

KARELIAN AMMATTIKORKEAKOULU
Johtamisen ja liiketoimintaosaamisen koulutus
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Harri Muikku

RIVERIAN RAVINTOLA- JA CATERING-ALAN OPETTAJIEN
OSAAMISEN KEHITTÄMINEN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN
REFORMIN JA TYÖELÄMÄN OSAAMISVAATIMUKSIEN
NÄKÖKULMASTA

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2020



OPINNÄYTETYÖ
Kesäkuu 2020
Johtamisen ja liiketoimintaosaamisen koulutus
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Harri Muikku

Nimeke
Riverian ravintola- ja catering-alan opettajien osaamisen kehittäminen ammatillisen koulutuksen reformin ja työelämän osaamisvaatimusten näkökulmasta

Toimeksiantaja Riveria Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä

Tiivistelmä

Ammatillisen koulutuksen reformi oli suurin koulutuslainsäädännön uudistus vuosikymmeniin. Osaamisen johtamisella ja kehittämisellä yritykset takaavat osaavan henkilökunnan tulevaisuudessa. Työni tavoitteena oli selvittää Riverian ravintola- ja catering-alan opettajien osaamisen kehittämistä ammatillisen koulutuksen reformin ja työelämän osaamisvaatimusten näkökulmasta. Tarkastelin osaamisen johtamista kehityskeskustelujen näkökulmasta.

Opinnäytetyöni aineistonhankinta tehtiin sähköisen kyselyn ja haastattelun avulla. Teoriaosuudessa käsitellään ammatillisen koulutuksen reformia, tulevaisuuden osaamistarpeita ravintola- ja catering-alalla, osaamisen kehittämistä ja johtamista.

Tulosten mukaan ammatillisen koulutuksen reformi on onnistuttu viemään käytäntöön hyvin. Haasteena on ollut jatkuva haku, henkilökohtaistamiskäytänteet ja yhteisten aineiden joustamattomuus. Opettajat ovat kehittäneet omaa osaamistaan viimeisen kahden vuoden aikana. Suurin osaamisvaje koettiin olevan digitaidoissa. Kehityskeskustelut ovat hyvä osaamisen johtamisen väline, jos niissä sovittujen asioiden toteuttamista seurataan.

Kieli
suomi

Sivuja 75
Liitteet 3
Liitesivumäärä 3

Asiasanat
Ammatillisen koulutuksen reformi, osaamisen kehittäminen, osaamistarpeet



Karelia
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

THESIS
June 2020
Degree Programme in Business
Management and Leadership
Master`s Degree
Tikkarinne 9
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +350 13 260 600 (switchboard)

Author(s)
Harri Muikku

Title
The Competence Development of Riveria's Restaurant and Catering Teachers from the Perspective of Vocational Education and Training Reform and Working Life Competence Requirements
Commissioned by North Karelian Municipal Education and Training Consortium

The reformation of vocational education and training was the biggest reform of education legislation in decades. By managing and developing competence, companies guarantee proficient personnel in the future. The aim of this work was to study the competence development of Riveria's restaurant and catering teachers from the perspective of vocational education and training reform and working life competence requirements. The competence management was examined the perspective of development discussions.

The material acquisition of the thesis was done with the help of a digital questionnaire and through interviews. The theoretical part deals with the reform of vocational education and training, future competence needs in the restaurant and catering sector, competence development and management.

The results indicate that the reform of vocational education and training has been successfully implemented. There have been challenges with continuous admission, personalization practices, and inflexibility of the common subjects. Teachers have developed their own skills over the last two years. The biggest skills gap was perceived to be in the digital skills. Development discussions are a good tool for the competence management if the implementation of the issues agreed in them is monitored.

Language
Finnish

Pages 75
Appendices 3
Pages of Appendices 3

Keywords
reform of vocational education, competence development, competence needs

Sisältö

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Johdanto..... | 3 |
| 2 | Ammatillisen koulutuksen reformi..... | 4 |
| 2.1 | Tavoite ja tausta | 4 |
| 2.2 | Ammatillisen koulutuksen reformin keskeisimmät asiat | 6 |
| 2.3 | Reformin tuomat muutokset ammatilliseen koulutukseen 2018..... | 8 |
| 2.4 | Tulevaisuuden osaamistarpeet ravitsemisalalla 2021–2026 | 11 |
| 2.5 | Tulevaisuuden työelämätaidot | 19 |
| 3 | Osaamisen kehittäminen..... | 20 |
| 3.1 | Osaaminen..... | 20 |
| 3.2 | Osaamisen johtaminen | 22 |
| 3.3 | Osaamisen kehittäminen | 25 |
| 3.4 | Yksilön osaamisen kehittäminen..... | 28 |
| 3.5 | Yksilön osaamisen kehittäminen työtä tekemällä | 30 |
| 3.6 | Ryhmän osaamisen kehittäminen..... | 32 |
| 3.7 | Riverian osaamisen kehittäminen | 33 |
| 3.8 | Ammattiopettajien työelämäjaksot..... | 37 |
| 3.9 | Tiimioppiminen..... | 38 |
| 4 | Kehityskeskustelut osaamisen johtamisen välineenä | 41 |
| 4.1 | Kehityskeskustelut | 41 |
| 4.2 | Ryhmäkehityskeskustelut..... | 42 |
| 4.3 | Työntekijän saamat hyödyt kehityskeskusteluista | 43 |
| 5 | Opinnäytetyön aineistonhankintamenetelmät | 45 |
| 5.1 | Aineiston hankinta | 45 |
| 5.2 | Tapaustutkimus | 45 |
| 5.3 | Kysely | 47 |
| 5.4 | Haastattelu..... | 48 |
| 6 | Kyselyn tulokset | 49 |
| 7 | Haastattelun tulokset | 57 |
| 7.1 | Ammatillisen koulutuksen reformi | 57 |
| 7.2 | Osaamisen kehittäminen ja johtaminen | 60 |
| 7.3 | Tulevaisuuden osaamistarpeet ravintola- ja catering-alalla | 62 |
| 8 | Johtopäätökset | 64 |
| 8.1 | Ammatillisen koulutuksen reformi | 64 |
| 8.2 | Osaamisen kehittäminen ja johtaminen | 65 |
| 8.3 | Tulevaisuuden osaamistarpeet ravintola- ja catering-alalla | 67 |
| 9 | Kehittämisehdotukset ja pohdinta | 68 |
| 9.1 | Kehittämisehdotukset..... | 68 |
| 9.2 | Pohdinta | 69 |
| | Lähteet:..... | 73 |

Liitteet

| | |
|---------|--------------------|
| Liite 1 | Saatekirje |
| Liite 2 | Kyselyn kysymykset |
| Liite 3 | Teemahaastattelu |

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin Riverian ravintola- ja catering-alan opettajien osaamisen kehittämistä ammatillisen koulutuksen reformin ja tulevaisuuden työelämän osaamisvaatimusten näkökulmasta ja kehityskeskustelujen toimivuutta osaamisen johtamisen välineenä. Opinnäytetyöni tehdään Riverian Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän toimeksiantona. Työni tietoperusta käsittelee ammatillisen koulutuksen reformia, tulevaisuuden osaamistarpeita ravintola- ja catering-alalla, osaamisen kehittämistä ja osaamisen johtamista kehityskeskustelujen näkökulmasta.

Tutkimukseen osallistui kaikki Riverian ravintola- ja catering-alan opettajat. Riverialla on ravintola- ja catering-alan opetusta Joensuussa, Nurmeksessa, Lieksassa ja Kiteellä. Tutkimusaineistoa kerättiin Webropol-kyselyn avulla. Haastattelin neljää ravintola- ja catering-alan opettajaa. Haastatteluun valitut henkilöt edustivat kaikkia Riverian ravintola- ja catering-alan tutkintoja.

Kyselyn ja haastattelujen perusteella selvisi miten Riverian ravintola- ja catering-alan opettajat haluaisivat kehittää omaa osaamistaan tulevaisuudessa. Siinä selvitettiin myös tulevaisuuden osaamistarpeita ravintola- ja catering-alalla. Digiosaamistaitojen päivittämiseen tuli hyvä mahdollisuus, kun koulut siirtyivät keväällä vuonna 2020 etäopetukseen ja sen johdosta järjestettiin koulutusta etäopetuksen digitaalisista opetuslustoista. Kehityskeskusteluja pidetään melkein jokaisessa yrityksessä vuosittain ja se on yksi osaamisen johtamisen väline.

2 Ammatillisen koulutuksen reformi

2.1 Tavoite ja tausta

Ammatillisen koulutuksen reformi on suurin muutos 2000-luvulla ammatillisessa koulutuksessa. Ammatillisen koulutuksen reformi astui voimaan 1.1.2018, ja se oli silloisen hallituksen kärkihankkeita. Reformin tarkoituksena on yhdistää ammatillinen aikuiskoulutus ja ammatillinen peruskoulutus. Sen tarkoituksena on muuttaa ammatillista koulutusta osaamisperusteiseksi, asiakaslähtöiseksi ja lisätä työpaikalla tapahtuvaa oppimista (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017).

Lain mukaan ammatillisen koulutuksen tarkoitus on kohottaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista, antaa mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen sen hankkimistavasta riippumatta, kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin, edistää työllisyyttä, antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon sekä tukea elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua. Tässä laissa tarkoitettuna koulutuksen tarkoituksena on lisäksi edistää tutkintojen tai niiden osien suorittamista.

Tässä laissa tarkoitettuna koulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea opiskelijoiden kehitystä hyviksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintovalmiuksien, ammatillisen kehittymisen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja. (531/2017 luku 1 2 §)

Ammatillisen opettajan työ on muuttunut entisaikojen mallioppimisen ja pelkän ammatinopetuksen opettajasta nykypäivän työelämän yhteistyöntekijäksi, valmentajaksi, sparraajaksi ja verkostojen rakentajaksi (Manninen 2018, 10–13.) Pedagogisten taitojen lisäksi opettajan on osattava johtaa omaa työtään, tuntea hallinnolliset toimintatavat, ja osattava työskennellä ryhmässä. Hänen on hallittava eri-ikäisten opiskelijoiden ohjaaminen, osattava kehittää omaa pedagogista osaamista, tuntea tutkinnon perusteet ja olla hyvä verkostoituja (Heinilä, Holmlund–Norren, Kilja, Niskanen, Raudusojja, Tapani & Turunen 2018, 21).

Osaamisen kehittäminen on henkilöstön kehittämiseen liittyvä tekijä, ja se perustuu yrityksen visioon, arvoihin ja tulevaisuuden näkymiin. Osaaminen luo turvallisuuden tun-

tua muuttuvassa toimintaympäristössä. Hyvällä osaamisen johtamisella esimies edistää alaistensa kehittymistä tässä muuttuvassa toimintaympäristössä. Osaamisen johtaminen ei saisi olla irrallinen osa jokapäiväisestä johtamisesta vaan osa sitä. Organisaation osaaminen muodostuu yksilöiden osaamisten summasta ja miten tehokkaasti sitä käytetään organisaation hyväksi (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä 2015, 5–16.)

Riveria Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä on 12 kunnan omistama maakunnallinen koulutus- ja kehittämisorganisaatio. Riveriassa opiskelee 15500 opiskelijaa, joista noin 8700 on tutkinto-opiskelijoita. Henkilökuntaa on 750 henkilöä. Riveriassa voi opiskella 27:llä eri koulutusallalla ja perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinoja on yli 130 kappaletta. Ravintola- ja catering-alan opetusta järjestetään Nurmeksessa, Lieksassa, Kiteellä ja Joensuussa. Joensuun yksikkö on näistä suurin. Siellä voi opiskella kokiksi, tarjoilijaksi, ravintola- ja suurtalouskokiksi, baarimestariksi ja dieetikokiksi ja suorittaa hygieni- ja anniskelupasseja (Riveria 2020).

Riverian arvoja ovat asiakaslähtöisyys, vaikuttavuus ja vastuullisuus ja visiona on olla vuonna 2025 Suomen vaikuttavin monialainen ammatillisen koulutuksen järjestäjä. Asiakaslähtöisyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat työelämän yhteistyö ja kumppanuusopimukset, opiskelijoiden ja opettajien avoin vuorovaikutus, opiskelijoille joustavat ja yksilölliset opintopolut ja aktiivinen osallistuminen ammattitaitokilpailuihin.

Vaikuttavuuteen liittyviä tekijöitä ovat opiskelijoiden työllistyminen, seurantajärjestelmät valmistuneiden opiskelijoiden työllistymiseen, jatkuva haku, henkilökohtaistamisprosessi ja koulutuksien markkinointi.

Vastuullisuuteen liittyviä tekijöitä ovat työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisääminen, opiskelijan henkilökohtaistamisprosessin tekeminen, toimintojen ja prosessien tehostaminen (voitollinen tulos tilikaudella 2022), koulutusvienti ja henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen varmistaminen (Riveria 2018–2021, 4–8.)

Osaamisen kehittämisen tarkoituksena on turvata yrityksen kilpailukyky ja kehittää sen toimintaa tulevaisuudessa. Osaamisen kehittämisellä turvataan osaava ja ammattitaitoinen henkilökunta tulevaisuuden muuttuvassa toimintaympäristössä (Viitala 2013, 170–171.)

Työskentelen Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riveriassa ravintola- ja catering-alan lehtorina. Riveriassa on Riveria2025 -henkilöstön kehittämisohjelma ja siihen osallistuu koko henkilöstö. Kehitysohjelma toteutetaan 70–20–10 -mallin mukaan. Kehitysohjelman mukaan 70 % osaamisen kehittymisestä tapahtuu työtä tekemällä. 20 % muodostuu asiantuntijatehtävissä toimimisesta ja 10 % koulutuksien kautta tapahtuvan osaamisen kehittymisestä (Riverialainen 2019). Tässä opinnäytetyössäni selvitin Riverian ravintola- ja catering-alan opettajien oman osaamisen kehittämistä ammatillisen koulutuksen reformin ja työelämän osaamisvaatimusten näkökulmasta. Työssäni käsiteltiin myös osaamisen johtamista kehityskeskustelun näkökulmasta.

Opinnäytetyössäni selvitin kyselyn avulla ravintola- ja catering-alan opettajilta, ovatko he kokeneet kehityskeskustelut hyvänä osaamisen johtamisen välineenä. Tämän työn tarkoituksena on myös saada maakunnan ravintola- ja catering-alan opettajat pohtimaan oman osaamisensa ajantasaisuutta ja sen vastaavuutta ammatillisen reformin- ja työelämän muuttuviin ammattiosaamisvaatimuksiin.

2.2 Ammatillisen koulutuksen reformin keskeisimmät asiat

Ammatillisen koulutuksen reformi on suurin koulutuslainsäädännön uudistus vuosikymmeniin. Ammatillisen koulutuksen reformi astui voimaan 1.1.2018. Sen keskeisenä lähtökohtana on asiakaslähtöisyys ja osaamisperusteisuus. Se yhdisti ammatillisen peruskoulutuksen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen. Ammatillisen koulutuksen tavoitteet pohjautuvat opiskelijan ja työelämän tarpeisiin. Uudet valtakunnalliset tutkinnon perusteet on laadittu yhdessä työelämän ja koulutuksen järjestäjien kanssa. Näin on saatu varmistettua, että ne vastaavat tulevaisuuden osaamistarpeita (Opetushallitus 2019, 3).

Reformissa asiakaslähtöisyyttä tarkastellaan opiskelijan ja työelämän näkökulmasta. Se on vuorovaikutusta ja pedagogista yhteistoimintaa. Ammatillisen koulutuksen tulee olla ammattitaitoa ja sivistystä kehittävä. Asiakaslähtöisen koulutuksen tulee vastata opiskelijoiden ja työelämän tarpeisiin. Työelämä on ollut aktiivisesti mukana tekemässä uusia tutkinnon perusteita, ja oppilaitokset ovat tiivistäneet yhteistyötä työelämän kanssa esimerkiksi solmimalla kumppanuussopimuksia. Opiskelijoilta ja työelämältä kerä-

tään palautetta toiminnan onnistumisesta. Saadun palautteen pohjalta toimintaa kehitetään asiakasystävällisemmäksi (Karusaari 2020, 39–40.)

Osaamisperusteisuus ammatillisessa koulutuksessa tarkoittaa osaavan ja ammattitaitoisen työvoiman kouluttamista. Siinä opiskelijoille laaditaan joustavia ja yksilöllisiä opintopolkuja, osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan. Opiskelijat hankkivat osaamista koulussa opiskelemalla, työelämässä tekemällä oikeita työtehtäviä ja osoittamalla osaamisensa ammattiosaamisen näytöillä. Osaamisperusteisessa koulutuksessa voidaan yhdistää erilaiset osaamisen hankintatavat: oppilaitosopetus, oppisopimuskoulutus ja ammattiosaamisen näytöt. Opiskelijan ammatillinen pätevyys ja osaaminen muodostuvat osaamisperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa (Karusaari 2020, 32–35.)

Ammatillisessa koulutuksessa voi suorittaa perus-, ammatti - ja erikoisammattitutkintoja. Samalla myös uudistettiin tutkintorakenteita. Uusia tutkintoja on vähemmän, mutta ne ovat laaja-alaisempia. Kaikki tutkinnot antavat opiskelijalle jatko-opintokelpoisuuden. Uudet tutkinnot ovat laajuudeltaan seuraavat: ammatillinen tutkinto 145–180 osaamispistettä, ammattitutkinto 120–150 osaamispistettä ja erikoisammattitutkinto 160–180 osaamispistettä. Opiskelija voi suorittaa koko tutkinnon tai vain joidenkin tutkinnon osia. Hän voi suorittaa myös erilaisia kortti- ja pätevyitysmiskoulutuksia esimerkiksi anniskelupassin, työturvallisuuskortin ja hygieniapassin (Lempinen 2017, 4.)

Ammatilliseen koulutukseen voi hakeutua keväisin järjestettävän yhteishaun kautta tai jatkuvan haun kautta ympäri vuoden (Lempinen 2017, 11). Riveriassa Niskalan yksikössä ravintola- ja catering-alan jatkuvan haun kautta tulleiden opiskelijoiden aloituksia on viisi kertaa vuodessa. Ravintola- ja catering-alalla lukuvuonna 2018–2019 jatkuvan haun kautta tulleiden opiskelijoiden määrä oli suunnilleen yhtä suuri kuin yhteishaun kautta tulleiden opiskelijoiden määrä.

Ammatillisen koulutuksen reformi huomioi paremmin opiskelijan aikaisemman osaamisen. Opintoissa opiskelija opiskelee vain sen mitä hän ei osaa. Opiskelijoiden opiskeluaikat vaihtelevat heidän aiemman osaamisensa mukaan. Ammatillisen osaamisen lisäksi opiskelijat vahvistavat elinikäisen oppimisen taitoja, joita ovat digitaalinen osaaminen, yrittäjäyys ja viestintä ja vuorovaikutustaidot (Lempinen 2017, 11–13.)

Osaamista arvioidaan ja verrataan tutkinnon perusteisiin. Ammattiosaamisen näytöt suoritetaan oikeissa työelämän työtehtävissä. Perustutkinto-osan arviointiasteikko on 1–5 ja ammatti- ja erikoisammattitutkinnossa hyväksytty tai hylätty (Opetushallitus, 2020). Ennen reformia ammatillisessa koulutuksessa arviointiasteikko oli 1–3 ja tutkinnon on voinut suorittaa näyttötutkintona tai ammattiosaamisen näyttöinä (Opetushallitus 2014).

2.3 Reformin tuomat muutokset ammatilliseen koulutukseen 2018

Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutukset omaan työhöni ravintola- ja catering-alalla ovat olleet siirtyminen yhteen ammatilliseen koulutukseen, jossa ei enää eritellä nuoria ja aikuisopiskelijoita. Se on helpottanut opiskelijoiden osaamisen arviointiprosessia. Työskentelin aikaisemmin näyttötutkintojen parissa, jossa opiskelijan näytöt hyväksyttiin tutkintotoimikunnalla, joka koostui työnantajien, työntekijöiden, opettajien ja ammatinharjoittajien edustajista. Tutkintotoimikunnan tehtävä oli sopia näyttötutkintojen järjestämisestä koulutuksen järjestäjän kanssa, vahvistaa tutkintosuoritukset ja seurata järjestelmän toimivuutta (Finlex 63 /1998). Rahoituksen muuttuminen enemmän suoritusperusteiseksi on näkynyt opetuksessa siten, että opiskelijoilla on kuukauden mittainen kesäloma. Uudet henkilökohtaistamiskäytänteet ovat mahdollistaneet opiskelijoille laaja-alaisemman aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen.

Jatkuva haku on mahdollistanut opiskelijoille koulutukseen hakeutumisen muulloinkin kuin vain yhteishaun kautta. Tämä käytäntö on muuttanut opettajien toimintaa ja lisännyt joustavuutta opintojen suunnittelussa. Opettajat eivät opeta enää vain omaa ryhmäänsä, vaan he opettavat useampia ja eri aikaan aloittaneita ryhmiä. Opettajan työ on muuttunut reformin ansiosta enemmän ohjaajaksi ja valmentajaksi.

Uudet tutkinnon perusteet ovat tuoneet uusia tutkinnon osia ravintola- ja catering-alalle, tutkinnon osien osaamispisteiden määrää on muutettu ja arviointiasteikko muutettu viisiportaiseksi. Osaamispistemäärät ovat muuttuneet kaikissa muissa tutkinnon osissa paitsi lounasruokien valmistuksessa. Uudet ammatilliset tutkinnon osat tulivat valinnai-

siin opintoihin. Uudet tutkinnon perusteet on laadittu yhdessä työelämän kanssa, ja ne ovat työelämälähtöisemmät (Opetushallitus 2017).

Kuviossa 1 on esitetty ammatillisen koulutuksen reformin tuomat muutokset ammatilliseen koulutukseen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017).

MIKÄ MUUTTUU AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄLLE

Hallituksen esitys 2017

Nykytila

- laki ammatillisesta peruskoulutuksesta
- laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta

- kaksi opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämää järjestämislupaa
- tutkintotoimikunnan kanssa solmittava näyttötutkintojen järjestämissopimus

- eri rahoitusväyliä ja erilliset kiintiöt ammatillisessa peruskoulutuksessa, ammatillisessa lisäkoulutuksessa ja oppisopimuskoulutuksessa

- laskennallinen rahoitus, joka perustuu opiskelijamäärään
- pieni tuloksellisuusrahoitus

- yhteensä 351 ammatillista tutkintoa
- jäykkä järjestelmä, jossa jokaista osaamistarvetta varten luodaan uusi tutkinto

- kolme koulutuksen suunnitelmaa
- neljä erilaista henkilökohtaistamissuunnitelmaa

- 91 valtakunnallista tutkintotoimikuntaa
- lukuisia koulutuksen järjestäjän asettamia ammattiosaamisen näyttöjen toimielimiä

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

- tutkinnot myöntää näyttötutkinnoissa tutkintotoimikunta, ammatillisessa peruskoulutuksessa koulutuksen järjestäjä

- rajoitetut mahdollisuudet myydä koulutusta ja tutkintoja EU- ja ETA-alueen ulkopuolelle

Uusi ammatillinen koulutus 2018

YKSI LAINSÄÄDÄNTÖ

- laki ammatillisesta koulutuksesta
- lisää vapautta ja joustavuutta vastata osaamistarpeisiin
- ei raja-aitoja nuorten ja aikuisten koulutuksen välillä

YKSI JÄRJESTÄMISLUPA

- yksi yhtenäinen ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestämislupa

YKSI RAHOITUSJÄRJESTELMÄ

- yksi yhtenäinen ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä
- tukee keskeyttämisen vähentämistä, kannustaa pitämään huolta jokaisesta opiskelijasta
- lyhentää opiskeluaikojä ja suuntaa koulutusta aloille, joilla on työvoiman tarvetta
- enemmän valtaa päättää koulutuksesta

TUTKINNOT JA TYÖLLISTYMINEN RAHOITUKSEN PERUSTEIKSI

- perusrahoitus (50%) takaa koulutuksen kaikilla aloilla ja kaikille opiskelijoille
- suoritetuista tutkinnoista ja tutkinnon osista 35 % kokonaisrahoituksesta
- työllistymisen ja jatko-opintoihin siirtymisen perusteella 15 % rahoituksesta

VÄHEMMÄN JA LAAJA-ALAISEMPIA TUTKINTOJA

- yhteensä 164 ammatillista tutkintoa
- valinnaisuus lisääntyy
- erikoistutaan tutkinnon sisällä

VÄHEMMÄN LAKISÄÄTEISIÄ SUUNNITELMIA

- suunnitelma osaamisen arvioinnin toteuttamisesta (osana laadunhallintajärjestelmää)
- henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOS)

VÄHEMMÄN TOIMIELIMIÄ – VÄHEMMÄN HALLINTOA

- noin 40 valtakunnallista työelämätoimikuntaa

OPETTAJIEN TYÖ MONIPUOLISTUU

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

TUTKINTOJEN MYÖNTÄMINEN KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄLLE

- tutkinnot myöntää ja todistukset antaa koulutuksen järjestäjä
- vähemmän päällekkäistä työtä

KOULUTUSVIENNIN ESTEITÄ PURETAAN

- kaikkia ammatillisia tutkintoja ja tutkintojen osia ja koulutusta voi myydä EU- ja ETA-alueen ulkopuolelle

Kuvio 1. Reformin tuomat muutokset ammatilliseen koulutukseen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017).

