

KOULUTUSKATSAUS 2023



KIRKON TUTKIMUS JA KOULUTUS[†]

Sisällys

Johdanto	4
I Keskeiset havainnot ja johtopäätökset	5
Opiskelijoiden hyvinvoinnin haasteet ja kirkon tuki.....	5
Seurakuntien merkitys harjoittelun ja työelämässä oppimisen toimintaympäristöinä.....	5
Henkilöstöstrategisten suuntaviivojen tarve 2030-luvulle	5
II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen	6
Osaamisen tunnistamisen kehittäminen.....	6
Jatkuva oppiminen.....	6
Aikuisten kouluttautumisen taloudelliset tukimuodot.....	7
Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen rahoitusmallit	7
Ammatillisen koulutuksen rahoitusmalli ja tutkinnon perusteiden uudistaminen	8
Rahoitusmallin uudistaminen	8
Tutkinnon perusteiden uudistaminen.....	8
Yhteiskunnan varhaiskasvatus ja katsomuskasvatus.....	9
Varhaiskasvatuksen koulutukset	9
Varhaiskasvatuksen katsomuskasvatuksen toteutus	10
Esi- ja perusopetus ja lukiokoulutus sekä katsomusaineiden opetuksen kehittäminen.....	10
Esiopetuksen kokeilu.....	10
Perusopetus.....	10
Lukiokoulutus.....	10
Hyvinvointi perusopetuksessa ja toisen asteen oppivelvollisuuskoulutuksessa.....	11
Katsomusaineiden opetuksen kehittäminen	11
III Kirkon henkilöstön rekrytointi	12
Kirkon henkilöstö 2023	12
Tilannekuva kirkon henkilöstön rekrytoinnista ja sen kehittämistarpeista	13
Rekrytointia tukevia kirkon keskushallinnon toimenpiteitä	14
Tutkittua tietoa papiksi rekrytoimisesta	15
Kirkon henkilöstöstrategisten suuntaviivojen tarve	15
IV Henkilöstön osaamisen kehittäminen	16
Henkilöstökoulutuksen kehittäminen	17
Henkilöstökoulutuksen koordinaatio	17
Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikkö henkilöstökoulutuksen toteuttajana.....	18
V Kirkon alan koulutusten seuranta	19
Kirkon työhön johtavan koulutuksen muutoksia ja haasteita	19
Kirkollisen koulutuksen vetovoima.....	19
Opiskelijoiden hyvinvointi	19

Harjoittelu- tai työelämässä oppiminen seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä 2023.....	20
Havaittuja muutoksia harjoittelussa ja työelämässä oppimisessa vuosilta 2011–2023	20
Opiskelun pitovoimatekijöiden vahvistaminen.....	21
Tutkinnon suorittaneiden työllistyminen kirkon tai seurakuntien tehtäviin	22
Teologikoulutus	22
Kanttorikoulutus.....	24
Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot	25
Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi YAMK), Arvot, yhteisöt ja etiikka 25	
Humanistisen alan ylempi ammattikorkeakoulututkinto (yhteisöpedagogi YAMK), Kasvatustyön johtaminen.....	27
Diakonian koulutus	27
Lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajien koulutus.....	29
Nuorisotyöohjaajien koulutus.....	30
Varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus	31
Kirkonpalvelustyön koulutus	32
Lastenohjaajien koulutus	33
Liitteet	35
Liite 1 Koulutuskatsauksen 2023 tausta-aineisto	35
Liite 2 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa	36
Yhteiskuntavastuuseen perustuva arvovaikuttaminen ja edunvalvonta.....	36
Kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvä edunvalvonta	36
Kirkkohallituksen koulutuspoliittiset toimijat	36
Kirkkohallituksen koulutuspoliittiset lausunnot.....	37
Liite 3 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko)	39
Liite 4 Kirkon hengellisen työn tehtäviin opiskelevien ammatillisen/kirkollisen identiteetin ja kasvun tuki kirkon keskushallinnolta vuonna 2023	37

Johdanto

Kirkon tutkimus ja koulutus -erillisyyksikön tehtäviin kuuluu mm. kirkon henkilöstön osaamisen kehittäminen yhteistyössä työmarkkinaosaston ja toiminnallisen osaston kanssa sekä kirkon henkilöstökoulutus. Tätä toteutetaan koordinoimalla ja toteuttamalla kirkon henkilöstökoulutusta sekä koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan avulla. Näiden myötä Kirkkohallituksessa

- seurataan, ennakoidaan ja arvioidaan koulutuksen ja tutkintojen sekä kirkon tehtävissä tarvittavan osaamisen tarpeita ja kehitystä,
- tuetaan koulutuksen seurantaryhmien toimintaa,
- edistetään yhteistyötä kirkon tehtäviin kouluttavien laitosten ja niiden muodostamien verkostojen kanssa
- huolehditaan koulutuspoliittisen edunvalvonnan organisoimisesta ja
- edistetään opiskelijarekrytointia.

Koulutuskatsauksen 2023 tavoitteena on koota tiiviisti yllä mainittuihin tehtäväalueisiin liittyvät vuoden 2023 ja vuoden 2024 alkuvuoden tapahtumat, havainnot ja johtopäätökset.

Koulutuskatsaus nostaa esille tarpeen tunnistaa aiempaa selkeämmin koulutuksen sekä koulutus- ja henkilöstöpolitiikan vaikutusketjuja ja keskinäisriippuvuutta sekä tulevaisuuden ennakkoinnin ja suunnittelun merkityksen kirkossa ja seurakunnissa.

Katsauksen ensimmäisessä luvussa nostetaan esille keskeisimmät havainnot vuodesta 2023. Tämän jälkeen katsauksessa kuvataan yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen (luku 2), rekrytointi ja henkilöstön osaamisen kehittäminen (luvut 3 ja 4) sekä kirkon virkojen/tehtävien perus- ja täydennyskoulutuksen tilannetta opiskelijarekrytointiin, koulutuksen sekä työllisyyden näkökulmista (luku 5). Tiedot perustuvat koulutuksen seurantaryhmien raportteihin, kouluttavien laitosten antamiin tietoihin, henkilöstökoulutuksen kyselyihin sekä hiippakuntien arviointeihin.

Katsauksen on koonnut Kirkkohallituksen henkilöstökoulutuksen koordinaatiotiimi. Siihen kuuluvat koulutuspäällikkö Ulla Tuovinen (pj.), Marja Pesonen, Anna Pulli-Huomo, Eeva Salo-Kopperi (siht.) ja Helena Tuominen.

Järvenpäässä 8.8.2024

Ulla Tuovinen

puheenjohtaja

Eeva Salo-Kopperi

sihteeri

I Keskeiset havainnot ja johtopäätökset

Opiskelijoiden hyvinvoinnin haasteet ja kirkon tuki

Kirkon virkaan tai tehtävään kouluttavat laitokset ovat kehittäneet toimintatapoja ja resursseja opiskelijoiden hyvinvoinnin tukemiseksi kaikilla koulutusaloilla ja -asteilla. Nuorten ja aikuisten hyvinvointihaasteet eroavat: nuorilla ongelmia aiheuttavat usein peruselämäntaidot, kun taas aikuisilla haasteena on eri elämäntilanteiden yhteensovittaminen. Tuen tarpeen tunnistamiseen on otettu käyttöön uusia menetelmiä.

Vuoden 2023 Kouluterveyskyselyn mukaan suurin osa lapsista ja nuorista on tyytyväisiä elämäänsä, mutta koulukäynnistä pitävien määrä on laskenut vuodesta 2021. Erityisen huolestuttavaa on tyttöjen hyvinvointi, sillä noin kolmannes tytöistä kokee terveydentilansa keskinkertaiseksi tai huonoksi. Seurakuntien yhteistyö koulujen kanssa tukee opiskelijoiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja kasvua.

Seurakuntien merkitys harjoittelun ja työelämässä oppimisen toimintaympäristöinä

Lähes kaksi kolmesta seurakunnasta ja seurakuntayhtymästä ottaa vastaan opiskelijan harjoitteluun tai työelämässä oppimiseen. Seurakuntaharjoittelujaksot ja työelämässä oppimisen jaksot sijoittuvat valtakunnallisesti eri puolille Suomea, usein kouluttavan laitoksen tai sen kampuksen läheisyyteen, ellei jaksosten järjestelyistä ja yhteistyöstä ole sovittu muita järjestelyjä seurakuntien ja kouluttavan laitoksen kanssa. Onnistumisen kokemus harjoittelun ja työelämässä oppimisen jaksosta on osoittautunut merkittäväksi tekijäksi, joka vaikuttaa pitkäkestoisesti kuvaan seurakunnasta mahdollisena työpaikkana.

Opiskelijalle on taloudellisesti edullisempaa suorittaa harjoittelu tai työelämässä oppiminen opiskeluasuinpaikan läheisyydessä, sillä seurakunnissa siitä ei yleensä makseta palkkaa ja muualla tehdystä jaksosta syntyy opiskelijalle myös muita kuluja. Kirkossa ja seurakunnissa on kiinnitettävä huomiota opiskelijoiden harjoittelujen tai työelämässä oppimisen jaksosten mahdollistamiseen muualla kuin opiskelupaikkakunnalla, jotta eri puolilla Suomea olevat seurakuntien työpaikat tulisivat tutuiksi jo opiskeluaikana.

Henkilöstöstrategisten suuntaviivojen tarve 2030-luvulle

Muuttuvan työelämän, rekrytointihaasteiden, työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen näkökulmista Kirkkohallituksen, hiippakuntien, seurakuntayhtymien ja seurakuntien kehittämisoikeudet ovat epäselviä. Nykyinen tilanne mahdollistaa päällekkäiset toimintamallit sekä resurssien epätarkoituksenmukaisen käytön. Kirkossa tulisi käynnistää seurakuntien toimintaedellytyksiä tukevien 2030-luvulle ulottuvien henkilöstöstrategisten suuntaviivojen valmistelu. Niihin sisällytettäisiin kokonaissuunnitelma eri toimijoiden tehtävistä.

II Yhteiskunnan koulutuspoliittiset kehittämishankkeet ja niiden vaikutukset kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen

Kirkkohallituksen asiantuntijoiden [Osaamisen ennakkoinnin ja koulutuspolitiikan yhteistyöverkosto](#) (OKY) analysoi ja suhteutti pääministeri Orpon hallitusohjelman kirjauksia Kirkkohallituksen pitkän aikavälin arvopohjaisiin sekä strategiaan koulutuspoliittisiin tavoitteisiin. Kirkkohallituksen asiantuntijoita on osallistunut työryhmiin, työpajoihin, kuulemistilaisuuksiin ja lausuntovalmisteluun.

Tässä luvussa esitellyt Orpon hallitusohjelman yhteiskunnan koulutuspoliittiset säädös- tai muut hankkeet ovat käynnistyneet syksyllä 2023 ja edenneet päätöksiin tai hallituksen säädösesityksiin kevätkaudella 2024.

Liitteessä 2 on kuvattu tarkemmin Kirkkohallituksen koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan pitkäkestoisia tavoitteita sekä lueteltu vuonna 2023 ja alkuvuodesta 2024 annetut lausunnot.

Osaamisen tunnistamisen kehittäminen

Edellisellä hallituskaudella asetetun Osaamisen tunnistamisen työryhmän (2021–2024) (Työ ja elinkeinoministeriö, TEM ja Opetus- ja kulttuuriministeriö, OKM) tavoitteena oli luoda menetelmiä virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella syntyneen osaamisen tunnistamiseksi. Näistä esimerkkinä ovat

- vapaan sivistystyön koulutuksen järjestäjien käyttöön 2023 hyväksytyt kansalliset perustaitojen osaamismerkkit ([KAPOS](#)). Niillä kannustetaan aikuisia ja erityisesti yhteiskunnassa haavoittuvassa asemassa olevia osaamisensa tunnistamiseen, kehittämiseen ja omien opiskelumahdollisuuksien parantamiseen.
- selvitys [Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt](#) (2023), johon kootut osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt ovat käyttökelpoisia myös seurakuntien henkilöstön osaamisen tunnistamisen kehittämiseen.
- työryhmän [väliraportissaan \(2022\)](#) kirjaamat alustavat ehdotukset siitä, kuinka pienempiä osaamiskokonaisuuksia voitaisiin lisätä Suomen tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehykseen (FiNQF). Yksi näistä on se, että viitekehykseen sijoitettavasta tutkintoa pienemmästä osaamiskokonaisuudesta tai koulutusmuodosta on säädetty laissa tai säädetty tai määrätty lain nojalla. Mikäli työryhmä päätyy loppuraportissaan (2024) ehdottamaan luopumista säädösperusteisuudesta, se toteaa, että viitekehykseen sijoitettavien osaamiskokonaisuuksien tulee olla osaamisperustaisia ja niille tulee olla selkeästi määritellyt, avoimesti saatavissa olevat sekä vakiintuneet osaamistavoitteet.

Havainnot ja johtopäätökset

- Jos FiNQF-viitekehys laajenee, niin se mahdollistaa Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen järjestäjien kirkon moduulirakenteisten erityiskoulutusten sekä muiden lyhytkestoisempien henkilöstökoulutusten sijoittumisen FiNQF-viitekehykseen.
- Seurakuntien henkilöstön osaamisen tunnistamisen kehittymisellä on suoria vaikutuksia seurakuntien henkilöstön koulutus suunnitelmiin ja osaamisen kehittämisen monipuolistumiseen sekä pitkäkestoisempia vaikutuksia työn pitovoiman vahvistumiseen.

Jatkuva oppiminen

Edellisen hallituskauden Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen loppuraportti [Yhdessä jatkuvaa oppimista uudistamassa](#) (2023) kuvasi jatkuvan oppimisen linjausten toteutumista. Syksyllä 2023 Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (JOTPA) otti käyttöön [osaamiskompassin](#) osaamisen ennakkointitiedon kokoamiseen. OKM ja TEM valmistelevat (2021–2025) Jatkuvan oppimisen digitaalista palvelukokonaisuutta ([JOD](#)). Digitaalisten palveluiden avulla yksilö

voi tunnistaa, sanoittaa ja kartoittaa osaamistaan, taitojaan ja kiinnostuksen kohteitaan sekä tehdä ja vertailla mielekkäitä koulutukseen ja työuraan liittyviä vaihtoehtoja ja tehdä niitä koskevia suunnitelmia ja päätöksiä.

Orpon hallitusohjelmaan kirjattiin tavoitteita siitä, että jatkuvaa oppimista kehitetään esimerkiksi hyödyntämällä paremmin jo olemassa olevaa osaamista. Siksi aikuisten tutkintokoulutusta ohjataan hallitusohjelmaan kirjatulla toimenpiteillä koulutustasoa nostavaan ja työmarkkina-asemaa parantavaan koulutukseen sekä tutkintoja pienempien opintokokonaisuuksien tarjonnan lisäämiseen.

Aikuisten kouluttautumisen taloudelliset tukimuodot

OKM:n virkatyönä valmistui [Jatkuvan oppimisen tukien ja etuuksien selvitys](#) (2023), joka nosti esille aikuisten oppimisen taloudellisten tukimuotojen merkityksen ja kehittämistarpeet. Kuitenkin Orpon hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti aikuisten jatkuvan oppimisen kustannuksia on jo useilla säädösmuutoksilla siirretty työnantajille sekä aikuiselle itselleen. Kevätkaudella 2024 hyväksyttiin aikuiskoulutustuen, aikuiskoulutusstipendin ja vuorotteluvapaajärjestelmän lakkauttaminen. Merkittävin taloudellinen tukimuoto näistä on ollut aikuiskoulutustuki. Lakkauttamisen perustelut eivät olleet koulutuspoliittiset, vaan ne liittyivät työllisyyden kasvuodotukseen. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön (STM) asettaman [Työuran aikaista jatkuvaa oppimista kehittävän työryhmän loppuraportissa](#) (2024) on mm. kirjattu ehdotuksia aikuiskoulutustuen tilalle: esimerkiksi

- luodaan valtion takaamaan lainaan perustuva tukimalli sille ajalle, jolta henkilö ei saa palkkaa. Malli voitaisiin kehittää joko osana opintotukijärjestelmää tai kokonaan uutena mallina.
- pidennetään tuen kestoa korkeakouluopintoihin pidentämättä ensimmäistä tutkintoa opiskelevien opintoaika
- nostetaan opintotuen vuositulorajoja.

STM:n työryhmä ehdottaa myös, että työnantajat voisivat hankkia ja kustantaa itse tilauskoulutusta korkeakouluilta. Näiden kustannusvaikutus työnantajille muodostunee nykyistä suuremmaksi.

Havainnot ja johtopäätökset

- Orpon hallitusohjelman perusteella jo toteutuneet säädösmuutokset vaikeuttavat seurakuntien työvoiman saatavuutta, koska alan vaihtajien taloudelliset mahdollisuudet uudelleen kouluttautumiseen pienenevät tai pääsy opintoihin vaikeutuu, jos uusi tutkinto ei nosta koulutustasoa. Alan vaihtajien määrä seurakuntien henkilöstössä on kasvanut tasaisesti viimeisten kymmenen vuoden aikana.
- Koulutuspoliittisilla säädösmuutoksilla on vaikutusta myös seurakuntien henkilöstön osaamisen kehittämiseen työuran aikana, koska kustannuksia pyritään siirtämään työnantajille sekä yksilöille.

Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen rahoitusmallit

[Korkeakoulujen uudet rahoitusmallit 2025–2028](#) hyväksyttiin huhtikuussa 2024. Rahoitusmalleihin lisättiin uusien ensikertaisten opiskelijoiden määrää koskeva rahoituskriteeri, jolla tavoitellaan Orpon hallitusohjelman mukaisesti nuorten aikuisten koulutus- ja osaamistason nostamista. Useamman saman tasoisen tutkinnon suorittaneista korkeakoululle tuleva rahoitus on uusissa rahoitusmalleissa pienempi kuin nykyisin. Lisäksi korkeakoulujen rahoituksessa on nostettu tavoitteellisissa suorittamisajassa suoritettujen tutkintojen painoarvoa. Tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja opiskelijoilta saatava palaute koulutuksen laadusta säilyivät rahoituskriteereinä. Rahoitusmallit vahvistavat tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio toiminnan (TKI) osuutta.

Hallitusohjelman mukaisesti [Avoimen ammattikorkeakouluopetuksen](#) ja [avoimen yliopisto-opetuksen](#) enimmäismaksujen korotus nykyisestä 15 eurosta 45 euroon opintopisteeltä hyväksyttiin myös huhtikuussa 2024. Korkeakoulut voivat päättää, nostavatko ne avoimen korkeakouluopetuksen maksuja, säilyttävätkö ne ennallaan vai määrittelevätkö hinnat eri suuruisiksi eri opintojaksoille tai -kokonaisuuksiin. Koska vuodesta 2025 voimaan tulevissa korkeakoulujen uusissa

rahoitusmalleissa jatkuvan oppimisen suorituksista maksettavan valtionrahoituksen osuus pienenee, niin on ennakoitava, että tästä syystä korkeakoulut korottavat avoimen korkeakouluopintojen opintomaksuja.

Havainnot ja johtopäätökset

- Uudet korkeakoulujen rahoitusmallit parantavat nuorten aikuisten koulutustason noston tavoitetta.
- Samanaikaisesti ne vähentävät erityisesti työikäisen väestön tutkintoon johtavan koulutuksen tai jatkuvan oppimisen pääsy- tai osallistumismahdollisuuksia. Työelämän muutosten ja työurien pidentymisen vuoksi olisi keskeistä mahdollistaa kaikkien ikäryhmien koulutustason nostaminen.
- Korkeakoulujen toteuttaman avoimien korkeakouluopintojen maksimissaan kolminkertaistuneet opintomaksut todennäköisesti vähentävät niihin osallistumista, koska avoimessa korkeakouluopetuksessa suoritettaviin opintoihin ei saa opintotukea. Avoin korkeakouluopetus on ollut suosittu osaamisen kehittämisen muoto myös seurakuntien henkilöstölle.
- Myös yliopistojen avoimen väylän tai ammattikorkeakoulujen polkuopintojen kautta tutkinto-opiskelijaksi tähtäävien opiskelijoiden määrä saattaa vähentyä opintomaksujen mahdollisen korottumisen seurauksena. Tämä avointen korkeakouluopintojen mahdollisuus on tärkeä esimerkiksi kirkon säännelyihin ammatteihin hakeutuville alan vaihtajille tai tutkintoaan täydentäville.
- Opintomaksujen korotus lisää opiskelijoiden ja työnantajien vastuuta kustannusten kattamisesta. On mahdollista, että jatkossa avointen korkeakouluopintojen suoritukset kasautuvat niille, jotka ovat koulutuksellisesti aktiivisia tai voivat taloudellisen tilanteensa vuoksi suorittaa opintoja omaehtoisesti ilman opintotukea tai työnantajan taloudellista tukea.

