



Ammatillisen koulutuksen raportti 2021

Ammatillisen koulutuksen 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

Johdanto	3
I AKR:n vuoden toimenpiteiden ja keskeisten tehtävien arviointi sekä havaintoja vuodesta 2021	4
Vuoden 2021 AKR:n toimenpiteiden ja keskeisten tehtävien arviointi	4
Osaamisen ja työvoimatarpeen ennakointi.....	4
Rekrytointi kirkon ruotsinkieliseen työhön ja koulutukseen	4
Jatkuva oppiminen osana työelämää	4
Kirkon ammattien ydinosaamiskuvaukset	5
Havaintoja vuodesta 2021	5
Keskushallinnon toteuttama henkilöstökoulutus.....	5
Jatkuva oppiminen.....	6
Kirkon työhön opiskelevien seminaarit (hiippakuntien KITOS-päivät).....	6
Kirkon tehtäviin vaadittavien tutkintojen ja ammattien tuntemus sekä tieto tutkintopäätöksistä	6
II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen	6
Osaamisen laadullinen ja koulutustarpeen määrällinen ennakointi (OKM ja OPH)	6
Tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehysten (FINQF) laajentaminen (OKM).....	7
Jatkuvan oppimisen uudistus (OKM ja OPH)	7
Korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelma (OKM)	7
Ristiinopiskelumallin ja väyläopintojen kehittäminen.....	8
Toisen asteen koulutuksen ja rahoituksen kehittäminen (OKM)	8
Oikeus osata -kehittämishjelma (OKM ja OPH)	8
Kouluyhteistyön mallin kokeilut perusopetuksessa (OKM)	9
Katsomusaineiden opetuksen uudistamistarpeet (OKM)	9
Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (OPH)	9
Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi (OKM ja OPH)	9
III Henkilöstön osaamisen kehittäminen	9
Kirkon henkilöstötilaston muutoksia	9
Henkilöstömenojen vähentäminen	11
Virkojen mallijohtosäännöt	12
Kirkon henkilöstökoulutus	12
2021 koulutuskalenterissa julkaistujen koulutusten toteuma	12
Henkilöstökoulutuksen tarjonta ja selvitys koulutusten päällekkäisyyksistä 2021	13
Tuloksia Kirkon koulutuskeskuksen osallistujakyselystä vuodelta 2021	14
Kokemus verkkokoulutuksista	14
Pastoraalitutkinnon toteutussuunnitelman päivittäminen	15
Näkemyksiä papin ammatin työssä vaadittavasta osaamisesta 2035.....	15
.....	17

IV Kirkon alan koulutusten seuranta	17
Kirkon työssä -hanke ja opiskelijarekrytoinnin edistäminen	17
Opinnoista työelämään.....	17
Koronapandemian vaikutuksia koulutukseen	18
Teologikoulutus	18
Kanttorikoulutus.....	19
Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto: Arvo ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen	21
Diakonian koulutus	22
Lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajien koulutus.....	23
Nuorisotyönohjaajien koulutus.....	24
Varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus	26
Kirkonpalvelustyön koulutus	26
Lastenohjaajien koulutus	27
Liitteet	30
Liite 1 Ammatillisen koulutuksen raportin verkkoaineisto	30
Liite 2 Kirkon koulutuspoliittiset pitkän aikavälin tavoitteet jatkuvan oppimisen näkökulmasta	31
Liite 3 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa	32
Liite 4 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko)	34

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 seurantar ryhmät sekä jäsenyydet useissa keskeisissä ministeriöiden ja Opetushallituksen työryhmissä. Vuoden 2021 aikana AKR:n työskentelytapaa on kehitetty niin, että se jatkossa on Kirkkohallituksen sisäinen osaamisen ja koulutuksen yhteistyöverkosto. Tavoitteena sillä on toimia koulutuksen koordinaation ja koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan tavoitteiden mukaisesti sekä seurata ja arvioida yhteiskunnan koulutuspoliittisia ratkaisuja (liitteessä 3 on tarkemmin kuvattu Kirkkohallituksen koulutuspoliittista vaikuttamistoimintaa). Tämän myötä toiminnan raportointi muuttuu nykyisestä. Käsillä onkin viimeinen tämän muotoinen AKR:n raportti.

Raportissa arvioidaan kirkon virkoihin/tehtäviin kelpoistavaa koulutusta vuoden 2021 tietojen perusteella. Sen sijaan yhteiskunnan koulutuspoliittisten kehittämishankkeiden etenemistä ja niiden vaikutuksia kirkkoon ja koulutuksen järjestämiseen arvioidaan kevääseen 2022 asti.

Raportin alussa (luku 1) arvioidaan vuoden 2021 toimenpiteitä. Aiemmista raporteista poiketen toimenpide-ehdotuksia ei tehdä työryhmän toiminnan muutoksen vuoksi. 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 seurantar ryhmien raportteihin, kouluttavien laitosten antamiin tietoihin sekä hiippakuntien arviointeihin.

Ammatillisen koulutuksen ryhmään kuuluivat vs. johtaja Ulla Tuovinen, työmarkkinajohtaja Anna Kaarina Piepponen, neuvottelupäällikkö Oili Marttila (kevät 2021 asti, vpj.), varalla työmarkkina-asiamies Katariina Kietäväinen), piispainkokouksen pääsihteeri Kari Kopperi (varalla piispainkokouksen teologinen sihteeri Anna-Kaisa Inkala), asiantuntija Marja Pesonen, asiantuntija Helena Tuominen sekä koulutussuunnittelija Eeva Salo-Kopperi (siht.). Työskentelyyn kutsuttu mukaan asiantuntijana asiantuntija Teija Tuukkanen. Vuonna 2021 AKR kokoontui 4 kertaa.

13.5.2022 Järvenpäässä

Ulla Tuovinen
puheenjohtaja

Eeva Salo-Kopperi
sihteeri

I AKR:n vuoden toimenpiteiden ja keskeisten tehtävien arviointi sekä havainnot vuodesta 2021

Vuoden 2021 AKR:n toimenpiteiden ja keskeisten tehtävien arviointi

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)

Arviointi: Kirkon työmarkkinalaitos keräsi loppusyksystä 2021 Ajankohtaiskyselyllä tietoa seurakuntien ja seurakuntayhtymien työnantajatoiminnasta ja henkilöstöstä. Kysely sisälsi kysymykset henkilöstömenojen koskevista säästötarpeista ja -keinoista sekä käydyistä ja suunnitelluista tuta-menettelyistä. Kysely osoittaa, että henkilöstömenoihin kohdistuu edelleen säästöpainetta. Lähes puolet seurakunnista suunnittelee henkilöstövähennyksiä, näitä seurakuntia on kuitenkin vähemmän kuin vuonna 2020. Henkilöstömenoja pyritään vähentämään virkojen ja tehtävien täyttämättä jättämisellä, eläköitymistä sekä sijaisten ja määräaikaisten käytön vähentämällä. Korona-ajan toimia ja selviytymistä työnantajat arvioivat myönteiseen sävyyn. Henkilöstön osaamistarpeita ei kyselyssä selvitetty.

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, KCSA). (Vastuutahot KK, TMO/KiIT, KCSA ja Porvoon hiippakunta)

Arviointi: Neuvottelussa KCSA:n ja Porvoon hiippakunnan kanssa kartoitettiin kehittämiskohteita, joita ovat: 1. Informaation ja viestinnän lisäämisestä opistoasteen tutkinnon täydentämisestä; 2. tutkintopaikat.fi -sivujen kääntämisestä ruotsiksi; 3. tutkintojen tunnistamista koskevien evl.fi/plus -sivuilla olevien tekstien kääntämisestä ruotsiksi ja englanniksi; 4. Vuoden 2022 Opopäivillä esitellään kirkon kaksikielistä rekrytointimateriaalia ja 5. Porvoon hiippakunnan omilla päivillä (Ungdoms Kyrkodagar, Höstdagar) esitellään kirkon ammatteja ja uutta Kirkon ammatit peliä. Näitä toimenpiteitä edistetään vuoden 2022 aikana. Neuvottelua ja sen tuloksia pidettiin tarkoituksenmukaisina ja opiskelija-rekrytointia edistävänä. Vastaavia neuvotteluja on syytä jatkaa toiminnan kehittämiseksi.

Jatkuva oppiminen osana työelämää

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

Arviointi: Kirkon työmarkkinalaitos ja Kirkon koulutuskeskus laativat [diasarjan oppisopimuskoulutuksesta](#) seurakuntatyönantajille. Siitä on viestitty Kirkonkellon blogissa [Oppisopimus - tuttu juttu, mutta uudessa kuosissa](#) sekä Kirkon työmarkkinalaitoksen uutiskirjeessä (julkaistiin 22.9.2021, lukijoita 570).

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

Arviointi: Verkkovalmennusta on tarjottu kirkon henkilöstökoulutuskalenterin kautta seurakuntien työyhteisöille. Valmennukseen osallistuneita on noin 800.

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 käyttömahdollisuuksien tunnetuksi tekemistä. (Vastuutaho KK)

Arviointi: Kirkon ammattien ydinosaamiskuvaukset nostettiin esille kevään 2020 Kirkon koulutuskeskuksen uutis- ja asiakirjeissä sekä blogeissa sekä vuonna 2021–22 kirkonkellon blogeissa mm. [Tervetuloa kirkkoon töihin!](#) (julkaistiin 15.12.2021, lukijoita 928) ja [Täydennä osaamistasi! Opintopolkuja työuran aikana](#) (julkaistiin 2.3.2022, lukijoita 459).

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

Arviointi: Kirkon ammattien ydinosaamiskuvausten verkkoaineistoa kirkonydinosaaminen.fi -sivulla 30.3.2021-30.1.2022 välisenä aikana käynyt 1 217 kävijää ja tapahtumia oli 7 525. Tapahtumien määrä kävijää kohti 6,08. Sivuston analytiikka käynnistettiin vasta maaliskuussa 2021, jolloin luvuista puuttuvat alkuvuoden tiedot 2021. Kouluttavilta laitoksilta saatujen tietojen mukaan ydinosaamiskuvaukset ovat opetuskäytössä. Kuvauksia hyödynnetään myös työelämässä. Tämä näkyi esimerkiksi kanttoreille osoitetun kyselyn vastauksista.

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

Arviointi: Suntion ydinosaamiskuvaus valmisteltiin yhteistyössä kirkonpalvelustyön kouluttajien verkoston kanssa 2021 ja hyväksyttiin käyttöön otettavaksi helmikuussa 2022. Johtamisen ydinosaamiskuvauksen valmistelu sovittiin hiippakuntadekaanien kanssa marraskuussa 2021. Valmistelu tapahtuu vuoden 2022 aikana.

Havaintoja vuodesta 2021

Keskushallinnon toteuttama henkilöstökoulutus

Toiminnallisen osaston ja Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen organisaatiouudistuksen jälkeen Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen tavoitteena on luoda tarkoituksenmukaiset yhteistyörakenteet henkilöstökoulutuksille. Kirkon keskushallinnon koulutuksissa ei selvityksen mukaan ole päällekkäisyyksiä niiltä osin, kun koulutukset ilmoitetaan Kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa. Osassa henkilöstökoulutuksia on sovittu työnjako, jonka mukaan osa koulutuksista toteutetaan hiippakuntien alueille, osin yhteistyössä toisten hiippakuntien kanssa. Koulutusryhmistä ei muodostu välttämättä kovin suuria.

Henkilöstökoulutuksen kehittämisessä on tunnistettu asiakastiedon tarve. Koulutuksen osallistujakyselyn tulosten lisäksi tarvitaan tarkempaa kuvaa koulutuksen asiakkaista. Koulutuksen asiakastiedon kokoamista ja yhdistämistä on tunnistettu analyysityökalujen tarve.

Erilaiset osaamisen kehittämisen muodot (erityiskoulutus, täydentävä koulutus, ajankohtaiskoulutus, verkkokoulutukset, webinaarit) on yhä vahvemmin tunnistettu erilaisen osaamisen hankkimisen/tuottamisen mahdollisuuksiksi, jotka vastaavat erilaisiin osaamistarpeisiin.

Henkilöstökoulutuksen järjestämisessä ja suunnittelussa näkökulma on organisaatiokeskeinen. Tutkimus ja koulutus -yksikössä on aloitettu koulutusten pedagogisen prosessin hahmottaminen vahvemmin oppimisen näkökulmasta. Samalla on kiinnitetty huomiota pedagogiseen prosessiin myös digitaalisissa ympäristöissä (verkkokoulutukset).

Jatkuva oppiminen

Eri koulutusasteilla toteutuvia jatkuvan oppimisen muotoja (toisen asteen ammatillisen koulutuksen tutkinnon osat, avoimet korkeakouluopinnot, erikoistumiskoulutukset, ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot) on seurakunnissa otettu henkilöstön osaamisen kehittämisessä käyttöön enenevässä määrin. Jatkuvan oppimisen tarjonnan lisääntyminen haastaa arvioimaan kouluttavien laitosten ja henkilöstökoulutuksen profiileja ja tarjonnan kokonaisuutta.

Kirkon työhön opiskelevien seminaarit (hiippakuntien KiTOS-päivät)

Hiippakuntien järjestämät kirkon työhön opiskelevien KiTOS-päivät on toteutuneet myös pandemian aikana. Opiskelijoiden kokemus päivistä on ollut se, että ne yhdessä seurakuntaharjoittelun kanssa vahvistavat kiinnostusta kirkon työhön. Toteutuksessa moniammatillisuus on koettu tärkeäksi osaksi. Pääosa osallistujista on teologian ja diakonian opiskelijoita. Osallistujia oli 187, joista teologian opiskelijoita 73 ja diakonian opiskelijoita 78 (2020: 214). Kaikilta koulutusaloilta ei ole osallistujia samassa suhteessa (kirkkomuusikot, varhaiskasvatuksen ohjaajat ja lastenohjaajat). Voi olla, että eräs osallistumismotivaatiota vahvistava tekijä on se, että opiskellaan tehtävään, johon kirkossa kutsutaan ja vihitään. Toteutusmallia on ajankohtaista arvioida ja kehittää hiippakuntien ja kouluttavien laitosten ja yhdessä opiskelijoiden kanssa.

Kirkon tehtäviin vaadittavien tutkintojen ja ammattien tuntemus sekä tieto tutkintopäätöksistä

Rekrytointiosaamisen kehittäminen on osaavan henkilöstön rekrytoimiseksi kirkon henkilöstön veto- ja pitovoiman edistämiseksi tärkeää. Kirkkohallituksessa tulee kiinnittää huomiota kirkon tutkintopäätösten, ydinosaamiskuvausten ja rekrytointiaineistojen viestintään. Tavoitteena on, että seurakuntien johdolla, henkilöstöhallinnolla ja luottamushenkilöillä on riittävästi ajantasaista tietoa ammattien sisällöistä ja tehtävissä vaadittavista tutkinnoista hyödynnettäväksi rekrytointiprosesseissa.

Vuoden 2021 aikana otettiin käyttöön uudistettuihin tutkintopäätöksiin sisältyvä tutkinnon täydentämisen mahdollisuus Diakonia-ammattikorkeakoulussa, Centria-ammattikorkeakoulussa ja Yrkeshögskolan Noviasa. Asiasta viestitettiin mm. Kirkonkellon blogin avulla: [Tutkinnon täydentäminen diakonian, nuorisotyönohjaajan tai varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan – nyt aiempaa joustavammin](#) (julkaisu 9.2.2022, lukijoita 1 129). Lastenohjaajia kouluttavissa oppilaitoksissa sovellettiin lastenohjaajan kelpoisuussuosituksen kirjattuja tutkinnon täydentämisvaihtoehtoja.

