta. Vuoden 2016 AKR:n raportin toimenpide-ehdotuksissa ja keskeisissä tehtävissä vuodelle 2017 asiassa päädyttiin siihen, että seurakuntatyönantajia informoidaan yleiskirjeellä siten, että ne voivat hyödyntää uudistuksen tarjoamia mahdollisuuksia. Yleiskirjeeseen oli tarkoitus sisällyttää toisen asteen ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen uudistamisesta johtuvat muutokset varhaiskasvatuksen (lastenohjaaja) sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelusalan tehtäviin rekrytoitaessa. Yleiskirje on edelleen työn alla.

Vuoden 2016 AKR:n raportin mukaan samassa yhteydessä, kun seurataan kirkkohallituksen 24. päivänä tammikuuta 2017 tietyiltä hengellisen työn viranhaltijoilta vaadittavista tutkinnoista (Kirkon säädöskokoelma nro 124) antaman päätöksen täytäntöönpanoa ja mahdollisten muutostarpeiden kehittymistä ja kun tarkastellaan kirkkohallituksen 8. päivänä joulukuuta 2015 antamaa päätöstä kanttorin virkaan vaadittavasta tutkinnosta, voidaan valmistella päätös sairaalasielunhoitajan virkoihin vaadittavasta tutkinnosta. Tämän päätöksen valmistelua ei ole varsinaisesti vielä käynnistetty.

Vuoden 2017 aikana käynnistyi laajempi keskustelu ns. sielunhoitoterapeuteista, sillä muutamiin seurakuntiin on palkattu tällä nimikkeellä toimivia työntekijöitä ja jotkut sielunhoitoterapeuttikoulutukseen osallistuvat ovat etsineet harjoittelupaikkoja seurakunnista ja sairaalasielunhoidosta. Kyseiseen 60 opintopisteen laajuiseen koulutukseen edellytetään sosiaali- ja terveysalan tai kirkollisen/seurakunnallisen alan peruskoulutus tai muu soveltuva peruskoulutus täydennettynä pitkällä sielunhoidon koulutuksella. Tämä tarkoittaa, että henkilöllä ei välttämättä ole mitään seurakuntatyön/kirkon tutkintoa, vaan hän voi olla peruskoulutukseltaan mikä tahansa (=muu soveltuva peruskoulutus).

Kirkko ei vastaa sielunhoitoterapeuttien koulutuksesta. Sielunhoitoterapeuttien joukossa on henkilöitä, joilla on taustalla kirkon työhön kelpoistava peruskoulutus ja samankaltainen käsitys sielunhoitotyöstä kuin kirkon kouluttamilla sielunhoidon ammattilaisilla. Sielunhoitoterapeuttikoulutuksen voi käydä myös henkilö, jolla on kirkon sielunhoitonäkemyksestä merkittävästi poikkeava näkemys. Tämän perusteella kirkon sielunhoidon asiantuntijat ovat suhtautuneet kyseiseen koulutukseen kriittisesti ja korostaneet, että erityisesti terveydenhuollon kontekstissa on ehdottoman tärkeää huolehtia siitä, että potilaan yksityisyyttä ja vakaumusta kunnioitetaan ja että työ on potilaslähtöistä. Vastuu potilaan hoidosta on lääkärillä, sairaalasielunhoitaja ei ota kantaa diagnoosiin tai hoitolinjauksiin.

Havainnot

- Kirkkohallituksen viimeisimmän kelpoisuuspäätöksen vaikutuksesta työvoiman saatavuuteen ja kelpoisuusehtojen mahdollista muutostarvetta selvitetään vuoden 2018 aikana tehtävällä erillisellä kyselyllä.
- Kirkkohallituksen 8. päivänä joulukuuta 2015 antamaa päätöstä kanttorin virkaan vaadittavasta tutkinnosta tarkastellaan viimeistään sen jälkeen, kun kirkkolain ja kirkkojärjestyksen kodifointiesitys on kirkolliskokouksessa käsitelty ja kun on tarkempaa tietoa kanttorikoulutuksen järjestämisestä. Samassa yhteydessä voidaan valmistella päätös sairaalasielunhoitajan virkoihin vaadittavasta tutkinnosta-
- Informoidaan seurakuntatyönantajia yleiskirjeellä siitä, että ne voivat hyödyntää uuden ammatillisen koulutuksen ja sen tutkintorakenteen tarjoamia mahdollisuuksia varhaiskasvatuksen (lastenohjaaja) sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelusalan tehtäviin rekrytoitaessa.
- Sielunhoitoterapioiden hyödyntämistä kirkon kontekstissa on jatkossakin seurattava.

Seurakuntien henkilöstön osaamisen kehittäminen

Kirkon työelämälle on ollut tunnusomaista kirkon työelämatarpeisiin kehittynyt laaja henkilöstökoulutus, jota järjestetään yhteistyössä lähes 50 eri tahon kanssa. Kirkon koulutuskeskus järjestää kirkon erityiskoulutuksia sekä yhteistyössä hiippakuntien kanssa pastoraalitutkintojen opintokokonaisuuksia. Kirkon koulutuskeskuksen toiminnan ohjaavina suunnitteluperiaatteina on, että se järjestää koulutuksia, 1. joihin yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä ei ole vastineita; 2. jotka ovat korkeatasoisia ja tulevat kirkon itsensä järjestäminä seurakunnille ja kokonaiskirkolle kokonaiskustannuksiltaan edullisiksi ja 3. jotka ovat kirkolle strategisesti tärkeitä (esim. kirkon johtamiskoulutukset). Kirkon itsensä järjestämänä henkilöstökoulutus on seurakunnille edullista, sillä ns. kurssimaksut ovat huomattavan huokeita, joten olennaisimmat kustannukset muodostuvat matkoista ja täysihoidosta.

Ajankohtaisen koulutuspoliittisen keskustelun näkökulmasta kirkon järjestelmä on toimiva ja työelämälähtöisyydessään vastaa kirkon nykyisiä tarpeita. Itse asiassa kirkon järjestelmä on sellainen, jota monilla muilla aloilla tavoitellaan, sillä yhteiskunnan tarjoama oppilaitosvetoinen täydennyskoulutusjärjestelmä on kankea, kallis eikä usein vastaa työelämän ajankohtaisiin haasteisiin. Tällä hetkellä yhteiskunnan koulutusjärjestelmä ei tunnista työelämän tarjoamia koulutuksia, mistä seuraa, ettei koulutukseen omaehtoisesti hakeutuville voida myöntää opintovapaata eivätkä he siten myöskään ole oikeutettuja aikuiskoulutustukeen. Teema on kuitenkin nostettu laajemman koulutuspoliittisen keskustelun agendalle, kun halutaan vahvistaa koulutuksen ja työelämän välistä vuorovaikutusta.

Kirkon henkilöstökoulutusta koordinoi Kirkon koulutuskeskus, joka myös kokoaa kirkon työntekijöille suunnatun henkilöstökoulutustarjonnan Kirkon henkilöstökoulutuskalenteriksi. Koulutuskeskuksen vastuulla on pastoraalitutkintojen opintokokonaisuuksien ohella valtakunnallinen ja yleensä pitkäkestoinen täydennyskoulutus, ns. erityiskoulutukset. Laajuudeltaan pienempiä ja kestoltaan lyhyempiä ajankohtais- ja täydentäviä koulutuksia järjestävät ennen muuta kouluttavat laitokset, järjestöt ja hiippakunnat sekä muut Kirkkohallituksen yksiköt. Hiippakuntien tarjontaan kuuluvat vakiintuneesti ordinaatio- ja orientoitumiskoulutukset, pastoraalitutkinnon kaksi opintokokonaisuutta, Kirjo I ja Kirjo II A -johtamiskoulutukset, muut usein lyhytkestoiset koulutukset sekä huomattava osa neuvottelupäivien kokonaisuudesta.

Kirkon työelämä on hyödyntänyt myös yhteiskunnan koulutustarjontaa esim. oppisopimusmuotoista koulutusta (perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintojen tai niiden tutkinnon osien suorittaminen). Seurakunnat voivat hyödyntää myös korkea-asteen mahdollisuuksia kuten avointa AMK- ja yliopisto -opetusta, ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja, korkeakoulujen erikoistumiskoulutuksia ja jatkotutkintoja.

Koulutustarjonnan muuttuessa kirkon erityiskoulutukset ovat säilyttäneet asemansa henkilöstön kehittämisen välineinä. Vuonna 2017 kirkon erityiskoulutuksia sisältöjä, osaamistavoitteita ja koulutuskuvauksia uudistettiin vastaamaan sellaisiin työelämän tunnistettuihin tarpeisiin, joita yhteiskunnan yleisessä koulutusjärjestelmässä ei ole tarjolla. Profiili on erilainen verrattuna korkeakoulutettujen erikoistumiskoulutuksiin, avoimeen korkeakouluopetukseen tai ylempiin ammattikorkeakoulututkintoihin. Kirkon erityiskoulutukset ovat käytännönläheisiä ja niihin sisältyy kehittämistehtävä tai -hanke. Erityiskoulutusten tarkoituksena on antaa välineitä osaamisen, toiminnan ja työn kehittämiseen seurakunnissa. Koulutuksissa hyödynnetään kirkkoa ja seurakuntia palvelevaa tuoretta tutkimustietoa. Kirkon koulutuskeskuksen toimikunta on hyväksynyt aiemmin erityiskoulutukset. Kirkkohallituksen siirtyessä neuvottelukuntatyömalliin koulutusten hyväksynnälle tarvitaan uusi hyväksymistaho. Luonteva taho tälle on kirkkohallituksen täysistunto.

Kirkon uudistetut erityiskoulutukset ovat (koulutuskuvaukset löydät [tästä](#))

- **Diakonian erityiskoulutus** (DEK, 25 op)
- **Jumalanpalveluselämän erityiskoulutus** (JEK, 30 op)
- **Kansainvälisen työn erityiskoulutus kotimaan henkilöstölle** (KTE, 25 op)
- **Kansainvälisen työn erityiskoulutus ulkomaan henkilöstölle** (KTEL 35 op), lähetystyöntekijäkoulutus
- **Kasvatuksen erityiskoulutus** (KEK, 25 op)
- **Kirkon organisaatiokonsultoinnin erityiskoulutus** (45 op)
- **Kirkon työnohjaajakoulutus** (60 op)
- **Musiikin erityiskoulutus** (MEK, 30 op)

- **Perheneuvonnan erityiskoulutus** (60 op)
- **Raamattuteologian erityiskoulutus** (REK, 25 op)
- **Sairaalasielunhoidon erityiskoulutus** (60 op)
- **Sielunhoidon erityiskoulutus** (30 op)
- **Yhteisötyön erityiskoulutus** (YTEK, 25 op)

Ylempi pastoraalitutkinto (80 op) rakentuu edellä esitettyjen erityiskoulutusten varaan.

Vuoden 2017 kirkon henkilöstökoulutuksen toteuma

- Koulutuksista ja neuvottelupäivistä toteutui **400** ja osallistujia oli yhteensä **13 220**.
- **Kirkon koulutuskeskuksen koulutuksissa** (49) suoritettiin **47 %** opintopistesuorituksista (6 888 op, osallistujia 1 254). **Muun Kirkkohallituksen yksikköjen** koulutuksissa **7 %** opintopistesuorituksista (1 101 op, osallistujia 428).
- **Kahdeksan hiippakunnan koulutuksissa** (90, ei Porvoon hpk) suoritettiin **19 %** opintopistesuorituksista (2 771 op, osallistujia 2 294). Neuvottelupäiviä pidettiin 87 ja osallistujia oli 2 294.
- **Kouluttavien laitosten ja järjestöjen koulutusten** (141) osuus opintopistesuorituksista oli **27 %** (3 918 op, osallistujia 4 707). Koulutukset olivat ajankohtais- ja täydentäviä koulutuksia.
- Suurin koulutuksiin osallistujaryhmä ovat papit. Hautaustoimi-, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön sekä keittiö- ja leirikeskusten työntekijöitä on osallistuneissa pienempi osuus. Seurakunnat hyödyntävät talouden ja hallinnon tehtävissä sekä muissa tukipalveluissa toimiville kirkon ulkopuolista koulutustarjontaa.

Tarkemmat tiedot [Kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa](#) julkaistujen koulutusten toteumasta ja tarjonnasta ovat [liitteenä 12](#).

Havainnot/toimenpiteet

- Kirkon erityiskoulutukset ovat pysyviä seurakuntatyön tarpeisiin perustuvia henkilöstön osaamisen kehittämisen välineitä. Ne tulisi tunnistaa yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä, jotta niitä suorittavat hyötyvät niistä työstä tai opinnoista toiseen siirryttäessä ja että he ovat omaehtoisesti opiskelemaan hakeutuessaan oikeutettuja opintojen aikaisiin tukiin.
- Neuvottelukuntajärjestelmään siirtymisen jälkeen luonteva taho erityiskoulutusten hyväksynnälle on kirkkohallituksen täysistunto.

IV Kirkon alan koulutusten seuranta

Tutkintoa, joka tuottaa kelpoisuuden kirkon virkaan tai tehtävään, opiskeli yli **5 400** opiskelijaa vuonna 2017. Opintonsa aloitti **1 686** opiskelijaa, ja tutkinnon suoritti **1 173** (naisia 83 %, miehiä 17 %, [liite 5](#)). Opintonsa aloittaneista suuri osa, lähes joka viides, oli Helsingin hiippakunnasta (19 %). Seuraavaksi eniten opiskelijoita oli Oulun ja Tampereen (14 %) hiippakuntien alueilta. Vähiten opiskelijoita aloitti suomenkielisistä hiippakunnista Mikkelin hiippakunnan alueelta (6 %, [liite 6](#)). **Työssäoppimisen tai seurakuntaharjoittelun** seurakunnassa suoritti **1 466 opiskelijaa**. Eniten työssäoppijoita ja harjoittelijoita oli Helsingin hiippakunnassa (17 %) ja seuraavaksi eniten Oulussa (16 %) ja suomenkielisistä hiippakunnista vähiten oli Mikkelissä (8 %) ja seuraavaksi vähiten Espoossa (9 %) ([liite 7](#)).

Kirkon koulutuskeskuksen järjestämässä ja koulutuksen seurantaryhmien yhteisessä **Kirkollisen korkeakoulutuksen työseminaarissa** helmikuussa 2018 arvioitiin, mitä Opiskelijat kirkon työpaikoilla -mietinnön toimintasuunnitelmasta johdettu (2007) **Koko seurakunta ohjaa** -harjoitteluseurakuntamalli tarvitsee kehittyäkseen. Työseminaarin työskentelyn tulokset koottiin seurantaryhmien jatkotyöstettäväksi. Työseminaarin tulosten perusteella seurakuntien työntekijöiltä tarvitaan ajantasasta ammatillista osaamista, ohjausosaamista sekä seurakuntalaislähtöiseen kohtaamiseen valmentavaa otetta. Opiskelijoille ehdotettiin harjoittelun ajaksi ns. luottamushenkilökumppia. Harjoitteluseurakunta- ja ohjausverkostojen syntyminen nähtiin askeleeksi harjoitteluiden kehittämiseksi. Kouluttavilta laitoksilta

odotetaan pedagogisen näkemyksen selkeyttämistä, ohjeita moniammatilliseen yhteistyöhön ja harjoittelujen sisältöjen ja kriteerien vuorovaikutuksellista kehittämistä. Työseminaarissa viimeisteltiin **Kirkon työhön opiskelevien (KiTOS)** -päivien toteutuksen periaatteet, joissa keskeistä oli päivien laajennus suntio- ja lastenohjaajaopiskelijoihin. Vuonna 2017 seurakuntaharjoittelun yhteyteen sijoitetut KiTOS-päivät järjestettiin kaikissa hiippakunnissa. Niihin kutsuttiin teologian, diakonian, kirkon nuorisotyön ja varhaiskasvatuksen sekä kirkkomusiikin opiskelijoita. Vuonna 2017 osallistujia seminaareissa oli **198** (2016: 189; 2015: 188; 2014: 243).

Havainnot

- Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden mukaantulo KiTOS-päivien kohderyhmään on tärkeä askel moniammatillisen työotteen tukemisessa.

E-opetuksen kehittyminen

Monissa kirkon tehtäviin johtavissa koulutuksissa joitakin tutkinnon osia on voinut suorittaa verkkokursseina tai oppimistehtäviä tai tenttejä on voineet tehdä verkossa. Monilla kouluttavilla laitoksilla on käytössään digitaalinen oppimismateriaali. Verkon välityksellä on tarjottu myös online-luentoja tai nauhoitettuja verkkoluentoja. Verkossa tapahtuvan opiskelun määrä vaihtelee marginaalisesta osuudesta noin 30 %, tosin koulutusalojen välillä on huomattavia eroja. Esimerkiksi kirkkomusiikin koulutuksessa e-opetusta on todella vähän, sillä opetus perustuu henkilökohtaiseen solistiseen instrumenttiopetukseen.

