

# Ordinaatiovalmennus Tampereen hiippakunnassa

Ordinaatiovalmennus toteutuu Tampereen hiippakunnassa osana Uusien työntekijöiden valmennusta (UTV). Uusien työntekijöiden valmennus on kaikille kirkon töihin tuleville tarkoitettu moniammatillinen yhteinen prosessi, jossa ordinaatiovalmennus muodostaa oman erityisen osuutensa. Yhteisenä tavoitteena uusien työntekijöiden valmennuksessa on, että osallistuja

- Tuntee kirkon ammattien moninaisuutta ja yhteisen työn merkitystä.
- Jäsentää tehtävänsä kirkon ja seurakuntatyön kokonaisuuteen muuttuvassa toimintaympäristössä.
- Näkee hengellisyyden voimavarana.

Pappien ja diakonien osalta erityisiä ordinaatiovalmennuksen osaamistavoitteita on kuvattu alla. Nekin nousevat edellä kuvatuista kolmesta päätavoitteesta.

Uusien työntekijöiden valmennus rakentuu kahdesta kaikille yhteisestä lähijaksosta. Lisäksi vihittävät osallistuvat virkaan vihittävien erityiskysymyksiin keskittyvälle omalle lähijaksolle ennen ordinaatiomessua.

Ordinaatiovalmennukseen kuuluu myös seurakunnassa toteuttava perehdytys. Perehdytys aloitetaan mahdollisuuksien mukaan jo ennen vihkimystä ja se jatkuu vähintään puolen vuoden ajan. Ordinaatiovalmennus sekä siihen kuuluva perehdytys muodostavat myös pastoraalitutkinnon ensimmäisen osion (3 opintopistettä). Osana uusien työntekijöiden valmennusta kokonaisuus on 6 opintopistettä.

## Tavoitteet pappisvirkaan vihittävän valmennuksessa

Ordinaatiovalmennuksen tavoitteena on, että osallistuja

- Ymmärtää oman hengellisen matkan, kutsumuksen ja kirkon työntekijän identiteetin reflektoinnin tärkeyden.
- Tuntee jumalanpalvelusten ja kirkollistentoimitustentoimittamiseen liittyviä keskeisiä periaatteita.
- Tunnistaa auttavan kohtaamisen mahdollisuuksia ja rajoja papin työssä.
- Hahmottaa papin roolia ja tehtäviä rippikoulussa.
- Tuntee työn keskeisiä säädöksiä ja periaatteita soveltuvin osin.
- Jäsentää asioita, joilla voi vaikuttaa omien voimavarojen hallintaan ja kehittämiseen työajattomassatyössä.

## Tavoitteet diakonian virkaan vihittävän valmennuksessa

### Osallistuja

- Ymmärtää hengellisyiden ja kutsumuksen merkityksen työntekijäidentiteetille sekä osaa reflektoida omaa polkuaan kirkon työhön.
- Osaa liittyä monipuolisesti seurakunnan jumalanpalveluselämään diakonian viran tehtävistä käsin edistäen osallisuutta ja yhdenvertaisuutta.
- Tunnistaa eri-ikäisten ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten hengellisyiden kaipuun ja oikeuden toteuttaa sitä.
- Ymmärtää työssään sielunhoidon, keskusteluavun ja auttavan kohtaamisen mahdollisuudet ja rajat.
- Tunnistaa diakonian asiantuntijuuden merkityksen ja mahdollisuudet moniammatillisessa ja monialaisessa työssä ja työyhteisössä.
- Tuntee työn keskeisiä säädöksiä ja periaatteita.
- Tunnistaa diakoniatyön psyykkiset ja eettiset kuormitustekijät sekä oman ja työyhteisön työn organisointiin liittyvät kuormitustekijät.

## Ordinaatiovalmennuksen sisältö pappien osalta

- Oma polku ja sen vaikutus kutsumuksen rakentumiseen.
- Papin työvälineet (Raamattu, kirkkokäsikirja, virsikirja, katekismus, Jumalanpalveluksen opas, Kirkollisten toimitusten opas) ja kirkkovuosi.
- Papin työ ja ihmisten auttaminen (ammatillinen rajojen vetäminen, vaitiolovelvollisuus ja salassapito).
- Rippikoulusuunnitelma sekä papin tehtävät ja vastuut rippikoulun kokonaisuudessa.
- Seurakuntapapin työhön liittyvät keskeiset säädökset ja ohjeet (kirkkolaki ja -järjestys, KirVESTES) työhyvinvointitaidot (työajankäyttö, liittyminen, rajojen asettaminen, voimavarat).

