



OHJEITA NUOREN KOHTAAMISEEN JA OHJAAMISEEN TYÖPAIKOILLA



seurakuntaopisto

Sisällys



Nuoruudesta nostetta-hanke 2015

Kaisa Harjunpää
Annukka Pouta
Tuula Stenius

Lähteinä käytetty:
Sorvi ja pulpetti
TTL, Kuinka teillä asiat ratkaistaan?
Dunderfelt, T. Tunnista temperamentit, 2012

Hanke on Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama

SAATTEEKSI

Usein varsinkin nuoren untuvikon itsevarmuus voi olla hyvinkin matala ja työelämän tuntemus todella vähäistä. Meillä on onneksi lukuisia työyhteisöjä, joissa ohjaajat omalla rauhallisuudellaan, huumorintajuisella, opastavalla ja ystävällisellä otteellaan ovat onnistuneet kasvattamaan nuoren itseluottamusta ja tukeneet näin oppimista. Mutta on myös ohjaajia, jotka näkevät työssäoppijan sekoittamassa toimivaa arkea, olevan tiellä, ei valmis ottamaan vastuuta; hän on ehkä tullut väärään aikaan työssäoppimaan, oikeastaan nyt ei olisi aikaa edes opastaa häntä!! Mitä muuta nuori, epävarma opiskelija voi tai osaa tällaisessa tilanteessa tehdä kuin yrittää suoriutua työssäoppimisesta siten, että olisi mahdollisimman vähän vaikeaksi ohjaajalleen. Ohjaaja on ”paljon vartija”, nuorelle opiskelijalle ohjaaja voi olla juuri se henkilö, joka ”pelastaa” itsestään ja osaamisestaan epävarman untuvikon toimimalla niin, että itseluottamus lisääntyy. Ja vastaavasti tietysti myös toisin päin.

Työelämässä aloittava nuori on intoa täynnä, hän haluaa tehdä parhaansa. Muistathan kuitenkin, että nuori on vasta oppimassa. Ensikohtaaminen on tärkeä myöhemmälle vuorovaikutukselle, sillä sen kautta määrittyy, kuinka nuori itse näkee itsensä työyhteisön jäsenenä. Nuori vasta opettelee työelämän pelisääntöjä ja työyhteisössä toimimista. Anna hänelle aikaa ja tilaa kasvaa ja kehittyä oman alansa osaajaksi!

Tämä vinkkivihko on syntynyt osana nuorisotakuuhanketta, Nuoruudesta nostetta–työpaikkaohjaajakoulutushankkeen aikana havaitsemaamme tarpeeseen. Se on tarkoitettu koko työyhteisön tueksi, keskeisenä ajatuksena nuoren opiskelijan tuki ja kannustus, huumorilla sävytetty tsemppi ja rakentava palaute.

Autetaan yhdessä nuori alkuun työpaikalla

Oppimisen mahdollistavan työpaikan TOP 10 tsekkauslista

- Onko nuorelle nimetty ohjaaja, joka ohjaa, tukee ja kannustaa häntä oppimisessa?
- Onko työyhteisössä yhteinen ymmärrys työssäoppijan / nuoren opiskelijan opinnoista, hänen mahdollisista tuen tarpeistaan ja osaamisensa tasosta?
- Onko työpaikan pelisäännöt käyty yhdessä läpi, lounasajat, tauot, työvaatetus, kännykän käyttö jne.?
- Ymmärrämmekö, että nuori on vasta oppimassa, mutta voimme oppia yhtälailla myös häneltä?
- Annammeko tarpeeksi aikaa oppimiselle?
- Kannustammeko nuorta ja huomioimmeko hänen persoonansa niin ohjaustyössä kuin palauteen antamisessa?
- Tsemppaammeko ja innostammeko säännöllisesti?
- Rohkaisemmeko tarttumaan työtehtäviin ja osoitammeko luottamusta?
- Onko meillä selkeä työnjako?
- Olemmekö käyneet yhdessä läpi työpaikan odotukset, jotta nuori tietää, mitä häneltä odotetaan ja toivotaan?
- Olemmekö kertoneet ääneen, että kysyminen on rohkeutta ja oppimista?
- Sallimmeko epäonnistumisia?

