



AMMATILLISEN KOULUTUKSEN RAPORTTI 2018

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.

Kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan ytimen muodostavat AKR:n ohella kirkon omat koulutuksen seurantarajat ja jäsenyydet useissa keskeisissä ministeriöiden ja Opetushallituksen työryhmissä. Kirkkohallituksen sisäinen koulutuspoliittinen vaikuttamisfoorumi pidettiin kerran.

AKR:n vuoden 2018 raporttiin on koottu tärkeimmät havainnot ammatillisen koulutuksen seurannasta ja keskeiset tilastotiedot. Raportissa arvioidaan kirkon virkoihin/tehtäviin kelpoistavaa koulutusta vuoden 2018 tietojen perusteella. Sen sijaan yhteiskunnan koulutuspoliittisten kehittämishankkeiden etenemistä ja niiden vaikutuksia kirkkoon ja koulutuksen järjestämiseen arvioidaan keväeseen 2019 asti.

Raportin alussa (luku 1) arvioidaan vuoden 2018 toimenpiteitä sekä esitetään toimintasuunnitelma vuodelle 2019. Tämän jälkeen raportissa kuvataan:

- yhteiskunnan koulutuspoliittisia kehittämishankkeita ja niiden vaikutuksia kirkolliseen koulutukseen elinikäisen ja jatkuvan oppimisen näkökulmasta (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 seurantarajat 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 2018 ja koulutustarjonnasta 2019.

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.). Työskentelyssä on ollut mukana kirkkomusiikin vs. kouluttaja Katarina Engström 31.8. asti, kouluttaja Ulla Tuovinen 1.9. alkaen ja asiantuntija Teija Tuukkanen. Vuonna 2018 AKR kokoontui 3 kertaa.

10.5.2019 Järvenpäässä

Kari Kopperi

Eeva Salo-Kopperi

puheenjohtaja

sihteeri

SISÄLLYS

I AKR:N vuoden 2018 toimenpiteiden ja keskeisten tehtävien arviointi sekä toimenpide-ehdotukset 2019.....	4
II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkolliseen koulutukseen elinikäisen ja jatkuvan oppimisen näkökulmasta	7
Elinikäinen ja jatkuva oppiminen	7
Osaamisen laadullinen ja koulutustarpeen määrällinen ennakointi	9
Kansallinen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentaminen (FiNQF).....	10
Eri koulutusasteiden rahoitusmallien muutokset	11
Koulutusjärjestelmän koulutusasteiden kehittäminen	11
Toisen asteen koulutus.....	11
Korkeakoulutuksen uudistaminen.....	12
Koulutusjärjestelmään kuuluvien tutkintojen opiskelijavalintojen kehittyminen eri koulutusasteilla	12
SORA-lainsäädännön arviointi ja uudistaminen	14
Kirkon koulutuspoliittiset pitkän aikavälin tavoitteet elinikäisen ja jatkuvan oppimisen näkökulmasta.....	15
Yhteiskunnan koulutusjärjestelmä	15
Kirkon oma henkilöstökoulutus sekä sen tunnistaminen ja tunnustaminen	15
III Henkilöstön kehittäminen ja rekrytoinnin edistäminen.....	16
Kirkon henkilöstön muutokset vuonna 2018	16
Työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen.....	17
Kirkon työssä –hanke ja rekrytoinnin edistäminen	18
Kirkon työntekijöiltä edellytettävä osaaminen ja kelpoisuusehdot	19
Seurakuntien henkilöstön osaamisen kehittäminen	21
Ydinosaamiskuvausten päivittäminen.....	21
Koulutuksen toteuma, henkilöstö	21
IV Kirkon alan koulutusten seuranta	23
Teologikoulutus	23
Kanttorikoulutus	24
Diakonian koulutus.....	26
Varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus	27
Nuorisotyönohjaajien koulutus	28
Lastenohjaajien koulutus	29
Lähetyssihteerien koulutus	30
Kirkonpalvelustyön koulutus	31
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto: Arvo ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen	32
Liitteet.....	34

I AKR:N VUODEN 2018 TOIMENPITEIDEN JA KESKEISTEN TEHTÄVIEN arviointi SEKÄ TOIMENPIDE-EHDOTUKSET VUODELLE 2019

ARVIOINTI VUODEN 2018 TOIMENPITEISTÄ

1. KIRKON ERITYSKOULUTUKSET

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

Toimenpide 1: Vaikuttamistoiminnassa edistetään kirkon työelämän tarpeisiin perustuvan henkilöstökoulutuksen tunnistamista ja tunnustamista yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä. (Vastuutaho KiT & KK)

Arviointi: Pastoraalitutkinnot ja vaativiin erityistehtäviin edellytettävät erityiskoulutukset on saatu sisällytettyä Valtioneuvoston tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä annetun asetuksen (120/2017) liitteen muuttamista koskevaan esitykseen. Hallituksen eroamisen takia asetuksen antaminen siirtyi seuraavalle hallitukselle. Esityksen ulkopuolelle jäi edelleen joitakin kirkon erityiskoulutuksia. Niiden viitekehykseen sisällyttäminen edellyttäisi myös KL 22:2 §:n muutosta.

Toimenpide 2: Valmistellaan kirkkohallitukselle esitys kirkon henkilöstökoulutukseen sisältyvien erityiskoulutusten tehtävästä ja asemasta. (Vastuutaho KK)

Arviointi: Kirkkohallitus päätti 29.5.2018 kirkon henkilöstökoulutukseen sisältyvistä erityiskoulutuksista. NQF-prosessin myötä osoittautui tarpeelliseksi tehdä erillinen säädös vaativien erityistehtävien edellyttämistä erityiskoulutuksista, joita ovat sairaalasielunhoidon erityiskoulutus (60 op), perheneuvonnan erityiskoulutus (60 op), kirkon työnohjaajakoulutus (60 op) ja kirkon organisaatiokonsultoinnin erityiskoulutus (45 op). Säädös hyväksyttiin kirkkohallituksessa 11.12.2018 (KS 127).

2. KANTTORIT

Toimenpide 3: 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 kelpoisuuspäätöstä. Valmistelussa otetaan huomioon myös kirkkolain kodifiointiprosessi ja A-kanttorien kelpoisuus päätökseen sisältyvät haasteet.

Arviointi: Valmisteluprosessi on vielä kesken ja Taideyliopiston Sibelius-Akatemian kanssa etsitään edelleen luontevaa ratkaisua C-kanttorien tulevasta koulutusväylästä.

Toimenpide 4: Käynnistetään kanttorin viran haltijoita koskevan kelpoisuus päätöksen valmistelu. (Vastuutaho KiT & KK)

Arviointi: Edellä mainitusta syystä ja kirkkolain kodifiointiuudistuksen viipymisestä johtuen valmistelua ei ole vielä käynnistetty.

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.

Toimenpide 5: Tuetaan seurakuntatyönantajien ja kouluttavien laitosten vuorovaikutusta järjestämällä foorumeita, jotka edistävät yhteistyön ja verkostojen syntymistä ja joissa tunnustetaan sekä jaetaan hyviä käytäntöjä. (Vastuutaho KiT & KK)

Arviointi: Järjestettiin uudesta ammatillisesta koulutuksesta aamukahvitilaisuus, johon kutsuttiin toisen asteen koulutuksen järjestäjiä ja seurakuntatyönantajia. Viestittiin uudistuksesta seurakuntatyönantajille myös muissa tilaisuuksissa mm. Kirkon hallintovirkamiesten koulutuspäivillä ja Kirkon kasvatuksen päivillä sekä pidettiin yhteyttä kirkon sektoria tunteviin koulutuksen järjestäjiin uudistuksen täytäntöönpanon etenemisestä. Hyvien käytäntöjen tunnistaminen ja jakaminen siirtyi toteutettavaksi vuoden 2019 puolella avattujen Kehittämisen idut -sivujen yhteydessä.

Toimenpide 6: Jatketaan harjoittelunohjaajien koulutuksen tukemista. (Vastuutaho KK)

Arviointi: Koulutus toteutui suunnitellusti. Osallistujia oli 20.

AKR:N TOIMENPIDE-EHDOTUKSET JA KESKEISET TEHTÄVÄT VUODELLE 2019

1. KANSALLISEN TUTKINTOJEN JA MUIDEN OSAAMISKOKONAISUUKSIEN VIITEKEHYKSEN (FINQF) LAAJENTAMINEN

Laki kansallisesta tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehuksesta ja sen pohjalta annettu valtioneuvoston asetus tulivat voimaan 1.3.2017. Vuoden 2018 aikana valmistui viitekehysten laajentamista koskeva esitys Valtioneuvoston tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehuksesta annetun asetuksen (120/2017) liitteen muuttamisesta. Hallituksen eroamisen takia asetuksen antaminen siirtyi seuraavalle hallitukselle. Tämän esityksen ulkopuolelle jäi edelleen joitakin kirkon erityiskoulutuksia. Niiden viitekehukseen sisällyttäminen edellyttää KL 22:2 §:n muuttamista siten, että kirkkohallitus voi päättää täydennyskoulutuksiin sisällyttävistä osaamiskokonaisuuksista.

Toimenpide 1: Valmistellaan kirkkolain 22 luvun 2 §:ää koskeva muutosesitys, jotta kansallisen viitekehysten laajentamisesityksen ulkopuolelle jääneitä kirkon erityiskoulutuksia voidaan esittää sisällytettäväksi viitekehukseen. (Vastuutaho KK)

2. ELINIKÄINEN TAI JATKUVA OPPIMINEN SEURAKUNTIEN TYÖELÄMÄN KÄYTÄNTÖNÄ

Seurakunnissa on vakiintuneet osaamisen kehittämisen rakenteet ja käytännöt. Työn murros, muuttuvat osaamistarpeet sekä elinikäisen ja jatkuvan oppimisen lisääntyneet mahdollisuudet haastavat myös seurakuntia kehittämään toimintakulttuuriaan ja uudistamaan osaamisen kehittämisen käytänteitään. Tärkeää on, että seurakuntatyöpaikoilla tunnetaan koulutusjärjestelmän tarjoamat mahdollisuudet osaamisen kehittämisessä ja kyetään hyödyntämään niitä.

Toimenpide 2: Edistetään yhdessä seurakuntien kanssa jatkuvan oppimisen käytänteiden kehittämistä ja niiden jakamista. Otetaan osaaminen huomioon uudistettaessa evl.fi/plus/Koulutus- ja työelämä/työelämän kehittäminen-sivuja. (Vastuutaho KiT ja KK)

Toimenpide 3: Valmistellaan seurakuntien osaamisen johtamisen tueksi kirkon hengellisen työn ammattien ja erityistehtävien ydinosaamiskuvausten päivitykset vuoden 2019 aikana. (Vastuutaho KK)

Toimenpide 4: Laaditaan kokonaiskirkon tasoisia skenaarioita kirkon osaamis- ja työvoimatarpeesta. Niiden pohjalta arvioidaan määrällisiä koulutustarpeita. (Vastuutaho KiT ja KK)

3. KELPOISUUSPÄÄTÖSTEN VALMISTELU

Voimassa olevan kirkkolain 21 luvun 2 §:n mukaan piispainkokous antaa tarkempia määräyksiä papin ja lehtorin virkaan pyrkivältä vaadittavasta tutkinnosta ja kirkkohallitus kirkkolain 22 luvun 2 §:n mukaan muilta viranhaltijoilta vaadittavasta tutkinnosta. Kirkkohallitus on tehnyt viimeksi tällaisen päätöksen tammikuussa 2017. Sen osalta on ilmennyt muutos- ja päivittämistarpeita. Lisäksi uuden kirkkolain voimaantulon myötä kaikki nykyisen kirkkolain nojalla tehdyt tutkintoja koskevat päätökset tulevat kumoutumaan.

Toimenpide 5: Käynnistetään kirkkohallituksen tutkintoja koskevien päätösten (Kirkon säädöskokoelma nro 123 ja 124) muuttamista ja päivittämistä koskeva valmistelu. (Vastuutaho KiT ja KK)

II YHTEISKUNNAN KOULUTUSPOLIITTISET KEHITTÄMISHANKKEET JA NIIDEN VAIKUTUKSET KIRKOLLISEEN KOULUTUKSEEN ELINIKÄISEN JA JATKUVAN OPPIMISEN NÄKÖKULMASTA

Koulutuspoliittisessa keskustelussa on elinikäisen tai jatkuvan oppimiseen näkökulma vahvistunut vuoden 2018 aikana. Se liittyy huoleen osaamisvaatimusten muutoksista, jotka aiheutuvat työn murroksesta ja teknologisesta kehityksestä. Useat raportit, kannanotot ja selvitykset kartoittivat näitä toimintaympäristön muutoksia ja niiden edellyttämiä muutoksia koulutuspolitiikkaan. Tässä keskustelussa elinikäisen oppimisen käsite on alkanut korvaantua jatkuvan oppimisen termillä. On ehdotettu, että tulisi toteuttaa koko elämänkaaren kattava 'jatkuvan oppimisen reformi'.

Kahden viimeisen hallituskauden aikana (2011–2019) on tehty uudistuksia kaikilla koulutusasteilla varhaiskasvatuksesta yliopistoon ja vapaaseen sivistystyöhön. Nämä toisistaan erilliset reformit ovat koskeneet lainsäädäntöä, rakenteita ja rahoitusta. On arvioitu, että ne eivät vielä kuitenkaan riitä, vaan tarvitaan kokonaisvaltainen uudistus, jolla vaikutetaan toimintakulttuurin muutokseen. Tällainen voisi olla esimerkiksi koko kasvatus- ja koulutusjärjestelmän sekä in- ja non-formaalien oppimisen kattava ja yhtenäinen elinikäisen oppimisen tai jatkuvan oppimisen strategia tai linjaus. Toisaalta on esitetty, että olisi edettävä pienin askelin, koska liian kattava uudistus voi jäädä toteutumatta.

ELINIKÄINEN JA JATKUVA OPPIMINEN

Elinikäinen oppiminen¹ on vakiintunut termi, jolla viitataan koko elämänkaaren aikaiseen oppimiseen. Se kattaa sekä formaalin, muodollisen koulutusjärjestelmän mukaisen oppimisen, että informaalin ja nonformaalin eli koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuvan oppimisen. Tämä määrittely oli myös OKM:n asettaman Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittäneen työryhmän raportin [Työn murros ja elinikäinen oppiminen](#) (2018) lähtökohta. Oppiminen ei kuulu vain koulutusjärjestelmän vastuulle, sillä suuri osa oppimisesta tapahtuu työelämässä. Työelämässä tapahtuva oppiminen on parhaimmillaan suunnitelmallista ja kokonaisvaltaista, ja se tapahtuu työelämän ja koulutusorganisaatioiden yhteistyössä. Raportissa todetaan, että tulevaisuudessa osaamisen kehittäminen ei enää kiinnity tietyyn työpaikkaan tai työnantajaan kuten nykyisin ja tästä syntyy tarve uudentilaisille ohjaamis- ja valmennuspalveluille. Palvelut voisivat olla myös muiden kuin koulutusorganisaatioiden tuottamia ja maksullisia. Raportissa esitettiin myös, että opetuksen avoimuutta ja avoimia oppimateriaaleja lisättäisiin merkittävästi eri koulutusasteilla, mikä edellyttää avoimen oppimisympäristön digitaalisuutta tukevan pedagogiikan kehittämistä.

Sitran raportti [Kohti elinikäistä oppimista. Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshasteet](#) (2019) korostaa, että elinikäisessä oppimisessä on kyse paitsi osaamisesta, kilpailukyvästä ja hyvinvoinnista myös yhteiskuntamme ytimestä eli sivistyksestä, osallisuudesta ja eriarvoistumisen ehkäisystä. Sitran raportissa pidetään tärkeänä, että Suomessa toteutetaan laaja-alaista, politiikkalohkot yhdistävää ja pitkäjänteistä elinikäisen oppimisen politiikkaa ja että elinikäisen oppimisen rahoitusta tarkastellaan koko elinkaaren kattavana kokonaisuutena. Raportissa ehdotetaan muun muassa, että eri toimijoiden yhteistyönä kehitetään integroituja, monikanavaisia tuki- ja ohjauspalveluita, jotka mahdollistavat sujuvat siirtymät työstä opiskelemaan ja että lainsäädännöllä tuetaan yksilöiden tasavertaisia mahdollisuuksia rakentaa osaamista.

¹ Formaali eli muodollinen eli virallinen oppiminen on tavoitteellista ja strukturoitua, usein tutkintoon liittyvää, koulutusorganisaation järjestämää oppimista. Informaali oppiminen, arkioppiminen, tarkoittaa elämässä ja mm. työssä tapahtuvaa oppimista. Se ei ole suunniteltua, vaan liittyy tavallisiin arjen ja elämänsäntilanteisiin ja sitä ei yleensä ole suunniteltu varsinaiseksi oppimistapahtumaksi. Non-formaali oppiminen on yleensä strukturoitua, mutta ei johda tai ole sidottu tutkintoon.

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan osaamisen kehittämistä ja uudistamista elämän ja työuran eri vaiheissa (OKM). Tähän mennessä jatkuvan oppimisen termi on useimmiten liitetty työuran aikaiseen oppimiseen, mutta toisaalta on myös korostettu kaarta varhaiskasvatuksesta alkaen.

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman Osaamisen tulevaisuuspaneelin kannanotossa Jatkuvan oppimisen Suomi (2018) nähdään, että koulutusjärjestelmästä tulee kehittää vaihtoehtojen tarjoaja, jossa on valittavana tutkintojen rinnalla erilaisia opintokokonaisuuksia. Kannanotto näkee työn murroksen suurimmaksi uhaksi eriarvoistumisen, minkä vuoksi se korostaa koulutusjärjestelmän uudistamisen lisäksi julkisen sektorin muidenkin palvelujen merkitystä ja niiden uudistamista. Yrityksillä ja työelämällä tulee kannanoton mukaan olla julkisen sektorin rinnalla nykyistä vahvempi rooli jatkuvan oppimisen kehittämisessä.

OKM:n selvitys jatkuvan oppimisen kansainvälisistä malleista ja rakenteista (A Study on Structures to Support Continuous Learning – International Benchmarking, 2019) tuo esiin sen, että vertailussa mukana olleet maat ovat kehittäneet jatkuvan oppimisen monikanavaista rahoitusta sekä yksilön oppimismahdollisuuksien tukimuotoja erilaisia koulutustilijä -setelimalleja hyödyntäen. Selvityksessä suositellaan, että myös Suomessa voitaisiin kokeilla vastaavia rahoitusmalleja. Vertailumaissa on myös käytetty laajasti erilaisia verokannusteita. Selvityksessä todetaan, että myös Suomen koulutukseen liittyviä verovähennyksiä olisi syytä arvioida jatkuvan oppimisen näkökulmasta. Vertailumaissa jatkuvaa oppimista on edistetty esimerkiksi kaikille avoimien digitaalisten alustojen käyttöönotolla tai esimerkiksi uudistamalla työelämän ja koulutuksen tarjoajien yhteistyötä. Muut maat ovat myös vahvistaneet jatkuvan oppimisen pitkäjänteistä strategista suunnittelua ja luoneet sitä tukevat toimeenpanorakenteet. Selvityksen perusteella suositellaan, että jatkuvan oppimisen tukeminen tulisi ottaa huomioon myös tulevassa sosiaaliturvauudistuksessa. Jatkuvan oppimisen merkitystä korostetaan myös valtioneuvoston teettämässä selvityksissä: Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta (Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon taustaselvitys, 2018); Ratkaisuja työn murroksessa. (Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa, 2018) .

OKM on asettanut Jatkuvan oppimisen kehittämisen -työryhmän, jonka tehtävänä on laatia kuvaus jatkuvan oppimisen toimintamallista ja periaatteista. Sen tulee tehdä ehdotukset toimenpiteistä, joilla a) vahvistetaan kannusteita työuran aikaiseen opiskeluun, b) lisätään osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuutta, c) parannetaan työn ja opiskelun yhteensovittamista sekä d) kohdennetaan koulutusta digitalisaation ja työn murroksen aloille. Työryhmän toimikausi loppuu 31.12.2019 ja siihen kuuluu kirkkotyönantajan edustaja.

Työryhmä jätti 2.5.2019 väliraportin, jossa se ehdottaa, että Suomessa toteutetaan kansallinen jatkuvan oppimisen uudistus. Uudistuksen toteuttamiseksi ja toimenpiteiden täsmentämiseksi se ehdottaa laadittavaksi vuoteen 2030 ulottuva kansallinen jatkuvan oppimisen strategia. Strategian tulisi kattaa ainakin seuraavat toimenpiteet: 1. Selvitetään kattavien työikäisten osaamiskartoitusten käyttöönottoa; 2. Modernisoidaan ja kootaan ohjausta muukaan lukien digitaaliset palvelut ja henkilökohtainen opinto- ja uraohjaus; 3. Työelämässä ja muutoin hankittua osaamista tehdään näkyväksi; 4. Luodaan ennakoivan rakennemuutoksen malli; 5. Jatkuvan oppimisen hyödyt ja mahdollisuudet tehdään näkyväksi kaikille. Opiskelumahdollisuuksia konseptoidaan eri kohderyhmille. Näiden viiden toimenpiteen lisäksi työryhmä katsoi, että jatkuvan oppimisen rahoitusta on uudistettava. Työryhmä ei kuitenkaan tehnyt ehdotusta käyttöönotettava rahoitusmallista tai -malleista.

HAVAINNOT

- Keskeiset seuraavalla hallituskaudella selvitettävät kysymykset ovat, miten kannustetaan elinikäiseen tai jatkuvaan oppimiseen ja miten sen kustannukset jaetaan. Lisäksi on otettava kantaa mm. seuraaviin yhteiskunnallisessa keskustelussa tehtyihin ehdotuksiin: maksuton varhaiskasvatus, kaksivuotinen esiopetus, oppivelvollisuuden pidentäminen toiselle asteelle ja työuran aikaisen ohjauksen uudistaminen. Aikuisten osaamisen hankkimista koskevia etuuksia tultaneen myös uudistamaan kokeilujen kautta.
- On tärkeää seurata ja valvoa jatkuvan oppimisen kehittämistä seurakuntatyönantajien näkökulmasta. Tavoitteena on, että seurakuntatyönantajat voivat hyötyä jatkuvaa oppimista edistävästä uudistuksesta eivätkä joudu pelkästään niiden rahoittajaksi.

OSAAMISEN LAADULLINEN JA KOULUTUSTARPEEN MÄÄRÄLLINEN ENNAKOINTI

Osaamisen ennakointifoorumi (OEF) on opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen yhteinen ennakkoinnin asi-
antuntijaelin, jonka tehtävänä on edistää koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta. Ennakointiryhmien tehtäviin kuu-
luu mm. toimi- ja koulutusalarajat yhdistävä osaamistarpeiden ennakointi, osallistuminen sekä määrälliseen että laa-
dulliseen ennakointiin sekä ammatillisen ja korkeakoulutuksen osaamisjatkumoiden tunnistaminen ja ennakoiminen.
Kirkkotyönantajalla on edustus ohjausryhmän (ENFO) lisäksi Koulutus, kulttuuri ja viestintä –ennakointiryhmässä (jäsen)
ja Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointiala –ennakointiryhmässä (varajäsen).