Reformi on muuttanut ammatillisen peruskoulutuksen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen yhdeksi ainoaksi ammatilliseksi koulutukseksi. Tämän seuraksena ammatillisen koulutuksen voi suorittaa vain ammatillisen osaamisen näyttöinä. Aikaisemmin oli kaksi järjestelmää: ammatillinen peruskoulutus, jossa tutkinto suoritettiin näyttöinä ja ammatillinen aikuiskoulutus, jossa tutkinto suoritettiin näyttötutkintoina. Tässä uudessa järjestelmässä ei enää erotella aikuisia ja nuoria, vaan kaikki opiskelevat ammatilliset ja yhteiset tutkinnon osat. Näyttötutkintojärjestelmässä aikuisopiskelijoille eivät kuuluneet yhteiset aineet ja he suorittivat vain ammatilliset aineet. Reformin myötä myös aikuisopiskelijoiden pitää suorittaa yhteiset aineet (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017).

Ammatillisen peruskoulutuksen isona muutoksena on jatkuvan haun kautta tulleet opiskelijat. Aikaisemmin opiskelijat tulivat yhteishaun kautta kerran vuodessa. Aikuiskoulutuksen opiskelijoita tuli pitkin vuotta, joten tämä reformin tuoma muutos oli jo tuttua osalle opettajista. Ravintola- ja catering-alalle tulleet jatkuvan haun opiskelijat ovat pääsääntöisesti aikuisia omissa ryhmissään ja yhteishaun kautta tulleet opiskelijat ovat omissa ryhmissään.

Muita näkyviä muutoksia on tutkintojen väheneminen 351:stä 164:ään tutkintoon (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017). Ravintola- ja catering-alalla tämä muutos ei ollut suuri. Uusien tutkinnonperusteiden mukaan osaamisaloja on kaksi: ruokapalvelun- ja asiakaspalvelun osaamisalat. Uusissa tutkinnon perusteissa osaamispisteiden määrä muuttui pakollisissa ja valinnaisissa tutkinnonosissa. Muutosta tapahtui myös tutkinnonosien arviointikriteereissä. Täysin uutena tuli muutama uusi valinnainen tutkinnon osa mm. 3D-tekniikan ja luonnontuotteiden hyödyntäminen ravitsemispalveluissa, katu- ja pika-ruokapalvelut sekä vähittäiskaupan palvelutiskillä toimiminen (Opetushallitus 2017).

Riveriassa panostetaan lukuvuosina 2019–2021 opiskelijoiden lähiopetukseen ja siihen on myös myönnetty lisämäärärahoja. Määrärahoja kohdennetaan opiskelijoiden ohjaukseen ja opetukseen. Opetus- ja ohjaustoimintaa ovat henkilökohtaistamiskäytänteet, ammatillisen ohjauksen- ja erityistuen toimenpiteet ja opetuksen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaus (Riveria 2018.) Tämä on hyvä ratkaisu, koska opiskelijat tarvitse-

vat myös mahdollisuuden opetella perusasiat koululla. Opiskelijoita ei pidä ohjata työssäoppimaan, jos heillä ei ole perusosaaminen kunnossa. Perusosaamisen hallinta mahdollistaa opiskelijalle paremmat valmiudet työskennellä työssäoppimisjaksolla.

Organisaatiotasolla rahoituksen muodostuminen muuttui reformin myötä. Aikaisemmin rahoitus perustui opiskelijamäärään ja vain pieneltä osin tuloksellisuuteen. Reformi on muuttanut ammatillisen koulutuksen rahoitusta siten, että 50 % rahoituksesta tulee opiskelijamäärän mukaan kaikille aloille, 35 % rahoista tulee tutkinnoista ja tutkinnonosien suorittamisesta ja loput 15 % rahoituksesta työllistymisen ja jatko-opintojen mukaan (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017). Ammatillisen koulutuksen rahoitusta koskevaa lakia muutetaan vuonna 2020 siten, että perusrahoituksen osuus on 70 %, suoritusrahoituksen osuus on 20 % ja vaikuttavuus rahoituksen osuus 10 %. Muutoksen tarkoituksena on parantaa ennakoitavuutta, varaudutaan oppivelvollisuuden laajentumiseen ja turvata aikuisväestön kouluttautuminen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020).

Uuden rahoitusmallin mukaan opiskelijoiden kesälomat ovat kuukauden mittaisia. Tavoitteena on, että opiskelijat suorittavat joko koko tutkinnon tai tutkinnonosia ja työllistyvät tai menevät jatko-opiskelemaan. Jatko-opiskelun väylinä toimii yhteistyö Karelia ammattikorkeakoulun kanssa, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot ja yliopisto-opiskelut. Opiskelija suorittaa ammatillisten opiskelujen yhteydessä ammattikorkeakoulun kursseja, jolloin kynnykset siirtyä ammattikorkeakouluun madaltuu.

Edellä ovat tärkeimmät reformin tuomat muutokset ammatilliseen koulutukseen. Yhteisten aineiden opiskeleminen on ollut suurin reformin tuoma muutos aikuisopiskelijoille. Yhteiset aineet tuovat aikuisopiskelijoille jatko-opintokelpoisuuden ammattikorkeakouluun ja yliopistoon. Riverian opettajakunnan havainnot tukevat sitä, että osalle aikuisista se on hidastanut tutkinnon suorittamista ja työllistymistä.

2.4 Tulevaisuuden osaamistarpeet ravitsemisalalla 2021–2026

Ammatillinen koulutus muuttuu nyt nopeammin kuin koskaan digitaalisaation ja teknologisen kehityksen ansiosta. Ammatillisen koulutuksen on vastattava tulevaisuudessa muuttuviin työelämän haasteisiin ja koulutuksen tulee olla työelämälähtöistä (Ammat-

tiosaamisen kehittämissyhdystys ry 2016, 3). Matkailu- ja ravitsemisalalla suurimmat muutoksetekijät tulevaisuudessa ovat globalisaatio ja se, miten Venäjän ja Aasian maiden talous kehittyy ja miten matkailijoiden ja asiakkaiden vapaa liikkuvuus maasta toiseen on mahdollista.

Turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat erilaiset luonnon ääri-ilmiöt, terrorismin tai ihmisten aiheuttamat uhat. Työyhteisön moninaisuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat monikulttuurisuuden näkyminen työyhteisöissä ja asiakaskunnassa. Digitaalisuus tuo uusia mahdollisuuksia alalle, kuten palvelurobottien tuleminen yksinkertaisiin asiakaspalvelutehtäviin. Sosiaalinen media vaikuttaa ihmisten käyttäytymiseen siten, että he seuraavat esimerkiksi blogeja, yrityksistä tehtyjä arvosteluja, instagramia ja facebookia ja tekevät niiden pohjalta valintoja, esimerkkinä lounasruokalistat ja hotelliarviot. Julkinen talous vaikuttaa ravitsemisalalan toimintaan asetuksien, lakien ja yleisen taloustilanteen kautta. Se määrittää miten säädeltyä meidän toimintamme on ja millainen ostovoima ihmisillä on tulevaisuudessa (Taipale–Lehto 2012, 10).

Muita tulevaisuuden osaamistarpeita ravintola- ja catering-alalla ovat erilaisten digitaalisten alustojen hyödyntäminen, asiakaslähtöisten palvelujen kehittämissaaminen, monikulttuurisuus, kestävän kehityksen periaatteiden tunteminen, viestintäosaaminen ja henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen (Opetushallitus 2019, 31). Vuonna 2020 koronapandemia vaikutti kaikkeen hotelli-, ravintola- ja catering-alan toimintaan. Eduskunnan päätöksellä ravintolat ovat kiinni 4.4–31.5.2020 välisen ajan ja vain take away –myynti on sallittua (Valtionneuvosto 2020).

Arvojen merkitys kasvaa tulevaisuudessa ravitsemis- ja matkailualalla. Asiakkaat alkavat miettiä tarkemmin suosivatko, paikallisia toimijoita vai matkustavatko ulkomaille. Keväällä 2020 koronapandemia hiljensi koko maailman matkailun. Suomessa eduskunta rajoitti matkailua 16.3–14.5.2020 väliseksi ajaksi. Suomen rajat on suljettu ja matkustaja- ja henkilöliikenne on pysäytetty. Suomesta ei toistaiseksi suositella matkustettavan ulkomaille (Valtionneuvosto 2020). Ei ole vielä selvää, miten paljon koronapandemia vaikuttaa kotimaan matkailuun, mutta lasku tulee olemaan aika suuri.

Energian hinnannuutokset näkyvät matkailijoiden määrissä. Ilmastonmuutos vaikuttaa matkailuun, suositaanko kotimaan matkailua vai matkustelua ulkomaille ja millaisen

hiilijalanjäljen matkailu jättää luontoon. Ihmiset miettivät, liikkuvatko vai matkustavatko lentokoneella, autolla, linja-autolla vai jollain muulla kulkuneuvolla. Kuinka veto-voimainen on ravitsemis- ja matkailuala? Saadaanko alalle tarpeeksi ammattitaitoista henkilökuntaa palvelemaan tulevaisuuden matkailijoita ja minkälaisen aseman ruoka on saavuttanut: panostammeko luomuun, lähellä tuotettuihin elintarvikkeisiin vai kasvisruokavalioihin ja miten on huomioitu kasvatusprosessissa kestävän kehityksen toimintatapa (Taipale–Lehto 2012, 10–14.)

VOSE-projekti on opetushallituksen toteuttama Valtakunnallisen ammatillisen osaamistarpeiden ennakointiin tähtäävä projekti. Sen tarkoitus on kehittää toimintatapa osaamisen ennakointiin. Projektin tarkoituksena on parantaa koulutuksen ja työelämän vastavuutusta. Projektista tulleita tuloksia voidaan hyödyntää koulutuksen mitoituksessa, opetussuunnitelmien ja tutkinnonperusteiden kehitystyössä (Ponnikas, Korhonen, Manninen, Ålander & Sillanpää 2013, 10).

VOSE-projektin mukaan tulevaisuuden osaamistarpeita ruoka- ja ravintolapalveluissa ovat:

- alan perustaitojen osaaminen, erityisruokavaliot ja ravitsemukseen liittyvä osaaminen.
- kielitaito (englanti) ja erilaisten kulttuurien tuntemus.
- tietotekniset taidot, sosiaalisen median kanavien käyttö, tekninen osaaminen ja tuotannonohjausjärjestelmien hallinta.
- kestävä kehitys.
- hyvä elintarviketuntemus.
- hyvä markkinointi-osaaminen.
- muutosten hahmottaminen ja resurssien oikeanlainen mitoitus.
- innovointikyky ja tuotekehitys.

(Taipale–Lehto 2012, 16).

Ravintola- ja catering-alan tutkinnon perusteissa on huomioitu työelämälähtöisyys ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Uusien tutkinnon perusteiden tekemisessä on ollut mukana työelämän ja oppilaitoksen edustajia. Niissä vaaditaan opiskelijalta enemmän erityisruokavalio ja ravitsemisosaamista. Riveriassa ravintola- ja catering-alalla kestävän kehityksen kurssi on ammattiopettajien opetettavana. Sen ansiosta opetuksesta on saatu käy-

tännönläheisempää. Ammatillisiin tutkinnonosiin on tullut uutena arvioitava kohtana selvittää työssäoppimispaikan sosiaalisen median kanavia. Yhteisten aineiden tulo aikuisopetukseen on mahdollistanut aikuisopiskelijoiden vieraiden kielten opiskelun. Alan perusosaamista ja elintarviketuntemusta käydään läpi tutkinnonosittain (Opetushallitus 2017). Kouluopetuksessa opiskelijat saavat tutkinnon osaan liittyvän perustiedot, jonka jälkeen niitä vahvistetaan työssäoppimalla.

VOSE-projektista tuli kehitysehdotuksia koulutuksen järjestäjille. Koulutusten välisiä rajapintoja tulisi madaltaa ja eri koulutusasteiden, ammattikoulun, ammattikorkeakoulun ja yliopiston välistä yhteistyötä tulisi lisätä (Taipale–Lehto 2012, 31). Riveriassa on mahdollista suorittaa väyläopintoja, jotka helpottavat siirtymistä Karelia-ammattikorkeakouluun. Toimintaa voitaisiin kehittää markkinoimalla väyläopintoja ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijoille.

Riveria kesäyliopiston ja Karelia-ammattikorkeakoulun kanssa on yhteistyötä. Ne järjestävät yhdessä johtamiseen liittyviä luentoja. Luennoille voi osallistua ulkopuolisia, ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittajia ja Karelia-ammattikorkeakoulun ja Riverian henkilökuntaa. Viime lukuvuonna yhteisiä luentoja järjestettiin viisi kappaletta. Muita yhteistyömahdollisuuksia on toimiminen erilaisissa hankeissa. Tällä hetkellä Riverialla, Karelian-ammattikorkeakoululla ja Itä-Suomen Yliopistolla on yhteishanke, jonka tarkoituksena on ennakoida tekoälyn avulla tulevaisuuden osaamistarpeita ja räätälöidä koulutuksia yritysten henkilöstölle yli tutkinto- ja koulutusasteen. Hanke kestää vuoteen 2022 saakka (Riveria 2020). Rajavuoren (2020) mukaan muita yhteistyömalleja, joissa mukana on Itä-Suomen yliopisto, Karelian-ammattikorkeakoulu ja Riveria ovat maakunnan opinto-ohjaajille järjestettävä tapaaminen ja osallistuminen yhteistyössä erilaisiin koulutustapahtumiin (Rajavuori 2020).

Ammatillisen tutkinnon suorittaminen tulisi olla joustavaa, jotta pystytään vastaamaan työelämän muuttuviin haasteisiin ja tarpeisiin. Alan arvostusta tulisi lisätä sitoutuneiden työntekijöiden saamiseksi alalle. Keinoja alan arvostuksen kasvattamiseen olisi palkkojen nostaminen ja työhyvinvoinnin lisääminen ja alan markkinoiminen. Ravintola-alaa voitaisiin markkinoida erilaisten työtehtävien, urapolkujen, työpaikkojen, kestävän kehityksen ja ravitsemuksen näkökulmasta.

Opettajan roolin tulisi muuttua valmentavaan opetukseen. Opettaja toimisi mentorina, kokemustiedon kertojana ja esteiden purkajana. Hän pyrkisi viemään opetusta pois normaalista luokkatilasta ja hyödyntämään uusia oppimisympäristöjä ja digitaalista oppimateriaalia. Ravintola-alalle tuotettaisiin enemmän tutkimustietoa trendeistä, alan kehityksestä, markkinoinnista ja myynnin suunnittelusta, jotta osattaisiin paremmin ennakoida muuttuvia tilanteita. Oppilaitoksien pitäisi mahdollistaa opiskelijoille mahdollisimman laaja-alainen vieraan kielen opiskelu. Haasteena työryhmä näki ikääntyvät opiskelijat ja laajentuneet erityisen tuen tarvitsijat (Taipale–Lehto 2012, 31–32.) Osalla aikuisopiskelijoista on haasteena digitaalisten oppimisympäristöjen käyttö ja vieraiden kielten opiskelu, joka johtuu siitä, että heillä on pitkä aika edellisistä opiskeluista tai he ovat tulleet toisesta kulttuurista.

Parasta osaamista -hankkeen avulla tuettiin opetus- ja ohjaushenkilöstön työ- ja toimintatapojen uudistamista toimintaympäristön ja lainsäädännön muuttuessa. Hankkeen tavoitteena oli selvittää opetus- ja ohjaushenkilöstön keskeisimmät osaamisvaatimukset, laatia osaamisen kehittämisen toimintamalleja ja laatia koulutuksen järjestäjille työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja työpaikkaohjaajien perehdyttämisen toimintamalleja. Hanke toteutettiin vuosina 2017–2019. Hankkeeseen osallistui kymmenen ammatillisen koulutuksen järjestäjää ja viisi ammatillista opettajakorkeakoulua (Gradia 2020).

Kuviossa 2 on esitetty Heinilän, Holmlund–Norreksen, Kiljan, Raudasojan, Tapanin & Turusen (2018) mukaan opetus- ja ohjaushenkilöstön keskeisimmät osaamistarpeet.



Kuvio 2. Parasta osaamista hankkeen mukaan ammatillisen opettajan keskeisimmät osaamistarpeet (Heinilä, Holmlund–Norren, Kilja, Raudasoja, Tapani & Turunen 2018, 12).

Näkemykseni mukaan ammatillisen opettajan keskeisimmät osaamistarpeet koostuvat kahdesta osasta: opiskelijan osaamisen ohjaamisesta ja kehittämisestä sekä oman osaamisen kehittämisestä. Opiskelijan osaamisen ohjaamiseen ja kehittämiseen kuuluvat osiot henkilökohtaistamis-prosessi, työelämäverkostot ja ohjausosaaminen.

Henkilökohtaisen osaamissuunnitelman tärkein asia on tehdä opiskelijalle osaamisen kehittämissuunnitelma. Siinä käydään läpi miten opiskelija hankkii puuttuvan osaami-

sen tutkinnon ammattitaitovaatimuksiin nähden. Henkilökohtainen osaamissuunnitelma tehdään tutkinnonosa kerrallaan. Puuttuvaa osaamista voidaan kartuttaa työssäoppimalla, opetuskeittiössä työskentelyllä, teoriaopinnoilla ja työskentelemällä ammattioppilaitoksen opetusravintolassa. Henkilökohtaistamis-prosessiin kuuluu myös aikaisemman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Sen tarkoituksena on saada esille opiskelijan kanssa keskustelemalla millaista aikaisempaa osaamista hänellä on. Hoks-prosessin tarkoitus on luoda opiskelijalle yksilöllinen opintopolku osaamisen hankkimista ja osaamisen osoittamista varten (Norontaus, Raudusojja, Tapani & Ylivero 2018, 72–73.)

Opettajan monipuoliset työelämäverkostot ovat tärkeässä roolissa opiskelijan osaamisen kehittämisessä. Reformin myötä ammattiosaamisen näytöt pitää suorittaa pääsääntöisesti oikeissa työelämän työtehtävissä. Työelämäverkostoja käyttämällä opettaja pystyy ohjaamaan opiskelijan hänelle parhaisiin mahdollisiin työssäoppimispaikkoihin, joissa hän pystyy suorittamaan kyseisen tutkinnonosan ammattiosaamisen näytön.

Opettajan on tiedettävä myös oman alansa työpaikat ja hänen on tunnettava millaisia tutkinnon osia niissä voi suorittaa. Opettajan on myös varmistettava ohjuskäynneillä, että opiskelija on saanut oikeanlaista ohjausta työpaikkaohjaalta ja on päässyt tekemään tutkinnonosaan vaadittavia työtehtäviä. Työssäoppimisjaksot ovat opiskelijan oman osaamisen markkinointitapahtumia. Näillä jaksoilla opiskelijalla on mahdollista osoittaa omaa kiinnostustaan, osaamistaan ja motivaatiotaan työn tekemiseen. Opiskelijoiden työssäoppimisjaksot ovat työnantajille hyvä mahdollisuus valita heille sopivia tulevaisuuden työntekijöitä.

Ohjausosaamisen kautta löydetään opiskelijalle paras mahdollinen tapa oppia uusia asioita. Jotkut opiskelijat oppivat parhaiten työtä tekemällä, jolloin heille paras mahdollinen osaamisen kehittämisen muoto on työssäoppiminen. Toiset opiskelijat voivat haluta käydä rauhassa läpi perusasioita koulussa ja saada sitä kautta varmuutta omaan tekemiseensä. Jokaisen opiskelijan kanssa kannattaa henkilökohtaistamis-keskusteluissa käydä läpi mikä on hänelle paras tapa oppia. Yksilöllisillä ohjauksenkäytännöillä saadaan säilytettyä opiskelijoiden motivaatio ja innostus opiskeltavaan alaan. Näillä päästään parempiin oppimistuloksiin ja opiskelijat keskeyttävät vähemmän opiskeluaan.

Ammatillisen opettajan oman osaamisen kehittämiseen kuuluvat uudenlaiset oppimistavat ja mahdollisuudet, oman työn johtaminen ja osaamisen kehittäminen sekä laadunhallinta. Uudenlaiset oppimistavat ja mahdollisuudet haastavat ja kehittävät opettajan omaa osaamista ja tuovat opiskelijoille uudenlaisia oppimisympäristöjä (Norontaus, Raudusojä, Tapani & Ylivervo 2018, 17–18.)

Digitaaliset opetusvälineet mahdollistavat ravintola- ja catering-alalla virtuaalisen työskentelyn opetuskeittiössä. Esimerkiksi suurtalouden ruokatuotannon tutkinnonosan arvioitavia kohteita on sarjatyön tekeminen. Virtuaalisessa oppimisympäristössä sarjatyöntekemistä voidaan harjoitella suurillekin ruokailijamäärille ilman raaka-ainekustannuksia.

Digitaalista opetusmateriaalia voidaan tuottaa pienissä ryhmissä ja jakaa se erilaisille alustoille, jossa se on kaikkien oman tiimin opettajien käytettävissä. Yhtenäisten opetusmateriaalin ansiosta kaikille opiskelijoille saadaan samat perusosaamisen taidot opettajasta riippumatta. Yhtenäisen materiaalin käyttö vähentää opettajan suunnitteluun käyttämää aikaa. Näin saadaan tuotettua laadukasta ja tasalaatuista opetusta. Virtuaalinen oppimisympäristö esiteltiin Taitaja 2019-kisoissa. Siinä puhdistuspuolen opetuksessa puhdistettiin 3D-tekniikkaa hyväksikäyttäen virtuaalisesti Pohjois-Karjalan keskussairaalan leikkaussali. Samaa tekniikkaa voitaisiin käyttää myös ravintola- ja catering-alan opetuksessa.

Oman osaamisen kehittämisen muotoja ammatillisen opettajan työssä ovat työelämäjaksot, tiimioppiminen, tutkintoihin johtava koulutus, ammattiosaamista täydentävät kurssit esimerkiksi avoimessa yliopistossa, vertaisoppiminen, työnantajan järjestämät täydennyskoulutukset ja päivänmittaiset lyhyet kurssit. Oman työnjohtamisessa kannattaa kiinnittää huomiota ajankäyttöön liittyviin asioihin, ennakointiin ja rutiineista poisoppimiseen.

Riveriassa on laadunhallintaan liittyviä mittareita. Niitä ovat tuloksellisuusmittaristo (BSC), työolo-barometrikyselyt, opiskelija- ja työelämäpalautteet ja taloudelliset mittarit (toiminnan tuotot ja kate) (Riveria 2018–2021). Tuloksellisia mittareita käydään läpi kuukausittain tiimipalavereissa. Työolo-barometrin tulokset ja parannusehdotukset tehdään kerran vuodessa. Opiskelijapalautetta käydään tiimipalavereissa läpi tarvittaessa.

Riveriassa toimintaa kehitetään laadunhallintaan liittyvien mittareiden ja opiskelijoilta ja työelämästä saadun palautteen pohjalta.

2.5 Tulevaisuuden työelämätaidot

Suomalaisen Työn Liitto on tehnyt tutkimuksen vuonna 2016, jossa kysyttiin työnantajilta ja työntekijöiltä mitä ominaisuuksia tulevaisuuden työelämässä tarvitaan. Kysely toteutettiin 20.4–20.5.2016. Kyselyyn vastasi yhteensä 1619 henkilöä.

Työnantajien mielestä työntekijöiden viisi tärkeintä ominaisuutta tulevaisuudessa ovat:

- tahto kehittyä ja oppia uutta.
- joustavuus.
- muutosvalmius ja sopeutuvaisuus uusiin tilanteisiin.
- moniosaajuus.
- yhteistyö- ja tiimitaidot.

Työntekijöiden mielestä viisi tärkeintä ominaisuutta tulevaisuudessa ovat:

- moniosaajuus.
- joustavuus.
- tahto kehittää ja oppia uutta.
- muutosvalmius ja sopeutuvaisuus uusiin tilanteisiin.
- yhteistyö- ja tiimitaidot.

(Erjala 2016, 3–4.)

Työntekijöiden ja työnantajien vastauksista käy selville, että oman osaamisen kehittäminen on tärkeää nyt ja tulevaisuudessa. Molemmat osapuolet painottivat myös tiimityön ja yhteistyötaitojen merkitystä tulevaisuuden työelämässä. Molemmat pitivät tärkeänä toimimisen muuttuvassa maailmassa, johon kaikkien on sopeuduttava. Samat haasteet ovat tulevaisuudessa opettajan työssä kuin muissakin työpaikoissa. Opettajan pitää kehittää omaa osaamistaan, olla joustava ja pystyä toimimaan muuttuvassa toimintaympäristössä. Opettajan on oman työnsä ohella pidettävä oma osaamisensa ajantasalla. Hänen on hyödynnettävä digitaalisaation tuomia mahdollisuuksia opetuksessa, mm. sähköisiä opetusmateriaaleja ja uudenlaisia oppimisympäristöjä. Hänen on myös tietyn

väliajoin käytävä työelämäjaksoilla ja pidettävä aktiivisesti yhteyttä työelämän edustajiin (Erjala 2016, 3–4.)

