

KAIKKI ERILAISIA - KAIKKI SAMANLAISIA

Case: Kestävän kehityksen opetusmateriaalin suunnittelu hotelli- ravintola- ja cateringalan perustutkintoon

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Matkailun ala
Hotelli- ja ravintola-alan koulutus-
ohjelma
Ravintolatoiminnan suuntautumis-
vaihtoehto
Opinnäytetyö
Kevät 2016
Mira Heikura

Lahden ammattikorkeakoulu
Hotelli- ravintola-alan koulutusohjelma

HEIKURA, MIRA:

KAIKKI ERILAISIA – KAIKKI
SAMANLAISIA

Case: Kestävän kehityksen opetus-
materiaalin suunnittelu hotelli- ravin-
tola- ja cateringalan perustutkintoon

Ravintolatoiminnan suuntautumisvaihtoehdon opinnäytetyö, 34 sivua, 4 lii-
tesivua

Kevät 2016

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena on suunnitella kestävän kehityksen opetusma-
teriaalia. Opetusmateriaali liittyy sosiaaliseen kestävyys- ja vuorovaikuttei-
suuteen, työelämätaitoihin ja monikulttuurisuuteen. Opetusmateriaali tulee
hotelli-ravintola- ja cateringalan perustutkinnon asiakaspalvelun osaamis-
alan opetukseen.

Kestävä kehitys on hotelli- ravintola- ja cateringalan peruskoulutuksessa
palvelukulttuurin keskeinen haaste. Tärkeää on palvelukulttuurin kehittämi-
nen siten, että asiakkaiden tarpeet, toiminnan tuloksellisuus ja henkilöstön
hyvinvointi ovat keskenään tasapainossa. Koulutuksen järjestäjät on vel-
voitettu ottamaan huomioon opetussuunnitelmissaan kestävä kehitys,
jonka opetus voidaan järjestää omana opintojaksona tai integroituna.

Kehittämistyönä suunniteltiin kestävän kehityksen opetusmateriaalia. Ope-
tusmateriaali suunnataan ammatillisen koulutuksen nuorille opiskelijoille ja
se toteutetaan opiskelijoiden suunnitteleman räppimusiikin, toiminnallisen
videon ja puhe/kuvallisen materiaalin avulla. Opetusmateriaali tehtiin
”nuorten kielellä”, jonka avulla nuorten on mielekästä omaksua koulutuk-
sen opiskeltavia sisältöjä. Opinnäytetyö on toiminnallinen kehittämistyö.

Asiasanat: kestävä kehitys, sosiaalinen kestävyys, ammatillinen koulutus,
opetussuunnitelma, työelämätaidot, monikulttuurisuus

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Hotell and Restaurant Management

HEIKURA, MIRA:

ALL DIFFERENT – ALL SIMILAR
Case: in planning of sustainable development education material for Hotel- Restaurant- and Catering Services

Bachelor's Thesis in Restaurant Management

34 pages, 4 pages of appendices

Spring 2016

ABSTRACT

The goal of this final project is to plan educational materials for sustainable development. The materials cover sustainability, interplay, work life skills and multiculturalism. The materials will be used for vocational education of hotel, restaurant and catering services' customer service competence.

Sustainable development is a fundamental challenge for the service culture in the Hotel, Restaurant and Catering Services' vocational qualification system. Developing the service culture so that the customers' needs, cost effectiveness as well as wellbeing of the personnel are in balance is highly important. The education providers are obligated to take notice of sustainability, the teaching of which can be organized as a separate study module or integrated.

The development project was to plan and execute teaching materials for sustainability. The materials are addressed to young students in vocational education and it will be carried out through rap music, a functional video as well as spoken and illustrated material created by the students themselves. The educational materials were made in "the language of the youth", through which absorbing the educational contents is more sensible for young students. The final project thesis is a functional developing act.

Key words: sustainable development, social sustainability, vocational education, curricula, work life skills, multiculturalism

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
1.1	Opinnäytetyön taustaa	4
1.2	Toimeksiantajan esittely	4
1.3	Opinnäytetyön tavoitteet ja rakenne	5
2	KESTÄVÄ KEHITYS	7
2.1	Kestävän kehityksen määritelmä	7
2.2	Ekologinen kestävyys	7
2.3	Taloudellinen kestävyys	9
2.4	Sosiaalinen kestävyys	10
2.5	Kestävä kehitys ammatillisessa peruskoulutuksessa	12
3	HOTELLI-RAVINTOLA- JA CATERINGALAN PERUSTUTKINTO	14
3.1	Kestävän kehityksen rooli opetussuunnitelmassa	14
3.2	Ammatillista perustutkintoa opiskeleva nuori	16
3.2.1	Nuori ja itsetunto	18
3.2.2	Nuori ja hyvinvointi	19
3.3	Työelämätaidot	20
3.3.1	Työssäoppiminen	21
3.3.2	Tiimityöskentely	22
3.3.3	Monikulttuurisuus	23
3.4	Kestävän kehityksen opetusmateriaalin kehittäminen	26
4	KOULUTUSMATERIAALIN IDEOINTI	28
4.1	Yleisiä ohjeita opetukseen	29
4.2	Opiskelijälähtöisyys	30
4.3	Sisältöjen ideointia opetustilanteisiin	30
4.4	Yhteenveto	31
	LÄHTEET	32
	LIITTEET	35

1 JOHDANTO

Koulutuksella on kestävässä kehityksessä keskeinen rooli. Koulutuksen järjestäjät veloitetaan ammatillisessa koulutuksessa opetussuunnitelmissaan ottamaan huomioon kestävä kehitys. Koulutuksen järjestäjälle on annettu mahdollisuus valita opetussuunnitelmat, jossa on tarkat oppimissisällöt tai opetuksen käytännön toteutus on vapaasti suunniteltava. Kestävä kehitys voidaan opettaa integroituna muuhun opetukseen tai omana osiona. (Rohweder 2008, 44.)

1.1 Opinnäytetyön taustaa

Opinnäytetyön aiheekseni valitsin kestävässä kehityksessä, koska kestävä kehitys maailmanlaajuisena koskettaa jokaista henkilöä, yritystä ja organisaatiota. Kestävä tulevaisuus ei ole mahdollinen ellei meistä jokainen osallistu, siksi myös oppilaitosten on tulevaisuuden työntekijöiden kouluttajana huomioitava kestävässä kehityksessä opetus ja toiminta.

1.2 Toimeksiantajan esittely

Toimeksiantajani on Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia. Koulutuskuntayhtymä Lappia kouluttaa nuoria ja aikuisia pääsääntöisesti Länsi-Lapissa, toimipisteitä on Kemissä, Keminmaassa, Muoniossa, Tervolan Louella ja Torniossa. Kuntayhtymän hallinnollinen päätoimipiste on Torniossa. Koulutuskuntayhtymän tehtävänä on ylläpitää Ammattiopisto Lappiaa. Kuntayhtymä järjestää ammatillista ja muuta toisen asteen koulutusta ja aikuiskoulutusta siten kuin niistä kulloinkin voimassa olevassa lainsäädännössä säädetään sekä toimii koulutuksen alueellisena asiantuntijana ja aluevaikuttajana. (Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia 2016.)

Toimin ammatillisena opettajana Kemin toimipaikassa jossa järjestetään hotelli- ravintola- ja cateringalan perustutkinnon koulutusta. Opetan ja ohjaan pääsääntöisesti asiakaspalvelun osaamisalaa opiskelevia opiskelijoita, jotka valmistuvat tarjoilijan ammattinimikkeellä. Nykyisen työnantajan palveluksessa olen toiminut 13 vuotta.

Kemin toimipaikassa on opetusravintolat Ravintola Pikku Mestari, Kotaravintola Pränni ja Kahvila Mocca, ravintolat toimivat opiskelijoiden oppimisympäristöinä eri opintojaksoilla. Ravintola Pikku Mestari toimii lounasravintolana, lounas tarjoillaan noutopöydistä. Ravintola on kaikille avoin, pääasiassa ruokailijat ovat Ammattiopisto Lappian ja Lapin ammattikorkeakoulun henkilökuntaa. Päivittäin on noin 80 – 120 ruokailijaa. Kotaravintola Pränni toimii À la carte ja tilausravintolana, jossa hyödynnetään keskellä kotaravintolaa sijaitsevaa tulisijaa ruonvalmistukseen ja elämyksellisyyteen. Ravintolassa on 54 asiakaspaikkaa. Kahvila Mocca toimii työpajana. Vuosittain opiskelijoiden kanssa järjestettäviä juhlia ovat isänpäivälounas, pikkujoulut, jouluateriat ja vappubrunssi. Näiden opetusravintoloiden lisäksi toimii opiskelijaravintola Aurinko, jossa ruokailee päivittäin 400 – 600 asiakasta. Ravintolan henkilökunta vastaa Auringon toiminnasta, ravintola toimii opiskelijoiden oppimisympäristönä. Ravintoloissa on täydet anniskeluoikeudet.

1.3 Opinnäytetyön tavoitteet ja rakenne

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tuotoksena on suunnitelma opetusmateriaalin kehittämistä. Kestävä kehitys voidaan jakaa kolmeen eri ulottuvuuteen, sosiaaliseen, taloudelliseen ja ekologiseen (Heikkilä, 2002, 7). Opinnäytetyöhöni valitsen sosiaalisen ulottuvuuden koska yhteistyökykyinen, toiset huomioon ottava ja vastuuntunteva henkilö lisää työyhteisön ja omaa hyvinvointia, joka tulee tasapainoisesta olost.

Opinnäytetyön tavoitteena on vuorovaikutteisesti tuottaa ja päivittää opetusmateriaalia. Opetusmateriaalia käytetään hotelli- ravintola- ja cateringalan asiakaspalvelun osaamisalan opetuksessa ja oppimistilanteissa kestävän kehityksen arvojen mukaisesti.