Ammatillisen koulutuksen rahoitusmalli ja tutkinnon perusteiden uudistaminen

Rahoitusmallin uudistaminen

OKM on asettanut työryhmän valmistelemaan esityksiä ammatillisen koulutuksen rahoitukseen ja toiminnan ohjaukseen, ja nämä hallituksen esitykset olivat lausuttavana kesäkuussa 2024. Ammatillisen koulutuksen rahoitusmalli koostui perusrahoituksesta ja harkinnanvaraisesta rahoituksesta. Voimassa olevien säädösten mukaan rahoitus jakautuu perus-, suoritus-, vaikuttavuus- ja strategiarahoitukseen. Jatkossa opiskelijoilta ei voisi periä ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutuksista opiskelijamaksuja, joilla on nykymallissa osittain katettu koulutuksen järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia. Uudessa rahoitusmallissa painottuisivat nykyistä enemmän opiskelijoiden työllistyminen ja jatko-opintoihin siirtyminen. Lisäksi painottuisi tutkinnon osien suorittaminen koko tutkinnon sijaan, millä tavoitellaan lyhyempien jaksojen tarjonnan lisäämistä työikäiselle väestölle. Jatkossakin kaikilla olisi kuitenkin mahdollisuus myös koko tutkinnon suorittamiseen. Ehdotuksiin kuuluu myös se, että ammatillista osaamista syventävää tai täydentävää koulutusta, jonka tavoitteena ei ole tutkinnon tai sen osan suorittaminen, ei voisi enää jatkossa järjestää.

Ammatillisen koulutuksen lupajärjestelmään ehdotetaan vuosille 2026–2033 kokeilumallia, jossa 40 valitulla koulutuksen järjestäjällä olisi mm. pääsääntöisesti vapaa oikeus järjestää kaikkia ammatillisesta koulutuksen tutkintorakenteeseen kuuluvia tutkintoja. Tällä hetkellä OKM myöntää luvat tutkinnoittain arviointiprosessin jälkeen.

Tutkinnon perusteiden uudistaminen

Opetushallitus (OPH) uusii kaikkien ammatillisten perustutkintojen perusteet vuosina 2022–2024. Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon (KASO) uudet tutkinnon perusteet tulevat voimaan 1.8.2024. Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon (suntio) perusteiden uudistaminen käynnistyi alkuvuonna 2024.

Havainnot ja johtopäätökset

- Yksittäisten tutkinnon osien suorituksista saatavan koulutuksen järjestäjien rahoituksen muutokset sekä ammatti ja erikoisammattitutkinnon opiskelijamaksujen poistuminen lisää työikäisille mahdollisuuksia työuran aikaiseen jatkuvaan oppimiseen, mikäli uuden rahoitusmallin ehdotukset hyväksytään.
- Uusi ehdotettu ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilu, joka sisältää koulutuksen järjestämiseen liittyvän lupamenettelyn poistamisen, sisältää riskin ns. SORA (ratkaisuja soveltumattomuuteen) -tutkin-
tojen sekä säänneltyjen ammattien osalta. Mikäli myös näiden tutkintojen järjestämisluvut vapautetaan, herää huoli koulutuksen järjestämisen sekä hankittavan osaamisen laadusta. SORA-tutkintoihin kuuluu esimerkiksi kasvat- ja ohjausalan perustutkinto (lastenohjaaja). SORA-tutkinnoissa on opiskelemaan haettaessa tiukemmat terveydentila- ja toimintakykyvaatimukset sekä säädelty menettely opiskeluoikeuden peruuttamiseksi.

Yhteiskunnan varhaiskasvatus ja katsomuskasvatus

Varhaiskasvatuksen koulutukset

OKM:n Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen toimikauden 2021–2023 [loppuraportin](#) esittämät kehittämisshaasteet nostavat esiin yhteiskunnan varhaiskasvatuksen työvoima- ja koulutustarpeen systemaattisen ennakoinnin yhtenäistämisen, valtakunnallisen ja alueellisen eri koulutusasteiden tutkintojen järjestäjien verkostoitumisen, joustavampien koulutuspolkujen kehittämisen sekä varhaiskasvatuksen koulutuksiin liittyvän tutkimuksen lisäämisen.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) toteutti vuosina 2022–2023 varhaiskasvatuksen koulutusten [arvioinnin](#). Arviointi kohdennettiin niihin yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien tutkintoihin, jotka tuottavat Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaisen kelpoisuuden toimia varhaiskasvatuksen opetus-, kasvat-, hoito- ja johtotehtävissä. Näitä yhteiskunnan varhaiskasvatuksen henkilöstön tehtävänimikkeitä ovat mm. varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Kirkon varhaiskasvatuksen henkilöstöltä edellytetään samat tutkinnot, mutta nimikkeinä ovat lastenohjaaja ja varhaiskasvatuksen ohjaaja.

Kasvat- ja ohjausalan perustutkinnon (lastenohjaaja) koulutuksen järjestäjät arvioivat, että osaamistavoitteet vastaavat työelämän tarpeita, lähiopetusta on riittävästi ja työelämässä oppimisen laajuus on riittävä. He nimesivät osaamistavoitteiden saavuttamisen merkittävimiksi haasteiksi koko tutkinnon tasolla opiskelijoiden hyvinvoinnin, elämänhallinnan ja mielenterveyden ongelmat sekä opiskelijoiden lisääntyneet henkilökohtaisen tuen ja lähiopetuksen tarpeet. Kasvat- ja ohjausalan perustutkinnon järjestäjien yleisimpinä ratkaisuehdotuksina osaamistavoitteiden saavuttamisen haasteisiin olivat yhteisöllisyyden vahvistaminen ja opiskeluhuoltopalveluiden tehostaminen. Lisäksi ehdotuksina mainittiin opiskelijavalintaprosessin soveltuvuuden arvioinnin kehittäminen ja valintaprosessin yhtenäistäminen sekä oikea-aikaisen ohjauksen turvaaminen ja siinä tuen saaminen.

Varhaiskasvatuksen sosionomin (AMK) opetussuunnitelmat uudistuivat kaikissa ammattikorkeakouluissa 2023, myös Diakissa toteutuvan varhaiskasvatuksen ohjaaja -koulutuksen. Karvin arvioinnin mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva edellyttää sekä selkiyttämistä osana varhaiskasvatuksen muiden työntekijäryhmien tehtäväkuvia että jatkaa koulutuksen sisältöjen kehittämistä yhteistyössä työelämän kanssa. Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamistavoitteet kohdentuvat lapsiryhmän kasvat- ja opetustehtäviin, varhaiskasvatuksen palveluohjaukseen ja perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön, ennaltaehkäisevään työhön ja syrjäytymisen ehkäisyyn, monialaiseen yhteistyöhön, yhteisöllisen toimintakulttuurin edistämiseen ja kulttuurisen moninaisuuden vahvistamiseen. Ammattikorkeakoulujen näkemyksen mukaan nykyisissä opetussuunnitelmissa keskeisin liian vähälle huomiolle jäävä sisältöalue on yhteistyö perheiden ja huoltajien kanssa sekä vanhemmuuden tukeminen.

Varhaiskasvatuksen katsomuskasvatuksen toteutus

Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) työryhmä on laatinut päiväkotien katsomuskasvatukseen tarkoitettun arviointikriteeristön, joka julkaistaan syksyllä 2024. Työryhmätyöskentelyyn on osallistunut myös Kirkkohallituksen edustaja.

Tämän työskentelyn pohjalta on laadittu seurakuntien päiväkotiyhteistyöhön tarkoitettu itsearviointikriteeristö, jossa on hyödynnetty päiväkotien katsomuskasvatukseen laadittua kriteeristöä. Päiväkotiyhteistyö on ensimmäinen osa seurakuntien varhaiskasvatuksen laatu järjestelmän ja arvioinnin kehittämistä. Tätä pilotoivat syksyllä ainakin Lahden, Turun, Helsingin, Kokkolan, Jyväskylän, Espoon, Vantaan, Kuopion ja Rauman seurakuntien varhaiskasvatuksen henkilöstön edustajat. Tuloksia on tarkoitus julkaista keväällä 2025.

Esi- ja perusopetus ja lukiokoulutus sekä katsomusaineiden opetuksen kehittäminen

Esiopetuksen kokeilu

OKM:n kaksivuotisesta esiopetuksesta toteuttaman kokeilun (2021–2024) päätyttyä siitä tehdään vuonna 2025 arviointi, jonka jälkeen OKM valmistele tuloksiin pohjautuvat toimenpiteet. Kokeiluun osallistuu arviolta yhteensä 10 000 vuosina 2016 tai 2017 syntynyttä lasta.

Perusopetus

Perusopetuksessa nousivat esiin huolenaiheet oppimistulosten laskusta. PISA2022 -tulokset (2023) matematiikkaan ja lukutaitoon liittyvistä oppimistuloksista osoittavat, että suomalaisoppilaiden matematiikan ja lukutaidon osaaminen oli heikentynyt edellisistä mittauksista. Suomalaisoppilaiden PISA-tulokset ovat heikentyneet tasaisesti vuodesta 2006 alkaen, minkä vuoksi juurisyitä on alettu hakea ajallisesti kauempaa mm. 1990-luvun laman seurauksista. Yleinen näkemys on, että mikään yksittäinen koulutuspoliittinen tai toimintaympäristön muutos ei ole aiheuttanut noin kahdenkymmenvuoden aikana tapahtunutta oppimistulosten laskua.

OECD:n PISA 2022 -tutkimus (2024) 15-vuotiaiden nuorten kyvystä luovaan ajatteluun arkipäivän ongelmatilanteissa toteutettiin ensimmäisen kerran. Tulosten mukaan Suomessa nuorten luovan ajattelun osaaminen oli korkeatasoista, ja erityisesti tytöt ovat luovan ajattelun huippuja. Suomen tulokset ovat selvästi OECD-maiden keskiarvon yläpuolella ja Suomea paremmin suoriutui vain neljä maata. Suomessa ero sukupuolten välillä oli kuitenkin vertailun kohteena olleista maista suurin. Suomen tytöistä lähes puolet oli luovassa ajattelussa huippuosaajia, kun poikien osaaminen oli lähempänä OECD-maiden keskitasoa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti vuoden 2024 alussa kaksivuotisen peruskoulun tulevaisuustyön kehittämishankkeen. Sen tavoitteena on tuottaa visio tulevaisuuden koululle, joka tukee oppimisen mahdollisuuksia nopeasti muuttuvassa maailmassa. Hankkeen teemoja ovat tekoäly ja teknologia, perustaidot ja oppiminen sekä ekologinen ja sosiaalinen kestävyys.

Lukiokoulutus

Lukiolakiin esitetyt muutokset olivat lausuntokierroksella toukokuussa 2024. Niiden tavoitteena on selkeyttää ja yhtenäistää oppimisen tuen järjestelmää, uudistaa lukiokoulutuksen rahoitusjärjestelmää sekä mahdollistaa rajatusti englanninkielinen ylioppilastutkinto ja pakollisen ylioppilastutkintokokeen korvaaminen taito- ja taideaineen kokeella (lukiodiplomilla). Esitykset ovat osa kokonaisuutta, jolla pyritään muodostamaan yhtenäinen oppimisen tuen polku varhaiskasvatuksesta toiselle asteelle. Koulutuksellisen tasa-arvon toteutumiseksi on tärkeää turvata koko maan kattava lukioverkko väestöennusteista huolimatta.

Hyvinvointi perusopetuksessa ja toisen asteen oppivelvollisuuskoulutuksessa

Kouluterveyskyselyyn 2023 vastanneista lapsista ja nuorista suuri osa kertoi olevansa tyytyväinen elämäänsä. Perusopetuksen 4. ja 5. luokan oppilaat olivat yleisemmin tyytyväisiä elämäänsä kuin perusopetuksen 8. ja 9. luokan oppilaat sekä lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten 1. ja 2. vuoden opiskelijat. Elämään tyytyväisten perusopetuksen 8. ja 9. luokan oppilaiden sekä lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden osuudet olivat pienentyneet hieman vuodesta 2021.

Tulosten perusteella on noussut erityinen huoli tyttöjen hyvinvoinnista. Noin kolmannes tytöistä perusopetuksen 8. ja 9. luokalla, lukioissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa koki terveydentilansa keskinkertaiseksi tai huonoksi. Pojilla vastaavat osuudet olivat 16–20 prosenttia. Perusopetuksen 4. ja 5. luokan tytöistä 14 prosenttia ja pojista yhdeksän prosenttia koki terveydentilansa keskinkertaiseksi tai huonoksi.

Vuoden 2023 kyselyssä koulukäynnistä pitäneiden osuus oli pienentynyt edellisestä kyselystä vuonna 2021 kaikilla muilla paitsi ammattiin opiskelevilla. Koulunkäynnistä pitivät yleisimmin perusopetuksen 4. ja 5. luokan oppilaat (pojat 70 % ja tytöt 76 %) sekä ammatillisten oppilaitosten 1. ja 2. vuoden opiskelijat (pojat 83 % ja tytöt 73 %). Perusopetuksen 8. ja 9. luokan oppilaista koulunkäynnistä piti noin puolet ja lukion 1. ja 2. vuoden opiskelijoista noin kaksi kolmasosaa.

Katsomusaineiden opetuksen kehittäminen

Opetushallituksen (OPH) asettama katsomusaineiden uudistamista koskevan kehittämisryhmän (2022–2024) on koostunut kuukausittain perehtyen katsomusaineiden opetuksen järjestämisen keskeiseen lainsäädäntöön, opetussuunnitelmiin ja -järjestelyihin. Rakentavaa keskustelua on käyty mm. opettajankoulutuksesta, katsomusopetuksen tavoitteista, haasteista ja mallivaihtoehdoista eri koulutusasteilla. Kehittämisryhmän työskentelyyn on osallistunut myös Kirkkohallituksen edustaja.

Kehittämisryhmän tehtävänä on mm. linjata katsomusaineiden ja -sisältöjen opetuksen uudistamista koskevista toimenpiteistä sekä laatia kehittämistoimenpiteet perusopetuksen, lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen katsomusaineiden opetuksen uudistamisesta lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Ryhmän loppuraportti valmistuu syksyn 2024 aikana.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) toteutti [katsomusaineiden tiedonkeruun oppilasmääristä ja opetuksen nykytilasta 2023](#). Tiedonkeruu keskittyi koulujen uskontojen oppimäärien ja elämänskatsomustiedon opetuksen tilaan. Kyselyyn vastasi 2750 opettajaa ja 870 rehtoria. Evankelis-luterilainen uskonto on edelleen selvästi suurin katsomusaine (noin 83 prosenttia oppilaista) Suomessa. Elämänskatsomustiedon (noin 11 %) ja islamin (noin 3,1 %) oppilasmäärät ovat kasvaneet selvästi viimeisen kymmenen vuoden aikana. Ortodoksisen uskonnon (noin 1,9 %) oppilasmäärät ovat pysyneet suunnilleen samana viime vuosina. Elämänskatsomustiedon oppilasmäärät ovat kasvaneet tasaisesti kaikkialla Suomessa, kun taas islamin kasvu on keskittynyt suuriin kaupunkeihin.

Yleisesti ottaen opettajat suhtautuivat myönteisesti eri uskontojen näkymiseen kouluissa. Myös yhteisryhmäopetukseen suhtauduttiin myönteisesti. Lähes 70 prosenttia katsomusaineiden opettajista oli sitä mieltä, että katsomusaineita pitäisi opettaa kaikille oppilaille yhdessä riippumatta heidän uskonnollisesta taustastaan.

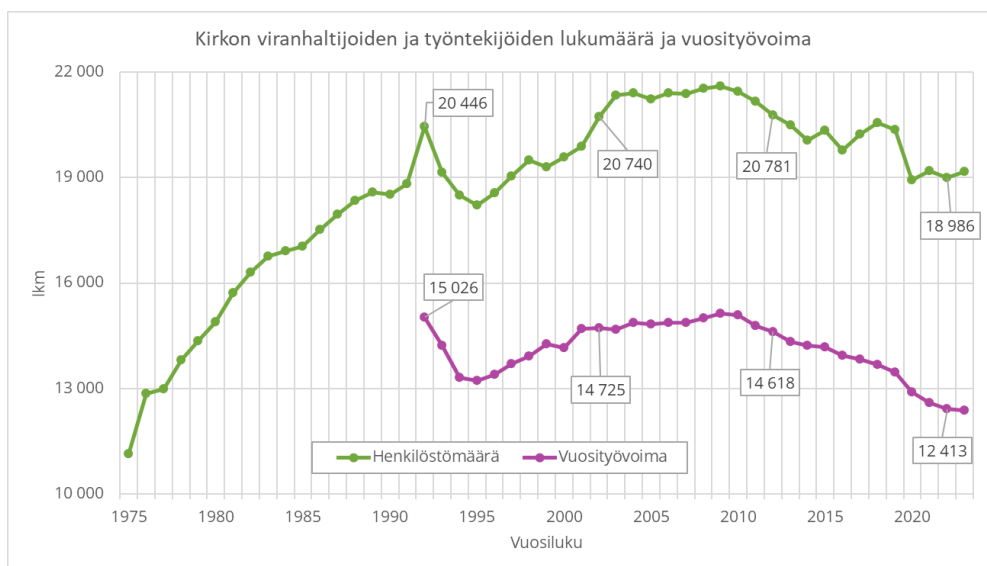
Havainnot ja johtopäätökset

- Varhaiskasvatuksessa, esi- ja perusopetuksessa sekä oppivelvollisuuskoulutuksessa luodaan perusta myöhemmälle opiskelulle, osaamisen kehittymiselle ja työelämätaidoille. Siksi eri koulutusasteille suunnattujen erilaisten oppimisen tuen muotojen kokonaistarkastelu ja kehittäminen on ensiarvoisen tärkeää.
- Lasten ja nuorten hyvinvointia voidaan vahvistaa parhaiten ennen kaikkea rahoittamalla perustoimintaa ja pienentämällä ryhmäkokoja.
- Seurakuntien yhteistyötä yhteisöllisen hyvinvoinnin vahvistumiseksi tulisi kehittää entistä systemaattisemmin kuntien varhaiskasvatuksen ja eri koulutusasteiden yksiköiden kanssa. Yksilöllinen opiskeluhoolto on hyvinvointialueiden vastuulla.
- Katsomusaineiden opetuksen mahdollisessa uudistusprosessissa kirkkojen ja katsomusyhteisöjen tulee olla tiiviisti mukana vaikuttamassa.

III Kirkon henkilöstön rekrytointi

Kirkon henkilöstö 2023

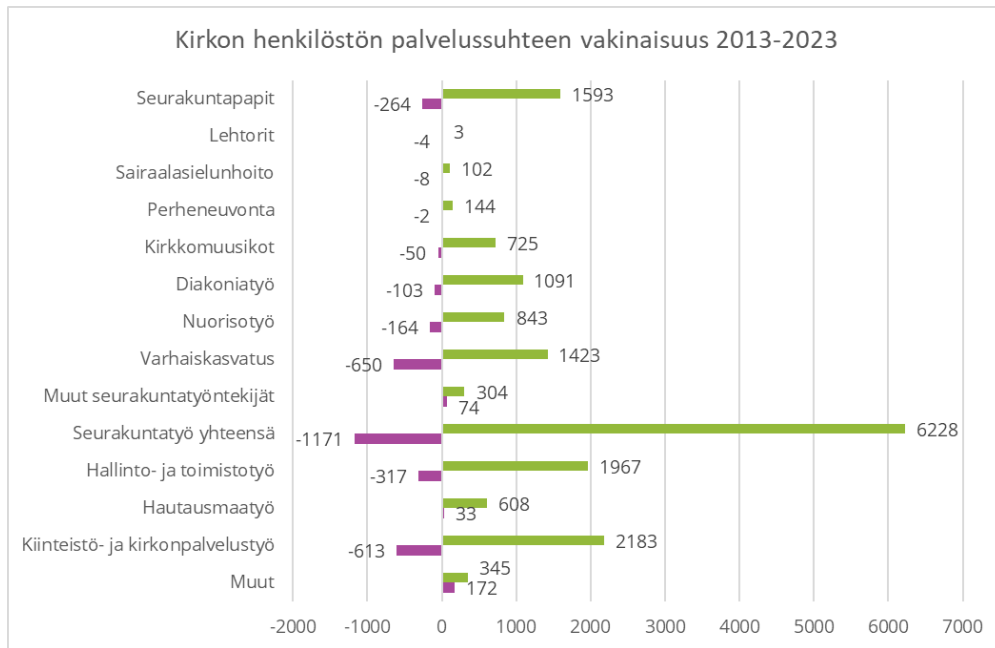
Vuonna 2023 kirkon henkilöstön lukumäärä oli 19 162 ja henkilötyövuosien määrä 12 374 (kuvio 1). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 51 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta (2022: 45). Suurin ikäluokka oli edelleen 55–59 -vuotiaat. Vakinaisessa henkilöstössä oli vain 16 % alle 40-vuotiaita. Naisten osuuden kasvu papistossa on tasaantunut. Vuonna 1991 papeista naisia oli 17 % ja vuonna 2023 puolestaan 52 %. Kirkkoherroista naisia oli 32 % vuonna 2023. Pappien osuus vakinaisesta kirkon henkilöstöstä oli 14 %.



Kuvio 1. Kirkon henkilöstön lukumäärän ja vuosityövoiman muutos 1975–2023. Kirkon henkilöstötilastot 2023.

Vuonna 2023 seurakuntatyön tehtävissä vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden lukumäärä väheni –1 % vuodesta 2022. Eniten henkilöstömäärä väheni varhaiskasvatuksessa (–3 %/45), nuorisotyössä (–3 %/24) ja muussa seurakuntatyössä (–3 %/9). Kymmenen vuoden aikana lukumääräisesti suurin vähennys on kohdistunut kiinteistö- ja kirkonpalvelustyön ja hallinto- ja toimistotyöhön sekä seurakuntatyötyössä varhaiskasvatuksen, seurakuntapapiston ja nuorisotyön tehtäväryhmiin. Seurakuntatyössä oli 1 171 vakinaista palvelussuhdetta vähemmän vuoteen 2013 verrattuna (kuvio 2).

