



SAAVU RIPPIKOULUUN!
Rippikoulutyön paikallinen kehittämishanke

Minna Rautiainen

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Marraskuu 2012
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Rautiainen, Minna
Saavu rippikouluun! Rippikoulutyön paikallinen kehittämishanke.

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 27 sivua + 4 liitesivua
Marraskuu 2012

Tässä kehittämishankkeessa tarkasteltiin suuren seurakunnan rippikoulutyössä esiin nousutta kehittämistarvetta. Rippikoulua haluttiin parantaa esimerkiksi hankkimalla työntekijöille niin kutsuttuja erilaisia oppijoita koskevaa täydennyskoulutusta. Täydennyskoulutuksen suunnittelussa ehdotettiin hyödynnettäväksi paikallista erityisopetuksen osaamista ja/tai kirkon piiristä löytyvää erityisrippikouluopetusta koskevaa osaamista.

Kehittämishankkeen tehnyt diakoni toimi hankkeeseen liittyen yhteistyössä seurakunnan papiston sekä nuorisotyön ja diakoniatyön toimijoiden kanssa. Kehittämishankkeen tutkimusmenetelmänä käytettiin soveltaen toimintatutkimusta. Taustateorianä käytettiin sekä rippikoulutyöhön että erityisopetukseen liittyvää aiempaa tutkimusta ja opetusmateriaalia. Merkittävimmät aineistot muodostuivat aiheeseen liittyvästä aiemmasta tutkimuksesta sekä rippikoulunopettajilta saadusta, vuoden 2012 rippikouluja koskeneesta palautteesta.

Työyhteisön sisäisen ja ulkoisen verkostoitumisen vahvistaminen nähtiin mahdollisuutena: Sitä voitaisiin hyödyntää sekä täydennyskoulutuksen että tulevien rippikoulujen suunnittelussa ja toteutuksessa. Uuden saavu - Kirkon saavutettavuusohjelman jalkauttaminen rippikoulutyöhön oli mahdollista käynnistää kehittämishankkeen myötä. Jatkossa saavutettavuuden kehittymistä sekä inklusion toteutumista nähtiin mahdolliseksi seurata keräämällä systemaattisesti palautetta kaikilta rippikouluissa mukana olevilta kullekin parhaiten soveltuvalla tavalla. Vuosittainen täydennyskoulutus rippikoulutyötä tekeville ja työn jatkuva kehittäminen nähtiin tarpeelliseksi.

Asiasanat: Rippikoulu, erilaiset oppijat, palaute, täydennyskoulutus, työn kehittäminen

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ	5
	2.1 Rippikoulu	5
	2.2 Erilaiset oppijat.....	5
	2.2.1 Vammaisuus	6
	2.2.2 Oppimisvaikeudet	7
	2.3 Palaute.....	8
	2.4 Työn kehittäminen.....	8
	2.5 Täydennyskoulutus	10
3	AIEMPAA TUTKIMUSTA ERILAISISTA RIPPIKOULULAISISTA.....	11
	3.1 Oppimisen esteet ja edisteet.....	11
	3.2 Etukäteistieto ja erilaiset oppijat.....	12
	3.3 Vammaisten rippikoulut.....	13
	3.4 Oppimisvaikeudet ja rippikoulu	13
4	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET, AINEISTO JA METODI	15
	4.1 Kehittämishankkeen tavoitteet	15
	4.2 Tutkimusmenetelmä.....	16
	4.3 Rippikouluista kerätty palaute	17
5	TULOKSIA JA POHDINTAA.....	20
	5.1 Palautteenanto ja sen saavutettavuus	20
	5.1.1 Nuorilta saatu palaute	20
	5.1.2 Rippikoulutyöntekijöiden antama palaute.....	21
	5.2 Verkostoitumisen vahvistaminen.....	22
	5.3 Täydennyskoulutustarpeita	23
6	YHTEENVETO	25
	LÄHTEET.....	26
	Julkaisemattomat lähteet:.....	27

1 JOHDANTO

Rippikoulu kuuluu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon suosituimpiin toimintamuotoihin. Se tavoittaa edelleen valtaosan suomalaisnuorista. Vuoden 2012 rippikouluissa opetustehtävissä olleet suuren länsisuomalaisen seurakunnan työntekijät nostivat palautteessaan esiin erilaisten oppijoiden opettamisen kysymyksiä (Rautiainen 2012). Aiempinakin vuosina esimerkiksi rippikoululaisten keskittymisvaikeudet ja oppimisvaikeudet oli koettu haastaviksi. Ennen vuoden 2013 rippikoulujen käynnistymistä haluttiin saada heidän kohtaamiseensa uusia työvälineitä täydennyskoulutuksen avulla.

Tämän kehittämishankkeen keskeinen kysymys nousi tarkasteltavana olevan, noin 35 000 jäsenen muodostaman seurakunnan rippikoulussa opettaneiden kokemuksista ja toiveista. Erilaisten oppijoiden opettamiseen liittyvää osaamista pitäisi heidän mielestään olla enemmän ja siksi he kokivat tarvitsevansa täydennyskoulutusta. Suomen ev.lut. kirkon diakoniapäivillä 6.10.2012 julkaistiin saavu – Kirkon saavutettavuusohjelma. Ohjelma uudisti kirkon vammaispoliittista linjaa ja tuki erilaisten oppijoiden laadukkaampaan rippikouluopetukseen tähtäävää kehityshanketta. Saavutettavuusohjelma ikään kuin antoi hankkeelle kehukset ja vahvisti sen ajankohtaisuutta entisestään.

Kehityshankkeesta raportoiva diakoniatyöntekijä on valmistunut ensimmäiseen ammattiinsa näkövammaisten ammattikoulusta näkevänä oppilaana vuonna 1988. Terveet oppilaat olivat vammaisten oppilaitoksessa erilaisia oppijoita, joiden kohdalla sekä näkövammaiset että näkevät opettajat joutuivat muokkaamaan toimintatapojaan. Sekä diakoniatyöntekijän omaan perheeseen että lähisukuun kuuluu erilaisia oppijoita. Näkövammaistyötä hän on tehnyt suuressa seurakunnassa yli kymmenen vuotta.

2 KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ

2.1 Rippikoulu

Rippikoulu on osa Suomen evankelis-luterilaisen kirkon jatkuvaa ja koko ihmisen eliniän kattavaa kasteopetusta. Nykyisen rippikoulusuunnitelman piispainkokous hyväksyi syyskuussa 2001. Suunnitelma antaa puitteet paikalliseen ja rippikoulukohtaiseen suunnitteluun. Ne tulee tehdä kulloinenkin toteutustilanne sekä rippikouluryhmän erityisluonne huomioon ottaen. Rippikoulun kesto on puoli vuotta. (Elämä, usko, rukous. Rippikoulusuunnitelma 2001, 1,5.) Rippikoulutyö on suunnitelmallista opetustoimintaa, jossa opetushenkilökunnan muodostavat tavallisesti papit, nuorisotyönohjaajat, diakoniatyöntekijät ja kirkkomuusikot. Merkittävänä lisänä ja apuopettajina toimivat tehtävään koulutetut nuoret eli isokset.

Rippikouluja varten seurakunnan tulee laatia rippikoulun kolmivuotinen runkosuunnitelma, rippikoulutyön vuosisuunnitelma sekä yksittäisten rippikoulujen toteutussuunnitelma. Rippikoulujen toteuttamisessa seurakunnan eri työalojen yhteistyö on tärkeää. Suunnitteluvaiheessa tulisi olla yhteydessä paikallisiin kouluihin. Parhaimmillaan toteutussuunnitelmaa ovat tekemässä myös isokset, rippikoululaiset itse sekä heidän vanhempansa. Kirkon rippikoulutyön yhtenä lähtökohtana on rippikoulun saavutettavuus. Rippikouluopetukseen on oikeus myös niillä, jotka eivät voi osallistua yleiseen rippikouluun. (Rippikoulun malliohjesääntö 2002.)

2.2 Erilaiset oppijat

Arviolta 20–25 % suomalaisista kuuluu erilaisten oppijoiden joukkoon, kun mukaan lasketaan kaikentyyppiset oppimisvaikeudet lievemmistä lukihäiriöistä aina vaikeisiin kehitysvammoihin asti (Erilaisen oppijan käsikirja 2007, 15). Erilaisia oppijoita voidaan jaotella monin eri perustein. Esimerkiksi biologis-lääketieteellisestä näkökulmasta tarkasteltuna erilaiset oppijat voivat olla eri vammaisryhmi-

en edustajia. Älykkyydeltään poikkeavina taas voidaan pitää esimerkiksi erityisen älykkäitä henkilöitä.

