

**KIRKON KESKUSRAHASTON TUKI KIRKON
VIRKAAN KOULUTTAVILLE LAITOKSILLE JA
JÄRJESTÖILLE**

Työryhmän selvitys

KIRKKOHALLITUKSELLE

Kirkkohallituksen virastokollegio asetti 8.4.2002 työryhmän selvittämään kirkon virkaan kouluttavien laitosten ja Kirkkohallituksen yhteistyötä 31.12.2002 mennessä. Työryhmä sai lisäaikaa 28.2.2003 saakka.

Tehtäväksiannon mukaan työryhmän tuli

- a) selvittää yhteistyön kokonaisperiaatteet Järjestöt ja Kirkkohallitus -toimikunnan mietinnön periaatteiden pohjalta;
- b) selvittää tällä hetkellä kirkon keskusrahaston talousarviossa olevat varat kirkon koulutuskeskukselle, eri oppilaitoksille, yliopistoille ja Diakille ja
- c) luoda mahdolliset sopimusmallit Kirkkohallituksen ja oppilaitosten välille.

Työryhmän puheenjohtajaksi kirkkohallitus nimesi kirkkoneuvos Seppo Häkkisen ja jäseniksi koulutuskeskuksen johtaja Simo Peuran ja toimistopäällikkö Heikki Kämäräisen sekä sihteeriksi koulutussuunnittelija Hannu Pöntinen.

Työryhmä otti nimekseen *Kirkon tuki kouluttaville laitoksille ja järjestöille (KiKo)*. Se koontui seitsemän kertaa. Työryhmä laati oheisen selvityksen, jossa kuvataan kirkkohallituksen ja kouluttavien laitosten yhteistyön nykytilaa (luku 2), hahmotetaan kirkollisen koulutuksen tulevaisuuden haasteita (luku 3), esitetään ehdotus yhteistyön uusiksi kokonaisperiaatteiksi ja sopimuskäytännöksi (luku 4). Selvitys sisältää myös työryhmän toimenpide-ehdotukset (luku 5). Työryhmän tekemät kyselyt esitetään liitteissä 1, 2 ja 3. Liitteessä 4 on tilastoja kouluttavista laitoksista.

Työryhmä oli esityksissään yksimielinen.

Helsingissä 24. päivänä helmikuuta 2003

Seppo Häkkinen

Heikki Kämäräinen

Simo Peura

Hannu Pöntinen

SISÄLLYS

KIRKKOHALLITUKSELLE.....	3
SISÄLLYS.....	5
1. JOHDANTO	7
2. KIRKKOHALLITUKSEN JA KOULUTTAVIEN LAITOSTEN YHTEISTYÖN NYKYINEN TILANNE	9
2.1. Ammatillisen peruskoulutuksen nykytilanne	9
2.1.1. Pappien, lehtorien ja uskonnonopettajien koulutus.....	9
2.1.2. Kanttorien koulutus	10
2.1.3. Diakonissojen koulutus	12
2.1.4. Diakonien koulutus	13
2.1.5. Nuorisotyönohjaajien koulutus	14
2.1.6. Lastenohjaajien koulutus.....	15
2.1.7. Lapsityönohjaajien koulutus	16
2.1.8. Lähetyssehteereiden koulutus	17
2.1.10. Muu taloudellis-hallinnollisen henkilöstön koulutus	18
2.2. Kirkon henkilöstökoulutuksen nykytilanne.....	19
2.2.1. Yleistä	19
2.2.2. Kirkon henkilöstökoulutusopas.....	19
2.3. Kirkon taloudellinen tuki kouluttaville laitoksille.....	20
2.3.1. Helsingin yliopisto	22
2.3.2. Joensuun yliopisto	23
2.3.3. Diakonia-ammattikorkeakoulu.....	23
2.3.4. Suomen Kirkon Seurakuntaopiston Säätiö.....	25
2.3.5. Lärkkulla-säätiö	27
2.3.6. Henkilöstökoulutuksen kysely	28
2.3.7. Kirkon keskushallinnon tarjoama henkilöstökoulutus	30
2.4. Kansanopistot koulutuksen yhteistyökumppaneina	31
2.4.1. Kansanopistojen ja kirkon yhteistyö	31
2.4.2. Toimintaperiaatteet ja talous	32
2.4.3. Koulutusyhteistyö kansanopistojen kanssa	33
3. KIRKOLLISEN KOULUTUKSEN TULEVAISUUDEN HAASTEET	34
3.1. Diakonaatti.....	34
3.2. Bolognan sopimus.....	35
3.3. Kirkollisen koulutuksen etääntyminen kirkosta	36

3.4. Rekrytointi.....	37
3.5. Missiologian professuuri.....	38
4. AVUSTUSTEN KÄSITTELYN KOKONAISPERIAATTEET.....	41
4.1. Ammatillisen peruskoulutuksen avustaminen	41
4.2. Avustukset henkilöstökoulutukseen	42
4.3. Muut koulutukselliset hankkeet	44
4.4. Avustushakemusten laadinta ja käsittely	44
5. TOIMENPIDE-EHDOTUKSET	46
5.1. Avustamisen kokonaisperiaatteet.....	46
5.2. Ammatillisen peruskoulutuksen ja kirkollisen työelämän yhteyksien tukeminen ...	46
5.3. Helsingin yliopisto (missiologian professuuri).....	46
5.4. Joensuun yliopisto.....	47
5.5. Ammattikorkeakoulut	47
5.6. Kansanopistot.....	47
5.7. Seurakuntaopiston ja Lärkkullan avustaminen.....	48
5.7.1. Seurakuntaopisto.....	48
5.7.2. Lärkkulla.....	49
6. LIITTEET	51
Liite 1.....	51
Liite 2.....	52
Liite 3.....	53
Liite 4.....	54

1. JOHDANTO

Kirkkohallituksen toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuosille 2000-2002 kirkollisen koulutuksen kehittäminen ja koordinointi asetettiin yhdeksi kolmesta sisällöllisestä kehittämisalueesta.¹ Toiminta- ja taloussuunnitelman pohjalta asetettiin kaksi kehittämistyöryhmää. *Järjestöt ja kirkkohallitus*² (JÄRKI) työryhmän tehtävänä oli valmistella esitys Kirkkohallituksen ja järjestöjen erilaisista yhteistyömahdollisuuksista sekä etsiä uusia näkökulmia yhteisesti sovitun toiminnan rahoittamiseen. Työryhmä oli rajannut työskentelynsä ulkopuolelle ammatillista perus- ja lisäkoulutusta antavat järjestöt, koska samanaikaisesti työskenteli työryhmä *Kirkon henkilöstökoulutuksen kehittäminen*³, joka keskittyi koulutuskysymyksiin. Kirkkohallitus on käsitellyt näiden työryhmien mietintöjä täysistunnossaan 22.1. ja 26.2.2002.

Edellisten lisäksi työryhmän tehtävän taustalla on Kirkkohallituksen asettaman taloudellishallinnollisen henkilöstön koulutuksen seurantaryhmän raportti *Taloudellis-hallinnollisen koulutuksen kehittäminen*⁴.

Edellä mainituista syistä johtuen Kirkkohallitus asetti virastokollegiossaan 8.4.2002 työryhmän selvittämään kirkon virkaan kouluttavien laitosten ja Kirkkohallituksen yhteistyötä 31.12.2002 mennessä. Myöhemmin työryhmä anoi ja sai lisää aikaa 28.2.2003 saakka.

Työryhmän puheenjohtajaksi kirkkohallitus nimesi kirkkoneuvos Seppo Häkkisen ja jäseniksi koulutuskeskuksen johtaja Simo Peuran ja toimistopäällikkö Heikki Kämäräisen sekä sihteeriksi koulutussuunnittelija Hannu Pöntisen.

Tehtäväksiannon mukaan työryhmän tuli

- a) selvittää yhteistyön kokonaisperiaatteet Järjestöt ja Kirkkohallitus -toimikunnan mietinnön periaatteiden pohjalta;
- b) selvittää tällä hetkellä kirkon keskusrahaston talousarviossa olevat varat kirkon koulutuskeskukselle, eri oppilaitoksille, yliopistoille ja DIAKille; ja
- c) luoda mahdolliset sopimusmallit Kirkkohallituksen ja oppilaitosten välille.

Tarkentaessaan tehtäväksiantoon työryhmä totesi, että siihen liittyy hyvin läheisesti Kirkon koulutuskeskukselle Kirkkohallituksen täysistunnossa 26.2.2002 annettu toimeksianto valmistella sopimukset, jotka henkilöstökoulutuksen alueella koskevat Kirkkohallituksen sekä oppilaitosten ja järjestöjen välistä yhteistyötä ja taloudellista avustamista. KiKo-työryhmä näkikin omaan toimeksiantonsa liittyvän sopimusmallien luomisen kirkollisen peruskoulutuksen osalta ja Kirkon koulutuskeskukselle annetun toimeksiannon henkilöstökoulutuksen sopimusmallien luomisesta niin yhteenkuuluviksi, että se päätti Kirkon koulutuskeskuksen pyynnöstä tarkastella myös henkilöstökoulutuksesta tehtäviä sopimusmalleja.

Työryhmä katsoi tehtäväksiantoon luontevasti liittyvän myös kirkolliskokouksessa tehdyt aloitteet missiologian professuurista (edustaja-aloite nro 2/2000) ja kansanopistojen kanssa

¹ Kirkkohallituksen toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2000-2002, 14-15.

² *Järjestöt ja kirkkohallitus*. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallituksen 18.1.2000 perustaman toimikunnan mietintö. Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto, sarja C 2001:7.

³ *Kirkon henkilöstökoulutuksen kehittäminen*. Kirkkohallituksen asettaman henkilöstökoulutuksen koordinaatio-työryhmän mietintö. Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto, sarja C 2001:6.

⁴ *Taloudellis-hallinnollisen koulutuksen kehittäminen*. Kirkkohallituksen asettaman taloudellis-hallinnollisen henkilöstön koulutuksen seurantaryhmän raportti. Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto, sarja C 1999:4.

tehtävästä yhteistyöstä (hiippakuntakokousesitys 9/2001), jotka kirkolliskokous oli lähettänyt kirkkohallitukselle toimenpiteitä varten.

Työryhmä on työskentelyssään ottanut huomioon Kirkkohallituksen ja järjestöjen yhteistyön kysymyksiä selvittävän neuvottelukunnan työskentelyn tuloksia. Tämän ns. JÄRKI-neuvottelukunnan eräänä tehtävänä on hahmottaa kirkon ja järjestöjen uusien yhteistyösopimusten mallit. Sopimusmallit on tarkoitus ottaa huomioon myös koulutusyhteistyössä.

Työryhmä keskittyi työskentelyssään henkilöstön peruskoulutuksen osalta seurakuntatyön henkilöstöön⁵ ja otti taloudellis-hallinnollisen henkilöstön puolelta yksityiskohtaisempaan tarkasteluun vain suntion koulutuksen tyytyen muiden osalta yleiskatsaukseen. Rajausta työryhmä perustelee sillä, että näissä ryhmissä koulutus selkeimmin tähtää kirkon virkoihin, jolloin myös kirkon vastuu koulutuksesta on suurempi.

Kirkollisen koulutuksen tilanteen selvittämiseksi työryhmä teki kolme kyselyä. Ensimmäisessä kesällä 2002 toteutetussa kyselyssä selvitettiin jo olemassa olevan Kirkon keskusrahaston tuen historiaa ja merkitystä kouluttavalle laitokselle sekä suhdetta muuhun laitoksen saamaan tukeen. Toisessa samana kesänä toteutetussa kyselyssä selvitettiin kaikkien kirkollista peruskoulutusta antavien laitosten kirkollisen koulutuksen aloituspaikkojen ja valmistuneiden määrää, ammattinimikkeitä yms. Syksyllä 2002 toteutetussa kolmannessa kyselyssä selvitettiin kouluttavien laitosten ja järjestöjen osuutta kirkon henkilöstökoulutuksessa.

⁵ Kirkon ja seurakuntien henkilöstön jaottelusta katso *Kirkon henkilöstökoulutuksen kehittäminen s.7.*

2. KIRKKOHALLITUKSEN JA KOULUTTAVIEN LAITOSTEN YHTEISTYÖN NYKYINEN TILANNE

2.1. Ammatillisen peruskoulutuksen nykytilanne

Suomessa valtio vastaa kansalaistensa ammatillisesta peruskoulutuksesta, myös kirkollisten ammattien osalta. Seurakuntien henkilöstö saa ammatillisen peruskoulutuksensa yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä eri koulutusasteille sijoittuvia tutkintoja suorittamalla. Kirkko päättää erikseen, millä edellytyksillä tutkinnot kelpoistavat kirkon eri virkoihin ja palvelussuhteisiin⁶. Näin ollen kirkon on perusteltua harjoittaa suoranaista peruskoulutuksen tukemista vain joissakin erityistapauksissa.

Kirkon ja seurakuntien henkilöstö on tehtäviensä ja ammatillisten vaatimustensa perusteella asetettavissa seuraavaan neljään ryhmään: seurakuntatyö, hallinto, hautausmaatyö sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö. Kolmesta viimeksi mainitusta ryhmästä puhuttaessa käytetään vakiintuneesti termiä taloudellis-hallinnollinen henkilöstö.⁷

Tässä selvityksessä peruskoulutuksen osalta keskitytään seurakuntatyön virkoihin, koska niissä kirkko on suurin työnantaja. Seurakuntatyön virkoja ovat papin, lehtorin, lähetyssihteerin, kanttorin ja diakonian virka (sekä diakoni että diakonissa) sekä lapsi- ja nuorisotyönohjaajan virka. Niihin kelpoistavat tutkinnot suoritetaan yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Seurakunnan lastenohjaajan tehtäviin hakeutuvalta suositellaan edellytettävän vähintään toisen asteen ammatillista perustutkintoa, joka on vuodesta 2001 lähtien nimeltään lapsi- ja perhetyön perustutkinto. Taloudellis-hallinnollisen henkilöstön osalta käsitellään tarkemmin vain suntion koulutusta, koska se tähtää kirkkotyönantajan palvelukseen. Suntion ammattitutkinto, joka on toisen asteen ammatillista koulutusta, antaa valmiuksia seurakuntien keittiö-, kiinteistö-, kirkonpalvelu- ja hautausmaatyöhön. Muilta osin taloudellis-hallinnollisen henkilöstön koulutukseen luodaan yleiskatsaus.

2.1.1. Pappien, lehtorien ja uskonnonopettajien koulutus

Papit, lehtorit ja uskonnonopettajat saavat koulutuksensa valtion ylläpitämissä yliopistoissa. Teologeja on koulutettu Suomessa vuodesta 1640, jolloin Pietari Brahe perusti Turkuun kuninkaallisen akatemian. Turun palon johdosta akatemia siirrettiin 1828 Helsinkiin, jossa siitä vähitellen kehittyi Helsingin yliopisto. Helsingin yliopistossa teologien koulutus on tapahtunut teologisessa tiedekunnassa. Turussa teologikoulutusta voitiin jatkaa vuonna 1924, kun vuonna 1918 perustettuun Åbo Akademin yliopistoon saatiin lahjoitusvaroin teologinen tiedekunta.⁸ Nykyään Åbo Akademi kouluttaa suurimman osan ruotsinkielisestä papistosta ja lehtoreista, vaikka myös Helsingissä on mahdollisuus opiskella ruotsin kielellä.

⁶ Tässä mietinnössä käsitteellä virka ei tarkoiteta teologisesti ymmärrettyä kirkon virkaa (ruotsiksi ämbete), vaan virasta puhutaan työehtosopimusten tarkoittaman virkasuhteen (tjänst) merkityksessä.

⁷ *Taloudellis-hallinnollisen koulutuksen kehittäminen*. Kirkkohallituksen asettaman taloudellis-hallinnollisen henkilöstön koulutuksen seurantar ryhmän raportti. Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto, sarja C 1999:4.

⁸ Katso tarkemmin Åbo Akademin esitteestä ”Suomen ruotsinkielinen yliopisto”. Esite löytyy Åbo Akademin sivuilta osoitteesta <http://www.abo.fi/>. Helsingin yliopiston historiasta löytyy tietoja osoitteesta <http://www.halvi.helsinki.fi/museo/Historia.htm>

Joensuun yliopistossa on ollut mahdollista opiskella Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palvelukseen vuodesta 2000 lähtien.⁹ Vuonna 2002 Joensuun yliopistoon perustettiin uusi teologinen tiedekunta, joka jakautuu Ortodoksisen teologian ja Läntisen teologian laitoksiin.

Vuonna 2001 Helsingin yliopistossa aloitti teologian opiskelun noin 190 (73 % kaikista teologian opinnot aloittaneista) opiskelijaa, Åbo Akademiassa 32 (12 %) ja Joensuussa 40 (15 %). Helsingissä ilman valintakoetta aloittavien kiintiö vuonna 2002 on viisi. Joensuussa ja Åbo Akademiassa ei ole varsinaisia kiintiöitä, vaan ilman valintakoetta aloittavien lukumäärä vaihtelee vuosittain. Vuonna 2002 näin aloittavia Joensuussa oli 18.¹⁰ Valmistuneita oli samana vuonna Helsingissä noin 120, Åbo Akademiassa 18 ja Joensuussa kuusi. Joensuun opiskelijamäärät kasvavat tulevaisuudessa sekä aloittavien (vuonna 2003 50 aloituspaikkaa) että valmistuvien osalta.

Piispainkokous¹¹ on asettanut papin ja lehtorin viran kelpoisuusvaatimukseksi teologian maisterin tutkinnon, johon tulee sisältyä erikseen määritellyjä kirkon viran hoidon kannalta olennaisia opintoja. Maisterin tutkinnon suorittamisesta erivapauksin voi keskustella yliopistojen kanssa.¹²

Peruseriaatteet teologisten tiedekuntien uskonnon opettajan pätevyysvaatimuksissa ovat samat kuin kirkon virkaan valmistuvilla. Halutessaan kirkon virkaan tulee opiskelijan suorittaa opettajan pätevyyden lisäksi kirkon viran hoidon kannalta olennaiset opinnot, jotka piispainkokous on erikseen määritellyt teologian maisterin tutkinnon kohdalla. Opettajan pätevyys on mahdollista suorittaa yhden opetettavan aineen linjalla (B1), joka sisältää kasvatustieteellisiä opintoja 35 ov. Kahden opetettavan aineen linjalla kasvatustieteellisiä opintoja on 70 tai 75 ov.¹³ Teologisen tiedekunnan opettajanlinjan kasvatustieteelliset opinnot antavat pedagogisen kelpoisuuden toimia opettajana kaikilla peruskoulun luokka-asteilla ja myös ammatillisissa oppilaitoksissa sekä aikuiskoulutuksessa. Pedagogisten opintojen lisäksi opettajalla tulee olla ylempi korkeakoulututkinto sekä riittävä määrä opintoja opetettavassa aineessa.¹⁴

2.1.2. Kanttorien koulutus

Kanttorien koulutus on elänyt murroksessa viime vuosien ajan. Ammattikorkeakoululaitoksen tulo ja sen vaikutus kanttorikoulutukseen ovat herättäneet paljon keskustelua.¹⁵

⁹ Joensuun yliopistossa on ollut mahdollista opiskella vuodesta 1988 ortodoksisen kirkon ja vuodesta 1997 ev. lut uskonnonopettajaksi. Lisää Joensuun teologikoulutuksesta katso kohdasta 2.3.4.

¹⁰ Vuonna 2003 myös Joensuu asettaa kiintiöt ilman valintakoetta aloittaville. Ilman valintakoetta on mahdollista aloittaa avoimen yliopiston opintojen perusteella tai toisen maisterintutkinnon suorittaneiden kiintiöstä. Tarkemmat selvitykset saa tiedekuntien opintotoimistoista.

¹¹ Päätös on tehty piispainkokouksessa 13.2.2001 (§ 8). Kelpoisuusvaatimuksia on selvitetty teologikoulutustoimikunnan vuonna 2001 laatimassa kirjassaan: *Kohti kirkon virkaa – Suomessa suoritettavien teologisten tutkintojen päteyttäminen pappisvirkaan ja lehtorinvirkaan*.

¹² On huomattava, että haluttaessa kirkon virkaan tulee erivapaudella suoritettua maisterin tutkinnon sisältää piispainkokouksen kelpoisuusvaatimukset.

¹³ Helsingin yliopiston humanistisessa tiedekunnassa suoritettavat toisen opetettavan aineen opinnot ovat 40 ov:n laajuiset. Åbo Akademiassa tulee myös 5 ov vapaasti valittavia opintoja.

¹⁴ Lisätietoja Helsingin yliopiston, Joensuun yliopiston ja Åbo Akademin teologisten tiedekuntien opettajankoulutuksesta saa vuoden 2002-2003 opinto-oppaista.

¹⁵ Kanttorikoulutuksen tilanteesta on hyvä kuvaus mietinnössä *Kanttorin virkaan kelpoistavat tutkinnot* (sarja B 2001:2). Valmistelun vaiheet ja asiaan liittyvä problematiikka on kootusti selvitetty piispainkokouksen 10.-11.9.2002 pidetyn istunnon pöytäkirjassa (§ 11).

Kanttorin virkaan oli aiemmin kolme eri kelpoisuusastetta, joita on mahdollista suorittaa 1.8.2003 asti seuraavasti:

Alimman asteen kanttorinviran kelpoisuuden pystyi suorittamaan:

1. näyttötutkintona suoritettavalla kirkkomusiikon ammatillisella perustutkinnolla
2. konservatoriossa suoritettavalla tutkinnolla
3. ammattikorkeakoulututkinnolla
4. Sibelius-Akatemian musiikin kandidaatin tutkinnolla

Piispainkokous oli määritellyt kelpoisuusehdot kunkin tutkinnon osalta erikseen.

Kelpoisuus keskimmäistä tutkintoa edellyttävään kanttorin virkaan oli mahdollista saada suorittamalla musiikin maisterin tutkinto Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjelmassa. Kirkkohallitus saattoi myöntää kelpoisuuden myös henkilölle, jolla oli kyseistä tutkintoa vastaavat tiedot ja taidot.

