



Ammatillisen koulutuksen raportti 2020

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

SUOMEN EV.-LUT. KIRKKOHALLITUS

Sisällys

I AKR:n vuoden 2020 toimenpiteiden ja keskeisten tehtävien arviointi sekä toimenpide-ehdotukset vuodelle 2021	4
AKR:n toimenpide-ehdotukset ja keskeiset tehtävät vuodelle 2020	4
1. KIRKKOLAIN MUUTOSESITYS	4
2. KIRKON TYÖHÖN OPISKELUA JA KIRKON AMMATTEJA KOSKEVAT TUTKIMUKSET.....	4
3. VERKKOPEDAGOGINEN KEHITTÄMISHANKE	5
4. KIRKON AMMATTIEN REKRYTOINTIMATERIAALIEN TUOTTAMINEN.....	5
5. KIRKKOMUSIIKIN OPISKELIJOIDEN JA KANTTORIEN REKRYTOINTIHAASTEET	6
AKR:n toimenpide-ehdotukset ja keskeiset tehtävät vuonna 2021.....	7
1. OSAAMISEN JA TYÖVOIMATARPEEN ENNAKOINTI	7
2. REKRYTOINTI KIRKON RUOTSINKIELISEEN TYÖHÖN JA KOULUTUKSEEN.....	7
3. JATKUVA OPPIMINEN OSANA TYÖELÄMÄÄ	7
4. KIRKON AMMATTIEN YDINOSAAMISKUVAUKSET	7
II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkolliseen koulutukseen	8
Oppisopimuskoulutuksen kehittämistyöryhmän ehdotukset	9
Osaamisen laadullinen ja koulutustarpeen määrällinen ennakointi	10
Opiskelijavalintauudistus eri koulutusasteilla	10
III Henkilöstön osaamisen kehittäminen	12
Kirkon henkilöstötilaston muutoksia	12
Osaamista ja kehittämistä koskevia tutkimustuloksia	13
Kirkon työntekijöiltä edellytettävä osaaminen ja kelpoisuusehdot	14
Ydinosaamiskuvausten uudistaminen	15
IV Kirkon alan koulutusten seuranta	17
Kirkon työssä -hanke ja opiskelijarekrytoinnin edistäminen.....	17
Koronapandemian vaikutuksia koulutukseen.....	17
Teologikoulutus.....	17
Kanttorikoulutus	19
Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto: Arvo ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen	20
Diakonian koulutus	20
Nuorisotyönohjaajien koulutus	23
Varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus.....	24
Kirkonpalvelustyön koulutus	25
Lastenohjaajien koulutus	26
Liitteet.....	28
Liite 1 Ammatillisen koulutuksen raportin verkkoaineisto.....	28
Liite 2 Kirkon koulutuspoliittiset pitkän aikavälin tavoitteet jatkuvan oppimisen näkökulmasta	29
Liite 3 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa	30
Liite 4 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko).....	32

Johdanto

Kirkkohallituksen Ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR) tehtävänä on:

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

Kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan ytimen muodostavat AKR:n ohella kirkon omat koulutuksen seurantarhmat sekä jäsenyydet useissa keskeisissä ministeriöiden ja Opetushallituksen työryhmissä.

Raportissa arvioidaan kirkon virkoihin/tehtäviin kelpoistavaa koulutusta vuoden 2020 tietojen perusteella. Sen sijaan yhteiskunnan koulutuspoliittisten kehittämishankkeiden etenemistä ja niiden vaikutuksia kirkkoon ja koulutuksen järjestämiseen arvioidaan kevääseen 2021 asti.

Raportin alussa (luku 1) arvioidaan vuoden 2020 toimenpiteitä sekä esitetään toimintasuunnitelma vuodelle 2021/2022. Tämän jälkeen raportissa kuvataan:

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

Ammatillisen koulutuksen ryhmään kuuluivat johtaja / piispainkokouksen pääsihteeri Kari Kopperi (pj. 1.9.asti, jäsen 1.9. alk.), kouluttaja / vs. johtaja Ulla Tuovinen (pj 1.9. alk.), työmarkkinajohtaja Anna Kaarina Piepponen, neuvottelupäällikkö Oili Marttila (vpj., varalla työ-markkina-asiamies Katariina Kietäväinen), piispainkokouksen pääsihteeri Jyri Komulainen 31.8. asti (varalla piispainkokouksen teologinen sihteeri Anna-Kaisa Inkala), asiantuntija Marja Pesonen, asiantuntija Helena Tuominen sekä koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi (siht.). Työskentelyyn kutsuttu mukaan asiantuntijana kouluttaja Ulla Tuovinen (1.1.–31.8.) ja asiantuntija Teija Tuukkanen. Vuonna 2020 AKR kokoontui 4 kertaa.

6.5.2021 Järvenpäässä

Ulla Tuovinen

puheenjohtaja

Eeva Salo-Kopperi

sihteeri

I AKR:n vuoden 2020 toimenpiteiden ja keskeisten tehtävien arviointi sekä toimenpide-ehdotukset vuodelle 2021

AKR:n toimenpide-ehdotukset ja keskeiset tehtävät vuodelle 2020

1. KIRKKOLAIN MUUTOSesitys

Selvitettäessä mahdollisuuksia liittää kirkon erityiskoulutuksia osaksi kansallista tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehystä, havaittiin nykyisen kirkkolain rajoittavan kirkkohallituksen toimivaltaa niin, että se voi antaa määräyksiä vain viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta (KL 22: 2 §, 7b). Kirkon nykyisten säädösten perusteella kirkkohallitus ei voi antaa tarkempia ohjeita kirkon työntekijöille tarkoitettua koulutuksesta. Tällaiselle olisi kuitenkin tarve, sillä esimerkiksi viitekehukseen liitettävien osaamiskokonaisuuksien edellytettiin perustuvan lakiin tai niistä piti olla lakiin perustuva säädös. Tilanteeseen voidaan saada muutos, jos edellä mainittua nykyisen kirkkolain säädöstä laajennetaan koskemaan myös kirkon työntekijöille järjestettävää täydennyskoulutusta.

Toimenpide 1 Valmistellaan kirkkolain 22 luvun 2 §:ää koskeva muutosesitys. (Vastuutaho KK)

Arviointi Asia on edennyt toivotulla tavalla ja kirkkohallituksen esitykseen uudesta kirkkojärjestyksestä on sisällytetty toivottu muutos. Kirkkojärjestyksen 5 luvun 13 §:n 4 a) kohdassa esitetään, että kirkkohallitus antaa tarkempia määräyksiä ”viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta ja kirkon työntekijöiden täydennyskoulutuksesta, jollei 10 §:stä muuta johdu.” Mainittu 10 § viittaa piispainkokouksen tehtäviin. Kyseiseen kohtaan on piispainkokous esittänyt, että kirkkojärjestyksen 5 luvun 10 §:n 4 e) kohta muutetaan seuraavaan muotoon: piispainkokous antaa kirkkojärjestyksen täytäntöönpanosta tarkempia määräyksiä asioissa, jotka koskevat ”papin tai lehtorin virkaa tai tällaiseen virkaan pyrkiältä vaadittavaa tutkintoa ja täydennyskoulutusta;”.

2. KIRKON TYÖHÖN OPISKELUA JA KIRKON AMMATTEJA KOSKEVAT TUTKIMUKSET

Kirkon työhön -hankkeessa on tehty useita tutkimuksia kirkon työhön opiskeluun ja ammatti-identiteetin kehittymiseen liittyviä tutkimuksia. Viimeksi valmistui kirkkomusiikin opiskelijoita koskeva tutkimus. Seuraavaksi tarvitaan tietoa teologian opintojen päättymisen ja pappisuran alun nivelvaiheesta. Millaista osaamista on valmistuvalla teologian maisterilla ja miten sekä osaamisen että ammatti-identiteetin kehittymistä voidaan tukea kirkon järjestämällä ordinaatiovalmennuksella ja perehdyttämällä. Kysymys koskee erityisesti ns. soveltavia opintoja ja niitä taitoja, joita virkaan vihitty pappi tarvitsee heti vihkimyksen jälkeen. Missä ovat osaamistarpeet ja miten kirkon pitää tukea osaamisen kehittymistä? Tästä nivelvaiheesta tarvitaan tarkempaa tietoa. Sen perusteella voidaan kehittää sekä ordinaatiovalmennusta että perehdyttämistä.

Toimenpide 2 Käynnistetään hanke, jossa tutkitaan valmistuvien teologian maisterien osaamistarpeita ja kirkon mahdollisuuksia osaamisen vahvistamiseen työuran alkuvaiheessa. Hanke toteutetaan yhteistyössä Kirkon tutkimuskeskuksen ja yliopistojen kanssa. (Vastuutaho KK)

Arviointi Suunniteltu hanke *Maisterista papiksi* (2020–2022/23) on käynnistetty yhdessä yliopistojen kanssa. Hankkeen tavoitteena on tutkia teologian maisterien / papiksi vihittyjen nivelvaihetta. Millaisia osaamistarpeita on tehtävässään aloittavalla papilla? Miten näihin tarpeisiin vastaavat yhtäältä teologian maisterin opintoihin sisältyvät soveltavat opinnot ja toisaalta hiippakuntien järjestämä ordinaatiovalmennus sekä seurakuntien toteuttama perehdyttäminen. Hankkeeseen liittyy kokoneiden tutkijoiden tekemiä tutkimuksia sekä väitöskirjahankkeita ja muita opinnäytteitä. Hankkeen ohjausryhmään on kutsuttu edustajia kaikista teologeja kouluttavista yliopistoista, Kirkon tutkimuskeskuksesta ja koulutuskeskuksesta, piispainkokouksesta sekä hiippakunnista. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii professori Kati Tervo-Niemelä Itä-Suomen yliopistosta.

3. VERKKOPEDAGOGINEN KEHITTÄMISHANKE

Yksi koulutuksen kehittämisen haasteista on verkon tarjoamien mahdollisuuksien entistä laajempi hyödyntäminen myös kirkon henkilöstökoulutuksessa. Tähän on kiinnitetty huomiota jo aiemmin, mutta kevään 2020 pandemian kokemukset ovat vain vahvistaneet tehtyä havaintoa. Verkko-oppimisen kehittäminen edellyttää kouluttajien ICT-taitojen sekä verkkopedagogisen osaamisen vahvistamista, ajanmukaisia työvälineitä (mm. verkko-oppimisympäristöt) sekä verkossa toteutuvien koulutusten rakentamista. Hankkeella tuetaan seurakuntien mahdollisuuksia hyödyntää verkossa toteutuvia koulutuksia osana henkilöstön kehittämistä.

Toimenpide 3 Kirkkohallituksessa käynnistetään hanke verkkopedagogisen osaamisen kehittämiseksi. (Vastuutaho KK)

Arviointi Koulutuskeskuksen johdolla valmisteltiin keväällä 2020 verkkopedagogisen osaamisen vahvistamiseen tähtäävä hanke toteutettavaksi vuonna 2021. Sen tavoitteeksi asetettiin 1) verkkopedagogisen osaamisen vahvistaminen, 2) verkkopedagogisten työkalujen hankinta, 3) verkkoa hyödyntävien opintokokonaisuuksien rakentaminen ja toteuttaminen ja 4) kouluttajien ja koulutustehtävissä toimivien asiantuntijoiden ICT-taitojen vahvistaminen. Kirkolliskokous hyväksyi hankkeen osaksi ns. Kärkihanketta (*Työ verkossa* -hankekokonaisuus) ja vuoden 2021 talousarviota. Hankkeen tavoitteisiin pyritään monipuolisella *Kouluttaminen verkossa* -koulutuskokonaisuudella, joka toteutetaan yhteistyössä SnellmanEDU:n kanssa. Koulutuksessa on mukana noin 70 kirkkohallituksen ja hiippakuntien työntekijää. Koulutuksista tehdään tallenteet ja ne sijoitetaan kaikkien kirkon työntekijöiden hyödynnettäväksi kirkon intranetissä Sakastissa. Koulutuskokonaisuus on raportin kirjoittamishetkellä vielä kesken, mutta jo nyt voidaan arvioida, että sen tuki verkkokoulutusten toteuttamiseen ja pedagogisen osaamisen vahvistamiseen on osoittautunut hyödylliseksi ja välttämättömäksi.

Kirkon pääsopijaosapuolten Kirteko -ohjelmassa/hankkeessa on kokeiltu syksystä 2019 alkaen verkkovälitteistä oppimista työelämätaitojen kehittämisessä. Ohjelma avasi silloin Filosofian Akatemialta hankitun [Tulevaisuuden työelämätaidot](#) -verkkovalmennuksen kaikkien kirkossa töissä olevien käyttöön. Syksystä 2020 alkaen on kannustettu erityisesti esihenkilöitä ja työntekijöitä hyödyntämään valmennusta yhdessä. Samalla aineistoa päivitettiin ottamaan huomioon työyhteisöjen ja työntekijöiden koronatilanteesta johtuva tuen tarve. Valmennuskokonaisuus on käytettävissä vuoden 2021 loppuun. Se on joustava, sen voi käydä läpi työyhteisön itsensä määrittämällä tahdilla ja itse valitussa järjestyksessä, joko kokonaisuudessaan tai vain valituilta osin. Osallistujien avuksi on valmisteltu [Oppimisaqentin manuaali](#).

Kirkon työmarkkinalaitos toteutti lisäksi kevättalvella 2020 Työterveyslaitoksen kanssa yhteistyössä Nollatoleranssi työpaikkakiusaamiseen -verkkovalmennuksen pilotoinnin 14 seurakuntaorganisaatiossa. Toteutusta oli valmisteltu yhteistyössä tuomiokapitulien kanssa. Pilotilla vahvistettiin työpaikkojen kykyä ennaltaehkäistä työpaikkakiusaamista ja lisätä lähijohtajien taitoa ratkoa ammattimaisesti työyhteisön konflikteja ja puuttua vastuuttomaan työkäyttäytymiseen matalalla kynnyksellä. Saatu kokemus osaamisen kehittämisestä verkkovälitteisesti ja vertaisoppimisen keinoin oli myönteinen. Verkko toimi haastavan teeman käsittelyssä, kun siihen vielä liittyi mahdollisuus työpaikan yhteiseen oppimiseen joko esihenkilön tai oman tiimin kesken. Pilotin tuloksista raportoitiin Kirkonkellon [Vastuullinen työikäyttyminen kukoistamaan kirkossa](#)-blogissa (julkaistu 9.9.2020).

4. KIRKON AMMATTIEN REKRYTOINTIMATERIAALIEN TUOTTAMINEN

Kirkon työhön -hankkeessa tuotetut ammattivideot ja muut materiaalit ovat tarpeellisia, jotta seurakunnilla ja esimerkiksi opinto-ohjaajilla on käytettävissä ajantasaista materiaalia kirkon ammattiteista. Tällä hetkellä valmiina ovat videot diakonian viranhaltijan, kanttorin, lastenohjaajan, nuorisotyönohjaajan, papin ja varhaiskasvatuksen ohjaajan ammattiteista. Kirkon koulutuskeskus on tuottanut ammattivideot yhteistyössä Kunkoululoppuu.fi -sivuston kanssa, joka on ura- ja koulutusvalintoihin sekä nuoren elämän tärkeisiin asioihin keskittyvä sivusto. Sitä ylläpitää Talous ja nuoret TAT ja se hankkii videot Oikotie Työpaikat/Sanoma Digital Finlandilta.

