



HYVÄ TYÖSSÄOPPIMINEN
Opas työpaikkaohjaajalle ja
työssäoppijalle Kunnanpaikassa

Marja Heikkinen

Kehittämishankeraportti
12/2006



JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU

Tekijä(t) Heikkinen Marja	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 23	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi HYVÄ TYÖSSÄOPPIMINEN - Opas työssäoppijalle ja työpaikkaohjaajalle Kunnanpaikassa		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Pirinen Ritva		
Toimeksiantaja(t) Kunnanpaikka		
Tiivistelmä Kehittämishanke HYVÄ TYÖSSÄOPPIMIEN tehtiin auttamaan sekä työpaikkaohjaajien että työssäoppimisjaksoille tulevien opiskelijoiden toimintaa Kunnanpaikassa. HYVÄ TYÖSSÄOPPIMINEN -oppaassa käsiteltiin työssäoppimista sekä opiskelijan että työpaikkaohjaajan näkökulmista. Oppaassa oli kolme erillistä osaa. Ensimmäisessä osassa käsiteltiin työpaikkaohjaajan toimintaa. Tämän osan keskeisiä asioita olivat mm. suunnitelmallisuus, työhön perehdyttäminen ja ammattiosaamisen näytöt. Toisessa osassa käsiteltiin oppimista eri näkökulmista. Keskeisestä tässä osassa olivat työssäoppimisen konteksti, erilaiset oppimistyyliä ja oppimisvaikeudet. Kolmannessa osassa aiheena oli oppiminen ja toimiminen työpaikalla opiskelijan näkökulmasta. Viimeisessä osassa myös annettiin käytännön vinkkejä opiskelijan työssäoppimiseen Kunnanpaikassa. Kehittämishankeraportissa kerrottiin hankkeen taustoista ja tavoitteista. Raportissa käsiteltiin oppaan tärkeimpiä aiheita lyhyesti ja ytimekkäästi, keskittyen lähinnä oppimiseen työssä ja työpaikalla. HYVÄ TYÖSSÄOPPIMINEN -opas oli raportin liitteenä. Pohdinta osassa mietittiin työn mahdollisia vaikutuksia Kunnanpaikan Hyvinvointiprosessin toimintaan. Nähtäväksi jäi oliko oppaalla myönteisiä vaikutuksia työssä- ja työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen sekä opiskelijoille että työntekijöillekin. Opas todennäköisesti ja toivottavasti käytössä tarkentuu ja muuttuu uusien vaihtuvien tarpeiden mukaan.		
Avainsanat: oppiminen, työssäoppiminen, työpaikkaohjaaja, opiskelija		
Muut tiedot Liitteenä HYVÄ TYÖSSÄOPPIMINEN -opas		

Author(s) Heikkinen Marja	Type of Publication Development Project Report	
	Pages 23	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Good Learning While Working – A Handbook Of Learning At Work For Student And Employee Tutor at Spa Hotel Kunnonpaikka		
Degree Programme The Teacher Education College, Jyväskylä University of Applied Sciences		
Tutor(s) Pirinen Ritva		
Assigned by Spa Hotel Kunnonpaikka		
Abstract <p>This development project has been aimed at helping Spa Hotel Kunnonpaikka in its activities on the job assigned tutoring, as well as helping apprenticeships. Chapter ‘Proper Learning On The Job’ deals with learning at work, both from the viewpoints of the tutor and the student.</p> <p>There are three quite distinct parts in this Handbook. First chapter discusses tutor’s performance. There the essential parts are methodical approach, work orientation and presentation of proficiency.</p> <p>Chapter Two deals with learning from different angles. There the main issues are context of learning on the job, different styles of learning and learning difficulties. In the third part the incentive is learning and acting on the job, from the viewpoint of the student. Also, there are given some practical advices for the student at learning on the job at Spa Hotel Kunnonpaikka.</p> <p>This Development Project Report narrates the background and targets of the project. The most important issues are discussed curtly, concentrating mostly at learning when working and on the job. The actual Handbook is supplementary to the report.</p> <p>The Speculation section contemplates this project’s possible effects on the Welfare Process and its functional chain at Spa Hotel Kunnonpaikka. Underlying there remains a hope that this Handbook would have positive impact both on students and employees alike when it comes to learning at work and on the job, as well as giving fresh ideas for students and other labourers dealing with these issues. Most likely the Handbook will be supplemented and sharpened when in use, according to new and changing needs.</p>		
Keywords: learning, learning at work, learning on the job, employee tutor, student		
Miscellaneous Enclosed the Development Project: Good Learning While Working – A Handbook Of Learning At Work For Student And Employee Tutor at Spa Hotel Kunnonpaikka.		

SISÄLTÖ:

JOHDANTO	5
1. TAUSTA JA TAVOITTEET	6
2. KUNNONPAIKKA	7
3. TYÖSSÄOPPIMINEN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN OSANA	10
4. OPPIMINEN TYÖPAIKALLA	12
5. OPISKELIJA TYÖPAIKALLA	5
5.1 KÄYTTÄYTYMISESTÄ	15
5.2 HYVÄ TYÖILMAPIIRI	15
6. TYÖPAIKKAOHJAAJAN ROOLI JA TEHTÄVÄT	17
6.1 TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAAMINEN	17
6.2 TYÖSSÄOPPIMISEN SUUNNITELMA	18
6.3 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN	18
6.4 PALAUTE JA ARVIOINTI	19
7. POHDINTA	21
8. LÄHTEET	23
LIITE: HYVÄ TYÖSSÄOPPIMINEN -OPAS TYÖPAIKKAOHJAAJALLE JA TYÖSSÄOPPIJALLE KUNNONPAIKASSA	

SISÄLTÖ:

JOHDANTO	3
1. TIETOA TYÖPAIKKAOHJAAJALLE	4
1.1 YDINOSAAMINEN OPETUSSUUNNITELMAN MUKAAN	5
1.2 TYÖSSÄOPPIMINEN	6
1.3 TYÖPAIKKAOHJAAJA	8
1.4 SUUNNITELMA	9
1.5 PEREHDYTTÄMINEN	10
1.6 PALAUTE JA ARVIOINTI	10
1.7 OHJAAMISKÄSITYKSEEN JA KÄYTÄNTÖÖN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ	12
1.8 AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT	13
2. TIETOA OPPIMISESTA TYÖPAIKKAOHJAAJILLE JA TYÖSSÄOPPIJOILLE	17
2.1 TIETO JA OPPIMINEN	17
2.2 TYÖSSÄOPPIMISEN OPPIMISKÄSITYS	18
2.3 TYÖSSÄOPPIMISEN KONTEKSTI	19
2.4 ERILAISIA OPPIMISTYYLEJÄ	21
2.5 ERILAISET OPPIJAT	25
3. TIETOA OPISKELIJALLE KUNNONPAIKASTA	29
3.1 KUNTOUTUMISKESKUS KUNNONPAIKKA	30
3.2 HYVINVOINTIKESKUS KUNNONPAIKKA	30
3.3 RAHA-AUTOMAATTIYHDISTYKSEN TUKEMA SOSIAALINEN LOMATOIMINTA	34
3.4 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	37
3.5 YLEISIÄ OHJEITA	37
4. LÄHTEET	42

JOHDANTO

Työpaikkani Kunnonpaikka on Huoltoliitto Ry: n omistama kuntoutus- ja hyvinvointipalvelukeskus Siilinjärvellä. Kunnonpaikassa käy vuosittain useiden eri alojen opiskelijoita työssäoppimisjaksoilla. Työpaikkaohjaajan koulutusta ei tietääkseni ole kenelläkään, ainakaan omassa työyksikössäni, Hyvinvointiprosessissa. Kehittämishankkeenani olen tehnyt Kunnonpaikan henkilökunnan työtä helpottamaan oppaan, jossa jaan tietoa sekä annan ajattelemisen aihetta sekä työpaikkaohjaajalle että työssäoppimaan tulevalle opiskelijalle.

Kehittämishankkeeni pääpaino on oppimisessa ja erityisesti työssäoppimisessa. Oppaassa olen käsitellyt oppimista ja siihen liittyviä tekijöitä sekä opiskelijan että työpaikkaohjaajan näkökulmista. Opas jakaantuu kolmeen osaan. Ensimmäinen osa on työpaikkaohjaajan osa, joka on tarkoitettu kaikille opiskelijoita ohjaaville työtovereilleni Kunnonpaikassa. Siinä kerrotaan ammattiin opiskelevan opiskelijan opiskeluihin liittyvistä tärkeistä asioista, joista hyvän työpaikkaohjaajan on hyvä olla selvillä. Toisessa osassa, joka on suunnattu työssäoppimaan tuleville opiskelijoille, on monenlaista tietoa työkuulttuurista yleisesti sekä Kunnonpaikan toiminnasta. Kolmas osa käsittelee työssäoppimisen oppimiskäsitystä ja oppimista muutoinkin eri näkökulmista. Oppimista käsittelevää osaa toivon lukevan sekä opiskelijan että vanhojen työkonkareidenkin.

Kehittämishankeeni raporttiosassa ainoastaan raotan lukijoille verhoa siitä, mitä asioita olen oppaassani käsitellyt. Seikkaperäisemmät selvitykset löytyvät oppaasta, joka on tämän raportin liitteenä. Raporttini Pohdinta kappaleessa arvioin työni mahdollisia vaikutuksia työpaikkaohjaajan ja opiskelijan työskentelyyn sekä Kunnonpaikan toimintaan.

Koettakaa pysyä kyydissä!

1. TAUSTA JA TAVOITTEET

Kunnonpaikassa käy työssäoppimisjaksoilla vuosittain monien eri alojen opiskelijoita. Työntekijöiden työtahti on kiireinen ja opiskelijoihinkin olisi ehdittävä paneutua. Työpaikkaohjaajan koulutusta ei tietääkseni ole kenelläkään, ainakaan omassa yksikössäni, hyvinvointiprosessissa. Kehittämishankkeenani olen laatinut oppaan, jossa kerron työssäoppimisesta ja työssäoppimisen ohjaamiseen liittyvistä seikoista työtovereilleni ja Kunnonpaikan toimintakulttuurista opiskelijoille. Molempien osapuolten luettavaksi olen koonnut joitakin asioita oppimisesta. Kehittämishankkeeni tarkoitus on antaa työpaikkaohjaajana toimivalle työntekijälle lisää työkaluja auttaa opiskelijoita oppimaan ja kehittymään ammatillisesti. Annan myös konkreettisia vinkkejä opiskelijalle, jotta hänen työssäoppimisjaksonsa onnistuisi mahdollisimman hyvin.

Tässä työssä oppiminen ja oppijoiden yksilöllisyys on keskeisessä osassa. Käsittelen asioita työssäoppimisen aivan alusta sen loppuun saakka. Kerron myös konkreettisia arjen työtä helpottavia asioita, jotka toivottavasti auttavat opiskelijaa perehtymään työssäoppimispaikkaan paremmin.

Työssä ja työpaikalla oppiminen ja kehittyminen on kehittämishankkeeni tärkein osa-alue. Tarkastelen oppimista ja oppimaan ohjaamista opiskelijan ja työpaikkaohjaajan näkökulmista. Esittelen joitakin erilaisia oppimistyylejä, erilaistaoppijuutta sekä työssäoppimisen kontekstia.

2. KUNNONPAIKKA

Kunnonpaikka sijaitsee Siilinjärvellä, Vuorelan taajamassa. Matka Kuopioon ja Siilinjärvelle on yhtäpitkä n .12 km. Kunnonpaikka on Huoltoliiton omistama kuntoutus-, tutkimus- ja virkistyskeskus. Kuntoutustoiminnan pääpaino on työikäisten ammatillisessa ja lääkinnällisessä kuntoutuksessa, työkykyä ylläpitävässä toiminnassa, geriatrisessa kuntoutuksessa sekä vaikeavammaisten kuntoutuksessa. Kunnonpaikan kuntoutustoiminnan tarkoituksena on edistää kuntoutujien työ- ja toimintakykyä erityisesti ohjaamalla omatoimiseen vastuun ottamiseen fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista sekä jaksamisesta. Kunnonpaikka tarjoaa myös hotelli-, ravintola-, hyvinvointi- ja elämyspalveluja. (Viitattu 15.9.2006 www.kunnonpaikka.com) Yksi Kunnonpaikan toiminta-alueista on myös sosiaalisen lomatoiminnan järjestäminen yhteistyössä Raha-automaattiyhdistyksen ja mm. potilasjärjestöjen kanssa.

Kunnonpaikassa on töissä noin 180 henkilöä. Ammattiryhmistä edustettuina ovat mm. lääkärit, fysioterapeutit, liikunnanohjaajat, psykologit, sosiaalityöntekijät, työhyvinvointikouluttajat, hierojat ja ravitsemusterapeutti, toimintaterapeutti, sairaanhoitajat, lähihoitajat, hierojat, jalkahoitajat, kosmetologit, uinninvalvojat, vastaanottovirkailijat, tarjoilijat, kokit, siivoojat, laitosmiehet, vapaa- ajan ohjaaja ja lomaohjaaja sekä elämyspedagogi.

Kunnonpaikan toiminta on jaettu eri prosesseihin, joilla on eri toiminta-alue, henkilökunta ja jokaisella prosessilla oma esimies. Rajaan työni käsittelemään vain Kunnonpaikan Hyvinvointiprosessin ja sen vapaa-ajan toimintaan tulevien opiskelijoiden työssäoppimisen järjestämisen näkökulmasta.

Hyvinvointiprosessin henkilökunta vastaa mm. loma- ja vapaa- ajan toiminnasta. Näiden toteutuksessa auttaa ammattilaisia muistakin Kunnanpaikan prosesseista. Kaikki Kunnanpaikassa majoittuvat asiakkaat ovat tervetulleita yhteiseen ja ohjattuun, viikottain vaihtuvaan vapaa- ajan toimintaan. Ohjelma on monipuolinen, sillä toimintaan osallistuvat eri-ikäiset ja suorituskyvyltään erilaiset kuntoutujat ja lomalaiset. Pääpaino on aktiivisissa ja toiminnallisissa ohjelmissa, joissa osallistujat ovat itse toimijoita, tekijöitä ja kokijoita. Ohjelmassa on mm. liikuntaa, luovuutta ja kädentaitoja kehittävää toimintaa, ohjelmallisia iltamia, erilaisia esiintyjiä, laulu- ja hartausiltoja sekä yhteisiä keskustelu- ja muistelutuokioita. (Viitattu 15.9.2006 www.kunnonpaikka.com)

TYKY-toiminta tukee työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä sekä ehkäisee työkyvyttömyyttä. Kysytyimpiä TYKY-ohjelmia ovat erilaiset liikunnalliset aktiviteetit, kuntomittaukset ja terveyskasvatukselliset osuudet. Usein käsiteltyjä aiheita ovat mm. henkinen hyvinvointi, työn ja ajan hallinta, muutosvalmennus ja ikääntyvän työntekijän työhyvinvointi. Keskustelujen lisäksi työmenetelminä ovat toiminnalliset ja elämyspedagogiset ohjelmat. (Viitattu 15.9.2006 www.kunnonpaikka.com)

Hyvinvointiprosessin henkilökunta osallistuu monien TYKY-päivien liikunta- ja elämysohjelmien toteutukseen.