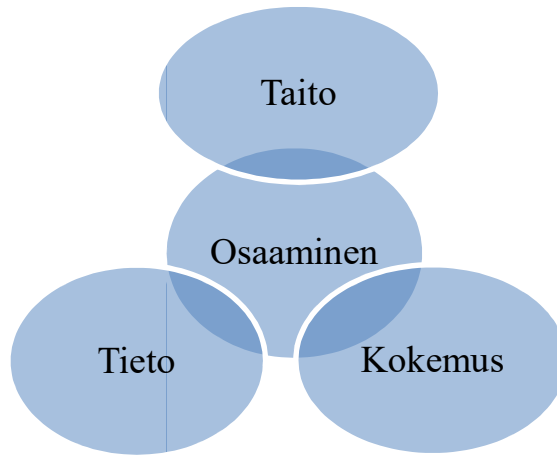
Omassa työssäni tarvitsen tulevaisuuden tutkimuksen osaamistarpeita. Opettajan on kehitettävä omaa toimintaansa muuttuvassa toimintaympäristössä. Hänen on käytettävä opetuksessa uusia digitaalisia alustoja. Opettajan on oltava joustava ja sopeuduttava uusiin tilanteisiin. Esimerkkinä tästä on vuonna 2020 korona-epidemia, jonka johdosta oppilaitokset siirtyivät etäopetukseen. Yhteistyö- ja tiimitaidot ovat tärkeitä, koska nykyään työtä tehdään tiimeissä ja yhteistyössä muiden kanssa. Opetustyössä yhteistyötä tehdään kollegoiden, ammatillisten ohjaajien, erityisopettajien ja opiskelijoiden kanssa. Moniosaajuus näkyy opettajan työssä ohjausosaamisena, laaja-alaisena ammatillisena osaamisena ja oman ja työyhteisön kehittämisosaamisena.

3 Osaamisen kehittäminen

3.1 Osaaminen

Osaaminen koostuu tiedoista, taidoista ja kokemuksista. Tieto on teoretietoa, jota on opittu koulussa, luennoilla tai lukemalla alan kirjallisuutta tai julkaisuja. Tietoa on voitu saada kuuntelemalla työpaikalla alan asiantuntijoita, jotka jakavat omaa osaamistaan. Taito kertyy tekemällä asioita, esimerkiksi harjoittelemalla veitsen käsittelyä pilkkomalla juureksia. Kokemus on tiedon ja taidon yhdistämistä. Kokemukseen vaikuttaa suuresti myös hiljainen tieto. Osaaminen ei ole irrallinen elementti, vaan kaikkien näiden kolmen elementin tiivis liitto (Tuomi & Sumkin 2012, 26–27.)

Kuviossa 3 esitetään Tuomisen & Sumkin (2013) mukaan työntekijän osaamisen muodostuminen.



Kuvio 3. Osaamisen muodostuminen (Tuomi & Sumkin 2012, 27).

Ammatillisen opettajan osaaminen muodostuu vahvasta ammatillisesta osaamisesta, jota on hankittu tekemällä alan työtehtäviä. Vahva tietoperusta on tullut koulutuksen, pätevyitymisen ja työkokemuksen kautta, joita on saatu työelämässä alan työtehtäviä tehtäessä, erilaisissa koulutuksissa, opetustilanteissa ja oman työn reflektoinnista (Norontaus, Raudusojja, Tapani & Ylivero 2018, 30–31.)

Oma osaamiseni muodostuu koulutuksien ja pätevyitymisten kautta hankitusta tietoperustasta ja ammatillisena opettajana hankitusta työkokemuksesta. Olen työskennellyt ravintola-alalla erilaisissa työtehtävissä ja työympäristöissä useiden vuosien ajan. Pyrin kehittämään omaa osaamistani ja pitämään sitä ajantasalla opiskelemalla, seuraamalla alan kehitystä ja tekemällä tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa.

Yksilön ammatillinen osaaminen muodostuu teorian tiedon ja käytännön tiedon yhteensovittamisesta, ongelmanratkaisukyvystä, oman työn reflektoinnista, kriittisestä tiedon käsittelystä ja jatkuvasta uuden oppimisesta. Kokemukset vaikuttavat yksilön ja yhteisön osaamiseen ja ohjaavat yksilön toimintaa. Työssäoppiminen on yksi kokemuksella oppimisen muoto. Tästä näkökulmasta työelämässä hyviä vaihtoehtoja ovat myös työnkierto ja erilaiset projektitehtävät (U. & A. Sarala 2003, 129–139.) Käytännön koke-

mukset voidaan nähdä teorian tiedon tartuntapintana. Jos tartuntapintaa ei ole, niin teoria-tieto jää irralliseksi. Teoriatieto tulee yhdistää aina käytäntöön (Ruohotie 2002, 140). Omassa teoriaopetuksessani pyrin kertomaan opiskelijoilleni miten se liittyy käytännön toimintaan tai mihin kyseistä tietoa tarvitaan. Riveriassa kokemuksellista osaamista hyödynnetään tehtävien vaihdossa ja erilaisissa kehitys- ja projektitöihin osallistumisessa.

Kokemusoppimisen tärkein prosessi on reflektointi. Se on oman osaamisen ja toiminnan pohdiskelua ja itsearviointia. Sen edellyksenä ovat avoin asenne ja älyllisen ajattelun taito (U. & A. Sarala 2003, 139). Reflektiossa yhdistyy aikaisempi tietoperusta, kokemukset ja uusi tieto. Sen ansiota ei aina synny uutta osaamista, vaan siihen tarvitaan myös motivaatiota ja halua oppia uusia asioita (Ruohotie 2002, 140).

Reflektio on aktiivista kokeilua. Ihminen tutkii kokemuksiaan, josta seuraa uudenlaista ymmärtämistä ja käyttäytymistä. Jokainen ammattipätevyyttä tunteva ihminen reflektoi omia suorituksiaan. (Ruohotie 2002, 141.)

3.2 Osaamisen johtaminen

Osaamisen johtaminen lähtee osaamisen tarpeen kartoittamisesta. Esimies kartoittaa millaista osaamista hänen tiimissään on ja millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Osaamiskartoitukseen kannattaa sitouttaa mukaan myös tiimit, jolloin se motivoi paremmin yksilöitä kehittämään oman tiiminsä toimintaa (Kupias, Peltola, Pirinen, 2014, 70–74.) Osaamisen johtamisella pyritään vahvistamaan organisaation osaamis pohjaa ja varmistamaan myös se, että tulevaisuudessa yrityksessä on osaavaa henkilökuntaa. Osaamisen johtaminen on toimintaa, jolla yrityksen strategiaa kehitetään, vaalitaan ja uudistetaan. Tärkeitä osaamisen johtamisen tasoja ovat yksilöiden osaamisen vahvistaminen ja vaaliminen (Viitala 2005, 14–17.)

Osaamista johtavat yritykset menestyvät. Ne hahmottavat tulevaisuutta paremmin ja voivat ketterämmin vastata muuttuvaan toimintaympäristöön. Yrityksissä vahva osaaminen nähdään menestystekijänä. Osaamisen johtamisella tarkoitetaan toimintaa, joka kehittää osaamista ja hyödyntää sitä yrityksen liiketoiminnassa. Osaamisen johtamista edistää myönteinen ilmapiiri, tieto millaista osaamista tarvitaan ja miten uutta osaamista

hyödynnetään. Osaamisen johtamisessa on kyse ihmisten johtamisesta, miten saadaan osaamista ylläpidettyä ja lisättyä ja siirrettyä se yrityksen tavoitteisiin. Vahva osaaminen, hyvä strategia ja osaamisen vieminen liiketoimintaan johtaa menestyvään yritykseen (Jylhä & Viitala 2019).

Osaamisen johtamisen erilaiset järjestelmät ja toimintamallit tukevat yrityksen toimintaa ja sisältävät sellaiset työkalut, jotka tukevat yksilön ja organisaation osaamisen kehittymistä. Osaamisen johtamisesta vastaa yrityksessä liiketoiminnasta vastaavat johtajat ja tiimin vetäjät. Parhaimmillaan henkilöstön johtaminen on konsultointia ja tiivistä yhteistyötä yrityksen johdon kanssa. Osaamisen johtamista tukevia järjestelmiä ovat osaamisen laatua ja määrää mittaavat järjestelmät, erilaista osaamista kartuttavat järjestelmät (kehityskeskustelut, perehdytys ja osaamiskartoitukset), työhyvinnoinnista huolehtiminen, työn organisointitavat ja oppimista tukevat toimintatavat. Parhaimmillaan kaikki elementit tukevat toisiaan ja henkilöstön kehittämiseksi on selvät tavoitteet (Viitala 2013, 184–185.)

Riitta Viitalan (2013) osaamisen johtamisen vastuu jakautuu ylimmän johdon, tiiminvetäjien ja hr-ammattilaisten kesken. Esimiesten kuuluu määrittellä yrityksen tavoitteet ja hankkia tarvittava osaaminen.

Ylin johto vastaa yrityksen visiosta ja strategian päivytyksestä. Johdon tehtävänä on määrittellä strategisen osaamisen tarve, arviointi ja suunnittelu. Ylimmän johdon keinot määrittävät yrityksen vision. Näitä keinoja on esimerkiksi ylemmän johdon strategiapäivät, jossa määritetään yrityksen strategia ja tulevaisuuden visio (Viitala 2013 185). Yrityksen henkilöstö voi osallistua myös yrityksen strategiatyöhön, mutta päävastuun kantaa siitä ylin johto ja omistajat. Yrityksen strategian tekevät henkilökunta omalla työpanoksella ja sen toimivuuden ratkaisee se, kuinka toimivaksi työntekijät ja yhteistyökumppanit kokevat sen (Jylhä & Viitala 2019).

Ylimmän johdon, yksiköiden vetäjien ja tiimin esimiehien tehtäviin kuuluu yrityksen ja yksiköiden tavoitteiden määrittäminen ja aikaisemmin hankitun osaamisen arviointi. Heidän tulee asettaa askelmerkit uusien tavoitteiden mukaisen osaamisen hankkimiseen, sekä nykyisen osaamisen riittävyyden ja laadullisen arvioinnin tekemiseen ja tehdä suunnitelma osaamisen hankkimiseen ja kehittämiseen. Keskijohdon osaamisen arvioin-

tikeinoja ovat osaamisen arviointitilaisuudet, joissa arvioidaan työntekijöiden osaaminen. Henkilöstön ja ylemmän johdon kanssa käydyt tavoitekeskustelut, joissa selvitetään ylemmän johdon tavoitteet tulevaisuudelle ja suunnittelupalaverit, joita voidaan käydä pitkän ja lyhyen aikavälin tilanteesta (Viitala 2013, 185). Osaamisen arviointiin ja sen kehittämiseen kuuluu olennaisena osana rakentavan palautteen antaminen. Oikein annettu rakentava palaute kehittää ja ohjaa yksilön toimintaa haluttuun suuntaan (Bergman & Korhonen 2019, 71–72.)

Jokaisen yksilön tulee määrittää omat tavoitteensa ja laatia suunnitelma tavoitteiden saavuttamiseen. Heidän tulee tehdä yhteisten tavoitteiden mukainen osaamisen arviointi ja suunnitelma kehittämisohjelmasta ja siitä kuinka tarvittava osaaminen hankitaan. Yksilökohtainen osaamisen johtamisen vastuu on tavoitekeskusteluissa, oman osaamisen kartoitukseen tarkoitetuissa tilaisuuksissa ja kehityskeskusteluissa (Viitala 2013, 185). Jokainen yksilö on vastuussa omasta osaamisen kehittämisestään ja ajan tasalla pitämisestä. Yritys antaa puitteet ja kannustaa, mutta vastuu on viime kädessä yksilöllä itsellään. Omalla osaamisen kehittämisellä varmistetaan oma ajantasainen osaaminen ja myös turvataan työpaikka tulevaisuudessa.

HR-ammattilaiset vastaavat henkilöstön osaamisen kehittämisestä. He laativat henkilöstöjohtamisen järjestelmät ja työkalut. Henkilöstön kehittämisen työkaluja ovat rekrytointi, palkkausjärjestelmä, urasuunnittelu ja työhyvinvointiin liittyvät toimenpiteet (Viitala 2013, 185). HR-osastolla on merkittävä rooli tiimien osaamisen kehittämisen kannalta, koska oikeanlaisella rekrytoinnilla on aina mahdollisuus kehittää tiimin toimintaa (Bergman & Korhonen 2019, 62–65.)

Osaamisen kehittämisen suunnitelmaan kuuluu yhtenä tärkeimpänä osa-alueena osaamisen johtamiseen. Ohjelman avulla voidaan ylläpitää työntekijöiden osaamista ja uudistaa sitä haluttuun suuntaan. Yrityksen kehittämissuunnitelma koskee koko henkilöstöä: eri yksiköitä, ryhmiä, tiimejä ja yksittäisiä henkilöitä. Osaamisen kehittämissuunnitelmat laaditaan yleensä osana normaalia vuosisuunnitelmaa. Suunnitelmat laaditaan tiimeittäin käytyjen keskustelujen ja henkilökohtaisten osaamiskeskustelujen pohjalta (Viitala 2013, 187).

Henkilöstön kehittämissuunnitelmien ja henkilöstön jatkuvan oppimisen merkitys kasvaa nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Viitalan (2005, 259) mukaan yksi henkilöstön kehittämissuunnitelman malleista on sellainen, jossa määritellään ensimmäisenä henkilöstön ja työntekijän kehittämistarve. Seuraavaksi määritellään tavoitteet pitkälle ja lyhyelle aikavälille. Kolmantena kohtana on puuttuvan osaamisen hankintatapa: hankitaanko se koulutuksen, työnkierron, itseopiskelun vai jonkun muun kehittämistoimenpiteen avulla. Neljäntenä kohtana on aikataulun laatiminen osaamisen kehittämiseksi. Viidentenä on osaamisen kehittämisen seuranta. Viimeisenä kohtana on loppuyhteenveto siitä onko osaamistavoitteet saavutettu. (Viitala 2005, 259.)

Henkilöstön kehittämissuunnitelman tulisi vastata seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä asioita halutaan kehittää ja millaista osaamista tavoitellaan?
- Mitä aiotaan tehdä tavoitteiden saavuttamiseksi ja ketkä osallistuvat kehittämissuunnitelmaan?
- Millaisella aikataululla asioissa edetään ja kuinka kehittymistä seurataan?
- Ketkä kehittämistä hoitavat ja kuinka paljon kehittämiseen on varattu rahaa?

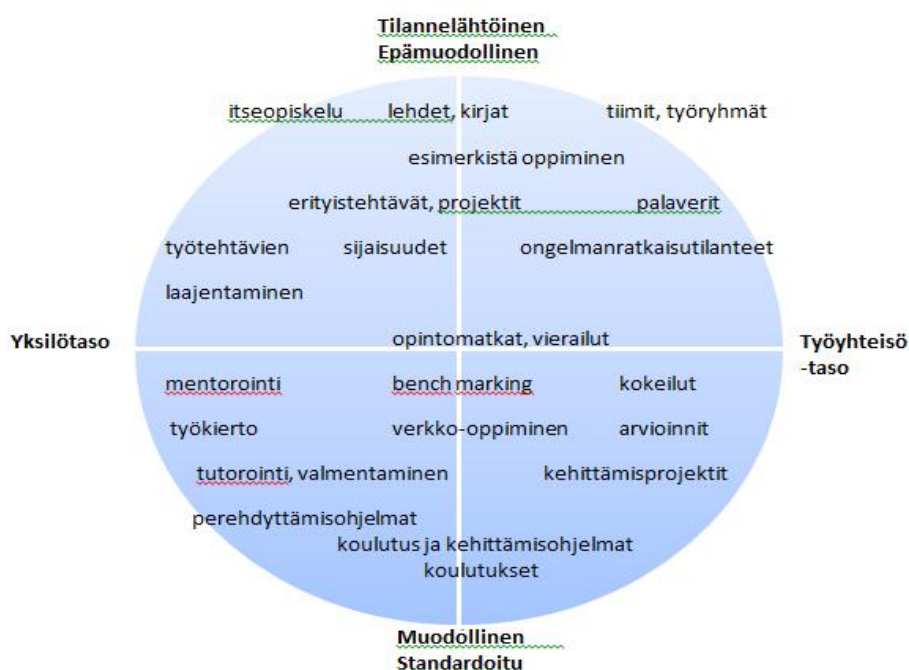
(Viitala 2014).

3.3 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen tarkoituksena on turvata yrityksen kilpailukyky ja kehittää sen toimintaa tulevaisuudessa. Osaamisen kehittämisellä turvataan osaava ja ammattitaitoinen henkilökunta tulevaisuuden muuttuvassa toimintaympäristössä (Viitala 2013, 170 – 171.) Maailma ja työelämä muuttuvat nopeassa tahdissa, jonka johdosta henkilöstön osaamisen kehittämisen merkitys kasvaa. Osaamisen kehittämistä voidaan tehdä yksilö- ja ryhmätasolla. Osaamisen kehittämisen tärkeimpiä asioita ovat henkilöstön kehittäminen, jossa tärkeintä on nykyisen osaamisen vaaliminen, kehittäminen ja uudistaminen. Osaamisen kehittäminen tulee nähdä satsauksena tulevaisuuteen, ei ainoastaan kulueränä. Osaamisen kehittäminen parantaa koko yrityksen osaamista ja yksilön osaamisen kehittyminen vaikuttaa koko organisaation kehittymiseen (Viitala 2005, 254–261.)

Oppiminen on ihmisen luonto ja se tuo mielihyvää ja vahvistaa itsetuntoa. Työtyytyväisyyden kannalta on tärkeää, että ihminen kokee oppivansa ja olevansa ammattitaitoinen. Yksilöiden osaamista tulee hyödyntää yrityksen perustehtävissä ja sen strategiassa (Viitala 2013, 179–180.) Itsensä johtaminen on osaamisen kehittämisen yksi osa-alue. Se muodostuu yksilön tiedoista, taidoista, asenteesta ja kokemuksista. Osaamisen kehittäminen on uuden tiedon oppimista ja vanhan tiedon poisoppimista (Sydänmaanlakka 2017, 86–87.)

Kaaviossa 3 Viitala (2013, 192) esittää erilaisia henkilöstön kehittämisen muotoja, jotka voidaan jakaa muodollisiksi ja epämuodollisiksi.



Kuvio 4. Henkilöstön kehittämisen muotoja (Viitala 2013, 192).

Kaavion vasen puoli koostuu yksilön oman osaamisen kehittämiseen tähtäävistä tehtävistä ja keinoista. Kaavion oikea puoli muodostuu työyhteisön osaamisen kehittämiseen tähtäävistä keinoista. Kokemukseni mukaan parhaita yksilötason osaamisen kehittämissuhteita ovat työtehtävien laajentamisen kautta tapahtuva osaamisen kehittyminen, itseopiskelu, erilaiset koulutukset ja tekemällä oppiminen. Omaehtoisessa opiskelussa opiskelija on motivoitunut ja oppiminen on tehokkaampaa. Työtehtävien laajentumisella saa uusia haasteita ja poistuu omalta mukavuusalueelta. Riveriassa kannustetaan ja mahdollistetaan oman osaamisen kehittäminen opiskelemalla ja työtä tekemällä. Koulutuksia

ovat tutkintoon johtavat koulutukset ja omaa osaamista täydentävät kurssit avoimessa yliopistossa.

Riverian 70–20–10 osaamisen kehittämissuunnitelman pääpaino on tekemällä oppiminen. Riveriassa mahdollistetaan työtehtävien laajentamisen kautta tapahtuva oman osaamisen laajentaminen. Esimerkkinä on erikoisammattitutkinnoista vastaaminen. Riverian ravintola- ja catering-alalla erikoisammattitutkintoja ovat baarimestari, dieetikokki, ravintola- ja suurtalouskokki. Riveriassa tekemällä oppimista ovat opettajien työssäoppimisjaksot ja sijaisuuksien hoitaminen. Opettajien työssäoppimisjaksot on kirjattu Riverian strategiaan ja kaikkien opettajien on suoritettava kyseinen työssäoppimisjakso vuoteen 2021 mennessä (Riverian strategia 2018–2021).

Työyhteisötason osaamisen kehittämistä ovat erilaiset kehittämissuunnitelmat ja hankkeet, tiimit ja palaverit. Ravintola- ja catering-alalla käynnissä olevia hankkeita on Kalitka-hanke vuosina 2018–2020, joka tähtää Pohjois-Karjalan ja Karjalan tasavallan ruokamatkailun kehittämiseen. Hankkeen vastuhenkilönä toimii ravintola- ja catering-alan lehtori Tarmo Wasenius. Toinen iso hanke oli Opetushallituksen rahoittama valtakunnallinen Parasta osaamista-hanke 2017–2019. Hankkeeseen osallistui Riveriasta ravintola- ja catering-alalta tuntiopettaja Tarja Piitulainen (Riveria/hankkeet). Riverian opettajat voivat halutessaan osallistua myös tiimimestarikoulutukseen. Koulutuksen tarkoituksena on vahvistaa tiimioppimista ja lisätä muutosvalmiutta. Koulutuksessa opitaan luomaan osallistavaa, innovatiivista ja yhdessä ajattelevaa toimintakulttuuria (Tiimiakatemia 2019).

Niskalan ravintola- ja catering-alan opettajien 12 henkilön tiimissä osaamista kehitetään tekemällä yhteistyötä tiimin jäsenten kanssa ja kaksi kertaa vuodessa pidettävillä koko maakunnan ravintola- ja catering-alan opettajien yhteisillä kehittämissuunnitelmissa. Kaksi kertaa kuukaudessa järjestettävissä tiimipalavereissa käydään läpi tiimin asioita. Osaamisen kehittämisen tärkein asia on jokaisen yksilön oma halu kehittää omaa ja tiimin osaamista. Ulkopuoliset tahot eivät voi määrätä oman osaamisen kehittämistä. Kun yksilö kehittyy, myös työyhteisön osaaminen kasvaa.

3.4 Yksilön osaamisen kehittäminen

Muuttuvassa maailmassa omaa osaamista ja sen kehittämistä pidetään yksilön työsuhteturvana. Nykyään osaamisen ylläpitämistä pidetään psykologisena työsopimuksena eli jos osaamisestasi on joku valmis maksanaan, niin sinulla on töitä. Jokaisen tulee pohtia omaa osaamistaan ja onko se ajantasalla. Nykyään osaamisen kehittämisen pitää olla jatkuva prosessi, koska maailma menee kovaa vauhtia eteenpäin (Sydänmaanlakka 2017, 228–229.) Yksilön osaamisen kehittämisen kannalta tärkeimpiä työkaluja ovat säännölliset kehitys- ja suunnitelmakeskustelut, joissa kartoitetaan yrityksen osaamista peilaten yrityksen tekemiin osaamisprofiileihin. Näissä keskusteluissa voidaan laatia henkilökohtainen kehityssuunnitelma, jonka avulla voidaan johtaa osaamista. Loppujen lopuksi me kuitenkin vastaamme omasta urastamme ja kehityksestämme henkilökohtaisesti (Sydänmaanlakka 2012, 170–171.)

Ravintola- ja catering-alan yksilön osaaminen ja ammattitaito koostuu jäävuorimallin mukaisesti. Alimmassa osassa on motivaatioon ja sosiaalisiin taitoihin liittyviä taitoja ja ihmisen kasvuun liittyviä tekijöitä. Jäävuoren yläosa muodostuu työntekijän substanssiosaamiseen liittyvistä asioista (Viitala 2013, 180–181.) Tulevaisuuden 2035 ennakoitifoorumin raportissa ravitsemistoiminnan osaamistarpeissa on samoja osaamisia kuin Viitalan esittämässä jäävuorimallissa. Raportin mukaan tulevaisuuden osaamistarpeita ravitsemistoiminnassa ovat moniammatillinen- ja asiakaspalveluosaaminen, luovuus, paineensietokyky, liiketoimintaosaaminen, erilaisten digitaalisten alustojen hyödyntäminen ja ongelmanratkaisutaidot (Opetushallitus 2020, 19).

Rovaniemen koulutuskuntayhtymän mallissa yksilön osaamista tarkastellaan tietojen, taitojen kontaktien, verkostojen, arvojen, asenteiden ja oman osaamisen johtamisen näkökulmasta. Ihmisen osaamisesta on vasta sitten hyötyä, kun sitä käytetään organisaation hyväksi. Yksilön osaaminen näkyy onnistumisina, jatkuvana oppimisena, kykynä uudistua ja olla mukana työelämän muutoksessa. (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä 2015, 14–16). Eroavaisuuksia näiden kahden tutkimuksen välillä oli liiketoimintaosaamisen kohdalla.

Kuviossa 5 esitetään Vaasan Kauppakorkeakoulun henkilöstöjohtamisen professorin Riitta Viitalan jäävuorimalli.



Kuvio 5. Yksilönoisaamiset jäävuorimalli (Viitala 2013, 180).

Viitalan esittämän jäävuorimallin tärkeimmät kohdat ammatillisen opettajan työn kannalta ovat: substanssiosaaminen, joka on oman opetettavan alan osaamista ja asiantuntijuutta. Toiseksi tärkeimpänä ovat normitiiviset taidot, kuten itsensä kehittäminen, motivaatio, itsetuntemus ja paineensietokyky. Tässä muuttuvassa maailman tilanteessa opettajat ja kaikki työntekijät tarvitsevat hyviä itsensä kehittämisen taitoja, motivaatiota ja paineensietokykyä. Tämä on tärkeää siksi, että on pysyttävä mukana työelämän muutoksessa ja oltava valmiita kehittämään omaa ammatillista osaamistaan. Kolmanneksi tärkein ovat sosiaaliset taidot: me emme enää työskentele yksin vaan tiimeissä ja ryhmissä. Näissä työskentely-ympäristöissä sosiaalisten taitojen merkitys korostuu.

