



LAUREA

Opetusravintolan työpaikkaohjaajan opas



Forsblom, Päivi

2009 Leppävaara

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

OPETUSRAVINTOLAN TYÖPAIKKAOHJAAJAN OPAS

Päivi Forsblom
Palvelujen tuottamisen ja
johtamisen koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Huhtikuu, 2009

Päivi Forsblom

Opetusravintolan työpaikkaohjaajan opas

Vuosi 2009

Sivumäärä 62

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä opas työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisestä ja arvioinnista opetusravintolan eri toimipisteiden työpaikkaohjaajille sekä työssäoppimisen ohjaajina toimivien opettajien käyttöön. Oppaan avulla opetusravintolan työpaikkaohjaajille muodostuu selkeä käsitys omasta osuudestaan työssäoppimisen ja näyttöjen onnistumisessa. Opetusravintolan työpaikkaohjaajille räätälöity ohjaajan opas helpottaa työpaikkaohjaajien tehtävää opiskelijoiden ohjaajina ja arvioitsijoina ravintolan keittiössä.

Porvoon Ammattiopiston, Amiston, opetusravintola Iris toimii normaalin ravitsemisalan yrityksen tavoin pääasiassa henkilöstö- ja tilausravintolana. Ravintola toimii tulosvastuullisena yksikkönä jossa opiskelijat voivat aidossa työympäristössä tutustua alan työtehtäviin. Kaikki hotelli- ja ravintola-alan ensimmäisen vuoden opiskelijat työskentelevät opetusravintolassa työssäoppimajaksoilla. Jakson aikana annetaan myös ammattiosaamisen näyttöjä. Tämän työn tarkoituksena oli lähdeaineistoon perehtymisen avulla rakentaa työpaikkaohjaajille opas, jonka avulla he voivat kehittää opiskelijoiden perehdyttämistä ja omaa toimintaansa opiskelijan ohjaajina sekä selvittää arvioinnin tavoitteita ja palautteenannon merkitystä.

Teoreettinen viitekehys käsittelee työssäoppimisen merkitystä ammatinoppimisessa ja ammattiosaamisen näyttöjä opiskelijan arviointimenetelmänä sekä työpaikkaohjaajan toiminnan muutumista työssäoppimajakson edetessä. Työpaikkaohjaajan merkitys perehdyttäjänä korostuu. Työssä on myös käsitelty tyypillisimpiä ammatillisen opiskelijan oppimisvaikeuksia.

Työn toiminnallinen osuus on työpaikkaohjaajan opas. Oppaan alkuosassa selvitetään työssäoppimisen eri osapuolten tehtäviä ja rooleja. Työpaikkaohjaajan tehtävistä nostetaan esiin tärkeimmät: perehdyttäminen, opiskelijan ohjaus ja arviointi sekä palautteen antaminen opiskelijalle. Oppaan lopussa on työpaikkaohjaajan tehtävät kirjoitettu muistilistan muotoon; sen avulla työpaikkaohjaaja voi selvittää itselleen mitä tulee ottaa huomioon työssäoppimajakson edetessä ja miten ohjaajan toiminta voi muuttua jaksen aikana. Lisäksi oppaassa on listattu erilaisia tukikeinoja erityisopiskelijan oppimisen helpottamiseksi.

Oppaan tulevilta käyttäjiltä saatu palaute on ollut myönteistä. Opetusravintolan henkilöstön palautteen mukaan oppaan avulla he pystyvät entistä paremmin tukemaan työssäoppijoiden oppimista sekä tukemaan erityisopiskelijoita panostamalla ohjaamiseen ja ohjauksen menetelmiin.

Asiasanat: työpaikkaohjaaja, työssäoppiminen, perehdyttäminen, arviointi, hotelli- ja ravintola-ala

Päivi Forsblom

Teaching restaurant – the mentor's guide

Year	2009	Pages	62
-------------	-------------	--------------	-----------

The primary purpose of the study was to make a guide for organizing and evaluating learning-on-the-job periods and competence tests. The guide was designed for mentors operating in different workstations at the teaching restaurant as well as for teachers responsible for the learning-on-the-job periods. With the help of the guide the mentors will form a clearer picture of their own responsibilities during the work practise and successfully carrying out the competence tests. It will make easier their task to mentor and evaluate the students.

Teaching restaurant Iris operates as a canteen and offers various catering services. It is a profit responsibility unit. The students have an opportunity to work in a real working environment in different tasks. The first-year-students who are studying the vocational qualifications in Hotel and Restaurant Services do their first learning-on-the-job period at Iris. During the period they take competence tests. The guide is meant to improve the orientation of the students and to clarify both the role of the mentor as well as the goals of the evaluation and the importance of feedback.

The theory section discusses the importance of learning-on-the-job in embracing a trade, competence tests as an evaluation tool and the progress of the mentor's role. His or her role in the orientation process is accentuated. Different learning difficulties are also included.

The empirical part focuses on the mentor's guide. The different roles and tasks of the participants are introduced in the beginning of guide. The most important tasks for the mentor are discussed first: orientation, mentoring, evaluating and giving feedback to the students. There is a checklist at the end of the guide. It covers the different stages of the work practice and looks into how the mentor's tasks change during the learning-on-the-job period. The guide also provides help for dealing with students who have learning difficulties.

The feedback on the guide has been positive. The employees at the teaching restaurant Iris feel that it allows them to support the students' learning process even more and assists them with mentoring students who have learning difficulties.

Key words: a mentor, learning-on-the-job, orientation, evaluation, hotel and restaurant field

SISÄLLYS

1 Johdanto	6
2 Opinnäytetyön tavoite	8
3 Hotelli- ja ravintola-ala	10
3.1 Hotelli- ja ravintola-alan arvot	10
3.2 Ravintola-alan ammattipätevyysvaatimukset ja ydinpätevyys	11
3.3 Ammattipätevyysvaatimukset	13
3.4 Hotelli- ja ravintola-alan ammatillinen perustutkinto	15
4 Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt	18
4.1 Työssäoppiminen	18
4.2 Ammattiosaamisen näytöt	19
4.3 Työssäoppimisen oppimiskäsitys	19
4.4 Työelämäharjoittelu koulutuksen osana	21
4.5 Työssäoppiminen ja näytöt ammatillisessa koulutuksessa	22
5 Työpaikkaohjaajan merkitys	24
5.1 Työpaikkaohjaaja perehdyttäjänä	25
5.2 Työpaikkaohjaaja mentorina	27
5.3 Haastava opiskelija	29
6 Opetusravintola Iris työssäoppimis- ja näyttöympäristönä	33
7 Työpaikkaohjaajan oppaan rakentuminen	35
8 Pohdinta	39
Lähteet	41
Liitteet	43
Työpaikkaohjaajan opas	44
Opiskelijakohtainen ammattiosaamisen näytön suunnittelulomake	58
Lounassalaatin ja lämpimän lounaan valmistuksen näytön arviointi	60

1 Johdanto

Opinnäytetyöni käsittelee työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen teoreettista viitekehystä työssäoppimisesta, ammattiosaamisen näytöistä sekä perehdytyksen merkityksestä. Työn tuloksena syntyi työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä opas opetusravintolan työpaikkaohjaajien käyttöön. Aiheen valinta perustui sekä työyhteisöni kehittämiseen liittyviin tarpeisiin että omaan henkilökohtaiseen tarpeeseeni vahvistaa osaamistani työssäoppimisen ohjaavana opettajana. Opetusravintolaan tarvitaan kirjallista ohjeistusta työpaikkaohjaajan avuksi, helpottamaan työskentelyä opiskelijoiden kanssa.

Työssäoppimisella eri muodoissaan on tärkeä merkitys ravintola-alan ammattien oppimisessa ja opiskelussa. Työssäoppiminen muodostaa olennaisen osan oppijan henkilökohtaisesta opetussuunnitelmasta. Se varmistaa sekä edistää ammattitaidon, osaamisen ja metataitojen suunnitelmallista, jatkuvaa ja motivoitunutta kehittämistä työprosessissa kokeneen mentorin ohjauksessa reflektiivisesti kokemuksellisuuden ja yhteistoiminnallisuuden tukemana. Mentori on kokemusta ohjaajana toimimisesta ja hän hallitsee työkokonaisuuden. (Pohjonen 2005, 83.) Työssäoppiminen pohjautuu konstruktiviseen oppimiskäsitykseen ja kokemuksellisen oppimisen malliin. Kokemuksellisen oppimisen mallissa välitön omakohtainen kokemus on oleellinen osa, vaikka se ei sinänsä takaakaan oppimista. Tärkeää on ilmiön havainnointi ja pohtiminen sekä tietoinen ymmärtäminen. (Räikköläinen 2001, 105 - 106.) Työssäoppiminen on tavoitteellista ja ohjattua työpaikoille siirrettyä opiskelua. Ammattiosaamisen näytöt otettiin käyttöön osana opiskelija-arviointia lukuvuonna 2006 aloittaneilla opiskelijoilla, näytöt annetaan yleensä työssäoppimisjakson aikana. (Opetushallitus 2006.) Lukuvuoden 2008 alusta kaikilla Porvoon Ammattiopiston, Amiston, opiskelijoilla näytöt kuuluvat osana opiskeluun.

Porvoon Amistossa kaikkiin hotelli- ja ravintola-alan ja cateringalan ensimmäisen opiskeluvuoden työssäoppimisjaksoihin sisältyy ammattiosaamisen näyttö niin sanottuna oppilaitosnäyttönä. Näyttöpaikkana toimii oppilaitoksen opetusravintola Iris. Opetusravintola Iris toimii normaalin ravitsemisalan yrityksen tavoin pääasiassa henkilöstö- ja tilausravintolana. Iris Amiston yhtenä työpajana työllistää opiskelijoita työssäoppimisjaksoilla joiden aikana opiskelijat myös antavat ammattiosaamisen näyttöjä. Amiston strategiassa asiakkaitamme ovat ensisijaisesti opiskelijat, lisäksi asiakkaanamme on elinkeinoelämä. Strategiassa Amistoa kuvataan tulevaisuuden ammattilaisten vetovoimaiseksi kouluttajaksi ja ammattiin valmentajaksi. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyvässä kehittämisessä on olennaista, että opetuksen, opiskelijan ja Iriksen keittiön toiminnan tavoitteet ja tarpeet kohtaavat, ja että kaikki osapuolet saadaan sitoutumaan samoihin tavoitteisiin.

Työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttaa olennaisesti työpaikkaohjaaja. Ohjaajan tulee tietää vastuunsa työssäoppimisen järjestämisessä ja toteuttamisessa. Ohjaajan tulee myös olla selvillä tehtävistään ja velvoitteistaan työssäoppijaa kohtaan. Näiden tehtävien hahmottamisessa on työpaikkaohjaajilla ollut ongelmia. Työpaikkaohjaajan oppaan laadin näitä ongelmia varten. Mielestäni Iriksen henkilöstölle tarvitaan lisää taustatietoja opiskelijoiden ohjaamiseen sekä lisää työkaluja sekä työssäoppimisen, että ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun ja arvioinnin toteuttamiseen. Opinnäytetyön liitteenä ovat myös tämän opinnäytetyön myötä uudistetut ammattiosaamisen näytön arviointikriteerit sekä opiskelijan henkilökohtainen ammattiosaamisen näyttösuunnitelmalomake.

Työpaikkaohjaajan opas on tarkoitettu pääasiassa opetusravintola Iriksen työpaikkaohjaajien käyttöön. Opasta voidaan soveltaen käyttää myös muissa Hotelli- ja ravintola-alan työssäoppimispaikoissa työpaikkaohjaajan tukena. Työssä olen teorian kautta perehtynyt työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin sekä Hotelli- ja ravintola-alan arvoihin ja alan ammateissa vaadittaviin ammatillisiin pätevyyyksiin. Työpaikkaohjaajan oppaassa olen selventänyt työssäoppimisen ja ammattiosaamisen käsitteitä ja pyrkinyt sekä oppaan kirjoittamisessa selkeään ja helposti ymmärrettävään kieliasuun. Oppaan työstämisessä olen menetelminä käyttänyt havainnointia ja haastatteluja sekä testausta. Työpaikkaohjaajan tehtävistä olen tärkeimpinä nostanut esiin perehdyttämisen, opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin sekä palautteen antamisen merkityksen. Oppaan lopussa olen kirjoittanut työpaikkaohjaajan tehtävät muistilistan muotoon; mitä työpaikkaohjaajan pitää ottaa huomioon työssäoppimisjakson edessä ja miten ohjaajan toiminta voi muuttua jakson aikana. Lisäksi olen listannut erilaisia tukikeinoja erityisopiskelijan oppimisen helpottamiseksi.

Oppaasta olen tulevilta käyttäjiltä saanut hyvää palautetta, oppaan avulla työpaikkaohjaajat pystyvät tukemaan opiskelijoiden oppimista paremmin ja nyt käytettävissä on yhtenäinen opas.

2 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä selkeä opas työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisestä ja arvioinnista opetusravintolan työpaikkaohjaajille sekä oman työyhteisöni ja opetusravintolan eri toimipisteiden sekä mahdollisesti myös leipomon käyttöön. Oppaan avulla työssäoppimisen ja näyttöjen järjestäminen helpottuu; työpaikkaohjaajalle muodostuu selkeä käsitys omasta osuudestaan työssäoppimisen ja näyttöjen onnistumisessa. Tällä hetkellä yhtenäistä ohjeistusta opetusravintolassa tapahtuvaan työssäoppimisen ja näyttöjen ohjaamiseen ei ole. Näyttösuunnitelmat ovat ajan tasalla, mutta niiden ymmärtämisessä on ongelmia sekä opiskelijoilla että ravintolan työpaikkaohjaajilla, samoin kuin työssäoppimista ohjaavilla opettajilla. On myös selvästi käynyt ilmi, että arviointikriteerejä pitäisi muokata sellaiseen kieliasuun, että myös erityistä tukea vaativat opiskelijat pystyvät niiden mukaan arvioimaan omaa toimintaansa. Tavoitteena on tehdä oppaasta sellainen, jota kaikki voivat käyttää. Uusissa opetussuunnitelmissa myös veloitetaan koulutuksen järjestäjät tarjoamaan vullinnaisiin opintoihin kuuluvana Työpaikkaohjaaja-koulutusta. Kokoamani materiaali voi osaltaan toimia myös näiden opintojen opetusmateriaalina.

Opetusravintolassa työssäoppimisjaksoilla työskentelee useita opiskelijoita samaan aikaan. Näen tärkeänä, että on olemassa selkeä ohjeistus työpaikkaohjaajalle. Ohjaajan tulee olla selvillä siitä, mitä työssäoppimisjakson aikana opiskellaan ja mitä tehtäviä ammattiosaamisen näyttöihin sisällytetään ja mitä osioita opetussuunnitelman tavoitteista arvioidaan näytöillä. Näin toteutetaan parhaiten molempia ravintolan liike-ideassa esille tulevia seikkoja; toiminnan tarkoituksena on antaa opiskelijoille monipuolisia oppimiskokemuksia sekä toimia liiketaloudellisesti kannattavana yksikkönä.

Opetusravintolan työpaikkaohjaajalle tarkoitetun oppaan tarve on selkeä. Olen työskennellyt työssäoppimiseen liittyvissä tehtävissä jo edellisessä tehtävässäni opetusravintolan keittömestarina ja työssäoppiminen liittyy olennaisesti myös nykyiseen työtehtävääni ammatinopettajana. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna opetusravintolan keittön työpaikkaohjaajille räätälöity ohjaajan opas helpottaa työpaikkaohjaajien tehtävää opiskelijoiden ohjaajina ja arviointisijoina.

Tällä hetkellä oman toimipisteeni opiskelijat ovat työssäoppimisjaksoilla omassa toimipisteessään sijaitsevassa opetusravintolassa. Opiskelijoita yhteensä vuoden aikana on noin 45 joista noin 25 ensimmäisen vuoden opiskelijoita. Ravintolalla on kaksijakoinen rooli. Toisaalta ravintola toimii ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijoiden työssäoppimispaikkana jossa opiskelijat voivat aidossa työympäristössä tutustua oman alan työtehtäviin. Toisaalta ravintola toimii omana tulossikkönään, ja sen myös oletetaan tekevän taloudellista tulosta. Yhtälö on vaikea ratkaistava. Molempien osien kannalta on kuitenkin tärkeää, että opiskelijat saadaan

jatkossakin tulemaan omaan ravintolaan työssäoppimisjaksoille. Tämä edellyttää kuitenkin panostusta työssäoppimisen tavoitteiden huomioimisessa ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisessä.

3 Hotelli- ja ravintola-ala

Tänä päivänä hotelli- ja ravintola-ala on erittäin kuluttajakeskeinen ala, jossa toimijat pyrkivät tyydyttämään kuluttajien erilaisia toiveita ja tarpeita. Hotelli- ja ravintola-alan työ on hyvin vaihtelevaa ja haasteellista. Alan työtehtäviä tehdään perinteisesti tiimityönä, joten yhteistyökyky ja joustava luonne ovat alalla tärkeitä ominaisuuksia. Työntekijöiden ja esimiesten sitoutuminen työhönsä on erittäin tärkeää yrityksen menestyksen, työpaikan ilmapii- rin ja palvelutason kannalta. Alalla palvelutason kehittäminen otetaan vakavasti ja siihen pyritään vaikuttamaan koulutuksessa. (Amisto 2003, 6.)

Elinkeinon ja alan koulutuksen kehittämisellä on ollut tärkeä merkitys alan ammattitaitovaa- timusten ja ammatillisen pätevyyden muotoutumiselle. Koulutuksen historiassa työharjoitte- lulla on ollut merkittävä osa ammatin opiskelussa. Aikaisemmin työharjoittelu oli nimenomaan työn ja työtehtävien harjoittelua. Työpaikoilla tapahtuneelle harjoittelulle ei juurikaan ase- tettu oppimiseen liittyviä tavoitteita. 1980-luvun alussa alalle alkoi syntyä työvoimapulaa, johon vastattiin lähinnä laaja-alaistamalla työtehtäviä ja toimenkuvia. Samalla alan koulutuk- selle muodostui uusia haasteita; perustutkinnoista valmistui sekä kokin että tarjoilijan tehtä- viä hallitsevia työntekijöitä. Tällä hetkellä ravintola-alan opiskelijat tekevät suuntautumisva- linnan jo opintojen alkuvaiheessa ja suuntautuvat selkeästi joko kokin tai tarjoilijan tehtäviin. Valtakunnallisen opetussuunnitelmauudistuksen mukaan, joka tulee Mara-alalla voimaan 2010 elokuussa, tämä valinta edelleen tehdään opintojen aikana. Ammatilliseen toisen asteen kou- lutukseen on vuodesta 2001 asti kuulunut olennaisena osana työssäoppiminen: sitä sisältyy kaikkiin ammatillisiin perusopintoihin. (Forsblom 2004, 2.)

3.1 Hotelli- ja ravintola-alan arvot

Valtakunnallisessa opetussuunnitelmassa opetushallitus on määritellyt alan kuvaukset ja arvo- perustat. Hotelli- ja ravintola-alan palvelujen tuottamisen lähtökohtia ovat asiakkaiden tar- peet ja odotukset sekä toiminnan kannattavuus. Alan arvopäämääränä on edistää asiakkaiden hyvinvointia ja elämänlaatua tarjoamalla myönteisiä elämyksiä, virkistystä sekä viihtyisiä ja turvallinen ympäristö. Palvelujen tavoitteena on tyytyväinen asiakas. Alan palvelu- ja liike- toiminnassa keskeisiä arvoja ovat asiakaskeskeisyys, toiminnan kannattavuus ja tuloksellisuus, tilojen viihtyisyys ja turvallisuus, yrittäjyys ja ammatillisuus, tehokkuus ja ympäristön sääs- täminen. (Opetushallitus 2003). Työnantajalla ja koko työyhteisöllä on vastuu asiakkaan ja henkilöstön hyvinvoinnista sekä palvelutoiminnan ja ammattitaidon jatkuvasta kehittämisestä. Valtakunnallisen opetussuunnitelman perusteiden mukaan keskeinen eettinen haaste on kehittää palvelukulttuuria niin, että asiakkaiden tarpeet, toiminnan tuloksellisuus ja henkilös- tön hyvinvointi ovat keskenään tasapainossa. (Opetushallitus 2003.)

