



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Kuinka valmistautua harjoitteluun?

Opas opiskelijoille työssä oppimista varten

Tytti Punkka

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

toukokuu / 2016

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Tytti Punkka	Sivumäärä 31 ja 6 liitesivua
Työn nimi Kuinka valmistautua harjoitteluun? –Opas opiskelijoille työssä oppimista varten	
Ohjaava(t) opettaja(t) Kimmo Lind	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Tampereen kaupungin Nuorisopalvelut	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen, toiminnallinen opinnäytetyö, ja siihen kuuluu kaksi osiota: toiminnallinen osio eli produkti ja teoreettisen viitekehyksen sisältämä raportti, joka avaa produktiin nostettuja aihealueita. Produkti on opas ja se on suunnattu opiskelijoille, jotka hakeutuvat harjoitteluun Tampereen kaupungin Nuorisopalveluille, joka on työn tilaaja.</p> <p>Lähtökohtana opinnäytetyölleni oli sekä henkilökohtainen että kollegoideni tarve saada kirjallista tukea opiskelijan työpaikkaohjaajana toimimiselle. Tampereen kaupungin Nuorisopalveluilla on lukuvuoden 2015-2016 aikana ollut noin 40 opiskelijaa ja työharjoittelijaa eri toimipisteissä. Se on noin puolet organisaatiomme työntekijämäärästä.</p> <p>Produktin tavoite on selventää opiskelijoille mihin ovat hakemassa, millaisia valmiuksia heiltä Nuorisopalveluilla odotetaan, ja miten he voivat itse edesauttaa omaa oppimistaan ja kasvamistaan ammattilaiseksi. Tavoitteena on myös auttaa opiskelijaa työelämätaitojen kehittämisessä haastattelun ja oman toiminnan, sekä oman ammatillisuuden pohtimisen kautta. Produkti on tarkoituksellisesti tiivis ja tulevaisuutta ajatellen sisällöllisesti helposti muokattavissa, sillä työ kentällä muuttuu jatkuvasti.</p> <p>Raporttiosuudessa avataan oppaaseen nostettuja asioita teorian pohjalta. Jotta työpaikkaohjaaja pystyy tukemaan opiskelijaa parhaalla mahdollisella tavalla, on hänellä oltava tietoperusta, johon linkittää oma toimintansa. Raportissa esiin nostettujen avainasioiden myötä työpaikkaohjaajalla on tietoperusta oman työnsä tueksi.</p> <p>Kehittämistyön menetelmistä tärkein oli keskustelut työyhteisön jäsenten sekä harjoittelussa olevien opiskelijoiden kanssa. Keskustelujen pohjalta laadin rungon opiskelijoille suunnattua opasta varten. Sisältöä kävin läpi kollegoiden kanssa ja muokkasin sen sellaiseksi, että se on käyttökelpoinen kaikissa työympäristöissämme.</p>	
Asiasanat ammatillinen kehitys, ammatillinen koulutus, oppiminen, työssäoppiminen	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Tytti Punkka	Number of Pages 31
Title Preparing for your internship: A guide for students doing their work placement/practise	
Supervisor(s) Kimmo Lind	
Subscriber and/or Mentor Youth services of the city of Tampere	
Abstract <p>The thesis I have worked with is a work-based, functional thesis and includes two parts: the product and the report. The report opens the contents of the product. The main part, product, is a manual booklet for those students who apply for work practice in the Youth services of Tampere.</p> <p>The basis for my thesis was a call for some kind of a manual to act as a supervisor of a practical training. The need for the manual came mostly from my personal motives, but also from my coworkers.</p> <p>The goal for the manual part is to clarify to the students where they are applying, what kind of aptitudes they are expected to have and how they can improve on their skills and growth on their way to becoming professionals. Another aim is also to help the students in improving their workplace skills with preparing themselves for job interviews and reflecting on their own actions and professionalism.</p> <p>The manual is intended to be compact. Because the work is changing all the time, there has to be room to edit the content if needed.</p> <p>The report expands on the themes of the booklet. In order to be able to support the student, the supervisor of the work practice needs to have some knowledge based skills and that is where the report comes into the picture. With the key words the supervisor gets tools to work as effective as possible.</p> <p>The most important method I used to collect the ideas for manual were conversations with my coworkers and some of the students who were doing their practice. Based on the conversations I drew up a frame for the manual. I went through the content with my coworkers and processed it to be as suitable as possible for all the branches of our organization.</p>	
Keywords professional development, occupational education, learning, workplace learning,	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 NUORISOTYÖ PÄHKINÄNKUORESSA	6
2.1 Historia lyhyesti	6
2.2 Lainsäädäntö	7
2.3 Tehtävät ja tavoitteet	7
2.4 Nuorisotyön arvoperusta	8
3 OPINNÄYTETYÖN AIHE JA TILAAJA	9
3.1 Tilaajana Tampereen kaupungin Nuorisopalvelut	10
3.2 Kehittämistyön tarve	10
4 TIETOPERUSTA	11
4.1 Ohjaus	12
4.2 Työhyvinvointi	15
4.3 Esimiestaidot	17
4.4 Ammattieettinen ohjeistus	18
4.5 Mitä on oppiminen?	19
4.6 Perehdytys	22
5 TIEDONKERUUMENETELMÄT	22
5.1 Keskustelut ja haastattelut	23
5.2 Lähdemateriaali ja sen hyödyntäminen oppaassa	24
6 TYÖN ONNISTUMISEN ARVIOINTI	25
6.1 Tilaajan kommentteja	25
6.2 Tulevaisuus opinnäytetyöprosessin jälkeen	26
LÄHTEET	28
LIITTEET	31

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö. Opinnäytetyöni sisältää produktin, joka on opas opiskelijoille (Liite 1), jotka hakeutuvat harjoitteluun tai työssäoppimiskaksolle Tampereen kaupungin Nuorisopalveluille, joka on työnantajani. Raportin tarkoitus on avata ammatillisesti tärkeitä osa-alueita, jotka tulee ottaa huomioon opiskelijaa ohjatessa.

Koska alusta asti on tuntunut, että olen todella sisällä työssäni, niin palkka- kuin opinnäytetyössä, lienee tarpeellista avata mitä nuorisotyö on, jotta asiaan perehtymätönkin saisi jonkinlaisen kuvan työn arjesta. Nuorisotyön historiasta, arvoperustasta ja tehtävistä, sekä nuorisotyöhön vaikuttavasta lainsäädännöstä kerron tiivistetysti luvussa 2.

Lähtökohta produktille on ollut se, että olen kohdannut työssäni tilanteita, joissa ollessani työpaikkaohjaajana olen kaivannut jonkinlaista kirjallista ohjeistusta opiskelijan ohjaukseen. Olen myös toiminut oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjaajana ja sen myötä osallistunut kahteen työpaikkaohjaajille suunnattuun koulutukseen. Koulutukset käytyäni päätin tehdä Nuorisopalveluilta palvelevan kokonaisuuden, jonka tarkoitus opiskelijan perehdyttämisen lisäksi on toimia myös työpaikkaohjaajan tukena.

Tampereen kaupungin Nuorisopalvelut on koko kaupungin laajuudessa organisaatiossa pieni, mutta silti hyvin vetovoimainen yksikkö, mitä tulee harjoitteluun hakeutuviin opiskelijoihin. Syksyn 2015 ja kevään 2016 aikana työharjoittelussa olleita on ollut noin 40 opiskelijaa tai työkokeilijaa. Iso osa harjoittelijoista on ollut nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen opiskelijoita. Työllisyyspalveluiden kautta on ollut viisi (5) työkokeilussa ollutta ja Valman, eli ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavan koulutuksen kautta kahdeksan (8) henkilöä. Harjoittelussa on ollut myös yhteisöpedagogiopiskelijoita, sosionomiopiskelijoita sekä lähihoitajaopiskelijoita yhteensä noin 10.

Keskustellessani opinnäytetyöni aiheesta työyhteisömme jäsenten kanssa, jo ennen kuin siitä muotoutui opinnäytetyöni aihe, kävi ilmi tarpeesta jonkinlaiselle opiskelijoille

suunnatulle ohjeistukselle. Luvussa 3 kerron enemmän tilaajasta, sekä kehittämistyön tarpeesta

Opinnäytetyöni tietoperusta pohjautuu nuorisotyön ammattietiikkaan, työhyvinvointiin, ohjaukseen sekä osittain myös esimiestaitoihin. Perehdytys on myös huomioitu. Edellä mainitut aiheet ovat olennaisia asioita niin työyhteisöjen, työntekijöiden sekä alaa opiskelevien kannalta, jotta työ pysyisi mielekkäänä ja olisi yhteinen linja, jota noudattaa. Näistä aiheista lisää luvussa 4.

Luvussa 5 kerron, mitä menetelmiä olen lähdemateriaalin hankintaan käyttänyt. kerron myös työyhteisössäni käymistäni keskusteluista, jotka ovat toimineet pohjana opiskelijan oppaalle.

Luku 6 keskittyy työn arviointiin ja tulevaisuuden suunnitelmiin. Kyseisessä luvussa olen laatinut tiivistetyn koosteen tilaajan edustajalta saadun palautteen pohjalta. Sen lisäksi kerron jatkotoimenpiteistä, joita opinnäytetyöni pohjalta on alustavasti suunniteltu.

2 NUORISOTYÖ PÄHKINÄNKUORESSA

Jotta omat lähtökohtani opinnäytetyön kirjoittajana tulisi paremmin esille, on syytä avata ammattia nimeltään nuorisotyö. Tässä luvussa kerron tiivistetysti nuorisotyön historiasta, siihen liittyvästä lainsäädännöstä sekä nuorisotyön tehtävistä, tavoitteista ja arvoista.

2.1 Historia lyhyesti

Suomessa nuorisotyön historia ulottuu 1800-luvun lopulle. Silloin nuorisotyön toimijoina olivat pääasiallisesti kristilliset nuorisojärjestöt. Nuorisotyön pioneereiksi voidaan lukea myös raittiusliikkeet, sekä partiotoiminta vuodesta 1910 lähtien. (JHL 2013, 8.)

Nuorisotyö ja nuorisotyöntekijä nimikkeinä yleistyivät 1940-luvulla. Suomessa nuorisotyön voidaan sanoa virallistuneen Ritarihuoneen kokouksessa 21.9.1940, jolloin suunnitelmissa oli kehittää vapaaehtoista poikatoimintaa. (JHL 2013, 8.)

1960-70-luvuilla halu kehittää nuorisotyön järjestelmää oli osa kehitettäessä hyvinvointivaltiota. Nuorisotyön asema virallistui nuorisotyölain myötä 1970-luvulla. Samaisella vuosikymmenellä nuorisotoimintaan sisältyi vahvasti yhteiskunnallinen aktiivisuus ja poliittisuus. (JHL 2013, 8.)

1990-luvun alussa Suomessa kärsittiin taloudellisesta taantumasta, lamasta, ja sen seurauksena nuorisotyöntekijöiksi palkattiin monesti alalle kouluttamattomia ja työllistettyjä, työsuhteet olivat määräaikaisia ja tuntityösuhteita. (JHL 2013, 9.)

Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry aloitti toimintansa 1990-luvulla ja se on vaikuttanut nuorisotyön kentän yhteistyötoiminnan elpymiseen. (JHL 2013, 9.)

2.2 Lainsäädäntö

Nuorisotyötä ohjaa Nuorisolaki, joka määrittää osaltaan nuorisotyön arvot. Sekä kansalaisjärjestöjen että kuntien tekemä nuorisotyö toteuttaa lain tarkoitusta (JHL 2013, 9). Nuorisolain lisäksi nuorisotyöhön vaikuttavat lastensuojelulaki, kuntalaki, kirkkolaki ja yhdistyslaki. Suomen ratifioima YK:n yleissopimus lasten oikeuksista vaikuttaa Suomessa tehtävään nuorisotyöhön. (JHL 2013, 62.)

2.3 Tehtävät ja tavoitteet

Nuorisotyön tehtäviin lukeutuu monia eri osa-alueita nuoren yksilöllisestä kasvun ja kehityksen tukemisesta aina suhteesta rakenteisiin, päätöksentekoon ja yhteiskunnan toimintaan sekä niiden sisäistämisestä. Sosiaalisen ympäristön ja elämänpiirin vaikutus nuoren mielenkiinnonkohteisiin luo hyvin yksilöllisiä tarpeita ohjauksen suhteen. Nuorisotyössä nuoret kohdataan yksilöinä ja tämän kautta pyritään auttamaan muun muassa nuoren minäkuvan kehittämisessä. Samalla nuoria tuetaan terveellisten elämäntapojen ylläpitämisessä. (Kiilakoski, Kinnunen & Djupsund, 61.)

Sen lisäksi, että nuorisotyössä nuori kohdataan yksilönä, ryhmätyöskentely on isossa roolissa nuorisotyössä. Ryhmässä tekemisen kautta nuori pääsee kehittämään sosiaalisia taitojaan ja verkostojaan, ja ennen kaikkea viettämään aikaa oman ikäistensä seurassa. (Kiilakoski, 62.) Ryhmätyöskentely voi esimerkiksi olla pienryhmätoimintaa, joka voi olla bänditoiminnan ja hiljaisten tyttöjen ryhmän väliltä, tai aktiivinen ryhmä nuorisotalolla käyviä nuoria, jotka osallistuvat tapahtumien järjestämiseen aina suunnittelusta toteutukseen.

Nuoren yhteiskunnallista aktiivisuutta ja kiinnostusta omaa lähiympäristöään kohtaan pyritään nuorisotyöllä lisäämään ja tukemaan, esimerkiksi osallisuuden keinoin (Kiilakoski, 62). Osallisuus voi olla nuorisotaloilla aktiivinen toiminta, tai laajemmin asuinkuntaa ajatellen esimerkiksi nuorisovaltuusto, jossa nuori pääsee tutustumaan ja olemaan osa yhteiskunnallista päätöksentekoa.

Ennen kaikkea nuorisotyön tehtävänä on tarjota nuorille alan aikuinen ammattilainen, jonka työnkuvaan kuuluu olla mahdollistaja, auttaja, kuuntelija ja läsnä. Toisaalta, nuoriso-ohjaajat ja työntekijät saattavat joillekin nuorille olla ainoita aikuisia, jotka asettavat rajoja. Työyhteisössämme sanotaankin, että nuorisotyö on pohjimmiltaan ”rajoja ja rakkautta”.

2.4 Nuorisotyön arvoperusta

Nuorisotyöllä on oma arvoperustansa, humanistinen ihmiskäsitys. Käytännön työssä se tarkoittaa vastuuta ohjattavan henkisestä kasvusta, turvallisuudesta ja yhteistoiminnasta, ystävällisyyttä, luotettavuutta, avarakatseisuutta, ja rehellisyyttä, sekä yksilöllisten lähtökohtien huomioimista. (JHL 2013, 19.) Nuorisolaissa (27.1.2006/72) on määritelty nuorisotyön arvopäämäärät ja niitä ovat yhteisöllisyys, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, monikulttuurisuus ja kansainvälisyys, terveet elämäntavat, ympäristön ja elämän kunnioittaminen. (Finlex 2016)

Nuorisotyölle on laadittu oma ammattieettinen ohjeistuksensa, joka omalta osaltaan määrittelee nuorisotyön perusteita. Ohjeistus on laadittu yhteistyönä Allianssi ry:n ja

Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat Nuoli ry:n yhteistyönä. Ammattieettistä ohjeistusta käyn enemmän läpi alaluvussa 4.4.

3 OPINNÄYTETYÖN AIHE JA TILAAJA

Tampereen kaupungin Nuorisopalveluilla on eri toimipisteitä ja työmuotoja, mutta työn lähtökohdat ovat kuitenkin samat. Näin ollen opinnäytetyöni aihe pyrkii huomioidaan koko työyhteisön tarpeet. Alun perin ajatuksenani oli tehdä opasta opiskelijoille pienimuotoisena projektina oman työni ohessa, vaikka se ei ollutkaan ensimmäinen aihevalinta. Oman oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjaaja-tittelini myötä osallistuin työpaikkakouluttajille suunnattuihin koulutuksiin, joissa käytiin erilaisia ohjauskeskustelumenetelmiä ja niihin liittyviä työvälineitä läpi. Koulutukset olivat Tampereen seudun ammattiopisto Tredun järjestämiä Tempo-koulutuksia. (Tredu 2016). Koulutuksiin osallistuin syksyllä 2014. Koulutukset käytyäni, kerroin sisällöistä (Liite 2) sekä oivalluksistani työtovereilleni. Tästä virisi keskustelu mahdollisesta oppaasta työpaikkaohjaajille, jonka voisin oppimaani hyödyntäen laatia. Sen lisäksi, että työpaikkaohjaajina toimivat kollegani kaipasivat ohjeistusta omaa työtään varten, keskustelut sivusivat monesti opiskelijoiden työelämävalmiuksia. Tämän pohjalta aloin työstämään mielessäni opasta opiskelijoille (Liite 1).

Mitä enemmän keskustelin asiasta työyhteisössä, sitä vahvemmaksi tuli ajatus tehdä oppaasta laajempi kokonaisuus. Organisaatiomme omat sisäiset koulutukset työhyvinvoinnista ja omasta arvoperustastamme vahvistivat ajatustani.

Opinnäytetyöni aihe liittyy yleisesti perehdytykseen. Jotta opiskelija tullessaan harjoitteluun Nuorisopalveluille mihin tahansa toimipisteeseen saa parhaan mahdollisen perehdytyksen, on organisaation sisällä hyvä olla yhteinen linjaus siitä, mitä opiskelijalle tarjotaan, mitä häneltä odotetaan ja mitä työ pitää sisällään. Tämä kaikki on opiskelijan kehittymisen eduksi. Tarkoitus ei kuitenkaan ole se, että opasta luetaan opiskelijan ja työpaikkaohjaajan toimesta kuin ”Piru Raamattua”, vaan sen tehtävä on toimia tukena työn arjessa.

3.1 Tilaajana Tampereen kaupungin Nuorisopalvelut

Nuorisopalvelut on osa Tampereen kaupungin Kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluja. Nuorisopalvelut, lyhenteeltään Nupa, on lasten ja nuorten kasvua ja vapaa-ajan toimintaa tukeva Tampereen kaupungin yksikkö, jolla on toimipisteitä ympäri kaupunkia. Toimipisteitä ovat nuorisokeskukset eri puolilla kaupunkia, keskustassa Monitoimitalo 13, Puutarhakadun toimisto, josta löytyy tekijät niin erityisnuorisotyölle, kulttuuriselle nuorisotyölle, kuin lasten ja nuorten osallisuudelle. Antaverkan leirikeskus ja lasten Liikennepuisto ovat myös osa tarjottavia palveluja. Nuorisopalvelut on mukana nuorten arjessa nuorisokeskuksissa, tapahtumissa, kouluilla ja verkossa. Harrastustoimintaa tuetaan edellä mainittujen toimipisteiden lisäksi myös bändiharjoittelutilojen muodossa. Vaikuttamiskanavina lapsilla ja nuorilla on Lasten Parlamentti sekä Nuorisovaltuusto, sekä alueelliset vaikuttamiskanavat. Nuoriso-ohjaajista neljän päätoimipisteinä ovat Jopo-luokat, joissa he toimivat joustavan perusopetuksen opettajien työpareina. Myös yhdellä kymppiluokalla työskentelee opettajan työparina yksi nuoriso-ohjaaja. (Nuorten Tampere 2016.)

Koska olen vakituudessa työsuhteessa Tampereen kaupungin Nuorisopalveluilla, oli minusta järkevää miettiä, miten voisin hyödyntää omia opintojani työni kehittämisessä. Tämän vuoksi halusin paneutua sellaiseen aiheeseen, johon itse olisin kaivannut tukea ja ohjeistusta jo opiskeluaikana, mutta myös työelämään päädyttyäni.

3.2 Kehittämistyön tarve

Kehittämistyön tarve on tullut esille omalla kohdallani ohjatessani työurani aikana Nuorisopalveluilla seitsemää opiskelijaa sekä yhtä oppisopimusopiskelijaa. Opiskelijoiden aloittaessa harjoittelunsa, heillä ei välttämättä ole ollut mitään tietoa siitä, mihin ovat tulossa ja vastaako työssäoppimispaikka harjoittelun kriteereihin. Tarjoamamme eri nuorisotyön työmuodot eivät ole laajalti opiskelijoiden tiedossa. Oppaan tarkoitus on etukäteen valmistaa opiskelijaa siihen, mitä työ pitää sisällään ja mitä harjoittelun onnistuminen vaatii opiskelijalta itseltään sekä työpaikalta.

Kun opiskelija ottaa yhteyttä harjoittelupaikasta, hänelle lähetetään opas sähköisessä muodossa. Tämän jälkeen varmistetaan, että Nuorisopalvelut pystyvät vastaamaan harjoittelun kriteereihin. Jos kriteerit täyttyvät, sovitaan haastatteluaika. Haastattelussa käydään vielä läpi se, mitä harjoittelu pitää sisällään. Tässä vaiheessa Nuorisopalveluiden edustaja pystyy vielä pohtimaan sitä, onko toimintayksikkö, johon opiskelija on ottanut yhteyttä, harjoittelun kannalta oikea paikka, vai olisiko joku toinen yksiköistä järkevämpi vaihtoehto. Jos todetaan, ettei kyseinen yksikkö pysty tarjoamaan hyviä puitteita harjoittelulle, otetaan yhteys toisaalle. Tämä vaatii opiskelijalta jonkin verran kärsivällisyyttä, mutta oman oppimisensa kannalta opiskelijan on hyvä tehdä töitä myös tällä saralla. Harjoittelun alkaessa opiskelijalla olisi tarkoituksena olla parhaat mahdolliset lähtökohdat omalle oppimiselleen.