II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen

Tässä luvussa esitellyillä yhteiskunnan koulutuspoliittisilla säädös- tai muilla hankkeilla on vaikutusta seurakuntien henkilöstön tai kirkon tehtäviin opiskelevien osaamisen kehittämiseen. Hankkeet tai toiminnot perustuvat [Valtioneuvoston koulutuspoliittiseen selontekoon](#) (8.4.2021), joka linjaa koulutuksen ja tutkimuksen tavoitetilaa pitkällä aikavälillä kohti 2040-lukua. Osa alla kuvatuista hankkeista myös tarjoaa seurakunnille mahdollisuuksia toimia yhdessä kunnan ja muiden paikallisten yhteistyötoimijoiden kanssa. Kirkkohallituksen asiantuntijoita on osallistunut hankkeisiin joko ryhmien jäsenenä tai vaikuttanut niiden sisältöihin työpajoissa ja kuulemistilaisuuksissa.

Osaamisen laadullinen ja koulutustarpeen määrällinen ennakointi (OKM ja OPH)

Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) uuden toimikauden 2021–2024 päätavoitteena on luoda keskipitkän (5–9 vuotta) ja pitkän (10–15 vuotta) aikavälin tiekartat koulutuksen, osaamisen ja oppimisen näkökulmasta. *Keskipitkällä aikavälillä* ennakoidaan lähitulevaisuuden osaamis- ja koulutustarpeita sekä arvioidaan ja kehitetään työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa. *Pitkän aikavälin* ennakoinnissa keskitytään tutkintokoulutuksen tarpeisiin sekä tarkentamaan tietoa geneeristä eli kaikkia aloja koskevista yleisistä osaamistarpeista. Lisäksi tavoitteena on työmarkkinoiden ja koulutuksen resilienssin vahvistaminen (selviytymis- ja sopeutumiskyky ennakoimattomissa, yllättävissä muutostilanteissa).

Kirkon ja seurakuntien henkilöstön osaamistarpeiden ja määrällisen koulutustarjonnan arvioinnissa hyödynnetään OEF:n tuottamia aineistoja ja arviointitapoja. Koulutuksen seurantaryhmien tavoitteena on vuosina 2022–2024 keskittyä erityisesti seurakuntien henkilöstön määrällisen koulutustarpeen arviointiin. Samanaikaisesti kartoitetaan edelleen laadullisia ja sisällöllisiä osaamistarpeita ja arvioidaan ydinosaamiskuvausten ajantasaisuutta.

Tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen (FiNQF) laajentaminen (OKM)

OKM on käynnistänyt syksyllä 2021 muualla kuin virallisen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamiseen liittyvän kehittämistyön. Tämä tarkoittaa mm. mahdollista tutkintojen viitekehyksen (FiNQF) laajentamista. [Kirkon laajimmat erityiskoulutukset ja pastoraalitutkinnot](#) sijoitettiin vuonna 2020 Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehykseen (FiNQF).

Jatkuvan oppimisen uudistus (OKM ja OPH)

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus ([JOTPA](#)) aloitti toimintansa syksyllä 2021 Opetushallituksen erillisyyksikkönä. Se analysoi työelämän osaamis- ja työvoimatarpeita, rahoittaa työikäisille tarkoitettuja koulutuksia, kehittää jatkuvan oppimisen neuvonta- ja ohjauspalveluja sekä digitaalista palvelukokonaisuutta. JOTPA voi rahoittaa olemassa olevaa tarjontaa täydentäviä osaamispalveluja *valtionavustuksilla* ammatillisen koulutuksen järjestäjille, korkeakouluille ja vapaan sivistystyön ylläpitäjille. JOTPan hankintoihin, kilpailutuksiin ja kokeiluihin voivat lisäksi osallistua myös yksityisoikeudelliset yhteisöt.

Kirkko ja seurakunnat eivät voi julkisoikeudellisina yhteisöinä hakea JOTPA:n rahoitusta. Sen sijaan Kirkkohallitus, hiipakunnat ja seurakunnat voivat olla aktiivisia ja kertoa osaamistarpeistaan kouluttaville laitoksille ja kirkollisille yksityisoikeudellisille yhteisöille, jotka voivat hakea rahoitusta. Palvelukeskus voi rahoittaa esimerkiksi koulutuksia, joilla parannetaan osaavan työvoiman saatavuutta tai joiden avulla voidaan vastata uusiin osaamistarpeisiin, työtehtävien muutokseen tai ammattirakenteen muutoksiin.

[Jatkuvan oppimisen lisääminen työelämässä -muistio](#) sisältää OKM:n asettaman työryhmän ehdotuksia (10.5.2022) jatkuvan oppimisen kehittämiseksi. Työryhmä korostaa sitä, että lyhytkestoisien koulutuksen tarjonta tulee koota verkkoon paremmin löydettäväksi ja lisätä tietoa oppisopimuskoulutuksesta ja uudistetun aikuiskoulutustuen mahdollisuuksista. Ryhmän tehtävänä oli mm. selvittää, voitaisiinko työnantajien koulutuskorvaukseen ja -vähennykseen sekä ammattitutkintostipendiin käytettäviä varoja kohdentaa uudelleen. Ryhmä linjasi, että jatkovalmistelussa selvitetään mahdollisuutta rahoittaa ammattitutkintostipendiä ja aikuiskoulutustukea työnantajien ja työntekijöiden maksuilla. Jatkuvan oppimisen resurssit tulee kohdentaa toimiin, joilla helpotetaan työnantajien rekrytointiongelmia, parannetaan osallistumisen tasa-arvoa sekä tuetaan työelämän muutoksiin (ml. vihreä ja digitaalinen siirtymä) sopeutumista.

Korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelma (OKM)

[Korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelma](#) valmistui 2021. Suunnitelmassa esitetään tavoitteet muun muassa opiskelijan tukeen opintojen aikana, opinto- ja uraohjaukseen, opiskelijavalintaan ja jatkuvaan oppimiseen. Suunnitelmassa on asetettu kehittämistavoitteita esimerkiksi:

- Aliedustettujen ryhmien, maahanmuuttotustaisten sekä vammaisten ja toimintarajoitteisten henkilöiden opiskeluedellytysten parantamiselle.
- Jatkuvalle oppimiselle: Korkeakoulut luovat uusia, joustavia, lyhytkestoisia ja työelämän tarpeisiin vastaavia koulutuspalveluita.
- Opiskelijavalinnan kehittämiseksi: Korkeakoulut kehittävät tutkittuun tietoon perustuen todistusvalintaa, valintakokeisiin perustuvaa valintaa, avoimen korkeakoulun väylää ja muita valintatapoja. Siirtohakuja kehitetään siten, että opiskelijavalinnoissa toista opinto-oikeutta hakevien määrä vähenee, opintoalan vaihto sujuvoituu ja hakijasuma kevenee. Avoimien korkeakouluopintojen näkyvyyttä ja saavutettavuutta parannetaan. Haku-kohteita opiskelun toteutusta ja alan opiskelun ja työllistymisen edellytyksiä kuvataan hakijalle

ymmärrettävällä tavalla. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen SORA-tutkintojen mahdolliset terveydentilaa koskevat vaatimukset kuvataan selkeästi.

Yliopistot ovat suunnitelmaan perustuen käynnistäneet tutkimusperustaisen [Yliopistojen opiskelijavalintojen kehittämishankkeen 2022–25](#), jossa tavoitteena on kehittää todistusvalintaa vähentämällä erilaisten pisteytysmallien ja valintakokeiden määrää sekä luomalla valintakokeiden yhteistyömalli ja kehittämällä valintojen aikataulua.

Avoimen korkeakouluväylän kautta korkeakouluihin otetaan vain noin 4 prosenttia tutkinto-opiskelijoista. [Toinen reitti yliopistoon -hanke](#) päättyi vuonna 2021. Korkeakoulujen tavoitteena on kehittää edelleen avoimen väylää nykyistä yhdenvertaisemmaksi ja merkittävämmäksi hakumuodoksi. Väylän merkitys on vähäinen erityisesti aloilla, joilla hakijoita on paljon.

Myös kirkon tehtäviin vaadittaviin ammattikorkeakoulu- ja yliopistotutkintoihin hakeutui vuonna 2021 avoimen väylän kautta vain yksittäisiä hakijoita. Yksi avoimen hakuväylän muoto ovat polkuopinnot, joilla tarkoitetaan avoimina ammattikorkeakouluopintoina suoritettavia korkeakoulututkintojen, yleensä ensimmäisen lukuvuoden, opintoja. Niiden suorittamisen jälkeen on mahdollista hakea tutkinto-opiskelijaksi yhteisvalinnan kautta. Mikäli ammattikorkeakoulussa suoritettavat polkuopinnot vastaavat noin yhden lukuvuoden laajuisia opintoja, niin tällöin voi hakeutua tutkinto-opiskelijaksi avoimen väylän erillishaun kautta.

Ristiinopiskelumallin ja väyläopintojen kehittäminen

Ristiinopiskelulla tarkoitetaan

- toisen asteen ammatillisen koulutuksen opiskelijan mahdollisuutta suorittaa osana tutkintoaan lukio-opintoja tai lukiokoulutuksen opiskelijan mahdollisuutta suorittaa ammatillisen koulutuksen opintoja
- [korkeakouluopiskelijan mahdollisuutta suorittaa opintoja toisessa korkeakoulussa.](#)

Diak, Centria ja Itä-Suomen yliopisto ovat suunnitelleet ristiinopiskelua ammattikorkeakoulututkintojen ja teologian kandidaatin tutkintojen välille. Diak ja Itä-Suomen yliopisto ovat suunnitelleet ristiinopiskelua teologian maisteriopintojen ja ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (Arvo-koulutus) välille diakonian ja kasvatuksen opintoista (20 op).

Yksi ristiinopiskelun muoto eri koulutusasteiden välillä ovat *väyläopinnot*, joilla tarkoitetaan toisen asteen ammatillisen koulutuksen opiskelijan mahdollisuutta suorittaa avoimia korkeakouluopintoja osana ammatillista perustutkintoa tai lukiokoulutuksen opiskelijan mahdollisuutta suorittaa avoimia korkeakouluopintoja osana lukiokoulutusta. Diak sekä osa lastenohjaajien koulutuksen järjestäjistä ovat tehneet alustavaa suunnittelua väyläopinnoista, joita tarjotaan erityisesti lastenohjaajaopiskelijoille, jotka ovat kiinnostuneet jatkamaan opintojaan varhaiskasvatuksen ohjaajaksi.

Toisen asteen koulutuksen ja rahoituksen kehittäminen (OKM)

Työkäisen väestön jatkuvan koulutuksen laajentuminen sekä oppivelvollisuusudistuksen toteutuminen toivat esiin ensimmäistä tutkintoaan suorittavien oppivelvollisuusikäisten nuorten ja työuran aikana osaamistaan päivittävän aikuisen erilaiset tarpeet. Syksyllä 201 käynnistyi lainsäädäntöä uudistava hanke, jonka tavoitteena on muun muassa edistää lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen sisältöjen ristiinopiskelua, lukiokoulutuksen ja ammatillisen perustutkintoon samanaikaista suorittamista sekä eriyttää toisistaan oppivelvollisten ja jatkuvan oppimisen rahoitusmallit.

Oikeus osata -kehittämisohjelma (OKM ja OPH)

Kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa ammatillisen koulutuksen laatua ja tasa-arvoa. Hyvinvoinnin, yhteisöllisyyden ja osallisuuden vahvistaminen on yksi ohjelman toimenpidekokonaisuuksista. Sillä tavoitellaan oppilaitosten yhteisöllisen toimintakulttuurin vahvistamista sekä nuorisotyön ja oppilaitosten yhteistyömallien kehittämistä. Tämä tarjoaa yhteistyömahdollisuuden myös seurakuntien nuorisotyölle.

Koulu yhteistyön mallin kokeilut perusopetuksessa (OKM)

Koulu yhteistyön pilotteja kokeillaan perusopetuksen 5–9. luokilla. Tavoitteena on mm. vahvistaa perustaitojen saavuttamista ja oppimistuloksia, jotka ovat välttämättömiä toisen asteen tai korkea-asteen opinnoissa sekä työelämässä. Pilotoinnilla kehitetään muun muassa nopeita palveluihin ohjautumisen prosesseja sekä toimenpiteiden koordinaatiota oppilaiden, kotien ja monialaisen paikallisen yhteistyöverkoston (ml. seurakunnat) kanssa.

Katsomusaineiden opetuksen uudistamistarpeet (OKM)

OKM teetti [selvityksen katsomusaineiden opetuksen nykytilasta ja uudistamistarpeista](#). Siinä todetaan, että nykymuotoisessa katsomusaineiden opetuksessa on merkittäviä ansioita, mutta myös ongelmakohtia, joista osa koskee oppijoiden yhdenvertaisuutta. Selvitys tuo esiin, että katsomukselliset ja tulevat demografiset muutokset asettavat haasteita nykyiselle jäsenyyteen pohjaavalle ja useisiin oppimääriin ja kahteen oppiaineeseen jakautuvalle katsomusaineiden opetuksen mallille. Selvitykseen on kirjattu vaihtoehtoisia katsomusaineiden toteuttamisen malleja. Mikäli selvitystä jatko-työstävä kehittämisryhmä tuottaa muutosesityksiä, jotka päätyvät kirjauksiksi seuraavaan hallitusohjelmaan, on mahdollista, että tulevaisuudessa lukio-opiskelija voi valita opiskeleeko uskontoa vai elämänkatsomustietoa. Katsomusaineiden yhteiset moduulit ovat siellä myös mahdollisia. Näillä muutoksilla voisi olla vaikutusta kirkon alalle suuntautuvien opiskelijoiden määrään tai heidän uskontoihin liittyvään osaamiseensa.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (OPH)

Opetushallitus uudisti valtakunnallisen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2022) -asiakirjan vastaamaan varhaiskasvatuslain muutoksia. Uusitus perusteasiakirjassa seurakunnat mainitaan edelleen kunnan varhaiskasvatuksen yhteistyötahona. Samoin säilyi periaate siitä, että varhaiskasvatuksen katsomuskasvatuksessa yhteisen tutustumisen kohteena ovat lapsiryhmässä läsnä olevat uskonnot ja muut katsomukset ja että lasten kanssa on mahdollista tarkastella myös laajemmin uskontoja ja katsomuksia. Katsomuskasvatuksen ja katsomuskasvatussyhteistyön osaamisen kehittäminen toteutuu kunnan ja katsomusyhteisöjen, kuten seurakunnan yhteistyöverkostoissa.

