

## LIEDON SEURAKUNNAN ISOSKOULUTUSSUUNNITELMA

Yvonne Smidtslund

Opinnäytetyö, kevät 2014

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön

suuntautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK) + kirkon

nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus

## TIIVISTELMÄ

Smidtslund, Yvonne. Liedon seurakunnan isoskoulutussuunnitelma. Kevät 2014, 59 s., 1 liite.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto, Sosionomi (AMK) + kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli laatia Liedon seurakunnalle tavoitteellinen isoskoulutussuunnitelma. Lisäksi tavoitteena oli kehittää Liedon seurakunnan isoskoulutusta ja tuoda nuorten toiveet entistä enemmän esille koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Isoskoulutussuunnitelman tavoitteena on antaa nuorille mahdollisimman hyvät taidot isosena toimimiseen, tarjota onnistumisen kokemuksia ja eväitä tulevaisuuteen.

Isoskoulutussuunnitelman ja isoskoulutuksen sisältöjen työstäminen alkoi palautteen keruulla. Palautetta kerättiin koulutukseen osallistuvilta nuorilta, koulutuksen käyneiltä nuorilta ja isosten kanssa toimivilta työntekijöiltä. Palaute koottiin yhteen ja sen perusteella nuorisotyöntiimi lähti työstämään isoskoulutuksen tavoitteita. Tavoitteiden asettelussa käytettiin hyväksi myös opinnäytetyöni teoriaa. Isoskoulutuksen sisällöt syntyivät tavoitteiden pohjalta.

Liedon seurakunnan isoskoulutuksen tavoitteina ovat leirielämän ja -rutiinien hallitseminen, isosen roolin tunnistaminen eri työalojen leireillä ja isosen ja työntekijöiden välillä, kirkon työn tunnistaminen ja siihen sitoutuminen sekä iltaohjelman, raamistelun, hartaudenpidon ja vapaa-ajan ohjelman järjestämisen perusteiden oppiminen. Lisäksi tärkeä näkökulma Liedon seurakunnan isoskoulutuksessa on se, että tavallisuus riittää ja kasvamiselle annetaan tilaa.

Asiasanat: isoskoulutus, isonen, isosen tehtävät

## ABSTRACT

Smidtslund, Yvonne. Group leader program in parish of Lieto. 59p., 1 appendize. Language: Finnish. Spring 2014. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Christian Youth Work. Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of this thesis was to make a goal-directed group leader program for the parish of Lieto. The aim was also to improve the group leader program and bring more and more of the youth's voices into planning and implementation. The aim of our group leader program is to give youth most potential skills while working as group leader, offer experiences of success and give provisions to the future.

Working with the contents of the group leader program was started by collecting feedback. The feedback was collected from youth who participated in the program, those who participated in the program last year and also the employees who work with group leaders. The feedback was aggregated and a team of youth workers started to make goals for the group leader program based on the feedback. The theory of this thesis was also an influence when arranging the goals. The group leader program's contents were based on those goals.

The parish of Lieto's group leader program's goals are managing camp life and routine; recognizing the role of a group leader in different camp environments and tasks and between a group leader and a youth worker, recognizing the role of working for the church and committing to it and also learning the basics of managing evening programs, prayers, Bible reading groups and free time activities. It is also an important perspective of the parish of Lieto's group leader program that being normal is more than enough and there is always space for growth.

Keywords: group leader program, group leader and tasks of group leader

# SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	5
2 OSALLISUUS JA SEURAKUNTAYHTEYS.....	6
3 VAPAAEHTOISTYÖ SEURAKUNNASSA .....	8
4 ISOSTOIMINNAN HISTORIA .....	10
5 ISONEN JA ISOSEN TEHTÄVÄT .....	11
5.1 Isonen.....	11
5.2 Isonen tehtävät .....	13
6 ISOSKOULUTUS.....	16
6.1 Isosten motiivit ja odotukset.....	19
6.2 Isoskoulutuksen järjestäminen.....	22
6.3 Isoskoulutuksen rakenne ja vastuuhenkilöt .....	24
7 TYÖN TAVOITTEET .....	26
8 YHTEISTYÖ LIEDON SEURAKUNNAN KANSSA .....	27
8.1 Isoskoulutus Liedon seurakunnassa.....	27
8.2 Isonen tehtävät Liedon seurakunnassa .....	28
8.3 Opinnäytetyön prosessi .....	29
8.4 Isoskoulutussuunnitelma .....	32
9 TEORIA KÄYTÄNNÖKSI .....	34
10 POHDINTA .....	38
10.1 Tavoitteiden toteutuminen .....	39
10.3 Arviointi ja jatkotyöskentelyehdotukset .....	41
10.4 Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu .....	42
LÄHTEET.....	44
LIITE 1: Kyselyt.....	46
LIITE 2: Liedon seurakunnan isoskoulutussuunnitelma .....	47

## 1 JOHDANTO

Suomalaisissa seurakunnissa järjestettävä isoskoulutus ja isosena toimiminen leireillä on ainutlaatuista koko Euroopassa. Liedon seurakunnassa isokoulutuksella on pitkät perinteet ja se on saavuttanut paikkansa seurakunnan nuorisotyössä. Vuosittain kolmen vuoden isoskoulutukseen osallistuu yhteensä noin 170 nuorta. Heistä noin 110 on ensimmäisen vuoden isosia. Olen itse toiminut Liedon seurakunnan isoskoulutuksesta vastaavana työntekijänä nyt neljä vuotta. Isoskoulutusta on uudistettu vuosittain, mutta emme ole kehittämisen keskeillä pohtineet ääneen, mitkä ovat isoskoulutuksemme tavoitteet.

Opinnäytetyössäni kehitän Liedon seurakunnan isoskoulutusta tavoitteelliseksi ja tuotan konkreettisen isoskoulutussuunnitelman. Suunnitelma on tarkoitettu isoskoulutuksen kokoavaksi tietopaketiiksi, josta löytyy isoskoulutuksen tavoitteiden lisäksi myös vuosittainen toteutussuunnitelma. Lisäksi suunnitelmassa on pohdittu ja kirjoitettu auki isoskoulutuksen pitämiseen liittyviä käytänteitä sekä tarvittavia asiakirjoja. Lisäksi laatimani suunnitelma on tarkoitettu perehdyttämismateriaaliksi uusille seurakunnan nuorisotyönohjaajille. Liedon seurakunnan isoskoulutussuunnitelmaa voidaan jakaa myös muiden seurakuntien nuorisotyönohjaajille isokoulutuksen suunnittelun pohjaksi ja virikkeeksi.

Isoskoulutussuunnitelma koskee lähinnä ensimmäisen vuoden isoskoulutettavia. Suunnitelman sisältöjä testataan syksyllä 2014 alkavassa isoskoulutuksessa. Koulutuksen aikana ja sen päättyessä arvioidaan suunnitelman toimivuus ja tehdään mahdollista jatkokehittämistä. Suunnitelmissa on myös tehdä vastaavanlainen suunnitelma toisen vuoden isoskoulutukseen.

## 2 OSALLISUUS JA SEURAKUNTAYHTEYS

Osallisuus on ollut kirkon keskeinen teema jo pitkään. Jo vuonna 1985–1986 Kirkon vuosiaiheena oli Meidän Vuoro. Tämä painopiste liittyi YK:n kansainvälisen nuorisovuoden viettoon. Vuoden teemoina olivat osallisuus, kehitys ja rauha. Isostoiminnassa kuten muussakin kirkon kasvatustyössä nuori on toiminnan subjekti. 1960-luvulla nuorison esiinmarssiin yhteydessä kirkon nuorisotyön painopiste siirtyi kasvun tukemiseen. Nuorisotyön ydin on kohtaamisessa, kontekstuaalisuudessa, inklusiivisuudessa ja dialogisuudessa. Yksi nuoren subjektiivisoitumisen ja kansalaisyhteiskunnan tietoisien rakentamisen periaatteista on osallisuus. Tällä tarkoitetaan sitä, että toiminnan lähtökohtana ovat siihen osallistuvan nuoren intressit. (Porkka 2008, 207–212.) Käytännön uskontopedagogian mukaan kokemalla ihminen tulee osalliseksi ympäröivästä maailmasta. Maailman ja ihmisen välillä on vastavuoroinen prosessi. Ihminen muuttaa maailmaa ja maailma ihmistä. Osallisuus on aktiivista toimimista (Mäkinen 2008, 345.)

Nuoret seurakuntalaisina -kirkon kehittämissasiakirjassa puhutaan myös osallisuudesta. Siellä herätellään nuorisotyötä pohtimaan lähetyksen näkökulmasta myös sitä, mitä osallisuus maailmanlaajuiseen kirkkoon merkitsee nuorisotyölle. Osallisuuden edellytyksenä nähdään myös muu kuin järjestetty toiminta. Esimerkiksi tavoittava työ avaa yhteisöllisyyden laajemmaksi. (Nuoret seurakuntalaisina 2013, 15, 26.)

Osallisuus nousi kirkossa erityiseen keskusteluun 2000-luvun alkupuolella. Osallisuus on myös yksi kirkon kasvatuksen linjausten Meidän kirkko -kasvamme yhdessä pääteemoista. Kirkon kasvatuksen yksi suuntaviivoista on osallisuus ja osallistuminen. Suuntaviivana on, että kirkon kasvatusta turvaa elämää tukemalla jokaisen osallisuutta yhteisössä. Kirkon strategian Meidän kirkko

2015- osallisuuden yhteisön pääteemoista on nimensäkin mukaisesti osallisuus. Kristityille on aina ollut tunnusomaista keskinäinen yhteys, osallisuus. (Haastettu kirkko 2012, 136,157,407; Osallisuuden yhteisö; Kasvamme yhdessä.)

Myös seurakuntayhteys on keskeistä kirkon kasvatustyössä. Tämä näkyy esimerkiksi rippikoulun ”Elämä, usko, rukous”-ajatuksessa. Elämä, usko ja rukous kuuluvat yhteen, ne johtavat toisiinsa ja toteutuvat seurakuntayhteydessä koko seurakunnan kesellä. (Porkka 2008, 206; Nuoret seurakuntalaisina 2013, 58.)

### 3 VAPAAEHTOISTYÖ SEURAKUNNASSA

Seurakunnan vapaaehtoistyöstä puhuttaessa voitaisiin yhtä hyvin puhua seurakuntalaisuudesta tai kristityn vastuun kantamisesta. Kirkon jäsenet muodostavat yhteisön, jolle on tyypillistä osallisuus ja yhdessä toimiminen. Seurakunnan vapaaehtoisena toimiminen voi olla ihmiselle merkityksellistä ja samalla uskoa ja seurakuntayhteyttä vahvistavaa. Seurakuntien tulisikin tarjota mielekkäitä toimintamahdollisuuksia, jotta kiinnostuneiden olisi helppo päästä mukaan seurakunnan toimintaan. Meidän kirkko-strategian mukaan kirkon tulee tarjota vapaaehtoisille mahdollisuus toimia lähimmäisenrakkauden puolesta vastuuta kantaen. (Hauta-aho & Tornivaara 2009, 125–126; Osallisuuden yhteisö.)

Kirkon vapaaehtoistyön linjaukset vuoteen 2015 on nimeltään Jokainen on osallinen. Linjauksissa vapaaehtoistoiminnan perusteina on teologia. Raamatun mukaan kirkko on uskon, rakkauden ja palvelun yhteisö. Linjauksessa vapaaehtoistoiminnan arvoiksi määritellään kristillinen usko ja lähimmäisen rakkaus, tasavertaisuus, vastuullisuus ja laadukkuus. Linjauksen mukaan vapaaehtoistoimintaan tulee vaikuttamaan muun muassa yksilöityminen ja sen vaikutukset uskonnollisuuteen, väestörakenteenmuutos, kirkon henkilöstö ja talous sekä verkon tarjoamat mahdollisuudet. Nuorille verkko on luonteva toimintaympäristö. Nuoret voisivat esimerkiksi toimia seurakunnassa vapaaehtoisena opettaen ikääntyville verkossa toimimista. (Jokainen on osallinen.)

Vapaaehtoinen voi terminä olla helposti lähestyttävä, kun taas sanaan seurakuntalainen saatetaan liittää ennakkokäsityksiä, jotka tuntuvat vierailta. Vapaaehtoiseksi voi ryhtyä motivoituneet ja sitoutuneet henkilöt, mutta myös ne, jotka ovat epävarmoja sitoutumisestaan kirkkoon. Vapaaehtoisen tulee kuitenkin ymmärtää toimivansa nimenomaan kirkon vapaaehtoistehtävissä. Kirkon vapaaehtoistoiminnalla on tietynlainen arvopohja. Vapaaehtoinen on työpanoksellaan vahvistamassa kirkon toimintaa ja evankeliumin toteuttamista ja levittämistä.



tä. Vapaaehtoistehtävät voivat siis omalta osaltaan vaikuttaa seurakunnan merkityksellisyyteen ja tuoda seurakuntaa lähemmäs. (Hauta-aho & Tornivaara 2009, 126, 128–129.)

Vapaaehtoistoiminta antaa kirkolle mahdollisuuden toiminnan kasvattamiseen, uudistumiseen ja vaikuttavuuden lisäämiseen. Seurakuntalaiset tulee osata nähdä resursseina, joiden avulla esimerkiksi auttamisen mahdollisuudet kasvavat. Vapaaehtoisilla seurakuntalaisilla on merkittävä rooli seurakuntatyön näkökulmasta. Isot ovat yksi näistä seurakunnan vapaaehtoisista vastuunkantajista. Toinen merkittävä vapaaehtoisten joukko on nuoret aikuiset, jotka ovat mukana esimerkiksi seurakunnan musiikkitoiminnassa tai partiossa. Kirkon haasteena on, että tieto seurakuntien vapaaehtoistöistä on heikosti saatavilla. Lisäksi haasteena on myös vapaaehtoistöiden markkinointi. (Hauta-aho & Tornivaara 2009, 126–128.)

Laadukas vapaaehtoistoiminta kertoo vapaaehtoisten arvostuksesta ja hyvästä palvelusta. Laatuun kuuluu se, että tarjolla on tehtäviä, jotka vapaaehtoiset kokevat mielekkäiksi, joissa tarvitaan monipuolista osaamista sekä se, että työ on merkityksellistä. Vapaaehtoiset tarvitsevat myös koulutusta, tukea ja ohjausta sekä mahdollisuuden kehittyä tehtävissä. Uusia vapaaehtoisryhmiä tavoitellessa myös kohtaamisen laatu on merkityksellistä. Markkinoinnin ja viestinnän tulisi olla asiakaslähtöistä. Vapaaehtoisen auttamismahdollisuuksia tulisi korostaa. (Hauta-aho & Tornivaara 2009, 143–144.)

## 4 ISOSTOIMINNAN HISTORIA

Ensimmäiset rippikoululeirit järjestettiin vuonna 1937. Jo tällöin mukana oli isosia. Isosten kouluttaminen aloitettiin, koska huomattiin että heitä tarvittiin leirien toteutuksessa. Lisäksi koettiin, että isokset ovat lähempänä nuoria, nuoret kun kokivat työntekijät etäisiksi heidän ikänsä ja asemansa takia. Isosten varhaisina edeltäjinä voidaan pitää 1930-luvulla Suomen Kristillisen Ylioppilasliiton koulutyttöleireillä ollutta isosiskoperinnettä. Yleiset leirien iltaohjelmat leikkeineen ja lauluineen periytyvät myös samoilta ajoilta. (Porkka 2005, 82–83.)

1960-luvulla isostoiminta alkoi järjestäytyneenä työmuotona. Ensimmäinen isoskoulutusaineisto julkaistiin 1966 ja seuraavan kymmenen vuoden aikana isosia koulutettiin yli 6000. Tuolloin isosten tärkeimmäksi tehtäväksi miellettiin jumalanpalvelusherätyksen sytyttäminen. 1960-luvulla kaikissa seurakunnissa ei ollut vielä isostoimintaa eivätkä kaikki isosena toimineet olleet käyneet isoskoulutusta. 1973 hyväksytty Rippikoulun kokonaissuunnitelma yhtenäisti isoskäytännön. Isosen roolia ja tehtäviä pohdittiin myös Rippikoulun ryhmänjohtajakoulutuksen oppaassa (1979) sekä Rippikoulusuunnitelma 1980. Määrällisesti isostoiminta pysyi kuitenkin paikallaan. 1980-luvulla isokset nuorentuivat. Ennen isokset olivat muutaman vuoden rippikoululaisia vanhempia, 1980-luvun lopulla suuri osa isosista oli edellisenä vuonna rippikoulun käyneitä. (Porkka 2005, 83–84.)