Erilaisia verkon tarjoamia mahdollisuuksia on hyödynnetty eniten monimuotokoulutuksissa. E-osaamisen opintojaksoissa on käsitelty esimerkiksi teologiaa, historiaa, kirkollisia opintoja. E-opinnot liittyvät usein teoriakokonaisuuksiin, alkuvaiheen opintoihin sekä avoimen yliopiston verkkokursseihin. Kouluttavat laitokset pyrkivät aktiivisesti kehittämään verkko-oppimisympäristön hyödyntämistä ja tarjonnan lisäämistä. Sitä myös tuetaan taloudellisesti. Merkittävänä kokeiluna voidaan pitää Novian e-socionom –koulutusta, joka käynnistyi 2017 ja on saanut yllättävän suuren suosion. Digitaalisen tekniikan kehittyessä verkkoympäristöä voidaan hyödyntää myös kirkkomusiikin opetuksessa, jopa perinteisessä instrumenttiopetuksessa. E-opetuksesta on tulossa vaihtoehto kontaktiopetukselle, mutta se ei sovellu kaikille aloille eikä sillä voi yksiselitteisesti korvata kaikkea kontaktiopetusta. E-opetuksen mahdollisuutena nähdään yhteistyö eri korkeakoulujen välillä ja työpaikalla järjestettävän koulutuksen ohjaaminen.

Havainnot

- Koulutusjärjestelmän säädösten ja rahoitusmallien muutosten myötä kaikkien koulutusasteiden lähi- ja etäopetuksen määritelmät muuttunevat, kun verkkopainotteinen e-opetus mahdollistaa niiden yhdistämisen eri tavoin. Nämä muutokset edellyttävät pedagogisen ajattelun ja toteutusten kehittämistä niin, että ihmissuhdealoilla keskeinen vuorovaikutusosaaminen voi kehittyä monipuolisesti. Oppimista myös siirtyy entistä enemmän työpaikoille käytännön työtehtävien yhteyteen. Tämä heijastuu seurakuntien työpaikoilta edellytettäviin valmiuksiin toimia työelämän oppimisympäristöinä.

Kouluttavien laitosten yhteistyö

Kirkon tehtäviin kouluttavat laitokset suhtautuvat yleensä opiskelun avaamiseen yli koulutusasterajojen myönteisesti. Tämän avulla joustavoitetaan siirtymistä koulutusasteelta ja kouluttavasta laitoksesta toiseen esim. Diakin siltaopinnot. Yhteistyötä tulisi kehittää erityisesti valinnaisissa tutkinnon osissa, esimerkiksi niiden suorittaminen toisessa oppilaitoksessa sekä osaamisen tunnistamisessa. Olisi myös tarjottava mahdollisuuksia suorittaa ammatillisessa koulutuksessa ammattikorkeakoulun opintojaksoja avoimen ammattikorkeakoulun välityksellä.

Helsingissä Diakin, Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan ja Sibelius-Akatemian kesken on käynnistetty yhteistyötä, jota halutaan jatkaa ja kehittää siten, että joitain opintoja voisi toteuttaa näiden tahojen yhteistyönä ja avaamalla tietyt opintojaksot vastavuoroisesti em. tahojen opiskelijoille. Kuitenkin samaan aikaan Helsingin yliopisto on tutkintojen uudistuksen myötä tehnyt selkeämmin eroa ammattikorkeakouluissa tehtäviin tutkintoihin ja siellä suoritettuihin opintoihin. Itä-Suomen yliopistolla ja Sibelius-Akatemian Kuopion yksiköllä on vastaavasti soveltaviin opintoihin liittyviä yhteistyömahdollisuuksia. Yhteistyömahdollisuuksia nähdään erityisesti työelämäopintoihin liittyvien työssä-

oppimisjaksojen (harjoittelujaksojen) ohjaajakoulutuksessa. Tärkeänä pidetään sitä, että työpaikoilla järjestettävä koulutus organisoidaan siten, että monialainen yhteistyö toteutuisi jo opiskeluvaiheessa, samoin KiTOS-päivien avautuminen suntio-opiskelijoille nähdään merkityksellisenä. Yhteistyönä olisi mahdollista järjestää esim. verkkoluentoja tai -kurseja ja täydentäviä seminaareja. Opettajien kannattaa tulevaisuudessa olla enemmän yhteistyössä koulutussuunnitelmia rakennettaessa.

Teologikoulutus

Hakijat ja aloittaneet Teologian maisterin tutkinnon (TM) voi suorittaa Helsingin yliopistossa, Itä-Suomen yliopistossa ja Åbo Akademiassa (ruotsinkielinen koulutus). Opintonsa aloitti eri yliopistoissa kaikkiaan 226 opiskelijaa (2016: 285). Helsingin yliopistossa ja Itä-Suomen yliopistossa hakijamäärät vähenivät. Hakukelpoisia hakijoita (yhteishaku sis. valintakokeen ja muut hakuväylät) oli yhteensä 871. Opiskelemaan hyväksyttiin yhteensä 213. Opinto-oikeuden saaneista 75 % oli ensisijaisia hakijoita. Opintonsa aloitti Helsingissä ja Joensuussa 202 opiskelijaa, mikä on vähemmän kuin vuonna 2016 (265). Åbo Akademiassa puolestaan hakijamäärä kasvoi merkittävästi 58 hakijaan ja opintonsa aloitti 25. Helsingin ja Itä-Suomen yliopistossa opintonsa aloittaneista Tampereen hiippakunnan alueelta hakeneiden opiskelijoiden osuus kasvoi (18 %). Helsingin yliopiston lähialueelta (Helsingin ja Espoon hiippakunnat) tulevien opiskelijoiden määrä oli noin puolet (44 %).

Koulutus Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan tavoitteena on kaudella 2017–2020 opetuksessa ja tutkimuksessa vahvistaa kansainvälisyyttä, monikulttuuristumista, digitalisaatiota sekä yhteiskuntaan suuntautumista, jossa alueena tiedekasvatus ja yhteistyö Diakin kanssa kaupunkiteologiassa. Tiedekuntaan valittiin uusiksi opettajiksi islamilaisen teologian yliopistonlehtori Mulki Al-Sharmani sekä uskonnon ja digitaalisen maailman apulaisprofessori Johanna Sumiala. Vuoden 2017 tutkinnonuudistuksessa koulutus järjestettiin selkeämmin kahteen erilliseen koulutusohjelmaan, teologian ja uskonnontutkimuksen kandi- ja maisteriohjelma. Muutokset kandidaatintutkinnossa ovat perusopintojen määrän vähennys 60 op:sta 25 op:een. Vastaava lisäys tehtiin aineopintoihin ja valinnaisiin opintoihin, jolloin tutkintoon sisältyy vähintään yksi 25 op:n sivuaine. Teologian kandidaatin tutkinto on yleistutkinto, jolloin vasta maisterin tutkinnossa suuntaudutaan teologien keskeisiin asiantuntijatehtäviin, kuten kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen asiantuntijatyön tehtäviin sekä opetus- ja kasvatustehtävien asiantuntijatyön tehtäviin. Työelämäopintoja eli aikaisemmalta nimellään soveltavia opintoja sekä harjoittelua sisältyy kumpaankin tutkintoon. Kandidaatin tutkinnon työelämäjakson opiskelija suorittaa valitsemassaan toimintaympäristössä: seurakunnassa sen suoritti 63 opiskelijaa. Maisterin tutkinnon työelämäopinnot rakentuvat teoriapainotteisesta (valmentavasta) jaksosta, työelämäjaksosta seurakunnassa sekä ryhmäopetusta sisältävästä syventävästä jaksosta. Tutkinnonuudistuksen aiheuttaman siirtymävaiheen takia maisterin tutkinnon seurakuntaharjoitteluun lukuvuodelle 2017–2018 ilmoittautui normaalia lukuvuotta huomattavasti vähemmän opiskelijoita (50). Tutkinnonuudistus on muuttanut seurakuntaharjoittelun ohjaajien työtä ja siksi Helsingin yliopisto järjesti yhteistyössä Kirkon koulutuskeskuksen kanssa kaikille harjoittelunohjaajille suunnatun kaksipäiväisen harjoittelunohjaajakoulutuksen.

Itä-Suomen yliopiston uudistetussa kandidaatin tutkinnon opetussuunnitelmassa suurin muutos on, että opiskelija suorittaa perusopintojen (60 op) jälkeen 20 opintopistettä ilmiöpohjaisia teemaopintoja. Kandidaatin tutkielma ei enää määritä opiskelijan pääainevalintaa. Maisterin tutkinnossa pro gradu -tutkielman laajuus supistuu 40:stä 30 opintopisteeseen ja tilalle tulee laajempi kattaus syventäviä tieteellisiä opintoja valitussa pääaineessa. Kirkon virkaan vaadittavat soveltavat opinnot sijoittuvat kokonaisuudessaan maisterin tutkintoon. Tämän oppimiskokonaisuuden seurakuntajaksoa edeltävässä orientaatiojaksossa on jatkossakin noin 60 tuntia jumalanpalvelustaitojen, uskontokasvatuksen ja sielunhoidon ryhmäohjausta. Itä-Suomen yliopisto toteuttaa seurakuntajakson viiden Itä- ja Pohjois-Suomen maakuntapääkaupungin (Joensuu, Jyväskylä, Kuopio, Lappeenranta ja Oulu) seurakuntien kanssa ja kouluttaa vuosittain tarvittavat harjoittelunohjaajat. Kirkollisten soveltavien opintojen lisäksi tai sijasta opiskelijalla on halutessaan mahdollisuus suorittaa joko moniammatilliset soveltavat opinnot (20 op) tai sielunhoidon soveltavat opinnot (20 op). Tutkintoon kuuluva 25 opintopisteen vapaasti valittavien opintojen osuus mahdollistaa sen, että tutkintoon voi sijoittaa rinnakkain useampia soveltavien opintojen oppimiskokonaisuuksia.

Åbo Akademin uudistettu kandidaatin tutkinto tähtää laaja-alaiseen perehtyneisyyteen teologian alalla. Kandidaattivaiheessa ei vielä valita pääainetta; se tapahtuu vasta maisterivaiheessa. Opetuksessa on siirrytty paljolti oppiaineiden

rajat ylittävään opetukseen. Åbo Akademiassa soveltavista opinnoista 5 op kuuluu kandidaattivaiheeseen ja 15 maisterivaiheeseen. Opintoihin kuuluu noin viiden viikon seurakuntaharjoittelu ja kahden viikon mittainen sielunhoito-harjoittelu, jonka voi suorittaa esimerkiksi sairaalassa. Kaikkia harjoittelujaksoja ennen opiskelijat osallistuvat valmistaville kursseille, joista jumalanpalvelustaitoihin liittyvä kurssi on laajin.

Työssäoppimisjakson seurakunnassa suoritti 101 (ei sisällä Åbo Akademin tietoja, 2016: 138; 2015: 137) opiskelijaa. Opiskelijoiden määrä hiippakunnittain oli melko tasainen. Helsingin opiskelijoille suunnatussa opiskelijamentoroinnissa 2017-2018 on mukana 4 teologian opiskelijaa (2016-2017: 15). Psykologitiimi Päämäärän toteuttamaan papiksi vihittäville edellytettävään psykologiseen soveltuvuustutkimukseen osallistui 107 opiskelijaa tai maisteria (2016: 130; 2015: 134).

Helsingin yliopistossa yli puolet maistereista (97 eli 59 %) valmistui kirkon pappisviran kelpoisuudella, Itä-Suomen yliopistossa kelpoisuuden hankki kaksi kolmannesta. Åbo Akademiassa kelpoisuuden suoritti 40 % tutkinnon suorittaneista. Teologian maistereista 122:lla (60 % valmistuneista) oli kelpoisuus kirkon pappisvirkaan.

Työllisyys Suomen evankelis-luterilainen kirkko on teologien suurin työnantaja. Kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen palvelukseen sijoittuu lähes puolet teologeista. Uusista papeista noin viidenneksellä on toinen tutkinto. Itä-Suomen yliopistossa ammattia vaihtaneiden osuus oli 2017 huomattava: valmistuneista kaksikolmasosaa ja he myös työllistyvät nopeimmin. Papiksi vihittiin 82 (2016: 90; 2015: 85; 2014: 65), mikä vastaa ennusteita. Hiippakuntien näkökulmasta pappistyövoimaa on tarjolla erinomaisesti. Kappalaisen virkaan kelpoistavan pastoraalitutkinnon suoritti 90 pappia. Seurakunnissa arvioidaan edelleen tarkasti virkojen täyttämistä. Seurakuntapastorin avoimiin virkoihin tulee kautta Suomen paljon hakemuksia, joukossa on paljon pappisvihkimystä odottavien teologian maisterien hakemuksia. Eteläisissä hiippakunnissa hakijoissa on maisterien lisäksi myös työttömiä pappeja ja sijaisuudet saadaan hyvin täytettyä. Vakinaisissa viroissa ja sijaisuuksissa rekrytointitilanne muuttuu maan etelä-pohjoissuunnassa. Pohjoisempaan, pienemmissä ja etäällä kasvukeskuksista sijaitsevista seurakunnissa vakinaisiin, kirkkoherran virkoihin ja joihinkin kappalaisen virkoihin hakijoita on vähemmän. Joitakin kappalaisen virkoja on muutettu seurakuntapastorin viroiksi. (Ks. *liitteet 10 ja 11*). Akavan helmikuussa 2017 julkaistun työttömyyskatsauksen perusteella työttömien teologien määrä väheni tammikuun 2017 ja tammikuun 2018 välisenä aikana (289 → 266; elokuussa 2016 työttömiä oli 324).

Johtopäätökset

- Teologikoulutuksessa tulee seurata opiskelijavalintojen hakijamäärien kehitystä sekä pappisvirkaan kelpoisuuden antavan tutkinnon suorittajien määrää. Helsingin yliopiston teologikoulutuksen hakijamäärissä sekä kirkkoon kelpoisuuden tuottavaan maisteriohjelmaan on ollut selkeää laskua.
- Teologityöttömyys on laskenut, mutta seurakunnille on edelleen tarjolla hyvin pappistyövoimaa. Kirkkoherran virkoihin hakijoita on pienemmissä ja etäällä kasvukeskuksista olevissa seurakunnissa vähemmän.

Kanttorikoulutus

Hakijat ja aloittaneet Musiikin maisterin ja kandidaatin tutkinnot voi suorittaa Taideyliopiston Sibelius-Akatemian kirkkomusiikki ja urut -aineryhmässä joko Helsingissä tai Kuopiossa. Muusikko (AMK) tutkinnon on vielä voinut suorittaa Oulun ja Tampereen Ammattikorkeakouluissa sekä Pietarsaassa, Yrkeshögskolan Noviassa (ruotsinkielinen opetus). Tampereen ammattikorkeakouluun otettiin sisään viimeiset kirkkomusiikin opiskelijat vuonna 2013. Oulun ammattikorkeakoulussa viimeiset uudet opiskelijat aloittivat opintonsa syksyllä 2016.

Kirkkomusiikkikoulutukseen hakeutuvien ikähaitari on suuri. Sibelius-Akatemiassa syksyllä 2017 opintonsa aloittaneiden keski-ikä oli 31 vuotta. Hakijoissa oli useita alanvaihtajia, joista osa aloitti opintonsa työnsä ohessa. Sibelius-Akatemian hakijamäärä oli vuonna 2017: 71 (2016: 67, 2015: 69, 2014: 63). Suomenkielisiin ammattikorkeakouluihin ei ollut enää opiskelijahakua vuonna 2017, edellisinä vuosina hakijoita on ollut (2016: 18, 2015: 32, 2014: 28). Ruotsinkieliseen, monimuoto-opetuksena toteutettavaan kirkkomusiikkikoulutukseen YH Noviassa, oli aiempia vuosia hieman enemmän hakijoita 2017: 8 (2016: 2, 2015: 5, 2014: 5).

Sibelius-Akatemiaan hyväksyttiin 26 (2016: 24, 2015: 26) opiskelijaa, jotka kaikki aloittivat opintonsa (2016: 24, 2015: 24). Vuonna 2017 musiikin maisterin tutkinnon (MuM) suoritti 20 opiskelijaa (2016: 18, 2015: 16, 2014: 25), musiikin kandidaatin tutkinnon suorittaneita ei ilmoitettu. Ammattikorkeakouluista ainoastaan YH Noviaan otettiin uusia opiskelijoita. Kirkkomusiikinopiskelijoiksi Noviaan hyväksyttiin 4, joista opintonsa aloitti 3 henkilöä. Aiempina vuosina eri ammattikorkeakouluihin hyväksytyjen kirkkomusiikinopiskelijoiden määrä on vaihdellut 10 ja 20 välillä. Muusikko (AMK) -tutkinnon vuonna 2017 suoritti yhteensä 14 kirkkomusiikinopiskelijaa (2016: 12, 2015: 5, 2014: 13). Kirkkomusiikin tutkintoja suorittaa Tampereen AMK:ssa 7, Oulun AMK:ssa 33, YH Noviaassa 8 ja Sibelius-Akatemiassa 145 kirkkomusiikin opiskelijaa.