Hyvinvointiprosessin vastuulle kuuluvat myös seitsemän allasta ja saman verran saunoja sisältävä Kylpylä sekä Hoitokylpylä Harmonia. Hoitokylpylä Harmonia on maailman ensimmäinen Stress free area® -konseptin mukaan suunniteltu kylpylä. Kylpyläympäristössä on mahdollisimman vähän kielteisiä aistiärsykykeitä. Palvelut sisältävät mm. hierontaa, kasvo- ja vartalohoitoja, käsi- ja jalkahoitoja, pore- ja yrttikylpyjä. (Viitattu 15.9.2006 www.kunnonpaikka.com) Harmonian hoidoista vastaavat oman alansa ammattilaiset. Loma- ja vapaa-ajan ohjaaja lähinnä kertovat ja markkinoivat asiakkaille hoitoja joita on mahdollista saada.

Lomaohjaaja ja vapaa-ajan ohjaaja toimivat lomalaisten lomaemäntinä (tai isäntinä). Lomatoiminta on yhteistyötä Raha-automaattiyhdistyksen (RAY), lomajärjestäjien, potilas järjestöjen- ja lomiam toteuttavien hotellien tms. välillä. Kunnanpaikassa järjestetään Huoltoliitto Ry:n lomien lisäksi mm. Maaseudun Terveys- ja Lomahuollon (MTLH), Lomaliiton, Lomayhtymän sekä Lotta Svärdin lomia.

Lomatoiminnan tavoitteena ehkäistä sosiaalisia ongelmia tarjoamalla lomaviettomahdollisuus niille henkilöille, jotka elämäntilanteensa vuoksi ovat erityisesti loman tarpeessa tai jotka eivät omin voimin tai taloudellisin varoin pysty lomaansa toteuttamaan. Lomaohjelmissa on loman teeman mukaisesti erilaista aktiivista ohjattua toimintaa, sisä- ja ulkoliikuntaa, rentoutumisharjoituksia, asiantuntijaluentoja ja -keskusteluja, elämyksellistä ryhmätoimintaa sekä kädentaitoja.

Hyvinvointiprosessin työ on laaja alaista. Henkilökunnassa arvostetaan ”moniottelijuutta”, kykyä sekä halua tarttua taitojensa mukaan erilaisiin toimiin. Opiskelijoilta ei edellytetä valmista pakettia erilaisia taitoja, vaan ennemminkin tahtoa kokea uutta ja avarakatseista asennetta omaa ammatillista kehittymistään kohtaan.

3. TYÖSSÄOPPIMINEN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN OSANA

Työssäoppiminen on opetussuunnitelman perusteiden mukaista tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppimisen laajuus on toisella asteella vähintään 20 ov. Työssäoppimisen pituus perustuu opetushallituksen antamiin tutkinnon perusteisiin. Ammattikorkeakouluille ei ole määrätty tutkinnonperusteita. Lainsäädännössä puhutaan kuitenkin ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta laajuudeltaan 30 ov. Molempien tavoitteena on teoreettisen ja käytännöllisen asiantuntijuuden yhdistyminen. (Räkköläinen, Uusitalo, 23.)

Tässä työssä käytetään termiä työssäoppiminen ja käsitellään lähinnä perustutkintoon johtavaa ammatillista koulutusta. Toki samoja elementtejä kuuluu myös ammattikorkeakoulun työharjoitteluihin, mutta esimerkiksi työssäoppimisjaksolla tapahtuvia ammattiosaamisnäyttöjä heillä ei ole. Tavoitteena on, että opiskelija oppii työpaikalla osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta. Keskeistä työssäoppimisessa on työn tekeminen ja tekemällä oppiminen aidoissa työelämän tilanteissa. Tärkeää on myös välitön yksittäisenkin työtehtävän ohjaaminen ja palautteen anto niin, että työssäoppijan ammattitaito kasvaa vaihe vaiheelta sekä hän oppii oikeat työtavat ja –menetelmät jo työuransa alkuvaiheessa.

Työssäoppijoiden kautta työpaikan on mahdollista saada osaavaa ja työpaikkaan soveltuvaa henkilökuntaa ja kehittää työpaikan oppimiskulttuuria ja työntekijöiden kouluttautumista. Oppilaitosyhteistyössä yrityksillä on myös mahdollisuus vaikuttaa koulutuksen kehittämiseen ja suunnitteluun ja hyödyntää oppilaitoksen osaamista, asiantuntemusta ja koulutuspalveluja. Työssäoppijoiden kautta työpaikalla opitaan tuntemaan nuorten odotuksia ja ajatusmaailmaa sekä edistetään elinikäistä oppimista työpaikoilla. (Räkköläinen, Uusitalo, 62.)

Vuonna 2006 työssäoppimisjaksoihin liitettävät pakolliset ammattiosaamisen näytöt lisäävät mm. arvioinnin käytännönläheisyyttä. Ammattiosaamisen näytöissä opiskelija suunnittelee ja toteuttaa yhdessä sovitun työkokonaisuuden. (Nuorten Akatemian julkaisu, 2006.)

Ammattiosaamisen näytössä opiskelija osoittaa tekemällä käytännön työtehtäviä mahdollisimman aidoissa työtilanteissa, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden ammatillisten opintojen tavoitteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon.

Ammattiosaamisen näytöt annetaan kaikista ammatillisten opintojen opintokokonaisuuksista (90 ov) ja ne sijoittuvat koko opiskelun ajalle. Opiskelijan arviointi perustuu opetussuunnitelman perusteissa annettuihin määräyksiin. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön, 2006.)

Ammattiosaamisen näytöt antavat opiskelijalle mahdollisuuden osoittaa aidoissa käytännön töissä, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden ammatillisten opintojen tavoitteissa määritellyn keskeisen osaamisen. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön, 2006.)

4. OPPIMINEN TYÖPAIKALLA

”2000 -luvulla luku ja kirjoitustaidoton ei ole se joka ei osaa lukea tai kirjoittaa, vaan se joka ei pysty oppimaan, poisoppimaan ja oppimaan asioita uudelleen.” - Alfin Toffer -

Kehittämishankkeessani selvitän oppimista, työssäoppimisen teoriaa ja käytäntöä opiskelijan näkökulmasta sekä oppimista työssä ja työpaikalla. Pehdyn lyhyesti myös erilaisin oppimistyyliihin ja oppimisen vaikeuksiin.

Käsitykset siitä, milloin voidaan sanoa, että ihminen on oppinut jotakin ovat vaihdelleet aikakausien yleisen ajattelun ja tiettyjen ihmisten toiminnalle asetettujen kuhunkin aikakauteen sopivien vaatimusten mukaan. Tänä aikana, kun tietoa tulvii erilaisten kanavien kautta, tiedon laadulla on merkitystä. Tietoa tarvitaan jotakin todellisuuden ilmiötä koskevan käsityksen syventämiseen ja tarkentamiseen, minkä seurauksen ajattelutapa muuttuu. Taito hankkia tietoa, käsitellä sitä ja ohjata omaa oppimistaan ovat yhteiskunnan vaatimia työntekijän valmiuksia. (Aarnio, Helakorpi, Luopajarvi 1991, 128.)

”Mieli, jota uusi idea on kerran laajentanut, ei pysty koskaan palaamaan ennalleen.” - Oliver W. Holmes -

Työssäoppimisen taustalla olevat oppimissuuntaukset ovat yhdistelmä konstruktivismia, kontekstualismia, kokemuksellista oppimista ja yhteistoiminnallista oppimista. Näistä tärkeimpänä nostaisin konstruktivismin. Konstruktivistinen oppimiskäsitys pohjaa siihen, että uuden oppiminen rakentuu aiemmin opitun, koetun ja eletyn ympärille. Oppiminen on vuorovaikutuksellinen ilmiö johon vaikuttavat monet muutkin seikat, kuin vain opiskelijan kyvyt ja taidot. Opiskelussa ja oppimisessa on otettava huomioon kokonaisvaltainen elämäntilanne. (Räkköläinen, Uusitalo 2001, 24 ja 4.9.2006
www.uta.fi/hanna.jarvinen/oppimisvaikeudet)

On hyvä olla tietoinen ihmisten erilaisuudesta myös oppimistyylien osalta. Yksi tapa jakaa oppimistyyliä on jakaa ne kolmeen osaan aistien perusteella. Auditiiivisetoppijat oppivat parhaiten kuuloaistin avulla, kinesteettisetoppijat liike- ja lihasaistin ja visuaalisetoppijat näköaistin avulla. (Prasnig 1996, 47.)

Kun opiskelija tai työyhteisön jäsen kokee, että hänen yksilöllisyytensä oppijana hyväksytään ja heitä kannustetaan työskentelemään omalla tavallaan, motivaatio kohoaa ja he nauttivat työskentelystä entistä enemmän, suoritukset paranevat ja itsetunto kohenee. On hyvä muistaa että pienet yksilölliset asiat ja erot ovat usein hyvin tärkeitä tekijöitä. (Prasnig 1996, 47.)

Yksilölliseen oppimiseen kuuluvat erilaisten tyylien lisäksi myös erilaiset oppimisen hankaluudet ja vaikeudet. Joidenkin tietojen mukaan jopa kaksikymmentäprosenttia väestöstä kärsii oppimisen vaikeuksista, se tarkoittaa noin miljoonaa suomalaista. (Viitattu 4.9.2006 www.uta.fi/hanna.jarvinen/oppimisvaikeudet)

Kulttuurissamme itsetunto pohjautuu vahvasti menestymiseen ja suoriutumiseen. Epäonnistuminen koetaan omaksi syyksi ja kuva omasta itsestä muuttuu negatiiviseksi. Epäonnistumiset johtavat helposti ahdistuneisuuteen ja masennukseen, jolloin tunne omasta itsestä epäkelpona syvenee ja mitätöi myös onnistumisen kokemukset. Ympäristö voi joko helpottaa tai vaikeuttaa erilaisen oppijan oppimista. (Stranden 1997, 47.) Nykyisin puhuttaessa erilaisista oppijoista tarkoitetaan lähinnä opiskelijoilla olevia erilaisia oppimisvaikeuksia.

Oppimisvaikeuksia on tutkittu monista eri kulmista. Eniten huomiota ovat saaneet lukemisen ja kirjoittamisen ongelmat. Muitakin vaikeuksia esiintyy, esimerkiksi harjaantumattomuus opiskeluun tai motivaatio-, vuorovaikutus-, kommunikaatio-, ja mielenterveysongelmat, tarkkaavaisuuden häiriöt sekä sosiaaliset ja emotionaaliset vaikeudet, päihteiden käyttö ja yleensäkin elämäntilanteen vaikeudet. Erilaisuus oppijana voi juontaa juurensa

sosiaalisista lähtökohdista, ympäristöstä jossa ei ole mahdollista rauhassa keskittyä ja opiskella tai nuoren elämää voi sävyttää huoli lähimpien aikuisten ongelmista ja niiden vaikutuksista sisaruksiin. (Viitattu 4.9.2006 www.uta.fi/hanna.jarvinen/oppimisvaikeudet ja Stranden 1997, 48.)

5. OPISKELIJA TYÖPAIKALLA

Jokaisella työpaikalla odotetaan, että työntekijä tai opiskelija suorittaa annetut tehtävät ohjeiden mukaisesti ja huolellisesti. Hän noudattaa työpaikan toimintatapoja ns. pelisääntöjä, noudattaa työsuojeluun liittyviä ohjeita ja määräyksiä, pukeutuu siististi ja hänen ulkoasunsa sopii työpaikalle. Työntekijä käyttäytyy ja esiintyy reippaasti ja kunnioittaa muita, on täsmällinen ja huolellinen, on rehellinen, ei kiroile, eikä käyttäydy ylimielisesti. Hän on halukas oppimaan uusia asioita, uskaltaa pyytää neuvoa ja apua aina kun on epävarma tai ei tiedä. (Nikkilä 2003, 23-24.)

5.1 Käyttäytymisestä

Työtä tehdessä tapaa paljon erilaisia ihmisiä. Ei ole ollenkaan samantekevää miten asiakaita tervehditään ja kohdellaan. Ulkopuoliset ihmiset muodostavat työnantajasta ja yrityksestä mielikuvan työntekijän kautta. Esimiehet ja työtoverit odottavat, että nuoret käyttäytyvät ja puhuttelevat heitä kunnioittavasti ja asiallisesti. Kavereiden kesken käytetty käytös- ja puhetapa ei välttämättä ole hyväksyttävä työpaikoilla. (Nikkilä 2003, 25.)

Miten suhtautua teitittelyyn? Teitittelyssä on hyvä olla vanhoillinen. Mikäli asiakas ehdottaa ”sinunkauppoja”, voisintulla asiakasta. (Nikkilä 2003, 25.) Näissä asioissa on hyvä muistaa, että asiakkaalla on aina aloite. Henkilökunta voi sinutella toisiaan. (Kunnonpaikan käytösohjeet, 2006.)

5.2 Hyvä työilmapiiri

On olemassa sekä ulkoisia että sisäisiä asiakkaita. Ulkoisilla asiakkailla tarkoitetaan kaikkia ulkopuolelta tulevia asiakkaita. Sisäisiä asiakkaita ovat ne työpaikan muut työntekijät joitten kautta ja kanssa teet työtä ulkopuolisten asiakkaitten palvelemiseksi.

Jokainen työntekijä on vastuussa työpaikan ilmapiiristä ja paitsi omastaan, niin myös toisten työntekijöiden työssä viihtymisestä. Pahantuulinen henkilö tartuttaa omaa pahaa oloaan muihinkin ja karkottaa myönteisiä asioita ja ihmisiä ympäriltään. Vaikeita päiviä ja asioita joutuu kuitenkin kohtaamaan, jokainen itse päättää kuinka niihin suhtautuu. Ainainen valittaminen ja syyllisten hakeminen ei ainakaan paranna olotilaa. Hyväntuulisena työntekeminen ja yhteistyö toisten kanssa sujuu paremmin. Ajattelutapaansa kannattaakin ohjata myönteiseksi, koska se näkyy myös ihmisen ulkoisessa jossakin huonoa palvelua. Asiakkaalle ei riitä, että hänen asiansa on tullut hoidetuksi. Asiakas odottaa että hänet huomioidaan ja häntä palvellaan ilomielin. Asiakkaalle - sekä ulkoiselle että sisäiselle pitäisi jäädä aina sellainen tunne, että häntä pidetään erittäin tärkeänä. (Nikkilä, 2003, 27-28.)

6. TYÖPAIKKAOHJAAJAN ROOLI JA TEHTÄVÄT

Työssäoppimista ohjaa työnantajan nimeämä työntekijä, joka toimii työpaikkaohjajana eli perehdyttää opiskelijan työhön ja työyhteisöön sekä ohjaa työn tekemistä ja oppimista. Hän toimii myös yhteyshenkilönä työpaikan ja oppilaitoksen välillä. (Nuorten Akatemian julkaisu, 2006.)

Resursseja ohjaamiseen ei usein ole. Ohjaajat joutuvat miettimään, miten sisällyttää ohjaaminen jo valmiiksi kiireisen toimenkuvaan. Vapaaehtoisuus ryhtyä ohjaajaksi on työn onnistumisen kannalta tärkeä asia.

Työpaikkaohjaaja on opiskelijan kannalta keskeisin henkilö työssäoppimisjakson aikana. Ohjaajia voi olla useitakin. Tärkeää on kuitenkin se, että jollakin ohjaajista on kokonaisnäkemys jakson oppimistavoitteista ja -prosessista. (Räkköläinen, Uusitalo, 62.)