OEF on ennakoitunut vuosina 2017–2018 noin 30 toimialan tulevaisuuden osaamistarpeita. Alustavia tuloksia on rapor-
toitu [Osaaminen 2035](#) -julkaisussa. Sen mukaan kaikkien toimialojen tärkeimpien osaamisten joukkoon kuuluu geneeri-
siä metataitoja, työelämän edellyttämää alan substanssiosaamista sekä digitalisaatioon liittyviä taitoja. Raportissa to-
detaan, että tulevaisuuden työelämässä on tarvetta sekä geneeriselle osaamiselle että tätä spesifimmälle substanssi-
osaamiselle.

OEF ennakoit, että vuonna 2035 tärkeimpiä geneerisiä osaamisalueita ovat digitaalinen osaaminen, asiakaslähtöinen
palveluiden kehittäminen sekä kestävä kehityksen tuntemus:

- Digitalisaatioon liittyvässä osaamisessa korostuu digitaalisen ympäristön vuorovaikutteinen, asiakaslähtöinen
sekä turvallisuutta korostuva ulottuvuus.
- Asiakaslähtöinen palveluiden kehittämisosaamisen merkitys kasvaa palvelusektorilla. Tulevaisuudessa tarvi-
taan uudenlaisia ratkaisuja vuorovaikutteiseen asiakaspalveluun, jossa palvelumuotoilu ja automaation rooli
korostuu.
- Kestävä kehityksen osaamisella on sekä kansallinen että globaali merkitys, ja sen merkitys voi kasvaa edelleen,
jos yhteiskunnallinen kehitys jatkuu ekologisempaan suuntaan.

OEF nostaa raportissaan henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen tärkeäksi tulevaisuuden geneeriseksi osaamiseksi.
Oppimiskyky, ongelmanratkaisutaidot ja digitaalisen tiedon arviointitaidot ovat niitä keskeisiä geneerisiä metataitoja,
joiden merkityksen arvioitiin kasvavan vuoteen 2035 mennessä. Niiden avulla voidaan osaltaan hallita digimurroksen
tuomaa muutosta.

Ennakointifoorumi on laadullisen osaamisen ennakkoinnin lisäksi tehnyt alustavaa määrällistä koulutustarpeen enna-
kointia. Alustavat tulokset vahvistavat sitä, että varsinkin kasvualojen uusiutuvaan työvoiman tarpeeseen on mahdo-
tonta vastata ilman [työperäistä] maahanmuuttoa, koska syntyvät ikäluokat pienenevät nopeasti. Toinen huomionar-
voinen tulos on, että erityisesti kasvualoilla tarvitaan nykyistä enemmän korkeakoulutettua työvoimaa ja erityisesti am-
mattikorkeakoulutasoista osaamista.

Raportissa tarkastellaan myös jatkuvan oppimisen haasteita. OEF:n mukaan 2020-luvulla on tarpeen toteuttaa jatkuvan
oppimisen reformi, jossa tutkintoperustainen oppiminen on vain yksi osa osaamisen kehittämistä. Raportissa todetaan,
että perinteisen koulutuksen ohella osaamista hankitaan tulevaisuudessa yhä enemmän työelämässä, kolmannella sek-
torilla ja yksityisen sektorin koulutusinstituutioissa. Koulutusjärjestelmän ohella tai sijaan voidaan puhua osaamisjärjes-
telmästä. Tulevaisuuden koulutusjärjestelmä voisi toimia mahdollistavana alustana, joka voisi tuoda yhteen eri toimijat
ja luoda tarvittavat puitteet oppimisen ja osaamisen yhteiselle kehittämiselle.

HAVAINNOT

- Jatkuvan oppimisen -jatkotyöskentelyssä nousee kysymys alan vaihtajien osaamistarpeiden huomioon ottami-
sesta. Tälle on tarvetta esimerkiksi ns. säännellyillä aloilla, jos mahdollisuus useamman kuin yhden tutkinnon suo-
rittamiseen kaventuu. Mahdollisuutena osaamisen täydentämiseen ja laajentamiseen ovat tutkintoa täydentävät
tutkinnon osat, moduulit tai opintokokonaisuudet sekä ammatillisen koulutuksen osatutkinnot.

- Kirkon tulee omassa laadullisessa ennakointityössään ottaa kantaa esityksiin tutkintojen mahdollisista uusista muodostumistavoista sekä siihen, mitkä tutkinnot voisivat sisältää osakokonaisuuksia eri koulutusasteiden opinnoista.
- Kirkon tulee omassa määrällisessä koulutustarpeen ennakoinnissaan ottaa huomioon työuran aikainen tutkintoa täydentävien tutkinnon osien, moduulien tai opintokokonaisuuksien määrällinen ja aloittainen koulutustarve.

KANSALLINEN TUTKINTOJEN JA MUIDEN OSAAMISKOKONAISUUKSIEN VIITEKEHYKSEN LAAJENTAMINEN (FINQF)

Laki kansallisesta tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä ja sen pohjalta annettu valtioneuvoston asetus tulivat voimaan 1.3.2017. Viitekehyksellä on tarkoitus parantaa suomalaisen tutkintojärjestelmän selkeyttä sekä lisätä tutkintojen kansallista ja kansainvälistä läpinäkyvyyttä ja vertailtavuutta. Aluksi, I-vaiheessa, viitekehykseen sijoitettiin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvat eri koulutusasteiden tutkinnot.

II-vaihe eli viitekehykseen laajentaminen siihen sijoitettavilla muilla osaamiskokonaisuuksilla tai tutkinnoilla käynnistyi vuonna 2018. OKM:n asettama Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamista koordinoiva työryhmä, johon kuului kirkkotyönantajan edustaja, valmisti raportin ([Osaaminen ratkaisee - Viitekehyksen laajentamistyöryhmän loppuraportti OKM 2019](#)), johon sisältyi myös esitys Valtioneuvoston tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä annetun asetuksen (120/2017) liitteen muuttamisesta. Raportissa muun osaamiskokonaisuuden viitekehykseen sijoittamisen kriteerinä pidettiin säädöspohjaa ja 30 op:n laajuutta. Viitekehyksessä on kahdeksan tasoa.

Raportin esityksissä ehdotettiin myös joidenkin kirkon koulutusten sisällyttämistä viitekehykseen. Niiden viitekehykseen sisällyttäminen edellytti kirkolta säädöstasoista päätöstä. Kirkkohallitus teki tarvittavan päätöksen vaativien erityistehävien edellyttämistä kirkon erityiskoulutuksista (sairaalasielunhoidon erityiskoulutus 60 op, perheneuvonnan erityiskoulutus 60 op, kirkon työnohjaajakoulutus 60 op, kirkon organisaatiokonsultoinnin erityiskoulutus 45 op) 11.12.2018 ([kirkon säädöskokoelma nro 127](#)). Päätösten jälkeen pastoraalitutkinto ja kirkon erityiskoulutukset koulutustyyppinä sijoitettiin tasolle 6. Ylempi pastoraalitutkinto sijoitettiin tasolle 7.

Hallituksen eroamisen takia asetuksen antaminen siirtyi seuraavalle hallitukselle.

Työelämässä oleva aikuisväestö täydentää jo nyt osaamistaan ja parantaa ammattitaitoaan myös sellaisilla osaamiskokonaisuuksilla, joista ei ole erikseen säädetty. Näitä osaamiskokonaisuuksia tai niiden tuottamaa osaamista ei kuitenkaan tunneta riittävästi, jotta niitä osattaisiin hyödyntää tehokkaasti osaamisen jatkuvassa kehittämisessä. Tämän vuoksi OKM:n jatkuvan oppimisen ohjausryhmä on asettanut alaryhmän tekemään ehdotuksen siitä, miten viitekehys on laajennettavissa kattamaan lainsäädännössä säädeltyjen osaamiskokonaisuuksien lisäksi myös lainsäädännöllä säätelemättömät osaamiskokonaisuudet. Lisäksi työryhmän tulee tehdä ehdotukset siitä, millä muilla tavoin voidaan lisätä säätelemättömien koulutusvaihtoehtojen tunnettuutta ja vahvistaa epävirallisen ja arkioppimisen roolia jatkuvassa oppimisessa.

HAVAINNOT

- Kaikkien kirkon erityiskoulutusten sijoittaminen osaamisen viitekehykseen tarjoaisi uusia mahdollisuuksia tunnistaa kirkon henkilöstökoulutuksessa saavutettavaa osaamista yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä. Se lisäisi koulutuksen tunnettuutta, ja osaltaan kannustaisi jatkuvaan oppimiseen sekä työn ja opiskelun yhteensovittamiseen.
- Kirkon vaikuttamistoiminnassa on tärkeää huolehtia, että valmisteilla ollut asetusmuutos saadaan päätökseen.
- Jotta muut, nyt esityksen ulkopuolelle jääneet kirkon erityiskoulutukset, voidaan sisällyttää viitekehykseen, kirkkolakia (KL 22:2 §) on uudistettava siten, että kirkkohallitus voi päättää täydennyskoulutuksiin sisältyvistä osaamiskokonaisuuksista.

ERI KOULUTUSASTEIDEN RAHOITUSMALLIEN MUUTOKSET

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. Suoritusrahoituksen osuus on 35 %. Se ohjaa suuntaamaan koulutusta ja tutkintoja työelämän osaamistarpeiden mukaisesti. Vaikuttavuusrahoitus kannustaa kohdentamaan koulutusta aloille, joilla on työvoimatarvetta ja huolehtimaan koulutuksen työelämävastaavuudesta ja laadusta. Sen osuus on 15 %. Strategisella rahoituksella tuetaan mm. koulutuksen kehittämishankkeita.

Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen voimassaolevat rahoitusmallit tulivat voimaan 2017. Malleissa työllistymisen painoarvo kasvoi. Lisäksi ammattikorkeakoulujen avointen korkeakouluopintojen ja erikoistumiskoulutusten rahoituksen prosenttiosuus nousi, millä on ollut selkeä vaikutus näiden opintojen tarjonnan lisääntymiseen.

Nämä samat painotukset vahvistuvat jatkossa edelleen tulevissa uudistetuissa yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen rahoitusmalleissa, jotka koskevat vuosia 2021–2024. Työllistymisen ja kansainvälistymistä tukevan kilpaillun rahoituksen sekä julkaisujen kannusteita vahvistetaan. Tutkintojen osuutta ammattikorkeakoulujen rahoituksessa kasvatetaan 56 prosenttiin (nyk. 40 %) ja yliopistojen rahoituksessa 30 prosenttiin (nyk. 19 %). Yliopistojen tutkimuksen kokonaisrahoitusosuus kasvaa yhdellä ja ammattikorkeakoulujen TKI-toiminnan kokonaisrahoitusosuus kahdella prosenttiyksiköllä.

HAVAINNOT

- Ammatillisen koulutuksen rahoitusmalli tukee jatkuvaa oppimista mm. siten, että rahoituksen painopiste on siirtynyt tutkinnoista tutkinnon osiin.
- Myös korkeakoulujen rahoituksessa jatkuvan oppimisen osuus kasvaa: ammattikorkeakoulujen rahoitusmallissa sen osuus on 9 prosenttia (nykyisin 5 %) ja yliopistojen 5 prosenttia (nykyisin 2 %). Jatkuvaan oppimiseen kuuluu mm. avoin korkeakoulutus ja erikoistumiskoulutukset. Työuran aikana toisen samantasoisin tutkinnon suorittamisesta saatavan rahoituksen kerroin on jatkossa 0,7 (tällä hetkellä 1,0). Korkeakoulujen mahdollisuudet tuottaa koulutusta alan vaihtajille säilyvät, joskin ne niukenevat.
- Rahoitusmallien muutokset tulevat vaikuttamaan kirkon henkilöstön kouluttamiseen. On tärkeää seurata, miten muutokset vaikuttavat esimerkiksi ns. alanvaihtajien koulutusmahdollisuuksiin sekä työnantajien mahdollisuuksiin hyödyntää tutkintojen osia ja avointa korkeakoulutusta henkilöstön osaamisen kehittämisessä.

KOULUTUSJÄRJESTELMÄN KOULUTUSASTEIDEN KEHITTÄMINEN

TOISEN ASTEEN KOULUTUS

Lukiokoulutuksen uudistaminen. Uusi lukiolaki ja muutokset ylioppilastutkinnon järjestämisestä annettuun lakiin astuvat voimaan 1.8.2019. Uudistuksen tavoitteena on lisätä lukion vetovoimaa korkeakouluihin jatko-opintokelpoisuuden antavana koulutusmuotona, varmentaa koulutuksen laatua sekä sujuvoittaa siirtymistä toisen asteen opinnoista korkeasteelle. Lukiokoulutuksessa siirrytään yksilöllisempiin opintopolkuihin, oppiainerajat ylittävät opintoihin sekä entistä tiiviimpään yhteistyöhön korkeakoulujen kanssa. Ylioppilaskokeiden uusimisrajoitus poistuu. Tutkintoon osallistuvan on suoritettava äidinkiessä ja kirjallisuudessa järjestettävä koe sekä valintansa mukaan kolme koetta ryhmästä, johon kuuluvat toisessa kotimaisessa kielessä, yhdessä vieraassa kielessä, matematiikassa ja reaaliaineissa järjestettävä koe (pakolliset kokeet). Pakollisten kokeiden lisäksi kokelas voi suorittaa yhden tai useamman ylimääräisen kokeen.

Lukiolainsäädännön uudistamisen myötä lukion opetussuunnitelman perusteita sekä aikuisten lukiokoulutuksen perusteita uudistetaan parhaillaan. Lukion opetussuunnitelman perusteet julkaistaan marraskuussa 2019 ja niiden mukainen opetus alkaa elokuussa 2021.

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen uusi lainsäädäntö tuli voimaan 1.1.2018. Sen myötä uudistuvat ammatillisen koulutuksen rahoitus, ohjaus, toimintaprosessit, tutkintojärjestelmä ja järjestäjäjärakenteet. Lainsäädännön uudistaminen liittyy ammatillisen koulutuksen reformiin, jonka keskeisiä periaatteita olivat työelämälähtöisyys, osaamisperusteisuus sekä yksilölliset opintopolut.

Jatkuvan oppimisen periaatteen mukainen osaamisen täydentäminen ja päivittäminen työuran aikana voivat toteutua opiskelemalla perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon tai niiden yksittäisen tutkinnon osan tai suorittamalla osatutkinnon. Myös yksittäistä tutkinnon osaa opiskeltaessa aiemmin hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan sekä opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Työnantaja voi sopia koulutuksen järjestäjän kanssa tutkinnon tai tutkinnon osien toteuttamisesta henkilöstökoulutuksena tai työntekijä voi hakeutua opiskelemaan niitä myös omaehtoisesti.

Osana ammatillisen koulutuksen reformia toteutettiin tutkintorakenteen uudistus tutkintoja laaja-alaistamalla ja erillisten tutkintojen määrää vähentämällä. Kirkon sektorilla tutun lapsi- ja perhetyön perustutkinnon osaaminen siirtyi kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon varhaiskasvatukseen ja perhetoiminnan osaamisalaan sekä suntion ammattitutkinnon osaaminen seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkintoon seurakuntapalvelun osaamisalaan. Molempien uusien tutkintojen perusteet astuivat voimaan 1.8.2018.

HAVAINNOT

- Ammatillisen koulutuksen reformi koskee myös toimintakulttuurin muutosta, ja sen täysimääräinen toteuttaminen vaatii toimenpiteitä myös kirkon sektorilla.
- Seurakuntatyönantajien kykyä hyödyntää uutta ammatillista koulutusta henkilöstönsä osaamistarpeissa on hyvä vahvistaa.
- Koulutuksen järjestäjille ja opiskelijoille suunnattavassa viestinnässä on tärkeää, että seurakunnista muodostuu kuva monialaisina työelämän oppimipaikkoina.
- Kirkkohallituksessa on tarkoituksenmukaista jatkaa ja kehittää yhteistyötä myös koulutuksen järjestäjien kanssa.

KORKEAKOULUTUKSEN UUDISTAMINEN

OKM:ssä laadittiin korkeakoulutuksen ja tutkimuksen vision 2030 tiekartta ja siihen liittyvät kehittämissuunnitelmat. Niiden tavoitteena on lisätä korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrää ja jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia sekä kasvattaa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio toiminta (TKI) 4 prosentin osuuteen bruttokansantuotteesta. Tähän pyritään lisäämällä tutkintojen määrää, monipuolistamalla korkeakoulutuksen hakuväyliä, parantamalla läpäisyä ja erilaisilla kehittämissuunnitelmilli. Korkeakoulutukseen rakennetaan tutkinto-opiskelua ja jatkuvaa oppimista palveleva, digitaalinen palveluympäristö, joka parantaa koulutuksen saavutettavuutta, joustavuutta ja mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen. Korkeakoulutuksen modulaarisuutta, digitaalista kurssitarjontaa ja ohjauspalveluja lisätään sekä pedagogiikkaa uudistetaan. Lisäksi käynnistetään korkeakoulupedagogiikan ja ohjausosaamisen kehittämissuunnitelma, jonka lähtökohtina monipuoliset oppimisympäristöt ja ohjaus, koulutuksen kysyntälähtöisyys ja ennakointi sekä erilaiset oppijat ja oppimisen tavat ja ympäristö.

HAVAINNOT

- Kirkon työelämän näkökulmasta Visio 2030 esitykset työn ja opiskelun vuorottelun mahdollistavista keinoista ovat kannatettavia. Erityisesti modulaarisuuden kehittäminen on välttämätöntä jatkuvan oppimisen kannalta.

KOULUTUSJÄRJESTELMÄÄN KUULUVIEN TUTKINTOJEN OPISKELIJAVALINTOJEN KEHITTYMINEN ERI KOULUTUSASTEILLA

Opiskelijavalintojen kehittämisen tavoitteena on, että toiselta asteelta korkea-asteelle siirtyminen sujuvoituu, todistusvalinta hakumuotona vahvistuu ja opiskelijoiden tarpeettomat välivuodet vähenevät.

Toisen asteen ammatilliseen koulutukseen hakeudutaan 1.1.2018 alkaen joko yhteisvalinnan tai jatkuvan haun kautta. Perusopetuksensa päättävät hakeutuvat jatkossa ammatilliseen koulutukseen pääsääntöisesti yhteisvalinnan kautta. Muut hakeutuvat koulutukseen jatkuvan haun kautta. Sitä käytetään väylänä, kun hakeudutaan suorittamaan yksittäinen tutkinnon osa tai koko tutkinto.

Opetus- ja kulttuuriministeriö päätti muuttaa ammatillisen perustutkintokoulutuksen opiskelijaksi ottamisen perusteita koskevaa asetusta 1.8.2019 lukien siten, että tietyillä aloilla pääsy- tai soveltuvuuskoee voi olla karsiva. Asetusmuutos mahdollistaa sen, että mikäli hakija saa koulutuksen järjestäjän järjestämässä pääsy- tai soveltuvuuskoeksessa nolla pistettä, koulutuksen järjestäjä voi jättää hänet valitsematta koulutukseen. Tämä pääsy- ja soveltuvuuskoeksien karsivuus poistui vuonna 2015, ja se on vaikuttanut mm. aiemmassa lapsi- ja perhetyön perustutkinnossa sekä nykyisessä kasvatustus- ja ohjausalan perustutkinnossa (lastenohjaaja) alalle soveltumattomien opiskelijoiden määrän lisääntymiseen sekä opiskelija-aineiden heterogeenistymiseen.

Tuleva asetusmuutos koskee kaikkia yhteishaussa olevia toisen asteen ammatillisen koulutuksen tutkintoja, joihin liittyy alaikäisen turvallisuutta, potilas- tai asiakasturvallisuutta taikka liikenteen turvallisuutta koskevia vaatimuksia (ns. SORA-tutkinnot, jotka on määritelty erillisellä asetuksella). Tällaisia tutkintoja ovat muun muassa kasvatustus- ja ohjausalan perustutkinto sekä sosiaali- ja terveysalan perustutkinto.

Yliopistot ja ammattikorkeakoulut lisäävät uusien opiskelijavalintojen säädösten mukaisesti todistusvalintoja ja kehittävät yhä yhteisempiä, useilla aloilla käytettäviä valintamenettelyjä, joissa arvioidaan valmiuksia ja kyvykkyyttä korkeakouluopintoihin, mutta ei korkeakouluopintojen sisältöjä. Valintamenettelyt ovat sellaisia, että niihin ei voi valmentautua. Opetus- ja kulttuuriministeriö kehittää korkeakoulujen opiskelijavalinnassa siirto-opiskelijamahdollisuuden käyttöä sekä lisää avointen korkeakouluopintojen perusteella tutkintoon valittavien määrää.

Pääasiallisin hakuväylä yliopisto- ja ammattikorkeakoulutukseen on yhteishaku. Ammattikorkeakoulujen opiskelijavalintojen kehittämishankkeessa kehitetään eri alojen yhteisiä opiskelijavalintakäytäntöjä. Hankkeen osana valmistellaan pääsykoetta, johon sisältyvät ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveysalan koulutusten kannalta keskeiset soveltuvuutta mittaavat osiot. Uudistettu pääsykoee on tarkoitus ottaa käyttöön syksyllä 2019 ja sen soveltuvuuskoeksien keväällä 2020. Nämä tulevat koskemaan mm. Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Yrkeshögskolan Novian sosiaali- ja terveysalan opiskelijavalintoja.

Teologi- ja kirkkomusiikkikoulutuksessa yhteishakuun sisältyy valintakoe lukuun ottamatta Yrkeshögskolan Novian kirkkomusiikkikoulutusta.

Jatkuvan oppimisen näkökulmasta lähivuosina kehitetään erilaisia uusia haku- ja opiskeluväyliä. Esimerkiksi Diak, Centria ja Novia kehittävät ns. avoimen väylän polkuopintoja. Teologikoulutus on mukana kehittämässä ns. Toinen reitti yliopistoon -hanketta, jossa kehitetään uutta haku- ja opiskeluväyliä (ks. TRE-hankkeesta tarkemmin Teologikoulutus s. 20)

HAVAINNOT

- Ammatillisessa koulutuksessa jatkuvan haun suosio on kasvanut. Se liittyy jatkuvan, työuran aikaisen, oppimisen ja opiskelun lisääntymiseen.
- Pääsy- tai soveltuvuuskoeksien järjestämistä ei pitäisi jättää koulutuksen järjestäjän päätettäväksi, vaan sen järjestäminen tulisi olla ns. SORA-tutkinnoissa pakollista. Olisi tärkeää, että koulutuksen pääsykoemenettelyt olisivat mahdollisimman yhteneväisiä koulutuksen järjestäjien kesken ja riippumattomia hakeutumisväylistä.
- Opiskelijavalintojen kehittämistä tulee edelleen seurata erityisesti kirkon virkoihin ja tehtäviin kelpoistavissa tutkinnoissa. Kirkon tehtävien luonteesta johtuu, että soveltuvuuden arvioinnissa painopisteen tulisi enemminkin olla alalle kuin opintoihin soveltuvuudessa.

SORA-LAINSÄÄDÄNNÖN ARVIOINTI JA UUDISTAMINEN

SORA-lainsäädäntö (ratkaisuja soveltumattomuuteen) on ollut käytössä vuodesta 2012 alkaen. SORA-lainsäädännön tavoitteena on ollut edistää potilas- ja asiakasturvallisuutta, liikenteen turvallisuutta, alaikäisten turvallisuutta sekä opiskelijan itsensä ja opiskelu- ja työyhteisön turvallisuutta. Soveltumattomuus alalle tarkoittaa, että opiskelija on vaarananut toistuvasti tai vakavasti opinnoissaan toisen henkilön terveyden tai turvallisuuden ja siten osoittautunut soveltumattomaksi toimimaan koulutukseen liittyvissä käytännön tehtävissä oppilaitoksella, työpaikassa tai muussa oppimisympäristössä. SORA-säännöksiä voidaan soveltaa myös tilanteessa, jossa opiskelija ei terveydentilaltaan ja toimintakyvyltään täytä opiskelijaksi ottamisen edellytyksiä. Ongelmana on ollut se, että tällä hetkellä ei ole käytettävissä soveltuvuuskoetta, jolla voisi mitata SORA-soveltumattomuutta.