TEHDÄÄN NUORELLE
OPPIMINEN MAHDOLLISEKSI!

Mitä useampaan kohtaan voitte merkitä rastin, sitä valmiimpi työyhteisönne on tukemaan opiskelijaa sekä jakamaan osaamista ja tietoa nuorelle, työuraansa vasta aloittavalle oppijalle.

Mikäli kehittämisen varaa vielä jää, tämä opas tarjoaa näkökulmia nuoren opiskelijan oppimisen mahdollistamiseen sekä työkaluja ja vinkkejä nuoren opiskelijan ohjaustyöhön.

**ONNISTUNUT YHTEISTYÖ
HYÖDYTTÄÄ KAIKKIA**

TUETAAN HÄNTÄ YHDESSÄ!

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista tulee kehittää yhteistyössä!

Työpaikkaohjaajan moninaiset roolit



Työpaikkaohjaajan moninaiset roolit

Opastaja perehdyttää työyhteisön toimintaa ja yksittäisiin työtehtäviin sekä työturvallisuuteen.

Ohjaaja huolehtii oppijan ammattipätevyden kehittymistä ohjaten ja arvioiden.

Työpaikkaohjaaja on opiskelijan tukija ja opastaja ammattitaidon kehittämisessä ja henkilökohtaisessa kasvussa. Vastaa oppimisen arvioinnista ja toteuttaa sen yhdessä oppijan ja työyhteisönsä niiden jäsenten kanssa, joiden työhön oppimisella on välitöntä vaikutusta.

Kouluttaja opettaa ja arvioi erilaisin menetelmin.

Valmentaja tarkastelee yhdessä opiskelijan kanssa laajempia työkokonaisuuksia ja niiden yhteyttä henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaan. Osallistuu työssäoppimisen kehittämiseen.

Mentori, neuvonantaja, henkinen tuki, joka vaatii myönteistä asennetta ja herkkyyttä huomata tuen tarve oikein. Tarkastelee opiskelijan ammatillista kasvua ja opiskelun yleisiä tavoitteita sekä työelämän vaatimuksia ja mahdollisuuksia koulutuksen tukemiseen.

Kehittäjä kehittää työyhteisöä ja tukee työssäoppijan kehittymistä.

Muutosagentti on dynaaminen asioiden muuttaja, jolla on rohkeutta uida vastavirtaan

Sisäinen markkinoija ja yhteyshenkilö organisaatiossa ylös- ja alaspäin sekä sivulle. Työpaikkaohjaaja on koulutusasioiden yhdyshenkilö yrityksen sisällä.

Ulkoinen markkinoija ja yhteyshenkilö toimii koulutussioissa yhteistyössä oppilaitoksien ja muiden tahojen kanssa työelämän edustajan, esittelee työyhteisönsä työpaikkakoulutusta.

Koordinaattori organisoi ja kehittää toimialueensa erilaisten työssäoppijoiden ohjaamista, oppimista ja koulutusta.



OHJAAJA

Ohjaaja on oman alansa ammattilainen. Ohjaajan tehtävän perusta on se, että hän hallitsee oman ammattinsa. Hän on oman alansa asiantuntija. Hän tietää kokemuksesta miten työ sujuu, mitä osaamista työsuorituksiin tarvitaan ja miten työpaikan toimintaympäristössä toimitaan. On tärkeää, että ohjaaja itse arvostaa omaa osaamistaan.

Mitä osaamista tarvitaan ammattitaitoon? Mitä tehtäviä on hallittava?

Mitkä ovat ammattilaisen tärkeimmät ominaisuudet?

Työssäoppimisen tavoitteena on että, oppija oppii ammattitaitoon liittyvät työtehtävät. Ohjaajan tehtävänä on opettaa työtehtävien suorittamista ja ohjata taitojen kehittymistä, mutta myös tukea oppijan henkilökohtaista kasvua.