Alan ammattietiikassa korostuvat asiakkaan kunnioittaminen, asiakkaiden samanarvoinen palvelu ja asiakassuhteen luottamuksellisuus. Alan ammattilainen on oma-aloitteinen, yhteistyö- ja sopeutumiskykyinen, joustava, rehellinen, luotettava, hienotunteinen, suvaitsevainen, ripeä ja palveluhenkinen. Hän arvostaa omaansa ja toisten työtä sekä kansainvälistä kulttuuria ja kulttuurista erilaisuutta. Hän tuntee vastuunsa asiakkaista, turvallisuudesta, ympäristöstä, työtovereistaan sekä työnsä ja ammattitaitonsa jatkuvasta kehittämisestä. (Opetushallitus 2003.)

Amiston ruokatuotannon koulutusohjelman opetussuunnitelman mukaan keskeisiksi arvoiksi nousevat ammattitaito ja asiakaslähtöinen, laadukas palvelu. Ammattitaito on tietoa hygieniasta, ravitsemuksesta, raaka-aineista, työvälineistä ja alan historiasta. Se on taitoa kehittyä ammatin vaatimusten mukaan ja jatkuvasti lisätä omaa osaamistaan. Ammattitaito on myös jatkuvaa kädentaitojen harjoittelua. Ammattitaito on myös positiivista ylpeyttä omasta työstä. Ammattitaitoon kuuluu lisäksi toisten työn arvostaminen.

Opetusravintola Iriksen arvoja ovat ammattilaisuus, luotettavuus ja asiakasläheisyys. Arvot kuvaavat opetusravintolan toimintaa sekä perinteisinä ravintola-alan arvoina, että opiskelijoiden työssäoppimispaikkana. Ravintolassa työskentelee ammattitaitoinen henkilöstö, jonka osaamista vahvistetaan ja päivitetään; myös opiskelijoiden työssäoppimisen näkökulmasta. Taloudellisten tavoitteiden rinnalla työssäoppimisen tavoitteet huomioidaan jaksojen järjestelyissä ja opiskelijoiden työtehtävissä.

3.2 Ravintola-alan ammattipätevyysvaatimukset ja ydinpätevyys

Tarkasteltaessa työpaikkaa oppimisympäristönä on samalla myös tarkasteltava työn vaatimuksia. Tehtävä työ määrittää ne pätevyys- ja osaamisvaatimukset, joilla on merkitystä työn suorittamisen ja kehittämisen kannalta. Näiden tekijöiden selvittämiseen liittyvät termit kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito. (Pohjonen 2005, 106.)

Kvalifikaatio kuvaa lähinnä työtehtävistä tai työtehtävien muutoksesta johdettuja yksittäisiä tai ryhmiteltyjä taitovaatimuksia. Kvalifikaatioilla tarkoitetaan yleensä hankittuja valmiuksia, joita käytetään työelämässä tai muussa ihmisen toiminnassa. Kvalifikaatio voi olla kaikki ne tiedot, taidot ja valmiudet, joita yksilö tarvitsee voidakseen toimia työprosessissa. Ammatillisen koulutuksen keskeisenä tehtävänä on työelämässä tarvittavien kvalifikaatioiden hankkiminen. Käsitys ammattien luonteesta vaikuttaa siihen, millaisia kvalifikaatioita ammatillisen koulutuksen odotetaan kehittävän ja tuottavan. Kvalifikaatioiden ja koulutuksen suhde pitäisi nähdä kaksisuuntaisena; kvalifikaatiot eivät ole pelkästään työelämästä annettuja, vaan myös

koulutus vaikuttaa työelämän ja samalla kvalifikaatioiden kehitykseen ja muutokseen (Pohjonen 2005, 106.)

Kompetenssi on kokonaisuus, joka koostuu yksittäisistä työ- tai ammattitoiminnan kvalifikaatiovaatimuksista sekä yksilöltä vaadittavasta osaamisesta. Pätevyyteen kuuluu esimerkiksi se, mitä toimintoja henkilön tulee eri tasoilla hallita. (Pohjonen 2005, 106.)

Taito- käsitteellä kuvataan henkilön omaksumaa tai oppimaa kykyä osata tehdä tietty ennalta määrätty tehtävä. Taidot ovat subjektiivisia, henkilökohtaisia ja niiden suhde kvalifikaatioihin muotoutuu sen mukaan, kuinka hyvin yksilö hallitsee tai on omaksunut työn tai ammatin vaatimukset. (Pohjonen 2005, 106.)

Pätevyys on tavoite, johon pyritään opetussuunnitelmien avulla. Ammattia ei pitäisi tarkastella staattisena roolina, vaan jatkuvasti muuttavana kasvuprosessina. (Räsänen 1994, 27.)

Räsänen (1994, 27) määrittelee ammatin käsitteen seuraavasti: Ammatti on yhteiskunnallisen toiminnan käsite. Se ilmaisee sekä työnjakoa, että persoonallisuuden kehitykseen liittyviä tekijöitä. Yksilölle ammatti on tärkeä itsensä toteuttamisen ja yhteiskuntaan vaikuttamisen kanava. Ammatin omaksumisen, ammatillisen elämän tulkinnan ja työmotivaation kannalta on tärkeää, että työntekijä kykenee muodostamaan osaamiselleen tietoperustan jolla on arvoa. Ammattitaito taas voidaan Räsänen mukaan määritellä useista eri lähtökohdista käsin. Erilaisiin tulkintoihin ammattitaidosta päästään kun määrittelyn lähtökohtina ovat työntekijän ominaisuudet, koulutus tai itse työsuoritus. Oppiminen ammattitaitoon voi kulkea usean tien kautta. Ammattitaito voidaan myös määritellä kyvyksi hallita työprosessi ajattelun tasolla ja kykynä toimia oikein vaihtuvissa tilanteissa. (Räsänen 1994.)

Amiston tutkintokohtaisen opetussuunnitelman (2003) mukaan ammattitaito on sitä, että tahto, tieto, taito ja tunteet ovat ammattilaisen toiminnan motivaattoreita. Tahto on sitä, että opiskelija tai työntekijä on aidosti kiinnostunut työtehtävästään. Tieto puolestaan on työn perustana olevan tiedon hallintaa. Taitoa vaaditaan, että osaa yhdistää oman osaamisensa käytäntöön soveltamalla taitojaan kulloisenkin työtilanteen vaatimalla tavalla. Tunne sitä, että aidosti tehdään asiakkaalle ainutkertaista elämystä ja palvelutilannetta. (Amisto 2003.)

Opetushallituksen Hotelli- ja ravintola-alan opetussuunnitelman perusteiden mukaan hyvän ammattitaidon ja laajan ammattisivistyksen mukaan katsotaan merkitsevän sellaisia perusvalmiuksia, joiden avulla opiskelijat pystyvät työpaikkakohtaisen harjaantumisen jälkeen suoriutumaan alansa vaihtelevista tehtävistä, kehittämään ammattitaitoaan sekä täydentämään sitä helposti, kun tehtävät muuttuvat. Ammattisivistys on kokonaisuus, jossa yhdistyvät vahva, laaja ammatillinen osaaminen ja yleissivistys. Hyvä ammattitaito sisältää kädentaidot

sekä tiedon soveltamisen käytännön työtilanteissa. Tämän päivän työelämä vaatii vastuullisuutta, henkistä työn hallintaa ja myös työhön sitoutumista. Yhä enemmän työ on yhteistointaa erilaisten ihmisten ja ryhmien kesken; työ vaatii sosiaalisia taitoja ja kykyä toimia yhdessä. Työssä oppiminen ja työn kehittämiseen ja tuotekehittelyyn osallistuminen vaativat omaaloitteisuutta ja luovuutta. (Opetushallitus 2003.) Uudistuvissa ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelmissa painotetaan myös näkyvästi elinikäisen oppimisen avaintaitoja; tärkeimpinä oppiminen ja ongelmanratkaisu, vuorovaikutus ja yhteistyö, ammattietiikka. (Opetushallitus 2008.) Näihin haasteisiin pyrkii myös opetusravintola Iris vastaamaan.

3.3 Ammattipätevyysvaatimukset

Yhteiskunnassa, ihmisissä, työelämässä ja työssä itsessään tapahtuu muutoksia; nämä muutokset heijastuvat kvalifikaatiovaatimuksiin. Työ tuo siis ne vaatimukset, joita työn suorittamiseksi vaaditaan. (Pohjonen 2005, 107)

Teoksessaan *Työssäoppiminen*, Pohjonen (2005, 107) viittaa Väärälän määrittelemiin viiteen kvalifikaatioryhmään, jotka ovat tuotannollis-tekniset kvalifikaatiot, motivaatiokvalifikaatiot, mukautumiskvalifikaatiot, sosiokulttuuriset kvalifikaatiot ja innovatiiviset kvalifikaatiot.

Tuotannollis-taloudelliset kvalifikaatiot ovat teknisesti painottuvia ammatillisia tietoja, taitoja ja pätevyyskä, jotka ovat välttämättömiä työn välittömässä suorittamisessa ja työprosessissa. Ravintola-alalla niitä ovat esimerkiksi koneiden ja laitteiden oikea käyttö, tarjoilu, ruoanvalmistus ja ravitsemustieto. (Pohjonen 2005, 107.)

Motivaatiokvalifikaatiot ymmärretään henkilökohtaisina ominaisuuksina, tietoina ja taitoina. Motivoituminen on yhä enemmän kykyä erotella ja suhteuttaa omaa sitoutumistaan itse työhön, kykyä säädellä lojaliteettiaan työorganisaatiolle ja kykyä säädellä omaa suostumustaan työn haasteisiin. Näihin kvalifikaatioihin kuuluu lähinnä sisällölliseen työhön sitoutumiseen liittyvät asiat; omaaloitteisuus, itsenäinen työote, työn ottaminen haasteena ja sisäinen yrittäjäyys; siis syvällisempää työhön sitoutumista. (Pohjonen 2005, 107.)

Mukautumiskvalifikaatiot tarkoittavat työn ulkoisiin ehtoihin ja työyhteisöön sopeutumisen peruskysymyksiä, esimerkiksi työkuri, työaika ja työtahti. Työmoraaliin sisältyy sekä luotettavuus, että tunnollisuus. Ravintola-alan työtehtäviin sisältyy runsaasti asiakaspalvelua, joten työssä menestymiseen vaikuttavat henkilön sosiaalisuus, sopeutumiskyky ja psyykkinen tasapainoisuus. (Pohjonen 2005, 108.)

Sosiokulttuuriset kvalifikaatiot tarkoittavat työntekijän suhdetta ja liittymää työorganisaatioon ja työorganisaatiosta ulospäin. Ravintola-alalla esille nousevat vuorovaikutuksen ja roolinottokyvyn taidot, sekä sosiaaliset taidot. Sosiokulttuurinen kyvykkyys ilmentää erilaisten osaamisalueiden ja ihmisten osaamisen toisiinsa sovittamista; ravintolatyö on useinkin ryhmä- ja tiimityöskentelyä, jolloin toimivien vuorovaikutussuhteiden merkitys korostuu. Asiakkaan saaman ravintolapalvelukokonaisuuden laatu riippuu koko työyhteisön toiminnasta. (Pohjonen 2005, 108.)

Innovatiiviset kvalifikaatiot ovat niitä rutiineista poikkeavia toimintoja, joilla työprosessin kehittäminen tulee keskeiseksi. Näitä ovat esimerkiksi tuotekehittely ja yrittäjyyshenki sekä oman työn ja työtehtävien kehittäminen sekä muutosvalmius ja kriittisyys. Työntekijän tulisi nähdä oma työnsä ja koko työprosessi jatkuvasti muuttuvana ja kehittyvänä ja hänellä tulisi olla taito jatkuvasti oppia työssään. Nykyisin myös ravintola-alalla tieto vanhennee nopeasti, joten työntekijöiden kiinnostuksen koulutukseen tulisi jatkua läpi elämän. Työntekijöiden tulisi asennoitua uudistamaan ammattitaitoaan ja kehittämään luovuuttaan jatkuvasti, sekä itsenäisesti, että työssä oppimisen ja työnantajan järjestämän koulutuksen kautta. Työntekijä näkee työnsä merkityksen osana kokonaisuutta ja arvostaa työtään. (Pohjonen 2005, 108.)

Tärkeimmiksi kvalifikaatioiksi muodostuvat muut kuin tuotannollis-tekniset kvalifikaatiot; nyt tarvitaan monimuotoisuutta. Tällä hetkellä työmarkkinoilla korostuvat entistä selkeämmin työnhakijan henkilökohtaiset ominaisuudet; itsensä hallinta, vuorovaikutustaidot ja kommunikaatiokyky. Työntekijällä tulee olla työsuoritukseen liittyvän osaamisprofiilin lisäksi myös valmius siirtyä tehtävästä toiseen. Yksilöiden osaamisen kokonaisuus muodostuu joko työssä tai kouluympäristössä opittavista asioista. Lisäksi yksilöiden osaamiseen liittyy paljon sellaisia ominaisuuksia, joita ei voi suoranaisesti opettamalla opettaa, vaan ne on hankittava kokemuksen kautta. (Pohjonen 2005, 108 - 109.)

Edellisten seikkojen vuoksi näyttäisi siltä, että työssäoppimisella on paikkansa myös yksilön osaamisen kehittämisessä. Ennen kuin yksilön osaamiselle voidaan asettaa työelämästä vaatimuksia, on tunnistettava asetetut edellytykset. Yksilön jo saavuttaman osaamisen ja asetettavien tavoitteiden kautta voidaan täydentää työssä tapahtuvan oppimisen kokonaisuutta. (Pohjonen 2005, 108 -109).

Ammattialana ravintola-ala muodostaa kokonaisuuden, johon sisältyy sekä fyysisten tuotteiden, että palvelukokonaisuuksien ja elämyksien tuottamista. Ravintolayritykset ovat liikeideoiltaan ja toiminnoiltaan hyvinkin erilaisia, mistä seuraa, että alalla tarvitaan sekä monitaitoisia, palvelupisteestä ja työtehtävästä toiseen sujuvasti siirtyviä "yleishenkilöitä", että erikoisosaajia, jotka ovat huippuammattilaisia omassa työssään, esimerkiksi korkeatasoisten ruokaravintoloiden kokit.

Valtakunnallisten opetussuunnitelmien perusteiden mukaan hotelli- ja ravintola-alan ammatillinen ydinpätevyys muodostuu asiakaslähtöisestä palveluosaamisesta, kannattavasta ja taloudellisesta toiminnasta, työyhteisön yhteistoiminnallisuudesta sekä tuotannollisista ja teknisistä perustaidoista. Pätevyyteen liittyy olennaisesti myös oman ammatin arvostaminen sekä kyky arvioida ja kehittää omaa työtään ja ammattitaitoaan. (Opetushallitus 2003.)

Pätevyys on kokonaisuus, joka muodostuu sekä yksittäisistä työn ja ammatin kvalifikaatiovaatimuksista sekä yksilöltä vaadittavasta osaamisesta. Ammatillinen pätevyys on ravintolan toiminnan kokonaisuuden ymmärtämistä sekä teorian ja käytännön yhdistämistä ja soveltamista tilanteen mukaan. Ammattipätevyyteen kuuluu osana myös niin sanottu hiljainen tieto, jota työntekijän on vaikea sanoin selvittää; toiminta voi perustua intuitioon tai työn sisältö on hallinnassa niin hyvin, että erilaiset ratkaisut ja toiminta syntyvät kuin itsestään. (Forsblom 2004.)

3.4 Hotelli- ja ravintola-alan ammatillinen perustutkinto

Ammatillinen peruskoulutus johtaa perustutkintoon, joka on 120 opintoviikon laajuinen. Koulutukseen voi hakea, jos on suorittanut hyväksytysti perusopetuksen tai sitä vastaavat opinnot. Perustutkinto antaa laaja-alaiset ammatilliset taidot alan eri tehtäviin sekä erikois-
tuneemman osaamisen suoritettuna koulutusohjelman mukaisesti. Heti perustutkinnon jälkeen voi siirtyä työelämään tai voi myös hakeutua jatko-opintoihin ammattikorkeakouluihin tai yliopistoihin. (Opetushallitus 2008, 38.)

Ammatillisia opintoja tai tutkinnon osia on yhteensä 90 opintoviikkoa ja niihin sisältyy työssäoppimista, oppinnäytetyö sekä mm. yrittäjyysopintoja. Ammattitaitoa täydentäviä opintoja tai tutkinnon osia on 20 opintoviikkoa, joista pakollisia 16 opintoviikkoa ja valinnaisia 4 opintoviikkoa. Pakolliset opinnot ovat äidinkieli, toinen kotimainen kieli, vieras kieli, matematiikka, fysiikka, kemia yhteiskunta-, yritys- ja työelämä-tieto, terveystieto, liikunta ja taide ja kulttuuri. (Opetushallitus 2008, 38). Vapaasti valittavia opintoja tai tutkinnon osia on 10 opintoviikkoa. Ne voivat sisältää ammatillisia opintoja, ammattitaitoa täydentäviä tutkinnon osia tai lukio-opintoja. (Opetushallitus 2008, 38.)

Kaikkiin perustutkintoihin sisältyy työssäoppimista vähintään 20 opintoviikkoa. Työssäoppimisen järjestämisestä vastaa oppilaitos (koulutuksen järjestäjä). Oppilaitos ja työnantaja yhdessä tekevät sopimuksen työssäoppimisen järjestämisestä. Opettajat ja työpaikan edustajat yhteistyössä opiskelijan kanssa suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat työssäoppimisen aikana tavoitteeksi sovitun oppimisen. (Opetushallitus 2008, 38). Opiskelijoiden oppimista arvioi-

daan muun arvioinnin ohella opiskelijoiden käytännön työtilanteissa antamalla ammattiosaamisen näytöillä, joilla osoitetaan miten hyvin työelämän edellyttämä ammattitaito on saavutettu. Näyttöjen suorittamisesta tulee erillinen todistus, joka on osa tutkintotodistusta. (Opetushallitus 2008, 38.)

Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon voi Porvoon Amistossa suorittaa ravintolan ruokatuotannon tai ravintolapalvelun koulutusohjelmana. Tutkintonimikkeet ovat tarjoilija ja ravintolakokki. Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon ruokatuotannon koulutusohjelman (ravintolakokki) tutkintotodistuksen saaminen edellyttää tutkintoon kuuluvien osien suorittamista taulukon 1. mukaisesti. (Amisto 2003, 9.)

HOTELLI- JA RAVINTOLA-ALAN PERUSTUTKINTO	120 OV
YHTEISET OPINNOT	20 OV
Pakolliset opintokokonaisuudet	16 ov
Valinnaiset opintokokonaisuudet	4 ov
TUTKINNON AMMATILLISET OPINNOT	90 OV
Tutkinnon yhteiset ammatilliset opinnot	30 ov
Hotellin ja ravintolan peruspalvelut	30 ov
RAVINTOLAN RUOKATUOTANNON KOULUTUSOHJELMA	60 OV
Pakolliset opinnot	40 ov
Ravintolan keittiötoiminnot	20 ov
Ravintolaruokien valmistus	20 ov
Valinnaiset opinnot	20 ov
Juhl palvelut	10 ov
Ravintolan erikoisruokapalvelut	10 ov
VAPAASTI VALITTAVAT OPINNOT	10 OV

TAULUKKO 1. Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto (Amisto 2003).