Kirkon työhön -hankkeessa Kirkon koulutuskeskus toteutti yhteistyössä Tiitus Groupin kanssa Seurakuntatetti-sivuston. Siellä nuori voi tutustua ammatteihin, selata TET-paikkoja sekä etsiä TET-jaksoon liittyvää käytännön tietoa. Sivustolla

on tietoa TET-jaksoista myös työnantajille, ja sen kautta seurakunnat voivat ilmoittautua TET-paikan tarjoajiksi ilman kustannuksia. Seurakuntatetti-sivustolla on esitelty 14 seurakunnan ammattia. Videot, linkki Seurakuntatetti-sivustolle ja muut ammatteihin liittyvä materiaali ovat koottuina evl.fi/ammattit ja evl.fi/yrken -sivuille.

Toimenpide 4 Jatketaan Oikotie Työpaikat/Sanoma Digital Finlandin¹ kanssa aloitettua hanketta ammattivideoiden tuottamiseksi. Hengellisen työn ammattien videoiden valmistuttua tehdään videoita muista kirkon ammateista. (Vastuutaho KK)

Arviointi *Kirkon työhön* -hankkeessa tuotetut ammattivideot ja muut materiaalit ovat tarpeellisia, jotta seurakunnilla ja esimerkiksi opinto-ohjaajilla on käytettävissä ajantasaista materiaalia.

Vuosina 2020/2021 tuotettiin videot [lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan](#) ja [suntion](#) ammateista (video on kaksikielinen) sekä video [seurakuntaTET-jaksosta](#). Ammattivideot on julkaistu [Kun koulu loppuu/kirkon ammatit](#) -sivustolla, ja se on linkitetty myös evl.fi/ammattit -sivulle. TET-video on julkaistu Kun koulu loppuu/TET-sivustolla sekä evl.fi/Töissä kirkossa -sivustolla. Vuosien 2017–2019 aikana tuotettiin ammattivideot diakonian viranhaltijan, kanttorin, lastenohjaajan, nuorisotyönohjaajan, papin ja varhaiskasvatuksen ohjaajan ammateista.

Yhteensä videoita on tuotettu 2017–2021 yhdeksän, joista 7 on tekstitetty ruotsiksi ja suomeksi. Yhteensä katselukertoja on 34 400 (28.2.2021 mennessä, yli 18-vuotiaat katsojat). TET-videolla oli 13–17 -vuotiaiden näyttökertoja alkuvuonna 2021 yhteensä 27 819 (Instagram ja Facebook). Kirkon ammattivideot kuuluvat Kun koulu loppuu -sivuston katsotuimpiin videoihin.

5. KIRKKOMUSIIKIN OPISKELIJOIDEN JA KANTTORIEN REKRYTOINTIHAASTEET

Kirkkomusiikin opiskelijoiden hakijamäärät eivät ole toivotulla tasolla, mikä aikanaan heijastuu valmistuvien opiskelijoiden määrää. Tilanne edellyttää sekä kouluttavien laitosten että Kirkkohallituksen ja seurakuntien yhteistä aktiivista panostusta opiskelijarekrytointiin. Seurakunnissa asiaa voidaan edistää innostamalla lapsia ja nuoria (kirkko)musiikin opiskeluun sekä huolehtimalla laadukkaasta harjoittelujen ohjauksesta. Näissä haasteissa erityisesti kanttorien rooli on avainasemassa. Hiippakuntien järjestämät KITOS-päivät vahvistavat myönteistä kuvaa kanttorin ammatista.

Toimenpide 5 Yhteistyössä kouluttavien laitosten kanssa kehitetään opiskelijarekrytointia tukevia materiaaleja ja toimintamalleja. (Vastuutaho KK)

Arviointi Kanttorikoulutuksen opiskelijarekrytointia tukemaan kehitettiin vuonna 2020 kaksi uutta toimintamallia. Savonlinnan seurakunnan kanssa lähdetään kokeilemaan pilottihanketta, jossa paikallinen taidelukio tarjoaa opinto-ohjelmassaan mahdollisuuden opetella urkujensoittoa, virsisoittoa jne., tähtäimenä mahdolliset kesäkanttorin tehtävät. Opettajina toimivat Savonlinnan seurakunnan kanttorit. Opetus saadaan käyntiin toivottavasti syksyllä 2021. Toinen hanke keskittyy sosiaaliseen mediaan: Instagramiin on luotu Kanttoriksi -niminen tili, jolla eri oppilaitosten kanttoriopiskelijat sekä muutama jo virassa oleva kanttori kertoo opinnoistaan ja kanttorintyöstä. Päivittäjiä tilillä on yhteensä noin 15. Tili avattiin adventtina 2020 ja sillä oli maaliskuussa 2021 vajaat 350 seuraajaa.

¹ Muutos: Oikotie Oy/Schibsted Marketplaces Finland

AKR:n toimenpide-ehdotukset ja keskeiset tehtävät vuonna 2021

1. OSAAMISEN JA TYÖVOIMATARPEEN ENNAKOINTI

Toimenpide 1 Toteutetaan osaamis- ja työvoimatarvekysely hyödyntäen siinä aikaisempaa vastaavaa kyselyä ja mahdollisia muiden alojen kyselyitä. (Vastuutahot TMO/KiIT yhteistyössä KK:n kanssa)

2. REKRYTOINTI KIRKON RUOTSINKIELISEEN TYÖHÖN JA KOULUTUKSEEN

Toimenpide 2 Luodaan toimintasuunnitelma ruotsinkieliseen koulutukseen ja työhön rekrytoinnin vahvistamiseksi yhteistyössä Porvoon hiippakunnan ja Kirkon ruotsinkielisen työn keskuksen (Kyrkans central för det svenska arbetet). (Vastuutahot KK, TMO/KiIT, KCSA ja Porvoon hiippakunta)

3. JATKUVA OPPIMINEN OSANA TYÖELÄMÄÄ

Toimenpide 3 Lisätään oppisopimuksen tunnettuutta vahvistavia viestintä- ja tiedotustoimia työnantajille. (Vastuutaho TMO/KiIT)

Toimenpide 4 Hyödynnetään Kirteko 2030 -hanketta työelämätaitojen kehittämisessä esimerkiksi tarjoten Tulevaisuuden työelämätaidot -verkkovalmennusta erityisesti työyhteisöjen/tiimien käyttöön. (Vastuutaho TMO/KiIT)

4. KIRKON AMMATTIEN YDINOSAAMISKUVAUKSET

Kirkon ammattien ydinosaamiskuvauksissa (evl.fi/ydinosaaminen), jotka hyväksyttiin 2020, on jäsennetty kirkon työssä ja eri tehtävissä tarvittavaa osaamista. Kuvaukset on tarkoitettu monipuolisesti hyödynnettäväksi niin kouluttavissa laitoksissa kuin seurakuntien toiminnassa.

Toimenpide 5 Jatketaan ydinosaamiskuvausten käyttämällisyyksien tunnetuksi tekemistä. (Vastuutaho KK)

Toimenpide 6 Seurataan ydinosaaminen.fi -sivuston käyttöä ja hyödyntämistä (analytiikka, käyttäjäkokemukset). (Vastuutaho KK)

Toimenpide 7 Valmistellaan suntion ydinosaamiskuvaus yhteistyöverkoston kanssa. Muiden ydinosaamiskuvausten tarvetta arvioidaan tapauskohtaisesti. (Vastuutaho KK)

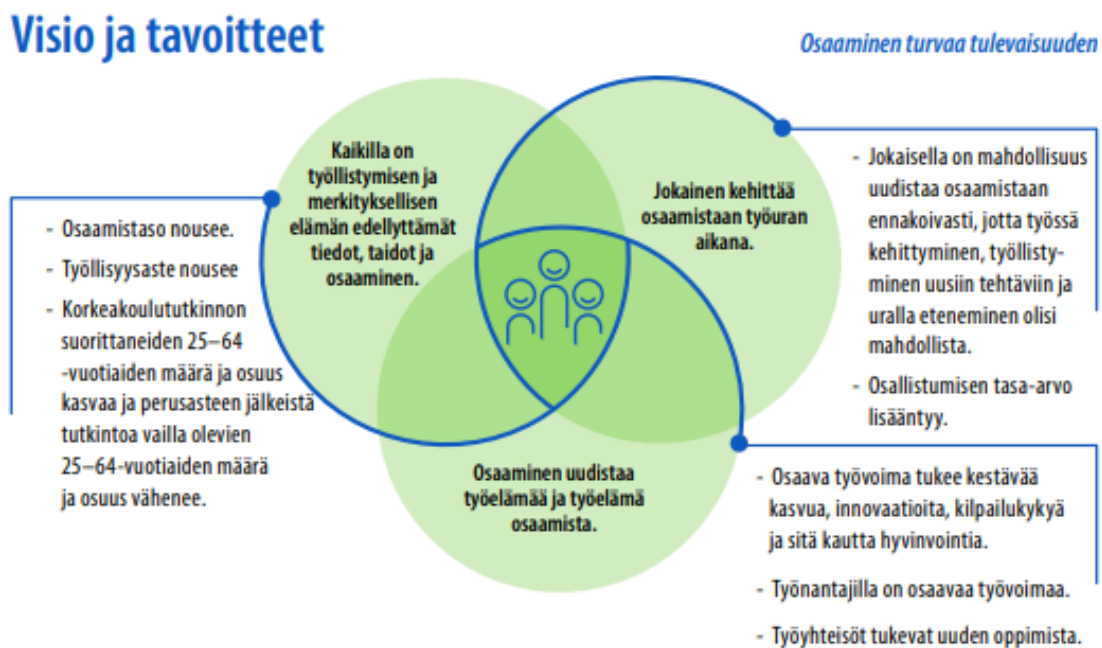
II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkolliseen koulutukseen

Kirkkohallitus antoi lausunnot Opetus- ja kulttuuriministeriölle (OKM) hallitusohjelmaan kuuluvasta [oppivelvollisuuden laajentamisesta](#) (11.6.2020) sekä valtioneuvoston koulutuspoliittisesta selonteosta (21.1.2021, lausunto löytyy [lausuntopalvelut.fi](#)). Näiden lisäksi Kirkkohallitus on ollut mukana työryhmissä ja/tai seurannut koulutuspoliittisia kehittämishankkeita, joita esitellään seuraavassa: jatkuvan oppimisen uudistus, oppisopimuskoulutuksen kehittäminen, osaamisen laadullinen ja koulutustarpeen määrällinen ennakointi (osaamisen ennakointifoorumi) sekä opiskelijavalintauudistus.

Jatkuva oppimisen uudistus

Pääministeri Marinin hallitusohjelman mukaisesti käynnistetyllä Jatkuvan oppimisen uudistuksella vastataan läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa omaa osaamista. Uudistuksessa työikäisten osaamista, koulutustarjontaa, toimeentuloa ja työelämän tarpeita tarkastellaan kokonaisuutena. Se kattaa aikuisille suunnatut koulutusjärjestelmän mukaiset opinnot sekä koulutusjärjestelmän ulkopuolella kertyvän osaamisen. Uudistuksen linjaukset valmistuivat vuoden 2020 lopussa. Uudistuksen toteutus jatkuu yli hallituskauden.

Kuva 1 Jatkuvan oppimisen uudistuksen visio ja tavoitteet



Lähde: [Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Valmistelussa on tunnistettu keskeiset toimenpiteet, joiden avulla voidaan edetä kohti tavoitteita ja visiota. Toimenpiteet on ryhmitelty kolmen eri teeman alle: 1. Jatkuva oppiminen osaksi työelämää, 2. Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän luominen ja 3. Jatkuvan oppimisen saavutettavuuden varmistaminen. Ne sisältävät alateemoja ja lukuisia toimenpide-ehdotuksia.

Joulukuussa julkaistujen linjausten jälkeen uudistustyössä on keskitytty yksityiskohtaisemman [etenemissuunnitelman](#) valmisteluun. Uudistukseen liittyviä teemoja on käsitelty myös mm. [työelämän kehittämissuunnitelmassa \(TYÖ2030\)](#), sosiaaliturvan uudistamiskomiteassa, työllisyyden edistämisen ministerityöryhmässä alatyöryhmineen sekä elinikäisen

ohjauksen strategiaa, koulutuspoliittista selontekoa ja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan tiekarttaa valmisteltaessa.

Osa uudistukseen kuuluvista toimenpiteistä on jo käynnistynyt tai niitä toteutetaan osana hallinnonalojen yhteistä, hallinnonalakohtaista tai koulutusasteikohtaista kehittämistä. Tällaisia ovat esimerkiksi nopean aikavälin keinot osaajapulaan vastaamiseksi ja heikoilla perustiedoilla olevien aikuisten kouluttamiseksi, mihin valtion vuoden 2020 talousarviossa ja neljännessä lisätalousarviossa osoitettiin rahoitusta ja vuoden 2019 elokuussa voimaan tulleet aikuiskoulutustukea koskevat muutokset. Myös työllisyysrahaston tehtävien laajentamista koskeva [selvitys](#) on käynnistynyt ja elinikäisen ohjauksen strategia valmistunut. Lisäksi on valmisteltu Jatkuvan oppimisen palvelukeskuksen perustamista. Sen toiminnan pitäisi käynnistyä vuonna 2021.

Havainnot ja johtopäätökset jatkuvan oppimisen uudistuksesta

- Jatkuvan oppimisen uudistusta valmistellaan laajassa yhteistyössä, mukana on kaikki eduskuntapuolueet (parlamentaarinen ryhmä), työmarkkinakeskusjärjestöt, koulutuksen järjestäjät sekä muut keskeiset järjestöt ja ministeriöt. Uudistuksen merkitys on tunnustettu ja tunnistettu laajasti.
- Toimenpiteiden toteuttamisessa tulee olemaan mukana myös laaja joukko toimijoita mm. OKM, TEM, OPH ja osaamisen ennakointifoorumi sekä myös työpaikat ja työmarkkinajärjestöt osana TYÖ2030-ohjelman kanssa tehtävää yhteistyötä. Kirkkoyönantajan on huolehdittava mukanaolosta omalta osaltaan.
- Kirkossa on pitkä perinne henkilöstön ammatillisesta osaamisesta huolehtimisessa jatkuvan oppimisen hengessä. Työmotivaation ja työmarkkinakelpoisuuden kannalta on tärkeää, että jatkuva oppiminen on tehtävistä ja ammattialasta riippumatonta ja ulottuu koko henkilöstöön.

Oppisopimuskoulutuksen kehittämistyöryhmän ehdotukset

Oppisopimuskoulutus on toisen asteen ammatillisen koulutuksen työelämäpainotteisin osaamisen hankkimistapa, jossa pääosa oppimisesta tapahtuu käytännön työtehtävissä työpaikalla.