2 KESTÄVÄ KEHITYS

Kestävä kehitys käsitteenä on laajentunut siten että se ulottuu kaikille elämän osa-alueille. Kiinnostus kestävään kehitykseen laajentuu kaiken aikaa. Muutokset lähtevät pienistä asioita ja aikaa myöten niistä syntyy suurempia, merkittäviä seikkoja.

2.1 Kestävän kehityksen määritelmä

”Kestävä kehitys on kehitystä, joka tyydyttää nykyhetken tarpeet viemättä tulevilta sukupolvilta mahdollisuutta tyydyttää omat tarpeensa. Sen kolmeksi peruselementiksi ovat muotoutuneet ekologinen, taloudellinen sekä sosiaalinen että kulttuurinen kestävyys. Kestävän kehityksen tavoitteet tähtäävät siihen, että ihmiset oppivat elämään sopusoinnussa luonnon ja toistensa kanssa.” (Kärppä.J, 2009, 8.)

Kestävä kehitys määritellään sosiaaliseen, taloudelliseen ja ekologiseen. Kestävästä kehityksestä on useita erilaisia määritelmiä. Yhdistyneiden Kansakuntien mukaan kestävä kehitys on korkeaa ja vakaantalouden kasvun ja työllisyyden ylläpitämistä, sosiaalisesti kestävää kehitystä, ympäristön tehokasta suojelua ja luonnon varojen turvallista käyttöä maailmanlaajuisesti, alueellisesti ja paikallisesti tapahtuvaa jatkuvaa ja ohjattua yhteiskunnallista muutosta, jonka päämääränä on turvata nykyisille ja tuleville sukupolville hyvät elämisen mahdollisuudet. Tämän tarkoituksena on, että ympäristö, ihminen ja talous otetaan tasavertaisesti huomioon päätöksenteossa ja toiminnassa. (Hjerppe & Honkatukia 2005, 2.)

2.2 Ekologinen kestävyys

Työelämän muutoksessa ei ole kyse pelkästään päästörajoituksista vaan yritysten yhteistyökumppaneilla ja asiakkailta on odotuksia toiminnan vastuullisuuden suhteen. Kaikilla työpaikoilla joudutaan etsimään keinoja energian säästämiseksi ja päästöjen vähentämiseksi. Päästöjä voidaan vähentää karsimalla tarpeetonta matkustamista, ohjaamalla henkilöstöä

käyttämään vähäpäästöisempiä kuljetusvälineitä, suosimalla virtuaalikoouksia sekä laajentamalla paikkariippumatonta työntekoa. Rohkeimmat ehdottavat nelipäiväistä työviikon kokeilua. (Kasvio 2010, 12.)

Kestävän kehityksen perusehdoksi katsotaan biologisen monimuotoisuuden ja ekosysteemien toimivuus ja sen säilyttäminen sekä ihmisen taloudellinen ja aineellinen toiminta tulisi sopeuttaa luonnon kestokyvyn mukaan. Kansallinen ja kansainvälinen toiminta vaatii yhteistyötä jotta saavutetaan mahdollisuus ekologiseen kestävyteen. Ekologinen kestävyys nähdään kestävän kehityksen perusehtona. Ihmisten taloudellinen ja aineellinen toiminta on sopeutettava luonnon biologisen monimuotoisuuden ja ekosysteemin toimivuuden säilyttämiseksi. Tärkeä ekologinen kestävä kehityksen periaatteilla ennaltaehkäistään ja torjutaan mahdolliset haitat niiden lähteellä. (Ympäristöministeriö 2015, 2–3.)

Ekologisen kestävyden kannalta keskeistä on varovaisuusperiaatteen noudattaminen. Sen mukaan ympäristön tilan heikkenemistä estävien toimien lykkäämistä ei voi perustella täyden tieteellisen näytön puuttumisella. Ennen toimiin ryhtymistä arvioidaan riskit, haitat ja kustannukset. Muita tärkeitä periaatteita ovat haittojen synnyn ennalta estäminen ja haittojen torjuminen niiden synty lähteillä. Lisäksi haittojen kustannukset peritään mahdollisuuksien mukaan niiden aiheuttajalta. (Malaska 1994, 2.)

Malaskan (1994, 3) mukaan ekologisesti kestävä kehitys asettaa ekologisia reunaehtoja, joiden puitteissa aineellinen hyvinvointi on mahdollista saavuttaa ja ylläpitää. Ekologiset näkökannat tulee asettaa etusijalle käytävissä olevien tietojen, teknologian ja voimavarojen pohjalta, olla varovainen ja varautua niiden mukaan. Tämä luo vaatimuksia voimakkaita haasteita talouden ja tekniikan kehittämiseksi pitkällä tähtäyksellä. Monet ongelmat ovat globaalisia, kuten esim. maapallon ilmaston muuttuminen ihmisen toimintojen vaikutuksista. Millään kansakunnalla ja valtiolla ei ole omaa ilmakehää. Ilmaston haitalliset muutokset eivät ole kohdennettavissa yksilöllisesti saastuttajille, vaan haitat ovat kollektiivisia.

2.3 Taloudellinen kestävyys

Ympäristöministeriö määrittelee (2013) taloudellisen kestävyuden sisällöltään ja laadultaan tasapainoiseksi kasvuksi, joka ei perustu pitkällä aikavälillä velkaantumiseen tai varantojen hävittämiseen. Kestävää taloutta pidetään edellytyksenä yhteiskunnan keskeisille toiminnoille. Pitkäjänteinen talouspolitiikka luo olosuhteet kansallisen hyvinvoinnin vaalimiselle ja lisäämiselle. Kestävällä pohjalla oleva talous kestää vastaan tulevat haasteet, kuten väestön ikääntymisestä aiheutuvat ja kasvavat sosiaaliturva- ja terveysmenot. Kestävä talous nähdään sosiaalisen kestävyuden perustana. Sosiaalista kestävyttä vaalivat mekanismit auttavat lievittämään vaikeuksia, joita nopeasti muuttuvassa maailmantaloudessa voi syntyä.

Talous kasvaa jatkuvasti ja kasvu on ollut pysyvää useimmissa maissa teollisesta vallankumouksesta lähtien. Kasvu voidaan nähdä modernin talouden normaalina olotilana. Kasvun pysähtyminen nähdään vakavana yhteiskunnallisena ongelmana ja tästä syystä talouspolitiikalla tavoitellaan lähes aina lisää kasvua. Elämme rajallisessa maailmassa minkä vuoksi kasvua ei voi tapahtua loputtomiin. Teollistuminen on tuonut voimakasta kasvua, ruoan tuotanto on kasvanut väestöä nopeammin ja uusia raaka-ainevaroja löydetään jatkuvasti uusia. Kasvu ei voi jatkua mutta emme tunne kasvun rajoja. Teknologian kehitys on tärkein tekijä, joka on siirtänyt ihmiskunnan ja maailmantalouden kasvun rajoja aina vain etäämmälle. Teknologisen kehityksen tuotannon määrät ovat kasvaneet enemmän kuin tuotantopanosten määrä. Teknologian kehityksen lisäksi innovaatiot, ihmistyön korvaaminen massiivisella energiatuotannolla ja siirtyminen taloudellisesti tehokkaampaan työnjakoon vähentävät ihmistyövoiman käyttöä. Talouden kasvu on mahdollistanut myös nopean väestön kasvun ja samanaikaisesti elintason nousun. (Kiander 2011, 46–48.)

Taloudellisella kasvulla tarkoitetaan bruttokansantuotteen (BKT) kasvua. Bruttokansantuote mittaa kansantalouden tuottaman arvonlisäyksen eli tuotettujen tavaroiden ja palveluiden arvoa ja sen mittari rajoittuu rahatalouteen. Höyryvoiman ja sähkön käyttöönotto sekä muut keksinnöt johtivat

tuotantomahdollisuuksien moninkertaistamiseen. Erikoistuminen ja kansainvälinen kauppa lisäävät tuottavuutta. Nopea väestönkasvu on lisännyt työvoiman määrää ja väestönkasvun odotetaan jatkuvan 2050 vuoteen saakka. Nopea kasvu ei ole kestävää sillä kehittyvien maiden kohdalla on suurelta osin aineellista kasvua ja energian kulutuksen lisääntymistä. (Kiander 2011,47-48.)

2.4 Sosiaalinen kestävyys

Sosiaalinen kestävyys antaa jokaiselle mahdollisuuden osallistua nauttimaan lisääntyvästä vauraudesta ja terveellisestä ja turvallisesta ympäristöstä. Palvelujen saatavuutta tulee parantaa estämällä sosiaalista syrjäytymistä, vähentämällä köyhyydestä aiheutuvia terveyshaittoja, huonoja asuimisoja, työttömyyttä sekä ympäristön pilaantumista. Tavoitteeseen ei tule pyrkiä toisten kustannuksella vaan tulee ottaa huomioon tulevat sukupolvet ja muut maailman kansakunnat. (Hjerppe 2005, 2.)

Vastuuntuntoinen henkilö on toimiessaan työryhmän jäsenenä yhteistyöhaluinen, osallistuva, rakentava ja omassa toiminnassaan lunastaa nämä lupaukset. Sosiaalisesti vastuuntuntoinen henkilö hyväksyy muut sellaisena kuin he ovat, häneen voi luottaa ja ryhmän tai yhteisön etu menee omien mielihalujen edelle. Sosiaalisesti vastuullinen henkilö välittää aidosti muista. Sosiaalisesti vastuuton henkilö vetoaa usein tietämättömyyteen. (Sosiaalinen vastuuntunto 2016.)

Sosiaalisessa, kulttuurisessa ja taloudellisessa kestävyudessa keskeinen edellytys on hyvinvoinnin siirtyminen sukupolvelta toiselle. Kestävässä kehityksessä sosiaalisen kestävyuden haasteina nähdään jatkuva väestönkasvu, köyhyys, ruuan saatavuus, terveydenhuolto, koulutus sekä tasa-arvo maailman laajuisena.