4 Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt

Tässä luvussa määritellään työssäoppimisen ja ammattiosaamisen käsitteitä. Teoreettisen tutkimustiedon valossa esitellään myös työssäoppimista ja sen merkitystä opetussuunnitelmien tavoitteiden ja edellisessä luvussa esitettyjen Hotelli- ja ravintola-alan ammattipätevyysvaatimusten saavuttamiseksi. Työssäoppimisen kehittäminen perustuu konstruktiviseen oppimiskäsitykseen ja kokemuksellisen oppimisen malliin. Tähän teoriapohjaan perustuu myös tämän opinnäytetyön tuotoksena valmistunut, liitteenä oleva Työpaikkaohjaajan opas, joka on tarkoitettu lähinnä Amiston opetusravintola Iriksen henkilöstön käyttöön. Opasta voivat käyttää myös muiden alan työssäoppimispaikkojen työpaikkaohjaajat, perehdytysosiota omalle yritykselle sopivasti muokkaamalla.

4.1 Työssäoppiminen

Työssäoppiminen on oppimisen kehittämisen muoto, jonka määrittäminen on jossain määrin hankalaa; yhden ainoan oikean määritelmän löytäminen on vaikeaa. Työssäoppimista kuvataan usein toimintojen ja tapahtumien yhdistelmillä.

Työssä oppiminen voidaan määritellä oppimiseksi, jota tapahtuu käytännössä, missä tahansa missä työtä tehdään; koulussa esimerkiksi käytännön työn luokassa, opetuskeittiössä tai työelämän yrityksessä esimerkiksi ravintolan keittiössä ja salissa.

Räsänen (1994. 112) määrittelee työllä tapahtuvan oppimisen seuraavasti: Työllä tapahtuva oppiminen tapahtuu ihmisen ehdoilla. Työllä oppiminen on vuorovaikutusta ja yhteistyötä, jonka avulla on mahdollista saavuttaa ammatillinen valmius. Vuorovaikutukseen sisältyy kasvatus, tukea, neuvontaa, valmennusta ja tilannearviointia. Oma ja toisen toimintaa tukevilla ja kehittämällä opetetaan ja opitaan. Jokaisen tulee voida vaikuttaa omaan työhönsä ja oppimiseensa. (Räsänen 1994.)

Opetushallituksen (2008) koulutusoppaassa työssäoppiminen määritellään seuraavasti: Työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa, ja se on koulutuksen järjestämismuoto ja opiskelumenetelmä, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla.

Työssäoppimista voidaan pitää autenttisuuteen pyrkivänä oppimisympäristönä. Työssäoppiminen on tarkoituksellista ja reflektoivaa kokemusten, toimintojen ja ajatteluprosessien oppimista, jotka perustuvat todellisiin työnteon tilanteisiin; samalla työpaikkoja voidaan kehittää niin, että tavoitteellinen ja tietoinen oppiminen työtä tekemällä sekä palautteen saaminen

ovat mahdollisia. (Pohjonen 2005, 82). Pohjonen määrittelee työssäoppimisen seuraavasti: Työssäoppiminen muodostaa olennaisen osan oppijan henkilökohtaisesta opetussuunnitelmasta. Se varmistaa sekä edistää ammattitaidon, osaamisen ja metataitojen suunnitelmallista, jatkuvaa ja motivoitunutta kehittämistä työprosessissa kokeneen mentorin ohjauksessa reflektiivisesti kokemuksellisuuden ja yhteistoiminnallisuuden tukemana. Mentorilla on kokemusta ohjaajana toimimisesta ja hän hallitsee työkokonaisuuden. (Pohjonen 2005, 83.)

Pohjonen (2005, 84) mukaan työssäoppimista varten järjestettyyn ympäristöön kuuluvat seuraavat elementit: opetussuunnitelman mukaiset tavoitteet, henkilökohtainen opetussuunnitelma, itsearviointia ohjaavat toimenpiteet ja apuvälineet, vaihtelevat työtehtävät, nimetty työpaikkaohjaaja ja vuorovaikutusmahdollisuudet, oppilaitoksessa järjestetyt lähiopetusjaksot, jotka ohjaavat, kokoavat ja syventävät työpaikoilla toteutettua oppimista.

4.2 Ammattiosaamisen näytöt

Useisiin työssäoppimisjaksoihin sisältyy ammattiosaamisen näyttö, joka lisää tavoitteellisuutta työssäoppimisessa. Ammattiosaamisen näytöllä arvioidaan opiskelijan osaamista.

Ammattiosaamisen näytöt ovat ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelman perusteissa osa opiskelija-arviointia. Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua, toteuttamista ja arviointia säätelevät laki ja asetukset ammatillisesta koulutuksesta muutoksineen. Ammattiosaamisen näytöt ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelema, toteuttama ja arvioima työtilanne tai työprosessi. Ammattiosaamisen näytössä opiskelija osoittaa tekemällä käytännön työtehtäviä mahdollisimman aidoissa työtilanteissa, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden ammatillisten opintojen tavoitteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon. (Opetushallitus 2006.).

Tehokkaimmillaan ammatin oppiminen on silloin, kun se lähtee opiskelijan sisäisistä tarpeista ja perustuu hänen omiin kokemuksiinsa. Opiskelija oppii valikoimalla, jäsentämällä ja rakentamalla opittavaa ainesta omiin tietorakenteisiinsa sopivaksi. Opiskelijaa on ohjattava käsittelemään, refleктоimaan kokemuksiaan. Tällöin työpaikan ja oppilaitoksen käsitysten oppimisesta ja ohjaustavoista tulisi olla samoilla linjoilla. (Räsänen 1994.)

4.3 Työssäoppimisen oppimiskäsitys

Työssäoppiminen pohjautuu konstruktiiiviseen oppimiskäsitykseen. Siinä huomioidaan oppijan persoonallisuuden tunne-elämän alue opetusratkaisuja tehtäessä. Esimerkiksi motivaatio,

asenteet, tuntemukset ja mielikuvat sijoittuvat aina osaksi opittavaa aineistoa. Näin oppija virittyy uusiin oppimistilanteisiin ja se ohjaa hänen havaintojaan ja tulkintojaan. Myönteinen ilmapiiri, oppijan motivaatio ja käytetyt opetusmenetelmät vaikuttavat oppimiseen. (Patrikainen 1997.) Konstruktivistinen oppimisteoria korostaa oppilaan aikaisempien tietorakenteiden merkitystä oppimisessa. Se, mitä opitaan, riippuu ratkaisevasti oppimisympäristöstä, tiedon luonteesta ja opiskelijan aikaisemmista tiedoista. Jokaisen opiskelijan aikaisemmat kokemukset ja ennakkokäsitykset ovat erilaisia, siksi kaikki eivät opi samalla tavalla samoja opetusmenetelmiä käyttäen. (Sahlberg & Leppilampi 1997.)

Konstruktivisen näkemyksen mukaan oppiminen on aktiivinen tapahtuma, jossa opiskelija muuttaa tai kehittää käsityksiään ympäristöstään rakentamalla uusia käsityksiä, tietoja. Oppiminen tapahtuu jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Työssäoppimisen jaksolla tärkeitä vuorovaikutuskumppaneita ovat opiskelija, työssäoppimisen ohjaaja, opettaja ja opiskelijatoverit. (Sahlberg & Leppilampi 1997.)

Kokemusoppimisen malli on työllä tapahtuvan oppimisen ja opetuksen teoreettinen perusta. Kokemuksellisen oppimisen mallin mukaan oppiminen on kokemusten muuttumista ja laajentumista. Oppiminen käsitetään tiedon luomisen prosessina, joka tapahtuu vuorovaikutuksessa ympäristön ja oman itsen kanssa. Kokemusoppiminen voidaan ymmärtää oppijaa monipuolisesti koskettavana ja aktivoivana toiminnallisena prosessina, joka käyttää hyväkseen eri aistikanavia, tunteita, elämyksiä, mielikuvia ja mielikuvitusta, siis kokemuksia. Oppimisessa on keskeistä persoonallisen ja sosiaalisen kasvun tukeminen ja yksilön itsetuntemuksen lisääminen, tietoisuus omasta kasvusta, metakognitiivisten taitojen kehittymisestä sekä käsitykset oppimisen kohteista. (Sahlberg & Leppilampi 1997.)

Kokemuksellisen oppimisen mallissa välitön omakohtainen kokemus on oleellinen osa, vaikka se ei sinänsä takaakaan oppimista. Tärkeää on ilmiön havainnointi ja pohtiminen sekä tietoinen ymmärtäminen. Oppiminen nähdään syklisenä, niin että omakohtainen kokemus, sen pohtiminen ja käsitteellistäminen ja aktiivinen soveltaminen saavat aikaan jatkuvasti kehittyvän prosessin. Ohjauksen tehtävänä on edistää opiskelijan kokemuksellista oppimisen prosessia. Kokemusten jakaminen toisten kanssa auttaa löytämään kriittiset kohdat, joita voi ryhtyä tietoisesti tutkimaan ja kehittämään. Ihminen oppii vuorovaikutuksessa toisten kanssa, hän oppii toisilta ja itseltään. Toiset toimivat peileinä, jolloin omien kokemusten ja ajatusten ääneen lausuminen auttaa jäsentämään, tekemään yleistyksiä ja soveltamaan tuleviin uusiin tilanteisiin. Yhteisö, yhteisöllisyys on työssäoppimiseen ja sen ohjauksen liittyvä keskeinen ilmiö. (Räikköläinen 2001, 105 -106.)

Opiskelijan ensimmäisen työssäoppimisen jakson tavoitteena tulee mielestäni olla opiskelijan tutustuttaminen ja sopeuttaminen työelämään. Opiskelijoille pitäisi pystyä luomaan positiivi-

sia oppimiskokemuksia, joiden avulla hän pystyisi sitoutumaan työn tekemiseen. Varsinkin nuorimmilla, peruskoulupohjaisilla linjoilla opiskelevilla on harvoin minkäänlaista työkokemusta. Opiskelija tulisi ottaa mukaan oppimaan työyhteisön tasavertaisena jäsenenä. Ensimmäisen työssäoppimisen jakson aikana opiskelijat ovat ammatin opiskelussaan usein vastans. orientaatiovaiheessa, jonka aikana he oikeastaan vasta tutustuvat opiskelemaansa ammattiin ja alaan. Työpaikkakouluttajan ja ohjaajan tulisi omassa toiminnassaan ottaa huomioon opiskelijan opiskeluprosessin vaihe. Opiskelijalle ei tulisi asettaa hänen kykyinsä ja kapasiteettiinsa nähden liian vaikeita tehtäviä, eikä häntä pitäisi jättää työskentelemään yksin. Ohjaajan tulisi olla opiskelijan käytettävissä ja ohjeistaa työt sekä seurata hänen työskentelemään. Oppimisprosessin edetessä voidaan opiskelijalle annettavien tehtävien vaatimustasoa lisätä. Esim. suunnittelu ja sovellutustehtävien avulla voidaan päästä työtoiminnan kokonaisuuden hallintaan.

Työssäoppimisen suunnitelmaa laadittaessa yhteistyö eri osapuolien välillä nousee merkittävään asemaan. Esimerkkitapauksessani jakson suunnitelmaa tehtäessä mukana tulisi olla sekä opettaja, että Iriksen työpaikkaohjaaja. Opettaja tuntee opiskelijoiden kyvyt ja taidot ja antaa näin tärkeää informaatiota siitä, missä vaiheessa kukin ryhmä tai opiskelija on. Ravintolan henkilökunta puolestaan osaa tiedottaa ravintolan toiminnasta, sekä tulossa olevista tilauksista, ruokalistojen muutoksista, jne. Samalla voidaan yhteistyössä tehdä suunnitelmia eteenpäin ja suunnitella työssäoppimisen jaksot ryhmäkohtaisesti joustaviksi. Suunnittelussa voidaan ottaa huomioon, millaisia oppimiskokemuksia ja tilanteita ravintola pystyy tarjoamaan, esim. teemat, tapahtumat, isot tilaukset. Samalla voidaan markkinoinnin avulla taata, että asiakkaita on juuri silloin kun myös opiskelijoita on työvuorossa. Esim. drinkkilistat, ruokaan ja ruokailuun liittyvät tapahtumat, erikoisruokavalio teemat myymälässä, jne.

Suunnittelun ja tavoitteiden asettamisen vaiheessa tulisi ottaa mukaan myös opiskelijat. Tällaisella suunnittelulla päästään tavoitteeseen, jossa koulun puolella sekä työpaikalla, ravintola Iriksessä, tapahtuva oppiminen täydentävät toisiaan tutkinnon tavoitteiden saavuttamisessa.

4.4 Työelämäharjoittelu koulutuksen osana

Ravintola-alan kehityksessä työssäoppimisella on ollut tärkeä merkitys. Alan koulutus Suomessa on suhteellisen nuorta, joten ammatti opittiin työtä tehden. Työtehtäviä yhä uudelleen ja uudelleen harjoittelemalla, vanhemman työtoverin tai mestarin opastuksella, saattoi saada vaativampia tehtäviä ja edetä uralla.

Ravintola-alan koulutuksen osana on perinteisesti ollut harjoittelu alan yrityksissä. Suomalaisen ravintolakoulutuksen alkuvaiheessa esiharjoittelu oli vaatimuksena kouluun pääsemiselle. Ravintolat ottivat harjoittelijoita, jotka sitten hakeutuivat kouluun opiskelemaan teoriaa. Ammattiin perehtyminen tapahtui harjoitteluravintoloissa ja koulussa annettiin tietopuolinen opetus. Elinkeinon ja koulutuksen yhteistyönä saatiin alalle sopivaa henkilökuntaa. Myöhemmin työelämäharjoittelua on suoritettu opiskelun eri vaiheissa, väliharjoitteluna tai päätösharjoitteluna. Työharjoittelu oli nimenomaan työn ja työtehtävien harjoittelua. Oppimiseen liittyviä tavoitteita ei juuri asetettu. Harjoittelupaikoissa ei useinkaan ollut tietoa siitä miten harjoittelijoita ohjataan ja millaisia työtehtäviä heille annetaan. (Forsblom 2004.)

Nykyisin työssäoppiminen kuuluu olennaisena osana tutkintoon ja työssäoppimisen tarkoituksena on, että osa tutkinnon tavoitteista opitaan käytännön työssä työssäoppimispaikoilla. Työpaikkaohjaajan vastuulla on, että opiskelijat saavat jakson aikana tehdä työssäoppimisjakson oppimistavoitteiden mukaisia työtehtäviä. (Opetushallitus 2003.)

4.5 Työssäoppiminen ja näytöt ammatillisessa koulutuksessa

Työssäoppiminen ammatillisissa perustutkinnoissa on tavoitteellista ja määrätietoista oppimista työpaikoilla. Osa opetussuunnitelman tavoitteista opitaan aidoissa työelämän tilanteissa. Tavoitteista sopivat yhdessä opiskelija, opettaja sekä työnantajan edustaja. Työssäoppiminen on myös ohjattua ja valvottua oppimista. Työssäoppimisen jaksot määritellään selkeästi ja oppimistuloksia myös arvioidaan. Palautekeskustelujen avulla opiskelija saa arvioinnin edistymisestään. Yhtenä tavoitteena on antaa opiskelijalle käsitys työstä, opiskelija oppii ottamaan kokonaisvastuun omasta työstään. Samalla vahvistetaan persoonallisia ominaisuuksia, jotka helpottavat nuoren siirtymistä työelämään ja toimimista aktiivisena yhteiskunnan jäsenenä. Monet ammattiin liittyvät taidot oppii vain käytännön työssä. (Opetushallitus 2003).

Ammatilliseen perustutkintoon toisella asteella kuuluu vähintään 20 opintoviikon laajuinen työssäoppimisosuus alan yrityksissä. Työssäoppiminen on siis ammatillisten opintojen opiskelumenetelmä. Työelämässä oppiminen lisää yleensä opiskelijan mielenkiintoa alaa kohtaan. Opiskelijat oppivat arvioimaan omaa osaamistaan ja voivat testata aikaisemmin oppimaansa sekä syventää ymmärrystään eri opintokokonaisuuksiin liittyvästä tietoperustasta. (Jyväskylän palvelualojen oppilaitos 2006.)

Työssäoppimisen aikana tutustutaan käytännön työelämään, saadaan ajankohtaista tietoa ja uusia taitoja omalta ammattialalta. Työssäoppimista tukee työssäoppimisen oppimateriaali, joka täydentyy työssäoppimisjaksojen edetessä. (Jyväskylän palvelualojen oppilaitos 2006.)

Ammatin oppimisen siirtyminen työpaikoille on asettanut haasteita elinkeinolle. Työssäoppimisen toteuttaminen edellyttää myönteistä asennetta koulutukseen sekä sitoutumista oppijoiden ohjaamiseen ja tukemiseen. Yrityksen henkilöstön ja työpaikkaohjaajien perehdytys asiaan on tärkeää. Yrityksissä on myös mietittävä yhä edelleen riittävätkö resurssit opiskelijan kouluttamiseen. Toisaalta myös opiskelijalla on vastuu oppimisestaan ja hän voi auttaa murtamaan ennakkoluuloja työssäoppijaa kohtaan, sekä vaikuttaa työyhteisön suhtautumiseen koulutukseen ja ammatitaitoon. Yritysten tulee tarjota opiskelijoille haasteellisia tehtäviä ja antaa mahdollisuus opiskelijan ammatillisen pätevyyden kehittymiselle.

Työssäoppimiseen liitetyillä ammattiosaamisen näytöillä arvioidaan muun arvioinnin ohella opiskelijan ammatillista osaamista työpaikalla, oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa paikassa. Ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa ammattiosaamisen näytöt ovat osa koulutusta ja sijoittuvat koko koulutuksen ajalle. Ammattiosaamisen näytöt annetaan kaikista ammatillisten opintojen opintokokonaisuuksista (90 ov). (Opetushallitus 2006.)

Ammattiosaamisen näyttöjen yleisiä tavoitteita ovat koulutuksen laadun varmistaminen, työelämäyhteyksien parantaminen, opiskelijan arvioinnin yhtenäistäminen, opiskelijan työelämään siirtymisen tehostaminen, ammattiosaamisen näyttöjen avulla saadaan myös tietoa opetussuunnitelmien, opetusjärjestelyjen ja opiskelijan ohjaus- ja tukitoimien toimivuudesta, sekä tuottaa tietoa oppimistulosten kansalliseen arviointiin. (Lehtoranta, Leivo & Haapasalo 2006, 15.)

5 Työpaikkaohjaajan merkitys

Työpaikkakouluttajan tehtävänä on ohjata opiskelijan oppimistehtävien suoritusta, vastata opiskelijoiden kysymyksiin ja antaa palautetta tehtävien onnistumisesta. Hänen tulee tuntee oma alansa niin hyvin, että hän pystyy kohtaamaan alan ilmiöt ja niiden ratkaisumenetelmät. Työpaikkakouluttajan pitää osata herättää opiskelijassa kysymyksiä; miten, miksi. Tällä tavoin hän pystyy ohjaamaan opiskelijaa ratkaisujen etsintään ilman valmiin mallin syöttämistä. Samalla hän huomioi sen mitä opiskelijalta jäi huomaamatta. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2006, 13.)

Räsänen (1994) mukaan työnohjaajan persoonallinen pätevyys muodostuu kolmesta alueesta. Hänellä tulee olla analyttistä pätevyyttä, kykyä tarkastella ongelmia ja tehtäviä joiden kanssa työskennellään ja joista on suoriuduttava. Hänellä tulee olla vuorovaikutustaitoihin liittyvää pätevyyttä eli kykyä ihmissuhteiden rakentamiseen ja ylläpitämiseen. Kolmanneksi hänellä tulee olla emotionaalista pätevyyttä eli kykyä toimia edelläkävijän roolissa ja käsitellä rooliin liittyviä vaatimuksia työyhteisössä. (Räsänen 1994.)

Työpaikkakouluttajalla tulee olla hyvä ammatillinen pätevyys. Oman pätevyytensä kautta hän pystyy toimimaan ammattilaisen esimerkkinä ohjaamalleen opiskelijalle ja ohjaamaan työtehtävien tekemisessä. Samalla ohjaaja pystyy antamaan esimerkkejä ja vinkkejä, miten opittua tietoa on mahdollista soveltaa ja miten esimerkiksi keittiössä työskentelyä voidaan yksinkertaistaa ja helpottaa. Ohjaajan toimintaa seuratessaan opiskelija pystyy näkemään mitkä ovat alan todelliset pätevyysvaatimukset. Työpaikkakouluttajan tulee olla innostunut ja kiinnostunut ohjaamisesta. Työssäoppiminen perustuu vuorovaikutukseen ohjaajan ja opiskelijan välillä. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2006.)

Opiskelijaan ja hänen opiskelutaustansa tutustuminen auttaa työpaikkakouluttajaa toteuttamaan tehtävänsä opiskelijan tukemisessa ja ohjaamisessa. Työpaikkakouluttajan on otettava huomioon opiskelijoiden erilaiset valmiudet suoriutua työssäoppimistehtävistä. Opiskelija ei ole työyhteisöön tullessaan alan ammattilainen, vaan hänen tulee saada ammattinsa osaa-van henkilön tukea työtehtävissään. Työpaikkakouluttajan tulee myös tuntee opetussuunnitelman tavoitteet. Työssäoppimisen tarkoituksena on nimenomaan päästä niihin oppimistavoitteisiin, jotka opetussuunnitelmassa on jaksolle asetettu.

Opetushallituksen työpaikkaohjaajan koulutusmateriaalin mukaan työpaikkakouluttaja on yrityksessä ja omalla työpaikallaan alansa asiantuntija ja tuottava työntekijä. Hänen tehtävänä on toimia alansa ammatillisen koulutuksen asiantuntijana sekä oppimisedellytysten ja oppimisympäristön kehittäjänä. Työpaikkakouluttaja toimii työssäoppijoiden vastuullisena ohjaajana. Hänen tulee myös tuntee yrityksen tuottavuuteen, laatuun ja yrittäjyyteen vaikut-

tavat tekijät, sekä toimia aktiivisesti niiden edistämiseksi. Työpaikkaohjaajalla tulee olla selkeä kuva ammatillisen koulutuksen kokonaisuudesta. Työpaikkaohjaajan tulee olla perehtynyt oppimiseen ja hänen tulee pyrkiä tunnistamaan sekä omia, että opiskelijoiden oppimistyytlejä. Kouluttaja pystyy yhdessä työssäoppijan ja opettajan kanssa laatimaan opiskelijalle opetussuunnitelman tavoitteita vastaavan opiskeluohjelman. Kouluttajan tulee myös perehtyä arviointiin niin, että hänellä on valmiuksia käyttää arviointia ohjaamisen ja oppimisen välineenä. (Opetushallitus 2006.)

Työpaikkaohjaaja toimii yhteyshenkilönä opiskelijalle ja osallistuu työssäoppimisjakson työtehtävien suunnitteluun yhteistyössä opettajan kanssa. Työpaikkaohjaaja tulee tuntee oman työnsä ja työyhteisönsä käytäntöjen lisäksi työssäoppimisen periaatteet ja vastuut, opiskelijan työssäoppimisen tavoitteet ja opiskelijan odotukset sekä oppilaitoksen opetussuunnitelman työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen osalta. Edellisten lisäksi työpaikkaohjaajan tehtäviin työssäoppimisjakson aikana kuuluu opiskelijan perehdyttäminen yritykseen, työympäristöön ja työtehtäviin. Työpaikkaohjaaja myös luo opiskelijalle hyvän ja turvallisen oppimisympäristön yhteistyössä yrityksen muun henkilöstön kanssa. Jakson aikana työpaikkaohjaaja ohjaa ja tukee opiskelijaa työtehtävissä sekä antaa palautetta opiskelijan kehityksestä sekä opiskelijalle itselleen, että työssäoppimisen vastuuopettajalle. Työpaikkaohjaajan tehtäviin kuuluu myös ammattiosaamisen näytön suunnittelu, ohjaus ja arviointi yhdessä opettajan kanssa. (Jyväskylän palvelualojen oppilaitos 2006.)

Koko työyhteisön asenne vaikuttaa siihen miten opiskelija pääsee mukaan työyhteisöön. Työyhteisön tuella on suuri merkitys opiskelijan oppimisessa (Työssäoppimisen ohjaus ja arviointi työpaikalla 2006, 5). Työpaikkaohjaaja voi monella tavalla auttaa ja helpottaa opiskelijan oppimista. Huomioimalla oppimisen lainalaisuuksia ohjaaja voi järjestää ohjaustilanteet niin, että ne edistävät oppimista. Työpaikkaohjaaja voi rakentaa oppimisprosessin vähitellen eteneväksi ja aiemmin opitun varaan, samalla hän voi saada esiin opiskelijan oman motivaation ja aktiivisuuden. (Lehtoranta ym. 2006, 56.)

5.1 Työpaikkaohjaaja perehdyttäjänä

Työpaikkaohjaajan tehtäviin kuuluu olennaisena osana työssäoppijan perehdyttäminen. Opiskelijoiden perehdyttämisen peruseriaatteet ovat samat kuin muidenkin työntekijöiden; perehdyttäminen harkitaan tarpeen ja tilanteen mukaan. Työssäoppimisjakso saattaa olla nuorelle opiskelijalle ensimmäinen kosketus työelämään. Siksi on tärkeää pohtia, mitä kaikkea nuori ei vielä tiedä. Kokeneelle työntekijälle monet asiat ovat jo tuttuja. Esimerkiksi kulureitit, työajat, työvaatetus, tauot ja muut työpaikan pelisäännöt tulee käsitellä opiskelijan kanssa heti työssäoppimisjakson aluksi tai mieluiten jo ennen jakson alkua. Työssäoppimisjak-

son onnistumiseen vaikuttaa suuresti perehdyttäminen ja perehtyminen työpaikkaan ja sen toimintatapoihin.

Työssäoppijan perehdyttämistä voidaan tarkastella kahdesta eri näkökulmasta. Hallinnon näkökulmasta, jolloin perehdytys sisältää työyhteisön sääntöjen opetusta sekä ohjeistusta työyhteisön menettelytavoista. Toisaalta psykologisesta ja yrityksen johtamisen näkökulmasta katsottuna perehdytys on yksilöllistä työnopastusta joka perustuu mm. yrityksen arvoihin. (Forsblom 2004, 39.)

Perehdyttämisen tarkoituksena on luoda kokonaiskuva yrityksestä, työympäristöstä ja työyhteisöstä. se auttaa opiskelijaa tutustumaan työtehtäviin ja niissä tarvittavaan osaamiseen. Lisäksi perehdytys luo turvallisen ilmapiirin oppimiselle työpaikalla, jolloin opiskelijan epävarmuus uudessa tilanteessa vähenee. Opiskelijan motivaatio lisääntyy, kun hän tietää mikä hänen tehtävänsä on yrityksen toiminnassa ja mihin erilaisia työvaiheita ja tehtäviä tullaan tarvitsemaan. Perehdyttämisessä voidaan käyttää apuna yrityksen omia aineistoja esimerkiksi perehdyttämissuunnitelmaa, yrityksen esitteitä, mainoksia ja ruokalistoja. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2006, 5.)

Kangas (2000, 14) on kuvannut työnopastuksen apuna käytettävää menetelmää. Viiden askeleen menetelmä on yksi tunnetuimmista työnopastuksen suunnittelun ja toteutuksen avuksi kehitetyistä menetelmistä. Kun alkuvalmistelut on tehty hyvin, säästää se aikaa itse toteutuksessa. Opetustilanteen alkaminen on ensimmäinen askel. Opiskelijan lähtötaso ja oppimistavoitteet selvitetään. Opastajan kannattaa luoda heti alusta alkaen kannustava ja luottamuksellinen vuorovaikutustilanne, myönteinen asennoituminen ja motivaation vahvistaminen on oppimisen kanalta erittäin tärkeää. (Kangas 2000.)

Toinen askel on opetus. Tarkoituksena on, että opastettava saa kokonaiskuvan tehtävästä tai asiasta sekä sen tekemiseen liittyvistä ohjeista ja säännöistä. Opastajan kannattaa jakaa kokonaisuus osiin, opastaa yksi jakso kerrallaan ja samalla ottaa opastettava mukaan keskusteluun ja tekemiseen. On varmistettava, että opastettava on oppinut yhden vaiheen, ennen kuin siirrytään seuraavaan. (Kangas 2000.)

Mielikuvaharjoittelu on menetelmän kolmas askel. Mielikuvaharjoittelu auttaa keskittämään ajatukset työsuoritukseen ja sen onnistumiseen. Harjoittelua voidaan tehdä eri tavoin, esimerkiksi opastettavaa pyydetään kuvaamaan vaihe vaiheelta tilanne, joka hänelle on opastettu. Näin hän joutuu miettimään miksi ja miten työsuoritus etenee. (Kangas 2000.)

Neljannen askeleen tarkoituksena on taitojen harjaantuminen käytännön harjoittelun avulla. Nyt opastettava tekee koko opastettavan työvaiheen alusta loppuun. Lopuksi hän arvioi tulok-

sen. Tarpeen vaatiessa harjoittelua jatketaan. (Kangas 2000.) Viimeinen askel on opitun varmistaminen, onko opiskelijalla riittävät tiedot ja taidot itsenäiseen työskentelyyn. Opastaja tarkistaa työskentelyn silloin tällöin tai opastettava voi opettaa työn toiselle. Näin menetellen näkyy onko asia opittu hyvin vai löytyykö vielä puutteita. (Kangas 2000.)

Työnopastuksen yhteydessä arviointi nähdään erittäin hyvänä motivointikeinona. Arvioinnin avulla osapuolet saavat tietoa siitä, miten oppiminen on edistynyt ja mitä mahdollisesti vielä pitää korjata tai täydentää. Arvioinnilla tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla opastettavaa ohjataan kohti asetettuja tavoitteita. (Kangas 2004, 18).

Kankaan (2004, 18) mukaan oppimista arvioitaessa lähtökohtana ovat oppimistavoitteet. Ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijoilla työssäoppimisen tavoitteet ovat erilaisia. Työnopastajat eivät siis vertaa heitä toisiinsa, vaan jokaisen suorituksia verrataan kyseessä olevan työssäoppimisjakson tavoitteisiin. (Kangas 2000.)

5.2 Työpaikkaohjaaja mentorina

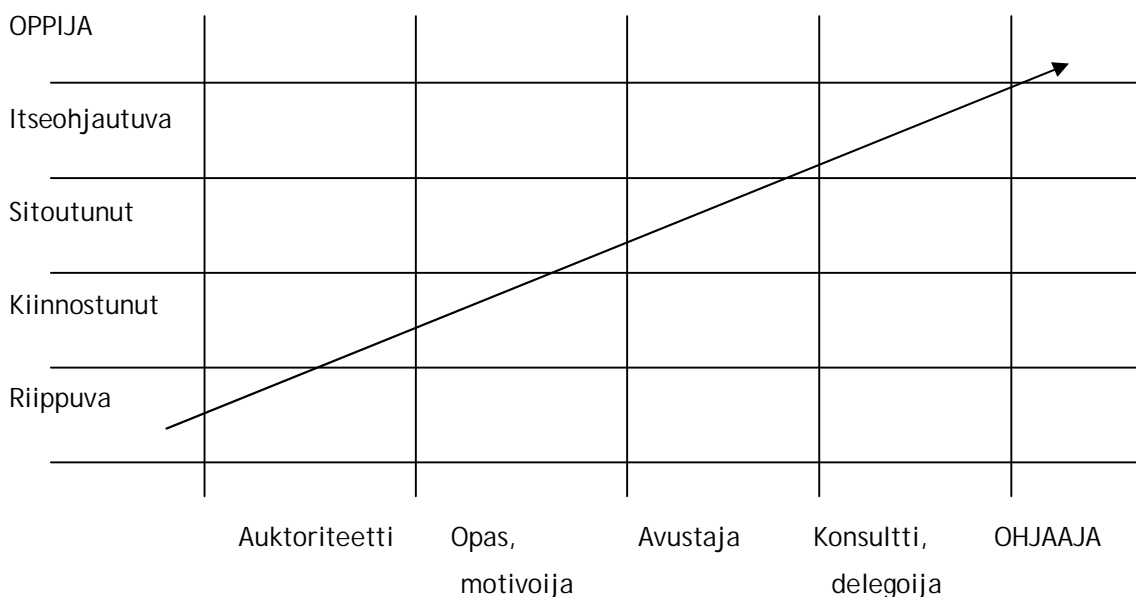
Työpaikkakouluttajan rooli muuttuu työssäoppimisen jakson edetessä. Uudessa oppimistilanteessa opiskelija voi olla hämmentynyt ja jännittynyt. Opiskelija voi tällaisessa tilanteessa olla erityisen riippuvainen ohjaajastaan. Kouluttajan tulee perehdyttää opiskelija työpaikkaan huolellisesti. Hänen on myös kerrottava opiskelijalle työtehtävät ja ohjeistaa ne. Samalla kouluttaja seuraa ja tukee työn suoritusta. Täytyy myös varmistaa, että neuvot ja ohjeet on ymmärretty. Työpaikkakouluttaja toimii tavallaan ammatillisen osaamisensa suomen auktoriteetin perusteella, hän voi auttaa oppijoita voittamaan puutteitaan ja vastarintaansa.

Riippuvaisuuden vähetessä opiskelija pystyy entistä enemmän kiinnostumaan työnsä sisällöstä. Tällöin kouluttaja rooli vaihtuu auktoriteetista opastavaksi. Kouluttajan tehtävä muuttuu, hän opastaa työsuorituksissa sekä motivoi opiskelijaa laadukkaaseen ja tuottavaan työhön. Myös motivaatiota lisäävä ja rohkaiseva palaute on tärkeää. Opiskelijaa on ohjattava omien tavoitteidensa asettamiseen, sekä sopivien keinojen valintaan tavoitteisiin pääsemiseksi.

Jakson edetessä opiskelija voi jo sitoutua työhönsä, jolloin kouluttajan tehtävänä on avustaa ja tukea työsuorituksen ja työn kokonaisuuden syvällisempää oppimista. Opiskelijat kokevat itsensä oman oppimisensa tekijöiksi, mutta saattavat silti tarvita opastusta, joka lujittaa heidän itsetuntoaan.

Opiskelun edetessä opiskelija voi oppimisprosessissaan saavuttaa itseohjautuvuuden vaiheen. Tällöin kouluttajan rooli vaihtuu ohjaajan, konsultin tehtäviin. Opiskelijaa ohjataan muo-

dostamaan työtehtäviinsä ratkaisut aiemmin opitun perusteella, omia tietojaan ja taitojaan hyväksi käyttäen. Ohjaaja ei vetäydy vastuusta, mutta antaa tilaa oppijan itsenäiselle ja luovalle työskentelylle. Kuviossa 1 on esitetty malli siitä, miten oppijat kehittyvät vaiheittain riippuvuudesta itseohjautuvuuteen ja että hyvä työpaikkakouluttaja kohtaa heidät juuri sillä tasolla kuin he ovat. Oppijat on määritelty neljälle eri tasolle itseohjautuvuusvalmiuden mukaan. Ohjaajat on ryhmitelty vastaavalla tavalla.



KUVIO 1. Itseohjautuvuuden malli, SSDL-mallista mukaillen (Lehtinen - Jokinen 1996, 36).

Työssäoppijan ohjauksella tarkoitetaan työpaikkaohjaajan työssäoppijalle antamaa aikaa ja huomiota sekä tilaisuutta oppia työssäoppimisen aikana sovittuja työtehtäviä hyvässä vuorovaikutussuhteessa. Ohjaustapahtuma on jatkumo jolla on alku ja loppu. Työssäoppimisen ohjaamiseen tarvitaan aikaa ja muitakin resursseja. Ohjaus edellyttää pitkäjänteisyyttä. Työpaikkaohjaajalta edellytetään perehtyneisyyttä työssäoppimisen ohjaukseen ja menetelmiin. Ohjatessaan opiskelijoita työpaikkaohjaaja joutuu läpikäymään työssäoppimisjaksolle asetettuja tavoitteita ja miettimään millaisen ohjauksen avulla opiskelija parhaiten oppii. Ohjaaja joutuu pohtimaan, millaista vuorovaikutusta tarvitaan, jotta tavoitteet toteutuvat. (Lehtoranta ym. 2006, 21.)

5.3 Haastava opiskelija

Työssäoppiminen tapahtuu työpaikalla työpaikkaohjaajan ohjauksessa. Työpaikkaohjaaja tarvitsee oman ammattitaitonsa ohella ohjaustaitoja ja tietoja myös erilaisista oppimisvaikeuksista. Opiskelijan oppimisvaikeudet ovat opettajalle salassa pidettävää tietoa, mutta opiskelijan oppimisesta vastuussa oleva opettaja yleensä pyytää opiskelijaa kertomaan oppimisvaikeudestaan tai sairaudestaan työssäoppimispaikalla.

Haastava nuori saattaa aluksi arveluttaa työpaikkaohjaajaa erilaisuudellaan. Ohjaajaa voi askarruttaa omat ohjauskyvyt sekä erityisopiskelijan tukeminen ja kannustaminen tai oppimista ja työtehtävien vaativuustaso. Opiskelijan tiedoissa ja taidoissa voi käytännön työelämässä ilmetä valtavia aukkoja tai jopa väärinymmärryksiä. Teoria voi olla hallussa, mutta käytännön toiminta ja asioiden tai ihmisten kohtaaminen voi olla vierasta, joskus jopa pelottavaa. Nuoren tullessa työssäoppimaan ikäkauteen kuuluvat kehityskriisit alkavat olla takanapäin, mutta melko tavallista on että nuoren työntekijän mieliala, sitoutumisen aste ja motivaatio vaihtelevat viikosta toiseen. Hyvä ohje on, että moni asia nuoren elämässä oikenee ja löytää paikkansa, kunhan hän saa aikuisilta riittävästi huomiota ja tukea. Työpaikkaohjaajalta vaaditaan kärsivällisyyttä ja sinnikkyyttä nuoren opastamisessa. (Lehtoranta ym. 2006, 25 -26.)

Jonkinasteisia hankaluuksia oppimisessa arvioidaan olevan 20- 25 % opiskelijoista. Useimmiten puhutaan lukemisen ja kirjoittamisen vaikeuksista, mutta oppimisvaikeuksia on hyvin monenlaisia ja ne ilmenevät myös monissa toiminnoissa. Monien opiskelijoiden keskittymis- ja tarkkaavaisuuskyky vaihtelee. Kahta samanlaista oppijaa ei ole. Työpaikkaohjaaja voi tukea opiskelijaa oppimisessa ja auttaa löytämään apukeinoja oppimisen tueksi, kun hän ymmärtää minkä tyyppisiä vaikeuksia opiskelijalla on. (Lehtoranta ym. 2006, 57.)

Lukemisen ja kirjoittamisen vaikeuksien, tarkkaavaisuusongelmien ja matematiikan oppimisen vaikeuksien ohella oppimisvaikeudet voivat ilmetä monella tavalla. Ne voivat liittyä esimerkiksi neurologisiin vammoihin tai sairauksiin, älylliseen kehitykseen esim. heikkolahjaisilla ja kehitysvammaisilla, psykososiaaliseen sopeutumiseen, esimerkiksi mielenterveyden ja sosiaalisen sopeutumisen ongelmiin kuten käytöshäiriöt, pelot, vetäytyminen; näissä tapauksissa voi useimmiten olla kyse motivaation, keskittymisen tai jaksamisen ongelmista, eikä varsinaisista oppimisen vaikeuksista. Maahanmuuttajilla myös heikko suomen kielen taito voi aiheuttaa ongelmia oppimisessa. (Lehtoranta ym. 2006, 58). Erityisistä oppimisen vaikeuksista puhutaan, kun opiskelijalla ilmenee ikään ja lahjakkuuteen nähden odottamattomia vaikeuksia oppimisen alueella. Vaikeudet eivät myöskään johdu muusta sairaudesta, aistivammoista tai riittämättömästä opetuksesta. (Lehtoranta ym. 2006, 58.)

Seuraavissa kappaleissa kerrotaan lyhyesti erityisistä oppimisen vaikeuksista. Tässä esitettyjen oppimisvaikeuksien tunnistaminen ja huomioiminen työssäoppimisen yhteydessä auttaa työpaikkaohjaajaa valitsemaan kullekin opiskelijalle sopivimman ohjausmenetelmän.

Lukivaikkeudessa on kysymys lukemisen ja kirjoittamisen hankaluuksista: lukeminen on hidasta ja virheitä syntyy helposti. Kysymyksessä ei siis ole ymmärtämisen vaikeus. Lukivaikkeuteen liittyy usein myös vaikeuksia tarkkaavuuden ylläpitämisessä, matematiikassa ja motoriikassa sekä lyhytaikaisen eli työmuistin kapeutta, myös ajan hahmottaminen ja tarkat aikataulut tuottavat hankaluuksia. (Lehtoranta ym. 2006, 58-59.) Kun opiskelijalla on erityinen lukemisen tai kirjoittamisen vaikeus, voidaan hänen opiskeluaan helpottaa materiaaleilla, jotka ovat selkeitä ja joiden sanasto on helppoa. Jo yleiskieli sisältää vaatimuksen yleisesti tutusta sanastosta ja yksinkertaisesta virkerakenteesta. Kotimaisten kielten tutkimuskeskus määrittelee yleiskielen seuraavasti: Yleiskieli on kieliyhteisön eri ikä- ja ammattiryhmien yhteinen kieli-muoto, joka on muotoasultaan kirjakielen normien mukaista, käyttää yleisesti tunnetuksi tiedettyä sanastoa, tai ainakin selittää käyttämänsä erikoistermit, ja on virkerakenteeltaan yksinkertaista. Tähän rinnastettuna selkokielen tulisi olla vielä yksinkertaisempaa. Selkokeskus määrittelee selkokielen seuraavasti: Selkokieli on sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yleiskieltä luettavammaksi ymmärrettävämmäksi mukautettua kieltä niitä ihmisiä varten, joilla on vaikeuksia lukemisessa tai ymmärtämisessä tai molemmissa. (Leskelä & Virtanen 2006.)

Luetun ymmärtämisen vaikeudella tarkoitetaan sitä, että opiskelija ei saa selvää lukemastaan. Lukivaikeus ja luetun ymmärtämisen vaikeus voivat joskus myös esiintyä samanaikaisesti. (Lehtoranta ym. 2006, 59-60.)

Tarkkaavaisuuden vaikeuksia on monenlaisia. Nykyään puhutaan erikseen tarkkavaisuushäiriöistä ja hahmottamisen tai motoriikan vaikeuksista. Tarkkaavaisuuden vaikeus ilmenee vaikeutena keskittyä meneillään olevaan tehtävään. Erilaiset ympäristötekijät, äänet, häly, liikkeet ja muut häiriötekijät voivat viedä opiskelija huomion pois tehtävästä. Opiskelija voi yrittää tehdä monta tehtävää yhtä aikaa tai hyppiä tehtävästä toiseen, koska ei jaksa keskittyä yhteen asiaan pitkäksi aikaa. Häneltä voi myös jäädä huomaamatta tai kuulematta asioita ja hän voi unohtella tavaroitaan. Hän voi esimerkiksi lukiessaan hypätä rivin yli huomaamatta tätä itse. Hänellä voi olla myös vaikeuksia suunnitella ja organisoida omaa toimintaansa ja aikataulujaan. Ajoittain hän saattaa vajota omiin maailmoihiinsa ja päiväunelmiin. (Lehtoranta ym. 2006, 60.)

Jos opiskelijan käyttäytyminen on erityisen levotonta ja häiritsevää, puhutaan ADHD-ongelmasta. Se tarkoittaa tarkkavaisuushäiriötä, johon liittyy ylivilkkautta. Tämä näkyy esimerkiksi motorisena liikkumisena, heilumisena tai tavaroiden hypistelynä. Opiskelijan voi olla

vaikeata pysyä paikoillaan tai odottaa omaa vuoroaan. Itseään kiinnostavissa, vaihtelevissa ja liikkuvissa työtehtävissä monet voivat kuitenkin selviytyä hyvin ja olla ahkeria työntekijöitä. (Lehtoranta ym. 2006, 61.)

Tarkkaavaisuuden vaikeuteen liittyvä kömpelyys voi ilmetä koko kehon kömpelyytenä liikunnallisissa taidoissa tai pelkästään käsien taidoissa. Laitteiden ja työkalujen käyttämisessä voi kömpelyyttä tai esimerkiksi tarjoilijan työssä tarjottimen tasapainon säätelyssä. Usein käsien kömpelyys liittyy näköhahmottamisen vaikeuksiin. Silloin puhutaan silmän ja käden yhteistyön vaikeuksista. Hahmotusvaikeudet ilmenevät erityisesti suuntien hahmottamisessa, esimerkiksi geometrisissa piirroksissa, rakennepiirustuksissa, kartoissa ja kaavioissa. Hahmottamisen vaikeus voi ulottua myös oman kehon hahmottamiseen, jolloin oikea ja vasen voivat mennä sekaisin. (Lehtoranta ym. 2006, 61.)

Kuulohahmottamisen ongelmat ilmenevät kieleen, puheeseen ja kirjoittamiseen liittyvinä vaikeuksina samoin kuin lukivaikeudessa. Myös puheen ymmärtäminen voi tällöin vaikeutua. (Lehtoranta ym. 2006, 61.)

Matematiikan oppimisvaikeuksia voi esiintyä erillisinä tai tarkkaavuuden tai lukemisen vaikeuksien yhteydessä. Matematiikan vaikeuksien takana voi olla niin sanottujen huolimattomuusvirheiden lisäksi hahmottamisen vaikeuksia. Esimerkiksi laskumerkkien tai numeroiden havaitseminen, murtoluvut, tilasuhteiden tai mittasuhteiden hahmottaminen voivat tuottaa vaikeuksia. Voi esiintyä myös työmuistin heikkoutta tai lukemisen ymmärtämisen vaikeuksia. Käytännössä matematiikan vaikeudet voivat ilmetä esimerkiksi mittayksiköiden hahmottamisessa keittiötyöissä. (Lehtoranta ym. 2006, 62.)

Lyhytaikaisen, eli työmuistin kapeus on ominaista monelle erityisopiskelijalle ja oppimisvaikeuksia omaavalle opiskelijalle. Muistiin ei mahdu kovin montaa asiaa. Työmuistin kapeus voi vaikeuttaa tai hidastaa oppimista myös monissa käytännön työtehtävissä. Se heikentää kykyä pitää mielessä suullisia ohjeita, mutkikkaita ajatuksia ja numerosarjoja. Työmuistia tarvitaan kun opetellaan uusia taitoja ja asioita. Asioiden työstämiseen tarvitaan koko työmuistin kapasiteetti. Esimerkiksi lukivaikeuksia omaavalla luetun ymmärtäminen voi olla puutteellista sen takia, että kaikki huomio menee mekaaniseen lukemiseen eikä työmuistia riitä asiakokonaisuuksien mielessä pitämiseen ja ymmärtämiseen. (Lehtoranta ym. 2006, 62.)

Monet psyykkiset ongelmat alkavat nuoruusiässä. Noin joka viidennen nuoren arvioidaan kärsivän mielenterveyden ongelmista. Ongelmat esiintyvät erilaisina nuoruuden eri kehitysvaiheissa. Varhaisnuoruudessa esiintyy enemmän käytösongelmia ja tarkkaavaisuushäiriöitä. Varsinaisesta nuoruusiästä varhaiseen aikuisuuteen nuorten tavallisimpia ongelmia ovat ahdistuneisuus-, mieliala- ja päihdehäiriöt. Nuori kärsii mielenterveyden ongelmasta silloin kun hänen

kehityksensä on pysähtynyt ja tasapainottomuus aiheuttaa selviä haittoja. Koulumenestys voi häiriintyä ahdistukseen liittyvien keskittymisvaikeuksien vuoksi. Samanlaista vaikutusta voi olla esiintymispelolla, joka on suhteellisen yleistä nuorilla. Joskus esimerkiksi koulupelkoon voi liittyä vaikeus kotoa irtaantumisesta tai muut kotielämään liittyvät ongelmat. (Lehtoranta & Reinola 2007, 40.)

Käyttäytymisen häiriöt ovat yleistyneet. Näihin häiriöihin katsotaan kuuluvaksi epäsosiaalinen käytös, aggressiivinen käytös, viiltely ja päihteiden käyttö. (Lehtoranta & Reinola 2007, 41-46.)

Nuoruusiän kehitykseen liittyy usein mielialan (viha, suru, ilo) vaihteluja. Ne eivät suuremmin vaikuta nuoren toimintakykyyn, ikätoverikontakteihin, harrastuksiin eivätkä nuoren optimismiin oman elämän ja tulevaisuuden suhteen. Lehtoranta ja Reinola (2007, 47) toteavat, että jos taas nuori on masentunut, hän on usein passiivinen ja luopuu itselleen aikaisemmin tärkeistä asioista, esimerkiksi harrastuksista. Tämä muutos voi näkyä koulunkäynnin vaikeuksissa, terveydestä ja ulkonäöstä piittaamattomuudessa. Psyykkisen pahoinvoinnin lisääntyessä nuori voi viestittää ympäristöön eri tavoin toivoen jonkun puuttuvan tilanteeseen. Vakavat ongelmat voivat ilmetä mielialahäiriöinä, masentuneisuutena ja itsetuhokäyttäytymisenä (Lehtoranta & Reinola 2007, 47 - 50.)

6 Opetusravintola Iris työssäoppimis- ja näyttöympäristönä

Case-yritys, Opetusravintola Iris on Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän omistama, Porvoon Ammattiopiston Amiris- ruokahuoltoyksikköön kuuluva itsenäinen tulosityksikkö. Amiris-yksikköön kuuluvat lisäksi kolmen muun toimipisteen opiskelija- ja henkilöstöravintolat sekä niiden yhteydessä olevat myymälät. Opetusravintola sijaitsee Porvoon keskustassa ns. Pomotalossa ja on perustettu vuonna 1972.

Ravintolassa työskentelee tällä hetkellä vakituisia kokkeja ja tarjoilijoita yhteensä 13 henkilöä ja opiskelijoita työssäoppimisjaksoilla vaihtelevasti 5 - 10 opiskelijaa sekä salin, että keittiön puolella. Suurin osa henkilökunnasta on suorittanut työpaikkaohjaajakoulutuksen.

Tavoitteena on olla työelämän vaatimuksia vastaava monipuolinen työssäoppimispaikka; opiskelijoiden oppimisprosessia tuetaan tarjoamalla laadukkaita ravitsemispalveluja. Samalla Iris pyrkii toiminnallaan vastaamaan jatkuvasti kehittyvän ja elävän ravitsemiselinkeinon asettamiin ammatillisiin vaatimuksiin tuottamalla ja kehittämällä nautinnollisia ravitsemispalveluita monille eri asiakasryhmille. Toiminnan tulee olla kustannustehokasta sekä myös tuottaa hyvää taloudellista tulosta.

Opetusravintola Iriksen toiminta-ajatuksena on tukea opiskelijoiden oppimisprosessia tarjoamalla laadukkaita ravitsemispalveluja kustannustietoisesti. Toiminta pyrkii vastaamaan työssäoppimisen tavoitteisiin oppimista tukien. Ravintola tarjoaa monipuolista lounasta opiskelijoille ja henkilöstölle, järjestää juhlatilaisuuksia ja pitopalvelua sekä valmistaa ja myy take away-tuotteita myymälä Nyytistä.

Opetusravintola Iris tarjoaa ravitsemispalveluja Porvoon alueella. Toiminta on monipuolista aina linjastolounaasta juhlatilaisuuksiin. Ravintolassa on 400 asiakaspaikkaa sekä lisäksi käytössä on kaksi auditoriota ja kokoustiloja iltaisin. Iris on Porvoon kaupungin alueella ainoa ravintola jossa yli 300 asiakasta mahtuu ruokailemaan yhtenäiseen tilaan. Lisäksi toiminta-alueita ovat kahvilatoiminta lähinnä päivisin, sekä tanssi- ja seurusteluravintola markkinatilan mukaan. Myös sekä toisen asteen, että ammattikorkeakoulun opiskelijat järjestävät ravintolan tiloissa erilaisia opiskeluun liittyviä projekteja. Iris tarjoaa myös tiloja ja tarjoiluja seminaarien ja luentojen järjestämistä varten.

Päivittäisistä asiakkaista suurin ryhmä ovat opiskelijat. Linjastoista lounaan syö n. 400 asiakasta. Myymälästä ruokatuotteita mukaan ostaa n. 200 asiakasta päivittäin. Muiden asiakkaiden määrä vaihtelee sesonkien ja tilausten mukaan, esim. pikkujouluja vuonna 2008 ravintolassa vietti n. 3500 asiakasta. Lisäksi ruokatuotteita myydään pitopalvelutuotteina sekä ulosmyyntinä.

Liikevaihdosta n. 50 % tulee myymälän myynnistä, n. 20 % lounasmyynnistä ja 30 muista tiluksista.

7 Työpaikkaohjaajan oppaan rakentuminen

Oma kokemukseni työpaikkaohjaajana ja työssäoppimisen vastuuopettajana on osoittanut, että työpaikkaohjaajan opasta tarvitaan työpaikoilla, varsinkin opetusravintola Iriksessä, jossa työssäoppijoita on viidestä kahdeksaan opiskelijaa kerallaan. Nuoren työssäoppijan ohjaaminen on haastava tehtävä ja työpaikkaohjaajan vastuulla on opiskelijan oppiminen jakson aikana. Oppaan avulla ohjaajan työ helpottuu.

Oppaan lisäksi työn tuloksena syntyivät Hotelli- ja ravintola-alan perustutkintoa suorittavien opiskelijoiden ensimmäisen ammattiosaamisen näytön, Palvelulinjastolounaan ruoanvalmistustehtävien, arviointikriteerit ja opiskelijan henkilökohtaisen näyttösuunnitelman tekemistä helpottava, ohjaavilla apukysymyksillä varustettu lomake. Arviointikriteerien ja näyttösuunnitelmalomakkeen kieliasu on pyritty kirjoittamaan selkeällä kielellä niin, että myös sellaisten opiskelijoiden, joilla on erilaisista syistä johtuvia oppimisvaikeuksia, on niitä helppo käyttää. Arviointikriteerit toimivat myös opiskelijan itsearviointin välineenä. Opiskelija on mukana ammattiosaamisen näytön arviointikeskustelussa ja hänen omalla arvioinnillaan on painoarvoa arvosanasta päätettäessä. Henkilökohtaisen näyttösuunnitelman opiskelija laatii ennen ammattiosaamisen näyttöä. Uuden lomakkeen avulla opiskelija hahmottaa paremmin sen, mitä hänen täytyy paperille suunnitella, päästäkseen antamaan näyttöä. Samoin myös työpaikkaohjaajan on uudistetun lomakkeen avulla helppo tarkistaa ja hyväksyä suunnitelma, lomake toimii siis myös vaatimustason määrittäjänä.

Oppaan alkuosassa selvitetään työssäoppimisen merkitystä ja avataan työssäoppimisen käsitettä. Työssäoppiminen on kuulunut toisen asteen opintoihin lähes kymmenen vuoden ajan, ja vieläkin työssäoppiminen sekoitetaan työharjoitteluun. Harjoittelun aikana työpaikalla harjoitellaan jo ennalta opittuja taitoja, työssäoppiminen taas on opetussuunnitelman tavoitteiden mukaista käytännön ammatinoppimista joka on siirretty oppilaitoksista työpaikoille. Oppaassa on myös kuvattu ammattiosaamisen näytön merkitys arvioinnin välineenä. Työpaikkaohjaajan oppaassa selvitetään myös työssäoppimisen eri osapuolten tehtäviä ja rooleja sekä vastuita alkaen sopimuksista ja vastuista ennen työssäoppimisjakson alkua.

Työpaikkaohjaajan tehtävistä työssäoppimisjakson aikana nostetaan esille tärkeimpinä perehdyttäminen, opiskelijan ohjaus ja arviointi sekä palautteen antaminen opiskelijalle. Opiskelijoiden perehdyttämisessä opetusravintolan toimintaan ja työyhteisöön olen havainnut selkeitä puutteita. Opiskelijat vain tulevat jaksoille. Oppaassa annetaan nyt selkeitä ohjeita siitä, miten perehdytys tulee tehdä. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdyttäminen antaa opiskelijalle mahdollisuuden päästä kiinni työtehtäviin ja samalla luodaan mahdollisuus myönteisen asenteen kehittymiseen. Hyvällä perehdytyksellä luodaan perusta, jonka varaan oppiminen rakentuu. Opiskelijan ohjaamisen tarpeen muuttuminen on myös nostettu esiin, työpaikkaoh-

jaajan on hyvä muistaa, että ohjauksen tarve vähenee opiskelijan taitojen kehittyessä, mutta kuitenkin opiskelija tarvitsee ohjausta ja tukea koko jakson ajan. Oppaassa on myös otettu esiin työssäoppimisen oppimiskäsitys. Työpaikkaohjaajan on hyvä välillä muistuttaa itseään, että työssäoppiminen perustuu kokemuksellisen oppimisen malliin ja että oppiminen vaatii aikaa. Tähän perustuen ohjaaja voi vaihdella opetusmenetelmiä ja viestintätapoja, näin saada oppimisprosessi etenemään myös eri tavoin oppivilla opiskelijoilla. Työpaikkaohjaajan oppaassa korostetaan palautteen antamisen merkitystä opiskelijan oppimiselle. Ohjaajan täytyy ymmärtää, että palautteen antaminen on ohjaajan ehkä keskeisin tehtävä; opiskelija tarvitsee palautetta kehittyäkseen. Oppaassa annetaan vinkkejä palautteen antamiseen ja myös esitellään hampurilaispalautemalli. Oppaan lopussa on vielä listattu erilaisia tukikeinoja erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaamiseen. Erityisopiskelijan kohdalla erityisen tärkeää on työpaikan avoin ja erilaisuuden hyväksyvä ilmapiiri. Lisäksi on tärkeää huomioida opiskelijan vahvuudet ja etsiä vaihtoehtoisia toimintatapoja sekä taata riittävä ohjaus työssäoppimisen aikana.

Työpaikkaohjaajan työstäminen alkoi omista havainnoistani. Olen toiminut opetusravintolassa sekä työpaikkaohjaajana että työssäoppimisen vastuupettajana. Omien havaintojeni sekä henkilökunnan kanssa käymieni keskustelujen perusteella päättelin, että oppaalle on selkeä tarve. Oppaan rakenne perustuu kenttäpäiväkirjamuistiinpanoihin havainnoista sekä henkilöstön ja opiskelijoiden avoimiin haastatteluihin työpäivien aikana. Opasta tehdessäni sain koko ajan rakentavaa palautetta tulevilta käyttäjiltä opetusravintolassa sekä työssäoppimista ohjaavalta opettajalta. Työn edetessä haastattelin työpaikkaohjaajia ja pyysin kommentteja. Perekhdytyksen muistilista oppaaseen rakentui työpaikkaohjaajien palautteen perusteella. Haastattelin myös työssäoppimisen vastuupettajaa ja ammatillista erityisopettajaa. Ohjaava opettaja korosti arviointikeskusteluun valmistautumista, tällä perusteella arviointikriteerejä on muokattu yhdessä ammatillisen erityisopettajan kanssa. Uusia arviointikriteerejä on testattu kolmessa työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen arviointikeskustelussa ja omien havaintojeni mukaan opiskelijat pystyvät nyt selkeästi paremmin arvioimaan omaa toimintaansa sekä antamaan itselleen arvosanan. Uusia kriteerejä käytetään nyt kevään 2009 ajan vanhojen rinnalla helpottamaan työpaikkaohjaajan ja opiskelijan valmistautumista arviointiin, sekä mukana arviointikeskustelussa. Uudet kriteerit pyritään saamaan kokonaan valmiiksi ja näyttötoimikunnan hyväksymiksi ennen syyslukukauden 2009 alkua. Uuden opiskelijan henkilökohtaisen ammattiosaamisen näytön suunnittelulomakkeen testaus on kesken. Muutama erityisopiskelija on harjoitellut suunnitelman tekoa uuden lomakkeen avulla, ja heiltä saatu palaute on ollut hyvää. Opiskelijat kokevat, että he pystyvät itsenäisesti tekemään suunnitelman. Samoin näyttösuunnitelman tarkastajalta, työpaikkaohjaajalta palaute on ollut hyvää; hänen mielestään nyt ohjaajat pystyvät paremmin näkemään miten opiskelija aikoo näytön suorittaa ja miten näyttöpäivä etenee. Myös korjattavat asiat näkyvät jo suunnit-

telmavaiheessa, jolloin niihin pystytään puuttumaan ja korjaamaan esimerkiksi resepteissä olevat virheet jo ennen näyttöä.