Oppaan avulla on tarkoitus lisätä opiskelijan varmuutta omasta osaamisestaan, helpottaa oman oppimisen havainnointia sekä valmistaa hänet siihen, mitä Nuorisopalvelut odottaa opiskelijoilta työharjoittelupaikkana. Tämän lisäksi oppaan tarkoitus on olla työvälisenä opiskelijan työpaikkaohjaajalle. Se, kuinka hyvin opas saavuttaa tavoitteensa, selviää opiskelijoiden ja työntekijöiden antaman palautteen perusteella, jonka pohjalta opasta päivitetään, kun se koetaan tarpeelliseksi.

Nuorisopalveluilla on nykyään myös nimettynä työntekijä, joka vastaa opiskelijoiden harjoitteluun ottamisesta ja perehdytyksestä. Olen tehnyt yhteistyötä hänen kanssaan tehdessäni luonnosta oppaaseen tulevasta tekstiosuudesta.

4 TIETOPERUSTA

Jokaisessa työyhteisössä olisi hyvä miettiä, miten saada työstä mielekkäämpää niin työntekijöille kuin johdollekin. Yhteiset pelisäännöt ja jaettu näkemys oman työn tärkeydestä, ja ylipäänsä oma riittävyden tunne ovat asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin (Suonsivu 2015, 28-29). Nuorisopalveluilla on töissä ohjaamisen ammattilaisia. Siksi saattaakin tuntua kummalliselta, että tietoperustan yksi osa-alue on ohjaus.

Ohjaus laajasti käsitettynä on kuitenkin kytköksissä kaikkiin muihin tietoperustassa esiintyviin osuuksiin.

Työhyvinvointia mitataan monelta eri kantilta. Tulokset kertovat yleensä siitä, kuinka mielekästä työ on työntekijän näkökulmasta. Tulokset ovat viesti esimiehille, jotka tekevät omat johtopäätöksensä ja toimivat niiden mukaisesti.

Oli kyseessä lähes mikä ammatti tahansa, pohjautuu se jonkinlaiseen ammattieettiseen ohjeistukseen. Ammattieettisyyteen liittyvät vahvasti arvot, joiden pohjalta työtä tehdään. Jotta opiskelija ymmärtää, miksi ja minkä tiedon pohjalta työtä tehdään, ammattieettisen ohjeistuksen läpikäynti on suotavaa. (Nuoli 2016.) Sama pätee myös työpaikkaohjaajan kohdalla.

Jokainen meistä oppii asioita jatkuvasti, mutta eri tavoin. Tämä tekee oppimisprosessista yksilöllisen. Toinen oppii näkemällä, toinen kuulemalla. Joku taas oppii tekemällä. (Kuntoutussäätiö 2016.)

Kun miettii opiskelijaa, joka tulee työelämäänsä oppimaan harjoittelun kautta, olisi hyvä muistaa ja tiedostaa se, että se mikä sopii yhdelle, ei sovi välttämättä jollekin toiselle. Tästä syystä oppimisen eri muodot ovat mukana raportissa.

4.1 Ohjaus

Nuorisotyön kentällä, esimerkiksi nuorisotaloilla, työpajoissa, pienryhmätoiminnassa, sekä tapahtumissa yksittäisten nuorten ja nuorisoryhmien ohjaus on päivittäin läsnä. Se on arkea, joka saattaa muuttua ajan mittaan itsestäänselvydeksi. Opiskelijan aloittaessa harjoittelun päämääränä on, että hänestä tulee mahdollisesti ohjauksen ammattilainen. Monesti ajatellaan, että ammattiin opiskeleva osaa ja tietää erilaisia työmenetelmiä ja ymmärtää, miksi asiat tehdään niin kuin tehdään. Tämä johtaa siihen, että opiskelijalta odotetaan osaamista eri toimintamenetelmistä, koska oletetaan hänen olevan perillä työelämän arjesta. Helposti unohtuu se, miksi opiskelija on suorittamassa harjoitteluaan. Hän on oppimassa, ja näin ollen tarvitsee ohjausta hahmottaakseen sen, miten opitut asiat käytännössä toimivat ja tarkoittavat.

Ohjauksen peruslähtökohtana on dialogi, jossa kaksi tai useampi henkilö kommunikoi keskenään. Opiskelijan ohjauksessa dialogin merkitys on iso ja samalla osa opiskelijan kasvun edistymistä. Dialogi ei ole pelkästään keskustelua, vaan siihen liittyy olennaisena osana myös sanaton viestintä, eli muun muassa eleet, ilmeet ja sanat. (Ojanen 2009, 62, 67.) Sen lisäksi mitä sanotaan, dialogissa pääroolissa on myös se, miten sanotaan. Tätä ominaisuutta ei opita hetkessä, vaan se vaatii pitkäjänteistä työskentelyä erilaisissa tilanteissa erilaisten ihmisten kanssa. Työpaikkaohjaaja ylläpitää tavoitteellista dialogia opiskelijan kanssa, jonka kautta opiskelijan aktiivinen oppiminen ja itseohjautuvuus kehittyvät (Ojanen 2009, 31).

Työpaikkaohjaaja on alansa ammattilainen, on kyseessä sitten ensimmäisessä työpaikassaan juuri aloittanut vastavalmistunut tai 30 vuotta alalla ollut konkari. Molemmilla on kuitenkin näkemys siitä, mitä kyseinen työ pitää sisällään. Molemmilla on myös tietoperusta, johon he pohjaavat oman näkemyksensä työstään.

Työpaikkaohjaaja on osittain tutor, joka neuvoo ja selventää, mutta samalla myös eräänlainen auktoriteetti, joka on omalta osaltaan vastuussa opiskelijan ohjauksesta ja osaltaan myös oppimisesta. Erilaiset roolit ovatkin haastavimpia asioita sisäistä, kun ohjaussuhde opiskelijaan alkaa.

Alan ammattilaisen ollessa kyseessä, ohjauksen peruslähtökohta on etiikka. Tehtävän työn, kuten myös opiskelijan ohjauksen, taustalla päätökset ja toimintamenetelmät noudattavat ammattieettistä linjaa ja ne pitää olla perusteltavissa eettisin perustein (Putkonen-Kankaanpää 2014, 148).

Onnistuneessa ohjaussuhteessa opiskelija ei kerää valmiita vastauksia työpaikkaohjaajaltaan, vaan pyrkii ohjaajan tuen avulla löytämään omat vastauksensa ja ratkaisunsa (Pekkari 2009, 50). Ohjaajan tehtävänä on auttaa opiskelijaa ymmärtämään omaa toimintaansa ja löytämään itsestään kehittämistä vaativia osa-alueita. Vastusten antaminen ja yksipuolinen asioiden läpikäynti ei edesauta opiskelijan oppimista, mitä tulee hänen ammatillisuuteen ja osaamisen kehittämiseen. Ohjaajan tehtäviin kuuluu muun muassa se, että auttaa opiskelijaa löytämään ja näkemään omat kehittymismahdollisuutensa. (Putkonen-Kankaanpää 2014, 149.)

Työpaikkaohjaaja toimii osittain myös työnohjaajan roolissa opiskelijan suhteen. Työnohjaus on pääasiallisesti kiinni ohjattavan omasta motivaatiosta ja halusta kehittää itseään ja osaamistaan. Työpaikkaohjaaja toimii opiskelijan oppimisen mahdollistajana ja omalta osaltaan motivoi opiskelijaa tarttumaan uusiin haasteisiin (Suonsivu 2014, 90).

Mentorointi on yksi monista työpaikkaohjaajan tehtävistä. Puhuttaessa työpaikkaohjaajasta mentorina, tarkoitetaan organisaatiota ja kokeneempaa henkilöä, jolla on kertynyt tietotaitoa ammattialasta. Parhaimmassa tapauksessa mentoroinnin kautta tieto ja kokemus siirtyvät ohjaajalta ohjattavalle, mutta tämä vaatii luottamusta ja pitkäkestoista työskentelyä. (Helsilä 2009, 82.) Mentori ohjaa ja tukee opiskelijaa, ja on myös osaltaan oppijan roolissa saaden työvälaineitä ja virikkeitä, mitä tulee hänen omaan uudistumiseensa ja kehittymiseensä (Suonsivu 2014, 95). Hiljaisen tiedon siirtyminen työyhteisössä laajemmaksi osaamiseksi on mentoroinnin yksi päätarkoituksista. Työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välinen ammatillinen suhde on parhaimmillaan avoin ja luottamuksellinen vuorovaikutussuhde, jossa oppiminen on molemminpuolista (Suonsivu 2014, 96).

Työpaikkaohjaajan on tärkeää tiedostaa omat toimintatapansa (Pekkari 2009, 9). Hänen tulee myös pohtia ohjauskeskustelua tilanteena, jossa hän on sivuroolissa ja asioissa edetään ohjattava, tässä tapauksessa opiskelija, edellä ja opiskelijan tavoitteiden mukaisesti. (Pekkari 2009, 19).

Opiskelijan oma aktiivisuus on oppimisen kannalta avainasemassa. Kysyminen, oma-aloitteinen tiedonhankinta ja tekeminen ovat monesti kynnyskysymyksiä, varsinkin, jos opiskelijalla ei ole kokemusta työstä tai aiemmat kokemukset ovat negatiivisia. Toisaalta, innokas ja vastuuta haluava opiskelija ei aina osaa suhteuttaa omaa osaamistaan ja ajankäyttöään. Tämä saattaa kostautua stressinä ja huolimattomuutena. Opiskelijaa ohjattaessa tulisi työpaikkaohjaajan muistaa ja muistuttaa opiskelijaa siitä, ettei kaikkea tarvitse osata ja sisäistää heti.

On monia asioita, joita opiskelijan olisi hyvä havaita omasta itsestään. Oppimiseen liittyviin tekijöihin, kuten esimerkiksi siihen, millainen oppija on ja miten opeteltava

asia jää mieleen parhaiten, olisi hyvä perehtyä viimeistään siinä vaiheessa, kun harjoittelu työelämässä alkaa. Työelämä, kuten elämä kokonaisuudessaan, on jatkuvaa oppimista ja uusien asioiden sisäistämistä. Se ei lopu harjoittelun päättyessä, vaan jatkuu läpi koko elämän, niin vapaa-ajalla kuin työelämässä. (Peda.net 2016.)

4.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on osa-alue, joka vaikuttaa niin vakituisen kuin määräaikaisenkin henkilöstön työmotivaatioon. Samoin se vaikuttaa myös opiskelijan olemiseen ja motivaatioon. Työyhteisön hyvinvointi heijastuu siihen, miten työyhteisö nähdään ulkopuolisen silmin, tässä tapauksessa opiskelijan.

Henkilöstön hyvinvointi on tärkeä voimavara, jota työpaikalla tulee pitää yllä. Kun työntekijät voivat hyvin, työpaikan ilmapiiri on avoin ja vastaanottava. Kun työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä olosuhteisiin ja sisältöön hyödyntäen samalla omaa osaamistaan, työ maistuu paremmin ja kokemus oman työnsä hallitsemisesta on positiivisempi. (Suonsivu 2014, 45.) Tämä sama pätee myös opiskelijan käsitkseen omasta osaamisestaan.