Neljäntenä tulee luovuus ja innovaativuus, joiden ansiosta voidaan luoda uusia toimintamalleja ja tapoja opettaa. Tästä hyvänä esimerkkinä ovat digitaaliset oppimisympäristöt. Uusilla digitaalisilla ratkaisuilla saadaan opetuksesta ajanmukaista, haastavaa ja mielekästä. Viidentenä tulee liiketoimintaosaaminen ja organisaatio-osaaminen. Kaikkien työntekijöiden tulisi tietää liiketoiminnan perusluvut, joita käsitellään yleensä kaikissa tiimipalavereissa. Jokaisen on hyvä tietää ja ymmärtää liiketoiminnan lukujen perusteella yrityksen tilanne. Organisaatio-osaaminen tarkoittaa organisaation työntekijöiden

ja tehtävien tuntemista. Suurissa organisaatioissa ei ole mahdollista tuntea kaikkia työntekijöitä ja heidän tehtäviään (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä 2015, 16). Oman osaamisen kehittämisen kannalta on hyvä tietää ja ymmärtää oman organisaation avainhenkilöt ja heidän tehtävänsä.

3.5 Yksilön osaamisen kehittäminen työtä tekemällä

Yksilötason osaamisen kehittämisen muotoja on työkierto, jossa työntekijä pääsee tutustumaan omassa työpaikassaan laaja-alaisesti toisiin työtehtäviin ja näin hän saa kokemusta erilaisista työtehtävistä. Tämän ansiosta yksilötason osaaminen kasvaa ja tehtäväkuva monipuolistuu. Yrityksessä moniosaajien määrä kasvaa ja työntekijöiden motivaatio nousee. Työntekijöiden motivaatiotasoa voidaan nostaa luomalla erilaisia kannustus- ja palkitsemisjärjestelmiä.

Sijaisuudet ja erilaisten sijaisjärjestelmien kehittäminen lisää moniosaajia ja vähentää osaajapulaa. Lyhyissä sijaisuuksissa ei tarvitse palkata talon ulkopuolelta työntekijöitä, vaan ammattitaitoinen työntekijä löytyy talon sisältä. Yrityksen toiminnasta tulee joustavampaa. Yrityksellä on moniosaajia, joita voidaan tarpeen mukaan siirtää toisiin työtehtäviin. Omassa yksikössämme olemme pystyneet hoitamaan omalla työporukalla lyhytaikaisemmat sijaisuudet (Viitala 2005, 251–270.)

Erityistehtäviä ovat erilaiset koulutukset, joita henkilöstön edustaja voi pitää, esimerkiksi suoritettujen kurssien jälkeiset koulutukset. Erityistehtäviin kuuluu myös yritysvieraiden isännöinti, jossa henkilöstön edustaja esittelee yrityksen toimintaa ja kierrättää vieraita yrityksen tiloissa.

Yksilön osaamisen kehittämisen välineinä toimivat hyvin erilaiset projektitehtävät, joissa kehitetään yrityksen toimintamalleja tai luodaan jotain uutta. Nykyään yrityksillä ja koulutusorganisaatioilla on entistä enemmän erilaisia projekteja, joiden tarkoituksena on kehittää yrityksen toimintaa. Näissä projekteissa työntekijä pääsee oppimaan uusia asioita, laajentamaan omaa osaamistaan ja kehittämään uusia toimintamalleja.

Tuutoroinnin ja mentoroinnin tarkoituksena on ohjata oppimista ja toimia mentorina kokemattomammalle tai uudelle työntekijälle. Aikaisemmin tällaista toimintaa kutsuttiin mestari-kisällioppimiseksi. Tämä osaamisen kehittämisen muoto on todella hedelmällistä ja siinä on mahdollista saada ”hiljaista tietoa”. Molemmat osapuolet saavat kehittää omaa osaamistaan, vanha työntekijä voi ohjata ja valmentaa uutta työntekijää ja uusi työntekijä saa kullannarvoisia neuvoja kokeneemalta työntekijältä (Viitala 2005, 251–270.)

Työnohjauksen tarkoituksena on lisätä työntekijöiden ammattitaitoa ja henkistä kasvua. Työnohjauksen tarkoituskin on löytää paras mahdollinen ja tehokkain tapa tehdä töitä. Omassa työtehtävässäni uuden soveltaminen ”action learning” tarkoittaa yrityksen sisällä ja ulkopuolella tapahtuvan teoria- ja käytännönopetuksen viemistä yritykseen yhtenä kokonaisuutena (Viitala 2005, 251–270.)

Olen ollut mukana Lean-koulutuksessa, jonka voisi rinnastaa työnohjaukseen. Kyseisen koulutuksen tarkoituksena on suoraviivaistaa prosesseja, jolloin toiminnasta tulisi tehokkaampaa ja asiat etenisivät joustavammin eteenpäin.

Omat kokemukseni Lean-mallin tuomisesta koulutusorganisaatioon ovat toistaiseksi olleet negatiiviset. Mielestäni se toimii parhaiten tehtaissa, joissa toiminta saadaan vakioitua ja muuttuvia tekijöitä on vähemmän. Työskennellessäni Pohjois-Karjalan aikuisopistolla yritimme saada Lean-mallia toimimaan tuloksetta. Syynä tähän oli se, että Lean-toimintamallia ei viety käytäntöön koulutuksen jälkeen. Sen käytäntöönotto olisi vaatinut uudenlaista ajattelua ja toimintakulttuuria koko organisaatiossa. Riveriassa toimintoja on kehitetty Lean-mallin mukaisesti madaltamalla organisaatiota ja selkeyttämällä henkilöstön toimenkuvia.

Yksilön osaamisen kehittämisen muotoja työpaikan ulkopuolella on koulutus, joka voi olla tutkintoon johtavaa koulutusta tai kurssimuotoista koulutusta. Tällä osaamisen kehittämällä on tarkoitus kehittää yrityksen henkilökunnan osaamista. Itseohjautuva oppiminen tarkoittaa kirjallisuuden, videoiden tai internetin avulla tapahtuvaa oppimista. Omaehtoisen opiskelun tarkoituksena on täydentää omaa osaamista ja uuteen ammattiin kouluttautumista. Nykyään työnantajat tukevat tällaista osaamisen kehittämisen muotoa joustavilla työajoilla (Viitala 2005, 271–276.)

Verkossa tapahtuva opetus on yleistynyt. Se voi olla monimuoto-opiskelua tai perinteistä koulumuotoista opetusta. Internetin avulla voidaan luoda erilaisia oppimisympäristöjä ja mahdollistaa etäopiskelua (Viitala 2013, 180). Opiskelin vuonna 2018 avoimessa yliopistossa ravitsemustieteen perusopinnot verkkokurssina. Tässä opetusmuodossa oli hyvää se, että opiskelu ei ollut sidoksissa aikaan ja paikkaan. Perinteisen kontaktiopetuksen ja vuorovaikutteisen opetuksen puute oli huonona puolena, koska opiskelu oli yksin puurtamista ja opin parhaiten tekemällä ja vuorovaikutteisessa opetuksessa.

Olen päivittänyt omaa osaamistani työtä tekemällä ja opiskelemalla. Oman osaamisen kehittämistä ovat olleet työelämäjaksot, vierailut työpaikoilla, osallistumiset suuriin tapahtumiin (Ampumahiihdon Maailman cup, Taitajat 2019, Osuuskauppa-rock). Opiskelut ovat lisänneet ammatillista osaamistani ravitsemuksesta ja Yamk-opinnot ovat lisänneet liiketoiminta- ja henkilöstöosaamistani. Työelämäjaksoilla olen päässyt tutustumaan työssäoppimispaikkojen toimintaan, tiloihin ja luomaan kontakteja työelämän edustajiin. Olen myös mukana tekemässä digitaalista oppimateriaalia ravitsemis- ja catering-alalle. Tarkoituksena on tehdä yhtenäinen digitaalinen oppimateriaali ja käyttää opetuksessa ekokkia, joka vähentäisi opetuksen suunnitteluun käytettävää aikaa. Yhteisen opetusmateriaalin ansiosta kaikki opiskelijat saisivat tasalaatuista teoriaopetusta.

Lean-koulutus oli työpaikan ulkopuolella tapahtuvaa osaamisen kehittämistä, jonka tarkoituksena on kehittää toiminnoista suoraviivaisempia. Ravitsemustieteen perusopinnot suorittamisen ansiosta sain vahvistusta ja päivitystä ravitsemukseen liittyvään tietoon. Tutkintoon johtavia koulutuksia ovat olleet restonomin tutkinto vuonna 2013 ja johtamisen ja liiketoiminta osaamisen opinnot. Opiskeluni on satsaus tulevaisuuteen.

3.6 Ryhmän osaamisen kehittäminen

Nykyään tapahtuu enemmän oppimista ryhmässä ja tiimissä. Kaikissa organisaatioissa on tiimejä, joille on luotu yhteiset tavoitteet ja toimintamallit. Tiimioppimisessa yksilöiden osaaminen yhdistetään tiimin osaamiseksi (Sydänmaanlakka 2012, 51–52.) Ryhmän osaaminen muodostuu yksilöiden osaamisen summasta. Yksilöiden osaamisen

kehittämistä tulisi miettiä ryhmän osaamisen kannalta. Tärkeää ryhmän osaamisen kehittämisen kannalta on, että viestintä toimii organisaation, ryhmän ja yksilöiden välillä (Tuomi & Sumkin 2012, 51–52.) Ryhmän toimintaa pitää kehittää jatkuvasti, muuten toiminta ei ole tuloksellista. Ryhmän toimintaa kehitetään niin, että jokainen tuntee oman työnsä parhaiten ja kaikki ovat mukana kehittämässä sitä. Hyvä keino tähän on ottaa ulkopuolinen henkilö kehittämään toimintaa. Ulkopuolinen henkilö näkee asiat eri tavalla ja ohjaa toimintaa haluttuun suuntaan. Ryhmän toiminnan kehittämisessä on pyrittävä avoimeen ja luottamukselliseen toimintaan (Juutti & Vuorela 2015, 74–77.)

Erilaiset tiimit ja ryhmätyöt voidaan nähdä ammatillisen kasvun paikkana, joissa tapahtuu mallioppimista. Tiimeissä toimintaa voi kehittää tehokkaaksi ja joustavaksi. Työpaikalla tapahtuvien kehitysprojektien tarkoituksena on kehittää yrityksen toimintaa. Projektissa mukana olleille henkilöille kehittyy yhteistyötaidot ja projektiin liittyvät hallinnointitavat. Erilaiset uutta toimintaa kehittävät kokeilut tarkoittavat uusien toimintamallien kokeilua tai kehitysprojekteissa tulleiden käytäntöjen siirtämistä käytäntöön. Hyvänä esimerkkinä käytännöstä oppimisesta ovat ”benchmarking” ja toisiin yrityksiin tutustumisen, sekä messuvierailut ja opintomatkat. Tämä toimintamalli tukee uuden oppimista. Oppiminen perustuu yksilön tekemiin omiin havaintoihin ja ideoihin (Viitala 2005, 277–281.)

Jokainen tiimi/ryhmä on niin vahva kuin sen yksittäinen jäsen on. Tiimin johtaminen on onnistunut silloin, kun arki pyörii likimain ilman esimiestä (Bergman & Korhonen 2019, 167).

3.7 Riverian osaamisen kehittäminen

Riverian strategiassa on koko henkilöstöä koskeva henkilöstön kehittämisohjelma, Riveria2025. Sen tarkoituksena on lisätä henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia, selkeyttää toimenkuvia, kehittää opettajien työelämäjaksoja, palkita henkilökuntaa laadukkaasta toiminnasta ja viestittää henkilökunnan onnistumisista perustehtävässä. (Riveria strategia 2018 – 2019).

Riveriassa ravintola- ja catering-alan opettajien osaamisen kehittämisen välineinä ovat ammatillisten opettajien työelämäjaksot. Opettajien työelämäjaksot on sovittu suoritettavaksi vuoteen 2021 mennessä. Työelämäjakso tulee suorittaa yhtenä jaksoneen itselle

parhaiten sopivana ajanjaksona ja itse valitussa ravintola- ja catering-alan yrityksessä. Toisena osaamisen kehittämisen mallina on tiimimestarikoulutus. Koulutukseen osallistuu tiimistä 2–3 henkilöä kerrallaan. Koulutuksessa on mukana opettajia ja henkilökuntaa sekä työelämän edustajia ympäri Suomea. Koulutus järjestetään kaksi kertaa vuodessa ja se koostuu seitsemästä kolmen päivän lähijaksosta.

Kolmantena vaihtoehtona on tutkintoon johtavaan koulutukseen osallistuminen. Tällaisia koulutuksia ovat restonomin koulutus tai ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Neljäntenä vaihtoehtona ovat lyhyet koulutukset, jotka kestävät muutamasta tunnista maksimissaan yhden päivän mittaisiin tilaisuuksiin. Riveriassa opettajilla on mahdollista suorittaa myös pätevyitysohjelmaa. Tällä hetkellä opettajien muodollinen kelpoisuus on noin 94 % ja tavoite vuoteen 2021 mennessä on 97 % (Riverian strategia 2018–2021). Rajavuoren (2020) mukaan kaikilla Riverian ravintola- ja catering-alan opettajilla ja kahdella ammatillisella ohjaajalla on pedagoginen pätevyys (Rajavuori 2020).

Kaiken yksilön osaamisen kehittämisen ydin on halu ja motivaatio kehittää omaa osaamistaan. Jokaisen meistä tulisi tietyn väliajoin pohtia omaa osaamistaan nyt ja tulevaisuudessa: vieläkö minun ammattitaitoni riittää tulevaisuuden työelämän haasteisiin? Nykyään jokaisen tulisi päivittää omaa osaamistaan tietyn väliajoin tai ainakin vaihtaa työtehtäviä, muutoin on suuressa vaarassa pudota pois työelämästä ja sen kehityksestä.

Kuviossa 5 Ylitervon (2017) esittämän kaavion mukaan ammatillisen opettajan osaaminen voidaan jakaa kolmeen lohkoon. Osaaminen koostuu oppimisen ohjaamisesta, tulevaisuuden tekemisestä ja opettajuuden kehittämisestä.



Kuvio 5. Ammatillisen opettajan osaaminen tulevaisuudessa (Ylitervo 2017, 5).

Ylitervo on jakanut opettajan osaamisen kolmeen yhtä suureen lohkoon. Olen samaa mieltä näistä kolmesta osa-alueesta, mutta jakaisin lohkot toisin. Kokemukseni mukaan oppimisen ohjaaminen olisi puolet kaaviosta ja yksi neljäsosa olisi opettajuuden kehittämistä ja tulevaisuuden tekemistä. Oppimisen ohjaus on lisääntynyt opiskelijoiden yksilöllisten opintopolkujen, työssäoppimisen lisääntymisen, erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrän kasvulla ja opiskelija ryhmien suuren ikähaarukan ansiosta. Ammatillisen reformin, oppimisen ohjaamisen ja työssäoppimisen lisääntymisen johdosta ammatillisen opettajan työ on muuttunut valmentajaksi, mentoriksi ja tuutoriksi. Ammatillisen opettajan työ on entistä enemmän opiskelijoiden ohjaamista, henkilökohtaisten opetussuunnitelmien laatimista ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaamista (Ylitervo 2017, 5).

Ammatillisen opettajuuden kehittäminen ja tulevaisuuden tekeminen voidaan nähdä myös yhtenä kokonaisuutena osaamisen kehittämisessä. Tästä esimerkkinä ovat uudenlaiset virtuaaliset oppimisympäristöt ja uudenlaiset digitaaliset tavat oppia ja opettaa.

Opettajuuden kehittämistä on oman osaamisen kehittäminen opiskelemalla, työtä tekemällä ja osallistumalla erilaisiin projekteihin. Yksilötason osaamista voidaan kehittää kursseilla, työssäoppimassa ja tutkintoon johtavissa koulutuksissa.

Tulevaisuuden ammatillisen opettajan osaaminen koostuu myös laaja-alaisesta ammatillisesta osaamisesta ja syvällisestä oman alan tuntemuksesta (Norontaus, Raudusojja, Tapani, Ylitervo 2018, 30). Laaja-alaista ammatillista osaamista voidaan päivittää hyvin suunnitelluilla opettajien työelämäjaksoilla. Näiden jaksojen tarkoituksena on syventää ja päivittää ammatillisten opettajien työelämäosaamista.

Riverian osaamisen kehittämismalli 70–20–10 soveltuu Ylitervon ammatillisen opettajan osaamiseen. Riverian osaamisen kehittämismallissa 70 % osaamisesta kehittyy työtätekemällä. Se tarkoittaa uralla etenemistä, tehtävien laajamista ja asiantuntijuuden kehittämistä nykyisessä työtehtävässä (Riverialainen 2019). Mallissa osaamista voidaan kehittää mentoroimalla olemalla mukana rinnakkaisopettajana ja tekemällä sijaisuuksia. Hyvin suunnitellut työelämäjaksot palvelevat osaamisen kehittymistä ja työpaikalla tapahtuvaa opiskelijoiden ohjasta. Työelämäjaksoja suunniteltaessa tulee ottaa huomioon työelämäjakson ajankohta ja osaamisen kehittämisen tavoitteet. Opettajien työelämäjaksot ja opiskelijoiden työssäoppimisen ohjauskäynnit mahdollistavat tutustumisen erilaisiin työpaikkoihin. Näissä työnantajien tapaamisissa on mahdollista kartoittaa opiskelijoille työssäoppimispaikkoja ja keskustella työnantajien kanssa.

Työelämäjaksot ja KV-hankkeet on mahdollista suorittaa ulkomailla, mikä lisää opettajien kansainvälisyysosaamista. 20 % osaamisen kehittymisestä on asiantuntijuuden kehittämistä. Tämä on myös oppimisen ohjaamisen kehittämistä niin työpaikalla kuin koulussa. 10 % osaamisen kehittämisen mallista, ovat koulutukset ja kurssit, jotka sopivat kaikkiin Ylitervon kaavion lohkoihin. Koulutuksilla ja kursseilla voidaan parantaa ammatillisen opettajan omaa osaamista. Niissä saadaan näkemyksiä ja visioita siitä, miltä tulevaisuus näyttää ja välineitä ja ideoita oppilaiden ohjaamiseen.

Sininen lohko sisältää alan tulevaisuuden näkymät, tasa-arvon, demokratian, tulevaisuuden ennakkoinnin ja kansainvälistymisen. Kevään 2020 koronapandemia on tuonut kaikille opettajille digiloikan. Uudet digitaaliset opetusmateriaalit ja oppimisalustat luovat uudenlaisen toimintamallin tulevaisuuden opettajuuteen. Tulevaisuuden näkymät

lähiopetuksesta ovat vielä valoisat, koska opiskelijat näkevät vasta nyt lähijaksojen tarpeellisuuden. Opettajien ulkomaille suunnatut KV-vaihdot ja työelämäjaksot lisäävät heidän kansainvälisiä kontaktejaan, kun he pääsevät tutustumaan toisenlaiseen toimintakulttuuriin.

Vihreä lohko sisältää arvot, asenteet, oman osaamisen kehittämisen ja reflektoinnin.

Vaalenpunainen lohko sisältää erilaiset oppimiskäsitykset, ohjaukseen liittyvät asiat, suunnittelun, erilaiset oppimisympäristöt, sidosryhmät ja verkostot (Ylittervo 2017,5). Parasta osaamista -hankkeen loppuraportissa ammatillisen opettajan keskeisimpiä osaamisalueita tulevaisuudessa ovat omantunnon johtaminen ja osaamisen kehittäminen. Tämä edellyttää ammatilliselta opettajalta reflektointia, osaamista, osaamisen päivittämistä ja vanhoista tavoista ja käytännöistä poisoppimista (Heinilä, Holmlund-Norren, Kilja, Raudasoja, Tapani & Turunen 2018, 16)

3.8 Ammattiopettajien työelämäjaksot

Riverian ammatillisten opettajien työelämäjaksoista on sovittu strategiassa siten, että opettajat ovat työelämäjaksolla vuoteen 2021 mennessä. Vuonna 2018 tehtiin alustava suunnitelma siitä, milloin kukin opettaja tämän työelämäjakson jakson suorittaa (Riverian strategia 2019 – 2021).

Ammatillisten opettajien työelämäjaksojen tarkoituksena on kehittää omaa ammatillista osaamista ja työelämän kanssa tehtyä yhteistyötä. Opettajien työssäoppimisjaksot ovat osa opettajan osaamisen kehittämistä nopeasti muuttuvassa maailmassa. Näillä jaksoilla opettajan on mahdollista päivittää omaa osaamistaan ja saada hyviä kontakteja työelämään. Näiden jaksojen tarkoituksena on lisätä myös työmotivaatiota (Frisk 2012, 7–11.)

Työelämäjaksot suunnitellaan yhdessä esimiehen kanssa. Suunnitelmassa asetetaan tavoitteet työssäoppimisjaksolle ja sovitaan sille paras mahdollinen ajankohta. Lisäksi sovitaan millainen työpaikka kehittäisi parhaiten omaa osaamista ja miten jaksosta saadut kokemukset hyödynnetään henkilöstölle. Työelämäjaksolla on hyvä mahdollisuus perehdyttää työelämäneustajia näyttöjen arviointiin ja opiskelijoiden ohjaukseen. Työelämäjakson tulisi olla 3–5 vuoden välein. Koulutuksen järjestäjä voi itse päättää työ-

elämäjakson pituudesta ja siitä suoritetaanko jakso osissa vai yhtenä jaksena (Frisk 2012, 12–17.) Riveriassa ravintola- ja catering-alalla työelämäjaksoista sovitaan yhdessä lähiesimiehen kanssa. Sovimme työssäoppimisjakson ajankohdasta, mutta saamme itse asettaa työssäoppisjaksolle tavoitteet ja valita paikan.

Olen ollut viikon mittaisella työssäoppimisjaksolla vuonna 2016. Työskentelin henkilöstöravintolassa valmistamassa lounasta. Toinen työssäoppimisjaksoni oli päivän mittainen Open Day -hanke vuonna 2018. Tarkoituksena oli tutustua johonkin alan uuteen toimijaan, jossa meillä ei vielä ole ollut työssäoppijoita. Samassa yhteydessä kerroin ammatillisesta reformista ja sen tuomista muutoksista. Perehdytin myös työelämän edustajia uusiin tutkinnon perusteisiin ja näyttöjen arviointiin. Minulla oli hyvä mahdollisuus tutustua työpaikkaan ja sen henkilökuntaan. Samalla selvisi mitä tutkinnon osia työssäoppimispaikalla oli mahdollista suorittaa. Sain markkinoitua koulutuksiamme työelämän edustajille.

Olin syksyllä v. 2019 työelämäjaksolla henkilöstöravintolassa. Työelämäjakson tarkoituksena oli työskennellä tilaus- ja juhlaruokien valmistuksessa. Olin mukana hääjuhlien ruoanvalmistuksessa ja ruokien esillelaitossa. Työelämäjaksoilla pääsee tutustumaan erilaisiin työtapoihin ja kasvattamaan sosiaalista pääomaa. Olen oman harrastustoiminnan kautta mukana erilaisissa tapahtumissa valmistamassa ruokaa. Pyrimme myös oppilaitoksena olemaan mukana maakunnan tapahtumissa. Niissä opiskelijat ja opettajat saavat hyviä kontakteja työelämän edustajiin. Voimme valmistaa ruokaa oikeille asiakkaille ja tehdä yhteistyötä työelämän kanssa. Tällaisia tilaisuuksia ovat esimerkiksi Kontiolahden ampumahiihtokisat, PKO:n järjestämät tilaisuudet, Ilosaari-rock ja valtakunnalliset Taitajat-finaalit vuonna 2019.

3.9 Tiimioppiminen

Tiimioppimisen tärkeimpiä asioita on yhteinen käsitys tavoitteista ja pelisäännöistä. Hyvän tiimihengen luominen on tärkeää näiden tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Tähän pääsee ryhmän Me-hengellä, joka tuo yhteenkuuluvuutta ryhmään ja parantaa oppimista. Tällainen tiimi ohjaa oppimista tavoitteiden mukaisesti ja sen pelisäännöt ovat selkeät.

Tiimioppimista heikentäviä tekijöitä ovat ristiriitoja välttelevät tiimit, jossa kaikki tiimin jäsenet pyrkivät olemaan samaa mieltä, eivätkä uskalla ilmaista omaa mielipidettä asioista. Tällainen toiminta ei vie tiimin toimintaa eteenpäin vaan estää toiminnan kehittymisen.

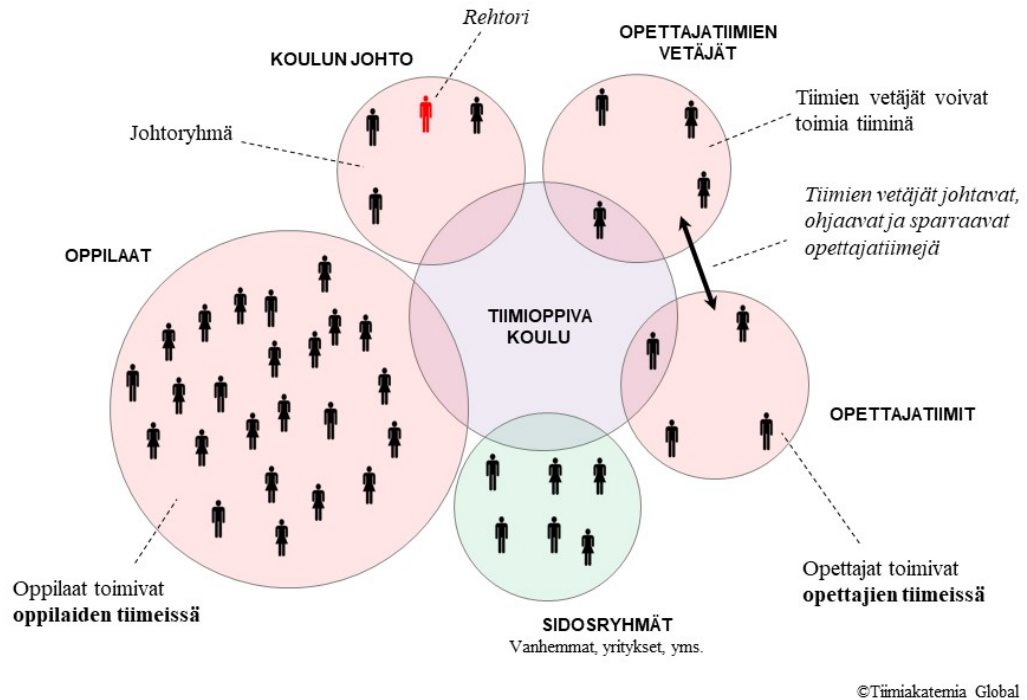
Tiimeihin muodostuu erilaisia kuppikuntia, jotka heikentävät tiimin oppimista ja tiimin yhteishenkeä. Kuppikuntaisuus ei kehitä tiimin toimintaa vaan ajaa vain omaa etuaan. Ryhmän jäsenten keskinäinen kilpailu ei edistä tiimin toimintaa, jos ajatellaan vain omaa eikä tiimin etua. Tämä voi nostaa tiimin yksilöiden osaamista, mutta pitkällä tähtäimellä se on haitallista oppimisen ja tuloksekkaan toiminnan kannalta (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 167–170.)