Valtioneuvoston asetuksella on määritelty ns. SORA-tutkinnot, joihin SORA-säännöksiä sovelletaan. Näitä ovat mm. kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto sekä aiempi lapsi- ja perhetyön perustutkinto (lastenohjaaja), sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi tai sairaanhoitaja (AMK) (diakoni, diakonissa, nuorisotyönohjaaja, varhaiskasvatuksen ohjaaja), humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto, yhteisöpedagogi (AMK), nuorisotyönohjaaja.

Opetus- ja kulttuuriministeriössä on käynnissä hanke (2018-2020), jossa selvitetään, miten SORA-säännöksiä sovelletaan sekä millaisia toimintakäytäntöjä ja työnjakoja eri toimijoilla on. Selvityksen perusteella tehdään tarvittavat muutokset lainsäädäntöön sekä muut tarvittavat toimenpiteet. Tässä yhteydessä tarkastellaan myös pääsy- ja soveltuvuuskokeiden roolia soveltuvuuden arvioinnissa. [Hankkeen väliraportissa](#) 21.6.2018 todettiin kehittämistarpeiksi erityisesti tiedon- saannin ja huumausainetestausprosessin selkeyttäminen, koulutusta järjestävien organisaatioiden ja opiskelijaterveydenhuoltohenkilöstön yhteistyön vahvistaminen sekä koulutuksen ja tiedotuksen järjestäminen.

HAVAINNOT

- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja harjoittelun lisääntyessä on tärkeää pääsy- ja soveltuvuuskokein varmistaa se, että työpaikalle tulevat opiskelijat soveltuvat sinne eivätkä ole vaaraksi toisten tai omalle turvallisuudelle.

KIRKON KOULUTUSPOLIITTISET PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET ELINIKÄISEN JA JATKUVAN OPPIMISEN NÄKÖKULMASTA (KS. MYÖS LIITE 1)

YHTEISKUNNAN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ

Koulutuspoliittisessa vaikuttamistoiminnassa tavoitteena on, että

- Kirkon viranhaltijoilta ja kirkon työssä vaadittava osaaminen voidaan perustaa yhteiskunnan koulutusjärjestelmän mukaisiin tutkintoihin, koulutusten tuottama osaaminen on kirkon osaamistarpeiden mukaista ja että tutkintoja suoritetaan riittävästi eri puolille Suomea sijoittuvien työnantajien tarpeisiin nähden ja että viranhaltijalta edellytettävän tutkinnon suorittamista ei rajoiteta, vaikka tällä olisi jo vastaavan tasoinen tai korkeampi muu tutkinto.
- Yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä otetaan huomioon kirkon työelämän tarpeet henkilöstön työuran aikaisen osaamisen kehittämisessä.
- Toisen asteen ammatillisia tutkintoja ja tutkinnon osia sekä avointen korkeakouluopintojen tarjontaa voidaan hyödyntää nykyistä monipuolisemmin henkilöstön osaamisen kehittämisessä sekä mahdollisuutena hakeutua niiden kautta tarvittaessa tutkintoon johtavaan koulutukseen.
- Seurakuntatyöpaikat huomioidaan työelämän oppimis- ja harjoitteluympäristöinä.
- Kouluttavilla laitoksilla on kirkon työn tarpeisiin perustuvaa tietoa koulutusmääristä ja osaamisen laadullisista tarpeista.
- Lisäksi arvovaikuttamisen näkökulmasta vaikutetaan opiskelijahyvinvoinnin, ohjauksen sekä koulutuksellisen yhdenvertaisuuden vahvistumiseen.

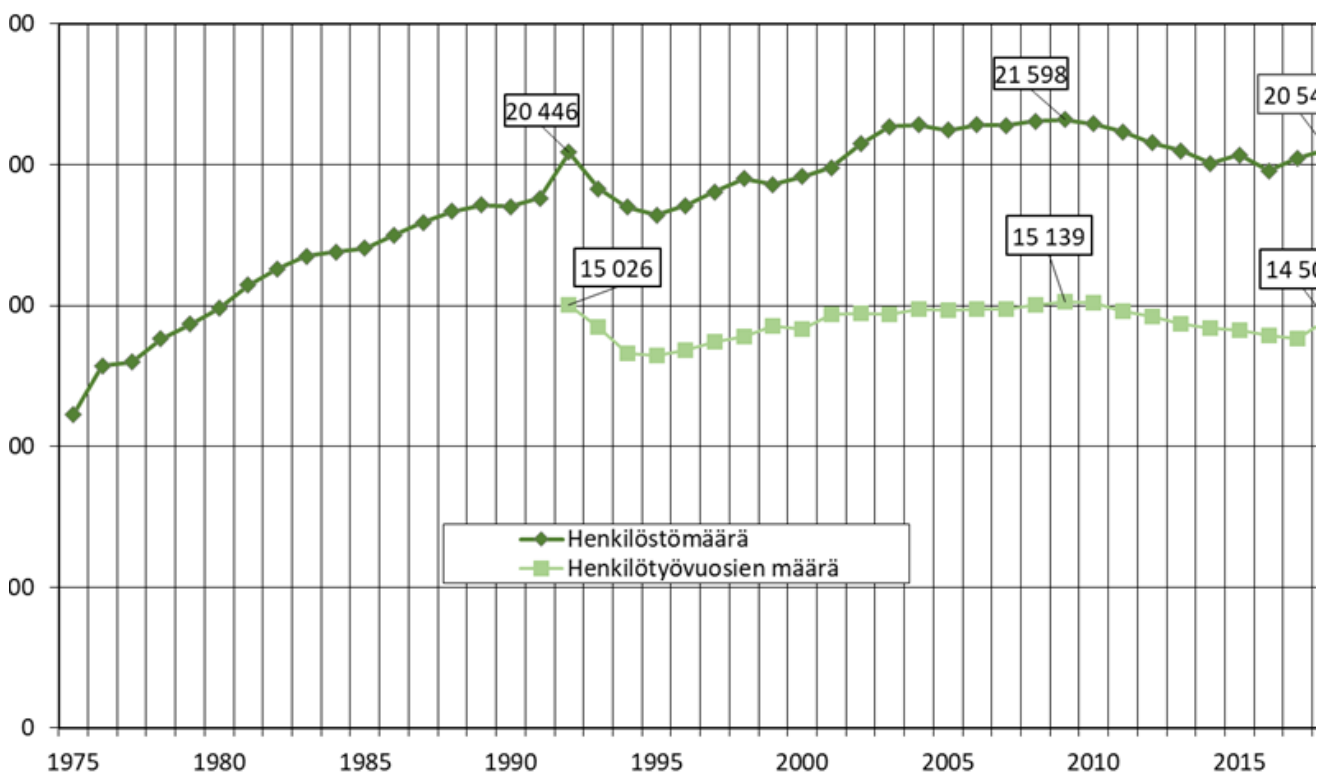
KIRKON OMA HENKILÖSTÖKOULUTUS SEKÄ SEN TUNNISTAMINEN JA TUNNUSTAMINEN

- Tavoitteena on, että kirkon omana henkilöstökoulutuksena järjestetään , 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 ja muut erityiskoulutukset).
- Tavoitteena on, että kirkon henkilöstökoulutuksessa ja työelämässä tapahtuva oppiminen ja syntyvä osaaminen tunnustettaisiin ja tunnustettaisiin yhteiskunnan koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa. Erityisen tärkeää olisi henkilöstökoulutuksessa saavutetun osaamisen tunnistamisen ja tunnustaminen niille, jotka omaehtoisesti suorittavat pastoraalitutkintoja tai laajoja kirkon erityiskoulutuksia ja jotka jatkavat opintojaan yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä tai hakeutuvat uusiin työtehtäviin.

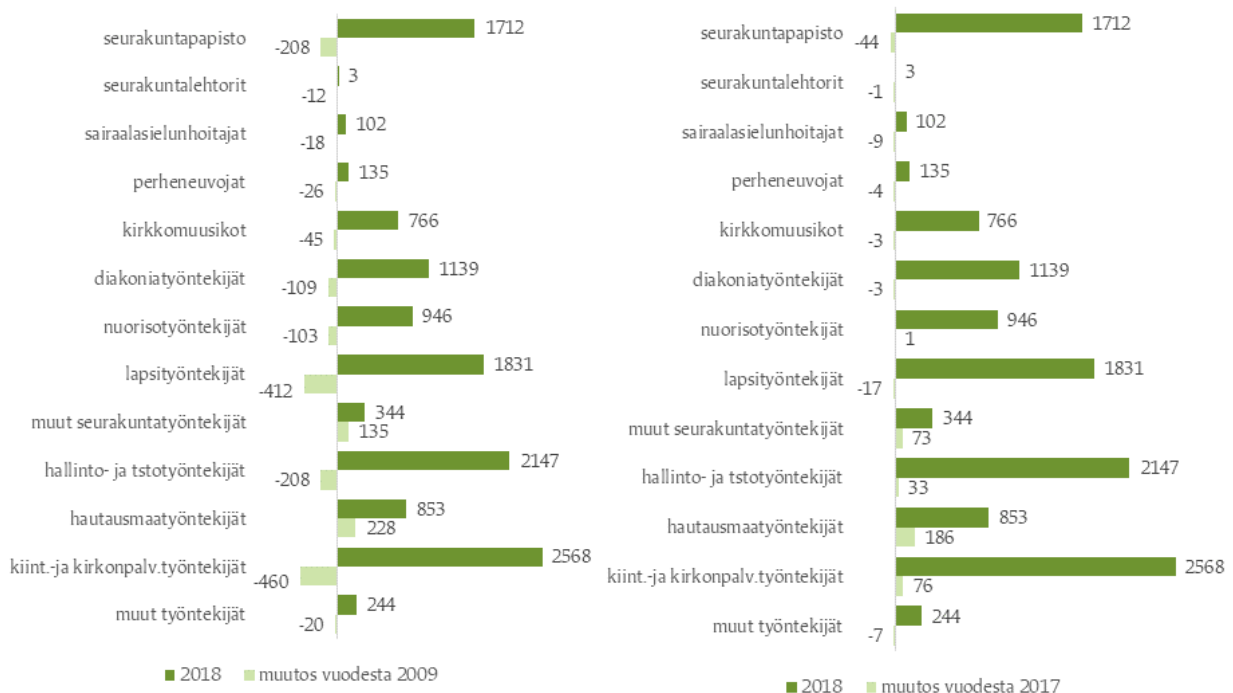
KIRKON HENKILÖSTÖN MUUTOKSET VUONNA 2018

Vuonna 2017 alkanut kirkon henkilöstön lukumäärän kasvu jatkui vuonna 2018, joskin se oli hieman vähäisempää kuin edellisenä vuonna (v. 2017 2,3 %, v. 2018 1,5 %). Tilastointiajankohtana kesällä 2018 henkilöstön lukumäärä oli 20 549. Viime vuosien kasvua selittää osaksi tilastointitavan muutos, jonka myötä myös kesätyöntekijät ovat tulleet tilastoinnin piiriin. Vakinaisen henkilöstön osalta suhteellisesti suurin vähennys edellisvuoteen verrattuna tapahtui sairaalasielunhoitotyön tehtäväryhmässä.

Vuodesta 2009 henkilöstön lukumäärä on vähentynyt 5 %. Vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärä on vähentynyt 9 %, kun taas määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärä on lisääntynyt 3 %, jota selittää osaksi edellä mainittu tilastointitavan muutos.



Kuva 1. Kirkon henkilöstö 1975 – 2018 (lukumäärä ja vuosityövoimaa kuvaavat käyrät)



Kuva 2. Vakinaisen henkilöstön kehitys tehtäväryhmittäin

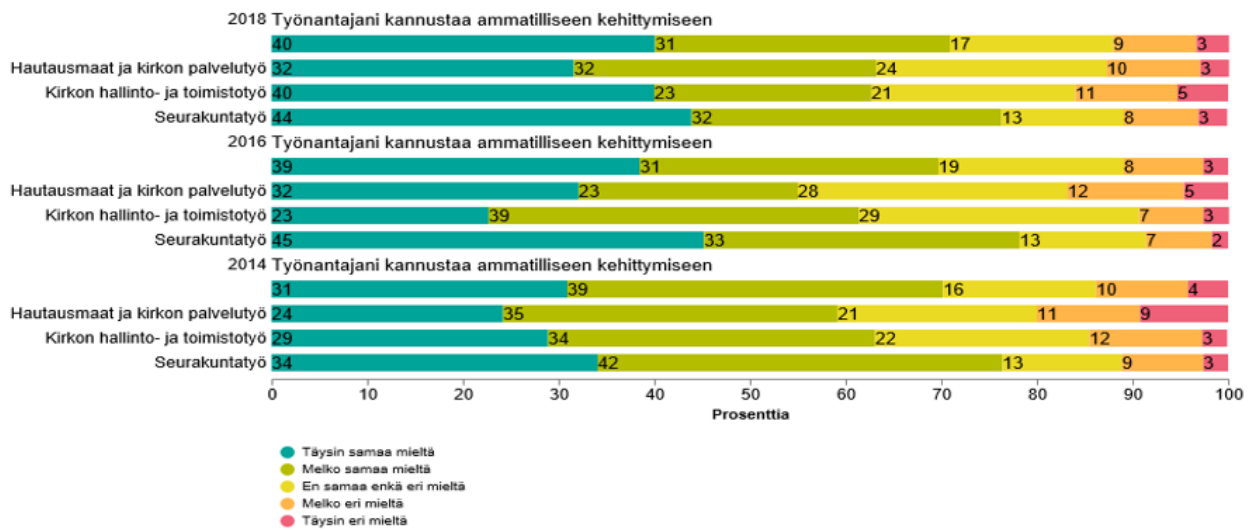
Naisten osuus kirkon koko henkilöstöstä on säilynyt samalla tasolla viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana ja oli vuonna 2018 71 %. Naisten osuus on edelleen kasvanut papistossa. Vuonna 1991 naisia oli 17 % papeista ja vuonna 2018 puolestaan 48 %. Naisten osuudessa papistosta oli edellisvuoteen verrattuna nousua prosenttiyksikön verran. Kirkkoherroista naisia oli 21 % vuonna 2018. Pappien osuus koko kirkon henkilöstöstä on 10 %.

Kirkon palveluksessa olevan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2018 49 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 45 vuotta. Vuodesta 1991 vakinaisen henkilöstön keski-ikä on noussut 5 vuotta ja koko henkilöstön 4 vuotta. Nyt keski-ikä näyttää pysähtyneen, mikä johtunee tilastointitavan muutoksesta. Vakinaisen henkilöstön korkein keski-ikä oli vuonna 2018 edellisen vuoden tapaan perheneuvojilla, 55 vuotta. Suurin ikäluokka on edelleen 55-59 vuotiaat. Yli 65-vuotiaiden ikäluokissa on tapahtunut suurin nousu edellisvuoteen verrattuna, 18 %.

TYÖNANTAJA KANNUSTAA AMMATILLISEEN KEHITTYMISEEN

Jatkuvan oppimisen kannalta on merkitystä, miten työnantaja suhtautuu työuran aikaiseen ammatilliseen kehittymiseen ja antaa siihen mahdollisuuden. Seurakuntatyönantajien suhtautuminen on tältä osin ollut perinteisesti myönteistä. Myönteinen asenne on hienokseltaan vain vahvistunut Kevan Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018 –tutkimuksen mukaan. Siinä kirkon alan henkilöstöstä 71 % ilmoitti, että työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen, vuonna 2016 näin ilmoitti 69 % henkilöstöstä. Useimmin näin ilmoittivat seurakuntatyöntekijät (76 %). Hautausmaatyössä ja kirkon palvelutyössä sekä hallinto- ja toimistotyössä tätä mieltä olleiden määrä oli hieman yli 60 %. (Kuva 3)

Kuva 3. Julkisen alan työhyvinvointi: Työnantajani kannustaa ammatilliseen kehittymiseen (Kevan tutkimuksia 1/2018)



HAVAINNOT

- Vuonna 2017 alkanut kirkon henkilöstön lukumäärän kasvu jatkui vuonna 2018. Sitä selittää osaksi tilastointitapaa koskeva muutos. Naisten osuudessa papistosta oli edellisvuoteen verrattuna nousua prosenttiyksikön verran.
- Seurakuntatyönantajien kykyä henkilöstövoimavarojen strategiseen suunnitteluun on henkilöstön ikärakenteen takia tarpeen vahvistaa.
- Olisi hyvä, että työnantajat tarjoaisivat ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia työuran aikana yhdenvertaisesti eri henkilöstöryhmille.

KIRKON TYÖSSÄ –HANKE JA REKRYTOINNIN EDISTÄMINEN

Kirkon työssä –hankkeessa on tuettu rekrytointimateriaalien kehittämistä ja kirkon ammattien esittelyjä Kunkoululoppuu.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 jatkui kirkkomusiikin opiskelijoita koskeva tutkimus yhdessä Kirkon koulutuskeskuksen, Kirkon tutkimuskeskuksen ja Sibelius-Akatemian kanssa.

Kirkkohallitus on esitellyt kirkon työelämää ja työtä kirkossa erilaisissa opiskelijoille suunnatuissa tapahtumissa. Studia-messuilla 2018 Suomen evankelisuterilaisen kirkon osastolla tavoitettiin henkilökohtaisesti yli 2000 nuorta, jotka vastasivat kyselyyn kirkon toiminnasta. Kyselyn tuloksena selvisi, että nuoret kaipaavat kirkolta enemmän tukea raskaassa elämänvaiheessa (83 %) sekä mahdollisuuksia puhua luottamuksellisesti aikuiselle (74 %). Lisäksi toivotaan erityisesti työharjoittelumahdollisuuksia seurakunnalta (70 %). Erityisen vaikuttavaa vastausten osalta oli, että valtaosa vastaajista toivoi lisää mahdollisuuksia olla avuksi muille ihmisille (85 %). Osastolla kävijöillä oli myös mahdollisuus tutustua kirkon eri ammatteihin ja saada tietoa kirkon töistä.

HAVAINNOT

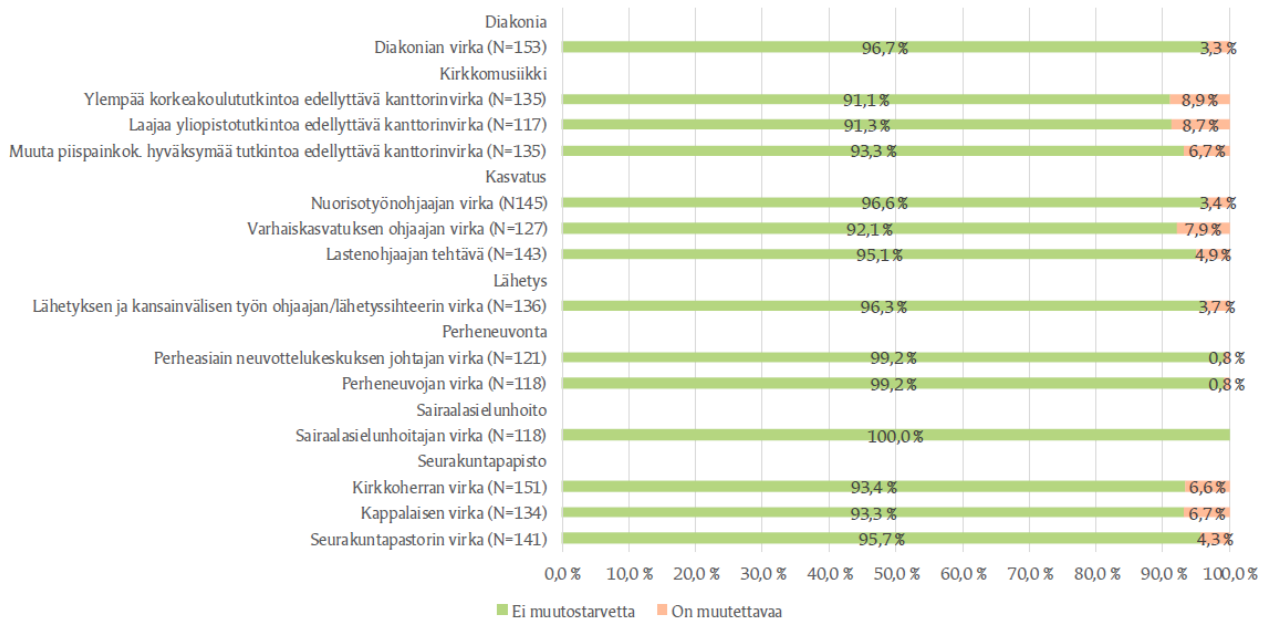
- Meidän kirkko – Tulevaisuuden työpaikka –rekrytointistrategiassa esitettyjen tavoitteiden saavuttaminen on edelleen haasteellista nykyisillä resursseilla. Vastuuhenkilöt ovat kiinni muissa tehtävissä, joten mahdollisuudet suunnitelmalliseen rekrytoinnin edistämiseen jäävät vähäisiksi ja usein pistemäisiksi.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

KIRKON TYÖNTEKIJÖILTÄ EDELLYTETTÄVÄ OSAAMINEN JA KELPOISUUSEHDOT

Voimassa olevan kirkkolain 21 luvun 2 §:n mukaan piispainkokous antaa tarkempia määräyksiä papin ja lehtorin virkaan pyrkivältä vaadittavasta tutkinnosta ja kirkkohallitus kirkkolain 22 luvun 2 §:n mukaan muilta viranhaltijoilta vaadittavasta tutkinnosta. Kirkkohallitus on tehnyt viimeksi tällaisen päätöksen tammikuussa 2017 (Kirkon säädöskokoelma nro 124). Ammatillisen koulutuksen ryhmässä on sen jälkeen seurattu päätöksen täytäntöönpanoa ja käyty keskustelua sen kehittämis- ja muutostarpeista. Esille on noussut ainakin kanttorin ja sairaalasielunhoitajan viranhaltijalta vaadittavia tutkintoja koskevan valmistelun käynnistämistarve sekä lähetyksen ja kansainvälisen työn ohjaajan/lähetyssihteerin viranhaltijaa koskevan vuonna 2017 tehdyn päätöksen muutostarve.

Kirkkohallituksen päätös kanttorin virkaan vaadittavista tutkinnoista on peräisin joulukuulta 2015 (Kirkon säädöskokoelma nro 123). Kirkkohallituksen vuonna 2017 tekemästä päätöksestä kanttorit jätettiin pois kanttorikoulutukseen liittyvien järjestelyjen ja kirkkolain kodifointiesityksen keskeneräisyyden vuoksi. Sairaalasielunhoitajan kelpoisuuden osalta on piispojen neuvottelussa vuoden 2017 päätöksen jälkeen arvioitu sen kuuluvan kirkkohallituksen päätettäväksi. Lähetyksen ja kansainvälisen työn ohjaajan/lähetyssihteerin viranhaltijaa koskevan vuonna 2017 tehdyn päätöksen kohta on koettu ongelmalliseksi siihen päätöksentekovaiheessa tehdyn soveltuvaa korkeakoulututkintoa koskevan lisäyksen vuoksi.

