

MATKAILUALAN OPETTA- JAN TYÖN MUUTOS AMMA- TILLISEN KOULUTUKSEN REFORMISSA

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Koulutusohjelma Matkailun koulutusohjelma	
Työn tekijä Kaisa Nykyri	
Työn nimi Matkailualan opettajan työn muutos ammatillisen koulutuksen reformissa	
Päiväys	30.12.2017
Sivumäärä/Liitteet	61/3
Ohjaaja(t) Hilkka Lassila	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Pohjois-Karjalan ammattiopisto Joensuu palvelut	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Ammatillisen koulutuksen reformi on toteutumassa, ja uusia ammatilliseen koulutukseen vaikuttavia lakeja ja asetuksia astuu voimaan 1.1.2018 alkaen. Kaikkien alojen tutkintojen perusteet uusiutuvat ja alojen ammatillisten opettajien työ muuttuu.</p> <p>Kartoitan tässä opinnäytetyössäni toisen asteen matkailuopettajien arvioita ja näkemyksiä siitä, kuinka heidän työnsä tulee reformin myötä muuttumaan. Lähetin haastattelulomakkeen lähes jokaiselle Suomen matkailualan ammatilliselle opettajalle. Haastattelupyyntöni vastasi loppujen lopuksi kymmenen sekä perus- että ammattitutkintojen opettajaa eri puolilta Suomea.</p> <p>Opinnäytetyöni on laadullinen eli kvalitatiivinen. Opinnäytetyöni teoria pohjautuu työn muutokseen ja muutosvastarintaan. Työn tarkoituksena on muodostaa kokonaiskuva työn muutoksista ja matkailualan opettajien suhtautumisesta muutokseen. Reformi yhdistää nuorten ja aikuisten koulutuksen. Opettajien pedagoginen osaaminen, ohjaustaidot ja substanssiosaaminen ovat uusien haasteiden edessä.</p> <p>Haastattelujen perusteella matkailualan opettajat arvioivat työnsä muuttuvan reformin myötä erityisesti työelämäyhteistyön lisääntymisen, opetuksen vähenemisen ja lisääntyvän opiskelijan ohjauksen myötä. Useiden vastaajien mielestä heidän nykyinen työnsä on jo reformin ideologian mukaista, sillä he opettavat tai ovat opettaneet sekä aikuisia että nuoria. Suurin osa vastaajista opetti tai oli opettanut sekä ops-perusteisessa koulutuksessa että näyttötutkintoperusteisessa koulutuksessa. Useimmat olivat lisäksi opettaneet sekä matkailualan perus- että ammattitutkinnoissa.</p> <p>Reformin koettiin olevan hyvä mahdollisuus koulutusorganisaatioiden ja opetuksen uudistua ja tarjota yksilölliset oppimispolut opiskelijoille. Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen lisääntyminen koettiin mahdollisuudeksi. Yleisesti ottaen reformiin suhtauduttiin luottavaisesti.</p> <p>Haasteena mainittiin työpaikkojen valmius lisääntyvään ohjauksen tarpeeseen yrityksissä. Ammatillisen opettajuuden uhkana arvioitiin olevan opettajien työn väheneminen vähevien resurssien myötä.</p>	
Avainsanat matkailualan ammatillinen koulutus, reformi, työn muutos	

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services			
Degree Programme Degree Programme in Tourism			
Author Kaisa Nykyri			
Title of Thesis Changes due to the reform of the vocational education in the work of the teacher in the tourism industry			
Date	30.12.2107	Pages/Appendices	61/3
Supervisor(s) Hilkka Lassila			
Client Organisation /Partners North Karelia municipal education and training consortium, North Karelia College Joensuu Services			
<p>Abstract</p> <p>The reform in the vocational education is going to happen. New laws and ordinances concerning the vocational education will take effect from 1 January 2018. All vocational qualifications are going to be renewed and because of that, also the vocational teacher's work is going to change.</p> <p>In my thesis, I survey tourism teachers' evaluations and views on the changes caused by the reform in vocational upper secondary schools. I sent the interview form to nearly every Finnish vocational teacher working in the field of tourism industry. All in all ten vocational and further vocational teachers from all over Finland answered to my request.</p> <p>My thesis is a qualitative development work. This thesis is based on changes at work and and resistance to change theory. With this thesis, I construct a big picture of changes at work, and how the vocational teachers working in the field of tourism industry react to change. The reform combines the education of youths and adults. Teachers' pedagogical expertise, counselling skills and expertise of substance are being challenged.</p> <p>According to the answers, the teachers are expecting their work to change especially because of the increase in the working life collaboration and student counselling and the decrease of actual teaching. Many answerers thought that their work is already widely similar to the reform ideology. Many vocational teachers have taught both the young and the adults during the past few years. Most had worked in the school-based vocational upper secondary as well as in competence-based qualification education. Moreover, most of the respondents had taught in the vocational and future vocational education.</p> <p>The reform is supposed to be a good possibility to regenerate the education organizations and teaching along with offering new personalized studing paths for the students. The teachers I interviewed thought that the growth in the amount of work-based learning is a positive thing as well. Teachers were trustful in the reform generally.</p> <p>At the enterprises, the growing need of student counselling was considered a challenging affair. There is a risk that teachers' work will decrease by the diminishing resources.</p>			
Keywords Vocational Education in the Tourism Industry, reform, changes at work			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
1.1	Kehittämistyön taustaa	6
1.2	Lähestymistapoja ja eteneminen	7
1.3	Lyhenteet ja määritelmät.....	10
2	TAUSTAA AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMILLE.....	11
2.1	Ammatillinen koulutus Suomessa	11
2.2	Ammatillista koulutusta rajaavat lait ja säädökset	13
2.3	Yhteenveto muutoksista	16
3	MATKAILUALAN AMMATILLINEN KOULUTUS.....	18
3.1	Suomen ammatillinen matkailualan koulutus.....	18
3.1.1	Matkailualan väistyvät tutkinnon perusteet	19
3.1.2	Reformin myötä uudistuva matkailualan ammatillinen koulutus.....	21
3.1.3	Matkailualan ammatillisen opettajan työnkuva	23
3.1.4	Matkailualan osaamistarpeet.....	24
3.2	PKKY ja matkailualan koulutus	25
4	TYÖN MUUTOS	27
4.1	Tulevaisuuden työ.....	27
4.2	Muutoksen kokeminen.....	29
4.3	Koulutuksen ja opettajuuden muutos	31
4.4	Reformin tuomat työn muutokset.....	33
4.5	PKKY:n muutokset reformissa	37
5	HAASTATTELU JA TULOKSET	41
6	POHDINTA.....	52
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	56
	LIITE 1: SAATE	62
	LIITE 2: HAASTATTELULOMAKE	63
	LIITE 3 KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄT	64

1 JOHDANTO

Opetushallituksen pääjohtaja Olli-Pekka Heinonen totesi 19.5.2017 Taitaja 2017 -kisojen seminaariohjelmassa Helsingissä, että ammatillisen koulutuksen reformissa rikotaan nuorten ja aikuisten koulutusten rajoja. Asiakaslähtöisyys on yksi reformin teemoista. Opiskelijoiden yksilölliset tarpeet otetaan yhä paremmin huomioon. Osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan. Heinonen tuo esiin myös opettajan roolin reformissa siten, että opettajan rooli on tukea opiskelijaa oppimisessa. Hyvien oppimistulosten saavuttamiseksi tarvitaan opettajan kiinnostusta opiskelijan työtä kohtaan. Hyvään opettajuuteen kuuluu tunnetaidot ja persoonallisuus. Heinosen mielestä käynnissä oleva reformi tarjoaa ratkaisun negatiivisiin käsityksiin siitä, ettei ammatillinen koulutus vastaisi työelämän vaatimuksia tai että erilaiset oppijat jäisivät huomiotta. ”Työelämässä korostuvat tulevaisuudessa taidot, joissa tarvitaan päätä, käsiä että tunnetta”, Heinonen sanoi. (Opetushallitus 2017a.)

Ammatillinen reformi käynnistettiin vuonna 2015 valtioneuvoston toimesta. Ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpano esitettiin hallituksen toimintasuunnitelmassa 28.9.2015 (Tammilehto 2015). Tätä uudistusta kuvataan suurimmaksi koulutuslainsäädännön muutokseksi pariinkymmeneen vuoteen. Asiakaslähtöisyyden lisäksi ydinkohdiksi mainitaan yksilölliset opinpolut, opiskelijan ja työelämän tarpeisiin vastaaminen ja tiivis yhteistyö työelämän kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017a.)

Valtioneuvosto (2017) toteaa, että tavoitteena menneillään olevassa reformissa on sääntelyn ja päällekkäisyyksien purkaminen. Koulutuksen prosessien, rakenteiden, ohjauksen ja säätelyn uudistaminen ovat ydintavoitteita. Työpaikalla tapahtuva oppiminen lisääntyy, ja sen perustaksi luodaan uusi koulutussopimusmalli. Toinen vaihtoehto työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen on oppisopimus. Sitä kehitetään ja kevennetään työnantajalle siitä aiheutuvaa taakkaa. Aiemmin hankittua osaamista on tunnistettu jo nykyisen koulutuksen aikaan, mutta sitä parannetaan.

Opetus- ja kulttuuriministeriö eli OKM perustelee reformin tarpeellisuutta toimintaympäristön muutoksella ja osaamistarpeiden muutoksella. Toimintaympäristöt muuttuvat nopeasti. Digitalisaatio, robotiikka ja esimerkiksi keinoäly mullistavat teknologista kehitystä. Toimiala- ja tehtävärakenteet muuttuvat. Toiminta- ja ansaintalogiikat uusiutuvat. Näistä esimerkkinä ovat jakamistalous ja alustatalous. Koska muutokset ovat nopeita ja suuria, tulee koulutuksen vastata näihin uusiin osaamistarpeisiin. Osaaminen vanhenee yhä nopeammin useissa tehtävissä. OKM ennakoi luku-, numero- ja tietoteknisten taitojen merkityksen kasvavan. Massakoulutuksen muoto on auttamattomasti vanhentunut, sillä yksilön tarpeet eriytyvät. Elinikäisen oppimisen merkitys korostuu. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017b ja 2017c.)

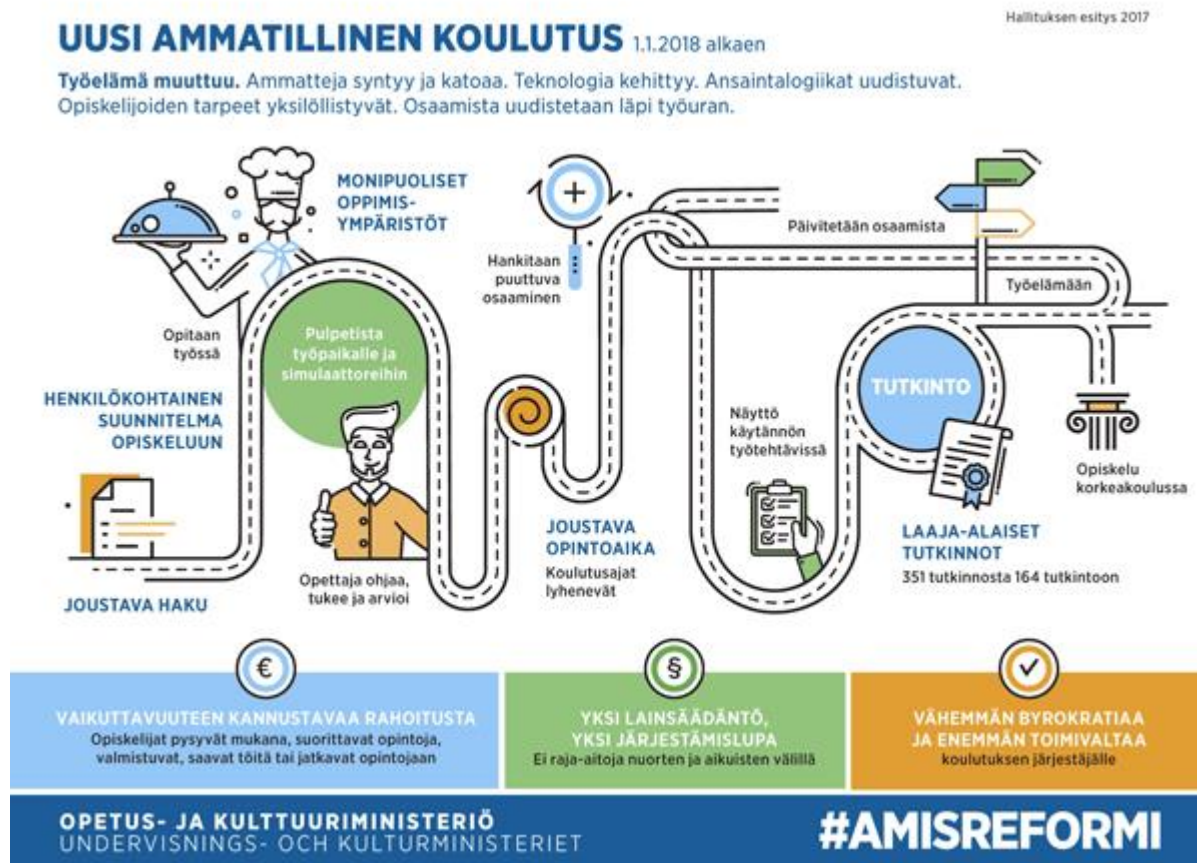
Ammatillisen koulutuksen reformi on ollut viime vuosien polttava puheenaihe ammatillisen koulutuksen maailmassa. Uudistuksen lähtökohtana on osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Suomen eduskunta hyväksyi 30.6.2017 lain, jota otsikoitiin suurimpana koulutus uudistuksena vuosikymmeniin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017d.)

Ammatillisen koulutuksen reformissa tavoitellaan vuodesta 2017 lukien noin 190 miljoonan euron säästöjä. Ammatillisesta koulutuksesta on leikattu vuonna 2016 jo noin 59 miljoonaa. Osa lisärahoituksesta poistuu. OKM ilmoittaa kokonaissäästöksi noin 248 miljoonaa euroa. 1.11.2017 julkaistussa tiedotteessa ilmoitettiin kuitenkin 60 miljoonan euron tukipaketista reformin täytäntöönpanolle. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017e ja 2017f.)

1.1 Kehittämistyön taustaa

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä eli jäljempänä PKKY on toimeksiantajana opinnäytetyössäni. Työskentelen PKKY:ssä Pohjois-Karjalan ammattiopisto Joensuun palveluissa päätoimisena matkailualan tuntiopettajana. Yksikköni on Niskala, jossa on vuodesta 2016 alkaen ollut sekä nuorten että aikuisten palvelualuejen koulutusta Joensuussa. Koulutuskuntayhtymällä on yksiköitä kuudella eri paikkakunnalla ympäri Pohjois-Karjalaa. Joensuussa opiskelee heistä suurin osa.

Tutkimustehtäväni on muodostaa käsitys reformin vaikutuksista matkailuopettajuuteen työn muutoksen näkökulmasta. Uudet järjestämisuunnitelmat ja opetussuunnitelmat otetaan käyttöön vuoden 1.1.2018 (kuvio 1). Opinnäytetyöstäni on sovellettavissa myös muille ammatillisen koulutuksen aloille, vaikkakin eri ammattialoilla on toisistaan poikkeavia ominaispiirteitä. Palvelualuejen ammatillisessa koulutuksessa ja niistä erityisesti hotelli- ja ravintola-alan koulutuksessa on eniten yhteneväisyyksiä matkailuun.



KUVIO 1. #amisreformi (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017f.)

1.2 Lähestymistapoja ja eteneminen

Opinnäytetyön tekemisen tavoitteena on, että opiskelija/kirjoittaja ymmärtää arkiajatteluun pohjautuvan ja tutkimuksellisen kehittämisen eron. Kuvailisin arkiajattelua mutua-tuntumalla tehtyyn kehittämiseen. Silloin ei ole perustellusti ja suunnitelmallisesti kehitetty esimerkiksi omaa aihealuetta matkailukoulutusta. Tutkimuksellinen kehittäminen tapahtuu suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Silloin valitaan käytettävä tutkimusmenetelmä ja tavoitteet. Alasuutari (1995, 77) kirjoittaa, että "tieteellinen tutkimus on samankaltaisten merkkien tulkitsemista ja uusien johtolankojen aktiivista tuottamista". Tällöin näitä johtolankoja ja vihjeitä käytetään päättelyntekoon, jolla havaitaan piilossa olevia tai uusia asioita.

Konstruktivistista tutkimusotetta hyödynnetään Oyegoken (2011, 6) mukaan erityisesti ongelmanratkaisussa ja olemassa olevien systeemien parantamisessa. Tätä tutkimusotetta käytän opinnäytetyössäni, koska on kyse case-tutkimuksesta. Lukka (2001) kuvaa tutkimusotteen ydinpiirteitä olevan tosielämän ongelmat, innovatiiviset ratkaisut, huolelliset kytkennät teoriaan, tutkijan ja käytännön toteuttajien tiimityö ja reflektointi teoriaan. Relevantteja ongelmia ovat muutos, uudistus, uudistuksen muuttaminen käytäntöön ja opettajan työn uudistuminen.

Kun tutkimusta kirjoitetaan, on tarkoituksen selvittäminen kirjoittajalle itselleen ensiarvoisen tärkeää, sillä kirjoittaminen helpottuu huomattavasti. Valintoja on tehtävä myös näkökulman, perustelujen ja rakenteen suhteen. (Vilka 2015, 29.)

Tutkimusprosessi etenee vaiheittain. Tutkimus alkaa ideoinnista, jolloin kartoitetaan tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja tavoite. Samalla määritellään tutkimusmenetelmä ja päätetään aineiston keräämisen tavoista. Aineiston keräämisen jälkeen aineisto analysoidaan. Tällöin määritellään jo teoreettinen viitekehys ja käsitteet. Ideoinnin jälkeen päätetään lopullisesta toteuttamisesta, joka tarkoittaa suunnitelmaa, tarvittavia lupia ja mahdollista rahoitusta. Sen jälkeen alkaa toteutusvaihe, jolloin hankitaan aineisto, luokitellaan se sekä tehdään johtopäätökset. Kirjoittaminen etenee koko prosessin ajan. Loppuun sisältyy tiedottaminen eri sidosryhmille, ja tämä tapahtuu esimerkiksi tiedotustilaisuudessa. (Vilka 2015, 56-57.)

Opinnäytetyötäni kirjoitan kaikille koulutusorganisaatioille, mutta erityisesti PKKY:lle. Erityisesti tarkastelen ammatillisen toisen asteen matkailukoulutuksessa opettajan työn muutosta ja reformin vaikutusta siihen PKKY:ssä. Keväällä 2017 esitin idean aiheestani P-K:n ammattiopisto Joensuu palveluiden rehtori Harri Pölöselle, ja hän kannusti minua tekemään opinnäytetyöni reformista.

Aihe on erittäin ajankohtainen. Opinnäytetyölläni on suurin merkitys tulevaisuudessa kuitenkin ennen kaikkea omaan työhöni. Koska toimeksiantaja on PKKY, tulee työnantajani hyötymään tästä erityisesti matkailun koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Muut Suomen matkailualan kouluttajat voinevat käyttää tätä reformin vaikutuksia pohtiessaan ja ennakoidessaan tulevaa. Mahdollisesti muidenkin alojen ammatillisen koulutuksen organisaatiot voisivat hyödyntää raporttiani.

Matkailualan koulutuksissa toimii osa opettajista tällä hetkellä joko ops-perusteisissa, näyttöperusteisissa tutkinnoissa tai ammattitutkinnoissa. Osa opettajista opettaa näissä kaikissa tutkinnoissa. Tulevan reformin myötä matkailualan tutkinnon perusteet muuttuvat kuten muidenkin tutkintojen perusteet. Suuri muutos on kuitenkin se, että matkailualan perustutkintoon tulee yksi uusi osaamisala eli majoituspalveluiden osaamisala. Se siirtyy matkailun alle hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnosta.

Opinnäytetyössäni teen yhteistyötä myös muiden oppilaitosten matkailukoulutusten kanssa. Siihen minulla on hyvä mahdollisuus matkailualan opettajien verkostojen ja yhteistyön kautta. Matkailualan opettajat ovat Suomessa hyvin verkostoituneita. Ammatillisen koulutuksen opettajat kokoontuvat ja vaihtavat ajatuksia opetuksesta ja työstä usealla eri foorumilla. Esimerkiksi Facebookissa toimii aktiivisesti matkailuopettajien suljettu ryhmä, ja matkailuopettajien vuosittain pidettävät verkostopäivät kokoavat useat matkailualan sekä toisen asteen että korkea-asteen koulutusorganisaatioissa työskentelevät opettajat yhteen. Yksi lähes koko Suomen kattava matkailualan opettajien ja erityisesti oppaan ammattitutkintoa järjestävien yhteistyön voimannäyte oli SuoMat-hanke vuosina 2015-2016, jonka tuloksena on voimassa matkailuakatemia.com -nettisivut.

Opettajan työnkuvan reformin tuomasta muutoksesta on vuoden 2017 aikana esitetty useita huolestuneita kannanottoja julkuudessa. Huolta on aiheuttanut erityisesti valtion taholta ammatillisen opetuksen määrärahoihin kohdistuneet leikkaukset ja opettajien työssäjaksaminen. Muun muassa kansanedustaja Merja Mäkisalo-Ropponen teki kirjallisen kysymyksen (Karjalainen 2017) opetus- ja kulttuuriministeri Sanni Grahn-Laasoselle ammatillisen koulutuksen reformista. Siinä esitettiin huoli leikkauksien kohdistumisesta tukipalvelujen ja opetushenkilöstön vähentämiseen. Opettajilta edellytetään vähennetyillä resursseilla yhä enemmän. Samalla päteviä opettajia on vähennetty, ja heidän tilalleen on palkattu epäpäteviä, pienempipalkkaisia työntekijöitä. Mäkisalo-Ropponen mukaan resursseja ei ole lisätty kasvavaan tarpeeseen ohjauksesta ja valvonnasta. Kirjallisessa kysymyksessä hän kantoi huolta nuorten itseohjautuvuudesta ja työelämän kasvavasta roolista koulutuksessa. Mäkisalo-Ropponen pyysi hallitusta tekemään tarvittavat korjaukset reformiin ja huolehtimaan riittävästä resursseista.

Kvalitatiivinen eli laadullinen analyysi soveltuu tutkimusongelmiin, joissa paneudutaan tutkittavan asian ymmärtämiseen tai kuvailuun. Tähän menetelmään sisältyy aina kysymys siitä, mitä merkitystä ollaan tarkistelemassa. Analyysissä tulisi tarkentaa se, että tutkitaanko kokemuksia vai käsityksiä. Koska tutkin tässä opinnäytetyössäni reformia, joka on vasta tulossa, tutkin käsityksiä. Haastateltaville tekemäni kysymykset koskevat haastattelupyyntöön vastaavien ennakkokäsityksiä reformin tuomasta muutoksesta heidän työhönsä. Tutkimuksen ei tulisi vastata ainoastaan "mitä"-kysymyksiin vaan myös "miksi"-kysymyksiin. Tutkimuksen perusteella ei voi tulkita haastateltavien vastauksia vain yhdellä tavalla, vaan haastattelijan tulee muistaa erilaisten merkitysten maailmassa useanlaiset tulkinnat. (Vilka 2015, 118-119.)

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä havaittuja tuloksia kuvaillaan ja luokitellaan sanallisesti, eikä niitä käsitellä numeroina. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä totuuden löytämiseen tutkittavasta

asiasta, vaan haastateltavien näkemyksistä ja käsityksistä luodaan tulkintoja. Haastateltavien antamat vastaukset toimivat tutkimuksen tekijän johtolankoina tehtävään tulkintaan. (Vilka 2015, 120.)

Tätä tutkimusmenetelmää käytettäessä konteksti, intentio ja prosessi korostuvat. Konteksti tulee kirjoittaa tekstiin, sillä kirjoittajan tulee selvittää ja kuvata se, että millaiseen ammatilliseen yhteyteen tutkittava asia liittyy. Tällöin kuvataan toimintaympäristöä, aikaa ja paikkaa. Intentiolla tarkoitetaan sitä, että tukija tekee havaintoja tutkittavien motiiveista ja tarkoitusperistä. Tosiasioiden ylistäminen, totuuden muuntelu tai vähättely voi olla mahdollista tutkittavan erilaisista motiiveista johtuen. Intentio tulee ottaa huomioon, kun kuvataan tutkittavan antamia merkityksiä. Prosessi on tutkimusaikataulun ja tutkimusaineiston suhde haastattelua tekevän tutkittavan asian ymmärtämisessä. Tutkimusaikataulu voi määritellä tutkimuksen syvällisyyden. (Vilka 2015, 120-121.)

Haastatteluja käytetään paljon laadullisen tutkimuksen aineistoina. Haastattelut ovat tämän aiheen selvittämisessä valintani tutkimuksen tekemiseen. Haastattelutavasta riippumatta kyseessä on järjestelmällinen tiedonkeruun muoto. Käytän tässä työssäni yksilöhaastattelua lomakkeen muodossa joko kirjallisesti tai suullisesti sen mukaan, kuinka haastateltava haluaa. Strukturoidut, puolistrukturoidut, teemahaastattelut tai avoimet haastattelut voivat olla haastattelumuotoja. Haastattelut vaativat aikaa, mutta mikäli ne tallennetaan, niitä voi purkaa myöhemmin. Lomakehaastattelua voi käyttää, kun tutkimusongelma on suppeahko ja tavoitellaan rajattua näkemystä. (Vilka 2015, 122-123.)

Tutkimushaastattelun keräämisen haasteita voi ennakoida. Kaikkia tutkimusaineiston keräämiseen liittyviä riskejä ei voi kuitenkaan poistaa kokonaan. Haastattellessaan aineiston kerääjä on aina tekemisissä sanojen ja niiden merkitysten kanssa. Haastatteluun valittavia kysymyksiä tekemisessä auttaa käsiteltävän asian ja kohderyhmän tunteminen. Erityisesti lomakehaastattelua tehtäessä tulee varmistaa kysymysten ymmärtäminen jo etukäteen. Vastaantulevia ongelmia voi olla se, että vastaukset eivät vastaa riittävän kattavasti tutkimuksen tavoitteisiin. Laadullista tutkimusmenetelmää käytettäessä tulee välttää kysymysasettelua, johon voi vastata kyllä tai ei. (Vilka 2015, 127-128.)

Luvussa kaksi selvitän taustaa ammatillisen koulutuksen reformille. Lukuun kolme olen koonnut nykyistä matkailualan ammatillisen koulutuksen sisältöä. Neljännessä luvussa siirryn muutokseen, joka reformista aiheutuu. Kuvaan siinä lisäksi yleistä työn muutosta käsitteenä. Luku viisi sisältää haastattelun ja tuloksien kuvaamisen. Lopuksi pohdinnassa tuon esiin opinnäytetyössäni havaittujen tulosten merkityksen arviointia ja tulosten hyödynnettävyyttä erityisesti matkailualan opettajien työssä.

Tutkimuksen arviointia tekevät monet tahot erilaisista näkökumista ja eri ehtoillakin. Tutkimuksen tuoma uusi tieto ja sen vaikuttavuus, laadukkuus ja ammatillinen hyödynnettävyys ovat näitä ehtoja. Arviointia tekevät lukijat ja tutkimuksen piirissä toimivat. Lisäksi arviointiin osallistuvat muut tutkimuksen tekijät ja tietenkin mahdolliset rahoittajat ja tutkimuksen tilaajat. Tätä opinnäytetyötä arvioivat ja mahdolliset hyödyntävät tutkimukseen vastaajat, sillä saatekirjeessä sitouduin lähettämään valmiin opinnäytetyön linkin kaikille vastaajille. Saatekirjettä ei useinkaan pidetä osana tutkimusta ja arviointia, mutta tutkittavat arvioivat tutkimusta usein saatekirjeen ja varsinaisen haastattelulomak-

keen perusteella. Saatekirje voi olla syy, miksi haastateltava päättää osallistumisestaan tutkimukseen. Lähettämässäni saatekirjeessä (liite 1) pyrin perustelemaan tutkimukseen osallistumisen selkeästi ja kiinnostavasti. Haastattelupyynnön saaja on tavoitteena vakuuttaa saatekirjeen avulla tutkimukseen osallistumisesta, ja motivoida hänet vastaamaan kysymyksiin. Koska nykyään haastattelu- ja kyselypyyntöjä tulee paljon, joutuvat pyyntöjen saajat arvoimaan antamansa ajan ja siitä mahdollisesti saamansa hyödyn suhdetta. Saatekirjeessä oleva sisältö, visuaalinen ilme sekä lomakkeen laajuus ja kieli vaikuttavat vastaajan päätöksentekoon. Saatteessa tulisi olla mainittuna muun muassa tutkimuksen osapuolet, syy tutkimuksen tekemiseen, tutkimuksen tulosten käyttäminen sekä tutkimuksen tavoite ja aihepiiri. (Vilka 2015, 188-190.)