Rekrytointi Opiskelijarekrytointiin panostaminen esim. esittelyvideoiden avulla on tuottanut tulosta aiempina vuosina, joten siihen tulee edelleen kiinnittää huomiota. Seurakuntien kanttorien ja muiden työntekijöiden tulisi innostaa lapsia ja nuoria kanttorin työhön jo esim. musiikkioppilaitoksissa ja rippikouluissa, sillä kirkkomusiikkiopinnoissa tarvittavien musiikillisten taitojen kehittyminen vaatii aikaa. Seurakuntaharjoittelujen hyvä hoitaminen ja KiTOS-päivien sisältöihin panostaminen ovat rekrytoinnin kannalta erittäin tärkeitä. **Kirkon ammattilaisena kasvaminen** -tutkimushankkeen yhteydessä on kerätty tietoa mm. opintojen antamien valmiuksien ja työn vaatimien taitojen vastavuudesta sekä erilaisista osaamistarpeista. Tuloksia tullaan todennäköisesti saamaan vuoden 2019 aikana.

Koulutus Oulun ammattikorkeakoulun päätös lakkauttaa kanttorin virkaan kelpoistava muusikko (AMK) -koulutus merkitsi sitä, että kyseistä koulutusta ei enää järjestetä suomenkielellä. Tällä hetkellä selvitetään, voisiko Sibelius-Akatemiassa suoritettu musiikin kandidaatin tutkinto antaa jatkossa kelpoisuuden nk. C-kanttorin virkaan. Samalla pyritään löytämään ratkaisu siihen, että ns. laajaa yliopistotutkintoa edellyttävään A-kanttorin virkaan kelpoistavan koulutuksen haasteisiin. Tällä hetkellä Taideyliopiston Sibelius-Akatemiassa on ollut lähes mahdotonta saada opinto-oikeuksia A-tason suoritukseen, sillä käytännössä ne edellyttävät kahta MuM-tutkintoa.

Sibelius-Akatemiassa on käynnissä laaja opetussuunnitelmauudistus, jonka on tarkoitus tulla voimaan syksyllä 2018. Sen yhteydessä kehitetään opiskelijoiden seurakuntaharjoittelua. Opintosuunnitelmauudistus tulee myös vaikuttamaan harjoittelun sisältöihin, suoritusajankohtiin ja laajuuksiin. Kanttoreille annettavaa täydennyskoulutusta toteutettiin vuonna 2012 hyväksytyin **Kanttorien täydennyskoulutus - Orientoimiskoulutuksesta erityiskoulutukseen** -mietinnön mukaisesti. Musiikin erityiskoulutusta (MEK 30 op) on uudistettu moduulirakenteiseksi.

Työn sisältö Jumalanpalveluselämä on edelleen keskiössä kanttorin työssä, mutta seurakuntatyön muotojen uudistuessa on kanttorin rooli kasvattajana, mahdollistajana ja oman alansa moniosaajana noussut uudella tavalla esille. Seurakuntalaisten musiikillisten lahjojen entistä laajamuotoisempi hyödyntäminen vaatii uusia lähestymistapoja niin jumalanpalveluselämän kuin musiikkitoiminnan saralla. Tähän kaivataan koulutusta ja uusia toimintamalleja. Kanttorien osallistuminen oman alansa täydennys- ja lisäkoulutuksiin on kasvussa. Kirkon koulutuskeskuksen koulutuksiin osallistujista vuonna 2017 kanttoreita oli 97 (2016: 67, 2015: 59). Hiippakuntien (ei Porvoo) koulutuksiin osallistui 93 (2016: 161, 2015: 56) ja neuvottelupäiviin 107 kanttoria. Seurakuntien musiikkitoiminnan korkean laadun sekä monipuolisuuden takaamiseksi olisi löydettävä oikeat keinot saada kanttorit ylläpitämään ja kehittämään osaamistaan.

Työllisyys Kanttorin virkaan valmistuneiden työllisyystilanne on kokonaisuutena varsin hyvä, hiippakuntien rekrytointiarviot ovat hieman parantuneet edellisvuoteen verrattuna. Haasteet ovat olleet pääasiassa paikallisia. Ruotsinkielisten seurakuntien ja Pohjois-Suomen seurakuntien tilannetta on tarkkailtava erityisesti. Muusikko (AMK) -tutkintoon tähtäävän kirkkomusiikkikoulutuksen päätyminen suomenkielellä tulee todennäköisesti vaikuttamaan kelpoisten viranhakijoiden saamiseen muutaman vuoden kuluttua. Seurakuntaliitosten yhteydessä on jonkin verran muutettu virkatasoja (A-B, B-C), samoin muutamia virkoja on lakkautettu tai tehtävät täytetty osa-aikaisilla tai määräaikaisilla sijaisilla, joilla ei välttämättä ole kanttorin virkaan vaadittavaa kelpoisuutta.

Havainnot ja johtopäätökset

- Koulutusta kehitetään työelämän tarpeita vastaavaksi siten, että Sibelius-Akatemian musiikin kandidaattikoulutukseen sisältyvät tarvittavat C-kanttorin kelpoisuuteen vaadittavat aineet ja laajaa yliopistokoulutusta edellyttävän kanttorin viran kelpoisuuteen vaadittava A-tason tutkinto solistisessa aineessa on mahdollista suorittaa osana musiikin maisterin tutkintoa. Tämä edellyttää Sibelius-Akatemialta koulutuksen rakenteiden ja sisältöjen kehittämistä ja aloituspaikkojen lisäämistä. Kirkolta kokonaisuuden uudistaminen edellyttää kelpoisuuspäätösten tarkistamista.

- Kanttorin identiteettiin liittyvän tutkimushankkeen tuloksia hyödynnetään koulutussuunnittelussa. Perus- ja täydennyskoulutusten sisältöjä kehitetään edelleen niin, että ne antavat musiikillisten taitojen lisäksi osaamista/taitoja entistä monimuotoisempaan seurakuntalaisten musiikillisten lahjojen ja osaamisen käyttöön ottoon erityisesti jumalanpalvelusten toteuttamisessa.
- Kirkkomusiikin rekrytointi sekä opiskelijoiksi että virkoihin koskee oppilaitosten lisäksi myös seurakuntia (lasten ja nuorten innostaminen, harjoitteluohjaus) ja hiippakuntia (KiTOS-päivät).

Diakonian koulutus

Hakijat ja aloittaneet Diakonian viran kelpoisuuden voi saada suorittamalla joko sairaanhoitaja (AMK) diakonissa tai sosionomi (AMK) diakoni -tutkinnon. Diakonia-ammattikorkeakoulu järjestää diakoni- ja diakonissakoulutusta ja Yrkehögskolan Novia diakonikoulutusta. Diakin kirkollinen koulutus toteutuu monimuotokoulutuksena Oulussa, Porissa ja Pieksämäellä. Helsingissä on sekä monimuoto- että päivätoteutuksia. Diakonissakoulutusta toteutui 2017 monimuotototeutuksena myös Ivallossa.

Vuonna 2017 yhteishaussa ensisijaisia hakijoita Diakiin oli yhteensä 619, joista sosionomi (AMK) diakonikoulutukseen haki 510 ja sairaanhoitaja (AMK) diakonissakoulutukseen 109. Avoimen väylän kautta hakijoita sosionomi (AMK) koulutukseen oli 49 ja sairaanhoitaja (AMK) koulutukseen 17. Hakijoita Diakiin oli eri hakujen kautta yhteensä 2 017. Koulutukseen hyväksyttiin 169 diakoni- ja 66 diakonissaopiskelijaa, yhteensä 235 opiskelijaa (2016: 217). Opintonsa aloittaneista miehiä oli 13 %. Diakonissakoulutuksen aloituspaikat olivat Helsingissä ja Porissa ja diakonikoulutuksen aloituspaikat edellisten lisäksi Pieksämäellä ja Oulussa. Opiskelunsa aloittaneista suurin osa, 58 %, oli Helsingin, Oulun ja Espoon hiippakuntien alueilta, joissa on Diakin toimipiste. Mikkelin, Kuopion ja Lapuan hiippakuntien alueilta aloittaneista oli 15 %.

Koulutus Diakonian koulutuksen opiskelijamäärä Diakissa ja Noviasa oli yhteensä 789, joista 607 opiskeli sosionomi (AMK) diakoniksi ja 182 sairaanhoitaja (AMK) diakonissaksi. Opintoihin kuuluvan seurakuntaharjoittelun suoritti 130 opiskelijaa ja harjoitteluista 48 prosenttia tehtiin Helsingin ja Oulun hiippakuntien alueilla (2016: 68 %). Kuopion hiippakunnassa oli harjoittelijoita vain kolme ja Mikkelissä neljä. Valmistuneita oli hieman vähemmän kuin edellisellä vuonna. Diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon suoritti 106 (2016: 115). Sosionomi (AMK) diakoniksi valmistui 79 (2016: 77) ja sairaanhoitaja (AMK) diakonissaksi 27 (2016: 35) henkilöä. Ruotsinkielellä tutkinnon suoritti viisi prosenttia valmistuneista. Miesten osuus valmistuneista oli 17 %, mikä on suurempi kuin viime vuonna (10 %) ja enemmän kuin virassa olevia. Vuodesta 2016 alkaen valmistuneella sosionomi (AMK) diakonilla voi rekisteröityä sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston rekisteriin (Valvira) toimiakseen laillistettuna sosiaalihuollon ammattihenkilönä. Rekisteröityminen on koskenut aiemmin vain sairaanhoitaja (AMK) -diakonissoja.

Työllisyys Diakonian virkaan vihittiin vuonna 2017 65 henkilöä, joista 36 (55 %) työllistyi seurakuntaan. Sosiaali- ja terveysalan työllisyystilanne on hyvä. Valmistuneet työllistyvät kirkon lisäksi sosiaali- ja terveysalan sektoreille. Hiippakuntien näkökulmasta työvoiman saatavuus on erinomainen (Helsinki), hyvä (Tampere, Oulu, Lapua ja Espoo), tyydyttävä (Turku, Mikkelin, Kuopio sekä Porvoo). Tyydyttävän tilanteen taustalla on esimerkiksi vaikeudet saada päteviä sijaisia. Joissakin seurakunnissa virkoja on vähennetty.

Havainnot ja johtopäätökset

- Koulutukseen hakeudutaan korkeakoulun läheisyydestä, siksi koulutuksen alueellista tarjontaa tulisi arvioida, jotta työvoimaa olisi riittävästi eri puolella Suomea.
- Kirkon tulee seurata koulutuspoliittista tilannetta, jotta kirkko voi tulevaisuudessa saada hyvin koulutettua ja osaavaa työvoimaa.

Varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus

Hakijat ja aloittaneet Diakissa haku varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen johtavaan koulutukseen (sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatus) toteutetaan vuorovuosin. Vuoden 2017 aikana ei alkanut uutta koulutusryhmää.

Koulutus Varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen johtavia sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinnon opintoja (sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatus) suorittavia oli vuonna 2017 yhteensä 29. Tutkinnon suoritti vuonna 2016 yhteensä 5 naista. Tutkinnon suorittaneista aiempaa tutkintoaan täydentäneitä oli 1. Tähän mennessä suuri osa opiskelijoista on ollut koulutustaan päivittäviä, seurakunnan varhaiskasvatuksen piirissä jo työskenteleviä henkilöitä. Yhteensä koulutuksesta vuosina 2013-2017 on valmistunut 40 varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuden suorittanutta sosionomia (AMK).

Työn sisältö Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajien työnkuva seurakunnissa on kahdenlainen. Osa toimii lastenohjaajien lähiesimiehenä tai varhaiskasvatuksen johtajina ja osa seurakunnan varhaiskasvatuksen kehittämis- ja koordinaatiotehtävissä. Lapsityöohjaajien virkojen muuttaminen varhaiskasvatuksen ohjaajan viroiksi on käynnistynyt kahden viime vuoden aikana.

Työllisyys Varhaiskasvatuksen työalan kehittyminen sekä lapsityöohjaajien eläköityminen ovat vaikuttaneet varhaiskasvatuksen tehtävien ja nimikkeiden päivittymiseen. KiT:n tilastojen mukaan vuonna 2017 varhaiskasvatuksen ohjaajia oli 38 (2016: 26) ja lapsityöohjaajan nimikkeellä työskenteleviä 120 (2015: 150; 2010: 184).

Seurakuntien varhaiskasvatuksen johtotehtävissä 2017 oli varhaiskasvatuksen 2 (2010: 4) ja lapsityöjohtajia 4. Johtavia varhaiskasvatuksen ohjaajia 3 sekä johtavia lapsityöohjaajia tai toiminnanohjaajia oli 7 sekä työalajohtajia 7. Vastaavia lastenohjaajia oli 36 (2010: 26).

Johtopäätökset

- Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen liittyvästä koulutuksesta on tullut vetovoimainen.
- Lapsityöohjaajan viran nimien muutos varhaiskasvatuksen ohjaajan viroiksi on käynnissä.

Nuorisotyöohjaajien koulutus

Hakijat ja aloittaneet Vuonna 2017 nuorisotyöohjaajan kelpoisuuteen johtavaan tutkintoon oli ensisijaisia hakijoita 81 (2016: 157). Se on edellisvuosien tasoa ja vaihtelee sen mukaan, onko ammattikorkeakouluissa alkamassa päiväopetuksen lisäksi monimuotokoulutuksen ryhmiä. Muuta hakuväylää (polkuopinnot) käytti 21 hakijaa. Opinnot aloittaneita oli 81 (2016: 107). Määrä ei poikkea pitkällä aikavälillä havaitusta vaihtelusta. Vuonna 2017 opiskelunsa aloittavia oli eniten Helsingin, Espoon ja Oulun hiippakuntien alueilta. Vuosina 2010-2017 vähiten suomenkielisiä aloittaneita opiskelijoita on ollut Kuopion ja Mikkelin hiippakunnista.

Koulutus Nuorisotyöohjaajakelpoisuuden sisältävää tutkintoa suorittavien kokonaismäärä oli yhteensä 316 (2016: 369). Se on pitkällä aikavälillä arvioiden normaalitasoa, kokonaismäärä vaihtelee esimerkiksi monimuotototeutuksissa opiskelevien aikuisten määrän mukaan. Tutkinnon suorittaneiden yhteismäärä oli 73 (2016: 66; 2010: 94). Tutkinnon suorittaneiden miesopiskelijoiden prosentuaalinen osuus 31 % on suuruudeltaan edellisvuosien tasoa (2016: 29%; 2014: 29 %; 2009: 24 %).

Työllisyys KiT:n tilastojen mukaan kirkon tehtävissä toimivien nuorisotyöntekijöiden kokonaismäärä oli 1 176 (2016: 1 185; 2007: 1 424). Nuorisotyöntekijöistä 85 % toimii nuorisotyöohjaajan (943) tai nuorisotyöohjaajan (60) nimikkeillä. Miesten osuus tutkinnon suorittaneista on vakiintunut noin 30 %:iin. Seurakuntien palveluksessa toimivista nuorisotyöntekijöistä miesten osuus on vakiintunut noin 34 %:iin eli se on hieman korkeampi. Opiskelunsa aloittaneiden miesten osuus on viime vuosina vaihdellut noin 25-35 %:n välillä; vuonna 2017 se oli 28 %.

Nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden, osuus vuonna 2017 oli 16 %. Se on viime vuosien aikana pienentynyt alle 20 %:iin. Nuorten työntekijöiden osuus on kolmen viime vuoden ajan laskenut verrattuna vuosien 2009-2013 tasoon, joka oli noin 25 %. Vuosina 2007-2008 nuorten työntekijöiden osuus oli noin 33 %.

Vuosina 1999–2017 nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita on yhteensä 1 656. Koko kirkon tasolla tämä on ollut riittävä määrä kattamaan avoinna olevien virkojen työvoimatarpeen, mutta rekrytointi- ja työvoimatilanne vaihtelee eri hiippakunnissa.

