

**Elina Sahlgren**

## **MINNE POLKU JOHTAA?**

**Tutkimus lastenohjaajien osaamisesta Lapuan hiippakunnassa pandemia-aikana**

**Opinnäytetyö**  
**CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU**  
**Yhteisöpedagogi (AMK), kirkon nuorisotyö**  
**Marraskuu 2022**



<b>Centria-ammattikorkeakoulu</b>	<b>Aika</b> Marraskuu 2022	<b>Tekijä/tekijät</b> Elina Sahlgren
<b>Koulutus</b> Yhteisöpedagogi(AMK), kirkon nuorisotyö		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
<b>Työn nimi</b> MINNE POLKU JOHTAA? Tutkimus lastenohjaajien osaamisesta Lapuan hiippakunnassa pandemia-ajalla		
<b>Työn ohjaaja</b> Sari Virkkala		<b>Sivumäärä</b> 34 + 1
<b>Työelämäohjaaja</b> Mirca Mäensivu-Puukko		
<p>Opinnäytetyössä tutkittiin evankelisluterilaisen kirkon lastenohjaajien ammatillista osaamista suhteessa lastenohjaajan ydinosamiskuvaukseen sekä evankelisluterilaisen kirkon Polku-toimintamalliin. Pandemia-aika nosti uudella tavalla esiin seurakuntien osaamisen sekä ilmensi tulevaisuuden kehittämiskohteita. Tutkimuksessa etsittiin vastauksia siihen, minkälaista osaamista Lapuan hiippakunnan seurakuntien lastenohjaajilla on ollut viime vuosina ja minkälaiselle osaamiselle on tulevaisuudessa enemmän tarvetta. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa hiippakunnalle arvokasta tietoa seurakuntien varhaiskasvatus – ja perhetoiminnan nykytilasta, jota voidaan hyödyntää esimerkiksi tulevaisuuden koulutussuunnittelussa.</p>		

**Asiasanat**

kirkon varhaiskasvatustyö, lastenohjaaja, pandemia-aika, polku-toimintamalli, ydinosaminen, ydinosaamiskuvaus

**ABSTRACT**

<b>Centria University of Applied Sciences</b>	<b>Date</b> November 2022	<b>Author</b> Elina Sahlgren
<b>Degree programme</b> Bachelor of Humanities, Community Educator		
<b>Name of thesis</b> WHERE DOES THE PATH LEAD? A study of the educational competence of children's instructors in the bishopric of Lapua during the pandemic.		
<b>Centria supervisor</b> Sari Virkkala		<b>Pages</b> 34 + 7
<b>Instructor representing commissioning institution or company</b> Mirca Mäensivu-Puukko		
<p>This thesis is a study of the professional competence of the children's instructors of the Lapua bishopric. The children's instructors in this thesis are individuals working within the early childhood education in the evangelic-Lutheran church in Finland. The professional competence of the children's instructors are measured by comparing the study results with the Polku – formula and the competencies of early childhood education the evangelic-Lutheran church in Finland. The study is to find answers in questions such as what are the skills and competence the children's instructors have now and what kind of competence they will need in the future. The study gives crucial information for the Lapua bishopric of the current state of the early childhood education in its parishes, as well as guidelines for developing the skillfulness of its employees in the future.</p>		

**Key words**

bishopric of Lapua, early childhood education in the lutheran-evangelic church, children's instructor, educational competence, pandemic, Polku - formula

## **KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY**

### **EVANKELISLUTERILAISEN KIRKON VARHAISKASVATUS JA PERHETOIMINTA**

Varhaiskasvatus ja perhetoiminta ovat osa kirkon perustehtävää. Sitä toteutetaan kaikissa seurakunnissa muun muassa kerho – ja leiritoimintana. Pyhäkoulu on ollut osa varhaiskasvatusta, mutta nykyään vähenevissä määrin. Päiväkerho – ja perhekerhotoiminta ovat varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan kulkuvivait.

### **HIIPPAKUNTA**

Hiippakunta on evankelisluterilaisen kirkon hallinnollinen kokonaisuus, jota johtaa hiippakunnan piispa. Piispa on hiippakunnan alueen seurakuntien kirkkoherrojen esimies, ja hän johtaa hiippakuntaa yhdessä hiippakunnan tuomiokapitulien kanssa. Hiippakuntia on Suomessa yhdeksän.

### **LASTENOHJAAJA**

Lastenohjaajalla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa lasten ja perheiden parissa seurakunnan varhaiskasvatuksen ja perhetoimien parissa työskentelevää henkilöä. Lähtökohtaisesti lastenohjaajalla tulisi olla vähintään toisen asteen opistotason lastenohjaajan koulutus.

### **PANDEMIA-AIKA**

Pandemia-ajalla tarkoitetaan Covid-19-viruksen pahinta epidemia-aikaa maailmanlaajuisesti. Suomessa tämä aikaväli koettiin maaliskuun 2020 ja joulukuun 2021 välisenä aikana.

### **POLKU-TOIMINTAMALLI**

Polku – toimintamalli on erityisesti seurakuntien käyttöön suunniteltu toiminallinen työnteon tapa, jossa pääsääntönä on, että seurakuntalainen ei ole vain työn kohde vaan osa työn toteutusta. Toimintamalli on suunniteltu osallistamaan seurakuntalainen seurakunnan suorittavaan työhön aina kasteesta vanhuuteen saakka.

### **YDINOSAAMISKUVAUS**

Lastenohjaajan ydinosaamiskuvaus on osa evankelisluterilaisen kirkon julkaisuja. Ydinosaamiskuvaus pitää sisällään pääpiirteittäin ne osaamisen osa-alueet ja työskentelytavat, joita lastenohjaaja tarvitsee työssään päivittäin ja joiden osaaminen on edellytys lastenohjaajan työssä toimimiselle.

**TIIVISTELMÄ**  
**ABSTRACT**  
**KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY**  
**SISÄLLYS**

<b>1.JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
<b>2.KIRKON VARHAISKASVATUS.....</b>	<b>3</b>
2.1.Lastenohjaajan työnkuva.....	4
2.2.Kirkon varhaiskasvatus ja pandemia-aika .....	5
2.3.Kirkon varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuva.....	5
<b>3.LASTENOHJAAJAN YDINOSAAMINEN.....</b>	<b>8</b>
3.1.Lastenohjaajan tehtäväosaaminen.....	9
3.2.Vuorovaikutusosaaminen.....	9
3.3.Teologinen osaaminen ja arvo-osaaminen.....	10
3.4.Työelämä – ja kehittämisosaaminen .....	11
3.5.Toiminta-ympäristö – ja yhteisöosaaminen .....	11
<b>4.POLKU-TOIMINTAMALLI .....</b>	<b>13</b>
<b>5.TUTKIMUS LASTENOHJAAJIEN YDINOSAAMISESTA PANDEMIA-AJALLA LAPUAN HIIPPAKUNNASSA.....</b>	<b>17</b>
5.1.Tutkimuskysymykset.....	18
5.2.Tutkimustulokset suhteessa ydinosaamiskuvaukseen.....	18
5.2.1.Ydinosaamiskuvaan pohjautuva osaaminen .....	18
5.2.2.Pandemia-ajan osaaminen suhteessa ydinosaamiskuvaukseen .....	23
5.2.3.Johtopäätöksiä.....	24
5.3.Tulokset suhteessa Polku - toimintamalliin.....	26
<b>6.OSAAMINEN TULEVAISUUDEN KIRKON VARHAISKASVATUKSESSA JA PERHETOI- MESSA.....</b>	<b>31</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>34</b>
<b>LIITTEET</b>	
<b>KUVIOT</b>	
KUVIO 1. Lastenohjaajan ammatillinen ydinosaaminen .....	8
KUVIO 2. Kyselyyn vastanneiden työalajakauma .....	17
KUVIO 3. Digitalisaatioon vastaaminen .....	23
KUVIO 4. Onko epäkohdille tehty jotain .....	24
KUVIO 5. Kuinka hyvin vastaajat tuntevat Polku -toimintamallin.....	26
KUVIO 6. Polku – toimintamallin käyttöaste.....	26
KUVIO 7. Tilaisuuksien järjestäminen.....	28
<b>KUVAT</b>	
KUVA 1. Lähde .....	14
KUVA 2. Ikäkaudet .....	15

## **TAULUKOT**

TAULUKKO 1. Osaamisen huiput.....	20
TAULUKKO 2. Osaamisen kompastuskivet.....	20
TAULUKKO 3. Yhteistyö varhaiskasvatuksen kanssa.....	21–22
TAULUKKO 4. Pandemia-aikana tarvittu osaaminen.....	23–24
TAULUKKO 5. Miten perheisiin pidettiin yhteyttä.....	27
TAULUKKO 6. Oliko kokoavaa toimintaa.....	28
TAULUKKO 7. Miten onnistuimme.....	29

## 1. JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia lastenohjaajien osaamista Lapuan hiippakunnassa pandemia-aikana (3/2020–3/2021) suhteessa evankelisluterilaisen kirkon määrittelemään lastenohjaajien ydinosaamiskuvaukseen sekä seurakunnissa käytössä olevaan Polku – toimintamalliin.

Koronapandemian iskettyä maailmanlaajuisesti maaliskuussa 2020, kaikilla työaloilla oltiin uuden edessä. Pandemia ja sen mukanaan tuomat erilaiset kulku – ja tapaamisrajoitteet vaikuttivat suoraan sekä kotitalouksien, että yritysten ja yhteisöjen arkeen. Suurin osa seurakuntien tekemästä työstä tehdään kasvotusten ja erilaisiin toimintoihin, sekä kirkollisiin toimituksiin osallistutaan henkilökohtaisesti. Etätyöstä ei ollut kirkon aloilla edes vielä kuultu.

Evankelisluterilaisen kirkon kasvatus – ja perhetoimen pääasiallinen tehtävä on pitää huolta seurakunnan lapsista ja heidän vanhemmistaan. Pääasiallisesti työ tapahtuu kokoavan toiminnan kautta seurakunnan ja kirkon tiloissa. Kun pandemia sulki seurakunnan tilojen ovet, oli lapsi – ja perhetyöntekijöiden suunniteltava uudenlaista toimintaa sekä uudenlaista kohtaamista rajoitusten sallimissa rajoissa. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, minkälaisia innovaatioita ja haasteita seurakunnissa on koettu kasvatus – ja perhetoimen alalle sekä kriittisesti tarkastella kasvatus – ja perhetoimen työntekijöiden osaamista tutkimustulosten valossa.

Polku – toimintamalli (Reinikainen & Ojell, 2021.) on vuonna 2020–2021 kehitetty seurakuntien toimintamalli, jonka tarkoituksena on osallistaa seurakuntalainen seurakunnan työhön. Alun perin työn lähtökohta on ollut työntekijälähtöistä siten, että seurakunta on tuottanut asiakkaalle palvelun, johon seurakuntalainen vastaa. Polku – toimintamalli kannustaa seurakuntalaisia ottamaan seurakuntalaiset mukaan työn suunnitteluun, jotta seurakuntalainen ei ole ainoastaan työn kohde vaan aktiivinen osallinen työn toteutuksessa.

Lastenohjaajien ydinosaamiskuvaus (evankelisluterilaisen kirkon julkaisu) pitää sisällään ne osa-alueet, joiden valossa lastenohjaajien oletetaan suorittavan työnsä. Heidän tehtävänsä on hallita useampia osa-alueita samanaikaisesti – sellaisiakin, joita harvemmin tarvitsee. Opinnäytetyöni tutkimuksen pohjana onkin ollut selvittää, minkälaista osaamista pandemia-aika työntekijöiltä vaati ja minkälaista osaamista olisi tarvittu enemmän.

Opinnäytetyön lopuksi luodaan katsaus kirkon tulevaisuuteen kasvatus – ja perhetoimen näkökulmasta (Kokkonen 2018.) peilataan tulevaisuuden näkymiä tutkimuksen tuloksiin sekä esitetään mahdollisia toimintamalleja vastaamaan tutkimuksen osoittamiin epäkohtiin niin lastenohjaajan toimenkuvaa, kuin varhaiskasvatuksen nykytilaa koskien.

## 2.KIRKON VARHAISKASVATUS

Kirkon varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea lapsen kristillistä kasvua, kokonaisvaltaista hyvinvointia niin yksilönä, kuin perheen, yhteisön ja yhteiskunnan osana sekä olla tukemassa lapsen kehitystä ja oppimista. Yhteistyö perheen kanssa on ensiarvoisen tärkeää ja varhaiskasvatus tähtää toiminnallaan koko perheen huomioimiseen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämiseksi.