Työhyvinvointia mitataan monesti työpahoinvoinnin kautta, siis sen, minkä henkilöstö kokee työssä tai työpaikalla olevan huonosti ja mitkä asiat he kokevat vaikuttavan työmotivaation laskuun. Jos opiskelija kokee jäävänsä vaille ohjausta tai tukea oppimisessa, johtuen esimerkiksi työyhteisön sisäisistä ristiriidoista, voi seurauksena olla, ettei opiskelijan motivaatio harjoittelua kohtaan ole korkealla ja kokemus omasta oppimisesta voi muodostua negatiiviseksi.

Työmäärän suhde käytettävään työaikaan, erilaiset perustyön ulkopuolelle sijoittuvat työtehtävät ja työn suunnittelulle varatun ajan vähäisyys vaikuttavat työssä jaksamiseen. Nuorisotyössä myös tyypillinen työaikojen epäsäännöllisyys saattaa olla työntekijää kuormittava tekijä. Työaika, joka on alallamme pääsääntöisesti ilta- ja viikonloppupainotteista, siis nuorten vapaa-ajalle sijoittuvaa, saattaa olla työntekijän kannalta yksi kuormittavimmista tekijöistä. (JHL 2013, 48.) Opiskelijalle edellä mainitut asiat voivat tulla yllätyksenä. Olen työurani aikana keskustellut monen opiskelijan

kanssa siitä, mitä he ovat mieltäneet harjoittelun alussa kuuluvan nuorisotyöhön ja miten näkemys on muuttunut harjoittelujakson loppuun mennessä. Vastaus on monesti ollut samankaltainen: Aluksi he ovat ajatelleet, että nuorisotyö on pelkkää nuorisokeskuksessa tehtävää työtä, johon kuuluu erilaisia aktiviteetteja nuorten kanssa. Eräs opiskelija, joka on myös aikoinaan ollut nuorisokeskuksen aktiivinen kävijä, sanoi harjoittelujaksojen perusteella ymmärtävänsä nyt paremmin, miksi on hyvä osata erilaisia asioita, ja kuinka työaika ei tahdo riittää kaikkeen mielenkiintoiseen, kun perustyö jäisi muuten tekemättä. Oman riittävyden tunnistaminen on oman työssäjaksamisen peruspilareita.

Opiskelijan työhyvinvoinnin osalta työpaikkaohjaaja on tärkeässä roolissa. Ohjaajan tehtävänä on osaltaan huolehtia siitä, että opiskelijalle löytyy mielekkäitä ja hänen vahvuuksiaan vastaavaa työtä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että kaiken pitäisi olla kivaa, sillä jokaisessa työssä on myös ne ei niin mukavat työtehtävät, jotka kuuluvat päivittäisiin arkirutiineihin.

Jos esimiestaholta tiedotus on puutteellista, koetaan se työntekijöiden keskuudessa välinpitämättömyytenä ja työhyvinvointia alentavana tekijänä. Tärkeät päätökset ja niistä tiedottaminen henkilöstölle samanaikaisesti ja mahdollisimman nopeasti vähentävät epävarmuutta sekä niin sanottuja käytäväpuheita. Tiedotuksen tulee kulkea myös toiseen suuntaan. Monesti työhyvinvointia ajatellessa mietitään johtoportaasta alaspäin tulevaa tiedotusta, mutta työntekijöitä esimiehetkin ovat. Yhtä lailla heidän on hyvä olla selvillä siitä, mitä kentällä tapahtuu. Tiedotus kentältä on esimiestyön kannalta oleellista, sillä niin pysytään selvillä siitä, mitä työn kehittämiseen liittyviä tarpeita työntekijöillä on.

Työntekijän halukkuuteen ja kiinnostukseen panostaa ammattitaidon ja työn kehittämiseen vaikuttaa pitkälti motivaatio. (JHL 2013, 52.) . Työntekijä on itse vastuussa siitä, miten omia voimavarojaan, ammatillisuuttaan ja osaamistaan kehittää (Suonsivu 2014, 47). Sama pätee opiskelijan kohdalla. Opiskelijan oppimisesta ja ammattilaiseksi kehittymisestä ei ole kukaan niin suuressa vastuussa, kuin opiskelija itse. On kyseessä sitten alan ammattilainen tai opiskelija, voidaan puhua itsensä johtamisesta. Hyvä itsetuntemus, omien rajojen tunnistaminen, ajankäytön tehokas hallinta, sekä työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen ovat itsensä johtamisen peruspilarit

(Suonsivu 2014, 48). Kun ihminen kokee osaavansa työnsä, ollaan työhyvinvoinnin perustekijöiden äärellä (Suonsivu 2014, 48).

4.3 Esimiestaidot

Esimiestaidot eivät itsessään liity opiskelijan harjoitteluun. Sitäkin enemmän ne liittyvät työpaikkaohjaajana toimivan työntekijän ammatillisuuden kehittymiseen ja laajempaan näkemykseen omasta työstään ja ammattialastaan. Jotta ohjaaja ymmärtää vastuunsa opiskelijan oppimisen ja työssä viihtymisen suhteen, on hyvä olla perillä muutamista esimiestyöhön liittyvistä asioista.

Työpaikkaohjaaja on monesti ensimmäinen alansa ammattilainen, jonka kanssa opiskelija tutustuu työelämään. Opiskelijan ensisijainen tietolähde työpaikalla on työpaikkaohjaaja sekä muut työyhteisön jäsenet. Jos työpaikka on nuorisokeskus, jossa pidetään viikoittain työntekijöiden kesken talokokouksia, eli työntekijöiden keskinäisiä palavereita, olisi opiskelijan hyvä olla myös paikalla. Opiskelijan kannalta tiedottaminen on oleellinen osa työelämään tutustumista. Tieto siitä, missä ja milloin opiskelijan tulee olla paikalla, ja mitä sitten tapahtuu, ovat pieniä, mutta sitäkin tärkeämpiä yksityiskohtia, jotka luovat opiskelijalle turvallisuuden tunteen.

Työpaikkaohjaajana toimivan työntekijän kannattaakin pohtia, millainen hänen mielestään on hyvä esimies. Ovatko oman esimiehen toimintatavat itselle sopivia tai kuinka toimisi vastaavassa tilanteessa? Reflektoimalla omaa työtänsä ja pohtimalla, kuinka se vastaa omaa näkemystä siitä, millaista toimintaa esimiestaholta kaipaa, työpaikkaohjaaja auttaa itseään ja omaa työyhteisöään parempaan työsuoritukseen. Kaija Suonsivu on kiteyttänyt esimiestyön ja henkilöstöjohtamisen oivallisesi teoksessaan Kohti riittävyttä -Matkalla työhyvinvointiin (Suonsivu 2015, 26) kirjoittaessaan seuraavasti

Esimiehenä on helppo toimia laadukkaasti ja sitoutuneesti, kun työntekijät suhtautuvat työhönsä vakavasti ja arvostavasti.

Se, että toimii työpaikkaohjaajana harjoittelijaa kohtaan niin kuin haluaisi oman esimiehensä toimivan alaisiaan kohtaan, saattaa vaikuttaa muuhunkin työyhteisöön positiivisella tavalla.

4.4 Ammattieettinen ohjeistus

Oppaan osiossa Valmistautuminen harjoitteluun esitetään opiskelijalle kysymys, onko hän tietoinen nuorisotyön ammattieettisestä ohjeistuksesta. Opiskelijan kannalta ohjeistus on hyvä työväline oman ammatillisuuden kehittämisessä ja se avaa osaltaan nuorisotyön periaatteita myös ulkopuolisille tahoille. (Allianssi 2016)

Nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus on nuorisotyön valtakunnallisten toimijoiden Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry:n ja Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry:n, sekä Humanistisen Ammattikorkeakoulun yhteistyönä laadittu ja julkaistu nuorisotyötä tekeville tahoille tarkoitettu ohjeistus. Ohjeistusta varten on kerätty kokemuksia ja mielipiteitä nuorisotyön kentällä toimivilta tahoilta, niin ammattilaisilta kuin vapaaehtoisiltakin. (Koordinaatti 2014.)

Ammattieettisen ohjeistuksen avulla opiskelija voi tarkastella omaa asennettaan ja suhtautumistaan tulevaan ammattiinsa ja ammattialan yhteiskunnallista merkitystä. Harjoittelupaikassa tulisivin käydä opiskelijan kanssa keskustelua siitä, miten ammattieettinen ohjeistus näkyy työn arjessa. Tämä tarkoittaa myös sitä, että työpaikkaohjaajan on hyvä olla tietoinen siitä, mitä ohjeistus pitää sisällään.

Itse nuorisotyön määritelmä on haastava, sillä siihen ei ole yhtä ainoata oikeaa vastausta (Kiilakoski, 125). Oppaan osiossa Arvot, jotka ohjaavat Nuorisopalveluiden tekemää työtä tuon esille ne arvot, jotka määrittävät organisaatiossamme tehtävää työtä. Nuorisopalveluiden arvot ovat lopputulos pitkäkestoisesta organisaation sisäisestä Nukka-koulutuksesta. Viisi tärkeimmäksi koettua arvoa ovat kunnioitus, vastuullisuus, hyvyys, tasa-arvo ja yhteisöllisyys (Liite 3).

Kunnioitus pitää sisällään työntekijän kohdalla niin itsensä kuin toisten ihmisten kunnioittamisen. Jotta nuoren voi kohdata aidosti, tulee häntä kunnioittaa. Nuoren tukeminen ja kohteleva arvokkaana yksilönä ovat lähtökohtia kunnioitukselle.

Nuorisotyön ammattilainen on kasvattaja. Vastuullinen työntekijä seisoo omien tekojensa takana, vastaa seurauksista, kykenee myöntämään omat virheensä ja näin ollen antaa selkeän viestin oman ammatillisuutensa sekä työnsä arvostamisesta. Vastuullisuus liittyy myös kasvatustyön menetelmiin: annetaan nuorelle vastuuta ja mahdollisuus oppia oman toimintansa kautta. Myös asioista niiden oikeilla nimillä puhuminen on olennainen osa vastuullista työtä.

Hyvyyteen liittyy voimakkaasti lähimmäisen rakkaus ja välittäminen. Hyvien tekojen tekeminen näyttää esimerkkiä nuorille siitä, mitä toisesta välittäminen on ja sitä kautta ohjaa nuoria välittämään toisista ja opettaa toisen asemaan astumista. Välittäminen tarkoittaa myös asioiden pohtimista ja tekemistä nuoren parhaaksi. Se on myös aikuisen läsnäoloa, kun nuori sitä tarvitsee.

Tasa-arvoon sisältyy monta eri lähtökohtaa. Tasapuolisuus, yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus ja reiluus sisältyvät kaikki tasa-arvoisuuteen. Jokainen nuori tulee kohdata erilaisina yksilöinä, kuitenkin tasavertaisina ja jokaisen nuoren mielipiteelle tulee antaa tilaa. Sama pätee myös työntekijöihin. Kun kohdellaan yksilöä oikeudenmukaisesti, toimitaan reilusti koko yhteisöä ajatellen.