Neurologisista häiriöistä varsin yleisiä ovat esimerkiksi ADHD, Aspergerin oireyhtymä sekä erilaiset lukihäiriöt. Ne aiheuttavat usein ongelmia tarkkaavaisuuteen, muistamiseen sekä vuorovaikutustilanteiden hallintaan. Suurissa ryhmissä toimiminen tai ohjeiden ymmärtäminen voi tuottaa vaikeuksia. Jokaisella neurologisista häiriöistä kärsivällä oirekuva on kuitenkin yksilöllinen. (Broman, Mattsson & Öjemo 2006, 16–34.)

2.2.1 Vammaisuus

Vammaisuuden ja vammaisen henkilön käsitteet ovat epätarkkoja sekä lakiteksteissä että puhekielessä. Vammaisuuteen liittyvät kriteerit ovat myös moniselitteisiä. Vammat sekoitetaan yleisesti sairauksiin. Vammaisen henkilö voi kuitenkin olla täysin terve eli vailla kroonisia sairauksia. (Ojamo 1998, 1-2; vrt. Somerkivi 2000, 36.)

Vammaisten kouluttamiseen on vielä 1900-luvun lopun vuosikymmeninä kuulunut toisaalta erottaminen (segregaatio) vammattomista oppilaista erillisiksi erityisluokiksi ja -kouluiksi ja toisaalta vammaisten oppilaiden yhdistäminen (integraatio) vammattomien oppilaiden kanssa esimerkiksi peruskoulun yleisopetuksen kädentaidoissa. Vammaisen oma luokka oli molemmissa tapauksissa erityisluokka. Nykyisin tavoitteena on yhdistää vammaiset ja vammattomat samaan yleisopetusluokkaan ja antaa heille yhdistämisen mahdollistava, yksilöllinen erityistuki. Tästä eri tavalla oppivien sulauttamisesta tasavertaisina jäsenenä samaan opetusryhmään käytetään kasvatustieteissä käsitettä inklusio. (Ikonen & Virtanen 2007, 381-382, 392-393; Wikipedia 2012.)

Kirkon suhtautumiseen vammaisiin on usein ollut edistyksellistä. Vammaisten asemaa kirkossamme voidaan tarkastella erilaisista näkökulmista. Vammaisen voidaan nähdä kirkon (seurakunnan) jäsenenä ja sen toimintaan osallistuvana. Vammaisia on myös kirkon työntekijöinä.

Kirkon vammaistyöllä on pitkät perinteet. Kirkon vammaistyöhön kouluttamista toteutetaan nykyisin erityisesti diakonia-ammattikorkeakoulussa. Perinteisesti eri vammaisryhmien kanssa toimiminen on kirkon piirissä sisältynyt lähinnä diakoniatyöhön. Työntekijä voi kasvattaa osaamistaan myös kirkon sielunhoidon erityiskoulutuksen tai muiden soveltuvien koulutusten yhteydessä.

2.2.2 Oppimisvaikeudet

Oppimisvaikeuksien yleisin syy on perimässä, mutta monet muutkin tekijät lisäävät oppimisvaikeuksien riskiä. Oppimisvaikeuksille on tyypillistä se, että vaikeuksia on useampia päällekkäin (komorbiditeetti). Yleisimmin ongelmat liittyvät lukemiseen, kielelliseen kehitykseen sekä tarkkaavaisuuteen ja oman toiminnan ohjaukseen. (Erilaisen oppijan käsikirja 2007, 15–19; 22–23; 25.)

Oppimisvaikeuden huomaa esimerkiksi hitaasta lukemisesta ja tekstin tuottamisen vaikeuksista. Ääneen lukeminen voi olla vastenmielistä tai ulkoa opettelu hyvin työlästä. Luetun ymmärtämisessä voi olla ongelmia. Oppijan keskittymisen saattaa olla heikkoa, väsyminen iskeä nopeammin kuin muilla oppijoilla ja aikataulujakin voi olla vaikea pitää. Myös muunlaisia oppimisen ongelmia voi esiintyä. Kysymys ei kuitenkaan ole esimerkiksi oppijan tyhmyydestä tai laiskuudesta, vaan hänen persoonallisista ominaisuuksistaan. (Erilaisen oppijan käsikirja 2007, 15–19; 22–23.)

Ihminen ei ole erityisvaikeus, vaan hänellä on erityisvaikeus.

(Broman, Mattsson & Öjeby 2006, 37).

Opettajien on tarpeen tiedostaa erilaisia oppimistyytlejä ja tapoja. Myös tieto käytännön menetelmistä ja välineistä erilaisen oppijan opettamisen tukemiseksi on tarpeen. Oppimisvaikeuksien tunnistaminen ohjaa opettajaa valitsemaan erilaisille oppijoille soveltuvia opetusmenetelmiä. Eri aistikanavien käyttö opetuksessa, ääneen lukemisen vapaaehtoisuus ja asioiden ymmärtämisen painottaminen ulkoa opetteluun sijaan ovat esimerkkejä keinoista mukauttaa opetusta erilaisille oppijoille sopivaksi. (Erilaisen oppijan käsikirja 2007, 218–224.)

Erilaisten oppijoiden oppimiseen liittyy keskeisesti esteetön oppiminen. Esteettömällä oppimisella tarkoitetaan sitä, että oppija saa riittävästi tukea ja ohjausta sitä tarvitessaan. Esteetön oppiminen tarkoittaa usein myös lisääntynyttä oppimiseen sekä häiriötöntä oppimistilannetta. Esteettömältä oppimisympäristöltä edellytetään myös tarvittavien teknisten apuvälineiden käyttöä. Opetustilanteissa tulee huomioida eri tavoin (visuaalisesti, auditiivisesti, kinesteettisesti) oppivat, jotta opetustapa ja oppimistapa voisivat kohdata. Esimerkiksi hidasta lukijaa saattavat auttaa äänikirjat ja huonoa keskittyjää toiminnalliset menetelmät. Opetusmenetelmien ja –ympäristöjen suunnittelussa monenlaisten oppijoiden huomioiminen merkitsee myönteistä suhtautumista erilaisuuteen. (Erilaisen oppijan käsikirja 2007, 24, 29–32, 37, 178–179; vrt. Saavu 2012.)

2.3 Palaute

Palautteella tarkoitetaan työskentelyä koskevaa informaatiota jota voidaan saada jatkuvasti työskentelyn aikana, määräajoin työskentelyn lomassa tai vasta työskentelyn päätyttyä. Käsitteenä palaute on hyvin lähellä arvioinnin käsitettä. Työhön liittyvää palautetta voidaan käyttää esimerkiksi työn tai työyhteisön kehittämiseen.

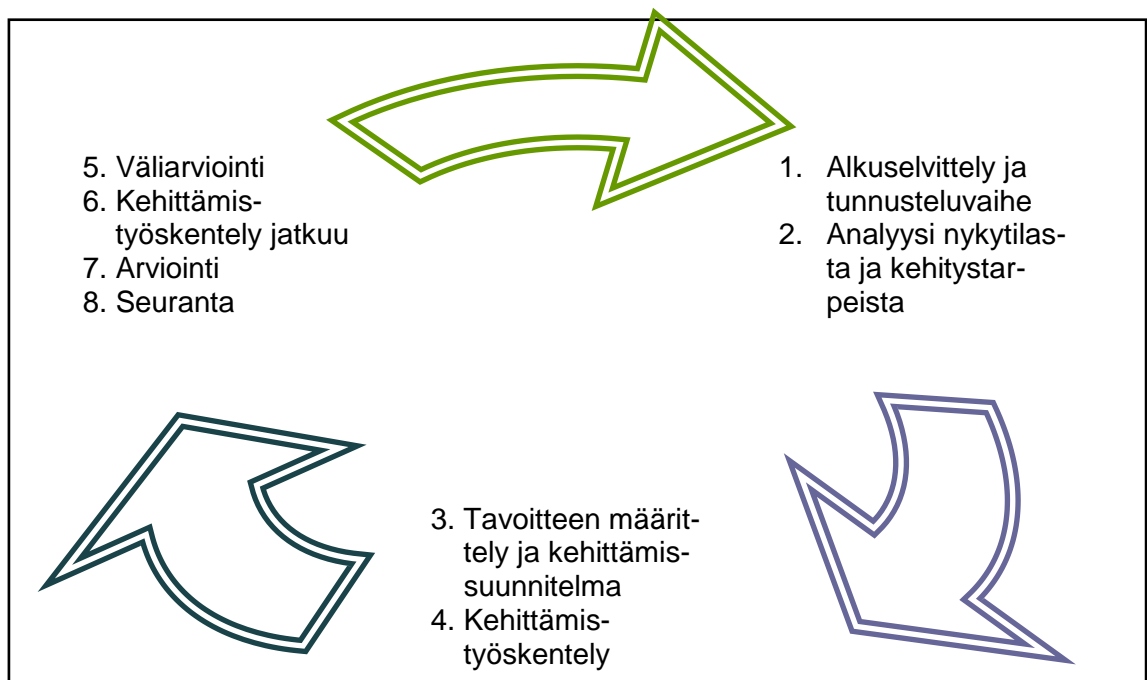
Esimerkiksi opetustilanteisiin liittyvää palautetta voidaan antaa sekä oppilaalta opettajalle että opettajalta oppilaalle. Oppilaan saama palaute koskee tyypillisesti hänen oppimisensa edistymistä. Opettaja taas saa palautetta opetustyönsä onnistumisesta. Palautteen keruutavoista yleisimmät ovat erilaiset tentit ja lomakkeet (paperiversiona tai netissä), suullinen palaute ja kirjallinen palaute. Suullinen palaute unohtuu usein nopeasti. Muut edellä mainitut ovat tallennettavissa olevaa palautetta. (Jaako, n.d.)