Tiimioppiminen on parhaimmillaan vuorovaikutuksellista ja kaikki tiimin jäsenet vaikuttavat oppimistulokseen. Jokaisella tiimin jäsenellä on vastuu omasta oppimisestaan. Opettaja toimii tässä oppimismuodossa mahdollistajana. Tiimioppinen muistuttaa työelämän toimintatapoja. Riverian pedagogisessa strategiassa koulutusta ohjaavan opettajan tulee käyttää valmentavaa työtettä. Valmentava työote tarkoittaa vastuullisuutta, läsnäoloa ja yhdessä tekemistä. Opettajan on tarjottava opiskelijoille monipuoliset työskentelytavat ja oppimisympäristöt (Tiimiakatemia, Jolkkonen 2017).

Riverian opettajat voivat halutessaan osallistua Tiimiakatemiaan järjestämään Tiimimesarikoulutukseen. Koulutuksen tarkoituksena on parantaa opiskelijoiden vuorovaikutuksessa tapahtuvaa oppimista eli teorian viemistä käytäntöön. Tarkoituksena on, että yksilö oppii muilta tiimin jäseniltä ja opettaja toimii tiiminvetäjänä. Tärkeää on, että opiskelijat ovat aktiivisia. He oppivat toisilta oppilailta ja voivat reflektoida omaa oppimistaan. Oppiminen tapahtuu erilaisissa oppimisympäristöissä ja tiimeissä tapahtuu aktiivista tiedon hankintaa. Kaikein tärkeintä on oppiminen ilon kautta ja sisäisen motivaation löytäminen.

Kuviossa 6 kuvataan Tiimiakatemia mallia tiimioppivasta koulusta.

TIIMIOPPIVA KOULU: YHTEISÖ



Kuvio 6. Tiimioppiva koulu (Tiimiakatemia 2019).

Tiimioppivasta koulusta hyötyinä ovat työelämälähtöisyys, opiskelijoiden viihtyvyyden parantuminen, opiskelijoiden tiimi- ja ongelmaratkaisutaitojen kehittyminen ja opiskelijoiden työelämävalmiuksien kohentuminen (Tiimiakatemia Global 2019). Samoja asioita löytyy ammatillisen koulutuksen reformissa. Jos opiskelijoiden viihtyvyys lisääntyy, niin opiskelijat keskeyttävät opintonsa harvemmin.

Lindholmin & Salmisen (2014), mukaan hyvän tiiminjäsenen tunnistaa siitä, että hän on rehellinen, avoin, hoitaa tehtävänsä hyvin, omaa hyvät vuorovaikutustaidot, hakee aktiivisesti tietoa, asettaa tiimin edun etusijalle, jakaa omaa osamistaan ja osaa ratkaista ristiriitatilanteet rakentavasti (Lindholm & Salminen 2014, 101–102.)

4 Kehityskeskustelut osaamisen johtamisen välineenä

4.1 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut toimivat yhtenä osaamisen johtamisen välineenä. Kehityskeskustelut käydään yleensä ryhmä- tai yksilökeskusteluina (Viitala 2013, 187). Kehityskeskustelut tulivat suomalaiseen työelämään 1970-luvulla. 1990-luvulla kehityskeskustelut vakiinnuttivat paikkansa suomalaisessa työelämässä. Tällöin yritysten oli entistä enemmän panostettava omaan toimintaansa (Autio, Juutti & Wink 2011, 20–21.) Nykyään kehityskeskusteluja pidetään noin 1–2 kertaa vuodessa ja yleensä ne sijoittuvat alkuvuoteen. Alkuvuodesta pidetyn kehityskeskustelun etuna on se, että yksilön osaamista voidaan kehittää toimintavuoden aikana. Huttunen (2018) sanoo osuvasti, että kehityskeskustelut ovat työntekijän vuosihuolto tai katsastus, jossa tarkastetaan asioiden toimivuus ja tehdään tarvittavat korjausliikkeet (Huttunen 2018, 229–230.)

Kehityskeskustelut voidaan nähdä myös työntekijän ja esimiehen kohtaamispaikkana ja työntekijän ammatillisen kasvamisen ja kehittymisen paikkana. Kehityskeskustelut kestävät yleensä 1,5–3 tuntia ja ovat ennalta sovittuja esimies-alais-keskusteluja. Kehityskeskustelujen tulisi olla avoimia ja luottamuksellisia tilanteita ja niistä tulisi hyötyä kumpainkin osapuoli. Kehityskeskustelujen tarkoituksena olisi visioida tulevaa ja toimia luovina ja innovatiivisina tilanteina. Suurimpana esteenä innovaatiomaiselle toiminnalle on liian tiukka aikataulu ja turhien lomakkeiden täyttäminen (Autio, Juutti & Wink 2011, 28–33.) Näiden keskustelujen tarkoituksena on saada työntekijä kasvamaan ja kehittymään. Yhtenä hyvänä esimiehen motivointitapana on kuuntelemalla asettaa tavoitteet työntekijän kehittymiselle. (Autio, Juutti & Wink 2011, 78–80.) Kehityskeskustelut toimivat myös esimiehen oman kehittymisen seurantavälineenä. Näissä esimies-alais-keskusteluissa esimies voi huomata omia vahvuuksiaan ja omia johtamistaitojaan. Esimies voi peilata omaa osaamistaan esimiehenä ja miten hän ottaa vastaan rakentavaa palautetta (Lindholm & Salminen 2014, 87–88.)

4.2 Ryhmäkehityskeskustelut

Organisaatio on ryhmä eikä pelkästään yksilö. Ryhmäkehityskeskustelun tarkoitus on vahvistaa yhteenkuuluvuutta, visioita ja yhteistä näkemystä organisaatiosta (Lindholm & Salminen 2014, 130–131.) Ryhmäkehityskeskustelu voidaan pitää ennen henkilökohtaisia kehityskeskusteluja, mutta ne eivät saisi olla henkilökohtaisen kehityskeskustelun korvike. Ryhmäkehityskeskusteluissa tarkastellaan ryhmän osaamis- ja kehittämistarpeita. Niissä on hyvä tapa saada tiimille tai ryhmälle yhteisesti sovitut tavoitteet. Ryhmässä tapahtuvassa kehityskeskustelussa on kehityskeskustelun malli. Kehityskeskustelumalli on erilainen kuin yksilökeskusteluissa. Ryhmäkehityskeskustelumallin tarkoituksena on kehittää ryhmän toimintaa. Molempiin kehityskeskustelumuotoihin pätee sama asia: kannattaa valmistautua hyvin. (Viitala 2013, 188).

Ryhmäkehityskeskustelussa voidaan käsitellä seuraavanlaisia aiheita: tavoitteiden saavuttaminen ja uusien asettaminen, miten parannamme ryhmän viestintää, ryhmän osaaminen ja sen kehittäminen ja voimmeko luopua jostakin ryhmän toiminnasta. Ryhmäkehityskeskusteluissa puheenjohtajan tulee huolehtia siitä, että kaikki ryhmän jäsenet saavat äänensä kuuluviin. Ryhmäkehityskeskustelussa tulee olla selkeät säännöt, jotta keskustelu olisi sujuvaa eikä rönsyile (Lindholm & Salminen 2014, 132–138.)

Kehityskeskustelut toimivat yhtenä osaamisen johtamisen välineenä. Kehityskeskustelut käydään yleensä ryhmä- tai yksilökeskusteluina. Keskustelut pidetään suunnitellusti esimies-alais-keskusteluina ja niillä on selkeät tavoitteet ja ne ovat säännöllisiä. Kehityskeskusteluja tulisi pitää ainakin kerran vuodessa, mutta niitä voi pitää myös 3–6 kuukauden välein. (Viitala 2013, 187).

Kehityskeskusteluissa sovittuja asioita tulisi seurata ainakin kerran vuodessa. Seurannalla voidaan katsoa onko keskustelussa sovittuja asioita viety käytäntöön ja miten asiat ovat edenneet. Seurannalla saadaan aikaan tasalaatuinen, motivoiva ja toimintaa kehittävä kehityskeskusteluprosessi (Lindholm & Salminen 2014, 205–209.)

4.3 Työntekijän saamat hyödyt kehityskeskusteluista

Kehityskeskustelujen pääpaino tulisi olla osaamisen kehittämässä, henkilöstön sitouttamisen vahvistamisessa, uusien tavoitteiden asettamisessa ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Kehityskeskustelut toimivat viestinnän välineenä, jossa työntekijällä on mahdollista saada oma äänensä kuulumaan. Kun työntekijä voi hyvin ja kehittyy, silloin kehittyvät myös tiimit ja koko organisaatio (Lindholm & Salminen 2014, 93–95.)

Kehityskeskustelut on oiva paikka oman työn kehittymiselle. Onnistuneen työn kehittymisen edellytykset ovat oikeanlainen organisaatorakenne, johtamisjärjestelmä, resurssit, koulutusmahdollisuudet, viestintä, organisaation sisäinen vuorovaikutus ja työyhteisö. Tärkeimpiä asioita kehityskeskustelussa on turvata työntekijän onnistumisen ja kehittymisen mahdollisuudet. Jos onnistumisen edellykset eivät ole kunnossa, ei hyväkään työntekijä pysty hyviin suorituksiin (Lindholm & Salminen 2014, 96–97.)

Työntekijän ammattitaidon kehittäminen on tärkeää nyky maailmassa, jotta hän pysyy mukana kehityksessä. Kehityskeskustelut on oiva paikka pysähtyä pohtimaan omia vahvuuksiaan ja kehityskohteita. Jokaisen tulisi kehittää omaa osaamistaan jatkuvasti ja yritysten tulisi kannustaa ja tukea työntekijöitä siinä. Osaamisen kehittäminen ei pitäisi nähdä kulueränä vaan satsauksena tulevaisuuteen. Kehityskeskustelut toimivat hyvänä pohtimispaikkana omalle uralle ja toiveille. Työntekijä voi pohtia työhön ja uraan liittyviä asioita kehityskeskustelussa: haluaako siirtyä asiantuntija-tehtäviin, kiinnostavatko esimiestyöt, haluaisiko lähteä töihin ulkomaille vai onko tyytyväinen nykyisiin tehtäviin. Työuraan liittyvät keskustelut ovat tärkeitä motivaation ja työhyvinvoinnin kannalta. Kehityskeskusteluissa voidaan laatia työntekijälle osaamisen kehittämisen suunnitelma, jossa konkreettisesti sovitaan millä tavalla osaamista kerrytetään (Lindholm & Salminen 2014, 97–100.)

Kehityskeskustelut toimivat tiedonkeruumenetelmänä yrityksen kehittämissuunnitelmaan. Parhaimmilla kehityskeskusteluilla tuetaan yksilön osaamisen kehittymistä ja edistetään ammatillista kehittymistä. Yksilön kehityskeskusteluissa saadaan hyvää tietoa yksilöiden urasuunnitelmista. Kehityskeskustelun keskiössä on aina alainen. Siinä voidaan tarkastella kehittämistoimenpiteitä kahdesta näkökulmasta nykyiseen osaamiseen peilaten ja mitä osaamista tulevaisuuden työtehtävät vaativat. Kehityskeskusteluis-

sa voidaan ottaa esille myös yrityksen osaamisen arviointi, joka voi olla osa kehityskeskusteluprosessia. Kehityskeskustelussa on myös hyvä antaa palautetta esimiestoiminnasta, koska tässä tilaisuudessa pyritään määrittämään seuraavan vuoden askelmerkit (Viitala 2013, 187–188.)

Kehityskeskustelut toimivat osaamisen kehittämisen välineenä, jos kehityskeskustelussa sovittuja ja kehitettäviä asioita seurataan. Kerran tai kaksi vuoteen tehtävän seuranta-keskustelun tarkoitus olisi katsoa, missä mennään kehityskeskusteluissa sovitussa asiassa. Yleensä sovittuihin asioihin palataan vasta seuraavassa kehityskeskustelussa ja huonoimmassa tapauksessa huomataan, että asioiden eteen ei ole tehty mitään. Joskus on kehityskeskustelujen jälkeen tullut ajatus, että kehityskeskustelut pidetään vain sen takia, että johtoryhmässä näin on sovittu tai kehityskeskustelujen pidolla on vaikutusta tulosyksikön tulospalkkioon.

Viitalan mukaan hyviä kysymyksiä kehityskeskusteluun voisivat olla:

- Miten sitoudut kehittämään toimintaa tänä vuonna?
- Miten aioit tehdä sen?
- Miten organisaatio tukee minua?
- Miten kehittymistäni seurataan?

(Viitala 2013, 187–188.)

Viitalan esittämät kysymykset kehityskeskusteluun ovat hyvät, jos keskustelija on valmistautunut ja miettinyt valmiiksi miten hän haluaa kehittää omaa osaamistaan.

Minusta on hyvä asia, että näissä Viitalan esittämissä kysymyksissä on myös huomioita kehityksen seurantaan ja miten organisaatio tukee osaamisen kehittymistä. Jos keskusteluun tuleva henkilö ei ole miettinyt oman osaamisen kehittämistä kysymyksillä, kehityskeskustelusta tulee yksipuolinen. Kaikkien kehityskeskusteluun tulijoiden tulisi olla kiinnostuneita oman osaamisensa kehittämistä ja sitouduttava siihen. Paras tapa turvata oma työpaikkansa on pitää oma osaamisensa ajantasalla ja kehittää sitä jatkuvasti.

5 Opinnäytetyön aineistonhankintamenetelmät

5.1 Aineiston hankinta

Opinnäytetyössäni käytän aineistonhankintaan kyselyä ja teemahaastattelua. Niitä varten hain tutkimusluvan Riveria Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän Niskalan yksiköltä. Teemahaastattelun teemoina oli Ammatillisen koulutuksen reformi ja Osaamisen kehittäminen ja johtaminen. Ensimmäisenä tein Webropol-kyselyn kaikille Riverian ravintola- ja catering-alan opettajille helmikuussa 2020. Kyselyllä kartoitin heidän tämän hetkistä osaamista ammatillisen koulutuksen reformin ja työelämän vaatimusten näkökulmasta. Kyselyyn osallistuvat opettajat työskentelevät Riveriassa maakunnan eri toimipisteissä. Riverialla on maakunnassa ravintola- ja catering-alan opetusta Joensuussa, Kiteellä, Lieksassa ja Nurmeksessa. Suurin näistä toimipisteistä on Joensuun toimipiste (Riveria 2020).

Haastattelin neljää ravintola- ja catering-alan opettajaa maaliskuussa 2020. Opettajat edustivat perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja ja haastattelin myös työelämä- ja oppisopimusopettajaa. Valintaperusteena oli se, että saan tietoa ammatillisen koulutuksen reformin vaikutuksesta eri tutkintoihin ravintola- ja catering-alalla ja myös työelämän- ja oppisopimusopettajan näkökulman haastatteluun. Kyselyyn osallistuneiden ja haastatteluihin vastanneiden henkilöllisyys ei tule julki missään vaiheessa.

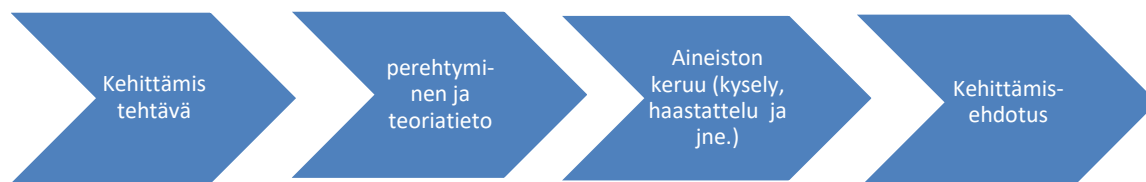
5.2 Tapaustutkimus

Opinnäytetyössäni sovellan tapaustutkimuksesta tuttua lähestymistapaa. Tapaustutkimus sopii kehittämistyön lähestymistavaksi ja sen tarkoituksena on tuottaa kehittämissuhteita ja uusia toimintatapoja. Tapaustutkimuksen käyttö on perusteltua silloin, kun halutaan tutkia ja kehittää yrityksessä olevaa konkreettista ongelmaa. Tapaustutkimus tuottaa konkreettisia kehitysehdotuksia ja tuottaa kehitettävästä kohteesta syvällistä ja yksityiskohtaista tietoa.

Tapaustutkimuksessa tutkitaan syvällisesti koko kohdetta sen omassa ympäristössä. Tapauksen muodostaa koko yrityksen henkilöstö tai joku pro-

sessi. Tapaustutkimuksessa käytetään yleensä useita tiedonhankintamene-
telmiä
(Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 37–52.

Kuviossa 7 esitetään Ojasalon, Moilasan ja Ritalahden (2014) mukaan tapaustutkimuk-
sen neljä vaihetta.



Kuvio 7. Tapaustutkimuksen neljä vaihetta (Ojasalo, Moilasan & Ritalahden 2014, 54).

Opinnäytetyöni noudattaa Ojasalo, Moilanen ja Ritalahden (2014) esittämää mallia ta-
paustutkimuksen eri vaiheista. Työstäni löytyy selkeästi kehittämistehtävä, joka on
oman osaamisen ajantasaisuus ja osaamisen johtaminen. Tietoperustassa, jossa käsitte-
lin osaamisen kehittämistä ja osaamisen johtamista. Osaamisen kehittämistä käyn läpi
Riverian2025 osaamisen kehittämissuunnitelman kautta, jossa osaamisen kehittäminen
muodostuu 70–20–10 suunnitelman mukaan. 70 % osaamisesta kehittyy työtätekemällä, 20
% osaamisesta kehittyy työyhteisön ja asiantuntijoiden vuorovaikutuksesta ja loput 10
% osaamisesta kehittyy erilaisten koulutusten kautta (Riverialainen 2019).

Käsittelen osaamisen johtamista kehityskeskustelujen näkökulmasta, koska niitä järjes-
tetään kaikissa työyhteisöissä ja niillä on yleensä suuri merkitys osaamisen johtamisen
kannalta. Aineistonkeruu tapahtuu opinnäytetyössäni Webropol-kyselyn ja teemahaas-
tattelun avulla. Opinnäytetyöni tarkoitus ei ole antaa konkreettisia kehitysehdotuksia
ravintola- ja catering-alan opettajille, vaan asettaa opettajat ajattelemaan ja peilaamaan
omaa osaamistaan ammatillisen koulutuksen reformin tuomiin muutoksiin ja muuttuviin
työelämän vaatimuksiin. Toiminnan kannalta opinnäytetyöni tarkoitus on tuottaa konk-
reettinen kehitysehdotus, joka helpottaa ja parantaa toimintaa.

5.3 Kysely

Kysely on yksi käytetyimmistä aineistonkeruumenetelmistä ja sen avulla saadaan kerättyä helposti ja nopeasti tietoa suurelta joukolta. Aineiston käsittelyyn on analyysi- ja raportointimuodot, jotka nopeuttavat aineiston käsittelyä. Kyselytutkimuksen heikkoutena pidetään sitä, että tieto on yleensä pinnallista, vastaaja voi ymmärtää väärin kysymykset ja hyvän lomakkeen tekemiseen menee paljon aikaa. Kysely voidaan tehdä postikyselynä, sähköpostin tai puhelimen välityksellä. Kyselylomakkeen laadinnassa huomioitavaa on, että lomake kannattaa tehdä huolellisesti ja testata kohderyhmällä ennen lähettämistä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaaran 2007, 190–193.)

Testautin kyselylomakkeen ulkopuolisilla henkilöillä ennen lomakkeen lähettämistä kohderyhmälle. Testausvaiheessa pyysin kommentteja ja muutosehdotuksia lomakkeeseen. Testauksen jälkeen kysymyksiin tehtiin muutamia muutoksia, joilla saatiin selkeimpiä vastauksia aiheisiin. Testautin myös sähköisen kyselylomakkeen ulkopuolisella taholla ennen kyselyn avaamista. Tällä tavalla pyrin saamaan lomakkeesta käyttäjäystävällisemmän.

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaaran mukaan muita kyselyyn liittyviä haittoja ovat: ei pystytä varmistamaan miten vakavissaan henkilöt ovat vastanneet kyselyyn, onko kysymyksien suhteen tapahtunut väärinkäsityksiä, onko vastaaja ymmärtänyt kysymykset oikein ja hyvän kysymyslomakkeen laadinta vie paljon aikaa ja vastausmäärä voi jäädä vähäiseksi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaaran 2007, 190).

Kyselyyn vastaamisessa tärkeää on vastaajien motivointi. Motivoivana tekijänä voidaan käyttää kyselyn yhteydessä olevaa saatekirjettä. Saatekirjeellä voidaan myös herättää vastaajan mielenkiinto kyselyä kohtaan. Hyvä saatekirje herättää luottamusta ja antaa hyvän kuvan tutkijasta. Saatekirjeessä tulisi mainita miksi tällaista tutkimusta tehdään, kuka on tutkija, milloin lomake tulee palauttaa ja miksi siihen kannattaa vastata. Jos kuitenkin hyvästä saatekirjeestä huolimatta vastausten määrä on vähäinen, muistutuskirjeellä voi kehoittaa kyselyyn osallistujia vastaamaan (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 133).

5.4 Haastattelu

Haastattelut voidaan jakaa neljään eri ryhmään: strukturoitu haastattelu, jossa haastattelukysymykset on tarkoin määrätty, teemahaastattelu, ryhmähaastattelu ja syvähaastattelu. Haastattelu on yleinen tiedonkeruumenetelmä kehittämishankkeissa ja tutkimuksissa. Sitä kannattaa käyttää jonkun toisen aineistonkeruumenetelmän täydentävänä ratkaisuna. Haastattelulla on mahdollista saada tarkempia vastauksia koehenkilöiltä kuin esimerkiksi kyselyjen avulla. Haastattelija voi haastattellessaan esittää täydentäviä ja tarkentavia kysymyksiä aiheesta.

Haastattelun kesto vaihtelee 15 minuutista jopa kahteen tuntiin. Keskimääräisesti haastatteluun kannattaa varata aikaa noin tunti. Haastattelut pitää aina taltioida, jotta niihin voidaan palata myöhemmin. Haastattelut kannattaa äänittää esimerkiksi kännykällä. Niiden alussa kannattaa kertoa haastattelijalle mitä tapahtuu haastattelumateriaalille sen jälkeen, kun se on julkaistu opinnäytetyössä tai kehittämishankkeessa. Näin saadaan solmittua luottamuksellinen haastattelutilanne (Hirsjärvi, Remes & Sajavaaran 2007, 199–207.)

Haastatteluaineisto litteroidaan teema-alueittain, jonka jälkeen aineistosta tarkastellaan ilmiöitä ja asioita. Aineisto voidaan jakaa myös sisällön, tyypittelyn ja keskusteluanalyysin mukaan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaaran 2007, 219.) Haastatteluissa etsitään kohdat, joissa teemoista puhutaan ja tehdään yhteenveto asiasta. Teemoittelun apuna voidaan käyttää teemakortistoa tai koodausta (Saaranen–Kauppinen & Puusniekka 2006). Opinnäytetyössäni analysoin haastatteluaineistoa teemoittain ja tein aineiston teemoittelun värikoodeilla. Haastattelun teemoja oli ammatillisen koulutuksen reformi, osaamisen kehittäminen ja johtaminen ja tulevaisuuden osaamistavoitteet ravintola- ja catering-alalla. Haastattelua käytin täydentävänä aineistonkeruumenetelmänä.

Teemahaastattelu on avoimen- ja lomakehaastattelun välimuoto. Siinä haastattelun teemat ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto puuttuu. Se on avointa keskustelua ennakkoon valituista teemoista. Sitä käytetään aineiston hankintamenetelmänä laadullisessa tutkimuksessa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaaran 2007, 201–202.) Teemahaastattelijan on tunnettava tarkkaan aihepiiri ja haastateltavien taustat tehdessään teemahaastatte-

lua. Haastatteluun osallistujat tulee valita tarkoin, koska heillä tulee olla tietoa haastatteluun tulevista teemoista (Saaranen–Kauppinen & Puusniekka 2004).

Valitsin teemahaastatteluun neljä maakunnan ravintola- ja catering-alan opettajaa. He edustavat Riveriassa opetattavia ravintola- ja catering-alojen tutkintoja ja työelämän osaamista kattavasti. Omassa opinnäytetyössäni haastattelun teemoina on ammatillisen koulutuksen reformi ja osaamisen ja johtamisen kehittäminen. Haastattelun tarkoituksena oli saada tarkentavia vastauksia edellä mainittuihin osa-alueisiin.