Havainnot

- Nuorisotyönohjaajaksi opiskeleville on vielä koko kirkon tasolla ollut harjoittelupaikkoja seurakunnissa riittävästi.
- Seurakuntaharjoittelujaksojen hiippakuntakohtaisen jakautumisen pitkäjänteisyyden (2007-2017) mukaan Mikkelin ja Kuopion hiippakuntien sekä Turun arkkihiippakunnan seurakunnissa on lukumääräisesti vähiten seurakuntajakson suorittaneita opiskelijoita. Tällä voi olla vaikutusta tulevaisuudessa ko. hiippakuntien rekrytointimahdollisuuksiin. Näiden hiippakuntien alueilta tulee myös vähiten koulutuksen aloittavia opiskelijoita.
- Alle 30 -vuotiaiden seurakuntien nuorisotyön tehtävissä työskentelevien määrä (16 %) on pudonnut puoleen kymmenen vuoden takaisesta tasosta.

Lastenohjaajien koulutus

Hakijat ja aloittaneet Vuonna 2017 lapsi- ja perhetyön perustutkinnon hakijoita eri hakumuodoissa oli 1 812 (2016: 1 708; 2015: 2 047). Jatkuvan haun kautta hakeneita oli 66 % hakijoista. Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon opinnot aloittaneita oli 900. Miesopiskelijoiden määrä on vuosi vuodelta vähitellen kasvanut. Vuonna 2017 opiskeluna aloittaneita miehiä oli 85, mikä oli 9,5 % aloittaneista (2016: 53, 6 % aloittaneista). Eniten opiskelunsa aloittaneita oli Kuopion, Lapuan, Helsingin ja Tampereen alueilta. Eri hiippakuntien alueilta aloittaneiden määrät vaihtelevat vuosittain, mutta pitkän aikavälin tarkastelussa erot tasoittuvat. Koulutuksen järjestäjien verkosto on alueellisesti kattava, mikä on varmistanut opiskelijoiden hakeutumisen kattavasti eri puolilta maata.

Koulutus Tutkintoa suorittavia opiskelijoita oli yhteensä 1 851 (2016: 1 684; 2009: 1 275). Lapsi- ja perhetyön perustutkintoa toteuttivat opetussuunnitelmaperusteisena ja näyttötutkintona 8 koulutuksen järjestäjää. Näistä Seurakuntaopiston Kredun kampus Uusikaarlepyyssä järjestää ruotsinkielistä koulutusta. Lisäksi Fortbildningscentrum Practicumilla on näyttötutkinnon määräaikainen järjestämissopimus 31.12.2017 asti.

Työllisyys Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon suoritti vuoden aikana 667 opiskelijaa (2016: 654; 2007: 431). Luvussa ovat mukana sekä opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen että näyttötutkinnon suorittaneet. Tutkinto työllistää hyvin. Valtaosa tutkinnon suorittaneista hakeutuu heti valmistumisensa jälkeen kuntien varhaiskasvatuksen tehtäviin (arviolta 60 %), n. 20-25 % yksityissektorin palvelukseen ja yhä pienempi osa (arviolta n. 10 %) seurakuntien lastenohjaajan tehtäviin. Tämä on ollut suunta jo useamman viime vuoden ajan. Tähän vaikuttaa mm. se, että tutkinnon suorittaneiden määrät ovat systemaattisesti kasvaneet viimeisten kymmenen vuoden ajan ja se, että tutkinnosta on tullut arvostettu kuntien varhaiskasvatuksen toisen asteen tutkintoa edellyttävissä tehtävissä. Tutkinnon suorittaneiden miesten osuus on pitkän aikavälin tarkastelussa vakiintunut 4-6 %:iin aloittaneista ja tutkinnon suorittaneista. Vuonna 2017 tutkinnon suorittaneita miehiä oli 5 %.

Lastenohjaajan nimikkeellä tai yhdistelmänimikkeellä työskenteleviä oli 1 927. Lastenohjaajan nimikkeellä työskenteli 1871 (2016: 1 860; 2014: 2 024; 2009: 2 338). Vuonna 2017 lastenohjaajista naisia oli 98 %. Alle 30-vuotiaita lastenohjaajia oli 9 % (2016: 10 %; 2004: 6,5 %). Yli 55-vuotiaita oli 575 (30 %) (2016: 29 %; 2010: 32 %), mikä ennakoii seuraavien kymmenen vuoden aikana eläköityvien määrää.

Havainnot

- Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon osaaminen siirtyy 1.8.2018 alkaen kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalaan. Lastenohjaajan tutkintonimike säilyy. Seurakuntien lastenohjaajan erityiset osaamistarpeet on otettu huomioon, kun tutkinnon perusteita laadittiin OPH:n nimittämässä työryhmässä vuoden 2017 aikana.

Lähetysseurien koulutus

Valmistuneet Kelpoisuuden seurakunnan lähetysten ja kansainvälisen työn ohjaajan tai lähetysseurien virkaan (koskee sosionomi (AMK), sairaanhoitaja (AMK) ja yhteisöpedagogi (AMK) -tutkintotutkimuksia) suoritti vuonna 2017 39 henkilöä (vuonna 2015: 48; 2013: 46; 2011: 63).

Koulutus Seurakunnan lähetysseurien virkaan koulutetaan Diakissa, Centriassa sekä Yrkeshögskolan Noviassa. Diakissa ja Centriassa Lähetysten ja kansainvälisen diakonian -kurssi on vapaavalintainen ja Noviassa kaikille pakollinen kurssi. Diakin kurssi toteutetaan nettikursseina. Etäkoulutuskurssiin kuuluu lisäksi kaikille pakollinen koulutuspäivä, jolloin opiskelijat tapaavat kansainvälisen työn hiippakuntasuhteereitä sekä seurakunnan lähetysseureita.

Työllisyys Seurakuntien lähetysten ja kansainvälisen työn tehtävät ovat olleet viime vuosina muutoksessa. Yhtäältä tehtäväkuvia on laajennettu ja muodostettu erilaisia yhdistelmävirkoja / -toimia ja toisaalta joidenkin lähetysseurien virkojen nimikkeitä on muutettu kansainvälisen työn suhteereiksi. Nimikkeiden muutosprosessi näyttäisi kuitenkin tasaantuvan.

Sekä lähetysseurien virkojen että työsuhteisten lähetysseurien määrät ovat seurakunnissa pysyneet lähes samana useamman vuoden ajan. Virkoja oli vuonna 2016 108 (2015: 112, 2013: 112) ja työsuhteisten lähetysseurien määrä vuonna 2016 47 (2015: 52, 2014: 47, 2013: 45, 2012: 50). Seurakunnissa on lisäksi palkkiotoimisia ja vapaaehtoisia lähetysseureita tai tehtäviä on hoitanut tiimi.

Kirkonpalvelustyön koulutus

Hakijat ja aloittaneet Suntion ammattitutkinnon järjestäjiä on 6. Hakijamäärät vaihtelevat alueittain ja vuosittain. Kiinnostus suntion tehtävää kohtaan on kasvanut, sillä vuonna 2017 opiskelemaan hakijoita eri hakujen kautta oli 222 ja opiskelun aloittaneita 120 (2016 ensisijaisia hakijoita 187 ja aloittaneita 117). Aloittaneista miehiä oli 48,3 % (2016: 39 %) ja valmistuneista 36,5 % (2016: 61 %). Hakijoiden pohjakoulutuksen kirjo on edelleen suuri ja opiskelijoita hakeutuu oppilaitoksiin eri puolelta Suomea. Hakijoissa on suntioita ja muuta kirkon palveluskuntaa, joilta puuttuu tutkinto, muun ammatillisen tai korkeakoulututkinnon suorittaneita, alanvaihtajia, jotka ovat joutuneet työttömiksi ja niitä, jotka hakevat uutta ammattia itselleen muita syistä. Eläkeikää lähestyvien hakijoiden määrä on melko suuri suhteessa koko hakijoiden määrään. Osa alalle hakeutujista on ilman pohjakoulutusta ja työkokemusta suntion tehtävistä.

Koulutus Suntion ammattitutkinto antaa monipuoliset valmiudet toimia suntiona erilaisissa toimintaympäristöissä. Ammattitaito osoitetaan aina käytännön työssä seurakunnissa. Suurin osa ammattitutkinnon suorittajista osallistuu ainakin osin oppilaitosten järjestämään valmistavaan koulutukseen, joka on pääsääntöisesti ns. monimuoto-opiskelua. Kaikissa seurakunnissa ei tehtävien ulkoistamisen (esimerkkinä kiinteistöpalvelut) vuoksi ole mahdollisuuksia niin laaja-alaiseen tehtävärepertuaariin kuin tutkinnon perusteet edellyttävät. Resurssien väheneminen on heikentänyt työssäoppimispaikkojen ja tutkintotilaisuuksien arvioijien löytämistä. Työssäoppimisen ohjaamiseen ja tutkintotilaisuuksien arviointiin tulisi kiinnittää jatkossa huomiota.

Ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen uudistuksessa suntion ammattitutkinnon osaaminen siirtyy osaksi seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkintoa vuonna 2018. Tulevaisuuden kannalta keskeisinä erityis- ja yhdistelmäosaamisen alueina suntiokouluttajat näkevät esim. toiminnan seurakuntalaisten kanssa, kiinteistöhoito, kulttuurihistoriallisesti arvokkaan omaisuuden hoidon ja huollon, uskontojen tuntemisen, ihmisten kohtaamisen eri elämäntilanteissa sekä erilaisten vakaumusten huomioonottamisen.

Oppilaitosten mukaan hyvin monen seurakunnan taloudellinen tilanne on kiristynyt, mikä vaikeuttaa varsinkin oppisopimusopiskelijoiden vastaanottamista sekä kriteerit täyttävien tutkintotilaisuuksien arvioijien löytämistä. Jotkut seurakunnat haluaisivat ottaa oppisopimusopiskelijan, mutta sanovat, ettei siihen ole taloudellisia mahdollisuuksia. Samalla on todettava, että lukuisat seurakunnat hoitavat työssäoppimisen ohjauksen ja tutkintotilaisuuksien järjestelyt esimerkiksi ja näkevät tehtäväkseen kouluttaa uusia suntioita. Työpaikkaohjaajien ja arvioijien perehdytystä tarvitaan lisää ja sitä tulisi voida suunnitella ja järjestää määrätietoisemmin yhdessä seurakuntien kanssa.

Työllisyys Suntion ammattitutkinnon suorittaneet työllistyvät kirkon palvelukseen, pää- tai vähintään sivutoimisesti. Osa työllistyy jo opiskelujensa aikana. Monimuoto-opiskelijat usein jatkavat työtä seurakunnassa. Alanvaihtajat löytävät sijaisuuksia tai tuntisuntion tehtäviä varsinkin suuremmissa kaupungeissa. Suntion ammattitutkinto ei ole ainoa tutkinto, jonka kautta tehtäviin työllistytään.

Havainnot

➤ Vuoden 2018 aikana tulevat voimaan uuden seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon perusteet.

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto: Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen

Uudistaminen tarve Sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa kirkon osaamistarpeisiin painottuvaa koulutusta on järjestetty Diakissa viisi kertaa peräkkäin kolmen lukukauden mittaisena toteutuksena alkaen vuonna 2007, 2009, 2011, 2013 ja 2015. Koulutusta uudistettiin joka kerralla hieman ja koulutuksen nimi myös vaihteli: diakonia ja kristillinen kasvatus, diakonia ja nuorisotyö, diakonia ja kasvatus. Koulutuksen uudistamisen tarve oli ilmeinen, sillä koulutus ei ollut kovin vetovoimaista ja vuonna 2015 alkaneen koulutuksen kaikkia aloituspaikkoja ei saatu täyteen. Koulutus toteutettiin 16 osanottajalla, vaikka aloituspaikkoja oli 20.

Uusi koulutus Uudistetun koulutuksen nimi on Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen (Arvo).³ Koulutus sisältää monien aiempien kirkollisten sisältöjen lisäksi uusia sisältöjä kuten arvot ja etiikka, uskontolukutaito ja ihmisoikeudet. Uudet sisällöt ovat näyttäneet selvästi vetovoimaisempina kuin aikaisempi tutkintokokonaisuus, vaikka vanhasta tutkinnosta säilytettiinkin monia osia. Oletettavasti vielä suurempi tekijä kuin sisältöjen ja nimen muutos oli se, että hakijoilta ei enää edellytetty kirkollista kelpoisuutta.

Hakijat Diakissa sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (sosionomi ylempi AMK) haetaan joka toinen vuosi. Vuonna 2017 elokuussa aloittaneeseen ryhmään yhteishaussa haki yhteensä 112, joista ensisijaisia hakijoita oli 47 (2015: 22; 2013: 38). Valintakokeeseen osallistui 49. Hakijoista hyväksyttiin 23 (2015: 17), joista 15:llä oli kirkollinen kelpoisuus ja 8:lla ei. Opintonsa aloitti 22 opiskelijaa (3 miestä ja 19 naista). Vetovoimakerroin oli 2.3.

Tutkinnon suorittajat ja työllistyminen Vuonna 2017 aloittaneet ylempään ammattikorkeakoulututkinnon suorittajat tulivat pääosin Espoon ja Tampereen hiippakuntien alueilta. Huomionarvoista on, että Porvoon hiippakunnan alueelta aloittaneita on ollut sekä vuonna 2017 että 2015. Sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkinnon (sosionomi YAMK) vuonna 2017 suoritti 2 naisopiskelijaa (2015: 14). Sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (sosionomi YAMK) johtavia opintoja suoritti vuonna 2017 22 opiskelijaa (2015: 23). Heistä kaikki ovat työsuhteessa. Seurakuntien palveluksessa on 12 tai 13 opiskelijaa, sosiaali- ja terveysalalla kuntien tai yksityisen palveluksessa 9 tai 10 henkilöä.

³ Tutkinto koostuu seuraavista osista: Diakonian ja kasvatuksen teologia (5 op), Ihmisarvo, oikeudenmukaisuus ja kristinuskon ajankohtaiset tulkinnat (5 op), Uskontolukutaidon ja uskontodialogin asiantuntijuus (5 op), Eriarvoisuus ja osallisuuden edistäminen (5 op), Yhteisölähtöisen työtavan kehittäminen (5 op), Sosiaali- ja terveysalan asiantuntijaviestintä (5 op) Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta (10 op), Johtaminen ja työn kehittäminen (10 op), Hyvinvointialojen etiikka (5 op), Vapaasti valittavat opinnot (5 op) ja Opinnäytetyö (30 op). Osa opinnoista toteutuu yhdessä muiden Diakin YAMK-tutkintoryhmien kanssa.

Liitteet

Liite 1 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa

Kirkkohallituksen (KKH) koulutuspoliittisen vaikuttamistoimintaan kuuluvat sekä edunvalvonta että yhteiskuntavastuuseen perustuva arvovaikuttaminen. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijät saavat peruskoulutuksensa yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä. Tämä on kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan lähtökohta. Vaikuttamistoiminnan keskeisin tavoite on, että kirkon ammatteihin johtavat tutkinnot tuottavat riittävästi työntekijöitä ja että tutkintojen tuottama osaaminen vastaa kirkon tarpeita. Kirkon kelpoisuuspäätöksiin sisältyvässä osaamisen määrittelyssä on pidetty tarpeellisena myös sitä, että seurakuntien ja seurakuntayhtymien viroissa ja tehtävissä vaadittava osaaminen on rinnastettavissa kuntien ja muiden palveluntuottajien vastaavissa säännellyissä ammatteissa toimivilta edellytettävään osaamiseen. Tärkeää on myös se, että kirkon virkoihin ja tehtäviin kelpoistavia tutkintoja järjestetään eri puolilla Suomea ja että kouluttavilla laitoksilla on kirkon työelämän edellyttämää asiantuntijuutta ja osaamista. Aivan viime vuosina on asetettu tavoitteeksi myös se, että työelämässä toteutuva opiskelu ja osaamisen kehittäminen (esimerkiksi kirkon laajojen erityiskoulutusten suorittaminen) tunnustettaisiin yhteiskunnassa laajemmin.

Hallitusohjelmiin kirjatut koulutuspoliittiset tavoitteet ovat käynnistäneet viime vuosina laajoja koulutusjärjestelmään liittyviä uudistuksia. Tunnusomaista uudistuksille on se, että ne toteutetaan kaikilla koulutusasteilla varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen. Toinen koulutuspolitiikassa tapahtunut muutos on, että osaamisperusteisuus ja työelämälähtöisyys ovat vahvistaneet työmarkkinakeskusjärjestöjen roolia, niin että valtaosa keskeisistä uudistuksista valmistellaan valtion opetusviranomaisten (OKM, OPH), kouluttavien laitosten sekä työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisenä työnä.