1990-luku oli isoskoulutuksen kasvun vuosikymmen. Tuolloin isoskoulutettavien määrä kaksinkertaistui ja isoskoulutus muuttui monivuotiseksi. Isokset olivat aiemmin käytössä vain leiririppikouluissa, mutta 1990-luvulla he alkoivat toimia myös seurakunnan muilla leireillä. 2000-luvun alussa isokset ovat entistä enemmän mukana myös seurakunnan muussa toiminnassa. Isonen-sana virallistettiin vuonna 2004, kun Kirkkohallitus julkaisi asiakirjan Isostoiminnan linjauksia – sopivan kokoinen iso. (Porkka 2005, 84–85.)

## 5 ISONEN JA ISOSEN TEHTÄVÄT

### 5.1 Isonen

Valtaosa isoskoulutukseen osallistuvista isosista on alle 18-vuotiaita. Isokset ovat suomalainen erityiskäytäntö, esimerkiksi Keski-Euroopassa vapaaehtoisina toimivat lähinnä aikuiset. Isonen terminä voidaan rinnastaa Raamatun opetuslapsiin. Jeesuksen opetuslapset olivat yhtä aikaa suuria ja pieniä. Samoin isonen on jotakin rippikoululaista suurempaa mutta samalla vielä itsekin pieniä. (Porkka 2004, 131; Pruuki 2010, 15.)

Isosella voidaan nähdä olevan samankaltaisia tehtäviä kuin Jeesuksen opetuslapsilla. Opetuslapsien tehtävien ja lähetyskäskyn ymmärtäminen yhdessä hyväksyttynä olemisen kanssa auttavat isosia ymmärtämään, mistä isosen tehtävässä todella on kysymys. Isoisuudessa voidaan nähdä yhtymäkohtia myös kummiuden kanssa. Alkukirkossa kastettaville annettiin seurakunnasta tukihenkilö. Tukihenkilön tehtävänä oli johdatella seurakuntaan ja uskon salaisuuksiin. Ketään ei jätetty kristityn tielle yksin, vaan rinnalla kulki henkilö, johon saattoi tukeutua. Leirielämässä isokset toimivat ryhmänohjaajan tehtävien lisäksi juuri tällaisina rinnalla kulkijoina, isosiskoina ja -veljinä. (Porkka 2004, 131.)

Rippikoulusuunnitelma vuodelta 2001 on asetettu tavoitteeksi laajojen teemojen ympärille kootut oppimiskokonaisuudet. Monenlaisten opetusmenetelmien käyttäminen mahdollistaa myös isosten mukana olon kokonaisuuksien toteuttamisessa. Näin ollen isokset pystyvät osallistumaan entistä laajemmin leirin opetukseen. Isokset ovat tukemassa rippikoululaisia opiskelussa ja oppimisessa yhdessä opettajien kanssa. Rippikoulua kaikkine toimintoineen voidaan pitää siis oppimisprosessina, jolloin kaikki rippikoulussa mukana olevat ovat mukana oppimassa. Rippikouluopettajien ja isosten kokoaikainen läsnäolo vaikuttaa merkit-

tävästi rippikoulun luonteeseen. (Niemelä 2002, 21; Rippikoulusuunnitelma 2001; Pruuki 2010, 51.)

Osa rippikoulun suosioista selittyy sillä, että isokset eli toiset nuoret ovat suunnitteluvastuullisia. Tämän seurauksena mahdollistuu se, että rippikoulussa käydään läpi sellaisia nuorten tunteita ja asioita, joita aikuisella ei ole mahdollista luoda, koska kokemusmaailma on jo eri. Isosten tulee siis päästä mukaan rippikoulun suunnitteluun. Rippikoululaiset myös tarkkailevat jatkuvasti isosia ja arvioivat ja aistivat ympäristöään. Lisäksi he jäljittelevät isosten käyttäytymistä. Työntekijän tulee antaa isosille aito vetovastuu ja päätäntävalta, jotta isosille tulee tunne siitä, että heihin luotetaan. Tämän seurauksena isosille tulee myös halu olla tämän luottamuksen arvoinen. Isokset tulisi ottaa mukaan suunnitteluun mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (Porkka 2004, 130, 133; Pruuki 2010, 56, 59.)

Rippikoulusuunnitelma 2001 mukaan isosilla on merkittävä rooli rippikoulun kokonaisuudessa. Ilman isosia rippikoulu voidaan toteuttaa vain poikkeustilanteissa. (Porkka 2004, 130.) Isosten tehtävät rippikouluissa ovat monimuotoisia ja muokkautuvat aina tilanteiden mukaan. Isokset perehdytetään tehtäviinsä ja perehdyttämiseen kiinnitetään erityistä huomiota, jotta isokset kokisivat olevansa osa rippikoulutiimiä. (Rippikoulusuunnitelma 2001.) Isosilta edellytetään enemmän keskustelutaitoja, mutta palkkioksi he saavat entistä syvällisempää tietoa kristillisen uskon ymmärtämiseen (Paananen & Tuominen 2001, 67). Isokset siis yhdessä rippikoulun opettajien kanssa pyrkivät rakentamaan rippikoulu-ryhmästä yhteisön, johon on mukava kuulua (Pruuki 2010, 67).

## 5.2 Isosen tehtävät

Isonen voidaan nähdä muun muassa sielunhoitaja, innostajana, yhteishengenluojana, seurakuntanuoren ja nuoren kristityn mallina, tiedottajana ja ohjelman-suorittajana. Ryhmänohjaajan työhön kuuluu opetus, hartauselämä, turvallisuus ja vapaa-aika. Opetuksellisiin sisältöihin voidaan lukea ryhmätuntien lisäksi myös iltaohjelma. Isosen tehtävät vaihtelevat toki sen mukaan, onko kyseessä esimerkiksi vaellusrippikoulu, leirikeskuksessa pidettävä rippikoulu vai iltarippikoulu. Rippikoulujen lisäksi isosen tehtäviin kuuluvat myös varhaisnuorten leirien ja kerhojen ohjaaminen. (Niemelä 2002, 20–22; Porkka 2004, 131.)

Isosen tehtäviin leirielämässä kuuluu myös paljon käytännön askareita; saunan lämmittämistä, keittiössä auttamista ja luokkatilojen järjestelyjä. Nämäkin tehtävät ovat tärkeitä. Kaikki isokset eivät ole luontaisia johtajia, puhujia tai opettajia. Käytännön tehtävien hoitaminen mahdollistaa onnistumisen kokemuksen myös näille isosille. Käytännön tehtäviä tehdessä isosen kontakti ryhmään saa uusia ulottuvuuksia. Käytännön askareista huolehtiminen luo ryhmähenkeä, mikä taas auttaa isosta muiden tehtävien hoitamisessa. (Porkka 2004, 132.)

Kuten edellä mainittiin, isosen tehtäviin kuuluu myös hartaus- ja jumalanpalveluselämän toteuttaminen. Nuorten toteuttaessa hartaus- ja jumalanpalveluselämää tulee niihin väistämättä nuorten elämänmakua. Asia, jossa on kyse oleellisesta osasta rippikoulua. Näiden tehtävien lisäksi isosen vastuulla ovat usein vapaa-aika ja iltaohjelmat. Usein juuri näihin tehtäviin liittyy ongelmia ja haasteita. Isosilla ei välttämättä ole riittävästi tarjolla ohjausta ja opastusta suurten rippikouluryhmien hallintaan. Isokset ovat aktiivisessa roolissa suurimman osan iltaohjelmaa ja ymmärtävät iltaohjelman merkityksen viihteenä, ryhmähengen nostattajana sekä opetusta tukevana mutta samalla sen vastapainona. Aikuisen ohjaus vapaa-aikaa ja iltaohjelmaa suunniteltaessa on tärkeää kaikkien turvallisuuden kannalta. (Porkka 2004, 132; Pruuki 2010, 24.)

Porkan tutkimuksen mukaan rippikouluopettajien mielestä isosen vähiten tärkeä tehtävä on sielunhoito. Perusteluna tälle on usein isosen kykyjen, taitojen ja voimien riittämättömyys. Auttajan rooli kuitenkin houkuttelee isosia. He haluavat olla nuoremmille luottamuksen kohde ja he haluavat tuntea itsensä tarpeelliseksi. Rippikoululaisille saattaa olla helpompaa puhua vaikeuksistaan isoselle kuin leirin aikuiselle. Porkan mukaan tärkeää onkin antaa isoselle mahdollisuus omien kykyjen mukaiseen sielunhoitoon. Isosen kohdalla riittää että, isonen etsiyty syryään vetäytyvän seuraan, kulkee vaikeuksissa olevan rinnalla ja välittää hyväksyntää. Isosen tehtävänä on ennemminkin toimia tuntosarvina ja välittää näkemänsä ja kuulemansa asiat aikuisten tietoon. Vaikeuksiin puuttuminen ei ole isosen vastuulla eikä tehtävä. Hän voi kuitenkin toimia keskustelun avaajana ja rippikoululaisen tukena. Koska isokset ovat usein alaikäisiä, heitä eivät koske samat vaitiolovelvollisuus säännöt kuin työntekijöitä. Heillä kuitenkin on vastuu siitä, mitä he ovat kuulleet ja nähneet. Isosten tulee olla luottamuksen arvoisia. Isosten vastuulle ei myöskään voi antaa leirin järjestyksen tai sääntöjen noudattamisen vastuuta ja velvollisuutta. Isoselle riittää se, että hän noudattaa annettuja sääntöjä itse ja kertoo ohjaajille esiin tulleista ongelmista. Isokset ovat oman pienryhmänsä johtajia, aikuinen koko leirin johtaja (Porkka 2004, 132–133.)

Seurakunnan työntekijät pitävät tärkeänä, että isosten ryhmän on hyvä olla heterogeeninen sekä sitä, että isokset suhtautuvat myönteisesti kristinuskoon (Niemi 2002, 22). Työntekijän näkökulmasta isosen tärkein tehtävä on omasta ryhmästään huolehtiminen. Myös rippikoululaiset odottavat isoselta samaa. Hyvin hoidettuna, jokainen rippikoululainen kokee tullessa huomatuksi. Isosen tehtävänä on huolehtia siitä, että hänelle uskotut nuoret saavat isosesta luontevan sillanrakentajan seurakunnan elämään, ja löytävät paikkansa sieltä. Tämä toki edellyttää sitä, että isosen ja nuoren välille on syntynyt luottamuksellinen suhde. (Porkka 2004, 131.)

Jotta isokset voivat hoitaa heille annetut tehtävät huolella ja samalla kasvaa, tarvitsevat he työntekijältä ohjausta. Kaikki asiat on käytävä ennakkoon läpi isosten kanssa ja niihin tulee palata myös jälkikäteen. Työntekijän tulee pitää päi-

vittäin isosten kanssa palaveri, jossa käydään läpi päivään liittyvät tunnelmat, kuulumiset, epäonnistumiset ja onnistumiset sekä käydään läpi seuraava päivä. (Porkka 2004, 132–134.)

Työntekijöiden tyytymättömyys isosiin yhdistetään usein huonoon koulutukseen. Työntekijän tulisi kuitenkin näissä tilanteissa tarkastella ennemminkin sitä, onko ohjaus leirillä ollut riittävää. Tärkeää on huomioida myös se, että isosella on ollut mahdollisuus lepoon ja omaan vapaa-aikaan. (Porkka 2004, 132–134.)

Joskus isosilla saattaa olla keskenään sovittua, mutta kuitenkin yhteisesti sovitusta poikkeavaa niin sanottua omaa ohjelmaa, esimerkiksi yöllinen hauskanpito ja nukkuminen päivisin. Isosten on tärkeää tietää, että he ovat leirillä nimenomaan leiriläisiä varten. Joskus isokset saattavat epäonnistua tehtävissään, niin kuin kaikki muutkin ihmiset. Porkan mukaan virheet tulee antaa anteeksi, eikä isosilta pidä vaatia enempää kuin mihin he kykenevät. Ovet on pidettävä auki seurakuntaan ja isostoimintaan sekä annettava mahdollisuus isosen tehtävään myös niille, jotka epäonnistuvat sekä niille, jotka eivät kykene tekemään kaikkia aikuisen toivomia hyviä tekoja. Työntekijän on kuitenkin tärkeää huomioida, että isonen saa juuri hänelle oikean kokoisia vastuita ja tehtäviä. Ne auttavat nuorta kasvussa ja mahdollistavat sen, että nuori saattaa tulevaisuudessa jatkaa aikuisena aktiiviseurakuntalaisena. (Porkka 2004, 134; Porkka 2010, 85.)

## 6 ISOSKOULUTUS

Isoskoulutus vakiinnutti paikkansa seurakunnissa 1990-luvulla. Isoskoulutusta voidaan pitää yhtenä Suomen laajimmista vapaaehtoistyöntekijöiden koulutuksista. Monissa seurakunnissa isoskoulutus on keskeinen osa rippikoulun jälkeistä nuorisotyötä. (Niemelä 2002, 20.) Isoskoulutuksesta on tullut myös osa nuorisokulttuuria ja tavallista nuorten elämää. Rippikoulusuunnitelma 2001 voidaan pitää pohjana koko nuorisotyölle, kaikelle kasvatustyölle ja jopa koko kirkon todellisuudelle. Sitä voidaan pitää pohjana myös isoskoulutukselle. Voidaan kysyä, millä tavoin vanhemmat nuoret voivat tukea nuorempia rippikoulusuunnitelman viitoittamaan suuntaan, samalla omaa uskoa syventäen. (Porkka 2004, 130.)

Joissakin seurakunnissa puhutaan isoskoulutuksen sijaan isostoiminnasta. Ajatuksena tämän käsitteen takana on se, että ihmisenä kasvuun tarvitaan muuta kuin pelkkää koulutusta. Nuoret tarvitsevat ikätovereidensa seuraa, mielekästä tekemistä, sopivia haasteita ja aikuisen läsnäoloa. Näiden avulla nuorelle mahdollistuu kokemus hyväksymisestä. Isostoiminnassa usko siirtyy diakonisen palvelemisen kautta käytäntöön. Nuoret saavat tärkeitä nuoruuden muistoja leikin, hulluttelun ja naurun kautta. Nuori ei ole siis aikuisen määrittelemä pedagoginen rakennelma. Isostoiminnasta isoskoulutus eroaa siinä mielessä, että isoskoulutuksessa nuori opettelee vastuutehtävään tarvittavia tietoja ja taitoja; ryhmätilanteiden ohjaamista, leirin käytännön askareiden hoitamista, omille kyvyilleen sopivien ihmissuhdeasioiden hoitamista sekä taitoja muuhunkin seurakunnalliseen vastuunkantamiseen. Kuitenkin tutkimuksien mukaan isoskoulutukseen tultuaan nuoret kaipaavat nimenomaan enemmän toimintaa ja yhdessäoloa kuin koulutusta. Seurakuntien tulisikin päästä koulutuskeskeisyydestä moniulotteisempaan ajatteluun. Hyvät isokset eivät synny kirjoitetuista muistiinpanoista vaan eletystä elämästä. (Porkka 2004, 130–131.)



Isoskoulutuksessa nuori pääsee itsenäisesti sitoutumaan seurakuntaan. Isoskoulutukseen kokoontuva joukko nuoria on oikeastaan seurakuntaan kokoontuva seurakuntalaisten joukko. Isonen ei välttämättä ymmärrä tätä tullessaan koulutukseen ensimmäisiä kertoja. Isoskoulutuksen yhtenä tavoitteena onkin nuoren seurakuntalaisidentiteetin vahvistaminen. Isoskoulutus ei ole vain paikka jossa koulutetaan isosia rippikouluihin vaan paikka, jossa nuoren on mahdollista saada rohkaisevaa kokemusta keskellä elämäänsä. (Paananen & Tuominen 2001, 68.)

Isoskoulutettavalla nuorella on koulutuksen aikana käynnissä kaksi tärkeää kehitystehtävää: seksuaalisen identiteetin selvittäminen ja itsenäistymiskysymys. Seksuaalisen identiteetin selvittämiseen liittyvät sekä biologinen kypsyminen että tunnetilojen vaihtelut. Seksuaalisuuden kypsyminen vaatii aikaa. Niin kuin muihinkin kehityksen osa-alueisiin myös seksuaalisuuteen liittyy kyseenalaistamista ja kapinointia. Heidän pitäisi kelvata vastakkaiselle sukupuolelle. Samasta sukupuolesta kiinnostuminen sekoittaa mieltä entistä enemmän. Seksuaalisen suuntautumisen lisäksi kysymyksiä herättävät muun muassa uskollisuus ja seksi itsessään. Nuoret pohtivat mikä on ihmissuhteissa oikein ja väärin. Nuoret saattavat kokea ulkopuolisten asettamaa painetta ja vaatimuksia. Loppujen lopuksi kysymys on ajattelun ja halujen tasapainottamisesta. (Dunderfelt 2011, 88–90; Sinkkonen 2010, 117.)

Isoskoulutettavat ovat aikuisuuden kynnyksellä. Ruumiinrakenne ja äly mahdollistavat jo nuoret yhteiskunnalliseen toimintaan, mutta edelleen nuoret etsivät paikkaansa, omaa itseään ja sitä mitä he haluavat tulevaisuudessa tehdä. Et-sikkoajalla on merkityksensä esimerkiksi yksilöllisyyden näkökulmasta. Jokaisen nuoren itsenäistyminen on yksilöllinen prosessi. Prosessin kulkuun vaikuttavat muun muassa perhetausta, perherakenne, nuoren sukupuoli, suhde vanhempiin, arvot, kaverisuhteet, harrastuksen ja aivojen kehittyminen. (Dunderfelt 2011, 92; Sinkkonen 2010, 63.)

Eteenkin pitkissä koulutuksissa seurakunnalla on mahdollisuus tukea nuorta näissä kehitystehtävissä muun muassa leiritoiminnan, ryhmään kuulumisen ja eri vastuutehtävien antamisen kautta. Nuoren elämään kuuluu myös erilaiset kriisit ja haasteet. Kriisin kohdatessa isokoulutuksen haasteena on tilan tarjoaminen ja nuoren huomioiminen. Isokoulutus voidaan kuitenkin nähdä myös mahdollisuutena kriisin kohdatessa. Seurakunnalla on mahdollisuus opettaa mistä nuori voi saada apua kriisin kohdatessa sekä antaa eväitä siihen, kuinka nuori voi toimia auttajana ja tukena läheiselle tämän kohdatessa kriisin. (Paananen & Tuominen 2001, 68.)

Seurakunta on myös paikka syventää ja paikata teologisia kysymyksiä. Joillekin nuorille isokoulutus saattaa olla ainoa liittymäkohta seurakunnan nuorisotyöhön. Rippikoulusuunnitelma 2001 tavoitteisiin liittyen isosilla on oltava myös taitoa keskustella teologisista aiheista. Tästä syystä on tärkeää, että isokoulutuksessa mahdollistetaan teologisten kysymysten ja Raamatun työstäminen. Uskonperuskysymyksien käsittely isokoulutuksessa on välttämätöntä. (Paananen & Tuominen 2001, 69.)

Rukouselämä ja hartaudet ovat myös olennainen osa isokoulutusta. Isot eivät ole vain vierailulla seurakunnassa vaan ovat koolla oleva seurakunta. Niin kuin muulloinkin kuin seurakunta on koolla, myös isokoulutuksessa hartauksilla ja rukoilulla on merkitystä. Hartaudet ovat osa prosessia isoseksi kasvamisessa. Hartauksia ei pidetä isokoulutuksessa vain malliksi tai harjoitukseksi vaan uskossa kasvamista varten. (Paananen & Tuominen 2001, 69.)

Isostoiminnan suhde muuhun seurakunnan nuortentoimintaa pitää huomioida. Mikäli toimintaan osallistuvat keräävät vain merkintöjä ja toimivat muissa seurakunnan nuorten tilaisuuksissa tutustujan roolissa, on tilanne huono. Huonona voidaan myös pitää tilannetta, että isostoiminta on sama asia kuin seurakunnan nuortentoiminta. Niille nuorille, joita isokoulutus ei kiinnosta tai siihen ei löydy aikaa, ei ole käytännössä mitään toiminta mahdollisuuksia. Myöskään isokou-

lutuksen keskeyttäneille ei ole tällöin tarjolla mitään toimintaa. (Porkka 2004, 136–137.)

Isostoiminnalla on suuri merkitys siinä, millaisia kokemuksia nuorelle syntyy kirkon ihmiskäsityksestä ja tavasta armahtaa. Käytännössä tätä viestiä voi välittää esimerkiksi isosia leirille valittaessa. Seurakunta ei myöskään voi asettaa isosille hengellisen kypsyyden rajoja, mikäli viestinä on, että heikompikin usko on hyväksyttävää. Isosvalintojen tulee näin olla avoimia ja valintaperiaatteet kaikkien tiedossa, nuoret huomaavat kyllä, mikäli tulevat huijatuiksi. Toisaalta nuoret kyllä ymmärtävät myös erityisyyt esimerkiksi sen, että joku valitaan soitotaidon perusteella. (Porkka 2004, 137.)

Isoskouluttajan tärkeimmäksi työvälineeksi voidaan nähdä kiinnostus nuoresta ja hänen ajatuksistaan. Kouluttajalla tulee olla valmiuksia kuunnella, ohjata, opettaa ja ottaa vastaan palautetta. (Paananen & Tuominen 2001, 70.)

Sakramentaalisesta todellisuudesta kertoo se, että isokset siunataan tehtäviinsä. Siunaaminen toimii konkreettisenä muistutuksena nuorille siitä, että he edustavat seurakuntaa ja ovat työssään Jumalan asialla. Siunaaminen on siis Jumalan läsnäolon ja rakkauden välittämistä nuorille. (Porkka 2004, 138.)

## 6.1 Isosten motiivit ja odotukset

Isoskoulutukseen osallistumiseen vaikuttavat monet eri asiat. Omien rippikoulukokemusten merkitys on yksi niistä. Onnistuneet rippikoulukokemukset vaikuttavat monen nuoren kohdalla haluun osallistua rippikoulun jälkeiseen isoskoulutukseen. Toinen vahvasti vaikuttava tekijä on nuoren ystäväpiiri ja se, osallistuvatko nuoren kaverit isostoimintaan. Kolmas tärkeä vaikuttava tekijä on isos-

toimintaan osallistuvien työntekijöiden pysyvyys. Tärkeänä vaikuttajana voidaan myös nähdä nuoren oma motivaatio ja odotukset isoskoulutuksesta. (Porkka 2009, 311–312.) Lisäksi motivaattoreina voivat toimia isoskoulutuksen hyvä maine sekä halu tietää, millaista isosena toimiminen on. Isoskoulutukseen osallistutaan myös saadakseen vahvistusta uskollen sekä vastauksia elämän tärkeisiin kysymyksiin. (Niemelä 2002, 84–86.)

Edellä mainitut asiat vaikuttavat myös isoskoulutuksen keskeyttämiseen. Hyvis-tä rippikoulukokemuksista huolimatta kaikki isoskoulutukseen tulleet nuoret ei-vät käy koulutusta loppuun asti. Myös kavereiden vaikutus keskeyttämiseen on suuri. Kavereiden keskeyttäessä koulutuksen, nuori itsekkin pohtii jatkamistaan. Kolmas syy keskeyttämiselle on nuoren oman motivaation puute. Nuoren oma usko on saattanut horjua tai kadota kokonaan, nuori kokee, ettei saa isoskoulu-tuksessa tukea hengelliselle kasvulleen tai nuoresta tuntuu, ettei isoskoulutuk-sen keskeisiä sisältöjä ole käsitelty riittävästi. (Porkka 2009, 312.)

Potentiaalisinta isosjoukkoa ovat ne nuoret, jotka ovat aktiivisesti, monipuolises-ti ja uskonnollisesti orientoituneita. Isostoiminnassa mukana olon motiivit ovat samanlaisia kuin monissa muissakin vapaaehtoistoiminnan muodoissa mukana olevien nuorten motiivit: ystävyys merkityksen korostuminen, halutaan olla osa yhteisöä sekä itsekeskeisyys. Porkan mukaan seurakuntien tulee pitää isostoiminnan kynnyksen matalana, koska nuorten käsitykset uskosta ja seurakun-nasta ovat usein epäselviä, mutta rippikoulussa muodostuneet sosiaaliset siteet koetaan tärkeiksi. Nuoren kohdalla uskossa kasvaminen ja oppiminen tapahtu-vat vähitellen. Isostoiminta on myös toimintaa, jossa nuoren ei tarvitse pelätä rangaistusta tai leimaantumista. Vanhemmat ja muut nuoret pitävät pääosin toimintaa hyvänä ja kannustavat osallistumaan. Tärkeänä motivaattorina voi-daan pitää myös seurakunnan työntekijän suostuttelua, kannustusta ja roh-kaisua. (Porkka 2009, 315–317.)

Isostoimintaan osallistuvilla on paljon odotuksia toiminnan suhteen. Nuoret haluavat päästä leirille, heillä on halu toteuttaa nuoremmille hyvä rippikoulu ja olla hyödyksi, oppia ryhmänohjaustaitoja, saada uusia ystäviä ja toimia roolimallina. (Porkka 2009, 317–319.) Isosten odotukset rippikoulun suhteen ovat hyvän ryhmähengen syntyminen, hauska tekeminen, ryhmänohjaajataitojen oppiminen sekä hyvän työkokemuksen saaminen. Isosten rippikouluun liittyvät odotukset voidaan karkeasti jakaa sosiaalisiin ja toiminnallisiin, uskonnollisiin sekä aikuis-tumiseen ja ammatilliseen kehittymiseen liittyviin odotuksiin. Isosten odotukset vastaavat melko paljon rippikoululaisten odotuksia. Erona voidaan nähdä se, että isoset osaavat odottaa enemmän, koska he tietävät mitä on odotettavissa, johtuen heidän omasta rippikoulukokemuksestaan sekä mahdollisista aiemmista isoskokemuksista. (Niemelä 2002, 106–111.)

Kirkon tutkimuskeskuksen tutkimuksen mukaan isoskoulutukseen osallistuvat voidaan jakaa neljään ryhmään sen mukaan, mitkä ovat kunkin motiivit ja odotukset. Iso osa nuorista kuuluu ryhmään, jonka motiivit ja odotukset liittyvät yhteenkuuluvuudentunteeseen. Nuorilla on halu olla yhdessä rippikoululaisten, rippikoulun opettajien ja muiden isosten kanssa. Toisena ryhmänä ovat ne nuoret, joiden motiivit liittyvät omaan kasvuun. Nämä nuoret hakevat isoskoulutuksesta itsetunnon vahvistumista, esiintymisvalmiuksia ja uusia taitoja ja tietoa. Joillekin tähän ryhmään kuuluville nuorille odotuksena on myös ammatinvalinnan selkeyttäminen. Kolmanteen ryhmään kuuluvat ne nuoret, joiden odotukset ja motiivit liittyvät uskonnollisiin asioihin. Uskonnolliset motiivit ja odotukset voivat olla halua oppia Jumalasta, uskosta, rukouksesta ja Raamatusta. Motiivina voi olla myös halu kertoa uskonasioista toisille. Viimeiseen ryhmään kuuluvat ne nuoret, joiden motiivit ja odotukset ovat ulkoisia. Nuoret osallistuvat isoskoulutukseen, koska kaveritkin osallistuvat, he haluavat mahdollisuuden tutustua vastakkaiseen sukupuoleen tai kaipaavat mielekästä tekemistä lomille. Tutkimuksessa kävi ilmi, että mitä vanhemmista isosista on kyse, sitä enemmän uskonnolliset motiivit ja odotukset korostuvat. (Porkka 2009, 319–324.)

Saman tutkimuksen mukaan nuoret voidaan jakaa myös neljään eri motivaatiotyyppiin. Motivaatiotyypit liittyvät läheisesti edellä mainittuihin motiiveihin ja odotuksiin. Monipuolisesti motivoituneet nuoret kaipaavat pohdiskelua ja toimintaa samoin kuin läheisyyttä ja etäisyyttä. Heille on yhtä tärkeää se, että he saavat itse jotain koulutuksesta, mutta heillä on myös mahdollisuus antaa jotakin toisille. Tämän ryhmän nuorille on tärkeää tutut teemat, mutta myös uudet sisällöt. Ryhmään kuuluvat nuoret osallistuvat isoskoulutukseen innoissaan ja ovat aktiivisia vaikuttajia. Toinen ryhmä on sosiaalisesti ja ulkoisesti motivoituneet, joille sosiaalisuuteen liittyvät asiat ovat keskiössä. Hengellisesti motivoituneet kaipaavat teologisia sisältöjä. Neljänteen ryhmään kuuluvat heikosti motivoituneet, joilla ei juuri ole odotuksia minkään suhteen. (Porkka 2009, 324–326.)

Isoskoulutukseen osallistuvat ovat siis moninaisten motiivien ja odotuksien kirjo. Kullekin isosella on omat odotukset, valmiudet, tehtävään motivoituminen ja uskonkäsitykset. Moninaisuudesta huolimatta tai juuri siksi seurakunnissa erilaisten isosten ryhmä on tavoittelemisen arvoinen. Isostoiminnan linjauksessa sanotaan, että isoskoulutuksessa on monenlaisia ihmisiä, joista kuka tahansa ei ole korvattavissa kenellä tahansa. Joukkoon mahtuu vahvoja osaajia, mutta myös niitä, jotka toimivat parhaiten toisten avustamina ja ohjaamina. Seurakunnan isoskoulutuksessa on tilaa armolle ja keskeneräisyydelle. Isoiset tulee nähdä osana seurakunnan kasvatustyötä, ei vain työntekijöinä. (Porkka 2009, 326–328.)

## 6.2 Isoskoulutuksen järjestäminen

Isostoiminnan ja isoskoulutuksen tulee siis olla muutakin kuin rippikoulun täydennyskoulutusta. Isostoiminnan tulee olla tavoitteellista toimintaa. Ensimmäisen vuoden isostoimintavuoden tavoitteina voi olla esimerkiksi seurakuntaidentiteetin vahvistaminen, nuorten viihtyvyyden takaaminen seurakunnan tiloissa, hartaus- ja jumalanpalveluelämän vakiinnuttaminen luonnolliseksi osaksi nuo-

ren elämää sekä isosena toimimisen perustietojen ja – taitojen kartuttaminen. Nuorilla tulee olla riittävä määrä tekemistä ja heitä tulee kohdella hyvin. Isosena toimimisen perustietoihin ja – taitoihin voivat liittyä esimerkiksi oman hengellisen elämän hoitaminen, itsetuntemuksen kehittäminen, hartaus- ja jumalanpalveluselämän toteuttaminen, raamattutuntemuksen lisääminen, tutustuminen kristilliseen uskoon ja muihin maailmankatsomuksiin, ryhmänohjaajataitojen kehittäminen, musiikki, esiintymistaitojen ja luovan toiminnan vahvistaminen sekä leirin yleisaskareisiin tutustuminen. Oppiaineksen ei kuitenkaan tarvitse olla laaja, tiedot ja taidot kehittyvät myös sosiaalistumisen myötä. Myös niukin oppisisälin rakennettu isostoiminta auttaa nuoria löytämään paikan seurakuntaelämästä. (Porkka 2004, 134–135.)

Toisen ja kolmannen vuoden isostoiminnassa ei pidä toistaa samaa ohjelmaa kuin ensimmäisenä vuonna. Nuorten tullessa vanhemmiksi esimerkiksi maailmankatsomuksellista pohdintaa voidaan lisätä. Tietoja ja taitoja voidaan kehittää toisena ja kolmantena vuonna entistä tavoitteellisemmin. Toimintaa järjestettäessä tulee kuitenkin ottaa huomioon esimerkiksi nuorten lisääntyneet koulukiireet. Vanhemmille isosille voidaan myös antaa entistä enemmän vastuuta nuorempien ohjaamiseen. (Porkka 2004, 135.)

Isoskoulutusta järjestettäessä on otettava huomioon nuoren sen hetkinen elämäntilanne. Ensimmäisen vuoden isoskoulutus osuu yleensä siihen elämänjaksoon, jossa nuori tekee ensimmäisiä päätöksiä elämänsä suunnasta. Nuoren elämä saattaa olla hektistä. Iltakokoontumisiin tuleva nuori on voi olla väsynyt. Parhaimmillaan isoskoulutus tarjoaa paikan lepäämiselle ja latautumiselle. Nuori saattaa lähteä koulutusillasta innostuneempänä, energisempänä ja luottavaisempänä. Isoskoulutusta järjestettäessä tulee ottaa huomioon nuoren mahdollisuudet selvittää isoskoulutuksesta arjen muiden kiireiden keskellä. Kouluttajan tulee miettiä, minkälaisia suorituksia vaaditaan isoseksi valmistumiseen, mitä odotuksia hänellä on nuorten suhteen, tuleeko isoskoulutuksesta kotitehtäviä ja jos, niin millaisia. Lisäksi kouluttajan tulee miettiä koulutusiltojen ja – leirin järjestys ja rytmitys. (Paananen & Tuominen 2001, 68.)

### 6.3 Isoskoulutuksen rakenne ja vastuuhenkilöt

Isostoiminnan järjestämiselle ei ole valtakunnallista rakennetta. Yhteiset periaatteet sekä toimivat kokonaisuudet ja toimintatavat kuitenkin löytyvät. Isostoiminnan toteuttamisessa voidaan löytää neljä erilaista mallia: lyhyiden intensiivikursien malli, iltakoulumalli, moduulimalli ja nuorteniltamalli. (Porkka 2004, 135.)