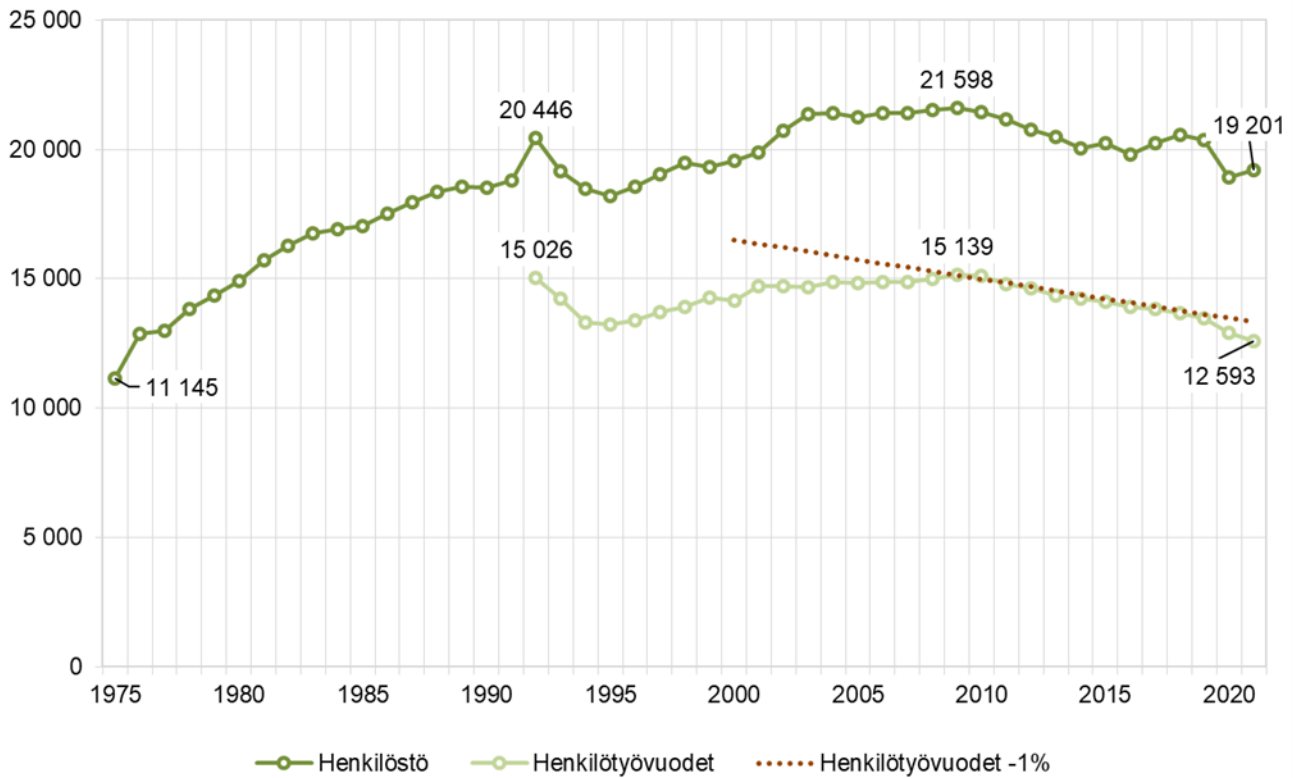
Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi (OKM ja OPH)

Foorumin tavoitteena on kehittää varhaiskasvatuksen koulutusten ja kouluttajien keskinäistä yhteistyötä. Sen tehtävänä on myös tehdä esityksiä varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen kehittämiseksi ja koulutuspoluista sekä varhaiskasvatuksen perus- ja täydennyskoulutuksesta. Foorumissa käsitellään esimerkiksi seurakunnan lastenohjaajan ja varhaiskasvatuksen ohjaajan koulutukseen liittyviä kysymyksiä.

III Henkilöstön osaamisen kehittäminen

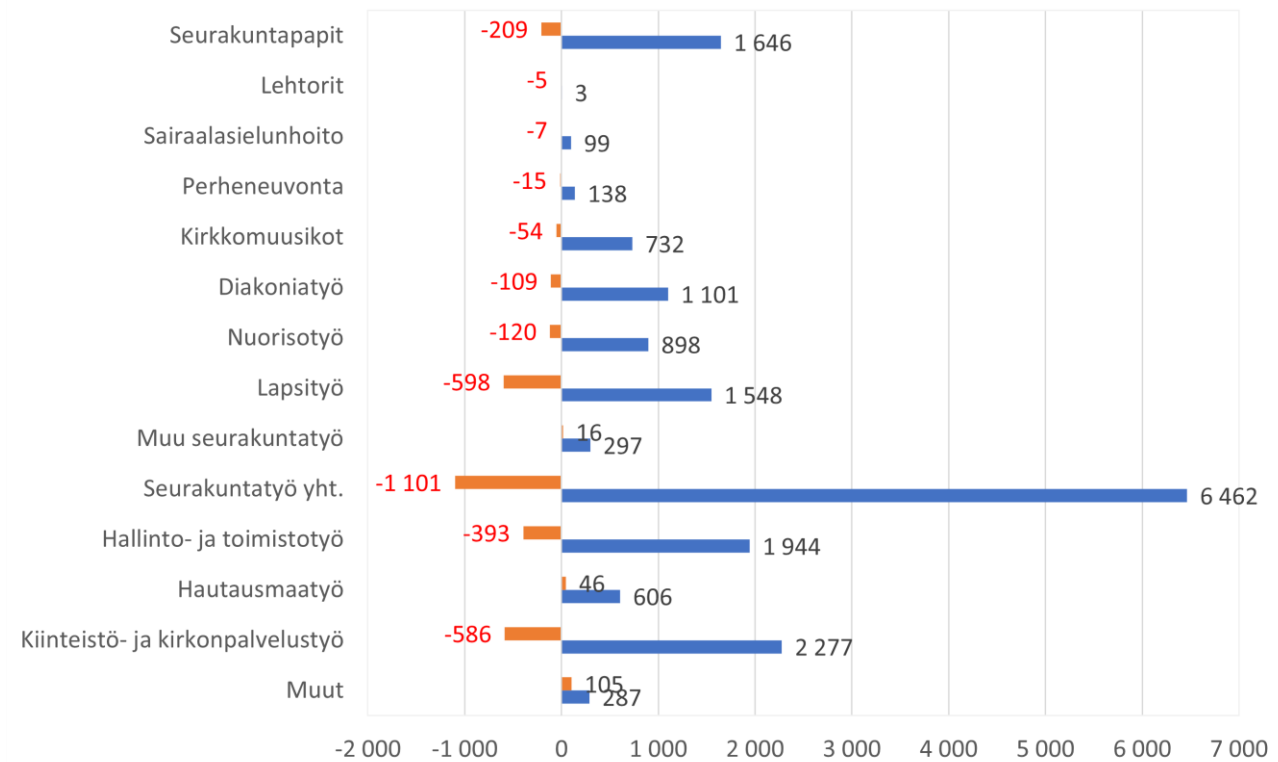
Kirkon henkilöstötilaston muutoksia

Naisten osuus on edelleen kasvanut papistossa. Vuonna 1991 naisia oli 17 % papeista ja vuonna 2021 puolestaan 51 %. Naisten osuudessa papistosta oli edellisvuoteen verrattuna nousua prosenttien verran. Kirkkoherroista naisia oli 27 % vuonna 2021. Pappien osuus vakinaisesta kirkon henkilöstöstä oli 14 %. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 50 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta vuonna 2021. Suurin ikäluokka oli edelleen 55–59-vuotiaat.



Kuva 1. Kirkon henkilöstön lukumäärän ja vuosityövoiman muutos 1975–2022

Kirkon henkilöstön palvelussuhteen vakinaisuus 2012–2021



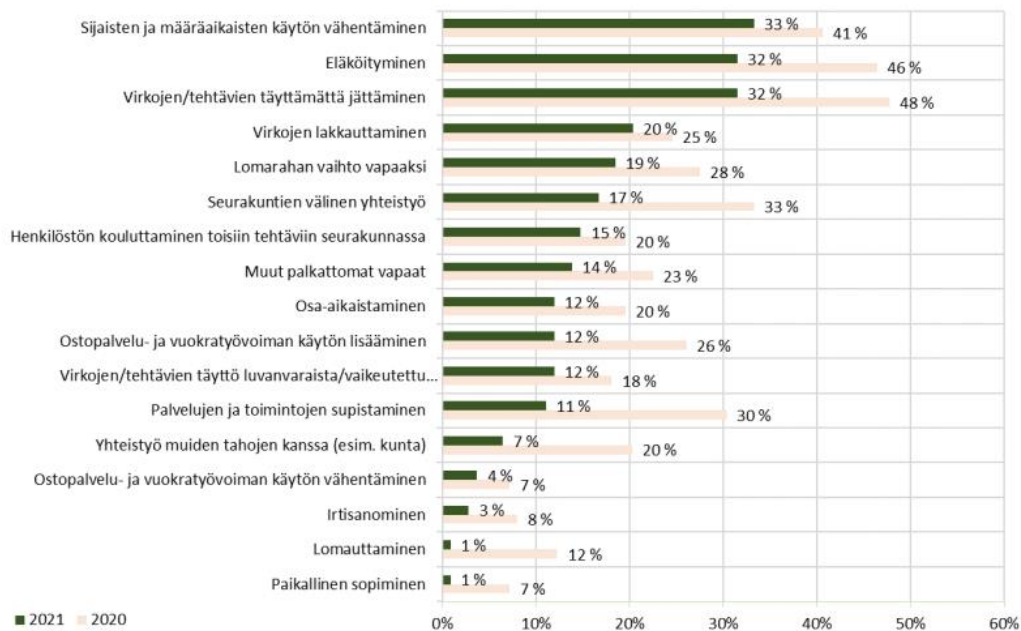
Kuva 2. Vakinaisen henkilöstön kehitys tehtäväryhmittäin 2011–2021

Ajantasaista tilastotietoa henkilöstöstä kirkontilastot.fi/henkilostotilasto

Henkilöstömenojen vähentäminen

Kirkon työmarkkinalaitoksen [vuoden 2021 ajankohtaiskyselyn](#) mukaan. Lähes puolet seurakunnista suunnittelee vähentävänsä henkilöstömenoja. Tällaisten seurakuntatalouksien määrä on vähentynyt vuoteen 2020 nähden. Henkilöstömenojen vähentämisessä keinojen kärki on säilynyt ennallaan: virkojen/tehtävien täyttämättä jättäminen, eläköityminen ja – sijaisten ja määräaikaisten käytön vähentäminen.

Vähentämiskeinot: Käytättekö jotain seuraavista toimenpiteistä henkilöstömenojen vähentämiseen? Kyllä-vastajien osuus vastaajista 2020 ja 2021



Kuva 3. Henkilöstömenojen vähentämiskeinot. Kirkon työmarkkinalaitoksen ajankohtaiskysely 2021

Havainnot osaamisesta ja ammatillisen kehittämisen tuesta

- ✓ Henkilötyövuosien lasku on edelleen jatkunut.
- ✓ Kymmenen viime vuoden aikana kirkon henkilöstön vakinaisten palvelussuhteiden määrä on seurakuntatyössä vähentynyt 1 101 palvelussuhteella.
- ✓ Yli puolet seurakunnista suunnittelee kohdentavansa säästöjä henkilöstömenoihin (virkojen ja tehtävien täyttämättä jättäminen, sijaisten ja määräaikaisten tehtävien täytön vähentäminen). Näitä seurakuntia on vähemmän kuin vuoden 2020 ajankohtaiskyselyn tiedoissa.

Virkojen mallijohtosäännöt

Kirkkohallitus vahvisti lokakuussa 2021 uudet [mallijohtosäännöt](#) seurakuntien käytettäväksi. Aiemmin vahvistetut mallit olivat vanhentuneet. Uusia mallijohtosääntöjä on kaksi, toinen käytettäväksi sellaisiin hengellisen työn virkoihin, joihin kirkkohallitus on vahvistanut kelpoisuusvaatimuksena olevan tutkinnon. Toinen malli on sellaisia virkoja varten, joihin ei ole sisällytetty kelpoisuusvaatimuksena olevaa tutkintoa. Enää ei ole vahvistettu valmiita malleja eri nimikkeisille viroille, vaan uudet mallit soveltuvat seurakunnan tekemillä täydennyksillä kaikenlaisille viroille.

Vanhoissa johtosääntömalleissa oli eri tehtävien sisältö pyritty kuvaamaan tarkasti. Uusien mallien tarkoituksena on, että viran tehtävät vahvistetaan lyhyellä yleiskuvauksella. Jos on tarpeen vahvistaa viroille tarkempi sisältö, se voidaan tehdä työnjohdollisena toimenpiteenä erillisellä tehtäväkuvauksella, jossa tarkennetaan viran johtosäännössä kuvattujen tehtävien sisältöä. Mahdollisen tarkemman työnjohdollisen tehtäväkuvauksen voi esimies laatia esimerkiksi vuosittain kehityskeskustelun tarpeisiin. Viran johtosäännön kuvaus tehtävästä on sen sijaan tarkoitettu yleiseksi ja pysyväisluonteiseksi, jolloin sen muuttaminen on harvoin tarpeellista. Mahdollinen työnjohdollinen tehtäväkuvaus ei saa olla johtosäännön kanssa ristiriidassa.

Viran johtosäännön vahvistaa yleensä kirkkoneuvosto/seurakuntaneuvosto. Kuitenkin silloin, kun itsenäisessä seurakunnassa viranhaltijalle delegoidaan johtosäännöllä kirkkoneuvostolle kuuluvaa ratkaisuvallaa, johtosääntö vahvistetaan kirkkovaltuustossa. Seurakuntayhtymään kuuluvassa seurakunnassa puolestaan seurakuntaneuvosto käyttää tällaisessa asiassa kirkkovaltuuston toimivaltaa, joten seurakuntaneuvosto päättää myös ratkaisuvallan delegeoimisesta.

Havainnot ja johtopäätökset

- ✓ Virkojen uudistetut mallijohtosäännöt ja niiden ohjeistus selkeyttää viran johtosäännön ja tehtäväkuvauksen suhdetta.
- ✓ Työalan tai -muodon johtosäännöllä voidaan kuvata paitsi toimintaa myös yhdistää siihen virkojen johtosääntöä korvaavat kirjaukset. Työalojen ja -muotojen mallijohtosääntöjen ajantasaisuutta ja uudistamista on arvioitava.

Kirkon henkilöstökoulutus

2021 koulutuskalenterissa julkaistujen koulutusten toteuma

Vuoden 2021 kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa ilmoitetuista koulutuksista toteutui koulutusten toteuttajien ilmoitusten perusteella seuraavasti:

Julkaistuista koulutuksista toteutui **258**, tilauskoulutuksista **31** (yhteensä 98 kpl) ja verkostotapaamisista **39**. Kaikkiaan 501 tapahtumasta toteutui 327. Lukumäärä oli samalla tasolla kuin vuonna 2019, jolloin toteumatietoja edellisen kerran koottiin. Osasta koulutuksista ei koulutuksen toteuttajat toimittaneet tietoja.

Koulutusten, tilauskoulutusten ja verkostotapaamisten osallistujia oli yhteensä **10 729**, joista koulutuksissa 6 020, tilauskoulutuksissa 1 753 ja verkostotapaamisissa 2 965.

Ilmoitetuista koulutuksista toteutui 70 %, verkostotapaamisista 73 % ja tilauskoulutuksista toteutui 39 %.

Koulutukseen osallistujista 15 % oli Koulutuskeskuksen koulutuksessa. Koulutuskeskuksen koulutuksista toteutui 47. Osallistujia oli edellistä vuotta enemmän (901). Kaikkia Koulutuskeskuksen koulutuksia ei julkaistu Koulutuskalenterissa (perheneuvojen koulutus). Yhteensä Koulutuskeskuksen koulutuksissa osallistujia vuonna 2021 oli 1 320.

Kirkkohallituksen koulutuskalenterissa julkaisemasta muusta koulutuksesta toteutui 27, joissa osallistujia oli 1 157 eli 19 % koulutuksiin osallistuneista. Yhteensä Kirkkohallituksen koulutuksiin osallistui 2 058 osallistujaa eli 34 % koulutuksiin osallistuneista. Kaikkia toiminnallisen osaston toteuttamia koulutuksia ei julkaistu Koulutuskalenterissa.

Hiippakunnat toteuttivat 62 koulutusta ja niihin osallistujia oli 737 eli 12 % koulutuksiin osallistuneista, mikä on aikaisempaa vähemmän (tiedot eivät sisällä Porvoon hiippakunnan ruotsinkielistä koulutusta). Koulutusten toteuman määrä oli samalla tasolla vuoteen 2019 nähden (58), mutta osallistujien määrä oli pienempi (2019: 1 386).

Kouluttavien laitosten ja järjestöjen toteutuneiden koulutusten osuus kasvoi. Koulutuksia toteutui 169 (2019: 134), ja niihin osallistujia oli 3 225 eli 54 % kaikista koulutuksiin osallistuneista. Koulutuskalenterin tarjonnassa tilauskoulutusten määrä kasvoi. Suurimmat koulutusten tuottajat olivat Seurakuntaopisto/STEP-koulutus ja Lasten ja nuorten kirkko ry. Tarjotuista tilauskoulutuksista toteutui 30 (ja Lasten ja nuorten kirkko ry 15 ja SO/STEP-koulutus 13). Tilauskoulutuksia järjestettiin yhteensä 89 ja osallistujia niihin oli 1 753.

Henkilöstökoulutuksen tarjonta ja selvitys koulutusten päällekkäisyyksistä 2021

Koulutuskalenterin 2022 julkaisun jälkeen syksyllä 2021 arvioitiin koulutuskalenterin tarjontaa ja muuta keskushallinnon tarjoamaa koulutusta ja arvioitiin koulutusten mahdollisia päällekkäisyyksiä.

Selvityksen havaintona oli, ettei olennaista päällekkäisyyttä ole kirkon keskushallinnon koulutuksissa niiltä osin, mitkä ilmoitetaan Kirkon henkilöstökoulutuskalenterissa. Kirkkohallituksen yksikköjen (Toiminnallinen osasto, Hallinto-osasto ja Kirkon ulkoasiainosasto) ja Koulutuskeskuksen välinen tehtäväjako on selkeä, eikä päällekkäisyyksiä ole. Kirkkohallituksen ja hiippakuntien toteuttamissa erityiskoulutuksissa ja pastoraalitutkinnoissa ei ole päällekkäisyyksiä ja mahdollisia päällekkäisyyksiä on yhteistyössä pyritty purkamaan (pastoraalitutkintojen toteutus, johtamisen erityiskoulutuksen työnjako).

Hiippakunnat toteuttavat keskenään samoja koulutuksia päällekkäin (pastoraalitutkinnon opintokokonaisuudet, johtamiskoulutus), mutta päällekkäisyys on koettu perustelluksi. Johtamisen tehtäväalueella on myös runsaasti muuta tarjontaa, joista vain osa on koulutuksia.

Toinen selvityksen tulos oli, että erityiskoulutusten kokonaisuutta on arvioitava keskeisten tulevaisuuden osaamistarpeiden ja koulutussisällöltään/tavoitteiltaan lähellä olevien koulutusten moduulien yhdistämisen näkökulmista. Tämä mahdollistaa moduulien määrän vähentämisen Johtamisen.

Hiippakuntien ilmoittamassa koulutustarjonnassa on havaittavissa osin päällekkäisyyksiä seuraavilla Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen tehtäväalueilla: jumalanpalvelus ja julistus, musiikki, diakonia ja sielunhoito. Kirkon tutkimus ja koulutus-yksikön ja hiippakuntien koulutukset ovat kuitenkin laajuudeltaan, vaativuudeltaan ja toteutustavoiltaan erilaisia.

Ajankohtaiskoulutuksen tarjonta on runsasta, sitä toteuttaa pääasiassa hiippakunnat ja muut koulutuksen tarjoajat (järjestöt, oppilaitokset). Työnjakoa ja toteutusta tulee jatkossa yhdessä tarkastella hiippakuntien ja kirkkohallituksen kesken.

Koulutus-käsitteen alla toteutuu paljon osaamisen kehittämiseen tähtäävää toimintaa, joka ei varsinaisesti ole koulutusta. Enenevässä määrin niiden toteutusrytmi (suunnittelu, markkinointi, toteutus) on nopeampi kuin koulutuskalenterin kokoamisen aikataulu. Yhä useammin koulutuksia ja tapahtumia suunnitellaan nopeatemposemmin ja ne markkinoidaan noin 2–6 kuukautta ennen toteutusajankohtaa. Tämän johdosta osa koulutuksen järjestäjistä on ilmoittanut koulutuskalenteriin osan koulutuksista ja muista koulutuksista on viestitty omien verkkosivujen ja muun viestinnän tuella.

Koulutuskalenterin toimittamisen malli, jossa koulutukset nähdään osaksi toiminnan ja talouden suunnitteluprosessia, ei ole täysin vastannut kaikkien koulutusten järjestäjien tarpeisiin. Siksi koulutuskalenterin tietojensyöttöä on joustavoitettu ja kalenterin julkaisemisen jälkeen voidaan kalenterijulkaisuun tuoda uusien koulutusten ja verkostotapaamisten tietoja.

Tuloksia Kirkon koulutuskeskuksen osallistujakyselystä vuodelta 2021

Kokemusta Kirkon koulutuskeskuksen koulutuksista vuonna 2021 kartoitettiin muutama kuukausi koulutuksen päättymisen jälkeen lähetetyllä osallistujakyselyllä. Kyselyyn vastasi 107 koulutukseen osallistujaa 24 eri koulutusryhmästä. Koulutuksiin osallistuneita oli 446. Vastausprosentti oli 24 %. Pastoraalitutkinnon suorittaneille lähetettiin oma kysely, ks. kohta Pastoraalitutkinnon vuonna 2021 suorittaneet.

Tulosten perusteella vastaajat olivat hyvin tyytyväisiä suorittamaansa koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen sekä koulutuksen vastaavuuteen työssä tarvittavaan osaamiseen.

Koulutuksen suorittaneet suosittelivat vahvasti käymäänsä koulutusta. Vastausten mediaani kysymykseen, kuinka todennäköisesti osallistujat suosittelisivat suorittamaansa koulutusta, oli 9/10. Kysymykseen vastattiin liukukykymellä, jonka minimiarvo oli 'En suosittelisi' = 1 ja maksimiarvo 'Suosittelisin varmasti' = 10.

Koulutuskeskuksen koulutusajattelun mukaisiksi arvoiksi kyselyssä oli määritelty: 1. Moniääninen ja arvostava kohtaaminen, 2. Monipuolinen ja inspiroiva prosessi sekä 3. Osallistujien asiantuntijuuden ja osaamisen jakaminen koulutusryhmässä. Koulutuksen jälkeen vastaajat arvioivat, että nämä ulottuvuudet mahdollistuivat koulutuksissa hyvin. Kysymykseen oli mahdollisuus valita vastaus seuraavista kuudesta vaihtoehdosta: erittäin huonosti, huonosti, melko huonosti, melko hyvin, hyvin, erittäin hyvin.

Tulosten perusteella osallistujat ovat koulutusten sisältöihin yleisesti ottaen hyvin tyytyväisiä. Koulutuksen sisällöt edistivät osaamisen kehittämistä erittäin hyvin ja hyvin yli puolessa vastauksista (56 %) ja melko hyvin joka kolmannelle vastaajalle (36 %). Suurin osa vastaajista arvioivat koulutuksen sisältöjä tasolle 'hyvin' seuraavilla ulottuvuuksilla: koulutukset olivat 'hyvin' ajankohtaisia / monipuolisia / tarpeellisia / innostavia / käytännönläheisiä / merkityksellisiä /ja tulevaisuuden uusia näköaloja luovia.

Koulutuskeskuksen koulutusten arvioitiin vahvistavan paljon identiteettiä kirkon työssä sekä kokemusta kirkon työn merkityksestä. Kysymykseen oli mahdollisuus valita vastaus seuraavista kuudesta vaihtoehdosta: erittäin vähän, melko vähän, jonkin verran, paljon, erittäin paljon sekä en osaa sanoa.

Kokemus verkkokoulutuksista

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.

Vuoden 2021 aikana Koulutuskeskuksessa kartoitettiin, kuinka kirkon työntekijät kokivat verkkoon siirrettyjen koulutusten toteutuksen ja miten toteutus vaikutti oppimiseen. Vuoden 2021 aikana Koulutuskeskuksen koulutusten jaksoista 54 % toteutettiin verkossa.

Verkkokoulutuskyselyssä keväällä 2020 vastaajat arvioivat, että osallistujien ja kouluttajien välinen vuorovaikutus oli toteutunut pääosin hyvin tai melko hyvin. Sen sijaan vastaajista noin viidennes koki osallistujien keskinäisen vuorovaikutuksen toteutuneen puutteellisesti tai melko puutteellisesti. Oppimista vaikeutti vastaajien mukaan seuraavat asiat:

- Vuorovaikutuksen puuttuminen 30 %
- Opiskeluympäristö 20 %
- Tietokoneella oleminen raskasta 11 %
- Keskittyminen huonompaa 10 %
- Omat tekniset taidot 7 %

Tulosten perusteella omassa kodissa työskentelevillä sitoutuminen koulutukseen verkossa lisääntyi eniten. Kotona työskentely tuki opiskelua enemmän kuin työpaikalla tai jossain muualla opiskelua.

Syksyllä 2022 lähetetyssä kaikille koulutuksiin osallistuneille lähetetyssä kyselyssä vastaavasti kartoitettiin kokemusta verkkototeutuksista. Yleinen kokemus oli, että lähiopetuksen muuttuminen verkkototeutukseksi ei ollut tuntunut hyvältä, mutta se oli hyväksytty pandemiatilanteen johdosta. Osallistujien kokemus oli, että kasvokkain kohtaaminen tuo lisäarvoa oppimiseen, eikä verkkototeutus ei anna samalla tavalla kokemusta kollegiaalisesta tuesta kuin lähiopetus. Kun koulutus, opintojakso, työpaja tai vastaava oli toteutettu verkossa, osallistajat kokivat toteutustapojen edistäneen vähemmän oppimista.

Pastoraalitutkinnon toteutussuunnitelman päivittäminen

Pastoraalitutkinnon toteutussuunnitelmaa päivitettiin vuosien 2020 ja 2021 aikana. Toteutussuunnitelmasta keskusteltiin piispaikokouksessa huhtikuussa 2022. Päivittämiseen oli neljä keskeistä syytä:

- Ordinaatiovalmennuksen ja Pehdyttäminen seurakunnassa (PT1-2) osaamistavoitteiden muotoilu niin, että niistä muodostuu jatkumo ja ne nivoutuvat jännevämmin osaksi muita opintokokonaisuuksia.
- Tarve tarkentaa osaamistavoitteiden muotoilua osaamisperustaiseksi ja yhdenmukaistaa opintopistelaajuudet
- Tarve yhdenmukaistaa eri opintokokonaisuuksien toteutussuunnitelmia: termit, opintopistelaajuudet
- Sisältöjen, osaamistavoitteiden ja toteutustapojen nivominen kiinteämmin papin työssä tarvittavaan osaamiseen.

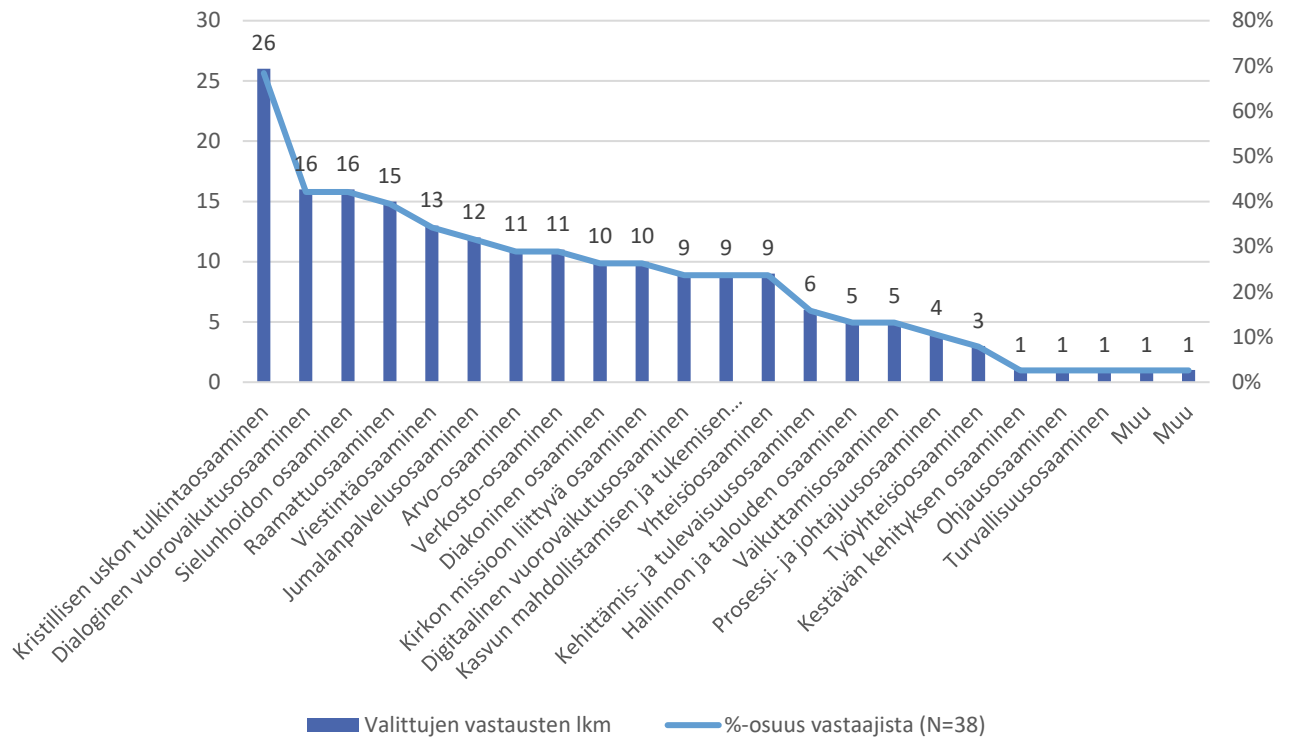
Päivitystä valmisteltiin Kirkon koulutuskeskuksen ja hiippakuntien yhteistyönä. Osaamistavoitteita ja sisältöjä ajantasaistettiin hyödyntämällä pastoraalitutkinnon suorittajille suunnatuista osallistujakyselyistä saatuja tuloksia yhteistyössä hiippakuntien ja Piispaikokouksen kanslian kanssa. Orientoitumiskoulutuksen (PT 1) ja Pehdyttäminen seurakunnassa (PT 2) osuuksia vahvistettiin tarkentamalla osaamistavoitteita ja sisältöjä sekä kehittämällä toteutusmalleja. Jatkossa tutkinnon A- ja B- suoritustavat lakkaavat ja opintokokonaisuuksilla on yksi toteutussuunnitelma, jota voidaan yksilöllistää tarvittaessa.

Kirkon koulutuskeskus on lähettänyt pastoraalitutkinnon suorittaneille vuosittain osallistujakyselyn. Vuosien 2018–2021 kyselyiden vastaajat (n=38) olivat hyvin tai erittäin tyytyväisiä pastoraalitutkinnon kokonaisuuteen ja oman osaamisensa kehittymiseen. Yksittäisten opintokokonaisuuksien tavoitteiden toteutumisessa tai vastaajan arvioissa osaamisensa kehittymisessä oli eroja opintokokonaisuuksien välillä. Vuosien 2018–2019 kyselyissä vastaajat näkivät eniten kehittämistarvetta opintokokonaisuuksien sisältöjen tarkoituksenmukaisuudessa, opetusmenetelmissä sekä oppimateriaaleissa ja tehtävissä. Pastoraalitutkinnon kouluttajat kiinnittivät näihin erityistä huomiota sekä tutkinnon toteutussuunnitelman päivittämisessä että myös opintokokonaisuuksien toteuttamisessa. Vuosien 2020 ja 2021 kyselyiden vastaajat arvioivat sisällöt työn kannalta hyödyllisiksi, toimintatavat oppimista edistäviksi ja oppimistehtävät työhön liittyviksi. Verrattaessa vastaajien antamia arvioita koronavuosien 2020 ja 2021 kyselyvastauksissa, havaittiin, että arviot olivat vuoden 2021 vastauksissa kaikissa kysymyksissä olivat paremmat kuin 2020 kyselyvastauksissa. Yksi selittävä tekijä voi olla, että verkkomuotoiset toteutukset kehittyivät ja verkkopedagogiikan hyödyntäminen vahvistui koulutuksissa.