Sosiaaliselle kestävyydelle ei ole yhtä määritelmää vaan sosiaalisen kestävyuden haasteet nähdään globaaleina ja keskeiseksi tekijäksi hyvinvoinnin kokonaisuudessa. Sosiaalista kestävyyttä on sellainen kehityksen tu-

keminen joka parantaa yksilöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omaan elämänsä. (Särkelä 2011, 17). Poliittinen strategia vaikuttaa lainsäädäntöön, talouteen, palveluun ja muihin instituutioihin. Pedagoginen sivistysstrategia kohdentuu ihmisten kohtaamiseen, vuorovaikutukseen ja yhteisöihin joissa korostuvat perhe ja kansalaisyhteiskunta. Hyvinvointiarvoihin kasvetaan ja sosiaalisesti kestävä hyvinvointi saavutetaan pääsääntöisesti kasvatuksen kautta. (Niemelä 2011, 20, 128.)

Sekä Palmu että Arajärvi (2011) näkevät luottamusjohtamisen työhyvinvoinnin ja innovatiivisuuden innoittajana ja ihmisten voimavarojen vapauttajina. Sosiaalinen kestävyys mahdollistaa inhimillisen kasvuprosessin kautta yhteiskunnallista toimintakykyä, ihmisten osallistamisen, osallisuutta, vaikuttamisen yhteiseen toimintaan ja vastuuseen sekä sisäistä elämän hallintaa. Sosiaalinen vahva luottamus kasvaa sitä mukaa, kun ihmiselle annetaan mahdollisuuksia ja tukea. Luottamuksen syntyminen edellyttää vuoropuhelua kuntalaisten, päättäjien ja ammattilaisten välillä. (Palmu 2011, 23-24 & Arajärvi 2011, 128.)

Luonnonvarojen kulutus ja bruttokansan tuote on Särkelän (2011, 40-41) mielestä kasvanut mutta ihmisten hyvinvointi samassa suhteessa ei ole lisääntynyt. Hyvinvoinnin materialismiin liittyy enemmän masennusta, huolta, fyysisiä ongelmia, alkoholin ja tupakan liikakäyttöä. Rahan ja tavaran perään olevien ihmisten sanotaan olevan vähemmän empaattisia. Elämyksillä uskotaan olevan lyhyellä ja pitkällä aikavälillä myönteinen vaikutus onnellisuuteen. Arajärvi (2011) kirjoittaa, että taloudellista ja sosiaalista ympäristöä koskeva kestävä kehitys on nähtävä ihmisen jokapäiväisenä hyvän elämän kontekstina. Arajärven mukaan sosiaalinen pääoma nähdään yhteiskunnan ja yhteisön toiminnan tekijänä, inhimillisenä pääomana, väestön osaamisena ja terveytenä. (Arajärvi 2011, 128.)

Niemelä (2008, 129-130) näkee syrjäytymisen neljänä toisiaan vahvistavana osana, taloudellisena, sosiaalisena, kulttuurisena ja poliittisena. Taloudellisen syrjäytymisen syy voi olla pitkään jatkunut työttömyys. Sosiaali-

nen syrjäytyminen näkyy vähäisinä ihmissuhteiden määränä tai ihmissuhteet eivät täytä vuorovaikutuksen, läheisyyden, tuen tai hyväksytyksi tulemisen tarpeita. Kulttuurinen syrjäytyminen näkyy vähäisenä kulttuurisesti määräytyvänä vuorovaikutuksena ja yhteiselämän valmiutena. Eriarvoisuuden selittäjä tai ainakin ilmenemismuoto on koulutus. Syrjäytyminen nähdään yhteiskunnan ja yksilön suhteen eri näkemyksinä sillä yhteiskunnan tarjoamat mahdollisuudet eivät kohtaa yksilön tarpeita tai yksilöltä puuttuvat valmiudet ja voimavarat mahdollisuuksien hyödyntämiseen.

Ammatillisessa koulutuksessa vastuullinen yritystoiminta on tärkeä näkökulma kestävän kehityksen opetuksessa. Vastuulliseen liiketoimintaan kuuluvat kaikki kolme kestävän kehityksen ulottuvuutta, taloudellinen vastuu, ympäristö vastuu ja sosiaalinen vastuu. Sosiaalinen vastuullisuus on esimerkiksi työsuojelusta ja työhyvinvoinnista huolehtimista. Palvelukulttuurin eettinen haaste on palvelukulttuurin kehittäminen siten, että asiakkaiden tarpeet, toiminnan tuloksellisuus ja henkilöstön hyvinvointi ovat tasapainossa keskenään. (Kärppä 2010, 2.)

2.5 Kestävä kehitys ammatillisessa peruskoulutuksessa

Palvelualoilla asiakaspalveluun liittyvä kestävän kehityksen hallinta on erityisen tärkeää. Asiakasryhmissä on eri-ikäisiä, eri kulttuuritaustaisia ja eri elämäntilanteissa olevia henkilöitä. Kaikkien kohtaamisessa korostuu sosiaalinen kestävyys. Ammatillisessa koulutuksessa kestävän kehityksen opetusta voi suunnitella kokonaisvaltaisena oppimispolkuna. Opetusaiheet suunnitellaan ensimmäiselle, toiselle ja kolmannelle vuodelle ja opetellaanko ne oppilaitoksessa tai työssäoppimispaikalla. (Kärppä 2010, 10, 22.)

Kärppän (2010, 7-10) mukaan kestävä kehitys sisällytettiin ammatillisten perustutkintojen perusteet uudistuksessa vuosina 2008 – 2010 yhdeksi elinikäisen oppimisen avaintaidoksi. Samalla kestävän kehityksen kriteerit ammatillisiin oppilaitoksiin uudistuivat. Strategiassa todetaan kestävän kehityksen tavoittelussa koulutuksella ja kasvatuksella olevan keskeinen

rooli. Kestävä kehitys hotelli - ravintola- ja cateringalan koulutuksessa on palvelukulttuurin keskeinen haaste ja palvelukulttuurin kehittäminen siten, että asiakkaiden tarpeet, toiminnan tuloksellisuus ja henkilöstön hyvinvointi ovat keskenään tasapainossa.

Kestävän kehityksen toimikunnan koulutusjaoston (2006) julkaisun mukaan ” Kasvatuksen ja koulutuksen tehtävä on huolehtia, että kaikenikäisillä kansalaisilla on sellaisia tietoja, taitoja, valmiuksia ja näkemyksiä, että kestävän ja oikeudenmukaisen tulevaisuuden rakentaminen ja kestävään elämäntapaan sitoutuminen onnistuu”.

3 HOTELLI-RAVINTOLA- JA CATERINGALAN PERUSTUTKINTO

Tässä pääluvussa käsitellään opetukseen kuuluvia tehtäviä ja opetus-suunnitelman toteuttamistapoja kestävän kehityksen näkökulmasta sekä opetuksen kriteereitä ja kestävän kehityksen kasvatuksen mallia. Hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinnon suorittaminen antaa alalle tarvittavaa monipuolista perusosaamista. Opiskelijalla perustutkinnon suorittaneena on työelämän tuntemusta ja tietoa työntekijän suhteesta asiakkaisiin ja työnantajaan sekä toiminta on yhteistyökykyistä.

3.1 Kestävän kehityksen rooli opetussuunnitelmassa

Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmat velvoittavat koulutuksenjärjestäjiä opetuksessaan huomioimaan kestävän kehityksen. Opetukseen kuuluu myös oppilaiden kasvattaminen ja ohjaaminen vastuullisiksi toimijoiksi, jotta heillä on kykyä, halua ja asennetta toimia kestävän tulevaisuuden puolesta niin opiskeluaikana kuin oman elämän eri vaiheissa ja tilanteissa. Koulutusorganisaation tehtävänä on luoda sellainen oppimisympäristö, jossa kestävän kehityksen periaatteet ja vastuullisuus tulevat tutuiksi ja osaksi jokapäiväistä elämää. Opetussuunnitelmissa todentuvat tehtävät ja tavoitteet koulutuksessa. (Oppilaitoksen kestävän kehityksen sertifiointi 2016.)

Rohwederin (2008, 44) mukaan käytännön opetuksen asiasisältöjen ja pedagogisten ratkaisujen ohjaajana toimii opetussuunnitelma. Koulutuksen järjestäjällä on mahdollisuus laatia opetussuunnitelmat, joissa on tarkat oppimissisällöt ja pedagogiset lähestymistavat tai jättää opetuksen käytännön toteutus hyvin avoimeksi. Tästä johtuen kestävä kehitys opetussuunnitelmissa löytyy eri tavoilla, se voidaan järjestää omana opintojaksona tai integroida opetussuunnitelmaan.

OKKA-säätiön kuvauksessa opetuksen kriteerit työprosessiin sekä menetelmien, välineiden ja materiaalin hallinta, työn perustana olevan tiedon

hallinta ja elinikäisen oppimisen hallinta on pilkottu kestävän kehityksen kasvatuksen malliksi, joita ovat ajattelun taidot, tiedolliset taidot sekä toiminnan taidot ja kokemukset. (Kuvio 1)

Kokonaisuuksien ymmärtäminen toteutuu opetuksessa, koska tarjoilijan osaamisalalla opiskellaan todellisten tilaisuuksin toteutuksella samalla työelämän taitoja harjoitellen. Kriittinen ajattelu ja asioiden reflektointi kuuluvat yhteen. Tulevaisuuden rakentaminen on mielestäni elämän hallinnan taitojen kehittymistä iän ja ammatillisuuden kehittymisen avulla. Tiedollisia valmiuksia hankitaan kestävään kehitykseen liittyen päivittäisessä työskentelyssä, kuten liinavaatehuoltotehtävissä, työasun huollossa ja luonnon materiaalien käyttäminen somistamisessa. Toiminnan tietoa ja kokemusta opiskelijat saavat oppilaitoksen liikeideoiltaan erilaisissa opetusravintoiloissa työskennellessään. Opiskelijaryhmissä toteutuu vertaishuolehtiminen. (Kuvio 1)



Kuvio 1. Kestävän kehityksen kasvatuksen malli ammatillisessa koulutuksessa (OKKA-säätiö 2012c)

3.2 Ammatillista perustutkintoa opiskeleva nuori

Ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijat ovat opintojensa aikana pääosin 16 – 18-vuotiaita. Opiskelijat ammatillisessa koulutuksessa ovat heterogeeninen joukko nuoria, suurin osa heistä hankkii tarvittavan ammattitaidon ja suorittaa tutkinnon opiskelun ja työssäoppimisen vuorottelulla. (Nuorisotutkimus 2014:4, 4.)

Ammattiin opiskelevien nuorten kyselyssä palvelualoille vuonna 2013 opiskelijat nostivat esille työrauhan tärkeyden ja opettajan välittömän puuttumisen epäkohtiin ja häiriköintiin. Tämän palautteen antaneet opiskelijat arvelivat työrauhan liittyvän osaksi opetuksen toteuttamiseen, sillä nuorten mukaan ”luento-opetus” saattaa altistaa häiriökäyttäytymiseen”. Tavallisesti

luennolla opettaja on aktiivinen, ja opiskelijalle jää vain passiivinen rooli. Tilannetta hallitsee "oikeassa olemisen kulttuuri". Mielikuvat tekemisestä ja käytännönläheisyydestä suomalaisessa yhteiskunnassa liitetään ammatilliseen koulutukseen. Perusasteen yhdeksäsluokkalaisten koulutusvalinnassa ammatillisen koulutuksen valitsevat opiskelijat jotka pitävät itseään tekijöinä lukijoiden sijasta. (Nuorisotutkimus 2014, 4, 8.)

Ammatillisen koulutuksen opiskelijat haluavat oppia tekemisen kautta, opetuksen ja ohjaamisen on oltava käytännönläheistä ja liittyttävä oikeisiin työtilanteisiin, teoriaa ei koeta kiinnostavaksi (Tulevaisuuden koulutilat ja oppiminen 2012.)

Nuorisotutkimuksen 2014 tuloksissa näkyy sosiaalisen yhteisön merkitys ammatillisessa koulutuksessa, erityisesti ensimmäisen vuoden opiskelijoiden palautteissa. Kyselyssä opiskelijat mainitsevat mukavan, hyvän, loistavan, kannustavan ja rennon ilmapiirin, jonka mahdollistavat mukavat, kiivat ja ymmärtävät opettajat. Nuorisotutkimuksen 32 (2014:4, 13) ja Cacciatoren (2016) mukaan nuorelle ovat merkityksellisiä opettajan antama huomio, koululuokan sosiaalinen tuki, hyvät, ihanat ja maailman parhaat luokkakaverit sekä loistava ryhmähenki. Onnistumisen elämykset ja ystävyyssuhteiden tuoman ilon nuoret kokevat kannatteleviksi tekijöiksi samoin kuin nuorisotutkimuksessa.

Nuorisotutkimuksen (2014, 4, 37) mukaan nuori, jolla on vahva sosiaalinen toimintakyky, toimii elämässään tavoitteellisesti ja lojaalisti itseä ja muita kohtaan jatkuvalla myönteisellä asenteella. Tämän lisäksi hän uskaltaa toimia itsevarmuudella, oikeudenmukaisella ja tasavertaisella tavalla muita kanssa ihmisiä kohtaan. Hän ei pelkää muiden reaktioita silloin kun hän uskoo tekevänsä oikein. Cacciatore (2007, 94) sanoo, että ammatillisen koulutuksen aloittava nuori alkaa yhä enemmän käyttäytyä kuin aikuinen ja vaatii itselleen tasavertaista ja arvostavaa kohtelua.

3.2.1 Nuori ja itsetunto

Itsetunto liittyy läheisesti minäkuvaan. Silloin kun minäkäsitys on muodostunut pääasiallisesti myönteisistä asioista, on itsetuntokin hyvä. Itsetunto on tuntemus, että on hyvä ja arvokas eikä sillä ole merkitystä ulkoiseen menestykseen. Hyvä itsetunto näkyy, kuuluu ja vaikuttaa. Nuoren itsetunto rakentuu päivittäin arjen pienissä kohtaamisissa, pohdinnoissa ja muussa vuorovaikutuksessa. (Miten tuen lapsen ja nuoren itsetuntoa?, 2016.)

Keltinkangas-Järvisen mukaan (1994, 17-19) hyvä itsetunto on vallalla, kun ihmisen minäkuvassa positiivisia ominaisuuksia on negatiivisia enemmän. Ihminen, jolla on hyvä itsetunto, hyväksyy minäkuvansa hyvien ominaisuuksien lisäksi heikkoudet ja puutteet, kehitettävien puolien tunnustaminen ja toteaminen ei vie hänen itsekunnioitustaan. Cassiatore (2016) toteaa, että hyvinvoiva nuori pärjää itsensä kanssa, kokee olevansa elämänsä tyytyväinen, uskoo omiin kykyihinsä olemalla temperamentiltaan reipas ja rohkea tai ujo ja arka. Nuori tuntee empatiaa toista nuorta kohtaan ja puolustaa tarvittaessa toistenkin oikeuksia.

Keltinkangas-Järvisen (1994, 20-21) sanoo, että itseä arvostava henkilö ei anna loukata itseään ja puolustaa itseään tilanteen niin vaatiessa. Usko ja varmuus kyvystä vaikuttavat oman elämän kulkuun ja selviytymiseen ongelmista ja yllättävistä tilanteista, joka on itseluottamusta. Hyvän itseluottamuksen omaava henkilö uskaltaa ottaa vastaan korkeita tavoitteita, hän haluaa haasteita elämäänsä. Hyvää itsetuntoa on, että ihminen tuntee olevansa arvokas ja ainutlaatuinen juuri sellaisena kuin on, ulkopuoliset eivät määrittele hänen arvoaan.

Muiden arvostaminen, tunnustuksen antaminen ja mielipiteiden arvostaminen liittyy hyvään itsetuntoon. Huonolla itsetunnolla varustettu henkilö näkee muissa menestyvissä henkilöissä kilpailijan ja uhan, jolloin hän vähättelee ja kritisoi muita ihmisiä. Hyvään itsetuntoon kuuluu riippumattomuus muiden mielipiteistä, henkilö uskaltaa tehdä omia ratkaisuja ilman, että tarvitsee muiden hyväksynnän. (Keltinkangas-Järvinen 1994, 20-21.)

3.2.2 Nuori ja hyvinvointi

Koulu on nuorelle tärkeä kehitysympäristö, joka parhaimmillaan antaa itsetuottamusta, onnistumisen kokemuksia, sosiaalista pääomaa, tärkeitä tiedollisia ja taidollisia valmiuksia sekä integroi yhteiskuntaan. Koululla on mahdollisuus antaa tukea terveellisten elintapojen ja eri mallien avulla koululounas ja koululiikunta. Ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelevien hyvinvointiin täytyy panostaa entistä voimakkaammin, koska nuoret ovat muuttaneet ensi kertaa omilleen turvallisesta kotiympäristöstä. (Hyvinvointi ja terveysterot 2015.)

Toimivalla opiskelijahuollolla on tärkeä merkitys nuoren elämässä ja myös terveys- ja hyvinvointierojen kaventamisessa. Nuorella tulisi olla saatavissa matalan kynnyksen apua erilaisissa elämän pulmatilanteissa ja tukea tulisi tarjota myös elintapojen muutokseen. Palvelut pitäisi olla saatavissa yhdenvertaisesti ja niiden laatuun tulisi kiinnittää huomiota. (Hyvinvointi ja terveysterot 2015.)

Arjen hyvinvointia lisäämällä voidaan ehkäistä mielenterveysongelmia, sillä yksinäisyys heikentää terveyttä ja hyvinvointia, kiusaaminen jättää pitkäaikaiset jäljet, vahvuuksien tukemisella kotona, harrastuksissa ja koulussa lisätään nuorten hyvinvointia. Arjen hyvinvointiin vaikutetaan positiivisella tavalla lisäämällä osallisuutta, toimintakykyä ja nuorten omia toimintamahdollisuuksia. Hyvin toimivilla sosiaalisilla verkostoilla ja tukevilla kehitysympäristöillä edesautetaan nuorten hyvää kasvua sekä vähennetään haavoittuvuuden riskiä. Nuoren vaikutusmahdollisuuksien lisäämisellä omaan elämään on positiivinen merkitys nuoren hyvinvoinnille. (Hyvinvointi ja terveysterot 2015.)

Mielenterveyden ongelmien ennalta ehkäisyllä voi olla pitkäkestoisia seurauksia. Mielenterveyden häiriöillä voi olla vaikutusta oppimiseen ja työuraan. Nuorten mielenterveyden seurannassa ja edistämisessä tärkeäksi nousee opettajien rooli ja heidän antamalla tuella vahvuuksissa ja apua vaikeuksissa sillä koulumyönteisyys lisää muutakin hyvinvointia. (Hyvinvointi ja terveysterot 2015.)

3.3 Työelämätaidot

Nuorisotutkimuksessa (2014, 9, 4, 15, 16) selvisi, että oppimisen arvo määrittyy työelämään ja sen vaatimiin taitoihin eikä ole pelkästään itseisarvo ammattiin opiskeleville. Toisinaan työssäoppiminen aiheuttaa hankaluuksia mutta edellä mainitun vuoksi työpaikalla tapahtuvaa oppimista ei kyseenalaisteta. Cassiote sanoo luennossaan (28.1.2016) nuoren tarvitsevan tilannetajua, tunnetaitoja ja itsetunnon rakennusaineita, sosiaalisia taitoja sekä ryhmätaitoja, itsehillinnän ja elämänhallinnan avaimia sekä kuuntelevan, asioita kertovan ja nuorta arvostavan aikuisen. Oppimista voidaan parhaiten edistää yksilöitä mielekkäällä tavalla osallistavilla monipuolisilla työskentelymenetelmillä.

Yhteiskunnallisissa tehtävissä koulutuksella on merkitystä yksilö- organisaatio- ja rakenteellisella tasolla. Kestävä kehitys on kasvamassa yhä tärkeämmäksi hyväksytyksi päämääräksi. Koulutuksen avulla on mahdollisuus tehdä isoja muutoksia jotka heijastuvat yhteiskuntaan, minkä vuoksi koulutusorganisaatioiden tulee vastata tähän tarpeeseen toimien proaktiivisena yhteiskunnan kestävämpään suuntaan kehittäjinä. Suomalaisen koulutusinstituution kulmakivinä on ollut pysyvyys ja vakaus. Työmarkkinoiden jatkuva muutos vaikuttaa koulutuksessa sen sisältöihin ja käytäntöihin. Työmarkkinat odottavat koulutuksen tuottavan yleis- ja täsmäosaajia, joiden osaamisperusta on laaja ja, jonka seurauksena ammatista, työstä ja työpaikasta toiseen siirtyminen on vaivatonta. (Rohweder 2008, 44.)

Työnantajat hakevat töihin henkilöitä, joilla on työelämävalmiudet hallinnassa ja asenne työntekemiseen olemassa. Joskus työnantaja arvostaa näitä ominaisuuksia enemmän kuin ammatillista osaamista. Työelämävalmiuksia ovat esimerkiksi tiimityötaidot, täsmällisyys, tunnollisuus, vastuuntunto, erilaisuuden sietäminen, työelämän ja toimialan vaatimusten mukainen käyttäytyminen. (Opiskelusta työelämään 2016.)

3.3.1 Työssäoppiminen

Ammatillisissa opinnoissa osa oppimisesta tapahtuu työssäoppimisen kautta, jolloin työelämän henkilöt ohjaavat opiskelijaa. Työssäoppimispaikat ovat liikeideoiltaan ja toimintatavoiltaan erilaisia yrityksiä. Työssäoppimista sisältyy opintoihin vähintään 20 viikkoa. (Aarnikoivu 2010.)

Elinkeinoelämän nuoriso-ohjelma 2010 kirjaa nuorten työelämään tarvittaviksi taidoiksi motivaation, oikean asenteen, rohkeutta tuoda esiin omat ajatukset ja ideat. Halukkuuden oppia uusia asioita, halun kehittyä osavaksi työntekijäksi etsien lisää tietoa työn onnistumiseksi kunnioittaen ja arvostaen myös muiden osaamista. (Aarnikoivu 2010.)

Nuorella on koulutuksen tai työkokemuksen kautta hankittu ammattitaito sovitun työtehtävän hoitamiseen. Nuoren tulee tietää, että hänen tekemällä työllä on vaikutusta myös muiden työntekijöiden työn sujuvuuteen ja asiakastyytyvyyteen. Oma-aloitteisuus on eduksi ja taito tehdä annetut työt loppuun asti sekä taito tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa vaihtuvissa tiimeissä ja myös haastavissa tilanteissa? (Aarnikoivu 2010.)

Nuoren tulee tietää, että työpaikalla on esimies ja hänen tehtävänä on auttaa nuorta onnistumaan työssään. Esimies määrittelee mitä työtehtäviä työpäivään kuuluu, mitkä ovat työn tavoitteet ja esimies ohjaa työskentelytavoissa sekä kertoo kuka auttaa ja neuvoo ongelmatilanteissa. Nuoren tulee tietää, että hän on vastuussa työn tuloksista lähimmälle esimiehelle, työkavereille ja asiakkaille. Yrityksen arvojen tunteminen on tärkeää. Nuoren tulisi olla taito ottaa vastaan palautetta esimieheltä ja antaa palautetta rakentavasti. (Aarnikoivu 2010.)

Työelämässä nuoren tulisi noudattaa annettuja työaikoja ja saapua ajoissa paikalle ja poistua sovittuun aikaan. Taukojen pitämisessä tulee noudattaa yrityksen toimintaohjeita. Poissaoloista tulisi heti ilmoittaa esimiehelle, jos ei pääse tulemaan töihin esimerkiksi sairauden vuoksi. Muista poissaoloista tulee sopia esimiehen kanssa etukäteen. Työpaikalla tulee noudattaa sovittuja yhteisiä sääntöjä esimerkiksi työvaatetukseen ja puhelimen

käyttöön liittyen. (Aarnikoivu 2010.) Sosiaaliseen ulottuvuuteen sisältyy työpaikan toimintaohjeiden noudattaminen ja poikkeamisista sopiminen.

Jaksamisensa kannalta nuoren on hyvä huolehtia omasta hyvinvoinnista ja pitää yllä tasapainoa työelämän ja oman elämän välillä, nauttien työnteosta ja uusien asioiden oppimisesta. (Aarnikoivu 2010.)

3.3.2 Tiimityöskentely

Tiimin rakentaminen on tiimityöskentelyn tärkein vaihe, sillä vain hyvin rakennetut tiimit voivat kehittyä huippusuorittajiksi. Tiimityöskentely edellyttää hyviä sosiaalisia taitoja. Työntekijöiden erilaisuutta, erilaista koulutus- ja kokemustaustan hyödyntäminen ongelmien ratkaisuisissa ja yhdessä sellaisen uuden luomiseksi, mitä aikaisemmin ei ole ollut olemassa. Erilaisina yksilöinä voi rakentavan työskentelyn avulla saavuttaa ”Minä tein sen”-tunteen sijasta ”Me teimme sen!” tunteen. (Heikkilä 2002, 14, 18, 35.)

Heikkilä (2002,16-18, 31, 34) ja Spiik (2004, 39) määrittelevät tiimin kiinteäksi itseohjautuvaksi ryhmäksi. Tiimissä on ihmisiä, joilla on yhteisesti sovittu päämäärä, sovittun kokonaisuuden hoitaminen ja sovittujen tavoitteiden saavuttaminen yhteistyössä. Jokaisella yksilöllä on merkittävä rooli ja osaamisvahvuus, jotka täydentävät toistensa rooleja ja osaamista. Päämäärään pyritään yhteisvastuullisesti, yhteistyön, vastuunkannon, keskinäisen avunannon, riippuvuuden ja työskentelyn ohjaajina toimivat yhdessä sovitut normit. Tiimin jäseniltä odotetaan osallistumista, yhteistyön määrää, sitoutumista, työntekijöiden toistensa tukemista. Fisher ja Thomas (1996,3-4) mielestä tiimien muodostamisen tärkeys korostuu ajassa jota elämme sillä aika vaatii ihmisiä muuttumaan ja muuttamaan lähestymistapojaan, koska tiimit soveltuvat muutostilanteiden hoitamiseen. Tiimien henkilömäärä voi vaihdella paljonkin, ryhmän koko vaihtelee tehtävän mukaan. Kokemuksen mukaan tehokkaimpia ovat tiimit, joissa on neljästä kahdeksaan jäsentä. Ryhmän jäsenten ikä- ja sukupuolirakenteella on merkitystä ryhmän toiminnan kannalta. Suuresta ikävaihtelusta on ongel-

mia, koska kokemuksen ja koulutustaustan erilaisuus näkyy ryhmän toiminnassa. Tiimityöskentelyn sujuvuuteen vaikuttaa se miten hyvin tiimin jäsenet on perehdytetty ja koulutettu tiimirooleihin ja tiimitaitojen osajiksi.

Sujuvaan tiimin työskentelyyn Heikkilä (2002, 36-40) sanoo vaikuttavan johtamiskulttuurin, tiimin jäsenten kommunikointitaidot ja muun osaamisen. Tiimirakentamisen esteenä voi olla hierarkkinen yrityskulttuuri, yrityksen johtajan torjuva asenne, yrityksen tehtäväkeskeisyys tai yrityksen heikko strateginen ajattelu. Tiimirakentamisen yksilöön liittyviä esteitä voivat olla henkilökohtaiset rajoitukset, riittämättömät tiimityöskentelytaidot, väärät taidot, yhteisen työskentelypaikan puute tai liian suuri tiimikoko.

Tiimityöskentelyä ja yhteistyötä tarvitaan Spiikin (2004, 110, 114) mukaan, koska tiimien avulla pystytään paremmin kohtaamaan ja hallitsemaan asiakkaiden, markkinoiden, henkilöstön muuttuvia tarpeita. Pystytään elämään yhteiskunnan jatkuvasti muuttuvissa olosuhteissa. Menestyvissä yrityksissä ja organisaatioissa pyritään rakentamaan työskentelykulttuuri ja tiimit sellaisiksi, että myös sanaton tieto muuttuu ymmärrettäväksi ja se saadaan paremmin palvelemaan organisaation toimintaa ja kehittymistä.

3.3.3 Monikulttuurisuus

” Monikulttuurisuus

– rikkaus vai uhka

Ihmiset näyttävät erillisiltä, vaikka olemme kaikki yhtä.

Se, että olemme yhtä, ei tarkoita sitä että olisimme samanlaisia. Jokainen olento on ainutlaatuinen.

On vain yksi rotu, mutta monta sävyä.

”kaikki erilaisia,

kaikki samanarvoisia”

(Morgan, M. 1995)

Kulttuurien erilaisuus voidaan Pitkäsen (1998, 98) mukaan nähdä rikkautena samoin kuin ihmisten erilaisuus. Ihmiset ovat tasavertaisia, kaikki yhtä arvokkaita, vaikka hän olisi vammainen, sairas tai liikuntakyvytön. Ihmiselämän ainutkertaisuutta tulisi jokaisen kunnioittaa. Me emme ole koskaan samanlaisia eikä meistä tule samanlaisia. Ihmisen kunnioitus tarkoittaa syvällistä ymmärrystä siitä, että kuulumme kaikki samaan ihmiskuntaperheeseen ja asutamme yhteistä maapalokotiamme. Jokainen ihminen on siten toisen veli tai sisar. Nämä asiat ovat oleellisesti sosiaaliseen ulottuvuuteen sisältyviä.

Lepolan (2000, 198) mukaan monikulttuurisen yhteiskunnan käsitettä on käytetty 1960 – 1970- lukujen vaihteesta lähtien maissa, joissa maahanmuuttoa tapahtui. Kansainvälisyyden maahanmuuttajaväestön lisääntymisen myötä Rätty (2002, 16, 46, 48) Salonen (2005, 20) Hammar-Suutari (2006, 13, 17) näkee yhteiskuntamme monikulttuurisena muuttavana ja kehittyvänä. Monikulttuurisuus voidaan nähdä olennaisesti toisistaan poikkeavia asioita, erilaisuuden hyväksymisenä ja arvostamisena tasa-arvoisesti yksilöiden ja kulttuurien välillä. Asiantunteva, asianmukainen ja yhdenvertainen kohtelu edesauttaa integroitumista ja erilaisista taustoista ja elämäntilanteista tulevia henkilöitä löytämään paikkansa yhteiskunnassa. Monikulttuurisuus on yhteisesti sovittuja pelisääntöjä ja rajoja. Nuorten kulttuuria ja etnisyyttä ei nähdä rajattuna yhteen kulttuuriin ja etnisyyteen sillä he etsivät identiteettiään ja arvojaan maasta, josta ovat tulleet ja suomalaisista arvoista. Monikulttuurisuus voidaan nähdä tavoitteena palveluiden ja yhteiskunnan kehittämisessä.

Rädyn (2002, 11, 13, 30, 32), Salosen (2005, 20) ja Hammar-Suutarin (2006, 3, 6, 13) mukaan maahanmuuttajalla tarkoitetaan ulkomaalaista henkilöä, joka on muuttanut Suomeen vuodeksi, pidemmäksi ajaksi tai pysyvästi. Maahanmuuttoon on useita syitä kuten asiantuntijatehtävät, työ, työtehtävät, joihin suomalaisilla ei ole asiantuntijuutta kuten kiinalaisen ravintolan kokin tehtävät, IT- alan ammattilaisiksi, palvelualoille tai avioliiton kautta muuttaneita. Erilaisten ja eri taustoista tulevien työntekijöiden näkymistä asiakaspalvelutyössä pidetään tärkeänä. Asiakkaille välittyvä tieto,

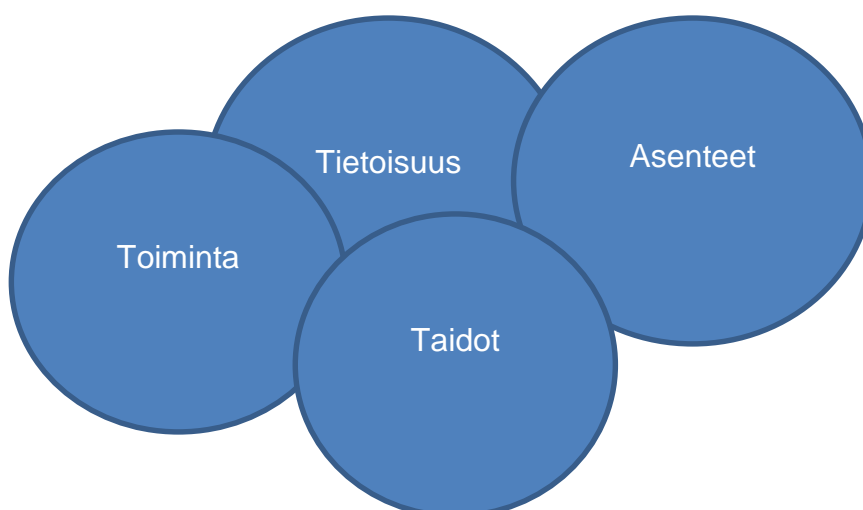
siitä, että yhteiskuntamme monimuotoisuus on avoin monikulttuurisuudelle. Työyhteisöjen eduksi nähdään työskentely eri kulttuuria edustavien ja eri kulttuurista tulevien erilaisten ihmisten kanssa. Erilaisten näkökulmien välittyminen monimuotoisten organisaatioiden sisällä ja siitä ulospäin voidaan kokea yhdenvertaisuuden ajatusta eteenpäin vievänä myös asiakkaan parhaaksi. Erilaiset kulttuurit vaativat erilaista osaamista sillä tietotaidon pitäisi riittää taustojen ja kulttuurinäkemysten eroavaisuuksien huomioimiseen. Asiakaspalvelijoilta edellytetään kielitaitoa asiakkaiden palvelemiseen sillä molemmilla osapuolilla on vaikutusta kohtaamisen onnistumiseen ja sujumiseen.

Maahanmuutto- ja pakolaispoliittinen toimikunta Lepolan (2000, 205, 208) mukaan listaa useita julkisia instituutioita, joiden toiminnassa monikulttuurisuus tulee ottaa huomioon. Peruskouluopetukseen ja ammatilliseen koulutukseen tulee sisällyttää suvaitsevaisuutta, ihmisoikeuksia, monikulttuurisuutta ja maahanmuuttajien asemaa ja monikulttuurisuutta käsiteltävien kokonaisuuksien huomioimista. Monikulttuurisen yhteiskunnan ideaalin mukaan etniset ryhmät sopeutuvat suomalaiseen yhteiskuntaan ja pyrkivät säilyttämään oman kulttuuriperinteensä.

Lepola (2000, 209) kirjoittaa, että julkisten instituutioiden monikulttuurisuustietoisuuden ja kyvykkyyden lisäämisen sekä maahanmuuttajien integroitumisen avulla pyritään tasa-arvon toteutumiseen monikulttuurisessa kontekstissa. Tasa-arvon toteutumista voidaan kutsua myös ”etnisesti tasa-arvoinen yhteiskunta”, ”moniarvoinen yhteiskunta”, ”hyvät etniset suhteet” ja ”suvaitseva yhteiskuntailmapiiiri”. Näiden toteutumiseen vaaditaan asenteiden muutosta, joka edellyttää vuorovaikutusta sekä syrjinnän ja rasisin toiminnan kieltävää lainsäädäntöä.

Kulttuurien välinen kompetenssi nähdään Hammar-Sumarin (2006, 9) mukaan koostuvan neljästä eri ulottuvuudesta, asenteista, tietoisuudesta, taidoista ja toiminnasta. Asenteet ovat osaamisen lähtökohta ja edellytyksenä tasa-arvoiseen ja oikeudenmukaiseen pyrkivälle toiminnalle. Asenteet ovat osaksi tiedostamattomia ja siksi niihin vaikuttaminen on hidasta ja vaikeaa. Tietoisuus tarkoittaa oman ja toisten kulttuurien tuntemusta ja

ennakkoluulojen, asenteiden ja oletuksien tunnistamista yksilö ja instituutio tasolla. Taidot ovat kykyä arvioida kriittisesti omaa ja toisten toimintaa, kykyä asettua toisen asemaan, tuntee myötätuntoa, sopeutumista muuttuneisiin olosuhteisiin sekä vuorovaikutustaitojen hallintaan. Riittävät kulttuurien väliset tiedot ja oikeudenmukaisuuteen pyrkivä asenne voi toiminnallisella tasolla osoittaa kulttuurien välisen kompetenssin osaamista sillä osa-alueet ovat kytkeytyneet voimakkaasti toisiinsa ja osaaminen edellyttää kaikkien osa-alueiden hallitsemista. (Kuvio2)



Kuvio 2. Kulttuurien välisen kompetenssin neljä ulottuvuutta Hammar-Sumarilta (2006) mukailtuna

3.4 Kestävän kehityksen opetusmateriaalin kehittäminen

Kestävän kehityksen toimikunnan koulutusjaosto (15.3.2006, 24) on julkaissut oppimateriaalien kehittämisestä seuraavan laisia asioita. Aineistoja jotka sopivat oppimateriaaleiksi tuotetaan oppikirjakustantamojen lisäksi eri hallinnonaloilla, järjestöissä, yrityksissä ja hankkeissa. Kaikkien saatavissa sähköisissä ympäristöissä ovat kansalliset ja kansainväliset tietolähteet. Tietoa on paljon josta seuraa, että luotettavien ja hyvien aineistojen

löytäminen ja sen muuttaminen opiskeluaineistoksi on työlästä. Hyvien oppimateriaalien ja lähdeaineistojen löytämiseen tarvitaan parempaa tiedottamista. Kestävän kulutuksen oppimista on oppimateriaalin valinta. Tärkeä osa kestävästä arkesta on oppimateriaalin valinta ja käytötapa.

Koulutusjaosto esittää, että kouluissa ja oppilaitoksissa käytettäviä tietolähteitä ja oppimateriaaleja kartoitetaan ja arvioidaan niiden käyttökelpoisuutta eri tilanteissa. Koulutusjaosto myös esittää, että laaditaan oppiaineraajat ylittävää materiaalia opetuksen ja koulun ulkopuolisten toimijoiden kanssa. Ehdotetaan jaettavaksi tietoa hyvistä lähdeaineistoista.

4 KOULUTUSMATERIAALIN IDEOINTI

Kestävä kehitys ammattiopisto Lappian opetussuunnitelmassa toteutetaan integroituna. Hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinnossa tarjoilijan osaamisalan koulutuksessa opettajalla on keskeinen rooli kuinka kestävän kehityksen teema ohjataan opiskelijalle. Kestävän kehityksen opetus ja sisältö ovat opettajan oman aktiivisuuden varassa. Opettajan täytyy olla perehtynyt kestävän kehityksen osa-alueisiin, sosiaalinen-, taloudellinen- ja ekologinen kehitys, jotta hän tietää kestävän kehityksen laajuuden.

Ammatilliseen koulutukseen hakeutuvat nuoret oppivat parhaiten tekemisen kautta, sillä teorianunneilla istuminen on haasteellista ja vaikeaa. Hotelli- ravintola- ja cateringalan perustutkintoon koulutus ja ammatillisen osaamisen tiedot ja taidot kehittyvät parhaiten itse tekemällä. Opettajajohdoksen opetuksen tilalle on tullut ohjaaminen ja osittain myös vertaisohjaaminen. Opintoryhmät ovat nykyään hyvin heterogeenisiä, sillä lahjakkaat ja erityistukea tarvitsevat opiskelijat ovat integroituna samoihin opetusryhmiin. Jokaisella opiskelijalla on oma henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, jolloin opinnot etenevät yksilöllisesti.

Opinnäytetyötä tehdessäni olen pohtinut kuinka opetuksessa voisi hyödyntää enemmän vertaisohjaamista. Opettajan tärkeä tehtävä on luoda hyvä ja turvallinen yhdessä olemisen ja oppimisen ilmapiiri. Hyvässä vuorovaikutuksessa opiskelijoiden kanssa on palkitsevaa reflektoida kestävän kehityksen teemoja ja rakentaa ammatillista kasvua.

Nuorisotutkimukset olivat mielenkiintoisia ja ajatuksia herättäviä sekä tietoa lisääviä nykynuorten maailmasta. Nuorisotutkimuksen mukaan yhä useammin nuoret tulevat opiskelemaan kavereiden takia. Työskentelyni nuorten opettajana sai jo tämän opinnäytetyöprosessin aikana uusia ulottuvuuksia. Näen nyt aikuisuuteen kasvavan ja ammattiin opiskelevan nuoren ”uusilla, avarimmilla silmillä” kuin aikaisemmin. Toimintatapani ja asen-

teeni ovat muuttuneet suvaitsevaisemmiksi ja enemmän opiskelijalähtöiseksi. Näin opetustuokioistani on tullut rennompia, kuitenkin opiskelijat ovat aktiivisesti osallistuvia ja sitoutuneita tunnilta. Oppilaitoksen sääntöjen noudattaminen on parantunut, keskusteleminen lisääntynyt, joten ryhmässä on vahva yhdessä tekemisen meininki. Sisäinen motivaatio on kasvanut sekä opiskelijalla että opettajalla, mikä on lisännyt motivaatiota ja sitoutumista tekemiseen ja oppimiseen joka lisää osaamista.

Olen rohkaistunut käyttämään opetuksessa enemmän menetelmiä, jossa opiskelija etsii tietoa pari- tai ryhmätyönä pienen asiaan orientaation jälkeen. Tehtävät on purettu siten, että ryhmä esittää ryhmälleen tuotoksen, jonka jälkeen aiheesta keskustellaan monipuolisesti. Olen koko työskentelyn ajan mukana opetustilassa ja ohjaan ryhmiä. Näissä tilanteissa saan asioita hyvin yhdistettyä eri osa-alueisiin ja yhteyksiin. Opettajan tehtävään on tullut uusia haasteita, kuinka ohjata ja varmistaa oppiminen opetussuunnitelman mukaisesti.

Hotelli- ravintola- ja cateringalalla on vähän valmista käyttökelpoista opetusmateriaalia. Materiaalia varmaan on olemassa mutta sitä ei ole julkisesti saatavilla. Internetissä on paljon YouTube- nauhoituksia, kaikkien sisältö ei ole ammatilliseen opetukseen sopivaa. Opetusmateriaalin laatiminen tämän ajan opiskelijoille on tehtävä muun muassa mobiililaitteita ja videointia hyödyntäen. Leikkiminen on hyvä tapa oppia, siinä keskitytään mikä aktivoi aivoja ja auttaa aivoja kasvattamaan uusia yhteyksiä. Voisiko leikkiä hyödyntää tarjoilijaksi opiskelevan opinnoissa? Sopisiko leikki ja pelit esimerkiksi työelämässä tarvittavien hyvien yhteistyötaitojen oppimiseen?

4.1 Yleisiä ohjeita opetukseen

Kestävän kehityksen koulutusjaosto esittää, että toisen asteen koulukseen sisällytetään kestävän kehityksen edistämiseen ja kestävän elämän tavan omaksumiseen liittyviä tietoja, taitoja ja valmiuksia (15.3.2006, 24). Kestävään tulevaisuuteen osallistumalla ja vaikuttamalla toteutuu osallistuva ja

aktiivinen yhteiskunnan vaikuttaja. Kaikkien nuorten tulee saada kokemuksia vastuunotosta ja yhteisten asioiden hoidosta. (15.3.2006, 26)

Ammattiopisto Lappiassa on pedagoginen suunnitelma, joka määrittelee opetuksen suuntaviivat ja linjaukset. Yhteisillä suunnittelupäivillä kehitetään koulutusta ja opetusta yhä enemmän opiskelijälähtöiseksi ja yksilölliseksi opinpoluksi. Kestävän kehityksen toteutumista läpäisynä on pohdittu yhdessä opettajien kesken myös palvelualalla.

4.2 Opiskelijälähtöisyys

Työelämässä toimiminen vaatii ammatin substanssiosaamisen lisäksi osaamista muilla taitoalueilla. Tällaisia taitoja ovat muun muassa ongelmanratkaisu, tiimityö ja sosiaalisuus. Näitä taitoja opettaja voi tukea erilaisilla pedagogisilla ratkaisuilla, joissa opiskelijat nousevat toimijoiksi ja opettajan rooli on enemmän ohjaaja ja organisoija.

Ammatillisena opettajana olen yhä enemmän toteuttanut opiskelijälähtöistä opettamista. Opiskelijälähtöisyys näkyy opiskelijaryhmän tiimimäinen työskentely opetustavoitteiden saavuttamiseksi. Opiskelija asettaa omat tavoitteet sekä työprosessien hallinnasta että elinikäisen oppimisen taidoista. Näillä tavoitteilla on välietapit, joissa käydään kehittämis- ja arviointikeskustelut yhdessä opettajan kanssa osin hyödyntäen myös vertaisarviointia.

4.3 Sisältöjen ideointia opetustilanteisiin

Hotelli-, ravintola- ja cateringalalla on vähän valmista käyttökelpoista opetusmateriaalia. Internetissä on olemassa YouTube-nauhoituksia, mutta niiden luotettavuus tulee aina tarkistaa. Opiskelijat käyttävät mielellään tiedon hankinnassa internetiä hyödyntäen erilaisia älylaitteita.

Draamaopetus ja leikkiminen ovat mielestäni hyvä tapa oppia uusia asioita, jolloin keskitytään tekemiseen ja samalla aktivoidaan aivoja toimin-

taan. Erilaiset pelit ja pelaaminen ovat monelle nuorelle mukava tapa opiskella. Nämä molemmat tavat vaativat opettajalta heittäytymistä ja antaa erilaisten ideoiden kukkia; todellista pedagogista osaamista ja tilanneherkkyyttä. Onnistuessaan sekä opiskelijat että opettaja saavat paljon yhteisiä mukavia kokemuksia ja elämyksiä.

Sosiaalinen kestävä kehitys tukee opiskelijan hyvinvointia ja osallisuutta yhteiskuntaan. Oppimisen ilo ja hyvät oppimiskokemukset tukevat elämässä jaksamista ja tahtoa hyvän tekemiseen toisille ihmisille.

4.4 Yhteenveto

Opettajan urani on kehittynyt opiskelijälähtöiseksi ja yhdessä tekemiseksi. Näytän mielelläni mallin kuinka asiat voi tehdä yhdellä tavalla. Opiskelijat saavat kokeilla ja kertoa miten asian kokevat. He voivat yhdessä kokeilla erilaisia muita tapoja ja pohtia toteutumista. Kehittävä ote on koko ajan läsnä opetuksessa ja ohjaamisessani.

Oppimisvaikeudet huomioin herkästi kunnioittaen opiskelijan omaa toivetta edetä epävarmemmilla kehitysalueilla. Osa opiskelijoista etenee nopeammin ja pääsevät eteenpäin valmistuen nopeammin myös valitsemaansa perustutkintoon. Kestävän kehityksen tavoite, oppia elämään sopuisuudessa luonnon ja toisten ihmisten kanssa, toteutuu mielestäni hyvin.

LÄHTEET

Aarnikoivu 2010; Työelämätaidot - Menesty ja voi hyvin

Cacciatore, R.2007. Aggression portaat. Opetushallitus, opetusmateriaali kouluille. Vammalan Kirjapaino Oy, 2007.

Hammar-Suutari.S. Kulttuurien välinen viranomaistyö. Työn valmiuksien ja yhdenvertaisen asiakaspalvelun kehittäminen. Hakapaino Oy: Helsinki 2006.

Heikkilä, K.2002. Tiimit-avain uuden luomiseen. Talentum Media Oy. Jyväskylä 2002.

Keinonen, K.J. 2010. Microsoft Word 2010. Edistynyt käyttö. Ornanet Koulutuksen e – kirjat. Turku: DatumPoint.

Kärppä,J., Laurila,T., Lundgren, K. 2010. Kestävää ammatillista koulutusta – näkökulmia ekologiseen, sosiaaliseen, kulttuuriseen ja taloudelliseen kestävään kehitykseen 2. korjattu painos Helsinki.

Lepola.O.2000.Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi. Monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa. Hakupaino Oy: Helsinki 2000.

Pohjola.A.,& Särkelä.2011. R. Sosiaalisesti kestävä kehitys. Sosiaali-ja terveysturvan keskusliitto ry:Helsinki 2011.

Pitkänen.P.1998.Näkökulmia monikulttuuriseen Suomeen. 1.-2.painos. Oy Edita Ab:Helsinki 1998.

Rohweder. L., 2008. Kohti kestäväää kehitystä, Pedagoginen lähestymistapa.Opetusministeriön julkaisuja 2008:3.

Räty.M.2002.Maahanmuuttajaasiakkaana. Tammer-Paino Oy, Tampere 2002.

Salonen. A. 2005. Rasismi ja etninen syrjintä Suomessa 2005.Cosmoprint:Helsinki 2006.

Spiek, K-M.2004. Tulokseen tiimityöllä. Dark Oy. Vantaa 2004.