Ajantasaista tilastotietoa henkilöstöstä kirkontilastot.fi/henkilostotilasto.



Kuvio 2. Vakinaisen henkilöstön kehitys tehtäväryhmittäin 2013–2023. Kirkon henkilöstötilastot 2023.

Tilannekuva kirkon henkilöstön rekrytoinnista ja sen kehittämistarpeista

Henkilöstön rekrytoinnin ajankohtaiset haasteet ovat samankaltaisia kirkossa kuin muilla työelämän sektoreilla. Esimerkiksi kolmella neljästä kunnasta on ollut vaikeuksia saada hakijoita ja pulaa on pienissä, mutta myös keskisuurissa kunnissa (Kuntapäättäjäbarometri 2022). Keskeiset kirkon ja seurakuntien rekrytointiin vaikuttavat muutokset sekä niihin liittyvät kehittämistarpeet voidaan tiivistää seuraavasti:

1. Veto- ja pitovoiman väheneminen samanaikaisesti: Kirkon henkilöstöllä, kuten muillakin aloilla, on haasteita houkutella uusia työntekijöitä ja pitää nykyiset työntekijät organisaatiossa. Työnantajan näkökulmasta hakijamäärät ovat laskeneet ja tehtävän vaatima kirkon työn osaaminen ei aina ole tavoitellulla tasolla. Henkilöstön näkökulmasta kaikkea työntekijän osaamista ei osata riittävästi hyödyntää, mikä vähentää motivaatiota ja sitoutumista.
2. Kirkon henkilöstön ikärakenteen muutos: Kun henkilöstö ikääntyy ja eläköityy sekä toisaalta nuorempien ikäryhmien työntekijöitä on vähän, tarvitaan pitkäjänteistä henkilöstösuunnittelua tulevaisuuden työvoiman tarpeisiin vastaamiseksi. On tärkeää varmistaa, että seurakuntien henkilöstössä on eri ikäryhmien edustajia.
3. Kouluttavien laitosten opiskelijarekrytointi (kirkollisen alan vetovoima): Kirkon työn vetovoiman lasku heijastuu kirkon työhön kelpoistavien tutkintojen kiinnostavuuteen. Tähän näyttävät vaikuttavan kirkon työn kiinnostavuus, mielikuvat ja kokemukset työhyvinvoinnista, rekrytointiprosessien hoitamisen vaihtelevuus sekä mielikuvat työn kuormittavuudesta ja palkkauksesta. Hakijamäärissä on vaihtelua aloittain ja vuosittain.
4. Osaavan työvoiman saatavuus alueellisesti ja paikallisesti: Useissa seurakunnissa on haasteita saada riittävästi pätevää työvoimaa erityisesti kasvatuksen, diakonian ja seurakuntapapiston tehtäviin. Erityisesti kasvatuksen tehtävissä on haasteellisuutta jokaisessa hiippakunnassa vähintään neljänneksessä seurakunnista. Tilanne hankalin Espoon, Helsingin ja Kuopion hiippakunnissa. Ruotsinkielisten hakijoiden määrä on pieni.

5. Rekrytointiprosessien kehittäminen: Rekrytointia tulee kehittää kokemusperustaisesta kohti osaamisperustaisuutta. Tämä on tärkeää erityisesti 30–40 -vuotiaiden rekrytoinnissa. On tarpeen kehittää rekrytointiosaamista, työnantajamielikuvaa sekä rekrytointiviestintää.
6. Pitovoiman väheneminen: Kirkossa on yhä enemmän työntekijöitä, joille työ kirkossa tai seurakunnassa ei vastaa odotuksiin ja jotka pohtivat siirtymistä muihin tehtäviin kirkon ulkopuolelle. Syinä tähän ovat mm. osaamisen hyödyntämättä jääminen, elämän ja työn yhteensovittamisen vaikeudet, työn liiallinen kuormitus, työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät ongelmat, kokemukset yhdenvertaisuuden huonosta toteutumisesta ja epäoikeudenmukaisuudesta, eettiset ja opilliset väittelyt kirkossa sekä ristiriidat omien arvojen että kirkon päätösten välillä ja päätöksenteon hitaus.
7. Osaavan työvoiman sitoutumisen vahvistumiseksi (pitovoima) uuden työntekijän rekrytointiprosessin, koeajan sekä perehdyttämisen laatua tulee jatkuvasti arvioida ja kehittää. Työuran aikaiseen työhyvinvointiin sekä osaamisen kehittämiseen tulee kiinnittää huomiota nykyistä enemmän.

Rekrytointia tukevia kirkon keskushallinnon toimenpiteitä

Opiskeluun rekrytointi Lukiolaisille ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoille suunnattujen Studia-messujen kävijämäärä oli 13 400 eli 32 % enemmän kuin vuonna 2022. Tämä näkyi myös Suomen ev.-lut. kirkon osastolla. Siellä kontaktoitiin 2900 (29 %) kävijää. Onnenpyörä, joka esitteli kirkon ammatteja, oli suosittu, samoin kirkon ammatit -peli. Päivystäjinä toimi 13 seurakuntien eri ammattiryhmiä edustavaa työntekijää.

Evl.fi kansalaisportaalin Kirkon ammatit -sivulla on vuosien 2020–23 aikana ollut 58 800 sivukatselua. Kirkon ammatit -peliä avattiin syyskaudella 2023 uudistuneen evl.fi-sivuston uudistumisen jälkeen 1800 kertaa ja näistä Studia-messujen aikaan 800 kertaa. Käyttö lisääntyi yhteisvalinta-aikaan. Alkuvuonna 2024 pelillä on ollut 1700 käyttökertaa. Opo-päivillä 2023 Hämeenlinnassa kontaktoitiin noin 200 opintojen ohjaajaa eri kouluasteilta. He olivat kiinnostuneita seurakunnan toteutuvan TET-jakson (Seurakuntatetin) monialaisista mahdollisuuksista.

Opiskeluaikainen tuki Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko). Ns. Kiko-avustuksilla tuetaan kirkon virkoihin ja tehtäviin kouluttavia laitoksia. Tuli kohdentuu opiskelijoiden hengellisen identiteetin vahvistumiseen sekä kasvuun kirkon työntekijäksi. Neuvotteluissa kouluttavien laitosten kanssa on viime vuosina noussut esille huomio opiskelijoiden kirkollisen ja uskonnollisen kokemuksen ja tiedon ohenemisesta. Kouluttavat laitokset ovat järjestäneet avustuksen tuella mm. retriittejä, leirejä, kirkon työn eri aloihin tutustumista sekä aineistoja. Vuonna 2023 tukea myönnettiin yhteensä 484 000 euroa. Kirkon tuki kouluttaville laitoksille on kuvattu liitteessä 3.

Kirkon toteuttama opiskelijoille suunnattava toiminta. Kirkon hengellisen työn tehtäviin opiskeleville on tarjolla kirkon itse rahoittamaa ja järjestämää toimintaa. Tähän sisältyvät mm. hiippakuntien toteuttamat moniammatilliset kirkon työhön opiskelevien seminaaripäivät (KITOS-päivät), teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksen tulosten ja papin työn reflektiopäivät sekä piispan vierailut. Kirkon hengellisen työn tehtäviin opiskelevien kirkollisen identiteetin ja kasvun tuen kokonaisuus on kuvattu liitteessä 4.

Vuonna 2023 hiippakuntien toteuttamien KITOS-päivien osallistujamäärä oli 157 ja nousi edellisestä vuodesta (2022: 134, 2021: 187). Kouluttavat laitokset informoivat opiskelijoita yleisesti KITOS-päivistä, mutta ilmoittautuminen ja osallistuminen jää opiskelijoiden vastuulle. Eniten osallistuivat diakonian ja teologian opiskelijat, muiden opiskelijaryhmien osallistuminen on satunnaista ja vähäistä, eikä näiden opiskelijoiden kysymykset ja havainnot pääse esiin. Osallistujamääriin vaikuttavat koulutusasteiden erilaiset käytännöt harjoittelun ja työelämässä oppimisen toteutuksessa.

Vuoden 2024 alussa järjestettiin webinaari kouluttavien laitosten yhteyshenkilöille, jossa aiheena oli viestinnän vahvistaminen ja KITOS-päivien toteutustapojen, esimerkiksi etätoteutukset, kehittäminen. Webinaarin tuloksena KITOS-verkosto laati osallistujakyselyn. KITOS-päivien tilastotiedot löytyvät Ammatillisen koulutuksen tilasto 2021 - Kirkon tilastopalvelu (kirkontilastot.fi)

Vuonna 2023 järjestettiin kirkollisen korkeakoulutuksen työseminaari Joensuussa, jonka pääteemoina olivat rekrytointi, seurakuntaharjoittelu ja osaamisen ennakointi. Osallistajat (65) olivat koulutuksen seurantaryhmien jäseniä ja koulutavien laitosten opettajia. Opiskelijoiden tiukentuneessa taloustilanteessa keskeinen kysymys oli harjoitteluun liittyvät taloudelliset kysymykset kuten seurakuntien käytännöt opiskelijoiden matka- ja kulukorvauksissa ja asumisen tukemisessa. Seminaarissa nousi esiin kysymys myös harjoittelun palkkauksesta. Kirkon hengellisen työn virkoihin liittyvät harjoittelut ovat yleensä palkattomia. Kirkossa on haluttu edistää harjoittelussa ja työelämässä oppimisen jaksoilla opiskelevien yhdenvertaista kohtelua, jolloin koulutustasoon tai -alaan liittyviä linjauksia ei ole pidetty perusteltuna. Sen sijaan seurakunnilla on työnantajina mahdollisuus tehdä KirVESTES:in mukaisia ratkaisuja harjoittelijan palkkaamiseksi esimerkiksi edistääkseen tulevan työvoiman rekrytointia. Seminaarin johtopäätöksinä oli tarve tukea kirkon työhön opiskelevia opintoprosessien aikana esimerkiksi järjestämällä tapahtumia ja lisäämällä eri henkilöstöryhmien ammattilaisten vierailuja tai tapaamisia. Seminaarissa ehdotettiin myös esimerkiksi stipendikäytännön luomista harjoittelu- ja työelämässä oppimiseen tai opinnäytetyöhön.

Tutkittua tietoa papiksi rekrytoitumisesta

Maisterista papiksi hankkeessa julkaistiin Opintoista pappisuralle – Papputeen kasvu, haasteet ja muutokset -tutkimus (Tervo-Niemelä – Salminen – Palmi (toim.), 2024). Tutkimushankkeessa tuloksina todettiin, että papiksi siirtyminen on usein pitkän pohdinnan tulosta, jossa keskeistä on kokemus kutsumuksesta ja riittävä yhdenmukaisuus kirkon opetuksen ja kannanottojen kanssa sekä myönteiset kokemukset seurakuntaharjoittelusta. Lisäksi myönteiset näkemykset työllistymismahdollisuuksista sekä vahva minäpystyvyys papin työn ydinalueisiin tunnistettiin kirkkoon vetävinä tekijöinä.

Teologian opiskelijoissa ammatillinen suuntautumisen selkeys on harvinaista, sillä noin neljännes on epävarma pappuuden tavoittelusta, ja monet tekevät muutoksia opintojensa aikana. Aiemmalta uralta tulevilla on hyödyllistä osaamista, mutta se tuo haasteita pappisidentiteetin muotoutumiselle.

Myönteiset kokemukset seurakuntaharjoittelusta ja ensimmäisestä työpaikasta ovat tärkeitä papputeen suuntautumisessa. Vanhemmat opiskelijat painottavat kokemuksiaan seurakunnan toiminnasta ennen opintoja, kun taas nuoremmat korostavat opintojen aikaisia kokemuksia.

Piispojen odotukset pappiskandidaateille korostavat armollisuutta ja inhimillisyyttä. Haasteena tunnistettiin, että seurakuntapastorien rekrytointi on usein passiivista, ja erikokoisten seurakuntien rekrytointiosaaminen eroaa toisistaan.

Pappien osaamisprofiilissa on havaittavissa yhteiskunnallistuminen ja perinteisen seurakuntatyön ydinosamisen ohentuminen. Osaamisen puutteita tunnistettiin muun muassa hallinnollisissa tehtävissä, raamatuntutemuksessa, nuorisotyössä, johtamisessa ja sielunhoidon osaamisessa. Tutkimuksen perusteella pedagogista osaamista kehittävä aines on vähentynyt teologian maisterin opinnoissa, mikä näyttäisi heijastuvan yhteisöosaamisessa koettuun vajeeseen. Tutkimus osoittaa, että työvuodet vahvistavat papin kokemusta osaamisestaan.

Tutkimuksen mukaan pappien kokemus työn kuormittavuudesta on lisääntynyt, ja työhyvinvointi on heikentynyt. Erittäin uusien työntekijöiden johtamiseen on tarpeellista kiinnittää huomiota. Osaamisen johtaminen ja työn kuormittavuuteen liittyvät haasteet vaikuttavat papin työstä pois siirtymiseen tai sen pohdintaan. Lisäksi kirkon maine lähimäisenrakkauden, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden edistäjänä sekä työnantajana vaatii tarkastelua ja mahdollisia korjausliikkeitä.

Kirkon henkilöstöstrategisten suuntaviivojen tarve

Muuttuvan työelämän tarpeiden, rekrytointihaasteiden, työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen näkökulmat nostavat esiin kysymyksen kokonaisvaltaisten henkilöstöstrategisten suuntaviivojen tarpeesta kirkossa. Kirkkohallituksen, hiippakuntien, seurakuntayhtymien ja seurakuntien kehittämisroolit ovat epäselviä. Nykyinen tilanne mahdollistaa päällekkäiset toimintamallit sekä resurssien epätarkoituksenmukaisen käytön.

Seurakuntatyönantajat vastaavat henkilöstöstrategiasta ja -rekrytoinnista, henkilöstön ja sen osaamisen johtamisesta sekä rakenteista, sitouttamisesta ja palkitsemisesta, tehtäväkuvien muutoksista sekä työelämäpolkujen mahdollistamisesta. Kirkon sopimusjärjestelmä luo puitteet henkilöstöpolitiikalle. Hiippakunnat ja Kirkon tutkimus ja koulutus kouluttavat johtajia sekä huolehtivat henkilöstön osaamisen kehittämisestä. Hiippakunnat tukevat työntajia ja työyhteisöjä ja järjestävät opiskelijoiden KiTOS-päiviä (Kirkon työhön opiskelevien seminaarit). Kirkon työhön johtavien tutkintojen seuranta, kirkon ammattien rekrytointimateriaalin ja kelpoisuuteen liittyvä kirkon tutkintopäätösten valmistelu, kirkon henkilöstökoulutuksen järjestäminen ja koordinointi kuuluvat Kirkkohallituksessa erityisesti Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikölle. Pappisvirkaan liittyvissä asioissa vastuu on piispainkokouksella ja näitä kysymyksiä valmistellaan piispainkokouksen kansliassa.

Kun eri tahojen toiminta on hajautunutta, ei kyetä riittävästi ottamaan huomioon tulevaisuuden työelämän kehityskulkuja ja niiden asettamia vaatimuksia kuten työn sisältöjen muutoksia, uusien osaamisten tarpeita ja yhdistelmiä ja kirkon ammattien kielitaitovaatimuksia kulttuurien moninaistuessa yhä enemmän. Muuttuvan työelämän tarpeet jäävät näkemättä eikä teknologisissa tai muissa ratkaisuissa välttämättä onnistuta. Seurakunnat ja seurakuntayhtymät kilpailevat osaavista työntekijöistä paitsi keskenään myös muiden julkishallinnon työnantajien kanssa, jolloin yhteisten tarkoitustenmukaisten toimintamallien luominen on puutteellista tai satunnaista.

Työelämäpolkujen rakentaminen on kirkossa ja seurakunnissa vähäistä ja yksilölähtöistä. Työelämäpolkuihin kuuluvat esimerkiksi tehtävästä toiseen siirtymiset ja myös tehtävänimikkeen sisällä tapahtuvat tehtäväkuvauksen uudistamiset. Osaamisen tunnistamista sekä tiimi- tai organisaatiotasoista osaamisen kehittämistä ja osaamistarpeiden kartoitusta ei ole kyetty hyödyntämään motivaation ja sitoutumisen vahvistajana.

Jotta haasteisiin kyetään vastaamaan, kirkossa tarvitaan 2030-luvulle ulottuvat kirkon henkilöstöstrategiset suuntaviivat, joihin sisällytettäisiin esimerkiksi eri toimijoiden selkeät roolit, viestintä, toiminnan arviointi sekä toimenpiteiden organisointi.

Havainnot ja johtopäätökset

- Opintoista pappisuralle -tutkimuksen (2024) tulokset viittaavat siihen, että kirkolta odotetaan aikaisempaa vahvempaa läsnäoloa opiskelijoiden elämässä, mikä on yleistettävissä myös alojen opiskelijoihin. Koska yhä harvempi on valmiiksi kiinnittynyt kirkon ja paikallisseurakunnan toimintaan, opintojen aikaiset kontaktit kirkkoon tulevat entistä merkityksellisemmät. On selvitettävä, tarvitaanko aikaisempaa vahvempaa yhteydenpitoa, hengellisen tai teologisen ohjauksen rakenteita, jotka tukevat ammatillista ja hengellistä kehitystä kohti kirkon virkaa ja kasvua kirkon työssä.
- Muuttuvan työelämän, rekrytointihaasteiden, työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen näkökulmista Kirkkohallituksen, hiippakuntien, seurakuntayhtymien ja seurakuntien kehittämisroolit ovat epäselviä. Nykyinen tilanne mahdollistaa päällekkäiset toimintamallit sekä resurssien epätarkoituksenmukaisen käytön. Kirkossa tulisi käynnistää seurakuntien toimintaedellytyksiä tukevien 2030-luvulle ulottuvien henkilöstöstrategisten suuntaviivojen valmistelu. Niihin sisällytettäisiin kokonaissuunnitelma eri toimijoiden tehtävistä.

IV Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Koko kirkon henkilöstökoulutusta suunnitellaan ja kehitetään yhteistyössä Kirkkohallituksen, työelämän sekä kouluttavien laitosten ja järjestöjen kanssa. Siihen kuuluu seurakuntien ja kirkon henkilöstön osaamistarpeiden selvittäminen, muutosten ennakointi ja koulutustarjonnan kehittäminen. Tällä pyritään tukemaan ja vahvistamaan seurakuntien jatkuvaa ja suunnitelmallista henkilöstön kehittämistä. Tehtävää toteuttaa käytännössä Kirkon tutkimus- ja koulutus -

yksikkö. Sen tehtäviin kuuluu kirkon erityiskoulutusten järjestäminen ja toteutus sekä pastoraalitutkinnon ja ylempään pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuksien toteutus.

Henkilöstökoulutuksen kehittäminen

Vuosien 2023–2024 aikana Kirkkohallituksessa keskityttiin moduulirakenteisten erityiskoulutusten tarjonnan uudistamiseen. Erityiskoulutuksen tavoitteena on syventää työntekijöiden perusosaamista, vahvistaa erityisosaamista ja laajalaisesti kehittää asiantuntijuutta kirkon työssä. Uudistustyön päämääränä oli vastata tulevaisuuden osaamistarpeisiin, työmuotoajattelusta irrottautuminen sekä tiivistää koulutustarjontaa ja hyödyntää keskushallinnon osaamis-pääomaa.

Kehittämisen prosessi johti vuonna 2025 alkavaan Kirkon työn erityiskoulutukseen (KTK 30 op) ja täydentävän koulutuksen tarjonnan laajentamiseen. Uusi Kirkon työn erityiskoulutus muodostuu diakonian, kasvatuksen, jumalanpalveluselämän, musiikin, raamattuteologian ja yhteisötyön erityiskoulutusten pohjalta. Moduuleja toteuttavat Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikkö, Kirkkohallituksen muut yksiköt sekä STEP-koulutus. Osallistuja voi valita moduulitarjonnasta niitä koulutuksia, jotka palvelevat toiminnan ja osaamisen kehittämistä. Koulutuksen laajuus (30 op) ja osaamisperusteisuus mahdollistaa sen liittämisen Suomen kansalliseen tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehykseen ([FINQE](#)). Tämä edellyttää Kirkkohallituksella vastaavaa säädöstasoisia päätöksiä kuin vaativien erityistehtävien edellyttämistä kirkon erityiskoulutuksista ([Nro 166](#)). Näin kirkon työn ytimessä seurakunnissa toimivat työntekijät saivat osaamisensa myös yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä näkyviin, tunnustettua ja tunnustettua.

Henkilöstökoulutuksen koordinaatio

Henkilöstökoulutusta koordinoidaan verkostomaisessa yhteistyössä kirkon virkaan kouluttavien laitosten, kirkollisten palvelujärjestöjen sekä muiden koulutuspalvelujen tuottajien kanssa. Kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseksi suunnattu koulutustarjonta kootaan vuosittain Kirkon henkilöstökoulutuskalenteriin.

Koulutuskalenterin tilastoraportit koulutuskalenterin tarjonnasta ja toteumasta löytyvät Henkilöstökoulutuksen tilastoja sivulta [evl.fi/plussasta](#). Niiden pohjalta voidaan vuoden 2023 kirkon henkilöstökoulutuksesta sanoa seuraavaa:

Julkaistu koulutustarjonta koulutuskalenterissa

- **Yhteensä 54** toteuttajaa julkaisi koulutuskalenterissa vuodelle 2023 yhteensä **405** koulutusta (aika ja paikka), tilauskoulutusta ja verkostotapaamisia.
- **Suurimmat tarjoajat** olivat STEP-koulutus (117), Kirkkohallitus (62, josta 26 oli Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön alkavaa koulutusta), hiippakunnat (51) ja Diakonia-ammattikorkeakoulu (41).