Tutkimuksen tulosten pätevyys, luotettavuus ja yleisyys ovat tärkeitä mittareita tutkimuksen laadun arvioinnissa. Parhaimpaan tulokseen pätevyyden laadussa päästään, jos haastatteluun tai kyselyyn vastaavat ymmärtävät lomakkeen kysymykset eli tutkimuksen mittarin. Jos he ymmärtävät sen toisin, kuin tutkiva ajatteli, tulokset voivat vääristyä. Mikäli kysymykset eivät kata koko tutkimusongelmaa, voi tutkimuksen laatu heiketä. Luotettavuuteen vaikuttaa se, miten mittaus kykenee antamaan toistettavia mittaustuloksia. Tällöin tulee kuitenkin muistaa se, että tutkimuksen luotettavuus on aika- ja paikkasidonnainen. Yleisyyttä voidaan esittää teesien, yleispätevien eettisten periaatteiden tai ohjeiden perusteella. Yleisyys voi olla toisaalta yleinen kuvaus aihepiirin merkityksistä. (Vilka 2015, 193-195.)

1.3 Lyhenteet ja määritelmät

Opetuksen alalla käytetään paljon määritelmiä ja lyhenteitä. Tämä johtunee siitä, että koulutuksen piirissä halutaan tarkentaa yksittäisiä asioita, jolloin käsitteet ovat pitkiä. Jokainen koulutuksen uudistus on tuonut mukanaan uusia käsitteitä. Olen ottanut tähän muutamia määritelmiä ja lyhenteitä ammatillisen koulutuksen reformisanastosta sekä yleisesti ammatillisesta koulutuksesta, joita jäljempänä käytän opinnäytetyössäni. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017g.)

aikuisten koulutus = näyttötutkintoperusteinen perustutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto

at = ammattitutkinto

et = erikoisammattitutkinto

HOJKS = henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma

HOKS = henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma

HOPS = henkilökohtainen opiskeluohjelma

nuorten koulutus = opetussuunnitelmaperusteinen perustutkinto

OAJ = Opettajien ammattijärjestö

OKM = Opetus- ja kulttuuriministeriö

OPH = Opetushallitus

ops-perusteinen = opetussuunnitelmaperusteinen

osp = osaamispiste

PKKY = Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä

2 TAUSTAA AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMILLE

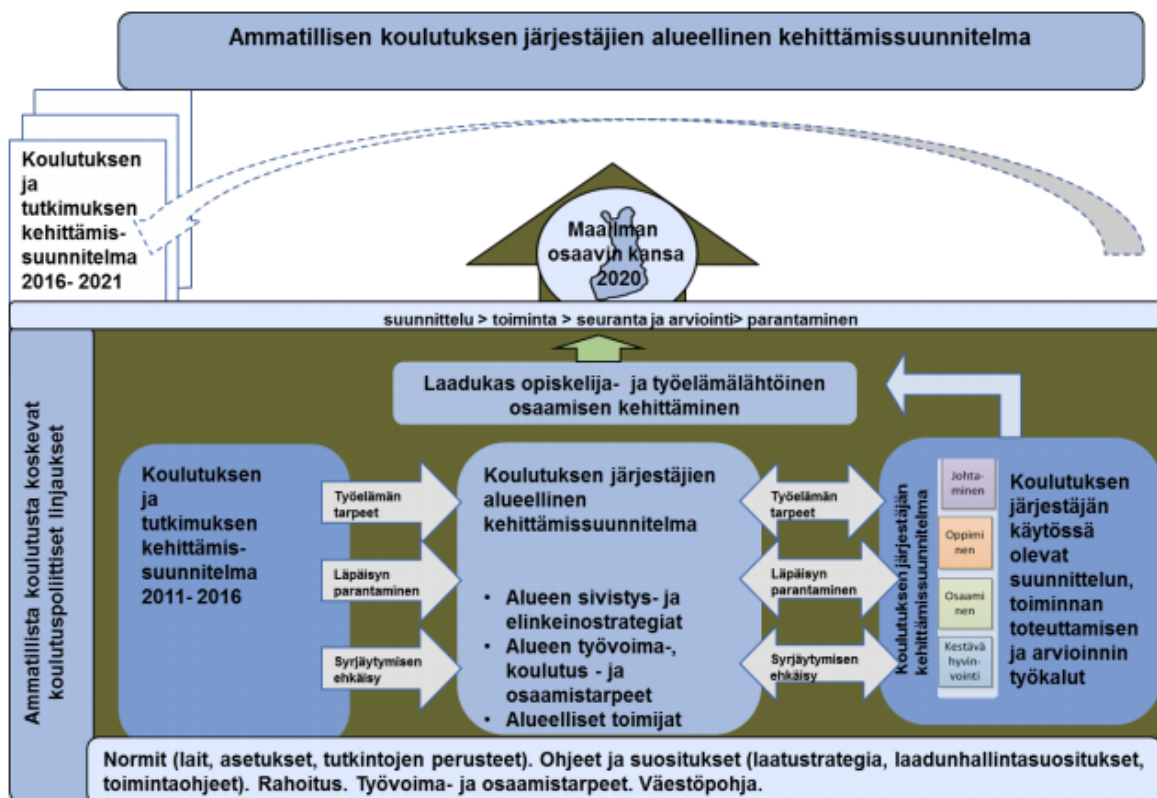
2.1 Ammatillinen koulutus Suomessa

Suomessa OKM vastaa koulutuspolitiikan kehittämisestä. Se valmistelee siten koulutusta koskevat lait, asetukset ja päätökset. OKM valvoo ja ohjaa koulutuksen toimialaa. Koulutuksen järjestäjät anovat OKM:ltä koulutuksen järjestämistä varten järjestämislupaa. Lupaan sisältyy myös koulutustehtävä. OKM:n osastoista ammatillisen koulutuksen osasto on ammatillisesta koulutuksesta vastaava yksikkö. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017h.)

Opetushallitus on koulutuksen asiantuntijavirasto, joka toimii opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuudessa. Opetushallitus vastaa koulutuksen edistämisestä, koulutuksen tuloksellisuuden parantamisesta ja seuraa koulutuksen järjestämistä. Opetushallituksessa on eri osastoja, ja ammatillisella koulutuksella on omansa. Osasto on jakautunut kolmeen eri tehtäväkuvaan, jotka ovat ammatillinen perus- ja aikuiskoulutus, ennakointi ja tutkintojen tunnustaminen. Ruotsinkielisen koulutuksen ja varhaiskasvatuksen alla on oma ammatillisen koulutuksen vastaava. Kansainvälistymispalvelut toimivat omana osastonaan. (Opetushallitus 2017b.)

Opetushallitus nimeää ammatillisen koulutuksen tarkoituksiksi väestön ammatillisen osaamisen lisäämisen, työelämän kehittämisen mutta myös sen tarpeisiin vastaamisen. Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on myös lisätä elinikäistä oppimista, yrittäjyyttä ja edistää työllisyyttä. Perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintojen lisäksi järjestetään Suomessa tutkintoon johtamattomia koulutuksia. Ne ovat ammatilliseen peruskoulutukseen valmentava koulutus VALMA sekä TELMA, joka on työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus. (Opetushallitus 2017c.)

Opetushallituksen strategiassa (2015, 6) vaikuttavuuden tekijöiksi kuvataan osaamisen vahvistuminen ja oppimiskulttuurin uudistuminen. Opetushallitus vastaa esimerkiksi opetussuunnitelmista ja tutkinnon perusteista. Niiden laatiminen on tehty yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa. Opetushallitus on laatinut koulutuksen järjestäjien ammatillisen koulutuksen kehittämissuunnitelman, AmKesun, vuosille 2013-2016 (kuvio 2). AmKesun tavoitteena on ollut tukea koulutuksen järjestäjiä paremmin sitomaan valtakunnalliset ja paikalliset kehittämistavoitteet. Koulutuksen järjestäjät tarkastelevat toimintaansa neljän teeman avulla. Teemat ovat johtaminen, opiskelijoiden oppiminen, opetushenkilöstön osaaminen ja kestävä hyvinvointi. Elinikäinen oppiminen nousee vahvasti esille opetushenkilöstön osaamisen osalta. (Opetushallitus 2013, 1,6.)



KUVIO 2. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien alueellinen kehittämissuunnitelma (Opetushallitus 2013).

Ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelija saa valmistuttuaan ja perustutkinnon suoritettuaan tarvittavan perusammattitaidon ja valmiudet yrittäjyyteen. Peruskoulupohjaisen ammatillisen peruskoulutuksen kesto on noin kolme vuotta ja ylioppilaspohjaisena kaksi vuotta. Perustutkinto takaa myös oikeuden jatko-opintoihin ammattikorkekouluun tai yliopistoon hakeutumiseen. (Opintopolku 2017a.)

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry:n missio on kehittää ammatillista koulutusta yhteiskunnan ja työelämän muuttuviin tarpeisiin. Yhdistys on ammatillisen koulutuksen järjestäjien edunvalvonta- ja palvelujärjestö. Yhdistykseen kuuluu 85 kunnallista ja yksityistä jäsentä, jotka kouluttavat 90 % ammattiin opiskelevista. (Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys 2017a.)

Opettajien ammattijärjestö eli OAJ on opettajien edunvalvontajärjestö, johon kuuluu merkittävä osa opettajista. Järjestö ilmoittaa, että 95 % työssäkäyvistä opettajista on jäseniä. Järjestö on keskusjärjestö Akavan suurin jäsenjärjestö. OAJ:n tehtäviin lukeutuu jäsenten työolosuhteiden parantaminen ja oikeudellisten asemien turvaaminen. Järjestö toimii koko opetus- ja kasvatustalouden kehittämisen puolesta. Valtion tai kuntien koulutukseen kohdistuvista leikkauksista OAJ toteaa, etteivät ne saa vaarantaa kansalaisten yhtäläisiä oikeuksia laadukkaaseen koulutukseen. Amatillisten opettajien vuosityöaikakokeilu on otettu käyttöön lähinnä siksi, että valmistaudutaan reformiin. Vanha malli ei vastaa enää nykyistä tai tulevaisuuden ammatillisen opettajan työnkuva. PKKY on yksi niistä koulutuksen järjestäjistä, joissa kokeilu otettiin käyttöön 1.8.2017. (OAJ 2017a.)

OAJ on tiedottanut vahvasti jäseniää ammatillisesta reformista. Sen sivustolla korostetaan opettajan roolia tulevaisuudessakin ammatillisessa koulutuksessa. Yksi OAJ:ssä puhuttaneista aiheista lakien ja asetusten ollessa lausuntakierroksella oli opiskelijan arviointi, ja kuka sen tulevaisuudessa tekee. (OAJ 2017b.)

2.2 Ammatillista koulutusta rajaavat lait ja säädökset

Ennen reformia ammatillista koulutusta säätelivät muun muassa seuraavat lait ja asetukset:

1. Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta (787/2014)
2. Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta (799/2014)
3. Valtioneuvoston asetus ammatillisen perustutkinnon muodostumisesta (801/2014)
4. Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (788/2014)
5. Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (800/2014)
6. Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta (835/2014)
7. Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998)
8. Valtioneuvoston asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen muuttamisesta (1168/2010). (Opetushallitus 2017d.)

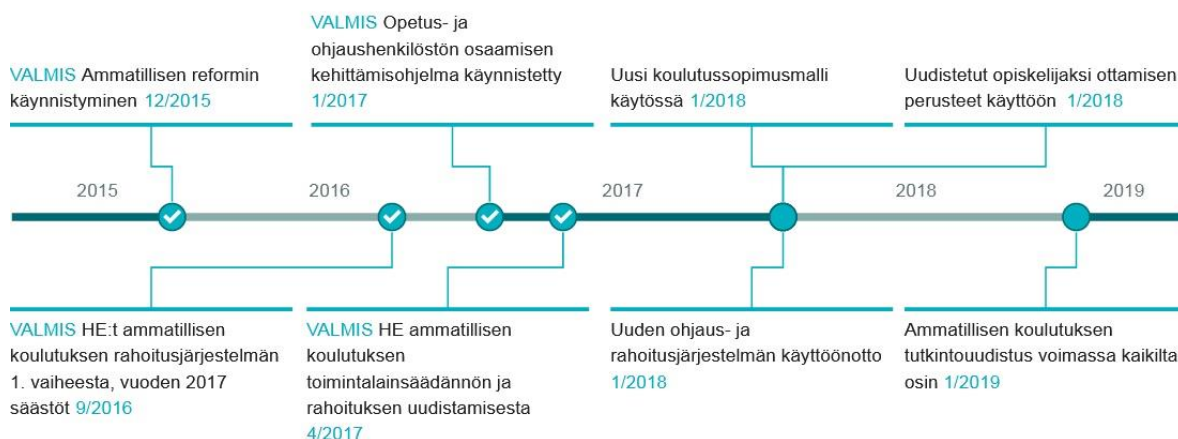
Kaikkiin ammatillisiin opetussuunnitelmaperusteisiin perustutkintoihin ovat kuuluneet yhteiset tutkinnon osat, joiden laajuus on yhteensä 35 osaamispistettä. Näyttötutkinnoissa eli ns. aikuiskoulutuksessa nämä eivät ole kuuluneet tutkinnon perusteisiin (taulukko 1). (Opetushallitus 2014, 2-3.)

TAULUKKO 1. Matkailualan perustutkinnon muodostuminen tutkinnon perusteissa 2014

Matkailualan perustutkinto	
Tutkinnon muodostuminen ammatillisessa peruskoulutuksessa, 180 osp	Tutkinnon muodostuminen näyttötutkinnoissa
Ammatilliset tutkinnon osat 135 osp	Ammatilliset tutkinnon osat
Pakolliset tutkinnon osat, kaksi, 75 osp	Pakolliset tutkinnon osat, kaksi
Valinnaiset tutkinnon osat, neljä 60 osp	Valinnaiset tutkinnon osat, neljä
Yhteiset tutkinnon osat ammatillisessa peruskoulutuksessa, 35 osp	
Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, 11 osp	
Matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen, 9 osp	
Yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittava osaaminen, 9 osp	
Sosiaalinen ja kulttuurinen osaaminen, 7osp	
Vapaasti valittavat tutkinnon osat 10 osp	

Ops-perusteisella tutkinnolla tarkoitetaan yleisesti ottaen perustutkintoa, johon ovat hakeutuneet erityisesti nuoret opiskelijat esimerkiksi yhteishaun kautta. Näyttötutkinnolla tarkoitetaan aikuiskoulutusta. Näyttötutkinto voi olla joko perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto.

Reformin mukana tulee voimaan uusia lakeja ja asetuksia. Ammatillisen koulutuksen reformi käynnistettiin vuonna 2015 (kuvio 3). Kaikilta osin reformi ja ammatillisen koulutuksen tutkintouudistus tulee voimaan tammikuussa 2019.



26.4.2017

KUVIO 3. Ammatillisen koulutuksen reformi (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017d.)

Lait ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998 ja ammatillisesta peruskoulutuksesta 631/1998 on yhdistetty reformin hengessä uudessa laissa ammatillisesta koulutuksesta. Uusia lakeja ja asetuksia ovat:

- Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, vahvistettu 11.8.2017
- Laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä annetun lain 1 §:n muuttamisesta.
- Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta voimaan 1.1.2018.
- Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatillisessa koulutuksessa.
- Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017j.)

Uusi asetus ammatillisesta koulutuksesta annettiin 9.10.2017. Asetukseen sisältyy tutkintorakennetta, opiskelijavalintaa, rahoitusta, opiskelijamaksuja sekä oppisopimuskelaisten opintososiaalisia etuja koskevia asioita. Tutkintorakennetta koskevaa sääntelyä on purettu, sillä tutkintojen sijoittumisesta eri koulutusaloille on luovuttu. Nykyinen asetus mahdollistaa työelämälähtöisen tutkinnon, ja selkiyttää tutkintorakenteiden kehittämistä. Tämä mahdollistaa ammatillisten opintojen muokkaamista nopeasti ja sujuvasti työelämän tarpeisiin. Uutena tulee ammatti- ja erikoisammattitutkintojen laajuuden määrittäminen. Ammatillisiin koulutuksiin hakeutumiseen tulee muutos niin, että koulutuksiin voi hakeutua ympäri vuoden jatkuvan haun kautta. Valintaprosessin uudistus koskee joidenkin

kriteereiden poisjääntiä. Tulevaisuudessa urheilullisista ansioista, vähemmistösukupuolesta tai perustasteen jälkeisen koulutuksen puuttumisesta ei enää saa lisäpisteitä. Mikäli koulutuksessa järjestetään valinta- tai soveltavuuskoe, opiskelijaksi ei voida valita sellaista, joka ei osallistu niihin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017k.)

Uusien lakien ja asetusten myötä ammatillisen koulutuksen rahoitus uudistuu. Tulevaisuudessa rahoitukseen vaikuttaa entisen opiskelijamääriin perustuvan rahoituksen sijaan perus, suoritus ja vaikuttavuus sekä strategiarahoitus. Rahoitukseen liittyviä määritelmiä ovat opiskelijavuosi, perusrahoituksen painokerroin, suoritusrahoituksen painotettu suoritemäärä, suoritusrahoituksen painotusperusteiden painokerroin ja vaikuttavuusrahoitus, jossa tulee huomioiduksi muun muassa työllistyminen ja jatko-opintoihin siirtyminen. Opiskelija- ja työelämäpalautetta käytetään myös rahoituksen myöntämisperuseena tulevaisuudessa. Vaikuttavuusrahoituksen myöntämisperusteisiin on tulossa tarkennoksia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017k.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö lähetti kesäkuussa 2017 kaikille 149 koulutuksen järjestäjälle ehdotuksen, jossa se esitti muutoksia nykyisiin järjestämissopimuksiin. Vain 18 ei toivonut lupaansa muutoksia, ilmaisi ylijohdaja Mika Tammilehto OKM:n ammatillisen koulutuksen osastolta. Useat koulutuksen järjestäjät pyrkivät reformin myötä laajentamaan koulutustarjontaansa. Niin toivoo myös PKKY, joka haki uutta järjestämislupaa. PKKY toivoi saavansa venäjän- ja englanninkielistä koulutusta, sekä muutamia uusia koulutusaloja (Karvinen 2017). Lähes kaikki koulutuksen järjestäjät ilmaisivat toiveensa kasvattaa opiskelijavuosimääriä. Tähän ei Tammilehdon mukaan ollut kuitenkaan mahdollisuutta. Vain 90 % opiskelijamääristä on nykyisessä talousarviossa. Loppuosa on varattu tilanteisiin, joissa varaudutaan työmarkkinoilla tapahtuviin äkillisiin rakennemuutoksiin. (Karjalainen 2017.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi uudistetut ammatillisen koulutuksen järjestämisluvat 9.10.2017. Ne astuvat voimaan 1.1.2018. Kolmelle uudelle koulutuksen järjestäjälle lupa myönnettiin samalla kun niitä myönnettiin yhteensä 144 koulutuksen järjestäjälle. Järjestämisluvat kattavat sekä ammatillisen peruskoulutuksen että lisäkoulutuksen. Suuria muutoksia koulutusten järjestäjien tarjontaan nämä luvat eivät aiheuta. Muutoksia koulutuksenjärjestäjissä tuli lähinnä työvoimakoulutukseen, oppisopimuksen järjestämisiin ja vankilaopetukseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017h.)

Koulutuksen järjestäjien haasteena reformissa ovat laadun varmistus, toiminnan uudelleen organisointi ja toimintatapojen uusiminen. Toimintatavoissa korostuu suhtautuminen ja sopeutuminen muutoksiin, sillä jokaisen työ muuttuu reformin myötä. Tällöin myös hyvä johtaminen on avainasemassa. Koska muutokset ovat pysyviä, tulee toimintakulttuurien muuttua pysyvästi. Muutos tulisi tehdä yhdessä, jotta kaikki osapuolet saadaan sitoutettua muutokseen. Digitalisuuden hyödyntäminen on uusissa toimintamalleissa avainasemassa. Toiminnan organisoinnissa on haasteena organisaatorakenteen taipuminen uuteen toimintamalliin. Tässä PKKY:llä on suuri mahdollisuus onnistua, koska sen organisaatiuudistus tapahtuu samassa aikataulussa kuin reformin. Strategian merkitys kasvaa, ja strategian tulisi vastata kysymyksiin miksi ja miten. Myös toiminnan organisointiin tulisi hyödyntää digitalisaatiota. (Tammilehto 2016.)

Jatkossa myös aikuiset suorittavat perustutkinnoissa yhteiset tutkinnon osat. Niitä ei tarvinnut suorittaa ennen näyttötutkinnoissa. Yhteiset tutkinnon osat ovat jatkossa:

1. viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen
2. matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen
3. yhteiskunta- ja työelämäosaaminen (Opetushallitus 2017e.)

Koulutusopimus korvaa entisen työssäoppimisen käsitteen. Samoin aikuisten näyttötutkinnoissa ollut työharjoittelun käsite poistuu. Opiskelijalla ei ole enää koulutusopimuksessa määriteltynä aikaan sidottua tai osaamispisteisiin sidottua laajuutta. Tämä tarkoittaa myös sitä, ettei koulutusopimuksella määritellä enimmäis- tai vähimmäismäärää. Opiskelija ei voi jatkossa saada koulutusopimuksen alaisena palkkaa tai työpaikka korvauksia opiskelijasta. Tästä poikkeuksena on oppisopimus, joka perustuu edelleenkin työsopimukseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017l.)

Arviointi muuttuu reformissa viisiportaiseksi entisestä kolmiportaisuudesta. Oikeammin ilmaistuna viisiportaisuus palautuu, sillä vuoteen 2009 asti arviointiasteikko oli viisiportainen. Numero viisi merkitsee kiitettävää. Numerot neljä sekä kolme ovat hyviä, ja kaksi ja yksi ovat tyydyttäviä.

2.3 Yhteenveto muutoksista

Koska puhutaan vuosikymmenten suurimmasta ammatillisen koulutuksen uudistuksesta, on tulossa muutoksia moneen asiaan. Muutoksen vaikutukset tulevat olemaan moninaiset koulutuksen järjestäjille ja niiden toiminnalle. Tutkintojen määrä vähenee selvästi. Perustutkinnot vähenevät 52:sta 43:en. Ammattitutkinnot vähenevät 175:stä 65:en ja erikoisammattitutkinnot vähenevät 123:stä 56:en. Uutta ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa on tulevaisuudessa se, että nekin pisteytetään. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa voi jatkossa suorittaa myös yhtenäisiä tutkinnon osia erillisinä tutkinnon osina. Kokonaisen tutkinnon sijaan opiskelija voi suorittaa vain yksittäisiä tutkinnon osia. Opetussuunnitelmaperusteinen ja näyttötutkintoperusteinen koulutus yhdistyy eli nuorten ja aikuisten koulutus yhtenäistyy, ja tulee vain yksi järjestelmä. Tämän muutoksen myötä tutkintotoimikunnat poistuvat. Valinnaiset tutkinnon osat muuttuvat. Vapaasti valittavat tutkinnon osat poistuvat. Arviointiasteikko muuttuu kolmeportaisesta viisiportaiseksi. Työpaikoilla tapahtuva oppiminen lisääntyy. Iso muutos on se, että jatkossa ei makseta enää työssäoppimisesta korvauksia työpaikoille. Erityisesti sote-puolella tämä muuttaa käytänteitä. Oppisopimus muotona säilyy, mutta muutoksia siihenkin on uudessa laissa. Osaaminen osoitetaan pääsääntöisesti työpaikalla. Opettaja ja työelämän edustaja arvioivat yhdessä. Yhteishaun lisäksi uutena hakumuotona tulee jatkuva haku. Eri koulutuksenjärjestäjät suunnittelevat siihen omia toimintamallejaan. Rahoituksen peruste uudistuu täysin. Yksilölliset polut lisääntyvät. HOPS:n eli henkilökohtaisen opintosuunnitelman ja HOJKS:n eli henkilökohtaista opetuksen järjestämistä koskevan suunnitelman tilalle tulee HOKS eli henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma. Valinnaisista koulutuksen osista muodostuvat jatkossa VALMA ja TELMA, ja ovat laajuudeltaan jatkossa 60 osp. Koulutusvienti mahdollistuu eli voidaan myydä tutkinnon osia maakuntarajojen/oman toimialueen ulkopuolelle Ahvenanmaata lukuun ottamatta, ja myös ulkomaille. Opiskelijavuosi on 365 päivää. (Karvinen 2017 ja Ammattiosaamisen kehittämissuunnitelma 2017b.)

Ammatillisten perustutkintojen tutkinnon perusteet uudistuvat 1.8.2018 alkaen. Muutoksen kokevat yhteiset tutkinnon osat sekä ammatilliset valinnaiset tutkinnon osat kaikissa tutkinnoissa. Uusiin tutkintoihin perusteet tulevat voimaan asteittain, mutta kuitenkin niin, että ne astuvat voimaan 2019 mennessä. Esimerkiksi uudet matkailun perustutkinnon perusteet olivat lausuntakierroksella loka-kuussa 2017. Jos sellainen opiskelija, joka on aloittanut opintonsa vanhojen tutkinnon perusteiden aikaan, haluaa siirtyä suorittamaan tutkintoa uusien perusteiden mukaan, on se mahdollista. Hän voi myös suorittaa tutkintonsa vanhojen perusteiden mukaan. (Opetushallitus 2017f.)

Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen perusteiden uudistuminen tulee voimaan myös asteittain. Ensimmäiset tulevat voimaan jo 1.1.2018. Lisäksi päivämäärät 1.8.2018 ja 1.1.2019 ovat uusia tutkinnon perusteiden voimaantulojen ajankohtia. Kaikkiin ammatti- ja erikoistutkintoihin lisätään tutkinnon osittain osaamispisteet. Tämä lisäys tulee vuoden 2019 alkuun mennessä. (Opetushallitus 2017f.)

3 MATKAILUALAN AMMATILLINEN KOULUTUS

3.1 Suomen ammatillinen matkailualan koulutus

Suomessa matkailualan perustutkinnon koulutusta järjestetään 35 koulutuksen järjestäjän toimesta opintopolku-portaalin mukaan. Opintopolku (2017a) on portaali, jossa koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut ilmoittavat koulutuksistaan. Portaali on tehty OPH:n ja OKM:n kanssa yhteistyössä.

Vipunen on opetushallinnon tietopalvelu, jonka tiedot pohjautuvat Tilastokeskuksen, Opetushallituksen ja opetus- ja kulttuuriministeriön keräämiin tietoihin. Vuonna 2017 matkailualan ammatillisen koulutuksen yhteishaussa oli aloituspaikkoja 848, ja ensisijaisia hakijoita 607. Kaikkiaan hakijoita oli 2 329. Valituiksi tuli 708 hakijaa, ja paikan vastaanotti 501 hakijaa. Näistä naisia oli 406 ja miehiä 95. Matkailualan koulutus ei ole ollut viime vuosina vetovoimainen. (Vipunen 2017a.)

Tilastovuonna 2015 (Vipunen 2017b) oli Suomessa 45 oppilaitosta, joilla matkailualan tutkinto oli valikoimassa. Esimerkiksi vuonna 2015 oli koulutuksen järjestämisluvan omaavalla PKKY:llä kolmessa eri oppilaitoksessa matkailualan koulutusta, ja siksi tuohon lukemaan sisältyy kolme oppilaitosta Pohjois-Karjalasta. Opiskelijoita heillä oli 2 756 ja opiskelijoita/oppilaitos keskimäärin 61. Vertailun vuoksi mainittakoon, että majoitus- ja ravitsemisalun oppilaitoksia oli samana vuonna 86 ja opiskelijoita heillä 14 557, mikä tarkoittaa keskimäärin 169 opiskelijaa/oppilaitos. Matkailualan koulutusta tarjoavien oppilaitosten määrä on vähentynyt. Esimerkiksi vuonna 2004 niitä oli 69 ja 2008 vielä 58. Opiskelijamäärät ovat vuoden 2007 jälkeen olleet alle 3 000.