Kasvio,A.2010.Kohti kestäväää kehitystä.Tutkimus on tehty työsuojelurahaston tuella. Multiprint 2010.

Hyvinvointi ja terveyserot [Viitattu 18.2.2016]. Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/elamankulku/nuoret>.

Kestävä kehitys [18.3.2016]. Saatavissa:http://www.ym.fi/fi-FI/Ymparisto/Kestava_kehitys/Mita_on_kestava_kehitys.

Malaska,P.1994.Kestävän kehityksen määritelmä. Raportti määritelmää pohtineen työryhmän keskusteluista 18.huhtikuuta 1994 [Viitattu 15.2.2016]. Saatavissa: file:///C:/Users/Oiva/Downloads/kest%C3%A4v%C3%A4n%20kehityksen%20m%C3%A4%C3%A4ritelm%C3%A4%20Pentti%20Malaska%20(2).pdf.

Mitä on kestävä kehitys. Ympäristöministeriö 2015 [Viitattu 25.2.2016] Saatavissa: http://www.ym.fi/fi-FI/Ymparisto/Kestava_kehitys/Mita_on_kestava_kehitys.

Kestävän kehityksen toimikunnan koulutusjaosto 15.3.2006 .Kestäväää kehitystä edistävän kasvatuksen ja koulutuksen strategia ja sen toimeenpanosuunnitelma vuosille 2006-2014. Taitto Pirjo Nylund, Helsinki. Maaliskuu.2006.

Kestäväää ammatillista koulutusta [Viitattu 17.3.2016]. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/125366_Kestavaa_ammattillista_koulutusta.pdf.

Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia [Viitattu 28.4.2016]. Saatavissa: <http://www.lappia.fi/lappia/koulutusalat>.

Oppilaitosten kestävään kehityksen sertifiointi [Viitattu 15.3.2016]. Saatavissa:http://www.okka-saatio.com/kestavan_kehityksen_sertifiointi.php.

Opiskelusta työelämään [Viitattu 8.3.2016]. Saatavissa:http://www.seutunappi.fi/opiskelusta_tyoelamaan/tyoelamaan/tyoelamavalmiudet.

Opiskelusta työelämään, työelämävalmiudet 2016 [Viitattu 1.4.2016] Saatavissa: http://www.seutunappi.fi/opiskelusta_tyoelamaan/tyoelamaan/tyoelamavalmiudet.

Sosiaalinen vastuuntunto 2016 [Viitattu 20.2.2016]. Saatavissa: <http://www.peda.net/veraja/projekti/centraali/verkkokurssit/tunnealy/paa/2/b>.

Tulevaisuuden koulutilat ja oppiminen 2012 [Viitattu 2.3.2016]. Saatavissa: <http://pedagogiikka.blogspot.fi/2012/11/tulevaisuuden-koulu-tilat-ja-oppiminen.html>.

Turvapaikka.-ja pakolaistilasto 2015 [Viitattu 25.2.2016]. Saatavissa: http://www.migri.fi/tietoa_virastosta/tilastot/turvapaikka_ ja _pakolais-tilastot.

Luennot

Cacciatore, R. 28.1.2016 verkkoluento Luovi. Nuorten hyvinvointi- Mitä koulu voi tehdä? Elämäniloa, elämänhallintaa ja itsetuntoa.

Miten tuen lapsen ja nuoren itsetuntoa? 2016 [Viitattu 25.3.2016]. Saatavissa: <http://www.raisacacciatore.fi/20>.

KUVIOT

Kuvio 1. Kestävän kehityksen kasvatuksen malli ammatillisessa koulutuksessa (OKKA-säätiö 2012c)

Kuvio 2. Kulttuurien välisen kompetenssin neljä ulottuvuutta Hammar-Sumarilta (2006) mukaeltuna

LIITTEET

Liite 1 Opetusmateriaalisuunnitelma

NUORI JA TYÖELÄMÄTAIDOT

Työelämätaitojen keskeisimpiä ammattitaitovaatimuksia ovat vastuuntunto (aikataulut, luottamus), tapakäyttäytyminen (tervehtiminen, vuorovaikutus, erilaisuuden hyväksyminen, kuunteleminen, palautteen vastaanottaminen ja palautteen antaminen, ristiriitojen sietäminen), asenne ja ajattelutapa (oma-aloitteisuus, vastuunotto, joustavuus, sitoutuminen, oman toiminnan arviointi). Työelämätaitojen keskeisimmät sisällöt opitaan asiakaspalvelun osaamisalan tarjoilijaopiskelijoiden yhdessä mediapuolen opiskelijoiden kanssa tekemän opetusvideon avulla.

Osio 1 Opetusmateriaali kestävä kehitys

Keskimmäisistä ammattitaitovaatimuksista valmistetaan kolme osiota käsittevä kestävä kehityksen opetusmateriaali. Opetusmateriaaliksi valmistuu opetusvideo, tilanteet kuvataan aidossa oppimisympäristössä jossa oppilaat toimivat normaalin arjen tapaan koulussa ja työelämässä työssä-oppimispaikassa.

Roosa herää omassa huoneessaan, syö aamupalan, tekee aamutoimet (hampaiden pesu, vaatteet ja hiukset välillä kelloa vilkaisten). Roosa pyöräilee kouluun, vilkaisee koulun seinässä olevaa kelloa mikä näyttää klo 7.45, parkkeeraa pyörän ja kävelee pukuhuoneeseen tervehtien käytävällä vastaan tulevia opiskelijoita, opettajia ja muuta henkilökuntaa. Roosa moikkaa pukuhuoneessa olevia opiskelijakavereita ja vaihtaa siistin ja puh-taan tarjoilijan asun ylleen. Roosa astelee ravintolasaliin ja tervehtii paikalla olevaa opettajaa. Roosa istuu paikalleen, klo on 7.55 ja koulupäivä alkaa klo 8.00.

Opettaja aloittaa päivän à la carte tarjoilun työn jaolla ja ohjeistuksella. Osa oppilaista ei jaksaa kuunnella vaan keskustelevat keskenään viikonloppun tapahtumista ja näppäilevät samalla puhelimitään. Roosa saa pariikseen afrikkalaisen Minjoun, tytöt työskentelevät yhdessä ensimmäistä kertaa. Roosa kuunteli opettajan antamat ohjeet ja tytöt keskusteleivat kattamisen lomassa ja Roosa opastaa Minjouta ruokailuvälineiden oikein asettelussa. Välillä Roosa pysähtyy ja kuuntelee mitä Minjou haluaa kysyä ja ohjaa tehtävän etenemisessä. Nea ja Tomi keskustelivat opettajan ohjeistamisen aikana ja harhailevat ravintolasalissa osaamatta tehdä mitään koska eivät kuunnelleet. He käyvät usein kysymässä opettajalta neuvoa jotta työskentely etenisi. Opettaja neuvoo, Nea ja Tomi kattavat väärin ja hermostuvat kun opettaja neuvoo uudestaan. Opettaja kertoo miksi pitää kattaa kauniisti ja mikä merkitys hyvin ja oikein katetulla pöydällä on asiakkaalle.

Miia tulee kouluun kellon osoittaessa 8:35 ja astelee hätäntyneenä opettajan luo anteeksi pyydellen ponniin nukkumista. Opettaja kuuntelee, katsoo Miia, pitää tauon ja sanoo, ”hyvä että tulit sillä on parempi, että tulit myöhään kuin että olisit jättänyt tulematta kokonaan”.

Osio 2 Opetusmateriaali kestävä kehitys

Toinen otos on työelämästä. Työpäivä alkaa olla loppuillaan klo 15.45 ja Miia kiiruhtaa ravintolasalista ulos, ei sano heitä eikä ilmoita että lähtee pois töistä.

Roosa tulee ohjaaja Nestorin luo ja kysyy, ”Mistä aloitan aamulla kun tulen työssäoppimispaikalle”? Ohjaaja kertoo kymmenen naishenkilön tilauksesta ja menusta ja sanoo että voit aloittaa työpäiväsi Kokko-kabinetin kattamisella, voit itse valita lautasliinan taitosmallin ja värit. Roosa kiittää, sanoo hei, hei ja kiitos päivän ohjauksesta, nähdään aamulla. Kello on 15.55.

Tämän jälkeen on pohdintaosuus, mitä edellä mainitussa kuvaelmassa oli hyvää ja mitä tulisi korjata ja miksi jotta työelämävalmiudet kehittyvät hyviksi.

Osio 3 Opetusmateriaali kestävä kehitys: Hyvä käytös räppää

Valmistuva tarjoilijaopiskelija Vili on sanoittanut hyvä käytös räpin.

HYVÄ KÄYTÖS RÄPPÄÄ

Tarjoilijaks mä haluun

Siks mun täytyy käyttäytyy

Näen, huomaan asiakkaat, siut

Huomaa siekin miut

Säännöt on, on, on

Sill, hyvill käytöstavoill

Homma skulaa.

Sinun silmiis katson, hymyn saan

Silmiis katson, hymyn saan.

Autoin sua, autoit mua, kiitos

Joskus on anteeks paikallaan,

Siks kaveria puolustan, kiusata ei saa, kiusata ei saa

On kiva olla sun kaa

Sinä hyvä, minä syvä

Yhdessä isompi hyvä

Osio 4 Opetusmateriaali kestävä kehitys: Monikulttuurisuus

Eri kulttuureista kuvia jotka vuorotellen tulevat näkyviin ja alla oleva teksti luetaan yhtä aikaa kuvien tulon kanssa.

Monikulttuurisuus on tullut jäädäkseen, kaikki erilaisia, kaikki samanlaisia me olemme. Yhdessä tekemällä, oppimalla, toisiamme tukemalla, ar-
kemme ja juhlamme rikastuu. Globaalit taustamme kulttuuriemme rikkau-
det tuo taidoiksi, jalostuvat erilaisuudet nuo. Ei ihon väri ihmistä tee vaan sydän joka sykkii ihmisten väristä välittämättä.