Ylintä kanttorin tutkintoa ei voinut sellaisenaan suorittaa oppilaitoksessa, vaan kelpoisuus ylintä tutkintoa edellyttävään kanttorin virkaan oli piispainkokouksen määrittelemä. Se saavutettiin lisäopintoja suorittamalla Sibelius-Akatemiassa. Kirkkohallituksella oli mahdollisuus myöntää erivapaudella kelpoisuus myös ylintä tutkintoa edellyttävään kanttorin virkaan.

Syksyllä 2002 piispainkokous muodosti kantaansa tulevaan koulutukseen. Kirkolliskokous hyväksyi marraskuussa KJ 6:40 § ensimmäisen momentin seuraavasti:

”Kanttorin virka voidaan perustaa piispainkokouksen määrittelemää laajaa yliopistotutkintoa, ylempää korkeakoulututkintoa tai muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttäväksi viraksi. Tuomiokirkkoseurakunnassa tulee olla laajaa yliopistotutkintoa edellyttävä virka.”

Piispainkokous antoi asiaa koskevan täytäntöönpanomääräyksen istunnossaan 11.-12.2.2003. Päätökset astuvat voimaan 1.8.2003.

Kanttorinviran kelpoisuusehtona olevan laajan yliopistotutkinnon tulee sisältää Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjelman evankelis-luterilaisessa suuntautumisvaihtoehdossa suoritettu musiikin maisterin tutkinto, johon kuuluvat urkujen soiton, laulun tai kuoronjohdon syventävät opinnot, sekä sen lisäksi toinen musiikin maisterin tutkinto kirkkomusiikin harjoittamiseen suoraan liittyvässä tai sitä tukevassa koulutusohjelmassa. Kanttorinviran kelpoisuusehtona oleva laaja yliopistotutkinto voi koostua myös Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjelmassa evankelis-luterilaisessa suuntautumisvaihtoehdossa suoritetusta musiikin maisterin tutkinnosta sekä sen lisäksi suoritetusta, kirkkomusiikin harjoittamiseen suoraan liittyvästä tai sitä tukevasta lisensiaatin tai tohtorin tutkinnosta.

Kanttorinviran kelpoisuusehtona oleva ylempi korkeakoulututkinto on Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin koulutusohjelman evankelis-luterilaisessa suuntautumisvaihtoehdossa suoritettu musiikin maisterin tutkinto.

Muu piispainkokouksen hyväksymä tutkinto on ammattikorkeakoulussa musiikin koulutusohjelman kirkkomusiikin suuntautumisvaihtoehdon mukaisesti suoritettu muusiikon tutkinto (AMK).

Lisäksi piispainkokous määritteli vanhojen ja 1.8.2003 voimaan astuvien kelpoisuusvaatimusten suhteen. Tärkein muutos on siinä, että näyttötutkintona suoritettava kirkkomusiikon

ammattillinen perustutkinto ja konservatoriossa suoritettava tutkinto eivät kelpoista kanttorin virkaan 31.7.2007 jälkeen.

Koska joissakin seurakunnissa on vaikeuksia saada kelpoisuusehdon täyttäviä henkilöitä hoitamaan kanttorin virkaa, KJ 6:40 § momentit kaksi ja kolme muutettiin seuraavaan muotoon:

”Kanttorin virka voidaan painavasta syystä perustaa osa-aikaisena.

Tuomiokapituli voi kirkkovaltuuston tai seurakuntaneuvoston pyynnöstä määrääjäksi antaa luvan täyttä työaikaa edellyttävän kanttorinviran hoitamiseen osa-aikaisena tai sivutoimisena taikka osa-aikaisen viran hoitamiseen sivutoimisena. Tuomiokapituli voi kirkkovaltuuston tai seurakuntaneuvoston pyynnöstä määrääjäksi antaa luvan virkaa täytettäessä poiketa viran kelpoisuusvaatimuksista. Viranhaltija ottaminen hoitamaan tällaista virkaa sekä hänen oikeudellinen asemansa määräytyvät virkasäännön mukaan.”¹⁶

Selkeästi eniten kanttoreita valmistuu Sibelius-Akatemiasta. Helsingin ja Kuopion yksiköiden aloituspaikat ovat suunnilleen yhtä suuret eikä valmistuneiden lukumäärässäkään ole pitkällä aikavälillä merkittäviä eroja.¹⁷ Oulun ammatti-korkeakoulussa kanttoriopinnot on voinut aloittaa syksystä 2001 ja Tampereella syksystä 2000. Keväällä 2002 AMK-tutkintoa opiskeli Oulussa 12 ja Tampereella 15 opiskelijaa. Turun konservatorio ja ammattikorkeakoulu eivät ilmoittaneet lukujaan. Ainoa ruotsikielellä koulutusta antava laitos Svenska Yrkesinstitutet on vaikeuksissa opiskelijoita rekrytoidessaan. Viime vuosina opiskelun on aloittanut vain yksi tai ei yhtään opiskelijaa.

2.1.3. Diakonissojen koulutus

Suomalaiseen diakoniatutkintoon on alusta lähtien sisällytetty sairaanhoidollista koulutusta. Helsingin Diakonissalaitoksen vuonna 1867 aloittama diakonissakoulutus on maamme vanhinta sairaanhoitajien koulutusta. Vuonna 1944 voimaan tulleet kirkkolain uudet diakoniaa koskevat säädökset korostivat diakonissakoulutuksen seurakunnallisia tavoitteita. Tällöin tuomiokapitulien tehtäväksi tuli hyväksyä hiippakunnan alueella olevien diakonissalaitosten koulutusohjelmat. Askel yhteisen diakonianviranhaltijoiden koulutuksen suunnitteluun oli kirkkolain muutos vuonna 1977. Sen mukaan diakoniaopistojen koulutusohjelmien hyväksyminen siirtyi tuomiokapitulilta piispainkokoukselle. Piispainkokouksen kannanotto vuonna 1980 merkitsi diakonissakoulutuksen liittämistä terveydenhuollon keskiasteen koulutuksen uudistukseen. Vuonna 1986 piispainkokous hyväksyi diakonissakoulutuksen opetussuunnitelman, jonka mukaan diakonisoja koulutettiin diakoniaopistoissa. Valtio vastasi koulutuksen kustannuksista 3½ kestävän ylioppilaspohjaisen sairaanhoitajan tutkinnon osalta. Kirkko kustansi sairaanhoitajille kirkolliseen virkatutkintoon pätevöittävän ”kirkollis-diakonisen” opetusvuoden. Näin koulutuksen kokonaispituudeksi tuli 4½ vuotta.¹⁸

¹⁶ Tarkempi selvitys päätöksen eri vaiheista ja pykälien muotoilusta löytyy piispainkokouksen istunnon 10.-11.9.2002 pöytäkirjasta.

¹⁷ Viiden vuoden keskiarvo Helsingissä on 15 valmistunutta, Kuopiossa 14.

¹⁸ Koulutuksen kehittymisestä katso *Diakonissan ammattikuva*, Suomen Kirkon sisarliitto 1988. Laaja-alainen ja ajankohtainen koulutuksen selvitys on Kai Henttosen artikkeli 2002 ilmestyneessä Diakonian käsikirja-teoksessa, s 363- 394.

Suuri koulutusmuutos tapahtui 1990-luvulla, kun diakonissakoulutus siirrettiin opistoasteelta ammattikorkeakoulujärjestelmään. Muutoksen myötä koulutuksen kustannukset siirtyivät kokonaisuudessaan valtiolle.

Nykyisin diakonissojen kelpoisuusvaatimuksena on sairaanhoitajan tutkinto (AMK), joka sisältää piispainkokouksen edellyttämät opinnot.¹⁹ Tutkinnon laajuus on 140 ov. Haasteen diakonissojen nykyiseen koulutukseen tuo se, että sairaanhoitaja AMK -tutkintonimike edellyttää tiettyjen EU-direktiivien mukaisten opintokokonaisuuksien valintaa. Vaatimusten laajuuden ja opintojen luonteen vuoksi niiden sisälle on vaikeampi sisällyttää piispainkokouksen asettamia diakonian virkaan vaadittavia kelpoisuusehtoja kuin diakonien ja nuorisotyönohjaajien opinnoissa. Käytännössä diakonissat joutuvat suorittamaan muita sairaanhoitajia laajemmat opinnot voimatta hyödyntää lisäopintojaan.

Diakonisoja valmistuu Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) Helsingin, Lahden, Oulun, Pieksämäen ja Porin yksiköistä. Vuonna 2001 näistä yksiköitä valmistuneita oli yhteensä 22. Lahden ja Oulun yksiköt liittyivät Diakiin vuonna 2000, joten niistä valmistuneita ei ole vielä vuoden 2001 luvussa.

2.1.4. Diakonien koulutus

Diakonissakoulutuksen ohella Suomen Kirkon Sisälähetysseuran Sortavalan laitoksissa annettiin vuodesta 1901 lähtien kahdenkymmenen vuoden ajan diakonikoulutusta. Koulutus lopetettiin 1921, koska seurakunnat palkkasivat mieluummin sairaanhoitajan koulutuksen saaneita diakoniatyöntekijöitä. Diakoniakoulutusta jatkettiin Pieksämäellä Suomen Kirkon Sisälähetysseuran uusissa tiloissa. Ensimmäinen nuoriso- ja sosiaalityön tutkinnon suorittanut kurssi valmistui vuonna 1968.

Vuonna 1953 diakoniakoulutus aloitettiin Järvenpäässä Suomen Kirkon Seurakuntaopiston Säätiön kansankorkeakoulun Luther-opistossa, koska diakoniatyöntekijöiksi haluttiin myös miehiä, joita ei oltu valittu diakonissakoulutukseen. Luther-opistossa diakonian virkaan valmistava tutkinto muuttui vuonna 1973 diakonia- ja sosiaalityön tutkinnoksi. Kummankin tutkinnon suorittaneella on ollut oikeus anoa diakonian virkaan vihkimystä. Helsingin diakonissalaitos aloitti vuonna 1972 seurakuntakuraattorin koulutuksen. Myös tämän koulutuksen saaneilla oli oikeus diakonivihkimykseen. 1980-luvulla keskiasteen ammatillisen koulutuksen uudistusvaiheen myötä diakonikoulutus siirrettiin sosiaalialan opistoasteen 4½ vuotiseksi tutkinnoksi.²⁰ 1990-luvun suomalaisen koulutusjärjestelmän uudistuksessa toisen asteen koulutus muutettiin ammatilliseksi koulutukseksi ja samalla luotiin ammattikorkeakoulujärjestelmä.

¹⁹ Piispainkokouksen 17.-18.9.1996 (§ 9 ja 21) päätöksen mukaisesti ammattikorkeakoulututkinto antaa diakonin tai diakonissan tai kirkon nuorisotyön ohjaajan kelpoisuuden, mikäli 140 opintoviikon tutkinto täyttää seuraavat ehdot:

1. Tutkintoon kuuluvien opintojen tulee sisältää vähintään 60 opintoviikkoa Raamatun, kristinuskon ja kirkon hengellisen elämän tuntemukseen johdattavia opintoja sekä kirkon työhön liittyviä ammattiopintoja.

2. Edellä tarkoitetut opinnot jakautuvat seuraavasti:

2.1. teologisia perusopintoja vähintään 10 opintoviikkoa;

2.2. kirkollisen työn ammattiopintoja vähintään 50 opintoviikkoa, joista A. diakonin tai diakonissan kelpoisuutta varten diakonian ammattiopintoja vähintään 35 opintoviikkoa; tai B. kirkon nuorisotyön ohjaajan ammattiopintoja vähintään 35 opintoviikkoa.

²⁰ Diakonikoulutuksen kehittymisestä katso myös *Diakonissan ammattikuva*, Suomen Kirkon sisarliitto 1988, sekä Kai Henttosen em. artikkeli.

Nykyisin suurin diakoneja kouluttava oppilaitos on Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak). Diakilla on yhteensä kahdeksan yksikköä eri puolella Suomea. Ruotsinkielistä diakonikoulutusta tarjoaa Yrkeshögskola Sydvästin Lärkkullan yksikkö. Diakonien tutkintonimikkeenä Diakissa on sosionomi AMK, ruotsinkielinen nimike on socionom (YH). Tutkinnon laajuus on 140 ov, ja se antaa valmiudet toimia sosiaalialan eri sektoreilla. Kirkollisen sosionomi AMK -tutkinnon suorittavat joutuvat opiskelemaan hieman kuntasektorille valmistuvia enemmän saadakseen kaksoispätevyyden. Piispainkokouksen päätös edellyttää teologisia ja kirkollisia opintoja 60 ov niiltä opiskelijoilta, jotka suorittavat sosionomi AMK -tutkinnon ja haluavat kirkon palvelukseen.²¹ Piispainkokouksen asettamien kelpoisuusvaatimusten mukaiset opinnot toteutetaan ns. integraatio-opintoina eli ne sisällytetään sosionomin tutkinnon vaatimuksiin.

Diakoneiksi valmistui vuonna 2001 Diakin Helsingin, Järvenpään, Kauniaisten, Pieksämäen ja Porin yksiköistä yhteensä 131 henkilöä (vuonna 2002 valmistuneita 93). Valmistuneiden lukumäärä kasvaa sitä myötä, kun Lahden ja Oulun yksiköiden lukumäärät tulevat mukaan.²² Yrkeshögskola Sydvästin Lärkkullan yksiköstä valmistui vuonna 2001 kymmenen ruotsinkielistä diakonia.

2.1.5. Nuorisotyönohjaajien koulutus

Kirkon nuorisotyö voimistui sotien jälkeen. Nuorisotyönohjaajien koulutus alkoi vuonna 1949 Seurakuntaopiston Nuoriso-opistossa (vuodesta 1950 Luther-opisto) ja Lärkkulla-stiftelsens folkakademissa Karjaalla.²³ Kouluttavien opistojen määrä lisääntyi vähitellen kahdeksaan.²⁴ Laajennettu piispainkokous (LP) ja piispainkokous (PK) ovat eri vaiheissa säädelleet ja valoneet koulutuksen toteutusta. Koulutus aloitettiin yksivuotisena LP:n toimeksiannosta. Vuonna 1965 LP hyväksyi kaikkia opistoja koskevat pääsyvaatimukset sekä yksi- tai kaksivuotisen koulutuksen vähimmäisvaatimukset. Yhtenäiseen kolmivuotiseen koulutukseen siirryttiin PK:n päätöksellä vuonna 1976. Koulutus tuli viralliseksi osaksi yhteiskunnan koulutusjärjestelmää vuonna 1985, kun PK päätti kolmi- tai nelivuotisesta koulutuksesta.²⁵ Kirkon nuorisotyönohjaajan opistoasteen opintolinjoilla koulutusta tuli järjestää sekä peruskoulutettua ylioppilaspohjaisena. Koulutusajaksi oli peruskoulupohjalta neljä vuotta ja ylioppilastutkinnon suorittaneille kolme vuotta. Tuolloin koulutusta järjestettiin Luther-opistossa, Helsingin Evankelisessa kansankorkeakoulussa, Raudaskylän kristillisessä opistossa, Suomen Raamattuopistossa, Lärkkullan opistossa ja Sisälähetysseuran opistossa.²⁶ Vuonna 1996 alkoi

²¹ Piispainkokouksen kelpoisuusvaatimuksista katso alaviite 18.

²² Yksiköt liittyivät Diakiin vuonna 2000.

²³ Nuorisotyönohjaajan koulutuksen ja ammattinimikkeen vaiheista on hyvä selvitys Pekka Launosen tutkimuksessa: ”Kirkon nuorisotyön ammattitaidon kehittyvät tulkinnat.” Uskonnonpedagogiikan lisensiaattitutkimus, Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta, maaliskuu 1999.

²⁴ Helsingin Raamattukoulu (vuosina 1956-1989), Sisälähetysopisto, sittemmin Raamattuopisto Kauniaisissa (vuodesta 1957), Partaharjun Opisto Pieksämäen maalaiskunnassa (vuosina 1963-1968), Sisälähetysseuran Opisto Pieksämäellä (vuodesta 1964), Raudaskylän Kristillinen Opisto Ylivieskassa (vuodesta 1966) ja Helsingin Evankelinen Kansankorkeakoulu, sittemmin Helsingin Evankelinen Opisto (vuodesta 1967). Launonen s.9.

²⁵ Launonen 1999, 9-10. Yleiskuvaus koulutuksen vaiheista vuosilta 1949-1987 löytyy Jarkko Seppälän teoksesta ”Opettava ja kasvattava kirkko”, Helsingin yliopisto 1988.

²⁶ Piia Päivänsalo: ”Selvitys nuorisualan koulutustoimikunnan toimialaan kuuluvasta koulutuksesta.” Opetushallituksen moniste 10/2002 .

koulutuksen kehityksessä uusi vaihe, kun ensimmäiset kirkon nuorisotyönohjaajia kouluttavat opistot siirtyivät ammattikorkeakoulujärjestelmän piiriin.²⁷

Nykyään kirkon nuorisotyönohjaajien koulutus jatkuu Diakonia-ammattikorkeakoulussa (Diak) sosiaalialaan kuuluvassa diakonisen sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden koulutusohjelmassa sekä Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa humanistiseen ja opetusalaan kuuluvassa koulutusohjelmassa. Ruotsinkielistä nuorisotyönohjaajien koulutusta annetaan Yrkeshögskola Sydvästin Lärkkullan yksikössä.

Piispainkokouksen asettamat kelpoisuusvaatimukset kirkon virkaan ovat vastaavat kuin diakoneilla.²⁸ Diakissa tutkintonimike on sama kuin diakoneilla, sosionomi AMK, Lärkkullassa socionom YH. Lärkkullasta valmistui vuonna 2000 seitsemän ja 2001 yksi nuorisotyönohjaaja. Vuonna 2001 DIAKista valmistui 79 nuorisotyönohjaajaa, jotka jakaantuivat eri yksiköiden välillä seuraavasti: Helsinki (Alppikatu+Kirstinkatu) 28, Järvenpää 14, Kauniainen 20, Pieksämäki 17.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Ylivieskan yksikön (Raudaskylä) tutkintonimike on vielä vakiintumaton. Tällä hetkellä sitä kutsutaan humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinnoksi. Tässä koulutusohjelmassa piispainkokouksen vaatimat 60 ov on koottu pakollisten ammattiopintojen kokonaisuuteen. Koulutus on vasta alullaan, joten valmistuneita ei vielä ole. Vuodesta 2000 lähtien koulutuksen on aloittanut 20 opiskelijaa vuosittain. Ylivieskan koulutusyksiköllä on opistoasteelta pitkä kokemus nuorisotyönohjaajien koulutuksesta. Tällöin keskeyttäneiden osuus oli hyvin pieni. Mikäli sama sitoutuneisuus koulutukseen jatkuu ammattikorkeakoulun alaisuudessa, niin voidaan olettaa, että Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Ylivieskan yksiköstä valmistuu tulevaisuudessa noin 20 % kirkon nuorisotyönohjaajista.

2.1.6. Lastenohjaajien koulutus

Seurakuntien päiväkerhotoiminta syntyi sotien jälkeen. Koulutus alalle aloitettiin 1970-luvulla, kun sitä ryhdyttiin järjestämään kristillisissä kansanopistoissa. Aluksi järjestettiin vain kursseja, mutta lukuvuodesta 1982-83 jo yksivuotista lastenohjaajaleikinohjaajakoulutusta. Se siirrettiin keskiasteen koulutukseksi vuonna 1988. Tällöin perustettiin lastenohjaajan opintolinja, jonka pituus peruskoulupohjaisena oli 2½ vuotta ja ylioppilaspohjaisena 1½ vuotta.²⁹

Nykyisin lastenohjaajat suorittavat kolmivuotisen 120 ov laajuisen lapsi- ja perhetyön ammatillisen perustutkinnon. Opetushallitus ohjeistaa ja valvoo tutkinnon suorittamista.³⁰ Perustutkinnon voi suorittaa oppilaitoksessa tai näyttötutkintona.³¹ Kirkon lastenohjaajien koulutusta annetaan seuraavissa 12 oppilaitoksessa eri puolella Suomea: Jaakkiman kristillinen opisto, Jyväskylän kristillinen opisto, Seurakuntaopisto, Kalajoen kristillinen opisto, Kaustisen evankelinen kansanopisto, Kristliga folkhögskolan i Nykarleby, Lahden diakoniatstituutti, Lapu-

²⁷ Launonen 1999, 12.

²⁸ Piispainkokouksen päätös 17.-18.9.1996 (§ 9 ja 21).

²⁹ Piia Päivänsalo: *Selvitys nuorisotoimikunnan toimialaan kuuluvasta koulutuksesta* Opetushallituksen moniste 10/2002 s. 8, 16-17.

³⁰ Viimeisimmät tutkintoa koskevat määräykset löytyvät Opetushallituksen julkaisemasta kirjasta: *Lapsi- ja perhetyön perustutkinto 2001*.

³¹ Näyttötutkinnosta katso tarkemmin Piia Päivänsalo: *Selvitys nuorisotoimikunnan toimialaan kuuluvasta koulutuksesta* Opetushallituksen moniste 10/2002. s. 13.

an kristillinen opisto, Portaanpään kristillinen kansanopisto, Sisälähetysseuran Oppilaitos Pieksämäki, Turun kristillinen opisto, Ylitornion kristillinen kansanopisto. Vaikka kahden opiston valmistuneiden lukumäärää ei tilastoihin saatu, niin silti vuonna 2001 valmistui 10 opistosta yhteensä 267 lastenohjaajaa. Lukumäärä kertoo lapsityön toiminnan laajuudesta.

2.1.7. Lapsityönohjaajien koulutus

Kirkkomme lapsityö laajeni voimakkaasti 1960- ja 1970-luvuilla. Pyhäkoulut toimivat aktiivisesti, ja päiväkerhotyö kehittyi. Tarvittiin koulutettuja työntekijöitä organisoimaan laajentuvia työmuotoja.

Päiväkerhon toiminnanohjaajakoulutus käynnistyi vuonna 1970. Piispainkokous hyväksyi opetussuunnitelman koulutukselle, jonka pohjakoulutusvaatimuksena oli nuorisotyönohjaajan, lastentarhaopettajan, diakonin tai sosiaalikasvattajan tutkinto.