2.4 Työn kehittäminen

Työelämään liittyvät kehittämishankkeet voivat tähdätä esimerkiksi työn tuottavuuden tai työhyvinvoinnin parantamiseen. Henkilöstön kehittäminen on avainasemassa rippikoulutyötä kehitettäessä. Henkilöstön kehittäminen (human re-

source development, HRD) on työn kehittämisen alakäsitteistä yksi haasteellisimpia. Sille ei ole löydettävissä yksiselitteistä määritelmää ja siihen liittyvät esimerkiksi jatkuvan kehittymisen sekä toimintakontekstin näkökulmat. Organisaation näkökulmasta henkilöstön kehittäminen liittyy toiminnassa tarvittavaan osaamiseen. Koulutus, kehittämishankkeet ja muunlaiset työssä oppimisen mahdollisuudet tulee organisaatiossa tunnistaa ja hyödyntää. (vrt. Hytönen 2007, 192–194.)

Rippikoulutyötä tekevät eri alojen asiantuntijat. Heidän työnsä kehittämisessä on huomioitava (paikalliselle) seurakuntaorganisaatiolle tarkoituksenmukainen kehittämisen toimintatapa. Kehittämisen tavoitteet, käytettävissä oleva aika, toimintatapojen muutostarve sekä taloudelliset resurssit ovat esimerkkejä asioista, jotka on huomioitava henkilöstön kehittämisessä. Työn kehittämisestä on laadittu lukuisia erilaisia prosessimalleja. (Hytönen 2007, 198–202.)



Kuvio 1. Osaamisen rakentumista kuvaava henkilöstön kehittämisprosessin yleismalli. (Hytönen 2007, 203 mukailtuna).

Työn kehittämisen prosessi kuvataan usein kehämallina. Prosessin vaiheet seuraavat toisiaan, mutta esimerkiksi väliarviointia voi esiintyä useassa välissä. Kehittämisprosesseilla on usein vastuuhenkilöt ja / tai erityinen ohjausryhmä. Nykytilan arviointi ja kehitystarpeiden selvittäminen aloittavat prosessin. Selkei-

den tavoitteiden muotouduttua ja tarvittavien toimenpiteiden selkiytyttyä tehdään kehittämissuunnitelma, jaetaan vastuut, laaditaan aikataulu sekä sovitaan seurannasta. (Hytönen 2007, 203–207.)

2.5 Täydennyskoulutus

Työntekijöiden osaamisen kehittäminen on yksi keskeisimmistä asioista pyrittäessä kehittämään työelämää (Polo 2005, 157). Osaaminen ymmärretään tässä kehittämishankeraportissa laaja-alaisesti: Osaaminen ammattikohtaisiin ja työtehtäviin liittyvässä tiedossa, työyhteisön vuorovaikutustaidoissa, verkostojen rakentamisessa tai esimerkiksi työprosessien hallinnan parantamisessa (Hytönen 2007, 193).

Osaamisen kehittäminen voidaan toteuttaa muun muassa täydennyskoulutuksen avulla. Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen tapahtuvaa aikuiskoulutusta ja työelämälähtöistä, työssä olevien ammatillista osaamista täydentävää koulutusta. Sitä voidaan antaa sekä yksilöille että (työ-)yhteisöille. Täydennyskoulutuksen avulla voidaan pyrkiä löytämään ratkaisuja koulutuksen tilaajan esittämiin ongelmiin.

Työntekijöiden osaamisen kehittämisessä on luontevaa tarkastella osaamistarpeita työntekijöistä käsin (Hytönen 2007, 7). Yksilöiden osaaminen voidaan määritellä kaikeksi tiedoksi ja taidoksi, jonka työntekijät tuovat mukanaan organisaatioon ja jota he siellä työskennellessään käyttävät (Stähle & Grönroos 1999, 73). Osaaminen koostuu tiedoista, taidoista, asenteista, kokemuksista ja konteksteista (Sydänmaalakka 2001, 256). Työntekijöiden ydinosaamisella puolestaan tarkoitetaan työyhteisölle laaja-alaisesti omaksuttua osaamista (Valtiovarainministeriö 2000).

Työssä tarvittavan ammatillisen kehittymisen tuen tarve tulee selvittää ennen täydennyskoulutuksen toteuttamista. Täydennyskoulutustarpeen kartoittamisessa on mahdollista käyttää erilaisia seurantamenetelmiä, kuten osaamistestejä tai havainnointia sekä osaamisaukkojen etsimistä. Myös itsearviointi on tärkeä osatekijä koulutustarpeen selvittämisessä. (Salo 2012, 48-49.)

3 AIEMPAA TUTKIMUSTA ERILAISISTA RIPPIKOULULAISISTA

Rippikoulusuunnitelma 2001 edellyttää, että seurakunnat tarjoavat kaikille nuorille mahdollisuuden käydä rippikoulu. Erilaiset oppijat, kuten voimakkaasti kasvaneet maahanmuuttajien joukko, olivat tuolloin yksi monista rippikoulutyön haasteista. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon Kirkkohallitus toteutti vuosien 2003-2006 aikana Rippikoulu kaikille –projektin. Sen tarkoituksena oli arvioida rippikoulutyötä ja sen kehittämismahdollisuuksia erilaisten oppijoiden näkökulmasta. Samalla julkaistiin rippikoulun tueksi aineistoja erilaisten oppijoiden kanssa työskentelemiseen. Yhtenä projektin lähtökohtana oli kirkon perusolemuksen - inklusiivisuuden eli johonkin kuulumisen, sisällyttämisen tai mukaan ottamisen näkökulma. (Kuusi & Porkka 2006, 3-5, 7.)

3.1 Oppimisen esteet ja edisteet

Heino ja Lehtonen (2005) tekivät Rippikoulu kaikille -projektin tilaamassa opin- näytetyössään *Erilainen samanlainen rippikoululainen* nuorten oppimisen erilai- suudesta seuraavanlaisen ryhmittelyn:

1. Nuoret, joilla on oppimisesteitä.
2. Nuoret, joilla on oppimisvaikeuksia.
3. Nuoret, joilla on oppimisedisteitä.

Rippikoulujen kannattaa Heinin ja Lehtosen mukaan hyödyntää seurakuntien välistä sekä koulujen ja erilaisten oppijoiden etujärjestöjen osaamista tekemällä yhteistyötä ja verkostoitumalla. Oppimisesteiden poistaminen ja esimerkiksi op- pimisympäristön sekä asenteiden muutos tukevat myös erilaisia oppijoita. (Hei- no & Lehtonen 2005; vrt. Porkka 2006, 47-50.)

Oppimisesteiden ja -vaikeuksien ohella Heino ja Lehtonen (2005) määrittelivät oppimisedisteitä eli oppimista edistäviä tekijöitä. Näitä ovat heidän mukaansa esteettömyys, osallisuus, oppimisympäristö, asenteet ja ilmapiiri, apuvälineet, voimaantuminen (empowerment), yksilö ja yhteisö sekä menetelmät. Samat tekijät voivat esiintyä sekä oppimista edistävinä että estävinä. Yhtä tärkeää kuin

oppimisesteiden poistaminen, on jokaisen rippikoululaisen oppimisedisteiden löytäminen ja hyödyntäminen rippikoulussa. (Heino & Lehtonen 2005.)

3.2 Etukäteistieto ja erilaiset oppijat

Porkka ja Ryyppö (2006) keräsivät seurakunnilta tietoa erilaisten oppijoiden ja vammaisten rippikoulujen järjestämisestä. Lisäksi he kartoittivat työntekijöiden ajatuksia ja kokosivat rippikoulutyön kehittämisideoita. Tutkimukseen liittyneeseen kyselyyn vastasi 66 nuorisotyönohjaajaa, 102 papiston edustajaa sekä kahdeksan nuoriso- tai rippikoulutiimiä. (Porkka & Ryyppö 2006, 20-23.)