Seurakuntatyönantajien näkemyksiä tutkintoja koskevien päätösten muutostarpeesta selvitettiin loppuvuonna 2018 Kirkon työmarkkinalaitoksen ajankohtaiskyselyn osana. Samalla työnantajilta kysyttiin myös rekrytointiin liittyvistä vaikeuksista. Kyselyn mukaan runsaalla neljänneksellä seurakunnista oli vuoden lopussa 2018 tehtäviä, joihin oli vaikeuksia saada palkattua henkilöstöä. Kirkkohallituksen tutkintoja koskevan päätöksenteon piiriin kuuluvista tehtävistä rekrytointivaikeudet koskivat mm. diakonian, kanttorin ja nuorisotyön tehtäviä. Tutkintoja koskevien päätösten muutostarpeita tunnistettiin useimmin kirkkomusiikin viroissa ja kasvatuksen alaan kuuluvan varhaiskasvatuksen ohjaajan viran osalta.



Kuva 4. [Kirkon työmarkkinalaitoksen ajankohtaiskysely](#): Joissakin viroissa/tehtävissä on kelpoisuusvaatimuksia, jotka on säädetty kirkkolaisilla tai määrätty sen nojalla. Arvioi näiden kelpoisuusvaatimusten muutostarvetta.

Tutkintoja ja kelpoisuuksia koskevista asioista on keskusteltu myös kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmässä. Se päätyi esittämään, että kirkkohallituksen päätöksen nro 124 3 § päivitetään uuden varhaiskasvatuslain mukaiseksi. Lisäksi se esitti, että lastenohjaajien rekrytoinnin helpottamiseksi laaditaan suositus kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon, varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan tuottamasta erityisosaamisesta ja pätevydestä seurakunnan lastenohjaajan tehtävään.

Kirkolliskokous hyväksyi toukokuussa 2018 kirkkolain ja kirkkojärjestyksen uudistamisen. Voimaan tullessaan uusi kirkkolaki korvaa tähän asti voimassa olleen 1.1.1994 käyttöön otetun kirkkolain. Muutokset ovat pääasiassa lainsäädäntötekniisiä, mutta uuden lain voimaantulon myötä kaikki nykyisen kirkkolain nojalla tehdyt tutkintoja koskevat päätökset tulevat kumoutumaan. On tarpeen käynnistää kirkkohallituksen tutkintoja koskevien päätösten (Kirkon säädöskokoelma nro 123 ja 124) muuttamista ja päivittämistä koskeva valmistelu.

HAVAINNOT

- Kirkkohallituksen tietyiltä hengellisen työn viranhaltijoilta vaadittavista tutkinnoista tammikuussa 2017 tekemän päätöksen (Kirkon säädöskokoelma nro 124) muuttamisesta ja päivittämisestä on käyty keskustelua varhaiskasvatuksen ohjaajan ja lähetysten ja kansainvälisen työn ohjaajan/lähetys sihteerin viran haltijan osalta. Lisäksi on keskusteltu tarpeesta päättää kanttorin (Kirkon säädöskokoelma nro 123) ja sairaalaasielunhoitajien viran haltijalta vaadittavista tutkinnoista sekä tarpeesta antaa suositus työsopimussuhteiselta lastenohjaajalta edellytettävästä tutkinnosta.
- Uuden eduskunnan hyväksyttäväksi vietävä kirkolliskokouksen toukokuussa 2018 hyväksymä uusi kirkkolaki tulee korvaamaan tähän asti voimassa olleen 1.1.1994 käyttöön otetun kirkkolain. Uuden lain voimaantulon myötä kaikki nykyisen kirkkolain nojalla tehdyt tutkintoja koskevat päätökset tulevat kumoutumaan. On tarpeen käynnistää olemassa olevien kirkkohallituksen tutkintoja koskevien päätösten (Kirkon säädöskokoelma nro 123 ja 124) muuttamista ja päivittämistä koskeva valmistelu.

SEURAKUNTIEN HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

YDINOSAAMISKUVAUSTEN PÄIVITTÄMINEN

Piispainkokous päätti vuonna 2010 usean kirkon hengellisen työn ammatin ydinosaamiskuvaukset sekä kaikkien kirkon hengellisen työn ammattien yhteisen ydinosaamiskuvauksen. Voimassa olevat kirkon hengellisen työn työntekijän, diakonian, kanttorin, nuorisotyönohjaajan, lastenohjaajan, lähetyslaitteen ja varhaiskasvatuksen ohjaajan ydinosaamiskuvaukset löydät [tästä](#).

Kirkon koulutuskeskus käynnisti näiden kirkon ammattien sekä myös joidenkin erityistehtävien ydinosaamiskuvausten päivytyksen vuonna 2018. Päivitys käynnistyi Kirkollisen korkeakoulutuksen työseminaarissa helmikuussa 2018, jossa koottiin uudistamistarpeet. Työseminaarissa tuotettujen aineistojen pohjalta todettiin, että kirkon hengelliseen työhön liittyvä yhteinen ja luonteeltaan yleinen ydinosaaminen on määrällisesti ja sisällöllisesti laajentunut sekä kuhunkin ammattiin tai erityistehtävään liittyvä osaaminen tiivistynyt ja syventynyt. Päivityksessä on mahdollista selkeyttää kunkin ammatin tai erityistehtävän ydinosaamiskuvausta niin, että ammatin tai erityistehtävän olemus ja edellytettävä substanssiosaaminen näkyvät aiempaa selkeämmin. Lisäksi on mahdollista siirtää osa aiemmin ammatin tai erityistehtävän ydinosaamiseen kuulunutta osaamista osaksi ammattien yhteistä, geneeristä, ydinosaamista. Tavoitteena on, että ydinosaamiskuvaukset hyväksytään käyttöön tammi-helmikuussa 2020.

Ydinosaamiskuvausten päivittämisessä hyödynnetään osaamisen ennakointifoorumin (OEF) tuottamaa osaamisen ennakoinnin aineistoa. Kirkkohallituksen vuosina 2013-2015 kokoama kirkon työntekijöiden yhteisen osaamisen ennakointimateriaali vastaa OEF:n tuottaman laadullisen ennakoinnin sisältöjä.

Ydinosaamiskuvausten päivittämisessä on jo nyt nähtävissä seuraavat muutokset vuonna 2010 hyväksytyihin kuvauksiin.

- Ydinosaamisessa painottuvat ne osaamiset, taidot ja kyvyt, jotka mahdollistavat seurakuntalaisten ja seurakuntien alueilla asuvien osallisuuden seurakunnan toiminnassa.
- Vuorovaikutusosaaminen painottuu kaikkien ammattien ja erityistehtävien osaamisessa aiempaa vahvemmin.

KOULUTUKSEN TOTEUMA, HENKILÖSTÖ

Kirkon työelämälle on ollut tunnusomaista kirkon työelämätarpeisiin kehittynyt laaja henkilöstökoulutus, jota järjestetään yhteistyössä lähes 50 eri tahon kanssa. Koulutukset muodostuvat kirkon omasta täydennyskoulutuksesta (Kirkon koulutuskeskus, Kirkkohallitus, hiippakunnat), kouluttavien laitosten ja kirkkoa lähellä olevien järjestöjen täydennyskoulutuspalveluista sekä kouluttavien laitosten tutkinnoista/tutkinnon osista, erikoistumiskoulutuksista tai avoimesta korkeakoulukoulutuksesta.

Kirkon itsensä järjestämä henkilöstökoulutus on seurakunnille edullista ja työelämälähtöisyydessään vastaa kirkon nykyisiä tarpeita. Haasteena on, että yhteiskunnan opintososiaaliset tuet eivät tunnista niitä.

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 kestoaltaan lyhyempiä ajankohtaisia ja täydentäviä koulutuksia järjestävät ennen muuta kouluttavat laitokset, järjestöt ja hiippakunnat sekä muut Kirkkohallituksen yksiköt. Hiippakuntien tarjontaan kuuluvat vaikiintuneesti ordinaatio- ja orientoitumiskoulutukset, pastoraalitutkinnon kaksi opintokokonaisuutta, Kirjo I ja Kirjo II A –johtamiskoulutukset, muut usein lyhytkestoiset koulutukset sekä huomattava osa verkostotapaamisten (aik. neuvottelupäivien) kokonaisuudesta.

Vuoden 2018 kirkon henkilöstökoulutuskalenteriin ilmoitettuja koulutuksia toteutui koulutusten toteuttajien ilmoittamien tietojen perusteella seuraavasti:

- **Koulutuksia, verkostotapaamisia (ent. neuvottelupäiviä) ja tilauskoulutuksia toteutui 414.** Osallistujia näihin oli yhteensä **13 361** (2017: 13 220).
- **Kirkon koulutuskeskuksen koulutuksissa (40)** suoritettiin 57 % opintopistesuorituksista (9 385 op, osallistujia 1 098). Muun Kirkkohallituksen yksikköjen koulutuksissa (7) suoritettiin 4 % opintopistesuorituksista (728 op, osallistujia 177).
- **Kahdeksan hiippakunnan koulutuksissa (100, ei Porvoon hpk:n koulutus)** suoritettiin 19 % opintopistesuorituksista (3 156 op, osallistujia 3 221). Verkostotapaamisia (neuvottelupäivät) pidettiin 62 ja osallistujia oli 3 396.
- **Kouluttavien laitosten ja järjestöjen koulutuskalenterissa ilmoittamia koulutuksia toteutui 121** (2017: 141) ja niiden osuus opintopistesuorituksista oli 20 % (3 231 op, osallistujia 3 112). Näiden lisäksi kouluttavat laitokset ja järjestöt järjestivät **tilauskoulutuksia yhteensä 84**, joihin osallistui 2 357 eli **31 % koulutukseen osallistuneista**.
- **Suurimmat koulutuksiin ja verkostotapaamisiin osallistujien henkilöstöryhmät** olivat papit (22 %), lastenohjaajat (16 %), nuorisotyönohjaajat (9 %) sekä diakonit ja diakonissat (8 %). Seurakunnat hyödyntävät talouden ja hallinnon tehtävissä sekä muissa tukipalveluissa toimiville kirkon ulkopuolista koulutustarjontaa. Hautaus- toimii-, kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön sekä keittiö- ja leirikeskusten työn henkilöstöryhmässä osallistujia oli 4 % ja taloudellis-hallinnollisessa työssä 5 %.

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 siirtyessään työstä tai opinnoista toiseen.
- Ns. tilauskoulutusten hyödyntäminen on lähtenyt kasvuun. Tämä tulee ottaa huomioon kehitettäessä kirkon henkilöstökoulutuksen tarjontaa.

IV KIRKON ALAN KOULUTUSTEN SEURANTA

Tutkintoa, joka tuottaa kelpoisuuden kirkon virkaan tai tehtävään, opiskeli yli 4 421 opiskelijaa vuonna 2018. Tutkinnon suoritti 1 297 (naisia 84 %, miehiä 16 %, liite 5). Seurakuntaharjoittelun tai työpaikalla tapahtuvan oppimisen suoritti seurakunnassa 1 435 opiskelijaa. Eniten työelämässä oppijoita ja harjoittelijoita oli Oulun hiippakunnassa (19 %) ja seuraavaksi eniten Tampereella ja Helsingissä (14 %). Suomenkielisistä hiippakunnista vähiten opiskelijoita oli Mikkelin (6 %) ja seuraavaksi vähiten Espoon hiippakunnassa (8 %), liite 6.

HAVAINNOT

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

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 254 opiskelijaa (2017: 226; 2016: 285) ja hakukelpoisia hakijoita (yhteishaku ja muut hakuväylät) oli 949 (2017: 870). Opintonsa aloitti Helsingissä 184, Joensuussa 60 ja Åbo Akademiassa 10 opiskelijaa. Helsingin yliopistossa käynnistettiin teologista tiedekuntaa ja siellä opiskelua kuvaava opiskelijaesittelijätoiminta. Tiedekunnan hakijamäärä kääntyi nousuun 747:lla hakijalla (2017: 668). Itä-Suomen yliopistossa oli yhteensä 169 hakijaa ja yhteishaun kautta oli vähemmän hakijoita kuin kertaakaan aikaisemmin, 169 hakijaa. Åbo Akademiassa hakijoiden määrä laski (42). Kaikista opinto-oikeuden saaneista 49 % oli ensisijaisia hakijoita.

Teologista koulutusta antavat yliopistot ovat mukana Jyväskylän yliopiston koordinoimassa Toinen Reitti Yliopistoon (TRY) -hankkeessa. Sen tavoitteena on kehittää, pilotoida ja vakiinnuttaa käyttöön erilaisia reittejä korkeakouluopintoihin. Opiskelijoille annetaan mahdollisuus osoittaa valmiuksia korkeakouluopintoihin ylioppilastutkinnon lisäksi. Hankkeessa suunnitellaan yliopistoon kolme reittiä, jotka palvelevat niin toiselta asteelta valmistuneita nuoria kuin työuran muutosta suunnittelevia aikuisia. Teologian alalle hanke on tärkeä siksi, että hakijat ovat keskimääräistä vanhempia eivätkä välttämättä menestyisi niin hyvin suoran todistusvalinnan kautta. Hankkeen tarkoituksena on antaa myös realistinen kuva teologian opinnoista ja vähentää näin keskeyttäneiden määrää sekä lisätä alan näkyvyyttä ja hakijamäärän kasvua. TRY-hankkeessa ohjelmaan ilmoittautuneet henkilöt saavat teologian perusopintojen suoritusoikeuden (25 op) lukuvuodeksi ja kokonaisuuden suorittamisen perusteella tutkinnon suoritusoikeuden.

Koulutus Työssäoppimisjakson seurakunnassa suoritti 89 opiskelijaa: Helsingin yliopistossa 50, Itä-Suomen yliopistossa 26 ja Åbo Akademiassa 13 opiskelijaa, mikä vähemmän kuin tavallisesti (2016: 138; 2015: 137). Tilannetta selittää erityisesti Helsingin yliopistossa toteutettu tutkinnon uudistus, jossa harjoittelujakson suorittaminen on siirtynyt opintojen myöhempään vaiheeseen. Opiskelijat sijoittuvat harjoitteluseurakuntiin hiippakunnittain melko tasaisesti. Psykologitiimi Päämäärän toteuttamaan papiksi vihittäville edellytettävään psykologiseen soveltuvuustutkimukseen osallistui 78 opiskelijaa tai maisteria.

Teologian maisteriksi valmistui kaikkiaan 201 henkilöä. Helsingin yliopistossa hieman alle puolet maistereista (62, vuonna 2017 97) valmistui kirkon pappisviran kelpoisuudella. Itä-Suomen yliopistossa kelpoisuuden hankki 23 ja Åbo Akademiassa 7 maisteria. Teologian maistereista 92:lla (45 % valmistuneista, vuonna 2017 122) oli kelpoisuus kirkon pappisvirkaan.

Työllisyys Suomen evankelis-luterilainen kirkko on teologiain suurin työnantaja. Kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen palvelukseen sijoittuu lähes puolet teologeista. Papiksi vihittiin 83 (2017: 82; 2016: 90; 2015: 85; 2014: 65), mikä vastaa

ennusteita. Vuonna 2018 vihityistä papeista noin viidenneksellä on toinen tutkinto. Ruotsinkielistä Porvoon hiippakuntaa lukuunottamatta pappistyövoimaa on tarjolla seurakuntapastorin virkoihin erinomaisesti. Helsingin yliopiston vuosina 2009-2012 A1-linjalta (kelpoisuuden pappisvirkaan) valmistuneista, 59 % työskentelee järjestöjen, seurakuntien, säätiön tai vastaavan palveluksessa ja kaikista valmistuneista teologian maistereista 43 %. Helsingin yliopistosta valmistuneet teologian maisterit sijoittuvat seurakuntien palvelukseen painopisteinä Etelä-Suomen hiippakunnat. Itä-Suomen yliopistosta valmistuneet sijoittuvat lähinnä Kuopion, Mikkelin, Lapuan ja Oulun hiippakuntiin.

Kappalaisen virkaan kelpoistavan pastoraalitutkinnon, joka on edellytys myös kirkkoherran virkaan edellyttävälle seurakuntatyön johtamisen tutkinnolle, suoritti 67 pappia. Seurakunnissa arvioidaan edelleen tarkasti virkojen täyttämistä ja vakinaisia papin virkoja voidaan jättää toistaiseksi täyttämättä. Joissakin pienissä tai kasvukeskusten ulkopuolella sijaitsevissa seurakunnissa on vaikea saada kirkkoherran ja kappalaisen virkoihin riittävästi hakijoita. Kappalaisen virkoja on muutettu seurakuntapastorin viroiksi. Erityisesti ruotsinkielisissä seurakunnissa on hakijapulaa. (Ks. liitteet 8 ja 11). Akavan helmikuussa 2019 julkaistun työttömyyskatsauksen perusteella työttömien teologien määrä joulukuussa 2018 oli vuodessa laskenut 206:een, kun se joulukuussa 2017 oli 265.

JOHTOPÄÄTÖKSET

- Kun opiskelijavalinnoissa ylioppilastodistuksen painoarvo ja ensisijaisten hakijoiden hakukiintiöt kasvavat, on teologikoulutuksessa erittäin perusteltua kehittää sellaisia uusia hakuväyliä, joilla siirtymät teologian opintoihin joko lukion/ammattillisen tutkinnon suorittamisen jälkeen tai toiselta työuralta mahdollistuvat ja laajenevat.
- Teologikoulutuksessa tulee seurata opiskelijavalintojen hakijamäärien kehitystä sekä pappisvirkaan kelpoisuuden antavan tutkinnon suorittajien työllistymistä.
- Pappisvirkaan kelpoisuuden antavan maisteritutkinnon tuottaman osaamisen laatua on kirkon työelämän näkökulmasta arvioitava yhdessä Helsingin yliopiston kanssa erityisesti silloin, kun nykyisen tutkinnon mukaisen maisterin tutkinnon suorittaneet valmistuvat ja sijoittuvat työelämään. Erityisenä kysymyksenä on tarkasteltava soveltavien opintojen tuottamaa osaamista.

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 Pietarsaareissa, 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 pysyy suurena, monen opiskelijaksi pyrkivän taustalla on jo toinen musiikkialan tutkinto. Sibelius-Akatemian hakijamäärä oli vuonna 2018: 64 (2017: 71, 2016: 67, 2015: 69). Ruotsinkieliseen, monimuoto-opetuksena toteutettavaan kirkkomusiikkikoulutukseen YH Noviassa oli hakijoita 2018: 6 (2017: 8, 2016: 2, 2015: 5). Monimuotokoulutukseen vuonna 2018 hakeutuneet olivat kaikki suomenkielisiä.

Koulutus Sibelius-Akatemiaan hyväksyttiin 25 (2017: 26, 2016: 24, 2015: 26) opiskelijaa, jotka kaikki aloittivat opintonsa (2017: 26, 2016: 24, 2015: 24). Vuonna 2018 musiikin maisterin tutkinnon (MuM) suoritti 15 opiskelijaa (2017: 20, 2016: 18, 2015: 16), musiikin kandidaatin tutkinnon suorittaneita ei ilmoitettu. Kirkkomusiikinopiskelijoiksi Noviaan hyväksyttiin 6 henkilöä, jotka kaikki aloittivat opintonsa. Muusikko (AMK) tutkinnon vuonna 2018 suoritti Noviassa 2 kirkkomusiikinopiskelijaa. Tampereen ja Oulun ammattikorkeakoulujen vastaavia tietoja ei ollut käytettävissä. Kirkkomusiikin tutkintoon tähtääviä opintoja suorittaa YH Noviassa 11 ja Sibelius-Akatemiassa 157 kirkkomusiikin opiskelijaa.

Opiskelijarekrytointiin tulee edelleen kiinnittää huomiota. Osana ”Kirkon musiikin ammattilaisena kasvaminen 2016-2019” -tutkimushanketta kanttoreille tehdyssä osaamistarvekyselyssä kävi ilmi, etteivät kanttorit pidä aktiivisesti esillä

kirkkomusiikin opintoja ja kanttorin ammattia esim. musiikkioppilaitoksissa ja rippikouluissa. Tämä on usein kuitenkin vaikuttavinta ja tuloksellisinta rekrytointitoimintaa.

Sibelius-Akatemia on uuden opetussuunnitelman myötä tarkistanut ja tarkentanut seurakuntaharjoittelukäytäntöjä yhteistyössä hiippakuntien kanssa. Vuonna 2018 yhteensä 31 kirkkomusiikin opiskelijaa suoritti seurakuntaharjoittelun. Harjoittelijoita oli kaikissa hiippakunnissa, eniten Kuopion (7), vähiten Turun (2), Tampereen (2) ja Mikkelin (2) hiippakunnissa. KiTOS-päivien sisältöön tulee edelleen panostaa, jotta opiskelijat motivoituvat valitsemaan sen (yksityis)opetuksen sijaan.

Oulun ammattikorkeakoulu päätti lakkauttaa kanttorin virkaan kelpoistavan muusikko (AMK) koulutuksen 2016. Tampereen ammattikorkeakoulu teki vastaavan päätöksen 2013. Päätösten jälkeen on aktiivisesti etsitty erilaisia vaihtoehtoja nk. C-kanttorikelpoisuuden tuottavan koulutuksen järjestämiseksi. Tällä hetkellä tutkitaan muutaman ammattikorkeakoulun kanssa mahdollisuutta yhdistää kirkkomusiikin ja musiikkipedagogin koulutuksia kelpoisuuden tuottavaksi koulutukseksi. Tähän kytkeytyy samaan aikaan kirkkohallituksessa käynnissä oleva kanttorin viran kelpoisuusehtojen uudistaminen. Sen tavoitteena on päivittää kelpoisuusehdot siten, että nykyinen kolmiportaisuus säilyy, valmistuvilla kirkkomuusikoilla on kirkon edellyttämä osaaminen ja että nämä ovat koulutuksen järjestäjän näkökulmasta mahdollisia toteuttaa. Tämä vaikuttaa erityisesti nk. A-viran kelpoisuuden saamiseen.

Sibelius-Akatemia otti käyttöön uuden opetussuunnitelman elokuussa 2018. Sen myötä kaikkien kirkkomusiikkiopiskelijoiden pääaine on kirkkomusiikki, opinnäyte uudistettiin ja seurakuntaharjoittelua kehitettiin. Uuden opetussuunnitelman myötä vahvistui entisestään perusopintojen liittyminen työelämän tarpeisiin. Kirkon henkilöstökoulutuksessa musiikin erityiskoulutus (MEK 30) on uudistettu moduulirakenteiseksi. Kanttoreille tehty osaamistarve kysely nosti esille kanttoreiden tarpeen pedagogiseen osaamiseen. Peruskoulutus on uudessa opetussuunnitelmassa jo reagoinut tähän tarpeeseen. Henkilöstökoulutuksessa tulee huomioida tehdyn kyselyn esille nostamat tarpeet.

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 vaihtelee jonkin verran vuosittain. Kirkon koulutuskeskuksen koulutuksiin osallistujista vuonna 2018 kanttoreita oli 40 (3% koko kirkon henkilöstöstä) (2017: 97, 2016: 67, 2015: 59). Henkilöstökoulutuksiin ja verkostotapaamisiin kanttoreita osallistui yhteensä 6 % koko kirkon henkilöstöstä. Seurakuntien musiikkitoiminnan korkean laadun sekä monipuolisuuden takaamiseksi olisi löydettävä oikeat keinot saada kanttorit ylläpitämään ja kehittämään osaamistaan. Yhteistyötä oppilaitosten kanssa henkilöstökoulutuksen järjestämisessä on kehitettävä.