Kirkon työmarkkinalaitoksen (KiT) rooli yhtenä seitsemästä työmarkkinakeskusjärjestöstä on mahdollistanut kirkolle ja kirkkotyöntantajalle osallistumisen koulutuspolitiikkaa koskeviin ratkaisuihin vaikuttamiseen osana työmarkkinaosapuolten ns. kaksikantaista tai työmarkkinaosapuolten ja valtiovallan ns. kolmikantaista valmistelua ja edunvalvontaa. Tällöin KiT on yhtäältä edistänyt kirkon koulutuspoliittisia työnantajatarpeita ja näkökulmia ja toisaalta tuonut kirkon keskushallinnon eri toimijoiden yhteistyöverkostoon kehittämistietoa ja näkökulmia kirkon sektorilla seurakuntia palvelevalla tavalla toteutettavaksi. Kolmikantayhteistyön perusteella KiT nimeää *edustajat valtion opetusviranomaisten työryhmiin ja toimikuntiin*. Edustajat ovat pääasiassa joko KiT:n /TMO:n tai KKH:n toiminnallisen osaston asiantuntijoita. Kirkkohallituksen / KiT:n edustajat OKM:n, OPH:n sekä muiden valtion viranomaisten asettamissa koulutuksen kehittämiseen liittyvissä ryhmissä vuonna 2017 on koottu [liitteeseen 4](#).

Kirkkohallituksen koulutuspoliittisessa vaikuttamistoiminnassa on vahvistettu sisäistä virkamiesyhteistyötä ja kehitetty vaikuttamistoiminnan tapoja. Kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan toinen keskeinen ulottuvuus *perustuu eri alojen koulutusten seurantaryhmien työskentelyyn*. Kirkon työhön valmistavaa ammatillista koulutusta arvioivat ja kehittävät Ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR) lisäksi piispainkokouksen asettama teologikoulutustoimikunta sekä Kirkkohallituksen toiminnallisen osaston johtajan asettamina diakoniakoulutuksen seurantaryhmä, kanttorikoulutuksen seurantaryhmä, kirkon nuorisotyönohjaajien koulutuksen seurantaryhmä, kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä, kirkon kansainvälisen työn koulutuksen seurantaryhmä sekä teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksen seurantaryhmä. Seurantaryhmien tehtävänä on seurata sekä alansa peruskoulutuksen että täydennyskoulutuksen tarkoituksenmukaisuutta kirkon ja yhteiskunnan tarpeiden näkökulmasta. Seurantaryhmiin on koottu työelämän, alalle kouluttavien laitosten, opiskelijoiden ja kirkon keskushallinnon (erityisesti Kirkon koulutuskeskuksen) asiantuntemusta. Niiden tehtävä on laajentunut eri alojen peruskoulutusten kysymyksistä myös henkilöstökoulutukseen, sillä ammatillisen peruskoulutuksen ja henkilöstökoulutuksen välinen ero on huomattavasti liudentunut.

Kirkon koulutuskeskuksen (KK) tehtäviin sisältyy koulutuksen koordinaatio, mikä tarkoittaa sekä kirkon henkilöstölle tarjottavan täydennyskoulutuksen koordinaatiota että osallistumista kirkon ammatteihin johtavien tutkintojen ja koulutuksen kehittämiseen. Koordinaatiotehtävää varten kirkkohallitus on asettanut Ammatillisen koulutuksen ryhmän, johon on koottu keskeisten seurantaryhmien, KK:n, KiT:n/TMO:n ja piispainkokouksen asiantuntemusta. AKR:n

tehtävänä on (1) seurata, ennakoida ja arvioida koulutuksen ja tutkintojen sekä kirkon tehtävissä tarvittavan osaamisen tarpeita ja kehitystä, (2) tukea koulutuksen seurantaryhmien toimintaa, (3) edistää yhteistyötä kirkon tehtäviin kouluttavien laitosten ja niiden muodostamien verkostojen kanssa, (4) huolehtia koulutuspoliittisen edunvalvonnan organisoimisesta ja (5) toimia rekrytoinnin edistämisen koordinaatioryhmänä.

Ammatillisen koulutuksen ryhmä toimii koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan yhteistyöverkostonä, jossa voidaan arvioida ja seurata yhteiskunnan nopeatempoista koulutuspolitiikkaa. Ryhmä tukee Kirkkohallituksen eri osastoilla ja yksiköissä työskentelevien asiantuntijoiden työtä valtion opetusviranomaisten koulutuspoliittisissa työryhmissä ja toimikunnissa. Siinä valmistellaan kirkkohallituksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen lausuntoja ja kannanottoja koulutuspoliittisissa kysymyksissä. Kirkkohallituksen / KiT:n antamat koulutuspoliittiset lausunnot on lueteltu *liitteessä 2*.

Ammatillisen koulutuksen ryhmän rinnalle on koottu Kirkkohallituksen vaikuttamisfoorumi, johon kuuluvat AKR:n jäsenten ohella kaikki koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan osallistuvat Kirkkohallituksen asiantuntijat ja kouluttajat. Sen tehtävänä on arvioida laajoja koulutuspoliittisia kokonaisuuksia, huolehtia riittävästä tiedon kulutusta sekä tarvittaessa linjata isoja periaatteellisia kysymyksiä, joita kirkon edustajat pyrkivät edistämään erilaisilla foorumeilla.

Liite 2 Kirkkohallituksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen koulutuspoliittiset lausunnot

Opetushallitus

Kirkkohallituksen antamat lausunnot

2017

- [Lausunto kasvatusta- ja ohjauksen perustutkintojen perusteiden luonnoksesta](#)
- [Lausunto mielenterveys- ja päihdetyön ammattitutkinnon perusteiden luonnoksesta](#)
- [Lausunto Opetushallitukselle seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon perusteiden luonnoksesta](#)

2018

- Lausunto Opetushallitukselle kasvatusta- ja ohjauksen ammatti- ja erikoisammattitutkinnon perusteiden luonnoksesta

Kirkon työmarkkinalaitoksen antamat lausunnot

2017

- [Lausunto seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon perusteiden luonnoksesta](#)
- [Lausunto ammatillisten perustutkintojen yhteisistä tutkinnon osista](#)
- [Lausunto puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan tutkintojen perusteiden luonnoksista](#)

Opetus- ja kulttuuriministeriö

Kirkkohallituksen antamat lausunnot

2017

- [Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista](#)

2018

- [Lausunto opetus- ja kulttuuriministeriölle Monikielisyys vahvuudeksi - Selvitys Suomen kielivarannon tilasta ja tasosta. Ehdotukset kielikoulutuksen kehittämiseksi](#)
- [Lausunto opetus- ja kulttuuriministeriölle luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle lukiolaiksi ja laiksi ylioppilastutkinnon järjestämisestä annetun lain muuttamisesta](#)
- [Lausunto opetus- ja kulttuuriministeriölle luonnoksesta hallituksen esitykseksi varhaiskasvatuslaiksi](#)
- [Lausunto opetus- ja kulttuuriministeriölle selvityksestä suomalaisen ylioppilastutkinnon järjestämisestä englannin kielellä](#)

Kirkon työmarkkinalaitoksen antamat lausunnot

2017

- [Lausunto luonnoksesta valtioneuvoston asetukseksi opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia koskevan asetuksen muuttamisesta](#)
- [Lausunto ammatillisen koulutuksen reformin asetuksista](#)
- [Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta](#)
- [Lausunto luonnoksesta Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi perusopetuslain väliaikaisesta muuttamisesta - toisen kotimaisen kielen kokeilu](#)

Liite 3 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko)

Kirkon keskusrahasto tukee vuosittain kouluttavia laitoksia pyrkien edistämään kirkollista koulutusta. Neuvottelut avustuksien myöntämisestä on käyty Kirkon koulutuskeskuksen ja kouluttavien oppilaitosten välillä.

Vuonna 2017 kirkon tuki kouluttaville oppilaitoksille oli yhteensä 874 000 € (2016: 869 200 €, 2015: 862 500 € ja 2014: 895 000 €), joka on kohdennettu seuraavasti:

- **Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen:** Helsingin yliopisto, kaupunkiteologian yliopistonlehtori 2016-2020 85 000 €; Itä-Suomen yliopisto, soveltavien opintojen työohjaus- ja identiteettiryhmät 4 000 €; Seurakuntaopisto varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen, ns. Järki-sopimukseen perustuvat koulutukset 395 000 €.
- **Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittämisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa:** Helsingin yliopiston työelämäyhteyksien suunnittelija 53 000 €, Diak opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 65 000 €, Centria 8 000 €, YH Novia opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 14 000 €.
- **Kirkon alan opiskelijoihin tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta:** HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 20 000 €, Diak kirkon alan tutkimus- ja kehittämistoiminnan vahvistaminen 55 000 €.
- **Kiinteistöinvestoinnit:** Lärkkulla-säätiö 40 000 €, Seurakuntaopisto 135 000 €.

Syksyllä 2017 päätettiin **vuoden 2018** tuesta (yhteensä 831 800 €), joka kohdistuu seuraavasti:

- **Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen:** Helsingin yliopisto, kaupunkiteologian yliopistonlehtori vuosina 2016-2020, 85 000 euroa vuodessa; Itä-Suomen yliopisto, soveltavien opintojen suunnittelija 10 000 € Seurakuntaopisto varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen, ns. Järki-sopimukseen perustuvat koulutukset (aikuiskasvatus, henkilöstökoulutus, luottamushenkilökoulutus) 340 000 €.
- **Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittämisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa:** Helsingin yliopiston työelämäyhteyksien suunnittelija 53 000 €, Diak opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 65 000 €, Centria 8 000 €, YH Novia opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 20 800 €.
- **Kirkon alan opiskelijoihin tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta:** HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 20 000 €, Diak kirkon alan tutkimus- ja kehittämistoiminnan vahvistaminen 55 000 €.
- **Kiinteistöinvestoinnit:** Lärkkulla-säätiö 40 000 €, Seurakuntaopisto 135 000 €.

Liite 4 Koulutuksen seurantaryhmien jäsenet sekä kirkon edustajat eri työryhmissä

(Kirkon työmarkkinalaitoksen / Kirkkohallituksen edustajat OKM:n sekä OPH:n asettamissa toimikunnissa)

Piispainkokouksen asettama koulutuksen seurantaryhmä

Teologikoulutustoimikunta 1.1.2017-31.12.2018 (varajäsenet suluissa)

Piispa Björn Vikström, Porvoo, puheenjohtaja. Jäsenet: johtaja Kari Kopperi (varapj.), koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi, KKH / Kirkon koulutuskeskus, hiippakuntadekaani Sakari Häkkinen, KKH / Kuopion tuomiokapituli, piispainkokouksen teologinen sihteeri Anna-Kaisa Inkala, dosentti Auli Vähäkangas, Helsingin yliopisto (1.1.2018 alkaen Tuula Sakaranaho), yliopisto-opettaja Anni Maria Laato, Åbo Akademi, yliopistonlehtori Heikki Salomaa, Itä-Suomen yliopisto, TYT:n edustaja Lassi Lindberg (varaedustaja Yvonne King), FO:n edustaja Kari-Antti Kitunen (varaedustaja Marko Koskelo), TSF:n edustaja Laura Serell (1.1.2018 alkaen Anni Vaenerberg)(varaedustaja Ilona Silvola), koulutus- ja työvoimapolitiikan asiantuntija Vesa Engström, Suomen kirkon pappisliitto, toiminnanjohtaja Paula Aaltonen, Kirkon alat ry. Sihteerinä työelämäyhteyksien suunnittelija Timo Ävist Helsingin yliopisto.

Kirkkohallituksen toiminnallisen osaston johtajan asettamat koulutuksen seurantaryhmät

Alla esiteltyjen lisäksi Kirkon koulutuskeskuksen asettamina toimi teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksen seurantaryhmä.

Kanttorikoulutuksen seurantaryhmä 1.6.2016-31.12.2018 (varajäsenet suluissa)

Kenttäpiispa Pekka Särkiö, puheenjohtaja, kirkkoherra Heikki Pelkonen, Launeen seurakunta, Lahti, varapuheenjohtaja (kirkkoherra Irina Kaukinen, Punkalaitumen seurakunta), johtava kanttori Anna Pulli, Helsingin tuomiokirkkoseurakunta (vastaava kanttori Juha Mikkonen, Kajaanin seurakunta), johtava kanttori Tuuli Muraja, Sastamalan seurakunta (kanttori Janne Salmenkangas, Harjun seurakunta, Tampere), lehtori Ari Rautakoski, Oulun ammattikorkeakoulu (lehtori Dan Lönnqvist, Yrkeshögskolan Novia), lehtori Jorma Hannikainen, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Helsinki (lehtori Seppo Kirkinen, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Kuopio), opiskelija Timo Lepistö, Oulun ammattikorkeakoulu (Juljaana Ruuska, Oulun ammattikorkeakoulu), opiskelija Elina Vitri, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Kuopio 1.1.-31.5.2017, opiskelija Teresa Keränen /nyk. Ahola) 1.9.-31.12.2017 (opiskelija Linda Isokangas, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Helsinki), asiantuntija Teija Tuukkanen, KKH/Jumalanpalvelus ja yhteiskunta (johtaja Pekka Rehumäki, KKH/Jumalanpalvelus ja yhteiskunta), hiippakuntasihtööri Hanna Remes, Helsinki (hiippakuntakanttori Anna Pöyhönen, Kuopio), stiftssekreterare Jan Hellberg, Borgå stift (Birgitta Forsman, Åbo svenska församlingen), asiantuntija Annukka Ruusula, Suomen kanttori-urkuriliitto (1.6.2016 – 30.10.2016 puheenjohtaja, kanttori Eero Annala, 1.1.-21.3., puheenjohtaja, kanttori Marjukka Andersson 21.3.-31.12.), sihteeri 1.6.2016 – 31.8.2016 kouluttaja Ulla Tuovinen (virkavapaalla 1.9.2016 – 31.8.2018) sijaisena vs. kouluttaja Katarina Engström, KK

Diakonian koulutuksen seurantaryhmä 1.1.2016-31.12.2018 (varajäsenet suluissa)

Diakonia- ja yhteiskuntatyön sihteeri Katri Valve, puheenjohtaja, Vantaan seurakuntayhtymä (diakoni Saira Musikka, Pielisensuun seurakunta), hiippakuntasihtööri Ulla-Maija Harju (varapuheenjohtaja), Mikkelin hiippakunta (asiantuntija Airi Raitaranta, Tampereen hiippakunta), diakoniajohtaja Otto Savolainen, Seinäjoen seurakunta (diakoniasihtööri Katariina Mylläri, Tampereen seurakuntayhtymä), diakonissa Hannele Häkkinen, Mikkelin tuomiokirkkoseurakunta (diakoni Kristian Pesti, Herttoniemen seurakunta), lehtori Eeva Mertaniemi, Diakonia-ammattikorkeakoulu (yliopettaja Minna Valtonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu), lehtori Päivi Thitz, Diakonia-ammattikorkeakoulu (yliopettaja Minna Valtonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu), lehtori Henrica Lindholm, Yrkeshögskolan Novia 1.1.-21.3., osastopäällikkö Eva Juslin, Yrkeshögskolan Novia 21.3.-31.12., (osastopäällikkö Eva Juslin, Yrkeshögskolan Novia 1.1.-21.3., lehtori Johanna Wikgren-Roelofs, Yrkeshögskolan Novia 21.3.-31.12.), opiskelija (sairaanhoitaja AMK/diakonissa) Tiina Harju, Diakonia-ammattikorkeakoulu (varajäsen nimetään myöhemmin), opiskelija (sosionomi AMK/diakoni) Eveliina Räisänen, Diakonia-ammattikorkeakoulu (varajäsen avoin), asiantuntija Titi Gävert, Kirkon diakonia ja sielunhoito (asiantuntija Kari Latvus, Kirkon jumalanpalvelus ja yhteiskunta), hiippakuntasihtööri Irina Lemberg, Borgå stift 1.1.-21.3., hiippakuntasihtööri Cecilia Forsén, Borgå stift 21.3.-31.12., (diakonissa Carita Riitakorpi, Matteus församling), asiamies Tiina Laine, Diakoniatyöntekijöiden Liitto 1.1.-21.3., Marko Pasma, Diakoniatyöntekijöiden Liitto 21.3.-31.12., (toiminnanjohtaja Riitta Hiedaanpää, Diakoniatyöntekijöiden Liitto 1.1.-21.3., asiamies Tiina Laine, Diakoniatyöntekijöiden Liitto 21.3.-31.12.), asiantuntija Helena Tuominen, Kirkon koulutuskeskus

Kirkon nuorisotyönohjaajien koulutuksen seurantaryhmä 1.1.2016–31.12.2019 (varajäsenet suluissa)

Asiantuntija Mika Nurmi (puheenjohtaja,) Espoon hiippakunta (varapuheenjohtaja hiippakuntasihtööri Salla Poropudas, Helsingin hiippakunta), nuorisotyön johtaja, Jari Oksanen, Porvoon suomalainen seurakunta (johtava nuorisotyönohjaaja Taru Heikkonen, Turun Katariinan seurakunta 21.3.-31.12.), koulutusasiantuntija Pia Korri, Tampereen seurakuntayhtymä (nuorisotyönohjaaja Jouni Heikinheimo, Oulujoen seurakunta), nuorisotyönohjaaja Hele Ali-Löytty, Akaan seurakunta (erityisnuorisotyönohjaaja Tuula Uusitalo, Kotka-Kymin seurakuntayhtymä), lehtori Sami Ritokoski, Diakonia-ammattikorkeakoulu (yliopettaja Minna Valtonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu), yliopettaja Vesa Nuorva, Centria-ammattikorkeakoulu (koulutusohjelmajohtaja Jukka Hautala, Centria-ammattikorkeakoulu 1.1.-5.10., lehtori Rami Niemi, Centria-ammattikorkeakoulu 5.10.-31.12.), lehtori Henrica Lindholm, Yrkeshögskolan Novia 1.1.-21.3., lehtori Peter Edelsköld, Yrkeshögskolan Novia 21.3.-31.12. (avdelningschef Eva Juslin, Yrkeshögskolan Novia), opiskelija Lauri Lehtinen, Diakonia-ammattikorkeakoulu/opiskelijakunta O'Diako, (opiskelija Henna Weckman, Centria-ammattikorkeakoulu/Copsa), asiantuntija, Sirpa Syrjä, Kirkon kasvatus ja perheasiat, (asiantuntija Katri Vappula Kirkon kasvatus ja perheasiat), johtava asiantuntija Stefan Myrskog, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus (asiantuntija Sara Åström, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus 1.1.-6.11., asiantuntija Fredrik Kass, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus 6.11.-31.12.), johtava nuorisotyönohjaaja Tero Fleminch, Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto ry (KNT) (nuorisotyönohjaaja Tanja Vähäoja, Diakonian ja Nuorisotyön ammattilaiset ry), koulutussuunnittelija Sanna Jattu, Nuori kirkko 1.1.-5.10., vs. koulutussuunnittelija Milla Mäkitalo, Nuori kirkko 5.10.-31.12., (kouluttaja Juha Kinanen, Nuori kirkko) ja sihtööri, asiantuntija Marja Pesonen, KK.

Kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä 1.1.2016–31.12.2018 (varajäsenet suluissa)

Puheenjohtaja hiippakuntasihtööri Mircka Torppa, Turun arkkhiippakunta (varapuheenjohtaja hiippakuntasihtööri Mirca Kukkasniemi, Lapuan hiippakunta), lastenohjaaja Katia Rautasuo, Kuusankosken seurakunta (lastenohjaaja Marika Pulkkinen, Roihuvuoren seurakunta), lapsityönohjaaja Anne Ryyppö-Prami, Harjun seurakunta (lapsityönohjaaja Noora Hynynen 1.1.-21.3., varhaiskasvatuksen ohjaaja Johanna Laurinen, Malmin seurakunta 21.3.-31.12.), opettaja Elina Lindelä, Kalajoen kr. opisto (koulutuspäällikkö Marja-Liisa Sabbah, Lahden diakonian Instituutti), lehtori Ritva Väkiparta, Lapuan kr. opisto (lehtori Päivi Hilska, Seurakuntaopisto), apulaisrehtori Merja Visuri, Portaanpään kr. opisto, (opettaja Virpi Kaasinen, Kainuun ammattiopisto), lehtori Päivi Sutinen, Diakonia-ammattikorkeakoulu 1.1.-21.3., yliopettaja Minna Valtonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu 21.3.-31.12. (yliopettaja Minna Valtonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu 1.1.-21.3., lehtori Tiina Häkkinen, Diakonia-ammattikorkeakoulu 21.3.-31.12.), opiskelijajäsen avoin (varajäsen avoin), asiantuntija Raija Ojell, Kirkon kasvatus ja perheasiat (asiantuntija Heljä Petäjä, Kirkon kasvatus ja perheasiat), lektor Gunilla Holmberg, Kristliga folkhögskolan i Nykarleby (asiantuntija Mirva Sandén, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus), opetusneuvos Elisa Helin, Opetushallitus (asiantuntija Kirsi Tarkka, Opetushallitus), lastenohjaaja Merja Forsman, Kirkon Lastenohjaajat ry (lastenohjaaja Anne Seino, Kirkon Lastenohjaajat ry), varhaiskasvatuksen ohjaaja Riitta Immonen, Kirkon lapsityönohjaajat ry (varhaiskasvatuksen ohjaaja Eija Viitanen, Kirkon lapsityönohjaajat ry), kouluttaja Johanna Heikkonen, Nuori kirkko (aluesihtööri Maara Kosonen, Nuori kirkko) ja sihtööri, asiantuntija Marja Pesonen, KK.

Kirkon kansainvälisen työn koulutuksen seurantaryhmä

Johtaja Kari Kopperi (puheenjohtaja), KK, asiantuntija Kirsti Sirviö (sihtööri), KKH / Kirkon ulkoasiain osasto / Kirkon lähetystyön keskus, pastori Tiina Ahonen, Vuosaaren seurakunta, kansainvälisen työn sihtööri Paula Harju, Joensuun seurakunta, hiippakuntasihtööri (kansainvälinen työ) Jukka Helle, Kuopion hiippakunta, asiantuntija, vs. apulaisjohtaja Jarmo Kokkonen, KKH / Kasvatus ja perheasiat, yhteispäällikkö, merenkulkijatyön johtaja Jaakko Laasio, Merimieskirkko, asiantuntija Marja-Liisa Laihia, KKH / Jumalanpalvelus ja yhteiskunta, ulkomaantyön työalajohtaja, koulutus-päällikkö Pentti Marttila, Lähetisyhdistys Kylväjä, kansainvälisen työn sihtööri Tomas Ray, Porvoon hiippakunta, yliopettaja Ulla Siirto, Diakonia-ammattikorkeakoulu 1.1.-21.3., yliopettaja, dosentti Marja Katisko, Diakonia-ammattikorkeakoulu 21.3.-31.12., hallintojohtaja Tarja Larmasuo, Suomen Lähetysseura, Kirkon Ulkomaanavun edustaja *avoin*.

Kirkon työmarkkinalaitoksen / Kirkkohallituksen edustajat OKM:n asettamissa toimikunnissa/työryhmissä

Ennakointifoorumi 1.1.2017–31.12.2020

- Ennakointifoorumin ohjausryhmän jäsen Marja Pesonen,

- Koulutus-, kulttuuri- ja viestintä –ennakointiryhmän jäsen Eeva Salo-Kopperi sekä Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointi ennakointiryhmän varajäsen Helena Tuominen.

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmä 16.11.2015 - 31.12.2018, jäsen Oili Marttila

Työelämän ohjausryhmä ammatillisen tutkintorakenteen uudistamiseksi 15.4.2015-1.8.2018

jäsen Marja Pesonen

Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävä työryhmä 19.1.-31.12.2017, jäsen Kari Kopperi

Kirkon työmarkkinalaitoksen / Kirkkohallituksen edustajat OPH:n asettamissa tai nimeämissä toimikunnissa/työryhmissä

Tutkinto- ja työelämätoimikunnat

- Lapsi- ja perhetyön tutkintotoimikunta, puheenjohtaja Raija Ojell 1.8.2016 - 31.12.2017
- Lasten ja nuorten erityisohjauksen tutkintotoimikunta, jäsen Mikko Mäkelä 1.8.2016 - 31.12.2017
- Seurakunnallisen palvelutyön tutkintotoimikunta, jäsenet Harri Henttinen (Vesilahden srk) ja Katariina Kietäväinen 1.8.2016 - 31.7.2018
- Kasvatus- ja ohjausalan työelämätoimikunta, puheenjohtaja Raija Ojell 1.1.2018-31.12.2020

Valtakunnallisen aikuiskoulutuksen ennakointiprojektin ohjausryhmä 1.8.2015-31.7.2018

jäsen Eeva Salo-Kopperi, varajäsen Marja Pesonen

Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon perusteita valmisteleva työryhmä 15.2.-31.12.2017

puheenjohtaja Marja Pesonen

Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon perusteita valmisteleva työryhmä jäsen Katariina Kietäväinen, Harri Palo

Kirkon edustajat muissa yhteiskunnan koulutus- sekä työ- ja elinkeinopoliittisissa työryhmissä

Valtioneuvoston nimeämä työ-, koulutus- ja elinkeinoasiain neuvosto (TKE-neuvosto) toimikaudelle 29.1.2015 - 28.1.2018 ja toimikaudelle 22.2.2018-21.2.2021: jäsen Vuokko Piekkala, varajäsen Oili Marttila ja sen työvoima- ja koulutustarpeen ennakointijaosto jäsen Oili Marttila, varajäsen Marja Pesonen sekä työvoimapolitiikkajaosto Heta Laurin, varajäsen Oili Marttila toimikaudelle 29.1.2015 - 28.1.2018

Liite 5 Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista 2017 (tiedot jatkuvat seuraavalla sivulla)

2017	Hakijat [1]					Hyväksytyt [2]				Opintonsa aloittaneet [3]				Opisk. lkm	Tutkinnon suorittaneet [4]					Kelpoisuudet
	yhteis-haku: kaikki hakijat	yhteishaku: soveltuvuus- tai valinta- koe/osall.	yhteis-haku: ensisijaiset hakijat	muut haku- väylät	kaikki hakijat yht.	yhteishaku: kaikki hyväksytyt	yhteishaku: ensisij. hakijat jotka hyväksytyt	muut haku- väylät	kaikki hyväksytyt yht.	N	M	% miehiä	opintonsa aloitt. yht.		N	M	% miehiä	yht.	aiempaa tutkintoa täydentäneitä	
Ammatillinen koulutus																				
Lastenohjaaja: lapsi- ja perhetyön perustutkinto, grundexamen i barn- och familjearbete	648	1163	347	1189	1812	279	251	669	924	814	86	10 %	900	1851	632	35	5 %	667	23	
Kirkonpalvelustyö: suntion ammattitutkinto, yrkesexamen för kyrkvaktmästare		162		222	384	16		123	123	62	58	48 %	120	223	47	27	57 %	47		
Ammattikorkeakoulutus																				
Diakonian viranhaltija:	1951	471	619	66	2017	222		13	235	238	32	0	270	789	88	18	17 %	106	10	17
sosionomi (AMK)	1424	337	510	49	1473	158		11	169	126	20	14 %	146	367	60	14	19 %	74	6	7
socionom (YH)										55	7	0 %	62	240	4	1	0 %	5	0	5
sairaanhoidtaja (AMK)	527	134	109	17	544	64		2	66	57	5	8 %	62	182	24	3	11 %	27	4	5
Nuorisotyönohjaaja:	599	172	157	21	620	88	23	2	113	58	23	0	81	316	50	23	32 %	73	4	22
sosionomi (AMK)	499	128	119	10	509	60	0	2	62	40	12	23 %	52	202	25	16	39 %	41	1	4
socionom (YH)									0	0	1	100 %	1	3	3	0	0 %	3	0	0
yhteisöpedagogi (AMK)	100	44	38	11	111	28	23	0	28	18	10	36 %	28	111	22	7	24 %	29	3	18
Varhaiskasvatuksen ohjaaja: sosionomi (AMK)														29	5	0	0 %	5	1	0
Sosionomi (ylempi AMK) Arvo- ja yhteisöllähtöinen työn kehittäminen	112	49	47	0	112	23	23	0	23	19	3	0	22	22	2	0	0 %	2		
Kirkkomusiikin koulutus amkit					8				4	3	0	0	3	48	9	5		14	2	Kanttorin virkaan kelp. 14
muusikko (AMK)														40	8	5	0 %	13	2	13
musiker (YH)					8				4	3	0	0 %	3	8	1	0	0 %	1	0	1

Liite 5 jatkuu... Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista 2017

2017	Hakijat [1]					Hyväksytyt [2]				Opintonsa aloittaneet [3]				Opisk. lkm [4]	Tutkinnon suorittaneet					
	yhteishaku: kaikki hakijat	yhteishaku: soveltuvuus- tai valinta- koe/osall.	yhteishaku: ensisijaiset hakijat	muut hakuväylät	kaikki hakijat yht.	yhteishaku: kaikki hyväksytyt	yhteishaku: ensisij. hakijat, jotka hyväksytyt	muut hakuväylät	kaikki hyväksytyt yht.	N	M	% miehiä	yht.		N	M	% miehiä	yht.	aiempaa tutkintoa täydentäneitä	
Yliopistokoulutus																				
Kirkkomusiikin koulutus Taideyliopisto					71				26	21	5	19 %	26	145				20		Kanttorin virkaan kelp. 20
Teologikoulutus	870	405	450	59	929	213	144	25	238	106	121	53 %	227	1981	122	86	41 %	206	10	Pappisvirkaan kelpoisuus 122
TK+TM tai TM / Helsingin yliopisto	627	295	336	41	668	134	105	18	152	63	85	57 %	148	1530	99	65	40 %	164	10	97
TK+TM tai TM / Itä-Suomen yliopisto	195	110	91	8	203	59	39	2	61	31	23	43 %	54	451	20	14	38 %	37	0	21
TK+TM tai TM / Åbo Akademi	48		23	10	58	20		5	25	12	13	52 %	25		3	7	70 %	10		4
TL **																		2		
TT **														291				26		
YHTEENSÄ					5953				1686	1321	328	20 %	1649	5404	955	194	17 %	1173		

[1] Lukumääriin lasketaan kevään 2017 ja syksyn 2016 yhteishakujen hakijat yhteensä sekä muuta hakuväylää hakeneet, joiden opiskelu alkaa 2017. Noviassa opiskelijat hakevat sosiaali-alan koulutusohjelmaan ja mahdollinen kirkollinen suuntautuminen valitaan ensimmäisen lukukauden aikana. Itä-Suomen yliopiston valmistuneiden kokonaismäärään sisältyy itäisen teologian maisterit. Läntisen teologian puolelta valmistuneet (yht. 34) on ilmoitettu sukupuolen mukaan.

[2] Lukumääriin lasketaan kevään 2017 ja syksyn 2016 yhteishakujen hakijat yhteensä sekä muuta hakuväylää hyväksytyt, joiden opiskelu alkaa 2017.

[3] Lukumääriin lasketaan vuonna 2017 opintonsa aloittaneet opiskelijat. Lukumäärä sisältää yhteishaun ja muiden hakuväylien lukumäärät.

[4] Tutkinnon suorittajien määrä lasketaan eri tavoilla suorittavat 20.9. tilanteen mukaan. Itä-Suomen yliopiston valmistuneiden kokonaismäärään sisältyy itäisen teologian maisterit. Läntisen teologian puolelta valmistuneet (yht. 34) on ilmoitettu sukupuolen mukaan.

** Teologian jatko-opiskelijoita yhteensä 291. Tohtorin tutkinnon suorittaneita 26, joista miehiä 15 ja naisia 11 (2016: 17, 6 miestä ja 11 naista).

*** Tutkinto, jolla kelpoisuus papiksi 122 (2016: 116; 2015: 116; 2014: 110; 2013: 108), jonka osuus kaikista valmistuneista 60 %.

Liite 6 Opintonsa aloittaneet alueet /hiippakunta 2017

(=hakemuksen postiosoite), joista on lähdetty opiskelemaan

Opintonsa aloittaneiden alueet (=hiippakunnat), joista on lähdetty kouluttavaan laitokseen opiskelemaan (sarakeissa %/tutkinto ja alueelta lähteneiden lkm)																							
Virka/ammatti	Diakonian viranhaltija						Kanttori			Kirkonpalvelustyö		Lastenhojaaja		Varhaiskasvatuksen ohjaaja	Nuorisotyönohjaaja						Pappi		HPK yht.
	Tutkinto - hiippakunta	Sosionomi (AMK), <i>socionom (YH)</i>	Sairaanhoidtaja (AMK)	Yhteensä			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>	Sosionomi (AMK)	Yhteisöpedagogi (AMK)	Sosionomi (AMK), <i>socionom (YH) *</i>	Yhteensä			Teologian maisteri, <i>teologie magister</i>						
Turku	11 %	16	23 %	14	14 %	30		0 %	0	30 %	40	9 %	85		0 %	0	11 %	6	7 %	6	7 %	14	175
Tampere	12 %	18	11 %	7	12 %	25		0 %	0	14 %	18	14 %	130		7 %	2	9 %	5	9 %	7	18 %	38	218
Oulu	28 %	41	0 %	0	19 %	41		33 %	1	10 %	13	13 %	120		57 %	16	0 %	0	20 %	16	10 %	20	211
Mikkeli	5 %	8	3 %	2	5 %	10		0 %	0	6 %	8	7 %	59		4 %	1	0 %	0	1 %	1	6 %	13	91
Borgå	1 %	2	0 %	0	1 %	2		33 %	1	0 %	0	1 %	13		0 %	0	2 %	1	1 %	1	0 %	0	17
Kuopio	7 %	10	0 %	0	5 %	10		0 %	0	8 %	11	15 %	139		11 %	3	0 %	0	4 %	3	11 %	23	186
Lapua	6 %	9	3 %	2	5 %	11		33 %	1	7 %	9	15 %	138		18 %	5	6 %	3	10 %	8	3 %	7	174
Helsinki	16 %	24	35 %	22	22 %	46		0 %	0	17 %	23	15 %	131		4 %	1	38 %	20	26 %	21	31 %	64	285
Espoo	14 %	21	24 %	15	17 %	36		0 %	0	8 %	10	9 %	79		0 %	0	34 %	18	22 %	18	13 %	27	170
Muu	0 %	0	0 %	0	0 %	0		0 %	0	0 %	0	1 %	6		0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	7
Yhteensä	100 %	149	100 %	62	100 %	211		100 %	3	100 %	132	100 %	900		100 %	28	100 %	53	100 %	81	100 %	207	1534

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. Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajaksi on sisäänotto vain joka toinen vuosi. Sibelius-Akatemian tiedot puuttuvat.