Työ laajeni 1980-luvulla erityisesti perhetyön suuntaan. Alettiin puhua laaja-alaisesta lapsityöstä, jonka piiriin kuuluivat pyhäkoulun ja päiväkerhon lisäksi perhetyö eri muotoineen sekä iltapäiväkerhotyö.

Työn laajetessa koettiin tarpeelliseksi yhtenäistää ja uudistaa koulutusta. Piispainkokous antoi syyskuussa 1990 Kirkon kasvatusasiain keskukselle tehtäväksi valmistella yhdessä Seurakuntaopiston lapsityön instituutin ja Kirkon koulutuskeskuksen kanssa opetussuunnitelma lapsityönohjaajan erikoistumiskoulutusta varten. Siihen asti olivat olleet voimassa 1970-luvulla valmistuneet opetussuunnitelmat päiväkerhon toiminnanohjaajakoulutusta ja pyhäkoulusihteerikoulutusta varten, jotka uuden suunnitelman myötä lakkautettiin.

Uuden koulutussuunnitelman lähtökohtana oli laaja-alaistunut tehtäväkuva niin koko kirkossa kuin lapsityön kentässä. Opetussuunnitelma valmistui vuoden 1993 alussa ja sen mukainen koulutus aloitettiin välittömästi.³²

Kun 1990-luvulla luotiin ammattikorkeakoulujärjestelmä, kirkollisen koulutuksen kenttään syntyi Diakonia-ammattikorkeakoulu. Siihen siirtyivät lähes kaikki entiset kirkon nuorisotyönohjaajia, diakoneja ja sosiaalikasvattajia kouluttaneet oppilaitokset. Samaan aikaan kasvatusalalla muut opistoasteen koulutukset siirrettiin tiedekorkeakouluihin.

Lapsityönohjaajan koulutuksen pohjakoulutusvaatimuksena on ollut kirkon nuorisotyönohjaajan, sosiaalikasvattajan, lastentarhanopettajan ja peruskoulunopettajan koulutus tai teologian kandidaatin tutkinto. Kaikkien näiden kohdalla on tapahtunut edellä mainittu muutos koulutuksen tasossa lukuun ottamatta teologian kandidaattia. Tästä syystä lisäkoulutuksena toteutettava erikoistuminen lapsityöhön siirrettiin ammattikorkeakoulun erikoistumisopinnoiksi. Näin opiskelijan on mahdollista jatkaa omaa kouluttautumistaan jopa kohti ammattikorkeakoulun jatkotutkintoa. Se on 80 opintoviikon kokonaisuus, joka muodostuu useammasta 20-40 ov laajuisesta erikoistumisopinnoista.³³

³² *Nollasta neljääntoista, Käsikirja seurakuntien lapsi- ja varhaisnuorisotyöhön*. Toim. Liisa Luukkonen. Lasten Keskus 1997. s. 256-258.

³³ Lapsityönohjaajan kelpoisuusvaatimuksista katso piispainkokouksen päätös 11.-12.2.1997 (§ 15).

Koulutus toteutuu tällä hetkellä Kristillisen varhaiskasvatuksenerikoistumisopintoina (20 ov). Ensimmäinen ryhmä käynnistyi syksyllä 2002 Diakonia-ammattikorkeakoulun Järvenpään yksikössä.

2.1.8. Lähetysseurien koulutus

Suomen Lähetysseura aloitti lähetysseurien koulutuksen vuonna 1966. Kirkon lähetystyön keskuksen (KLL) perustamisen jälkeen 1976 koulutus siirtyi keskuksen vastuulle. Päätoimisten lähetysseurien koulutus aloitettiin vuonna 1987, jolloin piispainkokous hyväksyi lähetysseurien mallijohtosäännön. Sen mukaan lähetysseurienviran kelpoisuusehdot ovat seuraavat: tehtävään soveltuva opistotasoinen tutkinto, piispainkokouksen hyväksymä lähetysseurien koulutus, sekä seurakuntaelämän ja lähetystyön tuntemus.

Päätöksen jälkeen KLL:ssa valmisteltiin koulutuksen opetussuunnitelma, jonka piispainkokous hyväksyi 13.2.1990. Opetussuunnitelman käsittelyn yhteydessä piispainkokouksessa ilmeni pyrkimys jarruttaa uuden päätoimisen ja erikoistuneen ammattikunnan laajentumista kirkosamme.

Kirkon lähetystyön toimikunta asetti 22.11.1994 työryhmän tekemään ehdotuksen seurakuntien lähetysseurien koulutuksen kehittämisestä siten, että

1. koulutus liittyy osaksi kirkon muuta henkilöstökoulutusta,
2. siinä tulee otetuksi huomioon seurakunnan muuttuva toimintaympäristö ja
3. sen avulla turvataan lähetystyön asiantuntemus seurakuntien henkilöstörakenteen muutoksessa.

Työryhmä ehdotti koulutuksen jakamista yhtäältä virkaan tähtääväksi ja toisaalta palkkiotoimisten ja vapaaehtoisten lähetysseurien koulutukseksi.³⁴ Ammattikorkeakoulujärjestelmän kehittyessä piispainkokous päätti 14.-15.9.1999 liittää lähetysseurien viran kelpoistavan koulutuksen diakonissan, diakonin tai kirkon nuorisotyönohjaajan kelpoisuuden antamaan ammattikorkeakoulututkintoon siten, että kirkollisen työn ammattiopintoihin sisältyy 5 ov lähetysseurien ammattiopintoja.³⁵

Tällä hetkellä koulutusta annetaan Diakin yksiköissä ja Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Ylivieskan yksikössä. Vuonna 2002 Diakista valmistui yhteensä 75 sosionomia, jotka ovat saaneet tutkintotodistukseensa merkinnän lähetysseurien kelpoisuudesta. Näistä Kauniainen yksiköstä valmistui 33. Ylivieskan yksikössä on vuoden 2003 alussa opintoja aloittamassa 37 opiskelijaa.

Päätoimisten lähetysseurien koulutuksen lisäksi on koko ajan koulutettu palkkiotoimisia ja vapaaehtoisia lähetysseureita. Näiden koulutuksesta huolehtii KLL yhdessä hiippakuntien tuomiokapitulien kanssa.

³⁴ Piispainkokouksen kirjelmä nro 9, 15.9.1999.

³⁵ Kirkkohallituksen yleiskirje 26/11.6.2002.

2.1.9. Suntioiden koulutus

Suntion tehtävät ovat kehittyneet sivutoimisesta kirkon ja hautausmaan hoidosta sekä seurakunnan taloudenpidosta kohti monialaista palvelutyön ammattilaisuutta. Nykyään suntion ammattitutkinto, joka on toisen asteen ammatillista koulutusta, antaa valmiuksia seurakuntien keittiö-, kiinteistö-, kirkonpalvelu- ja hautausmaatyöhön. Seurakunnan tehtävien laajentuessa suntion tehtävät ovat laajentuneet ja monipuolistuneet sekä erikoistuneet.

Jyväskylän kristillinen opisto on järjestänyt kirkonpalvelustehtäviin valmentavaa koulutusta vuodesta 1976 lähtien. Varsinainen kirkonpalvelijoiden koulutus alkoi opiston ns. ammatillis-sivistävänä koulutuksena 1984.³⁶ Koulutus on vähitellen kehittynyt muutaman viikon mittaisesta koulutuksesta 40 ov ammatillisen lisäkoulutuksen tutkinnoksi. Suntion ammattitutkinto suoritetaan näyttötutkintona yksi tutkinnon osa kerrallaan niin, että tutkinnon suorittajan ammattitaitoa verrataan tutkinnon osan ammattitaitovaatimukseen. Näyttökokeissa arvioidaan ammatilliset ydintaidot, työn perustana olevan tiedon hallinta, työmenetelmien ja materiaalien hallinta sekä työprosessin hallinta. Suntion ammattitutkinto muodostuu kahdesta pakollisesta ja kolmesta valinnaisesta tutkinnon osasta.

Suntion tutkintoon valmistavaa koulutusta järjestävät tällä hetkellä Kristliga folkhögskolan i Nykarleby, Jyväskylän, Raudaskylän ja Turun kristilliset opistot, Sisälähetysseuran oppilaitos Pieksämäellä sekä Seurakuntaopisto Järvenpäässä.³⁷ Tutkinnon järjestämistä koskeva sopimus on olemassa muilla paitsi Seurakuntaopistolla ja Nykarlebylla. Molemmat ovat kuitenkin jättäneet sopimuksen solmimista koskevan hakemuksen tutkintotoimikunnalle.

2.1.10. Muu taloudellis-hallinnollisen henkilöstön koulutus

Kirkon taloudellis-hallinnollinen henkilöstö muodostaa noin puolet kirkon työntekijämäärästä (n. 10.000 henkeä). Toimenkuvien kirjo on laaja kirkkoherranviraston ja talouden hoidosta aina hautausmaiden ylläpitoon ja tietotekniikan tehtäviin.

Taloudellis-hallinnollisesta henkilöstöstä suntiot ovat ainoa ryhmä, jonka peruskoulutuksessa on otettu huomioon kirkkotyönantajan tarpeet. Muiden koulutus tapahtuu valtion ylläpitämässä oppilaitoksissa eikä näissä koulutuksissa ole huomioitu kirkkotyönantajan näkökulmaa.³⁸ Tämä asettaa kirkon henkilöstökoulutukselle erityiset haasteet.

³⁶ *Taloudellis-hallinnollisen koulutuksen kehittäminen* 1999, s.7.

³⁷ Piia Päivänsalo: *Selvitys nuorisotalon koulutustoimikunnan toimialaan kuuluvasta koulutuksesta*. Opetushallituksen moniste 10/2002. S. 21-23.

³⁸ Taloudellis-hallinnollisen henkilöstön tehtävissä toimivien tutkintoja ovat mm. ekonomi, KTM, tradenomi, merkonomi, merkantti, rakennusmestari, rakennusinsinööri yms. Tutkintoja suoritetaan yliopistoissa, korkeakouluissa, ammattikorkeakouluissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa eri puolilla Suomea. Tarkemmin asiasta kirkkohallituksen mietinnössä *Taloudellis-hallinnollisen koulutuksen kehittäminen* 1999.

2.2. Kirkon henkilöstökoulutuksen nykytilanne

2.2.1. Yleistä

Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan tässä selvityksessä koulutusta, jolla seurakunta kehittää toimintaansa ja parantaa seurakuntaan palvelusuhteessa olevan henkilöstön toimintavalmiuksia ja työtyytyväisyyttä.

Kirkon henkilöstökoulutuksen kenttä on laaja sekä koulutuksen kysynnän että tarjonnan suhteen. Toimijoita henkilöstökoulutuksen alueella on useita, silti tarjonta ei aina kykene täyttämään kysyntää. Kirkon henkilöstökoulutuksen koordinaation kehittäminen onkin nähty viime vuosina erityisen tarpeelliseksi. Vuonna 2001 valmistui mietintö *Kirkon henkilöstökoulutuksen kehittäminen*³⁹, jossa linjataan henkilöstökoulutuksen koordinaation periaatteita ja toteuttamismalleja. Mietintö hyväksyttiin kirkkohallituksessa helmikuussa 2002. Koordinointivastuu on annettu Kirkon koulutuskeskuksen tehtäväksi. Koordinoinnin tavoitteissa kiinnitetään huomiota seuraaviin seikkoihin:

- koulutus palvelee seurakunnan toiminnan tavoitteita
- seurakunnilla on esim. taloudellisista, alueellisista ja kielellisistä seikoista riippumatta mahdollisimman tasaveroiset edellytykset oman henkilöstön koulutuksesta huolehtimiseen
- koulutustarjonta ja koulutuksen järjestäjien yhteistyö perustuu asiakkaiden koulutustarpeisiin
- koulutustarjonnassa ei ole turhaa päällekkäisyyttä
- koulutuksen järjestäjillä on yhteinen arviointijärjestelmä, joka tarjoaa parhaan laadun asiakkaille.

2.2.2. Kirkon henkilöstökoulutusopas

Kirkon koulutuskeskus (KK) kokoaa vuosittain henkilöstökoulutusoppaan.⁴⁰ Siihen on koottu kaikki Kirkon koulutuskeskuksen ja Kirkkohallituksen tarjoama koulutus sekä osa hiippakuntien, kouluttavien laitosten ja järjestöjen koulutustarjonnasta. Henkilöstökoulutusopasta voidaan pitää suhteellisen kattavana kirkon henkilöstökoulutuksen kokoajana. Henkilöstökoulutusoppaan tarkastelu vahvistaa käsitystä koulutustarjonnan laaja-alaisuudesta ja koordinoinnin tarpeellisuudesta.

Henkilöstökoulutusopas on jaoteltu kolmeen eri osioon. A-osion muodostaa Kirkon koulutuskeskuksen ja kirkkohallituksen tarjoama koulutus, B-osion hiippakuntien järjestämä koulutus ja C-osion muiden tahojen järjestämä koulutus. A-osiossa on yhteensä 11 koulutusyksikköä, B-osiossa 8 ja C-osiossa 36 yksikköä.

³⁹ *Kirkon henkilöstökoulutuksen kehittäminen*. Kirkkohallituksen asettaman henkilöstökoulutuksen koordinaatio-työryhmän mietintö. Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto, sarja C 2001:6.

⁴⁰ Viimeisin ilmestynyt on Kirkon Henkilöstökoulutusopas 2003.

Koordinaation näkökulmasta henkilöstökoulutusoppaasta nousevat esille seuraavat seikat.

- Pappien/lehtoreiden ja diakonien sekä kanttoreiden koulutus on hyvin koordinoitua ja tarjonnassa ei ole päällekkäisyyttä. Työnjako eri toimijoiden välillä näyttää selkeältä.
- Kasvatuksen alalla on runsain tarjonta ja koulutuksessa on myös päällekkäisyyttä. Toisaalta tietyillä kasvatuksen alueen ryhmillä on puutteita koulutuksessa. Eniten tarjontaa on nuoriso- ja lapsityön alueella, vähiten varhaisnuorisotyössä ja aikuiskasvatuksessa.
- Vuorovaikutustaidoissa on runsas tarjonta.
- Koulutusaloista vähiten koulutusta tarjottiin hautausmaatyössä ja puutarhanhoidossa sekä tiedotuksessa ja viestinnässä.
- Taloudellis-hallinnollisen henkilöstön osalta koulutuksesta vastasi suurimmalta osin Kirkkopalvelut ja Kirkkohallitus sekä suntiokoulutuksesta Jyväskylän kristillinen opisto.

Mikäli koulutusta tarkastellaan henkilöstöryhmittäin, voidaan todeta, että pappien/lehtoreiden, kanttoreiden ja diakoniatyöntekijöiden koulutus on selkeästi keskittynyt A ja B -osioihin. Selkeimmin erottuvaksi työntekijäryhmäksi osion C koulutustarjonnassa nousevat lapsityöntekijät ja taloudellis-hallinnollisen työn työntekijät.

Koulutusta koulutusaloittain tarkasteltaessa voidaan todeta, että Kirkon koulutuskeskus keskittyy pastoraalikoulutuksen lisäksi jumalanpalveluselämän, raamattuteologian, musiikkitoiminnan sekä johtamisen, työnohjauksen ja kehittämistoiminnan koulutukseen. Kirkkohallituksen muut yksiköt keskittyvät eniten sielunhoidon ja diakonian koulutukseen. Osion A koulutuksissa täytyy ottaa huomioon, että usein Kirkkohallituksen eri yksiköt järjestävät koulutusta yhteistyössä KK:n kanssa.

Koulutusaloittain tarkasteltuna hiippakuntien koulutus keskittyy erityisesti kasvatuksen alueelle. Koska pastoraalikoulutus on jaettu Kirkon koulutuskeskuksen ja hiippakuntien kesken, on se yksi olennainen osa myös hiippakuntien henkilöstökoulutusta. Näiden lisäksi nousevat tarkastelussa esiin jumalanpalveluselämä, diakonia sekä johtamis- ja kehittämiskoulutus.

Keston perusteella koulutusta jaoteltaessa voidaan todeta, että suurin osa Kirkon koulutuskeskuksen koulutustarjonnasta on yli neljän päivän mittaisia pitkiä koulutuksia. Kirkkohallituksen koulutustarjonnasta noin puolet on yli neljän päivän mittaisia, kolmasosa 2-3 päivän mittaisia ja loput yhden päivän mittaisia. Hiippakuntien ja muiden tarjonnasta puolet on 2-3 päivän mittaisia, kolmasosa yli neljän päivän ja noin 1/6 yhden päivän mittaisia koulutuksia. Osion C tarjonnasta suurin osa koulutuksen järjestäjistä (21 kpl) järjestää vain yhden tai kaksi kurssia vuoden aikana.

2.3. Kirkon taloudellinen tuki kouluttaville laitoksille

Kirkkohallituksen taloudellinen tuki kouluttaville laitoksille vuodesta 1995 vuoteen 2002 selviää oheisesta taulukosta.

Kirkon keskusrahaston taloudellinen tuki kirkolliseen koulutukseen								000 FIM
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
A. PERUSKOULUTUS								
Helsingin yliopisto, uskonnon didaktiikan prof.		115	140	140	150	150	150	150
Helsingin yliopisto, opisk. rekrytointipalvelu								12
Joensuun yliopisto, teologikoulutus							500	500
Teologian ylioppilaiden soveltuvuustutkimus								172
Suomen Diakonialaitosten liitto	2 059	1 859	1 859	1 580	1 250	645		
Diakonia-ammattikorkeakoulu								500
Yhteensä A	2 059	1 974	1 999	1 720	1 400	795	650	1 334
B. HENKILÖSTÖKOULUTUS								
Suomen Kirkon Seurakuntaopiston Säätiö	2 194	2 194	2 234	2 234	2 234	2 264	2 332	2 332
Lärkkulla - säätiö	623	1 023	923	823	840	870	896	925
Kirkkopalvelut, seurakuntien luottamushenkilöiden ja viranhaltijain koulutus	105	105	105	105	150	150	150	150
Yhteensä B	2 922	3 322	3 262	3 162	3 224	3 284	3 378	3 407
Yhteensä A+B	4 981	5 296	5 261	4 882	4 624	4 079	4 028	4 741
Kirkon koulutuskeskus	2 562	2 628	2 755	2 868	3 156	3 274	3 387	3 594
Järjestöavustukset muille järjestöille mukana myös koulutusta antavia järjestöjä	1 607	1 607	1 607	1 663	1 801	1 885	1 984	2 000

Kirkon koulutuskeskus on mukana taulukossa siksi, että voidaan suhteuttaa muut avustukset kirkkohallituksen omaan henkilöstökoulutuksen koulutustoimintaan. On syytä huomata, että taulukosta puuttuu hiippakuntien koulutustoiminnan tuki ja Kirkkohallituksen muiden yksiköiden koulutus. Näiden koulutukseen käytettävät varat on sisällytetty kokonaisbudjetteihin, joten niitä ei pysty erittelemään. Teologian ylioppilaiden psykologinen soveltuvuustutkimus sisällytettiin uudistettuun pastoraalikoulutukseen ja se järjestettiin ensimmäisen kerran vuonna 2002. Tutkimusta kehitettäessä oli päätetty, että kirkko vastaa kustannuksista 85 %. Vuonna 2002 tutkimukseen oli varattu piispainkokouksen määrärahoja 150.000 mk, mutta odotettua runsaamman osallistumismäärän vuoksi määräraha ylitettiin kokonaissumman ollessa n. 172.000 mk. Tutkittavia oli yhteensä 130 henkilöä.

Selvityksessä näkyy koulutusmaailman muutos siinä, että Diakin aloittaessa toimintaansa jäi avustus Suomen Diakonialaitosten liitolle pois. Uskonnon didaktiikan professuurin avustus menee Helsingin yliopistossa kasvatustieteelliselle tiedekunnalle. Teologinen tiedekunta saa avustusta kirkkohallitukselta rekrytointipalveluihin piispainkokouksen määrärahasta. Muilta osin järjestöavustukset ovat yleisavustuksia, joista vaihteleva osa käytetään koulutukseen.

Kirkon keskusrahaston kirkollisen koulutuksen tuesta vain pieni osa (10–15%) kohdistuu peruskoulutukseen. Aina 1990-luvun lopulle asti kahteen opistoon (Seurakuntaopisto ja Lärkkulla) on panostettu voimavaroja enemmän kuin Kirkon koulutuskeskukseen.

Tätä selvitystä varten on merkittävimmiltä tuen saajilta Helsingin ja Joensuun yliopistoilta, Diakonia-ammattikorkeakoululta, Suomen Kirkon Seurakuntaopiston Säätiöltä sekä Lärkkulla-säätiöltä pyydetty selvitys seuraaviin näkökohtiin:

1. Mikä on oppilaitoksen saaman taloudellisen tuen historia ja peruste?
2. Miten kirkkohallituksen myöntämä avustus konkreettisesti käytetään?
3. Miten avustus mielestänne hyödyntää kirkkoa, ts. mitä lisäarvoa avustus tuo kirkolle?
4. Mikä osuus kirkkohallituksen avustuksella on laitoksenne taloudessa ja mikä on sen suhde muihin avustuksiin?

2.3.1. Helsingin yliopisto

Kirkkohallituksen tuki Helsingin yliopistolle jakautuu teologiselle tiedekunnalle ja kasvatustieteelliselle tiedekunnalle.

Kirkkohallitus tukee teologisen tiedekunnan opiskelijoiden rekryointipalvelua piispainkokouksen määrärahoista. Tuki vuonna 2002 oli 2000 €. Tuki kohdennetaan rekryointiyhdysheikkilöiden palkkaukseen. Rekryointiyhdysheikkilöt hoitavat mm. harjoittelu- ja kesäteologiyhdyksyksiä seurakuntiin, auttavat valmistuneita työpaikan etsinnässä ja järjestävät työelämäkoulutusta. Rekryointipalvelu pyrkii osaltaan sitouttamaan opiskelijoita opintojen loppuun saattamiseen. Kirkkohallituksen tuki muodostaa erittäin tärkeän osan rekryointipalvelujen rahoitusta, koska muuta yliopiston ulkopuolista rahoitusta ei juurikaan ole.