6.1 Työssäoppimisen ohjaaminen

Työpaikkaohjaajan tehtäviin kuuluu mm. opiskelijan ja ohjaavan opettajan kanssa työssäoppimisen sisällön suunnittelu. Työssäoppimisjakso tulee suunnitella siten, että siihen sisältyy runsaasti oppimista edistäviä työtilaisuuksia ja mahdollisesti vielä erikseen asiantuntoja ohjausta muilta työntekijöiltä. Toivottavasti työpaikkaohjaaja myös perehtyy työssäoppimiseen liittyviin oppimismäkemyksiin. Työpaikkaohjaajan tehtävä on perehdyttää opiskelija työpaikan toimintaan ja tehtäviin sekä työturvallisuuteen ja hän myös ohjaa varsinaisen työn suorittamista. Työpaikkaohjaaja tekee yhteistyötä opettajan kanssa oppimistehtävien suunnittelussa ja ohjaamisessa. Hyvä työpaikkaohjaaja tukee opiskelijaa, antaa rehellistä ja rakentavaa palautetta sekä arvioi suorituksia yhdessä opiskelijan kanssa. Tehtävänsä paneutunut työpaikkaohjaaja edistää työssäoppimismahdollisuuksia yrityksessä ja näin edistää työpaikan oppimisilmapiiriä. (Räkköläinen, Uusitalo, 63)

Vuorovaikutuksellisuus on tärkeää. Oppiminen tapahtuu ohjaajan ja oppijan keskinäisessä vuorovaikutuksessa, dialogissa. Oppimistapahtumat voivat olla joko suunniteltuja tai suunnittelemattomia tuokioita. (Pohjonen 2000, 110-111.)

Avoimet välit opiskelijan ja työssäohjaajan välillä auttavat oppimista. On hyvä, jos molemmat osapuolet uskaltavat kysyä, kommentoida ja kyseenalaistaa asioita.

6.2 Työssäoppimisen suunnitelma

Ennen työssäoppimisjakson alkua tai sen alussa laaditaan opintojen toteutussuunnitelma, jonka allekirjoittavat opiskelija, yrityksen edustaja ja ohjaava opettaja. On tärkeää, että suunnitelmaa on laatimassa henkilö, joka tulee toimimaan opiskelijan ohjaajana. Suunnitelmassa sovitaan mm. oppimistavoitteet ja sovitaan työtehtävistä ja arvioinnista. Kaikkien kolmen läsnäolo on allekirjoitushetkellä on aitoa sopimista ja kaikilla on mahdollisuus tulla kuulluksi. On tärkeää että kaikille muodostuu samanlainen käsitys suunnitelman sisällöstä ja opiskelijan henkilökohtaiset mielenkiinnon kohteet voivat tulla huomioon otetuksi. (Räkköläinen, Uusitalo, 63.)

Suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus auttavat sekä opiskelijaa että työpaikkaohjaajaa etenemään yhdessä oikeaan suuntaan työssäoppimisen kuluessa. Suunnitelmaan on hyvä välillä palata ja miettiä, mikä on seuraava askel, seuraava työtehtävä jolla tavoitetta kohden päästään. Suunnitelma voi työssäoppimisen kuluessa myös muuttua ja täsmentyä.

6.3 Työhön perehdyttäminen

Opiskelijan perehdyttämiseen tulisi varata riittävästi aikaa. Se on tärkeää koko jakson onnistumisen kannalta. Hyvin perehdytetyn opiskelijan on helpompi tarttua työtehtäviin ja sopeutua yhdeksi yhteisön jäseneksi, kun hänellä on selkeä käsitys työpaikan toiminnoista, siellä työskentelevistä ihmisistä ja työyhteisön toimintaa säätelevistä kirjoitetuista ja

kirjoittamattomista säännöistä. Perehdyttämiseen käytetty aika korvautuu myöhemmin tarvittavan ohjausajan lyhenemisessä. (Räkköläinen, Uusitalo, 63.) Työssäoppiminen ei ole vain sisällön oppimista, vaan työpaikalla opitaan myös työpaikan kulttuuria ja sosiaalisia tapoja toimia. Samalla opiskelija alkaa hahmottaa itseään osana työyhteisöä ja löytää omaa tapansa toimia yhdessä toisten työntekijöiden kanssa. On hyvä muistaa, että asiakas ei ole koskaan harjoittelemassa, vaan aina aidosti kokemassa.

6.4 Palaute ja arviointi

Työssäoppimisen loppupuolella on aika arvioida oppimistuloksia. Kun tarkastellaan työpaikkaa oppimisympäristönä, on syytä tarkastella myös työn vaatimuksia. Millaista osaamista työelämässä tarvitaan? Oppiminen nousee työn vaatimuksista ja haasteista. Tehtävä työ määrittää ne pätevyys-, ja osaamisvaatimukset, jotka ovat oleellisia itse työn suorittamisen ja kehittämisen kannalta. (Pohjonen 2000, 105.)

Seppo Helakorpi käsittelee osaamisen arviointia artikkelissaan Osaamisen arviointi seuraavasti. Osaaminen on sekä yksilöllistä että yhteisöllistä. Osaaminen on sekä koulutuksen että informaalin (koulutuksen ulkopuolisen) kokemuksen ja kehityksen tulosta. Osaaminen ei kuitenkaan ole vain tietämistä vaan laajempaa tekemisen hallintaa, sosiaalinen vuorovaikutus on merkittävässä osassa. Nykyaikainen osaaminen on joustavuutta, epävarmuuden sietoa ja muutoshalukkuutta. Osaamista on jatkuvasti arvioitava ja kehitettävä sekä reflektion, eli itsearvioinnin ja ulkoisen arvioinnin keinoin. Osaaminen on aina konteksti- ja toimintakulttuurisidonnaista. (Räkköläinen, Uusitalo 2001, 173.)

Palaute ja suoritusten jatkuva arviointi ovat opiskelijalle tärkeitä. Opiskelijalle palautteen saaminen on oppimistilanne. Opiskelijan on hyvä oppia ottamaan vastaan palautetta ja tottua siihen, että hänen tekemistään arvioidaan. Teoriaopinnoissa ei tällaiseen jatkuvaan yksilöpalautteeseen ole mahdollisuutta. Oikeassa hengessä annettu palaute ja arviointi kannustavat parempiin suorituksiin. Lisäksi saadaan keskeiset kehittymisen kohteet esille jo jakson aikana, ei vasta sen loputtua. Jakson lopussa arviointiin osallistuvat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja ohjaava opettaja, joka on vastuussa arvioinnista. On tärkeää että arvioinnissa kaikki kolme ovat läsnä. Avoin palaute ja arviointi voivat kohdistua myös ohjaamiseen ja oppimisprosessiin - ei vain opiskelijan työskentelyyn ja saavutettuun tietojen ja taitotasoon. Kun arviointi saa kehityskeskustelunluoneen, se todella puoltaa paikkaansa. (Räkköläinen, Uusitalo, 64.)

”Kukaan ei voi osata kaikkea, mutta jokainen osaa jotakin. Kukaan ei ole hyvä kaikessa, mutta jokainen voi olla hyvä jossakin.”

7. POHDINTA

Ennen kuin aloin tekemään opasta kyselin muutamilta opiskelijoilta työpaikallani, mitä he haluaisivat oppaassa olevan. Heiltä sain kimmokkeen kertoa aivan arkipäivän asioita Kunnanpaikan toiminnasta. Esimieheni auttoi minua tarkastamalla kaikkien Kunnanpaikasta kertomieni asioiden oikeellisuuden ja ajanmukaisuuden.

Valmistuttuaan opas tulee kaikkien työntekijöiden luettavaksi Kunnanpaikan sisäiseen tietoverkkoon. Nähtäväksi jää onko sillä toivottuja vaikutuksia ja näin ollen voimme ajan kuluessa päivittää ja laajentaa opasta. Hyvinvointiprosessiin saapuvat opiskelijat saavat oppaan luettavakseen ennen työssäoppimisen alkua. Opiskelijoiden ja heitä ohjaavien työntekijöiden kautta saamme palautetta oppaan toimivuudesta ja voimme sitäkin osaa ajan kuluessa päivittää ja laajentaa.

Toivon tästä kehittämishankkeesta olevan apua työtovereilleni työpaikkaohjaajan tehtävissä. Jospa opasta lukiessa jokaiselle lukijalle jäisi itämään edes yksi uusi ajatus tai idea opiskelijoiden oppimaan ohjaamiseen. Erityisesti toivoisin, että työpaikkaohjaajat havahtuisivat ihmisten erilaisiin tyylihin ja tapoihin oppia, eivätkä ainakaan säikähtäisi erilaisten oppimisvaikeuksienkaan äärellä.

Sekä opiskelijan että työpaikkaohjaajan näkökulmasta toivoisin, että tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus ja oppimistulosten rehellinen, avoin arviointi olisi keskeisellä sijalla työssäoppimisjaksoilla. Ne antavat suuntaa ja merkitystä kaikkien osapuolten toiminnalle.

Parhaimmillaan opiskelijan työssäoppimisjaksolla oppii sekä opiskelija että työpaikkaohjaaja ja sen kautta koko työpaikka. Opiskelija oppii tekemään työtä ja työkuulttuuria, työpaikka saa uusia raikkaita ajatuksia ja uusimman alan ammattitaidon oppilaitoksesta opiskelijan välityksellä. Kahden kaupassa kaikki voittavat, mikäli työssäoppiminen sadaan toteutettua laadukkaasti ja molemmin puolisessa hedelmällisessä vuorovaikutuksessa.

Aina kun kaksi tahoaa kohtaa, on olemassa vaara, että kumpikin osapuoli ajaa umpimielisesti vain omaa etuaan ja pitää oma asiaansa tärkeämpänä kuin toisen asiaa ja etua. Silloin vuorovaikutus ei todennäköisesti tuo kummallekaan osapuolelle toivottua tulosta. Toisen osapuolen kunnioittavalla kohtaamisella ja aidolla halulla toimia ja auttaa ihmistä luultavasti omakin etu maksimoituu.

Hyvässä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan yhteistoiminnassa löytyy mahdollisuuksia myös yksilöllisten ominaisuuksien ja haasteiden huomioonottamiselle. Pienilläkin asioilla voidaan saada aikaan suuria tuloksia.

”Oppia ikä kaikki.”

8. LÄHTEET

Aarnio H., Helakorpi S. & Luopajarvi T. 1991, Ammattipedagogiikka - Perusteita ja sovelluksia Juva: WSOY

Nikkilä M. Veltor Oy 2003, Avaimet työelämään 2, Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy

Pohjonen P. 2005, Työssä oppiminen - Ammatillisen osaamisen perusta, Keuruu: Otavan kirjapaino Oy

Prashnig B. 1996, Eläköön Erilaisuus - Oppimisen vallankumous käytännössä, Jyväskylä: Atena Kustannus

Räkköläinen, M & Uusitalo, I. (toim.) Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. 2000. Tampere: Tammi.

Stranden K. 1997, Erilainen Oppija, Jyväskylä: HERO Ry, Gummerus kirjapaino Oy

Uusia ohjaamisen ammattilaisia 2006; Nuorten Akatemian julkaisu

Ammattiosaamisen näytöt Käyttöön 2006, Vantaa: Opetushallitus

Kunnonpaikan käytösohjeet, 2006

www.edu.fi Viitattu 28.8.2006

www.kunnonpaikka.com Viitattu 15.9.2006

www.uta.fi/hanna.jarvinen/oppimisvaikeudet Viitattu 4.9.2006

LIITE



HYVÄ TYÖSSÄOPPIMINEN
Opas työpaikkaohjaajalle ja
työssäopijalle Kunnonpaikassa

Marja Heikkinen
12/2006

SISÄLTÖ:

JOHDANTO	3
1. TIETOA TYÖPAIKKAOHJAAJALLE	4
1.1 YDINOSAAMINEN OPETUSSUUNNITELMAN MUKAAN.....	5
1.2 TYÖSSÄOPPIMINEN	6
1.3 TYÖPAIKKAOHJAAJA	8
1.4 SUUNNITELMA.....	9
1.5 PEREHDYTTÄMINEN	10
1.6 PALAUTE JA ARVIOINTI.....	10
1.7 OHJAAAMISKÄSITYKSEEN JA KÄYTÄNTÖÖN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ	12
1.8 AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT	13
2. TIETOA OPPIMISESTA TYÖPAIKKAOHJAAJILLE JA TYÖSSÄOPPIJOILLE	17
2.1 TIETO JA OPPIMINEN	17
2.2 TYÖSSÄOPPIMISEN OPPIMISKÄSITYS.....	18
2.3 TYÖSSÄOPPIMISEN KONTEKSTI	19
2.4 ERILAISIA OPPIMISTYYLEJÄ	21
2.4.1 <i>Auditiivinen oppiminen</i>	21
2.4.2 <i>Kinesteettinen oppiminen</i>	22
2.4.3 <i>Visuaalinen oppiminen</i>	23
2.5 ERILAISET OPPIJAT	25
2.5.1 <i>Lukivaikeudet</i>	26
2.5.2 <i>Tarkkaavaisuuden häiriöt</i>	27
3. TIETOA OPISKELIJALLE KUNNONPAIKASTA	29
3.1 KUNTOUTUMISKESKUS KUNNONPAIKKA	30
3.2 HYVINVOINTIKESKUS KUNNONPAIKKA	30
3.2.1 <i>Kylpylä</i>	31
3.2.2 <i>Hotelli Kunnanpaikka</i>	32
3.2.3 <i>Ravintola Kunnanpaikka</i>	32
3.2.4 <i>Virkistyskeskus Kunnanpaikka</i>	33
3.3 RAHA-AUTOMAATTIYHDISTYKSEN TUKEMA SOSIAALINEN LOMATOIMINTA	34
3.4 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA.....	37
3.5 YLEISIÄ OHJEITA	37
3.5.1 <i>Uteliias oppii</i>	38
3.5.2 <i>Käyttäytymisestä</i>	38
3.5.3 <i>Työilmapiiri ja rehellisyys</i>	39
3.5.4 <i>Työaika</i>	40
3.5.5 <i>Sosiaaliset tilat, ruokailut yms</i>	41
4. LÄHTEET	42

JOHDANTO

Tämän oppaan kolmesta osasta ensimmäinen on suunnattu opiskelijoiden työpaikkaohjaajina toimiville avuksi ja ohjeeksi opiskelijoiden ohjaamiseen. Keskeisiä aiheita ovat tavoitteellinen työssäoppiminen, opiskelijan ohjaaminen ja arviointi sekä 2006 vuodesta alkaen pakollisena kaikkiin toisen asteen ammatillisiin perustutkintoihin liittyvät ammattiosaamisen näytöt.

Osa kaksi on suunnattu sekä työpaikkaohjaajille että opiskelijoille. Siinä käsitellään lyhyesti tieto- ja oppimiskäsitystä työssäoppimisen näkökulmasta, erilaisia oppimistyylejä ja oppimisvaikeuksia.

Viimeisessä osassa on ohjeita ja yleistä informaatiota Kunnanpaikkaan tuleville työssäoppijoille. Kolmannen osan teksti on kohdennettu lähinnä Hyvinvointiprosessiin tuleville opiskelijoille.

Oppaassa käsiteltävistä asioista voi antaa palautetta ja kehittämisajatuksia suoraan minulle esim. sähköpostin kautta.

Vuorelassa 19.9.2006

Marja Heikkinen

1. TIETOA TYÖPAIKKAOHJAAJALLE

Opiskelijoita työntekoon ohjatessa yksi ohjenuora voisi olla:

”Minkä ilotta oppii sen surutta unohtaa.”

1.1 Ydinosaaminen opetussuunnitelman mukaan

Opetushallitus määrittelee ammatillisen peruskoulutuksen kaikille aloille. Jokaisen ammattialan ydinosaaminen ja tavoitteet on määritelty valtakunnallisessa opetussuunnitelmassa. Sen lisäksi oppilaitokset ovat laatineet tarkemmat oppilaitoskohtaiset opetussuunnitelmat ja opiskelijat vielä laativat itselleen henkilökohtaiset suunnitelmat eli HOPS:it. Ammatillinen opiskelu on siis hyvin tavoitteellista ja suunnitelmallista.