## Perehdytys osana valmennusta

Ordinaatiovalmennukseen kuuluu seurakunnassa toteutuva perehdytys. Perehdyttäjä tutustuu ordinaatiovalmennuksen rakenteeseen ja tavoitteisiin ja laatii suunnitelman siitä, miten perehtyminen seurakunnassa konkreettisesti toteutuu. Perehdytysuunnitelma on tärkeä tehdä hyvissä ajoin jo ennen vihkimystä. Suunnitelmassa hyödynnetään seurakunnan perehdyttämismateriaaleja. Kestoltaan perehdyttäminen on vähintään 6 kuukautta. Perehdytykseen varataan riittävästi aikaa sekä perehtyjän että perehdytettävän kalentereista. Tehtävää voidaan jakaa seurakunnassa useammalle, mutta nimetyllä perehdyttäjällä on kokonaisvastuu suunnitelmasta ja sen toteutumisesta.

## Perehdytyksen osaamistavoitteet pappien osalta

### Osallistuja

- Osaa jäsentää pappisviran ja hengellisen työn realistisella tavalla osaksi elämäntodellisuuttaan, identiteettiään ja ammatillisuuttaan.

- Osaa toimia jumalanpalveluksissa ja kirkollisissa toimituksissa luontevasti ja pastoraalisesti sekä ymmärtää kirkkokäsikirjan käytön ja soveltamisen periaatteet eri tilanteissa.
- Osaa käyttää auttavan kohtaamisen mahdollisuuksia ja hyödyntää (kirkon) moniammatillista ja monialaista asiantuntemusta.
- Osaa suunnitella ja toteuttaa rippikoulua yhteistyössä muiden kanssa.
- Tuntee seurakunnan organisaationa ja (työ)yhteisönä, erilaiset toimintaympäristöt ja yhteistyökumppanit sekä rohkaistuu toimimaan verkostoissa.
- Tuntee työtä koskevia ohjeita, sääntöjä ja menettelytapoja (strategia, toiminta- ja taloussuunnittelu, henkilöstöasiat, yhteistoimintamenettely).
- Osaa tunnistaa osaamisensa ja jaksamisensa rajat.

Tampereen hiippakunnassa perehtyjät ja perehdyttävät kokoontuvat yhteiseen info- ja keskustelutilanteeseen, missä käydään läpi perehdyttämisen merkitystä osana kokonaisuutta. Lisäksi pappisasessori keskustelee ennen ja jälkeen perehdytyksen siitä, miten perehdyttämistä on suunniteltu ja toteutettu seurakunnassa.

Perehdyttämisen jälkeen pappi laatii perehdyttämisraportin (noin 4–6 sivua), jossa hän arvioi perehdytysuunnitelman ja -prosessin toteutumista seurakunnassa/työyhteisössä sekä arvioi osaamistaan suhteessa Ordinaatiovalmennuksen (PT1) ja Perehdyttäminen seurakunnassa (PT2) osaamistavoitteisiin. Raportti palautetaan tuomiokapitulille, hannu.laukkonen@evl.fi.

Perehdyttäjä laatii todistuksen perehdytyksestä ja toimittaa sen tuomiokapitulille, hannu.laukkonen@evl.fi.

Perehdyttämisen jälkeen opiskelija käy keskustelun hiippakuntadekaanin kanssa henkilökohtaisesta opintosuunnitelmasta (HOPS), jonka hiippakuntadekaani hyväksyy.

## Perehdyttämisen tavoitteet muiden uusien työntekijöiden osalta

(Näitä perehdyttämisen osaamistavoitteita sovelletaan seurakunnassa tehtäväkohtaisesti)

### Osallistuja

- Osaa jäsentää työn seurakunnassa ja realistisella tavalla osaksi elämäntodellisuuttaan, identiteettiään ja ammatillisuuttaan.
- Osaa toimia ammatillisesti ja tarkoituksenmukaisesti muuttuvassa toimintaympäristössä.
- Ymmärtää oman tehtävän osana seurakunnan ja kirkon yhteistä tehtävää.
- Osaa liittyä monipuolisesti seurakunnan jumalanpalveluselämään omasta työstään käsin edistäen osallisuutta.
- Tuntee seurakunnan organisaationa ja (työ)yhteisönä, erilaiset toimintaympäristöt ja yhteistyökumppanit sekä rohkaistuu toimimaan verkostoissa.
- Tuntee työhön vaikuttavat keskeiset kirkon ja työelämän säädökset ja periaatteet, työtä koskevat ohjeet, säännöt ja menettelytavat (strategia, toiminta- ja taloussuunnittelu, henkilöstöasiat, yhteistoimintamenettely).
- Osaa hyödyntää moniammatillista ja monialaista asiantuntemusta.
- Osaa tunnistaa osaamisensa ja jaksamisensa rajat.

## Ordinaatiovalmennukseen hakeutuminen

Vihkimystä hakevat tekevät hakemukset, joilla ilmoitaudutaan samalla valmennukseen:

- [Anomus diakonian virkaan vihkimiseksi](#)
- [Anomus pappisvirkaan vihkimiseksi](#)

## Haastattelupäivä

Ordinaatiovalmennukseen osallistuvat haastatellaan tuomiokapitulissa tai Tampereen piispantalossa. Haastateltaville lähetetään aikataulu ja ohjeet haastatteluun valmistautumiseen etukäteen.

- Piispa haastattelee papit ja diakonit.
- Tuomiorovasti haastattelee papit.
- Valmennuksen kouluttajat ryhmähaastattelevat papit ja diakonit.
- Haastateltaville ilmoitus sähköpostilla valmennukseen hyväksymisestä/hylkäämisestä.

## Jakso I (2 päivää, yöpyminen)

### Jakson aihe: Kirkon työntekijän identiteetti ja muuttuva toimintaympäristö

Ensimmäisellä jaksolla ovat mukana kaikki uudet työntekijät moniammatillisesti. Tämän jaksosisällössä painottuvat kaikille yhteiset teemat: kutsumus, kirkon työntekijän identiteetti ja muuttuva toimintaympäristö.

#### Teemoina:

- Moniammatillisuus ja yhdessä tekeminen.
- Kirkko työnantajana, organisaationa ja yhteisönä.
- Oma polku ja kutsumus.
- Suhde muihin toimijoihin - toimintaympäristön tunnistelua ja tulevaisuusnäkökulma.
- Kohtaamisen kysymykset.

## Jakso II (3 päivää, yöpyminen)

### Jakson aihe: Virka ja vihkimys, papin ja diakonian virkaan vihittävien kysymykset

Edellisellä viikolla ennen ordinaatiomessua. Tällä jaksolla ovat mukana piispa ja pappisasessori. Jakson aikana osallistutaan tuomiokapitulin istuntoon, jossa päätetään vihkimykseen hyväksyminen. Jakson teemat keskittyvät virkaan vihittävien valmennussisältöihin, joita on kuvattu yllä. Loppuviikkoon sijoittuvan jaksos jälkeen vietetään ordinaatiomessua ja kaikkien uusien työntekijöiden juhlaa Tampereen tuomiokirkossa. Kaikki valmennettavat osallistuvat messuun.

Messun jälkeen kutsutaan uudet työntekijät ja heidän läheisensä yhteiseen kahvihetkeen ja juhlaan Piispantaloon.

## Jakso III (2 päivää, yöpyminen)

**Jakson aihe: Uuden työn kysymysten tutkimista vertaisesti, vastauksia ja selkeytystä työssä nousseisiin tilanteisiin, osaamisen ja jaksamisen teemoja.**

Kolmas jakso toteutuu 2–4 kk vihkimyksen jälkeen ja siinä on mukana koko moniammatillinen uusien työntekijöiden joukko ensimmäisen lähijakson tapaan. Sen sisältö täydentää aiempien jaksojen valmennussisältöjä. Osallistujien omat kysymykset nousevat tärkeiksi teemoiksi. Jakson aikana hahmotellaan myös sitä, millaista ammatillista tukea jatkoon tarvitaan. Osallistujille räätälöidään mentorointia tai muuta tukea kunkin tarpeista käsin.

Seuraavan vuoden aikana uusille työntekijöille tarjotaan mahdollisuutta osallistua uusien työntekijöiden hengellisen matkakumppanuuden päivään.

[Lisätietoja vihittäville](#)