Matkailualan perustutkinnosta valmistuneista vuoden päästä valmistumisesta vuonna 2015 (taulukko 2) oli työllisiä 300. 102 oli työllisiä opiskelijoita ja 87 oli päätoimisia opiskelijoita. Työttömiä henkilöitä heistä oli 120. Tilastoituja henkilöitä oli yhteensä 672. (Vipunen 2017c.)

TAULUKKO 2. Ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen (Vipunen 2017c.)

1 v. tutkinnon jälkeen	Päätoiminen työllinen	Työllinen opiskelija	Päätoiminen opiskelija, koululainen	Työtön	Varusmies, siivipalvelusmie- s	Eläkeläinen, sis. työttömyyseläkkeellä olevat	Muu tai tuntematon	Muuttanut maasta	Yhteensä
☑ Kasvatusalat	96	18		3			3		120
☑ Humanistiset ja taidealat	1 227	408	597	867	42	57	252	42	3 492
☑ Yhteiskunnalliset alat	18	6		6			3		30
☑ Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	5 772	1 050	606	1 548	42	51	477	42	9 588
☑ Luonnontieteet	120	30	39	84	3	12	18	9	309
☑ Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	603	126	447	741	63	15	156	9	2 163
☑ Tekniikan alat	8 487	1 224	1 464	5 142	300	84	1 152	66	17 919
☑ Maa- ja metsätalousalat	1 326	330	222	567	21	27	189	9	2 694
☑ Terveys- ja hyvinvointialat	8 658	1 440	711	1 467	24	30	429	39	12 798
☑ Palvelualat	7 407	1 182	696	2 211	99	132	708	78	12 516
☐ Henkilökohtaiset palvelut	5 190	900	582	1 548	60	117	558	66	9 021
☐ Kotitalouspalvelut	1 053	126	45	309		87	108	9	1 734
☐ Hiusten ja kauneudenhoitopalvelut	966	171	123	171	3	3	72	6	1 512
☐ Hotelli- ja ravintola-ala	2 535	414	294	879	51	21	315	30	4 539
☐ Urheilu ja liikunta	273	81	30	51	6	3	12	6	468
☐ Matkailu, turismi ja vapaa-aika	324	111	90	126	3	3	48	15	717
☐ Maaseutumatkailun	3	3							3
☐ Matkailualan perustutkinto	300	102	87	120	3	3	48	12	672
☐ Matkailun ohjelmajärjestäjien ammattitutkinto	12	6	3	6			3		27
☐ Matkaoppaan ammattitutkinto	9	3		3			3	3	12

3.1.1 Matkailualan väistyvät tutkinnon perusteet

Nykyisen matkailualan perustutkinnon tutkinnon perusteet otettiin käyttöön 1.8.2015. Tällä hetkellä kolme vuosikurssia PKKY:ssä opiskelee nykyisten perusteiden mukaan. Syksyllä 2015 aloittaneista suurin osa valmistuu keväällä 2018, jolloin heillä tulee kolme opiskeluvuotta täyteen. Syksyllä 2015 muutos tehtiin niin, että kaikki siirtyivät opiskelemaan nykyisten tutkinnon perusteiden mukaisesti, eli myös esimerkiksi 2014 ja 2013 aloittaneet. Ammatilliset tutkinnon osat koostuvat nykyisissä tutkinnon perusteissa joko pakollisista tai valinnaisista. Pakollisia on kaksi tutkinnon osaa ja valinnaisia on pitänyt suorittaa yhteensä neljä tutkinnon osaa (taulukko 3). Toisena pakollisista valittavana on ollut matkailupalvelujen osaamisala, josta tutkintonimikkeenä on matkailupalvelujen tuottaja. Toinen osaamisala on ollut matkailupalvelujen myynnin ja tietopalvelujen osaamisala, josta tutkintonimikkeenä on matkailuvirkailija. (Opetushallitus 2017f.)

TAULUKKO 3. Matkailualan perustutkinnon pakolliset ammatilliset tutkinnon osat (ePerusteet 2017-10-10.)

Matkailualan perustutkinto		Piilota kuvaukset
>	Ammatilliset tutkinnon osat	
>	Pakollinen tutkinnon osa	1 kpl
>	Matkailupalvelujen osaamisala	1 kpl
	Osaamisala: Matkailupalvelujen osaamisala (1568)	
	...	
>	Matkailupalvelujen myynnin ja tietopalvelujen osaamisala	1 kpl
	Osaamisala: Matkailupalvelujen myynnin ja tietopalvelujen osaamisala (1569)	
	...	
>	Valinnaiset tutkinnon osat	4 kpl
	Tutkinnon suorittajan on valittava neljä valinnaista tutkinnon osaa.	
	...	

Pakollisten tutkinnon osien lisäksi opiskelijalla on ollut valittavana ammatillisissa tutkinnon osissa valinnaiset (taulukko 4), joita hänellä oli suoritettavanaan neljä tutkinnon osaa. Opiskelija on pystynyt valitsemaan myös yhden tutkinnon osan toisista perustutkinnoista. Yhden tutkinnon osan on pystynyt suorittamaan lukio-opinnoista, josta ei ollut näyttöä. Kaksoistutkinto-opiskelijoilla esimerkiksi ei ollut siten kuin kolme näyttöä valinnaisissa ammatillisissa tutkinnon osissa.

TAULUKKO 4. Matkailualan perustutkinnon ammatilliset valinnaiset tutkinnon osat (ePerusteet 2017a.)

Valinnaiset tutkinnon osat		4 kpl
Tutkinnon suorittajan on valittava neljä valinnaista tutkinnon osaa.		
...		
<input type="checkbox"/>	Majoituspalvelut	
<input type="checkbox"/>	Matkailukiinteistön ja -ympäristön hoito	
<input type="checkbox"/>	Matkailupalvelujen markkinointiviestintä	
<input type="checkbox"/>	Matkailupalvelujen tuotteistaminen	
<input type="checkbox"/>	Matkailu- ja matkatoimistopalvelut	
<input type="checkbox"/>	Matkatoimiston varausjärjestelmien käyttö	
<input type="checkbox"/>	Opastuspalvelut	
<input type="checkbox"/>	Puhdistuspalvelut matkailukohteessa	
<input type="checkbox"/>	Rakennelmien valmistus ja kunnossapito matkailupalveluissa	
<input type="checkbox"/>	Retki-, erä- ja luontoruokailupalvelut	
<input type="checkbox"/>	Yritystoiminnan suunnittelu	
<input checked="" type="checkbox"/>	Tutkinnon osa ammatillisesta perustutkinnosta	
<input checked="" type="checkbox"/>	Tutkinnon osa ammattitutkinnosta tai erikoisammattitutkinnosta	

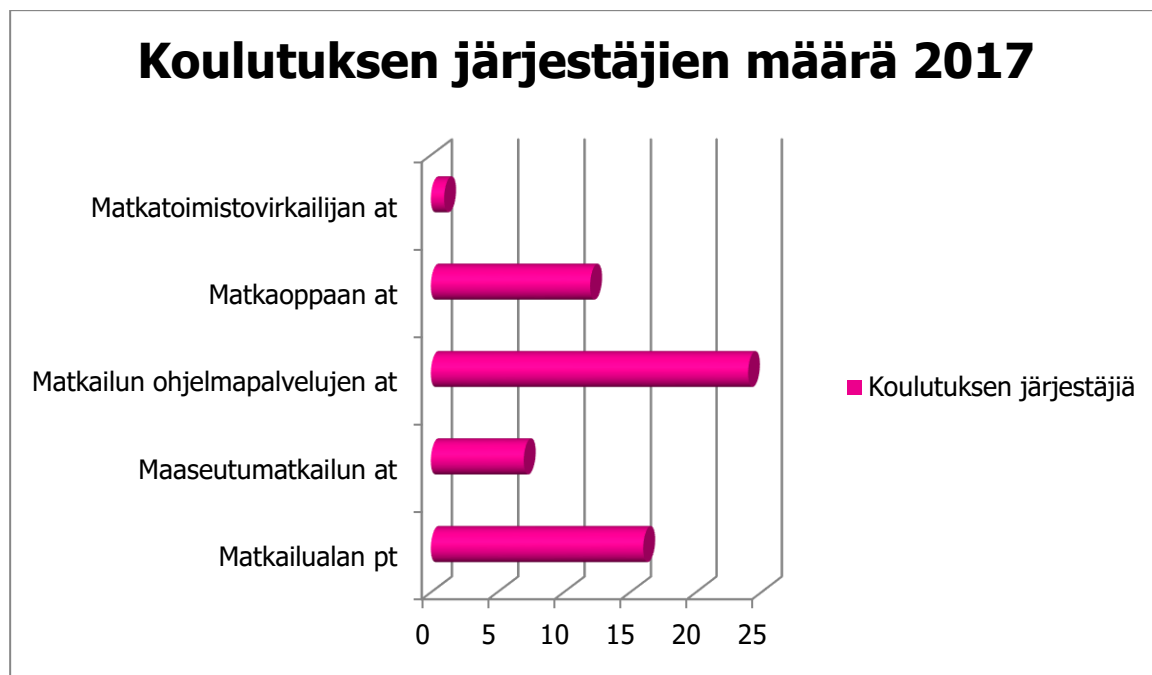
Perustutkintoja on ollut kahta tyyppiä, eli opetussuunnitelmaperusteinen ja näyttötutkinto. Usein puhutaan nuorten ja aikuisten koulutuksesta, vaikka esimerkiksi matkailussa ovat monet aikuiset opiskelleet usein nuorten ryhmissä. Samoin nuoria aikuisia on opiskellut aikuisten näyttötutkintoperusteisessa koulutuksessa.

Matkailualan ammattitutkintoja on ollut viisi. Erikoisammattitutkintoja ei matkailussa ollut. Matkailualan tutkintotoimikunta on vastannut näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvonnasta. Lisäksi sen vastuualueeseen on kuulunut tutkintotoiminnan johtaminen ja ohjaaminen. Se on ollut lakisääteinen luottamushenkilöelin, jonka Opetushallitus asetti (Opetushallitus 2017g).

Matkailualan entiset ammattitutkinnot:

1. Maaseutumatkailun ammattitutkinto.
2. Matkailun ohjelmapalvelujen ammattitutkinto (Opetushallitus 2006).
3. Matkailun ohjelmapalvelujen ammattitutkinto.
4. Matkaoppaan ammattitutkintoon (Opetushallitus 2011) on kuulunut kolme tutkinnon osaa, joista yksi on ollut pakollinen ja kaksi valinnaista. Yksi valinnaisista on pitänyt olla yksi seuraavista:
 - Suomi-oppaana toiminen.
 - Ulkomaan kohdeoppaana toimiminen.
 - Matkanjohtajana toimiminen (Opetushallitus 2011).
5. Matkatoimistovirkailijan ammattitutkinto.

Koulutuksen järjestäjiä (kuvio 4) on ollut eri ammattitutkinnoissa vaihteleva määrä. Eniten heitä on ollut matkailun ohjelmalvelujen at:ssa ja vähiten matkatoimistovirkailijan at:ssa.



KUVIO 4. Ammattitutkintojen koulutuksen järjestäjien määrät matkailualan tutkinnoittain (Opetushallitus 2017g.)

3.1.2 Reformin myötä uudistuva matkailualan ammatillinen koulutus

Uudet tutkinnot ja nimikkeet määritellään opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksessa ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteessa. Matkailun perustutkinto on jatkossa numero 29 Matkailualan perustutkinto (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017m, 3).

Oleellinen muutos entiseen on hotellipalvelun osaamisalan siirtyminen hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinnosta matkailualan perustutkintoon. Muutoksen myötä myös nimi muuttuu ollen jatkossa majoituspalvelujen osaamisala. Perusteita kirjoitettaessa on korostettu työelämälähtöisyyttä ja osaamispistelaajuuksien vastaavuutta työelämän vaatimuksiin. Joitakin tutkinnon osia on yhdistetty ja joitakin poistettu. (Opetushallitus 2017h ja ePerusteet 2017b, 1.)

Matkailualan asiakaspalvelu säilyy pakollisena tutkinnon osana matkailualan perustutkinnossa. Sen lisäksi pakollisiin tutkinnon osiin tulee opiskelijan valittavaksi kolme osaamisalaa, jotka ovat

- majoituspalvelujen osaamisala, uusi 1.8.2018 alkaen,
- matkailupalvelujen osaamisala ja
- matkapalvelujen myynnin osaamisala. (Opintopolku 2017b.)

Osaamisaloista opiskelija valitsee yhden osaamisalan. Pakollisten ammatillisten tutkinnon osien opintojen laajuus on yhteensä 70 osaamispistettä eli osp:tä. Majoituspalvelujen osaamisalalta tutkinto-

nimikkeenä on vastaanottovirkailija. Tutkintonimikkeenä pysyisi ennallaan matkailupalvelujen osaamisalalla matkailupalvelujen tuottaja. Entisen matkailuvirkailijan tutkintonimike muuttuu matkapalvelujen osaamisalalla matka-asiantuntijaksi. Pakollisten opintojen laajuus (kuvio 5) on tulevissa tutkinnon perusteissa 145 osp:tä entisten 135 osp:en tilalla. Muutoksena tulee myös se, että pakollisen osaamisalueenn tutkinnon osan laajuus muuttuu 45 osaamispisteestä 40 osaamispisteeseen. (ePerusteet 2017b, 1.)



KUVIO 5. Matkailualan perustutkinnon ammatilliset tutkinnon osat, matkailualan perustutkinnon muodostuminen. (ePerusteet 2017b, 1.)

Pakollisten tutkinnon osien lisäksi opiskelijalla tulee valittavaksi tietty laajuus valinnaisia tutkinnon osia (kuvio 5). Laajuus on tulevaisuudessa 75 osp:tä entisen 60 osp:en sijaan. Muutoksena tulee myös se, että nyt ei enää ole suoritettavana neljää tutkinnon osaa, vaan opiskelija kerää eri tutkinnon osista osaamislaajuudeltaan riittävän määrän osaamispisteitä. Osa valinnaisista tutkinnon osista on jäänyt pois, osa muuttanut nimeään ja sisältöään ja osa tullut uusina. Uusia tutkinnon osia ovat Ravintolan asiakaspalvelu ja myynti ja Kokouspalvelut. Pois on jäänyt Matkailu- ja matkatoimistopalvelut, jonka sisältöä on siirretty matkapalvelujen osaamisalan pakolliseen tutkinnon osaan. Lisäksi pois on jäänyt Matkailukiinteistön ja -ympäristön hoito.

Matkailualan ammattitutkinnot ovat luonnoskierroksella. Niiden laajuus tulee vaihtelevaan. Toinen matkailualan ammattitutkinnoista on Matkailupalvelujen ammattitutkinto, jonka ehdotettu laajuus olisi 150 osaamispistettä. Tämä on yhdistetty hotellivirkailijan ja ohjelmapalvelujen ammattitutkinnoista. Toinen ammattitutkinto matkailualalla tulisi olemaan Opastuspalvelujen ammattitutkinto, jonka laajuudeksi on ehdotettu 120 osaamispistettä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017m, 6.)

Erikoisammattitutkintoja ei matkailualalla ole ollut ennen, eikä ole myöskään tulevassa tutkintorakenteen uudistuksessa. Lähimmät erikoisammattitutkinnot ovat (77) Majoitus- ja ravitsemisalalan esimiehen ammattitutkinto ja (78) Majoitus- ja ravitsemisalalan esimiestyön ammattitutkinto. Näiden laajuus osaamispisteinä on 180. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017m, 9.)

Opetushallitus lähetti matkailualan perustutkinnon tutkinnon perusteet lausuntakierrokselle 4.9.2017. Osallistuimme syyskuussa 2017 lähettyyn lausuntakierrokseen yhdessä lehtori Kari Tuomaisen kanssa. Silloin välitimme viestin tutkinnon perusteista, jossa toivoimme vielä muutoksia valinnaisten tutkinnon osien osaamispisteisiin. Kiittelimme osaamisalojen järkevyyttä ja kyselimme tapahtumatuotannon poisjääntiä tutkinnon perusteista. Tapahtumatuotanto tulee jatkossa olemaan liiketalouden perustutkinnossa valinnaisena tutkinnon osana 15 osp:en laajuisena (ePerusteet 2017c, 1).

3.1.3 Matkailualan ammatillisen opettajan työnkuva

Matkailualan opettajana toimi Vipusen (2017d) mukaan vuonna 2016 yhteensä 75 henkilöä. Heistä 96 % oli muodollisesti kelpoisia. Vuonna 2013 opettajien lukumäärä tiedonkeruussa oli vielä 105 henkilöä. Opettajista noin 90 % on tiedonkeruun piirissä, mikä tulee huomioida lukumäärän tarkastelussa. Määrällisesti eniten matkailualan opettajia työskenteli Uudenmaan maakunnassa vuonna 2016, sillä heitä oli 21 henkilöä. Lapissa matkailualan opettajina toimi vuonna 2016 yhdeksän henkilöä ja Pohjois-Karjalassa kolme.

Tutkimuskysymykseni on se, että mitä muutoksia (kuvio 6) reformi tuo matkailuopettajan työhön. Nuorten ja aikuisten opettaja on käytännössä jatkossa sama. Kun reformissa yhdistetään nuorten ja aikuisten koulutus yhdeksi, tuo tämä muutos paljon uutta kaikkien opettajien työhön.

MIKÄ MUUTTUU AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄLLE

Nykytila

- opettaja vastaa omasta osuudestaan, omasta luokastaan jne.
- opettaminen tapahtuu pääosin oppilaitoksessa

Uusi ammatillinen koulutus 2018

OPETTAJIEN TYÖ MONIPUOLISTUU

- jaettu asiantuntijuus, enemmän yhteistyötä
- työtä tehdään useissa oppimisympäristöissä ja jalkaudutaan työpaikoille ohjaamaan
- työssä painottuu ohjaava ja valmentava ote

KUVIO 6. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa koulutuksen järjestäjälle, opettajan rooli. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017n.)

Erilaisissa hankkeissa on valmistauduttu muuttuvaan opettajuuteen ja ennakoitu muuttuvaa ammatillisen opettajan työkenttää. Hankkeita ovat olleet muun muassa Osaava Verso (2015) I-V –hankkeet, jotka Oulun ammattikorkeakoulu on vetänyt. Osaava Verso V –hankkeessa, joka päättyi 31.12.2015, oli mukana yhdeksän oppilaitosta. Hankkeen tavoitteena oli ammatillisen opettajan suunnitelmallinen osaamisen kehittäminen ja osaamisen ennakointi. Suunnitelmallisuutta tavoiteltiin sosiaalisen median ja eDelfoin foorumeilla sekä ammatillisten koulutuksen järjestäjien verkostoissa. Osaava opettaja on ammatillisten opettajien osaamisen ja ennakkoinnin ja verkostomaisen osaamisen kehittämisen yhteisöllinen foorumi. Hankkeissa kartoitettiin muun muassa osaamistarpeet, jotka tulisi sisältyä matkailualan ammatilliseen koulutukseen. Tämä tarkoittaa sitä, että matkailualan opettajilla tulisi olla substanssiosaaminen näihin osaamisalueisiin.

Matkailuopettajan työnkuvaan on kuulunut erittäin monipuolinen substanssiosaaminen matkailualan eri tutkinnon osissa. Matkailualan koulutusyksiköt ovat pieniä verrattuna moneen muuhun koulutusalan opetukseen. Tätä todistaa esimerkiksi Vipusen (2017b) taulukot, joissa opiskelijamäärät yksiköittäin olivat keskimäärin 61 vuonna 2015. Tämä tarkoittaa käytännössä myös sitä, että yksittäiset opettajat opettavat useita eri tutkinnon osia.

3.1.4 Matkailualan osaamistarpeet

Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksessä matkailu- ja ravintolapalvelualojen muutostarpeista on nostettu esiin sosiaalisen median sekä automatiikan ja robotiikan osaamisen tarve. Monipuoliset osaamiskokonaisuudet sisältävät useita tarvittavia taitoja. Keskeisiä taitoja muuttuvassa yhteiskunnassa ovat ideoiden kehittäminen ja kokonaisuuksien ja asiayhteyksien ymmärtäminen, tiedon käsittely, verkostoituminen, turvallisuusosaaminen, asiakaspalvelutaidot, myynti- ja markkinointitaidot sekä sosiaalinen älykkyyys. Hyvinvointipalveluiden tuottamisessa korostuu kulttuurien kohtaaminen ja asiakastarpeiden huomioiminen. Hyvinvointikeskuksissa työskentelee uudenlaisilla ammattinimikkeillä toimivia ja uudenlaisia osaamistaitoja omaavia työntekijöitä. Yksilöllinen asiakaspalvelu on ollut ennenkin vaatimuksena, mutta tulevaisuudessa se korostuu. Matkailualan ammattilaisilla tulisi olla hyvä kielitaito ja tilanneherkkyyttä monikulttuurisissa tilanteissa toimimiseksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015, 112-113 ja Opetushallitus 2017i, 48.)

Digiloikka on ollut Sipilän hallituksen tavoitteena (Valtioneuvosto 2017). Digitalisaation mahdollisuuksia hyödynnetään eri alojen oppimisessa ja opetuksessa monin tavoin, niin myös matkailualan koulutuksissa. Matkailualalla digitalisaation lisääntyminen näkyy muuttuvissa työtehtävissä ja tehtävänimikkeissä. Erityisesti matkatoimistoalalla digitalisaation kasvu on näkynyt merkittävästi, kun asiakkaat siirtyvät varaamaan matkojaan internetissä ja mobiilisti. Monet matkailualan yritykset kaipaavat matkailualan opiskelijoilta ja tulevilta työntekijöiltä sosiaalisen median käytön osaamista, koska markkinointi on siirtynyt suurelta osin sosiaaliseen mediaan.

3.2 PKKY ja matkailualan koulutus

PKKY on 13 pohjoiskarjalaisen kunnan omistama maakunnallinen koulutus- ja kehittämisorganisaatio. Visiona PKKY:llä on olla luotettava yhteistyökumppani ja ammatillisen koulutuksen edelläkävijä. Opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt PKKY:lle ammatillisen koulutuksen laetupalkinnot neljänä peräkkäisenä hakukertana, joista viimeisin on vuodelta 2016. PKKY:n eri yksiköissä opiskelee noin 17 000 opiskelijaa vuosittain ollen yksi Suomen suurimmista koulutuksen järjestäjistä. Näistä saadaan lukema 800 opiskelijaa vuostityöajaksi muutettuna. Henkilökuntaa organisaatiossa on noin 850. (Karvinen 2017.)

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymällä on yhteinen strategia, jonka mukaan kaikki yksiköt toimivat. Nykyisessä PKKY:n strategiassa (PKKY 2016a, 2) todetaan, että tulevaisuudessa toimialarakenteiden muutos, monikulttuurisuuden lisääntyminen ja digitalisaation eteneminen muuttavat koulutuksen toimintaympäristöä.

PKKY:n strategiassa ohjaavaaksi arvoksi on valittu vastuullisuus, missiona on työelämäyhteistyön vahvistuminen ja visiona on olla arvostettu koulutuksen edelläkävijä (PKKY 2016a, 3). Arvojen, mission ja vision tulisi näkyä kaikessa organisaation tekemisessä kautta linjan. Henkilöstön tulee tuntea oman organisaationsa tavoitteet ja toimia niiden mukaisesti. PKKY:llä on kehittämissasiakirjan lisäksi erillinen henkilöstöstrategia, jossa tarkennetaan mm. henkilöstön osaamisen kehittämistä tulevaisuuden tarpeita vastaavaksi. Nykyisen strategian pohjana on ammatillisen koulutuksen merkittävä rahoituksen muutos. Työelämän osaamistarpeiden on ennakoitu muuttuvan ja kasvavan, ja osaamisen vanhenevan aikaisempaa nopeammin. Opiskelijoiden tarpeiden uskotaan muuttuvan ja eriytyvän.

Nette Lehtinen (2013, 1) toteaa, että toimintaympäristön muutoksiin ei aina voi vaikuttaa, mutta niiden seuranta voi olla joko aktiivista tai passiivista. Aktiivinen seuranta auttaa hyödyntämään saatua tietoa toiminnan suunnittelussa. Huolellisesti kerätty ja analysoitu tieto, ja niistä tehdyt johtopäätökset luovat edellytykset onnistuneelle strategiselle päätöksenteolle. PKKY seuraa vahvasti nykyisen hallituksen toimia, jotta se voisi ennakoida tarvittavaa henkilöstön määrää ja tulevaisuuden koulutuksen suuntaamista oikeille aloille. Ammatilliseen koulutukseen tulee työelämä osallistumaan tulevaisuudessa yhä vahvemmin. Koulutuksesta osa on tapahtunut jo pitkään työelämässä työssäoppimisjaksoilla. Työssäoppimisen määrä PKKY:ssä on ollut aikaisemminkin suurempi kuin minimi opetussuunnitelmassa vaadittu. Oppisopimusten määrää pyritään lisäämään. Työelämän mielipiteet ja tarpeet saavat yhä isomman roolin ammatillisen koulutuksen järjestämisessä.

Yksittäisten alojen koulutuksesta ei kehittämissasiakirjassa ole kirjattu erikseen strategisia tavoitteita. Matkailualan koulutuksen jatkuminen toisella asteella Pohjois-Karjalassa on luonnollista, sillä esim. Pohjois-Karjalan matkailun teema- ja toimenpideohjelma 2014-2020 että Pohjois-Karjalan strategia 2030 eli maakuntasuunnitelma nostavat esiin matkailun kehittämisen ja työllistävän vaikutuksen. Varsinaiseksi matkailun koulutuspaikkakunnaksi on muotoutumassa Joensuu. Toisaalta verkko-opetusta ja monimuotoisuutta lisätään, joten opiskelijan kotipaikkakunta voi olla muukin kuin Joensuu. Opiskelijamäärät ja aloituspaikkojen määrä ovat olleet pienet joka tapauksessa jo useiden vuosien

ajan matkailualalla ammattiopistoissa. Matkailualan koulutuspaikkojen suuntaaminen aikuiskoulutukseen ei ole tapahtumassa ainoastaan Pohjois-Karjalassa vaan myös koko Suomessa. Peruskoulusta alalle tulleiden määrä on vähentynyt, ja joissakin ammattiopistoissa Suomessa on jopa kokonaan siirrytty ylioppilaspohjaiseen ops-perusteiseen ja näyttötutkintoperusteiseen koulutukseen.

Osaavaa työvoimaa pyritään kouluttamaan riittävästi eri aloille. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma (KESU) Pohjois-Karjalan osalta osoittaa matkailu- ravitsemis- ja talousalan koulutuspaikkojen tarpeeksi 2007-2025 reilua 6 000, mutta siitä suurin osa on majoitus- ja ravitsemusalalle ja puhdistuspalveluihin. Matkailualan tarve tuona aikana on ennakoitu olevan n. 300. (Pohjois-Karjalan ennakointiportaali 2016.)

Koulutuskuntayhtymällä on yksiköitä kuudella eri paikkakunnalla ympäri Pohjois-Karjalaa. Joensuussa opiskelee heistä suurin osa. Matkailualan toisen asteen koulutusta on ollut vuodesta 2001 alkaen Joensuussa, ja vuoteen 2016 saakka Nurmeksessa. Matkailuvirkailijoita on koulutettu ja koulutetaan Joensuussa ja matkailupalvelujen tuottajia koulutettiin Nurmeksessa. Nykyään matkailualan perustutkinnon koulutusta toteutetaan vain Joensuussa. Yksi koulutukseen hakeutuvien opiskelijoiden käyttäytymistrendi on kaupunkikeskeisyys. Pieniltä paikkaikunnilta hakeudutaan kasvukeskukseen. Opiskelijoiden kiinnostus eri aloja kohtaan vaihtelee vuosittain, ja sitä on ollut vaikea ennakoita.