Lyhyiden intensiivikurssien mallissa on kunkin työntekijän katsoma riittävä määrä yleensä viikonloppunmittaisia kokoontumisia ja/tai leirejä. Viikonloppujen lisäksi malli voi koostua myös esimerkiksi netissä tehtävistä etätehtävistä. Haasteena tässä mallissa on säännöllisten kokoontumisten puute sekä sosiaalisen kanssakäymisen harvalukuisuus. Tätä mallia käytetään erityisesti järjestötoiminnassa sekä niissä pienissä seurakunnissa, joissa välimatkat ovat pitkiä. Iltakoulumallissa kokoonnutaan esimerkiksi kerran viikossa. Kokoontumisissa käydään läpi eri koulutusteemoja ja vietetään hartauselämää. Iltakoulumallin hyvänä puolena voidaan pitää sen säännöllisyyttä. Myös tarvittavat tiedot ja taidot tulevat opetetuiksi. Haasteena on usein se, että toiminta on irrallinen osa seurakunnan muuta elämää ja/tai seurakunnan nuorten toimintaa. Moduulimallissa on sekä yhteisiä kokoontumisia että nuorten vapaasti valittavia tapahtumia ja projekteja. Moduulimallin hyvänä puolena voidaan pitää sen räätälöitävyyttä, mutta haasteena niin kuin iltakoulumallissakin on sen irrallisuus. Nuorteniltamallissa koulutus on osa seurakunnan nuorten toimintaa, eikä seurakunnassa järjestetä erillistä isoskoulutusta. Nuorteniltojen keskellä voi kokoontua erilaisia ryhmiä, joissa käsitellään nuorille merkityksellisiä teemoja. Jotkut pitävät tätä mallia ihanteellisena. Haasteena on, että tätä mallia toteuttavassa seurakunnassa tulee olla suuret tila- ja työntekijäresurssit. (Porkka 2004, 135.)

Erilaiset retket ja leirit ovat osa jokaista edellä mainittua mallia. Monissa seurakunnissa on käytössä eri elementtien yhdistely. Voi myös kysyä, pystyykö mitään edellä mainituista malleista toteuttamaan puhtaasti. Haasteena erilaisilla koulutusmalleilla on se, että koulutukset ovat erilaisia eri seurakunnissa. Näin



ollen myös eri seurakuntien isokset saavat erilaisen koulutuksen. Voidaankin pohtia sitä, miten eri koulutuksen saaneet isokset kelpaavat muihin seurakuntiin isosen tehtäviä hoitamaan. (Porkka 2004, 135–136.)

Isostoiminnasta tulisi olla vastuussa muutkin kuin nuorisotyönohjaajat. Diakonialla, lähetyksellä ja musiikilla pitäisi olla tärkeä sija koulutuksen sisällöissä. Vettäjän ei kuitenkaan tulisi vaihtua joka kerta, nuoret kaipaavat tunnetta siitä, että joku työntekijä on olemassa juuri heitä varten. Papin merkitys isostoiminnassa on tärkeä, ihanteellista olisikin, jos nuorisotyönohjaaja ja pappi toimisivat työparina. Heistä molemmat voisivat olla paikalla jokaisessa koulutustilanteessa, mutta heidän kanssaan paikalla voisi olla esimerkiksi muut työntekijät, vanhemmat nuoret tai maallikkoaikuiset. (Porkka 2004, 136.)

Oleellista toiminnan järjestämisessä on sen säännöllisyys. Mikäli isostoiminta on viikoittaista, voidaan miettiä, että kokoontumisen sisällöt olisivat muutakin kuin opetusta. Isostoiminnasta vastaavan tulee myös miettiä onko isoskoulutus yksi, kaksi vai kolmevuotinen. Oleellisinta kuitenkin lienee se, että aktiivisille nuorille on aina tarjolla jotakin toimintaa. Monivuotinen koulutus parantaa isosen tehtäviin vaadittavia kykyjä, mutta toisaalta voidaan kysyä onko monivuotisessa isoskoulutuksessa tilaa keskeneräisyydelle. (Porkka 2004, 136.)

## 7 TYÖN TAVOITTEET

Opinnäytetyöni tavoitteet voitiin alun perin jakaa useaan eri osa-alueeseen. Varsinaisena opinnäytetyöni tavoitteena oli laatia Liedon seurakunnalle tavoitteellinen isokoulutussuunnitelma. Suunnitelmaa tehdessä tavoitteena oli myös miettiä millainen Liedon seurakunnan isokoulutus on.

Liedon seurakunnan nuorisotyön tiimi on vuosittain tehnyt isokoulutuksen kehittämistyötä. Kehittämistyö on kuitenkin ollut pitkälti työntekijälähtöistä. Isokoulutusta on kehitetty palvelemaan sekä isosia työssään että työntekijöitä isokouluttajina ja isosten ohjaajina. Tavoitteenani isokoulutussuunnitelman suhteen oli tuoda esille nuorten toiveet. Siis se, miten isokoulutus saadaan vastaamaan nuorten koulutettavien tarpeita ja toiveita. Mutta lisäksi myös se, miten isosten kanssa työskentelevien työntekijöiden tarpeet ja toiveet tulevat huomioiduiksi. Tavoitteena oli saada koulutus sellaiseksi, että voimme taata isosille hyvät lähtökohdat työskentelylleen seurakunnan eri toiminnoissa, tarjota heille onnistumisen kokemuksia sekä eväitä tulevaisuuden haasteisiin. Nämä edellä mainitsemani tavoitteet ohjasivat opinnäytetyöni suunnittelua ja toteutumista.

Tavoitteena on käyttää valmista isokoulutussuunnitelmaa myös varsinaisen isokoulutuksen ulkopuolella. Isokoulutussuunnitelma palvelee myös esimerkiksi nuorisotyöhön tulevien uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Valmista isokoulutussuunnitelmaamme voidaan myös jakaa virikkeeksi muille seurakunnille, jotka pohtivat isokoulutuksen sisältöjä. Lisäksi isokoulutussuunnitelma toimii toiminnan esittely tarkoituksessa esimerkiksi esitellessä toimintaa uusille luottamushenkilöille.

## 8 YHTEISTYÖ LIEDON SEURAKUNNAN KANSSA

### 8.1 Isoskoulutus Liedon seurakunnassa

Liedon seurakunnan isoskoulutus on kolmivuotinen. Ensimmäisen vuoden isokset käyvät isoskoulutusta, toisen vuoden isokset tutorkoulutusta ja kolmannen vuoden isokset käyvät Nuisku-kurssin. Ensimmäisen vuoden isoskoulukseen kutsutaan kaikki rippikoulun käyneet. Toisen ja kolmannen vuoden isoskoulutukseen kutsutaan kaikki edellisen vuoden isoskoulutuksessa olleet.

Isoskoulutus alkaa vuosittain elo-syyskuun vaihteessa ja päättyy huhtikuun loppupuolella. Aloitusaikaan vaikuttaa nuorisotyönohjaajien lomalta paluu aikataulu. Viimeinen koulutusilta pidetään jo huhtikuussa, toukokuussa keskitytään kesän leirien suunnitteluun. Isoskoulutus aloitetaan syksyllä yhteisellä aloituksella, johon vanhemmat nuoret ovat suunnitelleet ryhmäyttäviä toimintoja, lisäksi tilaisuudessa on musiikkia ja info alkavasta isoskoulutuksesta. Vuosittain Liedon seurakunnan isoskoulutukseen aloittaa noin 120 nuorta eli reilu puolet rippikoulun käyneistä. Tästä johtuen isoskoulutusryhmä on jaettu kahteen osaan. Ryhmäjako tapahtuu tässä aloitustilaisuudessa. Aloitustilaisuus päättyy iltakirkkoon.

Teoriassa pidetään tärkeänä, että isoskoulutus on säännöllistä. Tästä johtuen ensimmäisen vuoden isoskoulutus koostuu Liedon seurakunnassa kuukausittain pidettävistä teemallisista koulutusilloista sekä kahdesta isosleiristä, yhdestä syksyllä pidettävästä leiristä ja yhdestä leiristä keväällä. Teoriassani viitataan siihen, että hartaudenpitäminen isoskoulutuksessa on uskossa kasvamisen tukemista. Sekä koulutusilloissa että isoskoulutusleireillä pidetään hartaus.

Näiden edellä mainittujen tapaamisten lisäksi isokset osallistuvat vuosittain järjestettävään Isosseikkailuun. Liedon seurakunnassa on käytössä myös isospassi, johon isokset keräävät osallistumismerkintöjä eri seurakunnan tilaisuuksista. Isospassissa on kuusi eri kohtaa: messu, iltakirkko, muu seurakunnan tilaisuus, musiikki, palvelu ja edellä mainittu Isosseikkailu.

Isoskoulutus päättyy keväällä isosvalmistumiseen. Valmistuminen on toteutettu kaupunkiseikkailuna. Tulevat isokset ovat ryhmittäin suorittaneen erilaisia leikki-mielisiä tehtäviä. Lisäksi valmistumisen ohjelmaan on kuulunut ruokailu. Isosvalmistuminen huipentuu messuun, jossa toimitetaan myös isosten tehtävään siunaaminen.

Liedon seurakunnassa on nimettynä isoskoulutuksesta vastaava nuorisotyönohjaaja. Hänen vastuullaan on isoskoulutuksen järjestäminen ja isoskoulutusleirien turvallisuusvastuu sekä isosvalinnat. Koulutusilloissa paikalla on yleensä kaksi nuorisotyönohjaajaa. Viitataan teoriassanikin siihen, että isoskoulutuksesta tulisi olla vastuussa muutkin kuin nuorisotyönohjaajat, kuitenkin niin, että vetäjä ei vaihdu joka kerta. Tästä johtuen koulutusiltojen teemojen mukaan paikalla voi olla myös pappi, kanttori tai joku vieraileva kouluttaja. Isoskoulutusleireille osallistuu kahden nuorisotyönohjaajan lisäksi yksi pappi. Teoriassani viitataan siihen, että isoskoulutettavat tarvitsevat omien ikätoveriensä seuran lisäksi aikuisen läsnäoloa. Tästä syystä Liedon seurakunta on pyrkinyt siihen, että isoskoulutukseen osallistuu riittävä määrä aikuisia.

## 8.2 Isosen tehtävät Liedon seurakunnassa

Liedon seurakunnassa isosten pääasiallinen toimintaympäristö on leirit. Vuosittain Liedon seurakunta tarjoaa noin 150 isospaikkaa eri leireillä ja päivärippikou-lussa. Isokset valikoituvat leirille isoshaun kautta. Haku tapahtuu kahdesti vuo-

nessa. Vuoden vaihteessa on hiihtoloman leirejä koskeva haku ja maaliskuuhun vaihteessa on haku kesän leireille. Hiihtoloman leireille voivat hakea toisen ja kolmannen vuoden isokset, kesän leiripaikat ovat avoinna kaikille kolmen vuoden isoskoulutettaville.

Liedon seurakunta järjestää vuosittain kymmenen rippikoulua, joista yksi on päivärippikoulu. Jokaisessa rippikoulussa on noin kymmenen isosta. Tämän lisäksi isokset osallistuvat myös muille seurakunnan järjestämille leireille, joita ovat varhaisnuorille suunnatut leirit, perheleiri, kehitysvammaisten leiri sekä eläkeläisten leiri. Liedon seurakunnassa isosille maksetaan palkkaa leirillä toimimisesta koulutusasteen mukaan.

### 8.3 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyöprosessi lähti liikkeelle kiinnostuksesta kehittää omaa työtäni Liedon seurakunnan isoskoulutuksesta vastaavana työntekijänä. Halusin tuoda isoskoulutuksessa esiin nuorten toiveet. Lisäksi olin kiinnostunut siitä, palveleeko koulutuksemme niitä odotuksia, joita työntekijämme odottavat isosilta. Kaipasin isoskoulutuksestamme tavoitteellisempaa. Tavoitteellisemmalla tarkoitan tässä kohtaa sitä, että tavoitteet ovat etukäteen mietityt ja ylös kirjatut. Lisäksi koin tärkeäksi, että uusittu isoskoulutussuunnitelmamme koottaisiin yhteen paikkaan, yksiin kansiin. Tärkeää tämä oli mielestäni siksi, että seurakuntaan on tulossa mahdollisesti uusia työntekijöitä, erityisesti nuorisotyöhön. Valmista suunnitelmaa voidaan näin ollen käyttää myös perehdyttämismateriaalina. Valmis suunnitelma palvelee siis nykyisiä nuorisotyöntekijöitä työn organisoinnin näkökulmasta, mutta myös nuorisotyöhön tulevia uusia työntekijöitä valmiina suunnitelmana. Opinnäytetyöprosessin varrella tuli myös esille mahdollinen kuntaliitos ja samalla kahden seurakunnan yhdistyminen. Näen myös tällaisessa tilanteessa isoskoulutussuunnitelmamme käyttökelpoisuuden tiedollisena pakettina siitä, miten isoskoulutusta järjestetään juuri Liedon seurakunnassa.

Olen tehnyt opinnäytetyötäni vahvasti yhteistyössä Liedon seurakunnan nuorisotyön tiimin kanssa. Opinnäytetyöprosessi alkoi teoreettiseen viitekehykseen tutustumisella. Teoriaan tutustuessani kirjasin ylös esiin tulleita uusia isoskoulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen liittyviä ideoita. Matkan varrella esittelin ideoita nuorisotyön tiimissä.

Teoria oli siis yksi lähtökohta isoskoulutuksen kehittämiseen ja isoskoulutus-suunnitelman laatimiseen. Isoskoulutuksen sisällöt ja käytänteet on suunniteltu ottaen huomioon teoriassa esittelemiäni tutkimustuloksia huomioiden. Esimerkiksi teoriassa esitellyt isosten tehtävät ovat olleet pohjana isoskoulutukselle asettamissamme tavoitteissa. Lisäksi isoskoulutuksen sisältöjä suunnitellessamme olemme ottaneet huomioon teoriassa mainitut koulutettavien odotukset ja motiivit. Myös mietittäessä esimerkiksi isoskoulutuksen vastuuhenkilöitä, pyrimme ottamaan huomioon teoriassa esitellyt ideat siitä, että muutkin kuin nuorisotyönohjaajat ovat vastuussa koulutuksessa.

Toinen lähtökohta kehittämistyölle oli koulutukseen osallistuvilta nuorilta kerätty palaute. Palautetta keräsin sekä nykyisiltä ensimmäisen vuoden isoskoulutettavilta että toisen vuoden isoskoulutettavilta. Ensimmäisen vuoden isoskoulutettavilla oli palautetta kysyessäni noin puolet isoskoulutuksesta takana. Pyysin heitä antamaan palautetta sekä onnistumisista että kehitysideoita. Toisen vuoden isoskoulutettavien kohdalla pyysin heitä palaamaan ajassa taaksepäin ja pohtimaan mikä koulutuksessa oli onnistunutta ja mitä tulisi mahdollisesti olla lisää. Koin tärkeäksi kysyä palautetta myös toisen vuoden koulutettavilta, koska heillä oli jo kokemusta leirillä toimimisesta ja siitä, miten koulutus pystyy vastaamaan leirielämässä esiin tulleisiin tehtäviin ja haasteisiin. Palautteen antaminen tapahtui sekä yhdessä koulutusillassa että sähköisesti.

Saadun palautteen perusteella lisäsimme uuteen isoskoulutussuunnitelmaan enemmän kaikkien koulutettavien yhteisiä iltoja, niin sanottuja megailtoja. Vastajat olivat toivoneet, että heillä olisi mahdollisuus tutustua myös toisen ryhmän isosiin. Lisäksi koulutettavien palautteessa tuli ilmi, että he kaipasivat raamisteluun eväitä. Raamistelu on nyt lisätty uuteen suunnitelmaan omaksi sisällökseen. Kolmas selkeä palaute tuli liittyen käytössä olevaan isospassiin. Passia pidettiin hyvänä juttuna ja siksi, päätimme sisällyttää sen myös uuteen suunnitelmaan.

Kolmantena lähtökohtana oli leirityötä tekevien työntekijöiden antama palaute koulutuksen ja heidän odotuksiansa kohtaamisesta. Erityisen kiinnostunut olin kuulemaan diakoniatyön leirien vetäjien kokemuksia. Isoskoulutuksessa keskitytään yleensä rippikouluun, muutkin leirit tulevat kyllä mainituiksi, mutteivät samalla lailla kuin rippikoulu. Olinkin kiinnostunut näkykö tämä niin sanottu eriarvoisuus isosten leirityössä työntekijöiden näkökulmasta katsottuna. Tämä ei tuonut tuloksia, joita olisi voinut konkreettisesti hyödyntää uutta suunnitelmaa laatiessa. Palautetta tullaan tulevaisuudessa keräämään uudelleen. Tällöin tulee ottaa huomioon paremmin kysymysten asettelu. Palautteesta kävi kuitenkin ilmi, että esimerkiksi diakoniatyöntekijät eivät tunne isoskoulutuksen sisältöjä. Tämä palaute vaikutti siihen, että tulevaisuudessa pyrimme tuomaan isoskoulutuksen sisällöt paremmin esille leirityötä tekeville työntekijöille, jotta he tietävät mitä he voivat odottaa ja myös se, mitä he voivat isosilta vaatia.