Työllisyys Kanttorin virkaan valmistuneiden työllisyystilanne on kokonaisuutena varsin hyvä, ainoastaan kahden hiippakunnan arvion mukaan rekrytointitilanne on tyydyttävä. Eläköityminen on ollut maltillista, pääsääntöisesti avoinna oleviin virkoihin on ollut useita hakijoita, paikallisia rekrytointihaasteita on lähinnä pienissä seurakunnissa. Ruotsinkielisiä kirkkomusiikinopiskelijoita valmistuu vähemmän kuin ruotsinkielisiä kanttoreita eläköityy. Seurakuntaliitosten yhteydessä on jonkin verran muutettu kanttorin virkojen tasoa alemmas tai toinen virka täytetään osa-aikaisena. Seurakunnissa tapahtuneet organisaatiomuutokset ovat vaikuttaneet myös johtamisjärjestelyihin, esimerkiksi työalajohdajaisista tiimeistä on siirrytty moniammatillisiin tiimeihin.

HAVAINNOT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- Niin kutsutun C-kanttorin kelpoisuuden tuottavan koulutuksen järjestämiseksi kanttori viran kelpoisuusvaatimusten uudistaminen tulee tehdä mahdollisimman pikaisesti. Tämä selkeyttäisi myös seurakuntien rekrytointikäytäntöjä.
- 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.

- Kirkkomusiikin rekrytointi sekä opiskelijoiksi että virkoihin koskee oppilaitosten lisäksi myös seurakuntia (lasten ja nuorten innostaminen, harjoitteluohjaus, yhteistyö musiikkioppilaitosten kanssa) ja hiippakuntia (KiTOS-päivät). Erityisesti kanttorit ovat avainasemassa monipuolisten yhteistyöverkoston avulla.
- Perus-, lisä- ja täydennyskoulutusten sisältöjä kehitetään edelleen niin, että ne antavat musiikillisten taitojen lisäksi osaamista ja taitoja entistä monimuotoisempaan seurakuntalaisten musiikillisten lahjojen ja osaamisen käyttöön ottoon erityisesti jumalanpalvelusten toteuttamisessa.
- Kirkon musiikin ammattilaisena kasvaminen -tutkimushankkeen tuloksia hyödynnetään koulutussuunnitelmassa, orientoitumiskoulutuksissa sekä KiTOS -seminaareissa.

DIAKONIAN KOULUTUS

Hakijat ja aloittaneet Diakonian viran kelpoisuuden voi saada suorittamalla sairaanhoitaja (AMK) diakonissa tai sosionomi (AMK) diakoni tutkinnon. Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) järjestää sekä diakoni- että diakonissakoulutusta ja Yrkeshögskolan Novia (Novia) järjestää ruotsinkielistä sosionomi (AMK) diakoni -koulutusta.

Vuonna 2018 yhteishaussa ensisijaisia hakijoita Diakiin oli yhteensä 558, joista sosionomi (AMK) diakonikoulutukseen haki 406 (2017: 510) ja sairaanhoitaja (AMK) diakonissakoulutukseen 152 (2017: 109). Edellisvuoteen nähden nousua oli sairaanhoitaja (AMK)-diakonissakoulutukseen. Avoimen ammattikorkeakoulun väylän kautta hakijoita koulutukseen on ollut vähän ja hakijoista 10 hyväksyttiin sosionomi (AMK) diakonikoulutukseen ja yksi sairaanhoitaja (AMK) diakonissakoulutukseen. Hakijoita Diakiin oli eri hakujen kautta yhteensä 1911.

Koulutukseen hyväksyttiin 140 diakoni- ja 68 diakonissaopiskelijaa, yhteensä 208 opiskelijaa (2017: 222). Opintonsa aloittaneista miehiä oli 11,5 %, joka oli puolitoista prosenttia vähemmän kuin edellisvuonna.

Koulutus Diakonian koulutuksen opiskelijamäärä Diakissa ja Noviaassa oli yhteensä 460, joista 286 opiskeli sosionomi (AMK) diakoniksi ja 174 sairaanhoitaja (AMK) diakonissaksi. Opintoihin kuuluvan seurakuntaharjoittelun suoritti yhteensä 168 opiskelijaa, joista 118 oli diakoniopiskelijaa ja 50 diakonissaopiskelijaa. Harjoitteluista lähes puolet (49 %) tehtiin edellisvuosien tapaan Oulun ja Helsingin hiippakunnissa. Turun arkkihiippakunnassa harjoittelun suoritti 17 prosenttia ja Tampereella 14 prosenttia opiskelijoista. Muissa hiippakunnissa opiskelijoiden määrä oli 3-5 prosenttia kokonaismäärästä. Ammattikorkeakoulun läheisyys on yksi selittävä tekijä harjoittelumäärissä, koska opiskelijat pyrkivät suorittamaan harjoittelun lähellä asuinpaikkaa, jolloin mm. asumis- ja matkakustannukset ovat pienemmät. Espoon hiippakunnan harjoittelijoiden vähäinen määrä poikkeaa tästä huomiosta.

Valmistuneet Diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon suorittaneiden määrä nousi edellisvuosiin nähden. Valmistuneita oli yhteensä 143 henkilöä (2017: 106, 2016: 115). Diakista sosionomi (AMK) diakoniksi valmistui 105 ja sairaanhoitaja (AMK)-diakonissaksi 32 henkilöä. Noviaasta sosionomi (YH) diakonin tutkinnon suoritti kuusi henkilöä. Miesten osuus valmistuneista oli 14 % (2017: 17 %, 2016 10 %), mikä on enemmän kuin virassa olevia. Opiskelunaikaiseen tuomiokapitulien ”kirkon työhön opiskelevien seminaariin” (KiTOS) diakoniaopiskelijat olivat teologiopiskelijoiden jälkeen osallistujamäärältään toiseksi suurimpana (34 %). Samoin työuran alussa tapahtuva orientoitumiskoulutuksen osallistujina diakonin viranhaltijat olivat suurin ryhmä (27 %).

Työllisyys Diakonian virkaan vihittiin 71 henkilöä, joista 37 työllistyi seurakuntaan. Vihityistä kaikissa muissa hiippakunnissa oli työantajana seurakunta paitsi Oulun hiippakunnassa, jossa muualle kuin seurakuntaan työllistyviä oli enemmistö. Sosiaali- ja terveysalan työllisyystilanne on ollut hyvä ja valmistuneet työllistyivät kirkon lisäksi sosiaali- ja terveysalan sektoreille. Erityisesti sairaanhoitaja (AMK) diakonissat aloittavat usein työuran terveydenhuollon tehtävissä ja muutamien vuosien jälkeen hakeutuvat seurakuntaan. Hiippakuntien näkökulmasta työvoiman saannin tilanne oli pääsääntöisesti hyvä paitsi Turun arkkihiippakunnassa ja Porvoossa, joissa se on tyydyttävä. Helsingin hiippakunnan osalta ei ole tietoja. Tilanne on pysynyt hyvänä viimeisen neljän vuoden aikana Espoossa, Lapualla, Oulussa ja Tampereella. Tilanne on ollut tyydyttävä Porvoossa ja viimeiset kaksi vuotta myös Turun arkkihiippakunnassa. Mikkelin ja Kuopion hiippakunnissa tilanne on vaihdellut vuosittain tyydyttävän ja hyvän välillä. Saman hiippakunnan alueella erot

työvoiman saatavuuden kohdalla vaihtelevat kasvukeskusten ja muun alueen välillä. Kouluttavien ammattikorkeakoulujen läheisyys seurakunnasta on ollut työvoiman saannin kannalta hyvä. Virkojen osa-aikaisuus taas on vähentänyt hakijoiden määrää.

HAVAINNOT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- Harjoittelun ohjauksen merkitys on suuri kaksoiskelpoisuutta tekevän opiskelijan seurakuntatyöhön suuntautumisen kannalta. Hyvin ohjatulla seurakuntaharjoittelulla on positiivinen vaikutus hakeutumisessa seurakuntatyöhön. Harjoittelun ohjauksen koulutukseen tulee panostaa entistä enemmän.
- Työelämäpalautteen mukaan diakonissakoulutetut ovat haluttua työvoimaa terveys- ja sosiaalipalveluissa erityisesti vuorovaikutustaitojen, saattohoidon osaamisen ja katsomustietoisuuden osaamisen vuoksi.
- Seurakuntien tarjoamien harjoittelupaikkojen saaminen on ollut haasteellista muun muassa Oulun hiippakunnan alueella, jossa lähes kolmannes seurakuntaharjoittelusta tapahtuu. Vastaavasti Mikkelin ja Kuopion hiippakuntien alueella tehdään vähän harjoitteluja ja se vaikuttaa työvoiman saantiin.

VARHAISKASVATUKSEN OHJAAJIEN KOULUTUS

Varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan kelpoistavaa tutkintoa toteuttaa Diak.

Hakijat ja aloittaneet Diakissa haku varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen johtavaan koulutukseen (sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatus) toteutetaan vuorovuosin. Vuonna 2018 aikana koulutukseen haki yhteensä 220 hakijaa, joista ensisijaisia hakijoita oli 51, pääsy- ja soveltuvuuskokeeseen osallistui 53 ja opinnot aloitti 21 naisopiskelijaa.

Koulutus Varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen johtavia sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon opintoja (sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatus) suorittavia oli vuonna 2018 yhteensä 40. Tutkinnon suoritti vuonna 2018 yhteensä 9 naista. Tutkinnon suorittaneista aiempaa tutkintoaan täydentäneitä oli 3. Tähän mennessä suuri osa opiskelijoista on ollut koulutustaan päivittäviä, yhteiskunnan tai seurakunnan varhaiskasvatuksen piirissä työskenteleviä henkilöitä. Yhteensä koulutuksesta on vuosina 2013-2018 valmistunut 49 varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuden suorittanutta sosionomia (AMK).

Työn sisältö Varhaiskasvatuksen ohjaajien työnkuva seurakunnissa on kahdenlainen. Osa toimii lastenohjaajien lähiesimiehenä ja/tai varhaiskasvatuksen johtavana viran haltijana ja osa seurakunnan varhaiskasvatuksen kehittämis- ja koordinaatiotehtävissä. Lapsityönohjaajien virkojen muuttaminen varhaiskasvatuksen ohjaajan viroiksi on käynnistynyt kolmen viime vuoden aikana. Tutkinnon sekä uudennimisen viran tunnettuus on vielä vaihtelevaa seurakunnissa.

Työllisyys Varhaiskasvatuksen ohjaajien työllistyvyys on seurakuntiin hyvällä tasolla. Varhaiskasvatuksen työalan kehittyminen sekä lapsityönohjaajien eläköityminen ovat vaikuttaneet varhaiskasvatuksen tehtävien ja nimikkeiden päivittämiseen. KiT:n tilastojen mukaan vuonna 2018 varhaiskasvatuksen ohjaajia ja johtavia varhaiskasvatuksen ohjaajia oli yhteensä 51 (2017: 38; 2016: 26) ja lapsityönohjaajia ja johtavia lapsityönohjaajia 95 (2017: 120; 2015: 150; 2010: 184).

HAVAINNOT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen liittyvästä koulutuksesta on tullut vetovoimainen ja sen tunnettuus seurakunnissa on lisääntynyt.
- Lapsityönohjaajien virkojen muutos varhaiskasvatuksen ohjaajan viroiksi on edennyt aiempia vuosia ripeämmin.
- Kirkon VASUn (varhaiskasvatussuunnitelman) myötä pedagogisen johtajuuden osaamistarve on tunnistettu aiempaa selvemmin, ja Diak on ottanut tämän huomioon koulutuksessa.
- Kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä esittää, että kirkkohallituksen päätöksen nro 124 3 § päivitetään uuden varhaiskasvatuslain mukaiseksi.

NUORISOTYÖNOHJAAJIEN KOULUTUS

Nuorisotyönohjaajien virkaan kelpoistavia tutkintoja toteuttavat Diak, Centria ja Novia.

Hakijat ja aloittaneet Vuonna 2018 nuorisotyönohjaajan kelpoisuuteen johtaviin tutkintoihin oli ensisijaisia hakijoita 156 (2017: 157). Se on edellisvuosien tasoa. Muuta hakuväylää (polkuopinnot) käytti 8 hakijaa. Pääsy- ja soveltuvuuskokeeseen osallistui 179. Opinnot aloittaneita oli 84 (2017: 81). Määrä ei poikkea pitkällä aikavälillä havaitusta vaihte-
lusta.

Koulutus Nuorisotyönohjaajakelpoisuuden sisältäviä tutkintoja suorittavien kokonaismäärä oli yhteensä 302 (2017: 316). Se on pitkällä aikavälillä arvioiden normaalitasoa, kokonaismäärä vaihtelee esimerkiksi monimuotototeutuksissa opiskelevien aikuisten määrän mukaan. Tutkinnon suorittaneiden yhteismäärä oli 66 (2017: 73; 2010: 94), joista aiempaa tutkintoon täydentäneitä oli 8. Tutkinnon suorittaneiden miesopiskelijoiden prosentuaalinen osuus oli 36 %, mikä on edellisvuosia korkeampi (2017: 31; 2014: 29 %; 2009: 24 %).

Työllisyys Ammattikorkeakoulutasoisen nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan tutkinnon on vuosina 1999-2018 suorittanut 1722 henkilöä. Työllisyystilanne on hyvä ja suorittajien tutkintojen määrä on riittänyt kattamaan työvoimatarpeen kokonaiskirkon tasolla. Työmarkkinoilla on vielä paljon myös aiemman opistoasteisen koulutuksen suorittaneita. KiT:n tilastojen mukaan kirkon tehtävissä toimivien nuorisotyöntekijöiden kokonaismäärä oli 1 166 (2017: 1 176; 2007: 1 424). Nuorisotyöntekijöistä 81 % toimii nuorisotyönohjaajan (944) ja 5 % nuorisotyönohjaajan (56) nimikkeillä. Erityisnuorisotyöhön liittyviä nimikkeitä oli 4 %:lla (47). Muut nimikkeet olivat luonteeltaan yksittäisiä. Nuorisotyöntekijöiden palvelussuhteista 81 % oli vakinaisia. Seurakuntien palveluksessa toimivista nuorisotyöntekijöistä miesten osuus on 34 %, Tämä prosenttiosuus on säilynyt samansuuruisena vuodesta 2007 lähtien.

Nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden, osuus oli vuonna 2018 oli 14 %. Se on viimeisten viiden vuoden aikana ollut alle 20 %:ia. Vuosina 2009-2013 alle 30-vuotiaita nuorisotyöntekijöitä oli n. 25 %. Vuosina 2007-2008 vastaava osuus oli noin 33 %. Tilanteeseen vaikuttaa mm. se, että 80 % nuorisotyöntekijöistä on 30-54-vuotiaita, jolloin esimerkiksi eläköitymisen vuoksi virkoja tulee haettavaksi kohtuullisen vähän. Tästä syystä monen tutkinnon suorittaneen työura alkaa muissa kuin kirkon tehtävissä.

HAVAINNOT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- Nuorisotyönohjaajien virkojen nimikkeiden yhtenäisyys on hyvällä tasolla.
- Nuorisotyönohjaajan kelpoisuuden tuottavien tutkintojen ensisijaisten hakijoiden määrä on edelleen riittävällä tasolla, mikä kertoo tutkintojen kiinnostavuudesta ja tunnettuudesta.
- Vuosina 2008–2018 harjoittelujaksoja on ollut lukumääräisesti eniten Oulun, Helsingin, Lapuan ja Espoon hiippakunnissa. Tilanne on vakiintunut, ja sillä on yhteys ammattikorkeakoulujen ja niiden kampusten sijaintihiippakuntiin. Pitkittäisseurannan perusteella vähiten harjoittelujaksoja on ollut Mikkelin ja Kuopion hiippakunnissa sekä Turun arkkihiippakunnassa. Tällä voi olla vaikutusta tulevaisuudessa ko. hiippakuntien seurakuntien uusien työntekijöiden rekrytointiin.
- Tutkinnon suorittaneiden miesopiskelijoiden osuus on noussut tasaisesti kymmenen viime vuoden ajan.
- Centria-ammattikorkeakoulun Ylivieskan kampuksen, Raudaskylän toimipisteen päiväopetuksena toteutuva yhteisöpedagogi AMK -koulutus (nuorisotyönohjaaja) siirtyi 1.8.2018 Kokkolan kampukselle. Yhteisöpedagogi AMK (nuorisotyönohjaaja) -koulutuksen monimuotototeutukset jatkuvat Ylivieskan kampuksella.
- Nuorisotyönohjaajien virkojen nimikkeiden yhtenäisyydestä sekä kirkkohallituksen päätöksen (nro 124, 2 §) mukaisesta viran haltijoiden kelpoisuusvaatimuksesta tulee pitää edelleen kiinni, jotta kirkon nuorisotyön osaamisen ja asiantuntijuuden laatu ja toiminnan rinnastettavuus kuntien ja järjestöjen nuorisotyöhön säilyy ja vahvistuu.

- Tiedotusta ja viestintää nuorisotyönohjaajien virkoihin kelpoistavista tutkinnoista sekä seurakuntien työpaikoista tulee tehostaa nyt, kun opiskelijamäärät ja virkoihin rekrytoituminen ovat vielä kokonaiskirkon näkökulmasta hyvällä tasolla.

LASTENOHJAAJIEN KOULUTUS

Lapsi- ja perhetyön perustutkintoa sekä kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalaa ja siihen kuuluvaa seurakunnan lastenohjaajan erityisosaamisen tuottavaa tutkinnon osaa järjestivät seuraavat koulutuksen järjestäjät: Jyväskylän kr. opisto, Kainuun ammattiopisto, Kalajoen kr. opisto, Kaustisten ev. opisto, Portaanpään kr. opisto, Seurakuntaopisto, Suomen Diakoniaopisto ja Turun kr. opisto. Seurakuntaopiston Kredun kampus toteutti tutkintoja ruotsinkielisinä.

Vuoden 2018 tilastoluvut poikkeavat edellisten vuosien tilastotiedoista. Ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen uudistamisen myötä lapsi- ja perhetyön perustutkinto lakkasi 31.7.2018, siksi keväällä 2018 siihen ei enää otettu opiskelijoita yhteisvalinnan kautta, vaan ainoastaan jatkuvan haun kautta. Tutkinnon 1.1.2018–31.7.2018 aloittaneet siirtyivät kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon suorittajiksi 1.8.2018 alkaen.

Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon osaaminen siirtyi 1.8.2018 voimaan tulleeeseen kasvatus ja ohjausalan perustutkinnon varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalaan (tutkintonimike: lastenohjaaja). Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnossa ei haeta suoraan osaamisalaan vaan tutkintoon. Perustutkinnossa on kolme osaamisalaa. Opiskelija valitsee osaamisalan opintojen alkuvaiheessa, kun laaditaan henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS). Kahden ensimmäisen yhteishaun sekä jatkuvan haun hakijamäärien perusteella voidaan todeta, että uusi perustutkinto on ollut vetovoimainen.

Tämän raportin tilastoissa kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon, varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan (seurakunnan lastenohjaaja) opiskelijat alkavat näkyä vasta vuoden 2019 raportissa. Tämä johtuu siitä, että opiskelijoiden lukumäärät otetaan huomioon vasta sen jälkeen, kun he ovat tehneet valinnan siitä, suorittavatko he osana tutkintoa seurakunnan lastenohjaajan erityisosaamisen tuottavan tutkinnon osan (Perheiden kanssa toimiminen ja monialainen yhteistyö Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien työympäristössä, 25 osp). Tämä tilastointikäytäntö on sama kuin muissa vastaavissa kirkon virkaan ja tehtäviin kelpoistavissa tutkinnoissa, jossa kirkon kelpoisuuden tuottavat opinnot valitaan vasta opintojen kuluessa.

Hakijat ja aloittaneet Vuonna 2018 lapsi- ja perhetyön perustutkinnon hakijoita oli jatkuvan haun kautta yhteensä 321 ja pääsy- ja soveltuvuuskokeisiin osallistui 167. Opinnot aloitti yhteensä 70 opiskelijaa, joista miehiä oli 5.

Koulutus Lapsi- ja perhetyön perustutkintoa suorittavia opiskelijoita oli yhteensä 1 535 (2017: 1 851; 2009: 1 275). Tutkinnon suoritti 726 opiskelijaa (2017: 667; 2016: 654; 2007: 431), joista 49 (6,7 %) oli miehiä.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksojen määrä seurakunnissa oli 621 (2017: 663; 2016: 859; 2015: 709; 2014: 843; 2007:629). Eniten opiskelijoita oli Kuopion, Oulun ja Tampereen hiippakuntien seurakunnissa ja vähiten Porvoon, Helsingin, Espoon ja Mikkelin hiippakuntien seurakunnissa.

Työllisyys Valtaosa (arviolta 60–80 %) lapsi- ja perhetyön perustutkinnon suorittaneista hakeutui heti valmistumisensa jälkeen kuntien varhaiskasvatuksen tehtäviin, n. 15–20 % yksityissektorin palvelukseen ja pienin osa (arviolta n. 10-15 %) 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.

Lastenohjaajan nimikkeellä tai yhdistelmänimikkeellä työskenteleviä oli 1 858 (2017: 1 927). Lastenohjaajan nimikkeellä työskenteli 1 826 (2017: 1 871; 2014: 2 024; 2009: 2 338). Vuonna 2018 lastenohjaajista 97 % oli naisia (2010: 99 %).

Miespuolisia lastenohjaajia oli 56. Alle 30-vuotiaita lastenohjaajia oli 9 % (2017: 9 %; 2004: 6,5 %). Yli 55-vuotiaita oli 545 (30 %) (2017: 30 %; 2010: 32 %), mikä antaa suuntaa seuraavien kymmenen vuoden aikana eläköityvien määrästä.

HAVAINNOT

- Lastenohjaajien nimikkeiden yhtenäisyys on säilynyt hyvällä tasolla. Nimike, joka voidaan yhdistää uuden perustutkinnon tuottamaan tutkintonimikkeeseen, viestii huoltajille ja perheille sekä yhteistyökumppaneille lastenohjaajien osaamisen tasosta ja laadusta.
- Kirkon varhaiskasvatuksella ja perhetoiminnalla on suuri vastuu ja mahdollisuus toimia yhdessä huoltajien ja perheiden kanssa ja vahvistaa kristillisen kasvatuksen merkitystä varhaislapsuudessa. Tämä edellyttää seurakunnilta jatkuvaa toiminnan kehittämistä, mistä seuraa koulutukselle uusia osaamistarpeita. Uuden perustutkinnon varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisala tuottaa seurakuntien varhaiskasvatukseen ja perhetoimintaan laaja-alaista osaamista, joka mahdollistaa lastenohjaajien työn monipuolistumisen ja kehittämisen toimintaympäristön muuttuessa nopeasti. Osaamisalaa valmisteltaessa seurakuntien varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan ennakoitua osaamistarpeet otettiin huomioon.
- Kirkon henkilöstökoulutuksen lisääntynyt tilauskoulutusten määrä on nostanut lastenohjaajien koulutukseen osallistumismääriä merkittävästi. Vuonna 2018 kaikista kirkon henkilöstökoulutukseen osallistuneista 16 % oli lastenohjaajia.