Oletus opiskelijan lähtöalueesta	Korkea-asteen tutkinnot		Toisen asteen tutkinnot		Yht.	%
Turku	10 %	50	12 %	125	175	11 %
Tampere	14 %	70	14 %	148	218	14 %
Oulu	16 %	78	13 %	133	211	14 %
Mikkeli	5 %	24	7 %	67	91	6 %
Borgå	1 %	4	1 %	13	17	1 %
Kuopio	7 %	36	15 %	150	186	12 %
Lapua	5 %	27	14 %	147	174	11 %
Helsinki	26 %	131	15 %	154	285	19 %
Espoo	16 %	81	9 %	89	170	11 %
Muu	0 %	1	0 %	6	7	0 %
Yhteensä	100 %	502	100 %	1026	1534	100 %

Liite 7 Seurakuntaharjoittelu/työssäoppimisjaksojen sijoittuminen hiippakunnittain 2017

Tehtävä/ammatti	Diakonian viranhaltija				Kantori				Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö			Varhaiskasvatuse n ohj.		Lasten-ohjaaja*	Nuorisotyönohjaaja				Pappi		
	sosionomi (AMK), <i>socionom (YH)</i>	sairaanhoidtaja (AMK)	Yhteensä	%	musiikin maisteri	muusikko (AMK)	Yhteensä	%	suntion ammatti-tutkinto, yrkesexamen för kyrkvaktmästare	%	Varhaiskasvatuksen ohjaaja	%	yhteisöpedagogi (AMK)		sosionomi (AMK), <i>socionom (YH)</i>	Yhteensä	%	teologian kandidaatti	teologian maisteri, <i>teologie magister</i>	% teologian maisteri, <i>teologie magister</i>	
Turku	14	9	23	18 %	1	0	1	2 %	40	13 %	0	65	10 %	5	1	6	4 %	0	12	12 %	
Tampere	12	2	14	11 %	1	2	3	5 %	65	21 %	0	103	16 %	11	7	18	13 %	6	10	10 %	
Oulu	32	6	38	29 %	2	22	24	40 %	21	7 %	0	106	16 %	26	1	27	20 %	6	11	11 %	
Mikkeli	4	0	4	3 %	1	1	2	3 %	7	2 %	0	77	12 %	1	6	7	5 %	4	10	10 %	
Borgå	7	0	7	5 %	0	2	2	3 %	2	1 %	0	28	4 %	0	4	4	3 %	0	0	0 %	
Kuopio	2	1	3	2 %	11	0	11	18 %	21	7 %	0	118	18 %	7	9	16	12 %	1	8	8 %	
Lapua	6	1	7	5 %	1	1	2	3 %	37	12 %	0	81	12 %	9	7	16	12 %	1	12	12 %	
Helsinki	23	1	24	18 %	9	0	9	15 %	93	30 %	0	53	8 %	2	24	26	19 %	27	22	22 %	
Espoo	10	0	10	8 %	5	1	6	10 %	29	9 %	0	32	5 %	2	12	14	10 %	18	16	16 %	
Yhteensä	110	20	130	100 %	31	29	60	100 %	315	100 %	0	663	100 %	63	71	134	100 %	63	101	100 %	

Hiippakunnat	Korkeasteen tutkinnot / srk-harjoittelut 2017	%	Toisenasteen tutkinnot / työssäoppimisjaksot 2017	%	Yht.	Harjoitte- lijoita ja työssäoppijoita hpk:ssa 2017 (%)
Turku	42	10 %	105	11 %	147	10 %
Tampere	45	11 %	168	17 %	219	15 %
Oulu	100	24 %	127	13 %	233	16 %
Mikkeli	23	5 %	84	9 %	111	8 %
Borgå	13	3 %	30	3 %	43	3 %
Kuopio	38	9 %	139	14 %	178	12 %
Lapua	37	9 %	118	12 %	156	11 %
Helsinki	81	19 %	146	15 %	254	17 %
Espoo	46	11 %	61	6 %	125	9 %
Yhteensä	425	100 %	978	100 %	1466	100 %

*) Työssäoppimisjaksojen määrään vaikuttaa se, että oppilaitoksilla voi olla tutkintoon kuuluvana 1-3 työssäoppimisjaksoa seurakunnissa.

Liite 9 Tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot sekä orientoitumiskoulutukset ja KiTOS-päivät 2017

Tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot sekä orientoitumiskoulutukset ja KiTOS-päivät 2017	Pastoraali-tutkinto			Seurakuntatyön johtamisen tutkinto			Ylempi pastoraali-tutkinto			Orientoitumiskoulutukset										Kirkon työhön opiskelevien seminaarit (KiTOS)											
	miehiä	naisia	yht.	miehiä	naisia	yht.	miehiä	naisia	yht.	diakonian viranhaltijat	varhaiskasv. ohjaaja	lastenohjaajat	lähetyssihteeri/lähetyskesk. ja kv. työn	kantorit	nuorisotyön-ohjaajat	suntiot	teologit	muut	yht.	diakonian opiskelijat: sosion. (AMK), diakoni ja kirkkomusiikin opiskelijat: MuM, muusikko (AMK)	nt. ohjaajaopisk.: yhteispedagogi (AMK) ja sosion. varhaiskasv. ohj.opisk.: sosion. (AMK)	teologian opiskelijat (TM)	lastenohjaajaopisk.: lapst. ja perhetyön perustutkinto	suntion ammattitutkintoa suorittavat	muut	yht.					
Hiippakunta																															
Turun arkkihiippakunta	3	4	7	7	4	11	0	0	0	0	0	1	0	2	2	2	0	0	7	10	0	0	0	11	0	0	0	0	21		
Tampereen hiippakunta	6	3	9	6	6	12	0	0	0	1	1	0	1	4	0	3	0	1	11	2	0	0	0	8	0	0	0	0	10		
Oulun hiippakunta	6	1	7	4	5	9	0	1	1	10	2	0	0	3	5	0	0	0	20	14	3	5	0	2	0	0	0	0	24		
Mikkelin hiippakunta	2	8	10	2	2	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8		
Porvoon hiippakunta	2	3	5	3	3	6	0	0	0	9	0	0	0	0	3	0	8	0	20	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8		
Kuopion hiippakunta	3	4	7	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	4	3	3	0	0	0	0	0	29		
Lapuan hiippakunta	7	10	17	3	7	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	0	11	0	0	0	0	29		
Helsingin hiippakunta	8	9	17	0	0	0	3	0	3	3	0	0	0	1	0	0	0	0	4	10	2	0	0	17	0	0	0	0	29		
Espoon hiippakunta	5	6	11	2	2	4	0	1	1	3	0	0	0	1	0	0	0	0	4	12	2	4	4	25	0	0	0	0	47		
Yhteensä	42	48	90	28	29	57	4	2	6	26	3	1	1	11	10	5	8	1	66	67	11	30	7	90	0	0	0	0	205		
	47 %	53 %	100 %	49 %	51 %	100 %	67 %	33 %	100 %	39 %	5 %	2 %	2 %	17 %	15 %	8 %	12 %	2 %	100 %	33 %	5 %	15 %	3 %	44 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %		

Liite 10 Seuranta: Papiksi vihityt ja tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot sekä muut koulutukset

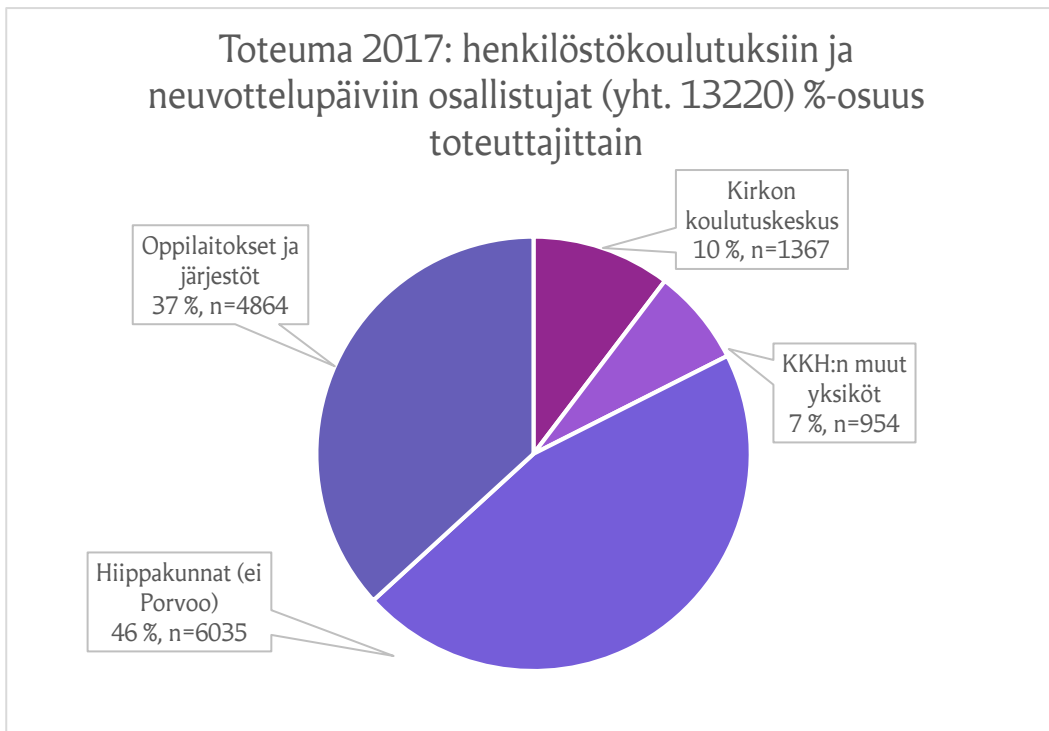
Vuosi	Papiksi vihittyjä	Papiksi vihittyjä miehiä	%	Papiksi vihittyjä naisia	%	Papiksi vihityllä toinen tutkinto + TM	%	Papiksi vihitty yli 41 v	%	Pastoraali-tutkinto	Pastoraali-tutkinto miehiä	%	Pastoraali-tutkinto naisia	%
2017	82	37	45 %	45	55 %	17	21 %	22	27 %	90	42	47 %	48	53 %
2016	90	34	38 %	56	62 %	16	18 %	18	20 %	62	23	37 %	39	63 %
2015	85	41	48 %	44	52 %	10	12 %	23	27 %	84	36	43 %	48	57 %
2014	65	24	37 %	41	63 %	13	20 %	18	28 %	116	46	40 %	70	60 %
2013	84	37	44 %	47	56 %	18	21 %	22	26 %	74	26	35 %	48	65 %
2012	90	36	40 %	54	60 %	21	23 %	29	32 %	88	37	42 %	51	58 %
2011	104	43	41 %	61	59 %	21	20 %	28	27 %	85	35	41 %	50	59 %
2010	115	46	40 %	69	60 %	21	18 %	27	23 %	63	23	37 %	40	63 %
2009	110	42	38 %	68	62 %	28	25 %	35	32 %	54	27	50 %	27	50 %
2008	147	47	32 %	100	68 %			43	29 %	63	28	44 %	35	56 %
2007	124							26						
2006	131							23						
2005	126							23						
Yhteensä 2009-2017	825	340		485		165		222		716	295		421	
Ka. 2009-2017 / v.	92					18		25		80				

Vuosi	Seurakunta-työn johtamisen tutkinto	Seurakunta-työn johtamisen tutkinto miehiä	%	Seurakunta-työn johtamisen tutkinto naisia	%	Ylempi pastoraali-tutkinto	Ylempi pastoraali-tutkinto miehiä	%	Ylempi pastoraali-tutkinto naisia	%	Teologian opiskelijoiden soveltuvuus-tutkimus	Diakonian virkaan vihkimys	Orien-toitumis-koulutus	KiTOS
2017	57	28	49 %	29	51 %	6	4	67 %	2	33 %	107	62	63	198
2016	69	29	42 %	40	58 %	15	9	60 %	6	40 %	130	58	136	189
2015	77	40	52 %	37	48 %	16	6	38 %	10	63 %	134	54	88	188
2014	54	26	48 %	28	52 %	18	12	67 %	6	33 %	129	111	55	241
2013	75	32	43 %	43	57 %	9	6	67 %	3	33 %	140	76	117	
2012	59	27	46 %	32	54 %	9	8	89 %	1	11 %	134	102	105	
2011	73	42	58 %	31	42 %	10	7	70 %	3	30 %	160	101	111	
2010	56	30	54 %	26	46 %	15	11	73 %	4	27 %	137			
2009	44	25	57 %	18	41 %	8	5	63 %	3	38 %	146			
2008	84	52	62 %	32	38 %	9	6	67 %	3	33 %	185			
Yhteensä 2009-2017	564	279		284		106	68		38			564	675	816
Ka. 2009-2017 / v.	63					12					Ka.2011-2017	81		

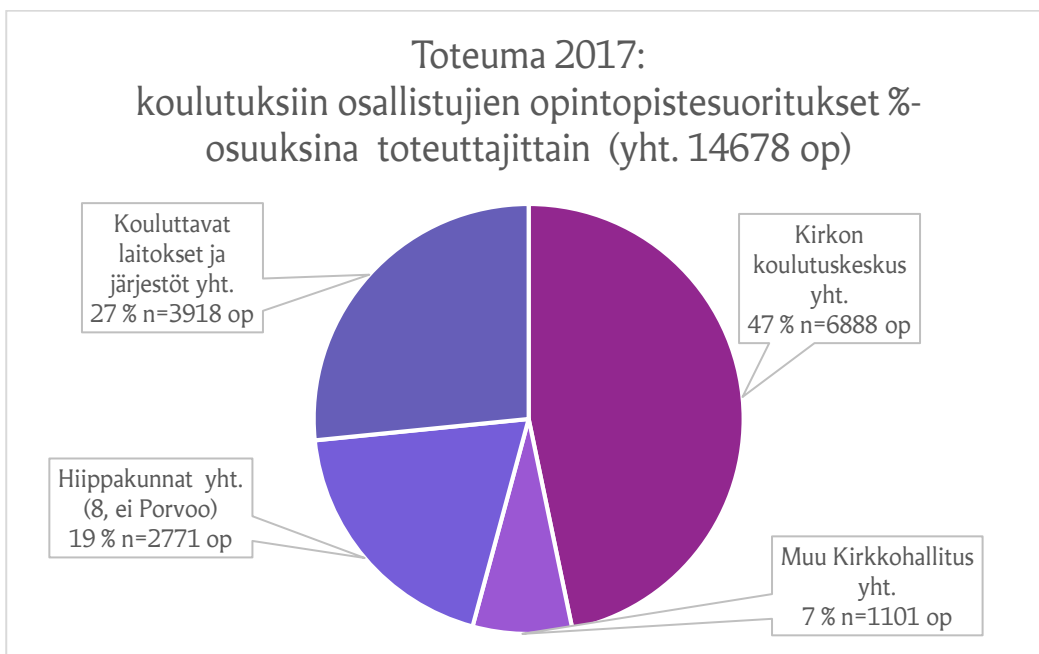
Liite 11 Tuomiokapitulienn suuntaa-antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista seurakunnissa