Koulutuksen tavoitteena on tuottaa valmiuksia, jotka lisäävät kaikilla aloilla tarvittavaa ammattisivistystä ja kansalaisvalmiuksia ja joiden avulla opiskelijat pystyvät seuraamaan yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvia muutoksia ja toimimaan muuttuvissa oloissa.

Koulutuksen tulee antaa kaikilla valmiuksia mm:

- * Kansainvälisyyteen
- * Kestävän kehityksen edistämiseen
- * Teknologian ja tietotekniikan hyödyntämiseen
- * Yrittäjyyteen
- * Laadukkaaseen ja asiakaslähtöiseen toimintaan
- * Kuluttajaosaamiseen
- * Työsuojelusta ja terveydestä huolehtimiseen.

Opiskelijalle tulisi kehittyä seuraavat valmiudet:

- * Oppimistaidot
- * Ongelmanratkaisutaidot
- * Vuorovaikutus- ja viestintätaidot
- * Yhteistyötaidot
- * Eettiset ja esteettiset taidot

(Viitattu 27.8.2006 www.edu.fi)

1.2 Työssäoppiminen

”Työ tekijäänsä neuvo.”

Onko työssäoppiminen vastaus jatkuvan muutoksen aiheuttamiin haasteisiin? Ammatillinen koulutus, työelämä ja koko ympäröivä yhteiskunta muuttuu, ja uudenlaisia vaatimuksia nousee lähes päivittäin. Vaatimukset polarisoituvat: meiltä vaaditaan toisaalta laaja-alaista tietojen ymmärtämistä ja hallintaa sekä niin sanottua yleissivistystä, toisaalta työelämä taas vaatii hyvin suppeaa alan huipputietoa. Ammatin vaatima osaaminen opitaan työelämässä ja ammatillisten opintojen avulla. (Pohjonen 2000, 77.)

Toisen asteen kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin kuuluu ammatillisia opintoja ja niitä tukevaa työssäoppimista. Työssäoppimisella tarkoitetaan koululainsäädännössä ammatilliseen koulutukseen kiinteästi liittyvää opintojen osaa. Työssäoppiminen nähdään koulutuksen järjestämismuotona ja opiskelumenetelmänä, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla. (Räkköläinen, Uusitalo, 23.)

Työssäoppiminen on opetussuunnitelman perusteiden mukaista tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppimisen laajuus on toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa vähintään 20 ov. Ammattikorkeakoulutusta koskevassa lainsäädännössä puhutaan edelleen ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta 30 ov. Molempien tavoitteena on teoreettisen ja käytännöllisen asiantuntijuuden yhdistyminen. Oppimistavoitteet ovat kuitenkin tasoiset perustutkintoon johtavassa kuin ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa opiskelussa. (Räkköläinen, Uusitalo, 23.)

Tavoitteena on, että opiskelija oppii työpaikalla osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta. Keskeistä työssäoppimisessa on työn tekeminen ja tekemällä oppiminen aidoissa työelämän tilanteissa. Tärkeää on myös välitön yksittäisenkin työtehtävän ohjaaminen ja palautteen anto niin, että työssäoppijan ammattitaito kasvaa vaihe vaiheelta sekä hän oppii oikeat työtavat ja –menetelmät jo työuransa alkuvaiheessa.

Työssäoppijoiden kautta työpaikan on mahdollista:

- * Saada osaavaa ja työpaikkaan soveltuvaa henkilökuntaa
- * Kehittää työpaikan oppimiskulttuuria ja työntekijöiden kouluttautumista
- * Vaikuttaa koulutuksen kehittämiseen ja suunnitteluun
- * Hyödyntää oppilaitoksen osaamista, asiantuntemusta ja koulutuspalveluja
- * Oppia tuntemaan nuorten odotuksia ja ajatusmaailmaa
- * Edistää elinikäistä oppimista työpaikoilla

(Räkköläinen, Uusitalo, 62.)

Työssäoppiminen lyhyesti:

- * Työssäoppimisen tulee olla organisoitua, ohjattua ja tavoitteellista
- * Oppimisen tulee tapahtua työpaikalla aidossa ympäristössä
- * Oppijan reflektiivisten valmiuksien merkitys on tärkeä
- * Elämäkokemuksen merkitys, jo opittu on otettava huomioon
- * Kokemuksen kautta tapahtuva ajattelu ja oppiminen korostuvat
- * Yhteistoiminnallinen oppiminen kollegoiden kanssa ja kollegoilta on tärkeää
- * Oppimisen kokonaisuudet on räätälöitävä opiskelijan osaamisesta ja työelämän tarpeista lähtien
- * Oppijan motivaatiolla on merkitystä

(Pohjonen 2000, 84.)

1.3 Työpaikkaohjaaja

Työssäoppimista ohjaa työnantajan nimeämä työntekijä, joka toimii työpaikkaohjajana eli perehdyttää opiskelijan työhön ja työyhteisöön sekä ohjaa työn tekemistä ja oppimista. Hän toimii myös yhteyshenkilöä työpaikan ja oppilaitoksen välillä. (Nuorten Akatemian julkaisu, 2006.)

Resursseja ohjaamiseen ei työpaikoilla usein ole. Ohjaajat joutuvat miettimään, miten sisällyttää ohjaaminen jo valmiiksi kiireisen toimenkuvaan. Vapaaehtoisuus ryhtyä ohjaajaksi on työn onnistumisen kannalta tärkeä asia. Työpaikkaohjaaja on opiskelijan kannalta keskeisin henkilö työssäoppimisjakson aikana. Ohjaajia voi olla useitakin. Tärkeää on kuitenkin se, että jollakulla on kokonaisnäkemys jakson oppimistavoitteista ja -prosessista. (Räkköläinen, Uusitalo, 62.)

Työpaikkaohjaajan tehtäviä:

- * Suunnittelee opiskelijan ja opettajan kanssa työssäoppimisjakson sisältöjä
- * Perehdyttää opiskelijan työpaikan toimintaan ja tehtäviin sekä työturvallisuuteen
- * Ohjaa opiskelijaa työn suorittamisessa
- * Luo oppimista edistäviä työtilaisuuksia
- * Järjestää asiantuntijaohjausta
- * Tekee yhteistyötä opettajan kanssa oppimistehtävien suunnittelussa ja ohjaamisessa
- * Tukee opiskelijaa
- * Antaa palautetta
- * Arvioi suorituksia
- * Edistää työssäoppimismahdollisuuksia yrityksessä
- * Perehtyy työssäoppimiseen liittyviin oppimisenäkemyksiin
- * Edistää työpaikan oppimisilmapiiriä

(Räkköläinen, Uusitalo, 63)

Tärkeä ominaisuus on vuorovaikutuksellisuus, oppiminen tapahtuu ohjaajan ja oppijan keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Oppimistapahtumat voivat olla joko suunniteltuja tai suunnittelemattomia tuokioita. Suunniteltujen ja suunnittelemattomien ohjaustuokioiden ero on nimenomaan työpaikkaohjaajan tavassa ja menetelmissä toimia. (Pohjonen 2000, 110-111.)

1.4 Suunnitelma

Ennen työssäoppimisjakson alkua tai sen alussa laaditaan opintojen toteutussuunnitelma, jonka allekirjoittavat opiskelija, yrityksen edustaja ja ohjaava opettaja. On tärkeää, että suunnitelmaa on laatimassa henkilö, joka tulee toimimaan opiskelijan ohjaajana. Suunnitelmassa sovitaan mm. oppimistavoitteet ja sovitaan työtehtävistä ja arvioinnista. Kaikkien kolmen läsnäolo on allekirjoitushetkellä on aitoa sopimista ja kaikilla on mahdollisuus tulla kuulluksi. On tärkeää että kaikille muodostuu samanlainen käsitys suunnitelman sisällöstä ja opiskelijan henkilökohtaiset mielenkiinnon kohteet voivat tulla huomioon otetuksi. (Räkköläinen, Uusitalo, 63.)

Suunnitelmaa laatiessa on tärkeää myös keskustella vastuusta vahingon sattuessa. Työnantaja on vastuussa opiskelijan työturvallisuudesta ja siihen perehdyttämisestä. Lisäksi työnantajalle kuuluu ns. isännän vastuu. Sen mukaan työnantaja on velvollinen korvaamaan myös opiskelijan kuten työntekijänkin kolmannelle aiheuttamat vahingot. Opiskelija puolestaan korvaa työnantajalle sellaiset vahingot, jotka hän on aiheuttanut tahallaan. Tapaturman sattuessa opiskelija kuuluu kouluterveydenhuollon piiriin. Työpaikan työterveyshuollon piiriin hän kuuluu vain siinä tapauksessa, että hän on työsuhteessa työssäoppimispaikkaan. (Räkköläinen , Uusitalo, 63.)

1.5 Perehdyttäminen

Opiskelijan perehdyttämiseen tulisi varata riittävästi aikaa. Se on tärkeää koko jakson onnistumisen kannalta. Hyvin perehdytetyn opiskelijan on helpompi tarttua työtehtäviin ja sopeutua yhdeksi yhteisön jäseneksi, kun hänellä on selkeä käsitys työpaikan toiminnoista, siellä työskentelevistä ihmisistä ja työyhteisön toimintaa säätelevistä kirjoitetuista ja kirjoittamattomista säännöistä. Perehdyttämiseen käytetty aika korvautuu myöhemmin tarvittavan ohjauksen lyhenemisessä. (Räkköläinen, Uusitalo, 63.) Työssäoppiminen ei ole vain sisällön oppimista, vaan työpaikalla opitaan myös työpaikan kulttuuria ja sosiaalisia tapoja toimia.

1.6 Palaute ja arviointi

Kun tarkastellaan työpaikkaa oppimisympäristönä, on syytä tarkastella myös työn vaatimuksia. Millaista osaamista työelämässä tarvitaan? Oppiminen nousee työn vaatimuksista ja haasteista. Tehtävä työ määrittää ne pätevyys-, ja osaamisvaatimukset, jotka ovat oleellisia itse työn suorittamisen ja kehittämisen kannalta. (Pohjonen 2000, 105.)

Seppo Helakorpi käsittelee osaamisen arviointia artikkelissaan Osaamisen arviointi seuraavasti. Nykyisen osaamiskäsityksen perustana ovat ainakin seuraavat asiat:

- * Osaaminen on sekä yksilöllistä että yhteisöllistä
 - * Osaaminen on sekä koulutuksen että informaalien (koulutuksen ulkopuolisen) kokemuksen ja kehityksen tulosta
 - * Osaaminen ei ole vain tietämistä vaan laajempaa tekemisen hallintaa, sosiaalinen vuorovaikutus on merkittävässä osassa
 - * Osaaminen on joustavuutta, epävarmuuden sietoa ja muutoshalukkuutta
 - * Osaaminen on jatkuvaa arviointia ja kehittämistä
 - * Itsearviointi ja ulkoinen arviointi
 - * Osaaminen on konteksti- ja toimintakulttuurisidonnaista
- (Räkköläinen, Uusitalo 2001, 173.)

Palaute ja suoritusten jatkuva arviointi ovat opiskelijalle tärkeitä. Opiskelijalle palautteen saaminen on oppimistilanne. Opiskelijan on hyvä oppia ottamaan vastaan palautetta ja tottua siihen, että hänen tekemistään arvioidaan. Teoriaopinnoissa ei tällaiseen jatkuvaan yksilöpalautteeseen ole mahdollisuutta. Oikeassa hengessä annettu palaute ja arviointi kannustavat parempiin suorituksiin. Lisäksi saadaan keskeiset kehittymisen kohteet esille jo jakson aikana, ei vasta sen loputtua. Jakson lopussa arviointiin osallistuvat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja ohjaava opettaja, joka on vastuussa arvioinnista. On tärkeää että arvioinnissa kaikki kolme ovat läsnä. Avoin palaute ja arviointi voivat kohdistua myös ohjaamiseen ja oppimisprosessiin - ei vain opiskelijan työskentelyyn ja saavutettuun tieto- ja taitotasoon. Kun arviointi saa kehityskeskustelunluoneen, se todella puoltaa paikkaansa. (Räkköläinen, Uusitalo, 64.)

”Kukaan ei voi osata kaikkea, mutta jokainen osaa jotakin. Kukaan ei ole hyvä kaikessa, mutta jokainen voi olla hyvä jossakin.”

1.7 Ohjaamiskäsitykseen ja käytäntöön vaikuttavia tekijöitä

Työpaikkaohjaajan ohjaamiskäsitykseen vaikuttavat monet eri tekijät. Jokaisen työpaikkaohjaajan koulutus-, työ-, ja elämän historia on erilainen. Jokaisen yksilön persoonalliset tekijät tekevät jokaisesta ohjaajasta erilaisen sekä ainutlaatuisen. Työpaikkaohjaajan ohjaamiskäsitykseen vaikuttavat Rökköläisen ja Uusitalon mukaan seuraavat asiat:

- * Käsitys ihmisestä?
- * Käsitys nuoresta?
- * Oppimiskäsitys?
- * Käsitys itsestä työyhteisön jäsenenä ja työntekijänä?
- * Oppimistavoitteet (OPS)?
- * Mikä oppijaa kiinnostaa ja mitä hän jo osaa(HOPS)?
- * Kiinnostus ihmiseen!
- * Halu tutustua!
- * Oppilaitos yhteistyö!
- * Omat oppimiskokemukset!
- * Kiinnostus ohjaamiseen!
- * Oma koulutushistoria!
- * Oma osaaminen!
- * Resurssit!
- * Yhteisön suhtautuminen koulutukseen!
- * Ohjaajan persoona!
- * Johdon tuki!

(Rökköläinen, Uusitalo, 64.)

Tässä listassa on mainittu monia asioita, joiden yhdistelmistä jokaisen työpaikkaohjaajan ohjaamiskäsitys muodostuu. Toiset asiat vaikuttavat toisia voimakkaammin. Jokainen ohjaussuhde on ainutlaatuinen ja ainutkertainen. Siihen vaikuttavat mm. kaikkien osapuolten panostus ja muut persoonalliset, yksilölliset tekijät. Motivaatio opiskelijan ohjaamiseen on tietenkin yksi tärkeimmistä tekijöistä. Vapaaehtoisuuteen perustuva ohjaussuhde on kaiken yhteistyön alku.

1.8 Ammattiosaamisen näytöt

Vuonna 2006 työssäoppimisjaksoihin liitettävät pakolliset ammattiosaamisen näytöt lisäävät mm. arvioinnin käytännönläheisyyttä. Ammattiosaamisen näytöissä opiskelija suunnittelee ja toteuttaa yhdessä sovitun työkokonaisuuden. (Nuorten Akatemian julkaisu, 2006.) Ammattiosaamisen näytössä opiskelija osoittaa tekemällä käytännön työtehtäviä mahdollisimman aidoissa työtilanteissa, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden ammatillisten opintojen tavoitteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon. Ammattiosaamisen näytöt annetaan kaikista ammatillisten opintojen opintokokonaisuuksista (90 ov). Opiskelijan arviointi perustuu opetussuunnitelman perusteissa annettuihin määräyksiin. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön, 2006.)

Erilaisissa näyttöympäristöissä toteutetut ammattiosaamisen näytöt edellyttävät henkilökohtaisia opiskelusuunnitelmia (HOPS). Suunnitelmien tekemiseen opiskelija osallistuu yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Osallistuminen ammattiosaamisen näytön suunnitteluun selkeyttää opiskelijalle, mitä osaamista arvioidaan ja millaisia kriteerejä arvioinnissa käytetään. Tämä kehittää opiskelijan itsearviointitaitoja ja tehostaa opiskelua. Avoimuus näyttöjen suunnittelussa ja arviointikeskustelu ehkäisevät ennalta ristiriitatilanteita ja poistavat arviointiin mahdollisesti liittyviä epäselvyyksiä. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön, 2006.)

Osaamista arvioivat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja yhdessä. Ammattiosaamisen näyttöjä on useita, ne ovat osa opiskelua ja jakautuvat koko tutkinnon ajalle. Ammattiosaamisen näytöillä arvioidaan muun arvioinnin ohella opiskelijan ammatillista osaamista työpaikalla, oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa paikassa. Opiskelijalle ne ovat osa ammatillista kasvua ja kehitystä. (Nuorten Akatemian julkaisu, 2006.)

Ammattiosaamisen näyttö selkeyttää työssäoppimisjakson tavoitteita ja helpottaa ohjausta. Selkeä tavoite motivoi sekä opettajaa että ohjaajaa. Näyttöä varten tehdyt valmiit kriteerit helpottavat myös työssäoppimisjakson suunnittelua, ohjausta ja arviointia. Ammattiosaamisen näytöt tiivistävät yhteistyötä oppilaitosten ja työelämän välillä sekä tarjoavat mahdollisuuden vaikuttaa alan koulutukseen. (Nuorten Akatemian julkaisu, 2006.)

Työelämän näkökulmasta ammattiosaamisen näytöt:

- * Antavat mahdollisuuden vaikuttaa siihen, millaisia työntekijöitä alalle valmistuu
- * Varmistavat alalle valmistuvien työntekijöiden ammatillisen osaamisen ja koulutuksen työelämävastaavuuden
- * Helpottavat rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä
- * Varmistavat ammatillisen koulutuksen tasalaatuisuutta eri oppilaitoksissa
- * Haastavat työyhteisön oppimaan

(Ammattiosaamisen näytöt käyttöön, 2006.)

Opiskelijan näkökulmasta ammattiosaamisen näytöt:

- * Tuovat opiskeluun tavoitteellisuutta
- * Yhdenmukaistavat arviointia
- * Lisäävät koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja käytännönläheisyyttä
- * Antavat mahdollisuuden näyttää ammatillinen osaaminen käytännössä
- * Lisäävät opiskelumotivaatiota
- * Yksilöllistävät opiskelua
- * Helpottavat työllistymistä

(Ammattiosaamisen näytöt käyttöön, 2006.)

Ammattiosaamisen näytöt lyhyesti:

- * Ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelemlia, toteuttamia ja arvioimia työtilanteita
- * Antavat opiskelijalle mahdollisuuden osoittaa käytännön töissä, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden ammatillisten opintojen tavoitteissa määritellyn keskeisen osaamisen
- * Sijoittuvat koko koulutuksen ajalle
- * Ovat osa opiskelijan arviointia
- * Annetaan kaikista ammatillisista opintokokonaisuuksista

(Ammattiosaamisen näytöt käyttöön, 2006.)

Ammattiosaamisen näytöissä mm. kädentaidot ja käytännön tekeminen pääsevät oikeuksiinsa. Tämä monipuolistaa arviointimenetelmiä. Kokemukset osoittavat, että opiskelijat arvostavat työpaikalla oman alan ammattilaiselta saatua palautetta, joka kasvattaa myös opiskelijoiden ammatti-identiteettiä. Työelämästä tulevalle arvioijalle halutaan näyttää parasta. Ammattiosaamisen näytöistä saamallaan näyttötodistuksella opiskelija voi myös myöhemmin osoittaa ammattitaitoaan työnhakutilanteissa. (Ammattiosaamisen Näytöt käyttöön, 2006.)

Ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotto vaatii työssäoppimispaikoilla ja oppilaitoksissa yhteistyötä sekä edellyttää koulutuksen järjestäjiltä voimavarojen suuntaamista uudentyyppiseen opettamiseen ja arviointiin. Kokemusten perusteella ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotto vahvistaa arvioinnin kohteisiin ja arviointikriteereihin pohjautuvaa opiskelijan arviointia. Lisäksi ammattiosaamisen näyttöjen myötä arvioinnissa korostuu työelämän tarpeet. Ammattiosaamisen näytöillä saadaan tietoa opiskelijoiden oppimistuloksista. Tiedon perusteella voidaan päätellä, tuottaako opetus riittävää ja työelämän näkökulmasta relevanttia osaamista. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön, 2006.)

Työelämälle on tärkeää, että ammatillisen koulutuksen laatu varmennetaan ja opiskelijoiden ammatillinen osaaminen arvioidaan luotettavasti. Tiivistyvä yhteistyö oppilaitosten kanssa lisää mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, millaista ammatillista osaamista työelämään siirtyvillä opiskelijoilla on.

(Ammattiosaamisen näytöt käyttöön, 2006.)

2. TIETOA OPPIMISESTA TYÖPAIKKAOHJAAJILLE JA TYÖSSÄOPPIJOILLE

”2000 -luvulla luku ja kirjoitustaidoton ei ole se joka ei osaa lukea tai kirjoittaa, vaan se joka ei pysty oppimaan, poisoppimaan ja oppimaan asioita uudelleen.” - Alfin Toffer -

2.1 Tieto ja oppiminen

”Tiedon määrä kaksinkertaistuu aina 2,5 vuoden välein.” (Prasnig 1996, 46.)

Käsitykset siitä, milloin voidaan sanoa, että ihminen on oppinut jotakin ovat vaihdelleet aikakausien yleisen ajattelun ja tiettyjen ihmisten toiminnalle asetettujen kuhinkin aikakauteen sopivien vaatimusten mukaan. Tänä aikana, kun tietoa tulvii erilaisten kanavien kautta jokapuolelta, tiedon laadulla on merkitystä. Tietoa tarvitaan jotakin todellisuuden ilmiötä koskevan käsityksen syventämiseen ja tarkentamiseen, minkä seurauksen ajattelutapa muuttuu. Taito hankkia tietoa, käsitellä sitä ja ohjata omaa oppimistaan ovat yhteiskunnan vaatimia työntekijän valmiuksia. (Aarnio, Helakorpi, Luopajarvi 1991, 128.)

2.2 Työssäoppimisen oppimiskäsitys

”Mieli, jota uusi idea on kerran laajentanut, ei pysty koskaan palaamaan ennalleen.”

- Oliver W. Holmes -

Työssäoppimisen taustalla olevat oppimissuuntaukset ovat yhdistelmä konstruktivismia, kontekstualismia, kokemuksellista oppimista ja yhteistoiminnallista oppimista.

Konstruktivistinen oppimiskäsitys pohjaa siihen, että uuden oppiminen rakentuu aiemmin opitun, koetun ja eletyn ympärille. Oppiminen on vuorovaikutuksellinen ilmiö johon vaikuttavat monet muutkin seikat, kuin vain opiskelijan kyvyt ja taidot. Opiskelussa ja oppimisessa on otettava huomioon kokonaisvaltainen elämäntilanne. (Räkköläinen, Uusitalo 2001, 24 ja 4.9.2006 www.uta.fi/hanna.jarvinen/oppimisvaikeudet)

Konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen kuuluu seuraavia piirteitä:

- * Oppija tulkitsee tietoa aiemmin oppimansa ja odotustensa pohjalta.
- * Oppiminen on tekemistä kokeilujen, ongelmaratkaisujen ja ymmärtämisen avulla.
- * Opiskelun tulisi olla monipuolista; huomiota tulisi kiinnittää mm. metakognitiivisiin taitoihin ja opiskelijan reflektiivisiin valmiuksiin. *(Metakognitiivisella tiedolla tarkoitetaan tietoa, jota yksilöllä on olemassa omassa ajattelussaan ja muistissaan. Tämän tiedon perusteella yksilö pystyy tietoisesti säätelemään omaa oppimis- ja ajattelutoimintaansa. Reflektio on oman työn kriittistä analysointia sekä tieteellisin että kokemuksiin perustuen. Sen tavoitteena on oman ammatillisen ajattelun kehittäminen ja rakentaminen.)*
- * Oppiminen on aina ainutkertaista; tilanne-, aika-, ja paikkasidonnaista.
- * Oppimisessa sosiaalisella vuorovaikutuksella on keskeinen rooli
- * Oppiminen tavoitteellista.
- * Tärkeää on oppijan omia valmiuksia painottava ja joustava opetus.

(Räkköläinen, Uusitalo 2001, 24.)

2.3 Työssäoppimisen konteksti

Työpaikalla tapahtuva oppiminen on oppimista tietyssä ympäristössä, työpaikassa. Siitä voidaan käyttää nimeä situationaalinen oppiminen. Oppimistulokseen vaikuttavat monet seikat.

Työssäoppimisessa on huomioitava yksilöiden erilaisuus ja sosiaalisen ympäristön moninaisuus sekä se että sama sosiaalinen ympäristö vaikuttaa eri tavoin jokaiseen yksilöön. (Pohjonen 2000, 98.)

Oppijalla on omat ajatusrakenteensa, aiemmista kokemuksista on kerääntynyt mielikuvia ja hänelle on kehityksen myötä muodostunut erilaisia asioihin vaikuttavia asenteita. Oppija saattaa muodostaa niin tunnepohjaista kuin älyllistäkin vastarintaa, kun tietoa yritetään viedä rakenteiden läpi.

Oppimiserojen ymmärtämiseksi onkin tärkeää erottaa toisistaan oppimisprosessin keskeisimmät rakenteet: *kognitio, affekti ja konaatio*. (Pohjonen 2000, 98.)

Kognitio on termi prosessille, jotka auttavat oppijaa tiedostamaan, jäsentämään ja saamaan tietoa jostakin kohteesta. Kognitiivisia rakenteita ovat havaitseminen, tunnistaminen, ymmärtäminen, ajattelu, järkeily ja päättely. (Pohjonen 2000, 98.)

Affektilla tarkoitetaan tiettyyn asiaan kohdistuvia tunnereaktioita. Affektiivisia rakenteita luonnehtivia käsitteitä ovat tunne, emootio (tunnetila), mieliala ja temperamentti. (Pohjonen 2000, 98.)

Konaatio viittaa niihin mentaalisiin prosesseihin, jotka auttavat oppijaa kehittymään. Kysymys on jonkinlaisesta epätasapainotilasta tai tietoisesta pyrkimyksestä toimia ja tavoitella jotakin. Jos oppimisen kautta on mahdollisuus kohentaa omaa ammattitaitoa tai asemaa, oppiminen on omiaan tasapainottamaan tästä pyrkimyksestä aiheutuvaa jännitystä tai epätasapainotilaa. (Pohjonen 2000,99.)

Affektiivisten, konatiivisten ja kognitiivisten rakenteiden väliset yhteydet ovat monimutkaisia. On kuitenkin pystytty erottamaan kaksi suoriutumisen elementtiä, joista toinen kuvaa suoriutumista omatoimisesti ja toinen sopeutumisen perusteella. (Pohjonen 2000, 99.)

A. Omatoimista suoriutujaa kuvaavia piirteitä ovat mm. kypsyys, tehokkuus, vaativuus, itsenäisyys ja itseluottamus. Tällainen henkilö hakee mielellään itsenäisiä työskentelymahdollisuuksia.

B. Sopeutuvaa suorittajaa auttavat asiat, jotka ovat hyvin määriteltyjä ja ulkopuolelta konstruoituja. Toiminnan luonnehtivia piirteitä ovat mm. taitava, yhteistyökykyinen, systemaattinen, vastuullinen, ahkera ja vilpitön. Sopeutuvat suorittavat ovat yleensä ulospäinsuuntautuneita ja sosiaalisia.

(Pohjonen 2000, 99.)

Ihmiset ovat erilaisia ja sen vuoksi myös parhaiten soveltuvat työssäoppimisen menetelmät vaihtelevat. On kuitenkin huomioitava, että työssäoppimisen menetelmiä rakennettaessa saattaa usein olla jopa mahdotonta ottaa huomioon yksilöiden erilaisia oppimisen tapoja. Tässä yhteydessä oppimista ei voida erottaa tilanteesta, jossa oppiminen tapahtuu. Fyysiset ja sosiaaliset kokemukset ja yhteydet, tilanteet, välineet jossa oppiminen tapahtuu liittyvät kiinteästi oppimisprosessiin.

Oppiminen on tavoitteellista toimintaa ja tapahtuu oppimistavoitteisen kannalta mahdollisimman aidossa ympäristössä. (Pohjonen 2000,99.)

Olemme koko ajan siirtymässä kohti kasvavan yksilöllisyyden aikaa. Ihmiset käsittävät, että erilaisuudessa on vahvuus, jota jokainen yhteiskunta tarvitsee voidakseen selviytyä. (Prasnig 1996, 39.) Jollakin mittarilla me kaikki olemme siis erilaisia oppijoita, meillä on erilaisia ja eritasoisia tyytlejä ja ongelmia .

2.4 Erilaisia oppimistyylejä

On hyvä olla tietoinen ihmisten erilaisuudesta myös oppimistyilien osalta. Kannattaa myös miettiä, mihin oppityyliin itse lukeutuu, se auttaa kehittämään omia opiskelutaitoja tehokkaampaa suuntaan. Kun opiskelija tai työyhteisön jäsen kokee, että hänen yksilöllisyytensä oppijana hyväksytään ja heitä kannustetaan työskentelemään omalla tavallaan, motivaatio kohoaa ja he nauttivat työskentelystä entistä enemmän, suoritukset paranevat ja itsetunto kohenee. On hyvä muistaa että pienet yksilölliset asiat ja erot ovat usein hyvin tärkeitä tekijöitä. (Prasnig 1996, 47.)

Yksi tapa jakaa oppimistyylit on jakaa ne kolmeen osaan aistien perusteella. Auditiiiviset oppijat oppivat parhaiten kuuloaistin avulla, kinesteettiset oppijat liike- ja lihasaistin ja visuaaliset näköaistin avulla.

2.4.1 Auditiiivinen oppiminen

Auditiiivisella oppimisella tarkoitetaan kuulohavaintoon perustuvaa oppimista. Tällaisella henkilöllä korostuu kuuloaistin ja kuulemisen merkitys. Auditiiivisella oppijalla on tarkat korvat ja hän tallentaa havaintonsa kuulokuvien muotoon. Hän kiinnittää huomiota ympärillä kuuluviin ääniin ja keskusteluihin. Auditiiivisesti orientoitunut pitää siitä, että asiat kerrotaan hänelle. Lisäksi hän usein rakastaa myös omaa ääntään. Auditiiivinen ihminen kiinnittää huomiota siihen, miltä asiat kuulostavat. Auditiiivisesti suuntautunut ei elehdi, vaan selittää paljon ja järjestelmällisesti. Hän etenee hitaasti, koska hän puhuu mielessään asiat ja toistaa myös toisen puheen.

Kommunikoidessaan hän kääntää mielellään päätään siten, että kuulee paremmin. Auditiiivinen ihminen oppii sanallisten ohjeiden avulla ja toistaa asiat mielessään. Rytmii ja musiikki saattavat helpottaa oppimista. Auditiiivisesti suuntautunut nauttii vuoropuhelusta ja selittämisestä. Hän esimerkiksi etsii sanallisia selityksiä ongelmaratkaisuille. (Viitattu 8.9.2006 www.tkk.fi/yksikot/opintotoimisto)

Seuraavassa muutamia niksejä, joita auditiivisesti suuntautunut voi käyttää avukseen opiskellessaan:

- * Keskity kuuntelemaan. Älä tee tarpeettomia muistiinpanoja, se häiritsee kuuntelemista.
- * Sanele itse nauhalle, mitä haluat oppia. Kuuntele nauhoitustasi. Tee lyhyt yhteenveto vielä kirjallisesti. Jo nauhoittaessasi opit omasta puheestasi. Kotona ollessasi voit käyttää lyhyetkin joutoajat hyväksesi kuuntelemalla nauhojasi.
- * Keskustele muiden kanssa erityisen hankalista kohdista.
- * Opiskellessasi yritä minimoida kaikki muu melu ja häiritsevät äänet.

(Viitattu 8.9.2006 www.tkk.fi/yksikot/opintotoimisto)

2.4.2 Kinesteettinen oppiminen

Kinesteettisellä oppimisella tarkoitetaan tuntohavaintoon perustuvaa oppimista. Kinesteettinen oppija oppii tunnustellen ja kokemuksen kautta parhaiten. Hänelle on tärkeää, miltä jokin asia, esine tai liike tuntuu. Opiskelutilanteessa tämä tarkoittaa, että ympäristön pitäisi tuntua mukavalta. Kinesteettinen oppija hahmottaa ihmisten tarkoitukset ilmeiden, eleiden ja liikkeiden kautta. Hänen käyttämänsä kieli on myös hyvin konkreettista: ”Minusta tuntuu...” ja ”Tämä vaikuttaa...”. Kinesteettinen ihminen kiinnittää huomion siihen kuinka hänelle kerrotaan asioista; kokeeko hän oppimisen aikana hyviä ”fiilinkejä”. Opitun palauttamisessa kinesteettinen oppija tukeutuu juuri oppimistilanteessa tulleisiin kokemuksiin: hän muistaa, miltä jokin asia tuntui, millainen tunnelma siihen liittyi. Kinesteettiset ihmiset ovat fyysisesti suuntautuneita. Lukiessaan he saattavat käyttää esimerkiksi sormea tai kirjainmerkkiä apunaan. (Viitattu 8.9.2006 www.tkk.fi/yksikot/opintotoimisto)

Seuraavassa vielä muutamia niksejä, joita kinesteettisesti suuntautunut oppija voi käyttää avukseen opiskellessaan:

- * Tee muistiinpanoja lapuille ja sivujen marginaaliin.
- * Hyödynnä havaintoesityksiä.
- * Vältä istumasta paikoillasi, kun opiskelet jotain uutta. Lukeminen kävellessä huoneessa edestakaisin on opiskeltaessa usein hyvin tehokas tapa.

(Viitattu 8.9.2006 www.tkk.fi/yksikot/opintotoimisto)

2.4.3 Visuaalinen oppiminen

Visuaalisella oppimistyyllillä tarkoitetaan näköhavaintoon perustuvaa oppimista. Tällaisella oppijalla korostuu näköaistin ja näkemisen merkitys. Hän kykenee palauttamaan mieleensä erilaisia näkömielikuvia, joiden avulla hän rakentaa uutta oppimaansa. Kun visuaalinen oppija puhuu esimerkiksi kokemuksistaan, hän näkee ne kuvina ja käyttää puheensa tukena näkemiseen liittyviä ilmaisuja. Hänen tyypillisesti käyttämiä verbejä ovat esimerkiksi nähdä, näyttää, tarkentaa, erottaa, maalailta, selventää, kirkastaa. Visuaalisesti suuntautunut ihminen toivoo, että hänelle näytettäisiin asiat joko todellisina tai havainnollistavina kuvina tai ne kuvailtaisiin sanoin. (Viitattu 8.9.2006 www.tkk.fi/yksikot/opintotoimisto)

Visuaalinen ihminen kiinnittää huomiota siihen, miltä asiat näyttävät: työpöytä järjestyksessä ja vaatetus huoliteltua ja hyvännäköistä. Visuaalinen ihminen elehtii usein käsillään paljon, koska hän samalla ikään kuin piirtää esittämäänsä asiaa. Hän on järjestelmällinen ja haluaa, että asiat etenevät sujuvasti ja jos asiat eivät etene ripeästi, hän saattaa tulla jopa kärsimättömäksi. (Viitattu 8.9.2006 www.tkk.fi/yksikot/opintotoimisto)

Kommunikoidessaan hän pitää katsekontaktia toiseen. Visuaalisesti suuntautunut henkilö oppii näkemällä ja katselemalla. Hän pitää kuvauksista ja pysähtyy usein näkemään mielessään opetettavaa asiaa. Hän on usein hyvä keskittymään ja hänellä on vilkas mielikuvitus. Opetustilanteessa visuaalisella ihmisellä tarkkaavaisuus suuntautuu usein kalvoihin ja hyvin tehtyihin monisteisiin. (Viitattu 8.9.2006 www.tkk.fi/yksikot/opintotoimisto)

Seuraavassa vielä muutamia niksejä, joita visuaalisesti suuntautunut oppija voi käyttää avukseen opiskellessaan:

- * Käytä muistiinpanoissa apuna kaavioita sekä alleviivauksia ja muita merkintöjä. Piirrä omia kuvia, jotka helpottavat assosiaatioiden syntymistä ja mieleen palauttamista. Apuvälineeksi sinulle saattaa usein soveltua ns. mind map.
- * Käytä muistiinpanoihin ja piirroksiin suuria paperiarkkeja, vaikkapa A3-kokoisia. Voit käyttää muistiinpanoissasi välillä tikkukirjaimiakin, joilla voit korostaa asian tärkeyttä. Voit kiinnitellä tekemiäsi muistiinpanoja ympäri kotiasi, jolloin ne ovat aina näkyvillä.
- * Koeta nimenomaan lukea uutta informaatiota sen sijaan että ainoastaan kuuntelisit sitä. Ja kuunnellessasi suullista esitystä, keskity asiaan tiukasti ja piirrä kuulemastasi omaa hahmotelmaasi.
- * Luo mielessäsi kuvia muistin tueksi.

(Viitattu 8.9.2006 www.tkk.fi/yksikot/opintotoimisto)

2.5 Erilaiset oppijat

Kulttuurissamme itsetunto pohjautuu vahvasti menestymiseen ja suoriutumiseen. Epäonnistuminen koetaan omaksi syyksi ja kuva omasta itsestä muuttuu negatiiviseksi. Epäonnistumiset johtavat helposti ahdistuneisuuteen ja masennukseen, jolloin tunne omasta itsestä epäkelpona syvenee ja mitätöi myös onnistumisen kokemukset. Ympäristö voi joko helpottaa tai vaikeuttaa erilaisen oppijan oppimista. (Stranden 1997, 47.) Nykyisin puhuttaessa erilaisista oppijoista tarkoitetaan lähinnä opiskelijoilla olevia erilaisia oppimisvaikeuksia.

Joidenkin tietojen mukaan jopa kaksikymmentäprosenttia väestöstä kärsii oppimisen vaikeuksista, se tarkoittaa noin miljoonaa suomalaista. Oppimisvaikeuksia on tutkittu monista eri kulmista. Eniten huomiota ovat saaneet lukemisen ja kirjoittamisen ongelmat. Muitakin vaikeuksia esiintyy, esim. harjantumattomuus opiskeluun tai motivaatio-, vuorovaikutus-, kommunikaatio-, ja mielenterveysongelmat, tarkkaavaisuuden häiriöt sekä sosiaaliset ja emotionaaliset vaikeudet, päihteiden käyttö ja yleensäkin elämänhallinnan vaikeudet. Erilaisuus oppijana voi juontaa juurensa sosiaalisista lähtökohdista, ympäristöstä jossa ei ole mahdollista rauhassa keskittyä ja opiskella tai nuoren elämää voi sävyttää huoli lähimpien aikuisten ongelmista ja niiden vaikutuksista sisaruksiin. (Viitattu 4.9.2006 www.uta.fi/hanna.jarvinen/oppimisvaikeudet ja Stranden 1997, 48.)

Merkittävin seikka oppimisen ja oppimaan oppimisen kannalta on motivoida opiskelijan oppimisvaikeuksineen oppimaan ja kehittämään taitojaan sekä luoda luottamuksellinen suhde opiskelijan ja ohjaajan/opettajan välille. Opiskelija tarvitsee myös rehellistä, aitoa palautetta, mutta myös itsetunnon vahvistusta korostamalla niitä alueita, joissa hän on vahva. Myös oppimisympäristöllä on merkitystä. (Viitattu 4.9.2006 www.uta.fi/hanna.jarvinen/oppimisvaikeudet)

2.5.1 Lukivaikeudet

Lukivaikeus, niin kuin kaikki oppimisen ongelmat ovat hyvin yksilöllisiä ja ilmenevät eri opiskelijoilla eri asteisina ja hyvin eri tavoin. Yleisiä tunnusmerkkejä kuitenkin löytyy.

Lukivaikeus näkyy nimenomaan yhdellä kielellisten taitojen alueella. Lukihäiriöinen kokee vaikeina tehtävät, joissa tarvitaan ns. fonologista prosessointia. Siinä, missä joku toinen selviää helposti puhutun sanan äänteiden tunnistamisessa, uusien sanojen kokoamisessa äänneitä poistamalla tai niiden paikkoja vaihtamalla, on lukivaikeuksisella suuria vaikeuksia.

Lukivaikeudesta kärsivän kirjoittamassa tekstissä kirjaimet vaihtavat helposti paikkaa. Hän ei erota samalta kuullostavia, mutta eri asioita tarkoittavia sanoja, kirjaimia tavuja tai kokonaisia sanoja saattaa jäädä tekstistä pois. Tekstissä voi olla puutteellisia lauseita, koska oman tekstin tuottaminen on lukivaikeudesta kärsivälle vaikeaa, sitä kannattaa harjoitella. (Ekebom, Helin, Tulusto 2000, 61-62. ja Stranden 1997, 16.)

Seuraavassa joitakin vinkkejä, joilla ohjaaja voi auttaa lukivaikeuksista kärsivän opiskelijan oppimista:

Motivoi ja kannusta uskomaan omiin mahdollisuuksiin! Hyväksy hänet ongelmansa kanssa!

- * Etene ohjaamisessa rauhallisesti
- * Anna yksinkertaisia ohjeita ja varmista että hän on ymmärtänyt
- * Anna rakentavaa, selkeää palautetta!

- * Jos mahdollista valitse tekstitiedostoihin helppolukuinen tekstityyppi esim. Times New Roman. Käytä sopivaa kirjasin kokoa, ei liian suurta, sillä silloin sanoista tulee liian isoja vaikeita lukea. Riviväli selkeä, ei liian pieni. Ei liian pitkiä lauseita tai rivejä.

(Ekebom, Helin, Tulusto 2000, 33.)

2.5.2 Tarkkaavaisuuden häiriöt

Tarkkaavaisuuden kognitiiviset häiriöt vaikeudet muodostavat oman oppimisvaikeusryhmänsä, johon kuuluvat erilaiset tarkkaamattomuuden, keskittymisen ja työskentelytaitojen vaikeudet. Tarkkaavaisuushäiriöisen on vaikea keskittyä käsillä olevaan toimintaan. Se ilmenee yleensä silloin, kun toiminta aiheuttaa tahdon alaisia ponnisteluja ja on pitkästyttävää ja yksitoikkoista. Tarkkaavaisuushäiriöihin liittyy yleensä vaikeus jäsentää omaa toimintaa, on vaikea aloittaa työskentelyä ja jakaa sitä mielekkäisiin osiin. Tarkkaavaisuushäiriöinen ei jaksa pitää yllä tehtävän vaatimaa keskittymistä, eikä pysty arvioimaan toimintansa tulosta. Oppiminen on heille työläänpää kuin muille, usein heillä voi olla myös muita oppimisvaikeuksia. (Ekebom, Helin, Tulusto 2000, 49-51. ja Stranden 1997, 36.)

Tarkkaavaisuushäiriöistä erotetaan kaksi päätyyppiä

Ylivilkkaus oireyhtymä, jossa ongelma on levottomuus, hyperaktiivisuus ja impulsiivisuus. Paikallaan istuminen voi olla tällaiselle opiskelijalle hyvin vaikeaa. Toiminnallisissa tehtävissä hän selviytyy paremmin. *Tarkkaamattomuus oireyhtymässä* tarkkaavuuden suuntaamisen ja ylläpitämisen vaikeus ilmenee epäjärjestelmällisyytenä ja lyhytjänteisyytenä. Tarkkaamaton opiskelija on enemmän passiivinen ja omiin ajatuksiinsa vaipuva kuin näkyvästi keskittymätön. (Ekebom, Helin, Tulusto 2000, 48-49.)

Seuraavassa muutamia vinkkejä kuinka ohjaaja voi auttaa tarkkaavaisuushäiriöstäopiskelijaa

Levottomille tarkkaavaisuushäiriöisille:

- * Selkeät, lyhyet ohjeet
- * Selkeät tavoitteet
- * Vaihtelevia tehtäviä ja menetelmiä
- * Rauhallinen ympäristö
- * Välitöntä palautetta suoritetusta tehtävistä
- * Lisää tietoa omasta toiminnasta ja motivoi jatkamaan

(Ekebom, Helin, Tulusto 2000, 49-51.)

Passiivisille tarkkaavaisuushäiriöisille

- * Selkeät tavoitteet työssäoppimiselle
- * Toimintaa!
- * Vaihtelevia työskentelytapoja
- * Kontrolli työn etenemistä
- * Välitöntä palautetta suoritetusta tehtävistä

(Ekebom, Helin, Tulusto 2000, 49-51.)

3. TIETOA OPISKELIJALLE KUNNONPAIKASTA

Seuraavassa on tietoa Kunnanpaikasta työssäoppijan näkökulmasta ja helpottamaan työssäoppimisjakson alkua. Tieto on kohdennettu lähinnä Hyvinvointiprosessiin ja suunnattu sen vapaa-ajan toimintaan tuleville työssäoppijoille. Vapaa-ajan ohjaaja ja lomaohjaaja toimivat tiiviissä yhteistyössä. He suunnittelevat ja toteuttavat Kunnanpaikan yleistä kaikille majoittuville asiakkaille suunnattua vapaa-ajan ohjelmaa, sosiaalista lomatoimintaa sekä erilaisia myyntipalvelun kautta tulevia ulkopuolisia ryhmiä esim. yritysten tai järjestöjen virkistystuokioita.

Ennen työssäoppimisjaksoa kannattaa tutustua huolellisesti Kunnanpaikan ja Huoltoliiton internet - sivuihin. Ne löytyvät osoitteista www.kunnanpaikka.com ja www.huoltoliitto.com. ”*Älä huoli vaikket heti tiedä tai muista kaikkea tarpeellista. Olet tullut oppimaan ja tärkeintä on että olet halukas ja innokas kokemaan, tekemään ja oppimaan uusia asioita. Kysele rohkeasti asioita työpaikkaohjaajaltasi ja muilta työtovereiltasi.*”

Kunnanpaikka on Huoltoliiton omistama kuntoutumis-, tutkimus- ja virkistyskeskus.

Kuntoutustoiminnan pääpaino on työikäisten ammatillisessa ja lääkinällisessä kuntoutuksessa, työkykyä ylläpitävässä toiminnassa, geriatrisessa kuntoutuksessa sekä vaikeavammaisten kuntoutuksessa. Kunnanpaikka tarjoaa myös hotelli-, ravintola-, hyvinvointi- ja elämyspalveluja. (Viitattu 15.9.2006 www.kunnanpaikka.com)

Huoltoliiton ja sitä kautta Kunnanpaikankin arvot, missio ja visio johdattavat koko toimintaa ja näkyvät jokapäiväisessä arjessa. Huoltoliiton arvot ovat ihmisen arvostus, luotettavuus, asiakaslähtöisyys ja innovatiivisuus. Missio on edistää ihmisen omatoimisuutta ja mahdollisuutta itsenäiseen ja inhimillisesti arvokkaaseen elämään tarjoamalla ja kehittämällä laaja-alaisia kuntoutus- ja hyvinvointipalveluja. Huoltoliiton visio on olla valtakunnallisesti johtava kuntoutus- ja työhyvinvointipalvelujen tuottaja ja kehittäjä vuoteen 2010 mennessä sekä alueellisesti merkittävä hyvinvointi- ja kokouspalvelujen tuottaja vuoteen 2008 mennessä. (Viitattu www.huoltoliitto.com 4.11.2006)

Kunnanpaikassa on töissä noin 180 henkilöä.