Haastattelun edut ja haitat Hirsjärvi, Remes ja Sajavaaran mukaan ovat:

- Ihminen voi tuoda omia ajatuksia esille vapaasti tutkimustilanteessa.
- Tutkija voi tulkita ilmeiden ja eleiden avulla haastateltavaa.
- Saadaan vastauksia kysymyksiin.
- Haastattelujen avulla saadaan syvempää tietoa asioista.
- Voidaan tutkia vaikeita ja arkoja aiheita.

Haittoina haastatteluissa on se, että ne vievät paljon aikaa: haastattelutilanne kestää, haastattelujen tekemiseen ja valmisteluun kuluu aikaa, haastattelumateriaalin analyysi on aikaa vievää. Haastattelusta saadut vastaukset eivät ole välttämättä luotettavia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaaran 2007, 200–201.)

6 Kyselyn tulokset

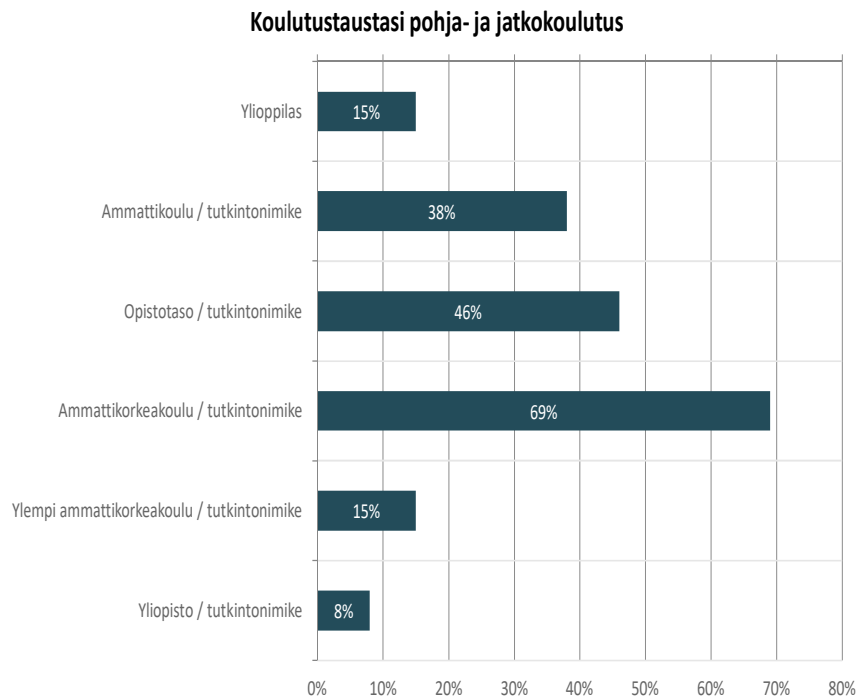
Kyselyn vastausprosentti oli 76 %. Kyselyyn vastanneista naisia oli 54 % ja miehiä 46 %. Vastanneiden keski-ikä oli 54 vuotta. Vastanneista 40 %:lla oli ammatillinen peruskoulutus ja 70 % vastanneista oli suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon. Kahdella oli ylempi ammattikorkeakoulututkinto ja yhdellä vastanneista oli yliopistotutkinto.

Ravintola- ja catering-alan työkokemusta vastaajilla oli keskimäärin 20 vuotta ja he olivat toimineet ravintola- ja catering-alan opettajina keskimäärin 16 vuotta. Kyselyyn vastanneet omasivat pitkän työkokemuksen ravintola- ja catering-alalta työelämän edustajina ja opettajina.

Kuviossa 8 esitetään Riverian ravintola- ja catering-alan opettajien pohja- ja jatkokoulutuksesta ja vastaukset jakautuivat seuraavasti.

3. Koulutustaustasi pohja- ja jatkokoulutus

Vastaajien määrä: 13, valittujen vastausten lukumäärä: 25



Kuvio 8. Riverian ravintola- ja catering- alan opettajien pohja- ja jatkokoulutus.

Kysymyksessä selvitettiin Riverian ravintola- ja catering-alan opettajien koulutus. Kahdella opettajista on ylioppilastutkinto ja viidellä opettajista on ammatillinen peruskoulutus. Kyselyyn vastanneista 70 %:lla oli ammattikorkeakoulututkinto ja kahdella heistä on ylempi ammattikorkeakoulututkinto ja yhdellä opettajista on yliopistotutkinto.

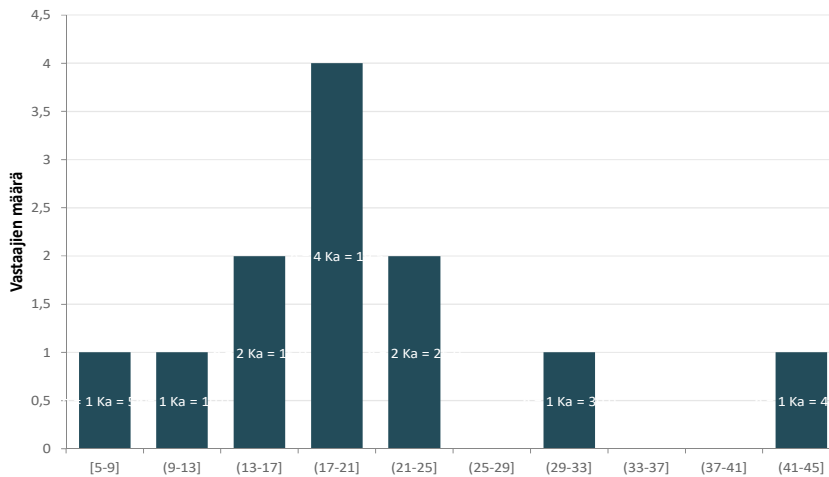
Tutkintonimikkeitä ammatillisesta koulutuksesta oli keittäjä, ravintolakokki, kokki ja suurtalousesimies. Opistotason tutkintonimikkeitä olivat keittiömestari, suurtalousesimies, teknikko, restonomi ja ravintotalouden ammatillinen opettaja. Ammattikorkeakoulutason tutkintonimikkeitä oli restonomi AMK ja opettajan ammatillinen koulutus. Ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja oli restonomi ja yhdellä oli kauppatieteiden

den maisterin tutkinto. Vastausten suuri määrä selittyy sillä, että lähes kaikilla on useampi tutkinto suoritettuna.

Kuviossa 9 ja 10 esitetään Riverian ravintola- ja catering-alan opettajien työkokemus ravintola- ja catering-alalta.

4. Ravintola- ja catering-alan työkokemus

Vastaajien määrä: 12



| Minimiarvo | Maksimiarvo | Keskiarvo |
|------------|-------------|-----------|
| 5 | 45 | 20,67 |

Kuviot 9. ja 10. Riverian ravintola- ja catering-alan opettajien työkokemus ravintola- ja catering-alalta.

Työkokemus käsittelevään kysymykseen vastasi 12 henkilöä. Maakunnan ravintola- ja catering-alan opettajilla on keskimäärin alan työkokemusta noin 20 vuotta. Vahvalla ammatillisella osaamisella voimme varmistaa opiskelijoillemme työelämälähtöisen ammatillisen perusosaamisen oppilaitoksessa ja pitkän ravintola- ja catering-alan työkokemuksen ansiosta voimme ohjata opiskelijat juuri heille sopiviin työssäoppimispaikkoihin

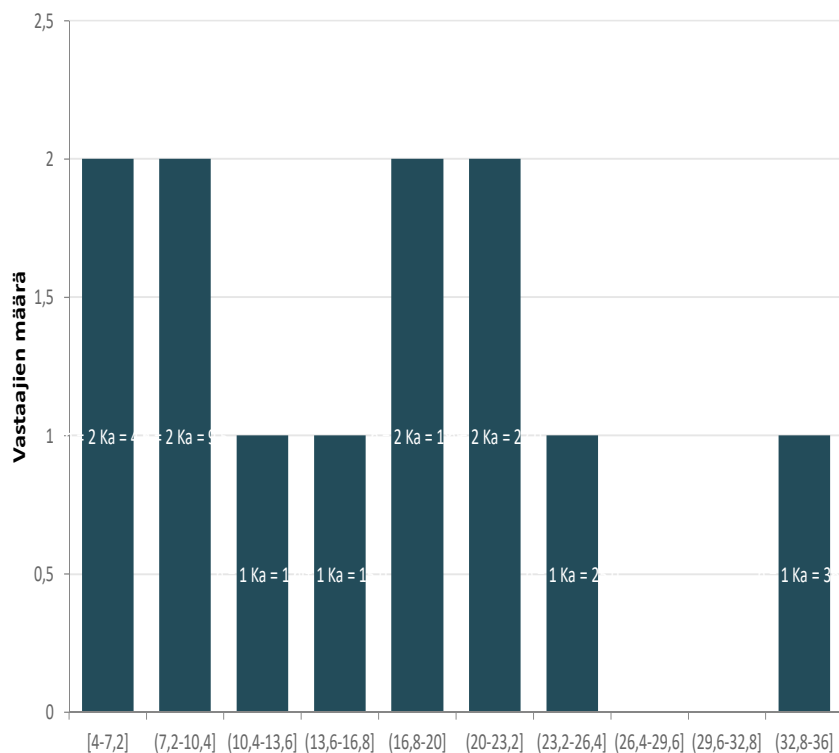
Ammatillisen koulutuksen reformin tarkoituksena on lisätä opiskelijoiden työelämässä tapahtuvaa oppimista ja opetuksen muuttamista entistä työelämälähtöisemmäksi. Opis-

kelijoiden työssäoppimisjaksot ovat työelämäyhteistyön ja opiskelijoiden oppimisen kannalta tärkeitä. (Kalliokoski 2020, 4–7.)

Kuvioissa 11 ja 12 esitetään Riverian ravintola- ja catering-alan opettajien pedagoginen työkokemus.

5. Kunka kauan olet toiminut ravintola- ja catering-alan opettajana

Vastaajien määrä: 12



| Minimiarvo | Maksimiarvo | Keskiarvo |
|------------|-------------|-----------|
| 4 | 36 | 16,42 |

Kuviot 11. ja 12. Riverian ravintola- ja catering-alan opettajien pedagoginen työkokemus.

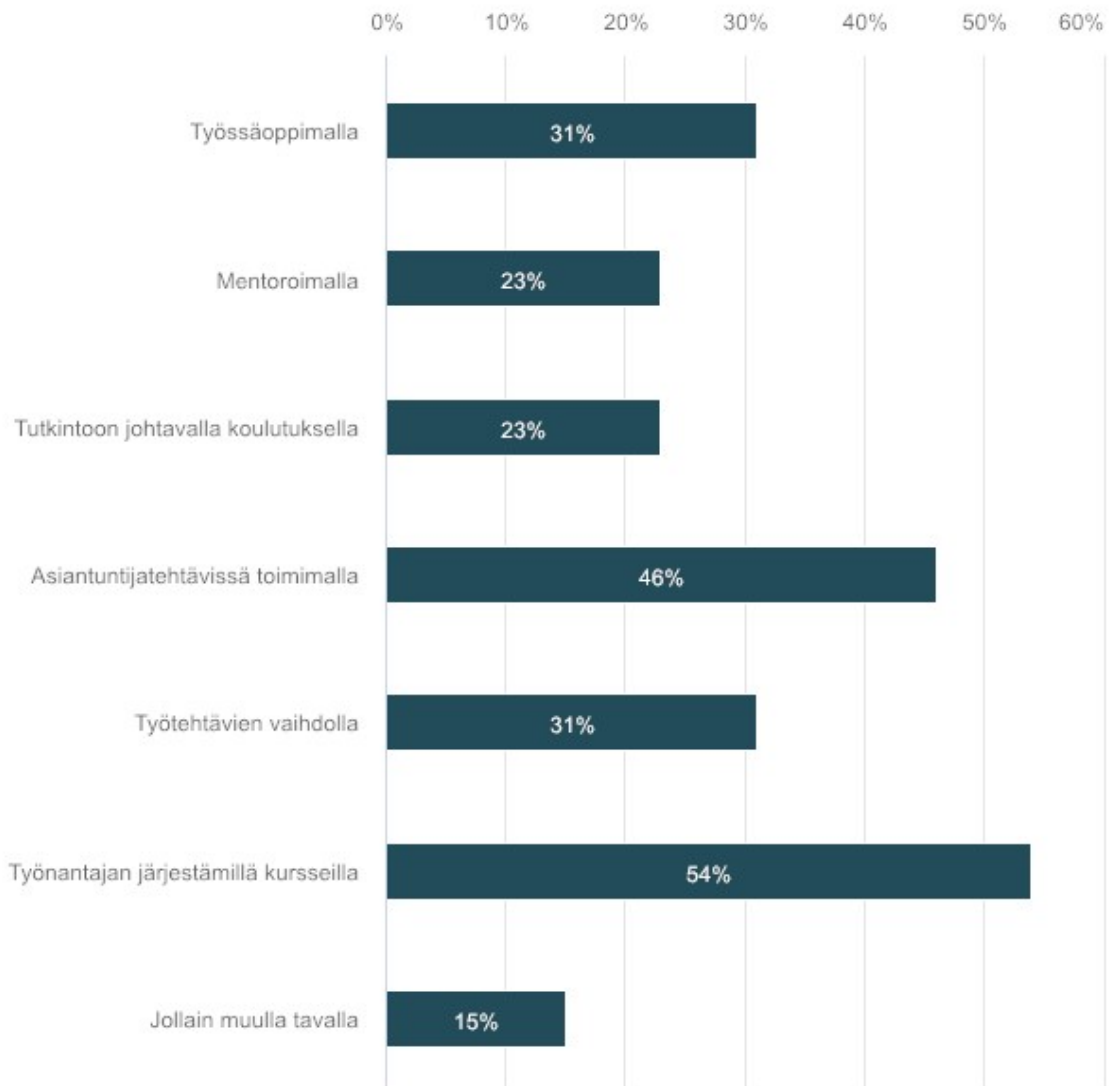
Riverian ravintola- ja catering-alan opettajat ovat toimineet keskimäärin 16,5 vuotta ammatillisena opettajana. Heillä on vankka ammattitaito ja pedagoginen osaaminen. Riveriassa ravintola- ja catering-alan opettajilla on noin 20 vuoden työkokemus eri ravintola- ja catering-alan työtehtävistä ja lisäksi keskimäärin yli 16 vuoden työkokemus opettajan työstä.

Kuudennessa kysymyksessä selvitettiin oman osaamisen kehittämistä viimeisen kahden vuoden aikana. Kysymykseen vastasi 12 henkilöä. Kolme maakunnan ravintola- ja catering-alan opettajaa on osallistunut tiimimestarikoulutukseen. Joensuun ravintola- ja catering-alan opettajista noin 1/3 osaa on suorittanut tai on parhaillaan suorittamassa tiimimestarikoulutusta. Kaksi opettajaa on päivittänyt omaa osaamistaan työskentelemällä opetuksen ulkopuolella ravintola- ja catering-alan työtehtävissä ja kaksi opettajaa on ollut mukana ammatillisen opettajan työelämäjaksolla. Kaksi opettajaa on osallistunut erilaisiin hankkeisiin, jossa he ovat voineet päivittää omaa osaamistaan. Kaksi opettajaa on osallistunut Riverian järjestämiin koulutuksiin. Yksi opettaja on päivittänyt osaamistaan aloittamalla Yamk-opinnot ja yksi opettaja on täydentänyt osaamistaan ammatillisella koulutuksella ja yksi on suorittanut yliopistossa johtamista ja omaa ammatillista osaamista täydentäviä kursseja.

Riveriassa on käynnissä osaamisen kehittämisohjelma, jonka tarkoituksena on kehittää osaamista 70–20–10 mallilla. Mallin tarkoituksena on kehittää osaamista 70 % työtä tekemällä 20 % asiantuntijatehtävissä toimimalla ja 10 % koulutuksien kautta tapahtuvalla osaamisen kehittämisellä (Riverialainen 2019). Kyselyyn vastanneet olivat kehittäneet omaa osaamistaan 33 % työtä tekemällä, 16 % toimimalla asiantuntijatehtävissä ja 51 % vastanneita oli kehittänyt omaa osaamistaan koulutuksien ja kurssien kautta.

Kyselyn mukaan Riverian ravintola- ja catering-alan opettajat tarvitsevat lisää osaamista tietotekniikassa ja digiosaamisessa. Tämä osaamisvaje tuli esille 40 %:lla vastanneista. Toiseksi suurin osaamisvaje esiintyi henkilökohtaistamisprosesseissa (hoks). Tätä osaamisvajetta koki 20 % vastanneista. Muita osaamiseen liittyviä kehittämiskohteita olivat uudet koneet, laitteet, erityisopetus, englanninkieli, pedagogiikka, raaka-aineet ja uusien ruuanvalmistustekniikoiden haltuunotto.

Kuviossa 13 esitetään millä tavalla Riverian ravintola- ja catering-alan opettajat haluavat kehittää omaa osaamistaan tulevaisuudessa.



Kuvio 13. Omaan osaamisen kehittäminen tulevaisuudessa.

Riverian ravintola- ja catering-alan opettajat haluavat kehittää omaa osaamistaan tulevaisuudessa työnantajan järjestämällä kursseilla ja asiantuntijatehtävissä toimimalla. Asiantuntijatehtävät olisivat hankkeissa toimimista, korttikoulutuksien järjestämistä ja työelämän edustajille järjestettäviä koulutuksia. Avoimissa vastauksissa omaa osaamista haluttiin kehittää toimimalla kansainvälisissä tehtävissä ja yksi eläkkeelle jäävä ei halua kehittää omaa osaamistaan.

Kysymyksessä tiedusteltiin, mitkä kolme asiaa ammatillisen koulutuksen reformista ovat vaikuttaneet omaan työhösi. Kaksi asiaa nousi selvästi esille avoimissa vastauksis-

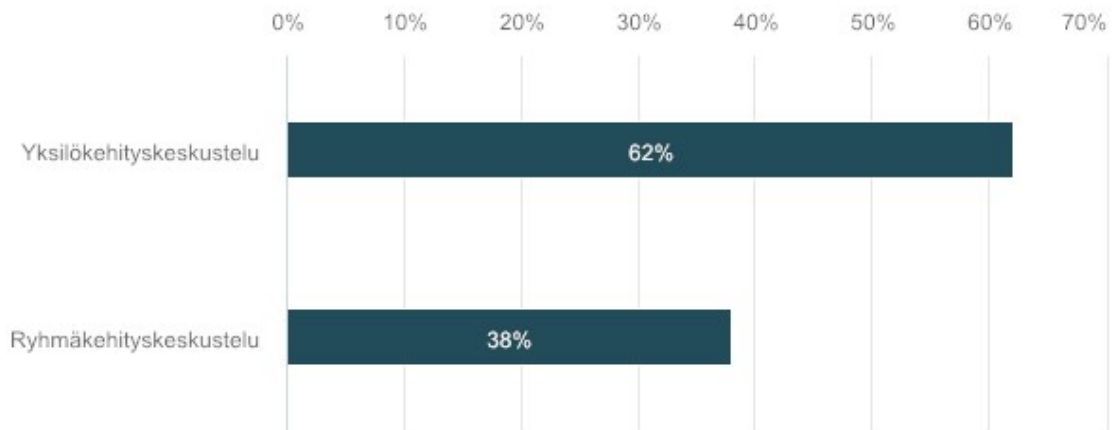
sa. Ensimmäinen oli jatkuvan haun kautta tulleet opiskelijat ja toisena nousi esille opiskelijoiden henkilökohtaistaminen. Nämä kaksi asiaa olivat vaikuttaneet eniten ammatillisen koulutuksen reformista omaan opetustyöhön. Muita esille nousseita asioita olivat nuorten ja aikuisopiskelijoiden yhdistäminen, oppisopimusopiskelijoiden ja jatkuvan haun ryhmien yhteisten aineiden suorittaminen, työssäoppimisen lisääntyminen, arviointiasteikon muuttuminen ja tutkinnon osien arviointikriteerien tiukentuminen. Opettajien vuosityöaikaan siirtyminen on myös vaikuttanut omaan työhön.

Ravintola- ja catering-ala tarvitsee tulevaisuudessa moniosaajia, hyvän kielitaidon omaavia työntekijöitä, asiakaspalveluosaamista, uuden teknologian hyödyntämistä, prosessiajattelua, ravitsemuksellista- ja kasvisruokavalio-asiatuntijuutta, paikallisten tuotteiden tuntemusta, suurkeittiöosaamista, yrittäjämäistä toimintatapaa, vankkaa perusosaamista ravintola-alalta, erilaisten oppijoiden hyväksymistä ja asennetta työn tekemiseen.

VOSE-projektin mukaan tulevaisuuden osaamistarpeita ruoka- ja ravintolapalveluissa ovat alan perustaitojen osaamisen, erityisruokavaliot ja ravitsemukseen liittyvää osaaminen, kielitaito, tietotekniset taidot, sosiaalisen median kanavien tuntemus, tekninen osaaminen ja tuotannonohjausjärjestelmien hallinta, kestävä kehitys, hyvä elintarviketuntemus, hyvä markkinointiosaaminen, muutosten hahmottaminen ja resurssien oikeanlainen mitoitus työyhteisössä, innovointikyky ja tuotekehitys (Taipale–Lehto 2012, 16). Kyselyssä nousi esille samat osaamistarpeet, jotka VOSE-projekti oli määritellyt ravintola- ja catering-alalle.

Kehityskeskustelut ovat yksi osaamisen johtamisen väline. Kyselyssä kysyttiin miten haluaisit kehityskeskustelut pidettävän tulevaisuudessa. Toisena kysymyksenä oli miten ne olivat tukeneet omaa ammatillista kehitystä ja miten parantaisit niiden käytänteitä.

Kuviossa 14 esitetään kuinka Riverian ravintola- ja catering-alan opettajat haluaisivat kehityskeskustelut järjestettävän.



Kuvio 14. Kehityskeskustelut.

Riverian ravintola- ja catering-alan opettajista noin 62 % prosenttia haluaisi, että kehityskeskustelut pidettäisiin yksilökeskusteluina ja 38 % prosenttia ryhmäkehityskeskusteluina.

Vastanneista 55 %:lla kehityskeskustelut eivät ole tukeneet omaa ammatillista kasvua ja 45 %:lla ovat tukeneet. Kehityskeskustelut eivät ole tukeneet ammatillista kasvua, koska kehityskeskusteluissa sovittuja asioita ei seurata, sovitut asiat unohtuvat jokapäiväisessä työssä ja niissä noudatetaan valmista kaavaa. Ammatillista kasvua edistäviä toimia ovat olleet esimiehen kanssa käyty keskustelut, joissa on sovittu konkreettiset tavoitteet ja aikataulu. Ryhmäkehityskeskusteluissa nousee esille erilaisia näkökulmia asioista ja niistä on helpompi antaa palautetta. Esimies on antanut hyvin palautetta toiminnasta ja kehittymistarpeista.

Parannuskeinoina kehityskeskusteluihin olisi sovittujen asioiden seuranta ja hyvä valmistautuminen keskusteluun. Keskusteluihin tulisi varata riittävästi aikaa. Niitä pidettäisiin yksi/kaksi kertaa vuodessa. Niissä olisi konkreettiset tavoitteet ja niistä saisi tukea asioiden käytäntöön viemiseen. Keskusteluissa olisi enemmän avointa keskustelua ja ne olisivat paremmin johdettuja.

Riverian ravintola- ja catering-alan opettajien tulevaisuuden tavoitteet ovat kehittää omaa osaamistaan opiskelemalla, viemällä aikaisemmista koulutuksista saatuja oppeja käytäntöön, saada opiskelijat työelämään, kehittää omaa toimintaa ja tulla paremmaksi opettajaksi. Noin 30 %:lla vastanneista tulevaisuuden tavoitteiksi nousi työssäjaksaminen. Noin puolet opettajista haluaa kehittää omaa osaamistaan opiskelemalla ja kehittämällä omaa toimintaansa ammatillisen reformin näkökulmasta.

7 Haastattelun tulokset

7.1 Ammatillisen koulutuksen reformi

Haastattelin neljää ravintola- ja catering-alan opettajaa. Haastattelut pidettiin teema-haastatteluina ja ne pidettiin Riverian Niskalan yksikössä. Haastattelut kestivät noin 30 minuuttia. Teemoina oli ammatillisen koulutuksen reformi ja osaamisen kehittäminen ja johtaminen. Tarkoituksena oli saada tarkempaa tietoa ammatillisen koulutuksen reformin vaikutuksesta ammatillisen opettajan työhön ja selvittää ammatillisen opettajan osaamisen kehittämistä ja johtamista. Haastateltavat opettajat edustivat kaikkia Riverian ravintola- ja catering-alan tutkintoja.

Riveriassa valmennettiin henkilökuntaa ammatillisen koulutuksen reformiin työnantajan järjestämissä koulutuksissa. Koulutukset järjestettiin Skypen välityksellä ja luennoilla. Opettajat olivat etsineet itse tietoa ammatillisen koulutuksen reformista internetistä ja olemalla mukana hanketoiminnassa. Haasteellista koulutuksissa oli niiden ajankohta ja sekavuus. Jälkikäteen oli yleensä enemmän kysymyksiä kuin vastauksia reformista.