8 Pohdinta

Oppaan tulevilta käyttäjiltä saatu palaute on varsin myönteistä; oppaan avulla työpaikkaohjaajien on helpompi tukea työssäoppijoiden oppimista ja löytää vaihtoehtoja kaikkien, myös haastavien opiskelijoiden tukemiseen. Varsinkin perehdytysvaiheen muistilistaa ohjaajat pitivät tärkeänä, listan avulla on helppo käsitellä asiat ja keittiömestari tulee listan pohjalta laatimaan perehdytysuunnitelman ja selkeän, yhdenmukaisen ohjeistuksen opiskelijoille. Käydyissä keskusteluissa nousi esiin myös parannusehdotuksia perehdyttämisen aikataulujen ja etenemisen järjestämiseen ja opiskelijoihin tutustumiseen. Ehdotettiin esimerkiksi opiskelijoiden kutsumista yhteiseen kahvihetkeen lukuvuoden alussa, jolloin opiskelijat voivat tutustua henkilöstöön. Uuden, opastavan opiskelijan näyttösuunnitelmalomakkeen opiskelijat ovat ottaneet vastaan hyvin, heidän on nyt helpompi suunnitella omat näyttötehtävänsä yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa. Arviointikriteerit ovat osoittautuneet helppolukuisiksi ja arviointikeskusteluun valmistautuminen on helpottunut sekä työpaikkaohjaajilla, että opiskelijoilla.

Oppaan laatimisen aikana olen itse vahvistanut omaa osaamistani perehtymällä lähdeaineistoon työssäoppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä. Omassa työssäni on tärkeää, että yhteistyö opetusravintolan henkilöstön kanssa toimii hyvin. Mielestäni on tärkeää, että voin lähettää opiskelijaryhmän työssäoppimaan työpaikalle, jossa on perehdytty jakson tavoitteisiin ja oppiminen nähdään tärkeänä. Uskon, että työpaikkaohjaajan oppaan avulla Iriksen henkilöstö pystyy paremmin näkemään oman toimintansa merkityksen opiskelijan ammattiin kasvun tukijana. Samoin suhtautuminen erityisopiskelijoihin varmasti muuttuu positiiviseen suuntaan, kun huomataan, että panostamalla ohjaamiseen ja ohjauksen menetelmiin, voidaan vaikuttaa opiskelijoiden käyttäytymiseen ja sitä kautta lisätä positiivisia oppimiskokemuksia.

Opetusravintolan kannalta katsottuna opiskelijoiden positiiviset kokemukset ja heille annetut mielekkäät tehtävät lisäävät myös työn tehokkuutta. Vaikka opiskelijan ohjaamiseen tarvitaan varsinkin työssäoppimisjakson alussa paljon aikaa, se palkitaan jakson edetessä kun opiskelija pystyy tekemään työtehtäviä itsenäisemmin ja tuotteet valmistuvat nopeammin ja tuotteiden laatu paranee. Iriksen henkilökunta on erittäin ammattitaitoista, he hallitsevat oman ammatinsa monipuolisesti. Henkilökunnan tulisi kuitenkin omalta osaltaan miettiä saavuttavatko opiskelijat jaksolle asetetut tavoitteet ja kuinka motivoitunutta ohjaava henkilökunta on ottamaan vastaan opetukselliset haasteet sekä sitoutumaan rakentavaan yhteistyöhön työssäoppimista ohjaavien opettajien kanssa. Yhteistyön kehittäminen ja toimintatapojen kokeilu Iriksen ja opetuspuolen kanssa voi avata uusia näkökulmia opetuksen ja liiketoiminnan yhdistämisen kehittämiseksi. Iriksessä opiskelija ei ole työpaikan toimintaa häiritsevä tekijä, vaan voimavara koko työyhteisön kehittämiseksi. Kokemus opiskelijan ohjaamisesta ja tietoisuus työssäoppimisen merkityksestä ammatinoppimiseen muodostavat opiskelulle suotuisan ilmiön, jossa on turvallista ja mielekästä oppia uutta ja syventää aiemmin opittua.

Kehittämistyö on nyt saatu alkuun. Opiskelujen edetessä työssäoppimisen tavoitteet muuttuvat joten toisen vuoden työssäoppimista ja näyttöjä varten olevat arviointikriteerit on muokattava uudelleen, samoin myös ammattiosaamisen näytön suunnittelulomake. Kolmantena opiskeluvuonna työssäoppiminen ja näytön tapahtuvat oppilaitoksen ulkopuolella. Myös näiden jaksojen arviointiin ja suunnitteluun tarvitaan muutoksia. Työ jatkuu omassa toimipisteessäni; ja tulen olemaan siinä mukana omassa työtiimissäni.

Lähteet

- Amisto. 2003 Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto, ravintolan ruokatuotannon koulutusohjelma. Tutkintokohtainen opetussuunnitelma. Porvoo.
- Forsblom, P. 2004. Työssäoppimissuunnitelma ja oppimisenäkemys, case Iris. Edupoli. Johtamistaidon erikoisammattitutkinto. Projektityö.
- Hätönen, H. 1999 (toim.). Opiskelijan arviointi työssäoppimisessa. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino
- Kangas, P. 2000. Perehdyttäminen palvelualoilla. Helsinki: Edita Oy
- Koulutusopas. Ammatillinen koulutus ja lukiokoulutus sekä vapaa sivistystyö. 2008. Opetushallitus. Rauma: Oy Westpoint.
- Lehtinen, E. & Jokinen, T. 1996. Tutor. Itsenäistyvän oppijan ohjaaja. Juva: Atenakustannus
- Lehtoranta, P., Leivo, H. & Haapasalo, S. 2006. Miten ohjaat työssäoppijoita. Kuntoutussäätiö. Helsinki: Yliopistopaino
- Lehtoranta, P. & Reinola, O. 2007. Haastava nuori ammattia oppimassa. Miten toimin nuoruuskäisen kanssa koulussa tai työpaikalla. Kuntoutussäätiö. Helsinki: Yliopistopaino
- Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Leskelä, L. & Virtanen, H. 2006. Toisin sanoen - selkokielen teoriaa ja käytäntöä. Oppimateriaalikeskus. Opike.
- Opetushallitus. 2003. Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto. Helsinki: Hakapaino
- Opetushallitus. 2006. Ammattiosaamisen näytöt käyttöön. Vantaa: Dark OY.
- Opetushallitus. 2008. Uudistuneet ammatilliset perustutkinnot ja tutkinnon perusteet. Ammatillisten perustutkintojen informaatiotilaisuus. Helsinki 12.12.2008. Luentomateriaali.
- Patrikainen, R. 1997. Ihmiskäsitys, tiedonkäsitys ja oppimiskäsitys luokanopettajan pedagogisessa ajattelussa. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen, ammatillisen osaamisen perusta. Keuruu: Otavan kirjapaino OY.
- Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: Wsoy.
- Räikköläinen, M. 2001 Työssäoppimisen ohjaus sivut 103 - 135. Teoksessa: Räikköläinen, M & Uusitalo, I. (toim.). Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Tampere: Tammi.
- Räsänen, J. 1994. Työvalmennus. Opetus ja oppiminen käännekohdassa. Juva: WSOY
- Sahlberg, P. & Leppilampi, A. 1997. Yksinään vai yhteisvoimin. Yhdessäoppimisen mahdollisuuksia etsimässä. 2. painos. Vantaa: Helsingin yliopiston täydennyskoulutuslaitos.
- Taloudellinen tiedotustoimisto. 2006. Työssäoppimisen ohjaus ja arviointi työpaikalla. Grappo/Erveko.

Taloudellinen tiedotustoimisto. 2006 Työssäoppimisen opas työpaikalle. Helsinki.

Jyväskylän palvelualojen oppilaitos. 2006. Työssäoppimisen opas. Hotelli- ja ravintola-ala.

Turvallisesti työssäoppimassa hotelli-, ravintola- ja catering-alalla. 2003. Opetushallitus. Moniste.

Liitteet

Liite 1 Työpaikkaohjaajan opas

Liite 2 Opiskelijakohtainen ammattiosaamisen näytön suunnittelulomake

Liite 3 Lounassalaatin ja lämpimän lounaan valmistuksen näytön arviointi

Työpaikkaohjaajan opas

TYÖPAIKAOHJAAJAN OPAS, Opetusravintola Iris ja Amiris - yksikkö

Päivi Forsblom

Opas
2009

SISÄLLYS

1 Johdanto	46
2 Mitä on työssäoppiminen	47
2.1 Ammattiosaamisen näytöt	47
2.2 Työssäoppimisen sopimukset	48
3 Työssäoppimisen osapuolten tehtävät ja roolit	48
4 Työssäoppimisen toteuttaminen työpaikalla.....	50
4.1 Opiskelijan vastaanotto	50
4.2 Perehdyttäminen	51
4.3 Ohjaus	52
4.4 Palautteenanto	53
4.5 Arviointi	53
6 Työpaikkaohjaajan tehtäviä:	54
7 Erilainen oppija	56

1 Johdanto

Opiskelijan kannalta tärkein henkilö työpaikalla on työpaikkaohjaaja. Nuoren työssäoppijan ohjaaminen on haastava tehtävä. Opiskelijaa ohjattaessa on pystyttävä ottamaan huomioon opiskelijoiden erilaiset valmiudet työtehtävien tekemiseen. Oppijat ovat keskenään erilaisia, osa innostuu helposti ja tarttuu ripeästi asioihin, osa voi olla hyvinkin arkoja. Opiskelija ei ole ammattilainen ja hänen tulee saada ammattinsa osaavan henkilön tukea ja ohjausta työtehtävissään. Tämän työpaikkaohjaajan oppaan tarkoituksena on selventää työpaikkaohjaajan tehtäviä ja vastuita sekä helpottaa käytännön vinkkien avulla opiskelijan ohjaamista työssäoppimisjakson aikana, sekä antaa työkaluja opiskelijan perehdyttämiseen, palautteen antamiseen ja arviointiin. Opas on tarkoitettu lähinnä opetusravintola Iriksen ja Amiris-yksikön työpaikkaohjaajille, mutta sitä voi käyttää myös muissa ravitsemisalan työpaikoissa.

Työpaikkaohjaaja toimii yhteyshenkilönä opiskelijalle ja osallistuu työtehtävien suunnitteluun yhteistyössä opettajan kanssa. Työpaikkaohjaajan pitää tuntea oman työnsä ja työyhteisönsä lisäksi työssäoppimisen periaatteet ja vastuut, työssäoppimisjakson tavoitteet ja opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet sekä oppilaitoksen opetussuunnitelman työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen osalta.

Kun opiskelijalle nimetään työpaikkaohjaaja, tulee ottaa huomioon seuraava päätös: Porvoon Ammattiopiston Ammattiosaamisen näyttötoimikunta on 30.8.2006 kokouksessaan (§ 29) päättänyt, että ammattiosaamisen näyttöjen muulla arvioijalla kuin opettajalla pitää olla alan peruskoulutus ja vähintään kolme vuotta alan työkokemusta tai vähintään viiden vuoden työkokemus alalta. On myös suositeltavaa, että työpaikkaohjaaja on suorittanut työpaikkaohjaajakoulutuksen.

2 Mitä on työssäoppiminen

Työssäoppimisella tarkoitetaan toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa oppilaitoksista työpaikoille siirrettyä opiskelua, joka on

- opetussuunnitelman tavoitteiden mukaista
- suunniteltua, ohjattua ja arvioitua
- käytännöllinen ammatin oppimisen osa aidoissa työympäristöissä

Työssäoppimisen tavoitteena on, että opiskelija oppii työpaikalla osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta, sekä saa yleisiä valmiuksia työelämää ja elinikäistä oppimista varten. Työssäoppiminen voidaan jaksottaa tutkinnon eri vuosille, joten työssäoppimisjaksojen pituus vaihtelee. Opintojen alussa jaksot voivat olla lyhyitä, mutta tietojen ja taitojen kartuttua mahdollisimman pitkäkestoisia. Pitkien työssäoppimisjaksojen aikana opiskelija saa tilaisuuden oppia kokonaisuuksia ja ottaa vastuuta työtehtävistään.

- Työssäoppimisessa opiskelija opiskelee ennalta sovittuja sisältöjä
- työssäoppiminen kestää koulutuksen aikana vähintään 20 opintoviikkoa
- työssäoppimisessa opiskelijalle on nimetty työpaikkaohjaaja, ohjaamiseen voivat osallistua muutkin työntekijät. Työpaikkaohjaaja osallistuu työssäoppijan oppimisen ja ammattiosaamisen näytön arviointiin
- työssäoppimisesta ei makseta palkkaa, kyseessä ei ole työsuhde
- työssäoppimisesta laaditaan aina kirjallinen sopimus

2.1 Ammattiosaamisen näytöt

Ammattiosaamisen näytöissä opiskelija osoittaa, miten hyvin hän on saavuttanut ammatillisten opintojen tavoitteet ja työelämän edellyttämän ammattitaidon. Näyttö on opiskelijan osaamista testaava työtehtävä tai tehtäväkokonaisuus. Keskeinen ammatillinen osaaminen kuvataan tekemisenä ja työprosessina. Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun, toteuttamisen ja arvioinnin lähtökohtana ovat opetussuunnitelman perusteiden tavoitteet. Ennen näyttöä opiskelijan pitää harjoitella tarpeeksi näytön kohteena olevia työtehtäviä ja työkokonaisuuksia. Näyttösuunnitelmassa kuvataan opiskelijan osaaminen, näyttöympäristö ja tapa, jolla opiskelija osoittaa osaamisensa. Näyttösuunnitelmassa kuvataan myös arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit. Arviointikriteerit on määritelty arviointikohteittain tasoille tyydyttävä (T1), hyvä (H3) ja kiitettävä (K5). Näyttöjen arvioinnilla on samat tehtävät kuin muullakin opiskelijan arvioinnilla. Näyttöjen arvioinnissa ovat mukana opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja.

Näyttöjen tehtävänä on ammatillisen koulutuksen laadun varmistaminen ja koulutuksen ja työelämän vastaavuuden parantaminen. Perustutkintoihin kuuluvat ammattiosaamisen näytöt annetaan työssäoppimajaksojen aikana työpaikalla tai oppilaitoksessa, kuitenkin niin että ensisijainen näyttöpaikka on aito työympäristö, ei opetuskeittiö.

2.2 Työssäoppimisen sopimukset

Yhteistyösopimus

Koulutuksen järjestäjä, Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä tekee yhteistyösopimuksen työnantajan kanssa. Sopimus koskee työssäoppimisen järjestämiseen liittyviä vastuita ja velvoitteita oppilaitoksen ja työpaikan välillä. Vastuuopettaja valmistelee oppilaitoksen edustajana yhteistyösopimuksen ja rehtori hyväksyy ja allekirjoittaa sopimuksen. Iriksellä on tällainen sopimus jatkuvasti voimassa.

Opiskelijakohtainen työssäoppimissopimus

Opettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija tekevät opiskelijakohtaisen työssäoppimissopimuksen, jossa sovi-
taan opintojen tavoitteet, sisällöt, opintojen kesto ja ajoitus sekä vastuut työssäoppimisen aikana. Sopimus tehdään ennen työssäoppimiskakson alkua. Opiskelija sitoutuu noudattamaan sopimusta ja on siten velvollinen noudattamaan myös työyhteisön sääntöjä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä. Sopimus tehdään kolmena kappaleena ja kaikki osapuolet allekirjoittavat sopimuksen.

3 Työssäoppimisen osapuolten tehtävät ja roolit

Oppilaitos

- varmistaa työpaikan edellytykset työssäoppimispaikaksi
- tarjoaa tarvittaessa työpaikkaohjaajakoulutusta
- tekee yhteistyötä työelämän, työmarkkinaosapuolten ja muiden oppilaitosten kanssa
- laatii työssäoppimisen järjestämissuunnitelman
- luo vakiintuneet työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen käytännöt
- tukee työpaikkojen edellytyksiä työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseen
- kehittää työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ohjausta ja arviointia yhdessä työpaikkojen kanssa
- huolehtii opettajien riittävästä työelämäosaamisesta ja täydennyskoulutuksesta
- seuraa elinkeinoelämän kehitystä
- järjestää yrityksille mahdollisuuksia tutustua oppilaitoksen toimintaan
- tekee yhteistyösopimuksen työnantajan kanssa

Työssäoppimispaikka

- tekee lain edellyttämän kirjallisen sopimuksen työssäoppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän kanssa
- huolehtii siitä, että opiskelijalle on tarjolla riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä jatkuvaa ohjausta tavoitteiden saavuttamiseksi
- nimeää opiskelijalle työpaikkaohjaajan joka vastaa ohjauksesta ja arvioinnista koko jakson ajan
- vastaa opiskelijan työturvallisuudesta

Vastuuopettaja (ohjaava opettaja)

- perehdyttää opiskelijat työssäoppimisjaksoon ja siihen liittyviin tehtäviin sekä työssäoppimiseen liittyviin eettisiin periaatteisiin (esim. vaitiolovelvollisuus) ja työturvallisuuskysymyksiin ennen jakson alkua
- järjestää oppilaitoksen edustajana työssäoppimispaikan yhdessä opiskelijan kanssa
- lähettää opiskelijoita koskevat tiedot sekä omat yhteystietonsa työssäoppimispaikkaan hyvissä ajoin ennen työssäoppimisjakson alkua
- laatii opiskelijakohtaisen työssäoppimissopimuksen yhdessä työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa
- suunnittelee työssäoppimisen ohjauksen ja arvioinnin yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa
- varmistaa, että työpaikka on selvillä työssäoppimis- ja näyttösuunnitelmasta, oppimisenäkemyksistä, työssäoppimisen periaatteista ja tavoitteista, opiskelijan tavoitteista ja muista velvoitteista
- pitää yhteyttä opiskelijaan ja ohjaajaan työssäoppimisen aikana
- ohjaa opiskelijaa, arvioi työssäoppimista ja vastaa ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksesta
- osallistuu työssäoppimisen ja näyttöjen arviointikeskusteluun
- tallentaa arviointiaineiston

Opiskelija

- tutustuu työssäoppimissopimukseen
- täyttää päivittäin työssäoppimispäiväkirjaa
- opiskelee tavoitteiden mukaisia ammatissa vaadittavia työelämän taitoja, tietoja ja asenteita
- pyrkii aktiivisesti ja oma-aloitteisesti tavoitteisiin
- tiedostaa oman osaamisensa ja hakee ohjausta tarvittaessa
- käy keskustelua työpaikkaohjaajan ja vastuuopettajan kanssa
- harjoittelee riittävästi ja ohjatusti ammattiosaamisen näytön kohteeksi sovittuja tehtäviä
- sopii ohjaajan kanssa työvuoroista ja noudattaa niitä, sekä ilmoittaa ennakkoon mahdollisista poissaoloistaan
- noudattaa työturvallisuutta
- noudattaa työpaikan toimintasääntöjä ja -tapoja

- tekee työssäoppimisraportin jakson päätyttyä

Työpaikkaohjaaja

- työpaikkaohjaajalla on vähintään kolmen vuoden työkokemus alalta ja hän on osallistunut työpaikkaohjaajakoulutukseen
- laatii työssäoppimissopimuksen ja suunnittelee vastuuopettajan kanssa työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestelyt
- perehdyttää opiskelijan yrityksen ja työyksikön toimintaan
- perehdyttää opiskelijan työtehtäviin ja ohjaa niiden suorittamista sekä opastaa työturvallisuuteen
- ohjaa opiskelijaa oppimistehtävien suorittamisessa, näyttöjen harjoittelussa ja työpaikan pelisääntöjen oppimisessa
- toimii opiskelijan lähiohjaajana ja vastaa ohjauksen jatkuvuudesta
- on selvillä opiskelijan henkilökohtaisista ja opetussuunnitelman tavoitteista sekä tukee opiskelijaa tavoitteiden täsmentämisessä ja saavuttamisessa
- ohjaa opiskelijaa pohtimaan toimintansa perusteita ja kokemuksia eri tilanteissa ja näin tukee ammatillista kasvua
- vastaa opiskelijan kysymyksiin
- antaa opiskelijalle palautetta jakson aikana
- hyväksyy opiskelijan näyttösuunnitelman silloin kun näyttö tapahtuu työpaikalla
- arvioi opiskelijan osaamista sovittujen kriteerien perusteella
- päättää työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnista yhdessä vastuuopettajan kanssa
- perehtyy työssäoppimiseen liittyviin oppimisenäkemyksiin

4 Työssäoppimisen toteuttaminen työpaikalla

Tässä luvussa annetaan ohjeita työssäoppimisen toteuttamiseen. Opiskelijan tulemiseen valmistautuminen sekä vastaanotto ja perehdyttäminen nousevat tärkeään asemaan työssäoppimisjakson sujuvan toteuttamisen kannalta. Myös palautteen antaminen ja arviointi ovat osa opiskelijan oppimista ja ne ovat myös opiskelijan oikeuksia.