Helsingin yliopiston kasvatustieteelliseen tiedekuntaan perustettiin 1.8.1996 lukien viiden vuoden määräajaksi täytettävä uskonnon didaktiikan apulaisprofessorin virka, jonka sijoituspaikka oli opettajankoulutuslaitos. Viran pohjana oli opettajankoulutuslaitoksen yleisen teologian assistentin virka, joka tuolloin oli avoimena. Kirkolliskokous sitoutui viideksi vuodeksi rahoittamaan assistentin viran ja apulaisprofessorin viran kustannuseron.

Säästösyistä opettajankoulutuslaitos täytti viran 1.2.1997 lukien. Viran vt. hoitajaksi nimitettiin dosentti Markku Pyysiäinen, joka nimitettiin uskonnon didaktiikan apulaisprofessoriksi viisivuotiskaudeksi 1.11.1997 lukien. Yliopiston rehtori muutti viran 1.8.1998 uskonnon didaktiikan professorin viraksi. Professori Pyysiäinen oli virassa viisivuotiskauden 31.1.2002 saakka. Keväällä 2001 kirkolliskokous päätti jatkaa viran rahoitusta kahdella vuodella 31.1.2004 saakka. Pyysiäisen jälkeen virkaa on määräaikaisena hoitanut dosentti Arto Kallioniemi.

Uskonnon didaktiikan professori on opettajankoulutuslaitoksessa vastannut lastentarhanopettajien, luokanopettajien ja aineenopettajien uskontoa ja eettistä kasvatusta koskevasta koulutuksesta. Lisäksi hän on ollut katsomusaineiden (uskonto, elämäkatsomustieto ja filosofia) vastuuhenkilö. Hän on johtanut katsomusaineiden laudaturseminaaria ja jatkokoulutusseminaaria sekä ollut perustetun katsomusaineiden tutkimusyksikön johtaja.

Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitos on henkilöstöpoliittisen suunnitelmansa mukaisesti päättänyt vakinaistaa ja kustantaa viran kokonaisuudessaan 1.1.2004 jälkeen. Helsingin

yliopiston rehtorille esitetään, että perustetaan uskonnon ja katsomusaineiden didaktiikan professorin virka ja että viran opetusalaksi täsmennetään uskonnon ja katsomusaineiden didaktiikka, painopisteenä uskonnon didaktiikka.

2.3.2. Joensuun yliopisto

Joensuun yliopiston teologisen tiedekunnan kirkolta saama tuki perustuu sopimukseen, jonka mukaan kirkko tukee kolmen vuoden ajan Joensuun teologikoulutusta kolmasosalla kolmen professuurin aiheuttamista kustannuksista. Edellytyksenä sopimuksen syntymiselle oli, että Joensuun yliopisto ja Opetusministeriö tekevät samoin. Sopimus kattaa vuodet 2001-2003. Avustus käytetään systemaattisen teologian, käytännöllisen teologian ja eksegetiikan professorien palkkojen maksuun sekä Joensuun yliopiston kirjaston teologisen kokoelman kehittämiseen.

Avustus on mahdollistanut evankelis-luterilaisen kirkon virkaan pätevöittävän teologikoulutuksen aloittamisen Joensuun yliopistossa. Tulevaisuudessa on tarpeen turvata tiedekunnan opetus- ja tutkimustoiminnan edellytykset. Yliopistokirjastojen keskinäisessä vertailussa Joensuun teologisen tiedekunnan kirjasto on n. 50 000 nidettä jäljessä. Kirjaston kehittäminen (kirjastojärjestelmän kehittäminen ja ylläpito, lahjoituskirjojen arviointi, uusien hankintojen järjestely) ja kirjahankinnat ovat siten elinehto tiedekunnan hyvin käynnistyneelle toiminnalle. Kirjaston toimivuus vaikuttaa pitkällä aikavälillä myönteisesti annettavan opetuksen laatuun. Kirkon tuella on mahdollisen tulevan pappispulan vuoksi ja aluepoliittisesti suuri merkitys, koska Joensuun yliopistosta valmistuvat rekrytoituvat ennen muuta pohjoisten hiippakuntien palvelukseen.

Kirkkohallituksen myöntämä avustus muodosti vuonna 2002 noin 22 % läntisen teologian laitoksen rahoituksesta. Muita ulkopuolisia avustuksia vuonna 2002 ei ole.

2.3.3. Diakonia-ammattikorkeakoulu

Tuen historia ja peruste

Kirkkohallituksen Diakonia-ammattikorkeakoululle (Diak) vuonna 2001 myöntämä avustus oli ensimmäinen sekä väliaikaisen että vakinaisen Diakonia-ammattikorkeakoulun toiminta-aikana.

Aiemmin diakonissalaitokset ovat valtion tuella kouluttaneet erikoissairaanhoidajia, joiden kirkolliseen virkatutkintoon pätevöittävän ”kirkollis-diakonisen” opetusvuoden kustannuksista kirkko on vastannut. Ammattikorkeakoulujärjestelmän myötä koulutus lyheni vuodella mistä syystä ”kirkollis-diakonisen” opetusvuoden kustannukset jäivät kirkolta pois.

Diak toteaa selvityksessään, että se vastaa vuodesta 2002 lähtien yksinään kaikesta suomenkielisestä diakoni- ja diakonissakoulutuksesta sekä lähes kaikesta nuorisotyöntekijäkoulutuksesta.⁴¹ Lisäksi sekä lähetyssihteeri- että lapsityönohjaajakoulutus toteutuvat Diakin opetusoh-

⁴¹ Diakin selvitystä on syytä tarkentaa. Nuorisotyönohjaajan koulutuksen selvityksen yhteydessä todettiin, että Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Ylivieskan yksikön koulutus vastaa noin viidettä osaa kirkon nuorisotyönohjaajiksi vuosittain valmistuneiden määrästä.

jelmien välityksellä. Opiskelijoiden ammatillisen ja kirkollisen identiteetin sekä haastavien harjoittelu- ja työelämäkokemusten kannalta tiivis yhteistyö kirkon ja Diakin välillä on välttämättömyys. Kristillisen sosialisoinnin murrosvaiheessa ja amk-tutkintojen kirkolliselle koulutukselle asettamisessa, osin tiukoissa puitteissa kirkon kannattaa sekä oman tulevan työvoimatarpeensa että tulevan työvoimansa koulutuksen tähden tukea Diakin kirkollista koulutusta.

Ammattikorkeakoulu-uudistuksen yksi keskeinen tavoite oli uudet, entistä monipuolisemmat suhteet työelämän kanssa, työelämän tutkimus ja kehittäminen sekä alueellinen yhteistyö. Tästä syystä kaikki ammattikorkeakoulut saavat tukea niin oman toiminta-alueensa kunnilta, kuntayhtymiltä kuin yrityseltäkin. Diak on valtakunnallinen verkostoammattikoulu, jonka arvopohja on kristillinen. Diakin kautta kirkko ja sen arvolahtokohdat ovat läsnä suomalaisessa yhteiskunnassa, amk-järjestelmässä ja koko koulutuspolitiikasta käytävässä keskustelussa. Opiskelijoista noin 40 % suorittaa myös kirkollisen pätevyyden. Kirkko muodostaa Diakille kaikkein luonnollisimman työelämäkumppanin. Rahoittaessaan oman toimintansa kannalta merkittävää Diakin koulutusta ja tutkimusta kirkko toimii juuri samoin kuin muidenkin ammattikorkeakoulujen yhteistyökumppanit.

Tuen käyttö

Diakin kirkolta saama avustus käytetään kirkon kannalta keskeisten oppimistavoitteiden seurantaan tutkimukseen ja kirkon työn vaatimien valmiuksien vahvistamiseen. Kirkkohallituksen Diakille antama tuki vuonna 2002 on kanavoitu kirkollista koulutusta ja sen vaikuttavuutta koskevaan tutkimukseen ja DIAKin kirkollista koulutusta antavien yksiköiden projekteihin, jotka tukevat opiskelijoiden hengellistä ja kirkollista identiteettiä. Projekteihin suunnattiin yhteensä 53 333 € ja avustussumman loppuosalla rahoitettiin tutkimusta.

Kirkkohallituksen avustuksen osuus Diakin kokonaistaloudesta on 0,4 % ja sen suhde muihin avustuksiin on 2,24 %.

Tuen antama lisäarvo kirkolle

Edellä mainittu tutkimus antaa Diakille kirkollisen koulutuksen vaikuttavuuden ja onnistumisen arvioinnin kannalta välttämätöntä, tutkimuksellisesti varmennettua tietoa. Se auttaa Diakin kirkollisesta koulutuksesta vastaavia koulutuksen kehittämisessä ja kohdentamisessa tavalla, joka parhaiten vastaa kirkolliselle koulutukselle niin piispainkokouksen kuin Diakin itsensä asettamia odotuksia ja vaatimuksia. Tutkimus antaa kirkolle informaatiota siitä, missä kirkollisen koulutuksen vahvuudet ja heikkoudet tällä hetkellä ovat. Samalla se välittää arvokasta tietoa siitä, minkälaista tietotaitoa kirkko ja sen seurakunnat voivat tulevalta työntekijöiltään odottaa ja minkälaista tukea he kirkolta tarvitsevat.

Opiskelijoiden kirkollisen ja hengellisen identiteetin vahvistaminen on oleellinen kirkollisen ja ammatillisen koulutuksen näkökulmasta. Se on myös perusedellytys kirkollisessa työssä onnistumiselle ja viihtymiselle sekä oman persoonan kehitykselle.

Tiivistyvät kontaktit kirkon, sen seurakuntien ja Diakin välillä palvelevat oleellisesti kirkon mahdollisuuksia kilpailla tulevaisuuden työmarkkinoilla ja löytää itselleen kirkollisen työn tavoitteiden kannalta riittävän motivaation ja pätevyyden omaavia, korkeakouluasteen saaneita työntekijöitä.

Diak edustaa ainoana korkeakouluna eksplisiittisesti kristillistä arvopohjaa suomalaisessa korkeakoulumaailmassa.

2.3.4. Suomen Kirkon Seurakuntaopiston Säätiö

Tuen historia ja peruste

Seurakuntaopisto (SO) luotiin vuonna 1945 kirkon aloitteesta sen maallikkokoulutuskeskukseksi. Vuotta myöhemmin perustettiin Suomen Kirkon Seurakuntaopiston Säätiö. Sen tehtävä oli 1) kouluttaa kirkolle työntekijöitä kristillis-yhteiskunnallista toimintaa varten varsinkin lapsi-, nuoriso- ja diakoniatyöhön, 2) harjoittaa vapaata sivistystyötä ja 3) toimia kirkon kulttuuri- ja yhteiskuntakeskustelun foorumina.

Suomen Kirkon Seurakuntaopiston Säätiön ylintä äänivaltaa käyttää kirkko, ensin laajennettu piispainkokous, sittemmin kirkkohallitus (50 % tämän hetken hallituksen äänimäärästä). Muut taustayhteisöt ovat SKSK, nykyisin Kirkkopalvelut ry (25 %) ja Suomen Pyhäkouluyhdistys ry, nykyisin Suomen Ev.-lut. Seurakuntien Lapsityön Keskus (25 %).

Tänään Seurakuntaopisto on yksityinen kirkollinen koulutuksen järjestäjä, joka ylläpitää Luther-opisto -nimistä kansanopistoa ja Järvenpään Diakoniaopisto -nimistä sosiaali- ja terveysalan oppilaitosta. Säätiö on myös yksi merkittävä Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) omistaja. SODIAK on Seurakuntaopiston ja Diakin Järvenpään yksikön yhteinen lisäkoulutuksen ja työelämän kehittämisspalvelujen toimisto. Seurakuntaopistoon kuuluvat lisäksi Uskonnonpedagoginen instituutti (UPI) ja Seurakuntaopiston Lapsityön instituutti (SLI).

Kirkon koulutuskeskus ja Seurakuntaopisto

Kirkon koulutuskeskus on sijainnut koko tähänastisen toimintansa (vuodesta 1970 lähtien) SO:n kanssa samalla tontilla. KK:n vuonna 1989 valmistuneet toimitilat on rakennettu SO:n omistamalle maalle. Kirkon keskusrahaston ja SO:n välillä on tätä koskeva vuokrasopimus vuosiksi 1991-2031. Vuonna 2002 elinkustannuksiin sidottu vuosivuokra oli 9100 €. Kun SO oli taloudellisissa vaikeuksissa 1990-luvun alussa, kirkkohallitus lunasti SO:n osuuden toimitiloista (1/3) ja vuokrasi ne takaisin opiston käyttöön markkinahintaan.

Luentosaleista, ryhmätyö- ja majoitustiloista (1/3) SO:n maksaa kirkkohallitukselle vuokraa 135.000 € (2002). Vuonna 2002 KK maksaa SO:lle 108.500 € yhteistoimintasopimuksen perusteella. Se kattaa majoitus- ja siivoustoiminnot, talonmiestoimen, vastaanottoiminnot ja ulkoalueiden hoidon. Sopimus on voimassa vuoden kerrallaan, ja sitä on tarkistettu vuosittain työvoimakustannusten verran ylöspäin. Lisäksi KK ja SO vuokraavat tilojaan toisilleen ristiin. Näistä maksettujen korvausten määrä vaihtelee vuosittain. SO tarjoaa KK:n lisäksi palveluita myös Kirkkohallituksen muille yksiköille. Laskutus vuonna 2002 oli 60.000 €.

Viime vuosina KK ja SO ovat kärsineet tilanahtaudesta. Yhteistoimintasopimusta tarkentamalla KK:n käyttöön on saatu lisätiloja, mutta esimerkiksi kirjaston tilaongelmat ovat ratkaisematta. SO:n tilanahtaus on helpottanut, kun säätiö vuokrasi vuonna 2002 Maaseutuopiston tiloja käyttöönsä. Kolme hallinnassaan olevaa majoitushuonetta SO on vuokrannut Sosiaalitalo Oy:lle.

Toiminnallisesti KK ja SO ovat itsenäisiä. Joitakin pitkiä kirkon henkilöstökoulutuksen kursseja on toteutettu yhteistyössä KK:n, DIAK/SO:n ja muiden koulutuksen järjestäjien kanssa. Lisäksi KK:n kouluttajat ovat jonkin verran toimineet kursseilla, joita SODIAK järjestää kirkon työntekijöille.

KK:n oman koulutus- ja kokoustoiminnan asiakkaat saavat ruokailupalvelut SO:lta. Siten KK:n asiakkaat ovat suurelta osin myös SO:n asiakkaita. Heidän SO:lle tuomansa kassavirta on varovasti arvioiden n. 90.000-100.000 € vuodessa (2002).

Tuen käyttö

Kirkko on tukenut Seurakuntaopistoa alusta lähtien osallistuen ensin palkkakuluihin ja myöhemmin myöntäen yleisavustuksen. Kirkon avustus on ollut 15-20 % Seurakuntaopiston talouden volyyymistä 1940-luvulta 1980-luvun loppuun saakka. Avustuksen markkamääräinen taso on pysynyt suunnilleen samana vuodesta 1987 vuoteen 2002, mutta sen suhteellinen osuus säätiön taloudesta on pudonnut noin 6 %:iin.

Kirkon avustus kohdentuu varsinkin 1) UPI:n toimintoihin, 2) muuhun kirkolliseen lisäkoulutukseen, johon ei saada valtion tukea (monet SLI:n palvelut), ja 3) infrastruktuurin, ympäristön ja kiinteistöomaisuuden hoitoon sekä tukipalvelujen tuottamiseen koko kampukselle.

Tuen antama lisäarvo kirkolle

Opiston oman arvion mukaan tuki tuottaa kirkolle lisäarvoa seuraavasti: Seurakuntaopiston koulutustehtävä ja sen sisällöt nousevat kirkon kasvatustehtävän ja diakonian perusteista. Opisto on keskeinen toimija kirkon lapsi- ja perhetyön koulutuksessa. Koulutuksen järjestämisessä painottuvat mm. kysymykset syrjäytymisestä, maahanmuuttajuudesta sekä sairaiden ja kuolevien vanhusten hoidosta.

Seurakuntaopisto synnyttää uusia resursseja kirkon henkilöstökoulutuksen ja työelämän kehittämisen tarpeisiin. Opiston osuus SODIAKin lisäkoulutustoiminnan valtionosuuksista 2002 on 50 % eli n. 490 000 €. Siitä kanavoituu suoraan kirkon lisäkoulutukseen 200 000 €. Toinen pääosa kohdistuu koulutukseen, joka soveltuu yhtä aikaa kirkon ja yhteiskunnan ammattiryhmille.

UPI on uskonnonopettajien lisäkoulutusyksikkö, ja SLI:n toiminnot keskittyvät kristillisen varhaiskasvatus- ja perhetyön lisäkoulutuspalveluihin. Seurakuntaopisto on ainoa kirkollinen oppisopimuskoulutuksen järjestäjä, joka vastaa myös oppisopimusten hallinnoinnista. Muut kirkolliset koulutuslaitokset toimivat oppisopimusten toteuttajina eri järjestäjätahojen kanssa yhteistyössä.

Suomen Kirkon Seurakuntaopiston Säätiön tuottamassa kirkon henkilöstökoulutuksessa kirkon avustus on kohdennettu erityisesti kirkon lapsi- ja perhetyön sekä uskonnonpedagogiikan alueelle ja niiden pitkäjänteisen kehittämisen ylläpitoon. Kirkon tuella on mahdollistettu sellaista koulutusta, johon ei ole saatu valtion tai muuta rahoitusta. Vuonna 2001 tällaiset koulutukset vaihtelivat muutaman päivän kursseista aina 20 opintoviikon kirkon lapsityönohjaajan erikoistumiskoulutukseen. Vuonna 2002 erikoistumiskoulutus saatiin valtion rahoituksen piiriin, jolloin kirkon rahoilla rahoitettiin lastenohjaajapohjaista erikoistumiskoulutusta. Osallistujia kirkon rahoittamille kursseille oli yhteensä n. 200 ja Seurakuntaopiston järjestämille kursseille kaiken kaikkiaan n. 2 600.

Järvenpään koulutuskokonaisuus on kirkolle merkittävä osaamiskeskus. Kirkon koulutuskeskus, Seurakuntaopisto ja Diakin Järvenpään yksikkö muodostavat kampusyhteisön. Siitä on rakentunut asiantuntija- ja resurssikeskittymä, jonka hyödyntämistä kirkon näkökulmasta on hyvä kehittää.

2.3.5. Lärkkulla-säätiö

Tuen historia ja peruste

Lärkkulla-säätiö perustettiin 1947 Porvoon hiippakunnan koulutustarpeisiin esikuvinaan Järvenpään Seurakuntaopisto ja Sigtuna-säätiö Ruotsissa. Laajennettu piispainkokous vaikutti voimakkaasti Lärkkullan syntyyn, ja sille tulikin säätiön hallituksessa kolme paikkaa. Nykyään kirkkohallitus valitsee kirkon edustajat säätiön hallitukseen.

Sääntöjen mukaan Lärkkullan tuli toimia kansanopistona, raamattuopistona, pyhäkoulunopettajien seminaarina ja maallikkokoulutuslaitoksena. Perustamisvaiheessa kirkon ja seurakuntien rahoitus oli keskeisessä asemassa. Koko Lärkkullan olemassaolon ajan kirkko on myöntänyt sille taloudellista tukea, jonka tarkoituksena on ollut taata hiippakuntakartanolta vaadittava toiminta.

Lärkkulla saa kansanopistona valtionapua. Valtionapua on saatu mm. nuorisotyönohjaajien ammatilliseen koulutukseen. Kun ammatillinen koulutus uudistettiin, nuorisotyötekijöiden koulutus siirtyi ammattikorkeakouluun: Yrkeshögskola Sydväst. Tämä ammattikorkeakoulu on ainoa, joka tarjoaa myös ruotsinkielistä koulutusta diakoneille. Lärkkulla-säätiö on edelleen mukana alan koulutuksessa, koska Sydväst on perustanut kirkollisen työn instituutin Lärkkullaan. Sydvästin ammatillisessa koulutuksessa on tällä hetkellä yhteensä noin 40 opiskelijaa (tavoite 60 opiskelijaa), mikä on enemmän kuin milloinkaan säätiön toiminnan aikana.

Vaikka ammattikorkeakoulu vastaa mm. opettajien palkoista, osallistuu myös Lärkkullan oma henkilökunta koulutukseen. Tähän Lärkkulla ei voi käyttää saamaansa valtionapua. Yrkeshögskola Sydväst on korvannut Lärkkullalle osan koulutuskustannuksista. Koska koulutus ei ole kannattavaa, ammattikorkeakoulu ja Lärkkulla ovat yhdessä jakaneet taloudellisen tappion. Ammattikorkeakoulun perustamisvaihe oli Lärkkullalle taloudellisesti nykyistä vielä raskaampaa.

Tuen käyttö

Lärkkullan mukaan kirkkohallituksen toiminta-avustus kohdistuu hiippakuntakartanon toimintaan eikä ammatilliseen peruskoulutukseen. Avustus on mahdollistanut henkilöstökoulutuksen, konferenssien järjestämisen ja muun toiminnan. Avustuksen määrään ei ole vaikuttanut se, että peruskoulutus on vaatinut Lärkkulla-säätiöltä paljon taloudellista tukea.

Lärkkulla-säätiö on saanut kirkkohallitukselta myös rakennusavustusta. Vuonna 1982 valmistui lainarahoituksen turvin pitkään suunniteltu lisärakennus, johon tuli kurssikeskus ja majoitustiloja. Vuonna 1996 uusittiin opiskelija-asuntolat myös laina-rahoituksella. Kirkkohallitus on kantanut taloudellista vastuuta myöntämällä rakennusavustuksia.

Lisärakennuksen myötä säätiö ajautui taloudellisiin vaikeuksiin. Säätiö harkitsi vuonna 1984, että kiinteistöt myytäisiin kirkkohallitukselle. Asia raukesi kirkkohallituksen myönnettyä

säätiölle ylimääräistä tukea. Taloustarkastaja Eero Viinikaisen selvityksen mukaan (1985) Lärkkulla-säätiön tuen tarve muodostui kansanopistotoiminnasta (seurakuntaopisto) 663.590 mk ja lainanhoidosta n. 600.000 mk, yhteensä 1.263.590 mk (212.000 €). Viinikainen suositti, että Lärkkullan tuen tulisi olla lähellä tätä summaa, koska valtio ei myönnä opistolle säännöllistä rakennustukea.

Nykyisin valtio vastaa osasta peruskoulutuksen kustannuksia. Vuonna 2001 koulutuskustannukset olivat 6.118.000 mk ja kokonaiskustannukset 6.935.000 mk. Valtion tuki oli puolestaan 2.558.000 mk. Vuoden 2001 rahoitustarve oli siten 4.377.000 mk. Tarpeen täyttääkseen säätiö nosti maksuja sekä sai tukea kirkolta ja yksittäisiltä seurakunnilta. Kirkkohallituksen tuki oli 13,1 % tuloista.

Tuen antama lisäarvo kirkolle

Lärkkullan merkitystä kuvaa parhaiten ilmaus ”hiippakuntakartano”. Säätiön oman lausunnon mukaan mikään toinen paikka ei voi samoilla ehdoilla palvella Porvoon hiippakuntaa. Muut hiippakunnan alueella olevat kirkolliset kansanopistot ovat sidottuja herätysliikkeisiin. Lärkkulla on alusta lähtien luotu paikaksi, jossa kaikilla hiippakunnan jäsenillä on mahdollisuus tuntee olevansa kotonaan. Säännöt määrittelevät Lärkkullan kirkon ja yhteiskunnan sekä kulttuurielämän kohtauspaikaksi. Määrätietoisella toiminnalla on rakennettu ilmapiiri, joka mahdollistaa taiteilijoiden ja kirkon työntekijöiden yhteisten seminaarien ja kurssien järjestämisen. Nuorisotyöntekijöiden ja diakonien koulutus tarjoaa mahdollisuuden kirkon tulevien ja nykyaikaisen työntekijöiden kohtaamiseen.

Lärkkullassa järjestetään lisäksi pohjoismaisia ja kansainvälisiä konferensseja. Yhteistyössä kirkkohallituksen ja hiippakuntaneuvoston kanssa järjestetään kirkon henkilöstökoulutusta sekä kurssi- ja konferenssitoimintaa. Kokonaisuudessaan Lärkkullan toiminta on läheisesti sidoksissa niihin koulutuksellisiin linjauksiin, jotka Porvoon hiippakunnan tuomiokapituli tekee.

Lärkkulla ja kirkon ruotsinkielinen koulutus

Lärkkullan tarjoama koulutus muodostaa merkittävän osan kirkon ruotsinkielisestä koulutustoiminnasta. Kirkon koulutuskeskus on saanut kirkkohallitukselta tehtäväkseen selvittää, kuinka ruotsinkielisen koulutuksen koordinaatio hoidetaan vastedes kirkossa. Selvitys tapahtuu yhteistyössä Porvoon hiippakunnan tuomiokapitulien, Stiftsrådetin sekä kouluttavien laitosten kanssa ja valmistuu vuoden 2003 loppuun mennessä. Kokonaisuuteen vaikuttaa kirkon ruotsinkielisen työn aseman muuttuminen kirkon keskushallinnossa. Asia on parhaillaan työryhmän valmisteltavana. Kirkon koulutuskeskuksen saama tehtäväksiänto kohdistuu koulutuksen koordinaation ja eri toimijoiden välisen työnjaon selkeyttämiseen, ei sen sijaan ruotsinkielisen koulutustoiminnan taloudellisiin edellytyksiin.

2.3.6. Henkilöstökoulutuksen kysely

Työryhmä lähetti lokakuussa 2002 kyselyn kaikille kirkkohallituksen avustusta saaneille järjestöille (33). Vastauksia kyselyyn tuli 27. Vastanneista 19 järjestöä käyttää avustusta muuhun kuin henkilöstökoulutukseen. Seuraavat kahdeksan järjestöä suuntaavat varoja henkilöstökoulutukseen.

Kirkkopalvelut ry. sai kirkon keskusrahastolta vuonna 2002 tukea yhteensä 1.060.000 mk (178.000 €), joista yleisavustus oli 720.000 mk. Suoranaisesti henkilöstökoulutukseen Kirkkopalvelut käyttää tuesta luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden koulutukseen 150.000 mk ja kirkollisen esineistön hoidon koulutukseen 30.000 mk. Kirkkopalvelujen oman koulutus-toiminnan kustannukset ilman palkkakuluja ovat vuosittain noin 1.200.000 mk. Jos siihen kohdistuvat palkkakulut otetaan huomioon, menot ovat lähes kaksinkertaiset. Kirkkohallituksen avustus on muuttuvista kustannuksista noin 15 % ja kaikista koulutuskustannuksista noin 7-8 %.

Seurakuntien luottamushenkilöiden koulutuksen lisäksi toisena suurena ryhmänä on seurakuntien taloudellis-hallinnollinen koulutus. Tämä on henkilöstökoulutusta, joka sisältää seurakuntien talouteen ja hallintoon liittyviä kysymyksiä, henkilöstöasioita, kirkkoherranviraston hoitoa, asiakaspalvelua, tietojenkäsittelyä, kiinteistöhoitoa, seurakuntaemäntien, suntioiden ja siivoustyöntekijöiden työtä sekä työsuojelua koskevia lyhytkursseja. Kirkollisen esineistön hoidon koulutus liittyy seurakuntien kulttuuritehtävään seurakuntien hallussa olevan arvokkaan esineistön säilyttämiseksi.

Kirkkopalvelujen ylläpitämä Kristillinen Opintokeskus saa toimintaansa varten valtionosuuksia noin 800.000 € vuodessa. Tällä rahoitetaan opintokerhotoimintaa, jäsenjärjestöjen ja seurakuntien kursseja ja luentotilaisuuksia sekä opintokeskuksen henkilöstö- ja muut yleiskulut.

Suomen Ev.-lut. Seurakuntien Lapsityön Keskus ry. (SLK) sai kirkkohallitukselta vuonna 2002 yleisavustusta 50.000 € ja 10.000 € päivähoidon uskontokasvatuksen kehittämiseen, mikä on n. 7 % sen kokonaisbudjetista. Yleisavustuksessa ei ole eritelty koulutukseen suunnattua osuutta. SLK järjestää vuosittain n. 200 koulutustilannetta, joista osa on henkilöstökoulutusta. Koulutustilanteista suurin osa on yhden päivän koulutuksia, jotka voidaan jakaa seuraaviin ryhmiin: maallikkokoulutus, päätoimisten työntekijöiden neuvottelu- ja koulutuspäivät, muiden kasvatusalan ammattilaisten koulutus ja päätoimisten työntekijöiden pidempikestoinen koulutus.

Suomen Tyttöjen ja Poikien Keskus - PTK ry. on saanut yleisavustuksen (43.000 €), jolla on tuettu järjestön koko toimintaa. Tästä kohdistuu vain pieni osa (15 %) koulutustoimintaan. Kirkkohallituksen avustuksella katetaan mm. niitä koulutustoiminnasta aiheutuvia kuluja, jotka sisältyvät keskustoimiston kuluihin.

PTK kouluttaa seurakuntien nuorisotyöntekijöitä varhaisnuorisotyön erityiskysymyksiin. Viime vuosien tärkeä anti kirkolle on ollut iltapäiväkerhojen ohjaajien koulutus. Lastenohjaajat ovat saaneet merkittäviä uusia valmiuksia. Vuonna 2001 PTK:n järjestämiä koulutustilanteita oli yksitoista ja niissä oli yhteensä noin 420 osanottajaa. Opintoviikoiksi muutettuna se on noin 110 ov.

Kansan Raamattuseura (KRS) on saanut pääasiassa evankelioimistyöhön suunnattua avustusta (9.000 €). Sitä on käytetty henkilöstökoulutuksessa seuraavien ohjaajakoulutusten järjestämiseen: Kasvunaika, Alfa, Kasvua koko elämä, Eloa ja iloa eläkevuosiin, Lukkarinkoulu.

Suomen Merimieskirkko ry. on saanut kirkkohallitukselta yleisavustusta 55.000 € toimintaan sekä kirkkokiinteistöjen peruskorjaustukea. Toiminta-avustusta on osin käytetty henkilöstökoulutukseen. Merimieskirkko on järjestänyt henkilöstölleen koulutusta yhden päivän jaksosta aina 5 ov mittaiseen kirkon ulkomaantyön peruskurssiin (yhteistyössä SLS:n ja KUA:n kanssa). Koulutuksiin on osallistunut yhteensä n. 130 henkeä. Koulutuksen painopis-

tealueina ovat olleet johtaminen, sielunhoito ja talouden hallinta. Yksiköiden johtajien koulutus on toteutettu yhteistyössä Helsingin hiippakunnan tuomiokapitulin kanssa.

Nuorten Keskus ry. (NK) sai kirkkohallitukselta yleisavustuksen (36.000 €), jonka keskeinen peruste on kristillisen nuorisotyön kehittäminen ja edistäminen Tämän lisäksi NK saa kohdennettuja avustuksia mm. Palveluoperaatio Saappaan festivaalityön rahoittamiseen ja Alis-menetelmän ohjaajakoulutukseen (noin 11.000 €), joka on suoranaista henkilöstökoulutusta. Koulutuksen kesto on noin 3 ov ja siihen osallistuvat hiippakuntien valitsevat edustajat. Kirkkohallituksen avustuksen osuus koulutustoiminnan kuluista on noin 9-10 %.

Lohtajan kirkkomusiikkijuhlat on saanut kirkkohallitukselta yleisavustusta (6.100 €), josta osa on käytetty kanttoreille suunnatun koulutuspäivän järjestämiseen.

Helsingin Raamattukoulusäätiö sai vuonna 2002 avustusta kirkkohallitukselta 2.200 €. Kirkkohallituksen avustuksen osuus on Raamattukoulun kuluista 1,84 % ja 14,2 % koulutusavustusten kokonaissummasta. Kirkkohallituksen avustus käytetään kokonaisuudessaan Raamatun monimuoto-opiskeluun, pyhäkoulun ja varhaiskasvatuksen diplomikoulutukseen sekä raamattukerhon ohjaajien koulutukseen. Koulutuksiin on osallistunut sekä seurakuntien työntekijöitä että maallikkoja.

2.3.7. Kirkon keskushallinnon tarjoama henkilöstökoulutus

Kirkon koulutuskeskus

Koulutustoiminta muodostaa Kirkon koulutuskeskuksen kokonaistoiminnasta noin 65 %. Koordinoinnin osuus on noin 30 % ja loput 5% jakaantuvat konsultoinnin ja kehittämistoiminnan sekä kokoustoiminnan kesken.

Koulutuksen alueella Kirkon koulutuskeskus keskittyy pastoraalikoulutuksen lisäksi jumalanpalveluselämän, raamattuteologian, musiikkitoiminnan, sieluhoidon, johtamisen, työnohjauksen ja seurakuntien kehittämistoiminnan koulutukseen.

Kirkkohallituksen muiden yksikköjen koulutus

Kirkkohallituksen muiden yksikköjen koulutus tapahtuu kiinteässä yhteistyössä Kirkon koulutuskeskuksen kanssa. Perinteisesti se on ollut tiivistä sairaalasielunhoidossa, perhetyössä, diakoniatyössä sekä jumalanpalveluskoulutuksessa. Taloudellis-hallinnollinen koulutus on aiemmin ollut lähes yksinomaan kirkkohallituksen muiden osastojen vastuulla, mutta tilanne on muuttumassa Kirkon koulutuskeskuksen saatua kyseisen alan kouluttajan viran. Yhteistyö on tiivistymässä myös lähetystyön ja kansainvälisen diakonian alalla. Viestinnän osalta koulutuksessa on enemmän kysyntää kuin tarjontaa.

Hiippakuntien koulutus

Koska pastoraalikoulutus on jaettu Kirkon koulutuskeskuksen ja hiippakuntien kesken, on se yksi olennainen osa myös hiippakuntien henkilöstökoulutusta. Muiden koulutusten osalta on voimassa periaatteellinen työnjako, jossa koulutuskeskus ja Kirkkohallituksen muut yksiköt vastaavat pitkistä erityiskoulutuksista ja hiippakunnat muusta henkilöstökoulutuksesta.

Hiippakuntien koulutus keskittyy erityisesti kasvatuksen alueelle. Tämän lisäksi nousevat vielä esiin jumalanpalveluselämä, diakonia sekä johtamis- ja kehittämiskoulutus.

2.4. Kansanopistot koulutuksen yhteistyökumppaneina

2.4.1. Kansanopistojen ja kirkon yhteistyö

Kansanopistoja on Suomessa 92 (75 suomenkielistä ja 17 ruotsinkielistä), joista n. 40 on kristillisiä kansanopistoja.⁴² Kansanopistot järjestävät kirkollista peruskoulutusta sekä lastenohjaajille että suntioille.⁴³ Näiden lisäksi kansanopistot tarjoavat laajaa yleissivistävää koulutusta, jota on mahdollista hyödyntää myös kirkollisessa koulutuksessa.

Lapuan hiippakunnan hiippakuntakokous teki kirkolliskokoukselle esityksen (hiippakuntakokousesitys 9/2001), jonka mukaan kirkolliskokouksen tulisi 1) antaa toimikunnille ja hiippakunnille suositus käyttää kokoustoiminnassaan nykyistä enemmän paikallisia kristillisiä kansanopistoja, 2) antaa hiippakunnille suositus säännöllisin kolehdein tukea alueen kansanopistojen työtä sekä perustaa jokaiseen hiippakuntaan koulutussuunnittelutoimikunta kristillisten opistojen ja hiippakunnan yhteisen toiminnan kehittämiseksi, ja 3) perustaa erillinen tukirahasto vuosittain hakemuksesta myönnettäviä avustuksia varten kristillisen kasvatus- ja koulutustyön kokeilu- ja kehittämishankkeisiin kansanopistoissa.⁴⁴

Kirkolliskokouksessa esitys lähetettiin yleisvaliokuntaan, joka totesi mietinnössään kristillisten kansanopistojen tekemän työn olevan merkittävää. Valiokunta ei kuitenkaan pitänyt perusteltuna lähteä tukemaan kristillisiä kansanopistoja hiippakuntakokousesityksessä esitetyllä tavalla. Järjestelmä olisi raskas, yhteistyötä tehdään jo nyt ja kirkon tuki voisi vääristää vapaata koulutustoiminnan kilpailua. Yhteiskunnan tehtävänä on turvata koulutus ja vapaan sivistystyön taloudelliset edellytykset. Siksi aloitteen mukaiset suositukset ovat valiokunnan mukaan tarpeettomia, koska opistot saavat vapaan sivistystyön mukaista valtionapua.⁴⁵

Kirkolliskokouksen käsitellessä 8.11.2001 yleisvaliokunnan mietintöä asiasta virisi melko vilkas keskustelu ja äänin 61-38 kirkolliskokous päätti lähettää aloitteen kirkkohallitukselle ja sen alaisille keskuksille toimenpiteitä varten.⁴⁶ Kirkkohallitus puolestaan päätti 14.12.2001 lähettää asian Kirkon kasvatustieteiden keskukselle.

Kirkon virkaan kouluttavien laitosten ja Kirkkohallituksen yhteistyötä selvittävä työryhmä totesi kristillisiä kansanopistoja koskevan esityksen liittyvän niin läheisesti työryhmän toimimiseen, että se päätti ottaa sen pohdittavakseen.

⁴² Kansanopistot, niiden sijainnit ja koulutustarjonta löytyvät kansanopistojen internet-sivulta www.kansanopistot.fi/opistot.

⁴³ Asiasta tarkemmin alaluvun 2.1. kyseisissä kohdissa.

⁴⁴ Kristilliset opistot kirkon palveluksessa. - Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokous. Pöytäkirja. Kevätistunto-kausi 2001. Liite VIII Hiippakuntakokousesitykset.

⁴⁵ Yleisvaliokunnan mietintö nro 6/2001 hiippakuntakokousesityksestä nro 9/2001, joka koskee kristillisiä opistoja kirkon palveluksessa. - Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokous. Pöytäkirja. Syysistunto-kausi 2001. Liite VIII Kirkolliskokouksen valiokuntien mietinnöt.

⁴⁶ Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokous. Pöytäkirja. Syysistunto-kausi 2001. S. 22-23.

2.4.2. Toimintaperiaatteet ja talous

Kansanopistoja ohjaa laki vapaasta sivistystyöstä. Lain mukaan vapaan sivistystyön tarkoituksena on elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta tukea yksilöiden persoonallisuuden monipuolista kehittymistä ja kykyä toimia yhteisöissä sekä edistää kansanvaltaisuuden, tasa-arvon ja moniarvoisuuden toteutumista suomalaisessa yhteiskunnassa.

Kansanopistot ovat sisäoppilaitoksia, joiden tarkoituksena on edistää kansalaisten omaehtoista opiskelua siten, että kukin kansanopisto voi samalla painottaa arvo- ja aatetaustaansa ja kasvatustavoitteitaan.

Kansanopiston yhtenä opiskelujaksona järjestämän koulutuksen vähimmäispituus on 15 opetustuntia. Opiskelijaviikolla tarkoitetaan yhden opiskelijan viiden työpäivän pituista opiskelujaksoa kansanopistossa, jona aikana hän on saanut ohjattua opetusta keskimäärin vähintään viisi tuntia päivässä.

Kansanopistoille maksetaan valtionapua opiston suoritteiden ja kaikkien kansanopistojen keskimääräisten kustannusten mukaan. Suoritteiden määräksi vahvistetaan kahden tuoreimman vuoden keskiarvo. Valtionavun perustana on kaikkien kansanopistojen keskimääräiset kustannukset, josta yleissivistävään koulutukseen valtionapua annetaan 57 %. Valtionapua voidaan leikata, jos valtion talousarviossa on vähemmän määrärahoja kuin opistojen toiminta edellyttäisi. Kansanopistojen omarahoitusosuus on siis 43 %, joka katetaan kurssimaksuilla, varainhankinnalla ja maksullisella palvelutoiminnalla. Lisää rahoitettavaa syntyy, jos kansanopiston kustannukset ovat keskimääräistä suuremmat.

Jos kansanopisto antaa perusopetusta, lukio-opetusta, ammatillista opetusta, oppisopimuskoulutusta tai ammatillista lisäkoulutusta, on valtionapu 100 % keskimääräisistä kustannuksista.

Valtio siis maksaa yleissivistävän koulutuksen kustannuksista 57 % ja ammatillisen ym. koulutuksen kustannuksista 100 %. Vireä kansanopisto selviytyy 43 %:n omarahoitusosuuksista. Näin ollen lähtökohtaisesti tarvetta avustamiseen ei pitäisi olla. Jos kuitenkin maksettavat avustukset olisivat kirkkohallituksen normaalien yhdistysavustusten tasoa, ei sillä olisi olennaista merkitystä opistojen talouteen. Se ei myöskään alentaisi koulutukseen osallistumisen kustannuksia millään tavalla. Osallistumisen taloudellinen kynnyks on joka tapauksessa korkea.

Esimerkkinä tarkastellaan tilannetta, jossa osallistuja miettii, voiko hän osallistua hypoteettiselle, viikonlopun kestäväälle kansanopistokurssille. Päätöksentekoa varten lasketaan osallistumisesta työnantajalle aiheutuvat kustannukset:

kurssimaksu	60 €
täysihoito, 2 vrk	85 €
matkat	100 €
päivärahat	26 €
yht.	271 €

Työvoimakustannusten (2 vrk) osalta kurssikohtaiset kustannukset olisivat 250 – 400 €. Kansanopistoilla on keskimäärin 3000 opiskelijaviikkoa. Jos kansanopisto saisi 5.000 € yleisavustuksen ja se jaettaisiin tasan kaikkien kurssien kesken, voisi opisto alentaa viikonlopun kurssimaksun hintaa vain 1 euron.

2.4.3. Koulutusyhteistyö kansanopistojen kanssa

Kirkon ja kansanopistojen yhteistyötä voidaan parhaiten kehittää hiippakuntatasolla. Tarpeen on erityisesti tuomiokapituleiden aloitteellisuus. Ne voivat itse järjestää osan hiippakunnallisesta koulutuksesta kansanopistojen kanssa ja näin hyödyntää kansanopistorahoitusta. Hiippakunnat voivat myös parhaiten ohjata ja ”hoksauttaa” alueensa seurakuntia niin, että rovastikunnat, seurakuntayhtymät ja yksittäiset seurakunnat käyttävät kansanopistojen tarjoamia mahdollisuuksia. Kirkon hyvän taloudellisen tilanteen vuoksi kansanopistoihin sisältyvät mahdollisuudet on jätetty käyttämättä. Tähän asti yhteistyöaloitteet ovat poikkeuksetta tulleet joko kansanopistoista tai sitten kristillisistä järjestöistä, joilla on seurakuntia niukemmat resurssit ja jatkuva rahantarve. On ilmeistä, että kansanopistojen herätysliiketausta ei muodostuisi koulutuksen kysymyksissä käytännön yhteistyön esteeksi. Koulutusyhteistyö on myös kansanopistojen etu; se vahvistaa terveellä tavalla niiden taloutta.

Kansanopistojen yhdistäjänä ja etujärjestönä valtioon päin toimii Kansanopistoyhdistys. Kirkon ja kansanopistojen välillä ei ole nykyisin vastaavaa yhdyssidettä. Esimerkiksi kerran vuodessa järjestettävälle neuvottelulle voisi olla tarvetta. Kyseessä ei olisi kristillisten kansanopistojen edunvalvontaelin suhteessa kirkkoon. Kirkkopalvelujen piirissä on alustavasti keskusteltu siitä, voisiko SKSK toimia myös kristillisten kansanopistojen keskusjärjestönä.

Kansanopistojen ja kirkon mahdollisen yhteistyön esimerkkinä mainittakoon orientaatiokoulutus, joka tuli esille pastoraalikoulutusta uudistettaessa ja osaksi myös virkarakennekomitean mietinnössä. Orientaatiokoulutuksella tarkoitetaan lähinnä valmentavaa koulutusta ennen opintojen aloittamista kirkon eri virkoihin valmistavassa oppilaitoksessa. Kirkolla itsellään ei ole resursseja orientaatiokoulutuksen luomiseen, mutta se voitaisiin toteuttaa hyvin kansanopistoissa.