Yhteisöllisyyden tärkeimpiä elementtejä on yksilöllisyys, itsearvostus, osallisuus ja vapaaehtoisuus. Yhteisö koostuu yksilöistä. Jokaisella nuorella on vahvuuksia ja niiden kehittämistä ja hyödyntämistä yhteisön parhaaksi tulee tukea. Näin saadaan nuori osalliseksi toimintaa. Toimintaan osallistumisen tulee olla nuorelle vapaaehtoista.

4.5 Mitä on oppiminen?

Opiskelijan lähtökohta harjoittelujaksolle on tulla oppimaan työelämään ja ammatitilaan liittyviä lainalaisuuksia, ja kehittämään omaa ammatillista identiteettiään. On huomioitavaa, että opiskelijan tulisi osata hahmottaa itselleen sopivin oppimistapa

(Avoin Yliopisto 2016). Oppaassa esitettyjen oppimiseen ja aikaisemmin hankittuun osaamiseen liittyvien kysymysten on tarkoitus auttaa opiskelijaa selventämään omia kehittämisen paikkoja, joihin hän haluaa keskittyä harjoittelun aikana.

Oppimisen yksi tärkeimpiä taustatekijöitä on kokemus. Kokemus oppimisesta on meillä jokaisella. Oppimiseen vaikuttaa muun muassa ympäristö, kulttuuri, yhteiskunta, itse opetus ja omalta osaltaan myös aistit. Jokainen meistä oppii eri tavoin: toiset lukemalla, toiset näkemällä. Toiset oppivat tiedostamatta itse oppimistapahtumaa. Oppimista tapahtuu koko elämän ajan, halusi sitä tai ei.

Esimerkiksi matematiikan oppiminen voi olla joillekin todella haastavaa. Toisille prosenttilaskut eivät aukene millään, jos niillä ei ole mitään yhtymäkohtaa arkielämään. Toisaalta geometristen kuvioiden hahmottaminen voi olla vaikeaa, jos on hahmotushäiriö. Edellä mainitut ovat vain esimerkkejä siitä, missä tilanteissa olisi syytä miettiä erilaisia oppimistapoja. Jos opetettu asia ei mene perille selittämällä, voisiko asian ymmärtäminen helpottua konkreettisesti tekemällä? Tai kuvana?

Paljon on puhuttu muistista. Muisti liittyykin oppimiseen hyvin vahvasti. On eri tapoja muistaa asioita. Aistit ja niiden käyttö vaikuttavat muistiin ja muistamiseen. (Etälukio 2016.) Lapsuusajan kesät saattavat palautua mieleen jonkun tutun hajun tai maun perusteella. Joku väri saattaa muistuttaa läheisestä ihmisestä tai lempi lastenohjelmasta. Tietyt äänet vievät meidät muistoissa tilanteisiin, jotka ovat jääneet syystä tai toisesta taka-alalle. Kuulo-, näkö- ja tuntoaistit ovat tärkeä tuki muistin suhteen, sillä aistien avulla ihminen kerryttää kokemuksia ja havaintoja ympäristöstä (Kuntoutussäätiö 2016).

Opeteltaessa uusia taitoja, asioiden saattaminen pitkäkestoiseen muistiin vaatii kärsivällisyyttä ja opeteltavien asioiden toistamista. Toistoa tarvitaan osittain myös siksi, että löydetään oppijan itsensä kannalta parhaimmat menetelmät uuden tiedon sisäistämiseen.

Oppaassa esitettyjen oppimiseen ja aikaisemmin hankittuun osaamiseen liittyvien kysymysten on tarkoitus auttaa opiskelijaa selventämään omia kehittämisen paikkoja, joihin hän haluaa keskittyä harjoittelun aikana. Oppaassa muistutetaan opiskelijaa

myös hänelle parhaimman mahdollisimman oppimistyylin pohtimisesta. Oppimisen kannalta on tärkeää, että opiskelija osaisi hahmottaa itselleen sopivimman oppimistavan (Avoin Yliopisto 2016). Seuraavaksi käyn läpi neljä erilaista oppimistyyliä, joita ovat visuaalinen, auditiivinen, kinesteettinen ja taktiilinen oppiminen.

Visuaalinen oppiminen on yksi oppimisen eri tavoista. Visuaalisella oppijalla oppimiseen vaikuttaa merkittävästi näköaisti. Oppimistyyliin liittyy muun muassa se, että ajatus kulkee nopeasti, ja tämä saattaa aiheuttaa sen, ettei puhe pysy perässä ja oikeiden sanojen löytäminen voi olla hankalaa. Visuaalisen oppijan puheessa esiintyy monesti viittauksia asioiden näkemiseen tai katsomiseen. Opittavien asioiden sisäistäminen saattaa olla vaikeaa, jos se ei ole visuaalisesti esitetty, esimerkiksi kirjoitettussa muodossa. (Jyväskylän yliopisto, Koppa 2016c.)

Toinen hyvin vahvasti oppimiseen liittyvä tapa on auditiivinen oppiminen. Auditiivinen oppija hyödyntää uusien asioiden sisäistämässä kuuloaan. Kirjoitettu teksti ei avaudu helposti, jos sitä ei käydä läpi ääneen. Ympäristössä esiintyvä meteli vaikeuttaa keskittymistä ja asioiden sisäistämistä. Auditiivisen oppijan on helpompaa sisäistää ja muistaa suulliset kuin kirjalliset ohjeet. Asioiden visualisointi on haastavaa. Auditiivisen oppijan puheessa esiintyy viittauksia kuulemiseen. (Jyväskylän yliopisto, Koppa 2016a.)

Kolmas oppimisen tapa on kinesteettinen oppiminen, joka perustuu kehon liikkeeseen ja kosketukseen. Kinesteettinen oppija sisäistää asioita tekemällä. Oppimistyyli on hyvin fyysinen ja sen vuoksi kinesteettiset oppijat koskevat helposti keskustelukumppaniaan, seisovat lähellä ja käyttävät viestiessään paljon eleitä. Tällainen oppija toimii, eikä siedä paikallaan pysymistä. Kinesteettinen oppija viittaa puheessaan monesti tuntemiseen. Puhetyyli on monesti hidasta ja harkitsevaa. (Jyväskylän yliopisto, Koppa 2016b.)

Edellä mainittujen oppimistapojen lisäksi on vielä neljäs tapa oppia. Sitä kutsutaan taktiiliseksi oppimiseksi. Tähän oppimistyyliin vaikuttaa vahvasti käsillä tekeminen. Kinesteettisestä oppimistyylistä tämä eroaa sillä, että oppimiseen vaikuttaa enemmän käsin tehtävät asiat, esimerkiksi muistiinpanojen kirjoittaminen, askartelu ja asioiden hypistely, kuin kehomuisti. (Erialaisten oppijoiden liitto ry 2016.)

4.6 Perehdytys

Opiskelijan aloittaessa harjoittelun, on syytä panostaa perehdytykseen. Perehdytyksellä tarkoitetaan fyysisen työympäristön, työpisteessä toimivien henkilöiden, työmenetelmien ja periaatteiden läpikäyntiä ja esittelyä. Myös eri sidosryhmiin tutustuttaminen on tärkeää. Näillä toimenpiteillä pyritään siihen, että opiskelija saadaan sopeutumaan työkuultuuriin ja -ympäristöön mahdollisimman joustavasti. (Helsilä 2009, 48.) Perehdyttämisen huolellinen suunnittelu ja toteutus auttavat opiskelijaa sisäistämään sen, mitä osa-alueita työhön kuuluu ja tutustuttaa opiskelijan verkostoihin, joiden kanssa tehdään yhteistyötä. Kun opiskelijan perehdytykseen panostetaan heti alussa, jää opiskelijalle enemmän aikaa keskittyä harjoitteluun liittyviin opintokokonaisuuksiin. Tämä lisää osaltaan työssäjaksamista ja tukee opiskelijan lisäksi myös työyhteisöä. Apuna opiskelijan perehdytyksessä on hyödyllistä käyttää uuden työntekijän perehdytysmateriaalia, jos sellainen organisaatiosta löytyy.

Jos harjoittelupaikkana on nuorisokeskus, perehdyttämisen avulla opiskelija saa kuvan siitä, mitä asioita työssä painotetaan. Painopisteenä voi olla asuinalueesta riippuen esimerkiksi monikulttuurisuus tai sosiaalinen vahvistaminen. Se, mitä alan opiskelijan ollessa kyseessä opetussuunnitelman mukaiset arviointikriteerit pitävät sisällään, määrittelevät osaltaan sen tiedon ja osaamisen, mitä opiskelijalta vaaditaan ja mihin harjoittelupaikassa tulisi myös painottaa. Sen vuoksi opiskelijan haastattelu ennen varsinaista harjoittelujaksoa palvelee molempia osapuolia.

5 TIEDONKERUUMENETELMÄT

Raporttia laatiessani pääasiallinen tiedonkeruumenetelmä on ollut kirjallisen lähdemateriaalin hyödyntäminen. Produktin sisältöä tehdessäni olen hyödyntänyt kirjallisen lähdemateriaalin lisäksi omaa kokemuksen kautta kertynyttä tietoa, sekä asioita, joita olen poiminut keskusteluista sekä kollegoideni että opiskelijoiden kanssa. Oppaan sisältö on koottu esille tulleiden näkemysten pohjalta.

5.1 Keskustelut ja haastattelut

Olen alusta saakka pitänyt keskusteluja tärkeänä tietolähteenä, mitä tulee oppaan työelämälähtöiseen sisältöön. Keskustelut, joita kävin prosessin eri vaiheissa, eri toimipisteissä työskentelevien lähes 20 työyhteisöni jäsenen kanssa, ovat olleet vapaamuotoisia ja niiden keskiössä on ollut opiskelijoiden työpaikkaohjaajina toimineiden näkemykset ja kokemukset. Keskustelujen kautta olen saanut uusia näkökulmia opiskelijan ohjaukseen ja siihen, mitä opiskelijan olisi hyvä käydä läpi ennen harjoittelua ja sen aikana. Keskustelujen reflektiivisyys on osaltaan auttanut minua itseäni lähestymään opiskelijan ohjausta eri näkökannoilta. Keskustelujen toiset osapuolet ovat tuoneet esille omia näkemyksiään siitä, mikä on oleellista harjoittelun eri vaiheissa.

Se, kuinka jokainen työntekijä kokee opiskelijoiden läsnäolon, vaihtelee riippuen työntekijöistä itsestään ja heidän kokemuksistaan opiskelijoiden ohjaamisessa. Jotta oppaassa olisi mahdollisimman kattava näkemys siitä, mitä työelämä tänä päivänä tarvitsee ja pystyy tulevaisuuden tekijöille tarjoamaan, on kuultavissa parhaiten kentältä. Monet ihmiset ovat arkoja sanomaan oman mielipiteensä virallisemmissä haastatteluissa, joten keskustelut tiedonkeruumenetelmänä ovat tämänkin vuoksi tärkeitä, sillä se on epävirallisempaa, mutta antaa mahdollisuuden kertoa oman mielipiteensä.

Suurin osa keskustelukumppaneistani on painottanut keskustelujen yhteydessä kaipaavansa opiskelijoilta enemmän oma-aloitteisuutta. Varsinkin nuorisokeskusten työntekijöiden näkemys oma-aloitteisuuden tärkeydestä on ollut vahva. Keskusteluissa on kuitenkin selkeästi myös painotettu sitä, ettei opiskelijan tarvitse tietää heti kaikkea kaikkea, mutta pitää uskaltaa kysyä, jos ei tiedä tai ole varma, ja olla valmis kertomaan oma näkemyksensä tarvittaessa ja antamaan palautetta. Myös opiskelijoiden epärealistinen käsitys työajoista tuli monissa keskusteluissa esille: se, että nuorisotyötä tehdään silloin, kun nuoret viettävät vapaa-aikaansa, tarkoittaa sitä, että työtä tehdään pääsääntöisesti iltaisin ja viikonloppuisin.

Sen lisäksi, että olen keskustellut oppaan sisällöstä työyhteisössämme työntekijöiden kanssa, halusin oppaan sisältöön myös opiskelijoiden ja harjoittelijoiden näkökulman. Kun olin saanut laadittua luonnoksen sisällöstä, tapasin harjoittelijoista vastaavan

työntekijän keskustellakseni hänen kanssaan. Hän oli ottanut mukaansa lähtökohdiltaan erilaiset kolme opiskelijaa/ harjoittelijaa, joiden päätoiminen harjoittelu tapahtuu Monitoimitalo 13:ssa. Kerroin heille mitä olen tekemässä ja miksi, ja että heillä olisi mahdollisuus sanoa mielipiteensä ja olla mukana parantamassa tulevien opiskelijoiden perehdyttämistä työyhteisöömme. Annoin heille tehtäväksi miettiä, mistä asioista he olisivat kaivanneet tietoa jo heti alussa, ja millaisia heidän kokemuksensa harjoittelun alusta siihen hetkeen olivat olleet. Kun kävimme näiden kolmen harjoittelijan kokemuksia läpi, kävi ilmi, etteivät ne olleet kovinkaan positiivisia. Harjoittelun alkessa heillä ei ollut tietoa siitä, mitä kaikkea Nuorisopalvelut pitävät sisällään, mitä eri toimipisteitä on ja mitä niissä tehdään. Harjoittelujakson alkuvaiheeseen heistä jokainen olisi kaivannut tuekseen työparia tai nimettyä ohjaajaa organisaatiosta, jotta Nuorisopalveluiden käytännöt ja toimintaperiaatteet olisivat tulleet paremmin tutuiksi.

Jos pyrkimyksenämme on parantaa sekä omaa että opiskelijoiden työssä viihtymistä, on eri näkemysten huomioiminen tärkeää. Se miten työntekijä ajattelee joistain asioista, poikkeaa monesti paljon siitä, miten opiskelija tilanteen kokee. Epävirallisissa tilanteissa ihmiset sanovat, kuten jo aiemmin on mainittu, helpommin mielipiteensä. Joskus mielipiteet voivat olla kärkkäitä, mutta niistä tulisi löytää se ydinsanoma, jota voi hyödyntää työstettäessä parempia olosuhteita mitä tulee niin työntekijöiden kuin opiskelijoidenkin viihtyvyyteen.

5.2 Lähdemateriaali ja sen hyödyntäminen oppaassa

Tietoperustaa pohtiessani mietin avainsanoja, joilla saisin avattua oppaan sisältöä. Työstäessäni ajatusta oppaasta, mietin, mitä tietoja ja taitoja olen hyödyntänyt opiskelijoiden ohjaamisessa ja mitä opiskelijan työharjoittelulla ajetaan takaa. Kun kävimme eräällä lähiopetusjaksolla läpi opinnäytetöidemme aiheita ja ideoita, sain valtavasti apua tietoperustan laatimiseen niin ohjaavalta opettajalta kuin kanssaopiskelijoiltakin, kun olin saanut avattua ajatukseni aiheesta. Ajatus oppaasta oli mielessäni ehkä liiankin selkeä, sillä ilman apua olisi ollut vaikeaa alkaa miettiä aihetta syvällisemmin. Kun tietoperusta oli kunnossa, opinnäytetyön työstäminen ja lähdemateriaalin kerääminen pääsi alkuun. Lähdemateriaalia hain lähinnä Pirkanmaan kirjastojen tietokannasta. Hankaluudeksi muodostuivat monien teosten lainassa olo, sekä teos-

ten pitkät varausajat. Näin ollen tiedon keräämiseen meni enemmän aikaa, kuin olin osannut odottaa.

Hyödynsin myös paljon internetistä löytyvää tietoa lähteinä. Pyrin kuitenkin lähdekriittisyyteen ja luotettaviin tiedon julkaisijoihin. Yliopistojen, muiden oppilaitosten sekä yhdistysten sivuilta löytyi hyvin tietoa tiivistetysti etenkin oppimisesta. Tämä helpotti omalta osaltaan ajankäyttöä. Tarkoitukseni oli etsiä materiaalia, johon viitaten pystyn perustelemaan pitkälti työelämässä muodostuneita omia sekä työtovereideni näkemyksiä. Tavoitteena oli löytää myös jotakin uutta tietoa, jota pohtimalla voisi saada uusia näkemyksiä oman työn sisältöön ja kehittämiseen.

6 TYÖN ONNISTUMISEN ARVIOINTI

Jotta opinnäytetyöni olisi kokonaisuutena niin produktin kuin raportinkin osalta onnistunut, olen avannut tietoperustaa hyödyntäen oppaaseen nostettuja aiheita. Tilaajan mielipide oppaan hyödynnettävyydestä on kuitenkin se asia, joka kertoo eniten työni onnistumisesta. Ensimmäisessä alaluvussa olen pyrkinyt tiivistämään tilaajan, eli Nuorisopalveluiden edustajan, kommentit työhöni liittyen. Opinnäytetyöhöni pohjautuvia jatkotoimenpiteitä käyn läpi toisessa alaluvussa.

Oppaan ulkoasu ei opinnäytetyön palautusajankohtaan mennessä saavuttanut lopullista muotoaan. Tähän yksinkertaisena syynä on ollut ajanpuute. Se miltä opas näyttää opinnäytetyön palautushetkellä toukokuussa 2016, ei ole lopullinen ulkoasu. Oppaaseen tullaan lisäämään kuvitusta ja Nuorisopalveluiden virallinen logo. Tarkoitus on, että opas otetaan virallisesti käyttöön syksyllä 2016.

6.1 Tilaajan kommentteja

Esitarkistusvaiheessa opinnäytetyöni raportti oli vielä hieman sekava sen suhteen, kenelle opas on tarkoitettu. Raportissa oli opiskelijoille suunnatun oppaan sisällön lisäksi monia viittauksia työpaikkaohjaajan rooliin harjoittelun aikana. Selkeästi ei tul-

lut esille, kumpaa tahoja työssä on ajateltu. Tilaajan kommentit raportin sisällöstä puuttuivatkin juuri tähän sekavuuteen. Seuraavaksi on tiivistettynä tilaajan edustajan ajatuksia produktista, raportista ja niiden yhteensopivuudesta.

Tilaajan edustaja piti oppaan sisältöä organisaation kannalta hyvänä kokonaisuutena. Oma-aloitteisuuden nostaminen esille oppaassa sai kiitosta. Sen lisäksi tilaaja pohti sitä, kuinka suuressa arvossa pidämme opiskelijoilta saatua palautetta. Tilaajan näkökulmasta organisaation ulkopuolisilta opiskelijoilta saatu palaute olisi oman oppimisemme kannalta tärkeää, mitä tulee työyhteisöön ja toimintaan.

Nuorisopalveluiden omien arvojen käsitteleminen oli eräs asia, johon tilaajan edustaja otti kantaa. Niitä olisi hyvä avata enemmän. Mitä kunnioitus Nuorisopalveluilla tarkoittaa, tai vastuullisuus tai esimerkiksi tasa-arvo?

Kehitysehdotuksena tulevaisuuteen tilaajan edustaja ehdotti vastaavanlaista opasta ohjaaville työntekijöille, joista selviää mitä työntekijältä ohjaajana odotetaan, eli mitä Nuorisopalvelut on opiskelijalle luvannut harjoittelujaksoa ajatellen. Pitäisikö ohjaajan pohtia ennen harjoittelun alkua, että millainen hän on opettajana/ohjaajana, jos harjoittelija miettii, millainen hän on oppijana? Pystyttäisiinkö tällä varmistamaan se, että kaikki ovat kartalla siitä, mistä on kyse? Se, että opiskelijoiden työharjoittelun kehittämiseen Nuorisopalveluilla on nyt panostettu, olisi hyvä tilaisuus kehittää myös työntekijöiden työpaikkaohjaajuutta.

Tilaajan edustajan kommentit ja pohdinnat, sekä kasvokkain käyty keskustelu auttoivat minua osaltaan rajaamaan opinnäytetyöni suunnatuksi ensisijaisesti harjoitteluun hakeutuville opiskelijoille. Työntekijöille suunnattu opas tulee olemaan ajankohtaisempi tulevaisuudessa.

6.2 Tulevaisuus opinnäytetyöprosessin jälkeen

Tilaajan pohdinnoissa nousee esille mahdollinen tarve työpaikkaohjaajille suunnattuun tukimateriaaliin. Samainen tarve nousi esille myös keskusteluissa, joita kävin opiskelijoiden opasta varten. Miksi siis jättää oman työnsä kehittäminen puolitiehen?

Jatkona opiskelijoille suunnatulle oppaalle on aikomukseni laatia työpaikkaohjaajille tätä raporttia hieman tiiviimpi paketti eräänlaiseksi käyttöohjeeksi jo olemassa olevaa tietoperustaa hyödyntäen. Sen lähtökohtana on osaltaan tukea työpaikkaohjaajaa tehtävässään ja samalla luoda organisaatiollemme yhtenäisempi näkemys harjoittelujen ja opiskelijoiden tärkeydestä ja asemasta.

Työn onnistumiseen ei ole lyhyttä ja nopeaa reittiä. Se, että Nuorisopalvelut organisaationa ja työharjoittelupaikkana pystyy tarjoamaan nyt ja tulevaisuudessa opiskelijalle ammattimaisen ja osaavan ympäristön, vaatii organisaation työntekijöiltä tietojen ja taitojen päivittämistä ja jakamista työyhteisön kesken, esimerkiksi organisaation sisäisenä koulutuksena. Tähän kuuluu oleellisesti työntekijöiden oman osaamisen ja ammatti-identiteetin tukeminen, sekä hiljaisen tiedon jakaminen. Jotta tähän päästäisiin, tulee organisaation johdon tukea prosessia sekä organisaation kokonaisuudessaan sisäistää opiskelijoiden ohjauksen merkitys työelämän kehittymisen kannalta.

Jos omaa työtään ja samalla muiden organisaatiossa työskentelevien työtä voi omalta osaltaan helpottaa, pitää asian eteen tehdä töitä. Se, että hiljaisen tiedon jakamisesta puhutaan, ei vie pitkälle. Työyhteisössämme on varmasti työntekijöitä, joilla on enemmän kokemusta opiskelijoiden ohjaamisesta kuin minulla, ja täten tietotaitoa jaettavaksi. Kun opas ja ohjeistus on kerran laitettu alulle, sen täydentäminen on jatkossa helpompaa ja sisällöllisesti tulemme saamaan hyvän kokonaisuuden erääseen alamme tärkeimmistä työmuodoista, opiskelijoiden ohjaamiseen. He ovat kuitenkin tulevia tekijöitä, joille on hyötyä konkareiden osaamisesta luodessaan omaa identiteettiään nuorisotyön ammattilaisena.