Suuntaa-antava toteuma

- Alla olevat tilastotiedot koskevat niitä koulutuksia, joista on saatu toteumatiedot. Toteumatietojen kattavuus arvioidaan olevan riittävä (n. 80 %), mutta tätä tulee kehittää.
- **Kalenterissa julkaistuista 405** tapahtumasta **toteutui 304**, joista koulutuksia oli 259, verkostotapaamisia 26 ja tilauskoulutuksia 19. Koulutuksia, tilauskoulutuksia ja verkostotapaamisia järjestettiin yhteensä 385, joista koulutuksia 271, tilauskoulutuksia 95 ja verkostotapaamisia 19.
- Tilauskoulutuksia tarjonnassa oli ainoastaan Kirkkopalvelut/STEP-koulutuksella. Se on myös suurin toteuttaja, kun koulutukset, verkostotapaamiset ja tilauskoulutukset lasketaan yhteen.
- **Osallistujia oli 10 964** (koulutuksissa oli 6 443, tilauskoulutuksissa 2 526 ja verkostotapaamisissa 1 943).
- **Tehtävälueet:** eniten toteutuneita koulutuksia oli kasvatuksen, diakonian ja yhteiskunnan, spiritualiteetin sekä kansainvälisyyden, monikulttuurisuuden ja lähetyksen alueille.

Toteuttajat

- **Suurimmat toteuttajat koulutusten ja verkostotapaamisten** lukumäärän mukaan vuonna 2023 olivat Kirkkopalvelut/STEP-koulutus, Kirkkohallitus, hiippakunnat ja Diakonia-ammattikorkeakoulu.

- Kirkkopalvelut/STEP-koulutuksella tapahtumista toteutui **77** ja **145**, kun kaikki samasta aiheesta seurakunnissa järjestetyt tilauskoulutukset lasketaan mukaan. Osallistujia näissä oli **4 280**.
- Kirkkohallitus toteutti **67** koulutusta ja verkostotapaamista, joissa osallistuja oli **1 912**. Näistä Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön koulutuksia oli **34**, joissa oli osallistuja **675** (luvuissa ei ole 2022 alkaneita ja vuodelle 2023 jatkuneita koulutuksia).
- Hiippakuntien koulutuksia ja verkostotapaamisia (kalenterissa ei Porvoon hiippakunnan tapahtumia) toteutui yhteensä **47**, joissa osallistujia oli yhteensä **1 069**.
- Diakonia-ammattikorkeakoulun koulutuksissa osallistujina oli kaikki avoimen korkeakoulun kautta opiskelevat ja siten myös muita kuin kirkon henkilöstöä. Koulutuksista toteutui **33** ja osallistujia oli yhteensä **946**. Koulutusten hyödyntäminen seurakunnissa on kasvanut.

Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikkö henkilöstökoulutuksen toteuttajana

Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen pastoraalitutkinnon opintokokonaisuuksiin osallistui 363 pappia ja muihin erityis- ja täydentäviin koulutuksiin 769 työntekijää. Kirkon tutkimus ja koulutus lähettää kaksi kertaa vuodessa osallistujakyselyn yksikön koulutuksiin osallistuneille. Tulosten mukaan yksikön vastuulla oleva henkilöstökoulutus toteutui suunnitellusti ja osallistujamäärissä päästiin lähelle asetettuja tavoitteita (1 132 osallistujaa). Osallistujakyselyiden tulosten (N = 93) perusteella kokemus koulutuksen myönteisestä merkityksestä vahvistui kautta linjan.

- Koulutuksessa opittua hyödynnetään eniten kokeilemalla opittua käytännössä (76 %), kiinnittämällä huomio uusiin asioihin (72 %) ja tekemällä jonkin asian uudella tavalla (66 %).
- Noin 58 % vastaajista ilmoitti kertovansa koulutusten sisällöistä työyhteisössään.
- Osallistujat olivat tyytyväisiä koulutukseen työssä tarvittavan osaamisen kannalta (ka. 4 asteikolla 1–5).
- Osallistujat suosittelevat myös käymäänsä koulutusta toisille (ka. 8,8 asteikolla 1–10).

Pastoraalitutkinnoista osallistujakyselyn vastaajamäärä on jäänyt pieneksi, joten kyselytulokset eivät anna luotettavaa kuvaa. Kyselyjen toteuttamisen jatkosta on sovittu, että vuodesta 2024 alkaen tuomiokapitulit huolehtivat kyselyn lähettämisestä pastoraalipubliikin ja todistuksen saamisen jälkeen.

Havainnot ja johtopäätökset

- Moduulirakenteisten erityiskoulutusten tarjonnan uudistaminen on johtanut vuonna 2025 alkavaan Kirkon työn erityiskoulutuksen luomiseen (KTK 30 op), jonka päämääränä on vastata tulevaisuuden osaamistarpeisiin ja antaa muutokseen ja kehittämiseen tukea.
- Koulutukseen osallistujien osaamisen jakamista koulutuksen aikana ja sen jälkeen tulisi vielä vahvistaa. Koulutuksista tarvitaan jatkossa tietoa siitä, mitä vaikutuksia koulutuksiin osallistumisella on osallistujalle itselleen sekä hänen organisaatiolleen pidemmällä aikavälillä. Tärkeä tarkastelukohde on se, miten työnantajan mahdolliset strategiset tavoitteet toteutuvat koulutuksessa ja miten.

V Kirkon alan koulutusten seuranta

Kirkon työhön johtavan koulutuksen muutoksia ja haasteita

Kirkollisen koulutuksen vetovoima

Hakijamäärät ovat yleisesti ottaen samalla tasolla lähivuosiin verrattuna. Joissain tutkinnoissa ne ovat vähän kasvaneet, joissain hieman vähentyneet. Eri hakuväylien vetovoima on myös säilynyt edellisvuosien tasolla. Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa jatkuva haku, myös perustutkinnossa, on pääasiallinen hakuväylä. Ammattikorkeakouluissa yhteishaku on edelleen pääväylä, erillishaun mahdollisuuksista tulisi tiedottaa enemmän. Yliopistoissa siirtohaun ja avoimen hakuväylän osuus on pieni suhteessa yhteishaun hakijamääriin.

Kriittistä on se, että nuorten keskuudessa kirkon alan houkuttelevuus on vähentynyt. Hakijatilanteessa on havaittu alueellisia eroja. Kansainväliset hakijat ovat lisänneet hakijamääriä, mutta he eivät aina täytä valintakriteereitä. Suomalais-ten yhä moninaistuvat kulttuuriset taustat eivät näy kirkon alan opiskelijoissa eikä kirkon henkilöstörakenteessa, kuten olisi toivottavaa.

Viestinnässä ja markkinoinnissa tulee vahvistaa realistisen työntajakuvan esilletuomista ja alan hyvien puolien korostamista. Kirkon tutkintopäätösten perusteella järjestettävien tutkintoa täydentävien opintojen markkinointia olisi hyvä tehostaa. Markkinoinnin tueksi on tehty videoita, järjestetty vierailuja ja erilaisia tapahtumia. Lukioyhteistyö, yhteistyö työelämän kanssa ja kirkollisen koulutuksen markkinointi seurakuntakentällä on koettu tehokkaiksi keinoiksi.

Kouluttavat laitokset toivovat kirkolta tiiviimpää ja systemaattisempaa yhteistyötä opiskelijarekrytoinnissa sekä ura- ja koulutuspolkujen avaamista kirkon työssä.

Opiskelijoiden hyvinvointi

Opiskelijoiden hyvinvoinnin tukemiseksi on kehitetty toimintatapoja tai lisätty resurssointia kaikilla koulutusaloilla ja -asteilla. Korona-ajan sekä verkko-opintojen tuottamia eristäytyneisyyden vaikutuksia on yleisesti pyritty lieventämään lisäämällä yhteisöllisiä toimintoja ja hyödyntämällä aiempaa tehokkaammin lähiopetuksen tuottamat vuorovaikutuksen mahdollisuudet.

Nuorten ja aikuisten opiskelijoiden hyvinvointivajeen syyt näyttäytyvät osin erilaisina. Nuorilla hyvinvoinnin perustekijät saattavat olla puutteellisia: riittävä uni, liikunta, päivärytmi, ravitsemus tai ihmissuhteet. Ne ovat myös työhyvinvoinnin osatekijöitä ja työelämätaitojen perusta. Siksi niistä keskusteleminen ja niihin huomion kiinnittäminen ovat aiempaa tiiviimmin osa opiskeluun kuuluvaa sisältöä. Aikuisia opiskelijoita kuormittavat työn, opiskelun ja esimerkiksi perhe-elämän yhteensovittaminen. Ne aiheuttavat kiireen tuntua ja stressiä, mitkä puolestaan vaikuttavat hyvinvoinnin perustekijöihin.

Opiskeluhyvinvointia on tehostettu esimerkiksi

- pysyvillä opiskelijatiimeillä tai ns. kotiryhmillä sekä työpajatyöskentelyillä
- lisäämällä hyvinvointiopintoja osaksi tutkintoa tai informoimalla käytössä olevista palveluista
- tiivistämällä yhteistyötä esimerkiksi opiskeluhuollon, opiskelijaterveydenhuollon, terveydenhoitajan, kuraattoreiden, pedagogisten ja yhteisövalmentajien tai kouluttavan laitoksen opintojen ohjausryhmän kanssa
- käynnistämällä tai lisäämällä yhteistyötä oppilaitospapin tai -diakonin kanssa
- palkkaamalla erityisopettaja tai hyvinvointikoordinaattori

Opiskeluhyvinvointiin vaikuttaa myös se, kuinka hyvin opiskelijoiden diagnosoidut kehitykselliset ja muut oppimisvaikeudet tai esimerkiksi neuropsykiatriset häiriöt voidaan ottaa huomioon ja kohdentaa niihin riittävästi erilaisia tuen muotoja. Opiskeluvaikeuksien tunnistamisessa ja tuen tarpeen arvioinnissa on otettu käyttöön aiempaa laajemmin

erilaisia tuen muotoja. Myös opintojen ohjauksen, yksilöllistämisen ja henkilökohtaistamisen erilaisiin tapoihin on kaikilla koulutusasteilla kiinnitetty huomiota.

Harjoittelu- tai työelämässä oppiminen seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä 2023

Seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä toteutui vuonna 2023 yhteensä 806 harjoittelu- tai työelämässä oppimisen jaksoa (ks. tarkemmat [tulokset](#)). Ammatillisessa koulutuksessa ja ammattikorkeakouluissa harjoittelu- tai työelämässä oppimisen jaksoja on enemmän kuin yliopisto-opinnoissa Harjoittelijoita tai työelämässä oppijoita oli 61 %:ssa seurakunnista (218) ja seurakuntia, joissa ei ollut, oli 38 % (137). Niissä seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä, joissa suoritettiin yli 10 jaksoa, osuus kaikkien suoritettujen jaksojen kokonaismäärästä oli 29 %.

Seurakuntakoon mukaan arvioituna yli puolet (57 %) jaksoista sijoittui suuriin, yli 15 001 jäsenen seurakuntiin. Keski-suurissa 5 001–15 000 jäsenen seurakunnissa suoritettiin kolmannes jaksoista ja alle 5 000 jäsenen seurakunnissa suoritettiin 10 % jaksoista.

Vuonna 2023 seurakuntaharjoittelujen ja työelämässä oppimisen jaksojen yhteenlasketusta kokonaismäärästä suurin osuus oli lastenohjaajaopiskelijoilla (28 %), seuraavaksi suurimmat osuudet olivat suntio- (21 %) ja diakoniopiskelijoilla (13 %). Nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden osuus oli 12 % sekä teologian maisterivaiheen 10 % ja kandidaattivaiheen opiskelijoiden 7 %. Pienin osuus suorituksista oli diakonisen hoitotyön (4 %), musiikin maisteri- (2 %) sekä kirkkomusiikin musiikin kandidaatti-, musiikkipedagogi- ja muusikko (AMK) sekä varhaiskasvatuksen ohjaajaopiskelijoilla (1 %). Jaksojen suhteelliseen osuuteen vaikuttavat koulutuksen opiskelijamäärä sekä yksilöllistetyt opintosuunnitelmat.

Seurakunnissa jaksoista toteutui 698 ja seurakuntayhtymissä 108. Seurakunnissa toteutuneista jaksoista lähes neljännes (23 %) oli Diakonia-ammattikorkeakoulun, seuraavaksi eniten (18 %) STEP-koulutuksen, (14 %) Helsingin yliopiston ja (8 %) Centria-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden jaksoja. Seurakuntayhtymissä toteutuneista jaksoista eniten (39 %) oli Suomen Diakoniaopiston, (28 %) Linnasmäen opiston ja (15 %) Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden jaksoja.

Seurakunnista eniten jaksoja suoritettiin Jyväskylässä (24, Lapuan hiippakunta), Tikkurilassa (16, Helsingin hiippakunta). Järvenpäässä, Keravalla ja Espoon tuomiokirkkoseurakunnassa (Espoon hiippakunta) oli 13 oppijaa samoin Kokkolan suomalaisessa seurakunnassa (Oulun hiippakunta). Raahen seurakunnassa oli 11 oppijaa (Oulun hiippakunta) sekä Helsingin Mikaelin, Kallion ja Malmin seurakunnissa 10 (Helsingin hiippakunta). Seurakuntayhtymistä eniten jaksoja (yhteensä 108) suoritettiin Oulun (31), Turun ja Kaarinan (24), Helsingin (16) ja Lahden seurakuntayhtymässä (15).

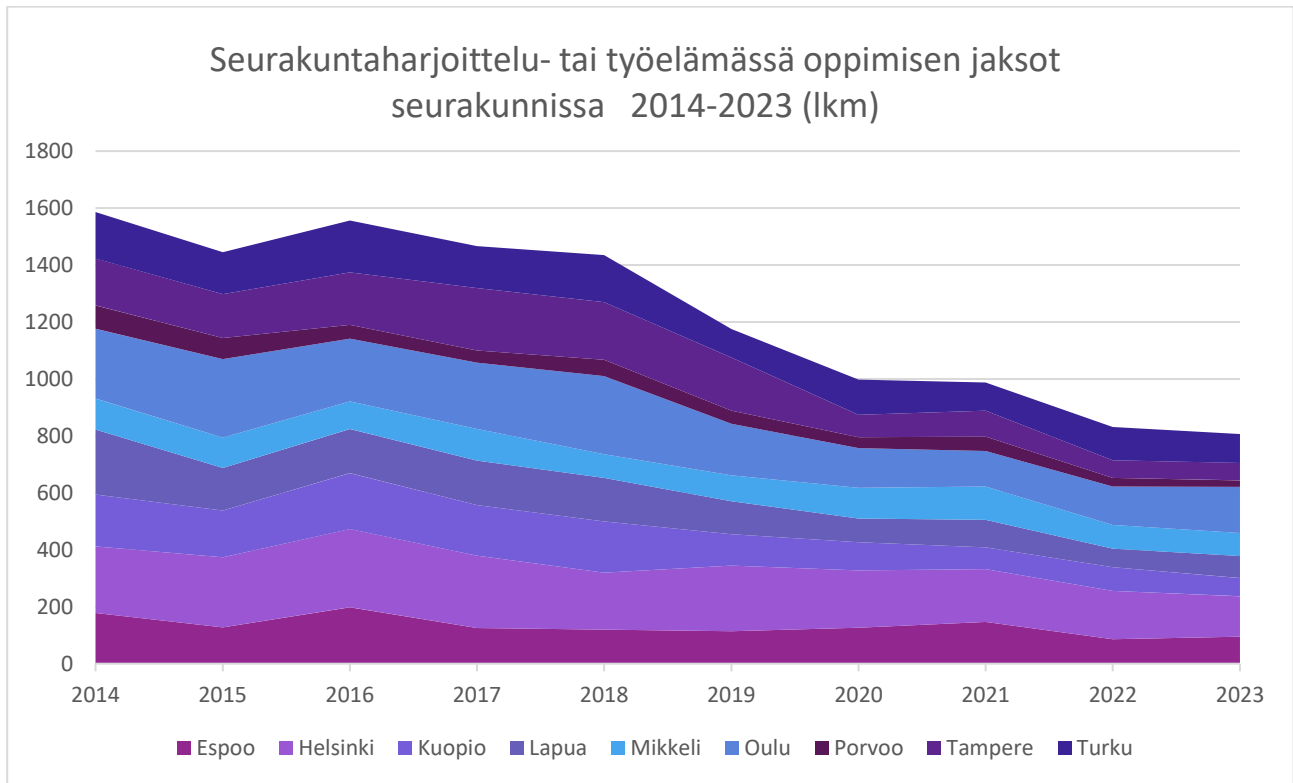
Havaittuja muutoksia harjoittelussa ja työelämässä oppimisessa vuosilta 2011–2023

Seurakunnissa toteutuneiden harjoitteluiden ja työelämässä oppimisen jaksojen määrät ovat huomattavasti vähentyneet vuodesta 2011 alkaen. Vuodesta 2018 alkaen työelämässä oppimisen jaksojen määrä on laskenut noin 75 % eli noin 400 jaksoa. Tämä lasku voidaan osittain selittää vuonna 2018 tapahtuneella toisen asteen ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen muutoksella: lapsi- ja perhetyön perustutkinnon muuttui kasvatusta ja ohjausalan perustutkinnon osaamisalaksi, jossa seurakunnassa suoritettu työelämässä oppimisen jakso on valinnainen. Harjoittelijamäärät ovat vähentyneet myös korkea-asteen koulutuksessa esimerkiksi Helsingin yliopiston teologian maisteri tai sosionomi (AMK), nuorisotyönohjaajakoulutuksessa. Vähentymiseen vaikuttaa esimerkiksi aloituspaikkojen väheneminen tai opintojen siällöllisten painotusten muutokset.

Kuviossa 3 esitetään seurakuntaharjoittelu- ja työelämässä oppimisen jaksojen lukumäärät hiippakunnittain vuosilta 2014–2023. Hiippakuntien välillä voidaan havaita hiippakunnan osuuden kasvun tai pienenemisen sekä jaksojen lukumäärän vaihtelussa vertailtaessa vuotta 2023 aikaisempiin vuosiin. Helsingin, Espoon ja Oulun hiippakunta ja Turun arkkihiippakunta ovat säilyttäneet vahvan aseman työelämän oppimisympäristönä ja niissä suoritettiin noin kaksi jaksoa kolmesta.

Lapuan hiippakunnassa on havaittavissa laskua vuodesta 2014 (14 %) vuoteen 2023 mennessä (9 %). Kuopion hiippakunnassa näkyy myös selvää laskua vuodesta 2014 (11 %) vuoteen 2023 mennessä. (8 %). Tampereen ja Mikkelin lukuihin aikasarjassa vaikuttaa hiippakuntarajojen muutos. Mikkelin osuus on kasvanut vuosien 2020 ja 2023 välillä.

Tampereen hiippakunnassa on tapahtunut laskua seurakuntaharjoittelujen ja työelämässä oppimisen jaksosten lukumäärissä. Vuodesta 2017 (15 %) hiippakunnan osuus on laskenut 2023 mennessä (7 %).



Kuvio 3. Seurakuntaharjoittelu- ja työelämässä oppimisen jaksosten lukumäärät hiippakunnittain 2014–2023.

Opiskelun pitovoimatekijöiden vahvistaminen

Kirkon tehtäviin suuntautuvissa opinnoissa on havaittavissa jonkin verran lisääntyneitä opintojen viivästymistä tai keskeyttämistä. Toiminta kirkon alan vetovoiman ylläpitämiseksi korostuu, erityisesti kun opiskelijoiden ennen opiskeluaikaa tai opintojen aikana muodostuneet kokemukset seurakuntatyöstä vähenevät. Mahdollisiin viivästymiseen tai keskeyttämiseen vaikuttavat monet tekijät kuten tyytymättömyys tai vaikeudet opinnoissa, motivaation puute, kirkon työhön liittyvien opintojen vaatavuus, kirkon työn koettu sopimattomuus ja uudet kiinnostuksen kohteet.

Mentorointi ja muu tuki kirkon työntekijän identiteetin kehittymiseen opintojen aikana ovat tärkeitä tekijöitä opiskelijoiden sitoutumisessa kirkon alan opintoihin. Opiskelijoiden kokemat haasteet ja odotukset kirkon työtä kohtaan vaihtelevat, ja niiden huomioiminen on tärkeää opetussuunnitelmissa ja työelämässä. Seurakunnassa toteutuva harjoittelu tai työelämässä oppiminen vahvistavat pitovoimaa. Harjoittelun tai työpaikkaohjaajan motivaatio ja innostuneisuus ohjaukseen ja omaan työhön merkitsevät paljon.

Opiskelijoiden kokemukset harjoittelu- tai työelämässä oppimisen jaksoista seurakunnissa olivat kouluttavien laitosten näkökulmasta pääosin myönteisiä ja ne nähtiin merkittävänä urakehityksen kannalta. Jaksot vahvistivat usein opiskelijoiden kutsumusta kirkon työhön, ja moni opiskelijoista on kokenut työn kirkossa aiempaa vahvempana uravaihtoehtona. Jakson merkitys on myös siinä, että se avaa opiskelijoille tärkeitä yhteyksiä mahdollisiin tuleviin työnantajiin ja hankkivat arvokasta kokemusta työympäristöstä. Opiskelijoiden palautteita harjoittelu- ja työelämässä oppimisen jaksoista voi lukea kaksiosaisesta blogista ([osa 1](#) ja [osa 2](#)).