Näkemyksiä papin ammatin työssä vaadittavasta osaamisesta 2035

Osallistujakyselyssä vastaajia pyydettiin ydinosaamiskuvausten osaamisalueiden pohjalta valitsemaan määrittelemään kuvaamaan, mikä on papin työn keskeisintä osaamista ja mitä muuta osaamista pappi tai lehtori tarvitsee vuonna 2035. Vastausten lukumäärä oli 198. Viiden kärjen papin keskeisessä ammatillisessa osaamisessa muodostivat kristinuskon tulkintaosaaminen, sielunhoidon osaaminen, dialoginen vuorovaikutusosaaminen, raamattuosaaminen ja jumalanpalvelusosaaminen (kuva 4). Viiden kärjen papin muussa ammatillisessa osaamisessa muodostivat viestintäosaaminen, digitaalinen vuorovaikutusosaaminen, työyhteisöosaaminen, diakoninen osaaminen ja dialoginen vuorovaikutusosaaminen (kuva 5).

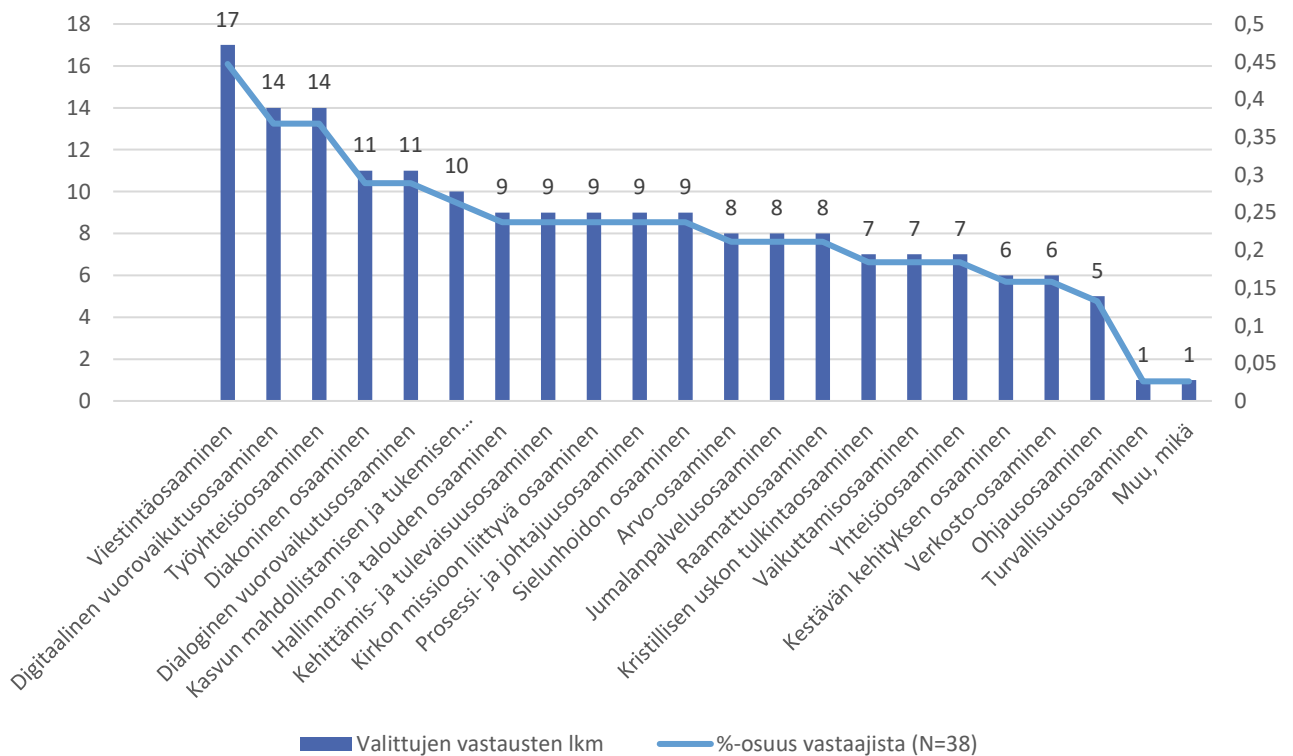
Papin tai lehtorin työn keskeisin ammatillinen ydinosaaminen 2035



Kuva 4. Papin tai lehtorin työn keskeisin ammatillinen ydinosaaminen 2035. Pastoraalitutkinnon osallistujakysely 2020 ja 2021.

Kuva 5. Papin tai lehtorin työn muu ammatillinen ydinosaaminen 2035. Pastoraalitutkinnon osallistujakysely 2020 ja 2021.

Mitä muuta osaamista papin tai lehtorin työssä tarvitaan vuonna 2035



Havainnot ja johtopäätökset henkilöstökoulutuksesta ja pastoraalitutkinnosta

- ✓ Korona-aika ei ole olennaisesti vähentänyt kirkon henkilöstökoulustarjontaa ja henkilöstökoulutukseen osallistumista. Koulutusten toteutus siirtyi osin verkkoon.
- ✓ Tilauskoulutusten määrä on kasvava.
- ✓ Verkkototeutuksia joko kokonaan tai osana koulutusprosessia tulee olemaan yhä enemmän, mutta ne eivät voi kokonaan korvata kasvokkain olevaa vuorovaikutusta.
- ✓ Toteutustavan valintaa ohjaa koulutuksen tavoitteet ja sisällöt. Koulutusten tulee jatkossakin olla laadukkaasti toteutettuja.
- ✓ Verkkototeutuksissa on kiinnitettävä huomiota koulutuspäivien pituuteen, rakenteeseen ja ajankäyttöön.
- ✓ Pastoraalitutkinnon sisällöt ovat osallistujakyselyjen mukaan työn kannalta hyödyllisiä, toimintatavat oppimista edistäviä ja oppimistehtävät työhön liittyviä.

IV Kirkon alan koulutusten seuranta

Kirkon työssä -hanke ja opiskelijarekrytoinnin edistäminen

Kirkon työssä -hankkeessa on tuotettu *papin ammattivideo ja Kirkon ammatit* -peli sekä tuettu *Kasvu kirkon työntekijäksi* -tutkimuskokonaisuutta. Hankkeen puitteissa on määräraha *kirkkomusiikin opiskelijoiden intensiivikurssin* järjestelyihin (mm. majoitus ym. kulut) Kirkon koulutuskeskuksessa.

Kirkon ammattien opiskelijarekrytointia varten suunniteltiin ja toteutettiin yhteistyössä Oikotien sekä Porvoon hiippakunnan ja Kirkon viestinnän kanssa kaksikieliset papin ammattia esittelevä video ja Kirkon ammatit -peli. Peli otettiin käyttöön Studia-messuilla, joissa kirkon osastolla tavoitettiin 2 000 abiturienttia (30 % messujen kävijämäärästä). Pelillä oli vuoden 2021 loppuun mennessä noin 3 500, keskimäärin 7 minuutin, katselukertaa. Kun koulu loppuu -palvelussa esillä olleet kirkon ammattien videot (8) olivat suosittuja. Yhteensä Kirkon ammatit -sivuston katselukertoja oli 15441, pääasiassa yhteishaun aikaan helmi-huhtikuussa. Sivusto poistui käytöstä vuoden 2021 lopussa, mutta kaikki videot ovat näkyvissä evl.fi/amatit ja evl.fi/yrken -sivuilla.

Kasvu kirkon työntekijäksi -tutkimuskokonaisuudessa käynnistettiin tutkimus nivelvaiheen kysymyksistä siirryttäessä teologian maisterista ordinaatiovalmennukseen ja pappisvihkimykseen (Maisterista papiksi, 2020–2023). Tutkimus tehdään yhteistyössä yliopistojen ja Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen kanssa. Tutkimushankkeessa valmisteltiin ja toteutettiin kysely teologian opiskelijoille eri oppilaitoksissa sekä suunniteltiin vuonna 2022 toteutettavaa pappien osaamista kartoittavaa kyselyä, jonka kysymykset kartoittavat muun muassa teologian maisterista papiksi siirtymisen nivelvaiheen osaamista ja siihen liittyviä haasteita. Hankkeen konkreettisia tuloksia on odotettavissa vuoden 2023 aikana.

Opinnoista työelämään

Onnistuneella harjoittelulla ja työelämässä oppimisella on merkitystä siirryttäessä työelämään myös kirkossa. Seurakuntajaksojen tasainen jakautuminen eri puolelle Suomea ja erilaisiin seurakuntiin on vähentynyt viime vuosien aikana. Harjoittelut ja työelämässä oppimisen jaksot toteutuvat pääasiassa korkeakoulun tai oppilaitoksen kampuksen lähialueilla. Yksi pääsyy tähän on, että opiskelijoiden on vaikea löytää jakson ajalle edullista asuntoa. Tämä vähentää työvoiman kattavaa saatavuutta ja kirkon työn valtakunnallista vetovoimaa muilla kuin kampusten lähialueilla.

Myönteinen kokemus harjoittelun ja työelämässä oppimisen jaksosta on osoittautunut merkittäväksi tekijäksi, joka vaikuttaa pitkäkestoisesti kuvaan seurakunnasta mahdollisena työpaikkana. Seurakuntajakso tuottaa tietoa kirkosta ja seurakunnasta työnantajana, antaa kokemuksen moniammatillisesta työstä sekä avaa kiinnostavia tehtävänkuvia ja

kehittymispolkuja tutkinnon suorittamisen jälkeen. Lisäksi myös kesätöillä, seurakuntien kanssa toteutuvilla opinnäyte-työ- ja projekti-hankkeilla sekä henkilökohtaisilla kontakteilla ja suosituksilla on merkitystä opiskelijan hakeutuessa työ-elämään. Joko heti tutkinnon suorittamisen jälkeen tai myöhemmin työurallaan.

Työvoiman saatavuuden turvaamiseksi uuden työntekijän rekrytoinnin, vastaanottamisen ja perehdyttämisen laatua tulee jatkuvasti arvioida ja kehittää.

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.

Korona-aika on vauhdittanut verkkomuotoisten koulutusten lisääntymistä opintojen osana. Sekä opiskelijat että opettajat ovat oppineet hyödyntämään yhä monipuolisemmin ja luontevammin verkko-opetuksen mahdollisuuksia.

Pandemian pitkittyminen on kirkastanut lähiopiskelun merkitystä kokonaisvaltaisessa ja työelämälähtöisessä osaamisen kehittämisessä. Opiskelijoiden uupumisen kokemus ja mielenterveyden ongelmat ovat lisääntyneet. Kuormittumista aiheuttavat vähentynyt opiskeluryhmän antama tuki ja vertaisoppiminen. Entistä itsenäisemmin tapahtunut opiskelu on kaventanut opiskelijoiden mahdollisuuksia pohtia opiskelija- ja opiskeluyhteisössä opiskeluaan, osaamiseen, työelämään ja ammatti-identiteettiin liittyviä kysymyksiä. Yhteydet työelämään ovat olleet aiempaa niukemmat (kesätyöpaikojen saatavuus). Opiskelunsa aloittaneiden kiinnittyminen opiskelija- ja opiskeluyhteisöön on jäänyt vähäisemmäksi.

Havainnot ja johtopäätökset koronapandemian vaikutuksista tutkintokoulutukseen

- ✓ Opiskelijahyvinvointiin ja ryhmän tuen vahvistamiseen on jatkossa kiinnitettävä huomiota myös etäopetuksessa.

Teologikoulutus

Hakijat ja aloittaneet Teologian maisterin tutkinnon (TM) voi suorittaa Helsingin yliopistossa, Itä-Suomen yliopistossa ja Åbo Akademiassa (ruotsinkielinen koulutus). Hakukelpoisia hakijoita (yhteishaku ja muut hakuväylät) oli lähes saman verran kuin edellisellä vuonna 1 177 (2020: 1 175). Näistä oli Helsingissä 788 (2020: 794), Itä-Suomen yliopistossa 327 (2020: 327) ja Åbo Akademiassa 62 (2020: 54).

Opinto-oikeutta voi hakea eri hakumuotojen kautta, joista yhteishaku on laajin. Ylioppilastodistuksella hyväksyttiin suurin osa hyväksytyistä (130/274) ja seuraavaksi eniten yhteishaun valintakokeen kautta (104/274). Maisterihaun kautta opiskeluoikeuden sai 25 ja avoimen väylän kautta 11 henkilöä. Åbo Akademiassa maisterivalinnan kautta opiskeluoikeuden sai yli puolet kaikista valituista (7/13). Opintonsa aloitti eri yliopistoissa kaikkiaan 276, Helsingissä 188, Itä-Suomen yliopistossa 69 ja Åbo Akademiassa 19 opiskelijaa.

Koulutus Oma opettaja -mallilla on edistetty opiskelijoiden suunnitelmallisuutta opintojen etenemisessä Helsingin yliopistossa. Helsingissä on otettu käyttöön myös opintojen suunnittelujärjestelmää Sisü. Itä-Suomen yliopisto avasi mahdollisuuden täydentää pappisvirkaan soveltavia opintoina täydentävinä opintoina ja teki ryhmämuotoisten soveltavien opintojen yhteistyösopimukset Helsingin ja Espoon hiippakuntien kanssa.

Seurakuntaharjoittelut on voitu koronapandemian aikana toteuttaa olosuhteisiin nähden riittävän monipuolisesti. Koronaepidemia on yhtäältä rajoittanut seurakuntatyön sielunhoidon kohtaamisia ja uskontokasvatuksen työtehtäviä, mutta toisaalta poikkeusajan seurakuntatyössä on voinut oppia uusia digitaalisia työelämätaitoja. Yliopistojen opiskelijat sijoittuivat harjoittelemaan kaikkiin hiippakuntiin. Harjoittelun seurakunnassa suoritti 83 (2020: 107) TM-opiskelijaa: Helsingin yliopistossa 47 (2020: 61), Itä-Suomen yliopistossa 22 (2020: 24) ja Åbo Akademiassa 14 (2020: 22). Helsingin harjoittelijoiden määrän vähentyminen edellisestä vuodesta johtui siitä, että opiskelijoiden määrä kyseisellä

vuosikursseilla oli muita pienempi (132/170). Psykologiitiimi Päämäärän toteuttamaan papiksi vihittäville edellytettävään psykologiseen soveltuvuustutkimukseen osallistui 88 opiskelijaa tai maisteria (2020: 54 ja 2019: 75).

Teologian maisteriksi valmistui kaikkiaan 154 (2020: 279 ja 2019: 180) henkilöä. Laskua valmistuneissa oli Helsingin yliopistossa, mikä oli ennakoitavissa tutkintojärjestelmien siirtymäkauden päätyttyä. Helsingin yliopiston maistereista 48:lla (44 %, 2020: 99) ja Itä-Suomen yliopistossa 22:lla (67 %, 2020: 24) oli kelpoisuus pappisvirkaan Suomen ev.-lut. kirkossa (KS nro 125). Åbo Akademiassa pappiskelpoisuudella valmistui 6 (2020: 2 ja 2019: 7) maisteria. Teologian maistereista kaikkiaan 76:lla valmistuneista eli 49 % kaikista valmistuneista (vuonna 2020: 125, 2019: 82, 2018: 92; 2017: 122) oli kelpoisuus kirkon pappisvirkaan. Lisäksi viisi aiemmin valmistunutta teologian maisteria täydensi opintojaan saadakseen KS:n nro 145 kelpoisuuden.