Haastateltavien mielestä ammatillisen koulutuksen reformista tuli tietoa liikaa ja liian lyhyessä ajassa. Pohdittiin olisiko tiedottamista ja koulutusta voinut järjestää pidemmällä aikavälillä, sillä reformi on ollut kaikkien tiedossa jo pidemmän aikaa. Yhtenä syynä tilanteen sekavuuteen pidettiin monen uudistuksen päällekkäisyyttä. Näitä olivat vuonna 2018 organisaatiomuutos, aikuiskoulutus ja ammatillinen peruskoulutuksen yhdistäminen ja vuosityöaikaan siirtyminen. Tämän johdosta Riverian organisaatiossa tapahtui suuri rakennemuutos. Toisena suurena muutoksena oli ammatillisen peruskoulutuksen

opettajien siirtyminen vuosityöaikaan ja kolmantena muutoksena aikuiskoulutuksen ja ammatillinen peruskoulutuksen yhdistäminen.

Ammatillisen koulutuksen reformiin valmentaminen olisi sujunut paremmin, jos opettajat olisivat olleet enemmän mukana suunnittelussa. Silloin asiat olisi saatu vietyä käytäntöön käytännönläheisemmin. Reformin käytännön suunnittelusta vastasi pieni porukka ja tieto saatiin ylhäältä annettuna. Henkilökunnalle on jäänyt sellainen tunne, että reformi tuli äkkiä ja sitä ei hoidettu parhaalla mahdollisella tavalla.

Suurimpana muutoksena ammatillisen koulutuksen reformissa on kahden koulutusmuodon yhdistäminen: aikuiskoulutuksen ja ammatillisen peruskoulutuksen. Reformi on muuttanut opiskelijoiden henkilökohtaistamiskäytänteitä. Reformin ansiosta opiskelijoiden osaamista tarkastellaan entistä tarkemmin ja opiskelijoille suunnitellaan omat oppimispolut. Opettajan on tunnistettava ja tunnustettava aikaisempi osaaminen ja opiskelijat opiskelevat vain sen mitä eivät osaa. Opiskelijoita ajatellaan reformin ansiosta enemmän yksilöinä kuin ryhmänä. Opettaja toimii valmentaja, joka ohjaa opiskelijaa.

Haasteena on se, että kaikki opiskelijat eivät halua poluttaa omia opiskelujaan vaan haluaisivat edetä ryhmän mukana. Osa opiskelijoista ei ole kouluun tullessaan niin itseohjautuvia, että osaavat ajatella opiskelujaan kokonaisuutena vaan menevät päivän kerrallaan. Reformi on tuonut mukanaan opiskelijoille lisää vastuuta omasta oppimisesta ja osalle vastuu on liian suuri.

Opetuksesta on tullut entistä enemmän työelämälähtöisempää ja opiskelijoiden työssäoppiminen on lisääntynyt. Opettajien, opiskelijoiden ja työelämän yhteistyö on lisääntynyt uusien toimintamallien kautta ja opiskelijoiden on helpompi työllistyä viikoloppuihin ja opiskelujen jälkeen. Reformi mahdollistaa opiskelijoiden hakeutumisen koulutuksiin milloin vain, eikä ainoastaan yhteishaussa.

Reformi on lisännyt erilaisten kirjausten ja paperitöiden tekemistä. Kirjaukset on tehtävä entistä tarkemmin tutkinnonosittain. Kirjauksien lisääntymisen johdosta opettajalla ei ole niin paljon aikaa opiskelijalle. Reformi on mahdollistanut samat opintososiaaliset edut aikuis- ja ammattitutkinto opiskelijoille. Yhteiset aineet ovat tulleet myös aikuis-

opiskelijoille. Erilaiset toimintatavat koetaan myös rikkautena ja toiminnan kehittämisen kannalta tärkeänä.

Ammatillisen koulutuksen reformi muutti myös ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Tutkinnoista tuli entistä laajempia ja vaativampia, vaikka ne ovat jatko-opintoja aikaisemmille tutkinnoille. Haastatteluissa pohdittiin hakevatko opiskelijat enää ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin, koska opiskeluaika piteni merkittävästi aikaisemmasta.

Haastatteluissa nousi esille kolme kehitettävää asiaa ammatillisen koulutuksen reformissa. Ne olivat jatkuva haku, yhteiset aineet ja työssäoppiminen.

Haastateltavien mielestä jatkuvan haun aloituksia on liian monta vuodessa. Riveriassa ravintola- ja catering-alalla on tällä hetkellä kuusi aloitusta jatkuvan haun ryhmille. Jatkuvan haun kautta tullee opiskelijoille ei ole selkeää toimintamallia miten heidän kanssa toimitaan ja edetään ensimmäiset viikot. Jokainen ryhmävalmentaja voi suunnitella itse lukujärjestyksen jatkuvan haun ryhmälle. Vastaavasti yhteishaun kautta tulleilla opiskelijoilla on selkeä toimintamalli, jota he noudattavat ensimmäiset viikot. Opetuksen suunnittelussa mennään liikaa yhteishaun kautta tulleiden opiskelijoiden näkökulmasta, vaikka suurin osa opiskelijoista tulee jatkuvan haun kautta. Yhtenä toimintamallina tuli esille se, että opiskelijoita ei ajateltaisi ryhmänä, vaan yksilöinä ja he voisivat valita opintoja opintotarjottimelta. Se toisi toimintaan joustavuutta ja uudenlaista toimintakulttuuria ja päästäisiin eroon jäykästä jaksoajattelusta.

Haastateltavien mielestä yhteiset aineet eivät ole ennättäneet ammatillisen koulutuksen reformin mukaan. Tuliko reformi liian nopeasti yhteisten aineiden opettajille ja vastaaville henkilöille? Opintojen kulkua mietitään vieläkin liikaa yhteishaun kautta tulleiden opiskelijoiden näkökulmasta.

Reformin alussa verkkokursseja ja niiden suorittamista ei nähty aikuisopiskelijoiden näkökulmasta. Verkkokurssit koettiin hankaliksi ja haasteellisiksi. Haastatteluissa kävi ilmi, että perustutkinnon oppisopimusopiskelijat pitivät yhteisiä aineita raskaana ja niiden suorittaminen on supistanut heiltä 50 % ammatillisten aineiden teoriaopinnoista. Vuoden 2019 syksyllä toiminta on muuttunut joustavammaksi opintopaja toiminnan

ansioista. Pajassa voi suorittaa verkkokursseja ja yhteisiä aineita joko opettajan tai ammatillisen ohjaajan kanssa.

Työelämässä tapahtuva oppiminen on lisääntynyt ammatillisen koulutuksen reformin myötä. Osalle opiskelijoista tämä on hyvä asia, osalle ei. Työssäoppimisen lisääntyminen näkyy työssäoppimispaikoilla siten, että opiskelijat tulevat työpaikoille entistä heikoimmilla taidoilla. Osa työnantajista on jo tiedostanut tämän asian ja panostanut enemmän opiskelijoiden ohjaukseen. Työssäoppimisen lisääntyminen on hämärtänyt teoretiedon merkityksen ja sitä ei enää koeta niin tarpeelliseksi. Ennen työssäoppimajakson alkamista opiskelijoilla tulisi olla tutkinnonosan perusosaaminen kunnossa. Osa opiskelijoista haluaisi ja tarvitsisi enemmän kontaktiopetusta koululla. Riveriassa on lisätty kontaktiopetuksen määrää lukuvuonna 2019–2020.

Oletetaan, että jatkuvan haun kautta tulleet aikuisopiskelijat ovat valmiimpia siirtymään nopeaan tahtiin työssäoppimaan, vaikka hekin tarvitsevat perustaitojen opetusta koululla. Koulussa opetellaan valmistamaan erilaisia ruokia rauhassa ilman aikapainetta ja tehdään virheitä ja opitaan korjaamaan ne. Hyvänä puolena työssäoppimisen lisääntymisessä on, että opinnot saadaan nopeammin suoritetuksi ja työelämä saa nopeammin uusia osaajia.

Ammatillisen koulutuksen reformia pidettiin hienona ajatuksena, mutta sen toteutus ei ole vielä kohdannut käytäntöä. Vaatii vielä aikaa saada kaksi erilaista toimintatapaa: aikuiskoulutus ja ammatillinen perusopetus, hitsattua yhdeksi toimivaksi toimintatavaksi.

7.2 Osaamisen kehittäminen ja johtaminen

Riveriassa kehitetään henkilöstön osaamista ja järjestetään koulutuksia, erityiskiitosta sai hyvin järjestetyt some- ja tietotekniset koulutukset. Muita Riveriassa järjestettäviä koulutuksia olivat Riveria2025 koulutusohjelma, tiimimestarikoulutus, opettajien työelämäjaksot ja hankkeet.

Tiimit ja kokoukset ovat myös hyviä osaamisen kehittämisen paikkoja. Haasteellista niissä on se, että osallistujat eivät ole valmistautuneet niihin tarpeeksi hyvin tai kokouksen asialista ei ole tullut riittävän ajoissa. Tästä syystä osa kokouksien ajasta menee asioiden valmisteluun.

Haastateltavat näkivät tiimimestarikoulutuksen hyvänä osaamisen kehittämisen muotona. Se on parantanut tiimioppimisen taitoja, lisännyt yrittäjämäistä toimintaa ja rauhoittanut omaa työskentelyä. Haasteena siinä on koulutuksen käytäntöön vieminen ravintola- ja catering-alalla, koska koulutus on suunnattu enemmän liiketalouden ja markkinoinnin puolelle. Tiimiopetusta voisi muokata ravintola- ja catering-alan opiskelijoille sopivaksi, koska he ovat suorittajia ja oppivat työtä tekemällä. Tiimimestarikoulutuksen tarkoitus on, että opiskelijat ovat itseohjautuvia, pohtivat ja tekevät kirjallisia töitä. Tiimimestarimainen opetus voisi soveltua paremmin ammatti- tai erikoisammatti opiskelijoille, koska heillä on jo perustietoa opetettavasta asiasta.

Riveria2025 koulutusohjelman ydin on yhdessä tekeminen ja kokeilukulttuurimainen toiminta. Ohjelman mukaan osaaminen kehittyy työtä tekemällä, työyhteisön ja asiantuntijoiden vuorovaikutuksesta, muodollisesta koulutuksesta ja valmennuksesta (Riverialainen 2019) Haastateltavien mielestä koulutus on sekavaa, itsestänselvyyksien läpikäyntiä, rahan tuhlausta ja huonosti johdettua toimintaa. Koulutuksen startti ei ollut onnistunut. Siinä ei selvinnyt mihin kyseinen koulutus tähtää. Koulutuksen alussa oli tarkoituksena tehdä tiimisopimus, jossa olisi sovittu tiimin pelisäännöt, mutta sen tekeminen jäi kesken. Riveria2025 koulutusta on pidetty suurena ajan hukkana, koska koulutuksessa sovitut asiat jäävät viemättä käytäntöön, kuten aikaisemmissakin koulutuksissa on tapahtunut. Kouluttajien taso on vaihdellut rajusti. Riverian henkilökunnalla oli suuret odotukset koulutusta ja sen laatua kohtaan. Riveria2025 koulutuksen hyvänä asiana on pienryhmätyöskentely, jossa on noussut esille hyviä ajatuksia toiminnan kannalta. Koulutus myös kehittää ryhmätyötaitoja.

Hyvänä osaamisen kehittämisen muotona on ylemmän ammattikorkeakouluopintojen suorittaminen. Opinnoissa joutuu pohtimaan omaa osaamista, etsimään teoretietoa ja viemään asioita käytäntöön. Omaan organisaatioon liittyvät oppimistehtävät ovat avanneet silmät ja tuoneet esiin ne asiat, jotka organisaatiossa ovat hyvin ja ne, joissa on kehitettävää.

Osaamisen johtamisen näkökulmasta kehitettävänä asioina nousivat esille yhtenäiset toimintatavat, koska kahden erilaisen toimintamallin yhdistäminen vie oman aikansa. Kannustettaisiin työntekijöitä kehittämään omaa osaamistaan. Annettaisiin työntekijöille vastuuta oman osaamisen kehittämisestä ja rohkaistaisiin arvioimaan koulutuksien tarvetta. Koko henkilöstölle suunnatuista koulutuksista muututtaisiin täsmäkoulutuksiin.

Yhtenä osaamisen johtamisen välineenä voisi olla osaamispankki. Siinä työntekijä voisi valita itselleen sopivan tavan kehittää omaa osaamistaan. Osaamisen kehittämiselle vaihtoehtoina olisivat työssäoppiminen, omaehtoinen koulutus, esimerkiksi ammattikorkeakouluopinnot, kurssit, kieliopinnot ja hankkeet. Osaamispankin avulla voitaisiin täydentää ja seurata yksilön osaamisen kehittymistä. Koulutuksiin ja osaamisen kehittämiseen olisi varattu tietty tuntimäärä vuodessa ja yhdessä esimiehen kanssa sovittaisiin kyseisten tuntien käytöstä. Tällöin yksilö olisi motivoitunut osaamisen kehittämiseen ja oppiminen olisi tehokkaampaa. Osaamisen kehittämisessä tulisi enemmän ottaa huomioon yksilön omat toiveet ja parhaat toimintatavat oman osaamisen kehittämiselle.

7.3 Tulevaisuuden osaamistarpeet ravintola- ja catering-alalla

Haastateltavien mielestä tärkeimpiä taitoja tulevaisuudessa ravintola- ja catering-alalla ovat asenne, työyhteisötaidot, ammatillinen perusosaaminen, kyky oppia uusia asioita ja kyky pystyä muuttamaan omaa toimintaansa muuttuvissa olosuhteissa. Ennen ravintola- ja catering-alalla piti osata, pystyä ja taitaa. Nykyään työnantajat vaativat työntekijöiltä asennetta työntekeymiseen. Työyhteisötaitoja ovat: työntekijä osaa tulla töihin oikeaan aikaan, hänellä on työvaatteet päällä työpaikalla, hänellä on hyvät sosiaaliset taidot ja hän osaa verkostoitua.

Osa työnantajista on tiedostanut, että opiskelijat tulevat heikoimmilla perustaidoilla työssäoppimaan. He ovat varautuneet siihen kouluttamalla lisää työpaikkaohjaajia ja kartoittamalla heille sopivat työssäoppimispaikat.

Kokin ammatin osaamisvaatimukset tulevaisuudessa ovat ruokalaji-, raaka-aine ja laite-tuntemus, kädentaidot, hyvä fyysinen- ja psyykkinen kunto, veitsen käsittelytaidot, hy-

gieniaosaaminen, erityisruokavalio-osaaminen ja ruoanvalmistustaidot. Kokin työtehtävissä vaaditaan myös matematiikan, fysiikan ja kemian tuntemusta. Kokin pitää osata suurentaa ja pienentää ruokaohjeita, ymmärtää mitä tapahtuu, jos uuni on liian kuuma ja ruoka jää sinne liian pitkäksi aikaa ja miksi jokin kemiallinen reaktio tapahtuu ruoanvalmistuksessa.

Tarjoilijan ammatin osaamisvaatimukset tulevaisuudessa ovat hyvä perusosaaminen, asiakaspalvelutaidot, asiakasystävällisyys ja kielitaito. Tarjoilijoilta vaaditaan ruokalaji- ja juomatietoutta ja hygieniaosaamista. Tarjoilijoiden työssä tarvitaan myös hyvää fyysistä ja psyykkistä kuntoa, hyvää asennetta ja ylpeyttä omasta tekemisestä.

Kaikkien ravintola- ja catering-alan toimijoiden pitäisi alkaa yhdessä muuttaa alan mielikuvaa. Työelämän tulisi alkaa ymmärtää paremmin mitä nykypäivän nuoret ajattelevat työelämästä ja miten heitä ohjataan. Työelämän on myös ymmärrettävä, että opiskelijat tulevat entistä heikoimmilla taidoilla työssäoppimaan ja tarvitsevat enemmän ohjausta ja yksilöidympiä työssäoppimispaikkoja. Osalle valmistuneista ravintola- ja catering-ala on läpikulkuala ja siksi opiskelijoiden olisi hyvä oppia tekemään oma työnsä mahdollisimman hyvin. ”Kaikki hyvin tehty työ vie nuorta eteenpäin ja hän oppii arvostamaan omaa tekemistään”.

Haastateltavien mielestä koulutuksen järjestäjien pitäisi antaa nuorten ja aikuisten kasvaa rauhassa koulussa ja kehittää heidän taitojaan opetuskeittiö-, teoria- ja opetusravintolatöissä. Opiskelijoita olisi kohdeltava enemmän yksilöinä kuin suurena massana, koska heistä tulee meidän tulevaisuuden osaajia. Meidän kaikkien toimijoiden tulisi palata perusasioiden ääreen ja arvostaa omaa alaa ja tekemistä. Tällä tavalla turvaamme alalle riittävästi osaajia tulevaisuudessa.

8 Johtopäätökset

8.1 Ammatillisen koulutuksen reformi

Ammatillisen koulutuksen reformi astui voimaan vuonna 2018. Suurimmat vaikutukset, joita reformi on tuonut ravintola- ja catering-alan opettajan työhön ovat jatkuva haku, henkilökohtaistamiskäytänteet ja lisääntynyt työssäoppiminen. Henkilökuntaa valmennettiin ammatillisen koulutuksen reformiin työnantajan järjestämässä koulutuksissa. Opettajat olivat itse hakeneet tietoa reformista internetistä ja olemalla mukana hanke-toiminnassa.

Haasteena oli palaverien aikataulu ja järjestämisajankohta. Reformin suunnittelussa käytettiin liian vähän opettajien ammattitaitoa hyväksi. Syynä tilanteen sekavuuteen saattoi olla organisaatiomuutos, esimiesten ja johtajien uudelleen sijoittaminen ja vuosi-työaikaan siirtyminen.

Reformin tuomia haasteita on jatkuva haku ja siinä selkeän toimintamallin puuttumisen. Muita haasteita reformissa on opiskelijoiden henkilökohtaistaminen. Miten saadaan opiskelijoille suunniteltua yksilölliset opintopolut ja heidän aikaisempi osaamisensa tunnistettua. Yhteisten aineiden jaksoajattelu koettiin hankalaksi jatkuvan haun kautta tulleille opiskelijoille ja oppisopimusopiskelijoille. Ammatillisen koulutuksen reformi on lisännyt erilaisten kirjausten tekemistä ja sen johdosta opettajalla jää vähemmän aikaa opiskelijan henkilökohtaiselle kohtaamiselle. Reformin ansiosta opiskelijat suunnittelevat yhdessä opettajan kanssa yksilöllisemmin omia opintojaan. Opiskelijoita ei enää ajatella ryhmänä vaan yksilöinä.

Työssäoppiminen on lisääntynyt ammatillisen koulutuksen reformin myötä. Tämä näkyy työpaikoilla niin, että opiskelijat tulevat työpaikoille heikoimmilla ammatillisilla taidoilla. Työssäoppimisen lisääntyminen vähentää opiskelijoilta koulussa tapahtuvaa teoria- ja työsaliopetusta. Työssäoppimisen lisääntymisellä nopeutetaan opintoja ja työ-elämä saa uusia osaajia.

Mielestäni opiskelijoilla pitäisi olla enemmän opetuskeittiö- ja teoriaopetusta. Opiskelijat saisivat harjoitella koululla rauhassa uusia asioita ja vasta sitten siirtyisivät työssäoppimisjaksoille. Ammatillisen koulutuksen reformi on hyvä ajatus, mutta vaatii aikaa saada kaksi erilaista toimintatapaa, hitsattua yhdeksi toimivaksi toimintatavaksi.

Sanna Manninen oli vuonna 2018 tekemässään pro gradu tutkielmassaan selvittänyt ammatillisten opettajien tuen tarvetta opettajan perustyössä. Mannisen gradussa opettajan perustyöhön liittyviä tukitarpeita olivat henkilökohtaistaminen, digiosaaminen, tulevaisuuden osaamistarpeet, pedagogiikka, yhteisten aineiden tuleminen aikuis- ja oppisopimusopimuskoulutukseen perustutkinnoissa (Manninen 2018, 31.) Kyselyssäni ja haastatteluissa nousi esille samoja asioita kuin Mannisen vuonna 2018 tekemässä pro gradussa. Opettajat halusivat kehittää osaamistaan henkilökohtaistamiskäytänteissä, digiosaamisessa, lisätä omaa ammatillista osaamista ja olivat huolissaan oppisopimusopiskelijoiden y-aineiden suorittamisesta perustutkinnossa.

8.2 Osaamisen kehittäminen ja johtaminen

Riverian ravintola- ja catering-alan opettajat ovat kehittäneet osaamistaan tiimimestarikoulutuksessa, työskentelemällä hankkeissa, osallistumalla työnantajan järjestämiin koulutuksiin, opiskelemalla tutkintoon johtavassa koulutuksessa ja suorittamalla erilaisia ammatillista kasvua tukevia kursseja. He ovat olleet mukana talon ulkopuolisten tilaisuuksien järjestämisessä ja tekemällä töitä ravintola-alalla. Osa ammatillisista opettajista oli suorittanut opettajien työelämäjakson, joka kuuluu Riverian osaamisen kehittämisohjelmaan.

Riverian ravintola- ja catering-alan opettajat pitivät suurimpana yksittäisenä osaamisen kehittämistarpeena digitaitojen kehittämistä. Yli 40 %:lla vastanneista oli tarvetta kehittää omaa digiosaamista. Digiosaamistaitojen kartuttamiseen tuli oiva mahdollisuus, kun Riveria ja muut oppilaitokset siirtyivät etäopetukseen 18.3.2020 koronaepidemian johdosta. Riveriassa järjestettiin tämän johdosta useita etäopetukseen liittyviä koulutuksia. Koulutuksissa opastettiin käyttämään erilaisia digitaalisia välineitä etäopetuksessa. Koronaepidemian johdosta kaikki koulutuksen järjestäjät ovat joutuneet ottamaan valtaisan digiloikan etäopetuksen järjestämiseen.

Riveria ravintola- ja catering-alan opettajat haluaisivat tulevaisuudessa kehittää omaa osaamistaan työnantajan järjestämällä kursseilla, asiantuntijatehtävissä toimimalla ja työtä tekemällä. Tähän kehittämistarpeeseen vastaa Riveria2025 kehittämisohjelma, jonka 70–20–10 malli palvelee juuri näitä tarpeita.

Riverian ravintola- ja catering-alan opettajat ovat kehittäneet omaa osaamistaan monipuolisesti viimeisen kahden vuoden aikana. Osaamisen kehittämistä ovat tukeneet työnantajan järjestämät kurssit, mahdollisuus osallistua tiimimestarikoulutukseen, ammatillisten opettajien vuoteen 2021 menessä suoritettava työelämäjakso, Riveria2025 kehittämisohjelma ja opettajien oma aktiivisuus oman osaamisen kehittämisessä.

Yli puolet vastaajista pitää kehityskeskusteluja hyvänä osaamisen johtamisen välineenä ja yli 60 prosenttia vastaajista haluaisi kehityskeskustelujen olevan yksilökeskusteluja. Kehityskeskustelut ovat antaneet kehittämistarpeita omaan toimintaan ja ne toimivat myös palautteen antopaikkana onnistuneista suorituksista.

Ryhmäkehittämiskeskusteluissa hyvänä asiana on se, että tiimin kehitettäviin asioihin saadaan mielipide useammalta. Ne antavat myös hyvän paikan antaa palautetta tiimin toiminnasta. Haasteina kehityskeskusteluissa on sovittujen kehittämisaisoiden eteenpäin vieminen ja seurannan puute. Kehityskeskusteluista tulisi hyvä osaamisen johtamisen väline, kun valmistauduttaisiin hyvin keskusteluun, varattaisiin riittävästi aikaa, saataisiin tukea kehitettäviin asioihin, luotaisiin konkreettiset tavoitteet ja seurattaisiin sovitutuja asioita.

Osaamisen johtamisen näkökulmasta kehitettäviä muita asioita oli yhtenäisten toimintatapojen löytäminen, kannustettaisiin ja annettaisiin vastuuta työntekijöille omaa osaamisen kehittämisessä itselle parhaalla mahdollisella tavalla. Täsmäkoulutuksien järjestäminen pienelle ryhmälle kerrallaan.

Osaamispankki mainittiin myös. Osaamispankissa voitaisiin sopia esimiehen kanssa miten omaa osaamista kehitetään ja minkä verran siihen saa käyttää kokonaistyöajasta. Yksilöille annettaisiin vastuu kehittää omaa osaamistaan itselle sopivimmalla tavalla.

Osaamispankin avulla voitaisiin täydentää aikaisempaa osaamista ja sen kehittymistä. Tällöin osaamisen kehittäminen ja oppiminen olisi tehokkaampaa ja motivoitumpaa. Kehityskeskustelut ovat hyvä osaamisen johtamisen väline, jos niihin valmistaudutaan hyvin, niihin on varattu riittävästi aikaa, keskustelut ovat avoimia, sovitaan konkreettisia kehityskohteita ja seurataan asioiden kehittymistä.

8.3 Tulevaisuuden osaamistarpeet ravintola- ja catering-alalla

Ravintola- ja catering-alan tulevaisuuden osaamistarpeita on perustaitojen hallitseminen niin kokin kuin tarjoilijan toisessa. Ennen ravintola- ja catering-alalla piti ”osata, taitaa ja pystyä”. Nykyään työelämä odottaa työntekijöiltä perustaitojen osaamista ja oikeanlaista asennetta työn tekemiseen. Tulevaisuuden osaamistarpeita maakunnan ravintola- ja catering-alan opettajien mielestä ovat raaka-aine ja erityisruokavalio tuntemus, ruokalaji- ja juomatietous, asiakaspalveluosaaminen, kielitaito, moniosaajuus, hyvät käden taidot ja hygieniosaaminen.