Rippikoululaisista tarvittavat etukäteistiedot liittyvät rippileirien turvallisuuteen ja työskentelyrauhaan. Toisinaan tietoa ei saada, ja rippikoululaisen erityisen tuen tarve selviää vasta leiriolosuhteissa. Erityisesti kaupungeissa ja suurissa seurakunnissa etukäteistietojen saaminen esimerkiksi rippikoululaisen psyykkisistä sairauksista tai riippuvuuksista oli merkittävästi vähäisempää kuin pienissä seurakunnissa. Fyysisistä sairauksista ja vammoista tietoa saatiin erikokoisissa seurakunnissa yhtä hyvin. Vain kolmannes seurakunnista ilmoitti saavansa liian vähän tietoa rippikoululaisten oppimisvaikeuksista. Toisaalta viimeksi mainittua kysymystä ei ollut ymmärretty koko laajuudessaan. (Porkka & Ryyppö 2006, 25-27.)

Erilaisia oppijoita koskevat keskustelut olivat seurakunnissa jääneet vähäisiksi ja keskittyneet kurinpito-ongelmiin. Häiriökäyttäytymisen syinä ovat usein oppimisvaikeudet. Etukäteistiedonsaantia oppimisen ongelmista tulisi seurakunnissa pyrkiä lisäämään ja saatu tieto huomioimaan rippikouluryhmien muodostamisessa. (Porkka & Ryyppö 2006, 44)

3.3 Vammaisten rippikoulut

Kuten muukin kirkon vammaistyö, on rippikoulujen toteuttaminen prosessi, jonka on koko ajan muututtava ja sopeutettava toimintaansa ympäröivän yhteiskunnan haasteiden mukaan. Esimerkiksi kehitysvammaisille alettiin 1960-luvulla pitää erillisrippikouluja ja vuonna 1980 he saivat oman, piispainkokouksen hyväksymän rippikoulusuunnitelmansa (Ylä-Jussila 2006, 67).

Porkan ja Ryyppön (2006) mukaan 22 % seurakunnista järjesti erilaisille oppijoille omia rippikouluja. Kyseessä olivat suuret, yli 8000 jäsenen seurakunnat. Tyypillisesti kyse oli kehitysvammaisten rippikoulusta ja yhteistyö seurakuntien välillä, esimerkiksi rovastikunnallisena yhteistyönä oli tavallista. Myös näkövammaisuus, oppimisvaikeudet ja viittomakielisyys olivat yleisiä syitä pienryhmämuotoisen rippikoulun järjestämiseen. Erilaisten oppijoiden ja pienryhmärippikoulujen opettamisessa käytetty materiaali oli lähes identtistä. Poikkeuksena tästä oli kehitysvammaisille suunnattu materiaali. (Porkka & Ryyppö 2006, 36-39)

3.4 Oppimisvaikeudet ja rippikoulu

Missä määrin rippikoulussa on mahdollista huomioida yksittäisen rippikoululaisen tarpeita? Porkan ja Ryyppön (2006) tutkimuksen mukaan rippikoulun ryhmälähtöisyyden näkökulmasta mahdollisuuksia yksilölliseen opetukseen ei ollut ja aina sitä ei nähty edes tarpeelliseksi. Suuri ryhmä koko edellytti pääsääntöisesti koko ryhmälle suunnattua luokkaopetusta. Silti yksittäinen rippikoululainen pyritti ainakin periaatteessa kohtaamaan erityiskysymykset mukaan lukien. (Porkka & Ryyppö 2006, 39.)

Seurakunnilta saaduissa kyselyvastauksissa käsitteet integraatio ja inklusio sekoittuivat. Tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden näkökulmasta inklusio nähtiin periaatteessa ainoana oikeana ratkaisuna erilaisten oppijoiden rippikouluissa. Kirkon perusolemus nähtiin inklusiivisena. Silti segregaaationkin kannattajia löytyi. He näkivät integraation uhkana, josta saattaisivat kärsiä kaikki rippikoulun osapuolet. Sekä integraation että inklusion katsottiin edellyttävän onnistuak-

seen parempia resursseja. Vastajat katsoivat myös tarvitsevansa parempia valmiuksia erityisryhmien kohtaamiseen. On huomattava, että osalla vastanneista seurakunnista integraatio tai inklusio oli jo onnistuneesti käytössä. Onnistumisen edellytyksiksi olivat osoittautuneet muun muassa toiminnalliset opetusmenetelmät, henkilökohtaiset avustajat ja henkilökunnan riittävä ammattitaito. (Porkka & Ryyppö 2006, 40-43.)

Pedagogiikan monipuolisuus erilaisia oppijoita tukevana ratkaisuna hyödyttää kaikkia rippikoululaisia. Erilaisten oppijoiden sijoittaminen pienryhmään, ja kuten joissakin seurakunnissa edelleen tapahtuu, diakoniatyön vastuualueelle, nousee rippikoulutyön historiasta. Ensisijaisesti tarvitaan muutosta rippikoulutyöntekijöiden asenteeseen ja ammattiryhmien rajat ylittävään yhteistyöhön. Tarvittaessa työntekijöitä tulee täydennyskouluttaa, mutta erityispedagogiikan asiantuntijoita heidän ei tarvitse olla. (Porkka & Ryyppö 2006, 44-45.)

Etukäteissuunnittelun seurakunnat näkivät Porkan ja Ryyppön tutkimuksessa erittäin tärkeänä tekijänä erilaisten oppijoiden huomioimisessa. Halua heidän parempaan huomioimiseensa oli enemmän kuin resursseja tai valmiuksia. Erilaisten oppijoiden perheiltä saatu tieto auttoi rippikoulujen suunnittelussa puolta seurakunnista. Neljännes tutkimukseen vastanneista seurakunnista toivoi lisää monipuolisempaa materiaalia rippikoulutyöhön. Yksinkertaistettua ja selkokielistä materiaalia kaivattiin erityisesti. (Porkka & Ryyppö 2006, 31-33.)

Opetuksen tavoitteet tulee muotoilla kullekin opetettavalle ryhmälle sopiviksi. Tavoitteisiin liittyvistä pelisäännöistä tulisi sopia jokaisen opetusryhmän kanssa erikseen keskustelemalla. Vasta opetushenkilökunnan tutustuttua ryhmään on mahdollista valita ryhmälle sopivat opetusmenetelmät ja saavuttaa olemassa olevat oppimistavoitteet (Sahlberg & Leppilampi 1994, 110.)

4 TUTKIMUKSEN TAVOITEET, AINEISTO JA METODI

4.1 Kehittämishankkeen tavoitteet

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena oli selvittää, minkälaista erityisten oppijoiden opettamiseen liittyvää täydennyskoulutusta kyseessä olevan seurakunnan rippikoulussa opettaville tarvitaan ja millä perusteilla? Lokakuun alussa 2012 julkaistu Kirkon saavutettavuusohjelma (Saavu 2012) ohjaa varsin yksiselitteisesti erityisten oppijoiden inklusioon. Kehittämishankkeen yhdeksi tehtäväksi tuli siten avata saavutettavuusohjelmaa rippikoulun erilaisten oppijoiden inklusion näkökulmasta.

Kehittämishankkeen ajoittamisen tavoitteena oli saada koulutuksen suunnittelua ja siihen käytettävän taustatiedon keruuta koskeva prosessinkuvaus (kehittämishankeraportti) valmiiksi lokakuun 2012 loppuun mennessä. Lokakuun aikana valmistuivat myös kyseisen seurakunnan toiminta- ja taloussuunnitelmaehdotukset vuodelle 2013. Valmiin raportin odotetaan voivan tukea työntekijöiden koulutuksen yksityiskohtaisempaa suunnittelua ja toteuttamista sekä opitun jalkauttamista vuoden 2013 rippikouluista alkaen.

Kehittämisprosessin käynnistyttyä syksyllä 2012 julkaistiin saavu – Kirkon saavutettavuusohjelma sopivasti tukemaan seurakunnan pyrkimystä parantaa erilaisten oppilaiden kanssa tehtävää rippikoulutyötä. Kehittämisprosessin alkamisesta ja täydennyskoulutushankkeesta raportin tehnyt diakoni toimi hankkeen yhteydessä yhteistyössä nuorisotyönohjaajien, papiston (erityisesti rippikoulutyöstä vastaavan pastorin) sekä diakoniatyöntekijöiden kanssa. Hanke dokumentoitiin kirkkoherran luvalla, mutta sekä seurakunta että henkilöt esitetään tässä kehittämishankkeen raportissa ilman nimiä.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tämän kehittämishankkeen tutkimusmenetelmän valinta perustui hankkeen lähtöasetelmiin: Tarkoituksena oli kuvata rippikoulutyön kehittämishanketta, jonka tuloksena toteutettaisiin räätälöityä koulutusta rippikoulutyöntekijöille. Koulutussuunnittelun lähtökohtana olivat käytännön opetustyössä esiin nousseet, erilaisiin oppijoihin liittyvät haasteet. Koulutuksen toteuttamisen jälkeen seurakunnan rippikoulutyön odotettiin voivan palvella erilaisia oppijoita aiempaa paremmin.

Metodinä käytettiin toimintatutkimusta. Se on tilanteeseen sidottua, tavallisesti yhteistyötä vaativaa, osallistuvaa ja itseään tarkkailevaa tutkimusta (Metsämuuronen 2006, 102). Toimintatutkimuksen spiraalimainen, itsereflektiivinen ja osallistava prosessi (vrt. kuvio 1 sivulla 9: henkilöstön kehittämisen yleismalli) soveltuu hyvin opetuksen kehittämiseen ja uusien toimintatapojen etsimiseen. Toimintatutkimuksessa ongelmien tunnistamisesta edetään toiminnan suunnitteluun, itse toimintaan, havainnointiin, reflektointiin ja uudelleen suunnitteluun.

Katsantokannasta riippuen tämä kehittämishanke joko teki intervention olemassa olleeseen, eräänlaista hiljaiseloa viettäneeseen rippikoulutyön kehittämisprosessiin tai potkaisi sen parempaan vauhtiin. Aineistoa kertyi sekä havainnoimalla, annettuun palautteeseen tutustumalla että työntekijöiden kanssa täydentäviä keskusteluja käymällä. Tärkeinä tausta-aineistoina käytettiin aiempaa tutkimustietoa ja muuta aiheeseen liittyvää kirjallisuutta (ks. luku 3).

Kehittämishankkeen kulku eteni mahdollisuuksien mukaan toimintatutkimuksen proseduurin (Cohen & Mannion 1995, Metsämuuronen 2006, 104-105 mukaan). Toimintatutkimukseen tyypillisesti liittyvää kritisointia kohteen tilannesidonnaisuudesta ja spesifiydestä, rajoitetusta otoksesta ja esimerkiksi tavoitteiden epämääräisyydestä on mahdollista kohdistaa myös tähän hankkeeseen. Kuvattava koulutussuunnittelukin on kohdistettu spesifiin, moniammatilliseen ryhmään. Rippikouluopetuksessa toimivien ammattien ja koulutuksen laaja kirjo huomioiden voidaan ajatella epämääräisyyden kertaantuvan. (vrt. Metsämuuronen 2006, 104-105.)

4.3 Rippikouluista kerätty palaute

Kehittämisen kohteena oleva seurakunta toteutti vuoden 2012 rippikouluihin liittyen palautekyselyn. Rippikouluryhmille tarjottiin ensimmäistä kertaa mahdollisuus palautteen antamiseen sähköisesti. Palautelomake (Liite 1.) oli helposti saatavilla seurakunnan nuorisotyön nettisivuilla olleesta linkistä. Rippikoulutyöstä vastaava pastori kokosi saadut vastaukset. Vastausprosentti jäi lähelle kymmentä prosenttia eikä kaikista ryhmistä saatu palautetta.

Isosille toteutettiin oma kysely sähköisesti (Liite 2). Vastausprosentti oli parempi kuin rippikoululaisilla, mutta alhaisempi kuin nuorisotyö odotti. Vuoden 2012 rippikouluista saatu työntekijöiden (opettajat ja tukitoimien kuten ruokahuollon ja kiinteistötoimen työntekijät) palaute oli hyödynnettävissä tämän kehittämishankkeen taustamateriaalina. Palautekokouksessa syyskuussa 2012 olivat esillä myös edellä mainitut rippikoululaisten ja isosten antamat palautteet. (Rautiainen 2012.) Tässä kehittämishankkeessa tarkastellaan myös näiden eri osapuolilta kerättyjen palautteiden sisältöä, keräämistapaa sekä hyödynnettävyyttä rippikoulutyön kehittämisessä.

Palautteessaan työntekijät toivoivat saavansa täydennyskoulutusta paikallisilta erityisopetuksen osaajilta sekä kirkon piirissä toimivilta erityisopetuksen ja oppimisvaikeuksien asiantuntijoilta eli ulkoiselta verkostoltaan. Myös oman organisaation sisältä arveltiin löytyvän osaamista, joka olisi yhteisesti hyödynnettävissä rippikouluopetuksen kehittämisessä. (Rautiainen 2012.)

Aikuisiällä tapahtuvaan oppimiseen kuuluu vahvasti esimerkiksi toisilta ihmisiltä oppiminen ja keskustelu (Huotari 2007, 265). Rippikoulutyön palautekokoukseen liittynyt kokemusten jakaminen sekä palautteiden kommentointi ja aiheeseen liittyvä eri ammattikuntien välinen keskustelu toimivat hyvänä pohjana tulevien rippikoulujen ja niiden toteuttamiseen tarvittavan täydennyskoulutuksen suunnittelussa.

4.4 saavu – Kirkon saavutettavuusohjelma

Kirkon uusi saavutettavuusohjelma (saavu 2012) julkaistiin lokakuussa 2012 Kuopion diakoniapäivillä. Ohjelma on jatkoa kirkon aiemmille vammaispoliittisille ohjelmille. Lähtökohtana ohjelmalle on hyvää luova Jumala ja kaikkien yhtäläinen ihmisarvo. Yhdessä, vaikkakin erilaisina, muodostamme kuvan hyvästä Luojustamme. (saavu 2012.)

Kirkon tulee toimia niin, että jokainen voi halutessaan toimia aktiivisesti seurakunnassa tai olla muuten osallisena. Kaikki ovat tervetulleita ja kaikkia tulee kohdella tasa-arvoisesti. Yhdenvertainen kohtelu ei tarkoita samalla tavalla kohtelemista. Kirkossa se tarkoittaa, että jokaiselle luodaan edellytykset seurakunnan toimintaan osallistumiseen. Tarvittaessa työntekijät tekevät erityisjärjestelyjä tämän mahdollistamiseksi. (saavu 2012.)

Saavutettavuus tarkoittaa kirkossa sitä, että toiminnan sisältö on ymmärrettävää ja koettavissa eri aistein. Kirkon tulee toimintaympäristönä olla esteetön ja saavutettavissa. Henkilökunnan tulee olla koulutettua ja palveluaitista. Myös vapaaehtoisia tarvitaan kirkon työssä. Kaiken viestinnän – myös sähköisen - tulee olla saavutettavaa esimerkiksi erilaisten apuvälineiden avulla. Kirkon on huolehdittava palvelujen esteettömyydestä ja palautteenannon mahdollisuudesta. (saavu 2012.)

Kirkon saavutettavuus jakautuu viiteen osaan:

- 1) Asenteellinen saavutettavuus: Tärkeintä on tietoisesti tukea vammaisten, viittomakielisten ja muiden vähemmistöryhmien toimijuutta ja osallisuutta kirkon toiminnassa. Tämä vaatimus koskee kaikkia työntekijöitä, mutta myös luottamushenkilöitä ja vapaaehtoistyöntekijöitä. Vammaisia tulee myös työllistää kirkon töihin.
- 2) Fyysinen saavutettavuus eli esteettömyys: Kaikille käyttäjille toimiva, turvallinen ja miellyttävä ympäristö on esteetön. Sekä seurakuntalaiset että työntekijät tarvitsevat esteettömiä tiloja. Esteettömyyskartoitus ja siitä seuraavat toimenpiteet, selkeät opasteet ja pohjakartat, induktiosilmukat sekä avustajien, tulkkien ja oppaiden saatavuus ovat esimerkkejä esteettömyydestä.

- 3) Viestinnän saavutettavuus: Hyvä vuorovaikutus edellyttää kokonaisvaltaista läsnäoloa, vastavuoroisuutta, tasavertaisuutta, selkeyttä ja monikanavaisuutta. Puheen ja kirjoitetun tekstin lisäksi siihen kuuluu eikielellinen viestintä ja erilaisten kulttuurien ymmärtämisen vaatimus. Viittomakieli, selkokieli, olemuskieli, kuvailutulkkaus, sähköiset aineistot, ääntötoisto ja näkyvyys ja isokirjoitus ovat esimerkkejä saavuttavan viestinnän keinoista.
- 4) Taloudellinen saavutettavuus: Kirkon toiminta ja palvelut ovat pääsääntöisesti ilmaisia. Esimerkiksi leiri- ja retkitoiminnan maksuista voi anoa vapautusta taloudellisin perustein. Avustavissa tehtävissä olevat (esimerkiksi tulkki tai opas) tulee päästää tilaisuuksiin maksutta. Kirkon tilat ovat edullisesti vuokrattavissa esimerkiksi perhejuhliin.
- 5) Päätöksenteon ja strategian saavutettavuus: Asianomaisilla tulee olla mahdollisuus vaikuttaa päätöksen syntymiseen. Kaikkia seurakunnan jäseniä tulee kannustaa ehdokkaiksi kirkollisissa vaaleissa. Luottamushenkilöiden merkitys saavutettavuudessa korostuu saavu –ohjelman huomiointissa seurakuntien strategisessa työskentelyssä sekä talous- ja toimintasuunnitelmissa. (saavu 2012.)