JOHTOPÄÄTÖKSET

- Kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä esittää, että lastenohjaajien rekrytoinnin helpottamiseksi laaditaan suositus kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon, varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan tuottamasta erityisosaamisesta ja pätevydestä seurakunnan lastenohjaajan tehtävään. Samalla tehtäisiin ohjeistus siitä, mitä kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon, varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan tutkinnon osia suorittamalla, voi saada erityisosaamisen ja pätevyyden seurakunnan lastenohjaajan tehtävään. Tällaista ohjeistusta kannattavat koulutuksen järjestäjät ja seurakuntien työelämäedustajat. Ohjeistus noudattaisi varhaiskasvatuslain ja -asetuksen tapaa määrittää eri tutkintoja suorittaneiden mahdollisuudet täydentää omaa osaamistaan.
- Kirkon toimijoiden yhteistä viestintää uudesta kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnosta ja sen tuottamasta osaamisesta myös seurakunnan lastenohjaajan tehtävään tarvitaan edelleen. Uuden varhaiskasvatuslain ja -asetuksen mukaan kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisala tuottaa kelpoisuuden yhteiskunnan varhaiskasvatuksessa toimivan lastenhoitajan tehtävään.
- Koulutus- ja oppisopimuksesta tarvitaan myös lisää tietoa seurakuntien työpaikkojen käyttöön. Koko perustutkintoa suorittavien koulutus- ja oppisopimusten määrä seurakunnissa tulee lähivuosina pienenevän, koska jatkossa opiskelija valitsee, haluaako hän yleisen varhaiskasvatuksen kelpoisuuden lisäksi myös erityisosaamisen seurakunnan lastenohjaajan tehtävään. Noin kymmenen vuoden ajan heti tutkinnon suorittamisen jälkeen seurakunnan työhön hakeutuvien määrä on ollut noin 10–15 %. Tämä tulee olemaan myös tutkinnon aikana seurakunnassa toteutuvien koulutus- ja oppisopimusten suuruusluokka. Alan vaihtajien määrän ja sen myötä koulutus- ja oppisopimusten määrän seurakunnissa sen sijaan ennakoidaan kasvavan vähitellen.
- Lastenohjaajan tehtävän nimikkeen säilyttäminen sekä varhaiskasvatukseen että perhetoimintaan liittyvissä tehtävissä on nykyisen varhaiskasvatusajattelun sekä tutkinnon tuottaman osaamisen pohjalta perusteltua. Nimikkeistön hajaantuminen vaikeuttaisi kirkon varhaiskasvatuksen yhdenmukaista valtakunnallista tunnettuutta sekä heikentäisi koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan mahdollisuuksia turvata lastenohjaajien koulutuksen säilyminen osana yhteiskunnan koulutusjärjestelmää.

LÄHETYSSIHTEERIEN KOULUTUS

Koulutus Seurakunnan lähetyssihteerin virkaan koulutetaan Diakissa, Centriassa sekä Yrkeshögskolan Noviassa. Diakissa ja Centriassa Lähetyksen ja kansainvälisen diakonian –kurssi on vapaavalintainen ja Noviassa kaikille pakollinen kurssi. Diakin kurssi toteutetaan nettikurssina. Etäkoulutuskurssiin kuuluu lisäksi kaikille pakollinen koulutuspäivä, jolloin opiskelijat tapaavat kansainvälisen työn hiippakuntasihteereitä sekä seurakunnan lähetyssihteereitä.

Valmistuneet Kelpoisuuden seurakunnan lähetyksen ja kansainvälisen työn ohjaajan tai lähetyssihteerin virkaan (koskee sosionomi (AMK), sairaanhoitaja (AMK) ja yhteisöpedagogi (AMK) –tutkintonomikkeitä) suoritti vuonna 2018 31 henkilöä (vuonna 2017: 39; 2015: 48; 2013: 46; 2011: 63). Kelpoisuuden hankkivien opiskelijoiden määrä on edelleen laskusuunnassa. Tilannetta tullaan arvioimaan yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa.

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

Sekä lähetyssihteerin virkojen että työsuhteisten lähetyssihteerien määrät ovat seurakunnissa pysyneet lähes samana useamman vuoden ajan. Virkoja oli vuonna 2018: 106 (2016: 108, 2015: 112, 2013: 112) ja työsuhteisten lähetyssihteerien määrä vuonna 2018: 47 (2016: 47, 2015: 52, 2014: 47, 2013: 45, 2012: 50). Seurakunnissa on lisäksi palkkitoimisia ja vapaaehtoisia lähetyssihteereitä tai tehtäviä on hoitanut tiimi.

KIRKONPALVELUSTYÖN KOULUTUS

Koulutus Suntion ammattitutkinnon koulutuksen järjestäjiä on ollut viisi (Jyväskylän kr. opisto, Laajasalon opisto, opisto, Raudaskylän kr. opisto, Seurakuntaopisto ja Turun kr. Opisto). Samat koulutuksen järjestäjät toteuttavat myös uutta Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkintoa. Samaan aikaan osuneet ammatillisen koulutuksen uudistus ja tutkinnon perusteiden muutos ovat lisänneet perehdyttämisen ja ohjauksen tarvetta työpaikoilla. Osa opiskelijoista tekee vielä suntion ammattitutkintoa loppuun samanaikaisesti uusien opiskellessa uutta tutkintoa. Kaikki tämä vaikuttaa oppilaitoksessa järjestettävään koulutukseen, verkko-opintoihin ja ohjaukseen.

Oppisopimuksen ja koulutusoppimuksen joustava käyttö on tuonut koulutukseen ketteryyttä sekä tarjonnut opiskelijalle ja seurakunnille useampia vaihtoehtoja. Oppisopimusopiskelun helpottuminen on otettu seurakunnissa vastaan hyvin ja sen määrä on kasvanut. Suuri osa oppisopimusopiskelijoista on työsuhteessa jo ennen opiskelun alkamista. Oppilaitoksen tuki, työpaikalla tapahtuva ohjaus ja näyttöjen arviointi vaativat yhä enemmän resursseja oppilaitokselta. Näytön arvioijien määrän vähennys, 1 työelämän arvioija + 1 työpaikkaohjaaja, on työpaikoilla otettu ilolla vastaan, sillä se helpottaa työpaikan paineita ja vaikuttaa jopa opiskelijan ottamiseen.

Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon perusteet ovat vastanneet melko hyvin nykyisiin kirkonpalvelustyön vaatimuksiin seurakunnassa. Tutkintoa on laajennettu vastaamaan työelämän tarpeita ja siihen sisältyy mm. hautausprosessin laaja-alaista osaamista. Suntion työn muut osa-alueet, erityisesti messun ja toimitusten valmistelu, vapaaehtoisten ohjaaminen, kiinteistönhoito, turvallisuus, on hyvä pitää koko ajan koulutuksen muina kärkinä. Yrittäjyys osana suntion tutkintoa ei ole herättänyt kovin paljoa kiinnostusta.

Rekrytointi Suntion ammattitutkinnossa hakijoiden määrä pysyi pitkälti samantasoisena. Suurin osa hakijoista on alan vaihtajia, jotka tarvitsevat uuden ammatin melko nopeasti. Joukossa on myös korkeakoulututkinnon suorittaneita, jopa tohtoreita, jotka eivät työllisty omalle alalleen. Uusi tutkinto, 1.8.2018 alkanut *Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinto* on herättänyt kiinnostusta erityisesti jo työelämässä toimivissa suntioissa. Lisäksi hautaustoimistojen yrittäjät ja työntekijät ovat kiinnostuneita suorittamaan seurakuntatyöhön pätevöittävän tutkinnon tai ainakin tutkinnon-osia (suntiona toimiminen siunauksessa). Rajapinnat muissakin tutkinnon osissa saattavat lisätä kiinnostusta suorittaa molemmat osaamisalat tutkinnosta.

Vuonna 2018 *suntion ammattitutkinnon* suorittamisen aloitti 50 (hakijoita 103, joista hyväksyttiin 52). Tutkinnon suoritti 101 opiskelijaa. *Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon* suorittamisen aloitti 106 (hakijoita 203, joista hyväksyttiin 112). Luvut eivät ole vertailukelpoisia aikaisempien vuosien kanssa, sillä kaikki kouluttavat laitokset eivät ole ilmoittaneet tietojaan. Suntion työssä vetoaa työn monipuolisuus ja arvolähtökohdat. Osalla hakijoista on kokemusta seurakunnan toiminnasta (esim. vapaaehtoistoiminta, lasten kautta tutustunut), mutta osalle seurakunta on aivan uusi toimintaympäristö.

Työllistyminen Viimeisen parin vuoden kuluessa yhä useampi on työllistynyt seurakuntaan opiskelun loppuvaiheessa tai pian valmistumisen jälkeen. Työllistyminen on tapahtunut usein ensin satunnaisiin sijaisuuksiin, sitten tuntisuntioiksi ja lopulta vakinaisiin työsuhteisiin. Pysyviin ja kokoaikaisiin työsuhteisiin työllistyminen on kasvanut toisaalla. Toiset seurakunnat etsivät pitkälle opiskelleista tai jo valmistuneista tuntioista tuntisuntioita tai satunnaisia sijaisia. Tämä saattaa kertoa seurakuntien varovaisuudesta palkata tuntioita vakinaisiin työsuhteisiin täysillä tunneilla.

HAVAINNOT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- Tuomiokapitulit ja Kirkkohallitus voisivat olla nykyistä aktiivisempia kannustamaan seurakuntatyöntekijöitä seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon suorittamisen merkityksestä. Nykyinen tutkinto laajentaa koulutuksen soveltuvuutta myös siunauskappeliin ja krematorioiden työntekijöille.
- Arvioijien määrän vähentäminen voi edesauttaa opiskelijan ottamista seurakuntaan. Jotta arviointi säilyy laadukkaana, tulee huolehtia arvioijien hyvästä perehdyttämisestä.
- Uusi tutkintorakenne mahdollistaa tutkinnon osan tai osien suorittamisen muista perus-, ammatti- tai erityisammattitutkinnoista. Osaamisen täydentämistä voidaan tulevaisuudessa tarvita myös kirkonpalvelustyön tehtävissä, esimerkiksi kiinteistönhoidossa.

YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO: ARVO JA YHTEISÖLÄHTÖINEN TYÖN KEHITTÄMINEN

Yleistä Sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa kirkon osaamistarpeisiin painottuvaa koulutusta on järjestetty Diakissa 6 kertaa kolmen lukukauden mittaisena toteutuksena. Se on aloitettu joka toinen vuosi vuosina 2007–2017. Vuonna 2017 alkaneen koulutuksen opetussuunnitelma uudistettiin ja sen uusi nimi on *Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen (Arvo)*. Osa opinnoista toteutuu yhdessä muiden Diakin YAMK-tutkintoryhmien kanssa. Yhteisölähtöiset työmenetelmät, etiikka ja ihmisoikeudet sekä uskontolukutaito olivat uusia sisältöjä aiempiin tutkintoihin verrattuna. Diak arvioi, että koulutuksen uudet ja sille erityiselle antaneet sisällöt toteutuivat erityisesti kolmannen lukukauden aikana, mitä opiskelijat kritisoivat jonkin verran, koska niiden olisi haluttu vaikuttavan voimakkaammin koko opiskeluprosessiin.

Aikaisemmat Diakin kirkolliset YAMK-tutkinnot suunnattiin kirkollisen kaksoiskelpoisuuden suorittaneille ja käytännössä kirkollisissa tehtävissä toimiville diakoniatyön, varhaiskasvatuksen ja nuorisotyön ammattilaisille kehittämään heidän valmiuksiaan vaativampia asiantuntija- ja esimiestehtäviä varten. Arvo-koulutukseen pääsyn kriteerinä ei vaadittu enää suoritettua kirkollista kelpoisuutta. Kun koulutus elokuussa 2017 alkoi, tutkintoa oli suorittamassa 23 opiskelijan ryhmä, jossa viidellätoista oli kirkollinen koulutus ja kelpoisuus, mutta kahdeksalla ei. Kaksoiskelpoisuuden suorittaneista lähes jokaisella oli myös pitkä työkokemus kirkon virasta tai toimesta. Loput kahdeksan työskentelivät sosiaali- tai terveysalan tehtävissä. Diak toteaa, että koulutuksen edetessä tällä jaottelulla ei opiskeluryhmässä ollut suurta merkitystä.

Hakijat ja aloittaneet Diakissa sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (sosionomi ylempi AMK) haetaan joka toinen vuosi. Vuonna 2018 ei ollut hakua.

Koulutus Sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (sosionomi YAMK) johtavia opintoja suoritti vuonna 2018 22 opiskelijaa (2017: 22; 2015: 23).

Vuonna 2018 sosiaali- ja terveysalan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (sosionomi YMAK) suoritti vuonna 14 naista (2017: 2; 2015: 14).

Työllisyys Diakissa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavat ovat pääsääntöisesti työelämässä. Diak arvioi, että useimmiten he jatkavat tutkinnon suoritettuaan entisissä tehtävissään. Kuitenkin on melko tavallista, että suhteellisen pian tutkinnon suorittamisen jälkeen siirrytään vaativampiin työelämän asiantuntija- ja esimiestehtäviin.

HAVAINNOT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

- Diak on arvioinut, että kirkon näkökulmasta etenkin vuosien 2017-2018 Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen -YAMK-opinnoissa, on saavutettu hyviä näyttöjä tutkimusyhteistyöstä tärkeiden kirkollisten kumppanien ja merkittävien tutkittavien teemojen osalta. Esimerkiksi Diakoniabarometrin käytännön toteutuksen tekivät neljä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijaa.
- Diak ehdottaa, että tutkimusyhteistyötä eri kirkollisten toimijoiden kesken tulisi entisestään kehittää sekä hyödyntää kirkon tehtäviin kouluttavien ammattikorkeakoulujen hyödyntämistä kirkon työhön liittyvissä tutkimus- ja kehittämistehtävissä.

Liite 1 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa

Kirkkohallituksen (KKH) koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan kuuluvat sekä edunvalvonta että yhteiskunta-vastuuseen 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 tarpeellisenä myös sitä, että seurakuntien ja seurakuntayhtymien viroissa ja tehtävissä vaadittava osaaminen on rinnastettavissa kuntien ja muiden palveluntuottajien vastaavissa säännellyissä ammateissa 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 työelämä-lähtöisyys 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 kirkkotyönantajalle 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 yhteistyöverkoston 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 2018 on koottu [liitteeseen 4](#).

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

Ammatillisen koulutuksen ryhmä toimii koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan yhteistyöverkoston, jossa voidaan arvioida ja seurata yhteiskunnan nopeatempoista koulutuspolitiikkaa. AKR:n tehtävänä on (1) seurata, ennakoita 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. 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 koulutuspoliittinen vaikuttamisfoorumi*, johon kuuluvat AKR:n jäsenten ohella kaikki koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan osallistuvat Kirkkohallituksen asiantuntijat ja kouluttajat. Näitä ovat esimerkiksi KKP:n asiantuntijat, jotka osallistuvat varhaiskasvatukseen ja perusopetuksen sekä lukiokoulutuksen vaikuttamistoimintaan ja KJY:n asiantuntijat, jotka edistävät opiskelijoiden hyvinvointia ja tekevät yhteistyötä valtakunnallisten opiskelijajärjestöjen kanssa. Koulutuspoliittisen vaikuttamisfoorumin tehtävänä on arvioida laajoja koulutuspoliittisia kokonaisuuksia, huolehtia riittävästä tiedon kulutusta sekä tarvittaessa linjata isoja periaatteellisia kysymyksiä, joita kirkon edustajat pyrkivät edistämään erilaisilla foorumeilla.

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 kelpoistavaa 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 varhaiskasvatukseen koulutuksen seurantaryhmä, kirkon kansainvälisen työn koulutuksen seurantaryhmä sekä teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksen seurantaryhmä. Seurantaryhmien tehtävänä on seurata sekä alansa peruskoulutuksen että täydennyskoulutuksen taroituksenmukaisuutta 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.

Liite 2 Kirkkohallituksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen koulutuspoliittiset lausunnot

Opetushallitus

2018

- [Lausunto Opetushallitukselle kasvatusta ja ohjauksen ammatti- ja erikoisammattitutkinnon perusteiden luonnoksesta](#) 9.5.2018

2019

- [Lausunto Opetushallitukselle lukion opetussuunnitelman perusteiden luonnoksesta](#) 11.4.2019

Opetus- ja kulttuuriministeriö

2018

- [Lausunto selvityksestä Monikielisyys vahvuudeksi - Selvitys Suomen kielivarojen tilasta ja tasosta. Ehdotukset kielikoulutuksen kehittämiseksi](#) 22.2.2018
- [Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi lukiolaiksi ja laiksi ylioppilastutkinnon järjestämisestä annetun lain muuttamisesta](#) 8.3.2018
- [Lausunto luonnoksesta hallituksen esityksestä varhaiskasvatusta laiksi](#) 15.3.2018
- [Lausunto selvityksestä suomalaisen ylioppilastutkinnon järjestämisestä englannin kielellä](#) 26.4.2018
- [Lausunto opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen rahoituksen laskentaperusteista annetun asetuksen muuttamisesta](#) 8.5.2018
- [Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi valtakunnallisista opinto- ja tutkintorekistereistä annetun lain ja ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta](#) 20.8.2018
- [Lausunto Opetus- ja kulttuuriministeriölle luonnoksista hallituksen esityksiksi eduskunnalle laeiksi ylioppilastutkinnosta ja lukiolain muuttamisesta](#) 30.8.2018
- [Lausunto lukiouudistuksiin liittyvistä asetuksista](#) 30.8.2018
- [Lausunto opetus- ja kulttuuriministeriölle ehdotuksesta valtioneuvoston asetukseksi varhaiskasvatuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen 3 §:n muuttamisesta](#) 5.12.2018

2019

- [Lausunto luonnoksesta opetus- ja kulttuuriministeriön asetukseksi opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa annetun opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksen muuttamisesta](#) 14.1.2019
- [Lausunto tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamistyöryhmän loppuraportin esityksistä ja raporttiin sisältyneestä asetusehdotuksesta](#) 15.2.2019

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 2018 kirkon tuki kouluttaville oppilaitoksille oli yhteensä 831 800 € (2017: 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 vuosina 2016–2020, 85 000 euroa vuodessa; ItäSuomen yliopisto, soveltavien opintojen suunnittelija 10 000 € Seurakuntaopisto varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen, ns. Järkisopimukseen perustuvat koulutukset (aikuiskasvatus, henkilöstökoulutus, luottamushenkilökoulutus) 340 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittymisen 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 €.

Syksyllä 2018 päätettiin vuoden 2019 tuesta (yhteensä 810 000 € €), joka kohdistuu seuraavasti:

- Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen: Helsingin yliopisto, kaupunkiteologian yliopistonlehtori vuosina 2016–2020, 85 000 euroa vuodessa; ItäSuomen yliopisto, soveltavien opintojen suunnittelija 10 000 € Seurakuntaopisto varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen, ns. Järkisopimukseen perustuvat koulutukset (aikuiskasvatus, henkilöstökoulutus, luottamushenkilökoulutus) 310 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittymisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa: Helsingin yliopiston työelämäyhteyksien suunnittelija 53 000 € ja harjoittelunohjaajien koulutus 6 000 €, Diak opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 65 000 €, Centria 8 000 €, YH Novia & Åbo Akademi opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 23 000 €.
- 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 €.

Liite 4 Koulutuksen seurantaryhmien jäsenet sekä kirkon edustajat erilaisissa koulutuspoliittisissa työryhmissä

PIISPAINKOKOUKSEN ASETTAMA

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, professori Auli Vähäkangas, Helsingin yliopisto (1.1.2018 alkaen professori 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

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 (lektor Dan Lönnqvist, Yrkeshögskolan Novia), lehtori Jorma Hannikainen, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Helsinki (lehtori Seppo Kirkinen, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Kuopio), opiskelija Timo Lepistö, Oulun ammattikorkeakoulu (1.6.2017 alkaen 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 (1.1.2018 alkaen opiskelija Linda Isokangas, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia, Helsinki), asiantuntija Teija Tuukkanen, KKH/Jumalanpalvelus ja yhteiskunta (johtaja Pekka Rehumäki, KKH/Jumalanpalvelus ja yhteiskunta), hiippakuntasihteeri Hanna Remes, Helsinki (hiippakuntakanttori Anna Pöyhönen, Kuopio 31.12.2016 asti), stiftssekreterare Jan Hellberg, Borgå stift, virkavapaalla 1.9.2017 -, sijaisena kanttori Pia Bengts (Birgitta Forsman, Åbo svenska församlingen), asiantuntija Annukka Ruusula, Suomen kanttoriurkuliitto (1.6.2016–30.10.2016 pj. , kanttori Eero Annala, 1.1.–21.3., puheenjohtaja, kanttori Marjukka Andersson 21.3.–31.12.), siht. kouluttaja Ulla Tuovinen (virkavapaalla 1.9.2016– 1.8.2018) sij. vs. kouluttaja Katarina Engström, KK

DIAKONIAN KOULUTUKSEN SEURANTARYHMÄ 1.1.2016–31.12.2018 JÄSENET 31.12.2018

Diakonia ja yhteiskuntatyön sihteeri Katri Valve, puheenjohtaja, Vantaan seurakuntayhtymä (diakoni Salla Musikka, Pie-lisensuun seurakunta), hiippakuntasihteeri Ulla-Maija Harju (varapuheenjohtaja), Mikkelin hiippakunta (asiantuntija Airi Raitaranta, Tampereen hiippakunta), diakoniajohtaja Otto Savolainen, Seinäjoen seurakunta (diakonias sihteeri 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, (yliopettaja Minna Valtonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu), osastopäällikkö Eva Juslin, Yrkeshögskolan Novia (lehtori Johanna Wikgren-Roelofs, Yrkeshögskolan Novia), opiskelija (sairaanhoitaja AMK/diakonissa) Tiina Harju, Diakonia-ammattikorkeakoulu, asiantuntija Titi Gävert, Kirkon diakonia ja sielunhoito (asiantuntija Kari Latvus, Kirkon jumalanpalvelus ja yhteiskunta), hiippakuntasihteeri Cecilia Forsén, Borgå Stift (diakonissa Carita Riitakorpi, Matteus församling), asiamies Marko Pasma, Diakoniatyöntekijöiden Liitto (toiminnanjohtaja Tiina Laine, Diakoniatyöntekijöiden Liitto), asiantuntija Helena Tuominen, Kirkon koulutuskeskus.

KIRKON NUORISOTYÖN KOULUTUKSEN SEURANTARYHMÄN TOIMIKAUDEN 2016–2018 JÄSENET

31.12.2018

Puheenjohtajat: Asiantuntija Mika Nurmi (puheenjohtaja,) Espoon hiippakunta ja hiippakuntasihtööri Salla Poropudas (varapuheenjohtaja), Helsingin hiippakunta. Varsinaiset ja varajäsenet: nuorisotyön johtaja Jari Oksanen, Porvoon suomalaisen seurakunta (varajäsen johtava nuorisotyönohjaaja Taru Heikonen, Turun Katariinan seurakunta), koulutusasiantuntija Pia Korri, Tampereen seurakuntayhtymä (varajäsen nuorisotyönohjaaja Jouni Heikinheimo, Oulujoen seurakunta), nuorisotyönohjaaja Hele Ali-Löytty, Akaan seurakunta (varajäsen erityisnuorisotyönohjaaja Tuula Uusitalo, Kotka-Kymin seurakuntayhtymä), lehtori Sami Ritokoski, Diakonia-ammattikorkeakoulu (varajäsen yliopettaja Minna Valtonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu), yliopettaja, koulutusalan päällikkö Vesa Nuorva, Centria-ammattikorkeakoulu (varajäsen lehtori Rami Niemi, Centria-ammattikorkeakoulu), lektor Peter Edelsköld, Yrkeshögskolan Novia (varajäsen avdelningschef Eva Juslin, Yrkeshögskolan Novia), opiskelija Lauri Lehtinen, Diakonia-ammattikorkeakoulu/opiskelijakunta O'Diako (varajäsen Henna Weckman, Centria-ammattikorkeakoulu/Copsa), asiantuntija, Sirpa Syrjä, Kirkon kasvatus ja perheasiat (KKP) (varajäsen asiantuntija Katri Vappula, KKP), ledande sakkunnig Stefan Myrskog, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus (KCSA), (varajäsen sakkunnig Fredrik Kass, KCSA), asiamies Tero Fleminch, Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry (varajäsen nuorisotyönohjaaja Tanja Vähäoja, Diakonian ja Nuorisotyön ammattilaiset ry, Diana ry), koulutussuunnittelija Sanna Jattu, Nuori kirkko ry (varajäsen kouluttaja Juha Kinanen, Nuori kirkko ry), sihteeri, asiantuntija Marja Pesonen, Kirkon koulutuskeskus (KK).