Työllisyys Suomen ev.-lut. kirkko on teologien suurin työnantaja. Kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen palvelukseen sijoittuu lähes puolet teologeista. Papiksi vihittyjen määrä nousi edellisen vuoden 64:sta 86 vihittäväksi, mikä on runsas puolet kaikista teologian maisteriksi valmistuneista ja lähes saman verran kuin pappiskelpoisuuden omaavien valmistuneiden maisterien lukumäärä. Vihittävien määrä vastaa oletettua uusien pappien tarvetta. Itä-Suomen yliopiston teologit työllistyvät yleisesti ottaen nopeammin kuin Helsingin yliopistosta tutkintonsa suorittaneet. Yhtenä syynä nopeampaan rekrytoitumiseen lienee valmistuneiden valmius työllistyä eri puolille Suomea. Åbo Akademiasta valmistuneille on työtä tarjolla.

Kappalaisen virkaan kelpoistavan pastoraalitutkinnon suorituksia oli vähemmän, 66 verrattuna edelliseen vuoteen (82). Kirkkoherran virkaan edellytettävän seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suoritti 57 (2020: 53) ja ylempään pastoraalitutkinnon 16 pappia (2020: 10). Vuosina 2020 ja 2021 (n=38) pastoraalitutkinnon suorittaneille osoitetussa kyselyssä vastaajat arvioivat tutkinnon papin työn näkökulmasta jokseenkin hyödylliseksi, vastausten keskiarvo oli 4,3/5 ja mediaani 4,0/5. Viisiportaisella asteikolla alin arvo 1 = hyödytön ja korkein 5 = hyödyllinen. (Pastoraalitutkintokysely 2020 ja 2021).

Työttömiä pappeja hiippakunnissa oli vähän. Vakinaisiin seurakuntapastorin virkoihin oli hakijoita riittävästi, kappalaisen ja kirkkoherran virkoihin tätä vähemmän. Määräaikaisiin papin virkoihin ja papin viran sijaisuuksiin oli ajoittain vaikea löytää jo papiksi vihittyjä henkilöitä. Hakijoita kaupunkiseurakuntien ulkopuolelle oli vähemmän. Jonkin verran pappeja koulutautuu ja siirtyy toisiin työtehtäviin. Hakijoiden saatavuutta kirkkoherrojen virkoihin arvioitiin tuomiokapitu-leissa yleisesti ottaen heikommaksi kuin muun papiston. Verrattuna muihin hiippakuntiin Helsingin ja Espoon hiippakunnissa pappistyövoiman saatavuus oli parempi. (AKR:n kysely tuomiokapitu-leille vuodesta 2021).

Havainnot ja johtopäätökset teologikoulutuksesta

- ✓ Korona-aikana aloittaneiden opiskelijoiden kiinnittyminen opiskelija- ja yliopistoyhteisöön on haasteellista. Tämä aiheuttaa huolta ja kysymyksiä yhteisöllisyyden, identiteetin ja vertaistuen saatavuudesta ja tavoitettavuudesta. Koulutuksen seurantaryhmien työskentelyssä olisi jatkossa tarpeellista pohtia sitä, kuinka kuluneen kahden vuoden aikana aloittaneiden - ja miksei muidenkin - kiinnittymistä opintoihin ja työelämään voitaisiin tarkastella ja tukea.
- ✓ Kirkollisen kelpoisuuden tuottavien opintojen suorittamisessa on laskua, joka on nähtävissä seurakuntaharjoitteluiden ja suoritettujen tutkintojen määrissä. Asian kehittymistä on seurattava.

Kanttorikoulutus

Hakijat ja aloittaneet Vuonna 2021 Sibelius-Akatemian hakijamäärä oli 51 (2020: 53; 2019: 70; 2018: 64; 2017: 71). Ruotsinkieliseen, monimuoto-opetuksena toteutettavaan kirkkomusiikkikoulutukseen YH Noviassa, oli hakijoita yhdeksän (2020: 9; 2019: 4; 2018: 6; 2017: 8). Oulun ammattikorkeakoulun musiikkipedagogi (AMK) koulutukseen, jossa on

mahdollista opiskella korkeakoulututkintoon kelpoisuuden antavaan kanttorin virkaan (taso C) hakijoita oli 10 (2020: 17). Taideyliopiston Sibelius-Akatemiaan hyväksyttiin 22 opiskelijaa, joista 20 aloittivat opintonsa. Yrkeshögskolan Noviaan hyväksyttiin seitsemän ja Oulun ammattikorkeakoulun musiikkipedagogikoulutukseen kuusi. Yhteensä opintonsa aloitti 29 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 2021 musiikin kandidaatin tutkinnon (MuK) suoritti 23 opiskelijaa ja musiikin maisterin tutkinnon (MuM) suoritti 18 opiskelijaa. Muusikko/musiker (AMK/YH) -tutkinnon suorittaneita oli vuonna 2021 3. Yhteensä kirkkomusiikin opiskelijoita vuonna 2021 oli 164.

Seurakuntaharjoittelun suoritti vuonna 2021 yhteensä 29 kirkkomusiikin opiskelijaa. Harjoittelijoita oli kaikissa muissa hiippakunnissa paitsi Turun arkkihiippakunnassa, eniten Kuopion (7) ja Oulun hiippakunnassa (6). 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, gospelmusiikki). 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 kehittämisen 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 kehittämisen 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 kirkon osaamistarpeisiin painottuvaa koulutusta on järjestetty Diakissa vuosina 2007–2021 kahdeksan kertaa kolmen lukukauden mittaisena toteutuksena. Yhteisvalinta toteutuu joka toinen vuosi. Vuosina 2007–2016 koulutus toteutettiin nimellä Diakonia ja kasvatusta, ja siihen voitiin ottaa vain kirkollisen pätevyyden tuottavan amk-tutkinnon suorittaneita. Vuodesta 2017 lähtien koulutuksen nimi on ollut Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen (Arvo). Se on toteutunut toistaiseksi kaksi kertaa. Osa opinnoista toteutuu yhdessä muiden Diakin YAMK-tutkintoryhmien kanssa. Sen keskeisiä sisältöjä ovat yhteisölähtöiset työmenetelmät, etiikka ja ihmisoikeudet sekä uskontolukutaito.

Hakijat ja aloittaneet Vuoden 2021 haussa koulutukseen haki 95 hakijaa, joista 47 oli ensisijaisia. Valintakokeeseen osallistui 64 hakijaa. Koulutukseen hyväksyttiin 36 opiskelijaa, joissa sen aloitti 33 opiskelijaa (32 on naisia, miehiä yksi). Merkittävät muutokset aiempiin Arvon koulutusryhmiin verrattuna olivat selvästi suurempi opiskelijamäärä sekä se, että nyt opiskelijoista noin puolet on sellaisia, joilla ei ole suoritettuna sellaista ammattikorkeakoulututkintoa, joka tuottaa kirkollisen kelpoisuuden.

Sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (sosionomi YAMK) johtavia opintoja suoritti Diakissa 38 opiskelijaa (2020: 20; 2019: 27; 2018: 22; 2017: 22; 2015:23).

Vuonna 2021 sosiaali- ja terveysalan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (sosionomi YMAK) suoritti 5, joista 4 naista ja 1 mies (2020: 16; 2019: 5; 2018: 14; 2017: 2; 2015: 14).

Tullessaan suorittamaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa opiskelijoilla on ammattikorkeakoulututkinto ja vähintään kaksi vuotta työelämäkokemusta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Diak toteaa, että he tulevat keskeltä työelämää ja useimmat opiskelevat työn ohella. Arvon opiskelijoista lähes kaikki ovat olleet yli 30-vuotiaita, mutta pääosa sitä selvästi vanhempia. Heistä monet ovat järjestäneet itselleen muutaman kuukauden mittaisen opintovapaan, jonka he ovat sijoittaneet yleensä aktiivisimpaan opinnäytetyön kirjoittamisen vaiheeseen. Valmistumisen jälkeen opiskelijat ovat joko jatkaneet entisissä työtehtävissään tai siirtyneet työurallaan eteenpäin.

Arvon tämänhetkisistä opiskelijoista noin joka toisella on kirkollinen ammattikorkeakoulututkinto, ja heistä useimmat työskentelevät luterilaisen kirkon tehtävissä, useimmat seurakuntatyössä. Loput toimivat sosiaali- ja terveysalan tehtävissä yksityisellä ja julkisella sektorilla. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon suorittaminen ei muuta tätä asetelmaa.

Koulutuksen kehittäminen Diakissa alkoi vuonna 2020 ylempien ammattikorkeakoulututkintojen (YAMK) laaja uudistustyö. Sen yhteydessä on luotu tai uudistettu uusia tutkintoja sekä yhdenmukaistettu niiden rakennetta niin, että tutkinnoissa on syventäviä opintoja 20 opintopistettä, vapaavalintaisia opintoja 20 opintopistettä, metodiopetusta ja tukea 20 opintopistettä sekä opinnäytetyötä 30 opintopistettä. Samalla sovittiin, että kaikki ylempät ammattikorkeakoulututkinnot (ja englanninkieliset Master-tutkinnot) toteutetaan kokonaan verkossa ja että tutkinnon suorittamisaika venytetään neljän lukukauden mittaiseksi.

Diakissa vuonna 2023 alkava Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen -koulutus uudistuu samanmuotoiseksi muiden Diakin ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kanssa. Diak ja Itä-Suomen yliopisto ovat sopineet ristiinopiskelun koikeilusta, jossa suunnitellaan 20 op laajuinen diakonian opintokokonaisuus. Arvokoulutuksen syventävät opinnot muodostuvat yhteisöllisistä menetelmistä, hyvinvointialojen etiikasta, uskontolukutaidosta ja uskontodialogista sekä ihmisarvosta, oikeudenmukaisuudesta ja osallisuuden edistämisestä. Itä-Suomen yliopiston teologian osaston kanssa yhteistä ohjelmaa suorittavat valitsevat vapaavalintaisten opintoina 20 op diakonian opintokokonaisuuden. Opinnäytetyöprosessit olisivat yhteisiä yliopiston opiskelijoiden kanssa.

Arvon opiskelijat ovat tehneet omia opinnäytetöitään liittymällä kirkon tutkimushankkeisiin, esimerkiksi Diakoniabarometriin, Kirkon kasvatuksen barometriin ja 25 seurakunnan kanssa toteutuvaan pitkittäistutkimukseen 'Seurakuntien toiminnan muutos ja alueelliset kehitystrendit'.

Havainnot ja johtopäätökset

- ✓ Ensimmäinen Kirkon kasvatuksen barometri julkaistiin 2021 kolmen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon 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). Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) järjestää sosionomi (AMK) ja sairaanhoitaja (AMK) koulutusta ja Yrkeshögskolan Novia (Novia) ruotsinkielistä sosionomi (AMK) koulutusta. Opintopisteiden eri laajuus johtuu siitä, että sairaanhoitaja (AMK), diakonissan tutkinto antaa EU-direktiivin mukaisen sairaanhoitajan kelpoisuuden.

Hakijat ja aloittaneet Vuonna 2021 diakonian virkaan kelpoistaviin koulutuksiin Diakiin oli hakijoita yhteensä 2496 (2465). Hakijoista 1906 haki sosionomi (AMK), diakoni opintoihin ja 590 sairaanhoitaja (AMK), diakonissa opintoihin. Hakuväylänä yhteishaku oli pääväylä ja avoimen ammattikorkeakoulun sekä polkuopintojen kautta hakijoita oli yhteensä 37.

Hakijoista hyväksyttiin sosionomi (AMK), diakoni opintoihin 165 ja sairaanhoitaja (AMK), diakonissa opintoihin 61. Opiskelun aloitti 147 sosionomi (AMK), diakoni ja 51 sairaanhoitaja (AMK), diakonissa -opiskelijaa.

Novia ei ottanut uusia opiskelijoita vuonna 2021. Hakijamäärät ja opiskelunsa aloittaneiden määrät ovat olleet edellisvuosien tasolla.

Koulutus Diakonian virkaan kelpoistavia tutkintoja suorittavia oli Diakissa ja Noviassa vuoden 2021 aikana yhteensä 610 (2020:531) opiskelijaa. Opiskelijoista 444 opiskeli sosionomi (AMK), diakoniksi ja 166 sairaanhoitaja (AMK), diakoniksi.

Diakissa toteutettiin vuonna 2021 kolmatta kertaa ammattikorkeakoulujen yhteinen valtakunnallinen sähköinen valintakoe, jossa ei ole mahdollista mitata erikseen motivaatiota kirkolliseen koulutukseen.

Opiskeluun kuuluvia seurakuntaharjoittelujaksojen määrä oli 166. Määrä lisääntyi jonkin verran edellisvuoteen (2020:149). Kaikista seurakuntaharjoitteluista 58 prosenttia suoritettiin Oulun, Helsingin ja Turun hiippakunnissa. Itä-Suomessa, erityisesti Kuopion hiippakunnan alueella harjoittelujaksojen määrä on vähäinen. Mikkelin hiippakunnan harjoittelujaksojen määrä nousi johtuen 2021 hiippakuntarajojen muutoksesta. Seurakuntaharjoittelujaksot sijoittuvat edelleen oppilaitoksen kampuksen läheisyydessä oleviin hiippakuntien seurakuntiin.

Vuoden aika Diak ja Kirkon koulutuskeskus järjestivät kaksi webinaaria uudistuneista opetussuunnitelmista ja sairaanhoitaja (AMK), diakonissaopiskelijoiden seurakuntaharjoittelujen ohjaamisesta.

Diakonia-ammattikorkeakoulun liikkuva kampus DiakHub -toimintamallilla käynnistetään 2023 sairaanhoitaja (AMK), diakonissa- koulutus Itä-Suomessa ja sen tarkoituksena on vastata Mikkelin ja Kuopion hiippakuntien työntekijätarpeeseen.

Hiippakuntien järjestämien Kirkon työhön opiskelevien seminaareissa (KITOS) diakoniaopiskelijat olivat edellisvuoden tavoin suurin ryhmä. Diakoniaopiskelijoita osallistui eri hiippakuntien järjestämiin päiviin 78 (2020:75).

Valmistuneet ja työllisyys Diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon suoritti yhteensä 129 opiskelijaa (2020:150, 2019:145). Tutkinnon suorittaneista 97 (2020:111) oli sosionomi (AMK), diakoneja ja sairaanhoitaja (AMK), diakonisoja valmistuneista oli 32 (2020:39). Valmistuneista neljällätoista oli myös lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan kelpoisuus.

Diakoniatyössä on noin 1310 diakonian viranhaltijaa (KiT). Diakonian viroissa olevista henkilöistä noin viidesosa on yli 60-vuotiaita, joten eläköitymisen vuoksi avoimia työpaikkoja tulee tarjolle. Viimeisen kymmenen vuoden aikana (2012–2021) on diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon suorittanut 1388 henkilöä.

Diakonian virkaan vihittiin vuoden aikana 43 (2020:32) henkilöä. Virkaan vihityillä oli kaikilla seurakunta työnantajana. Koska sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle on tarjolla töitä, kirkko joutuu kilpailemaan työnantajana samoista ammattilaisista kuin sosiaali- ja terveydenhuollon eri toimijat. Kirkon työnantajakuvalla on suuri merkitys, kun rekrytoidaan hyviä ammattilaisia.