LÄHTEET

Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämätaidot –Menesty ja voi hyvin. Juva: WSOY

Allianssi 2016. Nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus.
<http://primapaper.fi/allianssi/vaikuttamismateriaalit/nejuliste/primapaper>

Avoin yliopisto 2016. Taitava oppija motivoi itseään. Viitattu 20.4.2016.
<https://www.helsinki.fi/fi/avoin-yliopisto/opiskelu/kehity-oppijana/taitava-oppija-motivoi-itseaan#section-9532>

Erialaisten oppijoiden liitto ry 2016. Mikä on omin tapasi oppia? Viitattu 10.5.2016.
http://www.erilaistenoppijoidenliitto.fi/?page_id=158

Etälukio 2016. Muisti ja sen toiminta. Viitattu 20.4.
<http://www02.oph.fi/etalukio/opinto-ohjaus/op2/muisti.html#>

Finlex 2016. Nuorisolaki. Viitattu 10.5.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072#L1P1>

Helsilä, Martti 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Keuruu: Otava

Juutilainen, Päivi-Katriina & Pasanen, Heikki & Alanko-Turunen, Merja 2014. Arvokas ohjaus. Vantaa: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Jyväskylän yliopisto 2016a. Auditivinen oppiminen. Viitattu 6.2.2016.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/mit/tietotekniikan-opetuksen-perusteet/oppiminen/oppimistyylit-ja-strategiat/auditivinen-oppiminen>

Jyväskylän yliopisto 2016b. Kinesteettinen oppiminen. Viitattu 6.2.2016.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/mit/tietotekniikan-opetuksen-perusteet/oppiminen/oppimistyylit-ja-strategiat/kinesteettinen-oppiminen>

Jyväskylän yliopisto 2016c. Visuaalinen oppiminen. Viitattu 6.2.2016.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/mit/tietotekniikan-opetuksen-perusteet/oppiminen/oppimistyylit-ja-strategiat/visuaalinen-oppiminen>

Kiilakoski, Tomi & Kinnunen, Viljami & Djupsund, Ronnie. Miksi nuorisotyötä tehdään? Tietokirja nuorisotyön opetussuunnitelmasta. Humanistinen ammattikorkeakoulu.

- Koordinaatti 2014. Nuorisotyö sai oman eettisen ohjeistuksen. Viitattu 1.2.2016.
<http://www.koordinaatti.fi/fi/ajankohtaista/884/nuorisoty%C3%B6-sai-oman-eettisen-ohjeistuksen.html>
- Kuntoutussäätiö 2016. Opi oppimaan. Oppimistyyli on itsetuntemusta. Viitattu 18.4.2016.
<http://www.opioppimaan.fi/opioppimaan/oppimisen-tueksi/tietoa-oppimisesta>
- Kuntoutussäätiö 2016. Opi oppimaan. Oppimistyyli on itsetuntemusta. Viitattu 18.4.2016.
<http://www.opioppimaan.fi/opioppimaan/oppimisen-tueksi/tietoa-oppimisesta/oppimistyyli>
- Lammi, Anne 2013. Opas työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttamiseen. Helsinki: Edita.
- Linnossuo, Outi (toim.) 2004. Sosiaalisen nuorisotyön toimintamalleja. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu.
- Nuoli 2016. Nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus. Viitattu 18.4.2016.
<http://www.nuoli.info/ohjeet-suositukset/nuorisotyon-ammattieettinen-ohje/>
- Nuorten Tampere, Tampereen kaupungin nuorisopalvelut 2016. Viitattu 20.4.2016.
<http://www.nuortentampere.fi/info/>
- Nuutinen, Olli 2016. Jyväskylän yliopisto. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. Hiljainen tieto. Viitattu 20.4.2016. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/hiljainen-tieto>
- Ojanen, Sinikka 2009. Ohjauksesta oivallukseen. Helsinki: Gaudeamus.
- Peda.net 2016. Elinikäisyys. Mitä on elinikäinen oppiminen ja miksi se on tärkeää? Viitattu 23.4.2016.
<https://peda.net/hankkeet/oppijat/ovo/lahtokohdat/elinikaisyys/em>
- Pekkari, Mervi 2009. Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Hämeenlinna: Tammi.
- Suonsivu, Kaija 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIPress.
- Suonsivu, Kaija 2015. Kohti riittävyttä –Matkalla työhyvinvointiin. UNIPress.
- Tarkkonen, Juhani 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIPress.

Tredu Tampereen seudun ammattiopisto 2016. Työpaikkakouluttajien koulutukset.

Viitattu

20.4.2016.

<http://www.tredu.fi/koulutukset/oppisopimuskoulutus/etevatyopaikka/tyopaikkakouluttajakoulutukset.html>

LIIKTEET

Liite 1. Opas opiskelijalle

Liite 2. Tempo1-kurssin muistiinpanot

Liite 3. Nuorisopalveluiden arvot

Opas opiskelijalle

Kuinka valmistautua harjoitteluun Tampereen kaupungin Nuorisopalveluilla?

Tampereen kaupungin Nuorisopalvelut - mistä oikein on kyse?

Jos luet tätä opasta, olet osoittanut kiinnostusta harjoittelujaksoon Tampereen kaupungin nuorisopalveluilla. Tämä oppaan tarkoituksena on selvittää, mistä Tampereen kaupungin Nuorisopalveluissa on kyse, sekä miten voit valmistautua haastatteluun ja mahdolliseen harjoittelujaksoosi. Ei kuitenkaan pidä säikähtää, kaikki oppaassa olevat asiat ovat esimerkkejä.

Tampereen kaupungin Nuorisopalvelut, tuttavallisemmin Nupa, on lasten ja nuorten kasvua tukeva Tampereen kaupungin yksikkö ja toimii ympäri kaupunkia. Toimipisteitä ovat nuorisokeskukset, Monitoimitalo 13, Puutarhakadun toimisto, joka toimii pääkallopaikkana erityisnuorisotyölle, kulttuuriselle nuorisotyölle, sekä lasten ja nuorten osallisuudelle. Antaverkan leirikeskus ja lasten Liikennepuisto ovat myös osa palvelujamme. Nuoriso-ohjaajistamme neljän päätoimipisteinä ovat Jopoluokat, joissa he toimivat joustavan perusopetuksen opettajien työpareina. Myös yhdellä kymppiluokalla työskentelee opettajan työparina yksi nuoriso-ohjaajistamme.

Nuorisopalvelut on mukana nuorten arjessa nuorisokeskuksissa, tapahtumissa, kouluilla ja verkossa. Harrastustoimintaa tuetaan edellä mainittujen toimipisteiden lisäksi myös bändiharjoittelutilojen muodossa. Vaikuttamiskanavana lapsilla ja nuorilla on Lasten Parlamentti sekä Nuorisovaltuusto. Näistä nuorisotyön muodoista ja monesta muusta vastaa energinen ja nuorekas noin 80 työntekijän ydinjoukko.

Ennen kuin kaikki alkaa

Ottaessasi yhteyttä Nuorisopalveluihin, saatat kuulla sanan haastattelu. Valmistautuessasi haastatteluun pohdi, mitä oleellista sinun on itsestäsi ja opinnoistasi hyvä kertoa. Mieti etukäteen myös omia vahvuuksiasi: missä olet hyvä, mistä pidät ja mitä harrastat. Omia kehittämisen paikkoja on hyvä käydä läpi.

Jos harjoitusjaksollasi on tietty aihe tai tavoite, esimerkiksi monikulttuurisuus, käy läpi mitä jo tiedät aiheesta ja tuo ne asiat esille. Kerro myös se, mitä sinun pitäisi omasta mielestäsi vielä oppia. Näiden tietojen avulla harjoittelusta pystytään räätälöimään sinulle sopivin harjoittelupaikka sekä eniten palveluva kokonaisuus. Kun teet hieman töitä etukäteen, mahdollisuutesi saada harjoittelusta enemmän irti, kasvaa.

Olet tulossa harjoittelujaksolle minkä vuoksi tahansa, kyseessä on työelämään tutustuminen. Työelämään lähtiessäsi tulet käymään läpi työhaastatteluja, joten näiden tilanteiden harjoittelu on hyvä aloittaa jo opintojen aikana.

Valmistautuminen harjoitteluun

Haastattelun jälkeen saat tiedon harjoittelupaikastasi. Aikana ennen kuin harjoittelu alkaa, sinulla on oiva mahdollisuus miettiä muutamia asioita:

- Mitkä ovat sinulle helpoimpia tapoja oppia?
- Mitä asioita itsessäsä haluat kehittää?
- Miten voisit omalla työpanoksellasi kehittää Nuorisopalvelujen toimintaa?

Nuorisotyötä tehdään siellä, missä nuoret ovat ja pääsääntöisesti nuorten vapaa-ajalla. Työmme on tästä johtuen monessa tapauksessa iltapainotteista ja olemme töissä myös viikonloppuisin.

- Millaisia mahdollisia vaikutuksia iltapainotteisella työllä on omaan vapaa-aikaasi tai harrastuksiisi?
- Onko elämässäsi asioita, jotka vaikuttavat läsnäolosi töissä?
- Oletko tietoinen nuorisotyön ammattieettisestä ohjeistuksesta?

Harjoittelun aikana

Harjoittelusi on sinua varten. Saadaksesi siitä irti mahdollisimman paljon, kokeile ja tee. Oma-aloitteisuus ja sen kehittäminen ovat parhaita tapoja oppia. Aina ei välttämättä onnistu, mutta siitä ei pidä lannistua. Kannattaa yrittää uudelleen ja miettiä, mitä epäonnistumisesta voisi oppia. Jos olet epävarma, kysy. Jos saat ohjeistuksen, noudata sitä parhaasi mukaan. Älä jätä tekemättä. Se on kaikissa tapauksissa huonompi vaihtoehto kuin se, että edes yrittää. Jos olet eri mieltä asioista, kerro se ja valmistaudu perustelevaan näkemyksesi.

Opiskelijana sinulle on sovittu työpaikkaohjaaja, joka on ensisijaisesti vastaamassa kysymyksiisi, kuuntelemassa näkemyksiäsi, neuvomassa sinua ja tukemassa oppimistasi. Keskustele mieltä askarruttavista asioista työpaikkaohjaajasi ja muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Näin saat laaja-alaisemman näkemyksen siitä, mitä ollaan tekemässä.

Muista, että sinulla on oikeus saada ohjausta.

Seuraavana esimerkkejä asioista, joista kannattaa työpaikkaohjaajan kanssa keskustella:

- Mikä mielikuva sinulla on nuorisotyöstä?
- Onko tullut esille joitain asioita, joita olisit itse tehnyt toisin? Miksi ja miten?
- Onko työ vastannut mielikuvaasi?
- Mitä olet harjoittelun aikana oppinut ja miten?
- Missä asioissa sinun tulee mielestäsi vielä kehittyä?

Kaikki tässä oppaassa esitetyt kysymykset ovat tarkoitettu avuksesi oman osaamisen kehittämisessä. Mitä syvemmältä mietit omaa ammatillista kehitymistäsi, sitä enemmän opit tuntemaan ammatillista itseäsi.

Arvot, jotka ohjaavat Nuorisopalveluiden tekemää työtä

1. **KUNNIOITUS** – aito kohtaaminen
Kunnioitus pitää sisällään työntekijän kohdalla niin itsensä kuin toisten ihmisten kunnioittamisen. Jotta nuoren voi kohdeta aidosti, tulee häntä kunnioittaa. Nuoren tukeminen ja kohteileminen arvokkaana yksilönä ovat lähtökohhta kunnioitukselle.
2. **VASTUULLISUUS** – ammatillinen aikuisuus, luotettavuus, avoimuus
Nuorisotyön ammatillinen on kasvattaja. Vastuullinen työntekijä seisoo omien tekojensa takana, vastaa seurauksista, kykenee myöntämään omat virheensä ja näin ollen antaa selkeän viestin oman ammatillisuutensa sekä työn arvostamisesta. Vastuullisuus liittyy myös kasvatuksen menetelmien: annetaan nuorelle vastuuta ja mahdollisuus oppia oman toimintansa kautta. Myös asioista niiden oikeilla nimillä puhuminen on olennainen osa vastuullista työtötä.
3. **HYVYYS** – lähimmäisen rakkaus, välittäminen
Hyvyyteen liittyy voimakkaasti lähimmäisen rakkaus ja välittäminen. Hyvien tekojen tekeminen näyttää esimerkiksi nuorille siitä, mitä toisista välittäminen on ja sitä kautta ohjaa nuoria välittämään toisia ja opettaa toisen asemaan astumista. Välittäminen tarkoittaa myös asioiden pohtimista ja tekemistä nuoren parhaaksi. Se on myös aikuisen läsnäoloa, kun nuori sitä tarvitsee.
4. **TASA-ARVO** – tasapuolisuus, yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus, reiluus
Tasa-arvoon sisältyy monta eri lähtökohtaa. Tasapuolisuus, yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus ja reiluus sisältävät kaikki tasa-arvoisuuteen. Jokainen nuori tulee kohdeta erilaisina yksilönä, kuitenkin tasavertaisina ja jokaisen nuoren mielipiteille tulee antaa tilaa. Sama pätee myös työntekijöihin. Kun kohdellaan yksilöllä oikeudenmukaisesti, toimitaan reilusti koko yhteisöä ajatellen.
5. **YHTEISÖLLISYYS** – yksilöllisyys, itsearvostus, osallisuus, vapaaehtoisuus
Yhteisöllisyyden tärkeimpiä elementtejä on yksilöllisyys, itsearvostus, osallisuus ja vapaaehtoisuus. Yhteisö koostuu yksilöistä. Jokaisella nuorella on vahvuuksia ja niiden kehittämistä ja yhdyntämistä yhteisen parhaaksi tulee tukea. Näin saadaan nuori osallisesti toimintaa. Toimintaan osallistuminen tulee olla nuorelle vapaaehtoista.

Tempo1-koulutuksen muistiinpanot

Mitkä asiat ovat työpaikkakouluttajana toimimisessa tärkeitä?

Motivaatio

- Osaa motivoida opiskelijaa/harjoittelijaa
 - o Opiskelijan motivointi mm. asioiden omatoimiseen selvittämiseen
- Oma motivaatio

Resurssit

- Aika
- Pitää huolta itsestään

Vahvuudet

- Tunnistaa omat vahvuutensa ja hyödyntää niitä työssään
- Huomioi ohjattavan vahvuudet ja antaa tilaa niiden hyödyntämiseksi
- Auttaa ohjattavaa löytämään työtavoissa oman tyylinsä
- Osaa arvioida ja tarkastella omaa työtään

Työpaikka oppimisympäristönä

Fyysinen ympäristö

- Työtilat, sijainti
- Koneet, laitteet

Sosiaalinen ympäristö

- Työyhteisön kulttuuri
- Johtamiskulttuuri
- Työyhteisön oppiminen
- Työyhteisön osallistaminen
- Erilaiset henkilöstön edut

= työpaikan ihmiset ja heidän väliset suhteet, ihmisten välinen toiminta, kommunikointi

Toiminnallinen ympäristö

- Työtehtävät, mm. työnkuva
- Työprosessit
- Työolot (työaikalaki ja käytännöt)

Taloudellinen ympäristö

- Palkkausjärjestelmä
- Työpaikan liiketaloudelliset tavoitteet
- Markkinoinnin pääperiaatteet
- kustannustietoisuus

Mitä asioita ohjattavasi on tärkeää työpaikan eri ympäristöissä oppia, jotta hänestä kehittyy hyvä ammattilainen alallaan?

Ohjaus- ja arviointikeskustelu

Tehtävä

Ajatuksia ja kokemuksia ohjaus-/arviointikeskusteluista

Tee muistilista asioista

- a) jotka mielestäsi on tärkeää huomioida keskusteluun valmistauduttaessa
- b) asiat/ teemat, joita on hyödyllistä käsitellä varsinaisessa keskustelussa

Opintojen suunnittelu ja tavoitteiden asettaminen

- Tavoitteellisuus työssä oppimisessa
- Tavoitteiden kirjaaminen (opiskelija)
- Opiskelija mukana tavoitteita laadittaessa
 - o vastuuttaminen
- yhteinen ymmärrys -VARMISTA!
- Osaamisen ja tavoitteiden tasapaino
- Pyrkimys kokonaisvaltaiseen näkemykseen työstä
- Tavoitteiden seuranta

Tavoitteita asetettaessa ja opiskeluohjelmaa laatiessa kysy:

- Mitä opiskelija jo osaa?
- Missä hänen tulisi kehittyä?
- Mitkä ovat opiskelijan omat tavoitteet ja toiveet?
- Mitä asioita opiskelijan tulisi oppia?
- Mitä opiskelijalta odotetaan ja mitkä ovat hänen vahvuutensa?

Oppimista edistää

- Halu ja motivaatio
- Positiivinen käsitys itsestä oppijana
- Tietoisuus aiemmasta tiedosta
- Vuorovaikutus ja keskustelut
- Oman toiminnan ja opitun pohtiminen yksin ja yhdessä
- Itselle sopivan oppimistavan löytäminen
- Asioiden ymmärtäminen, ei vain muistaminen
- Kokonaisuuksien hahmottaminen yksittäisten asioiden sijaan

Oppimisen ja osaamisen arviointi työpaikalla

Vinkkejä

- Roolinvaihto opiskelijan kanssa
- Osa ottaa etäisyyttä uskalla astua ulos omalta mukavuusalueelta
- Rajojen asettaminen, tehtävänjako
- Työtehtävien pilkkominen

Nuorisopalveluiden yhteiset arvot

1. KUNNIOITUS (Aito kohtaaminen)

- Lähtökohta toisen ihmisen kohtaamiseen.
- Toisten näkeminen yhtä arvokkaina ihmisinä kuin itse on -> muiden huomioon ottaminen.
- Kohtelias, ystävällinen ja positiivinen työote. Asenne välittyy asiakkaille.
- Kasvattajan usko nuoren mahdollisuuteen kehittyä ja muuttua positiiviseen suuntaan. (Tukeminen)
- Nuoren kohtelemine tasavertaisena ihmisenä -> kasvattaja näkee nuoren arvokkaana.

2. VASTUULLISUUS (Ammatillinen aikuisuus, luotettavuus, avoimuus)

- Vastuun ottaminen omasta toiminnasta -> seisotaan omien tekojen takana ja vastataan seurauksista.
- Sellaisten valintojen tekeminen, jotka ovat hyväksi itselle ja muille -> yhteinen hyvä.
- Annetaan nuorille vastuullisia tehtäviä -> tärkeintä ei ole onnistuminen vaan yrittäminen ja matkan varrella saadut kokemukset. (Prosessi)
- Avoimuus ja rehellisyys: myönnetään omat virheet (myös kasvattaja), perustellaan omat näkemykset ja päätökset, puhutaan asioista niiden oikeilla nimillä. Kasvattaja ei toimi nuoren selän takana. Avoimuus myös työyhteisön kesken, asioiden tasapuolinen tiedottaminen.
- Luotettavuus - älä lupaa mitä et voi pitää.
- Oma esimerkki merkittävä.
- Oman työn arvostus (ammattitilpeys): kasvattaja uskoo itse, että hänen työnsä on arvokasta ja se vaikuttaa nuorten tulevaisuuteen -> suhtaudutaan työhön sen mukaisesti ja tehdään parhaamme.
- Joustavuus ja inhimillisuus (esim. sanktioita mietittäessä otetaan kokonaistilanne huomioon)

3. HYVYYS (Lähimmäisen rakkaus, välittäminen)

- Hyvien tekojen tekeminen muille. (Lähimmäisen rakkaus)
- Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen (ei tuhota omaa elämää haitallisella toiminnalla).
- Välittäminen: Kasvattaja haluaa nuoren parasta, toivoo nuorelle kaikkea hyvää ja pyrkii omalla toiminnallaan edistämään näiden toteutumista; ei tehdä työtä pelkän palkan vuoksi.
- Kasvattaja ohjaa nuoria välittämään toisista: toisen asemaan asettuminen. (Empatia)
- Läsnäolo: Kun nuori puhuu, pysähdytään kuuntelemaan aidosti; ollaan töissä nuoria varten.

4. TASA-ARVO (Tasapuolisuus, yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus, reiluus)

- Otetaan jokainen nuori huomioon (esim. talolla vähintään tervehtimällä).
- Eri laisuuden kunnioittaminen -> Eri laisten persoonien huomiointi toiminnassa: jokaiselle pyritään tarjoamaan jotakin.
- Lähtökohtana nuorten tasapuolinen kohtelu. Ohjataan nuoret kohtelemaan toisiaan tasavertaisina: ei suvaita kiusaamista tai syrjintää, kaikkien näkemyksiä kuunnellaan.
- Kohdellaan toisia työntekijöitä tasapuolisesti.
- Reiluus, toisten oikeudenmukainen kohtelemine.

5. YHTEISÖLLISYYS (Yksilöllisyys, itsearvostus, osallisuus, vapaaehtoisuus)

- Yhteisöllisyyden tunteen aikaan saaminen työn lähtökohtana. Osallisuus yhteisöllisyyden saavuttamisen työkaluna.
- Yksilö osana yhteisöä.
- Yhteisön rakentaminen hyödyntämällä yksilöiden parhaita puolia ja taitoja.
- Yhteisön tuki yksilölle ja päinvastoin (hyvän ryhmähengen luominen on jokaisen vastuulla).
- Itsearvostus: Nuoren itsearvostuksen ja -luottamuksen tukeminen positiivisia ominaisuuksia, taitoja, tekoja ja yrittämistä huomioimalla. (= Myönteinen tunnistaminen)