Työvoiman saanti seurakunnissa 2017 verrattuna tuomiokapitulienn arvioon vuosilta 2014-2016 (asteikko erinomainen, hyvä, tyydyttävä, vaikea)															
Hpk	Vuosi	Papisto yleisesti	Papisto - seurakunta-pastori	Papit - kappalainen	Papisto - kirkkoherra	Kanttorit yleisesti	Kanttorit - muu pk:n hyväksymä tutkinto, muusikko (AMK)	Kanttorit - ylempi korkeakoulututkinto	Kanttorit / laaja yliopistotutkinto	Diakonian viranhaltijat	Nuorisotyön-ohjaajat	Varhaiskasvatuksen ohjaajat (lapsityön-ohjaajat)	Lasten-ohjaajat	Lähetys-sihteerit/ lähetyksen ja kv. työn ohjaajat	Muut tehtävät
Turku	2017	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä
	2016	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	vaikea	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä
	2015	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	hyvä	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä
	2014	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	vaikea	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä
Tampere	2017	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	erinomainen	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä
	2016	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2015	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2014	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
Oulu	2017	hyvä	erinomainen	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä
	2016	hyvä	erinomainen	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä
	2015	hyvä	erinomainen	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä
	2014	tyydyttävä	erinomainen	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	vaikea	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä
Mikkeli	2017	hyvä	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2016	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä
	2015	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	vaikea	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	hyvä
	2014	hyvä	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä
Porvoo	2017	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2016	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2015	hyvä	erinomainen	tyydyttävä	vaikea	hyvä	tyydyttävä	hyvä	erinomainen	tyydyttävä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä
	2014	tyydyttävä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	vaikea	tyydyttävä	vaikea	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä
Kuopio	2017	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2016	hyvä	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä
	2015	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä
	2014	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä
Lapua	2017	hyvä	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä
	2016	hyvä	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä
	2015	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä
	2014	erinomainen	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	hyvä
Helsinki	2017	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä
	2016	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	erinomainen	erinomainen	tyydyttävä	hyvä	hyvä	erinomainen
	2015	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	tyydyttävä	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2014	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	erinomainen	vaikea	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
Espoo	2017	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2016	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2015	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä
	2014	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä

Liite 12 Kirkon henkilöstökoulutuksen toteuma 2017 ja koulutustarjonta 2018



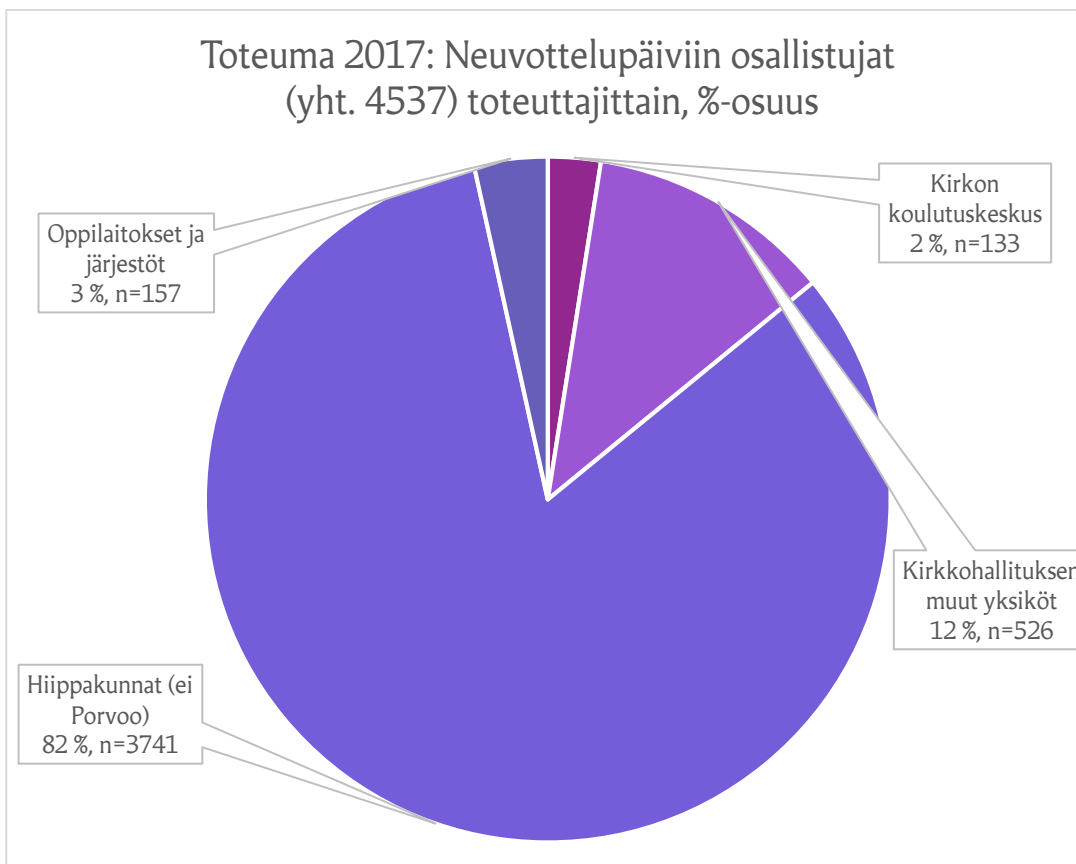
Taulu 1. Kirkon henkilöstökoulutuksen toteuma: Henkilöstökoulutuksen osallistujat toteuttajittain 2017



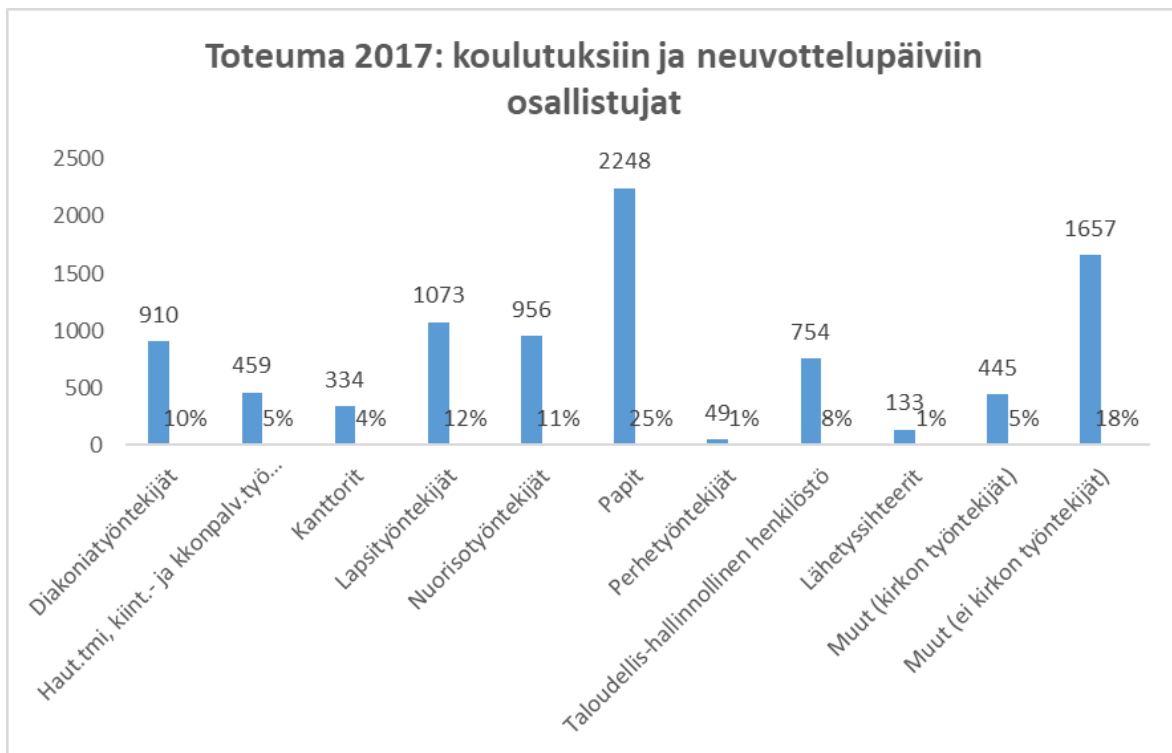
Taulu 2. Kirkon henkilöstökoulutuksen toteuma: Henkilöstökoulutukseen osallistujien opintopistesuoritukset toteuttajittain 2017



Taulu 3. Kirkon henkilöstökoulutuksen toteuma: Henkilöstökoulutuksiin osallistujat ammattiryhmittäin 2017



Taulu 4. Kirkon henkilöstökoulutuksen toteuma: neuvottelupäiviin osallistujat toteuttajittain 2017.



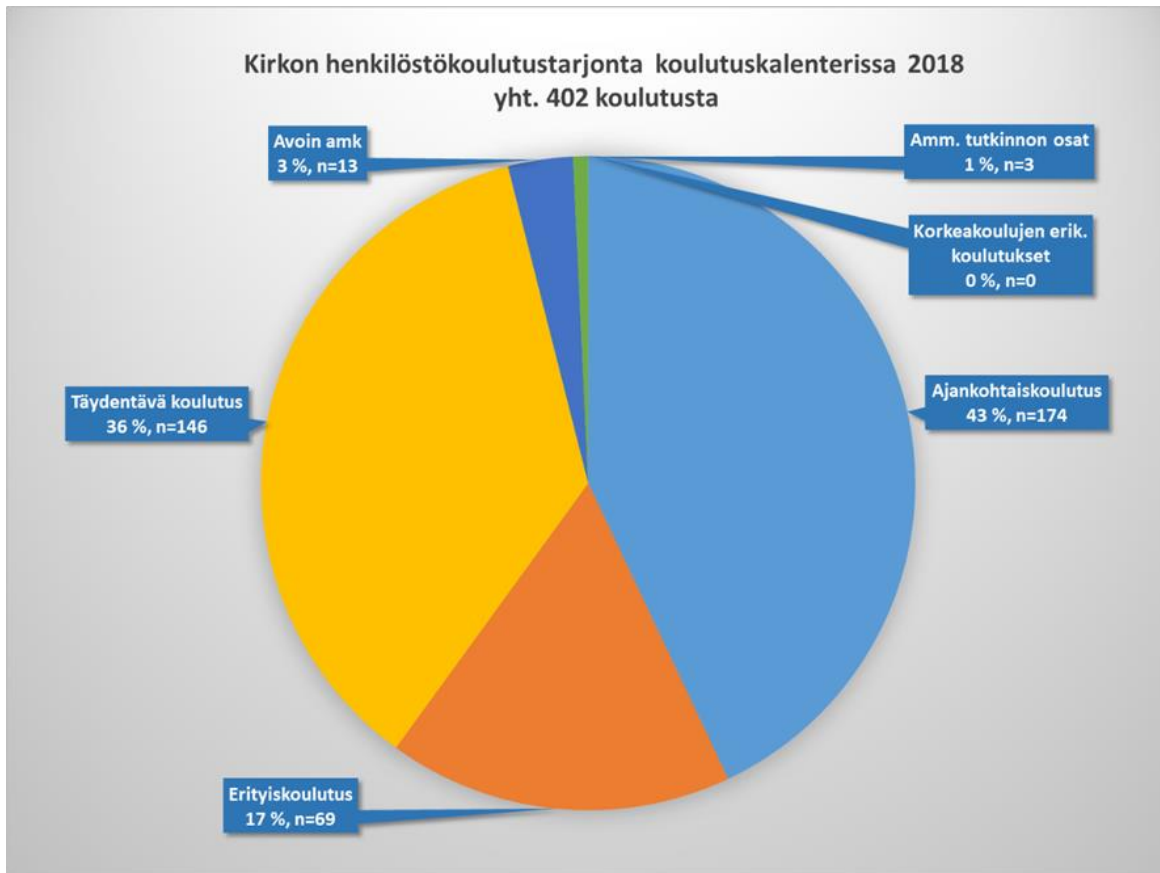
Taulu 5. Kirkon henkilöstökoulutuksen toteuma: Henkilöstökoulutuksiin ja neuvottelupäiviin osallistujat ammattiryhmittäin 2017



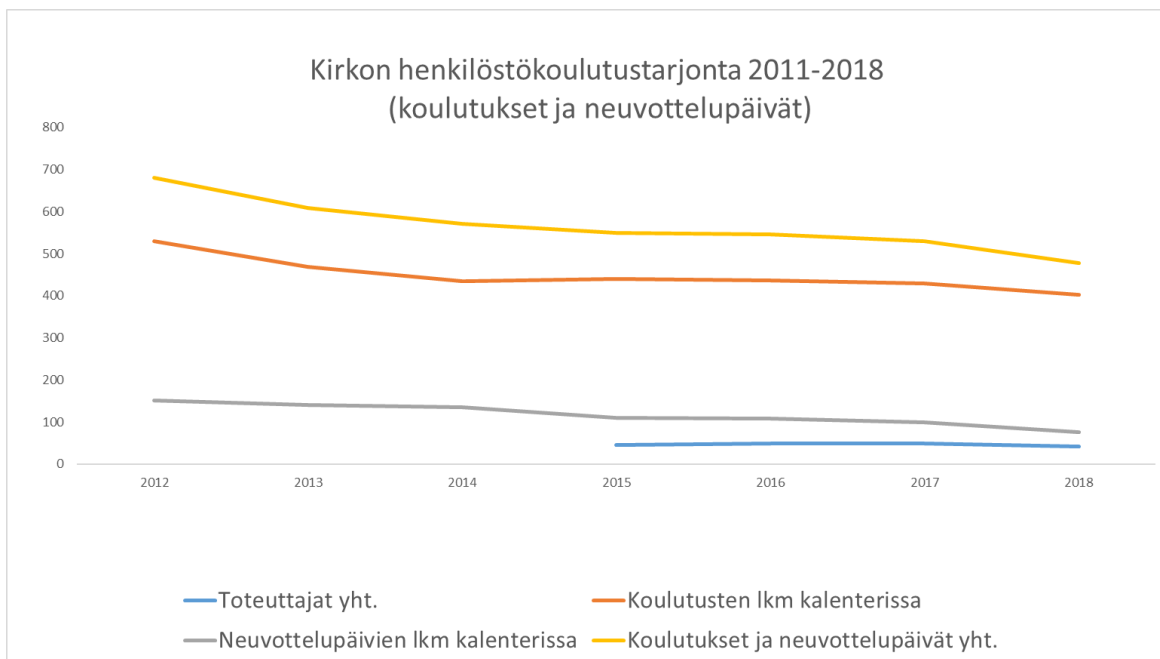
Taulu 6. Kirkon henkilöstökoulutuksen toteuma: Henkilöstökoulutuksiin ja neuvottelupäiviin osallistujat ammattiryhmittäin 2017

Taulu 7. Kirkon henkilöstökoulutuksen toteuma: Kirkon henkilöstökoulutustarjonta ja toteuma 2017 lukumäärinä (koulutuskalenteri)

Kirkon henkilöstökoulutustarjonta ja toteuma 2017 (koulutuskalenteri)	Tarjonta	Toteuma	Ei toteutunut	Osallistujat	Opintopisteet
Koulutukset (toteuttajia yht. 49)	430	299	93	8683	14738
Kirkon koulutuskeskus		49	4	1254	6888
Muu Kirkkohallitus		19	3	428	1101
Hiippakunnat yhteensä (ei Porvoo)		90	22	2294	2831
Turun ahpk		6	6		40
Oulun hpk		12	3		580
Tampereen hpk		14	4		826
Mikkelin hpk		9	1		173
Kuopion hpk		17	4		374
Lapuan hpk		17	3		249
Helsingin hpk		9	1		495
Espoon hpk		6	0		96
Kouluttavat laitokset ja järjestöt		141	64	4707	3918
Neuvottelupäivät	99	87	7	4537	
Kirkon koulutuskeskus		1	0	113	
Muu Kirkkohallitus		9	0	526	
Hiippakunnat yhteensä (ei Porvoo)		70	7	3741	
Turun ahpk		5	1		
Oulun hpk *) ei sis. Oulun hpk:n lähetysjuhlat 5000 osall.		8	0		
Tampereen hpk		9	0		
Mikkelin hpk		3	0		
Kuopion hpk		24	3		
Lapuan hpk		12	2		
Helsingin hpk		4	1		
Espoon hpk		3	1		
Kouluttavat laitokset ja järjestöt		7	0	157	
Tilaukset				sis. koulutuk	
		14	8		
Yhteensä		400	108	13220	
Vuonna 2017 kalenterissa julkaistuista koulutuksista tai neuvottelupäivistä annettiin toteuma seuraavasti					
Koulutuksia toteutui				313	76 %
Koulutuksia ei toteutunut				101	24 %
Koulutusten osallistujia				8683	
Neuvottelupäiviä toteutui				87	93 %
Neuvottelupäiviä ei toteutunut				7	7 %
Neuvottelupäivien osallistujia				4537	
Koulutuksia ja neuvottelupäiviä toteutui yhteensä				400	79 %
Koulutuksia ja neuvottelupäiviä ei toteutunut				108	21 %
Yhteensä				508	



Taulu 8. Kirkon henkilöstökoulutustarjonta 2018 koulutuksen rakenteittain (koulutuskalenteri 2018)



Taulu 9. Kirkon henkilöstökoulutustarjonnan määrä koulutuskalenterissa 2011-2018