Ammattiryhmistä edustettuina ovat mm. lääkärit, fysioterapeutit, liikunnanohjaajat, psykologit, sosiaalityöntekijät, työhyvinvointikouluttajat, hierojat ja ravitsemusterapeutti, toimintaterapeutti, sairaanhoitajat, lähihoitajat, hierojat, jalkahoitajat, kosmetologit, uinninvalvojat, vastaanottovirkailijat, tarjoilijat, kokit, siivoojat, laitosmiehet, vapaa-ajan ohjaaja ja lomaohjaaja, elämyspedagogi. Kaikilla työntekijöillä on rinnassaan nimikyltti, josta näkee nimen ja

ammattinimike. Eri prosessien esimiesten kuvat ja nimet löydät Kunnonpaikan internet -sivuilta, kohdasta henkilöstö.

Koska henkilökuntaa on monilta eri aloilta myös työssäoppimispaikkoja löytyy monen alan opiskelijoille.

3.1 Kuntoutumiskeskus Kunnonpaikka

Kunnonpaikan kuntoutustoiminnan pääpaino on työikäisten ammatillisessa ja lääkinnällisessä kuntoutuksessa, työkykyä ylläpitävässä toiminnassa, geriatrisessa kuntoutuksessa sekä vaikeavammaisten kuntoutuksessa. Kunnonpaikan kuntoutustoiminnan tarkoituksena on edistää kuntoutujien työ- ja toimintakykyä erityisesti ohjaamalla omatoimiseen vastuun ottamiseen fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista sekä jaksamisesta. (Viitattu 15.9.2006 www.kunnonpaikka.com)

Lisätietoja Kunnonpaikassa tapahtuvasta kuntoutustoiminnasta saat Kunnonpaikan internet sivuilta, kohdasta palvelut/kuntoutus.

3.2 Hyvinvointikeskus Kunnonpaikka

Kunnonpaikan Hoitokylpylä Harmonia on maailman ensimmäinen Stress free area® -konseptin mukaan suunniteltu kylpylä. Kylpyläympäristössä on mahdollisimman vähän kielteisiä aistiärsykeitä; muodot, värit, tuoksut ja äänimaailma ovat rentouttavia ja miellyttäviä kaikille aisteille.

Hoitokylpylä Harmoniassa kiire unohtuu, mieli lepää ja keho rentoutuu. Monipuoliset palvelut sisältävät mm. hierontaa, kasvo- ja vartalohoitoja, käsi- ja jalkahoitoja, pore- ja yrttikylpyjä sekä kylpyjä, joissa yhdistyvät ääni-, värivalo- ja magneettikenttäterapia. Lämpöhoitoja ovat parafangosaven ja parafiinihoitojen lisäksi myös erilaiset turvehoidot. Kylpyihin ja turvehoitoihin sisältyy lepoetki ja virkistävä juoma. Kasvo- ja vartalohoidoissa käytetään Phytomer-tuotteita, joita voi ostaa Harmoniasta myös kotiinviemisiksi. (Viitattu 15.9.2006 www.kunnonpaikka.com)

Hoitokylpylä Harmonian hoitoihin ei tarvita lääkärin lähetettä.

3.2.1 Kylpylä

Kunnonpaikan kylpylässä on seitsemän erilaista allasta. Altaisiin tutustut parhaiten käymällä itse katsomassa ja kyselemällä uinninvalvojilta. Uinninvalvoja on paikalla aina allasosaston ollessa auki. Aukioloajat ovat talviaikaan viikolla 07.00 - 20.30 ja viikonloppuina 08.00 - 20.30. Uimahallin kassa sulkeutuu puolitunti ennen allasoston sulkeutumista. Arki-aamuisin ensimmäisen tunnin ajan hotellin asiakkaat saavat avaimet pukukaappeihin Hotellin vastaanotosta ja kaksi ensimmäistä tuntia viikonloppuisin. Kunnonpaikassa majoittuvat asiakkaat saavat käyttää allasosasto- ja liikuntatiloja maksutta, niiden ollessa vapaana muilta käyttäjiltä. Jos asiakas haluaa etukäteen varata itselleen vaikkapa Tenniskentän tai muun liikuntatilan, peritään häneltä siitä maksu. Hoidonvarauksesta asiakkaat voivat myös varata itselleen hoitoja Hoitokylpylä Harmoniaan ja lainata erilaisia liikuntavälineitä esim. polkupyöriä, kanootteja, kävelysauvoja. Kanootteja ja suksia lukuunottamatta liikuntavälineet ovat talossa majoittuville ilmaisia. Vapaa-ajan ohjaajat auttavat Kylpylän kassan ja uinninvalvojien työtä tuuraamalla heidän kahvi- ja ruokatuntejaan iltaisin ja viikonloppuisin.

3.2.2 Hotelli Kunnonpaikka

Kunnonpaikassa on 148 savutonta hotellihuonetta, joissa on yhteensä 273 majoituspaikkaa. Hotellihuoneet on peruskorjattu vuosina 2001, 2004 ja 2005. Kaikissa hotellihuoneissa on koneellinen ilmastointi ja suurimmassa osassa huoneita lisäksi myös huoneilman jäähdytys. Huoneissa on wc, suihku/kylpy, puhelin, televisio ja keskusradio sekä suurimmassa osassa myös minibaari. Joitakin huoneita voi yhdistää välioiven avulla kahden huoneen perhehuoneistoiksi. Perhehuoneistoissa on mikroaaltouuni (kolmessa huoneistossa myös minikeittiö) ja minibaari / jääkaappi. Molempiin sviitteihin kuuluu makuuhuone ja olohuone. Molemmissa on myös oma sauna ja kaunis näköala järvelle. Toinen sviitti on kalustettu hääsviitille sopivaan tyyliin. (Viitattu 15.9.2006 www.kunnonpaikka.com)

Hotellihuoneita, liinavaatteita yms. koskevissa asioissa asiakkaita kannattaa kehottaa kääntymään rohkeasti ajoissa siivoojien tai vastaanottohenkilökunnan puoleen. Ei kannata pilata lomajaksoa vaikkapa kuorsaavan huonetoverin tai liian ohuen peiton vuoksi. Useimmat asiat voidaan hoitaa kuntoon saman tien.

3.2.3 Ravintola Kunnonpaikka

Aamiainen on tarjolla arki-aamuisin klo 7.00 - 9.30, lauantaisin ja sunnuntaisin klo 7.45 -10.00. Buffetlounas tarjotaan arkisin klo 11 -14 ja sunnuntaisin klo 12-15 sekä päivällinen klo 17 - 18.30. Aamiainen kuuluu kaikille majoittuville asiakkaille. Täysihoidon kuuluvat sekä lounas että päivällinen ja puolihoitoon vapaavalintaisesti jompikumpi. Terveydellisistä syistä (esim. diabetes) täysihoidoasiakkailta on oikeus saada välipala/ iltapala. Tällöin Otavan osastolta joku hoitajista tekee ns. ”välipala lapun” jolla asiakas voi noutaa välipalansa keittiöltä.

Noutopöydän lisäksi Ravintolasta voi ostaa ruoka- annoksia a la carte -listalta, pizzalistalta, lastenlistalta sekä arkisin baarin puolelta noutopöydästä kotiruoka lounasta.

Tähtitaivaan alla on tanssia tiistaista lauantaihin joka ilta. Tiistaisin, torstaisin ja lauantaisin tanssitaan elävän musiikin tahdissa, muina iltoina karaoke- tai levy musiikin tahtiin. Tiistaisin on maankuulu Mantamyrsky, naisten tanssit. Kunnonpaikassa majoittuville tanssit ovat yleensä maksuttomat.

Peten baarissa on erilaista ohjelmaa: karaokea, pelejä ja visailuja, sportti-iltoja, tulos- veikkausta ja muuta viihdettä. Keskiviikko iltaisin klo: 20.00 vapaa-ajan ohjaajat pitävät Pete -visailua Peten baarissa.

Osmanni-baari on avoinna joka ilta. Baarissa on tilaa 32 henkilölle. Osmanni palvelee myös allaspuolelle, jossa asiakaspaikkoja on 20 henkilölle. Osmanni-kahvion tuntumassa, on pienille lomalaisille oma leikkihuone, jossa voi lukea, leikkiä tai katsella lastenvideoita. Kesäisin avoinna on myös Osmannin terassi, jonne mahtuu 100 henkilöä. (Viitattu 15.9.2006 www.kunnonpaikka.com)

”Mikäli tarvitset ravintolasta jotakin tarvikkeita ohjelman järjestämisessä esim. tikkupullataikinaa, lettutaikinaa, nokipannukahvi tarvikkeita, jätä Ravintolan henkilökunnalle siitä tilaus muutamia päiviä aiemmin.”

3.2.4 Virkistyskeskus Kunnonpaikka

Kaikki Kunnonpaikassa majoittuvat asiakkaat ovat tervetulleita yhteiseen ja ohjattuun, viikottain vaihtuvaan vapaa-ajan toimintaan. Ohjelma on monipuolinen, sillä toimintaan osallistuvat eri-ikäiset ja suorituskyvyltään erilaiset kuntoutujat ja lomalaiset. Pääpaino on aktiivisissa ja toiminnallisissa ohjelmissa, joissa osallistujat ovat itse toimijoita, tekijöitä ja kokijoita. Ohjelmassa on mm. liikuntaa, luovuutta ja kädentaitoja kehittävää toimintaa, ohjelmallisia iltamia, erilaisia esiintyjä, laulu- ja hartausiltoja sekä yhteisiä keskustelu- ja muistelutuokioita ja TarinaTupia. (Viitattu 15.9.2006 www.kunnonpaikka.com)

Osa ohjelmista mm. iltaisin toteutuvat liikuntaryhmät ja jotkut ulkopuolisten esiintyjien konserteista ja kädentaidot ovat asiakkaille maksullisia. Tieto maksullisista ohjelmista löytyy aina vapaa-ajan ohjelmasta

”Viikottain vaihtuvan vapaa-ajan ohjelman löydät Kunnonpaikan internet sivuilta kohdasta vapaa-aika. Kunnonpaikassa vapaa-ajan ohjelmia saatavilla Hotellin vastaanotosta. Ohjelma löytyy myös ilmoitustauluilta. Ohjelmaan tulevat mahdolliset viimehetken muutokset ilmoitetaan aina Pääaulan ilmoitustaululla. Myös hotellin vastaanotto tietää mahdollisista muutoksista.”

Vapaa-ajan ohjelman lisäksi Kunnanpaikassa on paljon mahdollisuuksia omatoimiseen vapaa-ajan toimintaan. Liikuntatiloja löytyy moneen lähtöön mm. liikuntasali, squash kentät, kolme kuntosalia, tenniskentät, lentopallo- ja beach volleykenttä.

Vastaanoton aulassa on asiakaskirjasto, josta voi lainata kirjoja, hyllyssä olevaan vihkoon asiakas merkitsee lainaamansa kirjan ja myös palautuksen. Kirjastoon tulee myös päivän lehdet, joita ei saa viedä pois kirjaston pöydiltä. Siellä voi käyttää internettiä maksutta. Vastaanotosta voi lainata erilaisia seurapelejä ja yhteislaulujen sanoja iltojen iloksi. Vastaanoton Infokansioista löytyy tietoa lähiseudun tapahtumista nähtävyyksistä ja mm. lenkipoluista ja hiihtoladuista.

”Kirjasto, Infokansiot ja seurapelit ovat vapaa-ajan ohjaajien vastuulla. Niitä voit aina ohi kulkiessasi ja joutoaikoina päivittää ja järjestellä.”

3.2.5 Otava

Kunnanpaikassa on 27 paikkainen avustettavien vaikeavammaisten kuntoutusosasto. Vaikeavammaisten kuntoutus on tarkoitettu henkilöille, joiden kuntoutus on luonteeltaan perustason kuntoutusta tai vaativan tason kuntoutusta toimintakyvyn säilyttämiseksi tai parantamiseksi. Kuntoutuja voi olla omatoiminen, mutta saattaa myös tarvita apua useimmissa päivittäisissä toiminnoissaan. Otavassa on henkilökuntaa töissä ympärivuorokauden.

Osastolta saavat tarpeen vaatiessa äkillisissä tapauksissa ensiapua ja hoitoa myös muut Kunnanpaikan asiakkaat. ”*Kannusta varsinkin iäkkäämpiä asiakkaita ottamaan rohkeasti yhteyttä Otavan henkilökuntaan, mikäli omassa voinnissa tapahtuu äkillisiä muutoksia Kunnanpaikassa majoittumisen aikana.*” (Viitattu 15.9.2006 www.kunnonpaikka.com)

3.3 Raha-automaattiyhdistyksen tukema sosiaalinen lomatoiminta

Lomaohjaaja ja vapaa-ajan ohjaaja toimivat lomalaisten lomaemäntinä (tai isäntinä).

Lomatoiminta on yhteistyötä Raha-automaattiyhdistyksen (RAY), lomajärjestäjien, potilas järjestöjen- ja lomien toteuttavien hotellien tms. välillä. Kunnanpaikassa järjestetään Huoltoliitto Ry:n lomien lisäksi mm. Maaseudun Terveys- ja Lomahuollon (MTLH), Lomayhtymän. Lomaliiton sekä Lotta Svärdin lomien. Sosiaalisen lomatoiminnan tavoitteena ehkäistä sosiaalisia ongelmia

tarjoamalla lomaviettomahdollisuus niille ihmisille, jotka elämäntilanteensa vuoksi ovat erityisesti loman tarpeessa tai jotka eivät omin voimin tai taloudellisin varoin pysty lomaansa toteuttamaan.

Kunnonpaikassa on tuettuja lomia on ympärivuoden. Lomalaiset tulevat usein sunnuntaisin ja lähtevät lauantaisin. Lomat ovat yleensä 5-6 vrk:n mittaisia. Lottien lomat kestävät kymmenen vuorokautta. Koska Lotat alkavat olla jo sangen ikääntyneitä, Lottalomat toteutetaan usein yhteistyössä Otavan osaston kanssa. Lomaohjelmissa on loman teeman mukaisesti erilaista aktiivista ohjattua toimintaa, sisä- ja ulkoliikuntaa, vesiliikuntaa, rentoutumisharjoituksia, asiantuntijaluentoja ja -keskusteluja, elämyksellistä ryhmätoimintaa sekä kädentaitoja.

3.3.1 Terveystoimintolomat

Työikäisille henkilöille (alle 65-vuotiaat työssä käyvät, työttömät ja varhaiseläkeläiset). Tavoitteena on ohjata lomalaisia omatoimiseen terveydenhoitoon ja liikuntaharrastuksiin. Loma tarjoaa rentoutumismahdollisuuksia, virkistystä ja elämäniloa.

3.3.2 Ikääntyneiden lomat

Eläkeläisille tai eläkeikää lähestyville henkilöille. Tavoitteena on toimintakyvyn ja henkisen vireyden parantuminen. Loma sisältää runsaasti toiminnallisia harjoituksia, iloa, virkistystä ja elämyksiä. Lomahakijoilta edellytetään omatoimista selviytymistä jokapäiväisissä toiminnoissa.