Vuoden lopussa työnsä päättänyt oppisopimuskoulutuksen kehittämistä käsitellyt työryhmä korosti [toimenpide-ehdotuksissaan](#) tiedon merkitystä koulutusmuodon suosion kasvattamisessa. Työnantajien, sidosryhmien ja oppilaitosten henkilöstön tulisi tuntea ja osata hyödyntää opiskelijan ja työpaikan tarpeisiin oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksia työllisyyden edistämiseksi. Nykyistä useamman työnantajan tulisi tuntea työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävän koulutuksen mahdollisuudet osaavan henkilöstön hankkimiseksi sekä olemassa olevan henkilöstön osaamisen kehittämiseksi.

Työryhmä kiinnitti myös huomiota opiskelijan ja työpaikan tuen ja ohjauksen toteutumiseen työpaikalla järjestettävän koulutuksen aikana. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien tulisi tarjota työpaikkaohjaajalle mahdollisuus hankkia ja päivittää pedagogista ohjausosaamista tarpeen mukaan.

Lisäksi työryhmä korosti, että oppilaitoksissa ja työelämässä on tunnettava ja otettava käyttöön joustavan siirtymisen mahdollisuudet koulutussopimukseen perustuvasta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen. Koulutuksen järjestäjän on tärkeää varmistaa, että oppisopimuskoulutus suunnitellaan laadukkaasti ennen siihen siirtymistä vahvassa yhteistyössä opiskelijan, työpaikan ja tarvittaessa muiden yhteistyötahojen kanssa.

Havainnot ja johtopäätökset oppisopimuskoulutuksesta

- ✓ Kirkon alalla on perusteltua lisätä oppisopimuskoulutuksen tunnettuutta vahvistavia viestintä- ja tiedustustoimia työnantajille.

Osaamisen laadullinen ja koulutustarpeen määrällinen ennakointi

Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen yhteisenä ennakkoinnin asiantuntijaelimenä on vuodesta 2017 lähtien toiminut Osaamisen ennakointifoorumi (OEF), jonka tavoitteena on ennakkoinnin ohella edistää ja kehittää koulutuksen ja työelämän välistä vuoropuhelua. Uudella kaudella 1.1.2021–31.12.2024 painotetaan ennakointitiedon analysointia sekä viestinnän kehittämistä. Ennakointiryhmien määrä on edelleen yhdeksän. Kirkon työmarkkinalaitoksen edustajat toimivat seuraavissa ennakointiryhmissä: Koulutus, kulttuuri ja viestintä; Liiketoiminta ja hallinto; Sosiaali-, terveys ja hyvinvointiala. Aiemmin Liiketoiminta ja hallinto -ennakointiryhmässä ei ole ollut Kirkon työmarkkinalaitoksen edustajaa. OEF:n ohjausryhmään on perinteiseen tapaan esitetty Kirkon työmarkkinalaitoksen (KiT) edustajaa. Ryhmän nimeämisprosessi on kesken.

Uuden OEF-ennakointikauden päätavoitteena on luoda vaiheittainen keskipitkän ja pitkän aikavälin tiekartta koulutuksen, osaamisen ja oppimisen näkökulmasta. Sen läpileikkaavana teemana on työmarkkinoiden ja koulutuksen selviyty- mis- ja sopeutumiskyvyn vahvistaminen ennakoinnissa, yllättävissä muutostilanteissa.

Keskipitkä aikaväli (5–9 vuotta):

1. arviot koronakriisin vaikutuksista eri alojen työvoima- ja osaamistarpeiden kehitykseen
2. työvoiman osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointi
3. työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon arviointi

Pitkä aikaväli (10–15 vuotta):

- tutkintotarpeiden ennakointi
- geneeristen eli yleisten osaamistarpeiden ennakointi

Havainnot ja johtopäätökset osaamisen ennakoinnista kirkossa

- ✓ Kirkkohallitus ja Kirkon työmarkkinalaitos voivat hyödyntää omassa keskipitkän aikavälin koulutus- tarve- ja työvoimaennakoinnissaan osaamisen ennakointifoorumin tuottamaa tietoa.
- ✓ KiT:n/KKH:n osaamis- ja työvoimatarvekysely on tarkoituksenmukaista uusia, jotta saadaan ajanta- saista tietoa kirkon keskipitkän aikavälin koulutustarve- ja työvoimaennakointia varten. Edellinen osaa- mis- ja työvoimatarvekysely tehtiin vuonna 2015.
- ✓ Määrällisessä koulutustarpeen ennakoinnissa tulee kartoittaa työuran aikainen tutkintoa täydentävien tutkinnon osien, moduulien, opintokokonaisuuksien/jaksojen tai osatutkintojen tarve.

Opiskelijavalintauudistus eri koulutusasteilla

Korkeakoulut ottivat vuonna 2020 käyttöön todistusvalinnan. Sen lisäksi korkeakouluihin on muita valintaväyliä esi- merkiksi valintakoe tai avoimen korkeakoulun väylä.

Yliopistoissa pääosa opiskelupaikoista täytetään ylioppilastutkinnon arvosanojen perusteella. Teologikoulutuksessa opiskelijat valitaan sekä ylioppilastutkinnon (vähintään puolet opiskelijoista) ja valintakokeen (Itä-Suomen yliopistossa pääsykoekurssi) tulosten perusteella. Vuonna 2020 oli käytössä ensimmäistä kertaa ylioppilastutkintotodistuksen poh- jalta todistusvalinta, jonka kautta Helsingin yliopistossa uusia opiskelijoita valittiin 75 %, Itä-Suomen yliopistossa 51 % ja Åbo Akademiassa 90 %.

Musiikkialan opiskelijat (kirkkomusiikki) valitaan pelkästään valintakokeen perusteella.

Ammattikorkeakoulut päättävät tutkintokohtaiset kiintiöt, kuinka paljon opiskelijoita valitaan ylioppilastutkinnon tai ammatillisen perustutkinnon todistuksen arvosanoihin tai valintakokeeseen perustuvaan valinnan kautta. Kulttuu- rialan (musiikin) opiskelijat valitaan pelkästään valintakokeen perusteella. Ammattikorkeakouluissa humanistisen ja kasvatusalan sekä sosiaali- ja terveysalan valintakoe on sähköinen.

[Opiskelijavalintauudistuksen seurantatutkimuksen väliraportti](#) vuoden 2020 valinnoista kuvaa alustavia tuloksia seuraavasti. Koko korkea-asteella todistusvalinnan kautta valitut opiskelijat ovat koepisteillä valittuja opiskelijoita nuorempia. Todistusvalinnan kautta valitaan erityisen paljon alle 21-vuotiaita. Koepisteillä valituista opiskelijoista 40 prosenttia on yli 25-vuotiaita. Tällä hetkellä yli puolet korkeakouluopiskelijoista on naisia. Naisten osuus opiskelupaikan vastaanottaneista kasvoi vuoteen 2019 asti, jolloin se saavutti 55 prosentin tason. Vuonna 2020 uusien naisopiskelijoiden osuudessa on havaittavissa laskua, miesopiskelijoiden osuudessa nousua. Lasku on ollut selvempää ammattikorkeakouluissa, joissa naisten osuus paikan vastaanottaneista supistui 1,5 prosenttiyksiköllä edellisvuoteen verrattuna. Opiskelijavalintauudistuksen vaikutuksia on vielä hankala arvioida. Ammattikorkeakoulujen tapauksessa pieni enemmistö (53 %) todistuksella valituista ja paikan vastaanottaneista on naisia, kun taas pieni enemmistö (51 %) koepisteillä valituista ja paikan vastaanottaneista on miehiä. Yliopistosektorilla naisilla on puolestaan enemmistö molemmissa ryhmissä, mutta naisten osuus on suurempi (58 %) koepistekiintiön kautta paikan vastaanottaneissa kuin todistuksiintiön kautta paikan vastaanottaneissa (54 %).

Toisen asteen ammatilliseen koulutukseen hakeudutaan yhteishaun tai jatkuvan haun kautta.

Ammatillisiin perustutkintoihin yhteishaun kautta hakevat juuri peruskoulun päättävät ja ne, joilla ei ole tutkintoa. Jatkuvassa haussa haetaan ammatillisiin perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin tai niiden tutkinnon osiin.

Havainnot ja johtopäätökset opiskelijavalinnoista

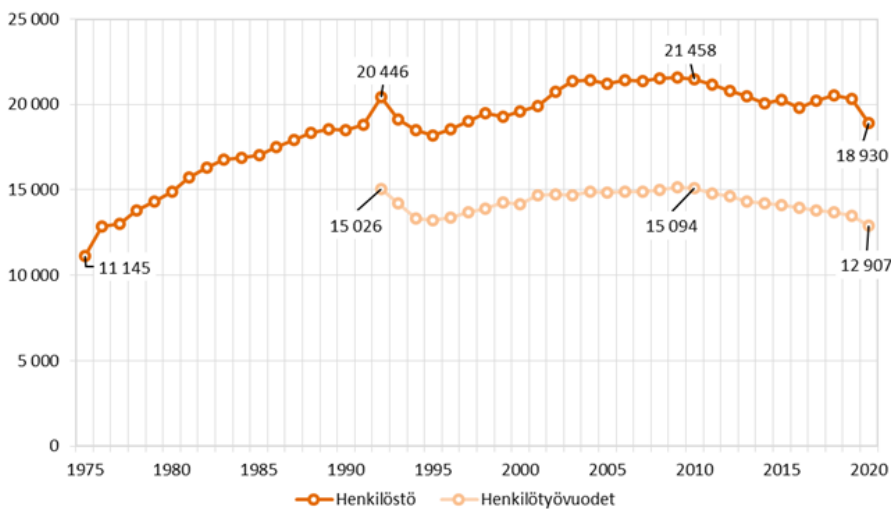
- ✓ Diakin, Centrian ja Novian kirkon virkaan kelpoistavien ammattikorkeakoulututkintojen sekä teologikoulutuksen muissa hakuväylissä erillishaun kautta hakevia on edelleen pieni määrä. On oletettavaa, että uusien tutkintopäätösten tuoma mahdollisuus tutkinnon täydentämiseen lisää erillishaun kautta hakeutuvien määrää tulevaisuudessa esimerkiksi avointen korkeakouluopintojen kautta.
- ✓ Musiikin alan korkeakoulutuksen opiskelijavalinta tehdään pelkästään valintakokeen perusteella, todistusvalintaa ei käytetä.
- ✓ Teologikoulutuksessa todistusvalinnalla valittujen opiskelijoiden määrä oli lopulta suurempi kuin alkuperäinen kiintiö (vähintään puolet).
- ✓ Kirkollisten koulutuksen järjestäjien oppilaitoksiin toisen asteen Kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoon hakeutui n. 60 % jatkuvan haun kautta. Sen suosio on kasvanut vuosi vuodelta.
- ✓ Kirkkohallituksen opiskelijarekrytointia tukevassa viestinnässä tulee korostaa jatkuvan haun ja erillishaakujen mahdollisuuksia.

III Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Kirkon henkilöstötilaston muutoksia

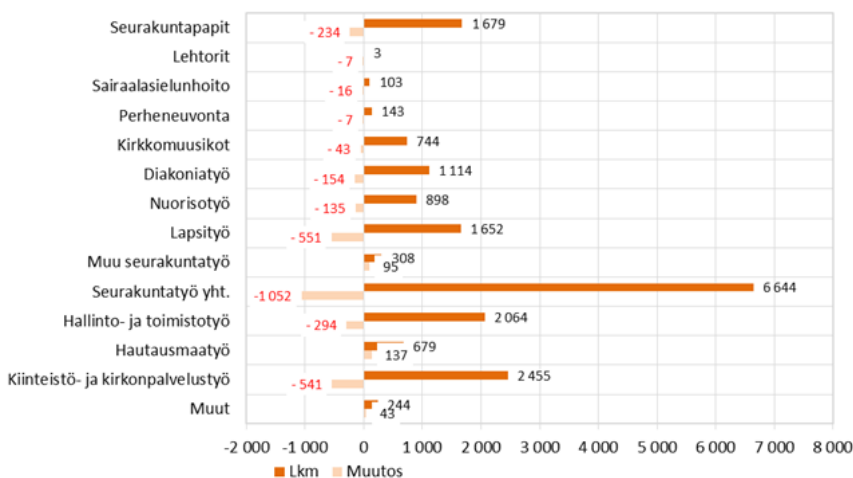
Kirkon henkilöstön lukumäärä kääntyi vuonna 2020 selkeään laskuun ollen 7 prosenttiyksikköä pienempi kuin edellisenä vuonna 2019. Henkilöstön määrän näin suuri lasku johtui koronaepidemiasta. Määräaikaisen henkilöstön määrä laski peräti 16 prosenttiyksikköä, kun vakinaisen henkilöstön määrä väheni 3 prosenttiyksikköä.

Kuvassa 2 henkilöstön lukumäärä oli 18 930 henkilöä tilastointiajankohtana kesällä 2020, vuonna 2019 se oli ollut vastaavana ajankohtana 20 354 henkilöä. Henkilötyövuosien määrän vähenemisessä muutos ei ollut yhtä raju. Siinä väheneminen on noudattanut koko 2010-luvun ajan noin yhden prosentin vuosivauhtia.



Kuva 2. Kirkon henkilöstön lukumäärään ja vuosityövoiman muutos 1975–2020

Vakinaista henkilöstöä on vähentynyt 2010-luvulla eniten seurakuntatyön tehtäväryhmistä ja niistä eniten on vähentynyt lapsityön tehtäväryhmään kuuluvaa henkilöstöä (kuva 3). Seurakuntapapit oli vuonna 2020 suurin seurakuntatyön tehtäväryhmistä, lapsityö (1.1.2021 alkaen varhaiskasvatuksen työntekijät) seuraavaksi suurin ja kolmantena oli diakoniatyö.



Kuva 3. Vakinaisen henkilöstön kehitys tehtäväryhmittäin 2011–2020

Naisten osuus papistosta kasvoi vuonna 2020 edellisvuoteen verrattuna prosenttiyksikön verran. Papeista naisia on nyt puolet. Kirkkoherroista naisia oli 26 % vuonna 2020 (25 % vuonna 2019). Seurakuntapappien osuus koko kirkon henkilöstöstä oli 11 %.

Henkilöstön keski-ässä ei ole tapahtunut suurta muutosta vuonna 2020 edelliseen vuoteen verrattuna. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli edelleen 50 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä nousi vuodella ollen nyt 46 vuotta. Suurin ikäluokka oli edelleen 55–59 -vuotiaat. Eniten lisääntyi 65-vuotiaat ja sitä vanhemmat -ikäluokkaan kuuluvan henkilöstön määrä edellisvuoteen verrattuna (6 % yksikköä). Siinä ja kahdessa sitä alemmassa ikäluokassa (60–64 ja 50–59) on ollut kasvua koko 2010-luvun ajan, kun taas muissa ikäluokissa henkilöstömäärä on vähentynyt. Vuonna 2020 väheni alle 20-vuotiaitten määrä 18 prosenttiyksikköä ja 20–24-vuotiaitten 19 prosenttiyksikköä. Tämä johtunee siitä, että koronaepidemian vuoksi kausityöntekijöitä palkattiin tavanomaista vähemmän.