3. KIRKOLLISEN KOULUTUKSEN TULEVAISUUDEN HAASTEET

3.1. Diakonaatti

Kirkolliskokouksen asettama virkarakennekomitea on esittänyt, että diakonian viranhaltijat, nuorisotyöntekijät, kanttorit, päätoimiset lähetyssihteerit ja lapsityönohjaajat siirtyisivät kirkon erityisen (ordinoidun) viran piiriin. Mikäli komitean esitys toteutuu, sillä tulee olemaan laaja ja voimakas vaikutus kirkon henkilöstön ammatilliseen peruskoulutukseen ja henkilöstökoulutukseen.

Komitea esittää, että diakonaatin viroilla olisi mm. seuraavia uusia tehtäviä: saarnaaminen, osallistuminen sakramenttien (ehtoollisen) jakamiseen, konfirmaation toimittaminen, rippi ja sielunhoito (mikä merkitsee salassapitovelvollisuuden laajenemista), hautaan siunaaminen ja siviiliavioliiton vihkiminen. Peruskoulutusta on tämän jälkeen laajennettava niin, että se tarjoaa vaadittavat tiedot ja taidot kyseisiä tehtäviä varten. Lisäksi koulutuksessa on paneuduttava nykyistä vahvemmin itse viran identiteetin luomiseen. Ordinoidun viran piirissä olevat viranhaltijat ovat pappien tavoin myös tuomiokapitulien valvonnan alaisia; heitä koskee esimerkiksi velvoite pysyä kirkon opissa. Tästä seuraa, että ordinoitavien tulee tuntea kirkon oppi nykyistä vahvemmin. Komitea esittää myös hallinnollisten oikeuksien laajentamista, mikä edellyttää perehtyneisyyttä kirkon hallintoon sen eri tasoilla.

Mikäli komitean ehdotukset toteutuvat edes osaksi, koulutusta on sekä syvennettävä että laajennettava. Kun nykyisiinkään tutkintoihin ei tahdo mahtua riittävästi kirkon kannalta tärkeää teologista ainesta, uudistus merkitsee tutkinnon opintoviikkomäärän suurenemista. Tästä seuraa, että opetussuunnitelmat on laadittava uudestaan. Ilmeistä on, että ns. kaksoispätevyys joutuu uuden arvioinnin kohteeksi. Komitean mukaan ns. orientoivaa koulutusta olisi lisättävä – tälle on tosin olemassa tarve jo nykyisellään. Kun oppilaitokset ovat jo nyt antamassa orientaatiokoulutuksen kirkolle, sen on kehitettävä harjoittelua ja sitä tukevia käytäntöjä seurakunnissa.

Opetussuunnitelmien rakenteiden kehittäminen, orientaatiokoulutus ja diakonaatin virkoihin kuuluvien koulutuspolun rakentaminen edellyttävät eri tahojen yhteistyötä. Mikäli uudistus toteutuu, tätä varten on asetettava erillinen työryhmä. Siinä tulee olla kouluttavien laitosten, hiippakuntien ja KK:n edustus.

Kirkon näkökulmasta virkarakenteen uudistus ja ns. Bolognan sopimus merkitsevät myös nykyisen teologikoulutuksen ja diakonaatin virkojen edellyttämän koulutuksen yhteensovittamista. Syntyy vastaava tilanne kuin tällä hetkellä on olemassa kanttorikoulutuksessa. Uutta on lähetyssihteerien koulutuksen nostaminen ammattikorkeakoulutasoiseksi.

Mahdollisesti toteutuessaan virkarakenteen uudistus luo kirkon henkilöstökoulutukselle mitavia koulutushaasteita. Ordinaatiota edeltävä koulutus on tarkoitus toteuttaa yhdessä pappien ordinaatiokoulutuksen kanssa niin, että se vastaisi sitä myös määrällisesti. Ordinaation jälkeen diakonaattiin kuuluvat ovat piispallisen kaitseman alaisia. Edellä todetusta on seurauksena hiippakuntien työmäärän ja –tehtävien kasvu. Lisäksi on huolehdittava niiden työntekijöiden täydennyskoulutuksesta, jotka jo ovat virassa seurakunnassa ja nyt haluavat ordinaation. Kyseessä on suurempi täydennyskoulutushaaste kuin lehtorin siirtyessä pappisvirkaan, koska diakonaatin tapauksessa viran tehtävät ovat merkittävästi toiset kuin nykyiset. Uudistuksen

toteutus edellyttää vähintään yhden uuden hiippakuntasihteerin viran perustamista hiippakuntaa kohti.

Komitean mukaan diakonaatin virkojen ammatilliseen täydennyskoulutukseen tulisi luoda pappien pastoraalitutkintoa vastaava järjestelmä. Tästä on seurauksena sekä hiippakuntien että erityisesti KK:n tehtävien kasvu. Kun koulutuskeskuksessa ei ole nykyisin kristilliseen kasvatukseen eikä myöskään diakoniaan perehtynyttä kouluttajaa, sen koulutusresursseja on kasvatettava vähintään kahdella kouluttajalla.

3.2. Bolognan sopimus

Korkeakoulujen tutkintojärjestelmiä on viime vuosien aikana kehitetty voimakkaasti eri maissa. Eurooppaan on muodostumassa kaksiportainen tutkintorakenne -malli. Se perustuu Bolognan sopimukseen, jonka on hyväksynyt 30 Euroopan maata. Sopimuksen säädösten on tarkoitus astua voimaan 1.8.2005.

Sopimuksen tavoitteena on luoda yhteismitallinen eurooppalainen korkeakoulujärjestelmä, jonka pyrkimyksenä on joustavat opiskelumahdollisuudet, tutkintojen kansainvälinen vertailukelpoisuus ja laadun varmistaminen. Kaksiportaisella tutkintorakenteella halutaan lisätä opiskelijan mahdollisuuksia opiskella tai työskennellä ulkomailla.

Kaksiportainen tutkintomalli muodostuu kolmen vuoden kandidaatin tutkinnosta ja tätä seuraavasta kahden vuoden maisterin tutkinnosta. Alemman korkeakoulututkinnon eli kandidaatin tutkinnon laajuudeksi esitetään 180 opintopistettä⁴⁷, ja se tulisi voida suorittaa kolmen vuoden täysipäiväisenä opiskeluna. Kandidaatin tutkintoon kuuluisi 1) eri oppiaineiden perus- ja aineopintoja, 2) kieli- ja viestintäopintoja, 3) monitieteisiä opintokokonaisuuksia, 4) muita opintoja ja 5) asiantuntijuutta kehittävää harjoittelua.

Ylemmän korkeakoulututkinnon eli maisterin tutkinnon laajuudeksi työryhmä esittää 120 opintopistettä, mikä vastaa kahden vuoden opintoja.⁴⁸ Maisterin tutkintoon suunnitellaan 1) eri oppiaineiden perus-, aine- ja syventäviä opintoja, 2) kieli- ja viestintäopintoja, 3) monitieteisiä opintokokonaisuuksia, 4) muita opintoja ja 5) asiantuntijuutta kehittävää harjoittelua.

Tämän lisäksi ehdotetaan perustettavaksi maisteriohjelmiä, jotka vastaavat tutkimuksen ja työelämän uusiin tarpeisiin. Näihin ohjelmiin opiskelijat hyväksyttäisiin erillisvalinnalla. Kelpoisuusvaatimuksena olisi soveltuva alempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto tai niitä vastaava koulutustaso. Alalta toiselle siirtyvältä opiskelijalta voidaan edellyttää enintään 60 opintopisteen laajuisia täydentäviä opintoja.

Uudistuksella pyritään ennen kaikkea parantamaan koulutusjärjestelmän toimivuutta ja lyhentämään opiskeluaikaa. Maissa, joissa on käytössä kaksiportainen tutkintorakennemalli, ovat ylemmän tutkinnon suoritusajat lyhyempiä kuin niissä maissa, joissa ensimmäinen tutkinto on suunniteltu noin viisivuotiseksi. Vahvistamalla alemman korkeakoulututkinnon asemaa ja kehittämällä sitä nykyistä itsenäisemmäksi tutkinnoksi vähennetään opintonsa keskeyttänei-

⁴⁷ Opintojen mitoituksessa siirrytään ECTS-järjestelmään pohjautuvaan pisteytystapaan. Jokainen opintojakso pisteytetään sen vaatiman työmäärän mukaan siten, että yhden vuoden opintojen suorittamiseen keskimäärin vaadittava 1600 tunnin työpanos vastaisi 60 opintopistettä.

⁴⁸ On huomattava, että maisterin tutkinto edellyttää hyväksytyä kandidaatin tutkintoa.

den määrää. Kandidaatin tutkinnon suorittamisen jälkeen opiskelija voi toimia jonkin aikaa työelämässä ja palata sitten suorittamaan maisterin tutkinnon loppuun.

Maisteriopintojen olennainen tavoite on antaa opiskelijalle tutkijakoulutuksen perusvalmiudet eli kyky tiedon itsenäiseen tuottamiseen. Koulutuksen tulee tarjota työelämässä tarvittavia asiantuntijan ja kehittäjän valmiuksia. Uudistuksella luodaan koulutuksen ja työelämän välille vuorovaikutusta. Opiskelijalla pitäisi olla mahdollisuus soveltaa oppimaansa harjoittelemalla riittävästi työelämässä jo opintojen aikana. Tutkintojen monitieteisyys ja monialaisuus lisäävät liikkumavapautta työmarkkinoilla. Tästä syystä tutkintorakenteen tulee sallia siirtymiset koulutusosalta toiselle nykyistä joustavammin. Työelämässä haasteeksi muodostuu kyky yhdistää pääaineen substanssiosaaminen muiden alojen osaamiseen. Työelämän osaamis- ja kehittämistarpeet tulisikin ottaa huomioon kaikkien tutkintojen suunnittelussa ja toteutuksessa.

Yksi uudistuksen tavoite on laskea tohtorin tutkinnon suorittamisaikaa. Sitä edesauttaa maisteriopintojen suoritusaikojen lyheneminen.

Bolognan sopimus haastaa kirkkoa yhdessä yliopistojen kanssa kehittämään alemman korkeakoulututkinnon ja lisensiaattitutkinnon työelämävastaavuutta sekä tutkintoihin liittyviä työelämäharjoitteluja. Sopimuksen vuoksi yliopistojen on parannettava keskinäistä yhteistyötä, samoin kuin tiede- ja ammattikorkeakoulujen. Kirkon puolestaan tulee valvoa kirkollisen koulutuksen kelpoisuusvaatimusten toteutumista uuden tutkintorakenteen eri vaiheissa. Entistä joustavammat koulutusalan vaihtelut asettavat haasteita kelpoisuusvaatimusten toteutukselle. Näitä ja muita sopimuksesta nousevia kysymyksiä pohtimaan tarvitaan yliopistojen ja kirkon yhteinen Bologna-ryhmä.

Sopimus tuo toteutuessaan kirkoille mahdollisuuden laajentaa kansainvälistä opiskelijavaihtoa kirkkojen välillä. Tämä luo uusia mahdollisuuksia niin ekumenian, lähetyksen kuin myös muiden kansainvälisten yhteyksien hoitamiseksi.

Bolognan sopimuksen myötä kirkollisessa koulutusjärjestelmässä on välttämätöntä siirtyä opintoviikoista ECTS -pisteitykseen opintojen laajuutta mitattaessa.

3.3. Kirkollisen koulutuksen etäännyminen kirkosta

Viime vuosikymmen aikana kävi ilmeiseksi, että kirkollinen koulutus etäännyy kirkosta. Suunta on vastoin suomalaista koulutuspolitiikkaa, joka on jatkuvasti korostanut koulutuksen ja työelämän nykyistä vahvempaa yhteyttä. Kirkon näkökulmasta ammatillisen peruskoulutuksen ja kirkon toiminnan etäännyminen toisistaan on senkin vuoksi ongelmallista, että koulutettavista laitoksista valmistuvat tuntevat aiempaa ohuemmin kirkkoa ja sen elämää.

Erityisesti korkeakoulut ymmärtävät tehtävänsä toisin kuin aiemmin. Teologiset tiedekunnat ovat osa yliopistollista akateemista yhteisöä. Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan kansainvälisessä arviossa kiinnitettiin huomiota siihen, ettei se pysty muodostamaan näkemystä siitä, mitä teologia on. Aivan viime aikoina yliopisto on pyrkinyt tiivistämään yhteytään työelämään kehittäessään opiskelijoiden harjoittelua sekä muita työelämäyhteyksiä. Joensuun yliopiston uusi teologinen tiedekunta on alusta lähtien pyrkinyt vaalimaan yhteytään kirkon ja seurakuntien kanssa esimerkiksi seurakuntaharjoittelua ja soveltavia opintoja kehitettäessä.

Diakonian ja nuorisotyön viranhaltijoiden koulutus on ammattikorkeakoulujärjestelmän luomisen jälkeen integroitunut entistä kiinteämmin osaksi yhteiskunnan koulutusjärjestelmää. Havaittavissa on vastaavaa kehitystä kuin teologisten tiedekuntien kohdalla: kouluttavat laitokset ovat yhteiskunnan palveluksessa ja niiden aiemmat sidokset kirkkoon taustajärjestö-
nään ohenevat.

Edellä todettu merkitsee sitä, että kirkon kannalta on jatkuvasti selvitettävä, kuinka hyvin kouluttavat laitokset tosiasiaissa kelpoistavat kirkon eri virkoihin ja käytännön työhön. Tämä edellyttää koulutustutkimusten tekemistä ja kirkollisen koulutuksen arviointijärjestelmän kehittämistä. Luontevaa olisi, että Kirkon tutkimuskeskus ottaisi kirkollisen työelämän tarpeista tehtävät koulutustutkimukset tehtäväkseen. – Kirkon henkilöstön ammatillinen osaaminen on seuraavien 15 vuoden ajan yksi kirkon merkittävimmistä haasteista.

3.4. Rekrytointi

Nykyisten arvioiden mukaan työmarkkinoille tulee vuodesta 2004 lähtien vuosittain 10.000 vähemmän uusia koulutettuja työntekijöitä kuin työuransa päättäneitä siirtyä eläkkeelle. Tästä on seurauksena työnantajien kilpailu työvoimasta, mutta myös paine vähentää opiskelupaikkojen määrää ikäluokkien pienentyessä. Kirkon tarvitseman työvoiman tilanne ei poikkea edellä kuvatusta. Mikäli työsuhteiden määrä pysyy nykytasolla, vuoteen 2012 asti kirkon on rekrytoitava tehtäviinsä joka vuosi enemmän uusia työntekijöitä kuin edellisenä vuonna.

Kirkon näkökulmasta lähivuosina on ratkaisevaa aloituspaikkojen määrän pysyttäminen nykytasolla ja se, kuinka hyvin kirkko onnistuu rekrytoimaan loppututkinnon suorittaneet palvelukseensa.

Yleisesti ottaen näyttää siltä, että nykyiset aloituspaikat riittävät kirkon työvoimatarpeeseen. Tilanne on hyvä myös siltä osin, että kouluttaviin laitoksiin hakeutuu edelleen riittävästi opiskelijoita ja laitokset voivat valita hakijoista parhaat. Rekrytoinnin pohja luodaan kuitenkin paikallistasolla seurakunnissa. Hyvin hoidettu nuorisotyö seurakunnassa merkitsee sitä, että opiskelupaikkaa haetaan laitoksista, jotka kouluttavat kirkollisiin tehtäviin. Keväällä 2003 julkistettava kirkon rekrytointiesite ja www-sivut tulevat tarpeeseen. Jatkuvasti on kiinnitettävä huomiota myös siihen, että seurakunnat työyhteisöinä ovat toimivia ja houkuttelevat uutta työvoimaa. Rekrytointia ei voi yksinään hoitaa mikään kirkollinen yksikkö. Kyse on koko kirkon yhteisestä haasteesta. Jotta tämän tiedostetaan ja rekrytointiin havahdutaan, hiippakuntien ja kirkon keskushallinnon yksiköiden on pidettävä asiaa jatkuvasti seuraavien 10 vuoden ajan esillä eri yhteyksissä.

Lähivuosina ongelmaksi voivat muodostua opintojen keskeyttäminen ja jo koulutuksessa olevien rekrytoinnin epäonnistuminen. Lähivuosien haaste on tukea opiskelijoiden ammatillisen ja hengellisen identiteetin muodostumista. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että harjoittelun käytäntöjä on määrätietoisesti kehitettävä. Kirkon on toimittava suhteessa kouluttaviin laitoksiin niin, että nämä ottavat huomioon tarjoamassaan koulutuksessa kirkon, sen tehtävän ja työelämän tarpeet.

3.5. Missiologian professuuri

Esitys missiologian lahjoitusprofessorista perustuu teologian ylioppilaiden huoleen alan opetuksen tilasta Helsingin yliopistossa 1988. Aloite viran perustamisesta tuli uudelleen esille, kun 144 opiskelijaa jätti 5.5.2000 arkkipiispa Jukka Paarmalle vetoamuksen alan lahjoitusprofessorin perustamiseksi.

Kirkolliskokous antoi 9.11.2000 kirkkohallituksen tehtäväksi neuvotella Helsingin yliopiston ja opetusministeriö kanssa hankkeesta, jonka tavoitteena on luoda edellytykset missiologian professorin viran perustamiselle Helsingin yliopiston teologiseen tiedekuntaan. Asiaa on sittemmin käsitelty kirkkohallituksen täysistunnossa 15.8.2001 ja 18.9.2001, kirkkohallituksen täysistunnon kehittämisseminaarissa elokuussa 2002 ja vuosina 2001-2002 päätettäessä seuraavan vuoden talousarviosta.

1. Missiologian professorin perustaminen ei ole erilliskysymys, vaan sitä on tarkasteltava osana koko teologikoulutusta. Teologikoulutuksen haasteet aiheutuvat muutoksesta, joka koskee teologian ylioppilaiden lähtökohtia. Useammin kuin ennen opiskelun motiivina on esimerkiksi yleinen maailmankatsomuksellinen kiinnostus. Ordinaatiokoulutuksessa on havaittu, että nykyisin opiskelijoiden kotitausta, toiminta seurakuntanuorissa ja yhteys kirkolliseen järjestöön tai herätysliikkeeseen eivät enää tarjoa hyvää tuntumaa tulevaan työhön seurakunnassa.

Viime mainittu seikka on merkityksellinen, kun tiedekunnat kehittävät tarjoamansa koulutuksen sisältöjä. Vähintään yhtä olennaista on kuitenkin kirkon oma vastuu tulevista työntekijöistään. Kirkon haasteena on toisaalta teologian ylioppilaiden ammatillisen identiteetin tukeminen ja hengellinen ohjaus. Kuten edellä on rekrytoinnin yhteydessä todettu, seurakunnan toiminnan tuntemuksen ohuus vaikuttaa kielteisesti siihen, hakeutuvatko kirkollisissa oppilaitoksissa opiskelevat kirkon palvelukseen. Teologienkin kohdalla on huolehdittava siitä, ettei kynnys siirtyä työelämään ja seurakunnan työhön muodostu liian korkeaksi.

Kirkon näkökulmasta vaikeutena on lisäksi se, että Helsingin teologisessa tiedekunnassa opintonsa aloittaneista liian moni hakeutuu opiskelemaan toisaalle tai keskeyttää opintonsa. Tätä tapahtuu erityisesti siirryttäessä perusopinnoista aineopintoihin. Pääaineensa valinneiden ja tutkielmaa laativien kohdalla tätä ongelmaa sen sijaan ei ole. Teologian maistereiksi valmistuvien määrän nostaminen 70 %:iin pitkällä tähtäimellä on yksi lähivuosien haasteista. Kun tällä hetkellä valmistuneista alle 50% hakeutuu kirkon palvelukseen, teologiset opintonsa keskeyttäneiden määrä ei saisi kasvaa. Kirkon ja tiedekunnan yhteinen haaste on kehittää opintoja niin, että ensimmäisen kahden vuoden aikana opiskelijat saavat nykyistä enemmän kokemusta käytännön seurakuntatyöstä.

2. Missiologian opetuksesta ja tutkimuksesta huolehditaan nyt dogmatiikan ja ekumeniikan oppiaineissa. Missiologia samoin kuin uskontoteologia sisältyvät ekumeniikan opintovaatimuksiin ja dogmatiikka on suuntautunut 1990-luvulla vahvasti missiologiaan. Systemaattisen teologian laitoksella on ollut käynnissä myös Suomen Akatemian rahoittama jatkotutkimusprojekti. Ekumeniikan, dogmatiikan, kirkkososiologian ja uskontieteen oppiaineista on valmistunut useita missiologiaan alaan kuuluvia pro gradu –tutkielmia, liseniaatintutkimuksia ja väitöskirjoja. Huolimatta siitä, ettei tiedekunnassa ole missiologian oppituliota, alan opetus ja tutkimus on kyetty hoitamaan varsin hyvin. Alaa on jatkossa tarkoitus kehittää eri laitosten ja oppiaineiden yhteisenä hankkeena. Dogmatiikan professorin rinnalla missiologian opetuksesta ja jatkotutkijoille annettavasta tuesta on vastannut useampi alaan perehtynyt ekumeniikan ja

dogmatiikan dosentti. Tutkimuksen määrä on ollut selvästi suurempi kuin 1980-luvulla ja laatu korkea. Tämä kaikki on epäilemättä vahvistanut kirkon työntekijöiden missiologista asiantuntemusta.

Itsenäisenä oppituolina missiologian professori merkitsisi 1990-luvulla vahvistuneen teologisen osa-alueen opetuksen turvaamista ja kokonaisuuden jäsentymistä sekä suurempaa arvostusta. Missiologian pääaineekseen valitsevien opiskelijoiden määrä kasvaisi jonkin verran, samoin opinnäytetöiden, ja tiedekunnasta valmistuvien missiologinen tietämys olisi keskimääräisesti suurempaa kuin nyt. Ilmeistä on, että tästä olisi hyötyä kohdattaessa monikulttuurisuuden haasteet Suomessa. Pidemmällä aikavälillä virka merkitsisi kirkon lähetystyön ja lähetysjärjestöjen sekä niiden antaman koulutuksen kehittämistä.