Näiden kolmen lähtökohdan pohjalta lähdimme nuorisotyöntiimin kanssa kehittämään isoskoulustamme ja luomaan isoskoulutussuunnitelmaa Liedon seurakunnalle. Aloitimme siitä, että kävimme läpi teoriaan tutustuessani esiin tulleet ideat sekä nuorilta ja työntekijöiltä saadun palautteen. Nämä edellä mainitut huomioon ottaen mietimme isoskoulutuksellemme selkeät tavoitteet. Tämän jälkeen suunnittelimme tavoitteita vastaavat sisällöt. Lisäksi uudistimme myös hieman isoskoulutuksen rakenteita, esimerkiksi leirien ja koulutusiltojen ajankohtia ja kokoonpanoja.

#### 8.4 Isoskoulutussuunnitelma

Isoskoulutussuunnitelma (liite 1) koostuu viidestä eri osa-alueesta. Suunnitelman johdannossa on kerrottu Liedon seurakunnan isoskoulutuksen tavoitteet. Tavoitteita on viisi: leirielämän ja -rutiinien hallitseminen, isosen roolin tunnistaminen eri työalojen leireillä ja isosen ja työntekijöiden välillä, kirkon työn tunnistaminen ja siihen sitoutuminen sekä iltaohjelman, raamistelun, hartaudenpidon ja vapaa-ajan ohjelman järjestämisen perusteiden oppiminen.

Toisessa osassa on kerrottu siitä, millainen Liedon seurakunnan isoskoulutus on. Suunnitelmasta löytyy isoskoulutuksen henkilöresurssit ja käytettävissä olevat tilat. Suunnitelmasta käy myös ilmi miten isoskoulutukseen kutsuminen tapahtuu, miten isoskoulutuksen ryhmäjako toteutetaan ja miten koulutettaviin pidetään yhteyttä. Lisäksi suunnitelmassa kerrotaan miten isoskoulutuksessa huomioidaan erityiset oppijat ja isoskoulutettavien vanhemmat. Toisen osan lopuksi on myös maininta siitä, miten päihteisiin ja tupakointiin erityisesti leireillä suhtaudutaan.

Kolmannessa osassa on isoskoulutuksen toteutussuunnitelma. Toteutussuunnitelma on jaettu kuukausittain niin sanottua vuosikelloa mukaillen. Toteutussuunnitelma alkaa elokuusta isoskoulutuskutsujen lähettämisestä ja päättyy huhtikuun isosvalmistumiseen. Jokaisen kuukauden kohdalla on kerrottu, mitä sen kuukauden aikana tapahtuu. Lisäksi toteutussuunnitelmasta löytyy kunkin kokoontumiskerran teemat ja vastuuhenkilöt, mikäli vastuussa on joku muu kuin isoskoulutuksen varsinaiset vastuuhenkilöt. Toteutussuunnitelmasta löytyy myös isoshaun aikataulut.

Neljännessä osassa on suunnitelma isoskoulutuksen arvioinnista ja kehittämisestä. Viidennestä osasta löytyvät isoskoulutukseen liittyviä liitteitä. Liitteet on lisätty suunnitelmaan, jotta ne tarvittaessa löytyvät helposti. Liitteistä löytyy isoshakulomake, jolla isoset hakevat leireille töihin sekä talvella että kesällä.



Lisäksi liitteistä löytyy isossopimus, jonka isoset allekirjoittavat hakeutuessaan leirille töihin. Sopimuksesta selviää isosen oikeudet ja velvollisuudet. Neljä viimeistä liitettä liittyvät turvallisuuteen. Isosen tulee vuosittain täyttää ennakkotietolomake ennen kuin hän osallistuu leireille. Turvallisuusasiakirjapohja on työntekijän täytettävä ennen jokaista leiriä tai retkeä. Onnettomuusraportti täytetään tapaturman sattuessa tai läheltä piti – tilanteissa. Lopuksi on vielä Liedon seurakunnan kriisiviestintäsuunnitelma. Kriisiviestintäsuunnitelma on mielestäni tärkeä olla mukana, jotta se on helposti otettavissa ja löydettävissä, mikäli sitä tarvitaan.

## 9 TEORIA KÄYTÄNNÖKSI

Isoskoulutuksen tavoitteina ovat leirielämän ja -rutiinien hallitseminen, isosen roolin tunnistaminen eri työalojen leireillä ja isosen ja työntekijöiden välillä, kirkon työn tunnistaminen ja siihen sitoutuminen sekä iltaohjelman, raamistelun, hartaudenpidon ja vapaa-ajan ohjelman järjestämisen perusteiden oppiminen. Isoskoulutukselle asetetut tavoitteet kumpuavat sekä nuorten ja työntekijöiden palautteista, mutta myös käsittelemästäni teoriasta.

Leirielämän ja – leirirutiinien hallitsemista tullaan harjoittelemaan isoskoulutusleireillä elämällä leirielämää. Liedon seurakunnan kaikki leirit ovat aikataulullisesti samankaltaisia. Isosten kanssa käydään esimerkiksi läpi rippikoulujen päiväohjelmia ja pohditaan millainen isosen päiväohjelma on näihin verrattuna. Myös leirielämän käytännön askareet ovat samoja leiristä riippumatta. Näihin leirielämän käytäntöihin viittaa myös teoriassani. Isosen tehtäviin kuuluu esimerkiksi luokkatilojen järjestelyt, saunan lämmittäminen ja erilaiset palvelutehtävät. Leirielämäntaitoja tullaan käsittelemään teorian ja käytännön tasoilla. Kevään viimeinen koulutusilta pidetään ulkona ja illan aikana harjoitellaan nimenomaan leirielämän käytännön taitoja: lipunnostoa, nuotion sytyttämistä, teltan pystyttämistä ja pieniä ensiaputaitoja.

Isoskoulutuksen toisena tavoitteena on, että isonen tunnistaisi roolinsa eri työalojen leireillä. Vaikka isosen tehtävät seurakunnan eri leireillä ovat pitkälti samankaltaisia, painotuksissa on kuitenkin eroja. Isosen rooli rippileirillä on paljon kattavampi kuin esimerkiksi eläkeläisten leirillä, jossa isosen pääasiallinen tehtävä on toimia kuuntelevina korvina ja auttaa tarvittaessa. Tätä tavoitetta pyritään toteuttamaan isoskoulutuksessa kertomalla isosille seurakunnan eri leirimahdollisuuksista ja leirien erityispiirteistä. Lisäksi läpi isoskoulutuksen eri teemoja käsiteltäessä pyritään tuomaan esille se, miten käsiteltävät teemat näyt-

täytyvät eri tavoin eri leireillä. Teeman käsittelyyn on myös varattu syksyllä yksi koulutusilta.

Kolmas isoskoulutukselle asetettu tavoite on, että isonen tietää työskentelevänsä juuri kirkon tehtävissä ja se, että isonen sitoutuisi siihen. Isosen kristityn identiteettiä ja seurakuntayhteyttä pyritään vahvistamaan. Näihin tavoitteisiin viittaa myös teoriassani. Nuorille tarjotaan mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa isoskoulutukseen ja seurakunnan muuhun toimintaan. Nuorille järjestetään heille suunnattuja iltakirkkoja kerran kuussa. Pyrimme ajoittamaan osan isoskoulutuksen kokoontumisista niin, että voimme kokoontumisten päätteeksi yhdessä osallistua näihin iltakirkkoihin. Lisäksi kaikki isoskoulutettavat osallistuvat seurakunnan jumalanpalvelukseen isoskoulutusleirien päätteeksi. Näissä jumalanpalveluksissa koulutettavat ovat mukana myös toteuttajina. Kristityn identiteettiä käydään läpi myös syksyn ensimmäisessä kokoontumisessa, jonka teema on minä ja kristittyinä kasvaminen. Seurakuntayhteyttä pyritään vahvistamaan myös isospassin avulla. Passiin isokset keräävät merkintöjä seurakunnan eri tilaisuuksista. Nuoret pitävät passia pääosin hyvänä juttuna. Palautteissa kävi ilmi, että aluksi passi tuntuu turhalta ja ylimääräiseltä työltä, mutta loppujen lopuksi nuoret kokevat, että ovat passin avulla löytäneet sellaisia seurakunnan toimintoja, johon he eivät olisi menneet itsenäisesti.

Isoskoulutuksen neljäs tavoite on, että isonen osaa iltaohjelman, raamistelun, hartaudenpidon ja vapaa-ajan ohjelman järjestämisen perusteet. Tavoite pohjautuu teoriassa esitettyihin isosen tehtäviin innostajana, yhteishengen luojana ja ohjelmansuorittajana. Teoriassa viitataan myös siihen, että ryhmänohjaajan eli isosen tehtäviin leireillä kuuluu opetus, hartauselämä ja vapaa-aika. Näiden teemojen käsittelyyn panostetaan isoskoulutuksessa. Syksyn leirin teemana on iltaohjelma ja hartaus. Nuoret pääsevät suunnittelemaan ryhmittäin iltaohjelmia ja hartauksia. Jokainen ryhmä pääsee myös koulutuksen aikana toteuttamaan suunnitelmat. Iltaohjelmia harjoitellaan isoskoulutusleireillä ja hartauksia leirien lisäksi myös koulutusilloissa. Vapaa-ajanohjelmaan isokset saavat vinkkejä ja materiaalia leireillä, kun he pääsevät itse osallistumaan vanhempien isosten

järjestämiin vapaa-ajanohjelmiin. Mainitsen teoriassani, että yksi isosen tehtävistä on ryhmän ohjaaminen ja ryhmästä huolehtiminen. Raamistelua ja ryhmänohjaamistaitoja harjoitellaan kevään isoskoulutusleirillä. Tätä tavoitetta tuetaan myös kokoontumisissa, joiden teemoina ovat ilmaisu ja musiikki.

Raamattu on isosen tärkeä työkalu. Viittaan teoriassa siihen, että isoskoulutuksessa tulee mahdollistaa teologisten ja elämän tärkeiden kysymysten pohtiminen sekä Raamatun työstäminen. Teoriassa esitetään myös, että osalle isoskoulutettavista uskonnolliset asiat toimivat koulutukseen osallistumisen motiivina ja odotuksina. Näistä syistä erään isoskoulutusillan teemana on Raamattu. Tässä kokoontumisessa on pyritty huomioimaan nuorten mahdollisuus oppia lisää Raamatusta ja saada vastauksia kysymyksilleen.

Viidentenä tavoitteena on, että isosen tunnistaa roolinsa leiriläisiin ja työntekijöihin nähden. Näihin isosen rooleihin liittyy myös isosen tehtävä sielunhoitaja, johon viittaan teoriassani. Tätä teemaa käsitellään yhdessä kevään koulutusillassa, jonka teemana on isosen roolit. Lisäksi teema on esillä läpi isoskoulutuksen. Tavoitteeseen liittyy myös isossopimus, jonka isokset allekirjoittavat tullessaan leirille. Sopimuksesta käy ilmi isosen velvollisuudet ja oikeudet.

Viittaan teoriassani siihen, että isosille tulee antaa oikeankokoisia vastuita ja tehtäviä sekä siihen, että isosilla on myös tilaa epäonnistua. Lisäksi viittaan teoriassa siihen, että isosen hengelliselle kypsyydelle ei aseteta rajoja. Näistä johtuen Liedon seurakunnan isosena oloon riittää tavallisuus. Teoriassa viittaan myös siihen, että osalle isoskoulutettavista osallistumisen motiivi on oma kasvu. Tärkeää onkin se, että kasvulle annetaan tilaa, on kyse sitten henkisestä tai hengellisestä kasvusta.

Esittelen teoriassa erilaiset isosten motivaatiotyypit. Nämä ovat monipuolisesti, sosiaalisesti ja ulkoisesti, hengellisesti sekä heikosti motivoituneet. Isoskoulu-

tukseen osallistuu siis erilaisten motiivien ja odotusten kirjo. Isoskoulutuksen sisällöt on pyritty miettimään sellaisiksi, että ne vastaisivat mahdollisimman monien motivaatiotyyppien odotuksiin. Koulutusilloissa pyritään käyttämään monipuolisesti eri menetelmiä, jotta sekä pohdiskelijat että toiminnalliset nuoret kokisivat ne mielekkäiksi. Monipuolisesti motivoituneet kaipaavat yleensä molempia. Sosiaalisesti ja ulkoisesti motivoituneille nuorille on tärkeää isoskoulutuksen sosiaalisuus. Tähän motiiviin pyritään vastaamaan esimerkiksi ryhmässä toimimalla. Hengellisesti motivoituneiden odotuksiin pyritään vastaamaan pitämällä esillä läpi isoskoulutuksen hengellisiä teemoja sekä hartaus- ja jumalanpalveluselämää.

Teoriassani on myös käsitelty isosen roolia rippikoulussa. Teoriassa viitataan siihen, että isonen ohjataan oppimaan ja opiskelemaan yhdessä opettajien kanssa. Lisäksi teoriassa korostetaan isosten roolia rippikoulun suunnittelussa. Isokset ovat motivoituneita saadessaan suunnitteluvastuuta ja -osaamista. Tähän rooliin ei kiinnitetä huomiota varsinaisen isoskoulutuksen aikana. Kesällä leirityötä tekeville, siis myös isosille, järjestetään loppukeväästä ilta, jossa heidän on mahdollisuus tavata leirin työntekijöiden kanssa ja suunnitella tulevaa rippikoulua yhdessä. Teoriassa on korostettu myös sitä, että isokset tulee perehdyttää tehtäviinsä. Tehtäviin perehdyttämistä tapahtuu koko koulutuksen ajan, mutta leirikohtaiset tehtävään perehdyttämiset ovat leirin ohjaajien vastuulla. Edellä mainitussa suunniteluillassa työntekijöillä on mahdollisuus myös perehdyttää isokset niihin tehtäviin, joita kullakin leirillä vaaditaan.

Suurimmat muutokset aiempaan isoskoulutukseen verrattuna liittyy isoskoulutuksen tavoitteisiin. Kuten jo aiemmin olen maininnut, isoskoulutuksen tavoitteita ei ennen ole kirjattu ylös. Isoskoulutussuunnitelmaa ei myöskään aiemmin ole ollut. Kokoontumisten teemoista osa on vanhoja, mutta musiikki, ilmaisu ja raamis ovat uusia teemoja. Uudet sisällöt mahdollistavat myös paremmin muiden seurakunnan työntekijöiden, esimerkiksi kanttorin, mukana olon isoskoulutuksessa. Aiemmin isoskoulutus on ollut pelkästään nuorisotyönohjaajien vastuulla. Lisäksi uutta ovat megakokoontumiset. Isokset ovat aiemmin kokoontu-

neet ryhmissä, mutta nyt osa koulutuskerroista toteutetaan niin, että kaikki koulutettavat ovat yhtä aikaa paikalla. Olemme myös muuttaneet käsiteltävien teemojen ajankohtia. Esimerkiksi ryhmädynamiikkaa olemme käsitelleet aiemmin syksyllä, nyt vasta viimeiseksi keväällä ennen leirikauden alkua. Tarkoituksena on, että koulutettava kasvaa matkan aikana ja oppii uusia tietoja ja taitoja syventääkseen aiemmin opittua.

Uudessa suunnitelmassa olemme myös pyrkineet lisäämään yhteydenpitoa vanhempiin kutsumalla heitä mukaan aloitustapahtumaan ja isosten tehtävään siunaamiseen. Isokset osallistuvat nyt myös entistä useammin ohjatusti nuorten iltakirkkoihin. Tällä pyrimme vahvistamaan nuorten seurakuntayhteyttä.

## 10 POHDINTA

### 10.1 Tavoitteiden toteutuminen

Opinnäytetyöni tavoitteina oli valmistaa Liedon seurakunnalle tavoitteellinen isoskoulutussuunnitelma. Osa opinnäytetyöni tavoitteista liittyi myös nykyisen isoskoulutuksen kehittämiseen ja erityisesti siihen, miten koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa saataisiin nuorten ääni enemmän esille. Kehittämistavoitteet liittyivät siis myös isokoulutuksemme sisältöihin ja käytännön toteutukseen.

Asettamistani tavoitteista haasteellisimmaksi osoittautui nuorten äänen esille tuominen. Nuorilta oli vaikeaa saada palautetta koskien isoskoulusta. Eräässä koulutusillassa nuoret saivat miettiä ryhmittäin asioita, joissa heidän mielestään olisi kehitettävää. Vastauksia tuli paljon. Lisäksi lähetin vielä kaikille ensimmäisen ja toisen vuoden koulutettaville sähköisen viestin, johon vastaamalla heillä oli mahdollisuus kertoa missä isoskoulutus on heidän mielestään ollut onnistunut ja missä olisi vielä kehitettävää. Sähköinen viesti lähti lähes 80 nuorelle. Vastauksia tuli kymmenen, puolet ensimmäisen vuoden isosilta ja puolet toisen vuoden isosilta. Pidän vastausprosenttia huonona. En osaa sanoa, mikä on syynä siihen, etteivät nuoret vastanneet, voin vain arvailla. Voiko syynä olla se, että he eivät uskaltaneet vastata omalla nimellään? Tai se, etteivät he uskaltaneet arvioida minulle toimintaa, josta olen vastuussa? Vai voiko syynä olla se, että nuorilla ei ollut aikaa tai kiinnostusta vastata? Jatkossa koen, että palautetta kannattaa kysyä esimerkiksi koulutusilloissa, jolloin nuorille on varattu aikaa vastaamiseen. Aion ehdottomasti kuitenkin jatkaa palautteen kysymistä ja pyrkiä luomaan kehittämisen perinnettä. Koen, nuorten vaikuttamismahdollisuudet tärkeäksi tavoitteeksi myös tulevaisuudessa. Ehkä perinnettä ylläpitämällä nuoret tottuvat kertomaan ideoitaan ja kehittämisehdotuksiaan ja näin ollen nuorten ääntä saadaan entistä enemmän esille.