KIRKON VARHAISKASVATUKSEN KOULUTUKSEN SEURANTARYHMÄN TOIMIKAUDEN 2016–2018 JÄSENET 31.12.2018

Puheenjohtajat: Hiippakuntasihtööri Mirikka Torppa (puheenjohtaja), Turun arkkihiippakunta ja hiippakuntasihtööri Mirca Kukkasiemi (varapuheenjohtaja), Lapuan hiippakunta.

Varsinaiset ja varajäsenet: lastenohjaaja Katia Rautasuo, Kuusankosken seurakunta (varajäsen lastenohjaaja Marika Pulkkinen, Roihuvuoren seurakunta), lapsityönohjaaja Anne Ryyppö-Prami, Harjun seurakunta (varajäsen varhaiskasvatuksen ohjaaja Johanna Laurinen, Malmin seurakunta), opettaja Elina Lindelä, Kalajoen kr. opisto (varajäsen tiimipäällikkö Marja-Liisa Sabbah, Suomen Diakoniaopisto, SDO), lehtori Ritva Väkiparta, Lapuan kr. opisto (varajäsen lehtori Päivi Hiiska, Seurakuntaopisto/Järvenpään kampus), Lehtori Heli Suoaro, Portaanpään kr. opisto (varajäsen opettaja Virpi Kaasinen, Kainuun ammattiopisto), yliopettaja Minna Valtonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) (varajäsen lehtori Tiina Häkkinen, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak), asiantuntija Raija Ojell, Kirkon kasvatus ja perheasiat (KKP) (varajäsen asiantuntija Heljä Petäjä, Kirkon kasvatus ja perheasiat, KKP), lektor Gunilla Nyman, Seurakuntaopisto/Kredun kampus (varajäsen sakkunnig Mirva Sandén, Kirkon ruotsinkielisen työn keskus, KCSA), opetusneuvos Elisa Helin, Opetushallitus (varajäsen asiantuntija Kirsi Tarkka, Opetushallitus), lastenohjaaja Merja Forsman, Kirkon Lastenohjaajat ry (Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä) (varajäsen lastenohjaaja Anne Seino, Kirkon Lastenohjaajat ry, Lappeenrannan seurakunnat), varhaiskasvatuksen ohjaaja, Riitta Immonen, Kirkon lapsityönohjaajat ry (Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymä) (varajäsen varhaiskasvatuksen ohjaaja Heli Nieminen, Kirkon lapsityönohjaajat ry, Vartiokylän seurakunta), Kouluttaja Johanna Heikkinen, Nuori kirkko ry (varajäsen kouluttaja Maara Kosonen, Nuori kirkko ry), Sihteeri, asiantuntija Marja Pesonen, Kirkon koulutuskeskus (KK).

KIRKON KANSAINVÄLISEN TYÖN KOULUTUKSEN SEURANTARYHMÄ

Puheenjohtaja johtaja Kari Kopperi, Kirkkohallitus Kirkon koulutuskeskus, Järvenpää ja varapuheenjohtaja seurakuntapastori Tiina Ahonen, Vuosaaren seurakunta, Helsinki. Jäsenet kansainvälisen työn ohjaaja Paula Harju, Joensuun seurakunta, kansainvälisen työn sihteeri Jukka Helle, Kuopion hiippakunta, stiftssekreterare Tomas Ray, Porvoon hiippakunta, seurakuntayhteyksien koordinaattori Nina Silander Nina, Kirkon ulkomaanapu, hallintojohtaja Tarja Larmasuo, SLS, Helsinki, koulutuspäällikkö Pentti Marttila, Kylväjä, yhteyspäällikkö Jaakko Laasio, Merimieskirkko, Helsinki, yliopettaja Marja Katisko, Diak, Helsinki, johtaja Jarmo Kokkonen, Kirkkohallitus, KKP, Helsinki, asiantuntija Ulla Siirto, Kirkkohallitus, KJY, sihteeri kansainvälisen työn koordinaattori Vesa Häkkinen, Kirkkohallitus/KLK

EDELLÄ LUETELTUIEN SEURANTARYHMIEN OHELLA KIRKON KOULUTUSKESKUKSEN YHTEYDESSÄ TOIMI TEOLOGIAN OPISKELIJOIDEN SOVELTUVUUSTUTKIMUKSEN SEURANTARYHMÄ.

KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN / KIRKKOHALLITUKSEN EDUSTAJAT OKM:N ASETTAMISSA TOIMIKUNNISSA/TYÖRYHMISSÄ

OSAAMISEN ENNAKOINTIFOORUMI (OEF), 1.1.2017–31.12.2020

Ennakointifoorumin ohjausryhmän (ENFO) jäsen Marja Pesonen

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

JATKUVAN OPPIMISEN KEHITTÄMINEN -TYÖRYHMÄ, 5.2.–31.12.2019

Jäsen Oili Marttila

TOISEN ASTEEN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMIN SEURANTARYHMÄ, 16.11.2015–31.12.2018 JA 1.1.–31.12.2019

Jäsen Oili Marttila

TYÖELÄMÄN OHJAUSRYHMÄ AMMATILLISEN TUTKINTORAKENTEEN UUDISTAMISEKSI 15.4.2015–1.8.2018

Jäsen Marja Pesonen

KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN / KIRKKOHALLITUKSEN EDUSTAJAT OPH:N ASETTAMISSA TAI NIMEÄMISSÄ TOIMIKUNNISSA/TYÖRYHMISSÄ

OPH:N VALTAKUNNALLISEN AIKUISKOULUTUKSEN ENNAKOINTIPROJEKTIN OHJAUSRYHMÄ, 1.8.2015–31.12.2018

Jäsen Eeva Salo-Kopperi, varajäsen Marja Pesonen

TYÖELÄMÄTOIMIKUNNAT, 1.1.2018–31.12.2020

Kasvatus- ja ohjausalan työelämätoimikunta, jäsen Raija Ojell

EDUSTAJAT MUISSA YHTEISKUNNAN KOULUTUS- SEKÄ TYÖ- JA ELINKEINOPOLIITTISISSA TYÖRYHMISSÄ

VALTIONEUVOSTON NIMEÄMÄ TYÖ-, KOULUTUS- JA ELINKEINOASIAIN NEUVOSTO (TKE-NEUVOSTO), 29.1.2015–28.1.2018 JA 22.2.2018–21.2.2021

Jäsen Vuokko Piekkala 31.7.2018 saakka, Anna Kaarina Piepponen 1.11.2018 alkaen, varajäsen Oili Marttila

Liite 5 Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista 2018

2018	Hakijat [1]					Hyväksytyt [2]				Opintonsa aloittaneet [3]				Opisk. lkm [4]	Tutkinnon suorittaneet [5]					Kelpoisuudet
	yhteishaku kaikki hakijat	yhteishaku ensisijaiset hakijat	muut hakuväylät	soveltuvuus- tai valintakoe/osall.	kaikki hakijat yht.	yhteishaku kaikki hyväksytyt	yhteishaku ensisij. hakijat jotka hyväksytyt	muut hakuväylät	kaikki hyväksytyt yht.	N	M	% miehiä	opintonsa aloitt. yht.		N	M	% miehiä	yht.	aiempaa tutkintoa täydentäneitä	
Ammatillinen koulutus																				
Seurakunnan lastenohjaaja/ barnledare i församlingen			321	167	321			74	74	65	5	7 %	70	1543	677	49	7 %	726		
kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, grundexamen i pedagogisk verksamhet och handledning, kompetensområdet för småbarns pedagogik och familjeverksamhet [1]														8						
lapsi- ja perhetyön perustutkinto, grundexamen i barn- och familjearbete [1]			321	167	321			74	74	65	5	0	70	1535	677	49	0	726		
Suntio / kyrkvaktmästare			306	111	306			164	164	81	75	48 %	156	265	57	44	44 %	101		
seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinto, seurakuntapalvelun oa / yrkesexamen i församlings- och begravningservice, kompetensområdet för församlingsservice			203	40	203			112	112	55	51	48 %	106	85						
suntion ammattitutkinto, yrkesexamen för kyrkvaktmästare [1]			103	71	103			52	52	26	24	48 %	50	180	57	44	44 %	101		

Taulukko jatkuu seuraavalla sivulla...

Ammattikorkeakoulutus																				Lähetysiht. kelp. N=31
Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista 2018	yhteishaku kaikki hakijat	yhteis- haku- ensi- sijaiset hakijat	muut haku- väylät	soveltuvuus- tai valinta- koe /osall.	kaikki hakijat yht.	yhteishaku kaikki hyväksytyt	yhteishaku ensisij. hakijat jotka hyväksytyt	muut haku- väylät	kaikki hyväk- sytyt yht.	N	M	% miehiä	opin- tonsa aloitt. yht.		N	M	% miehiä	yht.	aiempaa tutkintoa täyden- täneitä	Kelpoisuudet
Diakonian viranhaltija	1797	558	42	464	1911	197	197	11	208	170	22	11 %	192	460	127	16	11 %	143	19	21
sosionomi (AMK)	1308	406	28	317	1408	130	130	10	140	107	15	12 %	122	280	93	12	11 %	105	13	15
socionom (YH) [1 ja 2]										11	0	0 %	11	6	6	0	0 %	6	3	6
sairaanhoitaja (AMK)	489	152	14	147	503	67	67	1	68	52	7	12 %	59	174	28	4	13 %	32	3	0
Nuorisotyönohjaaja	633	156	8	179	641	142	74	5	147	53	31	37 %	84	302	42	24	%	66	8	10
sosionomi (AMK)	488	120	7	128	495	56	56	2	58	31	22	42 %	53	196	26	10	28 %	36	2	1
socionom (YH) [1 ja 2]										1	2	67 %	3	2	2	0	0 %	2	0	0
yhteisöpedagogi (AMK)	145	36	1	51	146	86	18	3	89	21	7	25 %	28	104	14	14	50 %	28	6	9
Varhaiskasvatuksen ohjaaja: sosionomi (AMK)	220	51	0	53	220	21	21	0	21	21	0	0 %	21	40	9	0	0	9	3	
Sosionomi (ylempi AMK) Arvo- ja yhteisölläinen työn kehittäminen [6]														22	14	0	0 %	14		
Kirkkomusiikki AMK	5	5	1	0	0	5	0	0	1	5	1	17 %	6		1	1	50 %	2	2	
muusikko (AMK)																	0 %	0	2	
musiker (YH)	5					5				5	1	17 %	6		1	1	50 %	2	0	

Taulukko jatkuu seuraavalla sivulla...

Yliopistokoulutus																				
2018	Hakijat [1]					Hyväksytyt [2]				Opintonsa aloittaneet [3]				Opisk. lkm [4]	Tutkinnon suorittaneet					
Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista 2018	yhteishaku kaikki hakijat	yhteishaku ensisijaiset hakijat	muut hakuväylät	soveltuvuus- tai valintakoe /osall.	kaikki hakijat yht.	yhteishaku kaikki hyväksytyt	yhteishaku ensisij. hakijat jotka hyväksytyt	muut hakuväylät	kaikki hyväksytyt yht.	N	M	% miehiä	opintonsa aloitt. yht.		N	M	% miehiä	yht.	aiempaa tutkintoa täydentäneitä	Kelpoisuudet
Kirkkomusiikin koulutus Taideyliopisto	64	47	5	47	64	25	20	2	25	18	8	31 %	26	157	12	3	20 %	15		B-kelpoisuus naisia 10, miehiä 2; A-kelpoisuus naisia 2, miehiä 0
Teologikoulutus [7]	912	448	46	447	958	245	169	26	271	144	110	43 %	254	2166	132	69	33 %	201	23	Pappisvirkaan kelpoisuus N= 92 [7]
TK+TM tai TM / Helsingin yliopisto	717	336	30	353	747	177	122	20	197	108	76	41 %	184	1480	92	44	32 %	136	16	62
TK+TM tai TM / Itä-Suomen yliopisto	162	106	7	82	169	56	42	4	60	30	30	50 %	60	355	21	13	38 %	34	7	23
TK+TM tai TM / Åbo Akademi	33	6	9	12	42	12	5	2	14	6	4	40 %	10	31	19	12	39 %	31	0	7
TL															1	1	50 %	2		
TT														300	7	11	61 %	18		
YHTEENSÄ					4421				911	557	252	31 %	809	4955	1071	206	16 %	1297		

Taulukon alaviitteet:

[1] *Hakijat* : Lukumääriin lasketaan kevään 2018 ja syksyn 2017 yhteishakujen hakijat sekä muuta hakuväylää hakeneet, joiden opiskelu alkaa 2018. Huomaa, että 1) La psi- ja perhetyön perustutkinto ja suntion ammattitutkinto lakkasivat 31.7.2018. Siksi näihin tutkintoihin ei enää otettu opiskelijoita yhteishaussa, vaan ainoastaan jatkuvan haun kautta. Näistä syistä tutkintojen tilastoluvut ovat selvästi aiemmista vuosista poikkeavat. 2) Uusi kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, jossa on kolme osaamisalaa, tuli voimaan 1.8.2018. Siinä varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan valinta tehdään henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman laatimisen yhteydessä. Tähän tilastoon kirjataan vain ne tutkintoa suorittavat ja suorittaneet, jotka ovat valinneet Perheiden kanssa toimiminen ja monialainen yhteistyö Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien työympäristössä, 25 osp -tutkinnon osan. Vuoden 2018 aikana Lapsi- ja perhetyön perustutkinnosta kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoon siirtyi 8 opiskelijaa. 3) Noviassa opiskelijat hakevat sosiaalialan koulutusohjelmaan ja mahdollinen kirkollinen suuntautuminen valitaan ensimmäisen lukukauden aikana.

[2] *Hyväksytyt* : Lukumääriin lasketaan kevään 2018 ja syksyn 2017 yhteishakujen hakijat yhteensä sekä muuta hakuväylää hyväksytyt, joiden opiskelu alkaa 2018. Huomaa, että tähän ei lasketa 1) Kasvatus- ja ohjausalan pt:n hakijoita, koska seurakuntien lastenohjaajan erityisosaamiseen liittyvät opinnot valitaan vasta myöhemmin opiskelun kuluessa, eikä 2) YH Novian sosionomi (AMK) -hyväksytyt, koska kirkon kelpoisuuden sisältävien opintojen valinta tehdään vasta ensimmäisen lukuvuoden aikana.

[3] *Opintonsa aloittaneet* : Lukumääriin lasketaan vuonna 2018 opintonsa aloittaneet opiskelijat. Lukumäärä sisältää yhteishaun ja muiden hakuväylien lukumäärät. Huomaa, että tähän ei lasketa Kasvatus- ja ohjausalan pt:n aloittaneita, koska seurakuntien lastenohjaajan erityisosaamiseen liittyvät opinnot valitaan vasta myöhemmin opiskelun kuluessa, koska kirkon kelpoisuuden sisältävien opintojen valinta tehdään vasta ensimmäisen lukuvuoden aikana.

[4] *Opiskelijoiden lkm* : Tähän lasketaan tutkintoja vuonna 2018 suorittavien sekä tutkinnon vuonna 2018 suorittaneiden opiskelijoiden kokonaismäärät mukaan lukien Kasvatus- ja ohjausalan pt:n, varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osan niiden opiskelijoiden lukumäärä, joiden opintoihin on vuoden 2018 aikana kuulunut tutkinnon osa: Perheiden kanssa toimiminen ja monialainen yhteistyö Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien työympäristössä (25 osp) ja YH Novian kirkon kelpoisuutta suorittavien sosionomi (AMK) -opiskelijoiden lukumäärä.

[5] *Tutkinnon suorittaneet* : Tähän lasketaan tutkintoja vuonna 2018 suorittaneiden opiskelijoiden kokonaismäärät mukaan lukien Kasvatus- ja ohjausalan pt:n, varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osan niiden opiskelijoiden lukumäärä, joiden opintoihin on vuoden 2018 aikana kuulunut tutkinnon osa: Perheiden kanssa toimiminen ja monialainen yhteistyö Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien työympäristössä (25 osp) ja YH Novian kirkon kelpoisuutta suorittavien sosionomi (AMK) -tutkinnon lukumäärä. Itä-Suomen yliopiston lukumäärään on laskettu läntisen teologian koulutuksen tiedot.

[6] *Sosionomi (ylempi AMK)* Arvo- ja yhteisöllähtöinen työn kehittämisen opintoihin haetaan vuorovuosin. Vuonna 2018 ei ollut hakua.

[7] *TM-tutkinto* , jolla kelpoisuus papiksi 92 (2017: 122; 2016: 116; 2015: 116). Sen osuus kaikista TM-tutkinnolla valmistuneista 46 % .

Liite 6 Seurakuntaharjoittelu- tai työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksojen hiippakunnallinen sijoittuminen 2018

Tehtävä/ ammatti	Diakonian viranhaltija				Kanttori				Kilnteistö- ja kirkonpalvelustyö				Varhaiskasvatuksen ohj.		Lastenohjaaja*				Nuorisotyönohjaaja				Pappi			HPK yht.
	sosionomi (AMK) / socionom (YH)	sairaanhoitaja (AMK)	Yht.	%	MuM	muusikko (AMK) / musiker (YH)	Yht.	%	seurakunta- ja hautauspalvelu- alaan / seurakunta- palvelun oa / yrkesexamen i församlings- och begravnings- service, kompeten- sområdet för församlings- service	suntion at/ yrkesexa- men för kyrkvakt- mästare (Laajasalon opiston tiedot puuttuvat)	Yht.	%	Varhais- kasvatuksen ohjaaja	Kasvatus- ja ohjausalan pt, varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan oa / grundexamen i pedagogisk verksamhet och handledning, kompetensområdet för småbarns pedagogik och familjeverksamhet	lapsi- ja perhetyö n pt / grundexa- men i barn- och familje- arbete	Yht.	%	yhteisö- pedagogi (AMK)	sosio- nomi (AMK) /socio- nom (YH)	Yht.	%	TK	TM	% TM		
Turku	20	8	28	17 %	2	0	2	6 %	4	34	38	13 %	0	0 %	2	74	76	12 %	5	4	9	8 %	5	7	8 %	165
Tampere	21	3	24	14 %	2	0	2	6 %	0	35	35	12 %	1	8 %	0	105	105	17 %	4	11	15	13 %	14	7	8 %	203
Oulu	29	18	47	28 %	2	1	3	10 %	18	36	54	19 %	5	42 %	2	114	116	18 %	38	1	39	33 %	5	5	6 %	274
Mikkeli	4	1	5	3 %	2	0	2	6 %	3	17	20	7 %	0	0 %	1	38	39	6 %	0	1	1	1 %	6	11	12 %	84
Borgå	8	0	8	5 %	1	2	3	10 %	0	0	0	0 %	0	0 %	1	28	29	5 %	0	3	3	3 %	4	10	11 %	57
Kuopio	7	0	7	4 %	7	0	7	23 %	9	15	24	8 %	1	8 %	0	123	123	20 %	3	2	5	4 %	1	12	13 %	180
Lapua	5	1	6	4 %	3	1	4	13 %	10	31	41	14 %	0	0 %	1	73	74	12 %	3	7	10	9 %	7	10	11 %	152
Helsinki	22	14	36	21 %	4	0	4	13 %	33	17	50	17 %	1	8 %	0	28	28	4 %	0	24	24	21 %	40	17	19 %	200
Espoo	2	5	7	4 %	4	0	4	13 %	6	23	29	10 %	4	33 %	1	38	39	6 %	0	11	11	9 %	16	10	11 %	120
Yhteensä	118	50	168	100 %	27	4	31	100 %	83	208	291	100 %	12	100 %	8	621	629	100 %	53	64	117	100 %	98	89	100 %	1435
Hiippakunnat	Korkea-asteen tutkinnot / srk-harj. 2018	%	Toisenasteen tutkinnot 2018	%	Yht.	Opiskeli-joita hpk:ssa 2018 (%)																				
Turku	46	11 %	114	12 %	165	11 %																				
Tampere	49	12 %	140	15 %	203	14 %																				
Oulu	99	24 %	170	18 %	274	19 %																				
Mikkeli	19	5 %	59	6 %	84	6 %																				
Borgå	24	6 %	29	3 %	57	4 %																				
Kuopio	32	8 %	147	16 %	180	13 %																				
Lapua	30	7 %	115	13 %	152	11 %																				
Helsinki	82	20 %	78	8 %	200	14 %																				
Espoo	36	9 %	68	7 %	120	8 %																				
Yhteensä	417	100 %	920	100 %	1435	100 %																				

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

Liite 8 Tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot sekä orientoitumiskoulutukset ja KiTOS-päivät 2018

Tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot sekä orientoitumiskoulutukset ja KiTOS-päivät 2018	Pastoraalitutkinto			Seurakuntatyön johtamisen tutkinto			Ylempi pastoraalitutkinto			Orientoitumiskoulutukset										Kirkon työhön opiskelevien seminaarit (KITOS)									
	miehiä	naisia	yht.	miehiä	naisia	yht.	miehiä	naisia	yht.	diakonian viranhaltijat	varhaiskasv. ohjaaja	lastenhojajajat	lähetysseurain ja kv. työn ohjaajat	kanttorit	nuorisotyön-ohjaajat	suntit	teologit	muut	yht.	diakonian opiskelijat	kirkkomusiikin opiskelijat	nuorisotyönohj.-opiskelijat	varhaiskasv. ohj.opiskelijat	teologian opiskelijat	lastenhojaja-opiskelijat	suntio-opiskelijat	muut	yht.	
Hiippakunta																													
Turun arkkihiippakunta	3	5	8	1	2	3	3	2	5	1	3	0	0	0	3	0	0	4	11	10	0	0	0	3	0	0	0	0	13
Tampereen hiippakunta	4	6	10	2	2	4	0	0	0	5	1	0	0	0	2	2	0	2	12	15	0	7	0	8	0	0	0	30	
Oulun hiippakunta	2	4	6	7	1	8	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	0	0	7	0	0	0	15	
Mikkelin hiippakunta	2	2	4	0	4	4	0	0	0	1	0	0	0	0	2	6	0	0	9	1	0	0	0	7	0	2	0	10	
Porvoon hiippakunta	1	1	2	3	3	6	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	14	0	17	0	0	0	0	8	0	0	0	8	
Kuopion hiippakunta	2	7	9	0	5	5	0	0	0	4	0	3	0	2	5	8	6	11	39	7	7	2	0	3	2	0	0	21	
Lapuan hiippakunta	4	3	7	5	7	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	9	0	1	0	12	
Helsingin hiippakunta	5	4	9	3	5	8	1	4	5	9	0	0	0	0	0	0	0	0	9	12	0	4	0	3	0	0	0	19	
Espoon hiippakunta	1	11	12	4	4	8	1	0	1	5	0	1	0	0	0	0	0	0	6	4	0	2	2	10	0	0	0	18	
Yhteensä	24	43	67	25	33	58	7	6	13	28	4	4	0	4	16	10	20	17	103	57	9	15	2	58	2	3	0	146	
	36 %	64 %	100 %	43 %	57 %	100 %	54 %	46 %	100 %	27 %	4 %	4 %	0 %	4 %	16 %	10 %	19 %	17 %	100 %	39 %	6 %	10 %	1 %	40 %	1 %	2 %	0 %	100 %	