Kouluttavien laitosten arvioiden mukaan ohjaajia oli riittävästi, ohjaus oli laadukasta ja se tuki opiskelijoiden oppimista työpaikoilla. Suurin osa opiskelijoista koki saavansa tarvitsemaansa tukea harjoittelun ja työelämässä oppimisen aikana. Ohjaus on koettu kannustavana ja opiskelijoiden tarpeita huomioivana. Harjoitteluohjaajien sitoutumista tehtäväänsä pidettiin hyvänä.

Seurakunnissa on ollut haasteita asuntojen tarjoamisessa harjoittelijoille ja työelämässä oppijoille. Kouluttavat laitokset toivovat eri alojen opiskelijoiden harjoittelu- ja työelämässä oppimisen puitetekijöihin yhtenäisyyttä kuten esimerkiksi toimintaohjeen antamista seurakunnille koskien harjoittelijoiden asumisjärjestelyjä tai matkakulustipendejä.

Tutkinnon suorittaneiden työllistyminen kirkon tai seurakuntien tehtäviin

Opiskelijan motivaatioon työllistyä seurakuntaan vaikuttavat toisaalta työyhteisön ja työnantajan suhtautuminen opiskelijoiden osaamiseen harjoittelu- tai työelämässä oppimisen jaksoilla sekä toisaalta vertailu muihin tarjolla oleviin työpaikkoihin muilla sektoreilla. Kirkon työssä tarjoutuvat mahdollisuudet vaikuttaa työn sisältöön ja aikatauluihin motivoivat ja lisäävät kiinnostusta.

Työelämän muutokset haastavat arvioimaan kirkon työhön rekrytoitumisen kaarta ja ajoittumista. Esimerkiksi osassa ammattikorkeakoulu- ja toisen asteen ammatillisia tutkintoja muut työnantajat kuin seurakunnat rekrytoivat opiskelijoita töihin jo opiskeluaikana tai hyvissä ajoin ennen tutkinnon suorittamista. Suurimmat rekrytoinnin haasteet ovat maaseudulla. Palkkauksen koettu pienuus ja työn kokonaisuuteen kuuluvien hyvien tekijöiden tuntemattomuus saattavat vaikuttaa valmistuvien valintoihin.

Oppisopimuskoulutuksena tutkinnon suorittaneiden työllistyminen kirkkoon vaihtelee: se on korkea suntuoilla mutta matala lastenohjaajilla, joiden on vaikea järjestää poissaoloa varsinaisesta oppisopimuspaikasta eli päiväkodista seurakunnassa toteutuvan tutkinnon osan ajaksi.

Teologian maisterit ja kanttorit näyttävät työllistyvän kirkon ja seurakuntien tehtäviin nopeasti. Kaksoiskelpoisuuden suorittaneet diakonit, diakonissat, lastenohjaajat, nuorisotyönohjaajat ja varhaiskasvatuksen ohjaajat rekrytoituvat pääosin heti tutkinnon suorittamisen jälkeen julkiselle tai yksityiselle sektorille kuten järjestöihin. On tavanomaista, että työpaikan vaihtaminen seurakuntaan toteutuu vasta muulla sektorilla hankitun työkokemuksen jälkeen.

Havainnot ja johtopäätökset

- Opiskelijoiden hyvinvoinnin tukemiseksi on kehitetty toimintatapoja tai lisätty resurssointia kaikilla koulutusaloilla ja -asteilla.
- Lähes kaksi kolmesta seurakunnasta ja seurakuntayhtymästä ottaa vastaan opiskelijan harjoitteluun tai työelämässä oppimiseen. Seurakuntaharjoittelujaksot ja työelämäjaksot sijoittuvat valtakunnallisesti eri puolille Suomea, usein kouluttavan laitoksen läheisyyteen, ellei jaksoiden järjestelyistä ja yhteistyöstä ole sovittu muista järjestelyistä seurakuntien ja kouluttavan laitoksen kanssa.
- Seurakuntaharjoittelun ja työelämässä opintojen lukumäärät ovat vähentyneet sekä tutkintojen muutosten että kirkon työhön suuntaavien opiskelijoiden tai tutkintojen aloituspaikkojen määrän vähentymisen takia.
- Onnistumisen kokemus harjoittelun ja työelämässä oppimisen jaksosta on osoittautunut merkittäväksi tekijäksi, joka vaikuttaa pitkäkestoisesti kuvaan seurakunnasta mahdollisena työpaikkana.
- Seurakunnissa on kiinnitettävä opiskelijoiden harjoittelu- ja työelämässä oppimisen jaksoiden mahdollistamiseen, silloin kun harjoittelu tapahtuu muualla kuin opiskelupaikkakunnalla, jotta kirkon työpaikat tulisivat tunnuiksi jo opiskeluaikana eri puolilla Suomea.

Teologikoulutus

Hakijat ja aloittaneet Teologian maisterin tutkinnon (TM) voi suorittaa Helsingin yliopistossa, Itä-Suomen yliopistossa ja Åbo Akademiassa (ruotsinkielinen koulutus). Yhteishaku on opiskelijavalintaväylistä laajin. Myönteistä on, että eri hakuväylien kautta (yhteisvalinta, maisteriopinnot, avoin väylä, siirtohaku) kautta hakijoiden yhteenlaskettu määrä nousi 1 197 (2022: 1 074 ja 2021: 1 177). Helsingin yliopistossa hakijoita oli 768 (2022: 702) ja Itä-Suomen yliopistossa 356 (2022: 327). Itä-Suomen yliopistoon hakijoista 19 % sai opiskelupaikan, Helsingin yliopistossa joka neljäs ja Åbo Akademiassa puolet. Åbo Akademin hakijamäärä kasvoi 73 (2022: 45). Yksi tekijä tähän on yliopiston yhteistyö ruotsinkielisten

lukioiden ja Turun seudun suomenkielisten lukioiden kanssa. Myös Helsingin yliopistossa pyritään lukioyhteistyön kautta vaikuttamaan tiedekuntaan hakeutumiseen. Käynnissä oleva opiskelijavalintauudistus tuonee muutoksia yhteisvalintaan ja valintakokeeseen. Eniten opiskelijoita hakee yhteishaun kautta, 2023 94 % hakijoista. Avoimen väylän merkitys teologian opiskelun hakuväylänä on pieni, vuonna 2023 hakijoista 1 % (13). Maisteritutkintoa varten opiskeluoikeuden saaneita oli 10 % hyväksytyistä (31). Helsingin yliopistossa ei ole kahteen vuoteen saatu 20 hengen valintakiintiötä täytymään. Tilannetta voivat heikentää myös opintososiaalisiin tukiin suunnitellut vähennykset.

Teologikoulutukseen hyväksyttiin yhteensä 299 (2022: 285), joista Helsingin yliopistoon 194 (65 % kaikista hyväksytyistä), Itä-Suomen yliopistoon 68 (23 % kaikista hyväksytyistä) ja Åbo Akademiin 37 opiskelijaa (12 % kaikista hyväksytyistä). Ylioppilastodistuksella hyväksyttiin 46 % ja valintakokeen/etävalintakurssin kautta 36 %. Opintonsa aloitti yhteensä kaikkiaan 278 opiskelijaa, joista miehiä 32 % ja naisia 68 %. Naisia opintonsa aloittaneista oli enemmän verrattuna vuosiin 2017–2021, jolloin teologian opintonsa aloittaneista oli 43 % miehiä ja naisia 57 %.

Koulutus Tutkintoa suorittavia teologian opiskelijoita oli yhteensä 1 626. Näistä opiskeli Helsingin yliopistossa 73 %, Itä-Suomen yliopistossa 21 % ja Åbo Akademiassa 6 %.

Helsingin yliopistossa ajankohtaista on ollut opinto-ohjauksen kehittäminen sekä todistusvalinnan uudistaminen. Suuri osa kandiohjelmasta avattiin Avoimen yliopiston tarjontaan. Itä-Suomen yliopistossa jatkui monipaikkaisen opetuksen kehittäminen ja kontaktiopetuksessa lähiopetukseen siirtyminen, mikä paransi opiskelijoiden hyvinvointia, opiskelumotivaatiota ja oppimistuloksia. Åbo Akademiassa on kiinnitetty huomiota opintojen suunnitteluun, joustavuuteen ja ohjaukseen sekä yhteisöllisyyteen.

Kirkon edellyttämän harjoittelun seurakunnassa suoritti 83 (2022: 90, 2021: 93, 2020: 106) TM-opiskelijaa: Helsingin yliopistossa 47 (2022: 44), Itä-Suomen yliopistossa 27 (2022: 37) ja Åbo Akademiassa 9 (2020: 9). Kandidaattitutkinnossa työelämäjakson seurakunnassa suoritti 60 opiskelijaa (2022: 50), 57 Helsingin ja 3 Åbo Akademin opiskelijaa. Helsingin yliopistossa harjoitteluun osallistuneiden lukumäärä on ollut pienempi viime vuosina, noin 45–60 opiskelijaa, eikä kaikkia eri puolilla Suomea sijaitsevia harjoittelupaikkoja pystytty täyttämään. Yliopistojen yhteistyö hiippakuntien ja seurakuntien kanssa on sujunut kiitettävästi. Seurakuntaharjoittelun merkitys opiskelijoiden orientaation vahvistumisessa kirkon työhön on suuri.

Vuonna 2023 valmistui 173 teologian maisteria, mikä on enemmän edellisiin vuosiin verrattuna (2022: 164 ja 2021: 154). Maistereista miehiä oli 36 % ja naisia 64 %. Kandidaattitutkintoja suoritettiin 115, joka puolestaan oli vähemmän verrattuna kolmeen edelliseen vuoteen (2022: 135, 2021: 163 ja 2020: 204). Heistä miehiä oli 30 % ja naisia 70 %.

Kirkon virkaan kelpoistavan tutkinnon suoritti 94 (54 % kaikista teologian maistereista). Helsingin yliopistossa 63:lla (53 % yliopistosta valmistuneista), Itä-Suomen yliopistossa 28:lla (62 %) ja Åbo Akademiassa 3:lla (30 %) oli piispainkokouksen päätöksen mukainen (KS nro 168) kelpoisuus pappisvirkaan. Psykologitiimi Päämäärän toteuttamaan papiksi vihittäviltä edellytettävään psykologiseen soveltuvuustutkimukseen osallistui 87 opiskelijaa tai maisteria (2022: 83).

Vuonna 2023 suoritettiin 21 teologian tohtorin tutkintoa, joista 15 Helsingin yliopistoon, 4 Itä-Suomen yliopistoon ja 2 Åbo Akademiin.

Työllisyys Suomen ev.-lut. kirkko on teologiensa suurin työnantaja. Kirkko tarvitsee pappeja, joilla on osaamista ja motivaatiota toimia teologisten kysymysten tulkkeina, asiantuntijoina ja johtajina yksilöiden, yhteisöiden ja kirkon palveluksessa.

Kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen palvelukseen sijoittuu lähes puolet teologeista. Papiksi vihittiin 107 maisteria (2022: 103; 2021: 82), joista 31 % miehiä ja 69 % naisia. Tämä oli jo kolmantena vuonna enemmän kuin oli kirkollisella kelpoisuudella valmistuneita. Vihityistä kolmannes oli alle 30-vuotiaita ja puolet alle 40-vuotiaita. Vihityistä 58 % oli valmistunut Helsingin yliopistosta, 38 % Itä-Suomen yliopistosta ja 14 % Åbo Akademiasta sekä 1 % muualta. Seurakuntaharjoitteluun osallistuvien määrä väheni edelleen vuonna 2023, mikä antaa aiheen huoleen siitä, kyetäänkö

lähivuosina kattamaan seurakuntien rekryointitarve. Tilannetta voi heikentää myös suunnitelmat aikuiskoulutustuen lakkauttamisesta.

Kappalaisen virkaan kelpoistavan pastoraalitutkinnon suoritti 62 (2022: 67), joista miehiä 39 % ja naisia 61 %. Kirkkoherran virkaan edellytettävän seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suoritti 48 (2022: 36), joista miehiä 42 % ja naisia 58 % ja ylemmän pastoraalitutkinnon 9 pappia (2022: 17), joista 33 % miehiä ja 67 % naisia. Kirkkoherran virkoihin ja kappalaisten viroissa hakijoiden määrä on niukka muualla kuin pääkaupunkiseudulla ja virkojen täyttäminen on haasteellista. Seurakuntapastorien virkoihin, joihin teologian maisterien on mahdollista ilmoittautua, ilmoittautuneiden määrät ovat laskeneet. Jos virka on vain vihitylle, hakijoita on vähän. Työuran alkuvaiheessa esiintyy jonkin verran seuraavia huolestuttavia ilmiöitä kuten papiston väsyminen, papin työstä luopuminen ja siirtyminen toisenlaiseen työhön. Määräaikaisia papin virkoja ja sijoituksia oli ajoittain vaikea täyttää. Papiston saatavuus arvioidaan tyydyttäväksi Oulun, Lapuan, Kuopion ja Porvoon hiippakunnissa ja muissa hiippakunnissa hyväksi. Tilanne on jonkin verran heikentynyt edellisestä vuodesta. (Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen kysely tuomiokapituleille vuodesta 2023).

Havainnot ja johtopäätökset

- Kirkollisen kelpoisuuden tuottavien opintojen suorittamisessa on pientä lisäystä, mutta valmistuvien määrä on pienempi kuin kirkon tarve. Laskua on nähtävissä seurakuntaharjoitteluiden määrissä. Kokonaisuuden kehittymistä on seurattava, sillä nykyisen tilanteen jatkuessa voi edessä olla pula papeista.
- Monet opiskelijat suuntautuvat opinnoissaan ns. generalistilinjalle. Kirkon toimenpiteet, seurakuntaharjoittelu, soveltuvuustutkimus, reflektiopäivä ja KiTOS-päivä, muodostavat papin koulutuspolun (nk. pastoraalikoulutuksen), alun ja sijoittuvat opintojen loppuvaiheeseen, osaksi maisterin tutkintoon. Opintojen päätösvaiheeseen sijoittuva soveltuvuustutkimuksen päätavoite, opiskelijan uraohjautuvuutta tukeva prosessi, ei toteudu tarkoitettulla tavalla ja sitä tulisi kehittää.
- Huomattava määrä teologeja toimii muissa kuin kirkon tehtävissä. Rekryointia varten voidaan selvittää, mitä tietoa ja ohjausta papin työstä kiinnostuneet muissa yhteiskunnan tehtävissä toimivat teologian maisterit tarvitsevat tutkinnon täydentämiseen viikimysvaatimusten mukaisiksi ja työuranvaihdoksen tueksi.
- On uudelleenarvioitava kirkon toimenpiteiden kokonaisuutta opintopolun alkuvaiheesta lähtien ottaen huomioon myös muut kirkon alojen koulutuspolut ja kehittämistarpeet. Tämä tarve nousee esille myös tutkimuksessa Opinnoista pappisuralle – Papputeen kasvu, haasteet ja muutokset (2024).

Kanttorikoulutus

Hakijat ja aloittaneet Vuonna 2023 Taideyliopiston Sibelius-Akatemian hakijamäärä oli 60 (2022: 60; 2021: 51; 2020: 53; 2019: 70). Ruotsinkieliseen, monimuoto-opetuksena toteutettavaan kirkkomusiikkikoulutukseen YH Noviaassa oli hakijoita viisi (2022: 5; 2021: 9; 2020: 9; 2019: 4). Oulun ammattikorkeakoulun musiikkipedagogi (AMK) koulutukseen, jossa on mahdollista opiskella korkeakoulututkintoon kelpoisuuden antavaan kanttorin virkaan (taso C) hakijoita oli seitsemän (2022: 6; 2021: 10; 2020: 17). Taideyliopiston Sibelius-Akatemiaan hyväksyttiin 18 opiskelijaa, jotka kaikki aloittivat opintonsa. Yrkeshögskolan Noviaan hyväksyttiin neljä ja Oulun ammattikorkeakoulun musiikkipedagogikoulutukseen kaksi. Yhteensä opintonsa aloitti 24 opiskelijaa, joka on viisi vähemmän kuin vuonna 2022.

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 163), joita kirkko edellyttää kelpoisuudessa vaadittavassa tutkinnoissa olevan. Uutena tutkintonimikkeenä tällöin hyväksyttiin myös musiikkipedagogi (AMK).

Vuonna 2023 musiikin kandidaatin tutkinnon (MuK) suoritti 18 opiskelijaa (10 opiskelijalla kelpoisuus C-tason virkaan) ja musiikin maisterin tutkinnon (MuM) suoritti 17 opiskelijaa, joista 10 oli suorittanut kanttorin virkaan kelpoistavat opinnot osana maisterin tutkintoa. Muusikko/musiker/musiikkipedagogi (AMK/YH) -tutkinnon suorittaneita oli vuonna 2023 kaksi. Yhteensä kirkkomusiikin opiskelijoita vuonna 2023 oli 139.

Seurakuntaharjoittelun suoritti vuonna 2023 yhteensä 35 kirkkomusiikin opiskelijaa. Harjoitteluja tehtiin kaikkien muiden hiippakuntien paitsi Tampereen hiippakuntien alueella. KITOS-päiviin osallistui yhteensä 3 kirkkomusiikin opiskelijaa. 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. gospelmusiikki, toimitusten musiikki, uusi Lasten virsi -kirja, laulu ja kuoronjohto kanttorin työssä). Koronapandemian myötä seurakuntien jumalanpalvelus- ja musiikkitoiminnan toteuttamiseen liittyvät digiosaamisen tarpeet ovat olleet merkittäviä. Kanttorien osallistuminen oman alansa täydennys- ja lisäkoulutuksiin on vuonna 2023 ollut hivenen kasvussa (6,4 %).

Työllisyys Kanttorin virkaan valmistuneiden työllisyystilanne on kokonaisuutena hyvä. Musiikinalan henkilöstön määrä on pysytellyt viime vuosina samana, samalla kun henkilöstön keski-ikä nousee hieman. Yli 55-vuotiaita kanttoreita on 291 henkilöä. Kun viime vuosina kanttorin virkaan kelpoistavan tutkinnon on tehnyt noin 20 henkilöä vuosittain, näyttää vahvasti siltä, että tulevaisuudessa virkojen täyttäminen vaikeutuu merkittävästi. Porvoon hiippakunnassa vaikea rekrytointitilanne on jo todellisuutta, kun ruotsinkielisiä kirkkomusiikinopiskelijoita valmistuu vähemmän kuin ruotsinkielisiä kanttoreita eläköityy. Ajantasaista tietoa seurakuntien kanttoritilanteesta on 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

- Kirkkomusiikin opiskelijoiden rekrytointiin on löydettävä konkreettisia toimenpiteitä. Yhtä lailla kirkon veto- ja pitovoimaan työnantajana on kiinnitettävä huomiota. Tulevaisuudessa tulee myös kiinnittää huomiota opiskeluaikana ja heti valmistumisen jälkeen ensimmäisissä pitempiaikaisissa viransijaisuuksissa olevien kanttorien perehdyttämiseen.
- Opiskelijoiden hyvinvointiin ja työntekijöiden työssäjaksamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Yhteistyössä hiippakuntien ja järjestöjen kanssa luodaan ja vahvistetaan jaksamisen ja osaamisen kehittämisen tapoja.

Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot

Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot (YAMK) ovat ylempiä korkeakoulututkintoja eli rinnasteisia yliopistojen maisteritutkintojen kanssa. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tavoitteena on, että tutkinnon suorittaneella on:

- laajat ja syvälliset tiedot sekä tarvittavat teoreettiset tiedot toimia työelämän kehittäjänä vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä;
- syvälinen kuva omasta ammattialasta, sen asemasta työelämässä ja yhteiskunnallisesta merkityksestä sekä valmiudet seurata ja eritellä alan tutkimustiedon ja ammattikäytännön kehitystä;
- valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja jatkuvaan oman ammattitaidon kehittämiseen;
- hyvä viestintä- ja kielitaito oman alansa tehtäviin sekä kansainväliseen toimintaan ja yhteistyöhön.

Ylempi amk-tutkinto koostuu koulutusalaakohtaisista syventävistä opinnoista, vapaasti valittavista opinnoista sekä opinnäytetyöstä.

Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi YAMK), Arvot, yhteisöt ja etiikka

Opiskelijat Diakin Arvot, yhteisöt ja etiikka -ylemman ammattikorkeakoulututkinnon (90 op) opintoihin haettiin keväällä 2023 yhteishaun kautta. Sen kautta ei saatu toivottua tulosta (hakijoita oli 62, joista ensisijaisia 32), joten päätettiin käynnistää lisähaku. Markkinointia kohdennettiin tarkemmin sekä some-kanavilla että muiden verkostojen kautta.

Lisäksi hakukelpoisuutta laajennettiin entisestään. Lisähaku tuotti hyvän tuloksen ja koulutuksessa aloitti lopulta 41 opiskelijaa (37 naista ja 4 miestä), joilla on erilaisia koulutustaustoja (diakoni, diakonissa, nuorisotyönohjaaja, sosionomi, sairaanhoitaja, yhteisöpedagogi, geronomi, erityisopettaja, teologian maisteri). Kaikkiaan tutkintoa suoritti 45 opiskelijaa.