Aikuiskoulutus oli vuoteen 2012 saakka Nurmeksessa, mutta sen jälkeen se siirtyi Joensuuhun Aikuiskoulutuksen yksikköön. Aikuisopisto järjesti ammattitutkintojen koulutusta näihin päiviin saakka kuitenkin Nurmeksen ammattiopiston välityksellä, koska siellä oli koulutuksen järjestämiseen osaamista ja kokemusta. Tällä hetkellä aikuiskoulutus ei järjestä perustutkinnon eikä ammattitutkintojen koulutusta Pohjois-Karjalassa. Viimeksi aloitti näyttötutkintoperusteisessa koulutuksessa aikuiskoulutuksessa yksittäinen ryhmä syksyllä 2015 matkailualan perustutkinnossa. Viimeisin matkailualan ammattitutkinnon ryhmä aloitti Pohjois-Karjalassa vuonna 2015.

4 TYÖN MUUTOS

Työ on ollut nopeassa muutoksessa jo pitkään. Työn muuttuminen näyttää tapahtuvan yhä kiihtyvämällä tahdilla. Nykypäivän työntekijä ei voi enää kuvitella tekevänsä samaa työtä vuosikymmeniä ja olla saman työnantajan palveluksessa koko työuransa, kuten vielä parikymmentä vuotta sitten oli tavallista. Yhä harvemmassa ovat ne, jotka saavat palkinnon tai mitalin tasakymmenvuosien työstä samassa yrityksessä.

Työ muuttuu nykyisten kehitystrendien mukaan kohti kasvavaa automaatiota, samalla kun käsintehdävät työvaiheet vähenevät. Teollinen tuotanto lähenee palvelutuotantoa, ja asiakkaille tarjotaan räätälöityjä palveluja enenevässä määrin tulevaisuudessa. Kestävä kehitys huomioidaan kaikilla aloilla, koska ympäristöongelmat kasvavat ja luonto on otettava valinnoissa huomioon. Verkostoituminen lisääntyy, ja sosiaalisen median merkitys kasvaa. Palvelualoilla työskentelevien osuus kasvaa edelleen, kun teollisuuden työpaikat vähenevät. Alkutuotannon piirissä työskentelevien määrän ei ennusteta enää vähenevän, vaan se pysynee ennallaan. (Ministry of Health and Social Affairs Finland 2015, 6-7.)

4.1 Tulevaisuuden työ

Globaalit megatrendit ovat muokkaamassa tulevaisuuden työtä ja työntekemistä. Megatrendeistä suurimpia ovat ympäristöasiat ja niukkenevat raaka-aineet. Puhutaankin talouden ja kehityksen kuudentennesta aallosta, joka muuttaa ympäröivää yhteiskuntaamme yhä teknologisemmaksi. Toisaalta niukkenevat luonnonvarat ohjaavat taloutta hyödyntämään entisiä raaka-aineita uusiokäytössä. Tämän kestäväen kehityksen mukana olemme jo saaneet ensimmäisiä kokemuksia jakamistaloudesta ja uusiutuotteista. Jakamistalous sisältyy kiertotalouden käsitteeseen. Kiertotaloudella tarkoitetaan materiaalien ja niiden arvon kiertoa mahdollisimman pitkään. (Saranne 2017, 1-2.)

Yhteiskunnan muuttuessa myös yksittäisen työntekijän työ muuttuu. Samoin muuttuu yritysten menestymisen tekijät. Yrityksissä tarvitaan jatkossa nopeaa muuntautumiskykyä, uudistumista, innovatiivisuutta ja uudelleenresursointia kustannustehokkaasti. Työn ja yksityiselämän rajat tulevat muuttumaan, kun työtä tehdään yhä enemmän monelle yritykselle ja monessa ympäristössä. On ennakoitu, että freelansarit ja yksityisyrittäjät lisääntyvät. Työelämä on jakatumassa kahteen ääripäähän, jotka ovat toisaalta matalapalkkaiset työt ja toisaalta asiantuntijuus ja erityisosaaminen. Työntekijöiltä vaaditaan uudenlaisia kykyjä. Vanhojen yhdenlaisten ammattikuvien työ on muuttumassa sekatyöksi. Samalla myös organisaatioiden ja yritysten luonne muuttuu. Uudenlaiset organisaatiot tulevat olemaan yhteistoiminnallisia. Vanhat hierarkkiset organisaatiot ovat vähenemässä ja väliaikaiset, itseorganisoituvat yhteisöt tulevat tilalle. (Saranne 2017, 3-4.)

Saranne (2017, 4) huomauttaa, että työn muuttuessa tulisi esimiesten ja johdon kiinnittää huomiota työntekijän omaan työkyvyn johtamiseen. Kun työntekijä joutuu työskentelemään useissa työympä-

ristöissä eri vuorokauden aikoina, on hänen osattava johtaa itseään. Organisaatioilta odotetaan ennen kaikkea tukea työntekijän uusien tehtävien omaksumiseen. Jotta yritys ja organisaatio pääsisi nauttimaan menestyksestä ja onnistumisesta, tulee sen työntekijöiden ja osien pystyä toimimaan yhdessä erilaisissa verkostoissa.

Tikkamäki (2006, 61-62) kuvasi väitöskirjassaan oppimista uudenlaisena työn muotona. Oppimisen luonne ja työn organisoinnin prosessit muistuttavat toisiaan, kun verrataan niitä viimeisten vuosikymmenien aikana. Työn muuttuvat vaatimukset aiheuttavat haasteita sekä organisaatioille että työntekijöille. Yhteiskunnassa on tapahtunut monia muutoksia, joiden myötä myös työ on muuttunut. Näistä muutoksista esimerkiksi teknologian ja tiedon määrän kasvu sekä monenlaisen liikkuvuuden lisääntyminen ovat väistämättä aiheuttaneet tarpeen työssä oppimiselle. Elinikäinen oppiminen, luovuus ja oman työn kehittäminen ovat monellakin alalla työntekijöiden menestyksellisen työnteon avaintekijöitä. Oppimista voidaan kuvata uudenlaiseksi työnteon muodoksi.

Oppija on nykyisten oppimisteorioiden mukaan aktiivinen yksilö, joka muodostaa ja kokoaa tietoa ympäröivästä maailmasta. Hänen oppimiseensa vaikuttaa sosiaalinen vuorovaikutus muihin. Samanaikaisesti työntekijä nähdään nykyään aktiivisena toimijana entisen passiivisen suorittajan sijaan. Työntekijää kuvataan asiantuntijaksi omissa työtehtävissään. Hänen oletetaan koko ajan kehittävän itseään ja työtään. Kun työ on muuttunut tiimeissä ja projekteissa tehtäväksi, tulee myöskin työntekijän omata erinomaiset vuorovaikutus- ja viestintätaidot. Työntekijöiden oletetaan sopeutuvan työelämän muutoksiin. Nämä kaikki työelämän muuttuvat vaatimukset kuvastavat hyvin ammattiryhmistä opettajan työn muuttumista. (Tikkamäki 2006, 62.)

Opettajuuteen liitetään mielikuvana asiantuntijuus. Entisenlainen asiantuntijuus on muuttunut, jos asiantuntijuus tarkoittaa pysyvyyttä ja hankittujen tietojen käyttöä. Uudenlainen asiantuntijuus sisältää nopeasti muuttuvan työelämän vaatimuksissa elinikäisen oppimisen näkökulman. Asiantuntijat ovat uuden edessä, sillä heidän täytyy kyseenalaistaa aiempi tieto ja hankkia aktiivisesti uutta tietoa. Asiantuntijuuteen voidaan liittää nykyään innovatiivisuus ja joustavuus, ennakointi- ja ongelmanratkaisutaidot. Asiantuntijuus ei ole enää vain organisaation johdon tasolla, vaan se on laajentunut kaikille organisaation tasoille ja uusille aloille. (Tikkamäki 2006, 62-63.)

Yksi uusi vaatimus työntekijöillä on projektiluontoisten työtehtävien sietokyky. Uudenlaisessa työelämässä tarvitaan kokonaisvaltaista elämänhallintaa, kun työn luonne muuttuu pirstaleiseksi. Tämä tarkoittaa työn tekemistä osa-aikaisena, etätöinä tai esimerkiksi eri vuorokauden aikoina. Kun työn muoto muuttuu, tulee työntekijän oma motivaatio tärkeäksi onnistumistekijäksi. Uuden oppiminen on toinen merkittävä tekijä. Organisaatiot edellyttävät työntekijöiltä kaikkien näiden taitojen ja tietojen lisäksi valmiutta hankkia uutta ammattitaitoa. (Tikkamäki 2006, 63-64.)

4.2 Muutoksen kokeminen

Muutosvastarinta on inhimillinen ilmiö kaikissa ihmisen toimintaan ja ympäristöön liittyvissä muutoksissa. Kun muutoksia toimeenpannaan, niin organisaatioiden johtavat henkilöt usein unohtavat työntekijöiden tunteet. Tunteilla on kuitenkin merkittävä osuus ihmisen toiminnassa. Muutosvastarintaa ei tulisi myöskään tukahduttaa, sillä se osa muutosprosessia ja siksi luonnollista. Ihmiset sopeutuvat siten muutokseen ja selvittyvät kukin omassa tahdissaan muutoksesta. Vastustus kuuluu uudenlaisen identiteetin rakentamiseen. Muutosvastarinta ei tarkoita myöskään hylkäämistä, vaan muutokseen osallinen osallistuu erilaisten vaihtoehtoisten ratkaisujen etsintään. (Kukkonen ja Jussila 2015, 27.)

Työn muutoksen hallinnassa puhutaan muutosjohtamisesta. Jos organisaatio ja esimiehet onnistuvat muutoksen johtamisessa, he pystyvät kontrolloimaan ja vähentämään muutosvastarintaa. Tämä puolestaan vähentää työn tuottavuuden ja tehokkuuden heikkenemistä. (Hiatt ja Creasey 2003, 1.)

Esimiehet ja johtajat ovat todenneet, että muutoksen johtamisessa heidän toimintansa parenee, jos he kehittävät viestintää. Muutosjohtamisen epäonnistuminen voi johtua monestakin syystä. Jos muutoksen hallintaan on osoitettu liian vähän rahaa tai resursseja, se voi johtaa epäonnistumiseen. Työntekijöiden sairaslomat lisääntyvät. Yrityksen tai organisaation menestymisen kannalta tärkeät tai osaavat henkilöt irtisanoutuvat. (Hiatt ja Creasey 2003, 3.)

Työntekijöiden voi olla vaikea sitoutua muutokseen, jos se edistää vain yritystä tai organisaatiota. He voivat kokea pelkoa työpaikan menettämisestä. Monesti työntekijät keskittyvät jokapäiväiseen työhön ja siitä selviämiseen. Energia menee työntekijällä siihen, että hän tekee päivittäiset, hänelle kuuluvat tehtävät. Hän voi ajatella, ettei hänellä ole muutoksen jälkeisessä työympäristössä uudenlaisia tietoja ja taitoja. (Hiatt ja Creasey 2003, 8-9.)

Käsite yksilön muutosjohtaminen tarkoittaa muutoksen johtamista työntekijän näkökulmasta. Muutoksessa työntekijä on kuitenkin se henkilö, joka tekee muutoksen konkreettisesti. Työnantajien ja esimiesten tulee tarjota riittävästi ohjausta työntekijöilleen. Työnjohdon tulee tarjota sellaiset menetelmät ja työkalut muutoksen toteuttamisessa, joita työntekijät tarvitsevat onnistuakseen toteuttamaan halutunlaisen muutoksen. (Hiatt ja Creasey 2003, 10.)

Kun työyhteisössä puhutaan muutoksesta, vaikuttavat monet tekijät siihen, kuinka asia otetaan vastaan. Yksi vaikuttava tekijä on se, kuinka työntekijät kokevat edellisten muutosten toteutumisen työssään. Usein aliarvioidaan nykyisen tilanteen mukavuuden tunteen vaikutus muutoksen hyväksymiseen ja toteutukseen. Erilaisten ihmisten muutosvastarinnan voimakkuus vaihtelee. Muutosvastarinnan ilmenemiseen voi vaikuttaa henkilön nykyinen elämäntilanne, historia, ja kuinka paljon ja mitä viimeaikaisia muutoksia hänen työssään on ollut. Yleistä on myös se, että jotkut henkiöt vastustavat muutosta joka tapauksessa huolimatta muutoksen sisällöstä. On myös huomattava, että mitä isompi muutos on, sitä enemmän tarvitaan muutosjohtamista ja aikaa työntekijöille sopeutua siihen. (Hiatt ja Creasey 2003, 17,20.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi suuret muutokset toimintaympäristössä ja itse työssä. Nopeasti tapahtuvat muutokset maailmantaloudessa heijastavat yksittäisen työntekijän kokemuksiin työstä. Kun yritykset ja organisaatiot sopeuttavat toimintaansa muuttuvissa talouden olosuhteissa, niin lomautukset, irtisanomiset, pätkätyöt ja määräaikaisuus herättävät epävarmuutta työntekijöissä. Työn sisällössä suurimpia muutoksia on tuonut tieto- ja viestintätekniikan kehittyminen. Tämä taas vaikuttaa siihen, että vapaa-ajan ja työajan rajat hämärtyvät, kun työtä voidaan tehdä monipaikkaisesti ja aikaan sitoutumatta. Samalla työvoima ikääntyy, kun eläkeikä siirtyy myöhemmäksi. (Vartiainen ja Hyrkkänen 2010, 79.)

Muutokseen liittyvä jännitys vähentyy, jos siihen voi jo ennakkoon valmistautua. Jos muutoksen uskotaan kehittävä toimintaa, se koetaan positiiviseksi uhkista huolimatta. Muutoksen suunnitteluun pitäisi ottaa kaikki siihen liittyvät toimijat mukaan. Läpinäkyvyys ja avoimuus auttavat siihen sitoutumisessa. Esimerkiksi keskustelut ja kokeilut voivat olla näitä keinoja. Ulkoinen pakko synnyttää todennäköisesti epäilyä ja jonkinasteista muutosvastarintaa. Muutoksen vastustamisen prosessiin kuuluu entisen, vanhan puolustaminen ja säilyttäminen. Olennaista hyväksynnässä on se, että voiko muutoksen kokija siihen varautua. Yleensä lopputulos ei ole edes selvillä, mutta asteittainen valmistautuminen vähentää epävarmuuden tunnetta. (Kukkonen ja Jussila 2016, 23.)

Kukkonen ja Jussila (2016, 24) ovat koonneet julkaisuunsa vastauksia siihen, miksi muutos ei aina herätä vain positiivisia ajatuksia. Opettaja kokee yllättäviä tunteita, ja hän kokee oman työnsä hallinnan tunteen alkavan horjua. Itsetuntemus ja käsitys itsestä työntekijänä voi horjua. Hän voi kokea, ettei hänen osaaminen ja tietäminen ole ajantasaista. Omat rutiinit tulevat muuttumaan, ja opettajan tulee uudelleenarvioida ne muuttuvassa toimintaympäristössä.

Psykologinen pääoma koostuu neljästä ulottuvuudesta, jotka ovat itseluottamus, sinnikkyys, toiveisuus ja optimismi. Psykologinen pääoma on muutostilanteessa merkityksellinen. Sillä tarkoitetaan henkilön positiivisia ominaisuuksia, jotka ohjaavat hänen toimintaansa organisaatiossa. Positiivisen pääoman on havaittu olevan yhteydessä työssä suoritutumiseen, sitoutumiseen organisaatiossa ja työtyytyväisyyteen. (Kukkonen ja Jussila 2016, 25.)

Organisaation johdon tulisi muistaa, ettei muutosvastarintaa tule kieltää. Vastarinta sisältyy muutosprosessiin, ja on yksilöiden keino sopeutua muutokseen. Yksilöillä muodostuu sen myötä tunne selviytymisestä. Vastarinta tuottaa usein vaihtoehtoisia ratkaisuja tilanteeseen. Uuden vastustaminen ei automaattisesti tarkoita muutoksen hylkäämistä vaan vastustus on tärkeä osa henkilön uuden identiteetin muodostumista uudelleenlaisessa ympäristössä ja tilanteessa. (Kukkonen ja Jussila 2016, 25.)

Sosiaalinen pääoma on yhteisön kunnon ilmaisu. Usein muutosta vastustetaan ryhmänä. Huomio on tässä ihmisten välisissä suhteissa ja vuorovaikutuksessa. Kannustava ja osallistuva johtaminen, avoimuus, työhteisötaidot ja selkeät pelisäännöt ovat tarpeellisia. (Kukkonen ja Jussila 2016, 28.)

Rakennepääoma on organisaation kuntoa kuvaava pääoma. Siihen kuuluu organisaation toimivuus ja työn resurssointi. Kaikki toimintatavat ja -mallit, järjestelmät, rakenteet ja prosessit kuuluvat kokonaisuuteen. Onnistuakseen muutos edellyttää oppilaitoksen suunnitelmien ja strategioiden muuttamista. Vallan ja vastuunjaon uudelleenjärjestäminen voi olla muutoksen toteuttamiseksi ajankohtainen. Tällaista organisaatiokulttuuria voidaan kuvata mukautuvaksi, ja se ilmenee tavoitteellisuutena, joustavuutena ja jatkuvan kehittymisen mahdollistajana. (Kukkonen ja Jussila 2016, 30.)

4.3 Koulutuksen ja opettajuuden muutos

Opetushallitus haluaa tukea koulutuksen järjestäjiä reformin toteuttamisessa. Opetushallituksella on laajat sivustot (2017j), joiden sisältö palvelee koulutuksen järjestäjiä ja kaikkia reformin vaikutuspiirissä olevia henkilöitä kuten opettajia.

Opettajan ammattia pidetään ihmissuhdeammattina. Opettajan työssä onnistuminen edellyttää hyviä sosiaalisia vuorovaikutustaitoja, sillä opettaja tekee monitahoista yhteistyötä eri sidosryhmiin päin. Hän toimii päivittäin opiskelijoiden, kollegoiden, työelämän, vanhempien, opiskelijahuollon, yhteiskunnallisten organisaatioiden ja muiden opiskelijaan liittyvien tahojen kanssa. Opettaja luo oppimista tukevan pedagogisten virikkeiden verkoston, mihinkä hänen työnsä vaikuttavuus perustuukin. (Väljærvi 2005, 105.)

Kohtaaminen on opettajan työssä yksi avainasia. Kun koulun toimintaympäristö muuttuu monimuotoisemmaksi, kompleksisemmaksi ja avoimmaksi, saattaa opettaja kokea muutoksen uusista odotuksista ja vaatimuksista epäsuhtana. Kohtaamiseen vaikuttaa koulun toimintaympäristöjen rakenteiden muuttuminen, oppijoiden muuttuvat elinolosuhteet ja monikulttuurisuus. Yhteiskunnallinen muutos pakottaa opettajat arvioimaan omaa osaamistaan ja opetustaan jatkuvasti. Vaikkakin Väljærvi (2005, 106-107, 110.) mitä ilmeisemmin kirjoittaa luokanopettajista, on kirjoitus mielestäni ajankohtainen kuvaamaan myös ammatillisen opettajan työtä ja siihen kohdistuvaa muutosta.

Opettajuudessa tapahtuu reformin myötä uudistuksia. Opettajien tulee jatkossa olla yhä joustavampia ja vastuullisempia. Opettajilta vaaditaan paljon asennetyötä, kun heidän täytyy vastata yritysmaailman vaatimukseen. Opetus- ja kulttuuriministeri Sanni Grahn-Laasonen totesi 4.10.2017 seminaarissa, että opettajien osaamista on vahvistettava reformin onnistumiseksi. Hän jatkoi toteamalla, muutoksen olevan niin suuri, että kaikkien yhteistyötä tarvitaan. (Opetushallitus 2017k.)

Opettajan ammattitaidiksi kuvataan yksilöllistämisen ja psykologisoinnin kehää, mikä tarkoittaa ongelmien syiden etsimistä joko omasta tai muiden persoonasta. Tällöin he eivät näe niitä tekijöitä, jotka rajoittavat tai määräävät toimintamahdollisuuksia. Opettajan tehtäviin on tullut erilaisia projektitöitä. Opettajien kokemaa oman työnsä hallitsemattomuuden tunnetta ovat lisänneet jatkuvat muutokset tutkinnon perusteissa, nimikkeissä ja koulutuksen rakenteissa. Opetuksen ulkopuoliset paperityöt ja hallinnolliset tehtävät ovat lisääntyneet. Opettajan työ ei välttämättä vastaa nopeutuvassa työn muutoksessa enää sitä, mihin hän on saanut koulutuksen tai mihin hänellä on työkokemusta. Jatkuvat muutokset voivat tuoda mukanaan sen, ettei opettaja voi koskaan olla tyytyväinen

työhönsä. Koulun tavoitteiden saavuttaminen vaatii sekä opiskelijoiden että opettajien kouluhyvinvointia. (Seinä 2009, 126-128.)

Halonen (2016, 2, 64 ja 68) tutki pro gradu-tutkielmassaan neljää matkailu-, ravintola- ja catering-alan opettajaa teemahaastattelulla heidän käsityksiään nykyisen opetussuunnitelman perusteiden muuttumisesta. Koska nämä perustutkinnon perusteet muuttuivat 2014, on muutoksesta aikaa kulu-
nut vain kolme vuotta. Opettajat kommentoivat haastattelussa muuttuneista vaatimuksista ja sisäl-
löistä joustavuutta, yksilöllisiä polkuja, valinnaisuutta ja osaamisen tunnistamista sekä tunnusta-
mista. Esiin tulee erilaisia ja vastakkaisia mielipiteitä opetussuunnitelman pohjalta opetuksesta.
Opettajat ilmaisivat huolensa jo tuolloin opettajien arjen hallinnan moninaisuudesta, ja kuinka he
sen oppilaitosten ja työelämän vaatimusten ristipaineissa voivat hallita. Joustavuuden koettiin olevan
alaan sisäänrakennettu ja sen korostuneen uudistuksessa.

Opettajuudessa ei korostu enää opettaminen oppilaitoksessa vaan vuorovaikutteisuus (Halonen
2016, 65). Lähiopetuksen määrä on vähentynyt viime vuosien aikana merkittävästi. Opiskelijan am-
matillisen osaamisen hankkiminen on mahdollista moninaisissa oppimisympäristöissä, joista työ-
elämä on merkittävin jo nykyistenkin perusteiden aikana.

Ammatti-identiteetti tarkoittaa henkilökohtaista käsitystä siitä, kuinka henkilö edustaa omaa ammat-
tiaan. Siten se kuvaa myös yksilölle tärkeitä asioita hänen toimiessaan omassa ammatissaan. Siihen
kuuluu eettiset ulottuvuudet ja tavoitteet sekä arvot. Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti on
muutoksessa, koska ammatillinen peruskoulutus muuttuu. Ammatti-identiteetin rakentaminen tulee
tehdä uudella tavalla ja ammatti-identiteetti ymmärtää muuttuvassa maailmassa eri tavoin. Opettaja
liikkuu ammatillisen koulutuksen ja sitä ympäröivän työelämäkentän piirissä. Ammatillinen opettaja
toimii kasvattajana, ja hänellä on ymmärrys koulutuksen tarkoituksesta. Hänen toimintaansa vaikut-
taa se, mitkä ovat hänen uskomuksensa opettamisesta ja oppimisesta. Hän välittää opiskelijoille itse
arvokkaina pitämiään taitoja, tietoja ja arvoja. (Vähäsantanen 2007, 156-157.)

Jokaisen ammatillisen opettajan suhtautuminen muutoksiin on yksilöllistä. Osa kokee työelämäpai-
notteisuuden lisäävän mielenkiintoa opiskeluun, jolloin opettajana toimiminen helpottuu. He kokevat
sen lisäävän samalla opettajien omaa osaamista. Usein työn muutoksista päätetään oppilaitosten
hallinnossa, ja tällöin opettaja voi kokea toiminnan olevan ristiriidassa hänen oman toimintansa ja
arvojensa kanssa. Ulkoa päin tulevat ammatti-identiteettiin kohdistuvat vaatimukset eivät tunnu
opettajasta välttämättä omilta ja hänelle sopivilta. Osa näkee nuorten tukemiseen ja kasvattajan
rooliin kohdistuvan vähemmän resursseja kuin työelämäyhteyksiin. Opettajalta vaaditaan selkeästi
uudenlaista osaamista. Ammatti-identiteettiin kohdistuvat erilaiset vaatimukset ja näkemykset voivat
heikentää opettajan sitoutumista työhönsä, tai vaihtelevassa määrin lisätä pelkoja, huolta ja ahdis-
tusta. Ammatti-identiteettiin vaikuttaa oppilaitoksen toimintamallit ja normit yhtä paljon kuin opetta-
jan yksilöllinen pedagoginen vapaus ja henkilökohtaiset näkemykset. Työssä ei korostu ainoastaan
työelämä tietous, vaan työhön liittyy yhä useammin kehittämistehtävät ja hallinto. Jotta opettajien
työssä jaksamista tuettaisiin hyvin johtamiskulttuurissa, niin henkilöstöä ei tulisi edellyttää hyväksy-

vän sellaisia työtehtäviä, jotka he kokevat epäolellisina tai heille liian vaikeina. Työn ilon kokeminen mahdollistuu, jos henkilö kokee itsensä tapahtumien subjektiksi. Uupumukseen voi johtaa opettajan kokemat huonot vaikutusmahdollisuudet ja vähäinen tai puuttuva palaute ja tunnustus. (Vähäsantanen 2007, 173-175.)

Ammatillisen opettajan roolista Vähäsantanen (2007, 176) sanoo osuvasti, että ammatillisen opettajan pitäisi osata mitä tahansa, kotiutua minne tahansa ja olla kuka tahansa tarpeen mukaan. Opettajalta odotetaan valmiutta toimia erilaisissa ympäristöissä ja rooleissa. Hänen tulee omata laajasti opetettavia ammattitaitoja ja -sisältöjä, olla sopeutumiskykyinen ja muuntautua nopeasti. Tämän moninaisen haasteen vuoksi tulisi opettajia tukea ammatti-identiteetin rakentumisessa. Vähäsantanen näkee, että opettajille tulisi antaa enemmän valtaa ja mahdollisuuksia hänen työtään koskevissa linjauksissa ja päätöksissä. Opettajien osaaminen voitaisiin entistä paremmin hyödyntää, kun vuoropuhelu oppilaitosten johdon ja henkilöstön välillä toimisi. Vähäsantanen ehdottaa yhteisöllisyyttä ja yhteisiä keskustelutilanteita muutostilanteessa tukemiseen. Kolmanneksi hän mainitsee muutoksiin sopeutumiseen ja hyväksymiseen opettajille riittävästi aikaa ymmärryksen syntymiseen.

Beijaard, Meijer ja Verloop (2004, 114-115, 118) keräsivät tutkimukseensa erilaisten opettajien identiteettiin liittyviä tutkimuksia. He määrittelevät opettajan identiteetin muodostuvan prosessista ja sen eri osiosta näiden tutkimusten perusteella. Eri tutkimukset osoittivat opettajien ammatti-identiteetin muodostuvan monin tavoin. Niitä ovat muun muassa opettaminen, tiedon vaikutus, ihmissuhteet ja subsanssiosaaminen. He mainitsevat, että opettajan oman ammatti-identiteetin tiedostaminen ja tunteminen auttaa häntä sopeutumaan opetusmaailman muutoksissa. Ammatti-identiteetti on muuttunut tutkimusten mukaan merkittävästi. Tutkimuksessa mainitaan ammatti-identiteetin tutkimusten kohteina lisäksi opettajan ja opiskelijan sekä kollegojen väliset suhteet ja opettajien lisääntynyt tunne työuupumuksesta tai työristiriidoista.

Ammatillisen opettajan osaamisalueiksi Paaso (2011, 20) jakaa kahdeksan eri osa-aluetta. Ne ovat työyhteisöosaaminen, elinikäisen oppimisen taidot, kielitaito, opettajan oman alan substanssi-osaaminen, työelämäyhteistyön hallinta, pedagogiset taidot, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-toiminnan osaaminen ja erityisosaaminen. Esimerkiksi työyhteisöosaamisen alle sisältyy talousosaaminen, tietoverkkojen hallinta, viestintätaidot, verkosto-osaaminen ja toimintajärjestelmäosaaminen. Paaso kokoaa ammatillisen opettajan työnkuvan 2020 haasteiksi viisi asiaa. Ensiksikin opettajan tulisi pyrkiä yksintekijästä työyhteisötekijäksi. Opettajan tulisi olla koulutuksen ja työelämän verkosto-osaaja ennemmin kuin työssäoppimisen ohjaaja. Didaktinen ohjaajuus tulisi opettajuudessa siirtyä kohti opiskelijan kohtaajaa ja kuuntelijaa. Opettajan työ muuntuu oman työn taitajasta opiskelijan oppimisprosessin tukijaksi ja ohjaajaksi. Ammatillinen opettaja ei ole enää tulevaisuudessa pelkästään ammattialan osaaja vaan hänen tulisi olla alansa vastuullinen kehittäjä.