Kirkolla ei ole omaa varhaispedagogiikkaa, vaan kirkko sitoutuu yleisiin kasvatuksellisiin periaatteisiin, kuten vuonna 2017 ilmestyneeseen varhaiskasvatussuunnitelmaan, jota sovelletaan muun muassa kunnallisessa päivähoidossa. Kirkossa varhaiskasvatusta toteutetaan yhdessä useiden eri yhteistyökumppaneiden kanssa, joita ovat erilaiset varhaiskasvatusta ja perhetoimintaa tekevät järjestöt, sosiaali-, terveys – ja opetustoimi sekä kunnan varhaiskasvatuspalvelut. Viimeiseksi mainitussa seurakunnalla on tärkeä rooli olla osa varhaiskasvatussuunnitelman mukaista katsomuskasvatusopetusta, jossa seurakunta voi toimia joko asiantuntijana, toteuttajana tai suunnittelijana yhdessä kunnan puolen toimijoiden kanssa. (Suomen evankelisluterilainen kirkko 2022.)

Suomalainen kulttuuri on rakentunut pitkälti kirkon pitkäaikaiseen toimintaan muun muassa lainsäädännön, perusopetuksen ja sosiaalihuollon kautta. Näiden toimintojen takana on kristillinen käsitys ihmisestä. (Issakainen 2005, 37.). Kirkon varhaiskasvatuksen päämääriä voisi kuvailla myös kirkkopedagogisiksi päämääriksi. Kirkkopedagogiikka tarkoittaa ohjattua prosessia, jossa kirkkorakennuksessa vierailleva pääsee kohtamaan tunnetasolla sen, mitä katselee. Sen ytimessä on ajatus siitä, että pedagogiikan keskuksen muodostavat kolme asiaa; aika ja kiireettömyys, vuorovaikutteinen viestintä sekä hengellisyys. (Grunewald 2005, 18.) Varhaiskasvatuksen lähtökohtina voisi pitää näitä samoja, sillä pienen lapsen sisimmän huomaaminen, tutkiskelu ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen vaativat kirkon varhaiskasvatukselta juuri näitä teemoja.

Kirkon perhetyön (perhetoiminta) tarkoituksena on vahvistaa perheiden yhteyttä seurakuntaan ja hengelliseen elämään. Samalla perhetoiminnalla pyritään lisäämään perheiden kasvua ihmisinä, tukemaan vaikeissa elämäntilanteissa sekä lisäämään perheenjäsenten välistä kunnioitusta. Toisinaan seurakunnan työssä tarvitaan valmiuksia aineelliseen auttamiseen hengellisen ja henkisen tuen lisäksi. Kokonaisvaltaisen perhetoiminnan ydin on kasvatuskumppanuus, jonka lähtökohtana on keskinäinen kunnioitus, vuorovaikutus sekä läsnäolo arjen todellisuudessa. (Heinonen & Sotamaa 2018, 71.)

## 2.1. Lastenohjaajan työnkuva

Lastenohjaajan työhön suositellaan 180 opintopisteen laajuista tutkintoa, joka on suoritettu varhaiskasvatuksen ja/tai perhetoiminnan ohjaamisalalla, johon sisältyy vähintään 25 opintopistettä teologisia opintoja. Lastenohjaajan pätevyyden voi saada myös muutamista korkeakoulututkinnoista, kuten Centria ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogin opinnoista, jotka suoritetaan kirkon nuorisotyönohjauksen linjalla.

Lastenohjaajan työnkuvan keskeinen sisältö perustuu kirkon perustehtävän vaalimiseen – evankeliumin julistamiseen ja sakramenttien jakamiseen. Kirkon missio, Jumalan työn tuominen kansan keskuuteen sekä hengellisyyden tiedostaminen kuuluvat osaksi lastenohjaajan työnkuvaa yhdessä kirkon perustehtävän kanssa. Erityisesti lastenohjaajan työssä tarvitaan ymmärrystä kirkon arvoista sekä sitoutumista toimimaan niiden mukaisesti. (Kirkkohallitus 2020, 5–6.)

Lastenohjaajan työnkuva riippuu seurakunnan tarpeista, jossa hän työskentelee. Toisissa seurakunnissa toimii useampia lastenohjaajia, jotka kantavat vastuun varhaiskasvatuksen palveluista yhdessä, toisissa seurakunnissa työntekijöitä saattaa olla vain yksi.

Varhaiskasvatuksen palvelut räätälöityvät seurakunnan resurssien sekä alueen lapsiperheiden tarpeiden mukaan. Lasten kanssa tehtävästä työstä päiväkerhotoyö on kuulunut pisimpään seurakuntien toimintaan. Päiväkerhot on tarkoitettu alle kouluikäisille lapsille muutaman tunnin kerrallaan. Kerhoissa touhutaan yhdessä, opetellaan hiljentymään sekä opitaan, millaista on arjen kristillisuus. Myös tunnetuimmat Raamatun teemat ja kertomukset tulevat tutuiksi yhdessä virsien ja rukouksen kanssa.

Lapset ja vanhemmat yhdessä kokoavaa toimintaa kutsutaan perhekerhotoyöksi, joka on ollut suosittu osallistumismuoto pitkään. Sen tehtävänä on tarjota matalan kynnyksen kohtaamispaikka lapsille ja vanhemmille sekä vertaistukea omaan elämäntilanteeseen. Päivittäisen toiminnan lisäksi seurakunnat vastaavat erilaisista tapahtuma – ja leiritoinnista oman alueensa lapsiperheille. Varhaiskasvatuksen palvelut ja lastenohjaaja tekevät tiivistä yhteistyötä muiden seurakunnan työalojen kanssa, kuten diakonia – ja nuorisotyön kanssa.

## **2.2.Kirkon varhaiskasvatus ja pandemia-aika**

Joulukuussa 2019 Kiinan Wuhanista lähtöisin ollut SARS-CoV-2-virukseksi nimetty ihmiselle tuntematon koronavirus aiheutti maailmanlaajuisen pandemian levitessään ympäri maapallon. Uusi koronavirus aiheuttaa hengitystieinfektioita, joista suurin osa ei vaadi sairaalahoitoa. Pandemia aiheutti maailmanlaajuisen kriisin, kun virusta yritettiin estää leviämästä. Suomessakin oltiin erityisen huolissaan sairaaloiden kantokyvystä, mikäli virus lisäisi runsaasti erityissairaanhoidon ja tehohoidon tarvetta. (THL 2022.)

Suomi siirtyi poikkeustilaan maaliskuussa 2020 ja sulki kaikki koulut sekä varhaiskasvatuksen tilat, jotta viruksen leviämistä välttyttäisiin. Aluehallintavirastot määräisivät kokoontumisrajoituksia, jotka koskettivat myös seurakuntien toimintaa.

Koronapandemia-aika vaikutti Suomessa erityisesti tulotasoihin. Rajoitukset, lomautukset sekä työttömyys vaikuttivat lapsiperheiden tuloihin keskimääräisesti eniten. Tulot laskivat keskimäärin 03,-4,4 prosenttia verrattuna vuoden 2019 takaiseen vuosineljännekseen, jolloin palkkatulot olivat nousseet. (Sirniö, Kärkkäinen & Kauppinen 2021.) Diakonia – sekä perhetyön tarve kasvoi tänä aikana selvästi.

## **2.3.Kirkon varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuva**

Kristillisen uskon välittyminen tuleville sukupolville on murroksessa. On tutkittu, että nykypäivän nuoret eivät enää koe samanlaisia yhtäläisyyksiä vanhempiensa kanssa suhteessa kirkkoon, seurakuntaan ja uskoon yleensä. Kun uskonto ei enää periydy vanhemmilta, luo yksilö itse oman uskonnollisen identiteettinsä. Yhä useammalle kirkko ei enää ole ajankohtainen uskonnon tai hengellisyyden määrittäjä, vaan omaa uskonnollista identiteettiä luodaan erilaisten maailmankatsomusten sekä arvojen tutkimisen kautta. (Kokkonen 2018, 5-7.)

Uskonnollisuuden muutos on erityisesti sukupolvikysymys. Uskonnollisuuden lasku ei koske tutkimusten mukaan ainoastaan Suomea vaan kaikkia länsimaita. Jokainen sodan jälkeen syntynyt sukupolvi vaikuttaisi olevan edeltäjänsä vähemmän uskonnollinen. Kyse ei kuitenkaan ole yksilön suhteesta henkilökohtaiseen uskoon tai uskonnottomuuteen vaan enemmän siitä, etteivät nykysukupolvet saa uskonnollista kasvatusta samalla tavalla kuin edeltäjänsä. Uskonnollisen kasvatuksen rooli on myös muuttunut ja

se nähdään yhä enemmän vapaaehtoisena kuin pakollisena. 2000-luvulla niin sanottu maallistuminen eli kirkkoon kuulumattomuus on kasvanut kaikkein eniten siitä huolimatta, että kirkkoon kuuluvien osuus on edelleen kaikissa Pohjoismaissa suhteellisen korkea. (Kokkonen 2018, 14.)

Kirkon tulevaisuuden suhteen jäsenmäärällä on oleellinen merkitys. Evankelisluterilaiseen kirkkoon liitytään kasteen kautta, joka tarkoittaa lapsikastetta. Kastettujen lasten määrä Suomessa on vähentynyt räjähdysmäisesti 2000-luvulla. Vuonna 2016 lasketun kaavan mukaan nykykehityksellä viimeinen lapsi kastetaan vuonna 2056, mutta mikäli laskusuhdanne on edelleen kiihtyvä, kuten se tähän asti on ollut, kastetaan viimeinen lapsi jo monta vuotta aiemmin. Seurakuntien kokoavan toiminnan (esimerkiksi päiväkerhot ja perhekerhot) laskukäyrä on alkanut jo vuonna 1969 ja jatkaa laskuaan. Alkaa siis olla kiire reagoida.

Kasteen ollessa keskeinen asia suhteessa kirkon jäsenmäärään, on pohdittava sen merkitystä ja siihen liittyviä esteitä. Luterilainen kirkko vaatii kaksi luterilaista kummiä kastetulle, kirkkoon kuulumattomia ei hyväksytä ollenkaan. Kirkon käyttämä kieli on hengellisyydessään kovin etäistä nykyihmiselle eikä suurin osa ihmisistä koe minkäänlaista tarttumapintaa sen kanssa. Nykyihmisen maailmankuvalle kirkon käyttämä kieli on vierasta eikä näin ollen uskon sisältö ja kirkon toiminta tule kansankielisenä ihmisille. Jos jotain ei ymmärrä, on vaikeaa haluta olla osa sitä. (Kokkonen 2018, 14, 28–30.)

Kirjakielen rinnalle on 2000-luvulla noussut internet ja siellä käytettävä kieli. Digitalisaation kasvaessa on kehitetty erilaisia tapoja lukea ja vastaanottaa informaatiota. Miten voimme välittää kirkon sanoman ja kasteen merkityksen sillä kielellä, jota nyky-yhteiskunta ja nuoriso ymmärtää parhaiten? Seurakuntien pääsääntöiset saavutuskanavat ennen pandemia-aikaa olivat kirjeet, jäsenlehdet sekä nettisivut, joissa pyritään mainostamaan seurakuntien kokoavaa toimintaa. Nykyihminen ei kuitenkaan välttämättä halua olla fyysisesti paikalla, mikä tuo oman haasteensa tulevaisuuden kirkolle. Koronapandemia-aika osoitti, että muutos tarvitaan nopeampaa kuin siihen voidaan reagoida. (Kokkonen 2018, 30.)

Osallisuus on suuri tekijä, kun puhutaan kirkon kasvatuksen tulevaisuudesta. Osallisuuteen kuuluu aina yhteisö, sillä voidakseen olla osallinen jostain, tulee yksilön kyetä tuntea kuuluvansa johonkin. Osallisuutta määrittävätkin yhteisöön kuulumisen ääriviivat; mahdollisuus vaikuttaa yhteisöönsä, hyväksytyksi ja kuulluksi tuleminen, sekä esteettömyyteen liittyvät tekijät, kuten fyysinen, ja sosiaalinen esteettömyys. Osallisuuden kokemus ei edellytä aktiivista toimijuutta, pelkästään läsnäolo saattaa riittää osalliseksi kuulumisen tunteeseen. On yksilön oma valinta, onko hän yhteisössään toiminnallinen vai mieluummin sivustakatsoja. (Huomo 2018.)

Tulevaisuudessa osallisuudella on suuri merkitys, sillä seurakuntalaisen on tunnettava voivansa vaikuttaa ympäröivään yhteisöönsä tunteakseen olonsa turvalliseksi ja mielekkääksi. Lasten kanssa osallisuuden toteuttaminen ei ole vaikeaa, vaan haaste lieneekin siinä, miten perheet voisivat kokea olonsa mielekkäiksi seurakunnassa. Heihin kohdistuvaa palvelumuotoilua tulisi tulevaisuudessa kehittää entisestään. Tutkimusten mukaan juuri seurakunnan yhteydessä kasvaneet lapset ja nuoret ovat niitä jäseniä, jotka ovat uskollisimpia seurakuntaelämälle aikuisuudessaan. Lasten ja nuorten osallisuus seurakunnassa onkin itsessään jo siunaus – siellä, missä lapsi saa kukoistaa omana itsenään, lisääntyy toivon ja ilon ilmapiiri. (Takamaa, Grönholm, Holländer, Jokela, Kähkönen, Vappula & Vinko 2014, 6.)

### 3.LASTENOHJAAJAN YDINOSAAMINEN

Ydinosaamiskuvausten lähtökohtana on aina kirkon perustehtävä, eli julistaa evankeliumia, jakaa sakramentteja sekä palvella (diakonia).

Ydinosaamiskuvaukset ovat laaja-alaisia ja kattavia kuvauksia siitä osaamisesta, mitä koko työalalla vaaditaan. Ydinosaamiskuvaus ei kuitenkaan näin ollen kerro minkälaista yksilökohtaista osaamista kullakin työntekijällä on. Kirkon ammattien ydinosaamiskuvaukset muodostuvat sekä kirkon ammattien yhteisestä osaamisesta, että ammatillisesta kyvykkyydestä. (Kirkkohallitus 2020.)

Sana ”osaaminen” ydinosaamiskuvauksissa tarkoittaa tiedon ja taidon hallintaa, soveltamista, hyödyntämistä ja kehittämistä. Osaamisen syntyminen edellyttää tiettyjä ominaisuuksia työntekijässä, joita kuvataan osaamiskuvauksessa kykyinä. Itsereflektio lasketaan kuuluvaksi näihin kykyihin, koska työntekijän on oltava kykenevä arvioimaan omaa osaamistaan, jotta työtä voidaan kehittää. Ydinosaamisen taidot kehittyvät ensin tutkintoon johtavassa koulussa, työelämässä sekä työelämää ja osaamista täydentävissä koulutuksissa. Ydinosaamiskuvausta voidaankin käyttää jo opiskeluvaiheessa oman ammatti-identiteetin ja kokonaisvaltaisen ammatillisen kuvan muodostamisessa. (Kirkkohallitus 2020.)



KUVIO 1. Lastenohjaajan ammatillinen ydinosaaminen

Lastenohjaajan ammatillinen ydinosaaminen voidaan jakaa karkeasta viiteen eri osaamisalueeseen (KUVIO 1), jotka itsessään sisältävät eri ulottuvuuksia. Näitä ulottuvuuksia avataan seuraavissa luvuissa.

### **3.1. Lastenohjaajan tehtäväosaaminen**

Lastenohjaajan tehtäväosaaminen tähtää lapsen kokonaisvaltaisen kasvun tukemiseen. Kirkon kasvatuksen ammattilaisena tehtäväosaaminen sisältää varhaispedagogista työtä sekä lasten ja perheiden kohtaamista. Lastenohjaajan tehtäväosaamiseen kuuluvat neljä eri osa-aluetta; kirkon kasvatuksen osaaminen, varhaiskasvatuksen pedagoginen osaaminen, perhelähtöisen työtteen osaaminen sekä perhetoiminnan osaaminen.

Ajatus kirkon kasvatuksen osaamisesta pitää sisällään ajatuksen, että lastenohjaaja olisi omaksunut esimerkiksi kyvyn tunnistaa kirkon kasvatuksen merkitys lapsen ja perheiden elämässä, taitoa osata toteuttaa kirkkovuoden ja kristillisen elämäntavan perinteitä sekä taitoa tukea vanhempia kristilliseen arvopohjaan tukeutuvassa kasvatuksessa. Kasteen ja kummiuden merkityksen avaamista ja tuomista perheiden arkeen painotetaan kirkon kasvatuksen osaamisessa.

Varhaiskasvatuksen pedagoginen osaamisalue pitää sisällään muun muassa ohjata ja seurata lasten leikkiä ikäkauden mukaisesti sekä yksilönä, että ryhmässä, taitoa vahvistaa lapsen osallisuuden kokemusta sekä kykyä tunnistaa, mikäli lapsella on jokin erityisen tuen tarve.

Kyky nähdä ja tunnistaa erilaiset perheet ja heidän toimintatapansa, kyky nähdä vanhemmuus voimavarana sekä monimuotoisten perheiden kunnioittaminen sellaisinaan ovat osa perhelähtöisen työtteen osaamista. Perhetoiminnan osaaminen nivoutuu tähän siten, että kun on kykyä ymmärtää oman seurakuntansa perheitä, on kykyä jäsenellä heille suunnattua toimintaa. Perhetoiminnan osaaminen tarkoittaa myös sitä, että työntekijä osaa tukea vanhemmuutta ja heidän hyvinvointiaan sekä luoda erilaisia mahdollisuuksia perheen keskinäisen vuorovaikutuksen vahvistamiseksi. (Kirkkohallitus 2020.)

### **3.2. Vuorovaikutusosaaminen**

Yhdenvertaisuuden ja osallisuuden periaatteet toimivat pohjana kirkon alojen vuorovaikutusosaamiselle. Lasten kanssa työskennellessä kulminoituu vuorovaikutusosaaminen erityisesti vuorovaikutussuhteiden vahvistamiseen digiosaamisen ja pedagogisen vuorovaikutusosaamisen kautta.

Digiosaamisella ydinosaamiskuvauksessa käsitetään erilaiset digitaidot, niiden käyttäminen sekä sisällyttäminen osaksi lasten ja perheiden kanssa toteutettavaa toimintaa. Työntekijän tulee hallita viestimet, joiden kautta vanhempiin ja perheisiin saadaan yhteys ja työntekijän tulee tuntea erilaiset digitaaliset työkalut siten, että pystyy tarvittaessa hyödyntämään niitä jokapäiväisessä työssään. Pedagoginen vuorovaikutusosaaminen puolestaan painottaa taitoja tunnistaa erilaisia vuorovaikutustapoja niin lapsissa, kuin perheissä, taitoa ohjata lapsen vuorovaikutustapojen kehittymistä ikäkauden mukaisesti sekä kykyä kehittää omaa pedagogista vuorovaikutusosaamista. Vuorovaikutus on aina haaste ja siihen vaikuttavat kaikkien vuorovaikutustilanteessa olevien henkilökohtainen tausta, asenteet sekä käytössä olevat vuorovaikutustaidot. (Kirkkohallitus 2020.)

### **3.3. Teologinen osaaminen ja arvo-osaaminen**

Teologinen osaaminen ja hengellisyys ilmenevät kirkon varhaiskasvatuksessa neljällä eri tavalla. Se on teologian tekemistä lapsen kanssa, teologiaa lapsista ja lapsille sekä lapsen oman teologisen ajattelun ja tekemisen tukemista. Kuunteleminen ja keskusteleminen, yhdessä pohtiminen on kaiken a ja o.

Teologiseen osaamiseen kuuluvat muun muassa Raamattu – osaaminen, lapsilähtöinen teologinen osaaminen sekä jumalanpalveluselämän ja diakonian osaaminen. Yksinkertaisuudessaan teologinen osaaminen sisältää kaikki samat osa-alueet kuin mikä tahansa kirkossa tehtävä työ, mutta lapsentasoisesti. On tärkeää kyetä huomaamaan lapsen esikuvallisuus ja arvo teologisen työn lähtökohtana sekä tuomaan teologinen keskustelu, kirkon arvot ja elämään liittyvät kysymykset osaksi vuorovaikutusta. Lastenohjaajalta odotetaan myös kykyä kyetä tuottamaan lapsille ja perheille teologista materiaalia, kuten tarinoita, lauluja ja hartauksia. Raamattu-osaaminen kytkeytyy edellä mainittuihin taitoihin, onhan Raamattu kirkon uskon ja toiminnan lähtökohta.

Jumalanpalveluselämään, diakoniaan ja sielunhoitotyöhön liittyvät aspektit kattavat lastenohjaajan osaamisessa taidot tukea lapsen empatiataitoja sekä niiden kasvua, taitoa tunnistaa sielunhoidolliset tarpeet lasten ja perheiden keskuudessa, sekä tarvittaessa omassa toiminnassaan näiden tarpeiden huomioon ottaminen. Suru on esimerkiksi sellainen sielunhoidollista osaamista tarvitseva aihealue, joka koskettaa jokaista perhettä jossain vaiheessa.

Katsomuskasvatusosaaminen sekä eettinen – ja arvo-osaaminen ovat tärkeitä yhdenvertaisuutta luotaessa. Lastenohjaajan on oltava kyvykäs luomaan omalta osaltaan turvallisia tiloja sekä mahdollistaa uskontojen ja katsomusten välinen dialogi. (Kirkkohallitus 2020.)

### **3.4. Työelämä – ja kehittämisosaaminen**

Työelämä – ja kehittämisosaaminen kattaa tulevaisuusajattelua, jossa pääpiirteensä on toivon lisääminen kirkon työssä, onhan lastenohjaajan ammatin suuntana aina tulevaisuus. Tulevaisuusosaaminen pitää sisällään kyvyn ohjata lapsia käsittelemään tulevaisuuteen liittyviä tunteita ja ajatuksia, kykyä tuottaa erilaisia toimintoja liittyen tulevaisuuteen sekä taitoa edistää toivon näkökulman lisääntymistä lasten ja heidän perheidensä parissa.

Innovointi – ja kehittämisosaaminen ovat tulevaisuusajattelussa vahvoina. Työntekijän tuleen olla ajan hermolla, tunnistaa tarve muutokseen ja olla tarpeeksi rohkea muuttamaan vanhaa. Työntekijällä pitää olla kykyä tutkia, innovoida ja kokeilla sekä yksin, että yhdessä lasten kanssa. Tärkeää on myös taito arvioida omaa työtä kehittämisen näkökulmasta.

Työelämätaitojen ohjaaminen pitää sisällään työntekijään itseensä liittyviä taitoja, kuten kykyä perehdyttää uusi työntekijä tehtäviinsä, taitoa markkinoida seurakuntaa mahdollisuutena työelämää tutustumisissa ja harjoitteluissa alan opiskelijoille sekä taitoa perehdyttää, ohjata sekä antaa ja vastaanottaa palautetta. (Kirkkohallitus 2020.)

### **3.5. Toiminta-ympäristö – ja yhteisöosaaminen**

Keskeistä perhetoimintaa lastenohjaajan työssä on vahvistaa perheiden kykyä kantaa vastuuta ympäristöstään ja yhteisöstään, sekä kykyyn vaikuttaa seurakunnassa ja omassa elinympäristössään. Toimintaympäristö – ja yhteisöosaaminen edellyttää lastenohjaajalta kykyä verkostoitumiseen, palveluohjaamisosaamista sekä osallisuuden ja toimijuuden vahvistamista.

Palveluohjaamisosaamisessa on kyse kyvystä tunnistaa lasten ja perheiden tuen tarpeet sekä kyvyn ohjata heitä oikeanlaisten palveluiden luo tai vaihtoehtoisesti kehittää tuen tarvetta vastaavia palveluita

sekä toimintatapoja. Varhaisen tukemisen periaatteiden mukaan toimiminen on yksi lastenohjaajan osaamisen kulmakivistä. Palvelunohjausosaamiseen kuuluu myös taito toimia yhdessä lastensuojelun kanssa, kun tilanne sitä vaatii.

Verkosto – ja vaikutustoiminnan osaaminen edellyttää lastenohjaajalta kykyä tunnistaa uusia verkostoitumiskumppaneita, kykyä tavoittaa heitä sekä kykyä toimia monialaisissa yhteistyöverkostoissa (kuten myös seurakunnassa) yhdessä lasten ja perheiden kanssa, sekä heidän hyväkseen. Yhteisöosaamisella ydinohjaamiskuvauksessa tarkoitetaan lastenohjaajan kykyä vahvistaa yhteyden tunnetta perheiden ja seurakunnan välillä sekä taitoa vahvistaa turvallista ilmapiiriä erilaisten yhteisöllisyyttä lisäävien toimintatapojen kautta. (Kirkkohallitus 2020.)

#### 4.POLKU-TOIMINTAMALLI

*”The POLKU on Jeesus. Hän on samalla matka ja päämäärä – kannatteli ja kasvupohja”.* (Reinikainen ym. 2021)

Polku sai alkunsa Kirkkohallituksen Kaste ja kummius – hankkeessa 2018–2020. Hankkeen tavoitteena oli kasteen turvaaminen suomalaisessa yhteiskunnassa tulevaisuudessa. Polku on tuotosta hankkeen aikana kehitellyistä toiminta – ja ajattelumalleista.

Yksinkertaisuudessaan Polku – toimintamalli on työkalu seurakunnille, joka mahdollistaa seurakuntalaisen osallisuuden seurakunnan toiminnasta omana itsenään. Polun tarkoitus on yhdistää seurakunnan eri tehtäväalueita, joiden keskiössä on seurakuntalaisten osallisuuden ja yhteisöllisyyden tunteen vahvistaminen. Lapsi, nuori tai aikuinen voi elää kristittyinä osana seurakuntaa itselle luonnollisin tavoin. Polku kattaa koko ihmisen elämänkaaren lapsen odotuksesta aikuisuuteen saakka. Sen tarkoituksena on luoda yhtenäinen matka, polku, jokaiselle kulkijalle – polku, joka sitoo yksilön seurakuntaan ja vahvistaa, sekä tukee hänen kristityksi kasvamistaan. (Reinikainen, Ojell & Vappula 2021, 7–11.)

Vaikka kristinuskon ydin on ikuisesti muuttumaton, toimintatavat elävät ja muuttuvat ajan oloon ikuisen sanoman ympärillä. Polun tarkoitus on olla ihmislähtöistä pedagogiikkaa, johon kirkon oma kasvatustamalli sulautuu, ja sen pedagogiikan keskiössä ovat lapset, nuoret ja heidän perheensä. (Reinikainen ym. 2021, 11.)

#### **Miten polkua kuljetaan**

Polku rakentuu ikäkausista. Ikäkausiajattelu pohjautuu sekä elämänkaaren vaiheisiin, että kehityspsykologiaan. Ikäkaudet on jaksotettu kolmen vuoden sykleihin, sillä ajatuksella, että ne sisältävät lapsen ja nuoren elämään liittyviä merkittäviä muutoksia – tai siirtymäkohtia. Ikäkausijakson tavoitteena on tehdä siirtymävaiheesta helpompi ja tukea lasta tai nuorta tämän siirtymävaiheen aikana, sekä ohjaa seuraamaan työtä kokonaisuutena. (Reinikainen ym. 2021, 11.)

## Kristinusko elämän lähteenä

Kristinuskon keskiössä on Polku – mallin mukaan muuttumaton ydin, ”lähde”, joka on loppumaton ja ikaikainen - usko Jeesukseen, Isään ja Pyhään henkeen, pyhän kolminaisuuden seuraamiseen. Tästä lähteestä Polku –toimintamalli ammentaa lähtökohtansa (KUVA 1.). Lähteelle jokainen on kutsuttu ja tervetullut, ja sen tavoitteena on tukea jokaisen kristittynä elämistä. Lähde muistuttaa myös kasteen lahjasta ja siitä, että kaste on aina mahdollinen, ikäkauteen katsomatta. Polku ei siis jätä ulkopuolella seurakuntaan kuulumattomia tai kastamattomia, vaan on kaikkia yhteisöön kuuluvia ja yhteisöön haluavia varten. (Reinikainen ym. 2021, 6, 13–14.)



KUVA 1. Lähde (Polku-toimintamalli, Suomen evankelisluterilaisen kirkon julkaisuja, 2021.)

Lähde-ajattelun kautta jokainen seurakunta voi itse rakentaa ja miettiä minkälaisia asioita lähteeseen kuuluu. Lähdettä voi tarkastella myös eri näkökulmista, esimerkiksi minkälainen lähde olisi nuorisotyön näkökulmasta tai diakoniatyön näkökulmasta. Lähde on monimuotoinen ja muokattavissa oleva pohja toiminnalle, jota soveltamalla jokainen seurakunnan toimiala pääsee osalliseksi lähteen jakamasta viisaudesta.

## Ikäkaudet

Polku – toimintamallin ikäkausijattelun taustalla on lapsen kokonaisvaltaisen kasvun tukeminen. Ikäkaudet on jaettu teemoihin (KUVA 2.) siten, että jokainen teema tukee jollain tavalla lapsen kiinnostuksen tai mielenkiinnonkohteita, sekä vahvistaa lapsen tai nuoren ajatusta siitä, että juuri hänet on luotu Jumalan kuvaksi ja omana itsenään hän on arvokas ja rakastettu. Teemoissa otetaan huomioon koko perhe, sillä Polku on tarkoitettu yhdessä kuljettavaksi. (Reinikainen ym. 2021)



KUVA 2. Ikäkaudet (Polku-toimintamalli. Suomen evankelisluterilaisen kirkon julkaisuja, 2021.)

Polun ikäkaudet ulottuvat vastasyntyneestä nuoreen aikuiseen. Ikäkausien alkupään ajattelussa on painotettu elämää lahjana, lasta ihmeenä sekä Jumalan luomaa turvallisuutta ja suojaa. Kouluikäisten teemoissa pallorellaan oman itsen, sisäisten vahvuuksien ja erilaisten tunne – sekä kanssakäymistaitojen välillä. Punaisena lankana kulkee edelleen ajatus Jumalan suunnitelmasta ja siitä, että ihminen on ihme koko elämänsä ajan.

Kun päästään rippikouluikään, teemojen sävy muuttuu. Rippikouluikäisen teemassa ”ihme” päästään osaksi kasteessa luvattua ihmettä ja ymmärrystä tästä ihmeestä. Ikäkauden tarkoitus on vahvistaa yhteyttä kolmiyhteiseen Jumalaan sekä omaan itseensä. Ikäkausien kolme viimeistä teemaa keskittyvät luottamuksen, merkityksen ja yhteyden löytämiseen – oman elämän hahmottamiseen ja siihen, että omana itsenään saa elää kristittyinä ja tulla hyväksytyksi seurakunnassaan sellaisena kuin on.

## **Polku osana kokonaisuutta**

Polun tehtävä ei ole tuoda seurakuntaan uusia työmuotoja, vaan auttaa seurakuntaa jäsentelemään omaa toimintaansa; näkemään, mikä kannattaa ja uskaltamaan jättää pois sellaista toimintaa, joka ei enää palvele tarkoitustaan. Polun tehtävä on vahvistaa jäsentensä yhteyttä seurakuntaan. Yksinkertaisuudessaan Polun tunteminen edellyttää sitä, että seurakunta ymmärtää olevansa työn mahdollistaja, ja seurakuntalaisen olevan työn toteuttaja siinä, missä seurakunnan työntekijäkin. Ihmiset eivät myöskään elä ainoastaan seurakunnan yhteydessä vaan ovat osa muita yhteisöjä ja kokonaisuuksia. Polkua voidaan kulkea yhdessä, monien yhteistyökumppaneiden kanssa.

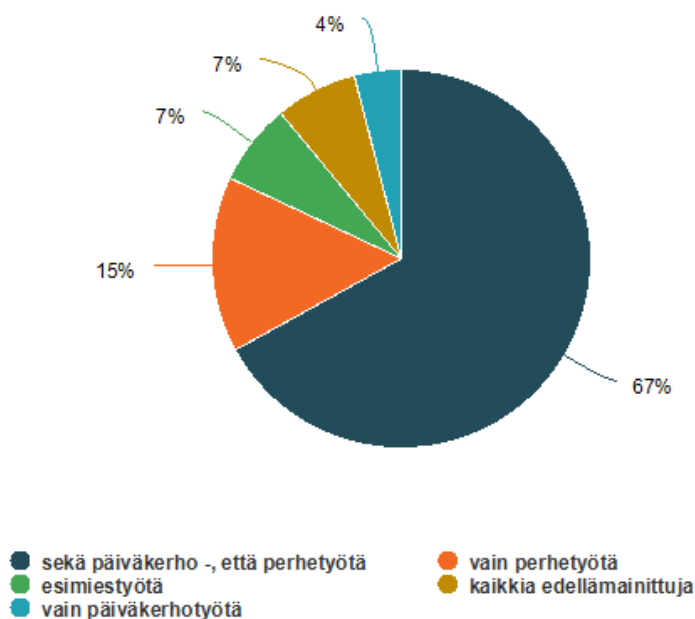
Polun tarkoitus on auttaa seurakuntia laajentamaan toimintakulttuuriaan myös jäsentensä kotiin ja verkkoon. Pandemia-aika osoitti, että erilaiset etätoiminnot, kuten luennot, videot, kokoukset ja live-lähettykset vahvistavat jäsenten yhteisöön kuuluvuuden tunnetta silloin, kun kasvotusten kohtaaminen on mahdotonta. Polku kannustaa seurakuntia pysymään tässä yhteydessä ja kehittämään sitä polun avustuksella, kuten antamalla ideoita siitä, miten jäsenet voidaan tulevaisuudessakin tavoittaa ja minkälaista materiaalia käyttäen. (Reinikainen ym. 2021, 16–17.)

## 5.TUTKIMUS LASTENOHJAAJIEN YDINOSAAMISESTA PANDEMIA-AJALLA LAPUAN HIIPPAKUNNASSA

Tutkimus lastenohjaajien ydinosaamisesta suhteessa lastenohjaajan ydinosaamiskuvaukseen ja polku-toimintamalliin toteutettiin Webropol- kyselynä (LIITE 1), joka lähetettiin Lapuan hiippakunnan seurakunnille sekä kasvatuksen työntekijöille, että kirkkoherralle sisäisen sähköpostin kautta. Postittamisen hoiti Lapuan hiippakunta.

Kyselyssä oli sekä monivalintakysymyksiä, kyllä/ ei – kysymyksiä sekä avoimen vastauksen kysymyksiä. Osassa monivalintakysymyksistä pyydettiin avoimella vastauksella täydentämään omaa vastaustaan. Avoimet vastaukset olisivat olleet tärkeitä useammankin kysymyksen lopussa, mutta kokemus kyselyiden teosta ja niihin vastaamisesta kertoi, että avoimiin vastauksiin ei useinkaan vastata, jos vastaaminen on vapaaehtoista. Niinpä osa avoimista vastauksista asetettiin pakollisiksi, jotta tarvittava informaatio voitiin saavuttaa.

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 27 vastaajaa. Osa vastaajista (KUVIO 2) kertoi vastaavansa koko työalan puolesta. Lapuan hiippakuntaan kuuluu 40 seurakuntaa, joissa kaikissa on vähintään 1–2 työntekijää, isommissa seurakunnissa enemmän. Tällöin voidaan olettaa, että suurimmissa seurakunnissa koko työalan puolesta vastannut saattaa edustaa noin 3–5 henkilöä. Tätä laskukaavaa käyttämällä voidaan olettaa, että vastausten takana olisi voinut seisoa jopa neljäkymmentä (40) henkeä.



KUVIO 2. Kyselyyn vastanneiden työalajakauma

Tutkimuksen kannalta on kuitenkin harmittavaa, ettei kukin työntekijä ole välttämättä vastannut henkilökohtaisesti (vaikka prosentuaalinen osuus onkin pieni), omista lähtökohdistaan, sillä joskus yksikön johdolla voi olla erilainen käsitys työalan toimivuudesta kuin pääsääntöisesti ainoastaan suorittavaa työtä tekevillä (Koivunen & Saari 2021.).

## **5.1. Tutkimuskysymykset**

Tutkimuskysymykset eivät tässä tutkimuksessa olleet yksiselitteisiä vaan monisyisiä. Kyselyssä pyrittiin selvittämään lastenohjaajien osaamista hyödyntämällä olemassa olevia toimintamalleja. Osa kysymyksistä perustui polku – toimintamallin lähtökohtiin ja osa suoraan kirkkohallituksen määrittelemään lastenohjaajien ydinosaamiskuvaukseen. Perimmäisenä tavoitteena on ollut tuottaa tutkimustuloksia, joita voidaan tulevaisuudessa hyödyntää esimerkiksi kirkon koulutuskalenteria luotaessa.

Yleisiksi tutkimuskysymyksiksi valikoituivat muun muassa seuraavat kysymykset: millaista oli lastenohjaajien osaaminen pandemia-aikana? Missä osa-alueilla lastenohjaajat kokivat onnistuneensa/ oliko sellaisia osaamisalueita, joissa lastenohjaajat kaipaisivat lisäkoulutusta? Onko mahdollisille epäkohdille tehty jotakin jo pandemia-aikana?

Saadakseni avattua tutkimuskysymyksiä mahdollisimman syväluotaavasti, haastattelin Lapuan hiippakunnan kasvatus – ja viestintäasiantuntija Mirca Mäensivu – Puukkoa. Hänen asiantuntijuutensa ja kommenttinsa on otettu osaksi tutkimustulosten johtopäätöksiä. Taulukoissa on käytetty punaista väriä havainnollistamaan tietyissä vastauksissa ”kolmen kärkeä” eli kolmea eniten ääniä saanutta vastausta. Taulukoissa, joissa on sekä punaista, että vihreää, värien tarkoituksena on havainnollistaa positiivisia ja negatiivisia ulottuvuuksia.

## **5.2. Tutkimustulokset suhteessa ydinosaamiskuvaukseen**

### **5.2.1. Ydinosaamiskuvaan pohjautuva osaaminen**

Ydinosaamiskuvaus sisältää useampia osa-alueita, joita lastenohjaajan tulisi työssään hallita ja nämä osa-alueet on avattu lyhyesti luvussa 3. Kyselyyn vastanneet saivat valita ne alueet, joissa kokivat olevansa vahvoilla. Eniten vastauksia keräsivät perhelähtöisen työtöteen osaaminen 74 % (TAULUKKO 1), perhetoiminnan osaaminen 74 % sekä lapsilähtöinen teologinen osaaminen 67 % ja kirkon kasvatuksen osaaminen 67 %. Suurimmat prosentit keränneet osaamisalat ovat yleistä pedagogista osaamista.

Nämä osaamisalueet kuuluvat muihinkin pedagogisiin opintoihin, eivät ainoastaan niihin, joista valmistuu evankelisluterilaisen kirkon kasvatuksen osaajia.

Perhelähtöisen työtteen ja perhetoiminnan nouseminen listan kärkeen ei ollut yllätys, mutta positiivista huomata. Perhelähtöisessä työtteen peräänkuulutetaan kykyä tunnistaa ja toimia erilaisten perheiden kanssa ja tukea perheitä heidän toivomallaan tavalla (Kirkkohallitus, 2020). Korona-aikana yhteiskunnan sulkeutuminen tarkoitti väistämätöntä sulkeutumista perheiden normaalista elinpiiristä, jolloin erilaisten yhteisöjen tuki on ollut tärkeää. Perhelähtöisen työtteen oleminen onnistumisten kärkeä kertoo nekin siitä, että seurakunnissa on kuultu herkällä korvalla perheiden tarpeet sekä kyetty vastaamaan heidän tarpeisiinsa.

Huomiota itsellä herätti se, että 59 % vastaajista oli valinnut kirkon perustehtävän osaamisen vahvuusalueeseen – vain 59 %. Tämä herättää kysymyksen siitä, kuinka paljon sellaisia työntekijöitä seurakuntiin palkataan, joilla ei välttämättä ole teologista ymmärrystä. Lisäksi kirkon työssä käytettävä terminologia on usein haastavaa, kuten Mirca Mäensivu-Puukkokin asiaa kommentoi antamassaan haastattelussa.

*”Kirkon perustehtävä ajatellaan usein todella suppeasti (evankeliumin julistaminen ja sakramenttien jakaminen) ja terminologia on kirkon piirissä usein haastavaa, eikä se ole kaikille niin tuttua, mikä osaltaan selittäisi sitä, miksi prosenttiluku on alhainen.”* (Mäensivu-Puukko 2022.)

Toisaalta voisi päätellä, että tässä näkyy myös lastenohjaajien palkkakysymys. Lastenohjaajien palkka ei ole tänä päivänä kilpailukykyinen (vähimmäispalkka 2016,15 €/kk, 38,25 h viikkotyöajalla) (KirVes-Tes 2022). Matalapalkkaisille aloille on vaikeaa saada työntekijöitä eikä matala palkka myöskään lisää halukkuutta sitoutua työtehtäviin pitkäksi aikaa, saati sitten kouluttautumaan alalle. Nämä edellä mainitut seikat voisivat tuottaa tuloksen, jossa seurakunnan lastenohjaajiksi hakeutuisi myös teologista pätevyyttä vailla olevia työntekijöitä.

Raamattuosaamisen oli valinnut 33 % vahvuudekseen, mikä korreloisi johtopäätöksen kanssa, että kaikilla lastenohjaajilla ei välttämättä ole teologista pätevyyttä. Toisaalta kirkon varhaiskasvatus on muutenkin kuin teologista osaamista; vuorovaikutusosaamista, pedagogista osaamista, lapsilähtöisen työtteen osaamista, eikä niinkään Raamatun ulkoa muistamista. Lapsilähtöinen työ on ensisijaisesti käytännön työtä, Kuten Mäensivu-Puukkokin haastattelussaan totesi.

TAULUKKO 1. Osaamisen huiput n=27

	n	Prosentti
A1) Kirkon kasvatuksen osaaminen	18	66,7 %
A3) Perhelähtöisen työtteen osaaminen	20	74,1 %
A4) Perhetoiminnan osaaminen	20	74,1 %
B1) Pedagoginen vuorovaikutusosaaminen	17	63,0 %
B2) Digiosaaminen	9	33,3 %
C1) Lapsilähtöinen teologinen osaaminen	18	66,7 %
C2) Kirkon perustehtävän mukainen	16	59,3 %
C3) Raamattu-osaaminen	9	33,3 %
C8) Katsomuskasvatus	7	25,9 %
D2) Innovointi- ja kehittämisosaaminen	8	29,6 %

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin myös, mitkä ydinohjaamiskuvauksen työotteista koettiin olevan huonoiten hallinnassa. Tutkimustulos osoittaa, että eniten ohjausta tarvittiin digiosaamisessa (TAULUKKO 2), katsomuskasvatuksessa sekä innovointi – ja kehittämisosaamisessa. Tutkimustulos ei ole yllätys, sillä pandemia-aika vaati alalla kuin alalla digitalisaation nopeaa etenemistä, mutta myös kykyä kehittää ja suunnitella uutta lyhyellä aikavälillä, kuten Mäensivu-Puukkokin haastattelussaan asiaa kommentoi.

TAULUKKO 2. Osaamisen kompastuskivet n=27

	n	Prosentti
A1) Kirkon kasvatuksen osaaminen	1	3,7 %
A3) Perhelähtöisen työtteen osaaminen	2	7,4 %
A4) Perhetoiminnan osaaminen	1	3,7 %
B1) Pedagoginen vuorovaikutusosaaminen	2	7,4 %
<b>B2) Digiosaaminen</b>	<b>16</b>	<b>59,3 %</b>
C1) Lapsilähtöinen teologinen osaaminen	5	18,5 %
C2) Kirkon perustehtävän mukainen	1	3,7 %
C3) Raamattu-osaaminen	5	18,5 %
<b>C8) Katsomuskasvatus</b>	<b>14</b>	<b>51,9 %</b>

D2) Innovointi- ja kehittämisosaaminen	11	40,7 %
--	----	--------

Katsomuskasvatuksen kokeminen heikoksi osa-alueeksi ei myöskään ollut yllätys, mutta harmittava tulos. Varhaiskasvatussuunnitelman muututtua vuonna 2017 seurakunnan ja kunnan yhteistyö ei ole kaikkialla ollut yksinkertaista. Varhaiskasvatussuunnitelmaa on jätetty tulkinnanvaraa ja vaikuttaisi siltä, että kaikkien Suomen kuntien välillä ei löydy yhtenäistä linjaa sille, miten katsomuskasvatus tulisi toteuttaa.

*Kummallakaan ei ehkä ole ollut riittävää ymmärrystä siitä, mitä yhteistyö voisi olla, jolloin katsomuskasvatussyhteistyö on jäänyt vajaaksi. Seurakunta tarjoaa usein valmista mallia, joka ei ole enää mahdollinen, kun voitaisiin kysyä, että mihin varhaiskasvatuksen työntekijät tarvitsevat apua suhteessa katsomuskasvatukseen.” (Mäensivu-Puukko, 2022).*

Vastaajilta kysyttiin myös aihetta silmällä pitäen, minkälaista yhteistyö kunnan varhaiskasvatuksen kanssa oli ollut pandemia-aikana. Vastaukset osoittavat (TAULUKKO 3), että yhteistyön suhteen on ollut suurta vaihtelua. Monessa seurakunnassa onnistunut yhteistyö on tarkoittanut videoiden tekemistä ja jakamista (katsojaluvuista ei ole varmuutta, sillä sitä ei kysytty) sekä toiminnan järjestämistä ulkotiloissa. Toisissa seurakunnissa yhteistyö on ollut vähäistä tai se on ollut tauolla kokonaan.

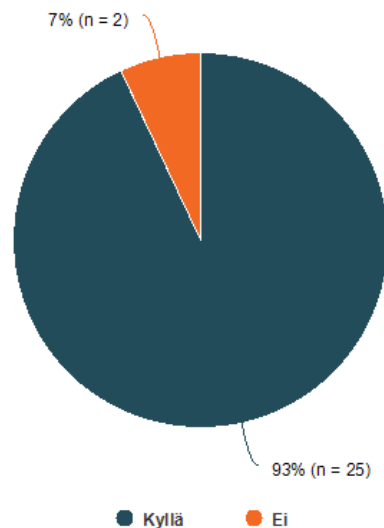
*Tulevaisuutta ajatellen pitäisi keskittyä siihen, miten tuetaan varhaiskasvatuksen henkilökuntaa heidän tehtävässään tarjota katsomuskasvatusta lapsille. Seurakuntien ei tulisi tuottaa mitään valmista palvelua vaan pohtia yhdessä varhaiskasvatuksen kanssa, mikä olisi hyvä tapa lähestyä asiaa. (Mäensivu-Puukko, 2022.)*

TAULUKKO 3. Yhteistyö varhaiskasvatuksen kanssa

Vastaukset
Kyllä Pyhäkouluhetket olivat kaikki <b>ulkona</b> .
Lähetimme päiväkoteihin postia ja linkkejä tekemiimme videoihin. Teimme myös ns. kylmiä ratoja päiväkoitien pihalle.
Järjestimme materiaalipaketteja esim pääsiäiseen liittyen. Ulkotiloihin erilaisia polkuja, joita ryhmät saivat kiertää (joulu, pääsiäinen).
hieman. Lähetimme heille katsottavaksi videot pääsiäisenä ja jouluna 2020 ns. kynttiläkirkkojen tilalta. Vuonna 2021 pystyimme ne järjestämään erikoisjärjestelyin paikan päällä kirkossa.
<b>Puheluja ja sähköposteja, ei muuta.</b>

Esimerkiksi pääsiäispolku <b>ulkona</b>
<b>Videoidut kirkkohetket</b>
Suunnittelua
Kutsuimme varhaiskasvatuksen väkeä ulkona järjestettäviin rastaratoihin, järjestimme myös tilaisuuksia silloin kun se oli tilanteen mukaan mahdollista. Esim. joulukirkko.
Ulkona tapahtuvia hetkiä päivähoidon puolella. Taaperoryhmien perustaminen kunnallisen varhaiskasvatuksen toivetta kuunnellen.
On ollut pandemian tuomien rajoitusten rajoissa.
<b>Ei tai hyvin vähän. Päiväkodeille ja kouluille kuitenkin tehtiin ja lähetettiin joulu- ja pääsiäiskirkkoviideoita heidän niin halutessaan.</b>
<b>Ei. Se oli tauolla.</b>
<b>eipä juuri minkään laista</b>
2 työntekijää kiersi päiväkodeissa pitämässä ulkona tuokioita.
Kyllä. <b>Ensimmäisenä koronakeväänä teimme kunnan varhaiskasvatukselle pääsiäisvideon</b> , jota ryhmässä voitiin käsitellä lasten kanssa. Sen jälkeen lastenohjaajat ovat käyneet varhaiskasvatuksen yksiköissä yhteistyön korin 3 mukaisilla, yhdessä sovituilta teemoilla. Erona entiseen se, että kaikki tilanteet on <b>toteutettu ulkona</b> . Myös pääsiäispolut ja -hetket sekä osa joulukirkoista on toteutettu ulkona. Näin yhteistyö on pysynyt tiiviinä.
Kyllä. YouTube videot
Katsomuskasvatuksessa/ joulu/pääsiäispolut <b>ulkotilaisuuksia</b>
<b>En osaa sanoa</b>
<b>Päivähoidossa tehtävät vierailut ovat toteutuneet koko ajan ulkona tapahtuvana yhteistyönä</b>
<b>Päiväkotivierailut ulkosalla ovat olleet käynnissä koko pandemian ajan. Pääsiäishetket järjestettiin päiväkodeille ulkona tänä keväänä 2022.</b>
Osassa päiväkoteja käytiin satunnaisesti aina rajoitusten salliessa.
Ensimmäisenä pandemia jouluna toteutimme näytelmän, joka toteutettiin kirkon ympäristössä sekä päiväkotien pihossa.
hetkiä pidetty
<b>Ei ollut</b>
Vierailu perhekeskukseen sekä nettihartauksien mainonta. En osaa tarkasti sanoa koko srk:n käyttämistä kanavista. Omalla työalalla käytössä Fb ja You Tube, Wu -ryhmät ahkerassa käytössä
<b>Ei ollut yhteistyötä</b>

Vaikka kyselyyn vastaajat ovat todenneet puutteita katsomuskasvatuksen osaamisessa sekä digiosaamisessa, on positiivista huomata, että 93 % vastaajista katsoi, (KUVIO 3) että heidän seurakunnassaan oli kyetty vastaamaan digitalisaation nopean kasvamisen edellytyksiin ja ainoastaan 2 vastaajaa oli sitä mieltä, ettei panos ollut riittävä. Tämä tarkoittanee sitä, että seurakunnat ovat kyenneet vastaamaan nopeasti korona-ajan vaatimuksiin etäyhteyksien varaan rakennetusta toiminnasta.



KUVIO 3. Digitalisaatioon vastaaminen

Osaamisen kompastuskivet antavat osviittaa myös siitä, millä alueilla lastenohjaajat kaipaavat tulevaisuudessa lisäkoulutusta. Lapuan hiippakunnan lastenohjaajien voidaan tutkimustulosten perusteella olettaa tarvitsevan lisäkoulutusta digiasioissa, katsomuskasvatuksen järjestämisen kanssa sekä innovaatio-osaamisessa. Kirkon valtakunnallisen koulutuskalenterin tarjonnan suuntaaminen näihin todellisiin tarpeisiin hyödyttäisi sekä kouluttajia, että koulutukseen osallistujia tulevaisuudessa ja sitä kautta koko evankelisluterilaista kirkkoa.

### 5.2.2. Pandemia-ajan osaaminen suhteessa ydinosaamiskuvaukseen

Kuten teoriaosuudessa todettiin, ydinosaamiskuvaus kokoa lastenohjaajilta vaadittavan osaamisen ykseen kansiin. Se sisältää osaamisen peruspilarit, jotka ovat muuttumattomat myös erikoisissa olosuhteissa. Kysyttäessä, minkälaista osaamista erityisesti pandemia-ajalla on tarvittu suhteessa ydinosaamiskuvauksen osa-alueisiin, melkein 90 % vastaajista valitsi digiosaamisen (TAULUKKO 4) ehdottomaksi ykköseksi. Aiemmassa luvussa käsitelimme jo sitä, miten vastaajat kokivat digiosaamisen kaivannon

lisää koulutusta (TAULUKKO 2), joten tulokset näiden kahden kysymyksen kohdalla noudattelevat odotettua linjaa.

TAULUKKO 4. Pandemia-aikana tarvittu osaaminen n=27

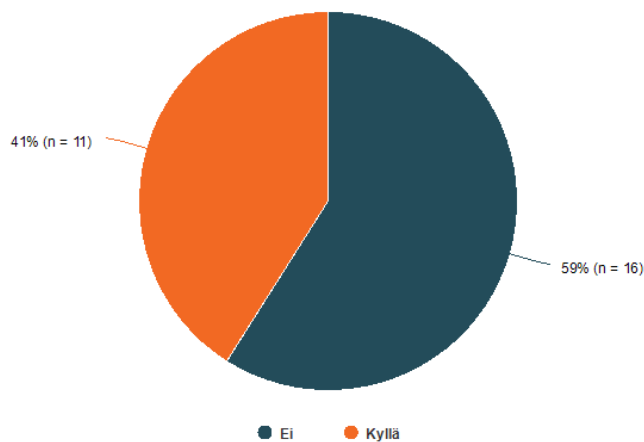
	<b>n</b>	<b>Prosentti</b>
A1) Kirkon kasvatuksen osaaminen	4	14,8 %
<b>A3) Perhelähtöisen työtteen osaaminen</b>	<b>16</b>	<b>59,3 %</b>
A4) Perheteroiminnan osaaminen	9	33,3 %
B1) Pedagoginen vuorovaikutusosaaminen	2	7,4 %
<b>B2) Digiosaaminen</b>	<b>24</b>	<b>88,9 %</b>
C1) Lapsilähtöinen teologinen osaaminen	2	7,4 %
C2) Kirkon perustehtävän mukainen	8	29,6 %
C3) Raamattu-osaaminen	2	7,4 %
C8) Katsomuskasvatus	5	18,5 %
<b>D2) Innovointi- ja kehittämisosaaminen</b>	<b>17</b>	<b>63,0 %</b>

Vastaajista 63 % valitsi innovointi – ja kehittämisosaamisen toiseksi tärkeimmäksi osaamisalueeksi pandemia-ajalla. Tässä haluisin lukijaa ohjata huomaamaan, että pandemia-aika on korostanut nimenomaan niitä osa-alueita, jotka eivät liity ainoastaan kirkolliseen tai teologiseen sisältöön, vaan ovat sellaista osaamista, jota tarvitaan muillakin aloilla. Koronapandemia ei muuttanut kirkon teologiaa tai kirkon varhaiskasvatuksen päämääriä, vaan vaikutti erityisesti toimintaympäristöihin. Toimintaympäristö on seurakunnilla ollut pitkään sama (seurakunnan tilat), joten ei ole yllättävää, että koronapandemia on tuonut seurakunnille uusia haasteita toimintaympäristöjen kehittämisen suhteen.

### 5.2.3. Johtopäätöksiä

Kyselyn loppupuolella pyrittiin selvittämään, oliko osaamisessa havaituille kehityskohteille pyritty tekemään jotakin pandemia-aikana, 59 % vastaajista vastasi ”ei” (KUVIO 4). Tuloksesta voidaan päätellä, että jotain on mennyt pieleen, mutta ei syytä, miksi. Pandemia-aikana viikoittaista lähitoimintaa ei järjestetty samoin kuin ennen pandemiaa, joten voisi olettaa, että osalle lastenohjaajista on jäänyt tehottomampia työtunteja, joiden aikana työntekijä voisi hankkia lisäkoulutusta. Toisaalta jatkuva tarve uuden

kehittelylle on saattanut kuormittaa lastenohjaajia enemmän kuin työ ”totutun kaavan mukaan”, jolloin jaksaminen lisäkouluttautumiseen on voinut jäädä laihaaksi.



KUVIO 4. Onko epäkohdille tehty jotakin.

Positiivista on kuitenkin se, että loput 41 %, joiden työyhteisöissä oli tehty asioita epäkohtien eteen, kokivat avoimien vastausten perusteella pystyneensä päivittämään osaamistaan ja kokivat työyhteisön tukeneen heitä lisäkouluttautumisessa. Kysyttäessä minkälaisia toimia epäkohtien oikaisemiseksi on tehty, saatiin muun muassa seuraavanlaisia vastauksia;

*”Digiosaamista on koulutettu ja opiskellaan parhaillaan, monenlaisissa toteutuksissa ovat jotkut lastenohjaajat olleet, samoin uusia digitaalisia kokeiluja on tehty. Katsomuskasvatukseen on osa lastenohjaajista perehtynyt hyvin, mutta osa ei. Lastenohjaajat suorittivat pedagogisen vuorovaikutusosaamisen tutkinnon osan Step-koulutuksen kanssa yhteistyössä.”*

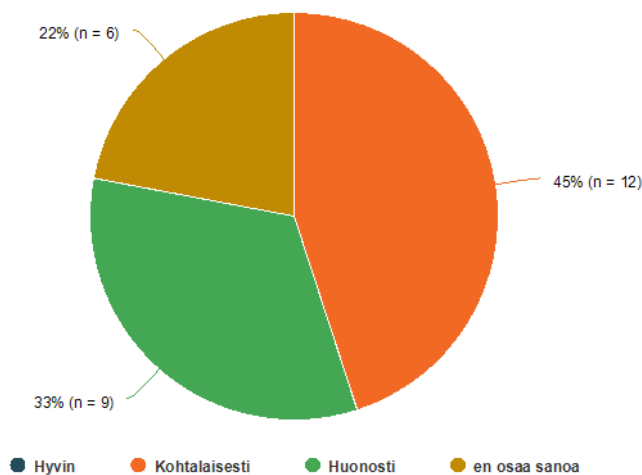
*”Olemme päässeet koulutuksiin, meitä on opastettu, olemme myös itse ottaneet paljon selvää asioista ja opiskelleet kantapäänkautta kokeillen.”*

Osissa vastauksissa korostui myös lastenohjaajien oma-aloitteisuus koulutuksen suhteen sekä se, että omaehtoisia koulutusvaihtoehtoja oli hyödynnetty. Olettaen, että näissä seurakunnissa, joissa epäkohdille ei ole tehty mitään, lastenohjaajat omaavat samanlaisen aloitekyvyn kuin muissa seurakunnissa, herää kysymys, miksei epäkohdille olla tehty mitään? Mäensivu-Puukko totesi haastattelussaan, että työnantajalla on oikeus odottaa ydinohjaamiskuvauksen edellyttämää osaamista ja että on yhtä lailla sekä työnantajan, että työntekijän vastuulla puuttua tilanteeseen silloin, kun lisäkoulutukselle on ollut tarvetta. Osasyynä on voinut olla myös yleinen työyhteisön kiireisyys uuden edessä – kukaan ei ole yksinkertaisesti ehtinyt suoda ajatusta sille, että tästä ajasta voisi hyötyä oppimismielessä vaan kaikki resurssit on jouduttu ohjaamaan päivittäisten toimintojen ylläpitämiseen.

On siis vaikea sanoa ilman lisäselvityksiä mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että osissa seurakunnista epäkohdat ovat jääneet purkamatta.

### 5.3. Tulokset suhteessa Polku - toimintamalliin

Polku – toimintamalli on verrattain uusi asia evankelisluterilaisen kirkon piirissä. 45 % kyselyyn vastanneista koki tuntevansa toimintamallin kohtalaisesti (KUVIO 5) 33 % koki tuntevansa toimintamallin huonosti ja 22 % ei osannut sanoa kuinka tuttu Polku-malli on. Kukaan vastaajista ei kokenut tuntevansa Polku – mallia hyvin, mikä kertonee juuri siitä, että Polku on suhteellisen tuore asia seurakunnan työntekijöille eikä sen käyttö ole vielä juurtunut kaikkiin hiippakunnan (40 seurakuntaa) seurakuntiin. Mirca Mäensivu-Puukko kuitenkin huomautti haastattelussaan, että osassa seurakuntia toimintamallin kanssa ollaan hyvinkin pitkällä.

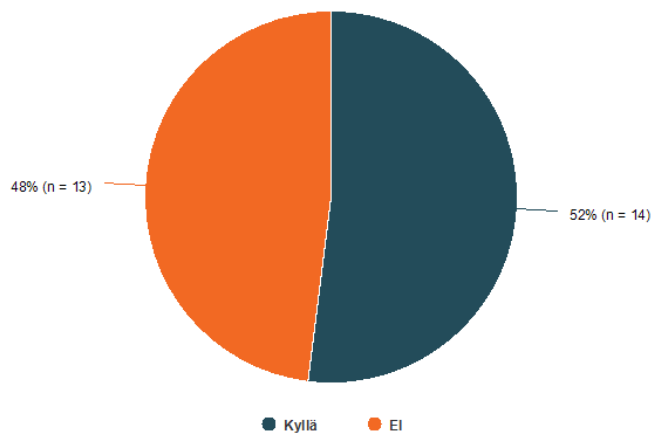


KUVIO 5. Kuinka hyvin lastenohjaajat tuntevat Polku -toimintamalli

*Polun suhteen ei välttämättä ole nähty sen koskevan koko seurakunnan toimintaa vaan ainoastaan yhtä työalaa, mikä luo oman haasteensa. Seurakuntien on tärkeää ymmärtää, että työntekijä ei voi yksin hallita Polkua, vaan työ tehdään aina yhdessä seurakuntalaisen kanssa. Polun tuntemus siis muuttuu koko ajan suhteessa seurakuntalaisen kanssa. (Mäensivu-Puukko, 2022)*

Kuitenkin 52 % vastaajista (14 vastaajaa) vastasivat, että Polku on käytössä heidän työseurakunnassaan (KUVIO 6). Jos vastaajat kuvioista 5 lasketaan yhteen, voidaan päätellä, että suurin osa Polku –

toimintamallia jonkin verran omaksuneista työskentelee niissä seurakunnissa, joissa malli on jo käytössä.



KUVIO 6. Polku -toimintamallin käyttöaste

Polku – toimintamallin hyödyntäminen arjen työssä edellyttää toimintamallin tuntemista. Kuitenkin Polun tarkoitus on ollut tuoda lisäarvoa työnteolle, jolloin Polun käytännöt ovat jo olemassa olevasta arjen työstä poimittuja asioita, helposti lähestyttäviä ja samaistuttavia (Mäensivu-Puukko, 2022). Lastenohjaajat kykenevät siis arvioimaan tietyissä asioissa omaa Polku-käyttämistään silloinkin, kun seurakunta ei virallisesti hyödyntäisi Polku-mallia.

Polku-toimintamallia ajatellaessa keskeistä ovat olleet sellaiset kysymykset kuin miten perheisiin on pidetty yhteyttä ja miten seurakuntalaiset on pystytty osallistamaan seurakunnan toimintaan pandemia-ajalla. Kysyttäessä yhteydenpitotapoja perheisiin, suurin osa vastaajista (63 %) vastasi käyttäneensä perinteistä kirjepostia sekä etäyhteyksin tapahtuvaa kokoavaa toimintaa (TAULUKKO 5). Kyselyyn vastanneiden seurakunnista jokaisessa oli pidetty koteihin yhteyttä jollakin tavalla, sillä ”emme ole olleet yhteydessä koteihin” – vastausvaihtoehto sai 0 % vastauksia.

TAULUKKO 5. Miten perheisiin pidettiin yhteyttä n=27

	n	Prosentti
kotikäynti	5	18,5 %
puhelinsoitto	15	55,6 %
tekstiviestitse	16	59,3 %
kirjeitse	17	63,0 %
kasvotusten tapahtuneen kokoavan toiminnan kautta	16	59,3 %

etäyhteyksin tapahtuneen kokoavan toiminnan kautta	17	63,0 %
emme ole olleet yhteydessä koteihin	0	0,0 %
muu, mikä?	7	25,9 %

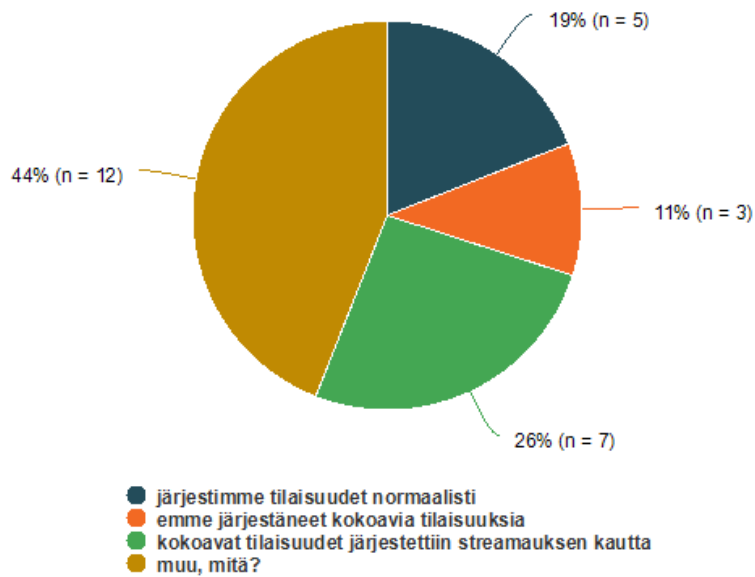
Tutkimuksessa selvitettiin myös, kuinka paljon kokoavaa toimintaa seurakunnissa oli järjestetty ja millä tavoin kirkkovuoteen sisältyvät tilaisuudet (esimerkiksi adventtikirkko, joulukirkko, pääsiäisen tilaisuudet) oli pystytty toteuttamaan. Kokoavalla toiminnalla tässä tarkoitetaan esimerkiksi perhekerhoja, muskareita ja sellaista toimintaa, joka tuo lapset ja perheet saman katon alle samanaikaisesti.

Selkeä 66,7 % prosentin enemmistö vastaajista totesivat (TAULUKKO 6), että kokoava toiminta oli järjestetty normaalin viikkoaikataulun mukaisesti. Edeltävässä taulukossa 6. voidaan nähdä, että tätä kokoavaa toimintaa oli järjestetty eniten etäyhteyksien. 25,9 % vastaajista eivät olleet toteuttaneet kokoavaa toimintaa ollenkaan tai toteuttivat sitä 1–2 kertaa viikossa. Vain yksi vastaaja vastasi, että heidän seurakunnassaan kokoavaa toimintaa oli järjestetty harvemmin kuin kerran kuukaudessa.

TAULUKKO 6. Oliko kokoavaa toimintaa

	n	Prosentti
meillä ei ole ollut kokoavaa toimintaa	7	25,9 %
normaalin viikkoaikataulun mukaisesti	18	66,7 %
1–2 kertaa viikossa	7	25,9 %
harvemmin kuin kerran viikossa	3	11,1 %
kerran kuukaudessa	0	0,0 %
harvemmin kuin kerran kuukaudessa	1	3,7 %

Kirkkovuoteen sidottujen tilaisuuksien järjestäminen oli suurimmassa osassa seurakuntia (KUVIO 7) jotain muuta kuin normaalisti järjestettyjä tilaisuuksia. 26 % kertoi tilaisuuksien järjestämisen toimineen striimauksen kautta ja 11 % ei järjestänyt kokoavia tilaisuuksia ollenkaan. 19 % vastaajista oli järjestänyt tilaisuudet normaalisti kasvotusten, kirkkovuoden mukaisesti.



KUVIO 7. Tilaisuuksien järjestäminen

44% vastasi tavoittaneensa seurakuntalaisia jollain muulla tavalla kuin edellä mainituilla. Vastaukset eriteltiin avoimin vastauksin, joissa korostettiin muun muassa sitä, että tilaisuudet kyettiin järjestämään useammin pienemmille joukoille kokoontumisrajoitusten puitteissa tai että tilaisuudet järjestettiin silloin, kun kokoontumisrajoitukset antoivat periksi, mutta muulloin striimattiin. Osassa vastauksista kävi myös ilmi, että kokoava toiminta oli ollut ajoittain pieniä hetkiä tauolla, mutta käynnistetty uudelleen heti, kun kokoontumisrajoitukset olivat sallineet edes pienten ryhmien toimimisen.

Kaiken kaikkiaan tuloksista voidaan päätellä, että hiippakunnan seurakunnissa on kyetty hienosti järjestämään kirkkovooteen sidottuja tilaisuuksia, vaikka se on pandemia-aikana tuonut omat haasteensa kokoontumisille. Erilaisten toimintatapojen hyödyntäminen kertonee myös siitä, että seurakunnissa on mietitty, miten toimintaa voidaan jatkaa pandemiasta huolimatta ja tehty käytännön kehitystyötä, vaikka luvussa 5.2.1. huomattiinkin, että innovointi – ja kehittämisosaaminen ei ollut lastenohjaajien vahvuuksia (TAULUKKO 2).

TAULUKKO 7. Miten onnistuimme? (n=27)

Hyvin	0	0,0%
Kohtalaisesti	12	44,5%
Huonosti	9	33,3%

En osaa sanoa	6	22,2%
---------------	---	-------

Polku- toimintamallin punainen lanka on se, että seurakuntalaista ei kohdella ainoastaan työn kohteena vaan myös osallisena työn tekoon. Kysyttäessä miten työntekijät kokevat oman seurakuntansa onnistuneen tässä, suurin osa (TAULUKKO 7) koki onnistuneensa kohtalaisesti. 33 % vastaajista katsoi kuitenkin onnistuneensa tässä huonosti, mikä on ymmärrettävää ottaen huomioon pandemia-ajan nopeat muutokset. Niihin nopeasti reagoiminen on varmasti ollut haastavaa. Toisena täytyy ottaa jälleen huomioon se, että kaikille Polku-toimintamalli ei ollut vielä vakiintunut toimintatapa seurakunnassa ja niille, joille oli, se on myös verrattain uusi asia.

## 6.OSAAMINEN TULEVAISUUDEN KIRKON VARHAISKASVATUKSESSA JA PERHETOI- MESSA

Vuosi 2022 on merkityksellinen vuosi kirkossa. Tulevaisuusselonteko 2022 julkaistiin ja kommentoitiin kirkolliskokouksessa marraskuussa 2022, samoin seurakuntavaalien tulos määrittää kirkon tulevaisuutta. Tätä opinnäytetyötä kirjoittaessa vaalitulos ei ollut vielä tiedossa eikä se, minkälaisia kokoonpanoja seurakuntien luottamushenkilöistä syntyi.

Keskustelin hiippakunnan kasvatus – ja viestintäasiantuntija Mirca Mäensivu-Puukon kanssa tutkimukseni tuloksista sekä kirkon tulevaisuudesta etenkin suhteessa varhaiskasvatukseen ja perhetoimintaan. Uudet hyvinvointialueet aloittavat toimintansa alkuvuodesta 2023, mikä tuo kuntien toimintaan yhteiset perhekeskusmallit sekä alueellisen perhetoiminnan kehittämisen. Mäensivu-Puukko sanoo, että tulevaisuudessa vanhemmat tuskin voivat olla kotona niin kauan kuin ennen, jolloin kävijöitä aamupäivien toimintaan ei enää riitä. Hän arvioi, että kerhotoiminta loppuu asteittain kokonaan ja työ muuttuu ilta – ja viikonlopputyöksi siten, että työntekijä on tavattavissa silloin, kun perheillä on todellista vapaa-aikaa.

*En usko, että kerhotoiminta pitää pintaansa enää montaa vuotta vaan työntekijän on mentävä sinne, missä ihmiset ovat. Työntekijän rooli on tulevaisuudessa toiminnan mahdollistaja, ei työn tekijä. Pitää osata luopua vanhasta ja ottaa vastaan uutta pelkäämättä. (Mäensivu – Puukko 2022.)*

Vuorovaikutus – ja toimintaympäristöosaaminen merkitys korostuu, kun työntekijän on pyrittävä vastaamaan perheiden tarpeisiin toiminnan suunnittelussa. Jos kerhotoimintaa ei ole, on työntekijän tehtävä mennä sinne, missä perheet ja lapset viettävät aikaansa. Tämä taas tarkoittaa erilaisten uusien kumppanuussuhteiden luomista ja olemassa olevien vahvistamista. On myös huomattava eri seurakuntien alueelliset tarpeet; osassa alueita on tällä hetkellä nuoria enemmän kuin koskaan ja osassa alueita vähemmän kuin koskaan. Toiminnan järjestäminen kohderyhmien tarpeiden mukaiseksi vaatii nopeaakin reagoimista ja kykyä lukea muuttuvaa toimintaympäristöä nopeasti.

*Tulevaisuuden seurakunnassa vuorovaikutusosaaminen, toimintaympäristö osaaminen sekä kehittämis- ja innovointiosaaminen kasvattavat merkitystään. Pitää osata lukea toimintaympäristöä nopeasti ja kyettävä muuntautumaan sen mukaisesti. (Mäensivu-Puukko 2022.)*

Muuttuvassa maailmassa kirkolla on tärkeä rooli arvo-osaamisessa. Kristilliset arvot ovat edelleen perusta, jolle seurakunnat rakentavat työnsä, mutta sukupolvien välisissä arvomaailmoissa on suuria eroja. *Milleniaalien* sukupolvi (karkeasti 1980–2000 välillä syntyneet) on ensimmäinen, joka ei enää omaa samanlaista seurakuntayhteyttä kuin edeltäjänsä. Milleniaalien kirkko – hankkeen (Norrena 2021) tuottaman aineiston tavoitteena on selvittää minkälaista hengellisyyttä ja seurakuntaan juuri milleniaalit tarvitsevat.

Ukrainan sota on tuonut oman huolensa seurakuntien yhteyteen – miten voidaan vastata kasvavaan ahdistukseen maailman tilasta? Mäensivu-Puukko näkisi, että seurakuntien tehtävänä olisi erityisesti toivon näkökulman ja rakkaudellisen puheen tuominen jokaiseen arkipäivään. Työntekijän on oltava valmis keskustelemaan vaikeistakin aiheista missä tahansa seurakuntalaisen, tai kenet tahansa, kohtaa.

*Ihmiset tarvitset toivopuhetta muuttuvassa maailmassa ja seurakunnalla on suuri osa tässä. Miten vahvistetaan ihmisten turvallisuuden tunnetta ja toiveikkuutta? Se ei olekaan mikään helppo kysymys. Turva – ja toivopuhe edellyttävät työntekijöiltä teologista osaamista ja työntekijän rooli tulee muuttumaan vahvasti tulevaisuudessa.*

(Mäensivu-Puukko 2022.)

Mäensivu-Puukko peräänkuuluttaa sitä, että tulevaisuudessa seurakuntien on mietittävä, miten he voivat vastata erilaisiin arvoihin, joita yhteiskunnassa tänä päivänä nousee esiin. Miten voidaan vahvistaa tasavertaisuutta, kestävän kehityksen periaatteita ja luontoarvoja yhdessä seurakuntalaisten kanssa?

Suomen evankelisluterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko 2022, Siunauksen signaalit nostaa esiin samoja asioita, joita Mäensivu-Puukon kanssa kävimme läpi. Signaalit, jotka tulevaisuusselonteossa mainitaan ovat; arjen kristillisyys korostuu, luonto vahvistuu hengellisyyden lähteenä, kokeileva hengellisyys haastaa perinteemme, nykyinen elämänmuotomme on kestävä, perheiden monimuotoistumista ei voi ohittaa sekä kuunteleva ja kohtaava kirkko ilahduttaa. (Suomen evankelisluterilainen kirkko, 2022.)

Tulevaisuusselonteossa nostetut signaalit heijastelevat ihmisten luontoarvoja, sillä luontokato ja ilmastokriisi ovat saaneet luonnon merkityksellisyyden korostumaan niin hengellisyyden lähteenä kuin paikana hiljentymiselle. Luonto ja ihminen ovat osa samaa kiertokulkua, eikä ihmisellä katsota enää olevan lupaa tuhota sitä, mitä on jäljellä. Toivon näkökulmaa etsitään myös siunauksen signaaleissa, kuten Mäensivu-Puukkokin totesi. (Siunauksen signaalit 2022, 28,44.)

Toinen tärkeä näkökulma, joka tulevaisuusselonteossa nostetaan esiin, on perheiden monimuotoisuuden kohtaaminen. Kuten Mäensivu – Puukkokin arvioi, tulevaisuudessa perheet tulee kohdata siellä, missä he ovat, hyväksynnän ja armon kokemusten kautta. Siunauksen signaalit ennustavat myös tätä; hyväksytyksi tulemisen tarve on seurakuntalaisille keskeinen toive. Jokaisen ihmisen yhdenvertaisuuden kokemus ja jakamattoman ihmisarvon tunnustaminen ovat tulevaisuuden seurakuntalaisen ydinarvoja. (Siunauksen signaalit 2022. 36–37.)

Huomionarvoista tulevaisuusajattelussa on myös se, että tulevaisuuden kirkon jäsenmäärä näyttäisi olevan suorassa yhteydessä siihen, miten kirkko pystyy tulevaisuudessa vastaamaan seurakuntalaisten tarpeisiin ja ottamaan huomioon seurakuntalaisen osallisuuden toiminnan luojana. Kuten Mäensivu-Puukko arvioi, toimintaympäristöosaaminen ja toiminnan mahdollistaminen ovat seurakunnan työntekijän tärkeimpiä taitoja tulevaisuudessa, myös Siunauksen signaalit allekirjoittavat tämän. (Siunauksen signaalit 2022, 40.) Tästä voidaan tehdä johtopäätös, että Polku-toimintamallin kehittäminen on tullut oikeaan aikaan seurakuntien käyttöön ja mahdollistaa seurakuntien kehittymisen siihen suuntaan, minne tarpeellista on.

Kun katsotaan suhdetta ydinosamiskuvauksen ja vuoden 2022 tulevaisuusselonteon välillä, voisi olettaa, että ydinosamiskuvaus tarvitsee tarkennusta. Ydinosamiskuvaus on laaja ja kattava kuvaus lastenohjaajien tavoittelemasta osaamisesta, mutta tulevaisuuden osaamisen tarve saattaa olla suppeampaa ja kohdistetumpaa. Ydinosamiskuvausta jouduttaneen uusimaan tulevien vuosien aikana vastaamaan tämänhetkistä osaamisen tarvetta.

## LÄHTEET

- Aumala, P. 2017. Katsomuskasvatuksen johtaminen varhaiskasvatusyksikössä. Teoksessa: T. Haapsalo, H. Petäjä, P. Vuorelma-Glad, M. Sandén, H. Pulkkinen & I. Tahvanainen (toim.) *Varhaiskasvatus katsomusten keskellä*. Helsinki: Lasten Keskus ja Kirjapaja Oy.
- Grunewald, Erika, 2005. Kirkkopedagogiikan tienviittoa teoksessa *Kotikirkko tutuksi viidellä aistilla – kirkkopedagogiikan opas*, (toim.) Tytti Issakainen, 2005. Lasten keskus.
- Heinonen, Hannele & Sotamaa, Iris 2018. Kirkon perhetyö ja perhekeskustoiminta. Teoksessa J, Kokkonen (toim.) *Kirkon kasvatus vuonna 2030; kristillisen uskon välittymisen haasteita ja mahdollisuuksia*. Kirkkohallitus. Grano Oy.
- Huomo, Vilppu. Osallistumisesta osallisuuteen – yksittäisistä käytännöistä kohti osallisuuden kulttuuria 2018. Teoksessa J, Kokkonen (toim.) *Kirkon kasvatus vuonna 2030; Kristillisen uskon välittymisen haasteita ja mahdollisuuksia*, Kirkkohallitus. Grano Oy.
- Issakainen, Tytti 2005. *Kotikirkko tutuksi viidellä aistilla – kirkkopedagogiikan opas*. Polku jatkuu Suomessa. Kirjapaja; Lasten keskus.
- Kirkkohallitus. Lastenohjaajien ammatillinen ydinosaaminen. Saatavissa: [Lastenohjaajan ammatillinen ydinosaaminen \(evl.fi\)](#) Viitattu 1.10.2022.
- KirVestes 2022-2024. Saatavissa: [KirVESTES 2022-2024 liite 1, euromääräiset palkat, palkkiot ja korvaukset \(evl.fi\)](#) Viitattu 1.10.2022.
- Koivunen, T. & Saari, T. 2021. Työntekijöiden näkemysten ohittaminen syö työn mielekkyyttä. TTT-lehti, 22.2.2021. Saatavissa: [Työntekijöiden näkemysten ohittaminen syö työn mielekkyyttä - Työ Terveys Turvallisuus -lehti TTT \(tttlehti.fi\)](#) Viitattu 25.20.2022.
- Kokkonen, Jari. (toim.) 2018. *Kirkon kasvatus vuonna 2030; kristillisen uskon välittymisen haasteita ja mahdollisuuksia*. Kirkkohallitus. Kuopio: Grano Oy.
- Mäensivu-Puukko, M. 2022. Lapuan hiippakunnan kasvatus – ja viestintäasiantuntija. Haastattelu, puhelinkeskustelu 4.10.2022.
- Reinikainen, S., Ojell, R. & Vappula, K. (toim.) 2021. Polku; vauvasta aikuiseksi seurakunnan yhteydessä. Kirkkohallitus. Saatavissa: [Kirkon julkaisut \(evl.fi\)](#) Viitattu 18.8.2022
- Siunauksen signaalit – kirkon tulevaisuusselonteko 2022. toim. Janne Villa. Kirkkohallitus. Saatavissa: [31664133 Kirkko ja toiminta sisus uusi ilme yli-48-s 21 06 09 vedos.pdf \(evl.fi\)](#) Viitattu 10.11.2022.
- Sirviö, O. Kärkkäinen, S. & Kaikkonen T.M., 2021, Palkkatulojen kehitys lapsiperheissä Covid-19-pandemian aikana. THL. Saatavissa: [Palkkatulojen kehitys lapsiperheissä COVID-19 -epidemian aikana \(julkari.fi\)](#) Viitattu 26.9.2022.

Takamaa, R., Grönholm, N., Holländer, A-M., Jokela, E., Kähkönen, N., Vappula, K. & Vink, T. (toim.) 2012. Tytöt ja pojat seurakuntalaisina – kehittämissasiakirja..Kirkkohallitus, Helsinki. Saatavissa: [c113b08d-e36f-cef9-c916-30a435857926 \(evl.fi\)](https://c113b08d-e36f-cef9-c916-30a435857926.evl.fi) Viitattu 9.11.2022.

Terveyskirjasto, 2022. Koronavirus (SARS-coV-2). Saatavissa: [Koronavirus \(SARS-CoV-2, COVID-19\) - Terveyskirjasto](#) Viitattu 9.11.2022.

THL, 2022. Infektiotaudit ja rokotukset. Ajankohtaista koronaviruksesta. Sosiaali – ja terveysministeriö, Helsinki. Saatavissa: [Ajankohtaista koronaviruksesta - THL](#) Viitattu 26.9.2022.

## Kysely seurakunnan varhaiskasvatuksessa ja perhetoimessa työskenteleville pandemia-ajan osaamisesta

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Tämä kysely on tarkoitettu Lapuan hiippakunnan seurakuntien työntekijöille, jotka toimivat varhaiskasvatuksessa ja perhetoiminnassa. Tutkimuksessa kartoitamme lastenohjaajien osaamista, taitoja sekä mahdollisia kehityskohtia suhteessa polku -toimintamalliin sekä lastenohjaajan ydinosaamiskuvaukseen. Painoalueena on etenkin korona pandemia-ajan esiintuomat havainnot osaamisalueista.

Pandemia-ajalla tarkoitamme aikaa välillä maaliskuu 2020 - maaliskuu 2022, kun koronapandemia oli kriittisimmillään ja vaikutti oleellisesti seurakuntien työhön.

Kyselyyn vastataan anonyymisti.

Tämä kysely on osa opinnäytetyötä ja toteutetaan yhteistyössä Lapuan hiippakunnan kanssa.

Lastenohjaajan ydinosaamiskuvauksen määritteet löytyvät sähköpostiviestin mukana tulleesta liitteestä. Voit tarvittaessa tarkistaa, mistä on kyse, jos jokin kysymys tuntuu hankalalta.

Kiitos ajastasi vastatessasi tähän kyselyyn!

### 1. Seurakunnassa teen

- vain päiväkerhotyötä
- vain perhetyötä
- esimiestyötä
- sekä päiväkerho -, että perhetyötä
- kaikkia edellämainittuja

### 2. Onko polku - toimintamalli käytössä seurakunnassasi? \*

- Kyllä

**3. Kuinka hyvin tunnet polku - toimintamallin? \*****4. Polku toimintamallin periaatteena on, että seurakuntalainen ei ole ainoastaan työn kohde vaan osa työn toteutusta. Miten tämä toteutui seurakunnassanne pandemia-ajalla? \***

- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti
- en osaa sanoa

**5. Miten seurakuntalaisia osallistettiin toimintaan ja sen suunnitteluun pandemia-ajalla? \***

---

---

---

---

---

**6. Miten olette olleet yhteydessä koteihin pandemia-aikana? \***

- kotikäynti
- puhelinsoitto
- tekstiviestitse
- kirjeitse
- kasvotusten tapahtuneen kokoavan toiminnan kautta
- etäyhteyksin tapahtuneen kokoavan toiminnan kautta

- emme ole olleet yhteydessä koteihin
- muu, mikä? \_\_\_\_\_

### 7. Kuinka usein teillä oli kokoavaa toimintaa pandemia-ajalla? \*

- meillä ei ole ollut kokoavaa toimintaa
- normaalin viikkoaikataulun mukaisesti
- 1-2- kertaa viikossa
- harvemmin kuin kerran viikossa
- kerran kuukaudessa
- harvemmin kuin kerran kuukaudessa

### 8. Miten kirkkovoosi toteutui perheiden kannalta pandemia-ajalla? \*

- järjestimme tilaisuudet normaalisti
- emme järjestäneet kokoavia tilaisuuksia
- kokoavat tilaisuudet järjestettiin streamauksen kautta
- muu, mitä? \_\_\_\_\_

### 9. Kuinka hyvin tunnet lastenohjaajan ydinosamiskuvauksen? \*



Lastenohjaajan ydinosaminen muodostuu lastenohjaajan ammatillisesta ydinosamisesta ja kirkon ammattien yhteisestä ydinosamisesta. Ammatillinen ydinosaminen kuvaa ammatin ydintä, joka erottaa sen muista ammateista.

Sen osa-alueet ovat

- A) teologinen ja arvo-osaaminen
- B) vuorovaikutusosaaminen
- C) toimintaympäristö- ja yhteisöosaaminen

D) työelämä- ja kehittämisosaaminen sekä lastenohjaajan tehtäväosaaminen.

Jokainen osa-alue pitää sisällään tarkemmat osa-alueiden määrittelyt sekä millaista osaamista kullakin ellä mainitulla osa-alueella tarvitaan. Seuraavat kysymykset perustuvat näiden määrittelyjen osaamisen sisältöön.

Huomaa, että monivalinta- kysymyksissä voit valita useamman vaihtoehdon.

Tätä osiota varten voit avata liitteessä olevan pdf-tiedoston tueksi.

### 10. Mitkä alueet koet vahvuuksiksi? \*

- A1) Kirkon kasvatuksen osaaminen
- A3) Perhelähtöisen työtteen osaaminen
- A4) Perhetoiminnan osaaminen
- B1) Pedagoginen vuorovaikutusosaaminen
- B2) Digiosaaminen
- C1) Lapsilähtöinen teologinen osaaminen
- C2) Kirkon perustehtävän mukainen
- C3) Raamattu-osaaminen
- C8) Katsomuskasvatus
- D2) Innovointi- ja kehittämisosaaminen

### 11. Voit halutessasi eritellä tähän minkälaista osaamista tarkoitat

---



---



---



---



---

### 12. Millä alueilla koet, että kaipaavat lisää osaamista? \*

- A1) Kirkon kasvatuksen osaaminen
- A3) Perhelähtöisen työtteen osaaminen

- A4) Perhetoiminnan osaaminen
- B1) Pedagoginen vuorovaikutusosaaminen
- B2) Digiosaaminen
- C1) Lapsilähtöinen teologinen osaaminen
- C2) Kirkon perustehtävän mukainen
- C3) Raamattu-osaaminen
- C8) Katsomuskasvatus
- D2) Innovointi- ja kehittämisosaaminen

**13. Voit halutessasi eritellä tähän minkälaista osaamista tarkoitat**

---

---

---

---

---

**14. Onko lisäosaamista vaativille osa-alueille tehty jotakin asian muuttamiseksi? \***

- Ei
- Kyllä

**15. Jos vastasit "kyllä", voit kertoa tässä, minkälaisia toimenpiteitä on tehty.**

---

---

---

---

---

**16. Mitkä alueet koet, että nousivat erityisesti pandemia-ajalla tarpeellisiksi? \***

- A1) Kirkon kasvatuksen osaaminen
- A3) Perhelähtöisen työtteen osaaminen
- A4) Perheteroiminnan osaaminen
- B1) Pedagoginen vuorovaikutusosaaminen
- B2) Digiosaaminen
- C1) Lapsilähtöinen teologinen osaaminen
- C2) Kirkon perustehtävän mukainen
- C3) Raamattu-osaaminen
- C8) Katsomuskasvatus
- D2) Innovointi- ja kehittämisosaaminen

**17. Voit halutessasi eritellä tähän minkälaista osaamista tarkoitat.**

---

---

---

---

---

**18. Pandemia-aika nosti tarpeen verkkoon siirtymiselle suureen osaan. Onko seurakuntasi onnistunut vastaamaan digitalisaation nopeaan kasvuun? \***

- Kyllä
- Ei

**19. Minkälaisia digikanavia seurakunnassa käytetään? \***

- Facebook
- YouTube
- Instagram
- Twitter

Snapchat

TikTok

**20. Tuotitteko näihin kanaviin materiaalia pandemia-ajalla säännöllisesti? \***

Kyllä

Ei

**21. Oliko teillä yhteistyötä kunnan varhaiskasvatuksen kanssa pandemia-ajalla? Minkälaista? \***

---

---

---

---

---

**22. Minkälaisia taitoja tarvitaan tulevaisuuden varhaiskasvatustyössä? \***

---

---

---

---

---

**23. Missä koet onnistuneesi kaikkein parhaiten pandemia-aikana?**

---

---

---

---

---