Kysyin palautetta isoskoulutuksesta ja isosen toimimisesta leireillä myös niiltä työntekijöiltä, joiden leireillä isokset toimivat. Vastaajajoukko koostui nuorisotyönohjaajista, papeista, diakoniatyöntekijöistä sekä yhdestä lastenohjaajasta. Jokainen työntekijä vastasi viestiini. Pääosin he olivat tyytyväisiä nykyiseen koulutukseen ja isosten toimintaan leireillä. Eräät vastaajista kokivat vastaamisen vaikeaksi, koska eivät tiedä, mitä isoskoulutuksessa opetetaan. Koen, että valmiista opinnäytetyöstäni, isoskoulutussuunnitelmasta, on hyötyä myös tuomaan muiden kuin nuorisotyön työalojen työntekijöille tietoa siitä, mitkä ovat isoskoulutuksemme keskeiset sisällöt.

Neljäs opinnäytetyöni tavoite liittyi valmiin isoskoulutussuunnitelman käyttämiseen perehdytys- ja virikemateriaalina. Isoskoulutussuunnitelmaa tullaan mahdollisesti käyttämään perehdytysmateriaalina syksyllä, kun nuorisotyöhön tulee uusi työntekijä, jonka vastuulla isoskoulutus on. Lisäksi suunnitelma tullaan esittämään uusille seurakuntavaaleissa valituille luottamushenkilöille. Tarkoitukseni oli, että valmista suunnitelmaa voidaan myös jakaa muihin seurakuntiin niin sanottuna virikemateriaalina. Tällä hetkellä kolme seurakuntaa on pyytänyt valmista suunnitelmaa käyttöönsä.

## 10.2 Isoskoulutussuunnitelman arviointi

Isoskoulutuksen sisällöllisenä tavoitteena oli suunnitella koulutukselle sellaiset tavoitteet ja sisällöt, että voimme taata koulutettaville hyvät lähtökohdat työskentelylleen seurakunnan eri toiminnoissa, tarjota heille onnistumisen kokemuksia sekä eväitä tulevaisuuden haasteisiin. Tämän arviointi tulee tapahtumaan keväällä ja syksyllä 2015. Uuden isoskoulutussuunnitelman mukainen koulutus aloitetaan syksyllä 2014. Ensimmäiset uuden suunnitelman mukaiseen koulutukseen osallistuneet valmistuvat isosiksi siis keväällä 2015. Tulemme koulutuksessa pyrkimään siihen, että palautetta sisällöistä ja käytänteistä kysel-



lään koko koulutuksen ajan, mutta erityisesti koulutuksen päättyessä. Koska yhtenä koulutuksen tavoitteena on taata nuorille hyvät lähtökohdat työskentelylle eri seurakunnan toiminnoissa, koen myös tärkeäksi palautteen keräämisen leirikäsän jälkeen. Tällöin nuorilla on kokemus isosena toimimisesta ja näin ollen heidän on mahdollista miettiä sitä, kokivatko he, että koulutus antoi heille tarvittavat eväät isosena toimimiseen. Palautteen keruun jälkeen tulemme myös arvioimaan sitä, toteutuivatko isoskoulutukselle asettamamme konkreettiset tavoitteet. (Liite 1).

### 10.3 Arviointi ja jatkotyöskentelyehdotukset

Työn, opintojen ja opinnäytetyön tekemisen yhdistäminen on ollut aika ajoin haastavaa. Haastavuutta on erityisesti lisännyt se, että opinnäytetyöprosessini on tapahtunut hyvin nopeassa aikataulussa. Olen kuitenkin pyrkinyt panostamaan opinnäytetyöhöni kaikki ne resurssit, jotka ovat olleet mahdollisia.

Toinen opinnäytetyöhöni liittyvä haaste oli lähdeaineisto. Huomasin, että varsinaiseen isoskoulutukseen liittyvää lähdemateriaalia on todella niukasti. Olemassa oleva lähdemateriaali on lähinnä Jouko Porkan kirjoittamaa. Se lähdemateriaali, jonka kirjoittajana Porkka ei ole, viittaa kuitenkin Porkan teksteihin.

Varsinaiseen isoskoulutussuunnitelman tekoon liittyvä haaste oli edellä mainitsemani nuorilta tulleen palautteen niukkuus. En siis saanut niin paljon nuorten ääntä tuotua esille kuin olisin halunnut. Nuorten palautteenanto olisi pitänyt järjestää ohjatusti. Pyrin kuitenkin jatkossa pitämään esillä palautteen antamisen tärkeyttä ja tuomaan nuorille esiin heidän vaikuttamismahdollisuuksiaan.

Isoskoulutus suunnitelma tulee tarkentumaan ja kehittymään sen mukaan millaista palautetta nuoret koulutettavat antavat isoskoulutuksen sisällöistä ja käytänteistä. Haluaisin myös tulevaisuudessa muokata isoskoulutusta vielä entistä enemmän isostoiminnan suuntaan. Siis sellaiseksi, että isoskoulutus ei olisi oma nuorisotyön osa-alue vaan yhtä seurakunnan nuorisotyön kanssa. Tämä vaatii myös sitä, että tulevaisuudessa meidän tulee kehittää seurakunnan nuorisotyötä. Olen myös kiinnostunut jatkamaan isoskoulutussuunnitelmaa niin, että se, sisältäisi myös toisen vuoden isoskoulutuksen sisällöt ja käytänteet. Kolmannen vuoden isoskoulutettavat käyvät Nuisku - kurssia, joka on oma itsenäinen kokonaisuus, jossa on omat tavoitteet ja sisällöt. Isoskoulutussuunnitelmaan sitä ei siis tarvitse erikseen kirjata.

#### 10.4 Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu

Vaikka opinnäytetyöprosessi on ollut omalla kohdallani nopea, on se siitäkin huolimatta ollut opettavainen ja edesauttanut ammatillista kasvuani. Isoskoulutus aihealueena, kiinnosti itseäni erityisesti ammatillisesta näkökulmasta. Työni vastuualueena Liedon seurakunnassa on rippikoulutyö, isoskoulutus ja yleinen nuorisotyö. Alun perinkin toiveenani oli, että voin yhdistää opinnäytetyöni omaan työhöni. Halusin siis yhdistää oppimisen oman ammattitaitoni kehittämiseen. Koen, että näin on tapahtunut. Opinnäytetyöni on siis työelämälähtöinen ja vastasi niihin ammatillisiin tarpeisiin, sekä Liedon seurakunnan näkökulmasta että myös omasta näkökulmastani kirkon työntekijänä. Tein opinnäytetyöni yksilötyönä. Koin, että tämä oli paras ratkaisu tämän hetkisessä tilanteessani. Sain työskennellä itsenäisesti ja omien aikataulujeni mukaan. Työni ja opinnäytetyöni yhdistäminen oli luontevaa ja koin saavani tarvitsemaani tukea nuorisotyöntiimiltä. Opinnäytetyöni oli yhteinen projektimme, vaikka käytännön toteutus ja kirjallinen osuus olivat minun vastuullani.

Opinnäytetyöprosessin aikana olen oppinut paljon isoskoulutuksesta ja isoisuudesta. Erityisen arvokkaaksi koin teorian ja käyttämäni lähdemateriaalin. Isoskoulutukseen liittyvät käytännöt ovat tulleet tutuksi vuosien myötä isoskoulutusta pitäessäni. Työ seurakunnassa on kuitenkin niin hektistä, että teorian lukemiselle ja omaksumiselle ei juuri jää aikaa. Teoriaa kirjoittaessani ja tutustuessani lähdemateriaaliin olen saanut uusia näkökulmia ja ideoita, mutta myös perusteita ja pohjaa ratkaisuille, joita isoskoulutuksessa tehdään. Tärkeäksi koen myös saadun tiedon siitä, miksi tutkimuksien mukaan nuoret tulevat isoskoulutukseen. Koska minulla on jo monien vuosien ajalta käytännön kokemusta isoskoulutuksessa, koin teorian peilaamisen ja pohtimisen hedelmälliseksi. Koen, että opinnäytetyöni johdosta olen saanut entistä enemmän ammattitaitoa isoskoulutuksesta vastaamiseen ja koko seurakunnan nuorisotyöhön sekä toimimiseen kirkon nuorisotyönohjaajana. Koen, että osaamiseni on kasvanut.

Vaikka opinnäytetyön tekeminen on aika ajoin tuntunut haasteelliselta, on se ollut palkitsevaa ja olen kokenut onnistumisen kokemuksia. Erityisesti koen, että opinnäytetyölläni on ollut vaikutusta siihen, että kutsumukseni kirkon työhön on kasvanut ja vahvistunut. Olen innoissani valmiista isoskoulutussuunnitelmasta ja toivon, että tulevaisuudessa voin jatkaa työtäni nuorten kanssa. Haluan päästä kokeilemaan suunnitelmaa käytännössä ja olla mukana suunnitelman jatkokehittelyssä.

## LÄHTEET

- Dunderfelt, Tony 2011. Elämänkaaripsykologia. Helsinki: WSOYpro OY.
- Haastettu kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008-2011. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja.
- Hauta-aho, Henna & Tornivaara, Sanna-Maaria 2009. Kirkosta kiinni!. Helsinki: Kirjapaja
- Meidän kirkko-kasvamme yhdessä. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kasvatuksen suuntaviivoja. Viitattu 14.4.2014. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/494A1A4DD58D4D9CC2257976003D8743/\\$FILE/kasvatus\\_strategia.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/494A1A4DD58D4D9CC2257976003D8743/$FILE/kasvatus_strategia.pdf)
- Meidän kirkko-osallisuuden yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2015. Viitattu 14.4.2014. [http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/09609486DA00C911C22574980029AA1D/\\$file/Meidan\\_kirkko\\_strategia2015.pdf](http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/09609486DA00C911C22574980029AA1D/$file/Meidan_kirkko_strategia2015.pdf)
- Mäkinen, Aulikki 2008. Lattiakuvat- käytännön uskontopedagogiikka. Teoksessa Jouko Porkka (toim.) Johdatus kristilliseen kasvatukseen. Helsinki: Lasten Keskus / LK-Kirjat, 339-351.
- Niemelä, Kati 2002. Hyvä rippikoulu. Rippikoulun laatu ja vaikuttavuus. Jyväskylällä: Kirkon tutkimuskeskus.
- Nuoret seurakuntalaisina–kehittämisasiakirja. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2012:6.
- Paananen, Terhi & Tuominen, Hans 2001. Uusi, uljas isoskoulutus. Teoksessa Marja Pesonen; Antero Rissanen; Maarit Saho; Marja-Leena Toivanen & Ulla Tuovinen (toim.). Rippikouluopas. Helsinki: Kirkkohallitus. 67-72.
- Porkka, Jouko 2004. On kunnia olla isonen. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon isostoiminta 2000-luvun alussa. Helsinki: Kirkkohallitus
- Porkka, Jouko 2005. Isostoiminnan rikkaus – leirityön tarpeista nuorisokulttuuriksi. Teoksessa Terhi Paananen & Hans Tuominen (toim.) Nuorisotyön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 82-109.
- Porkka, Jouko 2008. Kirkon kasvatustoiminta yhtenäiskulttuurista postmoderniin. Teoksessa Jouko Porkka (toim.) Johdatus kristilliseen kasvatukseen. Helsinki: Lasten Keskus / LK-Kirjat, 153-221.
- Porkka, Jouko 2009. Rippikoulusta seurakunnan vapaaehtoistyöhön - Iseksi haluamisen motiivit ja odotukset. Teoksessa Tapani Innanen & Kati Niemelä. Rippikoulun todellisuus. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 311-329.

Pruuki, Lassi 2010. Rippikoulun pikkujättiläinen. Helsinki: LK-kirjat / Lasten Keskus Oy.

Rippikoulusuunnitelma 2001. Elämä – Usko – Rukous. Porvoo: Kirkkohallitus.

Sinkkonen, Jari 2010. Nuoruusikä. Helsinki: WSOY.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkko. Jokainen on osallinen 2009. Kirkon vapaaehtoistoiminnan linjauksia vuoteen 2015. Viitattu 16.4.2014.  
<http://users.tkk.fi/~jjpelto3/ayy/Jokainen%20on%20osallinen.pdf>

## LIITE 1: Kyselyt

Ensimmäisen vuoden isosille lähtenyt viesti palautteen antamisesta: Reilu puolet on ensimmäisen vuoden isoskoulutusta teillä takana. Tarkoituksemme olisi tehdä isoskoulutuksesta vielä enemmän teidän nuorten näköinen ja toiveiden mukainen (teen tästä myös lopputyötäni opiskeluihini). Toivoisinkin nyt, että kertoisit missä jutuissa me ollaan onnistuttu ja missä ei, minkälaisia juttuja toivoisit isoskoulutuksessa olevan enemmän ja mitä taas vähemmän tai ei ollenkaan, sana on nyt vapaa.

Toisen vuoden isosille lähtenyt viesti palautteen antamisesta: Ensimmäisen vuoden isoskoulutus on teillä jo takanapäin, mutta toivoisin, että voisit hetkeksi palata miettimään sitä. Tarkoituksemme olisi tehdä isoskoulutuksesta vielä enemmän teidän nuorten näköinen ja toiveiden mukainen (teen tästä myös lopputyötäni opiskeluihini). Tämä siis koskee nyt pääasiallisesti ensimmäisen vuoden isoskoulutusta, toki palautetta saa ja pitää antaa myös tutorkoulutuksesta. Toivoisinkin nyt, että kertoisit missä jutuissa me ollaan onnistuttu ja missä ei, minkälaisia juttuja toivoisit isoskoulutuksessa olevan enemmän ja mitä taas vähemmän tai ei ollenkaan, sana on nyt vapaa.

Työntekijöille lähetetty viesti palautteen antamisesta: Uudistamme isoskoulutuksemme sisältöjä ja siksi lähestyn nyt teitä. Tarkoitus on miettiä pitämiänne leirejä ja isosten toimintaa näillä leireillä. Tuleeko mieleenne joitakin sellaisia asioita, mihin meidän koulutuksessa pitäisi kiinnittää (enemmän) huomiota? Kiitos avusta. Mikäli jotain kysymyksiä herää, vastaan mielelläni.

LIITE 2: Liedon seurakunnan isokoulutussuunnitelma



## Isokoulutussuunnitelma

## **1. Johdanto**

### 1.1. Isoskoulutuksen tavoitteet

## **2. Isoskoulutus Liedossa**

### 2.1. Henkilöstö

#### 2.1.1. Papit

#### 2.1.2. Nuorisotyönohjaajat

#### 2.1.3. Kanttorit

#### 2.1.4. Diakoniatyöntekijät

### 2.2. Tilat

#### 2.2.1. Seurakunnan tilat

#### 2.2.2. Leirikeskus

### 2.3. Isoskoulutettavat

#### 2.3.1. Isoskoulutukseen kutsuttavat

#### 2.3.2. Ryhmäjako

#### 2.3.3. Yhteydet isoskoulutettaviin

#### 2.3.4. Erityiset oppijat

### 2.4. Yhteydet isoskoulutettavien vanhempiin

### 2.5. Päihteet leirillä

#### 2.5.1. Tupakointi leirillä

### 2.6. Isoskoulutus Liedon seurakunnassa

## **3. Isoskoulutuksen toteutus**

## **4. Isoskoulutuksen kehittäminen ja arvioiminen**

## **5. Liitteet**

### 6.1. Isoshakemus

### 6.2. Isossopimus

### 6.3. Ennakkotietolomake

### 6.4. Turvallisuusasiakirja

### 6.5. Onnettomuusraportti

### 6.6. Kriisiviestintä



## 1. JOHDANTO

### 1.1. Isoskoulutuksen tavoitteet

Liedon seurakunnan isoskoulutus on tavoitteellista toimintaa. Isoskoulutukselle on määritelty tavoitteita, joiden pohjalta isoskoulutukselle on suunniteltu sisältö. Toteutuksessa pyritään siis vastaamaan asetettuihin tavoitteisiin.