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

Vuoden 2021 loppupuolella Sosiaali- ja terveysministeriö esitti pyynnön, että kirkon terveydenhuollon ammattikoulutetut diakoniatyöntekijät (diakonissat) osallistuisivat pahentuneen koronapandemia tilanteen helpottamiseksi rokotusohjelman toteuttamiseen.

Seurakuntien näkökulmasta vapautuviin virkoihin on saatavilla diakoneja ja diakonisoja erityisesti kaupungeissa. Sen sijaan lyhytaikaisiin sijaisuuksiin ja osa-aikaisiin virkoihin on hakijatilanne heikompi ja erityisesti kasvukeskusten ja kaupunkien ulkopuolella on vaikea rekrytoida työntekijöitä.

Vuoden 2021 aikana Kirkon koulutuskeskuksen ja hiippakuntien yhteistyönä valmisteltiin luonnos diakonian virkaan vihittävien ordinaatiovalmennuksen osaamistavoitteiksi.

Havainnot ja johtopäätökset diakonian koulutuksesta

- ✓ Vuonna 2021 opiskelijat ovat harjoitteluja lukuunottamatta suorittaneet opintonsa lähes kokonaan etäopintoina. Pandemian aikana opintonsa suorittaneiden ammatillisen osaamisen kehittymistä opintojen aikana on arvioitava ja otettava huomioon perus- ja täydennyskoulutuksessa.
- ✓ Kirkon työelämatarpeiden näkökulmasta diakonian virkaan vaadittavan tutkinnon suorittaneita on riittävästi. Valmistuneilla sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla on mahdollisuus hakeutua muualle kuin kirkon palvelukseen. Haasteena on, että tutkinnon suorittaneet hakeutuisivat avautuviin virkoihin ja sijaisuuksiin seurakuntiin eri puolelle Suomea.

Lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajien koulutus

Kirkkohallitus päätti 26.8.2020 lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan viran haltijalta sekä tällaisen viran tehtäviä pääasiallisena tehtävänäan tekevältä viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta ([KS nro 136](#)). Päätöksen mukaan Lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajalta sekä niitä pääasiallisena tehtävänäan 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 lähetyksen ja kansainvälisen diakonian opintoja vähintään 8 opintopistettä. Edellä mainitut opinnot voi suorittaa Diakissa, Centriassa sekä Yrkeshögskolan Noviassa. Uuden päätöksen mukaan kelpoisuuden tehtäviin voi saada myös henkilö, jolla on muu

soveltuva korkeakoulututkinto ja sen lisäksi vähintään 25 opintopisteen laajuinen Suomen ev.-lut. kirkon järjestämä kansainvälisen työn erityiskoulutus tai sitoutuminen sen suorittamiseen.

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

Valmistuneet Vuonna 2021 vaadittavat 8 op opinnot ammattikorkeakouluissa suoritti 26 henkilöä (2020: 28; 2015: 48; 2010: 73). Edellisvuonna pätevyiden hankkijoiden määrä laski alle kolmenkymmenen ja trendi näyttäisi jatkuvan. Kehityssuunta on yllättävä, sillä seurakunnissa yhä enemmän etsitään moniosajia. Lähetystyön osaaminen antaisi mahdollisuuden hakea yhdistelmävirkoja. Tilannetta seurataan edelleen yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa.

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

Erilaiset tehtävänimikkeet ja yhdistelmävirat huomioiden vuonna 2021 lähetystyön tehtävissä toimi 132 henkilöä laskeva (2020: 145; 2019: 162; 2018: 153; 2016: 155; 2015: 163; 2013: 157). Näistä lähetysseurainimikkeellä 83. Kaikkiaan laskua edellisvuodesta on 13 henkilöä, joista lähetysseurain osuus on 4. Trendi on laskeva toista vuotta ja lukumäärä alhaisin 2000-luvulla. Seurakunnissa on lisäksi palkkiotoimisia ja vapaaehtoisia lähetysseurain tai tehtäviä hoitaa tiimi. Lähetysseurain ja kansainvälisen työn sihteerien lukumäärä on vähentynyt neljässä vuodessa 28:lla. Yhdistelmävirtoissa toimivien määrä puolestaan vain kolmella.

Tehtävänimikkeitä on kaikkiaan 17. Toistaiseksi vain yhdellä henkilöllä nimikkeenä on lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaaja. Tehtäväryhmistä lähetystyön nimikkeitä on eniten luokassa "muut seurakuntatyöntekijät" (12 nimikettä), diakoniatyöntekijät (neljä), nuorisotyöntekijät ja varhaiskasvatuksen työntekijät kaksi molemmissa. Yksi kansainvälisen työn sihteeri kuuluu seurakuntapapistoon.

Havainnot ja johtopäätökset lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajien koulutuksesta

- ✓ Lähetysseurain -nimikkeellä olevien määrä on vähentynyt selvästi ja tämä kuvastaa tehtävissä toimivien ikää: yhä useampi jää eläkkeelle. Virantäytön yhteydessä tapahtuu nimike- ja tehtävämuutoksia.
- ✓ Kansainvälisen työn sihteerien lukumäärä on myös vähentynyt selvästi. Tämä voi kertoa halusta nostaa lähetystyö jälleen näkyville myös nimikkeiden kautta.
- ✓ Kaiken kaikkiaan tehtävissä toimivien, samoin kuin lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan viran pätevyiden hankkivien määrä on laskusuunnassa. Asiaa pitää seurata kirkon kaikilla tasoilla.

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 2021 nuorisotyönohjaajan virkaan vaadittaviin tutkintoihin hakeutui eri hakumuotojen kautta 601. Tutkintoon hakeuduttiin edelleen yhteishaun kautta, ainoastaan 11 hakijaa haki muiden hakuväylien kautta. Aloittaneita oli 113, joka on hieman aiempia vuosia enemmän. Koulutuksen vetovoima oli 19. Miesopiskelijoiden osuus aloittaneista oli 28 % (2020: 30 %; 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 333 (2020: 320; 2019: 335; 2017: 316). Se on pitkällä aikavälillä pudonnut vähitellen, esimerkiksi vuonna 2015 opiskelijoita oli 388. Kokonaismäärä kuitenkin vaihtelee vuosittain säännönmukaisesti esimerkiksi monimuotototeutuksissa opiskelevien määrän mukaan. Selkeä muutos on nähtävissä ammattikorkeakoulujen opiskelijamäärien suhteessa: Centrian opiskelijamäärä on kasvanut ja Diakin opiskelijamäärä laskenut vähitellen 2010-luvulta alkaen. Vuonna 2021 Diakissa nuorisotyönohjaajan koulutuksessa oli 180 ja Centriassa 148 eli ne ovat kooltaan samaa suuruusluokkaa.

Tutkinnon suorittaneiden yhteismäärä 73 oli viime vuosien tasoa (2020: 55; 2019: 75; 2017: 73; 2009: 101). Tutkinnon suorittaneiden miesopiskelijoiden prosentuaalinen osuus oli 34 %, mikä on pitkällä aikavälillä arvioiden tavanomaista enemmän (2020: 22 %; 2018: 24 %; 2014: 29 %; 2009: 24 %). Seurakuntaharjoittelujaksoja toteutui yhteensä 81 (2020: 95; 2019: 87, 2018: 117). Vuosina 2008–2021 harjoittelujaksoja on ollut lukumäärisesti eniten Oulun, Helsingin ja Lapuan hiippakunnissa. Tilanne on vakiintunut ja sillä on yhteys ammattikorkeakoulujen kampusten sijaintihiippakuntiin tai koulutusten toteuttamiseen tilanpäisesti jonkin hiippakunnan alueella. Pitkäaikaisseurannan mukaan vähiten harjoittelujaksoja on ollut Porvoon, Mikkelin ja Kuopion hiippakuntien seurakunnissa sekä Turun arkkihiippakunnan seurakunnissa.

Työllisyys Vuosina 1999–2021 nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita on ollut yhteensä 1925. Suoritettujen tutkintojen määrä on riittänyt kattamaan työvoimatarpeen kokonaiskirkon tasolla. Seurakunnissa työskentelee vielä paljon myös aiemman opistoasteisen koulutuksen suorittaneita. Seurakuntien rekrytoinnin näkökulmasta nuorisotyönohjaajien hakeutuminen seurakuntien virkoihin on tyydyttävällä tai heikolla tasolla. Porvoon hiippakunnan seurakunnissa rekrytointitilanne on vaikea. KiT:n tilastojen mukaan nuorisotyön henkilöstön kokonaismäärä oli 1 056 (2020: 1 106; 2019: 1 157; 2015: 1 212; 2007: 1 424). Heistä miesten osuus on 34 %. Tämä prosenttiosuus on säilynyt samansuuruisena vuodesta 2007 lähtien. Nuorisotyön henkilöstöstä 87 % toimii joko nuorisotyönohjaajan (869) tai nuorisotyönohjaajan (52) nimikkeillä. Erityisnuorisotyöhön liittyviä nimikkeitä oli 4 %:lla (41). Muut nimikkeet olivat luonteeltaan yksittäisiä. Nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden, osuus nuorisotyön henkilöstöstä on viimeisten kahdeksan vuoden aikana vakiintunut 15 %:iin. 2009–2013 alle 30-vuotiaita nuorisotyöntekijöitä oli n. 25 %. Vuosina 2007–2008 vastaava osuus oli noin 33 %. Tilanteeseen vaikuttaa mm. se, että 84 % nuorisotyöntekijöistä on alle 65-vuotiaita, jolloin esimerkiksi eläköitymisen vuoksi virkoja tulee haettavaksi kohtuullisen vähän. Tästä syystä monen tutkinnon suorittaneen työura alkaa muissa kuin kirkon tehtävissä ja nuorisotyönohjaajan virkaan hakeudutaan vasta noin 30–35 -vuoden ikäisenä. Nuorisotyön henkilöstön keski-ikä on kirkon henkilöstön alhaisin eli 42 vuotta.

Havainnot ja johtopäätökset nuorisotyönohjaajien koulutuksesta

- ✓ Koulutukseen hakeudutaan avoimen hakuväylän kautta edelleen vähän, mikä edellyttää tehostettua markkinointia ammattikorkeakouluilta sekä tiedottamista Kirkkohallitukselta ja hiippakunnilta.
- ✓ Opiskeluun rekrytoinnin vetovoimaa voi lisätä
 - nostamalla seurakunnan nuorisotyössä ja rippikoulussa esiin kirkon ammatteja ja
 - nostamalla monialaiset työelämään tutustumisjaksot (TET) seurakuntien työalojen toimintasuunnitelmiin.
- ✓ Kirkon työn ja seurakunnan vetovoimaa työpaikkana voi lisätä
 - kehittämällä KiTOS-päivien toteutusta, esimerkiksi sisältöjen syventämistä nykyistä enemmän hengellisen elämän kysymyksiin, kirkon työntekijän identiteettiin sekä moniammatillisuuteen, laajentamalla päivien ajallista kestoa yön yli -tapahtumaksi tai ottamalla opiskelijat mukaan suunnitteluun
 - harjoittelujärjestelmän kehittäminen (asuntojen tarjoaminen, harjoittelun aikaisten kulujen korvaaminen).
- ✓ Koulutusryhmien toteuttaminen eri paikkakunnilla, kuin millä kampukset sijaitsevat, on ollut pitkäkestoisen tilastoseurannan perusteella myönteinen vaikutus harjoittelujaksojen toteutumiseen ja työhön rekrytoitumiseen kampusten lähiseutuja laajemmalle alueelle.

Varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus

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

Hakijat ja aloittaneet Diakissa yhteishaku varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen johtavaan tutkintoon (sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatus) toteutetaan vuorovuosin. Vuonna 2021 ei ollut hakua. Yksi hakija aloitti avoimen hakuväylän kautta.

Koulutus Varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen johtavan tutkinnon opiskelijoita oli yhteensä 26. Tutkinnon suoritti yhteensä 16 naista. Tähän mennessä suuri osa opiskelijoista on ollut koulutustaan päivittäviä, yhteiskunnan tai seurakunnan varhaiskasvatuksen piirissä työskenteleviä henkilöitä. Yhteensä koulutuksesta on vuosina 2013–2021 valmistunut 83 varhaiskasvatuksen ohjaajan viran kelpoisuuden suorittanutta sosionomia (AMK).

Työllisyys Tutkinnon 2021 suorittaneista 13 oli työllistynyt, heistä kirkon tehtäviin kaksi. Työvoiman saatavuus on osassa hiippakuntia sanallisen arvion mukaan tyydyttävää, osassa hyvää.

KiT:n tilastojen mukaan varhaiskasvatuksen ohjaajia ja johtavia varhaiskasvatuksen ohjaajia oli yhteensä 89 (2020: 78; 2019: 74; 2018: 51; 2017: 38; 2016: 26) ja lapsityönohjaajia ja johtavia lapsityönohjaajia 55 (2020: 70; 2019: 73; 2018: 95; 2017: 120; 2015: 150; 2010: 184). Varhaiskasvatuksen työn kehittyminen pedagogisen johtamisen ja kehittämisen suuntaan sekä viranhaltijoiden eläköitymisen myötä muuttuvat työnkuvat ovat vaikuttaneet varhaiskasvatuksen nimikkeiden päivittämiseen.

Havainnot ja johtopäätökset varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutuksesta

- ✓ Tähän mennessä kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan vaadittavan tutkinnon suorittaneiden määrä ei riitä kattamaan lähivuosien työvoimatarvetta.
- ✓ Työvoimatarpeeseen nähden yhteisvalinnan kautta tapahtuva haku vain joka toinen vuosi on liian harvoin ja aloittajaryhmän koko liian pieni. Lisäksi syksyn yhteishaku jää usein kevään yhteishaun varjoon, joten yhteishaulle parempi ajankohta olisi kevät.
- ✓ KiTOS-päivien toteutusmallia tulisi kehittää niin, että
 - varmistetaan kaikkien ammattien opiskelijaryhmien osallistumismahdollisuus
 - suunnittelua voidaan toteuttaa opiskelijoiden kanssa verkon avulla
 - päivien toteutukseen voisi kuulua vaihteellisesti verkkomuotoinen tapaaminen ja kasvokkain tapaaminen
 - kokeiltaisiiin mallia, jossa hiippakunnan asiantuntijat liikkuvat ja toteuttavat KiTOS-päivän/t kampuspaikkakunnilla
 - kokeiltaisiiin mallia, jossa KiTOS-päivän/t toteuttaa kaksi tai kolme hiippakuntaa yhdessä
- ✓ Varhaiskasvatuksen ohjaajan ammatin markkinoimiseksi tarvitaan lisää seurakuntien tuottamaa materiaalia, esimerkiksi livestriimejä työstä, TikTok-videoita, sarjakuvia jne.
- ✓ Varhaiskasvatuksen ohjaajan ydinosaamiskuvauksen käytöstä rekrytoinnissa ja tehtävänkuvien muokkauksessa tarvitaan materiaalia luottamushenkilöiden ja seurakunnan johdon käyttöön.

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, STEP-koulutuksen Järvenpään, Kaustisen ja Uudenkaarlepyyn kampukset ja Turun kr. opisto). Koulutus alkoi ensimmäistä kertaa STEP-koulutuksen Kaustisen kampuksella.