Arvot, yhteisöt ja etiikka – ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavat ovat pääsääntöisesti jo työelämässä. Vuoden 2023 aikana valmistui kuusi opiskelijaa, joista viisi 2021 aloittaneesta ryhmästä. Heistä kaksi työskenteli kirkossa ja kaksi yksityisen sektorin tai järjestön palveluksessa. Yksi valmistuneista on vastannut, että ei ole työelämässä. Vastaa- jista kaksi on työllistynyt ylempää amk-tutkintoa vastaaviin tehtäviin, kolme ei. Näistä kolmesta kaksi on kirkon työntekijöitä.

Diak toteaa, että jatkossa aikuiskoulutustuen poistamisella tulee todennäköisesti olemaan merkittäväkin vaikutus ylempään ammattikorkeakoulututkinnon suorittamiseen. Tällä hetkellä suuri osa opiskelijoista suorittaa tai suunnittelee suorittavansa osan opinnoista opintovapaan aikana.

Tutkinnon kehittäminen Syksyllä 2023 käynnistyneen [Arvot, yhteisöt ja etiikka](#) -ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavan koulutuksen opetussuunnitelma päivitettiin Diakissa vuoden 2022 aikana. Samalla rakennettiin yhteinen koulutuskokonaisuus Itä-Suomen yliopiston (UEF) teologian osaston kanssa. Koulutuskokonaisuus sisältää neljä 5 op:n laajuista opintojaksoa, joissa Diakin ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat ja UEF:n teologian maisterin tutkintoa suorittavat opiskelevat yhdessä. Opinnot toteutuvat ristiinopiskelun periaatteella. Diakin opiskelijoille tämä koulutuskokonaisuus on tarjolla vapaasti valittavina opintoina. Myös ylempään ammattikorkeakoulututkintoon opin- näytetyötä tekevien ja maisterin tutkinnossa gradua tekevien tapaamisia on mahdollistettu syksyn 2023 aikana. Diakin ja UEF:n välinen yhteistyö on ehkä osaltaan vaikuttanut siihen, että Diakin tutkintoon hakeutui teologian maisterin tut- kinnon suorittaneita. Diak toteaa, että kokemukset yhteistyöstä ovat positiivisia.

Tutkinnon rakenne

- Kaikille yhteiset sosiaali- ja terveystieteiden opinnot, 20 op: Ammatillisen osaamisen kehittyminen ja asiantuntijuus, 5 op, Tieteellinen kirjoittaminen ja viestintä, 5 op, Tutkimusmenetelmät 5 op ja Tutkimusmenetelmien sovel- taminen käytännössä, 5 op
- Ammatilliset syventävät opinnot 20 op: Yhteisölähtöisen työn perusteet, 5 op, Hyvinvointialojen etiikka, 5 op, Ihmisoikeudet, oikeudenmukaisuus ja kristinuskon nykytulkinat, 5 op ja Uskontolukutaito ja uskontodialogi, 5 op
- Vapaasti valittavat opinnot 20 op TAI Diakonia, kasvatusta ja merkityksellinen yhteisöllisyys -opinnot, 20 op: Mer- kityksellisen yhteisön rakentaminen, 5 op (Diak), Teologia merkitysten rakentajana, 5 op (UEF), Kärsimys ja toivo muuttuvassa maailmassa, 5 op (UEF) ja Yhteisölähtöinen maailman muuttaminen, 5 op.
- Opinnäytetyö, 30 op

Diakin ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavien opinnäytetöistä osa tehdään kirkollisissa TKI-hankkeissa. Vuoden 2023 aikana yhteensä 11 opiskelijan opinnäytetyön aihe liittyi seuraaviin hankkeisiin: Seurakuntien toiminnan muutos ja alueelliset kehitystrendit, Kirkon alan opiskelijoiden identiteetin muutos, Kirkon työn veto- ja pitovoima sekä Katsomusosaamisen tarve ja asiantuntijuus kirkon toiminta-aloilla.

Opiskeluhyvinvointi ja ammatillinen identiteetti Diakin Arvot, yhteisöt ja etiikka -koulutusta opiskelevat ovat pääsään- töisesti erittäin motivoituneita opiskeluun. Kun suurin osa heistä on työelämässä ja perheellisiä, kokonaisuus on haas- tava. Työelämässä ja henkilökohtaisessa elämässä tapahtuvat muutokset vaikuttavat suoraan siihen, miten opinnot ete- nevät. Diakissa on kehitetty opiskelijoille tarjottavaa tukea ja ohjausta. Usea ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittava on omalla työurallaan tietynlaisessa taitekohdassa, jossa he pohtivat omaa työuraansa ja ammatillista iden- titeettiään. Kirkon työ näyttää edelleen kiinnostavan, mutta varsin isona ongelmana on se, että tutkinnon tuomaa asi- antuntijuutta ja osaamista ei välttämättä tunnusteta ja tunnusteta seurakunnissa. Useat opiskelijat ovat jo kirkon työssä

ja ovat valmiita jatkamaan kirkon palveluksessa. Se, miten työyhteisössä tai työnantajan taholta huomioidaan tutkinossa hankittua osaamista, näyttää vaikuttavan suoraan siihen, minne opiskelijat jatkossa haluavat työllistyä. Kaksois-tutkinnon suorittaneille esimerkiksi sosiaali- ja terveysala tarjoaa monia kehittämistyön ja/tai esihenkilötyön ja johtamisen mahdollisuuksia, joiden rinnalla kirkon työ ei välttämättä vaikuta houkuttelevalta.

Humanistisen alan ylempi ammattikorkeakoulututkinto (yhteisöpedagogi YAMK), Kasvatustyön johtaminen

Opiskelijat Centriassa alkoi vuonna 2023 uusi Kasvatustyön johtaminen -ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutus. Koulutukseen haki 137 hakijaa, joista 40 (39 naista ja yksi mies) valittiin ja aloitti koulutuksen.

Opiskelijoiden koulutustaustat ovat moninaiset. Huomattavan paljon on yliopistotutkinnon – useimmiten kasvatustieteellisen – suorittaneita, joukossa kaksi tohtoria, joista toinen on dosentti. Yhteisöpedagogeja on yhdeksän ja sosionomeja yhdeksän, näiden joukossa neljä, joilla on sekä yhteisöpedagogin että sosionomin tutkinnot. Joukko on keskimäärin erittäin hyvin koulutettua, monilla on useampia tutkintoja ja erikoistumiskoulutuksia. Opiskelijat ovat hyvin motivoituneita.

Tutkinnon kehittäminen Tutkinnon voi suorittaa verkon kautta. Opintoihin kuuluu myös reaaliaikaista verkko-opetusta. Koulutuksen osaamisalueita ovat kasvatustyön ja sen johtamisen osaaminen, yhteisöllisyyden ja osallisuuden edistäminen, vuorovaikutusosaaminen, pedagoginen osaaminen, työelämän kehittämis- ja tutkimusosaaminen sekä oman työn ja työyhteisön kehittäminen.

Tutkinto tuottaa osaamista kehittää ja johtaa työtä sekä työyhteisöjen kehittämisen prosesseja. Tutkinnon aikana opinnot toteutuvat monialaisessa opiskelija- ja oppimisyhteisössä Centria Master Schoolissa. Tutkinnon opinnäytetyö voi olla luonteeltaan tutkimuksellinen tai enemmän käytännön kehittämistoimintaan painottuva.

Tutkinnon rakenne

- Ydinosaaminen 20 op: Tutkimus- ja asiantuntijaviestintä 5 op , tutkimus- ja kehittämistyön menetelmät 5 op, strateginen johtaminen 5 op sekä henkilöstövoimavarojen kehittäminen 5 op
- Profiloiva osaaminen 25 op: Asiantuntijuuden polku 2 op, pedagoginen kehittäminen ja johtaminen 5 op, arvot ja etiikka kasvatusalalla 5 op, projekti- ja hankeosaaminen I ja II 5 op, palvelumuotoilu 5 op sekä tutkimus- ja kehittämistyön menetelmät II 3 op
- Valinnainen osaaminen 15 op
- Opinnäytetyö 30 op

Havainnot ja johtopäätökset

- Diakin ja Centrian Master Schoolien kautta on mahdollista opiskella sellaisessa ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa, jossa on mukana myös kirkon alaan liittyviä opintojaksoja. Opintojaksoja on voi opiskella myös yksittäisinä opintojaksoina avoimen ammattikorkeakoulun opintoina.
- Kirkossa ja seurakunnissa tulee lisätä keskustelua ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon merkityksestä ja roolista sekä kehittää sen tuottaman osaamisen tunnistamista ja hyödyntämistä. Tutkinnon suorittamisella voisi olla vaikutusta urapolkuun, työnkuvan vaativuuteen ja sen myötä palkkaukseen ja työn arvostukseen.

Diakonian koulutus

Diakonian virkaan kelpoistavia tutkintoja ovat sosiaali- ja terveydenhuollon ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), diakoniatyö (210 op) ja sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyö (240 op). Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) järjestää molempia tutkintoja ja Yrkeshögskolan Novia (Novia) ruotsinkielistä sosionomi (AMK) diakoniatyön tutkintoa.

Opintopisteiden eri laajuus johtuu siitä, että sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyö tutkinto antaa EU-direktiivin mukaisen sairaanhoitajan kelpoisuuden.

Hakijat ja aloittaneet Diakiin diakonian virkaan kelpoistaviin koulutuksiin oli hakijoita yhteensä 1480 (2022: 1 915, 2021: 2496) Hakijoista 1 027 (2022: 1 451, 2021: 1 906) haki sosionomi (AMK), diakoniatyön opintoihin ja 453 (2022 :464, 2021: 590) sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyö opintoihin. Yhteishaku oli hakuväylistä edelleen suosituin.

Hakijoista opiskelupaikan vastaanotti 111 (2022: 129, 2021: 147) sosionomi (AMK), diakoniatyön ja 69 (2022: 40, 2021: 51) sairaanhoitaja (AMK), diakonisen hoitotyön opiskelijaa. Diakonian viran kelpoisuuteen opiskelevia oli ammattikorkeakouluissa yhteensä 507. Diakissa opintoja suoritti 141 sairaanhoitaja (AMK), diakonisen hoitotyön opiskelijaa ja 350 sosionomi (AMK), diakoniatyön opiskelijaa. YH Noviassa opintoja suoritti 16 sosionomi (AMK) diakoniatyön opiskelijaa.

Koulutus Opiskeluun kuuluvia seurakuntaharjoittelujaksoja oli 134 (2022: 141, 2021: 166). Seurakuntaharjoittelujaksot tapahtuivat pääsääntöisesti lähellä korkeakouluja ja siksi Oulun ja Helsingin hiippakuntien seurakunnissa suoritettiin selvästi eniten harjoitteluja. Vähiten harjoitteluja suoritettiin Lapuan ja Kuopion hiippakunnissa. Harjoittelupaikkojen saatavuudella ja hyvin toteutuneella harjoittelulla on suuri merkitys kirkon työhön hakeutumisessa. Diakonia-ammattikorkeakoulussa uudistettiin sairaanhoitaja (AMK), diakonisen hoitotyön opintosuunnitelmaa. Diak aloitti syksyllä sairaanhoitaja (AMK), diakonisen hoitotyön koulutuksen Joensuussa.

Opintojen aikana hiippakuntien järjestämien Kirkon työhön opiskelevien KiTOS-päiviin osallistui yhteensä 157, joista 53 (2022: 40, 2021: 78) oli diakoniaopiskelijaa. Diakoniaopiskelijat olivat teologiopiskelijöiden jälkeen edelleen suurin opiskelijaryhmä.

Valmistuneet ja työllisyys Diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon suoritti yhteensä 143 opiskelijaa (2022: 137, 2021: 129). Tutkinnon suorittaneista 115 (2022: 105, 2021: 97) suoritti sosionomi (AMK), diakoniatyön opinnot ja 28 (2022: 32, 2021: 32) sairaanhoitaja (AMK), diakonisen hoitotyön opinnot. Valmistuneista kahdeksalla oli myös lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan kelpoisuus. Diakin Avoimessa ammattikorkeakoulussa 16 henkilöä täydensi opintojaan kelpoiseudeksi diakonian virkaan. Mahdollisuus suorittaa diakonian virkaan kelpoistavia täydentäviä opintoja (Kirkon säädös-kokoelma nro 162) on lisännyt kiinnostusta diakoniatyöhön.

Diakoniatyön henkilöstön kokonaismäärä oli vuoden 2023 lopussa 1 313 (12/23 kirkontilastot.fi). Diakonian viroissa olevien ikäjakauma osoittaa, että avoimia tehtäviä on tulossa runsaasti eläköitymisen takia. Viimeisen kahdentoista vuoden aikana (2012–2023) on diakonian virkaan kelpoistavan tutkinnon suorittanut 1 668 henkilöä. Tutkintojen suorittaneiden määrä riittää kattamaan kirkon työvoimatarpeen, mutta haasteena hakijoiden saaminen seurakuntatyöhön.

Diakonian virkojen hakijamäärä on vähentynyt. Sosiaali- ja terveysalalla työllisyystilanne on hyvä erityisesti sairaanhoitaja (AMK), diakonisoilla. Koska sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle on tarjolla töitä, kirkko joutuu kilpailemaan työnantajana samoista ammattilaisista kuin sosiaali- ja terveydenhuollon eri toimijat. Sosiaali- ja terveysala rekrytoi jo harjoittelussa olevia opiskelijoita. Kirkon työnantajakuvalla on suuri merkitys hyvien ammattilaisten rekrytoinnissa, ja nuorille ammattilaiselle kirkko ei aina näyntyä houkuttelevana työpaikkana. Novian diakoniakoulutuksen laajentuminen Turun kampuksen lisäksi Vaasaan tulee helpottamaan rekrytointia Porvoon hiippakunnan seurakunnissa.

Diakonian virkaan vihittiin 45 (2022: 59, 2021: 43) henkilöä. Virkaan vihityillä 42:llä oli seurakunta työnantajana. Yli puolessa hiippakunnista ordinaatiovalmennus toteutettiin yhdessä papeiksi vihittävien kanssa. Toteutus on koettu myönteisenä. Kirkon henkilöstökoulutuksena hiippakunnat järjestivät työuran alkuvaiheessa oleville työntekijöille orientoitumiskoulutuksia (3 op). Niihin osallistui 135 työntekijää, joista diakoniaviranhaltijat olivat suurin ammattiryhmä.

Havainnot ja johtopäätökset

- Avautuviin diakonian virkoihin nähden tutkinnon suorittaneita on riittävästi. Kilpailu pätevistä työntekijöistä yhteiskunnan sosiaali- ja terveydenhuollon kanssa haastaa lisääntyvässä määrin seurakuntien rekrytointia. Työnantajana kirkon tulee kehittää toimenpiteitä henkilöstön veto- ja pitovoimassa. Diakonian esillä oleminen jo varhaiskasvatuksessa ja rippikoulussa on merkittävä rekrytoinnin kannalta.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten on mahdollista suorittaa diakonian virkaan kelpoistavia täydentäviä opintoja (KS 162). Havaittavissa on, että se urapolku muilta sektoreilta diakoniatyöhön on monelle sosio-ekonomille ja sairaanhoitajalle kiinnostusta herättävä vaihtoehto.
- Hyvin toteutuneet seurakuntaharjoittelut edistävät hakeutumista kirkon työhön ja siksi seurakuntien tulee tarjota harjoittelupaikkoja. Opiskelijoiden taloudellinen tilanne on usein esteenä suorittaa seurakuntaharjoittelu kaukana asuinpaikkakunnasta. Seurakunta voi kasvattaa omaa rekrytointipotentiaalia kiinnittämällä huomiota harjoittelun organisointiin sekä toisella paikkakunnalla harjoittelusta koituviin asumis- ja matkakustannuksiin.
- Kirkossa ei tunnisteta ja hyödynnetä ylempien ammattikorkeakoulututkintojen (YAMK) tuomaa osaamista, jolloin tutkinnon suorittaneet työllistyvät muiden työantajien palvelukseen. Kirkossa diakonian ammattilaisilla on vähän mahdollisuuksia edetä urapolulla kuten toiseen tehtävään siirtyminen tai muokkaamalla tehtäväkuvausta tehtävänimikkeen sisällä.

Lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajien koulutus

Lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan viran haltijalta edellytettäviä kelpoisuusehtoja uudistettiin kirkon säädoskoelmassa 2023 (KS 178). Tällöin pyrittiin selkiyttämään erityisesti säädöksen toista momenttia, johon oli jäänyt epäsuhta eri koulutustaustojen välille. Nykyisen säädöksen mukaan kelpoisia ovat kirkon diakonian, nuorisotyönohjaajan ja varhaiskasvatuksen ohjaajan viran mukaisen tutkinnon suorittaneet, mikäli tutkintoon on sisällytetty 8 opintopisteen laajuiset lähetystyön ja kansainvälisen diakonian opinnot. Lisäksi virkaa voi hakea myös muun soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittaneet, joilla on suoritettuna tai jotka sitoutuvat suorittamaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon järjestämä kansainvälisen työn erityiskoulutuksen (25 op). Jälkimmäinen vaihtoehto koskee myös edellä mainittujen tutkinnon suorittaneita. Edelleen jää seurakuntien tulkittavaksi, mitä tarkoitetaan muulla soveltuvalle korkeakoulututkinnolla. Tähän ei ole yksiselitteistä vastausta.

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

Valmistuneet Vuonna 2023 vaadittavat 8 op opinnot ammattikorkeakouluissa suoritti 19 henkilöä (2021: 26; 2020: 28; 2015: 48; 2010: 73). Pätevyyden hankkijoiden määrä laski siis edelleen. Seurakunnissa yhä enemmän etsitään moniosaajia ja lähetystyön osaaminen antaa mahdollisuuden hakea yhdistelmävirkoja. Tätä kuvastaa myös se, että tehtävänimikkeitä seurakunnissa on 19. Tilannetta seurataan edelleen yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa.

Työllisyys Seurakuntien lähetysten ja kansainvälisen työn tehtävät ovat olleet viime vuosina muutoksessa. Yhtäältä tehtäväkuvia on laajennettu ja muodostettu erilaisia yhdistelmävirkoja / toimia. Vuonna 2020 käyttöön otettu lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan nimikkeen käyttö on lisääntynyt (5 vuonna 2023) erityisesti uuden lähetystyön mallijohtosäännön myötä.

Erilaiset tehtävänimikkeet ja yhdistelmävirat huomioiden vuonna 2023 lähetystyön tehtävissä toimi 117 henkilöä, määrä on laskeva (2022: 126; 2021: 132; 2020: 145; 2019: 162; 2018: 153; 2016: 155; 2015: 163). Kaikkiaan laskua edellisvuodesta on 9 henkilöä. Trendi on laskeva toista vuotta ja lukumäärä alhaisin 2000-luvulla. Seurakunnissa on

lisäksi palkkiotoimisia ja vapaaehtoisia lähetys sihteereitä tai tehtäviä hoitaa tiimi. Osa pudotuksesta johtuu seurakuntien yhdistymistä tai vastaavista järjestelyistä. Siten kyse ei välttämättä ole henkilötöyvuosien vähenemisestä.

Havainnot ja johtopäätökset

- Kaiken kaikkiaan tehtävissä toimivien, samoin kuin lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan viran pätevyys hankkivien määrä on laskusuunnassa. Asiaa pitää seurata kirkon kaikilla tasoilla.
- Uusi lähetystyön mallijohtosääntö on synnyttänyt seurakunnissa lähetystyön järjestämiseen liittyviä prosesseja. Samoin se on vaikuttanut uuden nimikkeen – lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaaja – käyttöönottoon.

Nuorisotyönohjaajien koulutus

[Nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavia tutkintoja](#) (KS nro 164) ovat sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), nuorisotyönohjaaja ja humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto, yhteisöpedagogi (AMK), nuorisotyönohjaaja. Tutkintoja järjestävät Diak, Centria ja YH Novia.

Hakijat ja aloittaneet Nuorisotyönohjaajan virkaan vaadittaviin tutkintoihin hakeutui eri hakumuotojen kautta 447 (2022: 448; 2021: 601). Tutkintoon hakeuduttiin edelleen pääasiassa yhteishaun kautta, ainoastaan 17 hakijaa haki muiden hakuväylien kautta. Aloittaneita oli 112 (2022: 105; 2021: 113). Vuosina 2017–2020 aloittaneiden yhteismäärä oli vakiintuneesti alle 100. Miesopiskelijoiden osuus aloittaneista putosi poikkeuksellisen alhaiseksi 16 %:iin (2022: 32 %; 2021: 28 %; 2017: 28 %). Tämä osuus on vuodesta 2007 alkaen vaihdellut melko säännönmukaisesti hieman yli tai alle 30 %:n.

Koulutus Nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan tutkinnon suorittavien kokonaismäärä oli yhteensä 359 (2022: 335; 2015: 388). Kokonaismäärä vaihtelee vuosittain jonkin verran esimerkiksi monimuotototeutuksissa opiskelevien määrän mukaan. Selkeä muutos on nähtävissä ammattikorkeakoulujen opiskelijamäärien suhteessa: Centrian opiskelijamäärä on kasvanut ja Diakin opiskelijamäärä laskenut vähitellen 2010-luvulta alkaen. Nyt molemmat ammattikorkeakoulut kouluttavat melkein yhtä paljon nuorisotyön ohjaajan virkaan kelpoistavan tutkinnon suorittajia. Vuonna 2022 Diakissa nuorisotyönohjaajan koulutuksessa oli 187 ja Centriassa 160 eli ne nyt ovat kooltaan samaa suuruusluokkaa. Novian koulutuksen rakenteellinen muutos alkaa tuottaa tulosta: siellä opiskeli 12 nuorisotyönohjaajaopiskelijaa. Viimeisten kymmenen vuoden aikana vuosittainen opiskelijamäärä oli säännöllisesti vain 2-6 opiskelijaa.

Tutkinnon suorittaneiden yhteismäärä 54 oli samalla tasolla kuin edeltävänä vuonna (2022: 55; 2021: 73; 2020: 55; 2019: 75; 2017: 73; 2009: 101). Tämäkin lukumäärä vaihtelee säännönmukaisesti. Tutkinnon suorittaneiden miesopiskelijoiden prosentuaalinen osuus oli 31 %, mikä on pitkän aikavälin tarkastelussa tavanomaista luokkaa (2022: 31 %; 2017: 31 %; 2009: 24 %). Seurakuntaharjoittelujaksoja toteutui yhteensä 95 (2022: 83; 2021: 81). Vuosina 2008–2023 harjoittelujaksoja on ollut lukumääräisesti eniten Oulun ja Helsingin hiippakuntien seurakunnissa. Pitkittäisseurannan perusteella vähiten harjoittelujaksoja on ollut Porvoon ja Mikkelin hiippakuntien ja Turun arkkihiippakunnan seurakunnissa. Tilanne on vakiintunut, ja sillä on yhteys ammattikorkeakoulujen ja niiden kampusten sijaintihiippakuntiin.

Työllisyys Vuosina 1999–2023 nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita on ollut yhteensä 2034. Suoritettujen tutkintojen määrä on riittänyt kattamaan työvoimatarpeen kokonaiskirkon tasolla. Seurakunnissa työskentelee vielä myös aiemman opistoasteisen koulutuksen suorittaneita. Seurakuntien rekrytoinnin näkökulmasta nuorisotyönohjaajien hakeutuminen seurakuntien virkoihin vaihtelee hiippakunnittain. Hiippakuntien arvioiden mukaan työvoimaan saatavuus on vaikeaa Turun arkkihiippakunnan, Tampereen, Mikkelin, Kuopion, Lapuan ja Helsingin hiippakuntien seurakunnissa. Saatavuus arvioidaan tyydyttäväksi Espoon, Oulun ja Porvoon hiippakuntien seurakunnissa.

Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan seurakuntien nuorisotyön henkilöstön kokonaismäärä oli 1293. Kausi- ja kesätyöntekijöiden määrä oli 236. Varsinaisen nuorisotyön henkilöstön määrä oli 1057, muutosta edellisvuoteen ei ollut. Heistä miesten osuus on 34 %. Tämä prosentiosuus on säilynyt samansuuruisena vuodesta 2007 lähtien. Nuorisotyön

henkilöstöstä 83 % on joko nuorisotyönohjaajan (829) tai nuorisonohjaajan (44) nimike. Erityisnuorisotyöhön liittyviä nimikkeitä oli 3 %:lla (37) Johtavia viranhaltijoita 69. 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 yli 55-vuotiaita oli 18 %, 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. Rekrytointivaikkeudet kohdistuvat juuri tuohon ikäryhmään, joka ei enää entiseen tapaan hakeudu muilta sektoreilta työhön seurakuntaan.

Havainnot ja johtopäätökset

- Väyläopintojen suunnittelu kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoa (nuoriso- ja yhteisöohjaaja) opiskeleville käynnistyi. Väyläopinnot ovat esimerkiksi korkeakouluopintoja, joita voi sijoittaa henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (HOKS) valinnaisiksi tutkinnon osiksi.
- Työvoiman saatavuutta ja rekrytointia tukisi, jos nuorisotyönohjaajan osaamista hyödynnettäisiin monipuolisemmin kehittämällä viran tehtävänkuvausta. Sosionomin (AMK) tai yhteisöpedagogin (AMK) osaamisen laajalalaisuutta ei vielä tunnusteta riittävästi (esimerkiksi vaativan perhetyön, yksilötyön tai tehostetun nuorisotyön osaamista).
- Opiskelijat antavat hyvää palautetta seurakunnassa toteutuneesta harjoittelujaksosta. Ohjaajilla on aikaa ja osaamista siten, että syntyy onnistumisen kokemuksia ja osaamisidentiteetti vahvistuu.
- Opiskelijoilla on entistä enemmän mielenterveyteen tai oppimisvaikeuksiin liittyviä ongelmia. Ammattikorkeakoulut ovat vahvistaneet erilaisia tuen muotoja.
- Opiskelijat arvostavat seurakuntien ammattilaisten vierailuja opintojaksoilla, myös opintojen loppuvaiheessa.
- KITOS-päiviin osallistumista tulee kehittää. KITOS-päiviin osallistuminen on vähentynyt, koska opintojen ulkopuoliseen toimintaan ei kaikilta opiskelijoilta löydy motivaatiota tai aikaa.

Varhaiskasvatuksen ohjaajien koulutus

[Varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan kelpoistava tutkinto](#) (KS nro 165) on sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), varhaiskasvatuksen ohjaaja, joka sisältää 60 opintopisteen laajuiset sosiaalipedagogiikan ja varhaiskasvatuksen opinnot. Tutkinnon voi suorittaa Diakissa.

Hakijat ja aloittaneet Diakissa yhteishaku varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuteen johtavaan tutkintoon (sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatus) toteutetaan vuorovuosin. Vuonna 2023 ei ollut yhteishakua. Erillishaussa oli neljä hakijaa, joista 2 aloitti koulutuksen,

Koulutus Tähän mennessä suuri osa opiskelijoista on ollut koulutustaan päivittäviä, yhteiskunnan tai seurakunnan varhaiskasvatuksen piirissä työskenteleviä henkilöitä. Tutkintoa suorittavien opiskelijoiden kokonaismäärä oli 19. Tutkinnon suoritti 14 naisopiskelijaa, joista kolme oli tutkintopäätöksen (KS nro 165) mukaisesti täydentänyt tutkintoaan. Yhteensä koulutuksesta on vuosina 2013–2022 valmistunut 106 varhaiskasvatuksen ohjaajan viran kelpoisuuden suorittanutta sosionomia (AMK).

Työllisyys Diak kysyi valmistuneilta heidän työllisyystilannettaan koulutuksen päättyessä. Valmistuneista työllistyi koulutuksen päättyessä kirkkoon tai seurakuntaan 3. Hiippakuntien arvioinneissa työvoiman saatavuudesta varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan, tilanne arvioidaan vaikeaksi Espoon hiippakunnan seurakunnissa. Tampereen, Oulun, Kuopion ja Helsingin hiippakuntien seurakunnissa tyydyttäväksi.

Varhaiskasvatuksen ohjaajia ja johtavia varhaiskasvatuksen ohjaajia oli yhteensä 98 (2022: 89; 2021: 80; 2020: 78; 2019: 74; 2018: 51; 2017: 38; 2016: 26) ja lapsityönohjaajia ja johtavia lapsityönohjaajia 29 (2022: 41; 2021: 55; 2020: 70; 2019: 73; 2018: 95; 2017: 120; 2015: 150; 2010: 184). Lisäksi erilaisilla nimikkeillä varhaiskasvatuksen johtamisen

tehtävissä oli 36 henkilöä. Varhaiskasvatuksen työn kehittyminen pedagogisen johtamisen ja kehittämisen suuntaan sekä viranhaltijoiden eläköitymisen myötä muuttuvat työnkuvat ovat vaikuttaneet varhaiskasvatuksen nimikkeiden päivittymiseen. Varhaiskasvatuksen ohjaajan virassa olevista yli 55-vuotiaita oli 42 % ja lapsityönohjaajista 55 %. Varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan kelpoisia valmistuu tulevia vuosia ajatellen edelleenkin liian vähän.

Havainnot ja johtopäätökset

- Varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan vaadittavan tutkinnon suorittaneiden määrä tai nykyinen aloituspaikkamäärä ei riitä kattamaan lähivuosien työvoimatarvetta.
- Työvoimatarpeeseen nähden yhteisvalinnan kautta tapahtuva hakua vain joka toinen vuosi on liian harvoin ja aloittajaryhmän koko liian pieni.
- Tutkinnon tunnettuutta seurakunnille tulee edelleen lisätä.
- Seurakunnan työntekijöiden vierailut osana opetusta on koettu merkittäviksi.
- Hiippakuntien toteuttamat KiTOS-päivät eivät nykyisessä muodossa vastaa varhaiskasvatuksen ohjaajaopiskelijoiden osallistumismahdollisuuksia, koska niiden sovittaminen opiskelurytmiin on vaikeaa. Siksi KiTOS-päivien rinnalle olisi tarkoituksenmukaista kehittää esimerkiksi moniammatillisten webinaarien sarja.
- Varhaiskasvatuksen ohjaajan kirkon työntekijän identiteetin vahvistumiseksi tarvitaan kirkon tukea pitkin opiskeluaikaa sijoittuvaan hengellisen työn kysymysten pohdintaan.

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 ja Uudenkaarlepyyn kampukset sekä Linnasmäen opisto). Suntion ammattitutkinto lakkasi 31.12.2021. Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon tutkinnon perusteet päivitetään vuoden 2024 aikana.

Hakijat ja aloittaneet Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon hakijoita jatkuvassa haussa oli 197 (2022: 189; 2021: 278; 2020: 284; 2019: 245.) Suuri osa opiskelijoista on keski-ikäisiä alanvaihtajia, jotka tarvitsevat uuden ammatin. Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkintoon hyväksyttiin 123, joista aloitti 103 opiskelijaa: 62 naista ja 41 miestä (aloittaneet 2022: 102; 2021: 122; 2020: 133). Seurakuntapalvelun osaamisala, (suntio) kiinnostaa hakijoita selvästi enemmän kuin hautauspalvelualan osaamisala (hautausoimistotyöntekijä). Koulutuksen järjestäjät totesivat, että hakijatilanteessa ei ole muutoksia edellisiin vuosiin. Hakijat ovat pääasiassa alan vaihtajia.

Koulutus Seurakunta- ja hautauspalvelualan ammattitutkinnon opiskelijoita oli yhteensä 127 (2022: 129; 2021: 187). Heistä seurakuntapalvelun osaamisalalla, suntio, opiskeli 101 (2022: 108; 2021: 97; 2020: 109) ja hautauspalvelun osaamisalalla 26 (2022: 21; 2021: 25; 2020: 24). Seurakuntapalvelun (suntio) osaamisalalla tutkinnon suoritti 69, joista 41 naista ja 28 miestä (2022: 62; 2021: 80; 2020: 69) ja hautauspalvelualan osaamisalalla 13, joista 8 naista ja 5 miestä (2022: 15; 2021: 20; 2020: 9).

Seurakuntapalvelun osaamisalan työelämässä oppimisen seurakunnissa toteutuneita jaksoja oli yhteensä 170 (2022: 199; 2021: 308; 2020: 293; 2019: 347). Eniten jaksoja oli Helsingin hiippakunnan (41) ja Turun arkkihiippakunnan seurakunnissa (40). Seuraavaksi eniten Espoon (20) ja Oulun (19) hiippakuntien seurakunnissa. Työelämässä oppimisen paikkoja on kokonaisuutena arvioiden ollut hyvin saatavissa, mutta jonkin veran on alueellisia eroja hiippakuntien välillä. Opiskelijat ovat olleet pääsääntöisesti tyytyväisiä ohjauksen laatuun, jota oppilaitokset pykivät varmistamaan järjestämällä perehdytystä tai koulutusta työpaikkaohjaajan tehtävään sekä työpaikkakäynnillä. Kaikki työpaikkaohjaajat eivät välttämättä koe ohjaustehtävää mielekkäänä ja siksi osa ei hyödy perehdytyksestä riittävällä tavalla.

Opiskelijoiden antama palaute jaksoista on kaksijakoinen. Toisaalta niissä korostuu hyvä kokemus siitä, että työtehtävät toteuttavat tutkinnon tavoitteita ja että jakso avasi mielikuvaa sution monipuolisesta työstä. Toisaalta opiskelijat kertovat työpaikkaohjaajien kiireestä tai vaatimustasoltaan liian helpoista työtehtävistä. Seurakuntaa pidetään edelleen mahdollisena tulevana työpaikkana.

Opiskelijoiden osallistuminen KiTOS-päivään vaihtelee. Toisaalta opiskelijat pitävät verkostoitumisesta, ja kiinnostuvat KiTOS-päivästä, mutta eivät välttämättä osallistu siihen. Joskus hankaluutena on KiTOS-päivän sovittaminen työelämässä oppimisen jakson aikatauluun.

Työllisyys Seurakuntapalvelun osaamisalan suorittaneet työllistyvät erittäin hyvin. Yksi syy tähän on, että oppisopimuksella opiskelevia on paljon. Koulutussopimuksella opiskelevat työllistyvät usein tutkinnon suorittamisen jälkeen aluksi tuntisuntioiksi tai osa-aikaisiksi tuntioiksi.

Havainnot ja johtopäätökset

- Työpaikkaohjaajien perehdyttäminen ja kouluttaminen on edelleen tärkeää, jotta työelämässä oppiminen vastaa tutkinnon tavoitteita sekä työn vaativuuksia.
- Tutkinnon perusteiden päivittämisessä tulee jatkossa ottaa huomioon digitaalisuuden sekä striimauksen osaaminen sekä lisätä kiinteistönhoidon osaamisen osuutta.
- Seurakunnan työntekijöiden vierailut osana opetusta on koettu merkittäviksi.
- Tutkinnon tunnettuutta tulee edelleen lisätä markkinoinnilla ja tiedotuksella seurakunnille.
- Mahdollisuutta opiskella oppisopimuksella täydennyskoulutuksena yksittäisiä tutkinnon osia ei vielä tunnusteta riittävästi seurakunnissa.
- Kirkon henkilöstökoulutuksen tarjonnassa tulee muistaa suntuoiden työuran aikaisen osaamisen kehittäminen.

Lastenohjaajien koulutus

Kirkon työmarkkinalaitos antoi yleiskirjeessään [A 10/2020](#) suosituksen tutkinnoista lastenohjaajan tehtävään. Ensimmäinen tutkinto on Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, joka suoritetaan varhaiskasvatuksen 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 täydentää siten, että ne sisältävät seurakunnan lastenohjaajan tehtävässä tarvittavan osaamisen. Suositeltavaa tutkintoa ja sitä täydentäviä tutkinnon osia järjestivät seuraavat koulutuksen järjestäjät: Jyväskylän kr. opisto, Kainuun ammattiopisto, Kalajoen kr. opisto, Linnasmäen opisto, Portaanpään kr. opisto, STEP-koulutuksen Järvenpään, Lapuan, Pieksämäen, Ruokolahden ja Uudenkaarlepyyn kampukset ja Suomen Diakoniaopiston Helsingin, Lahden ja Oulun kampukset. Seurakuntaopiston Uudenkaarlepyyn kampus toteutti tutkintoa ruotsinkielisinä. Lapsi- ja perhetyön perustutkinto lakkasi 31.12.2021.

Hakijat ja aloittaneet Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnossa ei haeta suoraan osaamisalaan vaan tutkintoon. Perustutkinnossa on kolme osaamisalaa, joista varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalaan, kuuluvat myös seurakunnan lastenohjaajan pätevyyteen kuuluvat tutkinnon osat. Opiskelija valitsee osaamisalan ja tutkinnon osat, kun laaditaan henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS). Kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoon oli edellä mainittuun seitsemään oppilaitokseen yhteensä noin 3 165 hakijaa, joista 55 % (2022 3247; 2021: 3470;) hakeutui jatkuvan haun kautta. Kaikista hakeneista 57 % (2022: 54 %; 2021: 60 %; 2020: 58 %) osallistui pääsy- ja soveltuvuuskokeeseen. Opinnot aloitti 1385 (2022: 1141; 2021: 868; 2020: 1287), joista miehiä oli (10 %) (2022: 6 %; 2021: 7,5 %; 2020: 6 %). Opiskelun aloittaneista 8 % (2022: 80 %; 2021: 71 %; 2020: 80 %) oli hakeutunut jatkuvassa haussa.

Koulutus Varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalalla opiskeli yhteensä 1740 (2022: 1641; 2021: 2 144 2020: 2211; 2019: 1603) opiskelijaa. Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon (lastenohjaaja) tällä osaamisalalla suoritti yhteensä 576 (2022: 582; 2021: 575; 2020: 467; 2019: 115). Heistä seurakunnan lastenohjaajan pätevyden sisältävän

tutkinnon suoritti yhteensä 154 (2022: 143; 2021: 138; 2020: 89; 2019: 21) eli varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan suorittaneista 27 %. Heistä 2,6 % oli miehiä.

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) työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoja seurakunnissa toteutui yhteensä 222 (2022: 222; 2021: 266; 2020: 228).

Työllisyys Vaikka tutkinto on uusi, niin on ennakoitavissa, että jatkossa noin 25 % varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan suorittaneista saa myös seurakunnan lastenohjaajan pätevyyden. Tämä määrä riittää valtakunnallisesti kattamaan työvoimatarpeen, koska lastenohjaajan pätevyyden vuosina 2001–2023 on suorittanut yhteensä 9204 lastenohjaaja. Seurakunnilla on rekrytointivaikeuksia erityisesti, jos lähialueella ei ole koulutuksen järjestäjän kampuista. Käytännöksi on myös muodostunut se, että seurakuntiin työllistytään vasta myöhemmässä vaiheessa työuraa tai vaihtamalla alaa ja täydentämällä tutkintoa seurakunnan pätevyyteen oppisopimuksella.

Lastenohjaajia oli yhteensä 1353, Lastenohjaajan nimikkeellä toimivien prosentuaalinen osuus koko varhaiskasvatuksen henkilöstöstä vuonna oli 74 %. Lastenohjaajina toimivista (n=1353) oli miehiä 49 (2,7 %). Alle 30-vuotiaita lastenohjaajia oli 7 % (2022: 9,5 %; 2021: 9 %; 2004: 6,5 %). Yli 55-vuotiaita oli 302 (22 %) (2022: 33 %; 2021: 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, ennaltaehkäisevän perhetoiminnan, perhekeskusyhteistyön tai katsomuskasvatusyhteistyön toteuttamisen suuntaan.

Havainnot ja johtopäätökset

- Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, varhaiskasvatuksen osaamisalan (lastenohjaaja) on tullut nopeasti vetovoimaiseksi tutkinnoksi. Seurakunnan lastenohjaajan pätevyyden suorittaa neljäsosa osaamisalan suorittajista. Tämä osuus on kasvanut vuosi vuodelta.
- Työelämässä oppimisen paikkoja on riittävästi ja yhteistyö seurakuntien kanssa sujuu koulutuksen järjestäjien mukaan erinomaisesti.
- Opiskelijat ovat tyytyväisiä seurakunnassa toteutuvaan työelämässä oppimisen jaksoon.
- Opiskelijoiden hyvinvoinnin ongelmat ovat lisääntyneet, samoin erilaisen tuen tarve.
- Oppisopimuksen mahdollisuudesta tarvitaan lisää tiedotusta seurakunnille.
- Hiippakuntien toteuttamat KiTOS-päivät eivät nykyisessä muodossa vastaa lastenohjaajaopiskelijoiden osallistumismahdollisuuksia, koska niiden sovittaminen opiskelurytmiin on vaikeaa. Siksi KiTOS-päivien rinnalle olisi tarkoituksenmukaista kehittää esimerkiksi moniammatillisten webinaarien sarja.
- Seurakunnan lastenohjaajan identiteetin tukemiseksi tarvitaan kirkon tukea opiskeluajan alkuun sijoittuvaan hengellisen työn kysymysten pohdintaan sekä opiskeluajan loppuun sijoittuvaan seurakunnan moniammatillisuuden hahmottamiseen.

Liitteet

Liite 1 Koulutuskatsauksen 2023 tausta-aineisto

Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön Koulutusten vaikuttavuus -kysely 2023:

- tulokset ja raportti [Katsaukset ja raportit - evl.fi](https://www.evl.fi/katsaukset-ja-raportit)

[Koulutuksen seurantarajat ja niiden jäsenet](#)

[Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen tilastosivuilla](#) julkaistaan valmistuneet tilastot tutkintoon johtavasta koulutuksesta vuodelta 2023.

- Tiedot opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista
- Seurakuntaharjoittelu- tai työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksojen hiippakunnallinen sijoittuminen
- Papiksi vihityt
- Diakonian virkaan vihityt
- Tuomiokapituleille suoritettavat tutkinnot (pastoraalitutkinto, seurakuntatyön johtamisen tutkinto, ylempi pastoraalitutkinto)
- Orientoitumiskoulutukset ja KiTOS-päivät 2023
- Ylemmän pastoraalitutkinnon suoritukset 2023 hiippakunnittain
- Tuomiokapitulien suuntaa antavat arviot seurakuntien työvoiman saannista

[Tilastoraportti Harjoittelu ja työelämässä oppiminen 2023](#)

Tilastoraportit koulutuskalenterin tarjonnasta ja toteumasta löytyvät Henkilöstökoulutuksen tilastoja sivulta [evl.fi/plus-sasta](https://www.evl.fi/plus-sasta).

Liite 2 Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta Kirkkohallituksessa

Kirkkohallituksen (KKH) koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan kuuluvat sekä yhteiskuntavastuuseen perustuva arvovaikuttaminen että edunvalvonta. Niitä toteutetaan strategialähtöisesti. Niiden avulla turvataan seurakuntien osamiseen perustuvia toimintaedellytyksiä sekä edistetään seurakuntien jäsenten ja niiden alueella asuvien hyvinvointia.

Kirkkohallituksen koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta kattaa kaikki koulutusasteet: varhaiskasvatuksen, esi- ja perusopetuksen, lukiokoulutuksen, korkeakoulutuksen sekä jatkuvan oppimisen. Hallitusohjelmiin kirjatut koulutuspoliittiset tavoitteet ovat käynnistäneet viime vuosina laajoja koulutusjärjestelmään liittyviä uudistuksia. Tunnusomaista uudistuksille on se, että ne toteutetaan kaikilla koulutusasteilla esimerkiksi Orpon hallitusohjelmassa oppimisen tuen eri muotojen kokonaistarkastelu.

Yhteiskuntavastuuseen perustuva arvovaikuttaminen ja edunvalvonta

Suomen evankelis-luterilaisella kirkolla on valtakunnallisena ja monialaisena organisaationa yhteiskuntavastuuseen perustuva tehtävä vaikuttaa kirkon jäsenten ja seurakuntien alueella asuvien koulutukselliseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, koulutuksen saavuttavuuteen sekä oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvän hyvinvoinnin edistämiseen. Tässä arvovaikuttamisessa painottuu erityisesti heikoimmassa elämäntilanteessa olevien sekä lasten, nuorten ja heidän huoltajiensa koulutuksellisen hyvinvoinnin edistäminen.

Kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvä edunvalvonta

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien työntekijät hankkivat eri tehtävissä vaadittavan pohjakoulutuksensa yhteiskunnan koulutusjärjestelmässä. Tämä on kirkon henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvän koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan edunvalvonnallinen lähtökohta ja päätavoite.

Pitkäkestoisia osatavoitteita:

- Kaikkiin kirkon ammatteihin ja työtehtäviin johtavien tutkintojen tuottama osaaminen vastaa kirkon ja seurakuntien tarvitsemaa osaamista. Tämä koskee sekä hengellisen työn että hallinnon, talouden kiinteistöhoitoa ja viestinnän tehtäviä.
- Kirkon hengellisen työn virkoihin vaadittavat tutkinnot tuottavat riittävästi työntekijöitä suhteessa kirkon työvoimatarpeeseen. Kirkon tutkintopäätöksiin sisältyvässä osaamisen määrittelyssä on pidetty tarpeellisena myös sitä, että seurakuntien ja seurakuntayhtymien viroissa ja tehtävissä vaadittava osaaminen on rinnastettavissa kuntien ja muiden palveluntuottajien vastaavissa säännellyissä ammateissa toimivilta edellytettävään osaamiseen.
- Kirkon hengellisen työn virkoihin ja tehtäviin johtavia tutkintoja järjestetään eri puolilla Suomea ja että kouluttavilla laitoksilla on kirkon työelämän edellyttämää asiantuntijuutta ja osaamista.
- Työuran aikaiseen jatkuvaan oppimiseen liittyvät kirkon henkilöstön osaamistarpeet otetaan huomioon kouluttavien laitosten koulutustarjonnassa (tutkinnon osat, opintokokonaisuudet, pienet osaamiskokonaisuudet, osatutkinnot, avoimet korkeakouluopinnot, korkeakoulujen erikoistumisopinnot, jatkotutkinnot).
- Kirkon erityiskoulutusten tuottama osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan ja että kaikki erityiskoulutukset kuuluvat Suomen tutkintojen ja osaamiskokonaisuuksien viitekehykseen (FINQF), kun tasoluokituksen kriteerit täyttyvät.

Kirkkohallituksen koulutuspoliittiset toimijat

Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön tehtäviin sisältyy koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta ja sen johtajan tehtävään kuuluu koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan johtaminen. Osaamisen ennakkoinnin ja koulutuspolitiikan yhteistyöverkosto (OKY) on Kirkkohallituksen asiantuntijoiden verkosto, jonka tarkoituksena on edistää osaamisen ennakkoinnin ja koulutuspoliittisen vaikuttamistoiminnan yhteistyötä ja toteutusta Kirkkohallituksessa. OKY:n yhteistyöverkoston kuuluu kirkon tutkimuksen ja koulutuksen lisäksi kansliapäällikön toimiston, kirkon lähetystyön keskuksen, kirkon ruotsinkielisen työn keskuksen, toiminnallisen osaston, työmarkkinaosaston/Kirkon työmarkkinalaitoksen sekä piispainkouksen kanslian ja arkkipiispan kanslian asiantuntijoita.

Kirkon työmarkkinalaitoksen (KiT) rooli yhtenä seitsemästä työmarkkinakeskusjärjestöstä on mahdollistanut kirkolle ja kirkkotyönantajalle osallistumisen koulutuspolitiikkaa koskeviin ratkaisuihin vaikuttamiseen osana työmarkkinaosa-puolten ns. kaksikantaista tai työmarkkinaosapuolten ja valtiovalan ns. kolmikantaista valmistelua ja edunvalvontaa. Tällöin KiT on edistänyt kirkon koulutuspoliittisia työnantajatarpeita ja näkökulmia. Kolmikantayhteistyön perusteella KiT nimeää osan kirkon edustajista valtion opetusviranomaisten työryhmiin ja toimikuntiin. Edustajat ovat pääasiassa joko KiT:n, kirkon tutkimuksen ja koulutuksen tai toiminnallisen osaston asiantuntijoita.

Osaamisen ennakkoinnin ja koulutuspolitiikan yhteistyöverkoston tehtäviin kuuluu

- koordinoida koulutuspoliittiseen vaikuttamistoimintaan liittyviä suuntaviivoja ja prosesseja KKH:ssa
 - kirkon *yhteiskuntavastuun ja arvopohjan* näkökulmasta
 - kirkon *edunvalvonnan näkökulmasta* (henkilöstön osaamisen kehittäminen ja koulutus)
- Koulutuspoliittinen vaikuttamistoiminta suuntautuu yhteiskunnan koulutusjärjestelmän kaikille asteille: varhaiskasvatus, esi- ja perusopetus, lukiokoulutus, ammatillinen koulutus, korkeakoulutus, vapaan sivistystyön koulutustoiminta, jatkuva oppiminen.
- koordinoida seurakuntien henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvää ennakointiyhteistyötä KKH:ssa
 - seurata, ennakoida ja arvioida kirkon ja seurakuntien tehtävissä tarvittavan työvoiman ja osaamisen tarpeita ja kehitystä (osaamisen määrällinen ja laadullinen ennakointi)
 - tuottaa materiaalia KKH:n koulutuksen ja muiden työryhmien käyttöön
 - tehdä aloitteita
 - viranhaltijoilta vaadittavien tutkintopäätösten valmistelemisesta
 - osaamisen kehittämiseen, ennakointiin ja kirkon henkilöstökoulutukseen liittyvistä tutkimus- ja kehittämishankkeista
 - laatia tarvittaessa kirkkohallitukselle ja piispainkokoukselle katsauksia tai selvityksiä osaamisen ja koulutuksen yhteistyöverkostossa tai koulutuksen seurantaryhmissä tehdyistä keskeisistä havainnoista ja johtopäätöksistä.

Koulutuksen seurantaryhmien tehtävänä on seurata sekä alansa peruskoulutuksen että seurakuntien henkilöstön täydennyskoulutuksen tarkoituksenmukaisuutta kirkon, seurakuntien ja yhteiskunnan osaamistarpeiden näkökulmasta sekä ennakoida määrällisiä koulutustarpeita. Seurantaryhmiin on koottu kirkon työelämän (hiippakuntien ja seurakuntien), alalle kouluttavien laitosten, opiskelijoiden, järjestöjen ja kirkon keskushallinnon asiantuntemusta.

Seurantaryhmät ovat:

- Piispainkokouksen asettama teologikoulutustoimikunta ja teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksen seurantaryhmä sekä
- Kirkkohallituksen kansliapäällikön asettamat diakoniakoulutuksen seurantaryhmä, kanttorikoulutuksen seurantaryhmä, kirkon nuorisotyön koulutuksen seurantaryhmä, kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä ja kirkon kansainvälisen työn koulutuksen seurantaryhmä.

Kirkkohallituksen koulutuspoliittiset lausunnot

Vuonna 2023 ja 12.6.2024 mennessä annetut koulutuspoliittiset lausunnot:

Opetus- ja kulttuuriministeriölle:

[Lausunto vapaasta sivistystyöstä annetun lain, valtakunnallisista opinto- ja tutkintorekistereistä annetun lain ja puoluelain muuttamisesta sekä luonnoksesta vapaasta sivistystyöstä annetun asetuksen muuttamisesta 7.9.2023](#)

[Lausunto ammattikorkeakoulujen rahoitusmallin uudistamista koskevasta asetuseräluonnoksista 15.2.2024](#)

[Lausunto yliopistojen rahoitusmallin uudistamista koskevasta asetuseräluonnoksista 15.2.2024](#)

[Lausunto ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen toiminnasta perittävistä maksuista annettujen valtioneuvoston asetusten muuttamisesta 29.2.2024](#)

[Lausunto luonnoksesta perusopetuslaissa tarkoitetun opetuksen valtakunnallisista tavoitteista ja tuntijaosta annetun asetuksen sekä perusopetusasetuksen muuttamisesta 14.3.2024](#)

[Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi lukiolain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta](#)

[Lausunto hallituksen esityksestä laiksi ammatillisen koulutuksen toiminnanohjauksen kokeilusta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 13.6.2024](#)

Opetushallitukselle:

[Lausunto Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteiden luonnoksesta 8.3.2023](#)

[Lausunto kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon perusteiden luonnoksesta 30.3.2023](#)

[Lausunto liiketoiminnan perustutkinnon perusteiden luonnoksesta 20.6.2023](#)

[Lausunto vapaan sivistystyön Kansallisten perustaitojen osaamismerkkien osaamistavoitteiden ja arviointikriteerien luonnoksesta 21.9.2023](#)

[Lausunto sosiaali- ja terveysalaan liittyvien tutkintojen rakenneuudistamisesta 25.2.2014](#)

Sosiaali- ja terveysministeriölle

[Lausunto luonnoksesta sosiaali- ja terveysministeriön asetukseksi sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoon sisältyvästä ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta suoritettavasta korvauksesta 13.4.2023](#)

[Hallituksen esitys eduskunnalle aikuiskoulutustuen, ammattitutkintostipendin ja vuorotteluvapaan lakkauttamisesta 20.12.2023](#)

Liite 3 Kirkon tuki kouluttaville laitoksille (Kiko)

Kirkon keskusrahasto tukee vuosittain kouluttavia laitoksia pyrkien edistämään kirkollista koulutusta sekä opiskelijoiden kirkollisen identiteetin rakentumista ja hengellisen elämän hoitamista. Neuvottelut avustuksien myöntämisestä ja käytöstä käydään vuosittain Kirkon tutkimuksen ja koulutuksen ja kouluttavien laitosten välillä. Vuoteen 2020 asti tukea ohjattiin myös kiinteistöinvestointeihin (Seurakuntaopisto, Lärkkulla-säätiö), siitä on kuitenkin luovuttu.

Vuonna 2023 kirkon tuki kouluttaville oppilaitoksille oli yhteensä 480 000 € (2022: 480 000; 2021: 479 000; 2020: 815 000 €; 2019: 810 000 €; 2018), joka on kohdennettu seuraavasti:

- *Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen.* Soveltavien opintojen kehittäminen 20 000 €, Itä-Suomen yliopisto. Työelämäyhteyksien suunnittelija 53 000 €, Helsingin 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.* Diak 65 000 €, Centria 7 000 €, YH Novia & Åbo Akademi 15 000 €.
- *Kirkon alan opiskelijoiden tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta.* HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 10 000 €.

Syksyllä 2023 päätettiin vuoden 2024 tuesta (yhteensä 484 000 €), joka kohdistuu seuraavasti:

- *Kirkollisten alojen oppilaitosten opetusvirkojen ja opetustoimintaa tukevien hankkeiden tukeminen.* Soveltavien opintojen kehittäminen 20 000 €, Itä-Suomen yliopisto. Työelämäyhteyksien suunnittelija 50 000 €, Helsingin 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.* Diak 65 000 €, Centria 7 000 €, YH Novia & Åbo Akademi 20 000 €.
- *Kirkon alan opiskelijoiden tai kirkon ammatteihin liittyvä tutkimustoiminta.* HY teologisen tutkimustiedon näkyvyyden edistäminen 10 000 €.

Liite 4 Kirkon hengellisen työn tehtäviin opiskelevien ammatillisen/kirkollisen identiteetin ja kasvun tuki kirkon keskushallinnolta vuonna 2023

Tukimuoto	Kohderyhmä	Vastuutaho / Toteuttaja	Kuvaus	Muuta	Rahoitus / budjetti- valmistelu kirkolliskokoukselle
Teologian opiskelijoiden psykologinen soveltuvuustutkimus	Seurakuntaharjoitteluun osallistuneet teologian opiskelijat (noin 5. opiskeluvuosi)	Piispainkokous / Psykologitiimi Päämäärä Oy	Piispainkokouksen päätöksen mukaan pappiksi vihittäviltä edellytetään osallistumistodistusta suoritetusta soveltuvuustutkimuksesta.	Tutkimuksen toteuttaja laskuttaa tutkimuksista sopimuksen mukaan piispainkokousta. Opiskelija maksaa 15 % eli 38 € tutkimuksen kuluista	40 000 € / piispainkokouksen kanslia
Teologian opiskelijoiden itse järjestämä pappisidentiteettiä ja hengellistä kasvua tukeva toiminta	Teologian opiskelijat	Piispainkokous / Teologian opiskelijajärjestöt (TYT, Fides Ostiensis ja Teologiska Studentföreningen vid Åbo Akademi)	Toiminta on teologikoulutustoimikunnan vuoden toimintasuunnitelman mukainen, opiskelijoiden itsensä järjestämä sekä tukee teologian opiskelijoiden pappisidentiteettiä ja hengellistä kasvua. Tukihakemus esitetään toimikunnalle etukäteen kirjallisesti yhdessä hankkeen toimintasuunnitelman, kokonaisbudjetin ja aikataulun kanssa. Hakemusta ei voi tehdä takautuvasti. Haettavista varoista tiedotetaan teologikoulutustoimikunnan opiskelijajäsenten kautta ja toimikunnan sihteeri esittelee hakemukset toimikunnan kokouksessa.	Toiminnan tulee olla opiskelijalähtöistä ja heidän itsensä järjestämää. Rahoitusta ei voi hakea ulkopuolisen tahon järjestämien tilaisuuksien kustannuskuluihin kuten pääsylippuihin, osallistumismaksuihin, matkakuluihin, puhujapalkkioihin tms. Rahoitusta voi kuitenkin hakea esimerkiksi luennoitsijan puhuja- ja esiintyjäpalkkiota sekä matkakuluja varten, jos tilaisuus on opiskelijoiden itsensä järjestämä. Mahdollista on hakea rahoitusta myös opiskelijoiden järjestämän matkan matkakuluja varten, silloin kun matka tukee hengellistä ja ammatillista identiteettiä. Hakemukselta edellytetään toimintasuunnitelmaa. Rahoitusta haetaan yleensä toimintakauden alkuvaiheessa. Rahat maksetaan kuitteja vastaan.	4 000 € / piispainkokouksen kanslia

				Raportointi 20.12. mennessä toimikunnan sihteerille.	
Piispan vierailut tiedekuntiin	Teologian opiskelijat	Piispainkokous / Teologian opiskelijoiden opiskelijajärjestöt (TYT, Fides Ostiensis ja Teologiska Studentföreningen vid Åbo Akademi)	Opiskelijajärjestöt ovat yhteydessä hiippakuntien piispoihiin ja kutsuvat opiskelijoiden tapaamiseen. Vierailun isäntinä toimivat opiskelijat.	Vierailuja järjestetään noin 1-3 / lukuvuosi ja niistä raportoidaan teologikoulutustoimikunnalle. Osallistujamäärä ei ole kovin suuri.	piispan matkakulut / tuomiokapituli maksaa
KITOS-päivät	Kirkon alan opiskelijat (teologian, kirkkomusiikin, diakonian, nuorisotyön, varhaiskasvatuksen ja suntio-opiskelijat korkea-asteella ja toisella asteella)	Kirkon tutkimus ja koulutus ja hiippakunnat	Hiippakunnat järjestävät vuosittain sovitun toteutussuunnitelman mukaisesti KITOS-päivät opiskelijoille, jotka suorittaneet / menossa seurakuntaharjoitteluun.	Toteutussuunnitelmaa päivitetty toukuussa 2023: ehdotus hiippakuntien yhteisistä toteutuksista.	TK valmistelee / Kirkon keskusrahaston avustukset, yht. 60 000 €, johon sisältyvät KITOS ja Orientoitumiskoulutus.
Teologian opiskelijoiden soveltuvuustutkimuksen tuloksen ja papin työn reflektiopäivät	Teologian opiskelijat (noin 5. opiskeluvuosi)	Piispainkokous / Hiippakunnat	Soveltuvuustutkimuksen jälkeen hiippakunnat järjestävät päivän, jossa tutkimustulosta käydään läpi yleisellä tasolla	Yhteiset toteutukset eri hiippakuntakoonpanoissa opiskelupaikkakunnilla (Helsinki, Joensuu, Turku)	Piispainkokouksen kanslia valmistelee / Kirkon keskusrahaston avustukset, yht. 10 000 €.
Orientoitumiskoulutus	Kohderyhmä vaihtelee hiippakunnittain kaikki	Hiippakunnat	Toteutustapa vaihtelee, joissakin hiippakunnissa kytketty yhteen pappien ordinaatiovalmennuksen kanssa		TK valmistelee / Kirkon keskusrahaston avustukset, yht. 60 000 €, johon sisältyvät KITOS ja

	työntekijät – tietyt ammatti- ryhmät				Orientoitumiskou- lutus.
Ordinaatioval- mennus	Papit ja diako- nian virkaan vi- hittävät	Hiippakunnat	Toteutustapa vaihtelee, joissakin hiippakun- nissa kytketty yhteen orientoitumiskoulu- tuksen kanssa		Sisältyy hiippakun- tien talousarvioon
Diakin opiskeli- joiden hengelli- sen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen	Diakin kirkon tehtäviin suun- tautuvat opiske- lijat	Diak	Sisältää opiskelijanmentorointia, retkiä ja leiritoimintaa	Toteutuu Diakin kaikilla kampuksilla, toi- mintaa järjestävät opiskelijoiden kanssa yhdessä Diakin lehtorit.	TK valmistelee /Kir- kon keskusrahaston avustukset, yht. 65 000 € (Kiko)
Centrian opiske- lijoiden hengelli- sen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen	Centrian opiske- lijat	Centria	Sisältää opiskelijamentorointia, opiskelija- retriitin ja opiskelijoiden opintomatkan kas- vatuksen päiville	Päävastuu koulutusala päällikkö (huma- nistinen ja kasvatusala).	TK valmistelee /Kir- kon keskusrahaston avustukset, yht. 7 000 € (Kiko)
Novian opiskeli- joiden hengelli- sen ja kirkollisen identiteetin vahvistaminen	Novian diako- nian ja nuorisoi- työn opiskelijat	Novia	Sisältää (pääosin) mm. opiskelijapapin jär- jestämiä tilaisuuksia opiskelijoille, vierai- luja/osallistumisia hiippakunnan ammatilli- siin tapaamisiin.	Yhteistyötahoja Porvoon tuomiokapituli ja KCSA.	TK valmistelee /Kir- kon keskusrahaston avustukset, yht. 12 000 € (Kiko)
Åbo Akademin opiskelijoiden hengellisen ja kirkollisen iden- titeetin vahvis- taminen	Åbo Akademin teologian opis- kelijat	Åbo Akademi	Sisältää (pääosin) mm. opiskelijapapin jär- jestämiä tilaisuuksia opiskelijoille, vierai- luja/osallistumisia hiippakunnan ammatilli- siin tapaamisiin.	Yhteistyötahoja Porvoon tuomiokapituli ja KCSA.	TK valmistelee /Kir- kon keskusrahaston avustukset, yht. 8 000 € (Kiko)

Helsingin yliopiston teologian opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittäminen	Helsingin yliopiston teologian opiskelijat	Helsingin yliopisto	Sisältää tuen työelämäsuunnittelijan tehtävän palkkaukseen.		TK valmistelee /Kirkon keskusrahaston avustukset yht. 50 000 € (Kiko)
Itä-Suomen yliopiston teologian opiskelijoiden	Itä-Suomen yliopiston	Itä-Suomen yliopisto	Sisältää soveltavien opintojen hybridiopintokokonaisuuden kehittämisen.		TK valmistelee /Kirkon keskusrahaston avustukset, yht. 20 000 € (Kiko)
Taideyliopiston Sibelius-Akatemian kirkkomuusikoiden teologisten aineiden kesäkurssi	Taideyliopiston Sibelius-Akatemian kirkkomusiikin opiskelijat	Taideyliopiston Sibelius-Akatemia kirkkomusiikin aine-ryhmä ja Kirkon tutkimus ja koulutus	Viisipäiväisen kesäkurssin aikana on mahdollisuus suorittaa kaksi kanttorin virkaan kelpoistavista teologisista aineista. Vuorovuosin toteutetaan Raamattutieto ja Kristillinen usko ja etiikka tai Musiikin teologia ja Liturgiikka.	Opetuksesta vastaa ja sen maksaa Taideyliopisto. Kirkon tutkimus ja koulutus vastaa tiloista sekä musiikin kouluttajan työpanoksen. Opiskelijat maksavat 50 € osallistumismaksun viikosta.	TK / 5000 €