Ensimmäisenä tavoitteena on leirielämän ja leirirutiinien hallitseminen. Leirielämä on iso osa isosen työkentällä. Tärkeää siis on, että isonen hallitsee leirielämään liittyvät vastuut ja velvollisuudet. Yhtä tärkeää on myös se, että isonen hallitsee leirielämään liittyvät oikeutensa. Leirielämää ja siihen liittyviä rutiineja käydään isoskoulutuksessa läpi sekä teoreettisesti että myös käytännön tasolla.

Toisena tavoitteena on, että isonen tuntee roolinsa eri työalojen leireillä. Liedon seurakunnassa isokset toimivat rippikoululeirien lisäksi myös varhaisnuorisotyön sekä diakoniatyön leireillä. Pääosin isosen tehtävät leirielämässä ovat samat, mutta leiriläisistä riippuen tehtävien ja roolin painotukset vaihtelevat. Isoskoulutuksessa isosille pyritään tarjoamaan mahdollisimman paljon tietoa eri työalojen leireistä ja niihin liittyvistä tehtävistä. Tärkeää on pitää esille läpi koulutuksen tietoisuus siitä, että isokset toimivat muuallakin kuin rippikoulussa.

Kolmantena tavoitteena on, että isonen tietää olevansa kirkon työssä ja sitoutuu siihen. Isoskoulutuksessa pohditaan sitä, mitä tarkoittaa käytännössä kirkon työssä oleminen. Isokset ja isoskoulutus ovat osa koko seurakuntaa. Pyrimme myös vahvistamaan isosen kristityn identiteettiä ja näin ollen sitouttamaan isosia kirkkoon. Nuorille tarjotaan mahdollisuuksia vaikuttaa sekä isoskoulutukseen että koko seurakunnan toimintaan. Seurakuntayhteyden kokemiseen tarjotaan mahdollisuuksia.

Neljäntenä tavoitteena on, että isonen osaa iltaohjelman, raamistelun, hartaudenpidon ja vapaa-ajan ohjelman järjestämisen perusteet. Lisäksi tavoitteena on ryhmänohjaus osaamisen lisääminen. Näitä taitoja harjoitellaan läpi isoskoulutuksen sekä teorian että käytännön tasolla.

Viidentenä tavoitteena on, että isonen tiedostaa roolinsa sekä työntekijöihin että leiriläisiin nähden. Isosen roolia välittäjänä pyritään tuomaan esille. Lisäksi keskustellaan isosten kanssa luottamuksen merkityksestä ja tärkeydestä.

Näiden tavoitteiden lisäksi pyritään isoskoulutuksessa siihen että tavallisuus riittää. Isosten ei tarvitse olla muuta kuin he ovat. Isoskoulutuksessa kasvu jatkuu edelleen ja isosten kanssa työtätekevien tulee tiedostaa tämä. Isoskoulu-

tuksen lähtökohtana on tarjota eväitä vastuunottamiseen sekä itsestä että lähimmäisistä.

## **2. ISOSKOULUTUS LIEDOSSA**

Liedon seurakunnan isoskoulutus on kolmivuotinen. Ensimmäisen vuoden isokset käyvät isoskoulutusta, toisen vuoden isokset tutorkoulutusta ja kolmannen vuoden isokset käyvät Nuisku -kurssin. Ensimmäisen vuoden isoskoulukseen kutsutaan kaikki rippikoulun käyneet. Toisen ja kolmannen vuoden isoskoulutukseen kutsutaan kaikki edellisen vuoden isoskoulutuksessa olleet.

Isoskoulutus alkaa vuosittain elo-syyskuun vaihteessa ja päättyy huhtikuun loppupuolella. Isoskoulutus aloitetaan syksyllä yhteisellä aloituksella, johon vanhemmat nuoret ovat suunnitelleet ryhmäyttäviä toimintoja, lisäksi tilaisuudessa on musiikkia ja info alkavasta isoskoulutuksesta. Vuosittain Liedon seurakunnan isoskoulutukseen aloittaa noin 120 nuorta eli reilu puolet rippikoulun käyneistä. Tästä johtuen isoskoulutusryhmä on jaettu kahteen osaan. Ryhmäjako tapahtuu tässä aloitustilaisuudessa. Aloitustilaisuus päättyy iltakirkkoon.

Ensimmäisen vuoden isoskoulutus koostuu Liedon seurakunnassa kuukausittain pidettävistä teemallisista koulutusilloista sekä kahdesta isosleiristä, yhdestä syksyllä ja yhdestä leiristä keväällä. Näiden tapaamisten lisäksi isokset osallistuvat vuosittain järjestettävään Isosseikkailuun. Liedon seurakunnassa on käytössä myös isospassi, johon isokset keräävät osallistumismerkintöjä eri seurakunnan tilaisuuksista. Isospassissa on kuusi eri kohtaa: messu, iltakirkko, muu seurakunnan tilaisuus, musiikki, palvelu ja edellä mainittu Isosseikkailu.

Isoskoulutus päättyy keväällä isosvalmistumiseen. Valmistuminen on toteutettu kaupunkiseikkailuna. Tulevat isokset ovat ryhmittäin suorittaneen erilaisia leikki-mielisiä tehtäviä. Lisäksi valmistumisen ohjelmaan on kuulunut ruokailu. Isosvalmistuminen huipentuu messuun, jossa toimitetaan myös isosten tehtävään siunaaminen.

Isoskoulutukseen osallistuu vuosittain noin 100 nuorta, toisen vuoden isosia on noin 40 ja kolmannen vuoden noin 20. Isoskoulutuksesta vastaava nuorisotyönohjaaja jakaa isokset hakemusten perusteella kuhunkin ryhmään. Isosille maksetaan palkkio.

### **2.1. Henkilöstö**

#### **2.1.1. Papit**

Liedon seurakunnassa on 5 papinvirkaa (kirkkoherra, 2 kappalaista ja 2 seurakuntapastoria). Isoskoulutukseen osallistuvat pääasiassa nuorisotyön ja rippikoulutyön sekä lapsi- ja varhaisnuorisotyön papit. Muut osallistuvat mahdollisuuksien mukaan.

### **2.1.2. Nuorisotyönohjaajat**

Liedon seurakunnassa on neljä nuorisotyönohjaajan virkaa, joista kaikki osallistuvat isoskoulutukseen. Yhdellä nuorisotyönohjaajalla on nimettynä vastuu isoskoulutuksen suunnittelusta ja järjestämisestä.

### **2.1.3. Kanttorit**

Liedon seurakunnassa on kaksi kanttoria. Yhtenä isoskoulutuksen teemana on musiikki. Kanttori osallistuu tämän teeman suunnitteluun ja toteutukseen.

### **2.1.4. Diakonit**

Liedon seurakunnassa on neljä diakonia. Diakoniatyöntekijät osallistuvat isoskoulutukseen mahdollisuuksien mukaan.

## **2.2. Tilat**

Isoskoulutus kokoontuu seurakunnan tiloissa kerran kuukaudessa. Isoskoulutusryhmän ollessa suuri, jaetaan se kahteen pienempään ryhmään, jotka kokoontuvat peräkkäisinä viikkoina. Lisäksi Liedon seurakunta järjestää molemmille ryhmille kaksi isoskoulutusleiriä seurakunnan leirikeskuksessa.

### **2.2.1. Seurakunnan tilat**

Isoskoulutusryhmälle osoitetaan tila kokoontumisia varten. Käytettävissä olevat tilat ovat vanha seurakuntatalo, uusi seurakuntatalo, kirkko ja Halssin leirikeskus. Tilat varataan Katrina varauskirjaan isoskoulutuksesta vastaavan työntekijän toimesta.

### **2.2.2. Leirikeskus**

Liedon seurakunnalla on oma hyvätasoinen Halssin leirikeskus Sauvossa. Halssin leirikeskuksessa järjestetään vuosittain neljä isoskoulutusleiriä.

## **2.3. Isoskoulutettavat**

### **2.3.1. Isoskoulutukseen kutsuttavat**

Isoskoulutukseen kutsutaan automaattisesti kaikki sinä vuonna rippikoulun käyneet nuoret. Kutsut lähetetään elokuun puolen välin jälkeen postitse. Isoskoulutukseen on kaikille avoin, koulutukseen voi siis osallistua, vaikkei olisi kutsua saanutkaan.

### **2.3.2. Ryhmäjako**

Isoskoulutuksen on viime vuosina aloittanut reilu sata nuorta. Tästä syystä on nähty mielekkäämmäksi jakaa koulutettavat kahteen pienempään ryhmään. Ryhmäjako tapahtuu isoskoulutuksen aloitustapahtumassa. Ryhmäjako ei ole erikseen suunniteltu vaan nuoret jaetaan ryhmiin sattumanvaraisesti. Nuoret voivat halutessaan vaihtaa ryhmää keskenään.

### **2.3.3. Yhteydet isoskoulutettaviin**

Liedon seurakunnassa isoskoulutettaviin pyritään pitämään yhteyttä nuorille luontevin tavoin. Pääasiallinen tiedotuskanava on seurakunnan omat nuorten nettisivut. Nuorten nettisivuilla on kaikki isoskoulutusta koskeva tieto ja kokoon-tumisajankohdat. Myös isoskoulutusleireille ja tapahtumiin ilmoittautuminen ta-pahtuu nettisivujen kautta. Liedon seurakunnalla on myös omat nuorten Face-book -sivut, joiden kautta tiedotetaan nuorisotyön asioista.

### **2.3.4. Erityiset oppijat**

Kirkko kaikille-ohjelman mukaan päämääränä on seurakunta, joka ottaa tasa-vertaisesti huomioon kaikkien jäsentensä tarpeet.

Liedossa jokaisella nuorella on mahdollisuus osallistua isoskoulutukseen. Liedon seurakunnassa ei järjestetä omaa isoskoulutusta erilaisista oppimisvaikeuksista kärsiville. Erityiset oppijat pyritään mahdollisuuksien mukaan sijoittamaan nor-maaliin ryhmään. Työntekijöiden osaamista erityisten oppijoiden ohjaamisessa pyritään lisäämään koulutuksen avulla. Isoskoulutukseen tulevien nuorten van-hempia kannustetaan informoimaan työntekijöitä oman nuorensa mahdollisista erityistarpeista. Tarvittaessa voidaan käydä keskusteluita myös erityisluokkien opettajien kanssa. Erityistä tukea tarvitsevalle nuorelle voidaan harkinnan mu-kaan palkata henkilökohtainen avustaja.

## **2.4. Yhteydet isoskoulutettavien vanhempiin**

Isoskoulutettavien vanhemmat kutsutaan sekä isoskoulutuksen aloittavaan messuun että isoskoulutuksen päättävään nuorten tehtävän siunaamiskirkkoon. Lisäksi koulutettavien vanhempiin pyritään pitämään tarvittaessa yhteyttä koko isoskoulutuksen ajan.

## **2.5. Päihteet leirillä**

Liedon seurakunnan leireillä noudatetaan ”nollatoleranssia”. Päihteiden käytös-tä seuraa välitön leirin keskeytys. Päihteiden käytöstä tehdään lastensuojeluil-moitus.

### **2.5.1 Tupakointi leirillä**

Liedon seurakunnan leireillä kannustetaan nuoria tupakoimattomuuteen ja noudatetaan kirkkohallituksen ohjeistusta. Tieto tupakoivista nuorista on oltava ennen leiriä. Leirin aikana ei tupakanpolttoa saa aloittaa. Yleisen turvallisuuden vuoksi seurakunnan leirikeskuksessa on tupakkapaikka parkkipaikalla. Tupakointipaikalla saavat olla vain ”tupakkaluvan” saaneet nuoret. Tupakointipaikalle saa mennä vain sovittuina ajankohtina ohjaajatiimin luvalla. Ohjelma- ja turvallisuusvastaavalla on myös oikeus poistaa leiriltä nuori, joka ei noudata tupakointiin liittyviä määräyksiä.

### 3. ISOSKOULUTUKSEN TOTEUTUS

#### **Elokuu:**

Kutsut isoskoulutukseen lähetetään postitse.

#### **Syyskuu:**

Isoskoulutuksen aloitustapahtuma, joka päättyy iltakirkkoon. Aloitustapahtumassa kerrotaan isoskoulutukseen liittyvää infoa ja tehdään ryhmäjako. Lisäksi tapahtumassa on vanhempien isosten suunnittelemaan tutustumista ja ryhmäytymistä. Aloitustapahtuman päättävän iltakirkkoon kutsutaan myös isoskoulutettavien vanhemmat.

Ensimmäinen koulutusilta.

Koulutusillan teemana on minä ja kristittynä kasvaminen.

- Tutustumista itseen ja ryhmän jäseniin
- Yhteisöni
- Arvomaailmani
- Tärkeää kristittynä olemisessa, elämisessä ja kasvamisessa

#### **Lokakuu:**

Megakokoontuminen (molemmat ryhmät kokoontuvat samaan aikaan).

Kokoontumisen teemana on Raamattu.

- Tavoitteena raamattutuntemuksen lisääminen
- Raamattu isosen työvälineenä
- Raamatun punainen lanka
- Raamatun lukemisen opas

Kokoontumisen sisällöstä vastaa pappi. Kokoontumisen päätteeksi osallistutaan iltakirkkoon.

#### **Marraskuu:**

Toinen koulutusilta.

Koulutusillan teemana on isosen rooli eri työalojen leireillä.

- Isonen rippikoulussa

- Isonen varkkaleireillä
- Isonen diakoniatyönleirillä
- Leirien erityispiirteet

Syksyn isokoulutusleirit.

Leirin teemana on iltaohjelma ja hartaus.

- Mitä on hartaus? Entä iltaohjelma?
- Leikki ja leikin ohjaaminen
- Iltaohjelman ja hartauden suunnittelu ja toteuttaminen
- Leirin yleisiin käytäntöihin tutustuminen

Tavoitteena on iltaohjelman ja hartauden suunnittelu ja toteuttaminen.

Isoshaku hiihtoloman leireille käynnistyy.

### **Joulukuu:**

Isokoulutuskauden päätöksenä järjestetään nuorten joulupuuro.

### **Tammikuu:**

Kolmas koulutusilta.

Koulutusillan teemana on ilmaisu.

- Esiintymistaitojen ja luovan toiminnan vahvistaminen

Isosseikkailu.

### **Helmikuu:**

Megakokoontuminen.

Kokoontumisen teemana on musiikki.

- Musiikki leirijumalanpalveluksissa ja iltahartauksissa

Kanttori vastaa kokoontumisen suunnittelusta ja toteutuksesta.



**Maaliskuu:**

Neljäs koulutusilta.

Koulutusillan teemana ovat isosen roolit.

- Isonen tsemppaajana, rinnalla kulkijana, tiimityöntekijänä ja vapaa-ajanviettäjänä
- Kiusaaminen leirillä
- Leirisäännöt
- Leirillä kohdattavat haasteet, miten toimin?

Kevään isoskoulutusleirit.

Leirin teemana on ryhmänohjaus, ryhmädynamiikka ja raamis.

- Tavoitteena ryhmänohjaajataitojen kehittäminen
- Toimiva ryhmä
- Ryhmän elinkaari
- Ryhmärooleja
- Raamisdemot
- Leirin yleisiin käytäntöihin tutustuminen

Isoshaku kesän leireille tapahtuu maalis-huhtikuun taitteessa.

**Huhtikuu:**

Megakokoontuminen (Pihailta).

Kokoontumisen teemana ovat käytännön taidot:

- teltan pystytys, lipunnosto, ensiapu, nuotion sytyttäminen ja pihaleikit

Isospaikat kesän leireille jaetaan ja tiedotetaan nuorille.

Isosvalmistuminen ja tehtävään siunaaminen. Tehtävään siunaamiseen kutsutaan mukaan myös nuorten vanhemmat.

#### **4. ISOSKOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN JA ARVIOIMINEN**

Isoskoulutuksen tulisi antaa rakennusaineksia isosen tehtäviin ja vastuisiin sekä nuoren koko elämään. Nuori arvioi edellä mainittujen toteutumista antamalla palautetta koulutuksen aikana ja sen päätteeksi. Palaute tullaan keräämään kirjallisena sekä syyskauden että kevätkauden viimeisissä kokoontumisissa. Palautetta pyydetään sekä sisällöistä että käytänteistä. Kirjallinen palautelomake koostuu avokysymyksistä.

Isoskoulutuksen tavoitteita ja sisältöjä arvioidaan myös työntekijöiden kesken koulutuksen päättyessä ennen uuden toimintakauden alkua. Palaute kootaan keskustellen. Palautekeskustelulle varataan erillinen aika. Palautekeskustelun kulusta vastaan isoskoulutuksesta vastaava työntekijä. Tarkennuksia voidaan myös tehdä toimintakauden kuluessa, mikäli huomataan kehittämiskohteita. Pyrimme jatkuvaan itse arviointiin ja isoskoulutuksen kehittämiseen.