Teologikoulutuksen haasteiden näkökulmasta on olennaista kysyä, miten missiologian professorin perustaminen vaikuttaa siihen, kuinka teologian maisterit rekrytoituvat seurakuntien palvelukseen. Tähän haasteeseen viran perustaminen ei nykyisten arvioiden mukaan vaikuttaisi juurikaan.

3. Helsingin yliopiston teologisessa tiedekunnassa on parhaillaan käynnissä virkarakenteen uudistus, jossa assistentin virat muutetaan vähitellen yliopistonlehtorin viroiksi. Mahdollisten uusien virkojen osalta, jollainen missiologian professorin virka olisi, tiedekunta ei ole tehnyt priorisointia koskevia päätöksiä. Yliopiston säädösten ja autonomian mukaan tiedekunnan asiana on päättää viran perustamisesta, mutta professorinviran alan päättää tiedekunnan esityksestä yliopiston rehtori. Missä määrin tässä yhteydessä lahjoittajan toiveet otetaan huomioon, ratkeaa neuvotteluissa tiedekunnan ja yliopiston kanssa. Tiedekunnassa esitetyn arvion mukaan missiologian professorin alana olisi todennäköisimmin uskontoteologia uskontieteen näkökulmaa unohtamatta.

Pohdittaessa teologikoulutuksen tukemista yksi mahdollisuus on yliopistonlehtorin virka tai opetustoimintaa tukeva virka. Tällaiset virat voidaan kohdentaa professorin virkaa helpommin kirkon odotukset huomioiden, esimerkiksi aineopintoihin tai soveltavien opintojen ja harjoittelun kehittämiseen. Tämäkin edellyttää neuvottelua tiedekunnan kanssa niin, että tulos tyydyttää kumpaakin osapuolta

4. Harjoittelun kehittäminen on joka tapauksessa lähivuosien haaste tiedekunnassa. Bolognan sopimuksen vuoksi teologian maisterin tutkinto kaksiportaistuu ja jo teologian kandidaatin tutkinto (120 ov) tulee kelpoistamaan työelämään. Tällöin työelämävalmiuksien ja harjoittelun osuus nousee väistämättä keskustelun kohteeksi.

Teologinen tiedekunta onkin päättänyt uudistaa työharjoittelun hallinnoinnin. Työharjoittelun sisällöllinen suunnittelu tapahtuisi edelleen käytännöllisen teologian laitoksella, kun taas kaiken työharjoittelun hallinnoinnin hoitaisi tiedekunnan hallintopalvelut. Tätä varten tiedekunnan kansliaan perustetaan työelämäyhteyksien suunnittelijan virka (A 22) / opintoneuvojan virka (A 17). Viran tehtävänä olisi vastata eri tavoin työelämäyhteyksistä, siis myös yhteydenpidosta kirkkoon. Samalla lakkautettaisiin kaksi osa-aikaista rekrytointiprojektisihteerin virkaa, joiden palkkakuluista kirkko on tähän asti maksanut osan. Suunnittelija aloittaisi joko 1.8.2003 tai 1.1.2004, ja virka perustettaisiin kolmeksi vuodeksi. Teologinen tiedekunta anoo kirkolta avustusta ko. viran palkkauskuluihin 31.000€ / 20.000€ / vuosi.

Kirkon näkökulmasta työelämäyhteyksien suunnittelijan virka vastaisi missiologian professorin virkaa olennaisesti paremmin niitä haasteita, jotka teologikoulutus kohtaa lähivuosina.

Työelämäyhteydet vahvistuisivat ja työharjoittelu tehostuisi. Tiedekunnan suunnitteleman viran tehtäviin eivät kuitenkaan kuuluisi teologisen koulutuksen arviointijärjestelmän luominen eikä opiskelijoiden ammatillisen identiteetin tukeminen. Anomus tarjoaa neuvotteluille silti hyvän lähtökohdan.

5. Vaikka missiologian lahjoitusprofessori vaikuttaa pitkällä aikavälillä myönteisesti kirkon oman tehtävän toteuttamiseen, niin kirkon näkökulmasta teologikoulutuksen polttavimmat lähivuosien haasteet ovat toisaalla. Näitä ovat:

- teologisen koulutuksen arviointijärjestelmän luominen, jotta seurakuntatyön haasteet voidaan ottaa huomioon kehitettäessä niin teologista peruskoulutusta kuin kirkon omaa henkilöstökoulutusta sekä
- opiskelijoiden ammatillisen identiteetin tukeminen ja rekrytointi, jotta kirkolla on vastedes riittävästi motivoituneita sekä kirkon uskoon ja elämään sitoutuneita teologeja.

6. Kirkko ei kykene yksinään vastaamaan kumpaankaan viime mainituista kahdesta haasteesta. Kirkon taloudellisen tuen tarkoituksenmukainen käyttö edellyttää hyvää yhteistyötä Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan kanssa. Kirkon ja tiedekunnan yhteinen haaste on, että nykyistä useammat opiskelunsa aloittaneet ylioppilaat suorittavat teologian maisterin loppututkinnon. Tämän lisäksi kirkon erityinen haaste on rekrytoida palvelukseensa työntekijöitä, jotka tuntevat kirkon tulevana työnantajanaan ja ovat valmiit sitoutumaan sen uskoon ja elämään.

4. AVUSTUSTEN KÄSITTELYN KOKONAISPERIAATTEET

4.1. Ammatillisen peruskoulutuksen avustaminen

Edellä on kuvattu kirkon toimintaympäristön muutosta. Kun työnantajien kilpailu työmarkkinoilla kiristyy ja kirkon rekrytointitarve pysyy seuraavat 10 vuotta korkeana, aloituspaikkojen määrä tulee pysyttää nykyisellä tasollaan. Koulutusjärjestelmän muutos mahdollistaa sen, että tutkinnoissa voidaan ottaa nykyistä paremmin huomioon seurakuntien työelämatarpeet. Opinnot tulee rakentaa niin, että ne tukevat opiskelijoiden identiteettiä tulevina kirkon työntekijöinä. Kirkon omista ratkaisuista, kuten virkarakennekomitean esitysten hyväksymisestä, seuraa tarve uudistaa ammatillista peruskoulutusta.

Kirkon eri virkoihin opiskelevien ammatillinen peruskoulutus toteutuu eri alojen oppilaitoksissa yhteiskunnan ylläpitämän koulutusjärjestelmän puitteissa. Tämä merkitsee sitä, että yhteiskunta vastaa koulutuksen rahoituksesta koulutustoiminnan osalta kokonaisuudessaan. Kirkon taloudellista tukea voidaan kuitenkin tarvita jostakin erityisyydestä. Olennaista on, että tällainen syy nousee kirkon tehtävästä ja sen toiminnan tavoitteista.

Kirkon avustuksen perustelujen tulee liittyä kirkon tehtävään ja tavoitteisiin. Tarkoituksena ei voi olla koulutuslaitoksen tukeminen ilman, että se suhteutetaan saatavaan hyötyyn. Kirkon avustuksen tulee tuottaa kirkon toiminnalle jotain sellaista ”lisäarvoa”, jota ei syntyisi ilman avustusta. Kaikissa tapauksissa avustuksen kohde eli *koulutushanke tulee määrittää yksiselitteisesti*. Ns. yleisavustuksista koulutukseen luovutaan.

Koulutuksen osalta avustuksen saajia ei ole tarkoituksenmukaista rajata etukäteen, kuten esimerkiksi Joensuun yliopiston teologisen tiedekunnan perustaminen osoittaa. Koulutuksen avustamiseen ei voidakaan tältä osin soveltaa Järki-työryhmän linjausta, joka määrittelee avustuksen saajat eri kategorioihin. Olennaista on avustettavan *koulutuksen laatu ja kirkon tarve*. Koska koulutus on pitkäjänteistä toimintaa, huomio on kiinnitettävä *koulutuksen jatkuvuuteen*.

Avustuksen määrä tulee *suhteuttaa syntyviin suoritteisiin*. Valtio avustaa kouluttavia laitoksia suoriteperusteisesti. Kirkkohallituksen avustustoiminnassa on pyrittävä vastaavaan. Avustusta haettaessa tulee esittää *laskelma avustettavan koulutuksen taloudesta*. Mikäli vastaavaa koulutusta on järjestetty aiemmin, tulee esittää toteutuma taloudesta. Laskelmasta tulee käydä ilmi eriteltyinä kulut ja tuotot.

Kirkon myöntämän avustuksen ehdot ja kesto määritellään yksityiskohtaisemmin sopimuksessa. Sopimukseen tulee sisältyä seuraavat seikat:

1. Avustuksen kohde

Avustettava koulutus tai vastaava nimetään riittävän yksiselitteisesti. Tällaisia voivat olla esimerkiksi ammatillisen peruskoulutuksen järjestelmän ja rakenteiden kehittäminen kirkon työelämatarpeiden näkökulmasta, opiskelijoiden ammatillisen identiteetin tukeminen ja vahvistaminen, opiskelijoiden rekrytointi kirkon palvelukseen tai ammatillisen peruskoulutuksen kirkollisen kelpoistavuuden arviointi.

2. Avustuksen perustelut

Perusteluista tulee selvittää, mitä ”lisäarvoa” avustus tuottaa ajateltaessa kirkon perustehtävää ja seurakuntien toimintaa.

3. Avustuksen kesto

Avustuksen kesto määritellään tapauskohtaisesti. Kirkon avustuksesta ei pidä automaattisesti muodostua pysyvää. Tavoitteena on, jos mahdollista, että avustuksen päättymisen jälkeen tuettu toiminta toteutuu yhteiskunnan rahoittaman koulutusjärjestelmän puitteissa.

4. Avustuksen vaikuttavuuden arviointi

Avustuksen saaja huolehtii siitä, että tuen vaikuttavuus arvioidaan joko vuosittain tai määräajan päätyttyä. Arvioinnista laaditaan raportti kirkkohallitukselle. Arvioinnissa noudatetaan soveltuvin osin henkilöstökoulutuksen koordinoinnin tavoitteita.

5. Laskelma avustettavan toiminnan taloudesta

4.2. Avustukset henkilöstökoulutukseen

Kirkon henkilöstökoulutusta tarjoavat lukuisat eri organisaatiot. Hiippakuntien, Kirkon koulutuskeskuksen ja Kirkkohallituksen muiden yksiköiden lisäksi näitä ovat kirkolliset kouluttavat laitokset, kirkolliset järjestöt ja yritykset. Koulutus voidaan lukea kuuluvaksi kirkon henkilöstökoulutukseen, mikäli sen järjestäjä sitoutuu noudattamaan kirkon henkilöstökoulutuksen periaatteita sekä koordinoinnin tavoitteita.

Henkilöstökoulutus on koulutusta, jota kirkko ja seurakunnat työnantajana järjestävät tai hankkivat henkilöstölleen. Kirkko voi avustaa kouluttavan laitoksen tai järjestön tuottamaa koulutusta, mikäli sen omat koulutusorganisaatiot eivät anna vastaavaa koulutusta tai se on tarkoituksenmukaisempaa hankkia ”ostopalveluna”. Tällöin kirkon avustus tuottaa sellaista ”lisäarvoa”, jota ei syntyisi ilman kirkon avustusta. Kaikissa tapauksissa avustuksen kohde eli *koulutushanke tulee määrittää* yksiselitteisesti. Henkilöstökoulutukseen ei enää myönnetä ns. yleisavustuksia.

Henkilöstökoulutuksen osalta avustuksen saajia ei ole tarkoituksenmukaista rajata etukäteen. Tältä osin koulutuksen avustamiseen ei sovelleta Järki-työryhmän linjauksia. Olennaista on edellä todetun ”lisäarvon” ohella avustettavan *henkilöstökoulutuksen laatu* ja se, toteuttaako aiottu koulutus koulutuksen koordinoinnin periaatteita. Koska henkilöstökoulutuksessa pyritään pitkäjänteisyyteen, huomio on kiinnitettävä *koulutuksen jatkuvuuteen*. Tämä merkitsee sitoutumista yhtä koulutuskertaa pidempiin hankkeisiin.

Avustuksen määrä tulee *suhteuttaa syntyviin suoritteisiin*. Henkilöstökoulutuksessa tämä edellyttää koulutuksen laajuuden määrittämistä opintoviikkoina. Kirkon nimikirjaan merkitään 2 ov ja siitä laajemmat koulutukset. Kun kirkon henkilöstökoulutuksessa pyritään pidempään, prosessoiviin koulutuksiin, avustettavan koulutuksen vähimmäislaajuudeksi voidaan ajatella 2 ov. Suorite muodostuu siten opintoviikkojen kokonaismäärästä, joka saadaan, kun koulutettavien määrä kerrotaan koulutuksen laajuudella.

Haettaessa avustusta henkilöstökoulutuksen järjestämiseen *laskelma avustettavan koulutuksen taloudesta* on merkityksellinen. Laskelmasta tulee käydä ilmi eriteltyinä kaikki järjestämisestä aiheutuvat kulut ja tuotot. Jos koulutuksen järjestämisen aiheuttamat kustannukset voidaan kattaa kurssimaksuilla ja / tai muulla rahoituksella, kirkon taloudellinen tuki on tarpeeton. Mikäli kustannukset katetaan osaksi kirkon antamalla taloudellisella tuella, se on perusteltava edellä mainitulla ”lisäarvolla”.

Laskelmasta tulee käydä *ilmi myös koulutettavan ja hänen seurakuntansa kustannukset*. Jos kirkkohallitus tukee koulutuksen järjestäjää taloudellisesti, tämän tulee huolehtia siitä, että seurakunnille aiheutuvat kustannukset ovat kohtuulliset. On syytä huomata, että kouluttavia laitoksia ja järjestöjä tukemalla ei välttämättä pystytä alentamaan köyhien seurakuntien osallistumiskynnystä.

Kirkon myöntämän avustuksen ehdot ja kesto määritellään yksityiskohtaisemmin sopimuksessa. Sopimukseen tulee sisältyä seuraavat seikat:

1. Avustuksen kohde

Avustettava henkilöstökoulutus tai vastaava nimetään yksiselitteisesti. Tällainen voi olla esimerkiksi jonkin pitkän henkilöstökoulutuksen kurssin järjestäminen.

2. Avustuksen perustelut

Avustettavan koulutuksen tulee liittyä aina kirkon ja seurakuntien perustehtävän ja toiminnan tukemiseen. Perusteluista tulee selvittää, miksi kirkkohallituksen on aiheellista avustaa kyseistä henkilöstökoulutusta. Avustuksen tuottama ”lisäarvo” voi syntyä esimerkiksi siitä, että kirkon antama henkilöstökoulutus ei tarjoa kyseistä koulutusta, alan tietotaito on toisaalla tai se voidaan tuottaa yhteiskunnan koulutusjärjestelmän puitteissa.

3. Avustuksen kesto

Avustuksen kesto määritellään tapauskohtaisesti. Kirkon avustuksesta ei pidä muodostua pysyvää. Tavoitteena on, että avustuksen päättymisen jälkeen tuettu toiminta toteutuu muutoin rahoitettuna.

4. Avustuksen vaikuttavuuden arviointi

Avustuksen saaja huolehtii siitä, että tuen vaikuttavuus arvioidaan vuosittain ja kokonaisuus määräajan päätyttyä. Arvioinnista laaditaan raportti kirkkohallitukselle. Arvioinnissa noudatetaan henkilöstökoulutuksen koordinoinnin tavoitteita. Kirkkohallitus (KK) antaa tarkemmat ohjeet raportoinnista (kirkollisen koulutuksen arviointijärjestelmän puitteissa).

5. Laskelma avustettavan toiminnan taloudesta.

Laskelmasta tulee käydä ilmi avustettavan koulutuksen koko talous kuluineen ja tuottoineen sekä koulutettavalle ja hänen seurakunnalleen aiheutuvat kustannukset. Jos kirkkohallitus tukee koulutuksen järjestäjää taloudellisesti, tämän tulee huolehtia siitä, että seurakuntien kustannukset ovat kohtuulliset.

4.3. Muut koulutukselliset hankkeet

Kirkon tukea voidaan tarvita myös sellaisille hankkeille, jotka eivät tarkasti ottaen kuulu ammatillisen peruskoulutuksen tai kirkon henkilöstökoulutuksen alueelle.

Tällainen on esimerkiksi luottamushenkilökoulutus, joka liittyy läheisesti seurakunnan johtamiseen ja kehittämiseen. Senkin järjestäjä ja hankkija on paikallisseurakunta. Luottamushenkilökoulutusta on perinteisesti tarjonnut SKSK. Kun järjestön kanssa laaditaan oma sopimus, luottamushenkilökoulutusta on tarkoituksenmukaisesta tarkastella osana tätä sopimusta. Luottamushenkilökoulutuksen määrittelevän sopimuksen tulee pääpiirteissään vastata henkilöstökoulutuksen alueella tehtäviä sopimuksia.

Seurakuntaopiston osana toimiva Uskonnonpedagoginen instituutti (UPI) on huolehtinut kirkon tuella uskonnonopettajien lisäkoulutuksesta. Seurakuntaopiston Lapsityön instituutti (SLI) on puolestaan tuottanut kristillisen varhaiskasvatus- ja perhetyön lisäkoulutusta. Näitä kumpaakin on tuettu Seurakuntaopiston saamalla yleisavustuksella. Tällä hetkellä näyttäisi siltä, että erityisen tärkeää on UPI:n toiminnan turvaaminen.

Lärkkullan saama yleisavustus on kohdistunut hiippakuntakartanon toimintaedellytyksiin ja lainataakan vähentämiseen. Kun yleisavustuksen kohteita ei ole tarpeeksi yksilöity, avustuksella on käytännössä rahoitettu ammatillisen peruskoulutuksen tappioita, henkilöstökoulutusta, kansanopistotoimintaa, konferenssien järjestämistä ja muuta toimintaa. Vastedes nämä kaikki on yksilöitävä tarkemmin. Tällöin selviää, missä määrin on tarpeen tukea Lärkkullan muuta koulutuksellista toimintaa.

Muun kirkollisen koulutuksen tukemiseen sovelletaan ammatillisen peruskoulutuksen ja henkilöstökoulutuksen sopimusten periaatteita.

4.4. Avustushakemusten laadinta ja käsittely

Niin peruskoulutuksen, henkilöstökoulutuksen kuin muun kirkollisen koulutustoiminnan avustushakemukset vaihtelevat tapauskohtaisesti. Yhtenäisen hakemuslomakkeen käyttö ei ole tarpeellista. Hakemuksesta tulee kuitenkin käydä ilmi ne edellä mainitut seikat, jotka kirjataan sopimukseen. Hakijoiden kannalta on tarpeellista, että tiedossa ovat hakemusten arvioinnin kriteerit: koulutuksen tulee tuottaa kirkon toimintaan ”lisäarvoa” ja toteutua kirkollisen koulutuksen koordinoinnin periaatteiden mukaisesti.

Hakemukset jaetaan kahteen eri luokkaa anomuksen suuruuden mukaan.

- 1) 30 000 € tai suuremmat hakemukset tulee lähettää kirkkohallitukseen 30.4. mennessä. Hakemuksen käsittelystä vastaa talousosaston johtaja, joka pyytää niistä lausunnon Kirkon koulutuskeskukselta. Hyväksytyt hakemukset näkyvät kirkkohallituksen budjetissa omalla nimellään.
- 2) alle 30 000 € hakemukset tulee lähettää kirkkohallitukseen 30.11. mennessä. Hakemuksen käsittelystä vastaa toiminnallisen osaston johtaja, joka pyytää niistä lausunnon Kirkon koulutuskeskukselta. Hyväksytyt hakemukset tulevat budjettiin järjestöavustusten yhteyteen.

Hakemusten käsittelyssä kiinnitetään huomio siihen, toteuttaako anottu koulutus kirkon henkilöstökoulutuksen ja kirkollisen koulutuksen koordinoinnin periaatteita. Tämä merkitsee, että

perusteluissaan hakija sitoutuu ainakin seuraaviin kirkon henkilöstökoulutuksen koordinoitujen tavoitteisiin:

- koulutuksen toteuttaminen edistää seurakuntien koulutuksellista tasa-arvoa
- koulutus perustuu asiakkaiden tarpeisiin
- koulutus noudattaa eri toimijoiden välistä työnjakoa; jos koulutus luo lisää päällekkäisyyttä, sitä ei tueta
- koulutus täyttää koulutustarjonnassa mahdollisesti olevan ”aukon”

Edellä todettuja periaatteita tarkastelemalla on mahdollista arvioida, mitä ”lisäarvoa” suunniteltu koulutus tuottaa.

Hakemusten käsittely merkitsee käytännössä sitä, että Kirkon koulutuskeskuksen koulutussuunnittelija, alan koulutuksesta vastaava koordinaattori ja hakijan edustaja *neuvottelevat tarkemmin koulutuksen toteutuksesta*. Tällöin avustuksen kohde, kesto, perustelut, arviointi ja taloudellinen laskelma täsmentyvät. Neuvottelun tuloksena laaditaan sopimus, josta em. seikat käyvät ilmi.

Kirkkohallituksen päätettäväksi viedään sekä alkuperäinen anomus että neuvottelussa syntynyt sopimus.

Järjestelmän käyttöönotto edellyttää, että kirkkohallituksen toiminta- ja taloussuunnitelmassa on vuosittain budjetoitu tietty summa koulutukseen. Koska koulutuksen kehittäminen on luonteeltaan pitkäjänteistä toimintaa, asiaa on tarkasteltava useamman vuoden aikajänteellä. Toiminnan ja talouden kolmivuotissuunnittelu on tässä avuksi. *Budjettisuunnitelma (varaukset) muodostaa kehyksen*, jonka puitteissa koulutussuunnittelija yhdessä koordinaattoreiden kanssa voivat arvioida avustamismahdollisuuksia.

Koulutuksen *budjettikehyksen tasoa määritettäessä* on otettava huomioon kirkon tähänastiset sitoumukset ja toimintaympäristön muutoksesta aiheutuvat, ennakoitavissa olevat koulutustarpeet. Lisäksi on muistettava, että koulutustoiminnan kehittäminen on yksi kirkkohallituksen toiminnan painopisteistä. Tästä on tehtävä asianmukaiset johtopäätökset.

5. TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

Työryhmän toimenpide-ehdotukset kohdistuvat toisaalta avustamisen kokonaisperiaatteisiin ja työelämäyhteyksiin, toisaalta jo tehtyihin avustusesityksiin tai tähänastisten avustusten uudelleen linjauksiin.

5.1. Avustamisen kokonaisperiaatteet

1. Kirkkohallitukselle osoitetut avustusanomukset käsitellään ja avustukset myönnetään luvussa 4 esitettyjen periaatteiden mukaisesti. Nämä periaatteet ja hakuohjeet ovat nähtävänä kirkkohallituksen www-sivuilla.
2. Yksityiskohtaiset neuvottelut avustuksen hakijan kanssa ovat tarpeen, mikäli avustus ylittää 30.000 € tai on muutoin huomattava.

5.2. Ammatillisen peruskoulutuksen ja kirkollisen työelämän yhteyksien tukeminen

1. Kirkon henkilöstön ammatillinen osaaminen on seuraavien 15 vuoden ajan yksi kirkon merkittävimmistä haasteista. Tämän vuoksi on välttämätöntä selvittää aika ajoin, kuinka hyvin annettu koulutus tosiasiassa kelpoistaa käytännön seurakuntatyöhön. Tämä edellyttää koulutustutkimusten tekemistä. Ne voidaan toteuttaa joko Kirkon tutkimuskeskuksen toimesta tai siten, että kirkko avustaa kouluttavia laitoksia. Nämä suunnittelevat tutkimukset yhteistyössä KK:n ja KTK:n kanssa, mutta toteuttavat ne itsenäisesti. Tutkimustulokset on otettava huomioon koulutusohjelmien rakenteita uudistettaessa, samoin henkilöstökoulutusta kehitettäessä.
2. Ammatillisen peruskoulutuksen ongelmaksi voi muodostua rekrytoinnin epäonnistuminen. Kirkon on toimintansa eri tasoilla tehostettava rekrytoinnin toimenpiteitä niin, että kirkon virkoihin kouluttaviin laitoksiin jatkuvasti hakeutuu motivoituneita opiskelijoita. Yhtä olennaista on menestyä työnantajien välisessä kilpailussa ja onnistua rekrytoimaan loppututkinnon suorittaneet kirkon palvelukseen.
3. Eräillä kirkollisilla aloilla ongelmana on jo nyt liian suuri opintonsa keskeyttäneiden määrä. Opiskelijat tuntevat kirkon elämää suhteessa vähemmän kuin aiemmin. Näistä syistä kirkon tulee tukea opintojen eri vaiheissa opiskelijan ammatillisen ja hengellisen identiteetin muodostumista eri tavoin (esim. retriitit).
4. Rekrytoinnin ja ammatillisen identiteetin muotoutumisen näkökulmasta seurakunnissa tapahtuva ohjattu työharjoittelu on erittäin merkityksellinen. Tämä tarkoittaa, että harjoittelun käytäntöjä on määrätietoisesti kehitettävä ja tuettava.

5.3. Helsingin yliopisto (missiologian professori)

1. Kirkkohallituksen tuki Helsingin yliopiston kasvatustieteelliselle tiedekunnalle uskonnon didaktiikan professorin virkaa varten lakkaa nykyisen sopimuksen päätyttyä.
2. Kirkon tuki missiologian professorinviran perustamiseksi on ollut Kirkkohallituksessa selvitystyön kohteena. Kirkon tarpeiden näkökulmasta teologian opetukselle annettava tuki tulisi kohdistaa missiologian professorin viran sijasta vaiheeseen, jossa opiskelijat joko keskeyttävät opintonsa tai vaihtavat alaa. Kirkon kannalta on tärkeää, että opiskelijoiden seurakuntaharjoittelut toteutuvat hyvin ja he saavat kokemuksen käytännön työstä seurakunnassa. Tämä vahvistaa ammatillista ja hengellistä identiteettiä sekä

helpottaa rekrytointia kirkon virkaan. Tiedekunnan avustusanomus työelämäyhteyksi- en suunnittelijan palkkaamiseksi vastaa osin em. haasteisiin.

3. Tuen kohdentaminen ratkeaa Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan kanssa käytävissä neuvottelussa, jossa tulee keskustella missiologian professorin virasta ja työelämäyhteyksi- en suunnittelijan virasta. Neuvottelut tulee saada päätökseen huhtikuun 2003 loppuun mennessä, jotta kirkkohallituksen täysistunto voi muodostaa kantansa missiologian lahjoitusprofessuuriin ja jotta asia voidaan viedä kirkolliskokoukseen.
4. Kirkon tulee aktiivisesti tukea teologista tiedekuntaa, jotta sen rahoitusosuus määriteltäisiin nykyistä oikeudenmukaisemmin yliopiston sisäisessä rahanjaossa.

5.4. Joensuun yliopisto

1. Kirkon avustus yhden professorin palkkaamiseksi päättyy vuonna 2003 ja viran kustannukset siirtyvät Joensuun yliopiston hoidettavaksi.
2. Kirkon näkökulmasta Joensuun teologisen tiedekunnan opetus- ja tutkimustoiminnan edellytysten tukeminen on silti edelleen tarpeellista. Tämä on perusteltua, koska tiedekunta kouluttaa teologeja ennen muuta pohjoisten hiippakuntien tarpeisiin ja koska eläkkeelle siirtyvien pappien määrä kasvaa voimakkaasti. Tuen muoto edellyttää neuvotteluja Joensuun yliopiston teologisen tiedekunnan kanssa. Lahjoitusviran sijasta yksi mahdollisuus on tukea määrääjän tiedekunnan kirjaston kehittämistä. Kirkon tuki vaikuttaisi tällöin pidemmällä aikavälillä opetuksen laatuun.

5.5. Ammattikorkeakoulut

1. Diakin tutkimus annetun koulutuksen kelpoistavuudesta kirkolliseen työelämään julkistetaan maaliskuussa 2003. Sen perusteella voidaan tehdä johtopäätökset siitä, kuinka koulutusta on kehitettävä työelämän tarpeita vastaavaksi. Tämän jälkeen on arvioitava, mihin kirkon tuki Diakille ja muille ammattikorkeakouluille on vastaisuudessa tarkoituksenmukaisinta kohdentaa.
2. Diak on anonut kirkkohallitukselta rahoitusta alueellisten kehittämisskeskusten luomiseen. Asiaa on käsitelty tämän jälkeen mm. dekaanikokouksessa, joka on päättänyt, että asiaa tulisi tarkastella nykyistä selvemmin Diak:n ja hiippakuntien yhteistyön kehittämisenä. Työryhmä kutsuu koolle neuvottelun, jossa selvitetään yhteistyön mahdollisuuksia. Neuvotteluun kutsutaan hiippakuntien, Diak:n, Lärkkullan, Raudaskylän sekä tarvittavien TO:n yksiköiden edustajat.
3. Virkarakenneuudistusta koskevista ratkaisuksista voi seurata ammattikorkeakoulujen nykyisten koulutusohjelmien uudistaminen. Kirkkohallituksen on varauduttava siihen, että ammattikorkeakoulut tarvitsevat tähän kirkon tukea.

5.6. Kansanopistot

1. Kirkon ja kansanopistojen yhteistyötä kannattaa kehittää erityisesti hiippakuntatasolla. Tuomiokapitulit voivat järjestää osan hiippakunnallisesta koulutuksesta kansanopistojen kanssa ja hyödyntää kansanopistorahoitusta. Ne voivat myös ohjata alueensa seurakuntia niin, että rovastikunnat, seurakuntayhtymät ja yksittäiset seurakunnat käyttävät kansanopistojen tarjoamia mahdollisuuksia.

2. Dekaanikokouksessa huhtikuussa 2003 hiippakuntien ja kansanopistojen yhteistyö otetaan asialistalle. Tarvittaessa Kirkkohallitus järjestää vuosittain neuvottelupäivän, jossa tarkastellaan kirkon ja kansanopistojen yhteistyötä.
3. Nykyinen kansanopistolaki tarjoaa hyvät taloudelliset toimintaedellytykset opistoille. Koulutusyhteistyö vahvistaa terveellä tavalla kansanopistojen taloutta. Näistä syistä ei ole tarpeen perustaa erillistä rahastoa tai koota hiippakunnallista kolehtia kansanopistojen tueksi.

5.7. Seurakuntaopiston ja Lärkkullan avustaminen

Seurakuntaopistoa ja Lärkkullaa on perinteisesti avustettu runsaasti. Ne saivat vuoteen 1998 asti enemmän avustusta kuin Kirkon koulutuskeskukselle budjetoitiin varoja. Vuonna 2002 ne saivat avustusta 3.257.000 mk, mikä on 90 % koulutuskeskuksen määrärahoista. Samana vuonna muihin avustuksiin varattiin 2.000.000 mk, jotka jaettiin n. 40:lle järjestölle.

Olosuhteet ovat muuttuneet merkittävästi siitä, kun avustuksia näille kahdelle opistolle ryhdyttiin maksamaan. Ammattikorkeakoulujen myötä opistotasoinen ammatillinen koulutus on siirtynyt opistoilta ammattikorkeakouluihin.

5.7.1. Seurakuntaopisto

Seurakuntaopiston oma identiteetti on olla kirkollinen koulutussäätiö. Itseymmärrys toteutuu käytännössä kuitenkin vain, jos opisto integroituu kirkon koulutustoimintaan ja sitoutuu koordinaation linjauksiin. Tämä edellyttää, että kirkkohallitus ilmaisee nykyistä selvemmin, mitä se odottaa Seurakuntaopistolta, ja että se linjaa opiston toimintaa tahtomaansa suuntaan. Selvää on, että myös opiston tulee käytännössä toimia tavalla, jota sen itseymmärrys edellyttää.

Seurakuntaopisto on ansiokkaasti kehittänyt ja laajentanut toimintaansa. Sen seurauksena suurin osa toiminnasta on ammatillista koulutusta, jonka keskimääräisistä kustannuksista valtio maksaa 100 %. Valtionavun ulkopuolista toimintaa on sen sijaan hyvin vähän.

1. Seurakuntaopiston taloudellinen tuki kohdennetaan vastedes nykyistä olennaisesti tarkemmin nimettyihin kohteisiin niin, että luvussa 4 mainitut periaatteet toteutuvat. Avustuksen määrä suhteutetaan syntyviin suoritteisiin. Tällöin nykyisen kaltaisesta yleisavustuksesta luovutaan.
2. Seurakuntaopiston talous on nykyisin varsin hyvä ja vakaa. Kirkon tuen osuus on enää 6 % opiston talouden koko volyymista. Tuen tasoa lasketaan maltillisesti niin, että opisto ei ajaudu taloudellisiin vaikeuksiin.
3. Kirkkohallitus ilmaisee nykyistä määrätietoisemmin sen, mitä se odottaa Seurakuntaopiston koulutustoiminnalta. Tällöin opisto voi sitoutua aiempaa vahvemmin kirkon koulutustoiminnan linjauksiin ja sen itseymmärrys kirkollisena koulutussäätiönä toteutuu myös käytännössä.

5.7.2. Lärkkulla

Säätiö on pahoissa taloudellisissa vaikeuksissa investoituaan voimakkaasti 1982 ja 1996. Korollista velkaa on edelleen n. 676.000 € (31.12.2002). Kirkkohallituksen tuesta huolimatta lainoja ei ole kyetty lyhentämään vuosina 2001-2002 suunnitelman mukaisesti. V. 2002 lyhytaikaiset lainat kasvoivat pitkäaikaisten lainojen lyhennyksiä enemmän. Vaikka pääraKENUS ja asuntola onkin korjattu, 1940-luvulla rakennetussa opistossa tulee jatkossakin olemaan investointitarpeita.

Lärkkulla on keskikokoinen kansanopisto. Vuonna 2002 sen valtionavun perusteena oli 3.101 opiskelijaviikkoa valtakunnan keskiarvon ollessa 3.086. Lärkkulla sai vuonna 2002 valtionapua 431.570 €. Kun kirkkohallituksen avustus vuonna 2002 oli 156.000 €, sen määrä on suuri valtionapuun verrattaessa.

Säädösten perusteella kansanopistoille maksetaan valtionapua 57 % kaikkien kansanopistojen keskimääräisistä kustannuksista. Näin ollen itse rahoitettavaksi jää 43 %. Jos kustannukset ovat keskimääräistä suuremmat, jää itse rahoitettavaa enemmän. Lärkkullan valtionavun piirissä olevat kustannukset/opiskelijaviikko olivat vuonna 2001 16,5 % keskimääräisiä opiskelijaviikkokustannuksia korkeammat. Jos Lärkkullan yksikkökustannukset olisivat olleet keskimääräiset, olisivat kustannukset v. 2001 olleet 145.700 € pienemmät. Lärkkullan kustannusrakenne on raskas.

Lärkkulla ilmoitti vuonna 2001 valtionavun piiriin kustannuksia 6.118.000 mk. Tämän lisäksi oli muita kustannuksia niin, että todelliset kokonaiskustannukset olivat 6.935.000 mk. Vuonna 2001 valtionapu oli 2.558.000 mk. Jos valtionapu olisi ollut 57 % Lärkkullan kokonaismenoista, kokonaismenot olisivat olleet 4.487.000 mk. Jotta Lärkkulla saavuttaisi säädösten pohjana olevan valtionavun ja kokonaiskustannusten suhteen, sen olisi kyettävä leikkaamaan kustannuksia 2.448.000 mk (6.935.000 – 4.487.000).

Ammatillinen nuorisotyönohjaajien ja diakonien koulutus on siirtynyt Yrkeshögskola Sydvästtiin. Sisäänotto on ollut 10 opiskelijaa/vuosi. Tällä hetkellä opiskelijoiden kokonaismäärä on n. 40. Ammatillinen koulutus, jossa kurssikoko on 10, on väistämättä taloudellisesti hyvin tappiollista. Sitä ei voi mitenkään saada kannattavaksi. Taloudellisesti järkevä kurssikoko on 20-25. Valtionapu 10 opiskelijasta riittää nipin napin yhdestä opettajasta aiheutuviin kustannuksiin – ei muuhun. Tavoitekurssikokona Lärkkullassa on 15. Sillä pystytään kattamaan yhden opettajan kustannusten lisäksi hivenen vuokria, tuntiopetuskustannuksia, harjoittelumaksuja ym., mutta ollaan vielä kaukana kannattavasta toiminnasta.

Lärkkullalla on ratkaistavanaan kolme suurta talousongelmaa: raskas velkataakka, raskas kustannusrakenne ja raskaasti tappiollinen ammatillinen koulutus. Ilman erityistoimia säätiön nykyinen talousahdinko vain jatkuu ja kirkkohallituksen antaman mittavan tuen tarve säilyy ja kasvaa. Nykyisen kaltaisen avustuksen maksaminen Lärkkullalle ei ole lisäksi luvussa 4 hahmoteltujen periaatteiden mukaista. Kun avustus suhteutetaan vastedes suoritteisiin, avustustaso tulee huomattavasti laskemaan ja Lärkkullan talousahdinko syvenee.

Edellä todetun perusteella työryhmä esittää seuraavaa:

1. Lärkkullan säätiön kanssa käydään erillisneuvottelut ennen seuraavan avustusanomuksen jättämistä. Neuvotteluissa selvitetään, mihin toimenpiteisiin säätiö ryhtyy taloutensa tervehdyttämiseksi.

2. Lärkkullan avustuksen taso sidotaan neuvotteluiden tulokseen. Avustuksen taso laskee nykyisestä, kun se sidotaan luvun 4 periaatteisiin ja suhteutetaan syntyviin suoritteisiin.
3. Lärkkullan taloudellinen tuki kohdennetaan vastedes nykyistä olennaisesti tarkemmin nimettyihin kohteisiin niin, että luvussa 4 mainitut periaatteet toteutuvat. Avustuksen määrä suhteutetaan syntyviin suoritteisiin. Tällöin nykyisen kaltaisesta yleisavustuksesta luovutaan.

6. LIITTEET

Liite 1

Rahoitustiedustelu 24.6.2002

Arvoisa vastaanottaja!

Virastokollegio asetti 8.4.2002 virkamiestyöryhmän selvittämään kirkon virkaan kouluttavien laitosten ja kirkkohallituksen yhteistyökysymyksiä. Työryhmän puheenjohtajaksi valittiin kirkkoneuvos Seppo Häkkinen, jäseniksi koulutuskeskuksen johtaja Simo Peura ja toimistopäällikkö Heikki Kämäräinen sekä sihteeriksi koulutussuunnittelija Hannu Pöntinen.

Työryhmän toimeksianto on kolmiosainen:

- a) selvittää yhteistyön kokonaisperiaatteet JÄRKI-toimikunnan mietinnön periaatteiden pohjalta;
- b) selvittää tällä hetkellä kirkon keskusrahaston talousarviossa olevat varat kirkon koulutuskeskukselle, eri oppilaitoksille, yliopistoille ja DIAK:lle; ja
- c) selvittää mahdollisten sopimusmallien luominen kirkkohallituksen ja oppilaitosten välille.

Työryhmän tulee saada työnsä valmiiksi vuoden 2002 loppuun mennessä.

Tähän mennessä työryhmä on kartoittanut Kirkkohallituksen taloudellisen tuen kouluttaville laitoksille. Erillinen selvitys on liitteenä. Seuraavaksi työryhmän tarkoituksena on tarkentaa selvitystä jokaisen avustusta saaneen laitoksen osalta seuraavilla näkökohdilla:

1. Mikä on taloudellisen tuen historia ja peruste?
2. Mihin avustus konkreettisesti käytetään?
3. Miten avustus hyödyttää kirkkoa, ts. mitä lisäarvoa avustus tuo kirkolle?
4. Mikä osuus kirkkohallituksen avustuksella on kouluttavan laitoksen taloudessa ja mikä on sen suhde muihin avustuksiin?

Toivon, että voisitte olla edistämässä työryhmän työskentelyä ja toimittaa vastaukset omalta osaltanne edellä mainittuihin kysymyksiin 23.8.2002 mennessä.

Työryhmän puolesta

Hannu Pöntinen
Koulutussuunnittelija,
Kirkon koulutuskeskus

Liite 2

Koulutuskysely 15.7.2002

Arvoisa vastaanottaja!

Kirkkohallituksen virastokollegio asetti 8.4.2002 virkamiestyöryhmän selvittämään kirkon virkaan kouluttavien laitosten ja kirkkohallituksen yhteistyökysymyksiä. Työryhmän puheenjohtajaksi valittiin kirkkoneuvos Seppo Häkkinen, jäseniksi koulutuskeskuksen johtaja Simo Peura ja toimistopäällikkö Heikki Kämäräinen sekä sihteeriksi koulutussuunnittelija Hannu Pöntinen.

Koulutus elää murrosvaihetta ja monia muutoksia on tapahtumassa ja tapahtunut viime aikoina. Työryhmä on katsonut tarpeelliseksi selvittää kirkollisen koulutuksen tilannetta laajemmin ja siksi pyytää vastaamaan liitteenä olevaan koulutuspaikkoja koskevaan kyselyyn oman laitoksenne osalta. Tällä kyselyllä haluamme päivittää laitoksenne käyttämät tutkintonimikkeet sekä muut tarvittavat tiedot. Aloituspaiikkojen ja valmistuneiden osalta toivomme tietoja viimeisen viiden vuoden ajalta. Eri yksiköillä on erilaiset mahdollisuudet lukujen ilmoittamiseen. Toivomme, että lähetätte tiedot soveltuvien osin. Voitte lähettää tiedot myös sähköpostilla alla olevaan osoitteeseen.

Koulutussuunnittelija Hannu Pöntinen

Kirkon koulutuskeskus

Järvenpääntie 640

04400 JÄRVENPÄÄ

hannu.pontinen@evl.fi

Liite 3

Henkilöstökoulutuksen kysely 14.10.2002

Arvoisa vastaanottaja!

Virastokollegio asetti 8.4.2002 virkamiestyöryhmän selvittämään kirkon virkaan kouluttavien laitosten ja kirkkohallituksen yhteistyökysymyksiä. Työryhmän puheenjohtajaksi valittiin kirkkoneuvos Seppo Häkkinen, jäseniksi koulutuskeskuksen johtaja Simo Peura ja toimistopäällikkö Heikki Kämäräinen sekä sihteeriksi koulutussuunnittelija Hannu Pöntinen.

Työryhmän toimeksianto on kolmiosainen:

- a) selvittää yhteistyön kokonaisperiaatteet JÄRKI-toimikunnan mietinnön periaatteiden pohjalta;
- b) selvittää tällä hetkellä kirkon keskusrahaston talousarviossa olevat varat kirkon koulutuskeskukselle, eri oppilaitoksille, yliopistoille ja DIAK:lle; ja
- c) selvittää mahdollisten sopimusmallien luominen kirkkohallituksen ja oppilaitosten välille.

Toimeksiannon ensimmäinen kohta merkitsee selvitystarpeen ulottamista myös kirkon henkilöstökoulutukseen. Tästä syystä työryhmä haluaa selvittää missä määrin kirkkohallituksen myöntämää avustusta käytetään henkilöstökoulutukseen. Tämä kysely lähetetään kaikille järjestöille, jotka ovat saaneet kirkkohallituksen avustusta vuosina 1999-2001.

1. Mikä on järjestönne tuen peruste?
2. Kuinka paljon tuesta käytetään kirkon henkilöstökoulutukseen?
3. Mitä koulutusta tuen avulla järjestetään?
4. Mikä on ko. koulutuksen osallistujien määrä ja kuinka laaja ko. koulutus on (1 ov = 40 tuntia työtä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi)
5. Miten avustus hyödyttää kirkkoa, ts. mitä lisäarvoa avustus tuo kirkolle?
6. Mikä osuus kirkkohallituksen avustuksella on järjestönne koulutustoiminnan rahoituksessa?
7. Mikä on kirkkohallituksen avustuksen suhde muuhun koulutustoimintaa varten saamiinne avustuksiin?

Toivon, että voisitte olla edistämässä työryhmän työskentelyä ja toimittaa vastaukset omalta osaltanne edellä mainittuihin kysymyksiin 8.11.2002 mennessä. Mieluummin sähköisessä muodossa osoitteeseen hannu.pontinen@evl.fi.

Työryhmän puolesta

Hannu Pöntinen
Koulutussuunnittelija,
Kirkon koulutuskeskus

Liite 4