4.1 Opiskelijan vastaanotto

Opiskelijan tullessa työpaikalle, hänellä tulee olla valmiiksi nimetty työpaikkaohjaaja, joka ottaa hänet vastaan. Työssäoppimisen ohjaamisen onnistumisen edellytyksenä on, että työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välillä vallitsee luottamuksellinen ohjaussuhde. Ohjaussuhteen alussa on tärkeää, että työssäoppija tuntee itsensä tervetulleeksi työyhteisöön. Tilanne voi olla hänelle jännittävä, ja siksi työpaikkaohjaajan on hyvä pyrkiä muodostamaan turvallinen ilmapiiri. Monille nuorille ensimmäinen työssäoppimisjakso voi

olla ensimmäinen kontakti työelämään. Opiskelijan vastaanottoon tulisi varata aikaa ja tutustua häneen ja hänen lähtötasoonsa ja tavoitteisiinsa työssäoppimisen suhteen. Tärkeää on, että koko työyhteisö on tietoinen opiskelijasta.

4.2 Perehdyttäminen

Opiskelija perehdytetään työpaikkaan muiden uusien työntekijöiden tavoin. On kuitenkin otettava huomioon erilaiset opiskelijat ja heidän ohjaustarpeensa. Kaikki opiskelijat eivät välttämättä ole perillä kaikista työelämän pelisäännöistä, osalle ne ovat itsestään selvyyksiä.

Työssäoppimisjakson aikana opiskelijan tulisi saada tuntuma paitsi omaan työalueeseensa, myös kokonaiskuva työpaikan toiminnasta ja siellä tehtävästä työstä. Työpaikan sisäisiä sääntöjä ja menettelytapoja on hyvä korostaa. Erityisesti pitää huomioida opiskelijan perehdyttäminen työturvallisuuteen.

Kun opiskelija saa tietoa työyksikön toiminnasta vähän laajemmin, hän pystyy paremmin hahmottamaan oman työnsä merkityksen koko organisaation toiminnan kannalta. Perehdyttämisessä on hyvänä apuvälineenä esim. perehdyttämiskansio, työpaikan kotisivut tai vastaavat muut työpaikan esitteet.

Hyvin suunniteltu ja toteutettu vastaanotto ja perehdyttäminen auttavat opiskelijaa pääsemään mahdollisimman nopeasti työtehtäviin kiinni. Samalla luodaan mahdollisuus myönteisen asenteen kehittymiseen.

Opiskelija tulee perehdyttää työpaikan olosuhteisiin, toimintaohjeisiin ja -tapoihin, sekä myös työsuojelu- ja turvallisuusmääräyksiin. Opiskelijalle pitäisi myös kertoa yrityksen toiminta-ajatus. Samalla opiskelijalle kerrotaan hänen osuutensa työn tulokseen, sekä käytännön keinot tehdä tulosta. Perehdytyksellä luodaan mahdollisuus asennoitua myönteisesti työyhteisöä ja työtovereita kohtaan. Perehdytyksen avulla luodaan työntekijälle ne reunaehdot, joiden varassa hän pystyy toimimaan työyhteisössä. Perehdyttäminen vastaa-kin mielestäni opintojaksoon orientointia. Hyvällä perehdytyksellä luodaan perusta, jonka varaan oppiminen rakentuu. Orientoinnin avulla lähdetään eteenpäin työssäoppimiselle opetussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa.

Opiskelijan tulisi tuntea kuuluvansa työyhteisöön ja hänet pitäisi saada sitoutumaan työhön ja huomaamaan työssäoppiminen oppimisena. Opiskelijat pitäisi saada ymmärtämään että liiketaloudellisin periaatein toimivassa ravintola Iriksessä ei leikitä ravintolaa. Tähän päästäisiin esim. vertaamalla Iriksen toimintaa muihin ravintola-alan yrityksiin. Esim. henkilöstö ja opiskelijaruokailun järjestäjänä Iris on asiakasmäärältään yksi Porvoon alueen suurimmista. Mielestäni on tärkeää osoittaa opiskelijoille, että Iriksen liiketoiminta on todellista, kannattavaa ja asiakaslähtöistä toimintaa. Tämän ajattelun mukaan opetuksessa integroituu hyvin taloudellisuusajattelu, tuottava toiminta sekä asiakaslähtöisyys. Perehdytyksellä pitäisi välittää myös sekä koko koulun että Iriksen arvoja, jotka ovat ammattitaito, luotettavuus ja asiakaslähtöisyys.

Iriksessä perehdyttämisen tulisi olla jatkuvaa ja edetä loogisesti opiskelijoiden työssäoppimisen jakson edetessä. Perehdytyksessä lähdetään tilanteesta, jossa uusi työntekijä, työssäoppija, tulee jaksolle. Kun opiskelijan työpiste esim. keittiössä vaihtuu vaikkapa lämpimästä keittiöstä kylmään, pitäisi hänet perehdyttää myös uuteen tehtävään. Perehdytys jatkuu kun opiskelijat siirtyvät salin puolelle. Sen jälkeen syvällisempi perehdytys eri työpisteisiin ja tehtäviin kun jakso etenee ja sitä mukaa kun työpisteet vaihtuvat. Opiskelijoiden perehdyttämisessä tulee myös tarkemmin miettiä perehdyttämisen ajoitusta ja aikataulua. Mitkä asiat pitää selvittää ensin ja mitä myöhemmin. On hyvä miettiä, mitkä ovat ne painopistealueet, joiden avulla opiskelija pystyy toimimaan alkuvaiheen työssäoppimisen jaksolla normaaleissa työtehtävissä ja miten oppimista voitaisiin perehdytyksen avulla jakson aikana syventää.

Tärkeää on seurata perehdytyksen onnistumista ja vaikuttavuutta. Jakson aikana opiskelijoiden kanssa keskustellaan siitä, missä nyt mennään. Onko joitakin asioita jäänyt selvittämättä tai mitä on jäänyt epäselväksi. Opiskelijoilta saatu palaute auttaa varmasti kehittämään perehdyttämissuunnitelmaa toimivammaksi. Samalla keskustelu ja palaute toimivat myös opiskelijan ohjauksen apuna, opiskelijoita kannustetaan näin kriittisyyteen ja kehittävään ajatteluun sekä itsearviointiin. Tärkeää on myös yhdenmukainen käytäntö perehdytyksen suorittamisessa.

4.3 Ohjaus

Opiskelijan ohjaus tapahtuu työtehtäviä tehtäessä ja ennalta sovituissa ohjauskeskusteluissa. Työssäoppimisen alussa opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja kokoontuvat yhdessä ja kirjaavat opiskelijakohtaisen työssäoppimissopimuksen. Samalla suunnitellaan työssäoppimisen toteutus opiskelijan tavoitteiden mukaisesti. Seuraavassa tapaamisessa suoritetaan väliarviointi ja suunnitellaan näyttöjen toteuttaminen.

Perusteellinen tutustuminen opiskelijaan ja hänen taustoihinsa edesauttaa hyvin sujuvaa työssäoppimista. Työtehtäviä voi tavoitteiden sallituissa rajoissa suunnata jonkin opiskelijan taipumusten ja mielenkiinnon mukaan. Tehtävien vaikeusastetta ja etenemisnopeutta tulee säädellä alusta lähtien.

Opiskelija on usein hiukan hämmentynyt ja jännittynyt uudesta oppimistilanteestaan. Jos pelko ja jännitys jatkuvat pitkään ne voivat olla ovat oppimisen esteitä. Opiskelijaan tutustuminen auttaa purkamaan turhia pelko- ja jännitystilanteita. Erityisesti hiljaisten ja arkojen opiskelijoiden kohtaamiseen kannattaa käyttää aikaa. Ohjaajan on kerrottava ja näytettävä opiskelijalle työtehtävien ohjeistukset ja seurattava ja tuettava työn suoritusta. Neuvojen ja ohjeiden ymmärtämisen varmistamiseen kannattaa kiinnittää erityistä huomiota.

Alkuvaiheen jälkeen opiskelijan kiinnostuminen työn sisällöstä lisääntyy. Rutiininomaiset työsuoritukset alkavat toimia ja ohjaaja voi keskittyä opastamaan työsuorituksissa sekä motivoida opiskelijaa tekemään työtä oikeilla ja turvallisilla työmenetelmillä.

Työtehtävien oppimisen edetessä ohjaaja avustaa ja tukee työsuoritusten entistä syvällisempää oppimista. Opiskelijan on mahdollista saavuttaa itseohjautuvuus, jolloin ohjaajan rooli on enemmän opastava ja neuvova. Tällöin ohjaaja ei anna valmiita ratkaisuja ja ohjeita, vaan opiskelijan on itse pyrittävä muodostamaan työtehtäviinsä ratkaisut, jotka ohjaaja hyväksyy.

4.4 Palautteenanto

Työpaikkaohjaajan yksi keskeisimmistä tehtävistä on palautteen antaminen opiskelijalle työssäoppimisjakson aikana. Opiskelija tarvitsee palautetta kehittyäkseen. Tiiminä tehtävissä töissä tiimitoverit voivat luontevasti osallistua palautteen antamiseen. Palautetta tulisi antaa säännöllisesti ja riittävän usein, mielellään päivittäin. Palautteen avulla opiskelija voi muuttaa toimintaansa ja pohtia toimintansa merkitystä, syitä ja seurauksia. Positiivista palautetta voi antaa pienimmästäkin edistymisestä ja onnistumisesta. Korjaavaa palautetta on hyvä antaa kahden kesken ja rakentavasti, syylistämättä opiskelijaa. Välitön palaute on usein vaikuttavinta. Palautteen antamisessa on käyttökelpoinen niin sanottu hampurilaismalli. Hampurilaispalautteeksi sanotaan palautteenantotapaa, jossa yhdistetään palautteen saajan vahvuudet ja kehittämisalueet. Kun palautetta saa rakentavassa ja kannustavassa muodossa, se otetaan paremmin vastaan, tämän seurauksena on todennäköisempää, että palautteesta on hyötyä oppimisessa. Kun palaute alkaa kannustavasti ja loppuu positiivisiin kommentteihin, varsinainen kehittämiskohde "hampurilaisen pihvi" on helpompi ottaa vastaan ja opiskelija voi ruveta kehittämään itseään kannustavien sanojen voimalla. Ensin otetaan esiin myönteisiä ja konkreettisia yksityiskohtia - mitä opiskelija on tehnyt onnistuneesti. Seuraavaksi tehdään kannustavia ja rohkaisevia ehdotuksia - mitä opiskelija voisi vielä parantaa tai kehittää. Lopuksi tarjotaan myönteinen, toteava yhteenveto - kannustava loppukommentti.

4.5 Arviointi

Opiskelijan arvioinnilla ohjataan ja kannustetaan opiskelijaa hänen oppimisessaan samalla kun kehitetään opiskelijan edellytyksiä arvioida itse omaa kehittymistään. Arvioinnin onnistumiseksi on tärkeitä sopia arviointikohteista ja -kriteereistä sekä näiden molempien yhteydestä opintokokonaisuuksien tavoitteisiin.

Opiskelija-arvioinnin yleisenä tehtävänä on:

- tukea opiskelijan oppimista, ohjata, kannustaa ja motivoida
- kehittää opiskelijan itsearviointitaitoja
- vahvistaa myönteistä minäkuvaa ja motivaatiota
- tuottaa tietoa opiskelijan osaamisen tasosta hänelle itselleen, opettajalle, työnantajalle ja jatko-opintoihin pyrkimistä varten

Arvioinnissa on tärkeää, että työssäoppimisen ja näytön arviointikriteerit ovat kaikkien osapuolten tiedossa. Opettajan tehtävänä on perehdyttää opiskelija ja työpaikkaohjaaja arviointikriteereihin. Tärkeää on että arvioidaan niitä asioita, joihin näytön arvioija pystyy luotettavasti kiinnittämään huomiota. Työpaikkaohjaaja kerää tietoja opiskelijan osaamisesta seuraamalla työntekoa ja havainnoimalla etukäteen sovit-
tuja kohteita.

Arviointikeskusteluun osallistuvat opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja. Opettajan tehtävänä on varmistaa, että arviointi suoritetaan sovittujen arvioinnin kohteiden ja arviointikriteerien mukaan. Arviointikeskusteluun on varattava aikaa tunnista puoleentoista. Keskustelussa ensin on vuoro opiskelijalla, hän kertoo oman arvionsa siitä, miten näyttö sujui. Opiskelija vertaa osaamistaan asetettuihin tavoitteisiin ja arviointikriteereihin. Työpaikkaohjaaja esittää sitten oman näkemyksensä ja lopuksi opettaja tekee yhteenvedon arvioinnista ja toimii myös neuvottelijana, jos opiskelijan ja työpaikkaohjaajan näkemykset eroavat huomattavasti toisistaan. Arviointikeskusteluun tulee valmistautua perehtymällä arviointikriteereihin ja miettimällä perusteluja osaamisen tasolle. Ammattiosaamisen näytöissä jokaisen arvioijan pitää antaa arvosana arviointilomakkeessa olevien arviointikohteiden mukaisesti. Tutkintotodistuksen lisäksi opiskelija saa opintokokonaisuudesta erillisen näyttötodistuksen ja työssäoppimisjakson päätteeksi työpaikkaohjaaja kirjoittaa opiskelijalle myös työssäoppimistodistuksen.

Sekä työssäoppiminen että työssäoppimiseen liittyvät ammattiosaamisen näytöt arvioidaan numeraalisesti arvosana-asteikolla T1-T2-H3-H4-K5.

6 Työpaikkaohjaajan tehtäviä:

Työssäoppimisen alkaessa, jo ennen opiskelijan tuloa, kun perehdytät opiskelijaa, on hyvä huolehtia seuraavien seikkojen ottamisesta esille:

- työyksikön toiminta-ajatus
- työturvallisuus
- työaika
- poissaolot
- matkapuhelimen käyttö
- ruokailut
- pukeutuminen/suojavaatetus
- henkilökohtainen ja työpistehygienia
- korut, kellot, lävistyksiset ja purukumi kielletty
- tupakointi työpäivän aikana
- työtehtävät
- omavalvonta

- henkilöstö
- tilat, koneet ja laitteet
- vaitiolovelvollisuus

Työssäoppimisjakson alussa

- kertaa koulutuksen tavoite; vastuuopettajalta saat työssäoppimisjakson suoritussäännön ja ammattiosaamisen näyttösuunnitelman, sekä arviointikriteerit. Suoritussäännöt löytyvät myös Pedanetistä ja näyttösuunnitelmat Intrasta, kohdasta opetustoiminta - ammattiosaamisen näytöt
- tutustuta opiskelija työpaikan henkilöstöön; esittele ravintolan koko henkilöstö, vaikkapa ensimmäisessä aamupalaverissa
- poista ennakkoluuloja, luo avoin ilmapiiri
- kerro lirksestä: historia, toiminta-ajatus ja periaatteet, pelisäännöt, arvot, tuotteet ja palvelut, laatu, yhteistyökumppanit, asiakkaat, tulevaisuuden näkymät, haasteet ja tavoitteet. Tuntuu suurelta määrältä asiaa, mutta paloittele sopivasti. Esittelyn voi aloittaa vaikka koko luokan yhteisellä tapaamisella jo hyvissä ajoin ennen jakson alkua.
- kannusta opiskelijaa kysymiseen ja kommentoimaan
- tunnista ja tiedosta ohjauksen tarve, joka vaihtelee yksilöllisesti. Ohjauksen tarpeeseen vaikuttavat mm. koulumenestys ja mahdollinen aikaisempi työkokemus. Oppimiseen vaikuttaa opiskelijan persoonallisuus, oppimistyyli sekä koko elämänhistoria
- alussa opiskelija tarvitsee paljon ohjausta ja perehdyttämistä. Oppimisen edetessä ohjauksen tarve vähenee ja itsenäinen työote lisääntyy

Työssäoppimisjakson aikana

- selvitä opiskelijalle työssäoppijan toimenkuvan sisältö, vastuu ja velvollisuudet, ota huomioon työssäoppimisjakson tavoitteet ja opiskelijan opintojen vaihe
- esittele työtilat, työmenetelmät ja -välineet
- tunne vastuusi; neuvo, opeta, ohjaa ja näytä esimerkkiä
- varmista, että asiat on ymmärretty
- salli virheet, rohkaise yrittämään ja kannusta
- luota opiskelijaan ja anna hänelle vastuuta

Arviointi

- motivoi opiskelijaa itsearviointiin
- anna palautetta ja pyri keskustelemaan arviointiin sovittujen arviointiaikojen lisäksi
- käytä keskusteluun ja palautteeseen riittävästi aikaa
- anna palautetta riittävän usein, myönteisellä sävyllä saat parhaiten vaikutusta
- arvioi tekoja ja tapoja, älä arvostele henkilöä ja hänen persoonaansa

- anna tunnustusta heti, kun siihen on aihetta

Oppiminen ja opettaminen

- Oppimis- ja opetuskäsityksiä ja niitä vastaavia opetusmenetelmiä on lukuisia. Esimerkiksi tekemällä oppiminen, tiedon ja osaamisen aktiivinen rakentaminen, itseohjautuva oppiminen, mallittaminen, jäljittely, yritys – erehdys, keskustelu, vuorovaikutus ja kertomukset oppimisen aikaansaajina
- Työssäoppimiseen liitetään kokemuksellisen oppimisen ja konstruktivisen oppimisen eli tiedon aktiivisen rakentamisen oppimiskäsitykset.
- Oppimisen ajatellaan olevan enemmän oppijan aktiivista toimintaa, tiedon ja kokemusten jatkuvaa käsittelyä, kuin opettajan jakaman tiedon passiivista vastaanottamista. Opettaja ja oppija ovat parhaimmillaan vertaisia kanssaoppijoita. Hyvässä oppimisprosessissa molemmat oppivat. Oppiminen vaatii aikaa ja sitä tapahtuu ajan myötä omalla painollaan.
- Erilaiset tehtävät ja erilaiset oppijat vaativat erilaisia menetelmiä
- Tilanne, opiskeltava asia, ohjaajan persoonallinen tyyli ja opiskelijaan liittyvät tekijät, persoonallisuus, aikaisemmat kokemukset, oppimistyyli, taipumukset, vaikuttavat siihen, mikä menetelmä on tehokas. Menetelmiä kannattaa vaihdella, esimerkiksi kirjalliset, sanalliset ja kuvalliset, toiminnalliset ohjeet ja harjoittelu
- Opetettava asia kannattaa käsitellä useita kertoja, eri opetusmenetelmiä ja viestintätapoja käyttäen: kirjallinen, suullinen, kuvallinen, toiminnallinen

Pomo-talossa opiskelijat ovat työssäoppimassa Iriksessä ensimmäisen opiskeluvuoden keväällä, jolloin kaikki hotelli- ja ravintola-alan opiskelijat tekevät työssäoppimista 3 opintoviikkoa. Työssäoppiminen sisältyy Hotellin ja ravintolan peruspalvelut opintokokonaisuuteen. Toinen työssäoppimisjakso sijoittuu toisen opiskeluvuoden syyslukukaudelle. Silloin työssäoppimaan tulevat opiskelijat, jotka ovat valinneet suuntautumisopinnoikseen kokon koulutuksen. Marras-joulukuussa työssäoppimista on 4 opintoviikkoa ja opintokokonaisuus on Juhlapalvelujen ruokatuotantoon suuntautunut toiminta. Molempiin työssäoppimisjaksoihin sisältyy myös ammattiosaamisen näyttö.