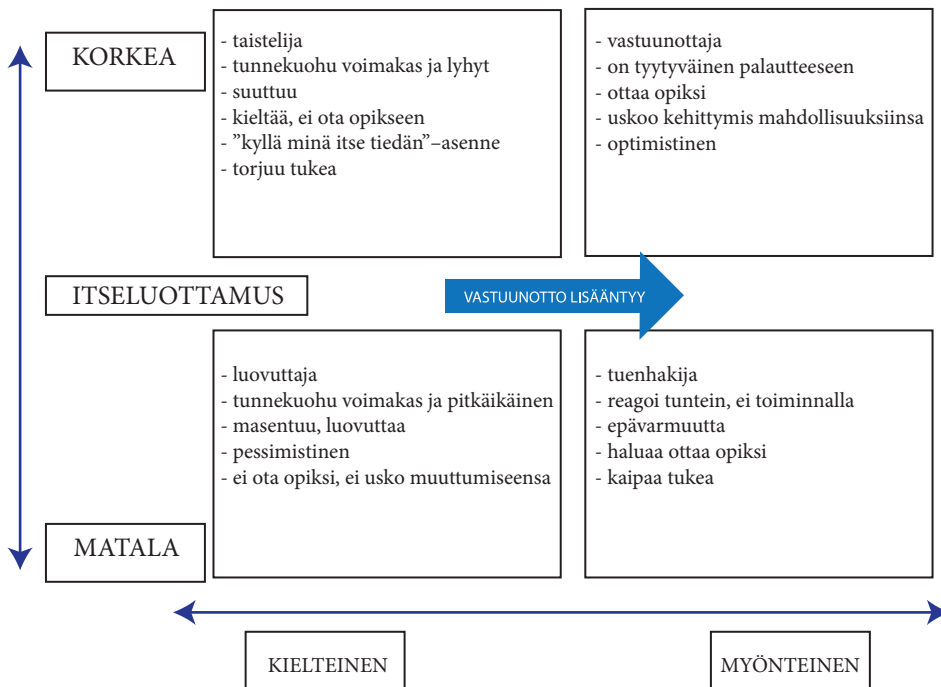
Työssä tarvittavat taidot ja niiden opettaminen

- huomioi oppimisen ilmapiiri, ohjaajan ja oppijan motivaatio
- kerro työtehtävän merkitys ja miten se liittyy kokonaisuuteen
- selosta tehtävä samalla, kun näytät miten se tehdään, kerro myös siihen liittyvät niksit
- selvitä oppijalle mahdolliset turvallisuuteen liittyvät asiat
- ohjaaja rohkaisee oppijaa kokeiluun ja oppija kokeilee itse kaikessa rauhassa
- oppija arvioi omaa suoritustaan
- ohjaaja antaa palautetta; vahvuudet ja kehittämiskohteet

PALAUTE OHJAA....

Hyvä palaute

- on ytimekästä ja tarkoituksenmukaista
- kohdistuu oppijan toimintaan, ei henkilöön
- on yksiselitteistä ja selkeää
- on rakentavaa ja ohjaavaa, vie eteenpäin ja kehittää
- antaa opiskelijalle tilaa kehittyä
- kohdistuu myös oppimistaitoihin
- huomioi opiskelijan ponnistukset
- huomioi oppijan persoonan ja sovitaa palautteen sen mukaisesti



.... JA KANNUSTAA

Hampurilaispalaute

Myönteiset yksityiskohdat maistuvat **leipänä**

- erityisesti pidin siitä, kun sinä...
- tosi hyvänä pidin sitä, kun sinä...
- ihailin sinun tapaasi...
- minusta sinä tosi hyvin...

Varsinainen palaute ravitsevana **pihvinä**

- minusta sinun suorituksesi tulisi paremmaksi, kun tässä kohdassa sinä...
- voisit tutkiskella, olisiko sinun parempi...

Kannustava kokonaisarvio maistuvana **leipänä**

- ...kokonaisuutena työsi oli...
- ...teit tämän kaiken innostuneesti ja antaumuksella
- oli upeaa, että uskalsit rohkeasti yrittää...