4.4 Reformin tuomat työn muutokset

Reformin myötä poistuu Suomesta eriytetty nuorten ja aikuisten ammatillinen koulutus. Vuonna 1966 astui Suomessa voimaan aikuiskoulutusta ohjaava laki ja asetus. Nykyisessä muodossaan oleva

aikuiskoulutus voidaan jaotella erilaisiksi toimintamuodoiksi. Oppisopimuskoulutus, henkilöstökoulutus, työvoimapolitiittinen ja omaehtoinen ammatillinen aikuiskoulutus. Yhteiskunta on tukenut omaehtoista ammatillista koulutusta erilaisin tuin, ja erityisesti työttömille on suunnattu työllistymistä edistäviä koulutuksia. Työvoimaviranomaisilla on ollut keskeinen rooli työvoimapolitiittisten koulutusten järjestämisessä. (Pantzar 2007, 32-33.)

Aikuisopiskelija on voinut suorittaa ammatillisen perustutkinnon kolmella eri tavalla. Hän on voinut hakeutua ops-perusteiseen tai näyttötutkintona suoritettavaan koulutukseen. Näyttötutkinnossa hän on voinut osallistua tutkintoon valmistavaan koulutukseen, tai parhaimmillaan riittävän ammattitaidon omaava henkilö on osallistunut näyttöön. Henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaan on hänelle kirjattu koulutuksen sisältö ja kesto. Kolmas tapa hankkia perustutkinto on ollut oppisopimuskoulutus. Tutkintotilaisuuksissa opiskelija on osoittanut ammattitaitonsa. (Virtanen 2007, 105-106.)

Aikuiskouluttajat voivat Suomessa suorittaa aikuiskouluttajan pedagogiset opinnot. Ne ovat laajuudeltaan 60 opintopistettä, ja ovat yliopistojen tutkinnoista annetun asetuksen (A794/2004) 19 §:n mukaisia. Opinnot suorittanut voi hakeutua aikuiskoulutuksen tehtäviin. Ne antavat opettajakelpoisuuden pedagogisten opintojen osalta. Aikuiskouluttajan pedagogiset aineopinnot ovat laajuudeltaan 35 opintopistettä ja kestävät yhden lukuvuoden. Opiskeleva voi suorittaa aineopinnot korkeakoulututkinnon jälkeen erillisinä opintoina tai halutessaan sisällyttää maisterin tutkintoon. (Jyväskylän yliopisto 2017.)

Itseohjautuvuus on ollut aikuisen oppimiskyvyn- ja mahdollisuuksien tyypillinen esitetty piirre. Toinen aikuisen oppimiseen liitetty piirre on itsereflektiivisyys. Yleistäen voidaan sanoa, että aikuinen osaa katsoa asioita monesta eri näkökulmasta. Aikuiselta odotetaan kyvykkyyttä tehdä päätöksiä ja ottaa vastuuta. Itseohjautuvuuden on havaittu edellyttävän ohjausta, eivätkä kaikki aikuiset siten ole luonnostaan itseohjautuvia. (Valleala 2007, 71-72.)

Opetettavan aineen hallinta ja tiedon jakaminen ovat perinteisesti olleet ammatillisen opettajan osaamisen ydintä. Aikuiskoulutuksessa opettajan osaamisen tarve on ollut jo pitkään tätäkin laajempaa, ja osaamisvaatimukset koskevat pedagogiikan lisäksi muun muassa teknologiaa, markkinointia, rahoitusta ja hallintoa. (Sallila ja Malinen 2002, 7.)

Aikuisopettajalla on suuri vaikutus aikuisten opiskelijoittensa oppimiseen, vaikka aikuisopettajan rooli voi olla hyvinkin erilainen kuin nuorten koulutuksessa. Opetajan työtä on aikuiskoulutuksessa usein kuvattu fasilitaattoriksi ja valmentajaksi. Oppimistapahtumassa kohtaa kaksi aikuista ihmistä, ja opetustilanne on aikuiskoulutuksessa sosiaalinen ja kulttuurisidonnainen. (Sallila ja Malinen 2001, 86.)

Nuorten koulutuksen puolella ammatillisten opintojen opettajan kelpoisuus on määritelty Ammatillinen koulutuksen asetuksen (16.12.2010/1168) 13. §:n 5. luvussa, jossa todetaan ammatillisten opintojen opetusta olevan kelpoinen hoitamaan henkilö, jolla on

- soveltuva korkeakoulututkinto tai

- vähintään 60 opintopisteen tai 35 opintoviikon laajuinen ammatillisen opettajan pedagoginen pätevyys suoritettuna tai
- vähintään kolmen vuoden työkokemus opetettavalta alalta ja
- terveydenhuollon ammatissa pätevyys- tai lupakirja.

Ammatillisen opettajankoulutuksen sisältöihin kuuluvat kasvatustieteelliset perusopinnot, ammattipedagogiset opinnot, opetusharjoittelu ja muita opintoja. Opettajankoulutuksessa opiskelija saa taitoja ja tietoja ohjata erilaisten oppijien oppimista. Hän saa koulutuksella oman opetusalan kehittämisen valmiuksia. (JAMK 2017.)

Nuorten ammatillisessa koulutuksessa toimivat opettajat kokevat usein tarvitsevansa erityisesti erilaisten oppijoiden kohtaamisen taitoja. Erityisopiskelijoiden määrä on kasvanut vuosi vuodelta. Helanderin toimittamassa Ammatillisen opettajan käsikirjassa ovat useat kirjoittajat tuoneet esiin erilaisia näkökulmia ammatillisesta opettajuudesta. Julkaisussa todetaan, että hyvä opettaja tunnistaa oppimisvaikeuksia ja ymmärtää opiskelijoiden elämää. Ohjaamisen ja opettamisen haasteet liittyvät vallitsevaan oppimiskäsitykseen ja -kulttuuriin. Oppimisympäristöt muuttuvat ja yksilölliset valinnat sekä ratkaisut ohjaavat oppimista. Lahjakkaan opiskelijan tukeminen tuodaan myös esiin. (Helander 2009, 5-6.)

Nykyisissä tutkinnon perusteissa on työssäoppimisen vähimmäismääräksi määritelty 30 osaamispistettä. Tulevissa tutkinnon perusteissa vähimmäismäärää ei enää määritellä. Suurimmassa osassa koulutuksen järjestäjiä työssäoppimisen määrä on ollut eri tutkinnoissa joka tapauksessa huomattavasti tuon vähimmäismäärän yläpuolella. PKKY:ssä matkailualalla se on ollut opiskelijan yksilöllisen polun vaihdella arviolta 60 osaamispistettä. PKKY:n strategian toimeenpanosuunnitelmassa (2016b) vuosille 2016-2019 tavoitteeksi oli määritelty, että kolmannes eli 60 osaamispistettä perustutkinnon opinnoista opiskelija suorittaa työpaikoilla. Oletusarvo kuitenkin on, että koulutusta pyritään siirtämään työpaikoille reformin myötä yhä enemmän.

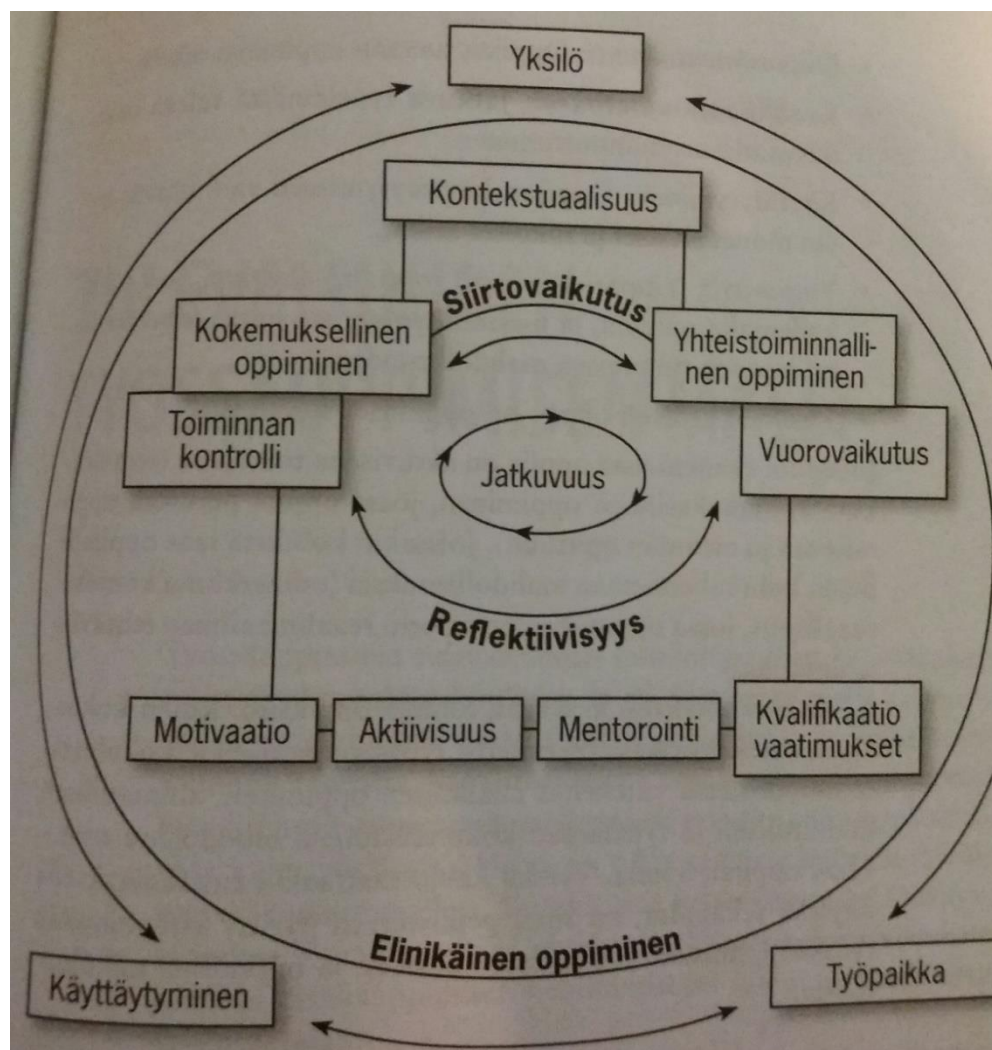
Opettajan olennainen rooli työssäoppimisen yhteydessä on listattuna Pohjosen (2005, 117-118) koossa luettelossa, joka pohjautuu Opetushallituksen opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen loppuraporttiin. Opettajan rooliin vaikuttavia seikkoja ovat:

- ihmis-, tiedon- ja oppimiskäsitys opetuksen perusta,
- opiskelijan puolestapuhuja,
- asiantuntijayhteisön koordinaattori,
- muutoksen kohtaaminen,
- yhteiskunnallinen tietämys,
- ihmissuhdeammatti,
- opiskelijoiden erilaisuuden kohtaaminen,
- työympäristön vaihtelu,
- ympäröivän yhteisön erilaiset odotukset,
- valmius vastaanottaa oppimismahdollisuuksia,
- erilaiset oppimisympäristöt,

- virtuaaliset mahdollisuudet,
- yhteisöissä työskentelyn kyky,
- verkottuminen ja
- elinikäisen oppimisen omaksuminen omassa työssä.

Pohjonen (2005, 118) kuvaa jo yli kymmenen vuotta sitten, että työelämyhteyksien kehittäminen on koulutusorganisaatioissa tärkeä tehtävä. Työpaikat ja yritykset lähestyvät koulutusta. Samalla opettajien tulee jatkuvasti kehittää itseään. Työssäoppimisen lisäämisen tavoitteena on taata ajanmukaisen osaamisen kehittyminen todellisissa oppimisympäristöissä.

Opettajan rooli opiskelijan työssäoppimisen mahdollistamisessa on tunnistettu jo pitkään. Työssäoppimiseen vaikuttaa moninaiset opiskelijan omasta toiminnasta, ajattelusta ja motivaatiosta johtuvat tekijät (kuviot 7). Tätä oppimisprosessia opettaja pyrkii tukemaan ohjauksen ja mentoroinnin avulla. Opettajuuden roolin sisäiset muutokset tukevat osaltaan työssäoppimisen ohjaamista. Opettaja on organisaattori, muutosagentti, konsultti, koordinoija, ohjaaja, oppija itsekkin, tutkija, asiakaspalvelija, projektijohtaja ja vuorovaikuttaja. Toiminnallisista muutoksista opettajan roolissa voidaan mainita työpaikalla kouluttaminen, yhteydenpito yrityksiin, viestintä ja liikkuvan toimiston kantaja. Opettajan kouluttautumista on lisättävä, jotta hän kykenee hoitamaan moninaiset ja uudistuvat roolinsa. (Pohjonen 2005, 127.)



KUVIO 7. Työssäoppimisen kokoava viitekehys (Pohjonen 2005, 121.)

Heininen (2017, 58-59) tutki opinnäytetyössään PKKY:ssä rakennusalan asiakkuuksien kehittämistä ennakoiden tulevaa reformia. Hänen kyselynsä vastanneet opiskelijat, opettajat ja työelämän edustajat pitivät alakohtaisia kumppanuusverkostoja tärkeimpänä työelämäyhteistyön kehittämisen muotona. Opettajien ohjaamisen mahdollistaminen työpaikoilla tuli vastauksista myös esiin. Yrityskäyntien lisäämistä tulostavoitteiksi ehdotettiin kehittämiskohteena. Kummiyritykset ja työpaikkakummit saivat kannatusta tässä yhteydessä. Työelämän innostamista koulutuksen kehittämisessä pidettiin vastauksissa tärkeänä.

Koulutuksen järjestäjien toivotaan lisäävän monipuolista ja vuorovaikutteista yhteistyötä yritysten kanssa reformin myötä, ja tämä on yksi reformin asetetuista tavoitteistakin. Työssäoppimisen määrää on jo viime vuosina lisätty jopa vuosittain. Vuorovaikutteisuuden uskotaan lisäävän omalta osaltaan opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia. Riittävät resurssit ja laadukkaat oppimisympäristöt nousivat tutkimuksessa tärkeimmäksi koulutuksen laadun varmistamisessa. Opiskelijat olivat toivoneet työelämän tulevan omalta osaltaan enemmän kouluille. Työelämän tulisi taipua myös koulutuksenjärjestäjän kanssa erimuotoisiin vuorovaikutteisiin toimintamalleihin. (Heininen 2017, 77-78.)

4.5 PKKY:n muutokset reformissa

Koska reformin myötä nuorten ja aikuisten koulutus yhdistyy, poistuu tarve Pohjois-Karjalan ammattiopistojen ja Pohjois-Karjalan aikuisopiston yksiköiden erilliselle toiminnalle. Tähän reformin muutokseen vastaa organisaation tuleva muutos 1.1.2018 PKKY:ssä. Tuolloin kaikki PKKY:n oppilaitokset yhdistyvät ja nimi vaihtuu Riveriaksi. Päätös nimestä syntyi nimikilpailun tuloksena, ja uusi nimi vahvistettiin 27.9.2017 PKKY:n hallituksen kokouksessa. Organisaatiouudistuksessa muodostetaan yksi oppilaitos, joka yhdistää Pohjois-Karjalan ammattiopistot (8 kpl), Pohjois-Karjalan aikuisopiston, Pohjois-Karjalan opiston ja Pohjois-Karjalan kesäyliopiston. Organisaatiouudistuksessa poistuu muun muassa yksittäisten, entisten oppilaitosten rehtorinimikkeet. Nykyinen kuntayhtymän toimitusjohtaja Esa Karvinen on valittu tulevan Riverian rehtoriksi. Kaksi toimialajohtajaa valittiin kesällä 2017, ja toimialat ovat Palvelut ja Hyvinvointi –toimiala ja Teknologia –toimiala. Marraskuussa 2017 ilmoitettiin uuden organisaation muut tulevat esimiehet. (PKKY 2017a.)

PKKY:ssä siirryttiin ammatillisissa oppilaitoksissa opetushenkilökunnan osalta vuosityöaikakokeiluun 1.8.2017 alkaen. Tällä kokeilulla valmistauduttiin reformiin erityisesti opettajien työtehtävien palkkauksen suhteen. PKKY:n nuorisopuolen opettajien työaika muuttui merkittävästi kokeilun myötä. Aikuisopiston opettajat ovat jo pitkään kuuluneet eri palkkausperusteisiin, ja olleet niin sanottuja kokoaikaisia tai osa-aikaisia opettajia. Heillä on palkkaus ollut Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen eli OVTES:n osion E mukainen. Ammattioppilaitosten opettajat ovat olleet osiossa C liitteessä 4 ja 5, ja toimineet lehtoreina ja pää- tai sivutoimisina tuntiopettajina. Vuosityöaikakokeilussa kaikki työ on palkkauksessa samanarvoista ja kaikesta sovitusta työstä maksetaan palkkaa. Opetusta ei siinä erotella palkan perusteeksi kuten nykyisessä C osion palkkauksessa. Opettajien työtä voidaan sijoittaa entisestä poiketen myös kesäajalle ja työaika lisääntyy kokeilussa noin viikolla. Muutoksen uskotaan vastaavan ammatillisen opetuksen ja koulutuksen uusiin vaatimuksiin

paremmin. Aikuiskoulutuskeskusten opettajiin mallia neuvotellaan sopivaksi jatkossa. Vuosityöajassa kokoaikaisen opettajan työaikaan sisältyy 1500 tuntia. Kokeilussa opettajien työaika on jaettu sidottuun ja sitomattomaan työaikaan, ja keskimäärin 25 % työajasta on sitomatonta. Sitomatonta työaika tarkoittaa sitä, että se on ajasta ja paikasta riippumatonta työaika. (Kuntatyönantajat 2017.)

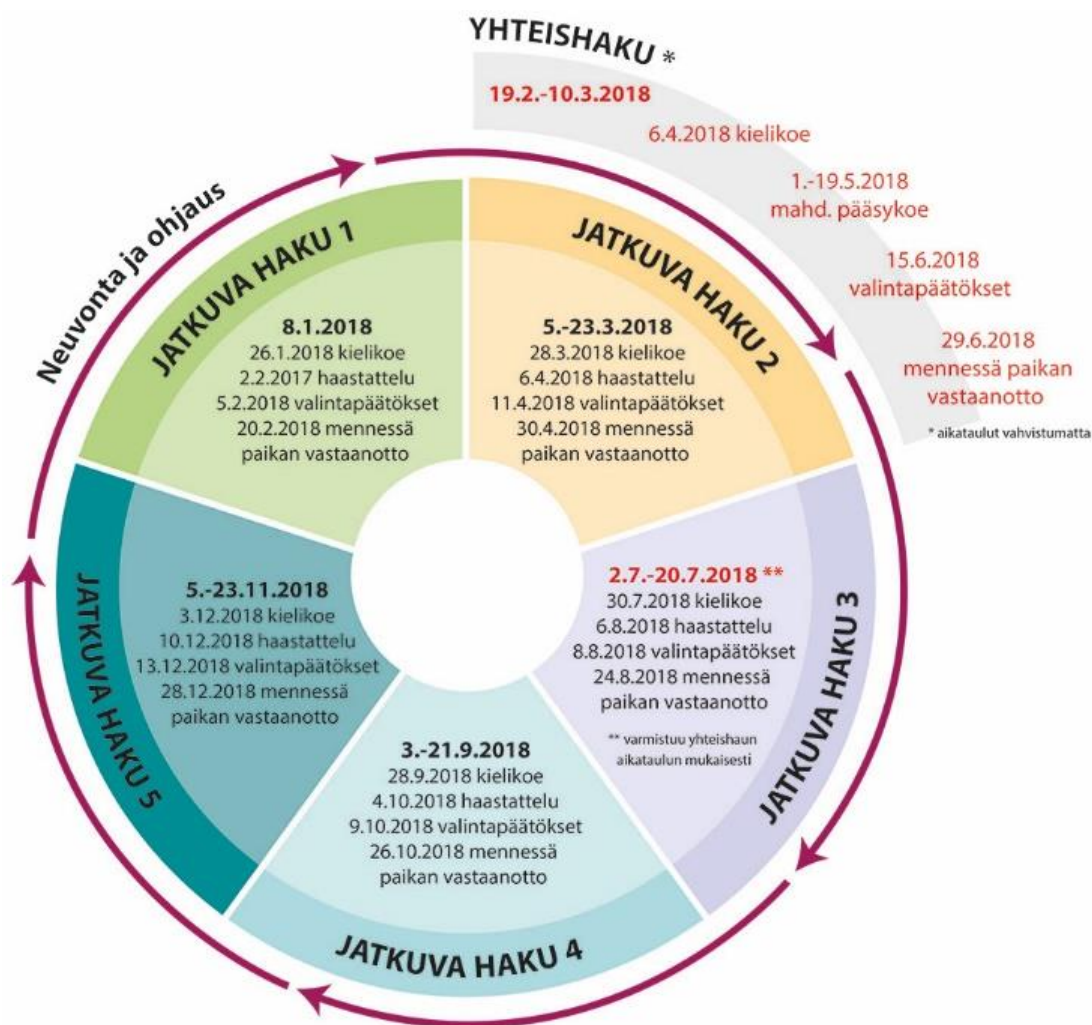
Yksi reformin mukanaan tuoma keskeinen muutos on opettajuuden muutos. Opettajan rooli muuttuu opettajasta ohjaajaksi ja valmentajaksi yhä enemmän. Valmentava ote opettajien työskentelyssä korostuu. Valmentava opettajuus on määritelty PKKY:ssä jo 2012-2015 kehittämissasiakirjassa. Valmentavaan opettajuuteen kuuluu opiskelijan ja opettajan välinen vuorovaikutussuhde, opetus- ja ohjausmenetelmät sekä johtaminen, rakenteet ja organisaatiokulttuuri. Toimintatapaa alettiin rakentaa neljän eri elementin pohjalta. Nämä neljä elementtiä ovat läsnäoleminen, yhdessä tekeminen, vastuullisten valintojen tukeminen ja monipuolinen työskentely. (PKKY 2014.)

PKKY:n pedagogisessa strategiassa (PKKY 2015) määritellään kaikkiin perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin valmentavaan koulutukseen pedagogisen toiminnan periaatteet ja menettelytavat. Strategiassa on linjattuna kaikkia henkilöstön toimintaa ohjaavia linjauksia, jotta mahdollistavat valmentamisen ja oppimisen mahdollistamisen. Asiakirjassa todetaan, että ammatillisen koulutuksen toteuttamista ohjaavat opiskelijoiden sekä maakunnan elinkeinoelämän odotukset ja tarpeet.

Reformiin valmistautuminen PKKY:ssä on tapahtunut sekä vuosityöaikakokeilun että organisaatiouudistuksen kanssa käsi kädessä. PKKY:ssä tarjottiin syksyn 2017 aikana opetushenkilökunnalle TAMK:n järjestämää koulutusta Kohti reformia -valmennus, johon osallistui noin 30 opettajaa eri PKKY:n yksiköistä ympäri Pohjois-Karjalaa. Koulutus tapahtui kolmena päivänä, ja sen tarkoituksena oli edistää reformin toteuttamista ja valmentaa opettajia tuleviin muutoksiin.

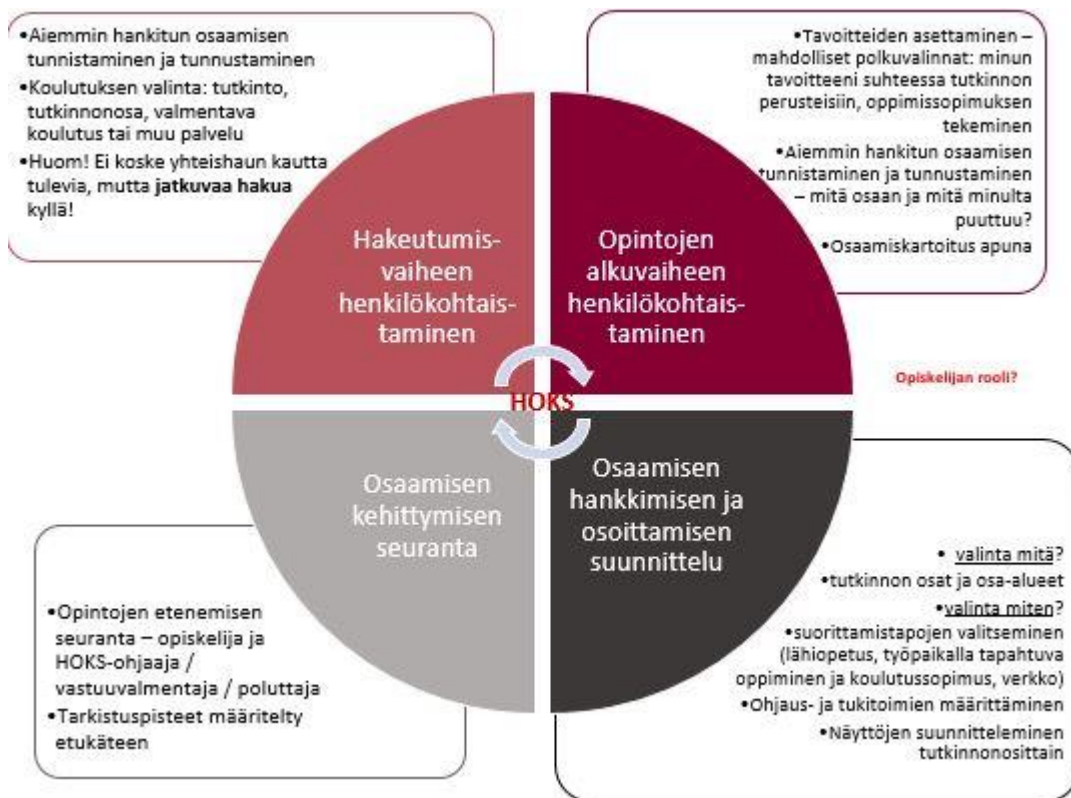
Muuttuviin tutkinnon perusteiden käyttöönottoon aikataulu on PKKY:ssä suunniteltu niin, että maaliskuussa 2018 laaditaan uudet toteutussuunnitelmat perustutkintoihin. Päätöksiä koulutusten tarjonnasta ja sisällöstä tehdään lukuvuoden 2017-2018 aikana. Esimerkiksi matkailualan tutkinnon eri osaamisalojen järjestettävistä koulutuksista ei ollut vielä päätöstä vuodenvaihteeseen 2017-2018 mennessä. Matkailualan uudet perustutkinnon perusteet vahvistettiin joulukuussa 2017.

Jatkuvaan hakuun on PKKY:ssä malli hyväksytty lokakuussa 2017. PKKY:ssä on kaavailtu viisi kertaa vuodessa tapahtuvaa jatkuvaa hakua yhteishaun lisäksi (kuvio 8).



KUVIO 8. Jatkuva haku 2018 PKKY (PKKY 2017b.)

HOKS:n karkea mallinnus (kuvio 9) julkaistiin PKKY:ssä lokakuussa 2017. Tarkoitus on, että 1.1.2018 on uusi HOKS:n toimintamalli lomakkeineen käytössä. Toteutus hoidetaan käytännössä niin, että HOKS-ohjaajat tai vastuuvallmentajat polttavat valmentavalla työotteella. Käytetään yksilö- ja ryhmävalmennusta tarpeen mukaan tai 2-4 kertaa vuodessa vähintään. Yhteistyötä tehdään erityisopettajan ja opiskelijahuollon henkilöstön kanssa. HOKS:in liittyy myös opiskelijan opintojen toteutuksessa yhteistyö muiden opettavien ja ohjaavien kanssa ja esimerkiksi opintojen integrointi. Opiskelijalta odotetaan itseohjautuvuutta ja aktiivisuutta hoitaa omia opintojaan koskevia asioita ja oman alansa perusteiden tuntemusta. (PKKY 2017c.)



KUVIO 9. HOKS (PKKY 2017c.)

5 HAASTATTELU JA TULOKSET

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston määrässä koolla ei ole merkitystä, oleellisempaa on aineiston laatu. Tutkimusaineisto on asian tai ilmiön ymmärtämisen apuväline, tai toisaalta aineisto voi toimia apuna teoreettisen tulkinna muodostamisessa. Laadullisessa tutkimuksessa määrä ei ratkaise, koska siinä ei tavoitella yleistettävyyttä. Yksi mahdollinen tavoite voi olla entisten toimintamallien tai tapojen kyseenalaistaminen. Ilmiötä voidaan laadullisessa tutkimuksessa selittää niin, että se mahdollistaa uudenlaisen ajattelun. Tutkimusaineiston tulisi olla sellaista, että siitä saadaan kattavaa kuvausta tutkimusongelmaan. Yksistään haastattelujen perusteella ei välttämättä tarvitse pyrkiä tulintaan, vaan siinä voi hyödyntää laajemmin erilaisia aineistoja. Näistä kaikista aineistoista voi etsiä johtolankoja, jotka paljastuvat eri aineistojen välillä. (Vilka 2015, 150.)

Haastattelulomakkeen testasin ensin kahdella matkailua opettavalla omassa organisaatiossani. Kun he olivat täyttäneet lomakkeen tai vastanneet suullisesti haastattelukysymyksiini, tein vielä sen pohjalta tarkennoksia haastattelulomakkeeseen sekä saatekirjeeseen. Kysymysten järjestystä ja selkeyttä tarkistin näiden kahden haastattelun perusteella. Sen jälkeen lähetin vielä sähköpostilla saatteen (liite 1) ja korjatun lomakkeen (liite 2) kolmelle toisen asteen matkailualan opettajalle eri puolilla Suomea. Tällöin sain yhden vastauksen. Haastateltava kertoi lomakkeen täytettyään sen toimivan, ja että hänen oli ollut helppo ja selkeä se täyttää. Näiden kahden testilomakkeen testauskieroksen jälkeen lähetin haastattelupyynnöksiäni sähköpostitse.

Tässä vaiheessa olin etsinyt Suomen kaikki oppilaitokset, jotka tarjosivat matkailualan perustutkinnon koulutusta vuonna 2016 opintopolku.fi-sivustolta. Lisäksi matkailualan tutkintotoimikunnan sivulla on lista niistä koulutuksen järjestäjistä, joilla on voimassa oleva koulutuksen järjestämislupa näyttötutkintoihin tai ammattitutkintoihin. Lista on koottu tutkinnoittain aakkosjärjestyksessä. Koostin niistä listan (liite 3), jonka perusteella etsin matkailuopettajien sähköpostiosoitteita koulutuksen järjestäjien kotisivuilta. Paras tietolähteeni oli kuitenkin Matkailuopettajien verkostopäivien sähköpostituslista, johon itsekin kuulun. Siitä karsin ammattikorkeakoulujen opettajat sekä muut yritykset tai organisaatiot sähköpostin loppuosan perusteella. Tästä listasta sain noin 2/3 sähköpostiosoitteista, ja loput etsin kotisivuilta. Kolmen koulutuksen järjestäjän kotisivulta ei suoraan ollut löydettävissä matkailuopettajien sähköpostiosoitteita tai nimiä. Silloin lähetin sähköpostin joko opinto-ohjajalle tai toimistoon, ja pyysin välittämään sen matkailuopettajille.

Lähetin sähköpostin yhteensä 60 henkilölle. Niistä neljästä tuli automaattinen vastausilmoitus, että osoite ei ole voimassa tai että henkilö ei ole toimessa tänä ajankohtana. Neljästä tuli lisäksi automaattinen vastausilmoitus, että henkilö on lomalla. Olin tiedostanut sen, että syysloimat olivat menneillään. Sen vuoksi pohdin palautuspäivän keskelle viikkoa niin, että mahdolliset syysloima-ajat olisivat ohitettu ja vastausaika olisi seuraavaan viikkoon. Vastausaika olin antanut kymmenen vuorokautta, koska yleensä haastatteluun vastataan joko saman tien tai sitten juuri ennen dead lineä. Ensimmäisen vastausajan päätyttyä olin saanut kuusi vastausta. Muutamista osoitteista sain viestiä, ettei henkilö opeta matkailualaa vaan kaupan alaa tai opettaa yhteisiä tutkinnon osia. Lisäksi yhdeltä haastattelupyynnön saajalta sain vastauksen sähköpostilla, jossa hän totesi, että prosentuaalinen

työnkuvan jakaminen oli hänen mielestään turhan työlästä, ja arvioi ettei sen vuoksi toisetkaan haastateltavat mahdollisesti vastaisi. Hän totesi, ettei tulevaa on mahdoton vielä arvioida, kuinka työnkuvassa muutokset näkyvät prosentuaalisesti. Tätä olin pohtinut jo testihaastatteluissa vastaajilta, koska arvioin sen olevan joillekin työläs vaihe heti alkuun. Kysyin testikierroksella, että kokiivatko vastaajat mielestään työajan prosentuaalisen ilmaisemisen hankalana ja työläänä, niin he vastasivat, etteivät kokeneet. Palautetta antanut vastaaja kertoi, että heillä työjanseurantaan liittyvää tehtävien prosentuaalisen osuuden seuranta oli tehty aikaisemmin, mutta että nyt siitä oli luovuttu. Koska olin pohtinut tämän kysymyksen asettelua ja sijoittamista, olin valinnut sen alkuun siitä syystä, että halusin herättää vastaajat ennakoimaan tämän hetkisen tiedon perusteella tehtäväkuvansa muuttumista. Tällöin he voisivat jatkokysymyksiin vastatessaan miettiä työnkuvan muuttumista omien eri työtehtävien määrällisen osuuden muuttumisen pohjalta. Edelleen vastaaja kirjoitti myös, että hän työskentelee aikuisten opetuksessa ja hänen huomionsa mukaan taulukossa näyttötutkintojen suunnittelu, arviointi ja raportointi ei ollut työtehtävissä. Tähän hän totesi, että toki hän olisi voinut merkitä sen kohtaan muut tehtävät, mutta että se oli hänen mielestään ydintehtäviä. Koska olin itse toiminut sekä nuorten että aikuisten tutkinnoissa, ja molemmissa tehdään nykyisen järjestelmisluvan aikana näyttöjen ja tutkintotilaisuuksien suunnittelua, arviointia ja raportointia, olin sisällyttänyt sen työpaikalla tapahtuvaan ohjaamiseen ja työelämäyhteyksiin, koska se omassa tulokinnassani olennaisena osana ops-perusteisissa perustutkinnoissa työssäoppimiseen ja näyttöperusteisissa perustutkinnoissa ja ammattitutkinnoissa työharjoitteluun. Joissakin tapauksissa tutkinnon suorittaja voi edetä suoraan näyttöön ilman työharjoittelua, jos hänellä on riittävästi osaamista. Tällöinkin näyttö tehdään työelämässä. Se sisältyy niihin yleensä myös opettajan resursseissa. Pohdin työtehtävien jaottelun osalta tehtävälistaa myös kirjallisten töiden osittamista, mutta perustelen työtehtävien jakoon liittyvää lopullista valintaani sillä, että kirjalliset tehtävät sisältyvät kaikkiin työtehtäviin.

Koska vastauksia kerääntyi ensimmäiseen palautuspäivään mennessä hyvin vähän eli kuusi kappaletta, lähetin uudelleen sähköpostilistan mukaisesti haastatteluun vastauspyynnön, jossa jatkoin vastausaikaa vielä viikolla. Lisäksi otin yhteyttä joihinkin matkailuopettajiin henkilökohtaisesti ja kerroin opinnäytetyöstäni. Lähetin vastauspyynnön myös yhden matkailuopettajien verkoston kautta eteenpäin. Uuden vastauspyyntöni jälkeen sain vielä neljä vastausta. Näin ollen olin saanut kymmenen vastausta. Suurin osa vastasi haastatteluuni kirjallisesti, neljää haastattelin suullisesti. Henkilökohtaisilla sähköpostiviesteillä olin tavoittanut 56 henkilöä, joista kolme vastasi, ettei toimi matkailualan opettajina. Vastausprosentti oli tavoitetuilla matkailuopettajilla noin 18 prosenttia.

Tämän jälkeen analysoin ja taulukoitin vastauksia. Käytin apunani taulukoinnissa Excel-taulukkoa kysymysten 1-2 järjestämiseen.

Reformiin valmistautuminen on hyvin eri aikataulussa eri koulutuksen järjestäjillä. Osa opettajista kertoo, että keväällä 2017 on heillä alkanut reformiin valmistautuminen niin, että opettajat ovat miettineet reformin vaikutuksia jo tämän vuoden ajan. Osassa oppilaitoksista reformikoulutukset ja -suunnitelmat ovat käynnistymässä ennen vuoden vaihdetta 2017-2018.

Työajan jakautumista eri tehtäviin nykyään ja ennakoitusti tulevaisuudessa kartoitin haastattelun alussa. Pyysin opettajia laskemaan nykyisten työtehtävien osuudet kokonaistyöajasta. Tähän olin toimittanut laskemisen avuksi Excel-tilukon, johon olin valmiiksi asettanut laskentakaavan.

TAULUKKO 4. Työajan jakautuminen (%) työtehtävän perusteella.

Työtehtävät	Nykyään
Opetus	36,63
Ryhmänohjaus	4,13
Työpaikalla tapahtuva oppiminen	12,13
Hankkeet, kehittäminen	12,75
Opiskelijan henkilökohtainen ohjaus	5,88
Kokoukset, yhteissuunnittelu	7,00
Muut tehtävät, mitkä? Esim. esimiestyö,	21,50
Yhteensä	100

Taulukossa 4 ovat mukana kaikki vastaajat. Siinä ovat mukana myös he, jotka ilmoittivat siirtyvänsä toisiin tehtäviin 1.1.2018 alkaen. Haastattelun aikaisen tilanteen mukaan vastaajien työaika sisälsi 36,63 % opetusta. Yksi vastaajista täydensi tähän, että opetus sisältää hänen kohdallaan sekä lähi-, verkko- että etäopetuksen. Opetuksen muotoa ei ollut kysymyksessä tarkennettu tai jaoteltu.

Muihin työtehtäviin olivat vastaajat täydentäneet yksilöllisesti hyvin erilaisia tehtäviä. Tämä osoittaa-kin sen, että monet matkailualan opettajista tekevät hyvin moninaisia tehtäviä. Näihin muihin tehtäviin oli lisätty muun muassa tuotteistamista, markkinointia, myyntiä, esimiestehtäviä, kansainvälisyysasioiden hoitamista, lukujärjestyksen tekoa, opintoretkien suunnittelua ja toteutusta, vastuuhenkilönä toimimista ja organisaatioon liittyviä pakollisia yhteiskunnallisia tehtäviä. Joku oli kirjannut Wilma-merkinnät tähän kohtaan eli muihin tehtäviin.

TAULUKKO 5. Työajan jakautuminen ja sen muutos (%) työtehtävän perusteella.

Työtehtävät	Nykyään	Tulevai- suudessa	Muutos %
Opetus	43,00	28,50	-14,50
Ryhmänohjaus	5,17	5,17	0
Työpaikalla tapahtuva oppiminen	14,33	25,33	+11,00
Hankkeet, kehittäminen	8,50	7,50	-1,75
Opiskelijan henkilökohtainen ohjaus	7,83	15,50	+7,67
Kokoukset, yhteissuunnittelu	5,83	7,50	+1,67
Muut tehtävät, mitkä? Esim. esimiestyö	15,33	9,67	-5,67
Yhteensä	100	100	

Taulukosta 5 on vähennetty ne vastaajat, jotka ilmoittivat siirtyvänsä uusiin tehtäviin 1.1.2018 alkaen, joten työtehtävien prosentuaalisen määrän muutoksissa on mukana vain ne henkilöt, jotka olivat täyttäneet taulukon kohdan työtehtävien prosentuaalisen osuuden arvio tulevaisuudessa. Taulukosta näkyy, että opettajat arvioivat suurimmat muutokset tulevan opetuksen, työelämään liittyvien työtehtävien sekä opiskelijan henkilökohtaisen ohjauksen luvuissa. Sen sijaan ryhmäohjaukseen liittyvien työtehtävien määrän he arvioivat pysyvän ennallaan. Hankkeiden ja kehittämisen osuuden he arvioivat pysyvän lähes ennallaan, sillä siinä oli vähennystä vain 1,75 prosenttiyksikköä. Kokouksiin ja yhteissuunnitteluun he arvioivat kuluvan hieman enemmän aikaa. Tällä hetkellä heidän työhönsä kuului 5,25 % kokouksia ja yhteissuunnittelua.

Seuraavaksi selvitin opettajien toimimista matkailualan eri tutkinnoissa ja heidän opettamaansa osaamisalaa (taulukko 6). Kymmenestä vastaajasta vain yksi ei ollut opettanut ops-perusteisessa koulutuksessa. Vain yksi vastaajista oli opettanut ainoastaan näyttötutkintoperusteisessa perustutkinnoissa. Neljä vastaajista ei ollut opettanut ammattitutkinnoissa lainkaan, loput vastaajat opettivat tai olivat opettaneet sekä perustutkinnoissa että ammattitutkinnoissa.

TAULUKKO 6. Opetatko ja/tai oletko opettanut matkailualaa missä tutkinnoissa.

	Matkailualan			Yhteensä vastaajia
	ops-perusteinen	näyttötutkinto	en ole opettanut	
Perustutkinto	9	6	0	10
	yhdessä	vähintään kahdessa	en ole opettanut	Yhteensä vastaajia
Ammattitutkinto	2	4	4	10

Tässä kysymyksessä pyysin vastaajia kertomaan lisäksi sen, opettivatko he kaikkia osaamisaloja vai oliko vastaaja erikoistunut johonkin tiettyyn osaamisalueeseen. Opettajilla oli tässä hyvin yksilöllisiä vastauksia. Jotkut opettavat kaikkia osaamisaloja joissakin tutkinnoissa, ja jotkut ovat erikoistuneet jonkun matkailualan tutkinnon joihinkin osaamisalueisiin. Kuusi vastaajista totesi opettavansa kaikkia osaamisaloja ops-perusteisissa perustutkinnoissa. Neljä vastaajista oli opettanut toista perustutkinnon osaamisalaa ops-perusteisessa tai näyttötutkinnoissa eli joko matkailupalvelujen tuottajiksi tai matkailuvirkailijoiksi valmistuvia.

Seuraavaksi pyysin opettajia tarkentamaan Opetus- ja kulttuuriministeriön kaaviota (liite 1), jossa opettajan työn monipuolistuminen reformin myötä kuvataan kolmella osiolla. Pyysin vastaajia arvioimaan sitä, kuinka nämä kolme osiota näkyvät heidän mielestään tulevaisuudessa työssä. Ensimmäisenä kohtana oli jaettu asiantuntijuus ja enemmän yhteistyötä. Näin vastaajat arvioivat sen näkyvän:

- Perinteiset opiskelijaryhmät poistuvat.
- Yhteisopettajuus tarpeen mukaan yleistyy.

- Yhteistyö elinkeinon kanssa lisääntyy.
- Yhteistyö ammattikorkeiden ja lukioiden kanssa lisääntyy.
- Opiskelijat itse osallistuvat tiedonhankkimiseen.
- Monipuolinen osaaminen korostuu.
- Vuorovaikutustaidot korostuvat.
- Verkostot korostuvat.
- Sosiaalisen taidot korostuvat.
- Digitaitojen hallinta korostuu.
- Yhteistoiminta lisääntyy.
- Kansainvälisyys lisääntyy.
- Kun opiskelijoita opetetaan sekaryhmissä, opettajat voivat opettaa sitä, mitä parhaiten osaavat.
- Lisää yritysten ja eri organisaatioiden mukaantuloa koulutuksen kehittämiseen ja suunnitteluun.
- Projektit tehdään yhteistyössä.
- Tämä omaa substanssiosaamista jo nyt, mikään ei hirveästi muutu.
- Projektioppiminen ja moniammatillinen tekeminen lisääntyvät.
- Kaikkien panosta tarvitaan, jotta kokonaisuuksia voidaan toteuttaa.
- Nekin alat tai opettajat tulevat mukaan, jotka eivät vielä ole olleet mukana.

Eräs vastaajista totesi, että opiskelijat odottavat vielä nykyäänkin, että opettaja sanoo oikean tavan tehdä asioita. Tulevaisuudessa opiskelijat pitää ajaa sisään uudenlaiseen opiskelumalliin jo alusta pitäen. Kaikkien opettajien tulee opettaa samansuuntaisesti ja osaamisen jakamiseen osallistuvat kaikki osapuolet niin työelämä kuin opiskelijatkin. Vastaaja kertoi, että jotkut opiskelijat osaavat jonkun asian erinomaisesti ja ovat siinä kohtaa asiantuntijoita. Silloin vastaus tai tiedon jakaminen tulee opiskelijalta, ja hän ikään kuin jakaa osaamistaan muille, myös opettajalle.

Toisena osiona OKM kuvaa sen, että työ tehdään useissa oppimisympäristöissä ja jalkaudutaan työpaikoille ohjaamaan. Tähän yksi opettaja vastasi, että kun yhteistyö yritysten kanssa lisääntyy, niin opettajakin toivottavasti pääsee entistä enemmän työmaalle. Toinen vastaaja huomautti, että kun lähiopetuksen resurssit vähänevät, niin kuinka varmistetaan opiskelijalle riittävä päätoimisuuden tuntimäärä ilman opettajaa. Vastaaja arvioi myöskin, että tulevaisuudessa opettaja saa tietyn resurssin, ja voi saadun resurssin pohjalta suunnitella omaa työtään hyvin vapaasti. Yksi vastaaja pelkäsi uusien oppimisympäristöjen olevan vain paperilla, koska ei ole mietitty käytännön toteutusta niistä eikä varattu niihin rahaa. Yksi vastaajista totesi, että opettaja liikkuu tulevaisuudessa yhä enemmän erilaisissa oppimisympäristöissä, ja toivoi, ettei matkoihin menevä aika lisääntyisi. Kun opettajat jalkautuvat entistä enemmän työpaikoille, se voi olla haastavaa. Työpaikoilla ei ole ehkä valmiita ottamaan opettajia sinne. Jonkun vastaajan mielestä työelämäyhteistyö on jo pitkään ollut jokapäiväistä ja oppilaitoksessa on toteutettu erilaisia oppimisympäristöjä, joten reformi ei tämän suhteen muuta työtä nykyisestä. Useassa vastauksessa korostui se, että reformi kannustaa opettajia jalkautumaan yrityksiin, joissa on opiskelijoita. Opettajat pääsevät työpaikoille ohjaamaan opiskelijoita ja päivittämään samalla omaa substanssiosaamistaan. Yksi vastaajista arvioi reformin lisäävän tarvetta tuottaa yritysten perehdytysmateriaalia verkkoon sekä työpaikkaohjaajien koulutuksen tarpeen li-

sääntyvän. Isojen kumppanuussopimuksien lisääntymistä ennakoitiin myös. Se mahdollistaa useiden opiskelijoiden ohjaamisen kerralla, jolloin ohjaus olisi kustannustehokkaampaa. Erilaisten projektien ja tapahtumien ennakoitiin lisääntyvän matkailualan koulutuksissa.

OKM:n kolmantena osiona on opettajan työn painottuminen ohjaavan ja valmentavan otteen suuntaan. Tähän vastaajat yleisesti totesivat, että ohjaavaa otetta on käytetty jo pitkään. Kaksi vastaajista sanoi, että erityisesti aikuiskoulutuksen puolella se on ollut tuttua jo pitkään. Monet kuvasivat nykyisen työnsä olevan paljolti enemmän ohjaamista ja mentorointia kuin perinteistä opettajana olemista. Yhdessä vastauksessa todettiin tähän, että opiskelijoille tulee jo alusta pitäen kertoa, että tämä on käytetty opiskelutapa ja -tyyli. Silloin opiskelijat sopeutuvat helpommin. Ensimmäisen vuoden hän kuvaili menevän harjoitteluun, ja sitten toisena ja kolmantena vuonna erityisesti opiskelijoiden jo osaavan toimia itsenäisesti. Tämän toimintamallin toivottiin lisääntyvän ja tulevan myös yhteisiin opintoihin. Yksi vastaajista kirjoittaa, että ”HOKS on työkalu ohjaukselle, mutta opiskelijalla tulee olla oma ”kummiohjaaja”, jonka kanssa voi tarvittaessa päivittää suunnitelmia ja joka tsemppaa silloinkin, kun opiskelijalla usko maaliin pääsemisestä horjuu.” Yhdessä vastauksessa esitettiin huoli opettajien tilalle palkattavista koulunkäyntiavustajista tai ammatillisista ohjaajista. Eräs vastaaja arveli opettajien ja ohjaajien palkkojen, velvollisuuksien ja vastuiden tulevan tärkeäksi määrittellä yhteisesti koko koulutusala.

Yksi vastaaja kirjoitti, että ”Opettaja ei opeta, vaan ohjaa opiskelijoita oppimaan ja oivaltamaan”. Hän peräänkuulutti uudenlaisen pedagogiikan haltuunottoa. Opettajat ovat tottuneet tekemään työtään ehkä liiankin itsenäisesti ja rutinoitusti. Toisaalta hän totesi, että opetus on tähänkin mennessä ollut ohjaavaa ja valmentavaa, joten muutos ei ole hänen mielestään kovin suuri.

Eräs vastaaja kuvaili entistä matkailuopettajan työnkuvaa niin, että opettaja on saanut resursseja selkeästi johonkin opintojaksoon ja opetukseen. Opetusta annettiin perusteissa ennen työssäoppimaan siirtymistä. Osittain jo nyt, mutta yhä enemmän tulevaisuudessa, opiskelija voi valita vain tutkinnon osan ja siirtyä suoraan työssäoppimaan, koska opettajille ei ole varattu resursseja ja siis opetustunteja lainkaan joihinkin tutkinnon osiin, erityisesti vapaasti valittaviin tutkinnon osiin. Näissä tapauksissa opiskelija oppii vain yhden työpaikan toimintatavan ja osaamisen, eikä hän saa laajempaa kokonaiskuvaa koko alasta. Esimerkkinä hän mainitsi majoituspalvelut, johon kuuluu hyvin laajasti erilaisia palvelujen tarjoajia hostelleista ja maatilamatkailuyrityksistä luksushotelleihin. Yritykset kaipaavat hänen sanojensa mukaan moniosaajia, jotka tuntevat alan kokonaiskuvan, jotta voisivat kehittää palveluosaamistaan. Joku totesi, että opiskelijat ovat olleet jo usean vuoden ajan päävastuullisia omasta opiskelustaan.

Jotkut totesivat, että jos opettajien oletetaan menevän työpaikoille, niin opettajille tulisi lisätä resursseja siihen. Matkailualaa kuvattiin erilaiseksi kuin monta muuta alaa. Esimerkkeinä mainittiin rakennusala, jossa opettaja saattaa mennä koko ryhmän kanssa samaan kohteeseen, vaikka itse kohteessa olisikin eri tehtäviä. Matkailussa opiskelijaryhmä hajaantuu tekemään eri tehtäviä eri paikoissa eri aikaan ja erilaisten osaamisvaatimusten mukaisesti. Opiskelu projekteissa ja työpaikoilla on hyvin yksilöllistä, ja matkailualan yritykset voivat olla 24/7 avoinna.

Seuraavaksi pyysin opettajia kuvaamaan tai ennakoimaan heidän työkuvaansa reformin jälkeen näiden kolmen opetus- ja kulttuuriministeriön ennakoiman kohdan lisäksi. Pyysin heitä kertomaan siitä, mikä ja miten opettajien työ heidän mielestään muuttuu. Moni ennakoi lähiopetuksen vähemistä. Oman polun kulkijoiden määrän ennakoitiin lisääntyvän, mikä on haasteellista opettajille. Yksilösuunnittelun kuvattiin lisääntyvän. Joku kuvasi tätä ”mutkat suoriksi” –menetelmänä, eli osaamisen tunnistamisen lisääntymisenä. Kirjaamisen ja dokumentoinnin uskottiin lisääntyvän, ja siihen toivottiin resursseja. Kirjaamista on jo nyt monella tasolla ja moneen paikkaan, ja tähän ei uskottu tulevan helpotusta, päinvastoin. Opettajan työn kuvattiin olevan nykyäänkin jo enemmän uraohjausta kuin opettajuutta. Ei ole aikaa ollut enää moneen vuoteen aineen opettamiseen, vaan opiskelijat laitetaan tekemään itse jo alusta pitäen. Ammatillinen opiskelu on siis tekemällä oppimista. Kaikki on yksilöllistetty ja henkilökohtaistettu. Joku koki ryhmänohjaajan vastuun raskaana, koska on vastuu siitä, että palaset ovat koossa ja aina pitää tsekata opintojen etenemistä jokaisen opiskelijan kohdalla. Opettaminen on nykyään kuin sillisalaatti, ja se on stressavaa, totesi eräs vastaaja. Työajat eivät ole enää tulevaisuudessa maanantaista perjantaihin kello 8 -14, vaan opettajat toimivat laajennetuin työajoin. Muun muassa matkailualalla on näin toimittu jo pitkään, joten muiden alojen koulutusten uskottiin laajemminkin tulevan tähän mukaan. Uskottiin, että koko oppilaitos on silloin yksi tomija, jos sen oppimisympäristöt palvelevat eri vuorokauden aikoina ja myös viikonloppuisin asiakkaita. Uskottiin kokonaistyöajan tai vuosityöajann tuovat muutoksia lomiin. Oppilaitosten järjestelmien tulee vastaajan mielestä muuttua myös, jotta ne tukevat reformin uudistuksia.

Haastattelussa oli seuraavina kohtina reformin mahdollisuuksien ja vahvuuksien sekä uhkien ja heikkouksien kartoittaminen opettajien mielipiteitten perusteella. Opettajien mielestä reformissa on paljon mahdollisuuksia ja vahvuuksia, ja heillä oli hyvin positiivinen kuva reformiin valmistautumisessa. Haastateltavien ajatuksista nousi paljon erilaisia positiivisia näkemyksiä tulevaisuudesta. Yhden haastateltavan mielestä uusi ajattelu mahdollistaa tulevaisuuden työelämään paremmin sijoittuvat opiskelijat. Hänen mielestään opiskelijoilla on valmius paremmin ylläpitää ja kehittää omaa osaamistaan. Opiskelumotivaatio voi lisääntyä. Toinen haastateltava totesi, että henkilökohtaistaminen on reformin suurin mahdollisuus. Hän totesi myös, että kaikkien opettajien pitää siirtyä opettajakeskeisestä opettamisesta opiskelijälähtöiseen työskentelyyn. Kolmas haastateltava totesi, että työpaikoilla tapahtuvan oppimisen lisääntyminen on reformin vahvuus. Samalla hän totesi, että muutos on mahdollisuus. Hänen mielestään tulevaisuudessa on mahdollista tehdä ja on tehtävä vähemmällä enemmän. Haastateltavan mielestä entinen järjestelmä, jossa oli samat tutkinnon perusteet mutta kaksi rahoitusjärjestelmää, oli järjetön. Lisäksi hän mainitsi, että jos opettajat eivät vielä ole rantautuneet työpaikoille niin nyt viimeistään. Haastateltava (4) ilmaisi mahdollisuudeksi sen, että opettajan tulee opettaa jatkossa tulevaisuutta eikä mennyttä aikaa. Hänen mielestään ajan tasalla olevat opettajat ovat olleet työpaikoilla aina. Reformissa on paljon hyvää, muun muassa jatkuva haku ja joustava opintopolku. Haastateltava (5) sanoi reformin vahvuudeksi sen, että työvaltainen oppiminen lisääntyy ja yhteistyö elinkeinon kanssa vahvistuu. Oppimisympäristöt monipuolistuvat. Hän mainitsi sen, että ammatillinen koulutus on tekemistä. Tarvitaan uudenlaisia pedagogisia ratkaisuja kuten projekteja ja labeja lisää. Ylipäätään tarvitaan uusia luovia ratkaisuja. Opiskelijat tulee ottaa mukaan suunnitteluun. Oikein johdettuna reformi vahvistaa oppilaitosten ja yritysten välistä yhteistyötä. Siinä

on hyvä tilaisuus käydä läpi osaamisen hankkimisen lähtökohtia. Työpaikkaohjauksen roolia pitäisi korostaa. Oppisopimusten erilaiset lisääntyvät mahdollisuudet ovat positiivinen asia. Kuudes haastateltava ilmaisi reformin mahdollisuudeksi sen, että valtionosuus ei ole vain yhden opiskelijan koulutukseen varattu raha vaan koko alan kehittämiseen varattua rahaa. Tämän hän totesi vaativan uudenlaista ajattelua. Oppilaitoksen ja työelämän yhdessä kouluttama henkilö on satsaus laatuun ja alan tulevaisuuteen. Tämä haastateltava sanoi mahdollisuudeksi sen, että tutkinnon osia voidaan markkinoida. Tutkinnon osia voidaan toteuttaa yksittäin ja saadaan niistä rahoitus. Hän arvioi päällekkäisyyksien poistuvan ja turhien koulutuksien vähenevän. Yhteistyö työelämän kanssa varmasti tiivistyy, uskoi hän. Opettajan rooli työpaikoilla tulee näkyvämmäksi, ja parhaimmillaan opettaja oppii tuntemaan työelämää paremmin. Jos omasta työelämäkokemuksesta on jo aikaa, varsinkin sitten se on tärkeää opettajalle. Haastateltava (7) sanoi, että opiskelijat oppivat nopeasti toimimaan aidossa oppimisympäristössä töissä. Opiskelijat valmistuvat mahdollisesti nopeammin. Opiskelijan omat kiinnostukset huomioidaan paremmin. Opiskelijan ei tarvitse olla opetuksessa määrättyä aikaa, vaan osaamisperusteisuus ratkaisee. Hän toivoi, että reformin periaatteet oikeasti leviävät mahdollisimman pian mahdollisimman monelle opettajalle ja alalle. Innovatiivisuus on reformin myötä mahdollista, se miten osaamista näytetään ja kerätään. Haastateltava (8) kirjoitti, että opiskelijan vastuu omista opinnoista kasvaa. Parhaimmillaan tämä lisää opiskelijan omasta elämästä vastaamista. Positiivista reformissa on se, että nuoret ja aikuiset opiskelevat samassa, sillä sillä on rahoittava vaikutus nuoriin. Toisaalta aikuiset oppivat nuorilta eri taitoja. Opiskelijan henkilökohtaistaminen tehostuu, mainitsi hän. Yhdeksännen haastateltavan mielestä reformi tarkoittaa monipuolista opiskelua. Kun nuoret ja aikuiset opiskelevat samassa ryhmässä, niin nuoruuden into ja hulluus tukee vanhempien oppimista. Viimeinen vastaaja totesi yksiselitteisesti, että muutos on hänen mielestään hyvästä.

Mahdollisuudet ja vahvuudet olivat hyvin moninaisia. Muutamassa vastauksessa todettiin, että mahdollisuudet eivät toteudu kaikilta osin, jos organisaatio ei anna siihen mahdollisuutta. Työnjako pitää sopia selvästi ja oppilaitosten edustajille on varattava riittävästi aikaa yrityksiin jalkautumiseen.

Pyysin opettajilta mahdollisuuksien ja vahvuuksien ohella samassa kysymyskohdassa mainitsemaan uhkia ja heikkouksia. Jaottelin vastaukset niin, että keräsin erikseen opettajuuteen, opiskelijoihin, työpaikkoihin, organisaatioon ja yhteiskuntaan liittyvät omiksi kohdiksi:

a) Opettajuuteen liittyviä

- Osa opettajista ei ehkä pysy muutoksissa mukana.
- Miten saatetaan heikommat opiskelijat maaliin.
- Resurssit on ajettu alas.
- Opettajien jaksaminen.
- YT-neuvottelujen jatkuminen.
- Näköalattomuus.
- Vanhoissa toimintatavoissa pitäytyminen on uhka.
- Osaako opettaja opettaa sekaryhmiä.
- Uskalluksen puute.
- Jos monessa erilaisessa paikassa, niin riittääkö substanssi ja riittääkö asenne.

- Opettajia kaivataan läsnä olevaksi, vaikka ei enää seistä luokan edessä.
- YT:et ovat vieneet jo paljon opettajia.
- Opettajien tarve ja rooli muuttuvat voimakkaasti.
- Ammattikuva muuttuu negatiiviseen suuntaan.
- Hämärtykö pedagogia, kun työnhajajia virkoihin.
- Tarvitaan enää kirjureita.
- Dokumentoinnin paljous.
- Kirjalliset työt vievät aikaa valtavasti.

b) Opiskelijoihin liittyviä

- Mitä tarkoittaa laaja-alaisuus käytännössä eli kohtaako opiskelijan toiveet työpaikan tarpeet.
- Sopii aikuisille mutta entä nuorille?
- Aikuiden ja nuorten sopeutuminen samaan ryhmään.
- Uusia opiskelijoita tulee jatkuvasti.
- Miten taataan opetuksen laatu?
- Opiskelijat ja vanhemmat haluavat opettajan läsnäolevaksi, he kysyvät, minne opettaja on kadonnut?

a) Työpaikkoihin liittyviä

- Työpaikoilla tapahtuvan ohjauksen laatu vaihtelee.
- Työssäoppimispaikkojen laadun varmistaminen.
- Työpaikoilla ei ole valmiuksia muutokseen.
- Yritykset ottavat vain parhaita töihin.
- Heikompien opiskelijoiden opettamiseen ei siellä ole aikaa.

a) Organisaatioon liittyviä

- Jos oppilaitokset eivät panosta muutoksen johtamiseen, mikään ei muutu.
- Opettajien TES olisi pitänyt ottaa jo paljon aikaisemmin uudistamisen kohteeksi
- Näköalattomuus.
- Organisaatio pitäytyy vanhoissa toimintatavoissa.
- Häviääkö amiksen henki?
- Kun opiskelijat valmistuvat nopeasti, miten resurssit saadaan kohdistettua oikein niin, että ohjaamista ja opettajuutta resurssoidaan oikea-aikaisesti. Esimerkkinä opiskelijalle lasketaan ensimmäiselle vuodelle työssäoppiminen ja näyttö, mutta hän tekeekin kaksi näyttöä samalla. Opettaja menettää samalla resurssin toiselta tai kolmannelta vuodelta, joka on kohdennettu toiseen tai kolmanteen vuoteen sillä verukkeella, että menehän se siinä samassa ilman lisäohjausta tai -opetusta. Tämä on saatava kuntoon, jotta opiskelijan ohjaukseen on joustava resurssi ikään kuin urakkapalkka. Työ on tehty jo aikaisemmin, mutta siitä ei opettaja saa palkkaa. Opettaja menettää palkkansa, kun toimii tehokkaasti joko omalla ajallaan tai käyttäen ohjaukseen vähän aikaa jopa riittämättömästi sen mukaan, paljonko hän saa siihen resursseja.
- Pelkona on, että kuka vaan voi tulla ohjaamaan, ammattipätevyys ja pedagogia unohdetaan ja arviointivastuu.

- Ohjaava opettajuus ei tarkoita vaan ohjaamista, vaan että ammattialan moninaista tuntemusta.
- Neljä vuotta sitten oli eräessä yksikössä vielä 12 opettajaa, nyt enää neljä jäljellä, vaikkei opiskelijat ole vähentyneet samassa suhteessa.
- Opiskelijat ovat oppilaitoksessa, mutta he toimivat yksin, opettajaa ei ole enää ohjaamassa koko ajan paikan päällä. Tällöin voi olla monen vuosikurssin opiskelijoita samassa, riitoja syntyy. Opiskelijat eivät ota toisistaan ohjeita tai määräyksiä vastaan. Se näkyy jo nyt.
- Ei pitäisi olla enää oppilaitoskohtaisia prosesseja eikä alakohtaisia prosesseja.

a) Yhteiskuntaan liittyviä

- Pelko siitä, että muodostuu luokkayhteiskunta.
- Alueelliset eroavuudet.

Ennen vapaata sanaa pyysin opettajia vielä vastaamaan kysymykseen siitä, mihin he kokevat tarvitsevänsä tukea, koulutusta tai resursseja reformin myötä. Resursseista mainittiin työpaikoille siirtymiseen ja siellä toimimiseen tarvittava resurssi. Käytännön resursseista mainittiin riittävä ajokalusto. Tuntiresursseja toivottiin riittävästi, varsinkin erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Eräs vastaajista toivoi työparia eli kollegoja lisää. Matkailualan opettajat tuntuvat harvoin saavan ammatillisia ohjaajia opettajan tueksi tunneille, päinvastoin kuin muut alat. Ryhmäohjaajan resursseja toivottiin lisää, sillä nykyinen siihen varattu aika ei ole riittävä tai työmäärää vastaava. Tähän vastaaja totesi, että työ tarvitsee resursseja, ja että nykyisin opettajat tekevät omalla ajallaan työtä. Toivottiin myös sitä, ettei aina ja yhä uudestaan tarvitsisi vaatia palkkaa tehtävästä työstä, koska vastaaja totesi, että työstä kuin työstä pitää maksaa palkkaa. Jatkuvat palkka- ja tuntineuvottelut koettiin stressaavina. Tähän ehdotettiin kaikille koulutuksenjärjestäjille yhteisiä, selkeitä toimintamalleja. Monella tuntui olevan vastaajien mielestä kirjavat käsitykset reformista, joten selkeää viestintää toivottiin koulutuksenjärjestäjiltä. Edelleenkin kaikki kertoivat, että reformiin liittyvää koulutusta on ollut ja on tulossa ennen vuoden vaihdetta.

Haastattelulomakkeen lopussa oli mahdollisuus vapaaseen sanaan. Eräs vastaaja totesi, että pienet oppilaitokset ja pienet yksiköt ovat jo toteuttaneet reformin asioita pienillä resursseilla monen vuoden ajan. Matkailuala on suhteessa pieni ala, kun vertaa opiskelijoiden määrää. Niillä aloilla, joissa on koulutettu homogeenisiä ryhmiä, on voitu valita opiskelijat ja joissa nuoret ja aikuiset on opetettu eri ryhmissä ennen, muutokset ovat varmaan suurempia. Yksi tässä kohtaa esilletuoduista asioista oli se, että tuleeko ammatillisen opettajan pedagogisten opintojen ja aikuiskoulutuksen pedagogisten opintojen tilalle nyt koulutus, jossa opetetaan kouluttamaan reformin mukaisesti sekaryhmiä ja hyvin heterogeenisiä ryhmiä. Yhdessä lauseessa arvioitiin, että "ne pärjäävät, jotka haluavat oppia nopeasti uutta, ja jotka pystyvät muuttamaan digiaikaan uusituen". Yksi vastaajista tämän vaikuttavan siltä, että tämä on ammatillisen koulutuksen alas ajamista. Opettajien määrä vähenee, opetus-tunteja vähennetään ja opetusta siirretään työelämän vastuulle, kun resursseja oppilaitoksilta vähennetään. Keskeyttäneiden prosenttien lukumäärää kolmen vuoden kuluttua odotetaan, koska reformin myötä arvoitus. Opinto-ohjaajien ja opettajien opiskelijan ohjaukseen liittyvien tehtävien jakoa pohdittiin. "Onko reformin muutos hallittua, ja kuka pitää opettajien puolta reformineuvotte-

luissa?” kysymys esitettiin myös. Samoin huoli opettajien siirtämisestä ohjaajien tehtäviin oli huolenaiheena. Yksi vastaajista totesi, että ” Muutos on mahdollisuus” haastattelun lopuksi. Yhden vastaajan mielestä reformin ajankohdaksi olisi pitänyt valita 1.8.2018 eikä vuoden alku. Reformin toivuudesta ei ollut yksi vastaaja vakuuttunut, koska asiasta päättävillä ei välttämättä ole tuntemusta ammattikoulutuksen arjesta.

Työssäoppimisen ohjauksen määrä ja laatu huolettivat useita opettajia. Huoli pohjautui sekä heille annettujen resurssien määrästä että riittävästä opettajan substanssiosaamisesta työpaikoilla. Toisaalta oltiin huolissaan työpaikoilla työntekijöiden tekemästä ohjauksesta. Usea mainitsi, että työpaikoilla ei olla välttämättä valmiita kasvaviin opiskelijamääriin tai heikompien opiskelijoiden ohjaukseen.

Monet kokivat, että pienissä oppilaitoksissa on joustavampaa. He mainitsivat myös pienten oppilaitosten eduksi sen, että nuorten ja aikuisten raja-aitoja on jo rikottu, koska aikuiset ovat opiskelleet nuorten ryhmissä jo ennenkin. Tämän pohjana on oletettavasti se, että pienissä oppilaitoksissa aloitavien opiskelijoiden lukumäärät ovat pieniä, jolloin ei ole perustettu eri ryhmiä nuorille ja aikuisille, kolmen vuoden opiskelijoille tai nopeutetuilla.

Padlet-seinälle ei kukaan vastannut. Kehittämisehdotuksena oli eräällä haastateltavalla jo testikierroksella, että Padlet-seinän linkki olisi kannattanut laittaa alkuun eikä loppuun. Tuo korjaus minulla jäi tekemättä. Joku vastaajista ehdotti haastattelulomakkeen muodoksi Google Formsia, mutta sen olin hyljännyt kokeiltuani sitä haastattelulomakkeen luomisen alkumetreillä. Halusin jättää haastattelukysymyksille vapaata tilaa ja kysymykset hyvin vapaamuotoisesti vastattaviksi. Mielestäni Google Forms sopii paremmin kyselylomakkeeseen, jossa annetaan vakioituja vaihtoehtoja. Haastateltavan mielestä kysymysten vastaajien anonymius olisi ollut Google Formsia käytettäessä parempi. Koska vastaajia oli vain kymmenen, oli haastattelulomakkeet helppo analysoida ja koostaa, vaikka vastaukset olivatkin Wordillä sähköisesti kirjoitettuja. Huomattavasti isompaa lomakemäärää analysoitaessa mikä tahansa sähköinen lomakkeiden luonti- ja käsittelymuoto toimii varmasti tehokkaammin.

Mikäli olisin toteuttanut kyselyn myöhemmin, olisin asettanut yhdeksi kysymyksistä uudet osaamisalueet ja niiden tarjontaan valmistautumisen. Koska majoituspalvelujen osaamisala tulee matkailualan perustutkintoon uutena, olisi ollut mielenkiintoista pohtia sen vaikutusta opettajien työnkuvaan. Toisaalta majoituspalvelut tutkinnon osa on ollut matkailualan valinnaisena tutkinnon osana jo nykyisissä perustutkinnon perusteissa.

6 POHDINTA

Matkailualan toisen asteen opettajat suhtautuivat haastattelukyselyni vastausten perusteella luottavaisesti reformin tuomiin muutoksiin. Vastauksista kuvastui mielestäni tuntemus siitä, että he olivat jo pitkään olleet reformin mukaisten muutosten tiellä. He kokivat, että matkailualalla on sen monialaisen luonteen ja viime vuosien toimintamallien johdosta toimittu reformin hengessä jo ennen reformia. Tällaista näkemystä he perustelivat sillä, että he ovat toimineet opiskelijoittensa kanssa paljon projekteissa ja yhteistyössä eri yritysten kanssa. Monet matkailualan opettajat totesivat myös, että heidän alallaan työssäoppimisen määrä erityisesti ops-perusteisissa perustutkinnoissa on jo pitkään ollut suurempi kuin monella muulla alalla. Reformin tuomiin mahdollisuuksiin ja vahvuuksiin tuli vastauksissa enemmän kohtia kuin heikkouksien ja uhkien kohtiin.

Muutosten kokeminen oli hyvin samansuuntaista ja -tasoista saamieni vastausten perusteella. Kuten Kukkonen ja Jussila (2015, 27) muistuttavat, ei muustovastarinta tarkoita muutoksen ajatusten hylkäämistä, vaan että muutokseen osallinen haluaa olla mukana eri vaihtoehtoisten ratkaisujen etsinnässä. Matkailualan opettajat vastasivat kyselyssä käyttävänsä jo useita erilaisia toimintamalleja, jotta opiskelijat osallistetaan ja että osaamisperusteisuutta huomioidaan yksittäisten opiskelijoiden opintojen suunnittelussa. Matkailualan opettajat tuntuivat olevan valmiina reformin tuomiin muutoksiin.

AMKE ry:n toimitusjohtaja Petri Lempinen (2017) kirjoittaa blogissaan otsikolla ”Epäonnistuuhan reformi?” menneillään olevaan muutokseen onnistumisen epäilijöille, että reformin tuloksia mitataan vasta 2020-luvulla. Hän kirjoittaa, että osaamisen heikkeneminen ja oppimisen yksinäisyys ovat tulleet esiin epäilijöiden puheissa. Koska yhtäaikaisesti on toteutettu suuret leikkaukset ammatillisessa koulutuksessa, on resurssien vähetessä koulutuksen laadun varmistaminen haasteellista. Lempinen näkee yhdeksi tärkeäksi reformin onnistumisen mittariksi työllistymisen, sillä olihan nuorisotyöttömyys yksi reformin käynnistämisen lähtökohdista.

Työelämän sitoutuminen lisääntyviin opiskelijamääriin epäilyttää monia. Se tuli esiin sekä haastatelluun vastanneiden opettajien vastauksista että lokakuussa 2017 Ylen tekemästä kyselystä (YLE 2017a ja b), joka julkaistiin 30.10.2017. Opettajia oli kyselyyn vastanneita 1570 ja opiskelijoita 600. Yle ilmoittaa kyselyyn vastanneista opettajasta yli kahden kolmesta epäilleen uudistuksen käytännön toteutuksen tuovan mukanaan ongelmia. Opetusministeriöstä vastataan kyselyn tuloksiin, että tunnelma on heidän mielestään positiivisempi. Monet matkailualan opettajista ovat kuulleet yritysten edustajien todenneen, ettei heillä ole valmiuksia lisääntyviin työssäoppimisen määriin. Yrityksissä sanottiin, että ne ovat jo nyt ääri rajoilla opiskelijoiden määrän suhteen. Tähän monet totesivatkin ratkaisuksi sen, että tulee löytää uusia työpaikkoja, joiden kanssa aloittaa yhteistyö opiskelijoiden työjaksoista. Tämäkin lisää opettajien työtä, koska uusien työpaikkojen kouluttaminen alan perusteisiin ja arviointiin vaatii aina enemmän aikaa.

Opetushenkilöstö tarvitsee tukea, koska opettajuus on muuttumassa. Tukea tarvitaan muun muassa osaamisen vahvistamiseen. 6.10.2017 julkaistussa verkkouutisessa (Opetushallitus 2017j) Hyriän edustajat esittivät näkemyksensä siitä, että tarvitaan sopimista ja yhteistä tahtoa tuen lisäksi työpaikoilla oppimisen ja henkilökohtaistamisen sovittamiseksi osaksi opettajan työnkuva.

Opettajien ammatillinen lisäkoulutus on yksi tapa tukea opettajia muutoksessa ja muuttuvissa työelämän taitovaatimuksissa, joita he opettavat. Broad (2016, 8) tutki Iso-Britanniassa, että miten opettajat pitävät yllä substanssiosaamistaan. Suurin yksittäinen tekijä oli alan lehtien lukeminen. 13,5 % opettajista kertoi ammattilaisen työn seuraamisen olevan yksi menetelmä. Opettajat myös harjoittelevat tiettyjä ammatillisia taitoja ja tekniikoita. Opettajat kertoivat, että kurssit ja tutustuminen yritysten tuotteisiin parantavat heidän ammattitaitoaan (Broad 2016, 13).

Opettajat verkostoituvat (Broad 2016, 14) pitääkseen yllä ammattitaitoaan. He luovat kumppanuuksia yrityksiin ja ovat mukana esimerkiksi opiskelijoiden välissä kilpailuissa. Broad viittaa tekstissään Bathmakerin (2013) todenneen, että nykyinen ammatillinen koulutus on keskittynyt enemmän työllistymiseen kuin ammattitaitoon. Opettajat tarvitsevat enemmän tukea ammatillisen kehittymiseen. Opettaja toimii yritysten ja koulun välissä, ja tämän työn tekemisen selkiyttämiseen tarvitaan selkeitä suunnitelmia.

Anita Malinen (2002, 87) esittää artikkelissaan oivalluksen aidon kollegiaalisen tuen tärkeydestä opettajan ammatissa. Opettajuus ei ole pelkkää tekniikkaa, vaan jotakin ihmisen perusolemukseen kiinnittyvää. Hän haastaa opettajat rakentamaan uudenlaista tietoisesti uudenlaista opettajuuden kulttuuria ja uudenlaisia opetuksen toteutuksia. Hän toteaa, että vaikka nykyään puhutaan paljon opettajien yhteisopettajuudesta ja tiimityöskentelystä, niin paras tuki työlle tulee tutulta kollegalta. Sellaiselta kollegalta, jonka kiinnostukset ja toimintamallit pedagogiassa ovat samanlaiset. Malisen mielestä tämän tiimiytymisen vahvuus on sen vapaaehtoisuudessa eikä ulkoapäin määrättyssä yhteistyössä.

Parasta osaamista –hanke sai 4,5 miljoonan euron tukipotin ammatillisten opettajien ja ohjaajien osaamisen uudistamiseksi. Hankkeesta vastaa Opetushallitus. Tämän lisäksi hallitus on myöntänyt 30 miljoonaa euroa reformin toteutuksen tukemiseksi seuraavalle kahdelle vuodelle. *”Opettajuuden muutos vaatii paljon asennetyötä, kun vastuu opiskelijasta lisääntyy – opettajan pitää olla joustavampi ja vastata yhä enemmän työelämän haasteisiin. Myös ministeri Sanni Grahn-Laasonen totesi, että opettajien osaamista on edelleen vahvistettava, jotta reformi voi onnistua”.* (Opetushallitus 2017k.)

Opinnäytetyöni syvensi omaa ymmärrystäni tulevasta reformista. Pehdyin opinnäytetyötä kirjoittaessani ja samanaikaisesti PKKY:n järjestämässä reformikoulutuksessa reformin sisältöön. Reformin yhdeksi suurimmaksi muutokseksi on opettajan työn kannalta muodostumassa nuorten ja aikuisten koulutusten yhdistäminen. Matkailualalla on opetettu nuoria ja aikuisia yhdessä koko matkailualan perustutkinnon koulutuksen historian ajan. Tämä voi johtua siitä, että opiskelijamäärät ovat olleet pieniä suhteessa moneen muuhun alaan. Useat opettajat ovat opettaneet sekä ops-perusteisessa

että näyttötutkintoperusteisissa perustutkinnoissa ja ammattitutkinnoissa, joten heillä on jo valmiiksi käsitys siitä, mitä reformissa yhdistetään. Matkailuopettajien määrä on opiskelijamääristä johtuen hyvin vähäinen, joten opettajat ovat joutuneet sekä päässeet opettamaan monipuolisesti eri aines-
sältöjä ja ammattitaidon osa-alueita.

Opettajat ympäri Suomen ovat huolissaan oman työnsä arvostuksesta ja siitä, että korvataanko heidät ammatillisilla ohjaajilla. Toisaalta kuuluu mielipiteitä siitä, että yhä useamman opettajan tulisi omata opinto-ohjaajan ja erityisopettajan osaamista. Nämä ovat hyvin ristiriitaisia odotuksia opettajan roolista ja opettajien tarpeesta ammatillisessa opetuksessa.

Opettajat toivovat reformin muutosten keskellä huomioitavan tukea tarvitsevat opiskelijat. Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrä on jatkanut kasvuaan vuodesta toiseen. Opiskelijoilla on hyvin erilaisia tuen tarpeita. Tuen taustalla voi olla elämänhallintaan liittyviä vaikeuksia, oppimisvaikeuksia, mielenterveysongelmia tai muita sairauksia tai rajoitteita.

AMKE:n verkkosivuilla toimitusjohtaja Petri Lempinen (2017c) laskeskelee, että erityisesti ammatillisen koulutuksen leikkaukset iskevät PKKY:än, koska vuoden 2017 valtionosuusrahoitus on Pohjois-Karjalassa neljänneksen pienempi kuin kolme vuotta sitten. Lempinen toteaa, että leikkaukset vaarantavat reformin, sillä henkilöstön työpanosta tarvitaan reformin toimeenpanoon. Samalla kuitenkin henkilöstöä vähennetään, koska leikkaukset aiheuttavat siihen lisäpainetta.

Reformin toteutumista ja onnistumista seurataan tulevana vuosina monelta taholta, eikä vain ammatillisen koulutuksen piirissä. Reformista on tullut yksi nykyisen hallituksen ja opposition mielipiteiden ja politiikan kiistakapula. Opetushallituksen Reformintuki-nettisivusto (2017j) tarjoaa monia vastauksia kysymyksiin, joita eri tahoilla herää reformista.

PKKY:ssä valmistaudutaan reformiin monella tasolla. Organisaation uudistus on käynnissä. Henkilökuntaa koulutetaan reformin tuomiin muutoksiin. Organisaatiossa valmistellaan strategioita ja suunnitellaan reformin onnistumiseksi uudenlaisia toimintamalleja eri osa-alueille. Vuoden 2018 aloituspaikkojen perustutkintojen toteutettavista osaamisalueista päätetään vuoden 2018 alusta. Opettajien työaikoja lukuvuodeksi 2018-2019 suunnitellaan tulevan kevään mittaan. Paason (2011) mielestä koulutusorganisaatioiden suuri haaste on tulevaisuudessa osaamisen johtaminen ja opetushenkilöstön osaamisen kehittäminen.

Yksi opettaja kyseli Matkailuopettajien verkostopäivillä Tahkolla marraskuussa 2017, että onko opettaja tulevaisuudessa pelkästään ”hoksaaja”? Tällä hän viittasi opettajan kasvavaan rooliin HOKS-prosessissa. Opettajien ohjausosaaminen tarvitsee vahvistusta ja koulutusta tämän myötä. Useat haastateltavat mainitsivat keskusteluissa huolensa opettajien täydennyskoulutuksen ja perehdytyksestä, kun reformi tuo kuitenkin uutta niin paljon.

Itse pidän reformissa koulutusorganisaatioiden haasteena taipuvuutta jatkuvaan hakuun. Kun uusia opiskelijoita hyväksytään ympäri vuoden koulutukseen, vaikkakin vain tietyissä sykleissä, niin kuinka

saadaan koulutus järjestettyä yksilöllisesti ja laadukkaasti. Haastatteluja tehdessäni ilmeni, että opettajien vastauksissa ei noussut erityisesti esille muutoksesta johtuva ammattitaidon päivittämisen tarve. Työn muutoksesta puhuttaessa tuo näkökulma tulee usein esille. Kun työntekijä luottaa omaan osaamiseensa, on itsevarma ja hän on päivittänyt omaa osaamistaan joko omatoimisesti tai organisaation tukemana, hän todennäköisesti suhtautuu työn muutoksiin luottavaisesti. Useissa tutkimuksissa todetaan myös se, että jos muutoksia on paljon ja usein, niin työntekijä on saanut niistä kokemuksia ja suhtautuu muutoksiin ymmärtäväisesti. Toisen asteen ammatillinen koulutus on muuttunut viime vuosina ja vuosikymmeninä jatkuvasti, koska sen tulee pysyä muuttuvan työelämän tahdissa tai jopa edellä sitä. Riverian uusi slogan ”Työ muuttuu, muutu nopeammin” kuvastaa tätä koulutuksen edelläkävijän tavoitetta erinomaisesti.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- ALASUUTARI, Pertti 1995. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus.
- AMMATIOSAAMISEN KEHITTÄMISYHDISTYS AMKE RY 2017a. Amke. [Viitattu 2017-10-11]. Saatavissa: <http://www.amke.fi/jasenyys/yhdistys.html>
- AMMATIOSAAMISEN KEHITTÄMISYHDISTYS AMKE RY 2017b. Ammatillisen koulutuksen reformi. Powerpoint-esitys. [Viitattu 2017-10-11]. Saatavissa: <http://www.amke.fi/media/julkaisuja/ammattillisen-koulutuksen-reformi-2017.pdf>
- AMMATIOSAAMISEN KEHITTÄMISYHDISTYS AMKE RY 2017c. Ammatillisen koulutuksen rahoituksessa 14-22 prosentin leikkauksia. Julkaistu 12.01.2017 [Viitattu 2017-11-06]. Saatavissa: <http://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/ammattillisen-koulutuksen-rahoituksessa-14-22-prosentin-leikkauksia.html>
- ASETUS OPETUSTOIMEN HENKILÖSTÖN KELPOISUUSVAATIMUKSISTA, 14.8.1998/986. Finlex. Lain-säädäntö. [Viitattu 2017-10-12]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986>
- BEIJAARD, D., MEIJER, P.C. ja VERLOOP, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and teacher education* 20 (2004) 107-128. The Netherlands. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.454.2571&rep=rep1&type=pdf>
- BROAD, Janet Hamilton 2016. Vocational knowledge in motion: rethinking vocational knowledge through vocational teachers' professional development. *Journal of Vocational Education and Training*. University of London. [Viitattu 2017-10-30]. Saatavissa: http://gala.gre.ac.uk/16414/7/16414%20BROAD%20Vocational_Knowledge_in_Motion_2016.pdf
- ePerusteet 2017a. Matkailualan perustutkinto. [Viitattu 2017-10-10]. Saatavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1571589/naytto/rakenne>
- ePerusteet 2017b. Matkailualan perustutkinto. [Viitattu 2017-12-30]. Saatavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/4324615>
- ePerusteet 2017c. Liiketalouden perustutkinto. [Viitattu 2017-12-30]. Saatavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/4306486>
- HALONEN, Jussi 2016. Ammatillisten opettajien käsitykset uudesta opetussuunnitelmasta matkailu-, ravintola- ja cateringalalla. Kasvatustieteiden yksikkö. Kasvatustieteiden pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. [Viitattu 2017-12-02]. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/100629/GRADU-1487166814.pdf?sequence=1>
- HELANDER, Jaakko (toim.) 2009. Ammatillisen opettajan käsikirja. HAMK. <http://ameo.fi/wp-content/uploads/2014/11/AmmatillisenOpettajanKasikirja.pdf>
- HEININEN, Heimo 2017. Ammatillisen koulutuksen reformin toteuttaminen rakennusalan ammatillisessa koulutuksessa asiakkaiden näkökulmasta. Opinnäytetyö. Karelia-ammattikorkeakoulu. Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma. [Viitattu 2017-10-10.] Saatavissa: <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123284/Heinen%20Heimo%202017%2003%2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- HIATT, Jeffrey M. ja CREASEY, Timothy J. 2003. *Change Management: The People Side of Change*. Prosci Research. [Viitattu 2017-11-25.] Saatavissa: https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=zQTy8mk8kZYC&oi=fnd&pg=PA1&dq=change+management+*+Hiatt+Jeff&ots=wFFS4YDBcc&sig=cIPtT3QZYaUOpNeTwsKGF9aYhqQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true
- HODGE, Steven 2007. Origins of competency-based training. *Australian Journal of Adult Learning* Volume 47, Number 2, July 2007. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ797578.pdf>

- JAMK 2017. Opettajankoulutuksen opinnot. [Viitattu 2017-10-10.] Saatavissa: <https://opinto-oppaat.jamk.fi/fi/aokk/ope/opinnot-2017-2018/opinnot/>
- JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO 2017. Aikuiskoulutuksen pedagogiset opinnot 6.3.2017. <https://www.jyu.fi/edpsy/fi/hakijalle/opettajan-opinnot/aikuiskouluttajan-pedaagogiset-opinnot>
- KARJALAINEN 2017. Mäkisalo-Ropponen Hallituksen herättävä ammatillisen koulutukseen tilanteeseen. [Viitattu 2017-10-11]. Saatavissa: <https://www.karjalainen.fi/uutiset/uutis-alueet/kotimaa/item/158219-maekisalo-ropponen-hallituksen-heraettaevae-ammattillisen-koulutuksen-tilanteeseen>
- KARVINEN, Esa 2017. Kuntayhtymän johtaja. Puhe 1.9.2017 henkilökunnalle. Joensuu Peltola: PKKY
- KUKKONEN, Harri ja JUSSILA, Ari 2015. Osaamisperusteisuuden alkeet – muutoksen kohtaamisen lyhyt oppimäärä. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. Raportteja 83. Tampere: Tampereenseudun ammattiopisto Tredu.
- KUNTATYÖNANTAJAT 2017. Vuosityöaikakokeilu ammatillisten oppilaitosten opettajille. [Viitattu 2017-11-06]. Saatavissa: <https://www.kt.fi/sopimukset/ovtes/vuosityoaikakokeilu>
- LAKI AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA, L 531/2017. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2017-10-11]. Saatavissa: <http://finlex.fi/fi/laki/smur/2017/20170531?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20ammattillisesta%20koulutuksesta>
- LEHTINEN, Nette 2013. Strateginen ja ennakoiva toimintaympäristön seuranta. [Viitattu 2017-12-30]. Saatavissa: <https://www.slideshare.net/NetteLehtinen/strateginen-ja-ennakoiva-toimintaymparistn-seuranta-30122528>
- LEMPINEN, Petri 2017. AMKE ry:n toimitusjohtaja. Epäonnistuuhan reformi?. Blogi. [Viitattu 2017-10-11.] Saatavissa: <http://www.amke.fi/ajankohtaista/blogi/kirjoitus/epaonnistuuhan-reformi.html>
- LUKKA, Kari 2001. Konstruktiivinen tutkimusote. [Viitattu 2015-11-10.] Saatavissa: http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/02_metodiartikkelit/lukka_const_research_app/koooste
- MALINEN, Anita 2002. Opettajuus rakentuu ihmistuntijuudesta ja asiantuntijuudesta. Epistemologinen, eksistentiaalinen ja eettinen vastuu opettajan työssä. Julkaisussa: SALLILA, Pekka ja MALINEN, Anita (toim.) 2002. Opettajuus muutoksessa. Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 63-92.
- MINISTRY OF HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS FINLAND 2015. Working Life 2025 review. Effects of working life and the working environment on occupational safety and health and well-being at work. Executive summary. Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2015:41. [Viitattu 2017-12-30]. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74716/RAP2015-45.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OAJ 2017a. Opetusalan ammattijärjestö. [Viitattu 2017-11-08]. Saatavissa: <http://www.oaj.fi/cs/oaj/Tietoja%20OAJsta>
- OAJ 2017b. Ammatillinen reformi. Ajankohtaista. [Viitattu 2017-11-08]. Saatavissa: <http://www.oaj.fi/cs/oaj/Ammatillinen%20reformi%20alkaa%20leikkauksella>
- OPETUSHALLITUS 2006. Näyttötutkinon perusteet. Matkailun ohjelmalvelujen ammattitutkinto. [Viitattu 2017-11-10.] Saatavissa: http://www.oph.fi/download/111044_matkailun_ohjelmalvelut_ammattitutkinto.pdf
- OPETUSHALLITUS 2011. Matkaoppaan ammattitutkinto. Määräyksen dinarinumero 12/011/2011. [Viitattu 2017-10-10.] Saatavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/216542/naytto/tiedot>
- OPETUSHALLITUS 2013. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien alueellinen kehittämissuunnitelma 2013-2016. [Viitattu 2017-10-11.] Saatavissa:

http://www.oph.fi/download/150566_ammattillisen_koulutuksen_jarjestajien_alueellinen_kehittamisuunnitelma_2013-.pdf

OPETUSHALLITUS 2014. Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Matkailualan perustkinto 2014. file:///C:/Users/Kaisa/Downloads/Oph_650112014_su.pdf

OPETUSHALLITUS 2015. Osaaminen ja sivistys 2025. Opetushallituksen strategia. [Viitattu 2017-10-11.] Saatavissa:

http://www.oph.fi/download/164905_osaaminen_ja_sivistys_2025_opetushallituksen_strategia.pdf

OPETUSHALLITUS 2017a. Reformissa rikotaan rajoja ammatillisen koulutuksen tulevaisuuden hyväksi. Verkkouutinen 19.5.2017. [Viitattu 2017-10-10.] Saatavissa:

http://www.oph.fi/reformintuki/103/0/reformissa_rikotaan_rajoja_ammattillisen_koulutuksen_tulevaisuuden_hyvaksi

OPETUSHALLITUS 2017b. Organisaatio. [Viitattu 2017-10-12.] Saatavissa:

<http://www.oph.fi/opetushallitus/organisaatio>

OPETUSHALLITUS 2017c. Ammatillinen koulutus. [Viitattu 2017-10-12.] Saatavissa:

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus

OPETUSHALLITUS 2017d. Ammattikoulutuksen lainsäädäntö. [Viitattu 2017-12-13.] Saatavissa:

http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/lainsaadanto/ammattikoulutus

OPETUSHALLITUS 2017e. Reformituki. Uudistuvat tutkintojen perusteet. [Viitattu 2017-10-10.]

Saatavissa: http://www.oph.fi/reformintuki/tutkinnot/uudistuvat_tutkintojen_perusteet

OPETUSHALLITUS 2017f. ePerusteet. Matkailualan perustutkinto. [Viitattu 2017-10-09.] Saatavissa:

<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1571589/ops/rakenne>

OPETUSHALLITUS 2017g. Matkailualan tutkintotoimikunta. [Viitattu 2017-10-12.] Saatavissa:

<http://www.nayttotutkintohaku.fi/fi/#/toimikunta/101>

OPETUSHALLITUS 2017h. Lausuntapyyntö OPH-2003-2007, Matkailualan perustutkinnon perusteiden luonnoksesta. [Viitattu 2017-10-09.] Saatavissa:

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/103/0/ajankohtaista_ammattillisissa_tutkinnoissa_ja_tutkintojen_perusteissa

OPETUSHALLITUS 2017i. Muutosilmiöitä koulutuksen rajapinnoilta. Havaintoja ja kehitysehdotuksia koulustuotoimikuntien ennakoitukarttatyöskentelystä vuosina 2014–2016. Tuomo Kuosa ja Suvi Hakala. [Viitattu 2017-10-09.] Saatavissa:

http://www.oph.fi/download/184428_Muutosilmioita_koulutuksen_rajapinnoilla.pdf

OPETUSHALLITUS 2017j. Reformintuki. [Viitattu 2017-10-09.] Saatavissa:

<http://www.oph.fi/reformintuki>

OPETUSHALLITUS 2017k. Ammatillisen koulutuksen reformi – tehdään se yhdessä. Verkkouutinen 6.10.2017. [Viitattu 2017-10-11.] Saatavissa:

http://www.oph.fi/ajankohtaista/verkkouutiset/101/0/ammattillisen_koulutuksen_reformi_tehdaan_se_yhdessa

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2015. Suomi osaamisen kasvu-uralle. Ehdotus tutkintotavoitteista 2020-luvulle. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2015:14. [Viitattu 2017-12-27.] Saatavissa:

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75163/tr14.pdf>

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2017a. Ajankohtaista. Opetusministeri Sanni Grahn-Laasonen.

[Viitattu 2017-08-08.] Saatavissa: http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ammattillisen_koulutuksen-reformi-hyvaksyttiin-suurin-koulutusuudistus-vuosikymmeniin

- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2017b. Ammatillisen koulutuksen reformi ja digitaaliset ratkaisut. [Viitattu 2017-10-11.] Saatavissa: <http://slideplayer.fi/slide/11492690/>
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2017c. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi. [Viitattu 2017-10-12.] Saatavissa: http://www.oph.fi/download/171627_toisen_asteen_ammattillisen_koulutuksen_reformi.pdf
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2017d. Ammatillisen koulutuksen reformi. [Viitattu 2017-10-09.] Saatavissa: <http://minedu.fi/amisreformi>
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2017e. Ammatillisen koulutuksen reformia tuetaan 60 miljoonan euron tukipaketilla. 1.11.2017. [Viitattu 2017-11-08.] Saatavissa: http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ammattillisen-koulutuksen-reformin-toimeenpanoa-tuetaan-60-miljoonan-euron-tukipaketilla
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2017f. Ammatillinen koulutus. [Viitattu 2017-10-11.] Saatavissa: <http://minedu.fi/ammattillinen-koulutus>
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2017g. Ammatillisen koulutuksen reformisanasto. [Viitattu 2017-10-10.] Saatavissa: <http://minedu.fi/documents/1410845/4586835/Reformisanasto/422f64af-4838-48c7-bff1-65baf0b48b48>
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2017h. Ammatillisen koulutuksen uudistetut järjestämisluvat myönnettiin. [Viitattu 2017-10-10.] Saatavissa: http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ammattillisen-koulutuksen-uudistetut-jarjestamisluvat-myonnettiin
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2017j. Lainsäädännön uudistukset. [Viitattu 2017-10-11.] Saatavissa: <http://minedu.fi/lainsaadannon-uudistukset>
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2017k. Ammatillisen koulutuksen asetukset annettiin. [Viitattu 2017-10-10.] Saatavissa: http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ammattillisen-koulutuksen-asetukset-annettiin
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2017l. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa työelämälle. [Viitattu 2017-10-09.] Saatavissa: http://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM_AKR_mika_muuttuu_tyoelama.pdf/9f7fb2b6-ab52-4dc1-861e-a1fc5aace194
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2017m. Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta. <http://minedu.fi/documents/1410845/5422119/OKM+asetus+ammattillisen+koulutuksen+tutkintorakenteesta+2.10.2017.pdf/659a7ab1-15e0-4f92-9f4a-5cf5413c9159>
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ 2017n. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa koulutuksen järjestäjälle. [Viitattu 2017-10-09.] Saatavissa: <http://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+jarjestajalle.pdf/43824d21-bf2a-4a57-a872-b3bcd3f01b67>
- OPINTOPOLKU 2017a. Ammatillinen koulutus. [Viitattu 2017-10-09.] Saatavissa: <https://opintopolku.fi/wp/ammattillinen-koulutus/>
- OPINTOPOLKU 2017b. Matkailu-, ravitsemis- ja talousala ammatillisessa koulutuksessa. <https://opintopolku.fi/wp/ammattillinen-koulutus/mita-ammattillisessa-voi-opiskella/matkailu-ravitsemis-ja-talousala/>
- OSAAVA VERSO -HANKE 2015. Matkailuopettaja. Intranet. [Viitattu 2017-10-09.] Saatavissa: <http://www.osaavaopettaja.fi/group/matkailuala/forum/topics/matkailualan-osaamiskuvaus>
- OYEGOKE, Adekunle 2011. The constructive research approach in project management research. [Viitattu 2015-11-10.] Saatavissa: http://moodle.savonia.fi/pluginfile.php?file=%2F337055%2Fmod_resource%2Fcontent%2F1%2FThe_constructive_approach_PM.pdf

- PAASO, Aila 2011. Osaava ammatillinen opettaja nyt ja tulevaisuudessa. [Viitattu 2017-12-29.] Saatavissa: <https://www.slideshare.net/otavanopisto/osaava-ammattillinen-opettaja-nyt-ja-tulevaisuudessa-aila-paaso>
- PANTZAR, Eero 2007. Aikuiskasvatuksen toimintakentät. Julkaisussa: COLLIN, Kaija ja PALONIEMI, Susanna (toim.) 2007. Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä. Juva: WS Bookwell, 17-54.
- PKKY 2014. Valmentava opettajuus Amojp:ssä. Intranet. [Viitattu 2017-11-06.] Saatavissa: https://stp.pkky.fi/pkky_yksikot/ammattiopisto_joensuu_palvelut/oppilaitos/toiminta/valmentavaopettajuus/Sivut/default.aspx
- PKKY 2015. Pedagoginen strategia yhteinen osa. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän hallitus 17.6.2015. [Viitattu 2017-10-09.] Saatavissa: https://moodle2.pkky.fi/moodle/pluginfile.php/305355/mod_resource/content/1/Pedagoginen%20strategia.pdf
- PKKY 2016a. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän strategia 2016-2019. http://www.pkky.fi/pkky/saannot-ja-ohjeet/Documents/Strategia_2016-2019.pdf
- PKKY 2016b. Strategian toimeenpanosuunnitelma 2016-2019 hankkeistetun kehittämistoiminnan ja viestinnän avulla. Suunnittelujohtaja Anne Karppinen. Intranet.
- PKKY 2017a. Organisaatiomme. [Viitattu 2017-10-10.] Saatavissa: <http://www.pkky.fi/pkky>
- PKKY 2017b. Reformi - perustehtävän uudenlainen toteuttaminen. Intranet. [Viitattu 2017-11-06.] Saatavissa: https://stp.pkky.fi/yhteiset_toiminnot/muut_palvelut/kehittaminen/Sivut/Reformi.aspx
- PKKY 2017c. Henkilökohtaistaminen. Intranet Powerpoint. [Viitattu 2017-11-07.] Saatavissa: <http://pkky-sharepoint/materiaalipankki/Documents/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2fmateriaalipankki%2fDocuments%2fKehitt%c3%a4minen%2fReformi&FolderCTID=0x012000B7B53FA2AAEF6E4D92AB927AC2BC5EB1>
- POHJOIS-KARJALAN ENNAKOINTIPORTAALI 2016. Koulutus. [Viitattu 2017-12-29.] Saatavissa: <http://www.poketti.fi/koulutus>
- POHJONEN, Petri 2005. Työssäoppiminen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- SALLILA, Pekka ja MALINEN, Anita (toim.) 2002. Opettajuus muutoksessa. Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimuseura.
- SARANNE, Marika 2017. Murros – Mitä mahdollisuuksia tulevaisuuden yritys- ja työelämään. Teema-artikkeli. Lumen 1/2017. [Viitattu 2017-12-03.] Saatavissa: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/125461/Saranne%20Marika%20Lumen-lehti%201_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=1
- SEINÄ, Seppo 2009. Stressistä työhyvinvointiin Julkaisussa: SELANDER, Juhani (toim.) 2009. Ammatillisen opettajan käsikirja. Hämeen ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu. HAMK Julkaisut. Hämeenlinna: Saarijärven Offset Oy, 125-150. [Viitattu 2017-10-16.] Saatavissa: <http://ameo.fi/wp-content/uploads/2014/11/AmmatillisenOpettajanKasikirja.pdf>
- TAMMILEHTO, Mika 2016. Ylijohtaja. Ammatillisen koulutuksen osasto. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ammatillisen koulutuksen reformi ja digitaaliset ratkaisut. Yhteentoimivuusfoorumi 6.9.2016. [Viitattu 2017-10-11.] Saatavissa: <http://slideplayer.fi/slide/11492690/>
- TIKKAMÄKI, Kati 2006. Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- VALLEALA, Ulla Maija 2007. Näkökulmia aikuisten opiskeluun ja oppimiseen. Julkaisussa: COLLIN, Kaija ja PALONIEMI, Susanna (toim.) 2007. Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä. Juva: WS Bookwell, 55-90.
- VALTIONEUVOSTO 2017. Osaaminen ja koulutus. [Viitattu 2017-10-09.] Saatavissa: <http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/osaaminen>

VARTIAINEN, Matti ja HYRKKÄNEN, Ursula 2010. Kuormitus- ja hyvinvointitekijät uusissa työnteon tavoissa. Julkaisussa: SUUTARINEN, Marjaana ja VESTERINEN, Pirkko-Liisa (toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 79-99.

VILKKA, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Juva: Bookwell Oy.

VIPUNEN 2017a. Ammatillisen koulutuksen yhteishaku koulutuksen alkamisvuosi 2017. [Viitattu 2017-10-09.] Saatavissa: https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillisen%20koulutuksen%20ja%20lukiokoulutuksen%20yhteishaku%20-%20koulutusala.xlsb

VIPUNEN 2017b. Ammatillisen koulutuksen oppilaitokset tilastovuosi 2015. [Viitattu 2017-10-09.] Saatavissa: https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Oppilaitosverkosto%20-%20ammatillinen%20-%20koulutusala.xlsb

VIPUNEN 2017c. Ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen. [Viitattu 2017-10-09.] Saatavissa: https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillinen%20koulutus%20-%20ty%C3%B6llistyminen%20ja%20jatko-opinnot%20-%20koulutusala.xlsb

VIPUNEN 2017d. Henkilöstö. Kelpoisuus ja ala. [Viitattu 2017-10-09.] Saatavissa: https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Opettajatiedot%20-%20ammatillinen%20-%20kelpoisuus%20-%20ala.xlsb

VIRTANEN, Anne 2007. Ammatillinen aikuiskoulutus: taustaa, kirjoja ja nykytilaa. Julkaisussa: COLLIN, Kaija ja PALONIEMI, Susanna (toim.) 2007. Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä. Juva: WS Bookwell, 93-122.

VÄHÄSANTANEN, Katja 2007. Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa. Julkaisussa: ETELÄPELTO, Anneli, COLLIN, Kaija ja Saarinen, Jaana (toim.) 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit. 156-176

VÄLIJÄRVI, Jouni 2005. Muutoksen kohtaaminen opettajan työssä. Julkaisussa: LUUKKAINEN, Olli ja VALLI, Raine (toim.) 2005. Kaksitoista teesiä opettajalle. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy, 105-120.

YLE 2017a. Yle uutisten kysely ammatillisten oppilaitosten opettajille 11.10.2017. https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSekNYK7fhrM0N9vbi13G4Z-PfZ_A6zPZsO1-FkPTfZz-NVtA/viewform

YLE 2017b. Opettajilla synkkä näkemys ammatillisen koulutuksen uudistumisesta – Vahvat voivatkin selvitä, heikot jäävät vaille tarvitsemaansa tukea. Julkaistu 30.10.2017. [Viitattu 2017-11-6.] Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9902348>

LIITE 1: SAATE

Hyvä ammatillisen toisen asteen matkailualan opettaja, teen opinnäytetyötä YAMK-restonomitutkinnossa aiheesta ammatillisen matkailukoulutuksen reformi ja näkökulmana matkailuopettajan työn muutos reformissa. Teen opinnäytetyöni yhteistyössä työnantajani PKKY:n kanssa. Tutkimuksen tavoitteena on selkiyttää matkailuopettajan työnkuvan muutosta. Tutkimuksen tarkoituksena on muodostaa kuvaa matkailuopettajan työnkuvasta reformin jälkeen. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti.

Toivon sinun vastaavan 31.10.2017 mennessä. Lupaani lähettää valmiiseen opinnäytetyöhöni linkin jokaiselle vastanneelle henkilökohtaisesti sähköpostitse. Kiitän etukäteen vastaajia!

Ammatillisen koulutuksen reformissa neljää ydinkohtaa on painotettu:

- asiakaslähtöisyys,
- opiskelijan yksilölliset valinnat,
- opiskelijan ja työelämän yksilöllisiin tarpeisiin vastaaminen ja
- työelämän ja koulutuksenjärjestäjän tiiviimpi yhteistyö (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017).

MIKÄ MUUTTUU AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄLLE

Nykytila

Uusi ammatillinen koulutus
2018

OPETTAJIEN TYÖ MONIPUOLISTUU

- opettaja vastaa omasta osuudestaan, omasta luokastaan jne.
- opettaminen tapahtuu pääosin oppilaitoksessa

- jaettu asiantuntijuus, enemmän yhteistyötä
- työtä tehdään useissa oppimisympäristöissä ja jalkaudutaan työpaikoille ohjaamaan
- työssä painottuu ohjaava ja valmentava ote

Lähde: Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Mikä muuttuu koulutuksen järjestäjälle.

<http://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+jarjestajalle.pdf/43824d21-bf2a-4a57-a872-b3bcd3f01b67>

Kaisa Nykyri
matkailualan pt. tuntiopettaja PKKY
opiskelija YAMK-restonomiopiskelija Savonia
puh. 050 460 3339 kaisa.nykyri@pkky.fi
PS. PKKY:n oppilaitokset 1.1.2018 alkaen nimellä Riveria!

LIITE 2: HAASTATTELULOMAKE

1. Paljonko työajastasi arvioit kuluvan prosentteina seuraaviin työtehtäviin (matkailuala ja muu ala, jos opetat eri aloilla)? Saatteessa on Excel-taulukko laskemista helpottamaan.

Työtehtävät	nykyään	tulevaisuudessa
opetus	%	%
ryhmänohjaus	%	%
työpaikalla tapahtuva oppimisen ohjaus, työelämäyhteistyö	%	%
hankkeet/kehittäminen	%	%
opiskelijan henkilökohtainen ohjaus, hops, hojks, hoks	%	%
kokoukset, yhteissuunnittelu	%	%
muut tehtävät, mitkä? (esim. esimies)	%	%
Yhteensä 100 %	%	%

2. Ruksaa (x) oikea/oikeat vaihtoehdot
Opetatko ja/tai oletko opettanut matkailualan
- a) perustutkinnoissa
_ ops-perusteisessa _ näyttötutkinnossa _ en ole opettanut
- b) ammattitutkinnoissa
_ yhdessä _ vähintään kahdessa _ en ole opettanut
- c) kaikkia osaamisaloja vai oletko erikoistunut johonkin tiettyyn osaamisalueeseen?
3. Opetus- ja kulttuuriministeriön mielestä opettajan työ monipuolistuu seuraavilla kolmella osiolla. Miten ne sinun mielestäsi näkyvät tulevaisuudessa työssäsi?
- a) Jaettu asiantuntijuus, enemmän yhteistyötä.
- b) Työtä tehdään useissa oppimisympäristöissä ja jalkaudutaan työpaikoille ohjaamaan.
- c) Työssä painottuu ohjaava ja valmentava ote.
4. Kuvaile/ennakoi työnkuvaasi reformin jälkeen. Mikä ja miten muuttuu nykyiseen verrattuna muutoin kuin Opetus- ja kulttuuriministeriön ennakoimassa edellisessä kolmessa kohdassa.
5. Mitä mahdollisuuksia ja vahvuuksia on mielestäsi reformissa?
6. Mitä heikkouksia ja uhkia on mielestäsi reformissa?
7. Mihin reformin jälkeisessä työssäsi tarvitsisit lisää tukea, koulutusta tai resursseja?
8. Vapaa sana.

Vaihtoehtoisesti voit vastata padletillä.

https://padlet.com/kaisa_nykyri/hmmwne63knod Password: Reformimatkailu, padlet on siis salasanalla suojattu.

Kiitos vastauksestasi!

LIITE 3 KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄT

Matkailualan ammatillisen koulutuksenjärjestäjät 2017

Nuorten koulutusta, pelkästään nimi, kun koulutusta järjestetään pt	Aikuisten koulutusta pt tai at (x) tai pelkästään nimi, kun koulutusta järjestetään pt	at osa tai kaikki
Ahlmanin ammatti- ja aikuisopisto Tampere -		-
Ammattiopisto Lappia Muonio ja Kemix		x
-	-	Ammattiopisto Livia
Ammattiopisto Tavastia	x	x
-	Edupoli, Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä x	
-	-	Axxell
Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto Hamina -		x
Etelä-Savon ammattiopisto Mikkeli	x	x
Haapaveden ammattiopisto Haapavesi -		x
-	-	Hämeen ammatti-instituutti
Jyväskylän ammattiopisto Jyväskylä	Jyväskylän aikuisopisto	x
Jämsän ammattiopisto Jämsä	x	x
Kainuun ammattiopisto Kajaani	x	x
Kalajoen ammattiopisto Kalajoki	x	x
Keuda Järvenpää	-	-
-	-	Kiljavan opisto
Koulutuskeskus Salpaus, Lahti	-	x
Koulutuskeskus Sedu Lapua ja Ähtäri -		-
Lapin matkailuopisto Kolari ja Rovaniemi, Kittilä x		x
Luksia Vihti	-	x
Omnia Espoo	x	x
Osao Oulu ja Pudasjärvi	-	-
-	-	Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy
Perho Helsinki	x	x
PKKY	x	x
Porvoon ammattiopisto Porvoo	-	-
Rasekon ammattiopisto Naantali	-	Rasekon aikuisopisto
-	Saamelaisalueen koulutuskeskus -	
-	Salon seudun aikuisopisto	x
Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto	x	x

Nuorten koulutusta pt	Aikuisten koulutusta pt tai at (x) tai pelkästään nimi pt	at osa tai kaikki
Sataedu Ulvila	-	-
Savon ammatti- ja aikuisopisto Kuopio	-	x
-	-	SASKY Saastamala
-	-	Sedu Aikuiskoulutus
Stadin ammattiopisto Helsinki	-	-
Tredu Lempäälä	-	-
-	-	Turun Aikuiskoulutuskeskus
Turun ammatti-instituutti Turku	-	x
Vamia Vaasa	-	-
Varia Vantaa	-	-
WinNova Rauma	x	-
-	-	Ylä-Savon ammattiopisto

yht. 30	16	30

Lähteet: opintopolku.fi ja OPH Matkailualan tutkintotoimikunta sekä Vipunen (2017b)