7 Erilainen oppija

Käsite erilainen oppija tai erityisopiskelija, tarkoittaa erityisopetuksessa olevaa opiskelijaa, jonka opintojen sujumiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Erityisopetuksessa opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma HOJKS. HOJKSissa määritellään opiskelijan tarvitsema tuki, samoin kirjataan työssäoppimisjärjestelyt ja tuen tarve työssäoppimisen aikana. Työssäoppimisjakson alussa opettaja ja opiskelija yhdessä selvittävät työpaikkaohjaajalle opiskelijan mahdolliset erityispiirteet, esimerkiksi hahmottamisvaikeus, tarkkaavaisuus- ja keskittymisongelmat. Erityisopiskelijan tuen tarpeen lisäksi on erityisen tärkeää huomioida opiskelijan vahvuudet ja etsiä vaihtoehtoisia toimintatapoja sekä

taata riittävä ohjaus työssäoppimisen aikana. Erityisopiskelijan kohdalla erityisen tärkeää on työpaikan avoin ja erilaisuuden hyväksyvä ilmapiiri.

Tukikeinoja

- sopiva töiden rytmitys
- tarpeelliset tauot
- asioiden kertaaminen
- asioiden neuvominen uudelleen ja muistuttaminen
- selkeät, yksinkertaiset ohjeet ja neuvot
- työn näyttäminen
- kuvien käyttö
- tarkistaminen kysymällä: kerro omin sanoin mitä pitää tehdä
- paikkojen ja tavaroiden näyttäminen etenkin työssäoppimisen alkuvaiheessa
- puheen kohdistaminen suoraan henkilölle
- rauhallinen ympäristö
- yksi tehtävä kerrallaan
- tehtävän suorituksen tarkistaminen alussa, virheiden korjaaminen välittömästi
- rohkaisu ja kannustaminen

Tukikeinoja opiskelijalle, jolla on lukivaikeus

- oppimiseen ja ohjeiden lukemiseen varataan enemmän aikaa
- työohjeet kirjoitetaan lyhyesti
- voidaan käyttää kuvallisia ohjeita
- ohjeet voidaan pilkkoa pienempiin kokonaisuuksiin
- lukivaikeus voi vaikuttaa myös oppimisympäristön hahmottamiseen ja nopea oppimisympäristön vaihdos voi hidastaa tai jopa estää oppimista
- annetaan aikaa ja tukea opiskelijalle, että hän ehtii omassa tahdissaan omaksua uuden ympäristön

Tärkeintä työssäoppimisen ohjaamisessa on vastuu. Älä jätä opiskelijaa yksin. Tue häntä ja salli virheet ja yrittäminen, kannusta ja valmenna, sillä hiostaminen ilman tukea on tuhoisaa. Luottamus on kaiken a ja o, kerro kaikki ja vähän enemmänkin ja pidä totuudesta ja rehellisyydestä kiinni. (Juhani Räsänen)

OPISKELIJAKOHTAINEN AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖN SUUNNITTELULOMAKE

	Opiskelijakohtainen ammattiosaamisen näytön suunnittelulomake	
Nimi ja luokka:	XXX HOTTB08	
Opintojakso:	Hotelli- ja ravintola-alan peruspalvelut. Palvelulinjastolounaan ruoanvalmistustehtävät.	
Näyttöpaikka:	Opetusravintola Iris keittiö	
Näytön kesto:	Aloitusaika: XXX Päätämisaika: XXX	Käytetty aika: X h
Arvioitsijat:	xxxxxi	
Näytön tavoitteet:	<p>Raaka-aineiden esikäsittely ja säilytys, tuotteiden valmistus ja esille laitto keittiössä. Tuotteiden esille laitto ja työskentely asiakastiloissa. Työ- ja asiakastilojen puhtaanapito. Astiahuolto.</p> <p>Valmistettavat ruoat: Vihreä salaatti: - Kuinka monta kg yhteensä 250x0,08= 20 kg - Kuinka monelle valmistat yhteensä? esim. 250 ann. - Annospaino? 0.08 kg</p> <p>XXXkeitto : - Kuinka monta litraa yhteensä? - Kuinka monelle valmistat yhteensä? - Annospaino?</p>	
Tarvittavat välineet ja materiaalit	<p>Tarvittavat välineet: - puhdas, siisti ja silitetty kokin työasu, asianmukaiset keittiöjalkineet - Omat veitset - kertakäyttökäsineet - työlauta - tarvittavat työvälineet: (esim. juuresveitsi, kuorimaveitsi, kattila mikä tilavuus? keittokauha, iso sauvasekoitin...) - vaaka - 1l mitta - muut valmistusastiat? esim. teräskulhoja X kpl - biojäteastia, tavallinen roska-astia - esillelaittoastia? - aluslautanen? - kakkupaperi? - ottimet - linjaston keittokulho/ muovinen GN-vuoka, koko? + kansi</p> <p>Tarvittavat raaka-aineet esim: - ruokaöljy 0,150 kg - sipulikuutio 1,8 kg jne.</p> <p>Tarvittavat materiaalit: - työsuunnitelmat 2kpl (keitolle ja salaatile omat) - reseptit - arviointilomakkeet itsearviointiin</p> <p>Puhtaanapitoon: - caritaliina - pesuvati - pesuharja, väri? - pesuaine? - mitä koneiden/laitteiden/välineiden siivoukseen? esim. miten peset ison sauvasekoittimen.</p> <p>- lattian puhtaanapito? - astianpesu?</p>	

PORVOON AMMATTIOPISTO

Perämiehentie 6, 06100 Parvoo
Puhelin 020 51311
Faksi 020 5131 299
toimisto.porvoo@amisto.fi

Aleksanterinkatu 20, 06100 Parvoo
Puhelin 020 5131 403
Faksi 020 5131 499
toimisto.porvoo@amisto.fi

Helkamäentie 32, 07230 Monninkylä
Puhelin 020 5131 303
Faksi 020 5131 399
toimisto.askola@amisto.fi

Johtajantie 12, 07900 Loviisa
Puhelin 020 5131 801
Faksi 020 5131 819
toimisto.loviisa@amisto.fi



OPISKELIJAKOHTAINEN AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖN SUUNNITTELULOMAKE

Työskentelysuunnitelma: esi-työt, työt, jälkityöt	Esityöt: Aloituskellonaika. Mitä esivalmistelutehtäviä sinun täytyy tehdä, että pääset valmistamaan itse keittoa tai salaattia? Esivalmistelutöiden päättymisaika. Työt: Aloituskellonaika. Mitä teet työvaihe työvaiheelta siihen saakka kunnes salaatti tai keitto on valmis? Mihin aikaan raaka-aineet punnittu ja varattu? Mihin aikaan laitat keiton kiehumään? Milloin keitto on valmis? Huomioi työvaihepuhtaanapito! Muista aina ennen esillelaittoa tarkistaa valmistamasi ruoan maku! Jälkityöt: – Mitä töitä teet sen jälkeen, kun olet vienyt valmistamasi tuotteen joko linjastoon tai kylmiöön?	
Esim. työturvallisuus, suojaimet	Kertakäyttökäsineet, tutustu koneitten käyttöohjeet ja laiteturvallisuus, oikeat työasennot/ergonomia	
Esim. kestävä kehitys, kansainvälisyys	Taloudellinen työskentelytapa: – painohäviön huomiointi – veden/sähkön säästäminen Jätteiden lajittelu oikeisiin pisteisiin: - Biojätteet niille varattuun paikkaan, mihin Iriksen keittiössä ja pihalla? - pahvit/metalli/lasi/roskat niille varattuun paikkaan, mihin Iriksen keittiössä ja pihalla?	
Tarvittavat tukitoimet	Mitä tukitoimia mielestäsi tarvitset? Ennen näyttöä: - Opiskelijan kanssa keskustellaan henkilökohtaisesti näytöstä ja siihen liittyvistä asioista mm. *näytön ajankohta * mitä silloin tehdään * kokonaiskuva näyttöpäivän tapahtumista - Ohjeet ovat selkeitä ja helppolukuisia, ohjausta annetaan tarvittaessa - Tuen tarpeen määrä näyttösuunnitelman tekemisessä - Opiskelijan saatava harjoitella riittävästi etukäteen ja sitten näyttää osaamisensa - Työpaikkaohjaajan informointi erityisen tuen tarpeesta olevasta opiskelijasta, millaista tukea tarvitaan esim: * Ohjeita tulee antaa vähän kerrallaan, selkeästi, työvaiheittain. Varmennus, että opiskelija on ymmärtänyt mitä pitää tehdä ja miten. * Vaikeuksia ammatilaskennassa, joten reseptin raaka-aineet laskettava yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa * Työpaikkaohjaajan kanssa yhdessä punnittava määrät tai tarkistus punnitsemisen jälkeen - Henkilökohtaisen tuen tarpeen määrä näytön aikana esim. kokoaikainen tuki Näytön aikana: - Näytön alussa näytön etenemisen kuvaus(kokonaiskuva päivästä käydään läpi yhdessä opiskelijan kanssa. Varmista, että opiskelija tietää oikeasti mitä pitää tehdä). - Työpaikkaohjaaja käy opiskelijan kanssa läpi työsuunnitelman ja mahdollisiin kysymyksiin haetaan vastaukset, työpaikan pelisäännöt kerrataan - Henkilökohtainen ohjaus, työpaikkaohjaaja, opettaja, työkaverit oltava saatavilla tarvittaessa -> henkinen tuki - Kannustava ote ohjauksessa - Tuetaan tarvittaessa kokoaikaisesti - Jos tukea tarvitaan paljon, sen vaikutus arviointiin kerrottava opiskelijalle etukäteen. Näytön jälkeen: - Arviointikeskustelu näytön jälkeen avoimesti ja kannustavasti eli mikä onnistui hyvin ja mitä kannattaa vielä kehittää - Opiskelija saa kertoa omat tuntemuksensa avoimesti - Sekä sanallinen että numereellinen arviointi	
Liitteenä arviointikriteerit		
Päivämäärä ja allekirjoitukset	opiskelija	opettaja

Lounassalaatin ja lämpimän lounaan valmistuksen näytön arviointi.

Näytön antajan nimi:

ARVIOINNIN KOHTEET	Tyydyttävä T1	Hyvä H3	Kiitettävä K5
	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija
<p>Työprosessin hallinta (Miten työtehtävät keittiössä ovat sujuneet kokonaisuudessa?):</p> <p>Raaka-aineiden esikäsittely, valmistus ja esille laitto keittiössä</p> <p>keittiön puhtaanapito ja astiahuolto</p> <p>Miltä valmistetut salaatti/ lounas maistuivat?</p>	<p>esikäsittelee raaka-aineita ohjeen mukaan ja avustaa lounasruokien valmistuksessa keittäen, paistaen tai saostaen.</p> <p>tekee keittiön päivittäiset puhtaanapidon tehtävät. ja osallistuu tiskiosaston tehtäviin ja siistii tilat ohjeen mukaan</p> <p>ohjatusti arvioi valmistamiensa lounasruokien ulkonäköä ja makua</p>	<p>esikäsittelee raaka-aineita ja valmistaa keittäen, paistaen tai saostaen lounasruokia työryhmässä ohjeen mukaan.</p> <p>tekee keittiön puhtaanapidon tehtävät huolellisesti. Toimii tiskin eri vaiheissa ohjeen mukaan sekä kokoaa, purkaa ja pesee astianpesukoneen ohjeen mukaan.</p> <p>arvioi valmistamiensa lounasruokien ulkonäköä ja makua</p>	<p>esikäsittelee raaka-aineita itsenäisesti ja valmistaa maukasta lounasta keittäen, paistaen tai saostaen työryhmässä sekä toimii lounasruokien esille laittoon, liittyvissä tehtävissä.</p> <p>tekee keittiön puhtaanapidon tehtävät huolellisesti, omaaloitteisesti ja itsenäisesti ja ylläpitää siisteyttä työskentelyn aikana. Toimii tiskiosastolla itsenäisesti.</p> <p>itsenäisesti arvioi valmistamiensa lounasruokien ulkonäköä ja makua</p>
<p>Työtehtävän hallinta (Miten yksittäinen työtehtävä on päivän aikana sujunut?):</p> <p>Työvälineet ja mene-</p>	<p>kokoaa, käyttää keittiön työvälineitä, koneita tai laitteita ohjatusti</p>	<p>kokoaa, käyttää keittiön koneita tai laitteita ohjeen mukaan.</p>	<p>kokoaa, käyttää keittiön koneita tai laitteita itsenäisesti ohjeen mukaan.</p>

PORVOON AMMATTIOPISTO

Perämiehentie 6, 06100 Porvoo
Puhelin 020 51311
Faksi 020 5131 299
toimisto.porvoo@amisto.fi

Aleksanterinkatu 20, 06100 Porvoo
Puhelin 020 5131 403
Faksi 020 5131 499
toimisto.porvoo@amisto.fi

Helkamäentie 32, 07230 Monninkylä
Puhelin 020 5131 303
Faksi 020 5131 399
toimisto.askola@amisto.fi

Johtajantie 12, 07900 Loviisa
Puhelin 020 5131 801
Faksi 020 5131 819
toimisto.loviisa@amisto.fi



<p>telmät</p> <p>veitsien käyttö, keittäminen, paistaminen tai saostaminen</p>	<p>suunnittelee oman työpisteen ja varaa lounasruokien valmistuksessa tarvittavat välineet..</p> <p>Valmistaa lounassalaatin ohjautusti. Valmistaa lounaan käyttäen lähinnä keittämistä, paistamista tai saostamista ohjautusti.</p>	<p>suunnittelee ja järjestää oman työpisteensä toimivaksi.</p> <p>Valmistaa lounassalaatin ohjeen mukaan. Valmistaa lounaan käyttäen lähinnä keittämistä, paistamista tai saostamista ohjeen mukaan</p>	<p>suunnittelee ja järjestää oman työympäristönsä ja oman työn eri työvaiheet toimivaksi kokonaisuudeksi.</p> <p>Valmistaa lounassalaatin itsenäisesti ohjeen mukaan. Valmistaa lounaan käyttäen lähinnä keittämistä, paistamista tai saostamista itsenäisesti ohjeen mukaan.</p>
<p>Työn perustana olevan tiedon hallinta:</p> <p>Työtehtävissä tarvittava teorian tieto;</p> <p>Työn suunnittelu</p>	<p>työsuunnitelma on tehty ohjatuna ja luovutettu työpaikkaohjaajalle ennen näyttöä.</p>	<p>työsuunnitelmat on tehty ja luovutettu työpaikkaohjaajalle ennen näyttöä.</p>	<p>työsuunnitelmat on tehty itsenäisesti, eikä ole vaatinut täydentämistä ja luovutettu työpaikkaohjaajalle viimeistään viikkoa ennen näyttöä.</p>
<p>Työturvallisuuden hallinta:</p> <p>Työhön liittyvät turvallisuusohjeet ja – määräykset</p>	<p>noudattaa opastettuna koneiden ja laitteiden turvaohjeita. Noudattaa opastettuna pesuaineiden käyttö- ja turvaohjeita. Käyttää opastettuna henkilökohtaisia suojaimia.</p>	<p>noudattaa koneiden ja laitteiden turvaohjeita.</p> <p>noudattaa pesuaineiden käyttöohjeita.</p> <p>käyttää ohjeen mukaan henkilökohtaisia suojavälineitä, kuten kuulosuojaimia sekä suojakäsineitä, -laseja ja –esiliinaa.</p>	<p>noudattaa koneiden ja laitteiden turvaohjeita itsenäisesti.</p> <p>noudattaa itsenäisesti pesuaineiden käyttö-, annostelu- ja turvaohjeita.</p> <p>käyttää oma-aloitteisesti henkilökohtaisia suojavälineitä, kuten kuulosuojaimia sekä suojakäsineitä, -laseja ja -esiliinaa.</p>
<p>Kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen:</p> <p>Yhteistyötaidot</p>	<p>työskentelee toisen työparina.</p>	<p>noudattaa työyhteisön sääntöjä ja pystyy toimimaan työryhmän jäsenenä.</p>	<p>noudattaa työyhteisön sääntöjä ja sopimuksia ja kantaa työryhmän jäsenenä vastuun</p>

PORVOON AMMATTIOPISTO

Perämiehentie 6, 06100 Porvoo
Puhelin 020 51311
Faksi 020 5131 299
toimisto.porvoo@amisto.fi

Aleksanterinkatu 20, 06100 Porvoo
Puhelin 020 5131 403
Faksi 020 5131 499
toimisto.porvoo@amisto.fi

Helkamäentie 32, 07230 Monninkylä
Puhelin 020 5131 303
Faksi 020 5131 399
toimisto.askola@amisto.fi

Johtajantie 12, 07900 Loviisa
Puhelin 020 5131 801
Faksi 020 5131 819
toimisto.loviisa@amisto.fi



Yhteiset painotukset: Kestävä kehitys	Vie roskat jätesäilöön.	lajittelee roskat ja jätteet oikein ja huolellisesti. Vie ne niille kuuluviin säiliöihin.	omasta osuudestaan, toiset huomioon ottaen. lajittelee roskat, jätteet, biojätteet, pahvit ja lasin oikein ja huolellisesti. Vie ne itsenäisesti niille kuuluviin säiliöihin
--	-------------------------	---	---

Jos opiskelijan osaaminen ylittää selvästi H3:n tai T1:n osaamistason, sopivat arviointiin osallistujat yhteisen keskustelun pohjalta sen, millä perusteilla arvosanaksi voidaan määrittää H4 tai vastaavasti T2.

PORVOON AMMATTIOPISTO

Perämiehentie 6, 06100 Porvoo
Puhelin 020 51311
Faksi 020 5131 299
toimisto.porvoo@amisto.fi

Aleksanterinkatu 20, 06100 Porvoo
Puhelin 020 5131 403
Faksi 020 5131 499
toimisto.porvoo@amisto.fi

Helkamäentie 32, 07230 Monninkylä
Puhelin 020 5131 303
Faksi 020 5131 399
toimisto.askola@amisto.fi

Johtajantie 12, 07900 Loviisa
Puhelin 020 5131 801
Faksi 020 5131 819
toimisto.loviisa@amisto.fi