Myönteiset yksityiskohdat maistuvat leipänä

Varsinainen palaute ravitsevana pihvinä

Kannustava kokonaisarvio maistuvana leipänä

...JA MOTIVOI

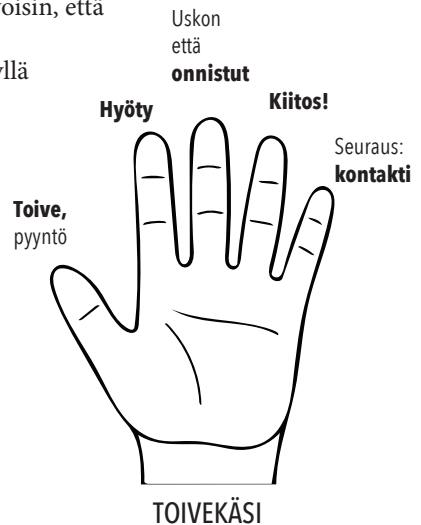
Haluatko purkaa tunteesi vai motivoida ja saada aikaan muutoksen? Jos haluat antaa ratkaisukeskeistä palautetta opiskelijan toiminnasta, käännä ongelmat tavoitteiksi:

Moitekäsi: ”Huomaatko, että joka päivä istut sohvilla ja räpellät puhelinta. Yleensäkin olet omissa oloissasi etkä ole läsnä. Et saa tällä tavalla kontaktia lapsiin ja koko työssäoppimisesi menee pieleen. Eiköhän tämä ole sinun oma syysi, jos tämä jakso hylätään.”

Motivaation määritelmä on tavoitteen kiinnostavuus x onnistumisen todennäköisyys. Moitekädessä ei ole mitään motivoivaa, päinvastoin kuuliija voi todeta, että ei varmaan kannatakaan yrittää, jos tilanne on noin paha.

Toivekäsi: ”Laita puhelin kassiin koko päiväksi. Toivoisin, että luet lapsille kirjaa tai olet heidän kanssaan aamulla. Voit mennä vaikka pelaamaan muistipeliä. Lapset kyllä nopeasti ottavat itse kontaktia ja pyytävät mukaan. Kokeile vaikka. Eilen huomasin, että ulkona teillä oli hauskaa yhdessä. Samaa voit toteuttaa sisällä.”

Ja kun tämä tapahtuu, voi nostaa peukkua!



Temperamentti

HUOMIOI PALAUTTEEN
VASTAANOTTAJAN TEMPERAMENTTI

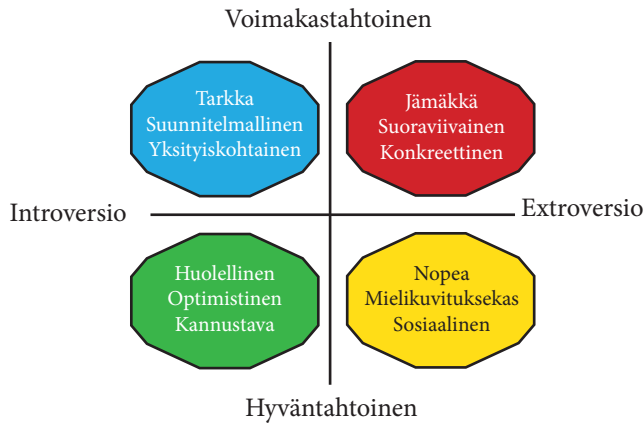
Temperamentti on pysyvä peritty tapa käyttäytyä. Temperamentti on persoonallisuuden perusta, ja se muotoutuu ajan kuluessa. Mikään temperamenttityyli ei oikeuta huonoon käytökseen. Meille jokaiselle ihmiselle tulee temperamentin kautta omat läksymme elämässä.

Nuorella voi temperamentti näkyä voimakkaana, jos rakentavia käyttäytymismalleja ei ole vielä ehditty oppia.

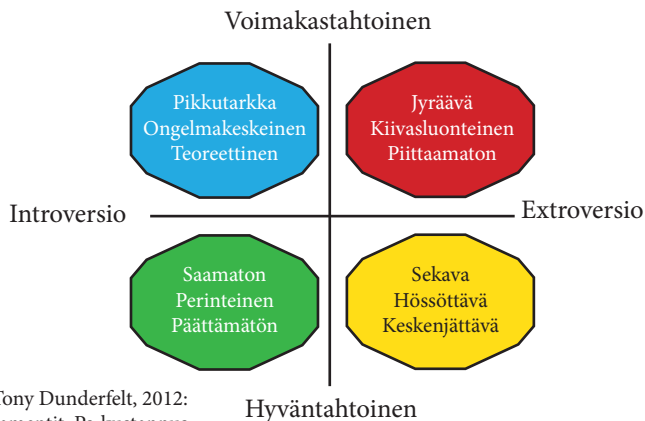
On tärkeää tunnistaa temperamentti!