Ravintola-alan työntekijöiltä vaaditaan myös matemaattisia taitoja ruoka-ohjeiden koon muuttamiseksi sekä fysiikan, kemian ja prosessiajattelun ymmärrystä. Nuorien työntekijöiden ja opiskelijoiden olisi omattava ammattiympäystä ja tehtävä työt aina suurella sydämellä. Tämä antaa hyvän kuvan työnantajille ja asiakkaille.

VOSE-projektin tutkimuksen mukaan tulevaisuuden osaamistarpeita ruoka- ja ravintolapalveluissa ovat alan perustaitojen osaaminen, erityisruokavaliot ja ravitsemukseen liittyvä osaaminen, kielitaito, tietotekniset taidot, kestävä kehitys, elintarviketuntemus, hyvä markkinointiosaaminen, muutosten hahmottaminen, resurssien oikeanlainen mitoitus, innovointikyky ja tuotekehitys (Taipale–Lehto 2012, 16.)

Tutkimuksessani nousi esille samoja tulevaisuuden osaamistavoitteita, joita VOSE-projekti oli nostanut esille. Kaikkien ravintola- ja catering-alan toimijoiden pitäisi alkaa yhdessä muuttaa alan mielikuvaa positiivisempaan suuntaan. Siten nuoret kiinnostuisivat alasta ja alalle saataisiin uusia työntekijöitä.

Haluan kiittää kaikkia Riverian maakunnan ravintola- ja catering-alan opettajia, jotka vastasivat opinnäytetyöni kyselyyn ja osallistuivat haastatteluun.

9 Kehittämis ehdotukset ja pohdinta

9.1 Kehittämis ehdotukset

Riveriassa ravintola- ja catering-alalla lukuvuonna 2019–2020 on kuusi jatkuvan haun kautta aloittavaa ryhmää. Jatkuvan haun ryhmille olisi hyvä luoda yhtenäinen toimintamalli, jota ryhmävalmentajan olisi helppo ja selkeä toteuttaa. Tällä hetkellä jokainen jatkuvan haun ryhmävalmentaja toteuttaa omanlaista toimintamallia. Yhtenäisen toimintamallin ansiosta kaikki ryhmät läpikävisivät samat asiat ja ryhmävalmentajan ei tarvitsisi itse suunnitella alkuviikkojen ohjelmaa. Tämä vähentäisi valmentajan suunnitteluun käyttämää aikaa. Valmentaja voisi jo hyvissä ajoin varata aloittavalle ryhmälle atkstartti ajat, ajat terveydenhoitajalle ja opinto-ohjaajalle toiminnastaan kertomiseen.

Jatkuvan haun ryhmille tulisi lisätä enemmän lähiopetusta. Jatkuvan haun opiskelijat ovat pääsääntöisesti aikuisopiskelijoita ja heillä on noin kuukauden lähijakso koululla tutkinnonosittain ja sen jälkeen noin kahden kuukauden työssäoppimisjakso. Pidemmillä lähijaksoilla opiskelijat saisivat enemmän teoriaopetusta ja saisivat rauhassa harjoitella opetuskeittiössä tai opetusravintolassa tutkinnonosan perustöitä. Heillä olisi pidempien lähiopetusjaksojen ansiosta kattavampi teoria- ja tutkinnonosan perusosaaminen siirtyessään työssäoppimisjaksoille.

Riverian Niskalan ravintola- ja catering-alan yksikössä keväällä 2020 tehtiin jatkuvan haun kautta tulleille opiskelijoille uusi toimintamalli. Ennen uuden toimintamallin käyttöönottoa pidettiin kyselyt ja haastattelut. Uutta toimintamallia ei voitu ottaa käyttöön täysimääräisesti maaliskuussa aloittavalle ryhmälle, koska koulut siirtyivät etäopetukseen 18.3.2020 koronapandemian johdosta. Uusi jatkuvan haun ryhmä aloitti 23.3.2020 myös etäopetuksessa, jonka vuoksi uutta toimintamallia ei ole voitu ottaa käyttöön täysin. Seuraava jatkuvan haun ryhmä aloittaa ravintola- ja catering-alalla toukokuun puolivälissä.

Osaamisen kehittämisen ja johtamisen näkökulmasta kehittettävää olisi kehityskeskusteluissa. Niitä pidettäisiin yksilökeskusteluina. Kehityskeskusteluissa sovittuja asioiden etenemistä seurattaisiin ainakin kerran vuodessa, jotta sovitut asiat eivät jää toteutumatta. Haastatelussa tuli esille hyvänä osaamisen kehittämisehdotuksena osaamispankki. Jokainen voisi esimiehen kanssa sovitun tuntimäärän puitteissa kehittää omaa osaamistaan hänelle parhaalla mahdollisella tavalla. Osaamisen kehittämisen muotoja olisivat työssäoppiminen, asiantuntijatehtävissä toimiminen, erilaiset kurssit, tutkintoon johtava koulutus ja hanketoimintaan osallistuminen. Keskeistä olisi suurempi panostaminen yksilön oman osaamisen kehittämiseen ja oikean tavan löytäminen osaamisen päivittämiseen. Tärkeintä kuitenkin on, että jokainen pohtii oman osaamisensa ajantasaisuutta ja miten sitä voi päivittää.

9.2 Pohdinta

Työntäjän näkökulmasta ammatillisen koulutuksen reformin tuomia muutoksia olivat koulutuksen rahoituksen muuttuminen, lainsäädäntö, arviointi ja toiminta. Muutokset olivat suuria ja tapahtuivat nopeassa aikataulussa. Yhtenä haasteena reformin muutoksista oli siirtymäsäädös, joka ylläpitää vielä vanhoja tutkintoja. Vanhoilla tutkinnon perusteilla voidaan suorittaa opintoja 31.12.2021 asti. Työn kuormittavuutta lisääviä tekijöitä on ollut työn erilainen määrittely kuten siirtyminen vuosityöaikaan ja siihen liittyvien kirjauksien tekeminen. Yhteisten aineiden tuleminen aikuisopiskelijoille nousi esille myös. Niiden ansiosta aikuisopiskelijat saavat jatko-opintokelpoisuuden ylemmille koulutusasteille.

Riveria2025 osaamisen kehittämissuhteen ydin on yhdessä tekeminen ja kokeilukulttuurimainen toimintatapa. Syksyn aikana Riveria2025 osaamisen kehittämissuhteen tulee muuttua. Valmennuksien lisäksi suhteen tulee työhyvinvointiin, turvallisuuden- ja digi-osaamiseen liittyviä asioita.

Muita osaamisen kehittämiseen liittyviä koulutuksia on järjestetty henkilöstölle Riverian kesäyliopiston kautta. Koulutuksiin osallistumista seurataan ESS-henkilöstöjärjestelmän kautta, jonne jokainen merkitsee henkilökohtaisesti osallistumi-

sensa koulutuksiin ja niiden ajankohdat. Yhtenä osana vaikuttavuuden mittaamisessa on henkilökunnan koulutuspäivien lukumäärä per henkilö. Opettajien tiimimestarikoulutus nähtiin mahdollisuutena ja haasteena uudelle pedagogiselle toimintavalle.

Kyselyiden tuloksien perusteella toimintamme on valtakunnallisesti, itäsuomalaisesti ja maakunnallisesti mitattuna onnistunutta. Opiskelijapalaute (opiskelijoiden tulo- ja lähtökysely/ työelämäpalaute ja työolobarometri kysely) (Rajavuori 2020).

Kyselyistä ja haastatteluista saamani vastaukset eivät yllättäneet minua. Ne vahvistivat omaa käsitystäni niistä asioista, joissa meillä on kehitettävää eli jatkuva haku, henkilökohtaistaminen ja yhteiset aineet. Kokonaisuutena olemme Riverian ravintola- ja catering-alalla pysyneet vastaamaan hyvin ammatillisen koulutuksen reformin tuomiin haasteisiin. Toimintamme on osaamisperusteista, asiakaslähtöistä ja opiskelijat suorittavat ammattiosaamisen näytöt työssäoppimisjaksoilla. Osaamisperusteisuus näkyy toiminnassamme henkilökohtaistamiskäytänteissä. Teemme opiskelijoille yksilöllisiä opintopolkuja ja tunnistamme ja tunnustamme aikaisempaa osaamista. Opiskelijat suorittavat ammattiosaamisen näytöt pääsääntöisesti työelämässä oikeissa alan työtehtävissä. Opiskelijat työllistyvät hyvin alan yrityksiin opiskelujen aikana sekä valmistuttuaan. Opettajamme omaavat alalta pitkän työ- ja opettajakokemuksen ja osaavat ohjata opiskelijat oikeisiin työssäoppimispaikkoihin.

Asiakaslähtöisyys näkyy toiminnassamme yhteistyönä työelämän kanssa. Yhteistyötä työelämän kanssa ovat kumppanuussopimukset, työelämäopettajuus ja avoin vuorovaikutus alan toimijoiden kanssa. Asiakaslähtöisyys on avointa vuorovaikutusta opettajan ja opiskelijan välillä, opiskelijoille tehtävät yksilölliset opintopolut ja opiskelemaan hakeutuminen jatkuva haun kautta. Työelämältä ja opiskelijoilta kerätään palautetta ja sen pohjalta kehitämme toimintaamme.

Mielestäni kehityskohteita olisivat jatkuvan haun käytänteiden kehittäminen ja osaamisen kehittäminen. Osaamisen kehittämistä voitaisiin tarkastella enemmän yksilön näkökulmasta. Yksilön oman osaamisen kehittämistä voitaisiin tukea joko rahallisesti tai ajallisesti. Esimerkiksi tukena osaamista täydentävien kurssien suorittamiseksi ja osa kokonaistyöajasta voitaisiin käyttää kunkin haluamalla tavalla oman osaamisensa kehittämiseen. Osaamisen johtamisen näkökulmasta tärkeänä kehitettävänä asiana on kehi-

tyskeskusteluissa sovittujen asioiden seuranta. Toivon, että uudet jatkuvan haun käytännöt helpottavat toimintaa tulevaisuudessa.

Jatkotutkimuksena aiheesta voitaisiin verrata ammatillisen koulutuksen reformin vaikutusta eri aloille ja selvittää ovatko oppilaitokset poisoppineet vanhat toimintatavat ja siirtyneet reformin mukaiseen toimintaan. Toisena tutkimusaiheena voitaisiin selvittää niitä haasteita, joita uusien toimintamallien käyttöönotto on tuonut johtamiselle.

Maakunnan ravintola- ja catering-alan opettajat osallistuivat opinnäytetyöni kyselyyn ja haastatteluihin kiitettävällä tavalla. Kyselyyn vastasi yli 75 % opettajista ja haastatteluun osallistui kaikki mukana pyytämäni opettajat. Kyselylomakkeen kysymysten testaamiseen osallistui Riveria opinto-ohjaaja ja kuraattori, joilta sain hyviä neuvoja ja ulkopuolisen näkökulman kysyttäviin asioihin.

Opinnäytetyöni tekemisessä olisi ollut parannettavaa mm. Webropol-kyselyssä, jonka tekemisessä olisin voinut käyttää apuna asiaan perehtynyttä henkilöä. Kyselystä olisi saanut ehkä käyttäjäystävällisemmän. Tein kyselyyn pieniä muutoksia ensimmäisen vastaajan kohdalla ilmenneiden ongelmien jälkeen.

Toisena parannettavana kohteena olisivat olleet haastattelut ja niiden tekeminen pidemmällä aikavälillä, jolloin minulla olisi ollut enemmän aikaa valmistautua seuraavaan haastatteluun. Koronapandemian ja etäopetukseen siirtymisen johdosta opettajien haastattelut toteutuivat nopealla aikataululla.

Kolmantena parannettavana kohteena olisi ollut osaamisen kehittämisen ja johtamisen laajempi käsittely tietoperustassa. Niitä olisi voinut käsitellä laajemmin kotimaisten lähteiden avulla ja tutustua aiheeseen myös ulkomaisten lähteiden kautta. Tulevaisuuden tavoitteitani on jatkaa henkilöstöjohtamisen opintoja avoimessa yliopistossa, jossa voin täydentää henkilöstöjohtamiseen liittyvää osaamistani.

Saamani vastaukset opinnäytetyöni tutkimusosiossa vahvistivat ajatustani, että olemme vielä ammatillisen reformin osalta totutteluvaiheessa. Meillä on vielä parannettavaa kahden erilaisen toimintakulttuurin yhteensovittamisessa, jatkuvan haun kautta tulleiden opiskelijoiden toimintamallin kehittämisessä, henkilökohtaistamiskäytänteiden paran-

tamisessa ja yhteisten aineiden joustavassa suorittamisessa. Osaamisen kehittämiseen ja johtamiseen tulisi löytää hyvä toimintamalli, jossa huomioidaan enemmän yksilön oman osaamisen kehittymistä ja erilaisia toteutustapoja siihen.

Opettajan on jatkuvasti ylläpidettävä ja kehitettävä omaa ammttitaitoaan ollakseen pätevä ja kykenevä, sekä pystyäkseen tekemään sen varassa työtä hyvin ja tehokkaasti (Virtanen 2015, 33).

Lähteet:

- Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys ry. 2016. Askeleet ammattiosaamiseen 2025 oppiminenosaaminenaito. https://www.amke.fi/media/julkaisuja-/amke_askeleet_ammattiosaamiseen_02.pdf.
- Autio, P. Juutti, P. & Wink, H. 2011. Kehityskeskustelu ja keskusteltava johtaminen tuloksellisen ja työhyvinvoinnin tuottavan johtamisen perusta. Hansaprint Oy. Vantaa.
- Bergman, T. & Korhonen, H. 2019. Johtaja muutoksen ytimessä käsikirja uudistusmatkalla. Alma Talent. Helsinki.
- Erjala, J. 2016. Tulevaisuuden työelämää koskeva selvitys. Tiivistelmä tutkimusten tuloksista. Suomalaisen Työn Liitto. https://suomalaintyoy.fi/wp-content/uploads/2016/09/Tyontekijat-ja_tyonantajat_tutkimustiivistelma2016.pdf. 13.5.2020.
- Finlex. 531 / 2017. Laki ammatillisesta koulutuksesta. www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531. 10.2.2020.
- Finlex. 631 / 1998. Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980812>. 10.2.2020.
- Frisk, T. 2012. Opas ammatillisten opettajien työelämäjaksojen toteuttamiseen. Educa – instututio. Euroopan unionin sosiaali rahasto. Vipuvoimaa.
- Gradia. 2020. Parasta osaamista -hanke. <https://blogit.gradia.fi/parastaosaamista/hankekuvaus/>.
- Heinilä, H. Holmlund–Norren, C. Kilja, P. Niskanen, A. Raudasoja, A. Tapani, A. & Turunen, K. 2018. Parasta osaamista hanke 3 / 2018. Rohkeasti uudistumaan opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarpeet raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriö. https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/wp-content/uploads/sites/20/2018/03/Rohkeasti-uudistumaan-osaamistarveselvitysten-raportti-3.2018.pdf.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara P. 2007. Tutki ja kirjoita. Otava. Keuruu.
- Huttunen, T. 2018. Johdetaan yhdessä hypeä vai työpaikan todellisuutta? Meedi Zone OU. Viro.
- Manninen, S. 2018. Opetus- ja ohjaushenkilöstön tuen tarve työelämän muutoksessa – ammatillisen koulutuksen reformi. Aikuiskasvatuksen pro gradu tutkielma. Jyväskylän Yliopisto.
- MyWepropol kysely. 10 -19.2.2020.
- Norontaus, A. Raudasoja A. Tapani A. & Ylivero R., Innokkaasti edelläkävijä kohti opetus- ja ohjaushenkilöstön uudistuvia identiteetti-positioita. Parasta osaamista -hanke 11 / 2018. Opetus- ja Kulttuuriministeriö. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna.
- Juutti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-Kustannus. Juva.
- Jylhä, E. & Viitala, R. 2019, Johtaminen keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita. Helsinki. www.editapublishing.fi.
- Kalliokoski, P. Työelämässä tapahtuvan oppimisen uudet mahdollisuudet. <https://www.turkuai.fi/sites/default/files/atoms/files//toum-opas.pdf>. 9.1.2020.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ammatillisen koulutuksen reformi. www.minedu.fi/amisreformi. 24.11.2019
- Karusaari, R. 2020. Asiakaslähtöisyys osaamisperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa. Lapin Yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Rovaniemi.

- Kupias, P. Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Sanoma Pro Oy. Helsinki.
- Lempinen, P. 2017. Ammatillisen koulutuksen reformi. Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys. AMKE ry. https://www.amke.fi/-/media/julkaisuja/ammattillisen_koulutuksenreformi-2017.pdf.
- Lindholm, T. & Salminen, J. 2018. Keskustele ja kehity 2.0 kehityskeskusteluista vuoden paras työpäivä. Multiprin Oy. Helsinki.
- Ojasalo, K. Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy.
- Opetushallitus. 2020. Osaamisen arviointi ammatillisessa koulutuksessa. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/osaamisen-arviointi-ammattillisessa-koulutuksessa>. 7.1.2020.
- Opetushallitus. 2020. Ennakointituloksia, Majoitus-, ravitsemis-, ja matkailupalveluiden ennakointiryhmä. Osaamisen ennakointifoorumi 2017–2020. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaamirakenne-203>. 15.5.2020.
- Opetushallitus. 2019. Osaaminen 2035. Raportit ja selvitykset 2019:3. Grano Oy. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf. 15.5.2020.
- Opetushallitus. Ammatillisen koulutuksen reformi. Tietopaketti ohjaajille. <https://www.sedu.fi/loader.aspx?id=5b1e50df-9302-4748-adc8-1d03bf59c9c2>. 16.3.2019
- Opetushallitus. 2017. Ravintola- ja catering-alan perustutkinto OPH 2707-2017. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/4221360/reformi/tiedot>. 25.1.2020.
- Opetushallitus reformin tuki. 2017. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus>. 13.4.2019.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020. Ammatillisen koulutuksen rahoituksen ennakoitavuus. https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ammattillisen-koulutuksen-rahoitukseen-ennakoitavuutta-perusrahoituksen-osuus-sailytetaan-vuoden-2020-tasolla. 5.6.2020
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Ammatillisen koulutuksen reformi. <https://minedu.fi/amisreformi>. 24.10.2019.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Mikä muuttuu koulutuksen järjestäjälle. <https://minedu.fi/documents1410845/4297550-/OKM/+AKR+mika+muuttuu+jarjestajalle.pdf/43824d21-bf2a-4a57-a872-b3bcd3f01b67/OKM+AKR+mika+muuttuu+jarjestajalle.pdf>. 10.5.2019.
- Opetushallitus. Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto. 44/011/2014. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/616/ops/tiedot>. 25.1.2020.
- Ponnikas, J. Korhonen, S. Manninen, V. Ålander T. & Sillanpää, K. 2013:4. Raportit ja selvitykset. Tulevaisuuden työelämässä tarvittavan osaamisen jäljillä. Edita Prima Oy. www.oph.fi/julkaisut.
- Rajavuori, J. Henkilökohtainen tiedonanto. Puhelinkeskustelu. 2.6.2020.
- Riveria. 2020. Nauhoitettu opettajien teemahaastattelu. 16.3.2020.
- Riveria. 2020. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä. <https://www.riveria.fi/riveria/organisaatio/>.
- Riveria. 2020. Ravintola- ja catering-ala. <https://www.riveria.fi/hakijalle/-koulutusalat/ravintola-ja-catering-ala/>. 20.3.2020.
- Riveria. 2020. Riveria / hankkeet. 29.7.2019. <https://www.riveria.fi/riveria/hankkeet-ja-kehittamistoiminta/kaynnissa-olevat-hankkeet/>. 20.3.2020.

- Riveria. 2018. Strategia 2018–2021. <https://www.riveria.fi/riveria/strategia-2018-2021/>. 24.11.2019.
- Riverialainen. Sisäinen tiedote. 4.2.2019
- Riveria. 2019. <https://www.riveria.fi/ajankohtaista/riveria-lisaa-opetusta-ja-ohjaustalahes-miljoonalla-eurolla/>. 10.5.2020.
- Rovaniemen koulututuskuntayhtymä. Redu 2015. Osaamisen johtaminen osaamisen ennakoimista osaamisen kehittämiseen. Euroopan unioni sosiaalinen rahasto. <https://www.redu.fi/loader.aspx?id=283831a3-dbf6-4ce2-82cd-7251322e8b03>. 14.4.2020.
- Ruohotie, P. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 2002. WSOY. Helsinki.
- Saaranen -Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006, Kvalitativmenetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus, 15.3.2020.
- Sarala, A. & U. 2003. Oppiva organisaatio-oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Palmenia-kustannus. Helsinki.
- Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs organisaatio. Talentum. Vantaa.
- Sydänmaanlakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen. Talentum. Vantaa.
- Taipale–Lehto, U. 2012. Matkailu- ja ravitsemisalalan osaamistarveraportti 2012:13. Edita Prima. www.oph.fi/julkaisut. 10.9.2019.
- Tiimiakatemia global. 2019. <https://tiimiakatemia.com>. 11.5.2019.
- Tiimiakatemia global. Jari Jolkkonen. Julkaistu 28.8.2017. <https://tiimiakatemia.com/underground/jari-jolkkonen/>.
- Tuominen, L. & Sumkin, T. 2012. Osaamisen johtaminen organisaation oppimisen oivalluksia. Sanoma Pro. Helsinki.
- Ylittervo, R. 2017. Verkoista voimaa. Jamk/ ammatillinen opettajakorkeakoulu, https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/ritva_ylittervo_opettajan_johtajuus_10102017.pdf.
- Valtioneuvosto. 2020. Ravintoloiden sulkeminen. https://valtioneuvosto.fi/artikkeli-/asset_publisher/1410877/ravintolat-sulkeutuvat-koko-maassa-perjantainapuolen-yon-aikaan-koronavirusepidemian-vuoksi. 11.5.2020.
- Valtioneuvosto. 2020. Korona rajoitukset. <https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitukset-ja-suositukset>. 11.5.2020.
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista. Otava. Keuruu.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki.
- Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtamisen strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy.
- Virtanen, M. Kuusi askelta tunnetaitajaksi. Emotionaalisen osaamisen kehittämismalli opettajalle. 2015. PS kustannus. Jyväskylä.

Saatekirje

Arvoisat työkaverit

Opiskelen Karelian ammattikorkeakoulussa johtamisen ja liiketoimintaosaamisen ylemmän amk - opintoja. Teen opinnäytetyötä seuraavasta aiheesta: Maakunnan ravintola- ja catering-alan opettajien osaamisen kehittäminen reformin ja työelämän osaamisvaatimuksien näkökulmasta. Tutkimuksen avulla haluan selvittää maakunnan ravintola- ja catering-alan opettajien osaamisen kehittämistä ja johtamista.

Olen toteuttamassa opinnäytetyöni kyselytutkimusta. Kyselylomake koostuu avoimista ja monivalintakysymyksistä. Vastauksesi on tärkeää tutkimustulosten kannalta. Kyselylomakkeen täyttämiseen menee aikaa noin 20 minuuttia. Kaikki kyselylomakkeen vastaukset käsitellään täysin nimettömänä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Yksittäisen vastaajan henkilöllisyys ei käy ilmi missään vaiheessa. Vastausaika päättyy maanantaina 17.2.2020.

Kiitos kaikille vastanneille jo etukäteen.

Kyselylomakkeelle pääsette alla olevasta linkistä.

<https://link.webpolsurveys.com/S/FDC78E2296CB9D41>

Terveisin

Harri Muikku

Webropol kyselyn kysymykset

1. Sukupuoli
2. Ikä
3. Koulutustaustasi pohja- ja jatkokoulutus?
4. Ravintola -ja catering-alan työkokemus?
5. Kuinka kauan olet toiminut ravintola -ja catering-alan opettajana?
6. Miten olet kehittänyt omaa osaamista viimeisen kahden vuoden aikana?
7. Missä asioissa tarvitset osaamisen kehittämistä?
8. Miten haluaisit kehittää omaa osaamistasi tulevaisuudessa?
9. Miten haluaisit kehittää omaa osaamistasi tulevaisuudessa?
10. Mainitse ammatillisen koulutuksen reformin kolme keskeisintä asiaa, jotka ovat vaikuttaneet merkittävästi omaan työhösi?
11. Mitkä ovat mielestäsi keskeisimmät tulevaisuuden osaamistarpeet oman alueesi ravintola- ja catering-alalla?
12. Miten haluaisit kehityskeskustelut pidettävän?
13. Miten kehityskeskustelut ovat tukeneet omaa ammatillista kehittymistäsi?
14. Miten kehittäisit kehityskeskustelujen käytänteitä?
15. Omat tulevaisuuden tavoitteet?

Teemahaastattelun runko

Opinnäytetyön teema haastattelun kysymyksiä (Teemat ammatillisen koulutuksen reformi ja osaamisen johtaminen)

1. Tuliko riittävästi tietoa tai informaatiota reformista ennenkuin se astui voimaan ja kuinka siihen valmennettiin?
2. Mitkä ovat oman työsi näkökulmasta ammatillisen koulutuksen reformin hyvät puolet?
3. Entä huonot / kehitettävät asiat?
4. Miten ammatillisen koulutuksen reformi on muuttanut omaa toimintaasi?
5. Mikä olisi hyvä toimintatapa osaamisen johtamiselle ja kehityksen tukemiselle omassa työssäsi?
6. Mitkä ovat mielestäsi työelämän keskeisimmät taidot ravintola- ja catering – alalla?
 - a. Keskeinen osaaminen ja tehtävä kohtaiset taidot (kokki, tarjoilija)?