#### **5. LIITTEET**

- 6.1. Isoshakemus
- 6.2. Isossopimus
- 6.3. Ennakkotietolomake
- 6.4. Turvallisuusasiakirja
- 6.5. Onnettomuusraportti
- 6.6. Kriisiviestintä

**LIITE 1****TYÖNHAKULOMAKE - ISOSET, TUTORIT JA NUISKUT**

Nimi \_\_\_\_\_

Katuosoite \_\_\_\_\_

Postinro ja -toimipaikka \_\_\_\_\_

Puhelin \_\_\_\_\_

Syntymäaika \_\_\_\_\_

Kuva, jos on

Työhön liittyvä koulutus, koulutuspaikka ja valmistumisvuosi

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Muu toiminta seurakunnassa sekä muut luottamustehtävät

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Toivon tulevani huomioiduksi täytettäessä seuraavia isostyöpaikkoja  
(Tärkeysjärjestyksessä mainiten työtehtävän nimi ja aika)

Rippileirit:

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

Muut leirit

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

Selvitys valintoihin vaikuttavista syistä (esim. perheen lomamatkat, muu työ, koulu  
jne.)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Vakuutan edellä antamani tiedot oikeiksi ja ymmärrän hakevani työhön, joka on vas-  
tuullinen ja vaativa

\_\_\_\_\_

päiväys hakijan allekirjoitus

Hyväksyn, että nuori (alle 18v.) hakee ja toimii Liedon seurakunnan eri leireillä ryhmänjohtajana

päiväys huoltajan allekirjoitus



## LIITE 2

### ISOSSOPIMUS

Tämän sopimuksen allekirjoittaneet tahtovat pitää kiinni seuraavista isosen oikeuksista ja velvollisuuksista.

#### ISONEN

- Osallistuu ohjaajan kanssa sovittuihin rippikoulun tapaamisiin, suunnitteluihin, tehtäväjakoon leirillä ja konfirmaatioon koko rippikoulun ajan.
- Tarvitsee ja saa leirillä päivittäiset palaverit.
- Saa ohjaajilta perehdytystä ja riittävästi aikaa valmistautua tehtäviin.
- Saa ohjaajilta tukea ja palautetta.
- Viettää leirin vapaa-ajan rippikoululaisten kanssa.
- Saa omaa aikaa silloin kun hänen työpanostaan ei tarvita opetustuokioissa tai muussa suunnittelussa
- Isonen nukkuu yöt leirin sääntöjen mukaisesti.
- Isonen pyrkii huomioimaan kaikki tasapuolisesti.
- Tekee osuutensa rippikoulun turvallisuuden hyväksi ja kertoo havainnoistaan.
- On lojaali ohjaajia ja toisia isosia kohtaan.
- On vaitiolovelvollinen leirillä kuulemistaan toisia koskevista asioista.
- Saa todistuksen isosentehtävässä toimimisesta pyydettyäessä (esim. koulua varten).
- Isonen saa leirijaksolta rahallisen korvauksen joka on 7-13€/ päivä.

Olemme keskustelleet yhdessä sopimuksen sisällöstä.

Sitoudumme noudattamaan tämän sopimuksen kaikkia kohtia.

Liedossa \_\_\_\_/\_\_\_\_20\_\_

---

Isonen



### LIITE 3

#### ENNAKKOTIETOLOMAKE

Nuoren nimi ja puhelinnumero

\_\_\_\_\_

Syntymäaika \_\_\_\_\_

Osoite \_\_\_\_\_

Sähköpostiosoite

\_\_\_\_\_

Huoltajan nimi ja puhelinnumero

\_\_\_\_\_

Huoltajan sähköposti

\_\_\_\_\_

Ruokavaliot, allergiat, sairaudet, lääkitys ja muita koulutukseen ja sen leireihin mahdollisesti vaikuttavia asioita \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Saako nuorelle antaa yleisempiä käsikauppalääkkeitä tarvittaessa esim. panadol

\_\_\_\_\_ saa antaa \_\_\_\_\_ ei saa antaa

Saako työntekijä tarvittaessa kuljettaa nuorta autollaan

\_\_\_\_\_ saa \_\_\_\_\_ ei saa

Uimataito \_\_\_\_\_ heikko \_\_\_\_\_ kohtalainen \_\_\_\_\_ hyvä

Saako nuorta valokuvata ja kuvia julkaista seurakunnan tiedotteissa tai nettisivuilla

\_\_\_\_\_ saa valokuvata \_\_\_\_\_ ei saa valokuvata

#### ALLEKIRJOITUKSET:

Vakuutan antamani tiedot oikeiksi. Olen tietoinen, että leiriltä voidaan poistaa osallistuja, joka ei kykene noudattamaan leirin sääntöjä tai on muuten haitaksi itselleen tai muille leiriläisille.

Aika ja paikka \_\_\_\_\_

Nuoren allekirjoitus \_\_\_\_\_

(Alle 18-vuotiaat nuoret)

Huoltajan allekirjoitus\_\_\_\_\_

Nimenselvennys\_\_\_\_\_

Tiedot kerätään turvallisuuden takia ja käsitellään luottamuksellisesti. Kiitos vastauksestasi.



## **Liite 4**

### **LIEDON SEURAKUNTA**

#### **TURVALLISUUSASIAKIRJA**

(Retken osalta täytetään soveltuvin osin)

#### **Turvallisuusvastaavan nimi ja yhteystiedot:**

#### **Asiakirjan tekijät:**

#### **1. Perustiedot leiristä/retkestä**

Leiri/retki ja yhteystiedot:

Aika:

Osanottajamäärä (enimmäismäärä, ikäjakauma, erityispiirteet):

#### **2. Leirin/retken toteutus**

1. Osallistujat (enimmäismäärä leirillä ja eri ohjelmaosioissa sekä vapaaehtoisten määrä,

nimet ja tehtävänkuvaukset):

2. Henkilöstö (määrä ja tehtäväjako):

3. Mahdolliset erityistarpeet (ostopalvelut, henkilökohtaiset avustajat):

### 3. Kuvaus kuljetuksesta (seurakunnan vastuulla olevasta osuudesta):

### 4. Kuvaus pitopaikasta ja luonteesta

#### 1. Yleiskuvaus (lähimaasto ja kiinteät rakenteet, telttaleirillä telttojen sijoittelu):

Halssin leirikeskus, Kartta liitteenä leirikeskuksen turvallisuusasiakirjassa

#### 2. Ruokahuollon kuvaus

(ostopalvelu / oma henkilöstö / maastoruokailu / osallistujan itsensä tekemää)

Oma emäntä vastaa ruokahuollosta omassa keittiössä

#### 3. Leiriturvallisuuden kuvaus

A. Kiinteistön poistumistiet, palovaroitusjärjestelmä, sammuttimet, suojautumismahdollisuudet ja kokoontumispaikat (kiinteistöjen pelastussuunnitelmat).  
Voimassa olevat palo- ja pelastussuunnitelmat

tai

B. Maasto-olosuhteista telta-alue, vaellusmaasto ja reitti

#### 4. Kuvaus leirillä käytettävistä rakenteista, välineistä ja varusteista (uimapaikka, uima- ja muu turvallisuusvälineistö, pysyvät ja tilapäiset rakenteet sekä koneet ja laitteet).

Halssin leirikeskuksen rakenteet ja turvallisuusvälineistö. Uimapaikka rannalla,

pelastusrengas, köysi, puoshaka laiturilla, soutuvene, pelastusliivit, uinninvalvojana 18v täyttänyt henkilökuntaan kuuluva.

Kiinteä seikkailurata. Käyttö valvotusti, koulutettujen ohjaajien johdolla. Käytetään omia turvallisuusvälineitä, valjaat, kypärä, seikkailuradan erilliset ohjeet.

Urheilukentät 2 kpl jalka- lento- ja koripallovarustus.

## **5. Kuvaus ohjelmasta**

1. Yleiskuvaus:

2. Erityisohjelmat: (Turvallisuuden kannalta vaativampi tai eritysjärjestelyä vaativa ohjelmaosio: metsäretki, kiipeily, ratsastus, ym.)

## **6. Kuvaus osallistujille tarkoitettusta ennakkotiedosta**

1. Ennakkoinformaatio / mainonta (leiriympäristö, olosuhteet, vaativuustaso, varusteet ja ilmoittautuminen):

2. Leiri/retkikirje (varusteet, leirin säännöt ja muut ohjeet):

## **7. Leirin / retken toimintaan liittyvien riskien arviointi ja muut toimet**

1. Vaarojen tunnistus (fyysiset ja psyykkiset eri tilanteissa ja olosuhteissa):

Palkattu henkilökunta tunnistaa vaarat ja toimii tilanteen edellyttämällä tavalla.

2. Vaarojen todennäköisyys ja seuraus (vaara epätodennäköinen / mahdollinen / todennäköinen, seuraukset vähäisiä / haitallisia / vakavia):

Vaaratilanteet epätodennäköisiä, mutta mahdollisia. Kts. kohta 7.1.

3. Toimenpiteet vaarojen poistamiseksi ja riskien pienentämiseksi

3.1 Yleiset toimenpiteet (turvallisuusvälineiden käyttö, osallistujien opastus, ohjaajien perehdytys, etsintäsuunnitelma)



Henkilökunta opastetaan turvallisuusvälineiden käyttöön. Osallistujat perehdytetään leirin turvallisuussuunnitelmiin leirin alussa. Yövalvonta toteutetaan leirin vaatimalla tavalla.

3.2 Tulen käsittely (sisällä: kynttilät, takka, häämyrkytys ja ulkona: nuotio, keittimet lisäksi toiminta tulipalon syttyessä)

Tulen käsittelyssä noudatetaan erityistä varovaisuutta. Kynttilät, takka, nuotio- ja tupakointipaikka määritelty. Tulipalon syttyessä noudatetaan leirikeskuksen turvallisuussuunnitelmaa.

3.3 Toimintaohjeet onnettomuus- ja hätätilanteita varten (ohjeet avun hälyttämisestä, johtajien työnjako tilanteissa: kuka johtaa, tiedottaa, laatii raportit, ilmoittaa viranomaisille)

Toimintaohjeet ovat ruokasalin seinällä. Kerrotaan myös leirin alussa suullisesti. Leirin turvallisuusvastaava vastaa johtamisesta, tiedottamisesta ja raportoinnista. Hälytyksen suorittaa ensiksi havainnon tehnyt.

## 8. Turvallisuusasiakirjan käsittely

### 1. Asiakirjan hyväksyminen

esimiehen allekirjoitus

Liedossa \_\_\_/\_\_\_ 20\_\_\_ \_\_\_\_\_

### 2. Asiakirjaan perehtyminen

leirin turvallisuusvastaavan allekirjoitus

Liedossa \_\_\_/\_\_\_ 20\_\_\_ \_\_\_\_\_

## **LIITE 5**

### **Onnettomuusraportti**

Täytetään myös läheltä piti – tilanteesta  
Liitteeksi leirin / retken turvallisuusasiakirja

#### **1. Perustiedot tapahtumasta**

- a) tilaisuuden nimi:
- b) paikka:
- c) ajankohta:
- d) kesto aika:
- e) osallistujamäärä:
- f) leirin / retken turvallisuusvastaava:
- g) tilaisuudesta vastuussa olevat:

#### **2. Onnettomuuteen johtaneen tilanteen kuvaus**

- a) lyhyt kuvaus tilanteen turvallisuusohjeista ja ennakoinnista:
  
- b) lyhyt kuvaus tilanteesta:

#### **3. Onnettomuuden seuraukset**

- a) henkilövahingot:
- b) muut vahingot:

#### **4. Lyhyt kuvaus jälkitoimenpiteistä:**

#### **5. Onnettomuusraportin laatijan tiedot**

- a) nimi:

b) yhteystiedot:

c) päiväys ja allekirjoitus: \_\_\_\_\_



Kriisiviestintä

## Kriisiviestintä Liedon seurakunnassa

Asiatieto ja avoimuus kumoavat huhut

Suomen evankelis-luterilainen kirkko

Kriisiviestintäohjeet

### Onnettomuus – Kriisi

- Estä** lisävahingon syntyminen.
- Hälytä** apua: hätäkeskus 112.
- Ilmoita** esimiehellesi.
- Noudata** viranomaisilta ja esimieheltäsi saamiasi ohjeita.
- Suuronnettomuus:** seuraa uutisia – radio ja televisio sekä [www.evl.fi](http://www.evl.fi) ja [www.evl.fi/kriisi-info](http://www.evl.fi/kriisi-info)

### Kriisin ja onnettomuuden tiedotus:

- Onnettomuuksista tiedottaa julkisuuteen poliisi tai palokunta.
- Seurakunnan puolesta tiedotusvälineisiin on yhteydessä kirkkoherra / tiedottaja.
- Tieto tarvittaessa Kirkon tiedotuskeskukseen p. 050 558 5435 tai 050 378 0041, [kt@evl.fi](mailto:kt@evl.fi).
- Seurakunnan työntekijä ei koskaan anna asianosaisen tietoja julkisuuteen.
- Poliisin, palokunnan ja kirkkoherran kanssa sovitaan, kuka ilmoittaa tapahtuneesta omaisille.

Kirkkoherran puhelinnumero: 050 5662 110

Tiedottajan puhelinnumero: 050 3543 248

## Muistilista:

1. Ota yhteys omaan esimieheesi ja tiedottajaan. Pidä huoli, että saat heihin (tai heidän sijaisiinsa) puheyhteyden. Sähköposti ja viesti vastaajaan eivät riitä. Huolehdi, että heidän numeronsa ovat kännykässäsi tai puhelinmuistiossasi.
  2. Tiedottaja on yhteydessä kirkkoherraan, turvallisuuspäällikköön (=talouspäällikkö), kirkkoneuvoston varapuheenjohtajaan ja asiasta riippuen työalavastaavaan sekä työsuojeluvaltuutettuun ja kirkkoherran poissa ollessa hänen sijaiseensa / lääninrovastiin. Näin muodostuva ryhmä on kriisiviestintäryhmä. Mikäli tapahtuma koskee koko Turun seutua, ryhmä on yhteydessä myös kollegoihinsa sekä Turun arkkihiippakunnan tuomiokapituliin.
  3. Kriisiviestintäryhmä arvioi tapahtuman laajuuden. Sen perusteella ryhmä päättää toimista (esimerkiksi suruhartaudet, kriisiavun tarve, viralliset kannanotot, hiljaiset hetket, suruliputus, esirukoukset, keräykset, kirkonkellojen soittaminen) ja tiedottamisen laajuudesta.
- Mahdollisia informoitavia ovat:
- Omat verkkosivut
  - työntekijät ja luottamushenkilöt
  - Kirkon tiedotuskeskus
  - muu media normaalin jakelun mukaisesti
  - sidosryhmät, omaiset, viranomaiset, kunnan edustaja ja Härkätien terveyskeskus
  - koulujen päivänavausvuorossa olevat sekä jumalanpalveluksen toimittajat
4. Seurakunnassa virallisia lausuntoja antaa vastuualueesta riippuen joko kirkkoherra tai talouspäällikkö. He tai kriisiviestintäryhmä voivat delegoida lausunto-oikeuden.
  5. Pidä kirjaa siitä, koska sait tiedon ja mistä, kenelle sen kerroit ja milloin. Tietoja tarvitaan tapahtumista oppimiseen ja raportin tekemiseen.
  6. Lausuntojen antajien tulee hankkia paikkansapitävät tiedot asioista. Nopea tiedottaminen on tärkeää, mutta vielä tärkeämpää on, että tiedotetaan oikeita asioita.

## Kun toimittaja haluaa haastatella

1. **Harkitse, oletko oikeutettu antamaan lausuntoja.** Voit kieltäytyä kohteliaasti ja pyytää toimittajaa kääntymään virallisen tahon puoleen.
2. Aina ei voi odottaa virallista tiedotusta. Jos harkittuasi asiaa suostut haastateltavaksi, **kerro vain mitä tiedät: mitä on tapahtunut, missä ja milloin; mitä seurakunta tekee.** Älä arvele, älä pohdi syitä tai seurauksia, älä anna kenenkään panna sanoja suuhusi.
3. Muista, että **edustat koko kirkkoa**, et vain itseäsi.
4. **Suojele uhreja**, jotka voivat olla edesvastuuttomassa tilassa.

## Kriisin ominaisuuksia

- Työyhteisön normaali toiminta häiriintyy.
- Tapahtunut vaatii ottamaan kantaa ja toimimaan.

- Työyhteisö joutuu median tarkkaan seurantaan.
- Huonosti hoidettuna saattaa vaikuttaa seurakuntakuvaan kielteisesti.
- Saattaa vaikuttaa talouteen.

Ohjeita puheisiin, valmiita hartauksia ja rukouksia sekä toimintaohjeita:

[www.evl.fi/kriisi-info](http://www.evl.fi/kriisi-info)

[www.evl.fi/vv/julkinen\\_viestinta/kriisiviestinta](http://www.evl.fi/vv/julkinen_viestinta/kriisiviestinta)

**Tärkeitä puhelinnumeroita:**

Hätäpuhelin 112

Poliisi 10022

Myrkytystietokeskus (09) 471 977