Hakijat ja aloittaneet Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon hakijamäärä oli hyvä, 278 hakijaa (2020: 284; 2019: 245). Suuri osa opiskelijoista on keski-ikäisiä alanvaihtajia, jotka tarvitsevat uuden ammatin. Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon aloitti 122 (2020: 133) opiskelijaa: seurakuntapalvelun osaamisalalla, suntio 97 (2020: 109) ja hautauspalvelun osaamisalalla 25 (2020: 24) opiskelijaa. Aloittaneissa opiskelijoissa oli enemmän naisia. Oppisopimusten määrä lisääntyy koko ajan. Hakijoissa on myös alan vaihtajia, esimerkiksi ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinnon suorittaneita. Ruotsinkielisen koulutuksessa on ollut tavanomaista enemmän opiskelijoita, mikä liittyy kasvaneeseen oppisopimusten määrään suntioiden eläköitymisen myötä. Hyvä mediajulkisuus on lisännyt alasta kiinnostuneita.

Koulutus Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon opiskelijoita oli yhteensä 187. Seurakuntapalvelun (suntio) osaamisalalla tutkinnon suoritti 80, joista 57 naista ja 23 miestä (2020: 69) ja hautauspalvelualan osaamisalalla 20, joista 15 naista ja 5 miestä (2020: 9). Syksyllä 2019 aloittaneiden opiskelu venyi koronan tuomien rajoitusten takia, joten siksi tutkinnon suorittaneiden määrät olivat aiempaa suurempia. Samasta syystä vuonna 2021 oli poikkeuksellisen paljon työelämässä oppimisen jaksoja seurakunnissa. Normaalityöntilanteessa suurin osa olisi suorittanut tutkinnon vuoden 2020 aikana. Lakkaavan suntion ammattitutkinnon voi suorittaa loppuun 31.12.2021 mennessä. Suntion ammattitutkinnon suorittaneita oli 16, 11 naista ja 5 miestä (2020: 24)

Seurakuntapalvelun osaamisalan työelämässä oppimisen seurakunnissa toteutuneita jaksoja oli hieman enemmän kuin edellisenä vuonna, yhteensä 308 (2020: 293; 2019: 347). Eniten jaksoja oli Espoon hiippakunnassa (86) ja seuravaksi eniten Helsingin (77), Tampereen (47) ja Mikkelin (40) hiippakunnissa. Lakkaavan suntion ammattitutkinnon työelämässä oppimisen jaksoja seurakunnissa oli yhteensä 7 (2020: 39). Työelämässä oppimisen paikkoja on kokonaisuutena arvioiden ollut hyvin saatavissa, mutta jonkin veran on alueellisia eroja hiippakuntien välillä, esimerkiksi pääkaupunkiseudun seurakunnista on ajoittain ollut vaikea saada paikkoja. Opiskelijat ovat olleet pääsääntöisesti tyytyväisiä ohjauksen laatuun.

Työllistyminen Seurakuntapalvelun osaamisalan suorittaneet työllistyvät erittäin hyvin, keskimäärin arviolta noin 80 %:sti. Oppisopimusopiskelijat työllistyvät tavallisimmin oppisopimuksen tehneeseen seurakuntaan. Koulutusopimusopiskelijoista osa työllistyy jo opintojen kuluessa tuntisuntioiksi ja sitten vakinaisiksi. Jotkut palaavat vanhaa työhönsä ja tekevät sen ohella tuntisuntion töitä.

Havainnot ja johtopäätökset kirkonpalvelustyön koulutuksesta

- ✓ Jatkuvan oppimisen muotoja tulee ottaa yhä enemmän käyttöön, esimerkiksi tutkinnon osien tarjoamista täydennyskoulutuksesta.
- ✓ Tutkinnon perusteiden päivittämisessä sekä jatkuvan oppimisen muotojen kehittämisessä tulee ottaa huomioon se, että työelämä edellyttää suntioilta uudenlaista osaamista, mm. kulttuurisen moninaisuuden tiedostamista ja huomioimista sekä digitaalisia taitoja. Samalla perinteiden tuntemus ja vaaliminen on tärkeää.
- ✓ Suuri osa tutkinnon suorittajista on alanvaihtajia, joiden suhde seurakuntaan on ohut. He tarvitsevat osaamisen vahvistamista seurakunnan olemuksesta, perustehtävästä ja organisaation toiminnasta joko tutkintokoulutuksen aikana tai työuran aikaisena jatkuvan oppimisen muotoina.

Lastenohjaajien koulutus

Kirkon työmarkkinalaitos antoi yleiskirjeessään [A 10/2020](#) suosituksen tutkinnoista lastenohjaajan tehtävään. Näitä ovat Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, joka suoritetaan varhaiskasvatukseen ja perhetoiminnan osaamisalalla ja joka sisältää *Perheiden kanssa toimiminen ja monialainen yhteistyö Suomen ev.-lut. kirkon seurakuntien työympäristössä, 25 osp -tutkinnon osan*. Lisäksi tiettyjä 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, Portaanpään kr.

opisto, STEP-koulutuksen Järvenpään, Kaustisen, Lapuan, Pieksämäen, Ruokolahden ja Uudenkaarlepyyn kampukset, Suomen Diakoniaopisto ja Turun kr. opisto. Seurakuntaopiston Uudenkaarlepyyn 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 henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS). Kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoon oli edellä mainittuun seitsemään oppilaitokseen yhteensä noin 3 470 hakijaa, joista 52 % (2020: 59 %) hakeutui jatkuvan haun kautta. Kaikista hakeneista noin 60 % (2020: 58 %) osallistui pääsy- ja soveltuvuuskokeeseen. Opinnot aloitti 868 (2020: 1287, 2017: 888¹), joista miehiä oli 65 (7,5 %) (vuonna 2020: 6 %; 2017: 9,5 %). Opiskelun aloittaneista 71 % (2020: 80 %) oli hakeutunut jatkuvassa haussa.

Koulutus Varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalalla opiskeli yhteensä 2 144 (2020: 2 211; 2019: 1 603). Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon (lastenohjaaja) tällä osaamisalalla suoritti yhteensä 575 (2020: 467; 2019: 115). Heistä seurakunnan lastenohjaajan pätevyyden sisältävän tutkinnon vuonna 2021 suoritti yhteensä 138 (2020: 89; 2019: 21) eli varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan suorittaneista 24 %. Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon voi suorittaa loppuun 31.12.2021 mennessä. Tätä tutkintoa opiskeli yhteensä 50 (2020: 222; 2019: 749) opiskelijaa ja sen suoritti 36 (2020: 203; 2019: 553).

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 ev.-lut. 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) ja lapsi- ja perhetyön perustutkinnossa työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoja seurakunnissa toteutui yhteensä 266 (2020: 228; 2019: 425).

Kokonaisuudessaan työelämässä oppimisen jaksojen määrät ovat vähentyneet. Se johtuu ensinnäkin siitä, että viimeiset lapsi- ja perhetyön perustutkinnon suorittajat olivat opintojen loppuvaiheessa ja he olivat jo aiemmin suorittaneet seurakunnassa toteutuvan työelämässä oppimisen jakson. Toiseksi kasvatus- ja ohjausalan tutkinnon suorittajat hankkivat osaamista seurakunnissa oman HOKS:nsa ajoituksen mukaan. Vähentymisen johtuu myös siitä, että lapsi- ja perhetyön perustutkinnossa kaikille Suomen ev.-lut. kirkon jäsenille kuului automaattisesti seurakunnan lastenohjaajan tehtävään pätevöittävät opinnot ja siten myös työelämässä oppimisen jakso seurakunnassa. Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnossa opiskelija valitsee, suorittaako hän sen valinnaisen ammatillisen pakollisen tutkinnon osan, jonka oppimis- ja työympäristönä on seurakunta.

Työllisyys Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalalla suorittaneista 24 %:lla on myös seurakunnan lastenohjaajan pätevyys. Tämä määrä riittää valtakunnallisesti kattamaan työvoimatarpeen. Käytännöksi on muodostunut, että seurakuntiin työllistytään vasta myöhemmässä vaiheessa työuraa ja esimerkiksi vaihtamalla alaa ja täydentämällä tutkintoa seurakunnan pätevyyteen oppisopimuksella.

Lastenohjaajan nimikkeellä tai yhdistelmänimikkeellä työskenteli 1516 (2020: 1 553; 2019: 1 720; 2014: 2 024; 2009: 2 338). Lastenohjaajista 95 % oli naisia. Alle 30-vuotiaita lastenohjaajia oli 9 % (2004: 6,5 %). Yli 55-vuotiaita oli 502 (33 %) (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. Toisaalta lastenohjaajien tehtävänkuvauksia on kehitetty esimerkiksi digitaalisen varhaiskasvatuksen, perhetoiminnan tai katsomuskasvatussyhteistyön toteuttamisen suuntaan.

¹ Raportissa vertailutietoina käytetyt vuoden 2017 ja sitä aiemmat tilastotiedot ovat lapsi- ja perhetyön perustutkinnon tietoja.

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 jo hieman suurempi kuin niiden aiemman lapsi- ja perhetyön perustutkinnon suorittaneiden määrä, jotka työllistyivät seurakunnan lastenohjaajan tehtävään heti valmistumisen jälkeen.
- ✓ Lastenohjaajan nimikkeen säilyminen on tärkeää valtakunnallisen ammatin tunnettuuden ja brändin säilymisen vuoksi. Lastenohjaajien suorituksen mukaan tehtävänkuvaa voidaan muuttaa ilman että nimikettä muutetaan. Nimikkeessä voidaan seurakunnassa käyttää uudenlaista muotoilua esimerkiksi lastenohjaaja, katsomuskasvatuksen yhteistyö tai lastenohjaaja, digitaalinen varhaiskasvatus, lastenohjaaja, laaja-alainen varhaiskasvatus tai lastenohjaaja, perhetoiminta.
- ✓ Lastenohjaajan ammatin markkinoinniseksi tarvitaan lisää seurakuntien tuottamaa materiaalia, esimerkiksi livestriimejä työstä, TikTok-videoita, sarjakuvia jne.
- ✓ Ammatin ja alan vaihtajille, esimerkiksi tarvitaan suunnattua markkinointia: ”oppisopimuksella kaksoiskelpoisuus, tule täydentämään tutkintoa!”
- ✓ Lastenohjaajan ydinosamiskuvauksesta ja sen käytöstä rekrytoinnissa ja tehtävänkuvien muokkauksessa tarvitaan ohjaavaa materiaalia luottamushenkilöiden ja seurakunnan johdon käyttöön.
- ✓ Seurakuntien lastenohjaajien määrä kattaa määrällisen tarpeen valtakunnallisella tasolla, muttei kaikkien hiippakuntien alueilla
- ✓ Oppisopimukset seurakunnille ovat vähentyneet, koska monityönantajamalli koetaan haastavana.

Liitteet

Liite 1 Ammatillisen koulutuksen raportin verkkoaineisto

[Kirkkohallituksen koulutuspoliittiset lausunnot Opetus- ja kulttuuriministeriölle ja Opetushallitukselle 2021](#)

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

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

[Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen tilastosivuilla](#) julkaistaan koulutustilastot vuodelta 2021 seuraavasti

- 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 2021
- Ylemmän pastoraalitutkinnon suoritukset 2010–2021 hiippakunnittain
- Tuomiokapitulien suuntaa antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista

[Kirkontilastot.fi](#) -sivuilla julkaistaan vuodelta 2021

- Henkilöstökoulutustarjonta ja toteuma

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 tunnistettaisiin ja tunnustettaisiin 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 yhteiskuntavastuuseen perustuva arvovaikuttaminen. Suomen ev.-lut. kirkon työntekijät saavat peruskoulutuksensa yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä. Tämä on kirkon koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan lähtökohta. Vaikuttamistoiminnan keskeisin tavoite on, että kirkon ammatteihin johtavat tutkinnot tuottavat riittävästi työntekijöitä ja että tutkintojen tuottama osaaminen vastaa kirkon tarpeita. Kirkon tutkintopäätöksiin sisältyvässä osaamisen määrittelyssä on pidetty tarpeellisenä myös sitä, että seurakuntien ja seurakuntayhtymien viroissa ja tehtävissä vaadittava osaaminen on rinnastettavissa kuntien ja muiden palveluntuottajien vastaavissa säännellyissä ammateissa toimivilta edellytettävään osaamiseen. Tärkeää on myös se, että kirkon virkoihin ja tehtäviin kelpoistavia tutkintoja järjestetään eri puolilla Suomea ja että koulutavilla 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 täydennyskoulustarjonnassa (tutkinnot, 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 kirkkotyönantajalle osallistumisen koulutuspolitiikkaa koskeviin ratkaisuihin vaikuttamiseen osana työmarkkinaosapuolten ns. kaksikantaista tai työmarkkinaosapuolten ja valtiovallan ns. kolmikantaista valmistelua ja edunvalvontaa. Tällöin KiT on yhtäältä edistänyt kirkon koulutuspoliittisia työnantajatarpeita ja näkökulmia ja toisaalta tuonut kirkon keskushallinnon eri toimijoiden yhteistyöverkoston kehittämistietoa ja näkökulmia kirkon sektorilla seurakuntia palvelevalla tavalla toteutettavaksi. Kolmikantayhteistyön perusteella KiT nimeää 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, 2022 alkaen Kirkon tutkimus ja koulutus) tehtäviin sisältyy henkilöstökoulutuksen koordinaatio sekä koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta. Tämä 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 yhteistyöverkostonä, jossa voidaan arvioida ja seurata yhteiskunnan nopeatempoista koulutuspolitiikkaa. AKR:n tehtävänä on (1) seurata, ennakoita ja arvioida koulutuksen ja tutkintojen sekä kirkon tehtävissä tarvittavan osaamisen tarpeita ja kehitystä, (2) tukea koulutuksen seurantaryhmien toimintaa, (3) edistää yhteistyötä kirkon tehtäviin kouluttavien laitosten ja niiden muodostamien verkostojen kanssa, (4) huolehtia koulutuspoliittisen edunvalvonnan organisoimisesta ja (5) toimia 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.

Ammatillisen koulutuksen ryhmän rinnalle on koottu Kirkkohallituksen koulutuspoliittinen vaikuttamisfoorumi, johon kuuluvat AKR:n jäsenten ohella kaikki koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan osallistuvat Kirkkohallituksen asiantuntijat ja kouluttajat erityisesti Toiminnallisella osastolla. Näitä ovat esimerkiksi asiantuntijat, jotka osallistuvat

varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen sekä lukiokoulutuksen vaikuttamistoimintaan ja 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 (v. 2022 alk. kansliapäällikön) 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 koulutuksen) 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. Vuoteen 2020 asti tukea ohjattiin myös kiinteistöinvestointeihin (Seurakuntaopisto, Lärkkulla-säätiö), siitä on kuitenkin luovuttu tässä yhteydessä.

Vuonna 2021 kirkon tuki kouluttaville oppilaitoksille oli yhteensä 479 000 € (2020: 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: 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 50 000 €, 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 10 000 €.

Syksyllä 2021 päätettiin vuoden 2022 tuesta (yhteensä 480 000 €), joka kohdistuu seuraavasti:

- Soveltavien opintojen kehittäminen 18 000 €, Itä-Suomen yliopisto. Varhaiskasvatuksen ja perhetyön koulutus, uskonnonopetus ja uskonnonpedagogiikan kehittäminen, ns. Järkisopimukseen perustuvat koulutukset (aikuiskasvatus, henkilöstökoulutus, luottamushenkilökoulutus) 310 000 €, STEP-koulutus (aik. Seurakuntaopisto).
- Kirkon alan opiskelijoiden hengellisen elämän ja kirkon työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehittymisen tukeminen yhteistyössä oppilaitosten kanssa: Helsingin yliopiston työelämäyhteyksien suunnittelija 50 000 € ja harjoitteluohjaajien koulutus 10 000 €, Diak opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 65 000 €, Centria 7 000 €, YH Novia & Åbo Akademi opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen 18 000 €.
- Kirkon alan opiskelijoiden tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta: HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 10 000 €.