Saavutettavuutta on mahdollista lisätä esimerkiksi saavutettavuutta koskevia tietoja päivittämällä. Koulutuksellisin keinoin on mahdollista jakaa tietoa, parantaa käytännön osaamista ja vaikuttaa asenteisiin. Moniammatilliseen koulutukseen voivat osallistua sekä kaikki työntekijät että luottamushenkilöt ja vapaaehtoistyöntekijät. Viestinnässä tulee huomioida muun muassa seurakunnan kotisivujen esteettömyys. Viestinnässä tulee käyttää useita kanavia. (saavu 2012.)

Seurakuntien työntekijäresursseja tulee suunnata uudella tavalla toteuttajista mahdollistajiksi ja verkostoitumaan muiden toimijoiden kanssa kaikkia osapuolia hyödyttävillä tavoilla. Saavutettavuustyöskentelyn tulee läpäistä sekä seurakunnan varsinaisen toiminnan että tukitoimet. Vuosittain asetettavat toiminnan saavutettavuustavoitteet tulee olla mitattavissa ja esimerkiksi esteettömyyteen liittyvien epäkohtien korjaamiseen tarvittavat varat sisällyttää taloussuunnitelmaan. (saavu 2012.)

5 TULOKSIA JA POHDINTAA

Seurakunnan työntekijöiden antama palaute oli käynnistävä tekijä koko hankkeelle. Kokemusperäisenä tietona niillä on tärkeä, paikallinen painoarvonsa tässä kehittämishankkeessa. Tässä luvussa esitellään kehittämishankkeen tulokset teoreettiseen ja tieteellisen tutkimuksen antamaan taustatietoon peilattuna sekä pohditaan tulosten merkitystä rippikoulun saavutettavuuden ja rippikoulutyön kehittämisen näkökulmasta.

Tausta-aineistosta selvisi, että rippikoulunopettajille suunniteltiin järjestettävän vuosittaisia koulutuksia jo kyseisen seurakunnan rippikoulusuunnitelmassa vuosille 2004–2006. Ainakaan kaikille työaloille ei koulutusta kuitenkaan ole tarjottu. Samassa kolmivuotissuunnitelmassa todetaan, että ”Eryityskoulujen oppilaat pyritään mahdollisuuksien mukaan integroimaan yhteisiin rippikouluihin. Tarvittaessa heitä informoidaan hiippakunnan ja muiden tahojen järjestämistä rippikouluista.” (Esimerkkiseurakunnan rippikoulusuunnitelma 2004–2006.) Tahtotilaa kehittämiseen ja erilaisten oppijoiden huomioimiseen oli siis ollut olemassa ja mukana toteutus suunnitelmissakin.

5.1 Palautteenanto ja sen saavutettavuus

5.1.1 Nuorilta saatu palaute

Rippikoululaisista 34 eli noin 10 % antoi nettipalautetta (Liite 1), jota rippikoulutyöntekijöiden oli ainakin pitänyt ohjeistaa antamaan. Joiltakin ryhmiltä ei saatu yhtään vastausta, mikä viittasi ohjeistuksen puuttumiseen. Isosten palautteita (Liite 2) tuli 29, eli vähän alle 35 % isosista kävi netissä kirjaamassa palautteensa.

Seurakunnan isosilta ja rippikoululaisilta keräämän nettipalautteen toteuttamistapaa on hyvä tarkastella saavutettavuuden näkökulmasta. Olivatko kysymykset selkokielellisiä, helposti ymmärrettäviä ja sisällöltään yksiselitteisiä? Oliko vastustapa kaikkien saavutettavissa eli löytyivätkö ja avautuivatko sekä sivut että

niistä löytyvät lomakkeet helposti myös apuvälineitä käyttäville? Saavutettavuuskysymyksissä on mahdollista käyttää esimerkiksi apuvälineitä käyttäviä paikallisia nuoria asiantuntevina testihenkilöinä ennen palautteen keräämisen aloittamista.

Palautteeseen olisi hyvä sisältyä sekä rippikoululaisten että isosten kohdalla itsearviointia. On myös hyvä pohtia palautteen vapaaehtoisuutta. Olisiko perustellumpaa sisällyttää palautteen antaminen osaksi rippikouluopetusta vapaaehtoisen palautteenannon sijaan? Miten ja missä vaiheessa palautetta tulisi siinä tapauksessa pyytää? Mikäli palautteen avulla on tarkoitus mitata työssä onnistumista ja käyttää tuloksia työn kehittämiseen, tulisi palautetta saada vuoden 2012 prosenttiosuutta suuremmalta joukolta rippikoululaisia ja isosia.

5.1.2 Rippikoulutyöntekijöiden antama palaute

Rippikouluhenkilökunnalta kerättävä palaute koottiin syyskuussa 2012 suullisesti. Palautetta oli mahdollista antaa myös kirjallisesti, mikäli ei esimerkiksi pääsyt tulemaan kyseiseen palaveriin. Kaikilta rippikoulutyöntekijöiltä ei saatu henkilökohtaista palautetta. Osan palautteista välittivät lähiesimiehet tai työtoverit.

Rippileirien lyhentäminen viisipäiväisiksi menneen kesän leireillä nostatti palauttekeskustelussa sekä puoltavia että vastustavia näkemyksiä. Esimerkiksi rippikoululaisten sitoutumisesta seurakuntaan oltiin huolestuneita ja ryhmäyttämiin liittyviä ongelmia oli havaittu aiempia vuosia enemmän. Kirkkoherra kertoi muiden seurakuntien saaneen hyviä kokemuksia viisipäiväisestä leiristä. Lisäksi hän totesi etukäteispäiviltä vaadittavan enemmän viisipäiväisen leirien käyttöä toteutettaessa.

Diakoniatyön edustaja kertoi, että osa opetuspyynnöistä tuli varsin myöhään. Työalalla oli vaikea saada sopimaan tarjottuja aikoja kalenteriinsa. Lisäksi erilaisia oppijoita koskeva tieto tuli pahimmillaan vasta opetustilanteen jälkeen. Opetustuokion sisältö kuihtui tästä syystä pahimmillaan pieneen toiminnalliseen tuokioon.

Rippikoulunuorilta ja heidän vanhemmiltaan ei ollut saatu riittävästi tietoa nuoren oppimisvaikeuksista. Rippileireille osallistuvien turvallisuuskyselylomakkeessa kuitenkin kysyttiin suoraan mahdollisista sairauksista tai oppimisvaikeuksista, jotka opettajien olisi hyvä tietää. Saisiko tietoa paremmin, jos lomakkeessa olisi listattu keskeiset oppimisvaikeudet rastittaviksi ja lisäksi olisi tarjolla avoimen vastauksen mahdollisuus tietojen täydentämiseksi?

Rankan taustan omaaville nuorille todettiin pidempien leirien soveltuvan paremmin, sillä ryhmäytyminen voi heillä kestää kauemmin. Nuorisotyönohjaaja ehdotti, että uudet ja vanhat isoset voitaisiin sitouttaa ryhmiin ja etukäteispäivillä. Yksi papeista kertoi, että suuri osa leiriläisistä olisi halunnut enemmän leiripäiviä. Hän myös toivoi ryhmäytykseen kesätyöntekijöitä mukaan. Kesätyöntekijät eivät kuitenkaan ole töissä rippikoulujen alkaessa. Esimerkiksi talvilomarippikoulut ja kevättalven eri ryhmille toteutettavat teemapäivät alkavat niin aikaisin talvella, etteivät kesätyöntekijät tule kysymykseen.

5.2 Verkostoitumisen vahvistaminen

Seurakunnan sisäisen verkoston käytön tehostamisella on mahdollista saada organisaation osaamispääomaa hyödyttämään myös rippikouluja nykyistä paremmin. Esimerkiksi nuorisotyönohjaajien keskuudesta löytyy erityisnuorisotyön osaamista ja diakoniatyöltä tietotaitoa eri vammaisryhmien kanssa työskentelemiseen. Oppilaitospastorilla on työympäristössään kontakteja isosikäisiin nuoriin. Yläkoulujen nimikkotyöntekijät (nuorisotyönohjaajat) tavoittavat sekä rippikouluikäisiä että isoskoulutettavia koulukäyntien yhteydessä. Koulumaailmassa tapahtuvien kohtaamisten synnyttämää hiljaista tietoa on mahdollista jakaa työyhteisön sisällä. Myös seurakunnan luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisverkoston osaaminen liittyy kiinteästi seurakunnan sisäiseen verkostoon. Heidän osaamistaan tulisi pyrkiä hyödyntämään erilaisten oppijoiden kohtaamisessa.