Liite 9 Ylemmän pastoraalitutkinnon suoritukset 2010–2018 hiippakunnittain

Ylemmän pastoraali- tutkinnon suoritukset 2010-2018 hiippakunnittain	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Kaikki yp- t. suor. alle 63 v. 2010- 2018	Hpk:n %-osuus kaikista yp-t. suor. alle 63 v. v:na 2010-2018 kaikista suorituksista	Yp-t. suor. alle 63 v. v:na 2010- 2018 ilman TL tai TT hpk	Hpk:ssa %- osuus yp-t. suor. v:na 2010-2018 ilman TL tai TT
Turun arkkihpk	1	1	1	1	4	4	3	0	5	20	18 %	12	60 %
Tampere	4	2	1	0	1	1	1	0	1	11	10 %	3	27 %
Oulu	1	2	2	3	3	1	3	1	1	17	15 %	11	65 %
Mikkeli	1	0	1	0	2	1	1	1	0	7	6 %	5	71 %
Borgå	2	1	1	2	1	2	1	0	1	11	10 %	5	45 %
Kuopio	1	1	2	0	1	1	0	0	0	6	5 %	2	33 %
Lapua	0	0	1	3	2	4	2	0	1	13	12 %	7	54 %
Helsinki	5	1	0	0	3	1	1	3	4	18	16 %	9	50 %
Espoo	0	2	0	0	1	1	1	2	1	8	7 %	4	50 %
Yhteensä kaikki hiippakunnat	15	10	9	9	18	16	15	6	13	111	100 %	58	52 %

Liite 10 Pitkittäisseuranta 2008–2018 (papiksi ja diakonian virkaan vihityt, tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot ja muut koulutukset)

Vuosi	Papiksi vihittyjä	Papiksi vihittyjä, miehiä	%	Papiksi vihittyjä, naisia	%	Papiksi vihityillä toinen tutkinto + TM	%	Papiksi vihitty yli 41 v.	%	Pastoraalitutkinto	Pastoraalitutkinto, miehiä	%	Pasto-raalitutkinto, naisia	%
2008	147	47	32 %	100	68 %			43	29 %	63	28	44 %	35	56 %
2009	110	42	38 %	68	62 %	28	25 %	35	32 %	54	27	50 %	27	50 %
2010	115	46	40 %	69	60 %	21	18 %	27	23 %	63	23	37 %	40	63 %
2011	104	43	41 %	61	59 %	21	20 %	28	27 %	85	35	41 %	50	59 %
2012	90	36	40 %	54	60 %	21	23 %	29	32 %	88	37	42 %	51	58 %
2013	84	37	44 %	47	56 %	18	21 %	22	26 %	74	26	35 %	48	65 %
2014	65	24	37 %	41	63 %	13	20 %	18	28 %	116	46	40 %	70	60 %
2015	85	41	48 %	44	52 %	10	12 %	23	27 %	84	36	43 %	48	57 %
2016	90	34	38 %	56	62 %	16	18 %	18	20 %	62	23	37 %	39	63 %
2017	82	37	45 %	45	55 %	17	21 %	22	27 %	90	42	47 %	48	53 %
2018	83	33	40 %	50	60 %	10	20 %	29	35 %	67	24	36 %	43	64 %
Yhteensä 2008-2018	1055	420	40 %	635	60 %	175	17 %	294	28 %	846	347	41 %	499	59 %
Ka. 2008-2018 / v.	96	38	ka.	58	ka.	16	ka.	27	ka.	77	32	ka.	45	

Vuosi	Seurakuntatyön johtamisen tutkinto	Seurakuntatyön johtamisen tutkinto miehiä	%	Seurakuntatyön johtamisen tutkinto naisia	%	Ylempi pasto-raalitutkinto	Ylempi pasto-raalitutkinto miehiä	%	Ylempi pasto-raalitutkinto naisia	%	Teologian opiskelijoiden soveltuvuus-tutkimus	Diakonian virkaan vihittyjä	Orientoitumiskoulutukseen osallistuneet	KITOS-päiviin osallistuneet
2008	84	52	62 %	32	38 %	9	6	67 %	3	33 %	185			
2009	44	25	57 %	18	41 %	8	5	63 %	3	38 %	146			
2010	56	30	54 %	26	46 %	15	11	73 %	4	27 %	137			
2011	73	42	58 %	31	42 %	10	7	70 %	3	30 %	160	101	111	
2012	59	27	46 %	32	54 %	9	8	89 %	1	11 %	134	102	105	
2013	75	32	43 %	43	57 %	9	6	67 %	3	33 %	140	76	117	
2014	54	26	48 %	28	52 %	18	12	67 %	6	33 %	129	111	55	241
2015	77	40	52 %	37	48 %	16	6	38 %	10	63 %	134	54	88	188
2016	69	29	42 %	40	58 %	15	9	60 %	6	40 %	130	58	136	189
2017	57	28	49 %	29	51 %	6	4	67 %	2	33 %	107	62	63	198
2018	58	25	43 %	33	57 %	13	7	54 %	6	46 %	78	71	103	146
Yhteensä 2008-2018	706	356		349		128	81		47		1480	635	778	962
Ka. 2008-2018 / v.	64	32	ka.	32		12	7	ka.	4	ka.	135	ka. 79	ka. 97	ka. 192

Liite 11 Tuomiokapitulien suuntaa-antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista 2018

Tuomiokapitulien arvio työvoiman saannista seurakunnissa 2018 verrattuna arvioon vuosilta 2015-2017 (asteikko erinomainen, hyvä, tyydyttävä, vaikea)																
Hpk	Vuosi	Papisto yleisesti	Papisto - seurakuntapastori	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/lähetysten ja kv. työn ohjaajat	Muut tehtävät	
Turku	2018	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	
	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	
Tampere	2018	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	
	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	
Oulu	2018	hyvä	erinomainen	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	
	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	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	
Mikkeli	2018	hyvä	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	
	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	hyvä	tyydyttävä	vaikea	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	
Porvoo	2018	vaikea	tyydyttävä	tyydyttävä	vaikea	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	
	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	hyvä	tyydyttävä	vaikea	hyvä	tyydyttävä	hyvä	erinomainen	tyydyttävä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	
Kuopio	2018	hyvä	hyvä	erinomainen	tyydyttävä	hyvä	hyvä	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	
	2017	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	
	2016	hyvä	erinomainen	erinomainen	hyvä											
	2015	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	
Lapua	2018	hyvä	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	
	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	
Helsinki	2018	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen											
	2017	erinomainen	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	hyvä	erinomainen
	2015	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
Espoo	2018	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	
	2017	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2016	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä
	2015	erinomainen	erinomainen	erinomainen	erinomainen	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	hyvä	tyydyttävä	hyvä	hyvä	hyvä

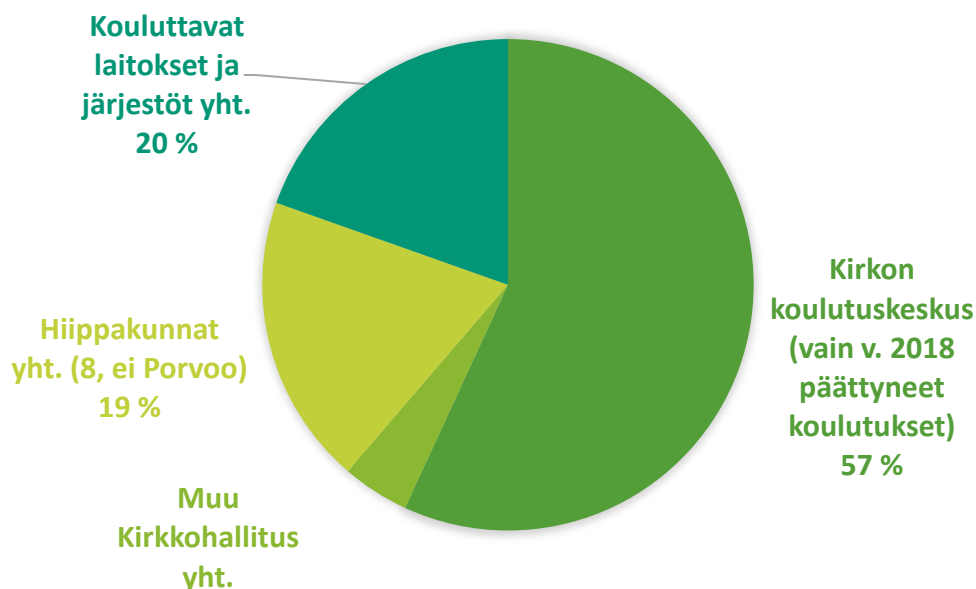
Liite 12 Kirkon henkilöstökoulutuksen tarjonta ja toteuma 2018 (lähde Kirkon henkilöstökoulutuskalenteri 2018)

Kirkon henkilöstökoulustarjonta ja toteuma 2018 (koulutuskalenteri)	Tarjonta	Toteuma	Ei toteutunut	Osallistujat	Opintopisteet
Koulutukset (toteuttajia yht. 27)	343	268	75	7608	16500
Kirkon koulutuskeskus	45	40	5	1098	9385
Muu Kirkkohallitus	11	7	4	177	728,25
Hiippakunnat yhteensä (ei Porvoo)	121	100	21	3221	3155,75
Turun ahpk	9	8	1	205	329
Tampereen hpk	16	15	1	363	473,75
Oulun hpk	9	7	2	149	283,5
Mikkelin hpk	18	13	5	528	239
Kuopion hpk	33	31	2	996	753
Lapuan hpk	19	15	4	762	646,5
Helsingin hpk	7	5	2	113	265
Espoon hpk	10	6	4	105	166
Kouluttavat laitokset ja järjestöt	166	121	45	3112	3231
Neuvottelupäivät	71	62	9	3396	0
Kirkon koulutuskeskus	1	1	0	105	
Muu Kirkkohallitus	10	8	2	842	
Hiippakunnat yhteensä (ei Porvoo)	60	53	7	2449	
Turun ahpk	11	11	0	682	
Tampereen hpk	5	4	1	211	
Oulun hpk (ei sis. Oulun hpk:n lähetyshuhtat 1300 osall.)	8	8	0	286	
Mikkelin hpk	7	5	2	99	
Kuopion hpk	17	15	2	837	
Lapuan hpk	8	7	1	196	
Helsingin hpk	1	0	1	0	
Espoon hpk	3	3	0	138	
Kouluttavat laitokset ja järjestöt	0	0	0	0	
Tilaukset	96	84	12	2357	
Kirkon koulutuskeskus	1	1	0		
Muu Kirkkohallitus	1	0	1		
Hiippakunnat yhteensä (ei Porvoo)	0	0	0		
Kouluttavat laitokset ja järjestöt	94	83	11	2357	
Yhteensä	510	414	96	13361	16500

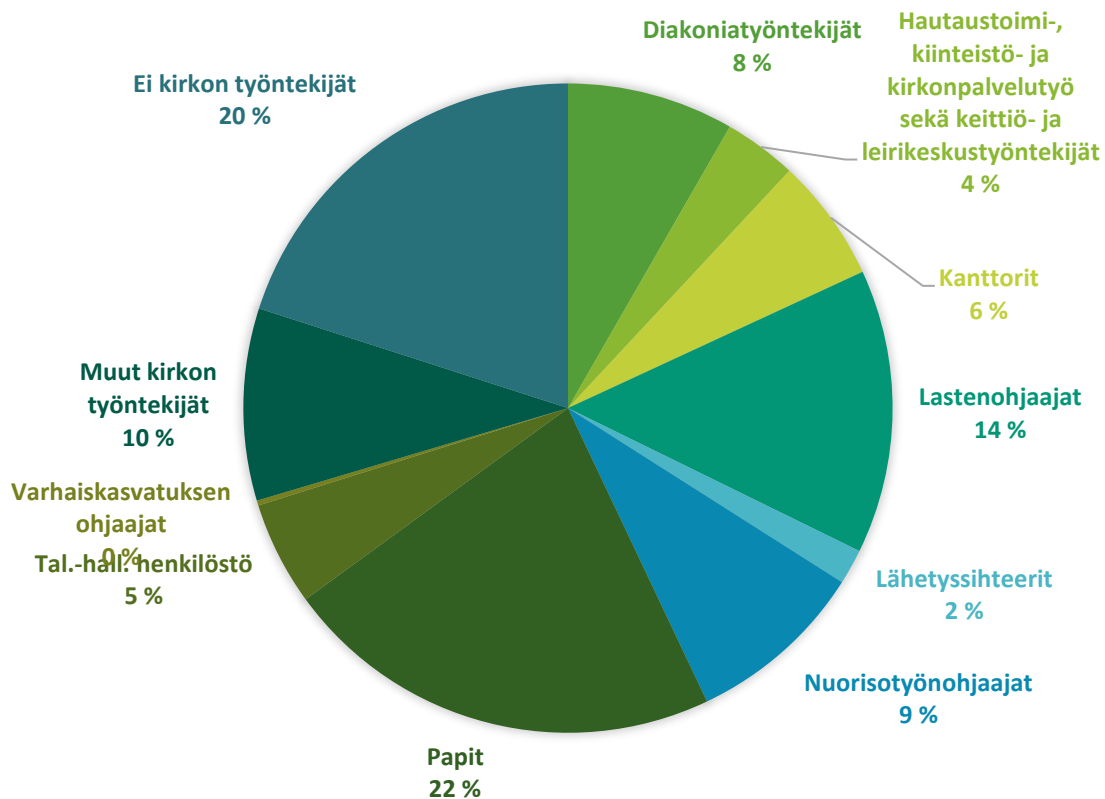
Vuonna 2018 kalenterissa julkaistuista koulutuksista tai neuvottelupäivistä annettiin toteuma seuraavasti

Koulutuksia toteutui	268	78 %		
Koulutuksia ei toteutunut	75	22 %		
Koulutusten osallistujia	7608			
Neuvottelupäiviä toteutui	62	87 %		
Neuvottelupäiviä ei toteutunut	9	13 %		
Neuvottelupäivien osallistujia	3396			
Tilaukskoulutuksia toteutui	84	88 %		
Tilaukskoulutuksia ei toteutunut	12	13 %		
Tilaukskoulutuksiin osallistui	2357			
Koulutuksia ja neuvottelupäiviä toteutui yhteensä	414	81 %		
Koulutuksia ja neuvottelupäiviä ei toteutunut	96	19 %		
Yhteensä	510			

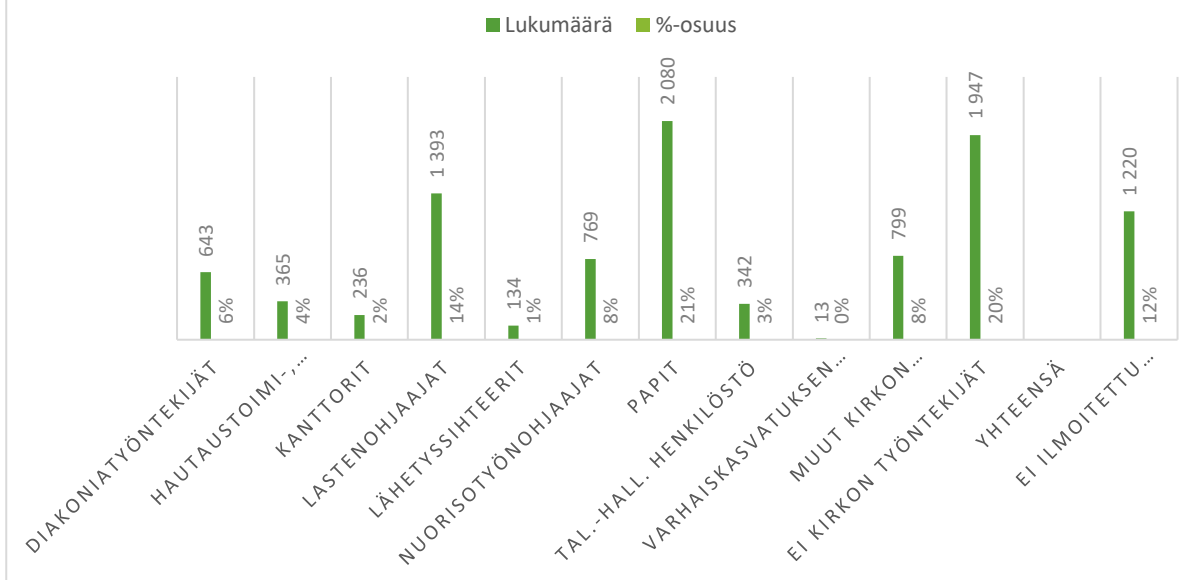
TOTEUMA 2018: KOULUTUKSIIN OSALLISTUJIEN OPINTOPISTESUORITUKSET %-OSUUKSINA TOTEUTTAJITTAIN



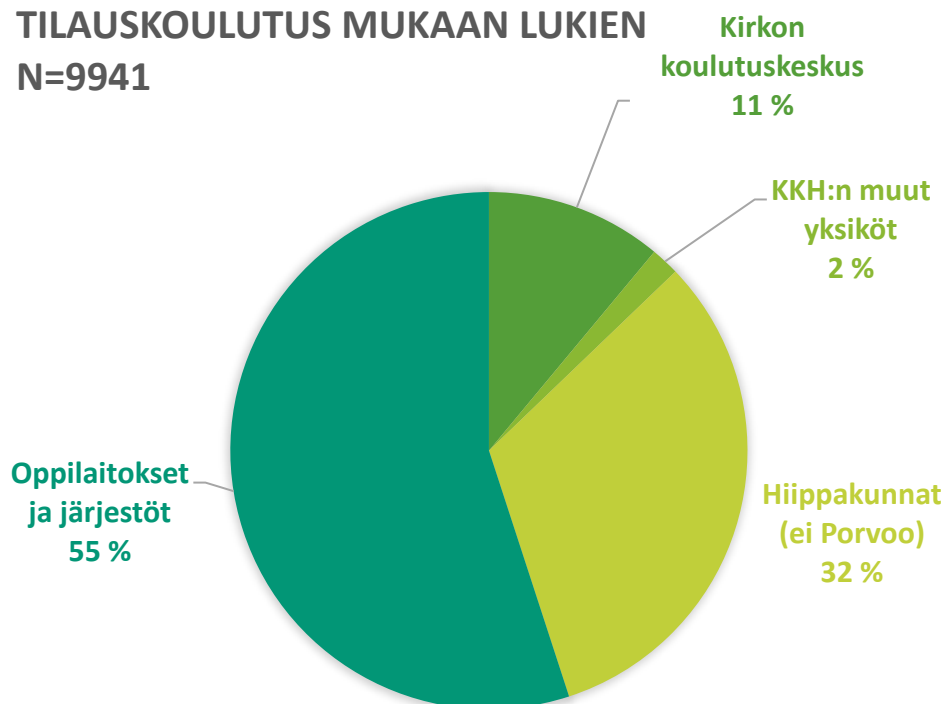
HENKILÖSTÖKOULUTUKSIIN JA VERKOSTOTAPAAMISIIN OSALLISTUJAT V. 2018 AMMATTIRYHMITTÄIN



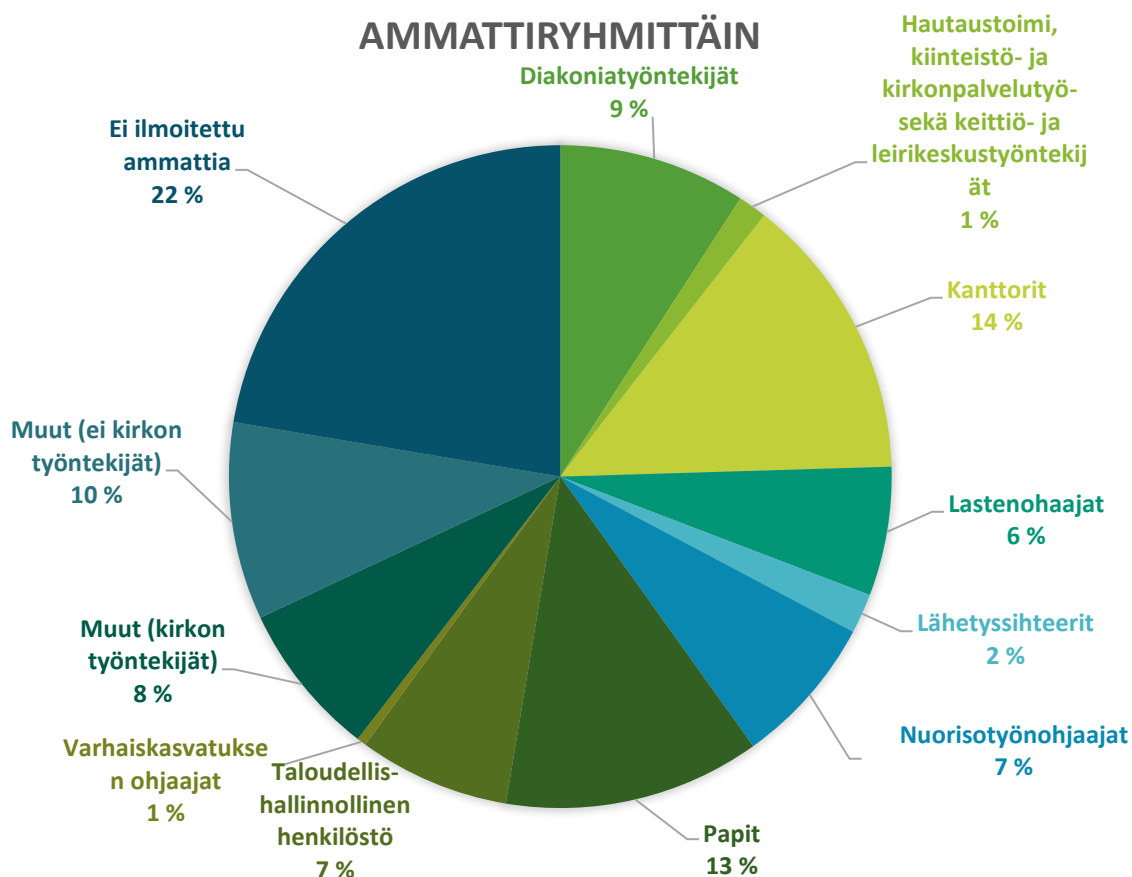
KOULUTUKSEN TOTEUMA AMMATTIRYHMITTÄIN 2018 KIRKON TYÖNTEKIJÄT SEKÄ EI KIRKON TYÖNTEKIJÄT SEKÄ EI ILMOITETTU AMMATTIA



KIRKON HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN TOTEUMA 2018 JÄRJESTÄJITTÄIN TILAUSKOULUTUS MUKAAN LUKIEN N=9941



VERKOSTOTAPAAMISIIN OSALLISTUMISET AMMATTIRYHMITTÄIN



HENKILÖSTÖKOULUTUKSEEN (KOULUTUS JA VERKOSTOTAPAAMINEN) OSALLISTUNEET JÄRJESTÄJITTÄIN 2018 N=14661