Esimerkiksi introvertti (sisäänpäin suuntautunut) lähtee hitaammin liikkeelle kuin ekstrovertti (ulospäin suuntautunut).

Rakentavat temperamenttipiirteet



Stressissä ilmenevät temperamenttipiirteet



Lisää kirjasta Tony Dunderfelt, 2012:
Tunnista temperamentit, Ps-kustannus

VINKKEJÄ PALAUTTEEN VASTAANOTTO JA – ANTOTILANTEISIIN



Kunnioita oppijan
persoonallisuutta ja omia
luonteenpiirteitä!!

Kun vastaanotat palautetta

- kuuntele loppuun saakka
- vältä kiiruhtamasta puolustautumaan
- harkitse ennakkoluulottomasti palautteen sisältöä
- kysy tarkennuksia
- kiitä saamastasi palautteesta

Kun annat palautetta

- aloita positiivisella palautteella
- vältä kiihtyneenä aloittamista
- puhu suoraan ja rehellisesti
- puhu rakentavasti
- puhu asiasta, ei ihmisen persoonasta
- ilmaise muutostoiveesi

Lähde: Sorvi ja pulpetti

**Työpaikalla kaikki ovat
oppimisen ja kehittymisen
mahdollistajia**

MEIDÄN TYÖYHTEISÖSSÄ TUETAAN OPPIMISTA JA OSAAMISEN KEHITTYMISTÄ, SILLÄ MEILLÄ...

- OTETAAN NUORI OSAKSI ”MEIDÄN PORUKKAA”!
- MEILTÄ SAA AINA TUKEA JA KANNUSTAVAA PALAUTETTA!
- MEILLÄ INNOSTETAAN, JOLLOIN OSAAMINENKIN VAHVISTUU!
- TYÖTURVALLISUUS ON MEIDÄN EHDOTON YKKÖSJUTTU!
- ANNETAAN AIKAA JA MAHDOLLISUUKSIA!
- ESIMIES ON NUOREN PARAS KANNUSTAJA!

Mitä useamman kohdan voitte rastia, sitä innostavampaa ja helpompaa nuoren on integroitua työyhteisöön! Tämä taas vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin ja ennen kaikkea nuoren opiskelijan oppimiseen.

Ohjaus on vuorovaikutusta



PEREHDYTTÄMINEN

Miten voin huolehtia nuorista työntekijöistä?

Työyhteisö on tärkeä oppimisympäristö, jossa opitaan työyhteisön jäsenenä olemista, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, työelämän pelisääntöjä, arvoja ja asenteita. Ne ovat asioita, joita voi oppia ainoastaan työssäoppien ja kokemuksia jakaen. Ammattitaidon kehittymisen kannalta, työssäoppimisella ja sen laadulla on suuri merkitys.

Työssäoppijalle tulisi antaa mahdollisimman kattava käsitys yrityksestä ja sen toimintatavoista. Keskeisin tehtävä on muodostaa työssäoppijalle selkeä käsitys tulevasta työssäoppimisjaksosta ja siihen liittyvistä työtehtävistä. Työn merkityksen ja prosessien ymmärtäminen auttavat hahmottamaan kokonaisuutta, syventävät ymmärrystä ja lisäävät opiskelijan motivaatiota. Asioista kertomisen lisäksi avoin, aktiivinen ja vuorovaikutteinen ilmapiiri tehostavat perehdyttämisen onnistumista. Selvitä opiskelijan odotukset ja tavat oppia tehokkaimmin. Keskustele uuden tiedon soveltamisesta. Suhtaudu tyhmiinkin kysymyksiin neutraalisti, mahdollista opiskelijalle kokeileminen ja oma oivaltaminen. Ole kannustava ja kerro rehellisesti, missä onnistuttiin ja mitä tulisi vielä kehittää ja harjoitella lisää. Hyvin hoidettu vastaanotto ja perehdyttäminen auttavat opiskelijaa pääsemään mahdollisimman nopeasti työtehtäviin kiinni luoden samalla myönteisen asenteen tulijalle.