Lisää tietoa kirkon henkilöstötilastoista Kirkon nelivuotiskertomuksesta 2016–2019: [Kirkon kehittämistyön tukena](#), Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisu, luku 6 Kirkon henkilöstö ja työelämän tila.

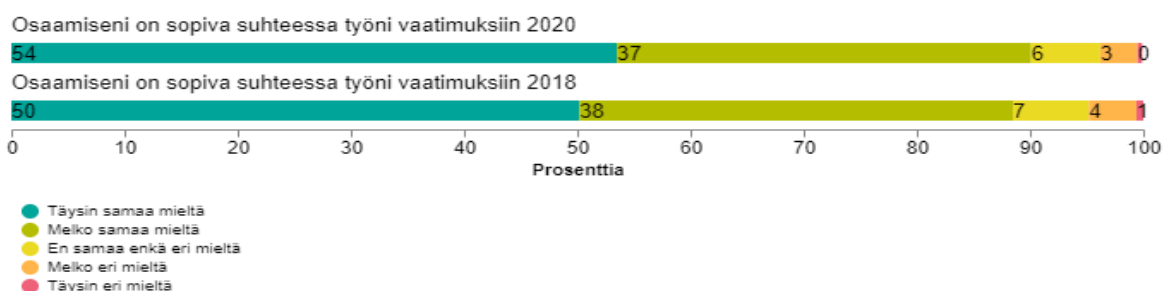
Ajantasaista tilastotietoa henkilöstöstä kirkontilastot.fi/henkilostotilasto

Havainnot kirkon henkilöstötilastoista

- ✓ Henkilöstön lukumäärä kääntyi selkeään laskuun, henkilötyövuosien määrän vähenemisessä muutos ei ollut yhtä raju.
- ✓ Kolmessa vanhimmissa ikäluokassa (50–59 v., 60–64 v. ja 65 v. ja sitä vanhemmat) on ollut kasvua koko 2010-luvun ajan, muissa ikäluokissa henkilöstömäärä on vähentynyt.

Osaamista ja kehittämistä koskevia tutkimustuloksia

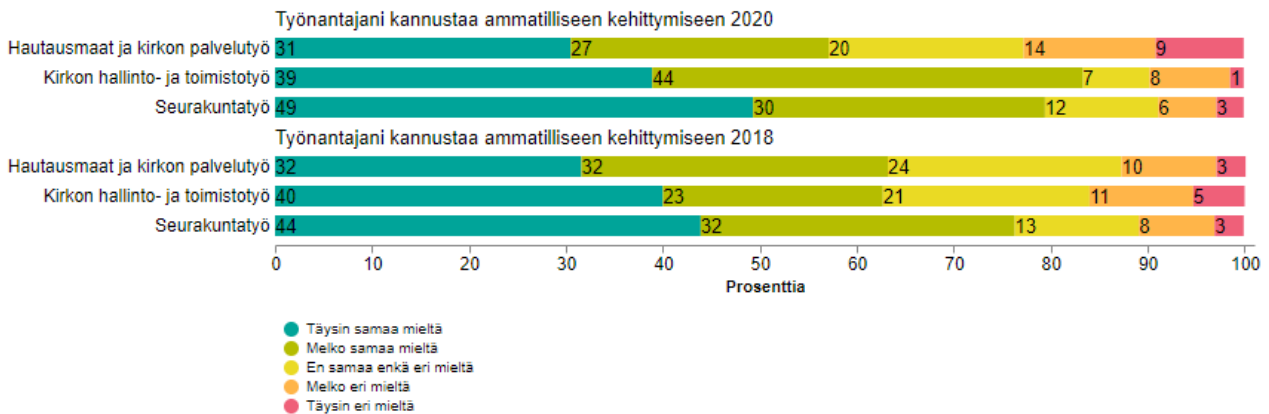
Keven [Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020](#) -tutkimuksen tulosten mukaan kirkon henkilöstö kokee muun julkisen sektorin henkilöstön tapaan osaamistasonsa edelleen hyväksi. Kuvasta 4 käy ilmi, että 91 % kirkon työntekijöistä piti vuonna 2020 osaamisestaan sopivana suhteessa työnsä vaatimuksiin. Se on korkea luku työn ja teknologian murroksessa ja kun otetaan huomioon koronavuoden haasteet. Vuoden 2018 tutkimuskertaan verrattuna on parantunut erityisesti kirkon hallinto- ja toimistotyöntekijöiden kokemus osaamisestaan, samalla ammattiryhmittäiset erot osaamisen kokemuksessa ovat tasoittuneet.



Kuva 4. Osaamiseni on sopiva suhteessa työni vaatimuksiin. Julkisen alan työhyvinvointitutkimus. [Kevatutkii.keva.fi](http://kevatutkii.keva.fi)

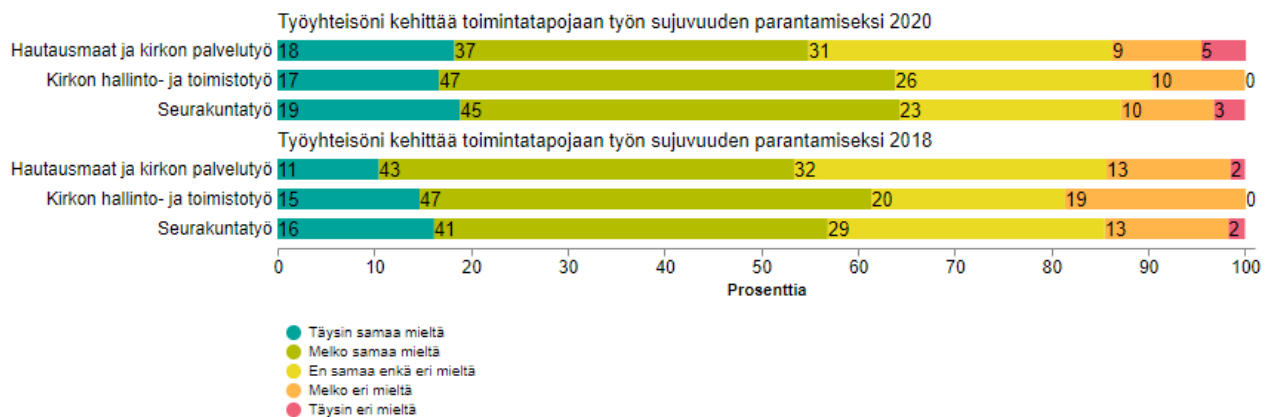
Myös kirkon henkilöstön kokemus siitä, että työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen on säilynyt hyvänä vuoden 2020 Julkisen alan työhyvinvointitutkimuksessa edelliseen tutkimuskertaan verrattuna. Kirkon alan henkilöstöstä 73 % (71 % v. 2018) ilmoitti, että työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen. Kuvasta 5 käy ilmi, että kokemuksessa on ammattiryhmittäisiä eroja. Hallinto- ja toimistotyön tekijät ja seurakuntayötä tekevät arvioivat

työnantajansa kannustavan ammatilliseen kehittymiseen hautausmaa- ja kirkon palvelutyötä tekeviä useammin. Erityisesti hallinto- ja toimistotyön tekijöiden kokemus on parantunut edelliseen tutkimuskertaan verrattuna.



Kuva 5. Työnantajani kannustaa ammatilliseen kehittymiseen. Julkisen alan työhyvinvointitutkimus. [Kevatutkii.keva.fi](http://kevatutkii.keva.fi)

Lisäksi entistä useampi arvioi työyhteisönsä kehittävän toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi. Sitä mieltä oli nyt 61 % vastaajista (57 % v. 2018). Kuvasta 6 käy ilmi, että näin arvioivat hallinto- ja toimistotyön tekijät ja seurakuntatyötä tekevät hautausmaa- ja kirkon palvelutyötä tekeviä useammin.



Kuva 6. Työyhteisöni kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi. Julkisen alan työhyvinvointitutkimus. [Kevatutkii.keva.fi](http://kevatutkii.keva.fi)

Havainnot osaamisesta ja ammatillisen kehittämisen tuesta

- ✓ Kirkon henkilöstö kokee osaamistasonsa edelleen hyväksi.
- ✓ Työnantajan koetaan myös kannustavan ammatilliseen kehittymiseen. Kokemuksessa on ammattiryhmäkohtaisia eroja.

Kirkon työntekijöiltä edellytettävä osaaminen ja kelpoisuusehdot

Voimassa olevan kirkkolain 21 luvun 2 §:n mukaan piispainkokous antaa tarkempia määräyksiä papin ja lehtorin virkaan pyrkivältä vaadittavasta tutkinnosta ja kirkkohallitus kirkkolain 22 luvun 2 §:n mukaan muilta viranhaltijoilta vaadittavasta tutkinnosta. Kirkkohallitus päätti hengellisen työn ammattien kelpoisuuksista tammikuussa 2020. Papeja koskeva päätös tehtiin piispainkokouksessa joulukuussa 2019.

Päätösten valmistelussa otettiin huomioon säädöksissä, koulutusjärjestelmässä ja tutkinnoissa tapahtuneet muutokset, mahdollistettiin tutkintojen täydentäminen esimerkiksi avoimilla korkeakouluopinnoilla sekä selkiytettiin

ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja opintojen tunnustamiseen liittyviä periaatteita. Päätösten oli tarkoitus tulla voimaan yhdessä uuden kirkkolain kanssa. Kun kirkkolain valmisteluprosessi keskeytyi, jouduttiin päätökset valmistelemaan uudestaan voimassa olevan kirkkolain perusteella. Elokuussa 2020 kirkkohallitus päätti

- kanttorin virassa vaadittavasta tutkinnosta (KS 135)
- lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan viran haltijalta sekä tällaisen viran tehtäviä pääasiallisena tehtävänään tekevältä viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta (KS 136)
- nuorisotyönohjaajan viran haltijalta ja nuorisotyönohjaajan työtä pääasiallisena tehtävänään tekevältä viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta (KS 137)
- perheneuvojan ja perheasiain neuvottelukeskuksen johtajan viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta (KS 138) ja
- varhaiskasvatuksen ohjaajan viran haltijalta sekä varhaiskasvatuksen ohjaajan työtä pääasiallisena tehtävänään tekevältä viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta (KS 139).

Syyskuussa 2020 kirkkohallitus päätti

- diakonian viran haltijalta ja diakoniatyötä pääasiallisena tehtävänään tekevältä viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta (KS 141).

Piispainkokous päätti pappisvirkaan vaadittavasta teologisesta tutkinnosta (KS 145) joulukuussa 2020 sekä sairaalapun ja kehitysvammaistyön papin virkoihin vaadittavasta tutkinnosta huhtikuussa 2021 (KS148).

Kirkon työmarkkinalaitos antoi suosituksen tutkinnoista lastenohjaajan tehtävään yleiskirjeessä A 10/2020.

Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeeseen A 11/2020 on koottu soveltuvia tutkintoja, jotka tuottavat osaamista kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön ja hautausmaatyön tehtäviin.

Syksyllä 2020 uudistettiin Evl.fi/Plus-sivuston tutkintopäätössivut (evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/kirkon-ammattit/vaadittavat-tutkinnot). Sivustolta löytyvät tutkintopäätökset, niiden perustelut, lisätietoa tutkinnon täydentämisestä sekä esimerkkivirkheet työpaikan hakuilmoitukseen. Laajemmin tietoa rekrytoinnin vaiheista työnantaja varten on koottu [KiT:n sivuille](#).

Havainnot ja johtopäätökset kirkon ammattien tutkintopäätöksistä

- ✓ Toimintavuoden aikana kirkon hengellisen työn ammattien tutkintopäätökset saatettiin ajan tasalle ja vastaamaan voimassa olevaa kirkkolakia ja -järjestystä. Parhaillaan käynnissä olevan kirkkolain ja järjestyksen muutosprosessin valmistuttua on kuitenkin varauduttava siihen, että päätökset saatetaan vastamaan voimaan tulevan kirkkolain ja kirkkojärjestyksen säännöksiä.
- ✓ Jatkossa on tärkeää seurata kirkon työn kehitystä sekä arvioida tutkintopäätösten sisältöä ja tarkoituksenmukaisuutta suhteessa kirkon hengellisen työn tarpeisiin.

Ydinosaamiskuvausten uudistaminen

Kirkon kaikkien hengellisen työn ammattien ja erityistehtävien ydinosaamiskuvausten sekä yhteisen ydinosaamiskuvauksen laatimisesta ja hyväksymisestä raportoitii Ammatillisen koulutuksen ryhmän vuoden 2019 raportissa. Ydinosaamiskuvausten hyväksymisen jälkeen kuvaukset toimitettiin erilliselle sivustolle (kirkonydinosaaminen.fi), joka julkaistiin kesällä 2020. Ydinosaamiskuvauksia voidaan hyödyntää monin tavoin seurakuntatyössä, koulutuksessa ja kirkon toiminnan kehittämässä. Ne ovat osoittautuneet arvokkaiksi työvälineiksi myös tutkittaessa kirkon työtä.

Havainnot ja johtopäätökset ydinosaamiskuvauksista

- ✓ Ydinosaamiskuvausten käyttöä ja tarkoituksenmukaisuutta on seurattava jatkossa.
- ✓ Toimintavuoden aikana on keskusteltu mahdollisuudesta laatia joitakin uusia ydinosaamiskuvauksia esimerkiksi johtamistehtävissä toimiville työntekijöille. Suntion ammatin ydinosaamiskuvaustyökentely käynnistyy keväällä 2021.
- ✓ Erityisesti kirkon ammattien yhteisessä ydinosaamiskuvauksessa hyödynnettiin sekä kirkon että Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) generisen eli yleisen osaamisen ennakoinnin tuloksia.

IV Kirkon alan koulutusten seuranta

Kirkon työssä -hanke ja opiskelijarekrytoinnin edistäminen

Kirkon työssä -hankkeessa on tuotettu ammattivideoita ja kirkon ammattien esittelyjä Kunkoululoppuu.fi -sivustolla sekä tuettu Kasvu kirkon työntekijäksi -tutkimuksia.

Hankkeen puitteissa on määräraha kirkkomusiikin opiskelijoiden intensiivikurssin järjestelyihin (mm. majoitus ym. kulut) Kirkon koulutuskeskuksessa. *Kasvu kirkon työntekijäksi* -tutkimuskokonaisuudessa käynnistettiin tutkimus nivelvaiheen kysymyksistä siirryttäessä teologian maisterista ordinaatiovalmennukseen ja pappisvihkimykseen (Maisterista papiksi, 2020–2023). Tutkimus tehdään yhteistyössä yliopistojen, Kirkon tutkimuskeskuksen ja Kirkon koulutuskeskuksen kanssa.

Studia-messut järjestettiin vuonna 2020 verkkomuotoisina. Kirkkohallitus ei osallistunut niihin.

Koronapandemian vaikutuksia koulutukseen

Kirkkohallitus antoi keväällä 2020 poikkeustilan aikana [suosituksen seurakunnassa tehtävästä harjoittelusta ja työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta](#). Kouluttavat laitokset ovat soveltaneet suositusta koronapandemian jatkuessa. Harjoittelut ja työpaikalla tapahtuva oppiminen on kirkon työpaikoilla onnistuttu valtaosin järjestämään.

Opiskelijoille korona-aika on ollut raskas, koska ryhmän antama tuki ja vertaisoppiminen on jäänyt tavallista vähäisemmäksi. Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat ovat olleet vaarassa pudota, jolloin opettajan antaman ohjauksen tarve on kasvanut. Etäopetus on kirkastanut lähiopiskelun ja ryhmän merkitystä oppimisessa ja opiskelun voimavarana.

Kirkon koulutuskeskuksen järjestämä henkilöstökoulutus on järjestetty pääasiassa etämuotoisina toteutuksina pandemia-aikana. Osallistujat ovat olleet toteutukseen tyytyväisiä. Osa kirkon henkilöstökoulutuksen muista toteuttajista on joutunut perumaan koulutuksiaan.

Havainnot ja johtopäätökset koronapandemian vaikutuksista koulutukseen

- ✓ Korona-aika on vauhdittanut verkkomuotoisten koulutusten lisääntymistä. Se on samalla jäsentänyt lähiopiskelun merkitystä kokonaisvaltaisessa ja työelämälähtöisessä osaamisen kehittämisessä.
- ✓ Verkon hyödyntäminen koulutusten toteuttamisessa lisääntyy.
- ✓ Opiskelijahyvinvointiin ja ryhmän tuen vahvistamiseen on kiinnitettävä huomiota myös etäopetuksessa.

Teologikoulutus

Hakijat ja aloittaneet Teologian maisterin tutkinnon (TM) voi suorittaa Helsingin yliopistossa, Itä-Suomen yliopistossa ja Åbo Akademiassa (ruotsinkielinen koulutus). Opintonsa aloitti eri yliopistoissa kaikkiaan 290 opiskelijaa (2019: 272): Helsingissä 196, Joensuussa 69 ja Åbo Akademiassa 25 opiskelijaa. Hakukelpoisia hakijoita (yhteishaku ja muut hakuväylät) oli 1 175. Hakijamäärä nousi edelleen; Helsingissä 794 (2019: 786), Itä-Suomen yliopistossa 327 (2019: 204) ja Åbo Akademiassa 54 (2019: 54).

Koulutus Harjoittelun seurakunnassa suoritti 107 (2019: 85) opiskelijaa: Helsingin yliopistossa 61, Itä-Suomen yliopistossa 24 ja Åbo Akademiassa 22 maisterin tutkinto-opiskelijaa. Helsingin yliopistossa harjoittelijoiden määrä nousi 15:lla odotetusti tutkintouudistuksen muutosten jälkeen. Opiskelijat sijoittuivat harjoittelemaan kaikkiin hiippakuntiin.

Psykologiitiimi Päämäärän toteuttamaan papiksi vihittäviltä edellytettävään psykologiseen soveltuvuustutkimukseen osallistui 54 opiskelijaa tai maisteria (2019: 75).

Teologian maisteriksi valmistui kaikkiaan 279 (2019: 180) henkilöä. Kasvua selittää Helsingin tutkinnonuudistuksen siirtymäajan päätyminen, jolloin opinnot oli saatettava päätökseen. Helsingin yliopiston maistereista 99:llä (2019: 51; 2018: 51; 2017: 97) oli kelpoisuus pappisvirkaan Suomen ev.-lut. kirkossa. Itä-Suomen yliopistossa kelpoisuuden hankki 24 ja Åbo Akademiassa 2 (2019: 7) maisteria. Teologian maistereista kaikkiaan 125:lla eli 45 %:lla valmistuneista (vuonna 2019: 82, 2018: 92; 2017: 122) oli kelpoisuus kirkon pappisvirkaan.

Työllisyys Suomen evankelis-luterilainen kirkko on teologien suurin työnantaja. Kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen palvelukseen sijoittuu lähes puolet teologeista. Papiksi vihittyjen määrä painui koronapandemian rajoitusten aikana 64 vihittävään, mikä on noin neljännes kaikista teologian maisteriksi valmistuneista ja puolet kelpoisuuden omaavista. Pappistarpeeksi 2010-luvulla ennakoitiin kirkossa noin 70–90 vihittävää vuodessa, mikä on pitänyt suurelta osin paikkansa. Kappalaisen virkaan kelpoistavan pastoraalitutkinnon suorituksia oli vähemmän, 68 verrattuna edelliseen vuoteen (82). Kirkkoherran virkaan edellytettävän seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suoritti 53 ja ylemmän pastoraalitutkinnon 10 pappia. Pappien siirtymisiä virasta toiseen on paljon johtuen eläkkeelle jäävien määrästä, kappalaisen ja kirkkoherran virkavalinnoista sekä määräaikaista viranhoitomääräyksistä esimerkiksi seurakuntaliitoshankkeiden yhteydessä. Työttömiä pappeja hiippakunnissa on vähän. Seurakuntapapin virkoihin hakijoita on työnantajanäkökulmasta hyvin tai erinomaisesti. Helsingin, Espoon ja Tampereen hiippakunnissa seurakuntapapin virkoihin haetaan myös muista hiippakunnista. Loppuvuonna hiippakunnilla oli vaikeuksia saada pappia seurakuntapastorien viransijaisuksiin. Vaikka pappisvihkimystä vailla olevia teologian maistereita on runsaasti etsimässä ensimmäistä seurakuntapapin paikkaa, työvoiman tarve seurakunnissa ja vihkimyksen ajankohta eivät aina kohtaa. Seurakunnat mielellään rekrytoivat valmiin papin, koska hänen perehdyttämisen ei vaadi niin paljon resursseja kuin uuden papin perehdyttäminen (AKR:n kysely tuomiokapituleille vuodesta 2020).

Tutkintopäätösten uudistaminen Toimintavuoden aikana piispainkokous päätti pappisvirkaan vaadittavasta teologiasta tutkinnosta ([KS nro 145](#), voimaan 1.1.2021). Aiempaa päätöstä tarkennettiin erityisesti ulkomailta suoritettujen tutkintojen ja opintojen osalta. Piispainkokous päätti myös seurakuntatyön johtamisen tutkinnon sisällöllisestä ja rakenteellisesta uudistamisesta ([KS nro 140](#), voimaan 1.10.2020). Tutkintoon sisältynyt psykologinen soveltuvuustutkimus korvautuu tuomiokapitulin järjestämällä johtamispotentiaalikartoituksella ja ammatillisella uraohjauskeskustelulla. Tutkinnon suorittajan edellytetään osallistuvan myös moniammatilliseen *Johtamisen perusteet* -koulutukseen (5 op). Myös ylempää pastoraalitutkintoa koskeva säädös päivitettiin ([KS nro 144](#), voimaan 1.1.2021). Tutkintoa uudistettiin niin, että se vastaa paremmin kirkon henkilöstökoulutuksessa tapahtunutta kehitystä.

Muut toimenpiteet Vuoden 2019 AKR:n raportin havaintojen perusteella päätettiin kirkon ja yliopistojen yhteistyönä käynnistää tutkimushanke Maisterista papiksi. Sen tavoitteena on tutkia teologian maisterien / papiksi vihittyjen nivelvaihetta. Millaisia osaamistarpeita on tehtävässään aloittavalla papilla? Miten näihin tarpeisiin vastaavat yhtäältä teologian maisterin opintoihin sisältyvät soveltavat opinnot ja toisaalta hiippakuntien järjestämä ordinaatiovalmennus sekä seurakuntien toteuttama perehdyttäminen.

Havainnot ja johtopäätökset teologikoulutuksesta

- ✓ Teologiselle alalle on runsaasti hakijoita, mutta kirkollisen kelpoisuuden hankkivien määrä on edelleen laskussa. Åbo Akademin tilanne näyttää huolestuttavalta. Kehitystä on jatkuvasti seurattava ja kirkon on varauduttava aikaisempaa aktiivisempaan rekrytointitoimintaan opintojen aikana erityisesti Helsingin yliopistossa.
- ✓ Koronavuosi vaikutti myös opiskelijavalintoihin ja hakuväyliin. Esimerkiksi Itä-Suomen yliopistoon hakeneet kutsuttiin pääsykoekurssille. Ne, jotka suorittivat kurssin hyvillä tiedoilla, valittiin opiskelemaan.

Kanttorikoulutus

Hakijat ja aloittaneet Vuonna 2020 Sibelius-Akatemian hakijamäärä oli 53 (2019: 70; 2018: 64; 2017: 71). Ruotsinkieliseen, monimuoto-opetuksena toteutettavaan kirkkomusiikkikoulutukseen YH Noviassa, oli hakijoita kahdeksan (2019: 4; 2018: 6; 2017: 8). Oulun ammattikorkeakoulun musiikkipedagogi (AMK) koulutukseen, jossa on mahdollista opiskella korkeakoulututkintoon kelpoisuuden antavaan kanttorin virkaan (taso C) hakijoita oli 17. Taideyliopiston Sibelius-Akatemiaan hyväksyttiin 22 opiskelijaa, jotka kaikki aloittivat opintonsa. Yrkeshögskolan Noviaan hyväksyttiin viisi ja Oulun ammattikorkeakoulun musiikkipedagogikoulutukseen yhdeksän. Yhteensä opintonsa aloitti 36 opiskelijaa.

Koulutus Musiikin maisterin ja kandidaatin tutkinnot voi suorittaa Taideyliopiston Sibelius-Akatemian kirkkomusiikki ja urut -aineryhmässä joko Helsingissä tai Kuopiossa. Musiikkipedagogi (AMK) -tutkinnon voi suorittaa Oulun ammattikorkeakoulussa. Yrkeshögskolan Noviaassa (Pietarsaari) voi suorittaa musiker (YH) -tutkinnon.

Kirkkohallitus päätti elokuussa 2020 kanttorin virassa vaadittavista tutkinnoista ja niistä opinnoista ([KS nro 135](#)), joita kirkko edellyttää kelpoisuudessa vaadittavassa tutkinnoissa olevan. Uutena tutkintonimikkeenä on musiikkipedagogi (AMK).

Vuonna 2020 musiikin kandidaatin (MuK) ja musiikin maisterin tutkinnon (MuM) suoritti yhteensä 22 opiskelijaa. Muusikko/musiker (AMK/YH) -tutkinnon suorittaneita vuonna 2020 ei ollut. Yhteensä kirkkomusiikin opiskelijoita vuonna 2020 oli 90.

Seurakuntaharjoittelun suoritti vuonna 2020 yhteensä 21 kirkkomusiikin opiskelijaa. Harjoittelijoita oli kuudessa hiippakunnassa, eniten Kuopion hiippakunnassa (7). KiTOS-päivien sisältöön ja yhteistyöhön kouluttavien laitosten kanssa tulee edelleen panostaa, jotta opiskelijat motivoituvat varaamaan opinnoissaan siihen aikaa.

Kirkon henkilöstökoulutuksessa musiikin erityiskoulutusten moduulit (MEK) toteutuvat harvemmin kuin laajuudeltaan suppeammat täydennyskoulutukset. Täydennyskoulutuksen sisällöt reagoivat ajankohtaisiin osaamistarpeisiin (esim. hoivamusiikki, musiikkileikkikoulu). Koronapandemian aiheuttamien rajoitusten seurauksena seurakuntien jumalanpalvelus- ja musiikkitoiminnan toteuttamiseen liittyvät uudet teknologiaan painottuvat osaamistarpeet ovat olleet merkittäviä. Kanttorien osallistuminen oman alansa täydennys- ja lisäkoulutuksiin vaihtelee jonkin verran vuosittain.

Työllisyys Kanttorin virkaan valmistuneiden työllisyystilanne on kokonaisuutena hyvä. Musiikinalan henkilöstön määrä jatkaa lievää vähenemistä, samalla henkilöstön keski-ikä nousee hieman. Eläköityminen on ollut maltillista, pääsääntöisesti avoinna oleviin virkoihin on ollut hakijoita, pääkaupunkiseudulla runsaasti. Ruotsinkielisiä kirkkomusiikinopiskelijoita valmistuu vähemmän kuin ruotsinkielisiä kanttoreita eläköityy ja tämä näkyy Porvoon hiippakunnan vaikeana rekrytointitilanteena. Ajantasaista tietoa seurakuntien kanttoritilanteesta on hyvin vaikea saada, koska seurakuntien ja kapitulien välinen yhteys kirkkomusiikin asioissa on heikentynyt. Samalla mahdollisuudet kanttorien ammatillisen kehittymisen ja työssä jaksamisen tukemiseen ovat niukentuneet ja muuttuneet satunnaisimmaksi.

Havainnot ja johtopäätökset kanttorikoulutuksesta

- ✓ Kirkkomusiikin opiskelijoiden rekrytointiin on edelleen kiinnitettävä huomiota. Kanttoreiden roolia rekrytoinnissa on tarpeen vahvistaa.
- ✓ Tietoja seurakuntien kanttoritilanteista on vaikea saada, ja sen myötä myös kanttoreiden ammatillisen kehittymisen ja työssä jaksamisen tukeminen on muuttunut satunnaisemmaksi.
- ✓ Luodaan ja vahvistetaan yhteistyössä muiden toimijoiden (hiippakunnat, järjestöt) kanssa seurakuntien työntekijöiden työssäjaksamisen ja osaamisen kehittämisen tapoja. Erityisesti huomiota tulee kiinnittää koronapandemiasta palautumiseen.

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto: Arvo ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen

Sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa, seurakuntien osaamistarpeisiin painottuvaa, koulutusta (90 op) on järjestetty Diakissa seitsemän kertaa. Se on aloitettu joka toinen vuosi vuosina 2007–2019 ja seuraava ryhmä käynnistyy syksyllä 2021. Vuodesta 2017 lähtien koulutuksen nimi on ollut Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen (Arvo)². Sen keskeisiä sisältöjä ovat yhteisölähtöiset työmenetelmät, etiikka ja ihmisoikeudet sekä uskontolukutaito.

Hakijat, aloittaneet ja tutkinnon suorittaneet Vuonna 2020 Diakissa sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon, sosionomi (ylempi AMK):

- Opintoihin ei toteutettu hakua vuonna 2020. Seuraava ryhmä käynnistyy syksyllä 2021.
- Opintoja suoritti vuoden 2020 aikana 20 opiskelijaa
- Sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkinnon, sosionomi (ylempi AMK) suoritti 16, joista 13 naista ja 3 miestä (2019: 5; 2018: 14; 2017: 2; 2015: 14).

Koulutus Ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoista lähes kolmella neljästä oli kirkollinen ammattikorkeakoulututkinto, ja he työskentelivät pääsääntöisesti seurakuntatyössä. Loput toimivat erilaisissa sosiaali- ja terveysalan tehtävissä yksityisellä ja julkisella sektorilla. Tutkinnon suorittaminen ei tuonut tähän muutosta.

Useimmat opiskelevat työn ohella, ja heistä monet järjestävät itselleen muutaman kuukauden opintovapaan, jonka he sijoittavat yleensä aktiivisimpaan opinnäytetyön kirjoittamisen vaiheeseen. Valmistumisen jälkeen opiskelijat jatkoivat useimmiten entisissä työtehtävissään, mutta monet suunnittelivat työpaikan vaihdosta vähän myöhemmin.

Tähän asti seurakuntien tehtävissä toimivien kiinnostus ylempiä ammattikorkeakoulututkintoihin on ollut lähes vakio, siinä ei ole ollut suuria muutoksia havaittavissa.

Koulutuksen kehittäminen Diak toteaa, että sillä on valmius kasvattaa ylempien ammattikorkeakoulututkintojen ryhmäkokoja uuden ammattikorkeakoulujen rahoitusmallin myötä. Vuonna 2020 Diak uudisti strategiansa ja käynnisti ylempien ammattikorkeakoulu- ja Master-tutkintojen uudistamiseen. Arvo-koulutusta tässä yhteydessä uudistettu, koska se jo sisältää niitä osaamisalueita, joita Diakin strategia painottaa, esimerkiksi etiikka, arvot, kohtaaminen, yhteisöllisyys, ihmisoikeudet ja uskontolukutaito. Arvo-koulutus toteutuu jatkossa entistä enemmän verkossa.

Diak uudisti opetussuunnitelmat seuraaville verkossa toteutuvilla tutkinnoilla: Monialainen ja yhteensovittava johtaminen; *Master's Degree in Global Change in Communities* sekä *Master's Degree Programme in People-centered and Innovative Leadership in Health Services*.

Havainnot ja johtopäätökset

- ✓ Ensimmäinen Kirkon kasvatuksen barometri julkaistiin kolmen ylempään ammattikorkeakoulu-tutkinnon opiskelijan (Arvo) toteuttamien opinnäytetöiden pohjalta.

Diakonian koulutus

Diakonian virkaan kelpoistavia tutkintoja ovat sosiaali- ja terveydenhuollon ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), diakoni (210 op) ja sairaanhoitaja (AMK), diakonissa (240 op). Diak järjestää sosionomi (AMK) ja sairaanhoitaja (AMK) koulutusta ja YH Novia ruotsinkielistä sosionomi (AMK) koulutusta.

² Vuosina 2007–2016 koulutus toteutettiin nimellä Diakonia ja kasvatusta, ja siihen voitiin ottaa vain kirkollisen pätevyyden tuottavan amk-tutkinnon suorittaneita.

Hakijat ja aloittaneet Vuonna 2020 diakonian virkaan kelpoistaviin koulutuksiin Diakiin oli hakijoita eri hakumuotojen kautta yhteensä 2 425 (2 276). Hakijoista 1 803 haki sosionomi (AMK), diakoni -opintoihin ja 662 sairaanhoitaja (AMK), diakonisissa -opintoihin. Hakuväylänä yhteishaku oli pääväylä ja avoimen ammattikorkeakoulun ja polkuopintojen kautta hakijoita yhteensä 23 (45), joka oli edellisvuoden määrää pienempi.

Hakijoista hyväksyttiin sosionomi (AMK), diakoni -opintoihin 142 ja sairaanhoitaja (AMK), diakonisissa -opintoihin 65. Valituista opiskelijoista opinnot aloitti 131 sosionomi (AMK), diakoni -opiskelijaa ja 60 sairaanhoitaja (AMK), diakonisissa- opiskelijaa. YH Novia ei ottanut uusia opiskelijoita vuonna 2020, edellinen haku Noviaan oli 2019.

Koulutus Diakonian virkaan kelpoistavia tutkintoja suorittavia oli Diakissa vuoden 2020 aikana yhteensä 567 opiskelijaa ja YH Noviaassa opiskelijoita 20 (24).

Diakissa toteutettiin vuonna 2020 toista kertaa ammattikorkeakoulujen yhteinen valtakunnallinen sähköinen valintakoe, jossa ei ole mahdollista mitata erikseen motivaatiota kirkolliseen koulutukseen.

Opiskeluun kuuluvien seurakuntaharjoittelujaksojen määrä (149) on pysynyt samansuuruisena edellisvuoteen verrattuna. Eniten seurakuntaharjoittelujaksoja (54 % kaikista) suoritettiin edelleen Helsingin ja Oulun hiippakuntien alueella. Turun arkkihiippakunnassa harjoittelujaksoja oli 12 % ja muiden hiippakuntien alueella 5–7 % kaikista harjoittelujaksoista. Hiippakuntien järjestämien Kirkon työhön opiskelevien seminaareihin (KiTOS) diakoniaopiskelijat oli suurin ryhmä.

Sairaanhoitaja (AMK), diakonisissa -koulutuksen osalta Diak jatkoi neuvotteluja OKM:n kanssa. Neuvotteluissa oli mukana myös Kirkkohallituksesta Kirkon koulutuskeskuksen edustajat. Neuvottelut koskivat EU-direktiivin mukaista kliinisen harjoittelun toteutumista ja kirkollisten opintojen integrointia. Neuvottelun tuloksena seurakuntaharjoittelun kokonaislaajuus säilyi ennallaan, mutta aiemmin kirkollisiin opintoihin laskettua opinnäytetyötä ei lasketa kirkollisiin opintoihin. Käytännössä muutos ei ole suuri aiempaan nähden, sillä osa kirkollisista opinnoista on ollut integroituja, kaikille sairaanhoitajille yhteisiä opintoja. Neuvotteluista johtuen Kirkkohallituksen diakonian viran kelpoisuus päätöksessä ([KS nro 141](#)) sairaanhoitaja (AMK), diakonissojen kirkollisten ja ammattiopintojen määrä on 60 opintopistettä.

Valmistuneet ja työllisyys Diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon suoritti yhteensä 154 (145). Tutkinnon suorittaneista 115 (114) oli sosionomi (AMK), diakoneja, joista neljä valmistui YH Noviasta. Sairaanhoitaja (AMK), diakonissoja valmistuneista oli 39 (31).

Diakonian viroissa oli vuonna 2020 yhteensä 1 322 henkilöä. Viranhaltijoiden keski-ikä on 50,7 vuotta (2/2021) ja tulevina vuosina eläkkeelle siirtyvien määrä lisääntyy. Diakonian virkaan vihittiin vuoden aikana 32 henkilöä, joilla kaikilla oli seurakunta työnantajana. Vaikka vihittyjen määrästä ei suoraan voi arvioida uusien diakonian virkoihin tulevien määrää, antaa se kuitenkin suuntaa määräästä. Vuosina 2011–2020 diakonian virkaan on vihitty yhteensä 719 henkilöä. Vihittyjen määrä on laskenut vuodesta 2015, joka voi selittyä osittain piispojen yhteisellä linjauksella vihkimyksen kriteereistä, joissa tarkemmin määritellään vokaation antaja.

Työllisyystilanne näyttäytyy samanlaisena kuin edellisinä vuosina: sosiaali- ja terveysalalla työllisyystilanne on hyvä erityisesti sairaanhoitaja (AMK), diakonissoilla. Niin sanottu kaksoiskelpoisuus yhteiskunnan ja kirkon tehtäviin mahdollistaa kirkollisen kelpoisuuden suorittaneiden työllistymisen yhteiskunnan, yksityisen ja kolmannen sektorin tehtäviin, kun kirkko ei heti työuran alkuvaiheessa pysty tarjoamaan työpaikkaa.

Seurakuntien näkökulmasta vapautuviin virkoihin on saatavilla diakoneja ja diakonissoja erityisesti kaupungeissa. Sen sijaan lyhytaikaisiin sijaisuuksiin ja osa-aikaisiin virkoihin on hakijatilanne heikompi.

Havainnot ja johtopäätökset diakonian koulutuksesta

- ✓ Suomenkieliseen diakonian virkaan kelpoistavaan sosionomi (AMK) ja sairaanhoitaja (AMK) -koulutukseen on hyvin hakijoita, mikä kertoo alan kiinnostavuudesta. Kaksoiskelpoisuus mahdollistaa työskentelyn sekä yhteiskunnan että kirkon tehtävissä ja usein työelämän myöhemmässä vaiheessa haudutaan seurakuntatyöhön.
- ✓ Ruotsinkielisen diakoniakoulutuksen kohdalla on ajoittain ollut vaikea saada rekrytoitua henkilöitä ja siksi alan näkyvyyteen ja rekrytointiin on syytä vaikuttaa yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.

Lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajien koulutus

Kirkkohallitus päätti 26.8.2020 lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan viran haltijalta sekä tällaisen viran tehtäviä pääasiallisena tehtävänänsä tekevältä viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta ([KS nro 136](#)). Päätöksen mukaan Lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajalta sekä niitä pääasiallisena tehtävänänsä tekevältä viranhaltijalta vaaditaan kirkkohallituksen antaman päätöksen [nro 141](#) (Diakonian virka), [nro 137](#) (Nuorisotyönohjaaja) tai [nro 139](#) (Varhaiskasvatuksen ohjaaja) mukainen tutkinto ja tähän tutkintoon sisältyvänä tai erikseen ammattikorkeakoulussa suoritettuna lähetysten ja kansainvälisen diakonian opintoja vähintään 8 opintopistettä. Edellä mainitut opinnot voi suorittaa Diakissa, Centriassa sekä Yrkehögskolan Noviassa. Uuden päätöksen mukaan kelpoisuuden tehtäviin voi saada myös henkilö, jolla on muu soveltuva korkeakoulututkinto ja sen lisäksi vähintään 25 opintopisteen laajuinen Suomen evankelis-luterilaisen kirkon järjestämä kansainvälisen työn erityiskoulutus tai sitoutuminen sen suorittamiseen.

Koulutus Diakissa ja Centriassa Lähetysten ja kansainvälisen diakonian -opinnot on mahdollisuus valita vapaavalintaisina. Noviassa opinnot sisältyvät tutkintoon.

Valmistuneet Vuonna 2020 vaadittavat 8 op opinnot ammattikorkeakouluissa suoritti 28 henkilöä (2015: 48; 2010: 73). Ensimmäistä kertaa kelpoisuuden hankkivien opiskelijoiden määrä laski alle kolmenkymmenen. Tilannetta seurataan edelleen yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa.

Työllisyys Seurakuntien lähetysten ja kansainvälisen työn tehtävät ovat olleet viime vuosina muutoksessa. Yhtäältä tehtäväkuvia on laajennettu ja muodostettu erilaisia yhdistelmävirkoja / toimia ja toisaalta joidenkin lähetyssihteerin virkojen nimikkeitä on muutettu kansainvälisen työn sihteeereiksi. Tässä ei ole tapahtunut muutoksia vuonna 2020.

Erilaiset tehtävänimikkeet ja yhdistelmävirat huomioiden vuonna 2020 lähetystyön tehtävissä toimi 145 henkilöä laskuna (2019: 162; 2018: 153; 2016: 155; 2015: 163; 2013: 157). Näistä lähetyssihteerinimikkeellä 87. Kaikkiaan laskua edellisvuodesta on 17 henkilöä, joista lähetyssihteerien osuus on 12. Tehtävissä toimivien määrä on alhaisin kymmenen vuoteen. Osa tästä selittyy seurakuntaliitoksilla, mutta tarkempaa analyysia ei vielä ole olemassa. Seuranta tehdään yhdessä hiippakuntien kanssa. Seurakunnissa on lisäksi palkkiotoimisia ja vapaaehtoisia lähetyssihteeereitä tai tehtäviä hoitaa tiimi.

Havainnot ja johtopäätökset lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajien koulutuksesta

- ✓ Seurakunnissa käytössä olevat nimikkeet ovat edelleen kirjavia. Tätä lisää se, että enenevässä määrin syntyy yhdistelmävirkoja, joissa lähetys- ja kansainvälinen työ ovat osana.
- ✓ Lähetyssihteerinimikkeellä olevien määrä on vähentynyt selvästi ja tämä suhteutuu tehtävissä olevien määrään.
- ✓ Lähetys- ja kansainvälisessä työssä toimivien määrä on vähentynyt edellisvuodesta selvästi. Tästä on tullut viestejä myös hiippakunnista. Syitä pitää jatkossa analysoida tarkemmin.

Nuorisotyönohjaajien koulutus

[Nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavia tutkintoja](#) (KS nro 137) ovat sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), nuorisotyönohjaaja ja humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto, yhteisöpedagogi (AMK), nuorisotyönohjaaja. Tutkintoja järjestävät Diak, Centria ja YH Novia.

Hakijat ja aloittaneet Vuonna 2020 nuorisotyönohjaajan kelpoisuuteen johtaviin tutkintoihin hakeutui eri hakumuotojen kautta 554, mikä on vähemmän kuin edellisvuosina (2018: 641; 2017: 620). Opintoihin hakeuduttiin edelleenkin yhteishaun kautta, ainoastaan 17 hakijaa haki muiden hakuväylien kautta. Opinnot aloittaneita oli 91 (2019: 100; 2017: 81). Määrä ei poikkea pitkällä aikavälillä havaitusta vaihtelusta. Miesopiskelijoiden osuus aloittaneista oli 30 % (2019: 35 %; 2017: 28 %). Tämä osuus on viime vuosina vaihdellut melko säännönmukaisesti hieman yli tai alle 30 %:n.

Koulutus Nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan tutkinnon suorittavien kokonaismäärä oli yhteensä 320 (2019: 335; 2017: 316). Se on pitkällä aikavälillä pudonnut vähitellen, esimerkiksi vuonna 2015 opiskelijoita oli 388. Kokonaismäärä kuitenkin vaihtelee säännönmukaisesti esimerkiksi monimuotototeutuksissa opiskelevien määrän mukaan. Tutkinnon suorittaneiden yhteismäärä 55 oli selvästi edellisvuosia pienempi (2019: 75; 2017: 73; 2009: 101), joista aiempaa tutkintoaan täydentäneitä oli 5. Tutkinnon suorittaneiden miesopiskelijoiden prosentuaalinen osuus oli 22 %, mikä on pitkällä aikavälillä arvioiden tavanomaista tasoa (2018: 24 %; 2017: 31 %; 2014: 29 %; 2009: 24 %). Seurakuntaharjoittelujaksoja toteutui yhteensä 95 (2019: 87, 2018: 117). Vuosina 2008–2020 harjoittelujaksoja on ollut lukumäärisesti eniten Oulun, Helsingin ja Lapuan hiippakunnissa. Tilanne on vakiintunut ja sillä on yhteys ammattikorkeakoulujen kampusten sijaintihiippakuntiin. Pitkäaikaiseurannan mukaan vähiten harjoittelujaksoja on ollut Porvoon, Mikkelin ja Kuopion hiippakuntien seurakunnissa sekä Turun arkkihiippakunnan seurakunnissa.

Työllisyys Ammattikorkeakoulutasoisen nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan tutkinnon on vuosina 1999–2020 suorittanut 1 851 henkilöä. Suoritettujen tutkintojen määrä on riittänyt kattamaan työvoimatarpeen kokonaiskirkon tasolla. Työmarkkinoilla on vielä paljon myös aiemman opistoasteisen koulutuksen suorittaneita. Seurakuntien rekrytoinnin näkökulmasta nuorisotyönohjaajien hakeutuminen seurakuntien virkoihin on tyydyttävällä tasolla. Porvoon hiippakunnan seurakunnissa rekrytointitilanne on vaikea.

KiIT:n tilastojen mukaan nuorisotyön henkilöstön kokonaismäärä oli 1106 (2019: 1 157; 2015: 1 212; 2007: 1 424). Heistä miesten osuus on 34 %. Tämä prosenttiosuus on säilynyt samansuuruisena vuodesta 2007 lähtien. Nuorisotyön henkilöstöstä 85 % toimii joko nuorisotyönohjaajan (900) tai nuorisotyönohjaajan (53) nimikkeillä. Erityisnuorisotyöhön liittyviä nimikkeitä oli 4 %:lla (40). Muut nimikkeet olivat luonteeltaan yksittäisiä. Nuorisotyön henkilöstön palvelusuhteista 81 % oli vakinaisia. Nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden, osuus nuorisotyön henkilöstöstä oli 15 %. Se on viimeisten kuuden vuoden aikana ollut alle 20 %. Vuosina 2009–2013 alle 30-vuotiaita nuorisotyöntekijöitä oli n. 25 %. Vuosina 2007–2008 vastaava osuus oli noin 33 %. Tilanteeseen vaikuttaa mm. se, että 66 % nuorisotyöntekijöistä on 30–54 -vuotiaita, jolloin esimerkiksi eläköitymisen vuoksi virkoja tulee haettavaksi kohtuullisen vähän. Tästä syystä monen tutkinnon suorittaneen työura alkaa muissa kuin kirkon tehtävissä.

Havainnot ja johtopäätökset nuorisotyöohjaajien koulutuksesta

- ✓ Ammattikorkeakoulujen opetus ja toteutus suunnitelmien sekä opintopolkujen sisällölliset uudistukset ovat vaikuttaneet alan kiinnostavuuteen ja alalle hakeutuvien määrään.
- ✓ Uudistetun tutkintopäätöksen mahdollistama tutkinnon täydentäminen avoimen ammattikorkeakoulun opintojen kautta on joustava mahdollisuus alanvaihtajille rekrytoitua kirkon työhön.
- ✓ Kirkon nuorisotyön henkilöstössä miesten määrä vähenee edelleen. Tällä on yhteys opiskeluaikana ja erityisesti harjoittelujaksolla muodostuvaan käsitykseen nuorisotyöohjaajan ammatin kiinnostavuudesta, monipuolisuudesta ja arvostuksesta. Seurakuntien nuorisotyön ja laajemmin kasvatustoiminnan ammattien kehittymiseksi tulisi uudistaa työhön kuuluvien tehtävien sanoitusta suhteessa seurakuntatyön kasvaviin vaatimuksiin, tutkintojen tuottamaan laaja-alaiseen osaamiseen sekä uudistettuihin ydinosamiskuvauksiin.
- ✓ Seurakuntaliitosten ja seurakuntien työntekijävaihdosten seurauksena on mahdollista, että nuorisotyöohjaajien palvelusuhteiden määrä vähenee, mikäli henkilöstösuunnittelussa kiinnitetään huomiota vain esimerkiksi ikäluokkien pienenemiseen. Tutkintojen tuottama laaja-alainen sosiaali- sekä kasvatus- ja ohjausalan osaaminen mahdollistavat nuorisotyön henkilöstön nykyistä laaja-alaisemman ammattikuvan ja työtehtävät.
- ✓ Seurantaryhmä ehdottaa, että laaditaan lähijohtajan ydinosamiskuvaus sekä kartoitetaan lähijohtamisen tehtävien nimikkeistöä.

Varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus

[Varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan kelpoistava tutkinto](#) (KS nro 139) on sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), varhaiskasvatuksen ohjaaja, joka sisältää 60 opintopisteen laajuiset sosiaalipedagogiikan ja varhaiskasvatuksen opinnot. Tutkinnon voi suorittaa Diakissa.

Hakijat ja aloittaneet Diakissa haku varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen johtavaan koulutukseen (sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatus) toteutetaan vuorovuosin. Vuonna 2020 yhteishaun kautta hakijoita oli 138, mikä oli vähemmän kuin vuoden 2018 haussa (220). Opiskelun aloitti 21 naista ja 1 mies.

Koulutus Varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen johtavan tutkinnon opiskelijoita oli yhteensä 40. Tutkinnon suoritti yhteensä 3 naista. Tähän mennessä suuri osa opiskelijoista on ollut koulutustaan päivittäviä, yhteiskunnan tai seurakunnan varhaiskasvatuksen piirissä työskenteleviä henkilöitä. Yhteensä koulutuksesta on vuosina 2013–2020 valmistunut 67 varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuden suorittanutta sosionomia (AMK).

Työllisyys Tutkinnon vuonna 2020 suorittaneet kaikki työllistyivät, mutta eivät seurakuntaan. Seurakuntien rekrytoinnin näkökulmasta varhaiskasvatuksen ohjaajien saatavuus on vain tyydyttävällä tasolla. Varhaiskasvatuksen työn kehittyminen pedagogisen johtamisen ja kehittämisen suuntaan sekä viranhaltijoiden eläköitymisen myötä muuttuvat työnkuvat ovat vaikuttaneet varhaiskasvatuksen nimikkeiden päivittymiseen. KiT:n tilastojen mukaan varhaiskasvatuksen ohjaajia ja johtavia varhaiskasvatuksen ohjaajia oli yhteensä 78 (2019: 74; 2018: 51; 2017: 38; 2016: 26) ja lapsityöohjaajia ja johtavia lapsityöohjaajia 70 (2019: 73; 2018: 95; 2017: 120; 2015: 150; 2010: 184).

Havainnot ja johtopäätökset varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutuksesta

- ✓ Jatkossa tulee ennakoida lähivuosina tarvittavien varhaiskasvatuksen ohjaajien määrää. Tällä hetkellä tutkinnon suorittaneiden määrä ei välttämättä riitä kattamaan lähivuosien työvoimatarvetta kaikkien hiippakuntien alueella. Tutkinnon täydentämisen mahdollisuus avoimen ammattikorkeakoulun opinnoilla on joustava mahdollisuus alanvaihtajille.
- ✓ Seurakuntaliitosten ja seurakuntien työntekijävaihdosten seurauksena on mahdollista, että varhaiskasvatuksen henkilöstön palvelusuhteiden määrä vähenee, mikäli henkilöstösuunnittelussa kiinnitetään huomiota vain esimerkiksi ikäluokkien pienenemiseen. Tutkinnon tuottama laaja-alainen sosiaalialan sekä varhaiskasvatuksen osaaminen mahdollistavat varhaiskasvatuksen ohjaajan nykyistä laaja-laisemman ammattikuvan ja työtehtävät.
- ✓ Lapsivaikutusten arvioinnin hyödyntämistä henkilöstösuunnittelussa ja palvelussuhteisiin liittyvissä päätöksissä tulee hyödyntää nykyistä enemmän.
- ✓ Digimuotoisen pedagogisen toiminnan johtaminen on kasvava osaamistarve.

Kirkonpalvelustyön koulutus

Kirkon työmarkkinalaitos antoi yleiskirjeen [A 11/2020](#) kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön ja hautausmaatyön tehtäviin osaamista tarjoavista ammatillisista tutkinnoista. [Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinto](#) on tarkoitettu suntion tehtäviin seurakunnassa sekä hautauspalvelualan ammatteihin. Koulutuksen järjestäjiä on viisi (Jyväskylän kr. opisto, Laajasalon opisto, Raudaskylän kr. opisto, Seurakuntaopisto (Kirkkopalvelut) ja Turun kr. opisto). Koulutuksen käytäntöjä kehitetään säännöllisesti kokoontuvassa kouluttajien verkostossa.

Hakijat ja aloittaneet Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon hakijamäärä oli pääsääntöisesti hyvä, 284 (2019: 245) hakijaa, joista pääsykokeeseen osallistui 210. Suuri osa opiskelijoista on keski-ikäisiä alanvaihtajia, jotka tarvitsevat uuden ammatin. Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon aloitti 133 opiskelijaa: seurakuntapalvelun/suntio osaamisalalla 109 ja hautauspalvelun osaamisalalla 24. Myös ammattikorkeakoulun tai yliopistotutkinnon suorittaneet hakeutuvat suntio-opintoihin, koska eivät työllisty omalla alallaan tai haluavat löytää ammatin, jonka arvot vastaavat omia ja jossa työn merkitys on palkkaa tärkeämpi.

Koulutus Korona on nopeuttanut etäopetuksen kehittämistä ja opiskelumuotojen monipuolistamista. Uudessa tutkinnossa itsenäisen ja työpaikalla oppimisen määrä on kasvanut. Työelämässä oppimisen seurakunnissa toteutuneita jaksoja seurakunnissa oli hieman vähemmän kuin edellisenä vuonna, yhteensä 293 (2019: 347). Eniten jaksoja oli Helsingin hiippakunnassa (87) kuten viime vuonna ja seuravaksi eniten Espoossa (56), Turussa (51) ja Tampereella (30) sekä muissa hiippakunnissa vähemmän. Suntion ammattitutkinnon työelämässä oppimisen jaksoja seurakunnissa oli yhteensä 39.

Seurakunnissa on paljon kouluttamiseen sitoutuneita työntekijöitä ja esimiehiä, jotka tiedostavat opiskelijan ja oman henkilöstön kouluttamisen merkityksen ja pitävät sitä työhönsä kuuluvana. Työpaikalla oppimisen paikoista oli oppilaitoksilla osin edelleen pulaa, erityisesti hautausmaan tehtävissä. Koronan vuoksi koulutus sopimusjaksot ja valmistuminen ovat venyneet. Arviointikokoukset on pidetty etätoteutuksina, mikä tehostaa ajankäyttöä, mutta kaventaa vuorovaikutusta.

Tutkinnon suorittaneet Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon suoritti seurakuntapalvelun (suntio) osaamisalalla 69 ja hautauspalvelualan osaamisalalla 9. Suntion ammattitutkinnon suorittaneita oli 24 opiskelijaa.

Pidempään työssä olleet suntiot hakeutuvat suorittamaan tutkinnon varmistaakseen mahdollisuutensa pysyä alalla esim. seurakuntaliitosten yhteydessä. Jotkut seurakunnat lähtevät oppisopimukseen nimenomaan kouluttaakseen itselleen uuden työntekijän. Osa työllistyy opintojen kuluessa ensin tuntisuntioksi, sitten vakinaisemmin. Yleinen

tuntuma on kuitenkin, että vakinaistamisia harkitaan seurakunnissa aikaisempaa tarkemmin. Osa valmistuneista palaa entisiin töihinsä, mm. siitä syystä, ettei työllisty seurakuntaan kokoaikaisesti.

Havainnot ja johtopäätökset kirkonpalvelustyön koulutuksesta

- ✓ Oppisopimuksen merkityksen ja käytäntöjen selkeyttäminen seurakuntatyöntäjille on tärkeää.
- ✓ Lisää tietoutta seurakunnille tarvitaan täydennyskoulutuksen näkökulmasta esimerkiksi *Krematoriotyöskentely* ja *Hautausmaiden hoitaminen* -tutkinnon osista.
- ✓ Korona-aika on pakottanut löytämään soveltavia ratkaisuja, joita ei voi suositella normaaliajan käytännöiksi. Koronan jälkeen on huolehdittava, että palataan normaaleihin työelämässä oppimisen ja näyttöjen suunnittelun käytäntöihin, ettei työpaikoille jää elämään soveltamistapoja, joille ei ole enää perusteita.

Lastenohjaajien koulutus

Kirkon työmarkkinalaitos antoi yleiskirjeessään [A 10/2020](#) suosituksen tutkinnoista lastenohjaajan tehtävään. Näitä ovat Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, joka suoritetaan varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalalla ja joka sisältää *Perheiden kanssa toimiminen ja monialainen yhteistyö Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien työympäristössä, 25 osp -tutkinnon osan*. Lisäksi tietyt soveltavia tutkintoja voi jatkossa täydentää siten, että ne sisältävät seurakunnan lastenohjaajan tehtävässä tarvittavan osaamisen. Suositeltavaa tutkintoa ja sitä täydentäviä tutkinnon osia järjestävät seuraavat koulutuksen järjestäjät: Jyväskylän kr. opisto, Kainuun ammattiopisto, Kalajoen kr. opisto, Kaustisten ev. opisto (yhdistyi 1.1.2021 Seurakuntaopistoon), Portaanpään kr. opisto, Seurakuntaopisto, Suomen Diakoniaopisto ja Turun kr. opisto. Seurakuntaopiston Kredun kampus toteutti tutkintoa ruotsinkielisinä.

Hakijat ja aloittaneet Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnossa ei haeta suoraan osaamisalaan vaan tutkintoon. Perustutkinnossa on kolme osaamisalaa. Opiskelija valitsee osaamisalan opintojen alkuvaiheessa, kun laaditaan henkilökohontaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS). Kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoon oli yllämainittuun kahdeksaan oppilaitokseen yhteensä 2 850 hakijaa, joista 59 % hakeutui jatkuvan haun kautta. Pääsy- ja soveltuvuuskokeisiin osallistui 58 % hakeneista. Opinnot aloitti yhteensä 1 287 opiskelijaa, joista miehiä oli 6 %. Jatkuva haku on tarkoitettu alanvaihtajille ja niille, jotka hakeutuvat suorittamaan toista ammatillisen koulutuksen tutkintoa. Opiskelemaan hyväksytyistä 77 % oli hakeutunut jatkuvan haun kautta ja opiskelun aloittaneista 80 %.

Koulutus Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan opiskelijoita oli yhteensä 2 211, joista yhteensä 124 opiskelijaa oli vuoden 2020 aikana suorittanut *Perheiden kanssa toimiminen ja monialainen yhteistyö Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien työympäristössä, 25 osp -tutkinnon osan*. Tämän tutkinnon osan suorittamisaika määräytyy opiskelijan HOKS:in mukaisesti. kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon suoritti 467 opiskelijaa. Seurakunnan lastenohjaajan pätevyden suoritti 89 opiskelijaa.

Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon voi suorittaa loppuun 31.12.2021 mennessä. Vuonna 2020 opiskelijoita oli 222. Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon tutkinnon suoritti 203.

Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnossa työelämässä oppiminen toteutuu joko koulutus- tai oppisopimuksella. Jaksoja voi tutkinnon suorittamisen aikana olla yksi tai useampi. Pääosa seurakunnissa toteutuvista työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoista toteutuu *Perheiden kanssa toimiminen ja monialainen yhteistyö Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien työympäristössä, 25 osp -tutkinnon osan* tai *Ammatillinen kohtaaminen kasvatus- ja ohjausosalalla, 15 osp -tutkinnon osan* aikana. Lisäksi työelämässä oppiminen voi toteutua seurakunnassa myös valinnaisten tutkinnon osien aikana. Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnossa (lastenohjaaja) työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoja seurakunnissa toteutui yhteensä 187 ja lapsi- ja perhetyön perustutkinnossa yhteensä 41. Yhteensä seurakunnissa toteutuneita jaksoja oli 228 (2019: 425; 2018: 621).

Työllisyys Kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoa vuonna 2020 suorittavista noin 6–10 % suorittaa seurakunnan lastenohjaajaksi pätevyden sisältävän tutkinnon. Tämä vastaa aiempien vuosien tilannetta lapsi- ja perhetyön

perustutkinnosta valmistuneiden työllistymisestä heti tutkinnon suorittamisen jälkeen seurakuntaan. Käytännöksi on muodostunut, että seurakuntiin työllistytään myöhemmässä vaiheessa työuraa.

Lastenohjaajan nimikkeellä tai yhdistelmänimikkeellä työskenteli 1 553 (2019: 1 720; 2014: 2 024; 2009: 2 338). Lastenohjaajista 96 % oli naisia (2010: 99 %). Alle 30-vuotiaita lastenohjaajia oli 8 % (2004: 6,5 %). Yli 55-vuotiaita oli 487 (32 %) (2010: 32 %), mikä antaa suuntaa seuraavien kymmenen vuoden aikana eläköityvien määrästä.

Lastenohjaajien työsuhteiden määrä on vähentynyt viimeisten vuosien aikana. Eläköityvien tai työpaikkaa vaihtavien tilalle ei enää rekrytoida uusia yhtä paljon kuin aiemmin lasten ikäluokkien pienenemisen, seurakuntaliitosten tai muiden toimintaympäristöön liittyen syiden takia.

Havainnot ja johtopäätökset lastenohjaajien koulutuksesta

- ✓ Uusi kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisala (lastenohjaaja) on tullut nopeasti tunnetuksi ja vetovoimaiseksi. Tutkinnon markkinoinnissa tulee korostaa mahdollisuutta hankkia seurakunnan lastenohjaajan pätevyys osana tutkinnon suorittamista.
- ✓ Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnosta (lastenohjaaja) valmistuvien seurakunnan lastenohjaajien pätevyyden suorittaneiden määrä on nyt samansuuruinen kuin niiden aiemman lapsi- ja perhetyön perustutkinnon suorittaneiden määrä, jotka työllistyivät seurakunnan lastenohjaajan tehtävään heti valmistumisen jälkeen.
- ✓ Jatkuva haku on suosituin opiskelemaan hakeutumisen muoto. Sen kautta hakeudutaan myös täydentämään tutkintoa tai suorittamaan yksittäisiä tutkinnon osia täydennyskoulutuksena.
- ✓ Soveltuvan perustutkinnon täydentäminen työuran aikana seurakunnan lastenohjaajan pätevyyden tuottavaksi tutkinnoksi, esimerkiksi oppisopimuksella, tulee jatkossa olemaan nykyistä merkittävämpi tapa työllistyä seurakunnan lastenohjaajan tehtävään. Oppisopimuskoulutuksen monityöntekijämalli on lisännyt seurakuntien kiinnostusta oppisopimuskoulutukseen sekä tutkinnon osien että koko tutkinnon näkökulmasta.
- ✓ Lastenohjaajan digiosaamista on kasvava osaamistarve.
- ✓ Seurakuntaliitosten ja seurakuntien työntekijävaihdosten seurauksena on mahdollista, että lastenohjaajien palvelussuhteiden määrä vähenee, mikäli henkilöstösuunnittelussa kiinnitetään huomiota vain esimerkiksi ikäluokkien pienenemiseen. Tutkinnon tuottama laaja-alainen varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaaminen mahdollistavat nykyistä laaja-alaisemman ammattikuvan ja työtehtävät.
- ✓ Lapsivaikutusten arvioinnin hyödyntämistä henkilöstösuunnittelussa ja palvelussuhteisiin liittyvissä päätöksissä tulee hyödyntää nykyistä enemmän.

Liitteet

Liite 1 Ammatillisen koulutuksen raportin verkkoaineisto

[Kirkkohallituksen koulutuspoliittiset lausunnot Opetus- ja kulttuuriministeriölle ja Opetushallitukselle 2020](#)

[Kirkkohallituksen alaiset koulutuksen seurantaryhmät ja niiden jäsenet](#)

[Piispainkokouksen alaiset koulutuksen seurantaryhmät ja niiden jäsenet](#)

[Kirkontilastot.fi -sivulla](#) julkaistaan AKR:n koulutustilastot vuodelta 2020:

- Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista
- Seurakuntaharjoittelu- tai työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksojen hiippakunnallinen sijoittuminen
- Papiksi vihityt
- Diakonian virkaan vihityt
- Tuomiokapituleille suoritettut tutkinnot (pastoraalitutkinto, seurakuntatyön johtamisen tutkinto, ylempi pastoraalitutkinto)
- Orientoitumiskoulutukset ja KiTOS-päivät 2020
- Ylemmän pastoraalitutkinnon suoritukset 2010–2020 hiippakunnittain
- Tuomiokapitulien suuntaa-antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista

Liite 2 Kirkon koulutuspoliittiset pitkän aikavälin tavoitteet jatkuvan oppimisen näkökulmasta

Yhteiskunnan koulutusjärjestelmä

Koulutuspoliittisessa vaikuttamistoiminnassa tavoitteena on, että

- Seurakuntien viroissa ja tehtävissä vaadittavat tutkinnot kuuluvat yhteiskunnan koulutusjärjestelmään, koulutusten tuottama osaaminen vastaa seurakuntien osaamistarpeita ja että tutkintoja suoritetaan riittävästi ja alueellisesti kattavasti. Tärkeää on, että viranhaltijalta edellytettävän tutkinnon suorittamista ei rajoiteta, vaikka tällä olisi jo vastaavan tasoinen tai korkeampi muu tutkinto.
- Yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä otetaan huomioon kirkon työelämän tarpeet henkilöstön työuran aikaisen osaamisen kehittämisessä.
- Toisen asteen ammatillisia tutkintoja ja tutkinnon osia sekä avointen korkeakouluopintojen tarjontaa voidaan hyödyntää nykyistä monipuolisemmin henkilöstön osaamisen kehittämisessä sekä mahdollisuutena hakeutua niiden kautta tarvittaessa tutkintoon johtavaan koulutukseen.
- Seurakuntatyöpaikat huomioidaan työelämän oppimis- ja harjoitteluympäristöinä.
- Kouluttavilla laitoksilla on kirkon työn tarpeisiin perustuvaa tietoa määrällisistä koulutustarpeista ja osaamisen laadullisista tarpeista.
- Arvovaikuttamisen näkökulmasta vaikutetaan opiskelijahyvinvoinnin, ohjauksen sekä koulutuksellisen yhdenvertaisuuden vahvistumiseen.

Kirkon oma henkilöstökoulutus sekä sen tunnistaminen ja tunnustaminen

Tavoitteena on, että

- kirkon omana henkilöstökoulutuksena järjestetään seurakuntatyötä tukevia koulutuksia: 1. joihin yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä ei ole vastineita; 2. jotka ovat korkeatasoisia ja tulevat kirkon itsensä järjestäminä seurakunnille ja kokonaiskirkolle kokonaiskustannuksiltaan edullisiksi ja 3. jotka ovat kirkolle strategisesti tärkeitä (esim. kirkon johtamiskoulutukset ja muut erityiskoulutukset).
- kirkon henkilöstökoulutuksessa sekä työelämässä tapahtuva oppiminen ja siten syntyvä osaaminen tunnistetaan ja tunnustetaan yhteiskunnan koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa. Erityisen tärkeää olisi henkilöstökoulutuksessa saavutetun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen niille, jotka omaehtoisesti suorittavat pastoraalitutkintoja tai laajoja kirkon erityiskoulutuksia ja jotka jatkavat opintojaan yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä tai hakeutuvat uusiin työtehtäviin.

Liite 3 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa

Kirkkohallituksen (KKH) koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan kuuluvat sekä edunvalvonta että yhteiskunta-vastuuseen perustuva arvovaikuttaminen. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijät saavat peruskoulutuskensa yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä. Tämä on kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan lähtökohta. Vaikuttamistoiminnan keskeisin tavoite on, että kirkon ammatteihin johtavat tutkinnot tuottavat riittävästi työntekijöitä ja että tutkintojen tuottama osaaminen vastaa kirkon tarpeita. Kirkon tutkintopäätöksiin sisältyvässä osaamisen määrittelyssä on pidetty tarpeellisena myös sitä, että seurakuntien ja seurakuntayhtymien viroissa ja tehtävissä vaadittava osaaminen on rinnastettavissa kuntien ja muiden palveluntuottajien vastaavissa säännellyissä ammateissa toimivilta edellytettävään osaamiseen. Tärkeää on myös se, että kirkon virkoihin ja tehtäviin kelpoistavia tutkintoja järjestetään eri puolilla Suomea ja että kouluttavilla laitoksilla on kirkon työelämän edellyttämää asiantuntijuutta ja osaamista. Aivan viime vuosina on asetettu tavoitteeksi myös se, että työelämässä toteutuva opiskelu ja osaamisen kehittäminen (esimerkiksi kirkon laajojen erityiskoulutusten suorittaminen) tunnustettaisiin yhteiskunnassa laajemmin. Tavoitteena on myös, että jatkuvaan oppimiseen liittyvät osaamistarpeet työuran aikana voitaisiin ottaa entistä enemmän huomioon kouluttavien laitosten täydennyskoulutustarjonnassa (tutkinnon osat, opintokokonaisuudet, osatutkinnot, avoimet korkeakouluopinnot).

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

Kirkon työmarkkinalaitoksen (KiT) rooli yhtenä seitsemästä työmarkkinakeskusjärjestöstä on mahdollistanut kirkolle ja kirkkoyrityksille osallistumisen koulutuspolitiikkaa koskeviin ratkaisuihin vaikuttamiseen osana työmarkkinaosapuolten ns. kaksikantaista tai työmarkkinaosapuolten ja valtiovallan ns. kolmikantaista valmistelua ja edunvalvontaa. Tällöin KiT on yhtäältä edistänyt kirkon koulutuspoliittisia työnantajatarpeita ja näkökulmia ja toisaalta tuonut kirkon keskushallinnon eri toimijoiden yhteistyöverkostoon kehittämistietoa ja näkökulmia kirkon sektorilla seurakuntia palvelevalla tavalla toteutettavaksi. Kolmikantayhteistyön perusteella KiT nimeää osan kirkon edustajista valtion opetusviranomaisten työryhmiin ja toimikuntiin. Edustajat ovat pääasiassa joko KiT:n /TMO:n tai KKH:n toiminnallisen osaston asiantuntijoita.

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

Ammatillisen koulutuksen ryhmä toimii koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan yhteistyöverkostona, jossa voidaan arvioida ja seurata yhteiskunnan nopeitempoista koulutuspolitiikkaa. AKR:n tehtävänä on (1) seurata, ennakoita ja arvioida koulutuksen ja tutkintojen sekä kirkon tehtävissä tarvittavan osaamisen tarpeita ja kehitystä, (2) tukea koulutuksen seurantaryhmien toimintaa, (3) edistää yhteistyötä kirkon tehtäviin kouluttavien laitosten ja niiden muodostamien verkostojen kanssa, (4) huolehtia koulutuspoliittisen edunvalvonnan organisoimisesta ja (5) toimia opiskelijarekrytoinnin edistämisen koordinaatioryhmänä. Ryhmä tukee Kirkkohallituksen eri osastoilla ja yksiköissä työskentelevien asiantuntijoiden työtä valtion opetusviranomaisten koulutuspoliittisissa työryhmissä ja toimikunnissa. Siinä valmistellaan kirkkohallituksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen lausuntoja ja kannanottoja koulutuspoliittisissa kysymyksissä. Kirkkohallituksen / KiT:n antamat koulutuspoliittiset lausunnot on lueteltu liitteessä 2.

Ammatillisen koulutuksen ryhmän rinnalle on koottu Kirkkohallituksen koulutuspoliittinen vaikuttamisfoorumi, johon kuuluvat AKR:n jäsenten ohella kaikki koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan osallistuvat Kirkkohallituksen asiantuntijat ja kouluttajat. Näitä ovat esimerkiksi KKP:n asiantuntijat, jotka osallistuvat varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen sekä lukiokoulutuksen vaikuttamistoimintaan ja KJY:n asiantuntijat, jotka edistävät opiskelijoiden hyvinvointia ja tekevät yhteistyötä valtakunnallisten opiskelijajärjestöjen kanssa. Koulutuspoliittisen vaikuttamisfoorumin tehtävänä on arvioida laajoja koulutuspoliittisia kokonaisuuksia, huolehtia riittävästä tiedon kulusta sekä tarvittaessa linjata isoja periaatteellisia kysymyksiä, joita kirkon edustajat pyrkivät edistämään erilaisilla foorumeilla.

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

Liite 4 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko)

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

Vuonna 2020 kirkon tuki kouluttaville oppilaitoksille oli yhteensä 815 000 € (2019: 810 000 €; 2018: 831 800 €; 2017: 874 000 €; 2016: 869 200 € ja 2015: 862 500 €), joka on kohdennettu seuraavasti:

- Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen: Helsingin yliopisto, kaupunkiteologian yliopistonlehtori vuosina 2016–2020, 86 000 euroa vuodessa; Itä Suomen yliopisto, soveltavien opintojen kehittämiseen 10 000 €; Seurakuntaopisto, varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen, ns. Järkisopimukseen perustuvat koulutukset (aikuiskasvatus, henkilöstökoulutus, luottamushenkilökoulutus) 310 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittymisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa: Helsingin yliopiston työelämäyhteyksien suunnittelija 53 000 € ja harjoittelunohjaajien koulutus 10 000 €, Diak opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 65 000 €, Centria 8 000 €, YH Novia & Åbo Akademi opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 23 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoihin tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta: HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 20 000 €, Diak kirkon alan tutkimus ja kehittämistoiminnan vahvistaminen 55 000 €.
- Kiinteistöinvestoinnit: Lärkkulla-säätiö 40 000 €, Seurakuntaopisto 135 000 €.

Syksyllä 2020 päätettiin vuoden 2021 tuesta (yhteensä 479 000 €), joka kohdistuu seuraavasti:

- Itä-Suomen yliopisto, soveltavien opintojen kehittäminen 10 000 €. Seurakuntaopisto varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen, ns. Järkisopimukseen perustuvat koulutukset (aikuiskasvatus, henkilöstökoulutus, luottamushenkilökoulutus) 310 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittymisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa: Helsingin yliopiston työelämäyhteyksien suunnittelija 53 000 € ja harjoitteluohjaajien koulutus 10 000 €, Diak opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 65 000 €, Centria 8 000 €, YH Novia & Åbo Akademi opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 23 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoiden tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta: HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 10 000 €