Sisäisen verkoston käytössä tarkasteltiin myös tasapuolista opetustarjontaa. Palautepalaverissa todettiin, että ryhmien opetussisällöt saattavat vaihdella runsaastikin opetussuunnitelmasta ja raameista huolimatta. Esimerkiksi lähetyssafari –tapahtumapäivä tasa-arvoistaa rippikouluryhmät lähetykseen liittyvien asi-

oiden opetuksessa. Palaverin jälkeen diakoniatyö päätti laatia yhtenäisen oppimateriaalipaketin omalta työalaltaan. Se tulee rippikoulujen käyttöön vuonna 2013 ja toteutusvaihtoehtoja on tulossa todennäköisesti kolme: 1) Lähetysseffarin kaltainen teoriaa ja tehtävärasteja yhdistävä päivä, 2) Diakoniatyöntekijän vierailu rippikouluryhmän etukäteispäivässä tai leirillä sekä 3) rippikoulutyöntekijöille käyttöön annettava diakonian materiaalipaketti.

Seurakunnan ulkoisen verkoston erityisopetusta koskeva osaaminen on laajaa ja sitä oli jo tarjottukin hyödynnettäväksi rippikoulutyössä. Kaupungissa toimii erilaisille oppijoille omia oppilaitoksiaan ja erityisopetusluokkia. Vammaisryhmiin kuuluvia on integroitu perusopetusryhmiin ja erityisopettajia toimii esimerkiksi kiertävinä opettajina eri koulujen opetustyön tukena. Koulujen ja oppilaitosten kanssa yhteistyötä tekevät seurakunnan työntekijät ovat tärkeitä linkkejä opetushenkilökunnan ja seurakunnan välillä. Lisäksi he toimivat seurakunnan kasvoina koululaisille ja opiskelijoille. Kaupungin erityisnuorisotyön osaamista on myös mahdollista hyödyntää rippikoulutyötä kehitettäessä ja täydennyskoulutusta toteutettaessa.

Täydennyskoulutuksen näkökulmasta kaikki tässä luvussa aiemmin mainitut tahot ovat hyödynnettävissä täydennyskoulutusta tai pikemminkin täydennyskoulutuksia suunniteltaessa. Paikallisen verkoston lisäksi on mahdollista käyttää laajemmin esimerkiksi kirkon, eri oppilaitosten sekä kolmannen sektorin toimijoiden asiantuntemusta. Erilaisten oppijoiden omista verkostoista löytyy yhtä lailla erityisopettajia kuin vammaisjärjestöjen aluetoimijoitakin ja kouluterveydenhuoltohenkilökuntaa samoin kuin kaupungin erityisnuorisotyön tai lastensuojelun ammattilaisia. Myös erityislasten ja –nuorten vanhemmista saattaa löytyä merkittävää osaamista suhteessa erilaisiin oppijoihin.

5.3 Täydennyskoulutustarpeita

Rippikoulujen 2012 palautepalaverin yhteydessä todettiin henkilökunnan täydennyskoulutustarve. Yksi papeista ehdotti räätälöityä, muutaman päivän mittaista, luentotyypistä koulutusta. Kouluttajina voisivat hänen mielestään olla kirkon nuorisotyön osaajat tai paikallisen erityisoppilaitoksen edustajat.

Oppiminen on tavoitteellisen työn tulosta. Se mihin opiskelija kiinnittää huomiota ja miten aktiivisesti hän työskentelee, vaikuttaa siihen, miten syvästi hän oppii. Ymmärtävään oppimiseen pyrkivän opiskelijan tulisi työstää opittavia asioita aktiivisesti esim. kirjoittamalla, keskustelemalla, kyselemällä ja harjoittelemalla. (Repo-Kaarento S. 2007, 17).

Täydennyskoulutuksen avulla tulee voida vaikuttaa esimerkiksi rippikouluhenkilökunnan asenteisiin. Ensinnäkin erilaisia oppijoita tulee kyetä kohtaamaan tasa-arvoisina rippikouluryhmien jäseninä. Asenteiden muuttamiseen on olemassa myös pakko: Kirkon uusi saavutettavuusohjelma tulee ottaa huomioon kaikessa seurakuntien toimintaan liittyvässä, myös rippikoulussa. Toiseksi näkemysten opettamistilanteesta tulee olla perinteisen katedeeri- ja luokkaopetusmallin sijaan vuorovaikutteisuutta, monimenetelmäisyyttä ja moniympäristöistä opettamista suosiva. Näiden saavutettavuutta tukevien toimintamallien tulee näkyä kaikkien rippikoulussa opettavien henkilöiden työskentelyssä. Asenteisiin vaikuttaminen voidaan toteuttaa kaiken täydennyskoulutuksen, sisäisen (työntekijät) ja ulkoisen (rippikoululaiset, isokset, muut ulkoiset tahot) arvioinnin sekä vertaisarvioinnin (ammattialojen sisäiset ja -väliset palautekeskustelut) avulla.

Rippikouluhenkilökunnan tulisi kyetä tunnistamaan erilaisia oppimisvaikeuksia. Rippikoululaisista kerättävän ennakkotiedon sisältö tulee tarkistaa: Saadaanko oppimisen ongelmista riittävästi ja luotettavasti tietoa, jotta opetusta on mahdollista sopeuttaa? Työntekijöiden olisi tärkeää osata ja käyttää niitä opetusmenetelmiä, joista on apua yleisimpien oppimisvaikeuksien kanssa kamppaileville.

Rippikoulutyötä tekevän tulisi tunnistaa itse vahvin ja siten eniten käyttämänsä havaintokanava, jotta voisi tietoisesti pyrkiä käyttämään myös muita havaintokanavia (Erilaisen oppijan käsikirja 2007, 42). Selkeäkielisyys, tarvittaessa jopa selkokieliisyys on yksi esimerkki osaamisesta, jonka avulla työntekijä voi palvella kaikenikäisiä seurakuntalaisia lähes missä tahansa seurakunnan tilaisuudessa. Erilaisiin oppijoihin liittyvän osaamisen oppiminen vaatii aikaa. Luentotyypinen opiskelu ei todennäköisesti ole toimiva vaihtoehto. Esimerkiksi toiminnallisia menetelmiä oppii hyvin kokeilemalla menetelmän käyttöä yhdessä kouluttajan kanssa. Muutama koulutuspäivä on vasta alku oppimisprosessille, jota tulisi ylläpitää jatkuvan oppimisen ja vuosittaisen täydennyskoulutuksen periaatteella.

6 YHTEENVETO

Kehittämishankkeen aihe oli kohteena olevassa seurakunnassa erittäin ajankohtainen. Oppimis- ja/tai keskittymisvaikeuksien kasvava esiintyminen rippikoululaisten keskuudessa oli koettu haastavaksi vuoden 2012 rippikouluissa. Opetus- ja ohjaustehtävissä olleilta saatujen palautteiden perusteella seurakunnassa oli tarvetta rippikouluopettajien täydennyskoulutukseen ennen vuoden 2013 rippikoulukauden alkamista.

Ammatillisen opettajakoulutuksen kehittämishankkeeksi aihe soveltui hyvin. Tarkoitus oli edetä kohti rippikoulutyöntekijöiden osaamisen laajentamista. Osaamispääoman lisäämistä suunnitteleamalla haluttiin löytää työvälaineitä erilaisten oppijoiden palvelemiseen seurakunnan perustehtävässä. Aiheeseen nivoutui hyvin Kirkon saavutettavuusohjelmaan perehtyminen ja sen rippikoulutyöhön jalkauttamisen aloittaminen.

Täydennyskoulutustarpeen selvittämistä tehtiin moniammatillisesti. Prosessista kehittämishanketta tehneen diakoniatyöntekijän apuna oli rippikoulutyöstä vastaava pastori ja taustatietoja sekä ideoita antamassa myös muita pappeja, nuorisotyön edustajia sekä diakoniatyöntekijöitä.

Koko rippikoulutyöntekijöiden joukon kouluttaminen yhtäaikaisesti tulee mahdollistamaan moniammatillisen vuorovaikutuksen lisäksi verkostojen vahvistumisen. Yhteisen koulutuksen suunnittelemisen ja toteutuksen voidaan odottaa synnyttävän entistä syvällisempää ymmärtämystä paitsi erityisopetuksen piiriin kuuluvia rippikoululaisia, myös työtovereita ja heidän ammattitaitoaan kohtaan.

Kehittämishankkeen tekijän on tarkoitus osallistua tulevaan koulutukseen. Hänen on mahdollista pyrkiä siirtämään omaksumaansa tietoa ja muokkaamaan omalta osaltaan asenteita Kirkon saavutettavuusohjelman mukaisiksi sekä omassa työyhteisössään, oman ammattikuntansa sisällä alueellisesti että esimerkiksi sosiaali- ja diakonia-alan opiskelijoille.