ONKO OPISKELIJA MIELESTÄSI UJO, HILJAINEN, EHKÄ HIEMAN ARKA?

Arka ja epävarma oppijasi voi näyttää parastaan vain, jos saat hänet tuntemaan olonsa turvalliseksi ja kotoisaksi. Vaikka olisit kiireinen, älä ikinä anna oppijasi tuntea, että hänestä on vaivaa ja lisätyötä. Joillekin kannustus, huumori ja ”äidillinen” ote voi olla avain oppimiseen. Oppijalle työssäoppimisen kokemus on ainutkertaisen kokemus, joka voi vaikuttaa syvästi varsinkin nuoren oppijan itsetunnon ja ammatti-identiteetin kehittymiseen.

EHKÄ OPISKELIJA UJOSTELEE TAI EHKÄ HÄN ON OPPINUT, ETTÄ ON KUNNIOITETTAVAA OLLA HÄIRITSEMÄTTÄ MUITA TYÖNTEKIJÖITÄ TAI ESIMIEHIÄ LUKUISILLA KYSYMYKSILLÄ. Rohkaise nuorta kysymään ja ota hänet mukaan toimintaan. Osallista! Toivota nuori tervetulleeksi ja kannusta häntä keskustelemaan! Kutsu nuori mukaan työpaikan toimintaan. Ota hänet mukaan vaikka lounaalle tai kahville!

Laadukkaaseen perehdytykseen käytetty aika tulee moninkertaisena takaisin!

TYÖSSÄOPPIJAN PEREHDYTTÄMINEN Tueksi perehdytystä varten

Perehdyttäminen auttaa
sitoutumaan !

1. ORGANISAATIO JA HENKILÖKUNTA
 - Organisaatio
 - Toimipisteet ja työntekijät
 - Johto ja esimiehet
 - Osastot ja henkilöstö
 - Oma esimies
 - Oma työpiste, työtoverit
2. TOIMINTA JA ASIAKKAAT
 - Toiminta-ajatus
 - Tärkeät asiat, arvot
 - Asiakkaat ja asiakaspalvelu
3. TILAT JA KULKUTIET
 - Tilojen ja osastojen sijainti
 - Kulkeminen ja kulunvalvonta
 - Avaimet, valot
 - Henkilökunnan tilat
 - Varastot, jätehuolto, säilytystilat
4. TYÖAIKA, TYÖVUOROT
 - Työajat, työvuorot, ylityöt
 - Lounas- ja kahvitauot
 - Poissaolot
 - Työsuhdeasiat
 - Täsmällisyyden merkitys
5. TOIMINTATAVAT
 - Työasut, ulkoinen olemus, käyttäytyminen
 - Vaitiolovelvollisuus, tietoturvallisuus
 - Siisteys, järjestys, hygienia
6. TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS
 - Työturvallisuusohjeet
 - Turvalliset työtavat
 - Paloturvallisuusohjeet
 - Sammutusvälineet
 - Ensiapuohjeet, ensiapukaapin sijainti ja sisältö
 - Toiminta tapaturman sattuessa
 - Hätäpuhelinnumerot
 - Henkilökohtaiset suojaimet
 - Ilmoitus työsuojeluviranomaisille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (16-17v)
 - Työhygienia
7. OMA TYÖTEHTÄVÄ
 - Omat työtehtävät ja vastualueet
 - Työn laatuvaatimukset
 - Koneet, laitteet, välineet ja niiden käyttö
 - Oman työn merkitys osana kokonaisuutta
 - Yhteistyö, avustaminen
 - Taukoliikunta
8. MUUT ASIAT
 - Oman puhelimen käyttö
 - Harrastus- ja virkistystoiminta
 - Työ- ja toimintakyvyn ylläpito
 - Tupakointi

Hyvä perehdytys tuo
kokemuksen yhdenvertaisuudesta!