3.3.3 Perhelomat

Loma on tarkoitettu perheen yhteiseksi tapahtumaksi ja elämykseksi. Tavoitteena on perheyhteisön vahvistaminen sekä lasten ja vanhempien lähentäminen toisiinsa mm. yhteisten harrastusten löytymisen avulla. Perheen yhteisen ohjelman lisäksi lomilla on myös omaa ohjelmaa lapsille ja aikuisille.

3.3.4 Potilasjärjestöloomat

Etupäässä eri potilasryhmille sekä heidän omaisilleen.

Loma tarjoaa elämyksiä ja virkistystä sekä kannustaa omaehtoiseen terveyden ylläpitämiseen ja elämänhallintaan. (Viitattu 17.9.2006 www.huoltoliitto.com)

3.4 Työkykyä ylläpitävä toiminta

TYKY-toiminta tukee työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä sekä ehkäisee työkyvyttömyyttä. Parhaimmillaan työhyvinvointia edistävä toiminta on työpaikan arkipäivässä elävä, suunnitelmallinen prosessi, joka räätälöidään yrityksen tarpeiden mukaisesti. Kysytyimpiä TYKY-ohjelmia ovat erilaiset liikunnalliset aktiviteetit, kuntomittaukset ja terveyskasvatukselliset osuudet. Henkinen hyvinvointi, työn ja ajan hallinta, johtamismenetelmät, muutosvalmennus ja ikääntyvän työntekijän työhyvinvointi ovat usein käsiteltyjä aiheita. Keskustelujen lisäksi työmenetelminä ovat toiminnalliset ja elämyspedagogiset ohjelmat. (Viitattu 15.9.2006 www.kunnonpaikka.com) Hyvinvointiprosessin henkilökunta osallistuu monien TYKY-päivien liikunta- ja elämysohjelmien toteutukseen.

3.5 Yleisiä ohjeita

”Työssäoppimisjaksolla - vaikka et olekaan työsuhteessa - kohtelemme sinua mahdollisimman tasavertaisena työyhteisönjäsenenä. Meillä on joitakin odotuksia, joiden mukaan oletamme yhteistyön sujuvan.”

Menipä mihin työpaikkaan hyvänsä, työnantajan odotukset ovat melko samanlaiset. Työpaikoilla odotetaan, että työntekijä suorittaa annetut tehtävät ohjeiden mukaisesti ja huolellisesti, noudattaa työpaikan toimintatapoja ns. pelisääntöjä, noudattaa työsuojeluun liittyviä ohjeita ja määräyksiä, pukeutuu siististi ja hänen ulkoasunsa sopii työpaikalle, käyttäytyy ja esiintyy reippaasti ja kunnioittaa muita, on täsmällinen ja huolellinen, on rehellinen, ei kiroile, eikä käyttäydy ylimielisesti, on halukas oppimaan uusia asioita, uskaltaa pyytää neuvoa ja apua aina kun on epävarma tai ei tiedä. (Nikkilä 2003, 23-24.) *”Ulkoinen olemus saa Kunnonpaikassa olla rento, mutta siisti. Käytämme vapaa-ajan toiminnassa omia vaatteita. Kesäaikaan ja allasosastolla voit käyttää shortseja ja T-paitaa, kunhan ne ovat riittävän peittävät ja hyvän maun mukaiset.”*

3.5.1 Utelias oppii

”Ole tarpeeksi utelias oppiaksesi työpaikan olosuhteista ja työhön liittyvistä asioista kaiken mahdollisen.” Tietämättömyys ei ole tyhmyyttä. Kysymättä jättämisestä voi seurata melkoinen vahinko työnantajalle jos tehtävä hoidetaan virheellisesti. Omasta mielestä hyvät ideat kannattaa tuoda esille. Esitystapaa voi miettiä, etteivät toiset koe ehdotuksia heidän arvosteluksi.

Hyvätyönantaja arvostaa oma- aloitteisuutta. (Nikkilä 2003, 23-24.)

”Työssäoppimisjaksosi aikana sinulla on hyvä tilaisuus kehittää taitojasi, saada uusia kokemuksia ja valmiuksia. Arvosta yritteliäisyyttä ja rohkeutta toteuttaa itsestä hyviltä vaikuttavia ideoita. Autamme miellämme ja voimme yhdessä jatkojalostaa erilaisia ohjelmia tms. Jälkeenpäin voimme vaihtaa kokemuksia ja antaa palautetta molemmin puolin, mikä auttaa sinua ammatillisen kehittymisen tiellä.”

”Kunnonpaikassa on ISO 9001:2000 sertifioitu laujärjestelmä, joka edellyttää myös opiskelijoilta oikeita taitoja ja työtettä. Kun teet työtä, teet sitä kuin kuka hyvänsä Kunnonpaikan työntekijä. Toimit omien taitojesi mukaan. Muista, että asiakas ei ole koskaan harjoittelemassa, vaan aina kokemassa asioita oikeasti.”

3.5.2 Käyttäytymisestä

Työtä tehdessä tapaa paljon erilaisia ihmisiä. *”Työssäsi olet aina työnantajasi käyntikortti.”*

Ei ole ollenkaan samantekevää miten asiakkaita tervehditään ja kohdellaan. Ulkopuoliset ihmiset muodostavat työnantajasta ja yrityksestä mielikuvan työntekijän kautta. Esimiehet ja työtoverit odottavat että nuoret käyttäytyvät ja puhuttelevat heitä kunnioittavasti ja asiallisesti. Kavereiden kesken käytetty käytös- ja puhetapa ei välttämättä ole hyväksyttävä työpaikoilla. (Nikkilä 2003, 25.)

Kunnonpaikassa on rento meininki, asiakkaita tervehditään, hymyillään ja jutellaan.

Miten suhtautua teitittelyyn? Teitittelyssä on hyvä olla vanhoillinen. Asiakaspalvelussa kuuluu edelleen teititellä itseään huomattavasti vanhempaa asiakasta. Sama pätee puhelimesta tapahtuvissa asiakaskontakteissa. Mikäli asiakas ehdottaa ”sinunkauppoja”, voit sinutella asiakasta. (Nikkilä

2003, 25.) Kovasti Kunnonpaikassa halataankin. Näissä asioissa on hyvä muistaa, että asiakkaalla on aina aloite. Henkilökunta voi sinutella toisiaan. (Kunnonpaikan käytösohjeet, 2006.)

Asiakkaista tai heidän asioistaan ei luonnollisesti puhuta talon ulkopuolisille ihmisille. Jos asiakas on tuttu ja lähettää itse terveisiä jollekin yhteiselle sukulaisellenne tai tuttavallenne, voit toimittaa terveiset perille.

”Ole aina täsmällisesti paikalla, kun asiakas sinua odottaa. Ethän ikinä juoksuta asiakasta paikasta toiseen asioitten vuoksi. Työntekijä on se, joka hoitaa asian asiakkaalle loppuun saakka, mahdollisuuksien mukaan. Sama koskee puhelin kontakteja, ohjaa puhelu oikeaan numeroon tai ota asiakkaan yhteystiedot ja kerro että Kunnonpaikasta palataan asiaan mahdollisimman pian.”
(Kunnonpaikan käytösohjeet, 2006.)

Puhelimeen vastataan aina nopeasti. Vastaa: Kunnonpaikka (Yksikkö) ja omanimi. *”Muista hymyillä kun vastaat puhelimeen, se kuuluu äänessäsi.”*

”Kunnonpaikassa työssäoppisesi aikana edustat Kunnonpaikkaa myös vapaa- ajallasi esim. uinti- tai kuntosalireissuilla Kunnonpaikan tiloissa. Sama pätee myös käyttäessäsi Ravintolan palveluja joko yksin tai seurueen kanssa. Omia vieraita voi käydä työaikaanakin ja heidän kanssaan voi piipahtaa kahvillakin, kohtuus on kuitenkin muistettava.” (Kunnonpaikan käytösohjeet, 2006.)

3.5.3 Työilmapiiri ja rehellisyys

Kunnonpaikassa asiakkaita on sekä ulkoisia että sisäisiä asiakkaita. Ulkoisilla asiakkailla tarkoitetaan kaikkia Kunnonpaikan ulkopuolelta tulevia asiakkaita. Sisäisiä asiakkaita ovat ne Kunnonpaikan muut työntekijät joitten kautta ja kanssa teet työtä ulkopuolisten asiakkaitten palvelemiseksi.

Jokainen työntekijä on vastuussa työpaikan ilmapiiristä ja paitsi omastaan, niin myös toisten työntekijöiden työssä viihtymisestä. Pahantuulinen henkilö tartuttaa omaa pahaa oloaan muihinkin ja karkottaa myönteisiä asioita ja ihmisiä ympäriltään. *”Vaikeita päiviä ja asioita joutuu kuitenkin kohtaamaan, sinä itse päätät kuinka niihin suhtaudut.”* Ainainen valittaminen ja syyllisten hakeminen ei ainakaan panna olotilaa. Hyväntuulisena työntekeminen ja yhteistyö toisten kanssa sujuu paremmin. Ajattelutapaansa kannattaakin ohjata myönteiseksi, koska se näkyy myös ihmisen ulkoisessa jossakin huonoa palvelua. Asiakkaalle ei riitä, että hänen asiansa on tullut hoidetuksi.

Asiakas odottaa että hänet huomioidaan ja häntä palvellaan ilomielin. ”*Anna asiakkaalle sellainen tunne, että häntä pidetään erittäin tärkeänä.*” (Nikkilä, 2003, 27-28.) Huhuja ja tarkistamattomia asioita, jotka voivat aiheuttaa mielipahaa ei levitetä, vaan tarvittaessa selvitetään työssäoppimista ohjaavan työntekijän kanssa.(Kunnonpaikan käytösohjeet, 2006.)

On kohteliasta työkavereita kohtaan, että työhuone ja muutkin tilat jätetään siistiin kuntoon. Tuolit laitetaan paikoilleen, liinat oikaistaan, valot sammutetaan ja ovet laitetaan lukkoon tiloista poistuttaessa. Rikkinäisistä laitteista yms. ilmoitetaan kirjallisesti laitosmiehille.(Kunnonpaikan toimintaohjeet, 2006.)

Työntekijän tulee olla rehellinen. Minkäänlainen vilppi ei ole sallittua. Työssä joutuu käsittelemään työnantajan omaisuutta, rahaa ja muuta arvokasta, mutta aina on muistettava että se on työnantajan omaisuutta eikä sitä saa näpistää tai varastaa. Epärehellisyys johtaa hyvin helposti työsuhteen katkeamiseen ja vaikeuttaa työnsaantia jatkossa. (Nikkilä 2003, 23-24.)

Myös aineettomien asioiden esim. Kunnonpaikan tuotteiden ja ideoiden käyttäminen toisaalla ilman lupaa on varastamista.

Kunnonpaikassa työntekijöiltä ja sen kautta myös opiskelijoilta oletetaan lojaalisuutta työnantajaa kohtaan. Kunnonpaikan liikesalaisuuksia ei saa kertoa eteenpäin, eikä ”omaa pesää liata” puhumalla Kunnonpaikasta pahaa ulkopuolisille henkilöille omalla vapaa-ajallakaan. (Kunnonpaikan käytösohjeet, 2006.)

3.5.4 Työaika

Ilmoitettu on alkamisaika tarkoittaa todella sitä, että työ alkaa silloin. Työpaikan työaikoja on noudatettava niin, että olet valmiina aloittamaan työt kun työaika alkaa. Työpaikalta poistutaan vasta työajan päättymisen jälkeen. Työntekijän on suunniteltava ja järjestettävä oma vapaa- aikansa siten, että on virkeä tekemään työtä työaikanaan. (Nikkilä 2003, 33.)

Vapaa- ajan toiminta sijoittuu usein ilta- ja viikonloppu-aikaan. Oletamme että olet valmis työskentelemään myös virka- ajan ulkopuolella. Sunnuntaityökorvauksena olemme yleensä antaneet työssäoppijoille sunnuntaityöstä yhden ylimääräisen vapaapäivän seuraavalle viikolle.

3.5.5 Sosiaaliset tilat, ruokailut yms.

Kunnonpaikassa voit syödä arkena kotiruokalounasta tai iltaisin ja viikonloppuisin seisovan pöydän antimia edullisempaan hintaan. Osmannikahvilassa on myös myynnissä sämpylöitä, pizzapaloja ja muita välipaloja. ”Kysy tarkka opiskelijahinta Ravintolan henkilökunnalta. Myös kahvilippuja voi ostaa Ravintolasta sekä kahviloista. Voit myös pitää mukana omia eväitä ja syödä niitä henkilökunnan kahvihuoneessa. Kahviloissa ei omia eväitä saa syödä. Kannattaa tarkistaa ruokailuihin liittyvät edut myös oman oppilaitoksesi kautta. Saatko mahdollisesti sieltä kautta jotakin rahallista tukea.”

1.9.2006 alkaen on tupakointi henkilökunnalta kielletty työaikana Kunnonpaikan alueella. Sama sääntö koskee myös opiskelijoita työssäoppimisen aikana.

”Saat työssäoppimisjaksosi ajaksi oman pukukaapin jostakin henkilökunnan pukuhuoneesta, pukuhuoneitten yhteydessä ovat myös suihku- ja WC- tilat. Henkilökunta on oikeutettu neljään uimalippuun ja neljään liikuntalippuun / kuukausi sekä yhden tunnin liikuntasuoritukseen Kunnonpaikan tiloissa jokaviikko, tällä ns. vireystunnilla voit käyttää esim. noita lippuja. Vireystunti on kaikilla, joiden työnkuvaan se sopii keskiviikkoisin klo: 15-16, jolloin kokoontuu erilaisia henkilökunnan omia liikuntaryhmiä joihin olet tietenkin tervetullut mukaan. Muistakin Kunnonpaikan palveluista sinulla on mahdollista saada alennuksia. Tarkista aina mahdolliset alennukset tilannekohtaisesti.”

4. LÄHTEET

Aarnio H., Helakorpi S. & Luopajarvi T. 1991, Ammattipedagogiikka - Perusteita ja sovelluksia
Juva: WSOY

Ekebom U-M, Helin M. & Tulusto R. 2000, Satayksi kouluongelmaa - Opettajan käsikirja,
Helsinki: Oy Edita Ab

Järvinen A., Koivisto T., Poikela E. 2000, Oppiminen työssä ja työyhteisössä, Juva:Werner
Söderström Oy

Kunnonpaikan toimintaohjeet, käytösohjeet 2006

Nikkilä M. Veltor Oy 2003, Avaimet työelämään 2, Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy

Pohjonen P. 2005, Työssä oppiminen - Ammatillisen osaamisen perusta, Keuruu: Otavan kirjapaino
Oy

Prashnig B. 1996, Eläköön Erilaisuus - Oppimisen vallankumous käytännössä, Jyväskylä: Atena
Kustannus

Räkköläinen, M & Uusitalo, I. (toim.) Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa.
2000. Tampere: Tammi.

Stranden K. 1997, Erilainen Oppija, Jyväskylä: HERO Ry, Gummerus kirjapaino Oy

Nuorten Akatemian julkaisu, Uusia ohjaamisen ammattilaisia 2006

Ammattiosaamisen näytöt Käyttöön 2006, Vantaa: Opetushallitus

www.edu.fi Viitattu 28.8.2006

www.huoltoliitto.com Viitattu 17.9.2006 ja 4.11.2006

www.kunnonpaikka.com Viitattu 15.9.2006

www.tkk.fi/yksikot/opintotoimisto Viitattu 8.9.2006

www.uta.fi/hanna.jarvinen/oppimisvaikeudet Viitattu 4.9.2006