LÄHTEET

- Broman, A., Mattsson, B. & Öjemo, C. 2006. Rippikoulu kaikille - kärsivällisyyttä, selkeyttä, rakennetta. Helsinki: LK-kirjat.
- Elämä, usko, rukous. Rippikoulusuunnitelma 2001. Piispainkokouksen 11.9.2001 hyväksymä suunnitelma. Kirkkohallitus – Kirkon kasvatustieteiden keskus. Helsinki. Saatavilla: sakasti.evl.fi.
- Heino, I. & Lehtonen, A-L. 2005. Erilainen samanlainen rippikoululainen – Järjestöt rippikoulutyöntekijöiden apuna ja yhteistyökumppaneina. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Järvenpään yksikkö.
- Hämäläinen, R., Liias, S., Taarna, V. & Valkama, A. (toim.) 2007. Erilaisen oppijan käsikirja. Lukineuvola-hanke. Helsinki: Erilaisten oppijoiden liitto ry.
- Huotari, V. 2007. Aikuiskoulutuksen suunnittelu ja arviointi. Teoksessa: Collin, K. & Paloniemi, S. (toim.) 2007. Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä. Jyväskylä: PS-Kustannus. 249–284.
- Hytönen, T. 2007. Henkilöstön kehittäminen aikuiskasvatuksen työkenttänä. Teoksessa: Collin, K. & Paloniemi, S. (toim.) 2007. Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä. Jyväskylä: PS-kustannus. 189–220.
- Hätönen, H. 2007. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ikonen, O. & Virtanen, P. (toim.) 2007. Erilainen oppija – yhteiseen kouluun. Kokemuksia yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden kehittämisestä. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jaako, J. (n.d.). Palaute ja arviointi – oppimisprosessin ohjausta. Saatavilla: http://ntsat.oulu.fi/Henkilökunta/jaako/pk/m/Arviointi_ja_palaute.pdf. Viitattu 2.10.2010.
- Kuusi, R. & Porkka, J. (toim.) 2006. Yhtä paljon kaikille ei ole yhtä paljon kaikille. Erilaiset oppijat rippikoulussa. Kirkkohallituksen julkaisuja 2006:2. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Metsämuuronen, J. (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. 1. laitos, 1. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Ojamo, M. 1998. Näkövammarekisterin vuosikirja 1997. Stakes. Helsinki: Näkövammaisten keskusliitto ry.
- Polo, S. 2005. Osaamisen kehittäminen on tietoista toimintaa. Aikuiskasvatus 25 (2), 157–161. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Porkka, J. 2006. Entä jos se onkin AD/HD? – Havaintoja ja oivalluksia tavallisesta rippikouluryhmästä. Teoksessa: Kuusi, R. & Porkka, J. (toim.) 2006. Yhtä paljon kaikille ei ole yhtä paljon kaikille. Erilaiset oppijat rippikoulussa. Kirkkohallituksen julkaisuja 2006:2. Helsinki: Kirkkohallitus. 46–50.

Porkka, J. & Ryyppö, T. 2006. Rippikoulu kaikille? – Erilainen oppija rippikoulussa. Teoksessa: Kuusi, R. & Porkka, J. (toim.) 2006. Yhtä paljon kaikille ei ole yhtä paljon kaikille. Erilaiset oppijat rippikoulussa. Kirkkohallituksen julkaisuja 2006:2. Helsinki: Kirkkohallitus. 20–45.

Repo-Kaarento, S. 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Rippikoulun malliohjesääntö. Kirkkohallitus 2002. Saatavilla: sakasti.evl.fi (Viitattu 19.9.2012. Tuloste tekijän hallussa).

Saavu - Kirkon saavutettavuusohjelma. Suomen ev.-lut. kirkon Kirkkohallituksen julkaisuja 2012:2. Helsinki: Kirkkohallitus. Saatavilla: sakasti.evl.fi.

Sahlberg, P. ja Leppilampi, A. 1994. Yksinään vai yhteisvoimin? Yhdessäoppimisen mahdollisuuksia etsimässä. Helsingin Yliopisto: Vantaan täydennyskoulutuslaitos.

Somerkivi, P. ”Olen verkon silmässä kala”. Vammaisuus, kuntoutuminen ja selviytyminen sosiaalisen tuen verkostoissa. Väitöskirja. Kuopio: Kuopion yliopisto, Sosiaalitieteiden laitos / Vammaistutkimusyksikkö.

Stähle, P. & Grönroos, M. 1999. Knowledge Management – tietopääoma yrityksen kilpailutekijänä. 2. painos. Porvoo: WSOY.

Sydänmaalakka, P. 2001. Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. 2. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Valtiovarainministeriö 2000. Osaamisen johtaminen osana valtion henkilöstölinjapäätöskäytäntöä. Valtion työmarkkinalaitoksen julkaisuja 8/2000. Helsinki: Edita Oy.

Wikipedia. [online].[Viitattu 16.11.2012.] Saatavilla: wikipedia.org.

Ylä-Jussila, Sanna 2006. ”Sä arvokas oot, sä osaat ja voit”. Kehitysvammaisille nuorille suunnattujen rippikoulujen opetus. Teoksessa: Kuusi, R. & Porkka, J. (toim.) 2006. Yhtä paljon kaikille ei ole yhtä paljon kaikille. Erilaiset oppijat rippikoulussa. Kirkkohallituksen julkaisuja 2006:2. Helsinki: Kirkkohallitus. 67–76.

Julkaisemattomat lähteet:

Rautiainen, Minna. Muistiinpanot esimerkikiseurakunnan vuoden 2012 rippikoulujen palautekokouksesta 19.9.2012. Tekijän hallussa.

Rippikoulusuunnitelma 2004-2006. (Esimerkkiseurakunta 2003.) Tuloste tekijän hallussa.

LIITE 1: Palaute rippikoulusta 2012

Oma rippikouluryhmä*

Mikä rippikoulussa oli parasta?

Mikä oli vaikeaa, tylsää, tai mistä et pitänyt?

Arvioi yhteishenkeä arvosanalla (4-10)

Asiat jotka vaikuttivat positiivisesti yhteishenkeen

- Leiriläiset
- Isokset
- Työntekijät
- Hyvä leirikeskus
- Hyvä sää

Vaikuttiko joku asia negatiivisesti? Mikä?

Anna palautetta työntekijöille

Anna palautetta isosille

Vastaa kysymyksiin seuraavalla asteikolla: 1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä

- Olen tyytyväinen saamaani opetukseen rippikoulussa
- Opettajat olivat päteviä ja ammattitaitoisia
- Ruoka oli hyvää ja sitä oli riittävästi
- Leirin muu henkilökunta (isännät, emännät, vahtimestarit ym.) suhtautuivat minuun myönteisesti
- Minulla oli leirillä kavereita

- Leirin kesto oli mielestäni sopiva

Voit halutessasi täydentää edellisen kysymyssarjan vastauksia sanallisesti

Arvioi omaa osallistumistasi 1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä

- Suhtauduin myönteisesti opetettavaan asiaan
- Suhtauduin myönteisesti toisiin rippikoululaisiin
- Suhtauduin myönteisesti isosten vetämiin peleihin ja leikkeihin

Mitä muuta haluat sanoa?

Haluan että minuun otetaan yhteyttä antamani palautteen perusteella

Mikäli ruksasit kohdan, jätäthän alle yhteystietosi

Nimi

Osoite

Puhelinnumero

Sähköposti

Lomakkeen osoite: [Poistettu tietoturvasyistä]

LIITE 2: Rippikoulu 2012, Palaute Isonen

Rippikouluryhmä (esim. K1)

Oma nimesi

Mikä oli parasta isosena toimimisessa?

Mikä oli vaikeaa, tylsää tai mistä et pitänyt?

Miten arvioisit isosten keskinäistä yhteistyötä?

Montako isosta leirilläsi oli?

Oliko se

Sopiva määrä Liian vähän Liikaa

Sain tukea ja opastusta leirin työntekijöiltä

En juuri lainkaan Sopivasti Paljon

Tuliko ristiriitatilanteita?

- Työntekijöiden kanssa
- Toisten isosten kanssa
- Yövalvojan kanssa

Jos tuli, niin minkälaisia?

Mitä mieltä olit yövalvojan toimintatavoista? Positiivista, negatiivista?

Vastaa kysymyksiin seuraavalla asteikolla: 1 = Täysin eri mieltä - 5 = Täysin samaa mieltä

- Leirin kesto oli juuri sopiva
- Ruoka oli hyvää ja sitä oli riittävästi
- Leirikeskuksen muu henkilökunta (keittiö, isännät, vahtimestarit) suhtautuivat minuun myönteisesti

Mitä muuta haluat sanoa isosena toimimisesta ja leiristäsi?

Anna palautetta isoskoulutuksesta: 1 = Täysin eri mieltä - 5 = Täysin samaa mieltä

- Sain valmiuksia ryhmän ohjaamiseen
- Sain riittävästi tietoa isosen tehtävistä leirillä
- Koulutusiltoja oli sopivasti
- Koulutusleirejä oli sopivasti
- Opetettavat asiat olivat tärkeitä leirielämän kannalta
- Kouluttavat ohjaajat olivat asiansa kanssa ajan tasalla

Mitä muuta haluat sanoa isoskoulutuksesta? Anna, risuja ruusuja...

Lomakkeen osoite: [Poistettu tietoturvasyistä]