OHJAAJAN KULTAISET OHJEET

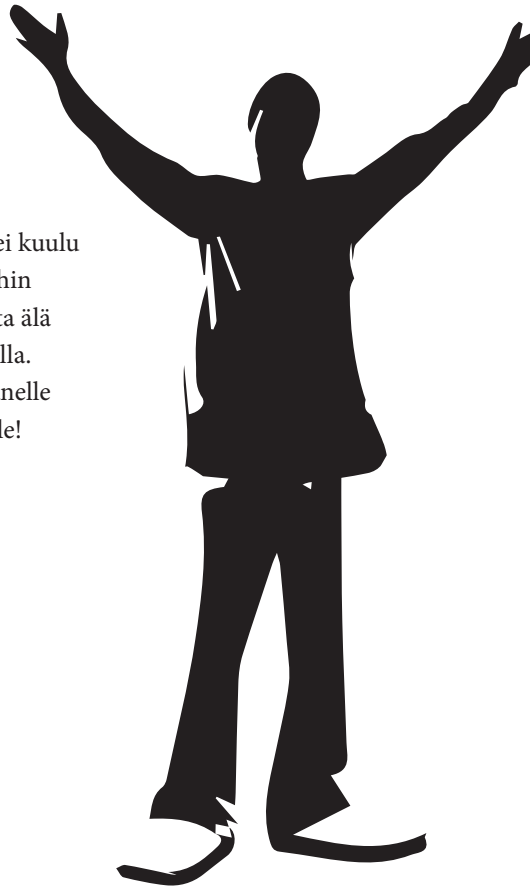
Kun nuori aloittaa uudessa työpaikassa:

1. Käykää yhdessä läpi työpaikan pelisäännöt (myös ne kirjoittamattomat ohjeet)
2. Vältä vastakkainasettelua opettaja – oppilas
3. Suunnittele oppimisen toteutusta yhdessä oppijan kanssa
4. Ole oppijan käytettävissä, mutta älä tuppaudu
5. Vältä oman osaamisen korostamista
6. Vaadi itseltäsi saman tasoista työmoraalia kuin oppijaltakin
7. Harkitse opetettavan asian sisältö ja merkitys tarkasti
8. Hanki kriittisiin kohtiin paras käytettävissä oleva asiantuntemus
9. Ilmaise itseäsi selkeästi, vältä sanatulvaa
10. Näytä oppijalle, että sinäkin olet oppinut häneltä
11. Muista, oppija on asiakas!
12. Anna onnistumisesta myönteistä palautetta. Palkitse hyvä yritys.
13. Palaute on aina tärkeää. Epäonnistumista ei palkita, mutta siitä pitää oppia. Virhe on hyvä oppimisen paikka.
14. Ole positiivinen ja kannustava; löydä myös negatiivisissa asioissa piilevä uusi mahdollisuus
15. Keskustele oppijan kanssa myös siviiliasioista
16. Lepsuile ei kuulu hyvään opiskeluun
17. Kertaus on opintojen äiti

Nuoren ohjaaminen vaatii herkkyyttä sekä nuoren elämäntilanteille että yhteiskunnan reunaehdoille

Muistathan myös:

1. Nuorten silmin maailma näyttää toisenlaiselta kuin aikuisen silmin nähtynä
2. Ole tasapuolinen ja oikeudenmukainen, anna kaikille mahdollisuus
3. Muista sopiva huumori
4. Korosta käytännössä yhdessä tekemisen tuloksellisuutta
5. Opettele näkemään työpaikkasi uuden, kokemattoman henkilön silmin
6. Ole lojaali työnantajallesi
7. Työkavereiden moittiminen selän takana ei kuulu kehittyneen ja toimivan työyhteisön tapoihin
8. Ymmärrä ensikohtaamisen merkitys, mutta älä tuomitse ketään ensivaikutelman perusteella. Ole armollinen nuorta kohtaan ja anna hänelle tilaa myös vuorovaikutuksen kehittymiselle!
9. **Innostuksesi tarttuu!**





Innostava työ, turvallinen työympäristö ja
kiva työyhteisö edistävät työkykyä,
työssä kehittymistä ja työssäjaksamista!

OHJEITA NUOREN KOHTAAMISEEN JA OHJAAMISEEN TYÖPAIKOILLA

Nuoruudesta nostetta-hanke 2015

Kaisa Harjunpää
Annukka Pouta
Tuula Stenius

Lähteinä käytetty:
Sorvi ja pulpetti
TTL, Kuinka teillä asiat ratkaistaan?
Dunderfelt, T. Tunnista temperamentit, 2012



Hanke on Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama