

Markus Muuttola

Matkailukoulutuksen kehittäminen Jedu Kalajoella

Opinnäytetyö

Restonomi YAMK

Kevät 2019

Tiivistelmä

Tekijä(t): Muuttola Markus

Työn nimi: Matkailukoulutuksen kehittäminen Jedu Kalajoella

Tutkintonimike: Restonomi (YAMK)

Asiasanat: Matkailuala, koulutuksen kehittäminen, työelämälähtöisyys, ammatillisen koulutuksen reformi

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää matkailualan koulutusta työelämän osaamistarpeiden, matkailualan perustutkintojen uuden opetussuunnitelman sekä ammatillisen koulutuksen reformin vaatimusten näkökulmista.

Opinnäytetyön tutkimusosassa toteutettiin alueen matkailualan toimijoille kyselytutkimus, jossa kartoitettiin Kalajoen matkailuyritysten mielipiteitä Koulutuskeskus Jedu Kalajoen matkailukoulutuksesta. Tutkimus toteutettiin lomakekyselyllä kaikille Kalajoen matkailuyrityksille (majoitus- ja ohjelmapalvelut) sekä Kalajoen matkailuyhdistyksen henkilöstölle. Tutkimuksessa selvitettiin matkailukoulutuksen vastaavuutta työelämän tarpeisiin sekä koulutuksen kehittämistarpeita ja etenkin työelämäyhteistyön kehittämisideoita. Nykyisessä ammatillisen koulutuksen reformissa on opetusresurssien pienentyessä oppilaitosten yhä enenevässä määrin keskityttävä koulutuksessa ydinosaamiseen ja työelämän todellisiin osaamistarpeisiin, mieltävä työelämäyhteistyön hyödyntäminen uudelleen sekä löydettävä keinoja oppilaiden mahdollisimman nopeaan valmistumiseen ja työllistymiseen.

Tutkimuksen perusteella Kalajoen matkailualan yritykset ovat pääosin tyytyväisiä matkailukoulutuksen sisältöihin ja toteutustapoihin. Matkailualalla vaadittavien perustietojen ja -taitojen opetus koettiin olevan matkailukoulutuksessa hyvällä tasolla. Matkailuyritykset kokivat, että kehittämistarpeita löytyy yhteydenpidossa ja tiedottamisessa yrityksille, työelämäyhteistyön lisäämisessä ja monipuolistamisessa sekä matkailukoulutuksen markkinoinnissa. Työpaikalla tapahtuvaan oppimisen osalta toivottiin painottamista nykyistä enemmän kesä- ja muihin lomasesonkeihin. Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen lisääntyminen koettiin mahdollisuudeksi. Haasteena mainittiin osan opiskelijoista puutteelliset työelämävalmiudet ja siitä seuraava työpaikkaohjauksen lisääntyvä tarve yrityksissä. Opettajien vuosityöajan ja ammatillisen koulutuksen ympärivuotisuuden nähtiin avaavan uusia yhteistyömahdollisuuksia matkailuyritysten ja Jedun välille. Jedu Kalajoelta löytyi runsaasti yrityksiä kiinnostavia lyhyt koulutuksia sekä matkailualan perustutkinnon osia.

Abstract

Author(s): Muuttola Markus

Title of the Publication: Developing Tourism Industry Training at Vocational Education Center 'Jedu' in Kalajoki.

Degree Title: Master's Degree Programme In Tourism

Keywords: tourism industry, developing education, working life orientation, vocational education reform.

The aim of this thesis was to develop tourism education from the perspective of working life orientation, remodeled tourism education vocational qualifications and vocational education reform.

The material for this development work was collected by survey for tourism accommodation and activity companies in Kalajoki. The thesis clarifies the current situation of tourism industry education in Jedu Kalajoki and subsequently establishes how the tourism training programme corresponds to the professional requirements of working life and what aspects of the training require further development. The thesis also introduces new co-operation models for Jedu Kalajoki and local tourism companies.

The thesis was executed as a case study and it can be described as constructive research. The survey data was collected qualitatively by using a Webropol questionnaire. The questionnaire included open-ended questions concerning vocational skills in the tourism sector, local professional requirements, internship periods in companies and the companies' individual needs for different forms of training.

The companies that responded were satisfied with current tourism industry education provision in the area. The main development needs included communication with tourism companies, education marketing and more diverse methods of work-based collaboration. In the opinion of the tourism companies, internship periods should preferably occur during holiday seasons, especially during the summer season. The remodelling of tourism education could enable several new opportunities for co-operation, which should be planned together by local tourism companies and Jedu Kalajoki.

From a constructive perspective, this thesis also makes development proposals concerning tourism industry education at Jedu Kalajoki. These include detailed measures for co-operation with the local tourism sector, staff competence development, cost-effectiveness, student graduation efficiency and the appeal of tourism industry education.

Sisällys

| | | |
|-----|---|----|
| 1.1 | Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä ja Jedu Kalajoki | 2 |
| 1.2 | Tutkimusongelma ja kehittämiskohteet | 5 |
| 2 | Matkailuelinkeino Kalajoella | 6 |
| 2.1 | Kalajoen matkailun historiaa..... | 7 |
| 2.2 | Nykytilanne ja tulevaisuuden suunnitelmia..... | 7 |
| 3 | Matkailukoulutuksen nykytilanne ja tulevaisuuden haasteet..... | 12 |
| 3.1 | Matkailukoulutuksen nykytilanne Jedussa | 12 |
| 3.2 | Ammatillisen koulutuksen reformi..... | 14 |
| 3.3 | Uudet matkailualan perustutkinnon perusteet | 18 |
| 4 | Henkilöstön osaaminen ja osaamisen johtaminen..... | 26 |
| 4.1 | Osaamisen johtaminen | 26 |
| 4.2 | Henkilöstön osaaminen ja osaamisen johtaminen | 28 |
| 5 | Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus..... | 33 |
| 5.1 | Tutkimuksen taustaa | 33 |
| 5.2 | Tutkimusstrategia, tutkimusote ja metodi..... | 34 |
| 5.3 | Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus | 36 |
| 5.4 | Tutkimuksen laatu ja luotettavuus..... | 38 |
| 6 | Tutkimustulokset..... | 40 |
| 6.1 | Matkailukoulutuksen nykyinen sisältö ja toteutustavat | 40 |
| 6.2 | Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutus..... | 41 |
| 6.3 | Matkailukoulutuksen kehittämistarpeet..... | 42 |
| 6.4 | Opettajien vuosityöaika ja ammatillisen koulutuksen ympärivuotisuus | 43 |
| 6.5 | Toiveet työssäoppimisjaksojen sijoittumiselle..... | 44 |
| 6.6 | Koulutusopimus ja oppisopimus..... | 44 |
| 6.7 | Matkailuyritysten omat koulutustarpeet..... | 46 |
| 6.8 | Muita ajatuksia matkailukoulutuksen kehittämiseksi..... | 48 |
| 7 | Matkailukoulutuksen kehittämis ehdotukset..... | 49 |
| 7.1 | Kehittämis ehdotukset Lean-menetelmien avulla | 49 |
| 7.2 | Virtaustehokkuus | 50 |

| | | |
|-----|--|----|
| 7.3 | Resurssitehokkuus..... | 52 |
| 7.4 | Työmenetelmien vakiinnuttaminen..... | 53 |
| 7.5 | Jatkuva parantaminen..... | 53 |
| 7.6 | Muita matkailukoulutuksen kehittämisehdotuksia | 54 |
| 8 | Pohdinta | 57 |
| | Lähteet | 59 |
| | Liitteet | |

1 Johdanto

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön tulee käsitellä tutkimusaihetta kehittämisen näkökulmasta. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on muodostaa käsitys erilaisista paikallisista matkailualan työelämän osaamistarpeista sekä kehittää ja uudistaa niiden perusteella matkailukoulutuksen toimintaprosesseja Koulutuskeskus Jedun matkailukoulutuksessa vastaamaan paremmin työelämän tarpeita sekä ammatillisen koulutuksen reformin vaatimuksia. Tavoitteena on selvittää kalajokisten matkailuyritysten näkemyksiä tärkeimmistä matkailualan osaamistaitovaatimuksista, matkailukoulutuksen sisältöjen vastaavuudesta työelämän tarpeisiin sekä työelämäyhteistyön kehittämistarpeita ja ideoita. Samalla selvitetään kalajokisten matkailuyritysten omia koulutustarpeita. Näiden pohjalta tehdään matkailukoulutuksen kehittämisehdotuksia.

Nykyisessä ammatillisen koulutuksen reformissa on opetusresurssien pienentyessä oppilaitosten yhä enenevässä määrin keskittyttävä koulutuksessa ydinosaamiseen ja työelämän todellisiin osaamistarpeisiin, mietittävä työelämäyhteistyön hyödyntäminen uudelleen sekä löydettävä keinoja oppilaiden mahdollisimman nopeaan valmistumiseen ja työllistymiseen. Ikäluokkien pienentyessä ja oppilaiden yksilöllisten opintopolkujen myötä tulee miettiä uusia toimintaprosesseja myös koulutuksen käytännön toteutukseen kuten verkko-opetuksen parempaan hyödyntämiseen.

Tutkimusongelmana on selvittää matkailukoulutuksen kehittämistarpeita Kalajoen matkailutoimijoiden näkökulmasta ja niihin peilaten myös koulutuksenjärjestäjän näkökulmasta. Näiden pohjalta esitetään kehittämisehdotuksia matkailukoulutuksen kehittämiseksi. Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus ja noudattaa konstruktivistista tutkimusotetta. Konstruktivisessa tutkimuksessa yritetään ratkaista reaali maailman ongelmia ja löytämään uusia toimintamalleja eli konstruktioita.

Lähtökohtina tälle tutkimukselle ovat olleet oma ammatillinen mielenkiintoni matkailukoulutuksen kehittämistä kohtaan sekä työorganisaationi kehittämistoimenpiteet. Ajatukseni tehdä opinnäytetyöni matkailukoulutuksen kehittämisestä Jedu Kalajoella sai lopullisen muotonsa joulukuussa 2018. Koulutuspäällikkö Esa Siirilän kanssa käydyissä keskusteluissa nousi esille erilaisia matkailukoulutuksen kehittämisajatuksia Jedu Kalajoella, näkökulmina erityisesti alueen matkailuyritysten näkökulma ja kehittämistarpeet. Keskustelujen pohjalta opinnäytetyön aiheeksi tarkentui matkailukoulutuksen kehittäminen Kalajoella. Tutkimusaihe on kiinnostava senkin vuoksi, ettei alueen matkailuyritysten mielipiteitä ja kehittämistarpeita matkailukoulutukselle ole kattavasti selvitetty. Koulutuskeskus Jeduun nimitettiin alakohtaiset työelämäkoordinaattorit vuoden

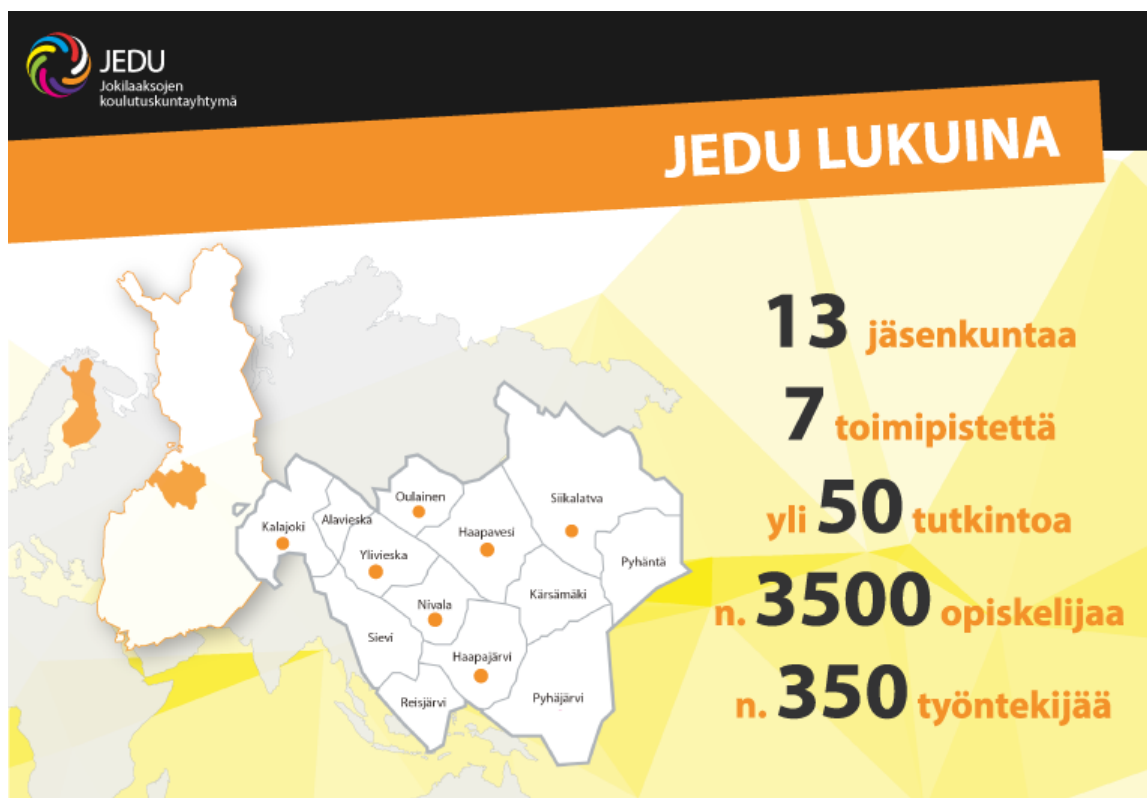
2019 alussa. Matkailualan työelämäkoordinaattorina toimii Helena Viitasalo Jedu Kalajoella. Työelämäkoordinaattorien toiminta-alueena on koko koulutuskuntayhtymän toimialue ja heidän tehtävänä on verkostoitua kuntayhtymän alueen yrityksiin ja elinkeinoelämään, kartoittaa oman alansa yritysten koulutustarpeita, laatia oppisopimuksia sekä myydä osaamista (tutkintoja, tutkinnon osia, työvoimapolitiittista koulutusta). Osaltaan tämä opinnäytetyö palvelee myös matkailualan työelämäkoordinaattorin työtä, antamalla tietopohjaa Kalajoen matkailuyritysten koulutustarpeista ja näkökulmista matkailukoulutuksen sekä yritys yhteistyön kehittämiseksi.

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän (Jedu) Kalajoen toimipiste ja opinnäytetyön tutkimusosa käsittelee Kalajoen matkailuyrityksiä, mutta opinnäytetyön tutkimustuloksia ja kehittämisideoita voidaan sinällään hyödyntää myös koko Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän toimialueen matkailukoulutuksen ja matkailuelinkeinon yhteistyökuvioita suunniteltaessa.

1.1 Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä ja Jedu Kalajoki

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä/ Jedu Kalajoki. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä Jedu aloitti toimintansa vuoden 2012 alussa, jolloin Kalajokilaaksojen koulutuskuntayhtymä ja Siika-Pyhäjokialueen koulutuskuntayhtymä yhdistyivät. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän toimialue käsittää Nivala-Haapajärven, Siikalatvan ja Ylivieskan seutukunnat Pohjois-Pohjanmaan eteläosassa.

Vuoden 2018 alusta alkaen Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä on toiminut kaksi tulosaluetta: kuntayhtymän yhtymäpalvelut ja Koulutuskeskus Jedu, johon yhdistettiin entiset 7 ammattiopistoa. Yhtymäpalvelut koostuvat henkilöstö-, taloushallinto-, tietohallinto- ja tilapalveluista. Koulutuskeskus Jedu on koulutuskuntayhtymän koulutuksesta vastaava operatiivinen toimija. Koulutuskeskus Jedun toimipisteet sijaitsevat Haapajärvellä, Haapavedellä, Kalajoella, Nivalassa, Oulaisissa, Siikalatvalla ja Ylivieskassa. (Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä 2019)



Kuva 1: Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän/ Koulutuskeskus Jedun toimipisteiden sijainti ja koulutuskeskus lukuina vuonna 2017. (Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä 2017)

Vuoden 2018 Koulutuskeskus Jedun kokonaisopiskelijamäärä oli noin 3 300 opiskelijaa, josta oppilaitosmuotoisia perustutkinto-opiskelijoita 2638, ammattitutkinto-opiskelijoita 179, erikoisammattitutkinto-opiskelijoita 26 ja ei-tutkintotavoitteisia opiskelijoita 124. Oppisopimusopiskelijoista oli 400, joista perustutkinto-opiskelijoita oli 132, ammattitutkinto-opiskelijoita 77, erikoisammattitutkinto-opiskelijoita 179 ja ei tutkintotavoitteisia 12. Tulevaisuudessa toiminnan riskit liittyvät ikäluokkien pienenemiseen ja siitä seuraavan opiskelijamäärän ja palvelujen kysynnän määrän ennustettavuuteen sekä siihen, miten kustannukset pystytään sopeuttamaan toimintatuottoihin. Jedun toimialueen seutukunnissa väkiluku on viime vuosina vähentynyt. Nivala-Haapajärven seutukunnan väkiluku on pienentynyt vuodesta 2011 vuoteen 2018 yhteensä 1 895 henkilöä (6,24 %). Haapavesi- Siikalatvan seutukunnan väkiluku on pienentynyt vuodesta 2011 vuoteen 2018 yhteensä 1 335 henkilöä (8,87 %). Ylivieskan seutukunnan väkiluku on pienentynyt vuodesta 2011 vuoteen 2018 yhteensä 352 henkilöä (0,80 %). Jedun toimialueen väkiluku oli 31.12.2018 85 884 henkilöä ja vuoteen 2011 verrattuna väkiluku on pienentynyt 3 582 henkilöä (4,0 %). (Koulutuskeskus Jedu 2019, 3-15.)

Kalajoki on vireä ja hiekkasärkistään tunnettu 13 000 asukkaan merenrantakaupunki. Kalajoen yritystoiminnassa merkittävimpinä ovat perinteisen maatalouden lisäksi puunjalostus, rakennusala ja metalliteollisuus. Matkailuala on merkittävä työllistäjä Kalajoella ympäri vuoden. Kalajoen matkailuelinkeinosta on kerrottu tarkemmin opinnäytetyön luvussa 2.

Vuonna 2018 Jedu Kalajoen toimipisteessä opiskeli 324 opiskelijaa. Kalajoen toimipisteestä valmistuu artesaaneja sisustusrakennus- ja vaatetusaloille, puuseppiä, talonrakentajia, levyseppähitsaajia, koneistajia sekä matkailualan koulutuksessa matkailuvirkailijoita ja matkailupalvelujen tuottajia, vuoden 2018 alusta lähtien uusien tutkinnon perusteiden mukaiset tutkintonimikkeet ovat matka-asiantuntija, matkailupalvelujen tuottaja ja vastaanottovirkailija. Aikuiskoulutuksena Jedu Kalajoella koulutetaan esimerkiksi sisustusneuvoja, liikunta- ja hyvinvointimatkailupalvelujen tuottajia, kiinteistöhoitajia ja puuseppiä. (Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä 2019.)

Yhteistyöllä Kalajoen lukion kanssa opiskelija voi suorittaa yhdistelmä­tutkinnon, mihin sisältyy ammatillinen perustutkinto ja ylioppilastutkinto. Kalajoen ammattiopiston opiskelijoista noin puolet tulee Kalajoelta ja neljännes muualta koulutuskuntayhtymän alueelta sekä loput ympäri Suomea. Matkailukoulutuksen osalta tilanne on hieman erilainen, neljännes opiskelijoista tulee Kalajoelta, puolet muualta koulutuskuntayhtymän alueelta ja loput ympäri Suomea. (Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä 2019.)

Jedu Kalajoen viime vuosien taloustilanne on ollut hyvä. Pääasiassa johtuen siitä, että Kalajoen ammattiopiston täyttöaste ylitti asetetut tavoitteet. Opiskelijamäärä esimerkiksi lukuvuoden 2017-2018 aikana oli suurempi kuin taloussuunnitelman perusteena ollut opiskelijamäärä ja esimerkiksi vuoden 2017 osalta Kalajoen opiskelijamäärä oli korkeampi kuin koskaan Kalajoen ammattiopiston historiassa. Positiiviseen taloudelliseen lopputulokseen on vaikuttanut arvioitua suuremman opiskelijamäärän lisäksi myös tarkka kulukuri. (Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä 2019.)

Lähivuosien merkittävimpiä epävarmuustekijöitä ovat niin opetusresurssien kuin opetushenkilöstömäärän voimakas väheneminen ja siitä seuraava osaamis- ja jaksamisvaje. Samaan aikaan kun opiskelijamäärät ovat Jedu Kalajoella kasvaneet, on henkilökunta vähentynyt. Henkilökuntaa jedu Kalajoella on nykyisin 25 henkilöä, joista opetuksessa 14 henkilöä. Vuonna 2017 käytyjen Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena Kalajoen ammattiopiston henkilöstömäärä väheni 30 prosenttia ja esimerkiksi matkailuosastolle jäi 2 opettajaa, opiskelijamäärän ollessa saman aikaisesti noin 50 opiskelijaa. (Koulutuskeskus Jedu 2019, 3-5.)

1.2 Tutkimusongelma ja kehittämiskohteet

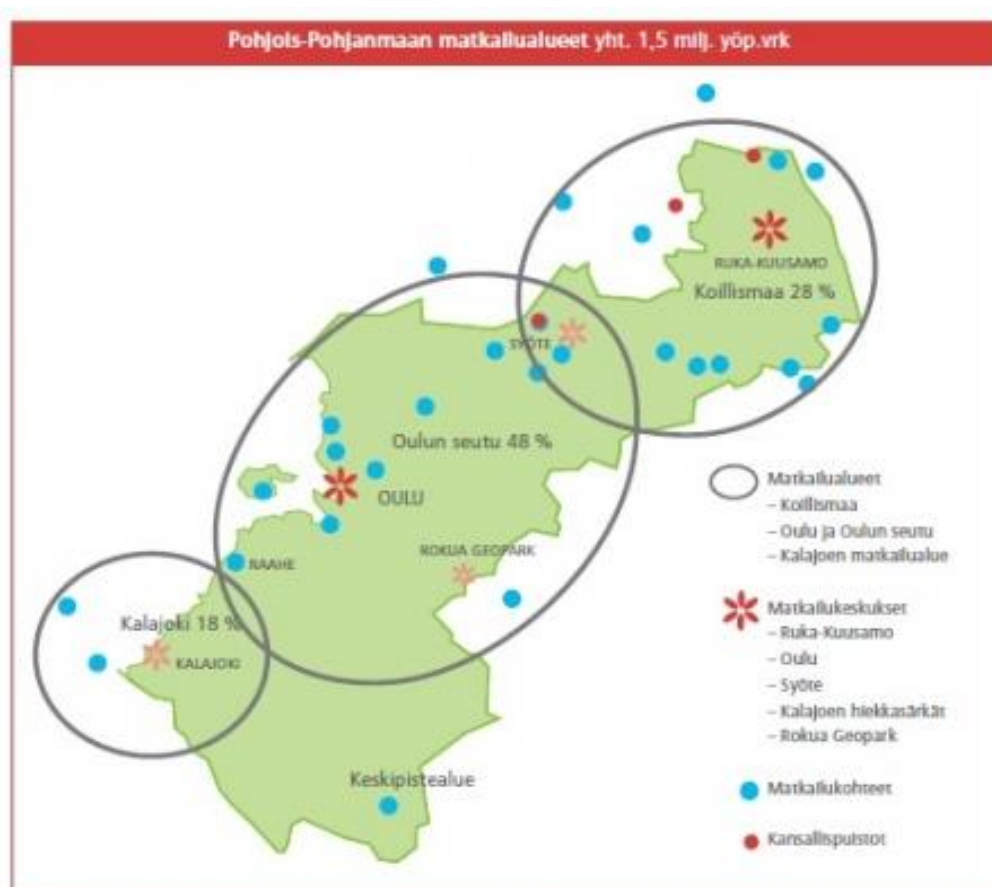
Tässä opinnäytetyössä asioita käsitellään kehittämisenäkökulmasta. Lähtöajatuksena on selvittää matkailukoulutuksen nykytilanteen kautta kehittämistarpeita ja ideoita matkailukoulutukselle alueen matkailuyritysten ja muiden matkailutoimijoiden näkökulmasta. Tavoitteena on tutkia Jedu Kalajoen matkailukoulutuksen työelämän osaamistarpeita sekä kehittää koulutuksen työelämävastaavuutta, työelämäyhteistyötä ja keinoja vastata ammatillisen koulutuksen reformin haasteisiin. Kehittämistyö perustuu tutkimukseen, jossa selvitettiin alueen matkailualan toimijoiden näkemyksiä matkailukoulutuksen nykytilanteesta ja kehittämistarpeista. Opinnäytetyön tutkimusongelma on tutkia, miten matkailukoulutusta tulisi tulevaisuudessa kehittää, jotta sen työelämävastaavuutta, työelämäyhteistyötä sekä kustannus- ja valmistumistehokkuutta saataisiin parannettua.

Tutkimuskysymykset ovat, kuinka hyvin matkailukoulutuksen sisältö ja toteutustavat nykyisellään vastaavat työelämän tarpeisiin? Mitä kehittämistarpeita matkailukoulutukselle on tulevaisuudessa ja miten matkailukoulutusta tulisi kehittää, jotta se vastaisi parhaiten matkailualan osaamistarpeita? Miten opettajien vuosityöaikaan siirtyminen ja ammatillisen koulutuksen ympärivuotisuus voidaan hyödyntää yritysten näkökulmasta niin matkailukoulutuksen kuin matkailuelinkeinon kehittymisen osalta? Millaisia omia koulutustarpeita alueen matkailuyrityksillä on?

2 Matkailuelinkeino Kalajoella

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän toiminta-alueen matkailullinen vetovoima lepää lähinnä Kalajoen harteilla. Muissa alueen kunnissa matkailutoiminta pyörii lähinnä pienten matkailuyritysten omatoimisten ponnistusten varassa eikä alueella ole yhtenäistä matkailullista nimittäjää eikä sinällään matkailullista vetovoimaa tai tunnettuutta.

Kalajoki on määritelty yhdeksi Pohjois-Pohjanmaan matkailualueesta Koillismaan, Oulun ja Oulun seudun ohella. Nämä kolme matkailualueita käsittävät 94 prosenttia Pohjois-Pohjanmaan yöpymisvuorokausista. Pohjois-Pohjanmaan matkailuelinkeinon kehittämisstrategiassa 2020 kuvailaan Kalajoen olevan kesämatkailukohde, mutta Kalajoen matkailun kasvuohjelman tavoite on ympärivuotinen ja kansainvälinen matkailukeskus. Oulun ja Kokkolan lentokenttien vaikutusalue sekä alueella käynnissä olevien suurten energiahankkeiden odotetaan luovan kysyntää ja kehittämismahdollisuuksia matkailupalvelujen kehittämiseksi. (Pohjois-Pohjanmaan liitto 2015, 11-12.)



Kuva 6: Pohjois-Pohjanmaan matkailualueet (Pohjois-Pohjanmaan Liitto 2015,11.)

2.1 Kalajoen matkailun historiaa

Kalajoella ja Kalajoen Hiekkasärkillä on pitkä matkailuhistoria. Kalajoen matkailun voidaan sanoa alkaneen jo 1920-luvulla, jolloin Hiekkasärkät tunnettiin vielä Tuomipakka, Hietapakka ja Herrainpakka nimillä. Hiekkasärkkien alueesta muodostui 1920-luvulla suosittu retki- ja auringonotto-kohde, jonne tultiin kauempaakin ja alueesta alettiin puhua Pohjanmaan Rivierana. 1930-luvulla matkailun kasvaessa alueella, alettiin Kalajoellakin enenevässä määrin kaivata majoitus- ja ravintolapalveluita ja Kalajoen ensimmäinen majoitusyritys Hilman Hotelli aloitti toimintansa. Matkailun laajempi kehittäminen alkoi Kalajoella 1960-luvulla kunnan, valtion ja Suomen matkailijayhdistyksen kehittämisinvestointien myötä ja jatkui 1970-luvulla voimakkaan kasvun myötä.

Vuonna 1975 perustettiin erityisesti matkailumarkkinointia kehittämään Kalajokiseudun Matkailupalvelu ry, johon kuului 80 jäsenyritystä ja kuusi jäsenkuntaa. Jo 1980-luvulla Kalajoella suunniteltiin Hiekkasärkistä kehitettävän ”Skandinavian suosituin lomakeidas”. Suunnitelma sisälsi esimerkiksi erilaisten ohjelmalvelujen kehittämistä alueelle, joilla haluttiin kompensoida säätilojen vaihtelun vaikutuksia matkailijoiden viihtyvyyteen. Näistä tuolloin kehitetyistä ohjelmalveluista tunnetuin on nykyisin JukuPark nimellä toimiva vesielämyspuisto, joka avaamiskesänään keräsi yli 65 000 kävijää. 1990-luvulla aloittivat toimintansa esimerkiksi kylpylä Sanifani monipuolisine oheistoimintoineen, hotelli-ravintola Lokkilinna, Viihdekeskus Merisärkkä sekä Kalajoen golf-kenttä. 2000-luvulla golf-kenttä laajentui 18 reikäiseksi, Kylpylä Sanifani laajentui kylpylähotelliksi sekä Safaritalot ohjelmalvelut, Kalajoen keskusvaraamo ja Kalajoki matkailuyhdistys aloittivat toimintansa. (Erkki Aho 2014)

2.2 Nykytilanne ja tulevaisuuden suunnitelmia

Koko 2000-luku ja erityisesti 2010-luku on ollut Hiekkasärkkien matkailualueella voimakasta rakentamisen aikaa. Erityisesti matkailualueen majoituskapasiteetti on kasvanut ja kasvaa edelleen voimakkaasti. Vuonna 2000 Hiekkasärkillä oli noin 3500 vuodepaikkaa, kun nykyisin vuodepaikkoja on noin 12500. Rakenteilla olevan vierasvenesataman laajennuksen, Marina alueen myötä alueen majoituskapasiteettia on tarkoitus lisätä 2000 vuodepaikalla. Samoin kaupallisia palveluita ja muita matkailua tukevia palveluja on viime vuosina kehitetty, esimerkiksi Hiekkasärkille valmistuneiden Seikkailupuisto Pakan, Event Park tapahtumahallin ja ostoskeskus Raitin sekä Kalajoen keskustaan rakennetun Liikekeskus Merran myötä. Matkailun infrastruktuuria on kehitetty myös erilaisin liikennejärjestelyin ja kaavoituksella. (Kalajoen matkailun kasvuohjelma 2015-2025.)

Kalajoen vuosittainen välitön matkailutulo on nykyisin noin 45 miljoonaa euroa, joka on tavoitteena erilaisilla matkailun kehittämistoimenpiteillä nostaa 80 miljoonaan euroon vuoteen 2025 mennessä (Kalajoen matkailuyhdistys 2018). Vuonna 2018 Kalajoen rekisteröityneiden yöpymisten määrä oli 250708 yöpymisvuorokautta, missä kasvua edellisvuoteen oli 9,2 prosenttia. Kotimaisten asiakkaiden yöpymisvuorokaudet lisääntyivät 13,2 prosenttia ja vastaavasti ulkomaalaisten asiakkaiden yöpymisvuorokaudet vähenivät 42,9 prosenttia. Kalajoen matkailu painottuu voimakkaasti kesäsesonkiin ja käytännössä varsinainen sesonkiaika kestää toukokuusta elokuuhun. Esimerkiksi huoneiden käyttöaste oli heinäkuussa 2018 Kalajoella 71,2 prosenttia, kun vastaava luku maaliskuussa 2018 oli 26,6 prosenttia. (Tilastokeskus 2018.)

Matkailun aluetaloudellisia vaikutuksia Kalajoella vuonna 2013 tutkineen Näpinkankaan (2013, 1.) mukaan välitön eli arvonlisäveroton matkailutulo oli Kalajoella vuonna 2013 yhteensä 28,7 miljoonaa euroa, josta lähes puolet muodostui majoitus- ja ravitsemistoiminnasta, vajaa 40 prosenttia vähittäiskaupasta ja reilu kymmenesosa virkistys- ja muista palveluista. Kalajoella matkailutulon osuus kaikkien toimialojen liikevaihdosta oli tuolloin 5,5 prosenttia. Kalajoen välitön matkailutyöllisyys oli vuonna 2013 yhteensä 211 henkilötyövuotta, josta kaksi kolmasosaa muodostui majoitus- ja ravitsemistoiminnasta. Virkistys- ja muut palvelut ja vähittäiskauppa kerryttivät molemmat noin 15 prosenttia välittömästä matkailutyöllisyydestä. Kalajoella matkailun aikaansaama välitön palkkatulo oli vuonna 2013 yhteensä 6,4 miljoonaa euroa. Yli 60 prosenttia tästä kertyi majoitus- ja ravitsemistoiminnasta, lähes viidennes virkistys- ja muista palveluista sekä noin 16 prosenttia vähittäiskaupasta (Näpinkangas 2013, 8-10.) Huomattavaa on, että Kalajoen matkailuelinkeino on kehittynyt voimakkaasti juuri tutkimusvuoden 2013 jälkeen. Matkailualan aluetaloudellisia vaikutuksia Pohjois-Pohjanmaalla on vuosina 2013-2017 tutkinut Kauppila (2019, 22-36). Vuonna 2017 Kalajoen välitön matkailutulo oli yhteensä reilu 30 miljoonaa euroa. Välittömästä matkailutulosta majoitus- ja ravitsemistoiminnasta kertyi yli puolet sekä vähittäiskaupasta noin kolmannes. Välittömän matkailutulon osuus matkailutoimialojen, päätoimialojen, yhteenlasketusta kokonaisliikevaihdosta oli 27 prosenttia. Välittömän matkailutyöllisyyden osuus matkailutoimialojen, päätoimialojen, yhteenlasketusta kokonaistyöllisyydestä oli 42 prosenttia. Vuonna 2017 Kalajoen kokonaismatkailutulo oli yli 39 miljoonaa euroa ja matkailun kokonaistyöllisyys oli noin 250 henkilötyövuotta. (Kauppila 2019, 22-36.)

Kalajoen matkailijatutkimuksessa (Järviluoma 2017, 1.) todetaan, että matkailualueilla on usein puutteellinen kuva omista asiakkaistaan ja heidän tarpeistaan. Näin siitä huolimatta, että asiakasymmärrys on välttämätön edellytys asiakaslähtöisyydelle, markkinointiviestinnälle ja matkailun edistämispyrinnöille yleensä. Tieto asiakasrakenteesta, vierailijoiden matkustuskäyttäytymisestä

ja matkakokemuksista on yhtä lailla olennaista matkailuyrittäjille kuin muillekin matkailusektorin toimijoille. Myös kunnallisessa matkailuja elinkeinopolitiikassa asiakasymmärrystä tarvitaan rajallisten kehittämisresurssien kohdentamisessa ja käytössä.

Kalajoen matkailijatutkimus (Järviluoma 2017, 1.) käsittelee pääosin kotimaisia matkailijoita, joita vuoden 2016 Kalajoen rekisteröidyistä matkailijayöpymisistä oli tilastokeskuksen mukaan 93 prosenttia. Matkailijatutkimuksessa selvitettiin Kalajoen vetovoimatekijöitä, joiden vuoksi tutkimukseen osallistuneet matkailijat olivat valinneet Kalajoen matkakohteeseen. Kesä kautena Kalajoen vetovoimatekijöiksi eniten mainintoja saivat (Järviluoma 2017, 11.):

1. Kalajoella sijaitseva Jukuparkin vesipuisto, kylpylä, seikkailupuisto Pakka ja muut vastaavat kohteet, jotka tarjoavat monipuolisia aktiviteetteja erityisesti lapsiperheille.
2. Kalajoen kauniit maisemat, rannan hiekkasärkät, meri ja aurinko.
3. Maantieteellinen sijainti. Kalajoen katsottiin sijaitsevan sopivan etäisyyden ja ajomatkan päässä kotoa. Paikka soveltuu myös pidemmän kiertomatkan pysähdyspaikaksi tai etapiksi.
4. Aikaisemmilta vierailuilta tai jopa jo lapsuudesta asti mieleen jääneet positiiviset kokemukset.

Tutkimustulokset kuvaavat hyvin tiivistetysti Kalajoen luonnetta kesämatkailukohteena. Matkailijat tulevat Kalajoelle viettämään vapaa-aikaa perheellä tai ystäväryhmällä, nauttimaan merestä ja erilaista vapaa-ajan matkailupalveluista. Lisäksi vastauksissa kuvastuu se, että kesäkaudella Kalajoen matkailijoissa on paljon myös päiväkävijöitä. Kesämatkailijoista 98 prosenttia ja talvimatkailijoista 87 prosenttia kertoi olevansa Kalajoella lomamatkalla tai vapaa-ajan matkalla. Työ- tai kokousmatkalla oli talvimatkailijoista noin joka kymmenes – kesämatkailijoissa heitä oli yksi sadasta. Yhdistetyllä työ- ja lomamatkalla olleita oli vastaajien joukossa vain muutamia. (Järviluoma 2017, 11.)

Talvikautena Kalajoen matkakohteeksi valinnan yleisimpiä motiiveja vastaavasti olivat:

1. Kalajoen sijainti sopivan etäisyyden päässä.
2. Monipuoliset harrastusmahdollisuudet, kylpylä ja hiihtoladut.
3. Oma loma-/viikko-osake.

4. Kaunis talvinen luonto.

5. Aiemmat myönteiset kokemukset.

Kalajoen matkailu onkin hyvin voimakkaasti vapaa-ajan matkailua, painottuen erityisesti kesäsesonkiin sekä muihin loma-aikoihin. Tasapainottavana tekijänä loma-aikojen ulkopuolella on erilaiset kokous-, kongressi- ja yritystapahtumat, jotka vastaavasti sijoittuvat loma-aikojen ulkopuolelle. Muut Kalajoen matkailun pääryhmät ovat työmatkailu ja erilaiset tapahtumat. Kalajoen matkailijatutkimuksessa selvitettiin myös Kalajoen matkailupalveluiden kehittämistarpeita. Reilu kolmannes kehittämisajatuksista liittyi Kalajoen aktiviteettien tarjontaan ja niiden puitteisiin. Aktiviteettikohtaisia kehittämistarpeita ja -ideoita olivat esimerkiksi ohjatut aktiviteetit (purjehduskurssit, jooga, liikuntatunnit, jalkapallo, polkujuoksutapahtumat, eläkeläisten ryhmäretkeily, sauvakävelylenkit), meriretket, kotieläinpiha, maasto- ja rantaratsastus, tenniskenttä, huvipuisto, karting, laskettelu- tai pulkkamäki sekä laavujen ja kotien määrän lisääminen. (Järviluoma 2017, 13.)

Kalajoen kaupungin elinkeinostrategiassa ja matkailun kasvuohjelmassa 2015-2025 panostetaan voimakkaasti matkailun kehittämiseen. Kasvuohjelman kunnianhimoiseksi tavoitteeksi on kirjattu tehdä Kalajoesta yksi Suomen johtavista kansainvälisistä matkailukeskuksista. Kalajoesta halutaan tehdä kansainvälisesti tunnettu matkailukeskus, joka tunnetaan erilaisista tapahtumista ja monipuolisista harrastusmahdollisuuksista sekä monipuolisesta ohjelmalvelujen ja hyvinvointi palvelujen tarjonnasta. Kasvuohjelman numeraalisiksi tavoitteiksi on asetettu vuoteen 2025 mennessä 80 miljoonan vuotuinen matkailutulo, 24 000 vuodepaikkaa ja 1,2 miljoonaa yöpymisvuorokautta sekä 150 matkailuyritystä ja 800 työpaikkaa. (Kalajoen matkailun kasvuohjelma 2015-2025).

Kalajoen elinkeinostrategiaan ja matkailun kasvuohjelmaan (2018) on kirjattu uusiksi rakentamiskohteiksi Marinan alueen lisäksi esimerkiksi Kalajoen matkailukeskuksen tapahtumahotelli, liikunnallinen elämyskeskus, Motorworld moottoriurheilukeskus ja Horseworld ratsastuskeskus. Matkailumarkkinointia kehitetään Visit Kalajoki markkinointinimen alla ja käytännön markkinointitoimenpiteistä Kalajoki Matkailuyhdistys ry. Yhdistykseen kuuluu kaikkiaan lähes 50 matkailu- ja matkailua tukevien alojen yritystä. Omien markkinointitoimenpiteiden lisäksi Kalajoki matkailuyhdistys on mukana kehittämässä alueen kansainvälistä markkinointia Attractive Oulu Region- hankkeessa. Hanke on kansainvälisen matkailun kehittämiseen tähtäävä yhteishanke, jonka päätavoitteena on nostaa Oulun seutu (Oulu, Kalajoki, Syöte, Liminka ja Rokua Geopark -alue) Suomen johtavaksi koulutus- ja asiantuntijavierailukohteeksi kansainvälisillä markkinoilla sekä vahvistaa

kuvaa Oulun seudusta helposti saavutettavana, arktisia elämyksiä tarjoavana monipuolisena matkailualueena. Kalajoki matkailuyhdistyksellä työskentelee hankkeessa projektipäällikkö, jonka tehtävänä on vauhdittaa Kalajoen matkailun kansainvälistymistä sekä kehittää ja markkinoida erityisesti koulutusmatkailu- ja asiantuntijavierailukokonaisuuksia yhdessä hankkeessa mukana olevien tahojen kanssa. (Kalajoki matkailuyhdistys 2018.)

3 Matkailukoulutuksen nykytilanne ja tulevaisuuden haasteet

Matkailualan perustutkintojen koulutus on uudistunut viime vuosina tiuhaan tahtiin. Uudet opetus suunnitelmien perusteet on otettu käyttöön 2000-luvulla keskimäärin 4 vuoden välein. Samaan aikaan matkailun perustutkintoa kouluttavat oppilaitokset ovat vähentyneet 25, kun vielä vuonna 2015 matkailualan perustutkintoa tarjoavia oppilaitoksia oli noin 40. (Vipunen 2018.)

Syynä matkailualan koulutuksen järjestäjien vähenemiselle on ollut koulutuksenjärjestäjien yhdistymiset ja kustannustehokkuuden hakeminen keskittämisen kautta, mutta myös opiskelijamäärien pieneneminen useiden vuosien ajan matkailualan perustutkintoa kouluttavissa ammatitopistoissa. Erityisesti peruskoulusta matkailualan perustutkintoa suorittamaan tulleiden määrä on vähentynyt useissa oppilaitoksissa ja toisaalta yhteishakuportaalista (Opintopolku 2018) voi nähdä selvänä trendinä, että opiskelijoiden hakeutuminen on keskittynyt suurempiin kaupunkeihin.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) arvioi matkailualan perustutkinnon oppimistuloksia vuonna 2018. Arviointiaineisto koottiin näyttöjen arvosanoista ja niiden järjestämistä kuvaavasta täydentävästä aineistosta. Arvioinnissa oli mukana kaikkiaan 25 koulutuksen järjestäjää ja 501 opiskelijaa. Eri osaamisalueet hallittiin kiitettävästi matkailualan näytöissä. Enemmistö näytöistä tehtiin työelämässä. Matkailualalla arvioitiin olevan hyvät lähtökohdat vastata uudistuvan ammatillisen koulutuksen vaatimukseen työelämälähtöisyydestä. Työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamiseen tulee kuitenkin kiinnittää enemmän huomiota. Matkailualan koulutuksen työelämälähtöisyyden arvioitiin olevan hyvällä tasolla ja koulutusta toteutettiin tiiviisti työelämän kanssa. Alan työpaikkoja matkatoimistoista ohjelmapalveluyrityksiin ja matkailukeskuksista hotelleihin todettiin olevan melko hyvin saatavilla eri puolella Suomea. (Kiesi 2018, 3.)

3.1 Matkailukoulutuksen nykytilanne Jedussa

Matkailukoulutusta järjestetään nykyisin Koulutuskeskus Jedussa kahdessa toimipisteessä, Haapavedellä ja Kalajoella. Haapavedellä koulutetaan matkailupalvelujen tuottajia ja opinnoissa voi erikoistua erä- ja luontomatkailuun, metsästys- ja kalastusmatkailuun tai hevosmatkailuun. Kalajoella koulutetaan matka-asiantuntijoita, vastaanottovirkailijoita ja matkailupalvelujen tuottajia.

Matkailupalvelujen tuottajan opinnoissa voi erikoistua ohjelmapalveluihin sekä liikunta- ja hyvinvointimatkailupalveluihin. Lisäksi Kalajoella koulutetaan vielä vanhan tutkinnon perusteiden mukaisesti matkailuvirkailijoita, viimeiset matkailuvirkailijat valmistuvat keväällä 2020.

Toimipisteiden opiskelijamäärässä on ollut huomattava ero jo useita vuosia. Tammikuun 2019 opiskelijamäärien mukaan Kalajoella oli 41 matkailuopiskelijaa. Haapavedellä matkailuopiskelijoita oli vain 5 opiskelijaa. Haapavedellä työskentelee 1 päätoiminen matkailuopettaja ja Kalajoella työskentelee 2 päätoimista matkailuopettajaa. Haapavedellä matkailuopettaja opettaa myös luonto-ohjaajia, joita Haapavedellä opiskeli tammikuun tilastoinnin mukaan 12 opiskelijaa. Matkailuopiskelijat ja luonto-ohjaajat opiskelevat samassa ryhmässä, mutta eri opetussuunnitelmilla, mikä aiheuttaa haastetta niin opetuksen käytännön toteutukseen kuin pedagogisen laadunkin toteutumiseen. Lisää haasteita aiheuttaa opiskelijoiden erilaiset erikoistumiset tutkintojen sisällä. Samassa ryhmässä pitää siis käytännössä toteuttaa kahta eri opetussuunnitelmaa sekä huomioida myös opiskelijoiden eri erikoistumiset tutkintojen sisällä. Haapavedellä toteutetaan myös aikuis-koulutuksena erä- ja luonto-oppaan ammattitutkintoa, osittain erä- ja luonto-opas opiskelijat ovat myös perustutkinto-opiskelijoiden kanssa samoissa opetusryhmissä.

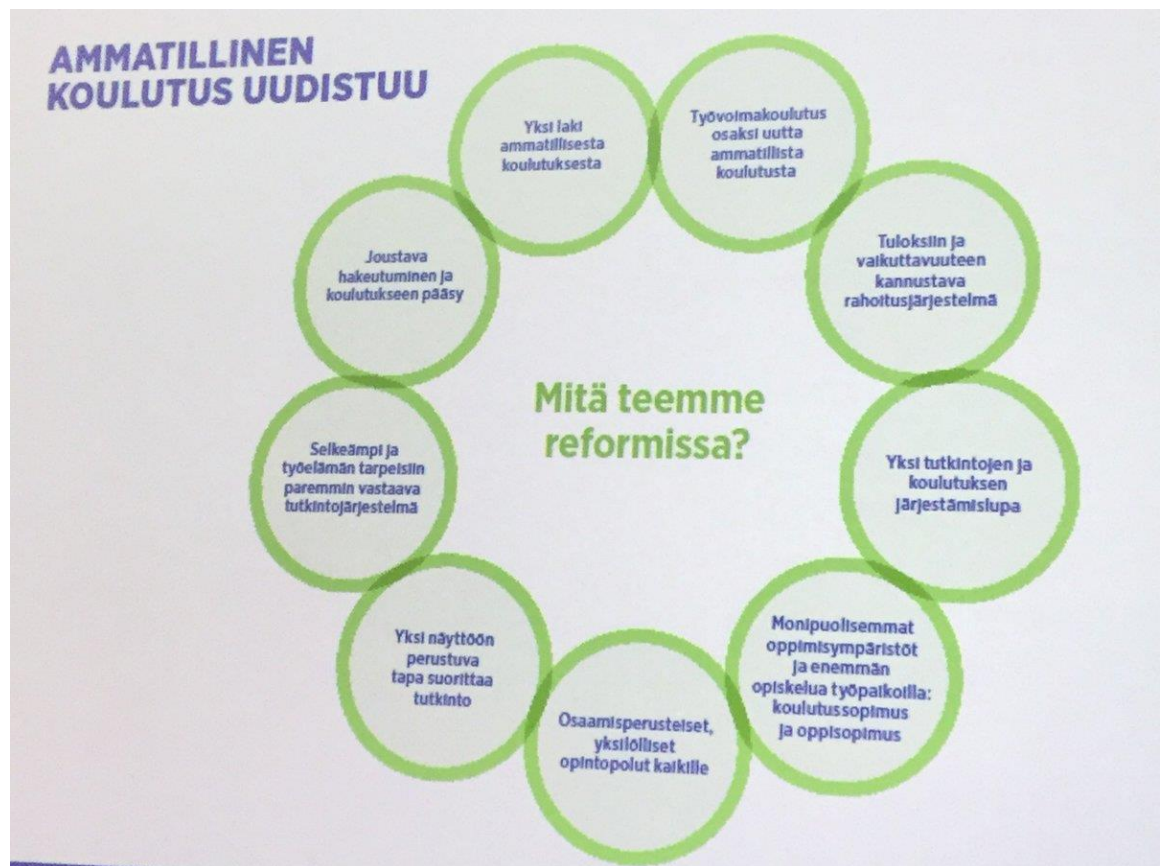
Kalajoella matkailuopiskelijat ovat suuntautuneet aloitusryhmittäin hyvin tasaisesti puoliksi matkailuvirkailijoihin ja matkailupalvelujen tuottajiin. Lisäksi aikuisopiskelijat ovat pääsääntöisesti opiskelleet liikunta- ja hyvinvointimatkailun suuntautumisvaihtoehdossa. Opetuksessa kaikille pakolliset tutkinnon osat sekä yhteiset tutkinnon osat on toteutettu eri suuntautumisvaihtoehdoille yhteisesti, samoin muita tutkinnon osia niiltä osin kuin se on ollut mahdollista ja pedagogisesti järkevää. Suuntautuvat tutkinnon osat on toteutettu omissa ryhmissä, mikä on tarkoittanut myös pieniä, noin 10 opiskelijan opetusryhmiä. Pakollisten tutkinnon osien riittävän kokoiset opetusryhmät ovat mahdollistaneet pienempien opetusryhmien opettamisen suuntautumisopinnoissa.

Lähivuosien haaste on pienentyvistä ikäluokista seuraavien pienentyvien opintoryhmien opetuksen toteutus kustannustehokkaasti. Uudessa matkailualan perustutkinnon opetussuunnitelmassa opiskelija voi valita suuntautumisensa kolmesta eri vaihtoehdosta ja lisäksi opiskelijalla on kaikille pakollisen tutkinnon osan ja osaamisalakohtaisen tutkinnon osan lisäksi vapaus valita valinnaisista tutkinnon osista oman kiinnostuksensa mukaan. Koulutuksenjärjestäjät joutuvat nyt tarkasti suunnittelemaan, mitä asioita opetetaan oppilaitoksessa ja mitä työelämässä sekä miten opetus käytännössä kokonaisuutena voidaan toteuttaa laadukkaasti, mutta kustannustehokkaasti. (Opetushallitus 2018, 1-2.)

3.2 Ammatillisen koulutuksen reformi

Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää monipuolisesti työelämää ja työelämän osaamistarpeisiin vastaavaa koulutusta. Lisäksi ammatillisen koulutuksen tulee edistää työllisyyttä ja yrittäjyyttä sekä tukea elinikäisen oppimisen periaatteita. (Opetushallitus 2015, 5.)

Ammatillisessa koulutuksessa on eletty ja eletään muutosten vuosia. Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö uudistui vuoden 2018 alussa, kun uusi laki ammatillisesta koulutuksesta tuli voimaan. Ammatillisen koulutuksen reformin uudistukset koskevat niin ohjausta ja rahoitusta kuin koulutuksen järjestämistä ja tutkintojakin. Keskeisenä tavoitteena on kehittää ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyttä, alakohtaisten käytännön työtehtävien osaamista sekä lisätä opiskelijoiden yksilöllisiä opintopolkua henkilökohtaisten kykyjen, osaamisen ja tavoitteiden pohjalta. Lisäksi reformissa painotetaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen sekä digitalisaation entistä monipuolisempaa hyödyntämistä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018)



Kuva2: Ammatillinen koulutus uudistuu (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017)

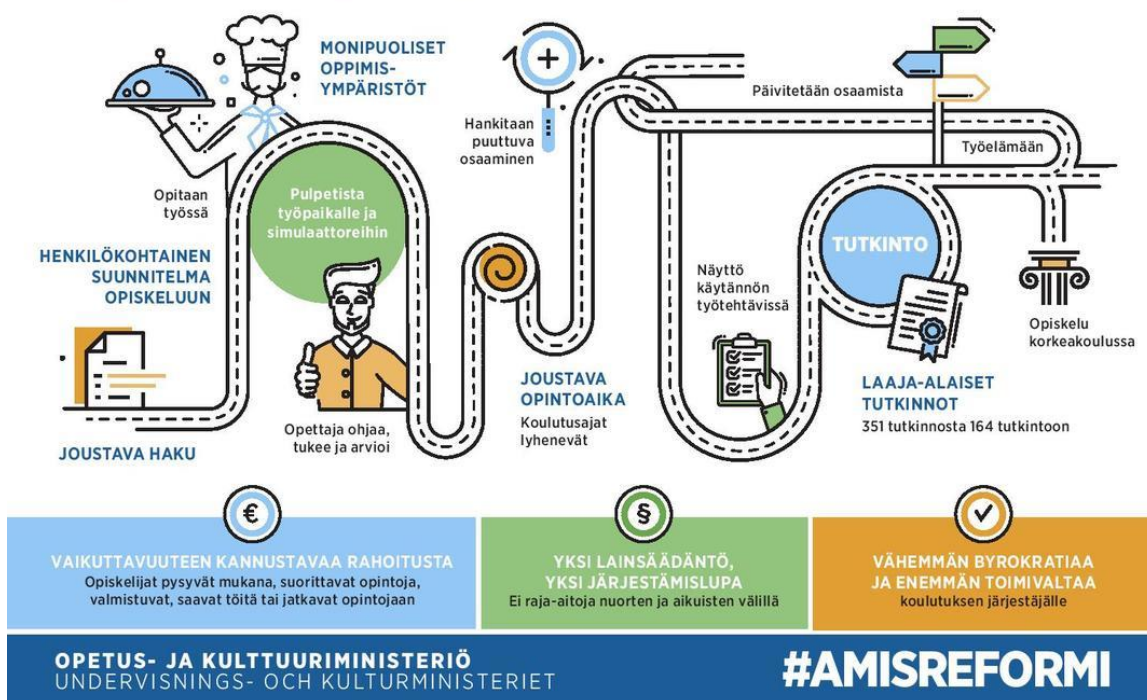
Ammatillinen koulutus uudistuu entistä yksilöllisemmäksi, työelämäsidosemmaksi ja osaamisperusteiseksi. Tavoitteena on myös kouluttaa ammattilaisia työelämän tarpeisiin nopeamassa aikataulussa kuin aikaisemmin. Yksilölliset opintopolut vaativat opetushenkilöstöltä entistä monipuolisempaa osaamista. Erilaisten ammattialakohtaisen ja pedagogisen osaamisen ohella opetushenkilökunnalta edellytetään yhä enemmän erilaisia opiskelijoiden ongelmien ja yksilöllisten tarpeiden tunnistamisen taitoja. Opiskelijoiden opintoja tulee ohjata ja tukea heidän henkilökohtaisten tarpeidensa mukaisesti. Tämä tarkoittaa, että opiskelijoiden opetukseen, ohjaukseen ja tarpeen mukaiseen erityisen tuen järjestämiseen tulee resursoida riittävät voimavarat. Esimerkiksi jatkuvasti lisääntyvät erilaiset oppimis- ja keskittymisvaikeudet on otettava huomioon yksilöllisiä opintopolkuja suunniteltaessa. Opetushenkilökuntaa tulee kouluttaa erilaisten opiskelijoiden kohtaamiseen, oppimisvaikeuksien tunnistamiseen sekä erilaisten yksilölähtöisten opiskelun tukitoimien hyödyntämiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018)

Yksi keskeisimmistä asioista ammatillisen koulutuksen reformissa onkin juuri opiskelijoiden yksilöllisyyden ja omien osaamistarpeiden korostuminen. Opinnoissa tulee huomioida entistä paremmin aiemmin hankittua osaamista ja keskittyä opinnoissa niihin asioihin, mikä osaaminen opiskelijalta puuttuu. Opiskeluissa korostuvat kokonaisuutena myös elinikäisen oppimisen avaintaidot. Näitä ovat mm. yrittäjyys, viestintä – ja vuorovaikutustaidot sekä digitaalinen osaaminen. Opiskelijan yksilöllinen opintopolku laaditaan henkilökohtaisessa osaamisenkehittämissuunnitelmassa (HOKS). Henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan kirjataan kaikki opiskelijaa koskevat suunnitelmat, esimerkiksi miten opiskelija hankkii osaamista, miten ohjauksen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen osaaminen karttuu ja miten opiskelija saa opintonsa suoritettua. Osaamisen tunnistaminen ja sen tunnustaminen on opettajan tehtävänä, tarvittaessa opettaja saa tukea päätöksilleen esimerkiksi opinto-ohjaajalta ja työelämän edustajalta. Opiskelijalla on myös oikeus saada erityistä tukea omiin opintoihinsa ja nämä erityisen tuen tarpeet tulee myös kirjata aina henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

UUSI AMMATILLINEN KOULUTUS 1.1.2018 alkaen

Hallituksen esitys 2017

Työelämä muuttuu. Ammatteja syntyy ja katoaa. Teknologia kehittyy. Ansaintalogiikat uudistuvat. Opiskelijoiden tarpeet yksilöllistyvät. Osaamista uudistetaan läpi työuran.



Kuva 2: Ammatillisen koulutuksen reformi (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

Ammatillisen koulutuksen reformin yksi pääteemoista on lisätä opiskelijoiden työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Työelämässä tapahtuvaa oppimista voidaan toteuttaa koulutussopimuksella, joka vastaa entistä työssäoppimista tai oppisopimuksella. Oppisopimuksella voidaan hankkia ja vahvistaa osaamista ammattia opiskelevalle ja esimerkiksi jo työssä olevalle tai rekrytoitavalle henkilölle. Opiskelijan osaaminen hankitaan pääasiassa työpaikalla, mutta osa opiskelusta voidaan toteuttaa myös oppilaitoksessa ja verkko-opintoina. Opiskelija on työsuhteessa, opiskelijalle maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja hän työskentelee työpaikalla keskimäärin 25 tuntia viikossa. Koulutussopimus voidaan sopia koko tutkinnon suorittamisen ajaksi tai esimerkiksi tutkinnon osan suorittamisen ajaksi. Työnantajalle voidaan myös maksaa erikseen sovittavaa koulutuskorvausta oppisopimuksen toteutuksesta ja ohjauksesta työpaikalla. Hankittaessa ja kehitettäessä osaamista työpaikalla koulutussopimuksella (entinen työssäoppiminen), henkilö säilyttää opiskelijastatuksensa eikä ole työsuhteessa työpaikkaan. Työnantaja ei näin ollen maksa palkkaa tai tarjoa muuta korvausta opiskelijalle. Vastaavasti opiskelija säilyttää oikeuden saada opintotukea ja muita opintososiaalisia etuja. Koulutussopimus voidaan toteuttaa esimerkiksi tutkinnon osa kerrallaan tai useammalle tutkinnon osalle. Koulutussopimuksen kesto ja tuntimäärä sovitaan yksilöllisesti. Opiskelijalla ei siis ole enää koulutussopimuksella toteutettavan työssäoppimisen enimmäis- tai vähimmäismäärää. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

Samaan aikaan ammatillisen koulutuksen reformin käynnistymisen kanssa ajoittuivat myös merkittävät ammatillisen koulutuksen rahoituksen leikkaukset. Samanaikaisesti siis käynnistyivät kaikkien aikojen suurin ammatillisen koulutuksen uudistus ja kaikkien aikojen isoimmat ammatillisen koulutuksen rahoituksen leikkaukset. Koulutuksenjärjestäjien resurssit pienuivat huomattavasti, kun ammatillisen koulutuksen rahoitusta leikattiin yli 190 miljoonaa. Koulutuskeskus Jedun osalta rahoituksen yksikköhinnan leikkaukset ovat vuosilta 2014-2017 yhteensä noin 7 miljoonaa euroa. (Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä 2019, 1-15.)

Myös koko ammatillisen koulutuksen rahoitus uudistettiin reformin uusien lakien ja asetusten myötä. Ammatillisen koulutuksen järjestämisluvuissa ja perusrahoituksen perusteena olevaksi laskentayksiköksi tuli reformissa opiskelijavuosi. Rahoitus perustuu entisen opiskelijamääriin perustuvan rahoituksen sijaan huomattavasti enemmän koulutuksen tuloksellisuuteen ja kokonaisrahoitus koostuu opiskelijatyöpäivistä, opintosuorituksista, koulutuksen vaikuttavuudesta sekä strategiarahoituksesta. Uutena elementtinä ammatillisen koulutuksen rahoitukseen reformin myötä tulleen strategiarahoituksen osuus on enintään neljä prosenttia ammatillisen koulutuksen määrärahasta. Sen tarkoituksena on ohjata ja tukea koulutuksen järjestäjiä toimintansa uudistamisessa ja kehittämisessä. Rahoituksen myöntäminen perustuu opetus- ja kulttuuriministeriön harkintaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

Rahoitukseen liittyviä määritelmiä ovat opiskelijavuosi, perusrahoituksen painokerroin, suoritusrahoituksen painotettu suoritemäärä, suoritusrahoituksen painotusperusteiden painokerroin ja vaikuttavuusrahoitus, jossa tulee huomioiduksi muun muassa työllistyminen ja jatko-opintoihin siirtyminen. Opiskelija- ja työelämäpalautetta käytetään myös rahoituksen myöntämisperusteena. Rahoituksen perusteena on siis entistä enemmän suoritettujen tutkintojen ja tutkinnon osien määrä sekä opiskelijoiden työllistyminen ja jatko-opintoihin pääsy. Siirtymäajan jälkeen vuonna 2022 perusrahoituksen osuus on 50 % ja suoritusrahoituksen osuus 35 %. Vaikuttavuusrahoituksen, johon luetaan opiskelijoiden työllistyminen, jatko-opintoihin sijoittuminen ja saatu palaute, osuus on 15 %. (Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä 2019, 11-15.)

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä myös arviointiasteikko palautuu viisiportaiseksi entisestä kolmiportaisesta arviointiasteikosta. Viimeksi arviointiasteikko on ollut viisiportainen ammatillisissa perustutkinnoissa vuoteen 2009 asti. Uudessa arviointiasteikossa numero viisi merkitsee kiitettävää. Numerot neljä sekä kolme ovat hyviä, numerot kaksi ja yksi ovat tyydyttäviä arvosanoja. Arviointiasteikon palautuminen viisiportaiseksi on varmasti ollut reformin positiivisia muutoksia. Muita reformin muutoksia ovat esimerkiksi tutkintojen määrän väheneminen sekä

opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen ja näyttötutkintoperusteisen koulutuksen yhdistyminen yhdeksi järjestelmäksi. Lisäksi opiskelija voi koko tutkinnon sijaan suorittaa vain yksittäisiä tutkinnon osia. Opintoihin hakukäytännöissä uutta on yhteisvalinnan rinnalla oleva jatkuva haku, joka periaatteessa tarkoittaa, että opiskelijaksi voi hakeutua oppilaitoksiin ympäri vuoden. Käytännössä kuitenkin oppilaitoksilla on omia toteutusmalleja opintojen aloituksen suhteen. Uutta on myös se, että aikuisopiskelijatkin suorittavat perustutkinnoissa yhteiset tutkinnon osat, joita ovat viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattisluonnontieteellinen osaaminen sekä yhteiskunta- ja työelämäosaaminen. Vastaavasti vapaasti valittavat tutkinnon osat poistuivat kokonaan. Tutkintokohtaisia erilaisia muutoksia tutkintorakenteisiin tuli huomattava määrä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

Ammatillisen koulutuksen reformin muutosten ohella on huomioitavaa, että Ikäluokkien pieneneminen ja väestön keskittyminen suurempiin keskuskaupunkeihin aiheuttaa opiskelijamäärien vähenemistä monilla koulutusaloilla. (Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä 201, 1-4.) Ammatillisen koulutuksen reformin mukaisesti koulutuksenjärjestäjien tulisi mahdollistaa opiskelijoiden yksilölliset opintopolut ja valinnan mahdollisuudet opintojen sisällä. Koulutuksen järjestäjät joutuvat nyt miettimään, miten yhteensovittaa niukkenevat resurssit, opiskelijoiden heterogeenisyys ja yksilölliset opintotarpeet sekä pystyä varmistamaan koulutuksen työelämävastaavuus ja opiskelijoiden nopea työllistyminen alan ammattilaiseksi.

Lisäksi ammatillisen koulutuksen tulisi huomioida erityisesti paikalliset työelämän ammattitaitovaatimukset. Uuden ammatillisesta koulutuksesta annetun lain myötä koulutuksen järjestäjien vapaus kohdentaa koulutusta alueensa tarpeita vastaavaksi kasvoi. (Koulutuskeskus Jedu 2019, Edellä mainitut tekijät asettavat myös Jedu Kalajoen matkailukoulutukselle kehittämistarpeita, joihin haetaan vastauksia tässä opinnäytetyössä. Erityisesti matkailualan koulutus tuleekin tulevaisuudessa muuttumaan ehkä eniten kaikista Koulutuskeskus Jedun koulutusaloista.

3.3 Uudet matkailualan perustutkinnon perusteet

Matkailualan perustutkintojen perusteita on uudistettu edellisen kerran vuonna 2015. Tuolloin voimaan tulleiden tutkinnon perusteiden mukaan on toimittu vuoden 2018 loppuun saakka. Ennen 1.1.2018 aloittaneet opiskelijat suorittavat tutkinnon loppuun vuoden 2015 perusteiden mukai-

sesti ja opiskelijat, jotka on otettu suorittamaan ammatillista perustutkintoa 1.1.–31.7.2018 välisenä aikana, siirtyivät suorittamaan tutkintoa uuden tutkinnon mukaisten tutkinnon perusteiden mukaisesti 1. päivänä elokuuta 2018. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

1.8.2015 voimaan tulleiden tutkinnon perusteiden mukainen matkailualan perustutkinto on muodostunut pakollisista ja valinnaisista ammatillisista tutkinnon osista. Opiskelijat ovat voineet valita matkailupalvelujen koulutusohjelman tai matkailupalvelujen myynnin ja tietopalvelujen koulutusohjelman. Käytössä olevat tutkintonimikkeet ovat olleet matkailupalvelujen tuottaja tai matkailuvirkailija.

Suurimmat muutokset vuoden 2015 uudistuksessa olivat aikaperusteisuuden ja opintoviikkojen poistuminen opetussuunnitelmista. Tutkintojen ja tutkinnon osien laajuudet alettiin määrittämään osaamisen laajuuden mukaisina osaamispisteinä. Perustutkinnon laajuus on ollut 180 osaamispistettä, josta ammatillisia tutkinnon osia on ollut 135 osaamispistettä, yhteisiä tutkinnon osia 35 osaamispistettä ja vapaasti valittavia tutkinnon osia 10 osaamispistettä. Opiskelija on voinut valita tutkintoonsa osia myös muista ammatillisista tutkinnoista. Jatko-opintokelpoisuuden vahvistamiseksi opiskelija on voinut valita lukio-opintoja ja suorittaa ylioppilastutkinnon. Lukio-opinnoilla on voinut korvata ammattitaitoa täydentäviä tutkinnon osia sekä muita valinnaisia tutkinnon osia ja vapaasti valittavia tutkinnon osia. Koulutuksen järjestäjillä on ollut mahdollista myös vastata ammatillisissa tutkinnon osissa alueellisiin työelämän tarpeisiin paikallisesti tarjottavien tutkinnon osien kautta. Jedu Kalajoella paikallisesti tarjottavana tutkinnon osana opiskelija on voinut valita liikunta- ja hyvinvointi matkailupalvelut 15 osaamispisteen laajuisena. (Opetushallitus 2015, 1-3; Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä 2015,1-5.)

Keskeistä vuoden 2015 tutkinnon perusteissa on ollut myös aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä osaamisen hankkiminen työssäoppimisen kautta ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutus työpaikoilla aidoissa työtilanteissa. Työssäoppimista matkailualan perustutkintoon on sisällynyt vähintään 20 osaamispistettä, koulutuksenjärjestäjillä on ollut päätösvalta määrittää työssäoppimisen laajuus tutkinnoissa. Esimerkiksi Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä työssäoppimista on sisällytetty tutkintoihin vähintään 36 osaamispisteen laajuisesti. Matkailualan perustutkinto on sisältänyt kaksi osaamisalaa, matkailupalvelujen osaamisalan (matkailupalvelujen tuottaja) sekä matkailupalvelujen myynnin ja tietopalvelujen osaamisalan (matkailuvirkailija). Tutkinto on muodostunut kuvan 2 mukaisesti. (Opetushallitus 2015, 1-3.) (Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä 2015, 1-5.)

| AMMATILLISET TUTKINNON OSAT |
|---|
| Pakollinen tutkinnon osa 1 kpl |
| Matkailualan asiakaspalvelu, P |
| Matkailupalvelujen osaamisala 1 kpl |
| Matkailupalvelujen toteuttaminen, P |
| Matkailupalvelujen myynnin ja tietopalvelujen osaamisala 1 kpl |
| Matkailupalvelujen myynti ja neuvonta, P |
| Valinnaiset tutkinnon osat 4 kpl |
| <i>Tutkinnon suorittajan on valittava neljä valinnaista tutkinnon osaa.</i> |
| Majoituspalvelut |
| Matkailukiinteistön ja -ympäristön hoito |
| Matkailupalvelujen markkinointiviestintä |
| Matkailupalvelujen tuotteistaminen |
| Matkailu- ja matkatoimistopalvelut |
| Matkatoimiston varausjärjestelmien käyttö |
| Opastuspalvelut |
| Puhdistuspalvelut matkailukohteessa |
| Rakennelmien valmistus ja kunnossapito matkailupalveluissa |
| Retki-, erä- ja luontoruokailupalvelut |
| Yritystoiminnan suunnittelu |
| Tutkinnon osa ammatillisesta perustutkinnosta |
| Tutkinnon osa ammattitutkinnosta tai erikoisammattitutkinnosta |

Kuva 3: Matkailualan perustutkinnon muodostuminen, ammatilliset tutkinnon osat (Opetushallitus 2015, 1.)

Ammatillisten tutkinnon osien lisäksi matkailualan perustutkinto on muodostunut yhteisistä tutkinnon osista, joiden laajuutta lisättiin vuoden 2015 tutkinnon perusteissa aiempiin tutkinnon perusteisiin verrattuna. Yhteiset tutkinnon osat ovat sisältäneet viestintä- ja vuorovaikutusosaamisen, matemaattis-luonnontieteellisen osaamisen, yhteiskunnassa ja työelämässä vaadittava osaamisen sekä sosiaalinen ja kulttuurinen osaamisen opinnot. Yhteisissä opinnoissa on lisätty työelämän pelisääntöjen tuntemuksen, työkyvyn ylläpitämisen, tieto- ja viestintäteknikkaosaamisen sekä viestintävalmiuksien osaamistavoitteita. (Opetushallitus 2015, 1-3.)

| 3. YHTEISET TUTKINNON OSAT AMMATILISESSA PERUSKOULUTUKSESSA | | 35 OSP |
|--|-------------------|--------------------|
| | Pakolliset | Valinnaiset |
| 3.1 Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, 11 osp | 8 osp | 3 osp |
| 3.1.1. Äidinkieli | 5 | 0-3 |
| 3.1.2. Toinen kotimainen kieli, ruotsi | 1 | 0-3 |
| 3.1.3. Vieraat kielet | 2 | 0-3 |
| 3.2 Matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen, 9 osp | 6 osp | 3 osp |
| 3.2.1. Matematiikka | 3 | 0-3 |
| 3.2.2. Fysiikka ja kemia | 2 | 0-3 |
| 3.2.3. Tieto- ja viestintäteknikka sekä sen hyödyntäminen | 1 | 0-3 |
| 3.3 Yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittava osaaminen, 8 osp | 5 osp | 3 osp |
| 3.3.1. Yhteiskuntataidot | 1 | 0-3 |
| 3.3.2. Työelämätaidot | 1 | 0-3 |
| 3.3.3. Yrittäjyys ja yritystoiminta | 1 | 0-3 |
| 3.3.4. Työkyvyn ylläpitäminen, liikunta ja terveystieto | 2 | 0-3 |
| 3.4 Sosiaalinen ja kulttuurinen osaaminen, 7 osp | | 7 osp |
| 3.4.1. Kulttuurien tuntemus | | 0-3 |
| 3.4.2. Taide ja kulttuuri | | 0-3 |
| 3.4.3. Etiikka | | 0-3 |
| 3.4.4. Psykologia | | 0-3 |
| 3.4.5. Ympäristöosaaminen | | 0-3 |
| 3.4.6. Osa-alueita kohdista 3.1.1-3.3.4 | | 0-3 |
| | 19 osp | 16 osp |
| <p>Tutkinnon perusteissa määrättyjen osa-alueiden (3.1.1-3.4.6) valinnaisten osaamistavoitteiden lisäksi tai niiden sijaan koulutuksen järjestäjä voi päättää erilaajuisia muita valinnaisia osaamistavoitteita. Koulutuksen järjestäjän itse päättämille valinnaisille osaamistavoitteille määritellään osaamisen arviointi ja laajuus osaamispisteinä.</p> <p>Tutkinnon osien valinnaiset osaamistavoitteet voivat olla myös opiskelijan aikaisemmin hankkimaa osaamista, joka tukee kyseisen tutkinnon osan ja sen osa-alueiden osaamistavoitteita.</p> | | |

Kuva 4: Yhteiset tutkinnon osat ammatillisissa perustutkinnoissa, (Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä 2015,8)

Uudet matkailualan perustutkinnon perusteet astuivat voimaan 1.8.2018 alkaen. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 62 §:n mukaisesti koulutuksen järjestäjä päättää tutkintokoulutuksen sisällöstä ja toteuttamisesta tutkinnon perusteiden mukaisesti. Matkailualan perustutkinto on laajuudeltaan 180 osaamispistettä. Tutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (145 osaamispistettä) ja yhteisistä tutkinnon osista (35 osaamispistettä). Tutkintoon sisältyvä kaikille opiskelijoille pakollinen tutkinnon osa on 30 osaamispisteen laajuinen matkailualan asiakaspalvelu. Lisäksi opiskelijan on suoritettava yksi osaamisalakohtainen pakollinen tutkinnon osa, joka on laajuudeltaan 40 osaamispistettä sekä valinnaisia tutkinnon osia 75 osaamispistettä. Matkailualan perustutkinnon tutkinnonosat on esitelty kuvassa 5. Majoituspalvelujen osaamisalan (vastaanottovirkailija) pakollinen tutkinnon osa on hotellin vastaanottopalvelut. Matkailupalvelujen

osaamisalan (matkailupalvelujen tuottaja) pakollinen tutkinnon osa on matkailupalvelujen toteuttaminen ja matkailupalvelujen myynnin osaamisalan (matka-asiantuntija) pakollinen tutkinnon osa on matkailupalvelujen myynti. Osaamisalojen pakollisia tutkinnonosia voi suorittaa myös toisen osaamisalan valinnaisena tutkinnon osana. Valinnaisissa tutkinnon osissa voi suorittaa myös paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuvan tutkinnon osan, joka sisältää työelämän paikallisten tarpeiden mukaista osaamista ja joka soveltuu useamman paikallisen työpaikan tarpeisiin. Koulutuksen järjestäjä nimeää tutkinnon osan työelämän toimintakokonaisuuden pohjalta ja määrittää sille laajuuden osaamispisteinä sekä määrittelee ammattitaitovaatimukset ja osaamisen arvioinnin. Valinnaisiin tutkinnon osiin voi sisällyttää lisäksi tutkinnon osan toisesta ammatillisesta perustutkinnosta, ammattitutkinnosta tai erikoisammattitutkinnosta sekä korkeakouluopintoja, lukio-opintoja ja muita jatko-opintovalmiuksia tukevia opintoja. Huomioitavaa uusissa tutkinnon perusteissa on, ettei tutkinnon osien suorittamisella ole määrättyä järjestystä, ainostaan kaikille tutkinnon suorittajille pakollinen tutkinnon osa, matkailualan asiakaspalvelu on suoritettava ennen muita tutkinnon osia. (Opetushallitus 2018, 1-4.)

Opetushallitus (2018) on kuvailut matkailualan perustutkinnon suorittaneen henkilön osaamista matkailualan perustutkinnon perusteissa. Matkailualan perustutkinnon suorittanut henkilö osaa toimia matkailualan myynnin, majoituksen tai matkailupalvelujen toteuttamisen asiakaspalvelutehtävissä. Hän toimii yhteiskuntavastuullisesti ja palvelee suomalaisia ja ulkomaisia asiakkaita asiakaslähtöisesti sekä hyödyntää hyviä vuorovaikutustaitoja, kielitaitoa ja kulttuurien tuntemusta. Hän osaa toimia myynti- ja asiakaspalveluhenkisessä, laatutietoisessa, kannattavasti ja tuloksellisesti, vastuullisesti ja kestävän toimintatavan mukaisesti. Perustutkinnossa opiskelija voi erikoistua hotellin vastaanoton, matkapalvelujen myynnin tai matkailupalvelujen toteuttamisen työtehtäviin. Uudet tutkintonimikkeet ovat vastaanottovirkailija, matka-asiantuntija ja matkailupalvelujen tuottaja. (Opetushallitus 2018, 1-5.)

Majoituspalvelujen osaamisalan suorittanut vastaanottovirkailija työskentelee hotelleissa tai muissa majoitusliikkeissä. Matkapalvelujen myynnin osaamisalan suorittanut matka-asiantuntija työskentelee valtakunnallisissa, alueellisissa tai paikallisissa matkailun myynti- ja neuvontaorganisaatioissa, matka- tai matkailutoimistoissa, myyntipalveluissa, matkailukeskuksissa, keskusvaraimoissa, liikenneyhtiöissä tai myynti- ja neuvontapisteissä. Matkailupalvelujen osaamisalan suorittanut matkailupalvelujen tuottaja työskentelee matkailukeskusten ja -alueiden yrityksissä tai organisaatioissa, ohjelmapalveluyrityksissä, hotelleissa tai maatilamatkailuyrityksissä. (Opetushallitus 2018, 1.)

Vastaanottovirkailijan tulee osata toimia erilaisin liikeideoin toimivien majoitusliikkeiden erilaisissa asiakaspalvelutehtävissä. Vastaanottovirkailijan työtehtäviin kuuluu esimerkiksi asiakkaiden huonevarausten tekeminen sekä asiakkaan sisään kirjaamisen ja lähtöselvityksen tekeminen. Vastaanottovirkailija osaa tulee osata esitellä ja myydä majoitusliikkeen tuotteita ja palveluja sekä opastaa paikallisten matkailupalveluiden käytössä. Matka-asiantuntijan tulee osata toimia erilaisissa myynti- ja neuvontatehtävissä. Matka-asiantuntija suunnittelee, tuotteistaa, markkinoi ja myy erilaisia matkatuotteita ja -palveluja sekä neuvoa ja opastaa asiakkaita erilaisten matkapalvelujen ostamisessa. Matkailupalvelujen tuottaja toimii matkailupalvelujen tuotteistamiseen ja toteuttamiseen liittyvissä ohjelma- ja asiakaspalvelutehtävissä. Matkailupalvelujen tuottaja suunnittelee, markkinoi, myy ja toteuttaa erilaisia ohjelmapalveluja sekä hoitaa ja huoltaa palveluissa tarvittavia eläimiä, välineitä, varusteita ja toimintaympäristöä. (Opetushallitus 2018,4, 50,59.)

| AMMATILLISET TUTKINNON OSAT 145 OSP |
|--|
| Pakollinen tutkinnon osa 30 osp |
| Matkailualan asiakaspalvelu, 30 osp, P |
| Majoituspalvelujen osaamisala 40 osp |
| Hotellin vastaanottopalvelut, 40 osp, P |
| Matkailupalvelujen osaamisala 40 osp |
| Matkailupalvelujen toteuttaminen, 40 osp, P |
| Matkapalvelujen myynnin osaamisala 40 osp |
| Matkapalvelujen myynti, 40 osp, P |
| Valinnaiset tutkinnon osat 75 osp |
| Kokouspalvelut, 15 osp |
| Majoituspalvelut, 15 osp |
| Majoitusyrityksen puhtauspalvelut, 15 osp |
| Matkailualan varausjärjestelmien käyttö, 20 osp |
| Matkailupalvelujen markkinointiviestintä, 20 osp |
| Matkailupalvelujen tuotteistaminen, 30 osp |
| Opastuspalvelut, 25 osp |
| Rakennelmien valmistus ja kunnossapito, 15 osp |
| Ravintolan asiakaspalvelu ja myynti, 25 osp |
| Retki- ja luontoruokailupalvelut, 15 osp |
| Huippuosaajana toimiminen, 15 osp |
| Työpaikkaohjaajaksi valmentautuminen, 5 osp |
| Yrityksessä toimiminen, 15 osp |
| Yritystoiminnan suunnittelu, 15 osp |
| Toisen osaamisalan pakollinen tutkinnon osa 20 osp |
| <i>Tutkintoon voi sisällyttää toisen osaamisalan pakollisen tutkinnon osan tästä samasta perustutkinnosta. Riippumatta sisällytettävän tutkinnon osan laajuudesta, tutkinnon osan laajuus on tässä kohdassa enintään 20 osaamispistettä.</i> |
| Paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuva tutkinnon osa 5-15 osp |

| |
|--|
| <p><i>Tutkinnon osa sisältää työelämän paikallisten tarpeiden mukaista osaamista, joka soveltuu useamman kuin yhden työpaikan tarpeisiin. Koulutuksen järjestäjä nimeää tutkinnon osan työelämän toimintakokonaisuuden pohjalta ja määrittää sille laajuuden osaamispisteinä. Koulutuksen järjestäjä määrittelee ammattitaitovaatimukset ja osaamisen arvioinnin vastaavasti kuin ammatillisissa tutkinnon osissa.</i></p> |
| <p>Tutkinnon osa toisesta ammatillisesta perustutkinnosta, ammattitutkinnosta tai erikoisammattitutkinnosta 5-15 osp</p> <p><i>Tutkintoon voi sisällyttää tutkinnon osan toisesta ammatillisesta perustutkinnosta, ammattitutkinnosta tai erikoisammattitutkinnosta. Riippumatta sisällytettävän tutkinnon osan laajuudesta, tutkinnon osan laajuus on tässä kohdassa enintään 15 osaamispistettä.</i></p> |
| <p>Korkeakouluopinnot 5-15 osp</p> <p><i>Tutkinnon osa sisältää ammatillista osaamista tukevia korkeakouluopintoja.</i></p> |
| <p>Yhteisten tutkinnon osien osa-alueita, lukio-opintoja tai muita jatko-opintovalmiuksia tukevia opintoja 1-25 osp</p> |
| <p>YHTEISET TUTKINNON OSAT 35 OSP</p> <p><i>Viestintä- ja vuorovaikutusosaamisen laajuus on vähintään 11 osaamispistettä, matemaattis-luonnontieteellisen osaamisen laajuus on vähintään 6 osaamispistettä ja yhteiskunta- ja työelämäosaamisen laajuus on vähintään 9 osaamispistettä. Lisäksi yhteisiin tutkinnon osiin tulee sisältyä valinnaisia osaamistavoitteita opiskelijan valitsemasta yhdestä tai useammasta yhteisestä tutkinnon osasta ja tutkinnon osan osa-alueelta tai osa-alueilta siten, että yhteisten tutkinnon osien 35 osaamispisteen laajuus täyttyy.</i></p> |
| <p>Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, 11 osp, P</p> |
| <p>Matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen, 6 osp, P</p> |
| <p>Yhteiskunta- ja työelämäosaaminen, 9 osp, P</p> |
| <p>Yhteisten tutkinnon osien valinnaiset osaamistavoitteet 9 osp</p> <p><i>Yhteisten tutkinnon osien valinnaiset osaamistavoitteet voivat olla tutkinnon perusteissa määrättyjä tai koulutuksen järjestäjän päättämiä muita valinnaisia osaamistavoitteita, jotka tukevat kyseisen tutkinnon osan ja sen osa-alueiden tutkinnon perusteissa määrättyjä tavoitteita. Valinnaisiin osaamistavoitteisiin voidaan sisällyttää myös opiskelijan aiemmin hankkimaa osaamista, joka tukee kyseisen tutkinnon osan ja sen osa-alueiden tutkinnon perusteissa määrättyjä osaamistavoitteita.</i></p> |

Kuva 5: Matkailu perustutkinnon muodostuminen 1.8.2018 alkaen (Opetushallitus 2018,2-3.)

4 Henkilöstön osaaminen ja osaamisen johtaminen

Tässä kappaleessa käsitellään lähdeosteosten sekä omakohtaisten kokemuksieni pohjalta opetus- ja henkilöstön osaamistarpeita sekä osaamisen johtamista ja oppivan organisaation elementtien toteutumista Jedu Kalajoen toimipisteessä, jossa olen työskennellyt viimeiset 3 vuotta matkailuopettajana. Pyrin kartoittamaan Jedu Kalajoen matkailukoulutuksen henkilöstön osaamistarpeita ja tekemään kehittämissuhteita.

4.1 Osaamisen johtaminen

Yrityksen missio eli toiminta-ajatus kertoo, miksi yritys on olemassa. Hyvä toiminta-ajatus taas ohjaa toimintaa ja on strategisen toiminnan ydin. Yrityksen arvot ovat toimintaa ohjaavia periaatteita, joita yrityksen on tarkoitus toteuttaa. Yrityksen arvot muokkautuvat määritetyn toiminta-ajatuksen pohjalta ja ovat yritystä sekä sen henkilöstöä koskevia sisäisiä arvoja. Kriittiset menestystekijät ovat yritykselle olennaisia kilpailu- ja suorituskykytekijöitä, joiden kautta yritys voi varmistaa strategisten tavoitteiden ja toivotun vision saavuttamisen. Merkittävä osan kriittisiä menestystekijöitä muodostaa yrityksen ydiosaaminen, jolla tarkoitetaan yrityksen tai yhteisön strategisesti merkittävintä osaamista. (Tuomi & Sumkin 2010, 50-54.)

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän strategiassa (2017) sanotaan Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän olevan vetovoimainen, arvostettu, alueen hyvinvointia ja yrittäjyyttä edistävä, osaamista uudistava ja verkottunut ammatillisen osaamisen sekä elinkeino- ja työelämän kehittäjä. Pystyykö henkilöstö osaamisellaan tulevaisuudessa vastaamaan strategian määritelmään organisaatiosta? Jedu Kalajoen henkilökunnan koulutautumisaktiivisuudessa on eroja eri osastojen välillä. Toisaalta tähän vaikuttaa myös opetushenkilökunnan määräkin eri osastoilla, sillä osastoilla, joilla on henkilökuntaa vähän, on huomattavasti suurempi kynnys hakeutua erilaisiin koulutuksiin ja kehittämissuhteisiin sijaisuusjärjestelyjen ja muiden käytännön järjestelyiden vuoksi.

Osaamisen johtaminen on suunnitelmallista toimintaa, jonka avulla ylläpidetään, kehitetään, uudistetaan ja hankitaan organisaation tarvitsemaa osaamista. Se käsittää muun muassa työn organisoivat, osaamisen laadun ja määrän seurannan ja kehittämisen sekä työhyvinvointiin ja rekrytointiin liittyvät toimenpiteet. Kyse on siis koko organisaation toiminnan kehittämisestä kokonaisuutena. (Viitala 2005, 14–15, 77.) Osaamis pääoman johtaminen hallitusti on yhtä tärkeää kuin rahallisen pääoman johtaminen. Osaamista ja muita aineettomia resursseja tulee kehittää ja

johtaa tavoitteellisesti ja seurata kehitystä, aivan samoin kuin seurataan kustannuksia ja rahan tuottavuutta. Osaamisella on yrityksen arvoa nostava vaikutus ja siksi esimerkiksi investointien aineellisiin resursseihin ollessa laskussa, tulisikin lisätä investointeja osaamisen vahvistamiseen. (Ojala 2008, 16.)

Kalajoen ammattiopistossa tilanne on ollut jo muutamana edeltävänä vuotena edellä mainitun kaltainen ja oppilaitoksen johdolta on löytynyt viisautta myöntää niukkenevista resursseista huolimatta mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. Vertailukohtana monessa oppilaitoksessa on tiukennettu jo vuosia henkilöstön koulutautumismahdollisuuksia etenkin palvelualoilla ja niukkenevia resursseja on käytetty investointeihin koneisiin, laitteisiin ym. infraan vanhan kunnon kilpavarustelu hengen mukaisesti.

Jedu Kalajoen osaamisen johtamisessa ja kehittämisessä korostuvat selkeästi tulevaisuuteen varautuminen, asiakaslähtöisyys sekä jatkuva tiedon ja osaamisen päivittyminen, mutta toisin kuin palvelualoilla, teknisillä aloilla se on painottunut huomattavasti enemmän teknisen kaluston, varusteiden ja tilojen kehittämiseen. Niin palvelualoilla kuin teknisillä aloillakin on annettu mahdollisuuksia myös henkilökunnan omaehtoiseen osaamisen kehittämiseen. Osaamisen johtamisessa ja kehittämisessä korostuu molemmilla selvästi siis asiakasnäkökulma. Asiakkaiden tarpeet huomioiden rakennetaan tavoitetila siitä, minkälaista osaamisen tulisi olla, jotta tavoitteet saavutetaan. Teknisillä aloilla se vain perustuu enemmän koneiden ja laitteiden kautta saatavaan lisäarvoon.

Ojala (2018, 17-18) mukaan yrityksen osaaminen tulisi pystyä muuttamaan sen strategiseksi pääomaksi. Teollisten työpaikkojen vähetessä, ne korvautuvat yhä enenevässä määrin palvelualojen työpaikoilla. Palvelussa tuloksen tekee ihminen; hänen kekseliäisyytensä, osaamisensa, asenteensa, motivaationsa ja halu palvella asiakasta. Myös asiakas osallistuu palvelun tuottamiseen. Yrityksen on kyettävä tunnistamaan asiakkaan odotuksia, vastaamaan niihin tai mieluiten aina ylittämään ne. Jotta yritys on kilpailukykyinen kilpailijoihinsa nähden, palvelun tulee olla yliverstaista. Koneet, laitteet sekä konseptit taustalla ovat yrityksillä hyvin samankaltaisia, osaaminen erottaa yritykset toisistaan.

Viitalan (2005, 109-110) mukaan osaamisen johtamisen tärkein tavoite on rakentaa silta yrityksen strategian ja yksilöiden osaamisen välille. Mikäli organisaatio muodostuu eri ihmisten osaamisesta, saavutetaan hyvin toimivassa vuorovaikutuksessa osaamisyhdistelmiä, joita on vaikea muutoin saavuttaa, vaikka infraa kuinka rakennettaisiin. Ihmiset itsessään eivät sinällään takaa

laadukasta toimintaa vaan heillä tulee olla oikeanlainen osaaminen riittävällä tasolla ja lisäksi halua sekä voimavaroja laittaa itsensä likoon yrityksen toiminnan puolesta.

4.2 Henkilöstön osaaminen ja osaamisen johtaminen

Henkilöstön osaamisen johtamisen taito korostuukin monialaisissa oppilaitoksissa kuten Jedun eri toimipisteet. Esimerkiksi Jedu Kalajoella on saatu eri osastojen yhteistyöllä tehtyä useita hie-noja oppimis-, harjoittelu- ja työkohteita kuten esimerkiksi muutaman vuoden takaisten loma-asuntomessujen kohde Raikas. Loma-asuntomessujen kohteessa yhdistyi kaikkien Kalajoen ammattiopiston osastojen osaaminen, loma-asunnon perustuksista aina kohteen esittelyyn loma-asuntomessuilla. Osaavan henkilöstön käyttö yrityksen kokonaisosaamisen kasvattamiseksi vie yritystä eteenpäin samalla tehden yrityksestä yliveraisen kilpailijaan nähden. (Ojala 2008, 18.)

Kalajoen ammattiopistossa osaamistarpeita selvitetään vuosittain osastokohtaisilla osaamistarvekartoituksilla. Sen pohjalta tehdään toimenpide ja resurssisuunnittelua, haasteena on ainoastaan taloudelliset resurssit. Uuden henkilöstön rekrytoinnin ollessa hyvin pitkälle pysähdyksissä yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen, on osaamisen hankkimista ja kehittämistä pyritty varmistamaan yhteistyötä tiivistämällä ja kierrättämällä henkilöstöä eri Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän organisaation yksiköiden välillä. Samalla on pyritty kartoittamaan työntekijöiden vahvuus-alueet ja kehittämään niitä. (Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä 2014.)

Yhtenä Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän osaamisen hallintatyökaluna ja henkilökohtaisen osaamisen kartoitusmuotona ovat koko organisaatiolle kehityskeskustelut. Kehityskeskusteluissa on otettu huomioon paikkakunta- ja alakohtaiset erot ja kehittämistoiminta on järjestetty yksiköittäin. Kehityskeskustelujen kautta pyritään muun muassa havaitsemaan erilaista erityisosaamista, jota suunnitellaan vastaamaan organisaation tarpeisiin. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymällä ei myöskään ole mitään systemaattista osaamisen arviointijärjestelmää pl. osana balanced scorecardia, vaan henkilöstön osaamiskartoituksia tehdään lähinnä henkilöstökyselyjen avulla. Tämän lisäksi on olemassa koulutusten seurantajärjestelmä, jonka tehtävänä on kuitenkin lähinnä kontrolloida työntekijöiden osallistumista erilaisiin koulutuksiin. Organisaatiotasolla ei kuitenkaan ole mitään yhtenäistä koulutusten raportointikäytäntöä, vaan riippuu hyvin paljon toimintayksiköstä, kuinka tarkkoja tietoja heidän työntekijöidensä koulutuksista on saatavilla. Osana toimintakäsikirjaa on kuvattu henkilöstön osaamisen kartoitusprosessia, mutta sen jalkauttaminen käytäntöön vaihtelee suuresti yksiköittäin. (Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä 2014.)

Sydänmaanlakan (2004, 130-135.) mukaan osaamisen johtamisprosessi alkaa kriittisten osaamistarpeiden määrittelyllä. Tätä tarkoitusta varten tarvitaan lähtötilanteen analyysiä ja tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakkointia. Organisaation vision ja tavoitteiden lisäksi tulee siis seuraavaksi kartoittaa yrityksen nykytilanne: Mitä on yrityksen ydinosaaminen? Mitkä ovat tämänhetkiset resurssit ja voimavarat? Mitä uhkia on olemassa? Millaisia muutoksia/mahdollisuuksia on odotettavissa ja miten niitä voidaan ennakoida tai miten niihin voidaan varautua? SWOT- analyysi on toimiva yksinkertainen keino selvittää nykytilanne ja määrittellä olemassa oleva ydinosaaminen pienessä Kalajoen ammattiopiston kaltaisessa organisaatiossa. Henkilöstön osaamisen tasoa voidaan arvioida myös käyttäen apuna itsearviointia tai järjestämällä osaamiskeskusteluja. Kun tunnistetaan ja tunnustetaan nykytilanteen ja tulevaisuuden strategioiden toteuttamiseen tarvittavan osaamisen välinen osaamisvaje, voidaan lähteä suunnittelemaan osaamisen kehittämissuunnitelmaa. (Ojala, 2008, 50-56.)

Tulevaisuuden osaamistarpeita voidaan tarkistella myös esimerkiksi asiakaspalautteiden kautta. Koulutusorganisaation asiakkaat ovat hyvin moninaisia, heillä on erilaisia yksilöllisiä tarpeita ja odotuksia, joita ei voida yleistää. Asiakkaiden odotukset palvelujen suhteen voivat vaihdella hyvinkin paljon esimerkiksi elämäntilanteesta tai aiemmasta taustasta johtuen. (Moriz 2005,27.) Jedu Kalajoen matkailukoulutuksen asiakaspalautteita ovat muun muassa erilaiset opiskelijatytyväisyyskyselyt sekä asiakastytyväisyystutkimukset asiakas- ja yhteistyöyrityksille (webropol, sähköpostit, tekstiviestit). Samoin tulee huomioida niin sanotut hiljaiset signaalit, joita saadaan erilaisten epävirallisten palaute- kanavien kautta. Asiakastytyväisyyskyselyjen ja muiden palauttekanavien antaman tiedon hyödyntäminen on avainasioita kohdeorganisaation kriittisten osaamisalueiden määrittelyssä. Asiakkaat ts. opiskelijat ja työelämä määrittelevät aina lopulta koulutusorganisaation osaamistarpeet, niin myös matkailukoulutuksenkin osalta.

Organisaatio pystyy siis johtamaan ja kehittämään vaadittavaa osaamistaan, kun sillä on käsitys kokonaisuudesta, yrityksen omasta osaamispääomasta. Osaamispääomasta puhutaan, kun organisaation yksilöiden osaaminen yhdistetään yrityksen toimintamalleihin ja tapoihin toimia. Pääomaa lisäävät vielä yrityksen verkostot, yhteistyökumppanit, alihankkijat ja asiakkaat, jotka osaamisellaan täydentävät yrityksen osaamispääomaa. (Ojala 2008, 47.) Osaamistasoa voidaan siis kehittää myös asiakkaiden ja yhteistyöverkostojen kautta. Matkailukoulutuksen osalta tämä voi tarkoittaa esimerkiksi jo käytössä olevien opettajien työelämäjaksojen hyödyntämistä tai opiskelijoiden, yritysten ja opettajien yhteisiä oppimisprojekteja käytännön työtehtävien parissa, esimerkiksi matkailutapahtumissa.

Jotta osaamista voidaan johtaa, täytyy yrityksen kyetä tunnistamaan organisaation kannalta olennaiset ns. ydinosaamisosaamisalueet. Tunnistaminen voi olla hankalaa. Osaaminen mielletään helposti esim. muutamien avainhenkilöiden kautta, eikä määritellä, mitä osaamista organisaatio toiminnassaan tai menestyäkseen tulevaisuudessa tarvitsee. Tämän vuoksi organisaation on määriteltävä tavoitteidensa ja strategiansa vaatima osaaminen. (Ojala 2008, 12, 37.)

Tämän lisäksi täytyy myös selvittää, miten tarvittavaa osaamista hankitaan sekä miten sitä jaetaan ja hallitaan. Tärkeä on myös luoda strategia työssäoppimisen mahdollistamiseksi ja osaamisen siirtämiseksi organisaatiossa. Ei riitä, että organisaatiolla on selkeät strategiset tavoitteet, täytyy myös miettiä, mitä osaamista niiden toteuttaminen vaatii. Osaamiselle tulee määrittää käytännön toimenpiteet ja sitä tulee kyetä mittaamaan. (Ojala 2008, 54-56.)

Toisaalta ei myöskään saa sivuttaa yksilötason osaamista eikä osaamistarpeita. Yksilötason osaaminen ja esimerkiksi ns. hiljaisen tiedon siirtäminen esimerkiksi eläköityviltä työntekijöiltä nuoremmille voi vähentää riskiä osaamisvajeen syntymiseksi kriittisiin menestystekijöihin ja toisaalta voi antaa paljon korvaamatonta tietopohjaa esim. rekrytointeihin. (Kuusela 2015, 58 - 60, 127; Viitala 2013, 177.) Rekrytointi onkin osaamisen kehittämisen yksi menetelmä. Rekrytoinnin ensisijaisena tavoitteena on löytää mahdollisimman hyvin yrityksen tarpeita vastaava henkilö. Se on organisaation kannalta aina merkittävä ja pitkäaikainen investointi tulevaisuuteen ja siksi rekrytoinnit pitäisikin aina valmistella huolellisesti. Jedu Kalajoen osalta tämä konkretisoitui pitkäaikaisen hotellipalveluiden ja matkatoimistopalveluiden eläköityessä vuoden 2018 syksyllä. Matkailuopettajan tehtävää ei laitettu julkiseen hakuun, vaan työntekijän rekrytointi toteutettiin matkailuopettajan siirrolla Koulutuskeskus Jedun Haapaveden toimipisteestä Kalajoelle. Hänellä ei kuitenkaan ollut ennestään kaikkea tarvittavaa osaamista esimerkiksi erilaisista varausjärjestelmistä, johtuen siitä, ettei niitä ole koulutettu Jedun Haapaveden toimipisteessä. Eläköityvän opettajan ja tehtävään siirretyn opettajan väliselle tiedonsiirrolle ja perehdytykselle tehtäviin olisi pitänyt resursoida riittävästi tiedon ja käytännön toimintatapojen siirtymiseksi. (Kauhanen 2003, 65.)

Perehdyttäminen onkin yksi osaamisen kehittämisen menetelmä, josta paljon puhutaan ja ikävä kyllä vielä enemmän nykyäänkin pelkästään puhutaan. Aiemmassa toimintayksikössäni Jedu Haapavedellä minulle tulivat oppilaitoksen kansainvälisyysvastaavan tehtävät puhelinoitolla ja perehdytyksenä oli avaimet entisen kansainvälisyysvastaavan työhuoneeseen. Kalajoella vastaavasti sain vuoden 2017 alussa matkailun linjavastaavan tehtävät vastuulleni koko henkilökunnalle tullella sähköpostiviestillä ja perehdytyksenä oli entisen linjavastaavan kanssa 2 työpäivää, joista

suurin osa aikaa meni hänen tekemistensä tai tekemättä jättämisten paikkaamiseen. Perehdyttämisen tarkoituksena on tutustuttaa uusi työntekijä työpaikkaan, työyhteisöön ja työtovereihin, työtehtäviin sekä omaan työhönsä liittyviin odotuksiin. Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä myös pyritään sitouttamaan työyhteisöön, luomalla myönteistä asennoitumista työtä ja työyhteisöä kohtaan. Tärkeä osa perehdyttämistä on myös yrityksen toiminta-ajatuksen ja asiakaspalveluprosessien läpikäyminen, joka luo perustan tuloksellisen työn tekemiselle. (Työturvallisuuskeskus, 2000, 4-5.) Hyvä perehdyttäminen on suunnitelmallista ja sille varataan riittävästi aikaa ja resursseja. Näin perehdytettävä henkilö saa kokonaisvaltaista tukea uutta työtään omaksuessaan ja oppii työnsä nopeammin ja kerralla oikein. Tällöin myös virheet ja niiden korjaamisen kuluva aika minimoituvat. Kuten edellä kertomani omakohtaiset esimerkitkin kertovat, niin kaikissa organisaatioissa ei edelleenkään panosteta riittävästi perehdyttämiseen vaan ”kiireellisemmät” asiat menevät perehdyttämisen edelle. (Työturvallisuuskeskus, 2000, 5.)

Organisaatioissa osaamisen kehittäminen kilpistyy usein enemmän tai vähemmän pakollisiin henkilöstökoulutuksiin koko organisaation henkilöstölle ilman että on tiedossa mikä on koulutuksen tarkoitus tai tavoitteet. Osaamisen kehittäminen ei tarkoita kuitenkaan vain erilaisia koulutuksia vaan oppiminen voi olla myös sisäistä perehdyttämistä, tehtävänkiertoa, työparityöskentelyä, projekteissa oppimista, varjostamista, ulkomaan työjaksoja, kehittämishankkeita, yrityksiltä oppimista, bench marking oppimista, laatujärjestelmän kokoamista sekä työyhteisön erityistilanteiden läpikäymistä tiimien kesken. Koulutukset ja osaamisen kokonaisvaltainen kehittäminen vaativat järjestelmällistä ja suunnitelmallista kokonaisuuden hallintaa, joka täydentyy eri alojen vaatimalla alakohtaisella koulutuksella ja kehittämistyöllä. (Salojärvi 2013, 162 - 163.)

Henkilöstöjohtaminen on avainasemassa osaamisen johtamisen kehittämisessä. Huolellisesti ja ajatuksella laadittu henkilöstöstrategia säästää monta turhaa työprosessia ja lukemattomia työtunteja sekä parantaa jaksamista ja nostaa osaamisen tasoa. Osaamisen johtamisen tulee olla osa strategiaa. Organisaation strategisen linjan mukaisen osaamisen kehittäminen sekä yksilön oman osaamisen kehittäminen tulisi yhtyä organisaation yhteisissä prosesseissa. Yksilö oppii organisaatiolta ja organisaation yhteinen osaaminen lisääntyy yksilön osaamisesta. Uuden oppimisen tulee olla osa työtä ja työn kehittämistä. Kehittämisen perustana on osaamisen nykytila ja ajatus millaista osaamista tullaan tulevaisuudessa tarvitsemaan. Henkilöstöstrategia on siis jotain muutakin kuin se yksi paperinippu yhtymävaltuuston kokouspapereissa. (Sumkin & Tuomi 2012, 25, 30 - 31; Viitala 2013, 176; Ojala 2008, 11.)

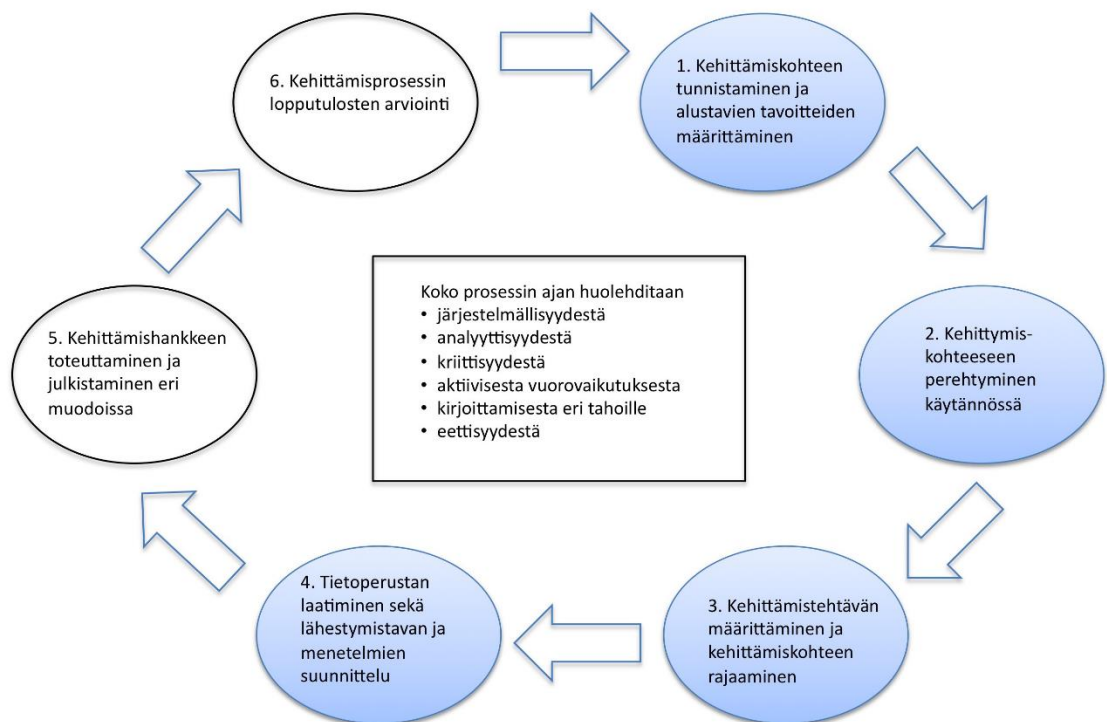
Hyvä työilmapiiri ja työhyvinvointi ovat perustekijöitä organisaation toiminnalle. Työhyvinvoinnin perusta on johtamisessa, osaamisessa ja työn hallinnassa sekä työlle merkityksellisyyttä tarjoavassa osallistamisessa. Parhaimmillaan työhyvinvointi nostattaa innostusta ja yhteisöllisyyttä ja antaa voimaa matkalla kohti määritettyä tavoitetta. Vahva työhyvinvointi edistää työyhteisön uudistumista ja kehittymistä, mikä puolestaan lisää organisaation vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta. Työhyvinvointia lähtökohtanaan pitävä strategia luo edellytykset sille, että organisaatio kykenee suoriutumaan perustehtävästään hyvin ja sillä on voimavaroja myös kehittää toimintaansa. (Manka 2016, 75-77.)

5 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön tulee käsitellä tutkimusaihetta kehittämisen näkökulmasta. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ja uudistaa matkailukoulutuksen toimintamalleja perustuen alueen matkailuyrityksiltä saatuihin mielipiteisiin. Tässä kappaleessa käsitellään Kalajoen matkailuyrityksille kehittämistyön pohjaksi tehdyn tutkimuksen toteutusta ja tutkimusmenetelmiä, laadullista tutkimusta sekä tutkimuksen laatua, luotettavuutta ja eettisyyttä.

5.1 Tutkimuksen taustaa

Ajatus kyselyn tekemisestä Kalajoen matkailuyrityksille sai alkunsa kirjoittajan ja Jedu Kalajoen koulutusjohtaja Esa Siirilän keskusteluista matkailukoulutuksen työelämävastaavuuden ja työelämäyhteistyön kehittämisestä. Kalajoella on perinteisesti ollut hyvin yhteistyötä alueen yritysten ja oppilaitoksen välillä, näkyvimmillään se on kuitenkin ollut opiskelijoiden työssäoppimisen toteutuksen muodossa. Käydyssä keskustelussa tultiin yhteiseen johtopäätökseen, että Jedu Kalajoen matkailukoulutuksen ja alueen matkailuyritysten yhteistyötä kehittämällä saataisiin lisättyä matkailukoulutuksen vaikuttavuutta ja vetovoimaa sekä työelämävastaavuutta entisestään. Todettiin että mikäli halutaan kehittää aidosti yritys yhteistyötä, tulee yrityksen näkökulmia ensin selvittää. Tämän kehitystyön pohjaksi tulisi siten kartoittaa alueen matkailuyritysten näkökulmaa matkailukoulutuksesta ja sen kehittämistarpeista. Yhteistyötä edelleen kehittämällä ja uusia yhteistyömuotoja hakemalla voitaisiin vastata myös matkailuyritysten työvoimatarpeiden lisäksi yritysten omiin koulutustarpeisiin. Kysely toteutettiin Kalajoen majoitus- ja ohjelmapalveluyrityksille.



Kuva 7: Kehittämistyön prosessin kuvaus (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014,24.)

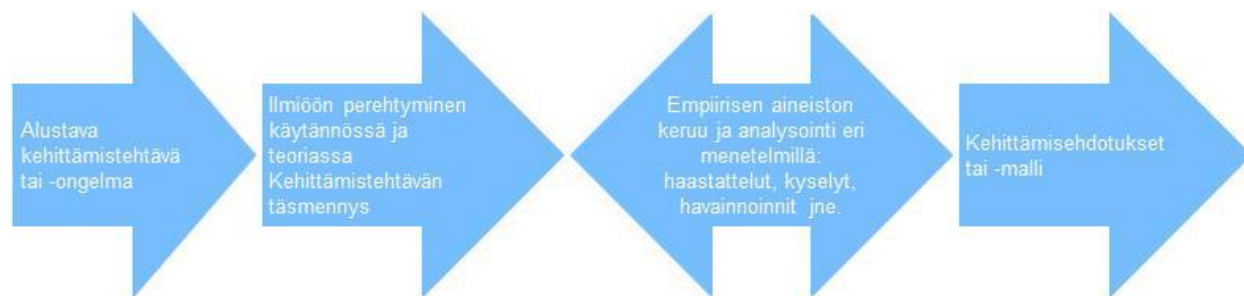
5.2 Tutkimusstrategia, tutkimusote ja metodi

Tämän opinnäytetyön tutkimusstrategia on kehittämistutkimus. Kehittämistutkimusta ei pidetä varsinaisena omana tutkimusmenetelmänä, vaan siinä voidaan hyödyntää eri tutkimusmenetelmiä, joita käytetään tutkimusongelman, tilanteen ja kehittämiskohteen mukaisesti. (Kananen 2015, 19,24, 33.) Tämän opinnäytetyön tutkimusote on lähinnä konstruktivistista tutkimusotetta. Konstruktivistinen tutkimusote pyrkii ratkaisemaan reaali maailman ongelmia ja sitä kautta tuottamaan sovelluksia sovellettavalle tieteenalalle. Konstruktivistinen tutkimus tuottaa innovatiivisia sekä perusteltuja ratkaisuja käytännön ongelmaan ja tulokset voivat toimia käytännössä kyseisen ongelman ratkaisuna, mutta myös laajempikin toimivuus voi olla mahdollista. (Lukka 2006,112.)

Lukan (2006) mukaan konstruktivistisen tutkimusotteen ydinpiirteitä olevan tosielämän ongelmat, innovatiiviset ratkaisut, huolelliset kytkennät teoriaan, tutkijan ja käytännön toteuttajien tiimityö sekä reflektointi teoriaan. Tutkimuksella on aina tarkoitus tai tehtävä ja se voi olla joko kartoittava, selittävä, kuvaileva tai ennustettava. Kuitenkin tutkimukseen voi sisältyä piirteitä use-

ammista edellä mainituista tyyleistä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 134.) Tämä opinnäytetyö sisältääkin kaikki edellä mainittuja elementtejä. Nykytilanteen kuvailun kautta ja alueen matkailuyritysten näkökulman kartoituksen kautta pyritään luotaamaan tulevaisuuden kehittämistarpeita. Tämän opinnäytetyön metodi on lähinnä tapaustutkimus, jossa tavoitteena on kuvata miten asiat ovat ja mitä pitäisi kehittää sekä lopuksi laadin kehittämisehdotuksia toimeksiantajalle matkailukoulutuksen kehittämiseksi.

Tapaustutkimus eli case study soveltuu menetelmäksi silloin, kun tarvitaan tarkkaa tietoa jostakin asiasta tai ilmiöstä. Tapaustutkimusta voidaan hyödyntää, kun halutaan ymmärtää mahdollisimman perusteellisesti kehittämisen kohdetta ja tavoitteena on luoda kehittämisideoita- ja ehdotuksia tutkimuksen kohteelle. Tapaustutkimuksessa lähdetään kuvan 8 mukaisesti liikkeelle alustavasta kehittämistehtävästä tai ongelmasta, johon liittyviin teorioihin perehdytään. Kehittämistyön tulee pohjautua teorioihin, metodeihin tai aiempiin tutkimuksiin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 52–54).



Kuva 7: Tapaustutkimuksen vaiheet (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti. 2014, 54.)

Tutkimukset jaetaan kvantitatiivisiin eli määrällisiin ja kvalitatiivisiin eli laadullisiin tutkimuksiin. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus soveltuu käytettäväksi tilanteissa, joissa ilmiö on uusi tai siitä ei ole aiempaa tutkimustietoa ja teoriaa olemassa. Kvalitatiivisen tutkimus vastaa kysymyksiin, miten ja millainen. Se pyrkii selittämään, mistä tekijöistä tutkittava asia koostuu ja miten tekijät vaikuttavat siihen. Kvalitatiivinen tutkimus tuottaa tietoa muiden tutkimusten pohjaksi ja toimii siten ikään kuin esitutkintana. Tämä tutkimustyö on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. (Kananen 2011,12.)

Laadullinen tutkimus pyrkii löytämään uusia havaintoja ja niiden tulkintoja, joita tilastollisia menetelmiä käyttämällä ei sinällään voitaisi löytää. Kvalitatiivisissa tutkimuksissa ei pyritä määrälli-

sen tutkimuksen yleistyksiin. Tarkoituksena on havainnot, tulkinnat, ilmiön kuvaaminen ja ymmärtäminen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tutkittavan asian tai ilmiön syvällisempään ymmärrykseen. (Kananen 2008, 24.)

Laadullinen tutkimus soveltuu siis tutkimusongelmiin, joissa paneudutaan tutkittavan asian ymmärtämiseen tai kuvailuun. Laadullisessa tutkimuksessa tulee tarkentaa, tutkitaanko kokemuksia vai käsityksiä. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan Kalajoen matkailuyritysten kokemuksia matkailukoulutuksesta ja kysymyksissä tavoitellaan yritysten kokemukseräisiä vastauksia. Kysymyslomakkeen kysymykset on tästä syystä laadittu pääosin muotoon ”miten” ja ”millainen”. Tutkimuksen perusteella ei näin ollen voi tulkita vastauksia vain yhdellä oikealla tavalla, vaan vastaukset antavat tilaa myös erilaisille tulkinnoille. (Vilka 2015, 118-119.)

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä havaittuja tuloksia kuvaillaan ja luokitellaan sanallisesti, eikä niitä käsitellä numeroina. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä yhden totuuden löytämiseen tutkittavasta asiasta, vaan haastateltavien näkemyksiä ja käsityksiä pyritään tulkitsemaan. Tutkimustyössä saadut vastaukset toimivat johtolankoina tutkijan tulkinnoille. (Vilka 2015, 120.)

Tutkimusta tehtäessä on tutkimuksen päätarkoituksen selvittäminen tutkijalle itselleen ensiarvoisen tärkeää. Valintoja on tehtävä myös näkökulman, perustelujen ja rakenteen suhteen. (Vilka 2015, 29.) Tässä opinnäytetyössä pyritään havainnoimaan ja kuvailemaan Kalajoen matkailuyritysten kokemuksia Jedu Kalajoen matkailukoulutuksesta sekä tekemään sen perusteella tulkinnat matkailukoulutuksen nykytilanteesta ja kehittämistarpeista. Näiden pohjalta laaditaan kehittämis ehdotuksia matkailukoulutuksen kehittämiseksi.

5.3 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus

Aineiston keruumenetelmäksi valitsin kyselylomakkeen (Liite 2). Kyselylomake koostui avoimista kysymyksistä ja yhdestä monivalintakysymyksestä. Kysymyksiä kyselylomakkeessa oli kaikkiaan 10 ja kysymykset oli jaettu neljään aihekokonaisuuteen. Kyselylomakkeen kysymykset kävin läpi toimeksiantajan ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa, joiden palautteen pohjalta kysymyslomaketta tiivistettiin ja jäsenneltiin aihekokonaisuuksiin.

Kysely päädyttiin toteuttamaan sähköisenä webropol-pohjaisena kyselynä, koska ei haluttu kyselyn toteuttajan roolin vaikuttavan vastausten sisältöön. Webropol-kyselyn hyviä puolia on myös se, että vastaaja saa antaa vastauksensa omissa rauhassa ja itselleen parhaiten sopivana aikana.

Tällöin vastaajilla on riittävästi aikaa paneutua miettimään kysymyksiä omista näkökulmistaan. Webropol-kyselyn hyvänä puolena on lisäksi se, ettei vastauksia tarvitse rajoittaa mitenkään, koska järjestelmä taltioi kaikki vastaukset siinä muodossa kuin vastaaja ne kirjoittaa eikä niitä siksi tarvitse erikseen litteroida kuten esimerkiksi haastatteluissa. Vastaavasti huonona puolena voi olla se, että vastausten määrä voi jäädä pieneksi, mikäli kohderyhmä ei kyselyä kiinnostavaksi tai muuten unohtaa vastata sähköiseen kyselyyn sen avoinna olo aikana. (Andres 2012, 47-52.)

Kysely toteutettiin Kalajoen majoitus- ja ohjelmapalveluyrityksille. Kyselystä rajattiin pois ravintolayritykset, joilla ei ollut tarjonnassaan majoitus- tai ohjelmapalveluja. Tämä rajaus tehtiin siksi, että haluttiin keskittyä Jedu Kalajoella tarjottaviin matkailukoulutuksiin ja ravintoloiden kyselyyn mukaan ottaminen olisi vääristänyt tuloksia koskemaan ravintola-alaa, jonka koulutusta Jedu Kalajoella ei ole tarjolla. Kysely toteutettiin matkailuyrityksille anonyyminä webpro-kyselynä eli vastauksia ei voi yhdistää vastaajayrityksiin. Kyselyssä ei myöskään kysytty yrityksistä mitään taustatietoja, jotta yritykset kokevat todella vastaavansa kyselyyn anonyymisti. Koska kysymyksessä oli pieni tutkimusjoukko, tällä haluttiin myös osaltaan varmistaa vastausten mahdollisimman hyvä todenmukaisuus.

Testasin kyselylomaketta ensin lähipiirilläni eli puolisoillani ja ystävälläni, jotka molemmat ovat koulutukseltaan restonomeja. Saadun palautteen ja tehtyjen muutosten jälkeen testasin kyselylomaketta kahdella opettajalla ja kahdella matkailuyrityksellä, jotka eivät kuuluneet varsinaiseen vastaajien perusjoukkoon. Tammikuussa kävimme kyselylomakkeen kysymyksiä läpi sekä opinnäytetyönohjaajani sekä toimeksiantajan kanssa. Ennen kyselyn varsinaista toteutusta testasin kyselylomaketta vielä Kalajoen matkailuyhdistyksen kokouksen osallistujilla, joilta sain palautetta kysymysten asettelun ja kysymysten sisältöjen osalta. Saadun palautteen pohjalta kysymyslomaketta myös tiivistettiin, koska matkailuyhdistyksen kokoukseen osallistujien palautteessa todettiin mahdollisimman tiiviin kyselylomakkeen parantavan vastausprosenttia. Kysymyslomakkeen saatua lopullisen muotonsa, laadin liitteen 1 mukaisen kyselyn saatelomakkeen, jossa kerrottiin tutkimuksen tausta, tarkoitus, toimeksiantaja sekä erikseen maininta, että kyselyyn voi vastata täysin anonyymisti. Tutkimustuloksien käyttötarkoitukseksi kerrottiin matkailukoulutuksen kehittäminen ja saatekirjeessä olivat mahdollisia lisätietoja varten myös tutkijan yhteystiedot sekä tieto, että tutkimus liittyy YAMK-opinnäytetyöhöni, jonka Kajaanin ammattikorkeakoulussa.

Kyselyn vastauslinkki lähetettiin saatekirjeen kanssa sähköpostilla 20 Kalajoen matkailuyritykselle helmikuussa 2019 ja vastausaikaa yrityksillä oli 2 viikkoa. Viimeisellä viikolla kyselystä lähetettiin muistutus yrityksille Kalajoen matkailuyhdistyksen toimesta. Kyselyyn saatiin vastauksia 13 yritykseltä ja vastausprosentiksi muodostui näin ollen 65 prosenttia, mitä voidaan pitää riittävän

hyvänä vastausten määränä. Vastaukset tallentuivat Webropol -järjestelmään, josta sain ne käyttöni word -muotoon siirrettynä raporttina. Vastausajan päätyttyä tarkastin ja analysoin kyselylomakkeiden vastaukset.

Ensimmäisessä aihekokonaisuudessa kartoitettiin matkailuyritysten näkemyksiä matkailukoulutuksen nykytilanteesta. Kysymyksillä haluttiin selvittää, miten hyvin matkailukoulutuksen sisältö ja toteutustavat nykyisellään vastaavat työelämän tarpeisiin sekä miten työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutus nykyisellään palvelee alueen matkailuelinkeinoa.

Toinen aihekokonaisuus käsitteli matkailukoulutuksen kehittämistarpeita yritysten näkökulmasta. Osiossa selvitettiin yritysten mielipiteitä, miten matkailukoulutusta tulisi tulevaisuudessa kehittää, jotta se vastaisi mahdollisimman hyvin työelämän osaamistarpeita. Osiossa kysyttiin myös, miten yritykset ajattelevat opettajien vuosityöaikaan siirtymisen ja ammatillisen koulutuksen ympärivuotisuuden vaikuttavan erilaisten yhteistyömahdollisuuksien kehittämiseen. Aihekokonaisuudessa käsiteltiin myös opiskelijoiden työssäoppimista. Yrityksiltä kysyttiin, mihin vuodenaikoihin opiskelijoiden työssäoppimisjaksot tulisi sijoittaa yritysten näkökulmasta. Samoin selvitettiin, miten hyvin yritykset tuntevat uusien opetussuunnitelmien perusteiden mukaiset työssäoppimisen erilaiset toteutusvaihtoehdot työssäoppimisen eli koulutussopimuksella tai oppisopimuksella.

Kolmannessa osiossa kartoitettiin yritysten omia erilaisia koulutustarpeita. Kysymyksillä haluttiin kartoittaa, millaisia koulutustarpeita yrityksillä on esimerkiksi erilaisten lyhytkoulutusten, korttikoulutusten ja lajipätevyyksien sekä matkailun perustutkinnon eri tutkinnonosien osalta. Neljännessä osiossa kysyttiin yritysten muita ajatuksia matkailukoulutuksesta ja sen kehittämisestä Kalajoella eli yrityksille annettiin lopuksi mahdollisuus vielä vapaaseen palautteeseen. Tällä kysymyksellä haluttiin tavoittaa etenkin niin sanottuja hiljaisia signaaleja, joita muilla tiettyihin aihepiireihin keskittyvillä kysymyksillä ei välttämättä olisi yrityksen vastauksista saatu.

5.4 Tutkimuksen laatu ja luotettavuus

Kvalitatiiviselle eli laadulliselle tutkimukselle on tärkeää luotettavuus ja tarkkuus. Tutkimuksen laatua ja luotettavuutta arvioitaessa tarkastelun kohteena ovat tutkimuksen objektiivisuus, reliabiliteetti, validiteetti ja ulkoinen luotettavuus. (Hyvönen & Vanhala 1994, 69, 101.)

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta eli ei-sattumanvaraisuutta. Tutkimus on reliabeli, mikäli voidaan olettaa, että toinen tutkija päätyisi samanlaisiin tuloksiin. Reliabiliteetti on sitä suurempi, mitä vähemmän tuloksissa on sattumanvaraisuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 186-189.)

Tutkimuksen validiteetti eli tutkimuksen pätevyys tarkoittaa sitä, miten hyvin tutkimus vastaa siihen, mitä oli tarkoitus selvittää. Tutkimuksen kohderyhmän tulee olla oikea ja kysymysten käsittellä asioita, joita halutaan selvittää. Toisin sanoen kysymykset ovat oikein aseteltuja ja niihin vastaa oikea kohderyhmä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 2013.)

Tutkimuksen yleistettävyys tarkoittaa sitä, miten tutkimustulokset ovat yleistettävissä laajempaan perusjoukkoon. Yleistettävyyttä voivat alentaa systemaattiset ja satunnaiset virheet. Systemaattiset virheet voivat johtua esimerkiksi siitä, ettei ole käytetty satunnaista otantaa, jolloin otos muodostuu epäedustavaksi ja jotkin perusjoukon osat muodostuvat ovat tutkimustuloksissa yli- tai aliedustettuina. Satunnainen virhe vastaavasti johtuu siitä, ettei otos anna koskaan täysin samoja tuloksia kuin koko perusjoukon tutkimustulokset. (Hyvönen ja Vanhala 1994, 72.)

Tämän tutkimuksen perusjoukoksi valittiin kaikki Kalajoen matkailuyritykset, joilla on majoitus- tai ohjelmalveluja. Valintakriteerinä tutkimuksen perusjoukon valinnalle oli, että nyt haluttiin keskittyä matkailuyrityksiin, joiden työtehtäviin Jedu Kalajoen nykyinen matkailukoulutus pyrkii vastaamaan. Systemaattista virhettä ei valitussa perusjoukossa tutkimuksen kohderyhmän valintakriteerien pohjalta pitäisi esiintyä. Vastauksia ei kuitenkaan saatu kaikilta yrityksiltä, joten satunnaisvirhe voi vaikuttaa vähän saatuihin tuloksiin. Tutkimustulokset eivät sinällään sellaisenaan ole yleistettävissä koskemaan laajempaa perusjoukkoa, esimerkiksi Pohjois-Pohjanmaan matkailuyrityksiä, sillä tuloksiin vaikuttaa pienen perusjoukon valinnan lisäksi myös yritysten paikkasidonnaisuus ja osaltaan tuloksissa näkyy myös Kalajoen matkailukeskuksen ominaispiirteet. Voidaan kuitenkin katsoa, että tutkimustulokset ovat yleistettävissä pääkohdiltaan, kuten matkailualan työelämän osaamistarpeiden sekä koulutuksen ja matkailuyritysten yhteistyön kehittämismahdollisuuksien osalta.

6 Tutkimustulokset

Tässä kappaleessa käsitellään tutkimustuloksia, joiden pohjalta on pyritty tekemään konkreettisia kehittämis ehdotuksia matkailukoulutuksen kehittämiseksi kappaleessa 7. Tutkimustuloksia on esitelty pääkohdittain kyselylomakkeen aihekokonaisuuksien mukaisesti neljässä osassa. Kyselyn vastausten analysoinnissa tavoitteena oli löytää toistuvia, tyypillisiä piirteitä ja samankaltaisuuksia matkailuyritysten vastauksista. Matkailuyritysten vastauksista haluttiin löytää yleispäteviä linjauksia, mitä asioita matkailuyritykset kokivat nykyisessä koulutuksen toteutuksessa hyvinä ja missä vastaavasti nähtiin kehittämistarpeita. Vastauksista haluttiin löytää myös toteuttamiskelpoisia ja helposti käytäntöön jalkautettavia kehittämis ehdotuksia sekä rakentaa käsitys Kalajoen matkailuyritysten tämänhetkisistä omista koulutustarpeista erilaisten matkailualan lyhyt koulutusten ja matkailualan perustutkinnon tutkinnonosien osalta.

6.1 Matkailukoulutuksen nykyinen sisältö ja toteutustavat

Kalajoen matkailuyritykset näkivät matkailukoulutuksen nykytilanteen sisällöltään ja toteutustavoiltaan pääosin hyvänä. Matkailukoulutuksen sisältöjen ja toteutustapojen katsottiin pääosin vastaavan hyvin työelämän osaamisvaatimuksia ja koulutuksen olevan käytännönläheistä. Etenkin matkailualan asiakaspalvelutaitojen todettiin opiskelijoilla olevan hyvää tasoa. Hyviä kokemuksia oli myös työssäoppimisesta sekä opiskelijoiden ja opettajien osallistumisesta erilaisiin tapahtumiin ja yhteistyöprojekteihin. Hyvää palautetta annettiin myös yritysten ja opettajien välisestä yhteistyöstä. Toisaalta vastauksissa myös peräänkuulutettiin lisää yhteistyötä, yhteydenpitoa ja tiedotusta yrityksiin, lisää käytännön osaamisen koulutusta ja matkailualan perustaitojen riittävää opetusta koulussa ennen työssäoppimisjaksoja. Matkailukoulutukselta kaivattiin opiskelijoille myös lisää paikallistuntemusta, markkinointiosaamista, matemaattista osaamista sekä omaaloitteisuutta työntekoon. Opiskelijoiden monipuolisen kielitaidon kouluttamista pidettiin tärkeänä. Lisäksi kaivattiin opiskelijoille enemmän myös ravintolatyöskentelyä, koska suurimmassa osassa työpaikoista työnkuvaan liittyy myös ravintola-alan työtehtäviä. Muutaman vastauksen perusteella matkailukoulutuksen sisällöt ja toteutusmuodot (oppilaitoksen arki) olivat jäänyt osalle yrityksistä vieraaksi. Opetushenkilökunnan viime vuosien runsas vaihtuvuus mainittiin myös.

Matkailukoulutus on ollut hyvin käytännönläheistä. Hyvä yhteistyö opettajien ja yritysten kesken> mm. koulutuksen sisällöstä on keskusteltu yrittäjien kanssa ja heidän toiveitaan kuunneltu yhteiset projektit tukevat molempia osapuolia.

Koulutus antaa hyvät perusvalmiudet matkailualalle. Asiakaspalvelutaidot ja matkailuelinkeinon tuntemus opetettu hyvin. Käytännön työtehtäviä matkailualan yrityksissä tulisi lisätä. Yrityksille suunnattuja koulutuksia myös ja oppilaat mukaan toisi synergiaetuja alueelle

Kyllä opiskelijoiden tulisi saada perusopetukset alaan kuin alaan koululla alkuun valmiksi. Ja sen jälkeen sitten harjoitteluun, niiden eväiden kanssa mitä koululta on saatu. Ja ei liikaa vapaasti aikataulutettuja koska ei osata tulla ajoissa töihin, mitä työaika tarkoittaa jne... Nuorille enemmän oma-aloitteisuutta työntekoon.

Kouluilla omat aikataulut ja kuviot, yrityksillä omansa ja niiden yhteensovittaminen vaikeaa. Koulujen pitäisi enemmän olla yhteydessä yrityksiin ja kertoa toiminnastaan, ei vain opiskelijoiden työharjoittelut. Opettajat vaihtuneet viime vuosina niin paljon ettei perässä pysy.

6.2 Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutus

Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen todettiin vastauksissa toimivan sinällään hyvin, kuitenkin niiden osalta todettiin, että työssäoppimisjaksojen ajankohdat tulisi suunnitella nykyistä paremmin. Työssäoppimisjaksojen sijoittamista alueen matkailun kannalta hyvin hiljaisillekin ajankohdille kritisoitiin useammassa vastauksessa. Työssäoppiminen hiljaisina aikoina ei ole yrityksen eikä myöskään opiskelijan etu, lisäksi hiljaisina aikoina esimerkiksi ammattiosaamisen näyttöjen toteuttaminen riittävässä laajuudessa koettiin olevan haasteellista. Työssäoppimisen ja näyttöjen keskeisten sisältöjen sekä työtehtävien koettiin olevan sellaisia, joita matkailualan yrityksissä pitääkin osata. Työssäoppimisen ohjaamiseen sekä erityisesti ammattiosaamisen näyttöjen ohjaamiseen ja valmennukseen kaivattiin lisää panostusta, niin opiskelijoille kuin yritysten henkilökunnallekin. Osa ammattiosaamisen näytöistä esitettiin suoritettavan jo oppilaitoksessa. Riittävien matkailualan perustietojen- ja -taitojen kouluttamista opiskelijoille pidettiin useassa vastauksessa tärkeänä, ennen kuin opiskelijoita päästetään työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin yrityksissä. Myös työelämätaitojen riittävää kouluttamista opiskelijoille peräänkuulutettiin.

Palvelee ja tukee hyvin, työssäoppimisen sekä näyttöjen keskeiset työtehtävät ovat monipuolisia ja sellaisia, joita matkailualan yrityksissä pitääkin tehdä ja osata.

Osan voisi näytöistä suorittaa esim koulussa alkuun, ja osan työpaikalla työharjoittelun jälkeen. Siivous alalle enemmän siivouslinjoja sekä luontomatkailu on nyt kysyttyä eli eräoppaita alueelle tarvitaan.

Työssäoppimista ei hiljaisille ajoille. Työssäoppiminen toimii muuten hyvin, molemminpuolinen hyöty kun oppilas ja työpaikka kohtaavat. vielä kun opiskelijoille voisi tarjota pysyviä töitä, mutta siihen matkailun pitäisi kasvaa voimakkaammin ympärivuotiseksi. Näyttötoimintaan vaaditaan enemmän työpaikalla tapahtuvaa ohjausta ja valmennusta opiskelijoille ja työnantajalle.

Perusosaaminen opiskelijoilla hyvä, työssäoppimista voisi olla enemmän, myös lyhyemmissä jaksoissa eri sesongeissa. Näyttöjen ohjaukseen tulisi panostaa enemmän.

6.3 Matkailukoulutuksen kehittämistarpeet

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, miten matkailukoulutusta tulisi kehittää, jotta se vastaisi parhaiten matkailualan osaamistarpeita vastaajayrityksen näkökulmasta. Yritysten vastauksissa korostuivat myynti- ja markkinointitaitojen, tuotekehityksen, työelämätaitojen ja matkailualan asiakaspalvelun kouluttaminen opiskelijoille. Lisäksi toivottiin opiskelijoiden paikallistuntemuksen ja ravintola-alan työtehtävien koulutusta. Yrityksen ja oppilaitoksen yhteisiä koulutustilaisuuksia toivottiin järjestettäväksi esimerkiksi erilaisten lajipätevyyksien, turvallisuuskoulutusten ja tuotekehityksen osalta. Koulutuksen järjestäjän ja yritysten yhteistä koulutuspäivää toivottiin, jossa avattaisiin matkailualan uutta opetussuunnitelmaa, sen sisältöä ja tavoitteita sekä toteutustapoja. Vastauksissa korostuivat myös opiskelijoiden yksilölliset opintopolut, esimerkiksi kouluttautuminen tiettyihin työtehtäviin silloin kun opiskelijalla on omat tulevaisuuden suunnitelmat selvillä tai työpaikka, johon meinaa työllistyä on tiedossa.

Esim. koulutuksen järjestäjien/toteuttajien =opettajien sekä yritysten edustajien yhteinen seminaari/kokous/suunnittelupalaveri, jossa avattaisiin uudet opetussuunnitelmat, niiden tavoitteet elinkeinoelämän edustajille. Yhteisen kehittämisen paikka, miten toteutetaan.

Lisää työssäoppimista, myös lyhyempiä "päivätyöläisiä". Koulutuksen sisältöjen avaaminen yrityksille tärkeää, mitä on oppilaille milloinkin opetettu eli mitkä ovat valmiudet erilaisiin työtehtäviin.

Riittävät asiakaspalvelutaidot, matkailualan tuntemus ja työelämätaidot. Muut voi opettaa työpaikalla yrityskohtaisesti, ei koulu voi opettaa kaikkia yrityskohtaisia asioita. Oppilaat voisivat opiskella myös messumarkkinointia ja matkailuneuvontaa

Lisää työssäoppimista ja oppimisprojekteja opettajajohtoisesti yritysten kanssa. Opiskelijoiden tulisi harjoitella eri vuodenaikoina ja erilaisissa työtehtävissä tai vaihtoehtoisesti kouluttautua tietoisesti jo tiettyyn työpaikkaan. Tällöin yrityksen panostukset olisivat sijoitus myös yrityksen omaan tulevaan.

6.4 Opettajien vuosityöaika ja ammatillisen koulutuksen ympärivuotisuus

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, millaisia yhteistyömahdollisuuksia yritykset näkevät opettajien vuosityöajan ja ammatillisen koulutuksen ympärivuotisuuden tarjoavan? Tämä kysymys osoittautui vastaajille osittain hankalaksi eikä opettajien vuosityöaika tai ammatillisen koulutuksen ympärivuotinen toimintamalli selvästikään ollut yrityksille kovinkaan tuttua. Vastauksissa kaivattiinkin lisätietoa erilaisista yhteistyömuodoista ja suunnitelmallisuutta yhteistyön kehittämiseen. Eniten kysymys herätti yrityksissä pohdintaa mahdollisuuksista, voisivatko opiskelijat ja opettajat olla enemmän mukana toteuttamassa alueen yrityksissä erilaisia matkailupalveluita ja -tapahtumia myös kesäsesonkina sekä iltaisin ja viikonloppuisin. Samoin vastauksissa nousi esille tarve kesäajan työssäoppimisjaksoille sekä niiden ohjaukselle ja valvonnalle.

Ei tietoa mitä tämäkin tarkoittaa käytännössä? Jos ympärivuotisuutta on oikeasti, niin töitä olisi tarjolla eniten kesäaikaan.

Yhteistyötä tulee kehittää entisestään ja viimeistään keväällä jo lähteä suunnittelemaan tulevan vuoden aiheet ja tarpeet.

Jos mahdollistaa ilta- ja viikonlopputöitä opiskelijoiden kanssa niin hyvä asia. Joustavuutta kaivattaisiin lisää olemalla mukana ilta- ja viikonloppujen tapahtumissa. Kesäsesonkia pitäisi myös pystyä jotenkin paremmin hyödyntää oppilaille!

Matkailualan yrityksille erinomainen muutos, jos se tarkoittaa sitä, että opiskelijat voivat systemaattisesti tehdä työssäoppimista myös kesällä sekä muina loma-aikoina, jolloin töitä oikeasti on tarjolla.

6.5 Toiveet työssäoppimisjaksojen sijoittumiselle

Seuraava kysymys käsittelee opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen sijoittamista. Yrityksiltä kysyttiin, mihin vuodenaikoihin opiskelijoiden työssäoppimisjaksot tulisi heidän yrityksensä näkökulmasta sijoittaa? Tämän kysymyksen vastauksissa korostui hyvin voimakkaasti Kalajoen matkailukeskuksen luonne erityisesti kesämatkailukohteena. Yritysten vastaukset olivat hyvin yhteneväisiä ja työssäoppimisjaksojen toivottiin sijoittuvan keväälle, kesälle ja alkusyksylle. Käytännössä tämä vastauksien perusteella tarkoittaa toukokuusta-elokuun loppuun välisenä aikana. Huomioitavaa on myös, että osa yrityksistä on avoinna vain kesäsesonkina, mikä osaltaan selittää vastauksia. Talvikaudella työssäoppimisjaksoja toivottiin samaten lähinnä erilaisten lomakausien ajalle, kuten syys-, joului- ja hiihtolomat.

Keväälle ja kesään on paras ajankohta, silloin on töitä mitä saa ihan oikeasti tehdä.

Kevät, kesä ja alkusyksy sekä kevättalvi (hiihtolomat).

1. Kesä 2. hiihtolomat 3. syyslomat

toukokuusta elokuun loppuun, joulukuu ja hiihtolomat.

6.6 Koulutussopimus ja oppisopimus

Seuraavassa kysymyksessä haluttiin selvittää, miten yritykset tuntevat opiskelijoiden erilaiset työssäoppimisen toteuttamisvaihtoehdot eli työpaikalla oppiminen koulutussopimuksella ja oppisopimuksella. Vastauksien perusteella voidaan todeta, että reformin mukaiset uudet nimikkeet ja käytännöt ovat matkailuyrityksissä vielä huonosti tunnettuja. Suurimmalla osalla oli kokemuksia työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta koulutussopimuksella, mutta vastauksista voi myös päätellä, ettei koulutussopimuksen ja oppisopimuksen eroavaisuudet ole yrityksillä tiedossa ja niistä tarvittaisiin yrityksille tiedotusta ja koulutusta, joita vastauksissa haluttiinkin. Vastauksissa toivottiin myös lisää työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjausta niin opiskelijoille kuin yrityksillekin.

Ei kovin tarkkaan tiedossa, muutoksia arviointeihin tulee kyllä turhan usein.

Hyvin toimiva toimintamalli, opettajille riittävästi aikaa seurantaan ja yhteydenpitoon, erityisesti heikompien oppilaiden osalta vaikka mukaan työpaikalle alkuun ohjaamaan!

Työssäoppijoita on ollut ja otetaan ilomielin vastaan. Sesonkiaikoina voidaan maksaa myös palkkaa.

Ei tietoa mitä muutoksia entiseen, tarvittaisiin koulutusta aina näistäkin muutoksista!

Oppisopimuksella tapahtuvasta osaamisen hankkimisesta toivottiin lisätietoja ja koulutusta. Osalla vastaajista oli kokemuksia oppisopimuksesta, mutta vastauksien perusteella oppisopimuksen nykyiset erilaiset toteutusvaihtoehdot tunnettiin melko huonosti. Vastauksissa oppisopimusta arvosteltiin yrityksille raskasvetoiseksi ja kalliiksi, mutta toisaalta koettiin sen soveltuvan hyvin yritykseen aidosti sitoutuville opiskelijoille. Oppisopimuksen osalta toivottiin, että voitaisiin tehdä eri mittaisia oppisopimus jaksoja, esimerkiksi kuukauden mittaisista vuoden mittaisiin. Nykyisen käytännön mukaisesti oppisopimus voidaankin tehdä niin lyhyemmälle jaksolle kuin vaikkapa koko tutkinnon suorittamisen ajaksi. Oppisopimuksesta kaivattiin lisää tietoa ja koulutusta yrityksille kuten kaivattiin koulutusopimuksestakin.

Jos tarkoittaa normaalia oppisopimusta niin yritykselle aika raskasvetoinen ja kallis, jos ei opiskelijalla ole riittäviä valmiuksia ensin. Sopii opintojen loppupäähän esim. viimeinen vuosi.

Soveltuisi hyvin opiskelijoille, jotka aidosti sitoutuvat johonkin työpaikkaan. Lisätietoa tästä ja kehittämistä yhdessä yritysten kanssa toimivaksi systeemiksi. Voisi olla ratkaisu monen yrityksen työntekijöiden saantiin!

Jos oppilas oikeasti sitoutuu yritykseen, niin hyvä. Muuten yritykselle kankea ja hukkaan heitettyä aikaa, jos oppilas ei meinaa oikeasti töihin yritykseen

Selvitystä yrityksille mitä tarkoittaa vastuut/velvollisuudet. Mitä käytännössä vaatii yritykseltä?

6.7 Matkailuyritysten omat koulutustarpeet

Seuraavassa osiossa selvitettiin matkailuyritysten omia koulutustarpeita. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin yritysten koulutustarpeita erilaisten lyhyt koulutusten ja erilaisten korttikoulutusten osalta. Erityisesti nousivat esille ensiapukoulutukset, alkoholilainsäädäntö (anniskelupassi), hygienialainsäädäntö (hygieniapassi) ja järjestyksenvalvoja koulutukset. Lisäksi yritykset olivat kiinnostuneita esimerkiksi myynti- ja markkinointikoulutuksesta, turvallisuus- ja lajipätevyysien koulutuksista sekä kesätyöntekijöiden koulutuspäivistä. Lisäksi kaivattiin näiden erilaisten lyhytkoulutusten markkinointia ajantasaisesti suoraan yrityksille. Yritysten koulutustarpeet ovat hyvin moninaisia ja niiden tarve voi syntyä yllättäen, esimerkiksi uuden työntekijän rekrytoinnin yhteydessä. Siksi on tärkeää ylläpitää ajantasaista tiedostusta suoraan yrityksille erilaisista tarjolla olevista koulutuksista.

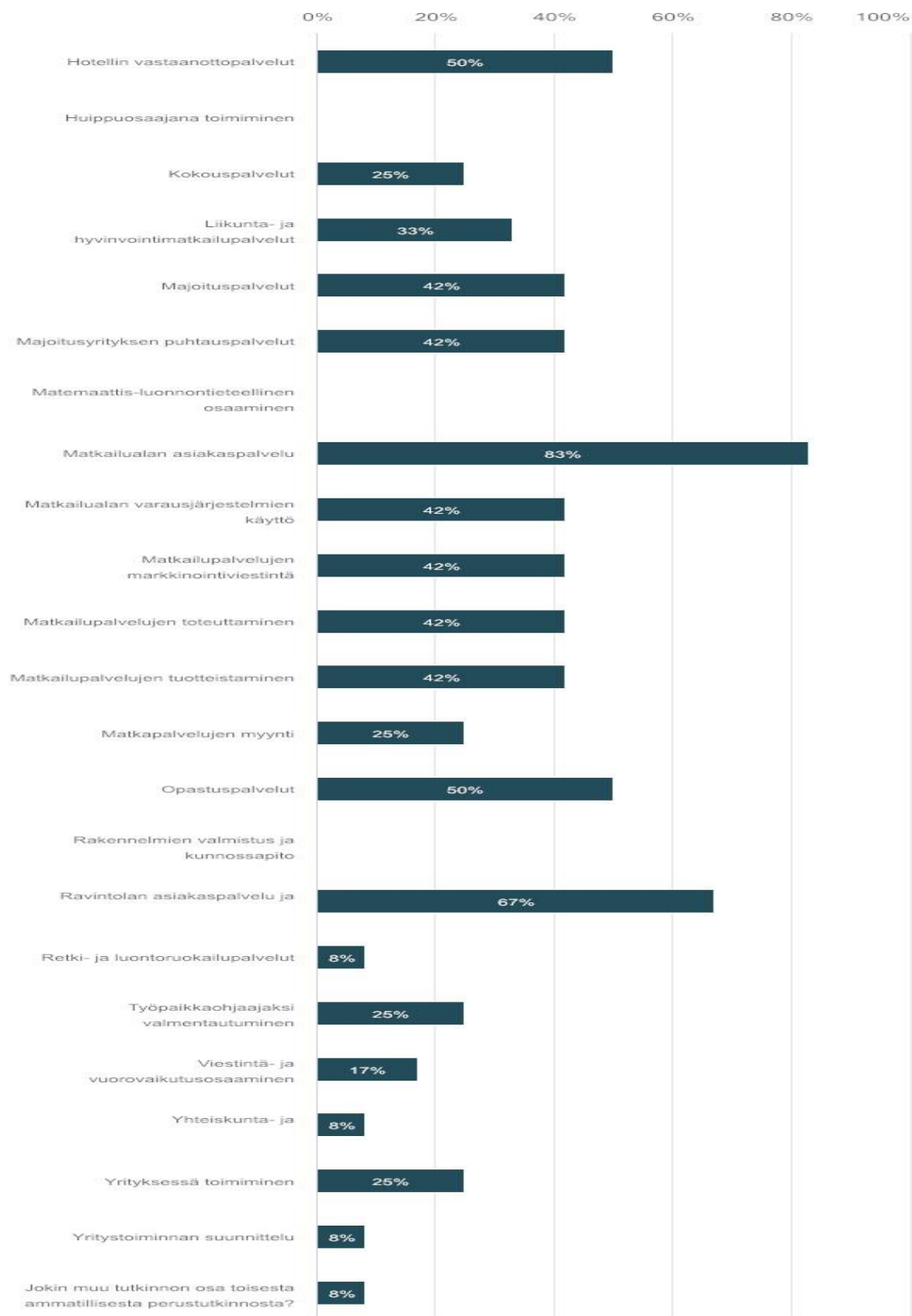
Ea, Alko, lajipätevyudet, turvallisuuskoulutus. Vierailevat luennoitsijat esim. myynti ja markkinointi.

ea, kielikoulutukset, markkinointikoulutukset, passit ja järjestyksen valvonta.

Ea, kielikoulutukset, markkinointikoulutukset, passit ja järjestyksen valvonta.

Kaikkia näitä ja yrityskohtaisia omia tarpeita. Kesätyöntekijöiden koulutus!

Osion toisessa kysymyksessä selvitettiin matkailuyritysten kiinnostusta matkailualan perustutkinnon osia kohtaan. Nykyisessä ammatillisessa koulutuksessa on mahdollista suorittaa tutkinnonosa tai -osia sekä sitä kautta kehittää ja laajentaa osaamistaan. Tutkinnonosien suorittamisesta voidaan tietenkin laajentaa tutkinnonosa kerrallaan myös koko tutkinnon suorittamiseen. Matkailuyritysten vastauksissa tutkinnonosista eniten kiinnostivat matkailualan asiakaspalvelu, ravintolan asiakaspalvelu ja myynti, opastuspalvelut ja hotellin vastaanottopalvelut. Lisäksi matkailuyrityksiä kiinnostivat myös useimmat muut tutkinnon osat, osa oppilaitosympäristössä perinteisesti toteutetuista tutkinnonosista, esimerkiksi retki- ja luontoruokailupalvelut herättivät hyvin vähäisesti kiinnostusta ja muutama tutkinnon osa ei kiinnostanut yrityksiä kyselyssä lainkaan.



Kuva 8: Yritysten kiinnostus matkailualan perustutkinnon tutkinnon osia kohtaan.

6.8 Muita ajatuksia matkailukoulutuksen kehittämiseksi

Kyselylomakkeen viimeisessä osiossa oli varattu matkailuyrityksille mahdollisuus antaa muita mielipiteitään matkailukoulutuksen kehittämiseksi. Vastauksissa korostuivat yritysyhteistyön parempi ja monipuolisempi hyödyntäminen, erilaisten yhteistyömuotojen kehittäminen, matkailukoulutuksen näkyvyyden ja markkinoinnin lisääminen. Yritykset kokivat, että matkailukoulutusta tulisi kehittää nykyistä enemmän yritysten kanssa yhteistyössä ja matkailukoulutuksen markkinoinnissa tulisi hyödyntää myös messuja ja matkailutapahtumia Kalajoen matkailuelinkeinon kanssa. Tiedotusta ajankohtaisista asioista ja koulutustarjonnasta kaivattiin lisää, samoin yhteisiä koulutustilaisuuksia opiskelijoille ja matkailuyritysten henkilöstölle. Uusien opetussuunnitelmien ja koulutuksen sisältöjen avaamista yrityksille kaivattiin. Lisäksi esitettiin vastavuoroista toimintamallia, jossa yritykset kävisivät luennoimassa oppilaitoksessa joitakin asioita ja vastaavasti opettajat ja opiskelijat osallistuisivat eri projekteihin yhdessä yritysten kanssa.

Enemmän näkyvillä opiskelijat esim matkailualan eri messuilla (Botnia, kotimaa, matkamessut) tarvitaan, ja siellä näkee paljon alan vaikuttajia. Jedun koulutuslinjojakin voisi enemmän olla näkyvillä messuilla ym tapahtumissa, tuoda tutuksi koko oppilaitosta enemmän. MARKKINOINTIA :)

Vaihtoja siten, että elinkeinoelämän edustajat käyvät luennoimassa/opettamassa koulussa ja vastaavasti opettajat opiskelijoiden kanssa osallistuvat eri projekteihin yritysten kanssa yhdessä. Aktiivista vuorovaikutteisuutta. Uusien opetussuunnitelmien avaamista yrityksille esim. työpaikkaohjaajakoulutuksessa.

Matkailukoulutusta pitäisi markkinoida yhdessä Kalajoen matkailun kanssa! Yhteydenpitoa enemmän yrityksiin, esim. tiedotus ajankohtaisista asioista ja koulutustarjonnasta.

Koulutusta tulisi kehittää vieläkin enemmän yhteistyössä yritysten kanssa, yhteistyö matkailuyhdistyksen kanssa? Näkyvyyttä lisää ja mukaan messuille ja tapahtumiin yhdessä yritysten kanssa!

7 Matkailukoulutuksen kehittämisehdotukset

Tässä kappaleessa esitellään erilaisia kehittämisehdotuksia matkailukoulutuksen kehittämiseksi sekä kehittämismenetelmänä käyttämäni lean-ajattelun keskeisiä periaatteita ja sen hyödyntämismahdollisuuksia matkailukoulutuksen kehittämisessä. Osa kehittämisehdotuksista kohdistuu Jedu Kalajoen matkailukoulutukseen ja osa koskee matkailukoulutusta koko Koulutuskeskus Jedun osalta. Esitetyt kehittämisehdotukset on pyritty rakentamaan mahdollisimman konkreettiseksi ja toteuttamiskelpoiksi.

7.1 Kehittämisehdotukset Lean-menetelmien avulla

Kehittämisehdotuksien laadinnassa olen käyttänyt apuna lean-ajattelun menetelmiä. Lean-ajattelu on johtamisfilosofia, joka keskittyy tuottamattomien toimintojen poistamiseen. Sen avulla pyritään parantamaan asiakastytyväisyyttä ja laatua sekä pienentämään toiminnan kustannuksia ja lyhentämään tuotantoketjun läpimenoa. Lean-ajattelu tarkoittaa, että palveluita tuotetaan nopeasti ja joustavasti, oikealla tavalla, oikeassa paikassa ja asiakkaan tarpeiden mukaisesti. (Lean 2017.) Lean-ajattelussa pyritään eroon yksittäisten työtehtävien tuottavuuden arvioinnista kohti organisaatiota kokonaisuutena tarkastelemaan malliin (Ries 2011, 273.)

Lean menetelmän hyödyntäminen sopii hyvin oppilaitoksen toimintojen kehittämiseen ja ammatillisen koulutuksen reformin henkeen. Opiskelijat saavat juuri tarvitsemansa tiedot ja osaamisen ja valmistuvat mahdollisimman nopeasti omien henkilökohtaisten osaamistarpeidensa mukaan. Käytännössä tämä tarkoittaa myös opiskelijan valmistumista hidastavien toimintojen tunnistamista ja niihin reagoimista. Lean-menetelmää on hyödynnetty jo muutamissa oppilaitoksissa Suomessa. Tampereen seudun ammattiopisto Tredun on määritellyt lean-ajattelunsa tiivistetysti seuraavasti. Lean-filosofia tarkoittaa keskittymistä asiakkaisiin (oppijat, kumppanit), se on toimintojen jatkuvaa parantamista ja yhdessä oppimista. Tredun toiminnan jatkuvassa kehittämisessä hyödynnetään Tredun arvoja (avoimuus, vastuullisuus, yhteisöllisyys ja rohkeus) sekä henkilöstön osaamista, ideoita ja hyviä käytänteitä lean-ajattelumallin mukaisesti. Koulutuspalvelut tuotetaan asiakkaiden tarpeita vastaavaksi. Reformin myötä lähiesimiesten tulee varmistaa, että osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyyden tavoite eli oppijan henkilökohtainen osaamisen kehittämisen

suunnitelma (HOKS) toteutuu myös käytännössä ja, että koulutus vastaa työelämän osaamistarpeita. Jatkossa asiakkaat tulee ottaa entistä vahvemmin koulutustuotteiden ja -palvelujen kehittämiseen mukaan. (Malinen 2018, 12.)

Ammatillisen koulutuksen päätehtävänä on tuottaa osaamista, jolla oppija pärjää tulevaisuuden työmarkkinoilla. Työelämään ja jatko-opintoihin siirtymisen prosessissa keskitytään siihen, että valmistuvalla oppijalla on työ-/jatko-opintopaikka tiedossa opintojen päättövaiheessa. Tiivistetyksi sanottuna ammatillisen koulutuksen lean-määritelmä voisi olla seuraava: oikeaa työelämälähtöistä tietoa, taitoa ja ohjausta oppijalle, juuri oikeaan aikaan ja oikeaan tarpeeseen oppijan henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman (HOKS) mukaisesti edistäen oppijan aktiivista yhteiskunnan jäseneksi kasvamista, ammatillista kehittymistä, työllistymistä ja elinikäistä oppimista. (Malinen 2018, 14.) Lean- ajattelun keskeisistä menetelmistä valitsin soveltuvat Koulutuskeskus Jedun matkailukoulutuksen kehittämisehdotusten kuvaamiseen. Lean-ajattelun menetelmistä valitsin virtaustehokkuuden, resurssitehokkuuden, työn vakiinnuttamisen ja jatkuvan parantamisen.

7.2 Virtaustehokkuus

Virtaustehokkuus tarkoittaa matkailukoulutuksen kehittämisessä ensinnäkin opiskelijoiden tutkinnon suorittamisen tehostamista. Reformin ajatusmaailman mukaisesti opiskelijoiden opiskeluaikaa tulisi pystyä lyhentämään ja tehostamaan heidän siirtymistään työelämään. Tätä voidaan kehittää ennen kaikkea tehokkaalla opiskelujen henkilökohtaistamisella (HOKS). Opetushenkilöstölle tulee resursoida riittävästi aikaa vuosisuunnitelmaan opiskelijoiden opintojen henkilökohtaistamiseen. Jokaiselle opiskelijalle pyritään luomaan mahdollisimman varhaisessa opintojen vaiheessa henkilökohtainen matkailualan urasuunnitelma, joka määrittää millaisia opintoja hän matkailuopinnoissa opiskelee. Samalla tunnustetaan ja tunnustetaan aidosti opiskelijan aiempi hankittu osaaminen, jottei opiskelijan täydy opiskella kertauksena hänen jo hallitsemaansa asioita. Niiltä osin kuin opiskelijan osaamisessa on täydennettävää, mietitään soveltuvat osaaminen hankinta- ja osoittamistavat. Oppilaitosympäristössä tulee keskittyä oleellisten matkailualan työelämässä tarvittavien valmiuksien kouluttamiseen ja miettiä mitä osaamista on järkevintä hankkia työpaikalla tapahtuvan oppimisen kautta. Työvälineet tähän prosessiin ovat sinällään olemassa nykyisessä HOKS-käytännössä, sen hyödyntämistä on kuitenkin edelleen kehitettävä ja uudistet-

tava samalla koko ajatusmaailma koulutuksen erilaisista toteutustavoista. Osaltaan virtaustehokkuutta on myös opiskelijoiden jatkuvan sisäänoton tehostaminen, mikä tapahtuu ennen kaikkea matkailukoulutuksen markkinointitoimenpiteiden ja kaikenlaisen näkyvyyden lisäämisellä.

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista tulee lisätä ja sisällyttää kaikkiin tutkinnon osiin. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista tulee kehittää ja monipuolistaa tarjoamalla opiskelijoille erilaisia yksilöllisiä mahdollisuuksia työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvan oppimisen tehokkaampaa hyödyntämistä tulee edistää erityisesti mahdollistamalla opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoja myös kesäajalle sekä muille matkailusesongeille. Opetushenkilökunnalle tulee resursoida myös näiden jaksosten ohjaukseen ja valvontaan. Tämä voidaan toteuttaa opetusjärjestelyjen riittävän perusteellisella ja riittävän ajoissa tehtävällä suunnittelulla. Kesäajan työssäoppimisen ohjausresurssi voidaan jakaa opetushenkilöstölle, jolloin kaikille järjestyy myös työehtosopimuksen mukainen työajan kesäkeskeytys. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista tulee toteuttaa myös lyhyempinä esimerkiksi 1-2 viikon mittaisina jaksoina ympäri vuoden. Oppilaitoksessa tapahtuvan opiskelun ohella tapahtuvaa työpaikalla oppimista tulee lisätä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että opiskelijat voivat olla osan viikosta tai osan päivästä työpaikalla alan työtehtävissä ja osa tästä voidaan toteuttaa myös opettajajohtoisesti. Erilaisilla opetusmenetelmillä ja erilaisissa oppimisympäristöissä toimimisella edistetään opiskelijan oppimista sekä aktivoidaan ja motivoidaan opiskelijoita kiinnostumaan alan erilaisiin työtehtäviin. Opetusmenetelminä voidaan hyödyntää yksilötehtäviä, ryhmätyötä tai kouluttajan ja opiskelijoiden yhteistä työskentelyä Yritysten kanssa toteutettavia erilaisia yhteistyö- ja oppimisprojekteja tulee lisätä. Yritysten asiakastilaisuuksissa ja erilaisissa tapahtumissa mukana olemista tulee lisätä opintojen alusta alkaen. Kaikki yritysten ja opiskelijoiden välinen kanssakäyminen lisää opiskelijoiden työllistymisen mahdollisuuksia matkailuyrityksiin. Oppisopimuksella tapahtuvaa työssäoppimista tulee markkinoida aktiivisesti alueen matkailuyrityksiin sekä laajemminkin matkailuyrityksille eri puolilla Suomea. Oppisopimus soveltuukin erinomaisesti esimerkiksi juuri kesäajalle. Ammattiosaamisen näyttöjen toteutusta työpaikoilla tulee tehostaa ja kehittää kouluttamalla työpaikkaohjaajia uusien tutkinnon perusteiden mukaisesti toteutettaviin ammattiosaamisen näyttöihin. Opetushenkilökunnan suorittamaa ammattiosaamisen näyttöjen ohjausta ja seuranta työpaikoilla tulee lisätä.

7.3 Resurssitehokkuus

Resurssitehokkuutta tulee lisätä opetushenkilöstön työpanosten järkevällä kohdentamisella ja opetushenkilöstön koulutuksella ydinosaamiseen. Matkailukoulutuksen oppilaitoksessa opetetavat ydinosaamisalueet tulee määritellä. Koko opetushenkilöstö tulee kouluttaa hallitsemaan kaikkien tutkinnon osien opetus näiltä ydinosaamisalueilta, sillä muutoin esimerkiksi henkilöstön vaihtuessa tai pitkien sairauslomien aikana, opetuksen laatu ja resurssien tehokas käyttö vaarantuu. Tästä Jedu Kalajoella on kokemusta pitkäaikaisen matkailuopettajan eläköityessä viime syksynä, jolloin kummallaan Kalajoella opetusta jatkaneilla matkailuopettajilla ollut riittävää osaamista esimerkiksi hotellien varausjärjestelmien opettamisesta. Tällaisia tilanteita pitäisi pystyä ennakoimaan ja puuttuvia osaamisalueita kouluttamaan henkilöstölle hyvissä ajoin. Opetushenkilöstön liikkuvuutta ja erilaisia työtehtäviä opiskelijoiden kanssa matkailuyrityksissä tulee selvästi lisätä. Opettajien vuosityöaikaan siirtyminen ja matkailukoulutuksen sijainti tunnetulla matkailualueella antaa tähän monipuolisia mahdollisuuksia.

Matkailukoulutuksen henkilöstön osaamista tulee vahvistaa uuden opettajuuden kehittämällä sekä työelämäosaamisen kehittämällä. Taloudellisesti eri toimintayksiköiden yhteistyötä tulee kehittää resurssien tarkoituksen mukaisella ja tehokkaalla käytöllä ja hakea eri toimintayksiköiden profiloinnin painopisteet. Henkilökunnan ydinosaaminen ja erilaiset osaamisalueet tulee tunnistaa ja osaamisen tulee liikkua asiakastarpeen (opiskelijat ja työelämä) mukaan.

Yksi merkittävä osa resurssitehokkuutta on matkailukoulutuksen keskittäminen yhteen toimipisteeseen. Tällä toimenpiteellä saavutetaan huomattavia kustannussäästöjä jo pelkästään päällekkäisten opetustoimintojen karsimisessa sekä tilojen, koneiden ja työvälineiden osalta. Lisäksi opetusryhmien koko saadaan järkeväksi ja opetuksen laatu paranee, kun samassa ryhmässä ei jouduta opettamaan useiden eri opetussuunnitelmien mukaisia opiskelijoita. Päällekkäisyyksien karsiminen vapauttaa resursseja kehittämiseen ja tarvittavien asianmukaisten tilojen, koneiden ja välineistön hankintaan sekä niiden järkevään käyttöön. Erilaisten oppimisympäristöjen ja kaluston yhteishankintamahdollisuuksia sekä niiden yhteiskäyttöä matkailuyritysten kanssa tulee selvittää. Yrityksille tulee tarjota aktiivisesti erilaisia lyhyt koulutuksia sekä matkailualan perustutkinnon osia, joita voidaan toteuttaa samalla myös opiskelijoille. Verkko-opetuksen ja erilaisten virtuaalisten oppimisympäristöjen hyödyntämistä tulee kehittää, myös matkailuyritysten tarpeita vastaavasti.

7.4 Työmenetelmien vakiinnuttaminen

Organisaatio voi saavuttaa huomattavia parannuksia tuottavuuteen vakiinnuttamalla työmenetelmiä. Työtapojen ja menetelmien kehittäminen edellyttää niiden vakiinnuttamista eli standardointia. Organisaation palvelun tai tuotteen yhteinen laatu toteutuu, kun kaikki organisaatiossa työskentelevät samalla tavalla. Näin mahdollistetaan palvelun eli tässä tapauksessa opetuksen tasalaatuisuus. (Kouri 2009, 16.) Matkailukoulutuksen osalta tämä tarkoittaa esimerkiksi matkailukoulutuksen prosessien kuvaamista, opintokokonaisuuksien ja niiden opetussisältöjen standardointia ja verkko-opetusalan hyödyntämistä kaikissa tutkinnoissa. Nykyisessä matkailualan perustutkinnon opetussuunnitelmassa on tutkinnoosat ja niiden sisällöt esitetty pelkästään ammattitaitovaatimuksina. Ilman matkailukoulutuksen eri tutkinnoosien opetussisältöjen ja toteuttamistapojen standardointia esimerkiksi sijaisten tai uusien opettajien on mahdotonta tietää, miten opetusta on käytännössä toteutettu. Opetusprosessien ja tutkinnoosien käytännön toteutuksen tulisi olla niin standardoitua, ettei esimerkiksi sairastapauksissa opetuksen laatu vaihtelee. Työn vakiinnuttaminen tarkoittaa siis kaikkien yhtenäisten opetus- ja ohjauskäytäntöjen sekä parempien ja asiakaslähtöisempien opetusmenetelmien kehittämistä. (Kouri 2009, 16.)

7.5 Jatkuva parantaminen

Jatkuva parantaminen tarkoittaa toimintaa, joka kehittää tuotetta, palvelua tai prosessia pienin askelein, mutta jatkuvasti. Jatkuva parantaminen on pitkän tähtäimen kehitysohjelma ja henkilöstön käyttäytymis- ja toimintakulttuuri, joten henkilöstön tulee olla siihen aidosti sitoutunut. Jatkuvan parantaminen tähtää laadun parantamiseen tekemällä asioita paremmin, nopeammin ja kustannustehokkaammin. (Liker, 2006, 250-256.) Matkailukoulutustakin tulee kehittää jatkuvasti pienin askelin ja tämä tarkoittaa, että kehittämistyölle tulee olla myös varattuna aikaa. Matkailukoulutuksessa tulee hyödyntää opetushenkilökunnan tiimityöskentelyä, jossa kirjataan ylös esiintulevia kehittämiskohteita ja haetaan niin parannusehdotuksia. Tässä kehitystyössä yksi hyödynnettävä jatkuvan kehittämisen menetelmä on PDCA-sykli. PDCA tulee englannin sanoista plan, do, check, action eli suomennettuna suunnitellaan, tehdään, tarkistetaan ja tehdään tarvittavat korjaukset. Kehittäminen nähdään jatkuvana ympyrän muotoisena prosessina, jota kehitetään jatkuvasti. Jos ensimmäisellä kierroksella ei päästä tavoitteisiin, luodaan ja kehitetään tavoitteita ja aloitetaan alusta. (Hokkanen & Strömberg 2006, 80-81.) Matkailukoulutuksen osalta PDCA-sykliä voidaan helposti hyödyntää liittämällä se osaksi koulutuksen vuosikiertoa. Seuraavaa lukuvuotta

tai seuraavia lukuvuosia aletaan suunnittelemaan jo hyvissä ajoin, esimerkiksi edellisen lukukauden puolella välissä. Suunnittelu toteutetaan yhteistyössä myös alueen matkailuelinkeinon kanssa, jolloin saadaan tietoa esimerkiksi matkailutapahtumista alueella ja voidaan suunnitella työpaikoilla tapahtuvan oppimisen ajankohdat matkailusezonkien ja muiden tiedossa olevien tarpeiden mukaan. Vastaavasti suunnitellaan oppilaitoksessa tapahtuva lähiopetus ja verkko-opetus, erilaiset opintomatkat ja muu koulutuksen toteutus, unohtamatta opiskelijoiden yksilöllisiä opintopolkuja ja yksilöllistä opintojen ohjausta. Koulutusta toteutetaan näiden suunnitelmien perusteella, seuraten jatkuvasti koulutuksen toteutumista ja sujuvuutta. Havaitut ongelmakohdat kirjataan ja korjataan välittömästi niiltä osin kuin mahdollista. Tarvittavat kehittämistoimenpiteet kirjataan ylös seuraavan lukuvuoden suunnittelua varten. Pitkäjännitteisellä työllä tämä menetelmä alkaa tuottaa tulosta, jolloin koulutuksen suunnittelu, resurssointi ja toteutus helpottuu sekä koulutuksen laatu ja opiskelijoiden koulutuksen läpäisy paranee.

7.6 Muita matkailukoulutuksen kehittämissuunnitelmia

Muita Jedu Kalajoen matkailukoulutuksen kehittämisen kohteita ovat markkinoinnin ja näkyvyyden lisääminen, kansainvälisyystoiminnan kehittäminen, yrittäjyyden lisääminen opintoihin sekä yritys yhteistyön ja lukioyhteistyön kehittäminen. Markkinointitoimenpiteisiin ja matkailukoulutuksen kaikenlaiseen näkyvyyteen tulee pienentyvien ikäluokkien myötä panostaa huomattavasti nykyistä enemmän. Riittävät opiskelijamäärät takaavat osaltaan riittävien opetusryhmien ja opetusresurssien toteutumisen. Matkailualan opinnot eivät ole alueen nuorille itsestään selvä valinta kuin vaikkapa sosiaali- ja terveysala, rakennusala tai metalliala on tietyille osalle ikäluokasta. Tarvitaan tiedotusta matkailualan koulutuksen sisällöistä ja alan monipuolisista työmahdollisuuksista peruskouluihin esimerkiksi oppilaitosvierailujen ja vanhempien iltojen muodossa. Näitä toteutettiin laajamittaisesti aiemmin Jedu Kalajoella, mutta viime vuosina nämä markkinointitoimenpiteet ovat jääneet hyvin vähäisiksi. Toimipistekohtainen ja alakohtainen markkinointi on ollut viime vuosina Jedussa hyvin vähäistä, mikä enimmäkseen näkyy juuri matkailualan kaltaisten koulutusalojen hakijamäärissä. Alakohtaiseen ja toimipistekohtaiseen markkinointiin tulee satsata yleisen koko Koulutuskeskus Jedun markkinoinnin ohella. Matkailukoulutuksen tulee tulevaisuudessa näkyä myös messuilla ja matkailualan eri tapahtumissa.

Matkailukoulutuksen kansainvälisyyttä tulee kehittää kartoittamalla opiskelijoille soveltuva kansainvälisten matkailualan työssäoppimisyritysten verkosto, nykyisin Koulutuskeskus Jedulla on ulkomailta hyvin rajallinen määrä erilaisia matkailualan työssäoppimiseen soveltuvia yrityksiä ja

vain muutaman kanssa yhteistyö on vakiintunutta. Opetushenkilökunnalle tulee resursoida kansainvälisten työelämäkontaktien selvittämisen ja yhteistyön kehittämiseen. Matkailualan kansainvälisiin hankkeisiin tulee aktiivisesti pyrkiä mukaan ja toteuttaa omia matkailualan koulutus- ja verkostohankkeita. Yksi osa kansainvälisyyttä on myös matkailualan opintomatkojen toteutus ulkomaille. Jedu Kalajoella on pitkä perinne toteuttaa viimeisenä opiskeluvuotena opintomatka ulkomaille ja tästä perinteestä olisi pidettävä kiinni ja toimintaa kehitettävä edelleen esimerkiksi hanke-rahoituksella. Nykyisin hyvin monella matkailuopiskelijalla ei ole mitään aiempaa kokemusta kansainvälisestä matkailusta ja matkailualan kokonaiskuvan muodostumisen kannalta ohjattu opintomatka avaa käsityksiä matkailualasta paremmin kuin moni muu opetusmenetelmä.

Matkailukoulutukseen tulee sisällyttää nykyistä enemmän myös yrittäjyyttä. Yrittäjyyteen valmentavia opintoja tulee painottaa ennen kaikkea käytännön tekemisen kautta. Yksinkertaisin ja helposti toteutettavin tapa on esimerkiksi Jedu Kalajoen asuntolassa kesäaikaan toimivan hostelli Retkeilijän toiminnan kehittäminen ympäri vuotiseksi opiskelijoiden oppimisympäristöksi. Lisäksi opiskelijat voivat esimerkiksi toteuttaa erilaisia ohjelmalveluja, opastuksia ja asiakaspalvelutehtäviä alihankintana alueen matkailuyrityksissä ja -tapahtumissa. Käytännössä nämä yrittäjyysopinnot voidaan toteuttaa esimerkiksi Nuori yrittäjyys- toiminnan kautta.

Henkilöstö tulee sitouttaa osaksi kehittämistyötä ja käytännöt henkilöstön osaamisen kehittämiseksi tulee yhdenmukaistaa. Henkilöstön osaamisen kehittäminen tulisi nähdä investointina siinä missä kone- tai tilahankinnatkin. Lähiesimiestyöskentely sekä henkilöstöjohtamisen käytännöt tulisi aidosti yhdenmukaistaa kaikissa ammattiopistoissa. Kuntayhtymässä tulee kehittää erilaista itsearviointia, joka koskee osaamista ja sen kehittämistä. Itsearvioinnin tulosten keskeisten kehittämiskohteiden kehittämistyötä tulee jatkaa esimerkiksi toiminnan arvioinnin kehittämällä, toimintajärjestelmän jalkauttamisella henkilöstölle ja toimintojen tehostamisella esimerkiksi lean-ajattelun mukaisesti, josta on kerrottu tarkemmin kehittämissuositusten ohella kappaleessa 7. Sähköisen toimintakäsikirjan kehittämistyötä tulee jatkaa edelleen palvelemaan organisaation aitoa kehittämistyötä. Kokonaisuutena Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän osalta suurin este menestyvän ja tehokkaasti toimivan oppivan organisaation kehittymiselle on, ettei yhteisiä käytäntöjä ole syntynyt vielä monessakaan toimintaprosessissa ja jokainen ammattiopisto enemmän tai vähemmän ”taaplaa tyylillään”.

Osaamisen johtaminen ja osaamisen kehittämisen eri työmenetelmien tehokkaassa ja laajamittaisemmassa hyödyntämisessä on vielä kehittämistä Jedun toimintayksiköissä. Työssäni Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän kahdessa eri yksikössä sekä luottamusmiehen roolissa kuntayhty-

mässä työskennellessäni olen kokenut hyvin haastavana osaamistasojen voimakkaat erot ja erilaiset käytännöt eri yksiköiden välillä. Hyvien käytäntöjen sekä yhtenäisten tehokkaiden ja toimivien toimintatapojen parissa riittää vielä työsarkaa koko koulutuskuntayhtymässä. Osaavan henkilöstön hyödyntäminen tässä työssä ja sen jalkauttamisessa käytännön arkeen on valitettavan vähän resursoitua, eikä esimerkiksi koulutuskuntayhtymien luottamushenkilöillä usein ole joko osaamista tai ymmärrystäkin koulutuskuntayhtymän laajempimittaiseen strategiseen kehittämiseen.

Vaikka henkilöstön osaamisen merkitys kehittämisessä ja menestymisessä olisikin enenevässä määrin tiedostettu, niin käytännön arjessa tämä huomioidaan kuitenkin liian harvoin. Vaikka työntekijät ovatkin koulutuskuntayhtymän ja sen yksiköissä tarjottavien koulutusten asiantuntijoita, ei heitä esimerkiksi virallisessa kehitystyössä juurikaan hyödynnetä, samoin kuten vaikka ulkopuolista konsulttia. Samoin on kokonaisvaltaisemmankin kehittämisen osalta, monessa tapauksessa panoksia hukataan, sillä ettei henkilöstön osaamista hyödynnetä riittävästi eikä henkilöstöä aidosti osallisteta mukaan kehittämistyöhön. Osaamisen johtaminen ei toisin sanoen olekaan vain jotain, mitä johdon taholta organisaatioon annetaan, vaan se on mitä ja miten sen koko henkilöstö käytännössä toteuttaa. Tässä on yksi olennaisin kehittämisen osa-alue myös Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä.

Olennaisia kehittämiskohteita ovat myös varautuminen opetushenkilökunnan koko työnkuvan muutokseen. Opettajan työ on tulevaisuudessa myös paljon muuta kuin oppituntien pitämistä ja niihin liittyviä valmistelu- ja jälkitöitä. Opettajien pitämät oppitunnit ovat tulevaisuudessa hyvin monenlaista kontaktiopetusta, eikä suurin osa siitä tapahdu opetustiloissa. Opetushenkilöstöä tulee kouluttaa digitalisaation, muiden uusien oppimisympäristöjen ja uusien opetusmenetelmien hyödyntämiseen. Erityisen tuen tarve tulee edelleen kasvamaan myös matkailuopiskelijoiden keskuudessa, opetushenkilöstöä tulee kouluttaa myös tähän ohjaukseen ja moniammatillisen yhteistyön hyödyntämiseen.

Ylipäänsä matkailukoulutuksen pitkän tähtäimen suunnitelmallisuutta tulee kehittää. Nykyisin pienellä opetushenkilöstöllä ei ole jäänyt aikaa koulutuksen kehittämiseen ja suunnitteluun, työaika on mennyt käytännössä täysin opetuksen toteutukseen ja siihen liittyviin muihin työtehtäviin. Vuosityöaikaan siirryttäessä 1.8.2019 opetushenkilöstön vuosityöaikaan tulee resursoida riittävästi työaika myös koulutuksen kehittämiseen ja suunnitteluun. Matkailukoulutusta tulee tulevaisuudessa kehittää pitkäjännitteisesti ja suunnitelmallisesti tiiviissä yhteistyössä alueen matkailuelinkeinon kanssa.

8 Pohdinta

Opinnäytetyö keskittyi Jedu Kalajoen matkailukoulutuksen kehittämiseen. Opinnäytetyön tutkimusosassa keskityttiin erityisesti matkailukoulutuksen ja Kalajoen matkailuelinkeinon välisen yhteistyön kehittämisedellytysten selvittämiseen Kalajoen matkailuyritysten näkökulmasta. Tutkimuksen perusteella matkailukoulutuksen ja alueen matkailuyritysten yhteistyön lisäämiseen ja edelleen kehittämiseen on hyvät ja monipuoliset mahdollisuudet, kun yhteistyötä ryhdytään kehittämään vielä nykyistä enemmän yhteistyössä yritysten kanssa suunnitellen.

Tärkeimpinä tutkimustuloksina voidaan pitää matkailuyrityksille tehdyssä kyselyssä esiin tulleita kehittämisajatuksia. Kyselyssä esiin tulleita asioita olivat esimerkiksi erilaiset työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksen kehittämisajatuksset, erilaiset matkailukoulutuksen ja matkailuyritysten yhteistyömuodot sekä matkailukoulutuksen markkinoinnin ja näkyvyyden kehittäminen. Opettajien vuosityöajan ja ammatillisen koulutuksen ympärivuotisuuden nähtiin osaltaan avaavan uusia yhteistyömahdollisuuksia matkailuyritysten ja Jedun välille. Jedu Kalajoen koulutustarjonnasta löytyi runsaasti matkailuyrityksiä kiinnostavia lyhyt koulutuksia sekä matkailualan perustutkinnon osia. Näiden osalta tiedotusta ja markkinointia yrityksille tulee lisätä.

Vastaavaa tutkimusta matkailukoulutuksen kehittämiseksi Jedu Kalajoella ei ole ainakaan vuosiin tehty, joten tutkimus avasi uusia näkökulmia matkailukoulutuksen kehittämiseksi. Ammatillisen koulutuksen reformi painottaa ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuutta, joten siltäkin osin oli tilausta selvittää matkailukoulutuksen kehittämistarpeita alueen matkailuyritysten näkökulmasta. Tutkimus tarjoaa uutta tietoa matkailukoulutuksen kehittämiseksi Koulutuskeskus Jedussa. Tutkimus tuotti myös itselleni runsaasti uusia kehittämisajatuksia omaan työhöni matkailuopettajanana.

Tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin sain mielestäni hyviä vastauksia, joiden perusteella sain koottua hakemiani samankaltaisuuksia ja toistuvia asioita tutkittavasta aiheesta. Ennakkosetelmana olin odottanut vastausten hajoavan asiasisällöltään enemmän. Toisaalta olin odottanut myös osassa aihepiireistä perusteellisempia vastauksia kysymyksiin. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui lopulta webropol-kysely, joka nähtiin sekä toteutuksen, aikataulun että tutkimustulosten oikeellisuuden vuoksi parhaana ratkaisuna. Webropol-kysely myös varmisti vastaajien anonyymiteetin eikä tutkimustyön tekijän rooli vaikuta vastauksiin, kuten olisi varmasti vaikuttanut

esimerkiksi haastattelututkimuksessa. Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, joka tarjoaa mahdollisuuksia erilaisille ja soveltuu hyvin tämän tutkimuksen kaltaiselle pienelle tutkimusjoukolle, eikä tutkimuksen tuloksia sellaisenaan voi yleistää. Tämän tutkimuksen tulokset kuvaavat case-luontoisesti tutkittua koulutuksenjärjestäjää ja tutkittua matkailualueita. Opinnäytetyö tarjoaa kuitenkin kehittämisajatuksia myös matkailukoulutuksen kehittämiseen yleisemminkin.

Opinnäytetyöprosessin osalta haasteellisinta oli matkailuopettajan työn ja opinnäytetyön kirjoittamisen sekä perhe-elämän yhteensovittaminen. Työpaikkani sijainti 94 kilometrin päässä kotoni ja tästä johtuen keskimäärin 10 tuntiin venyvät työpäivät aiheuttivat opinnäytetyön viivästyistä ja sen, että opinnäytetyön alkuperäistä toteutusajatusta piti muokata aikataulullisista syistä. Muutoin opinnäytetyö ei olisi pysynyt mitenkään suunnitellussa aikataulussa. Opinnäytetyön alkuperäisessä suunnitelmassa oli tarkoituksena myös haastatella Koulutuskeskus Jedun johtoa heidän näkemyksistään matkailukoulutuksen kehittämistä ja reflektoida näitä kehittämisajatuksia matkailuyritysten kehittämisajatuksien kanssa. Tässä olisikin runsaasti aihetta jatkotutkimukselle, samoin kuin matkailuopiskelijoiden näkökulman selvittämisessä matkailukoulutuksen kehittämiseksi. Matkailuopiskelijat ovat kuitenkin koulutuksenjärjestäjän tärkein asiakasryhmä työelämän ohella.

Omalta osaltani tämä opinnäytetyö on tarjonnut lisää syventävää tietoa matkailukoulutuksen kehittämiseen oman työpaikkani toiminta-alueella. Opinnäytetyöprosessin aikana olen joutunut myös arvioimaan ja refleктоimaan organisaationi toimintaa ja omaa toimintaani matkailukoulutuksen opettajana ja kehittäjänä. Opinnäytetyön tekeminen on tarjonnut minulle myös vaiheikkaan ja elämysrikkaan matkan tutkimustyön maailmaan, viimeisimmästä matkasta olikin ehtinyt kulua jo yli 10 vuotta.

Lähteet

Aarnio L. & Pulkkinen S. 2014. Mitä tarkoittaa ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuus. Tilannekatsaus 2015. Helsinki: Opetushallitus.

Andres L. 2012. Designing & doing survey research. London: SAGE.

Aho Erkki 2014. Kalajoen Historia. Saatavilla 20.12.2018. <http://kalajoenhistoria.blogspot.com/2014/12/kalajoen-hiekkasarkilla-on-kiehtova-ja.html>

Hirsjärvi s. & Hurme H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 2.painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13.painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hokkanen, S. & Strömberg, O. 2006. Laatuun johtaminen. Jyväskylä: Sho Business Development.

Hyvönen, S. & Vanhala, S. 1994. Tutkielman laatiminen liiketaloustiede. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja. Helsinki.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä/ Koulutuskeskus Jedu 2019. Saatavilla 6.1.2019. <https://www.jedu.fi/>

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, matkailualan perustutkinto opetussuunnitelman tutkinto-kohtainen osa 2015. Saatavilla 12.12.2018. <https://www.jedu.fi/Data/Educationcard/Attachment/4d8de70b72374e1fa25fc416feb6df31.pdf>

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä henkilöstökertomus 2018. Saatavilla Jedu Intra.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän strategia 2017-2019. Saatavilla 10.12.2018. <https://www.jedu.fi/Data/content/Liitetiedostot/JEDU%20hallinto/Strategiat%20ja%20suunnitelmat/JEDU%20Strategia%202017-2019.pdf>

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä koulutusopas 2017.

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä toimintakäsikirja 2014. Saatavilla 6.1.2019. Jedu Intra.

- Jokilaaksojen Koulutuskuntayhtymä toimintakertomus ja tilinpäätös 2018. Saatavilla 10.5.2019. Jedu Intra.
- Järviluoma, J. (2017). Kalajoen matkailijat 2016-2017. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Kajaani 2017.
- Kalajoen kaupunki 2014, Kalajoen matkailun kasvuohjelma 2015-2025. Saatavilla 10.1.2019. <https://docplayer.fi/2040372-Kalajoen-matkailun-kasvuohjelma-2015-2025-creamentors-oy-2014.html>
- Kalajoki matkailuyhdistys ry. Visit Kalajoki. Saatavilla 12.1.2019. <https://visitkalajoki.fi>
- Kananen, J. (2008). Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. (2011). Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.
- Kauppila P. (2019). Matkailun aluetaloudellisten vaikutusten seurantamalli: Kalajoki, Kuusamo, Oulu, Pudasjärvi ja Vaala. Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja b. raportteja ja tutkimuksia, Kajaanin ammattikorkeakoulu.
- Kauhanen, J. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY.
- Kouri, I. 2009. Lean taskukirja. Teknologiateollisuus. Helsinki.
- Kuusela, S. 2015. Organisaatioelämää – kulttuurin voima ja vaikutus. Balto print.
- Lean- ajattelu. 2019. Saatavilla 11.4.2019. <https://fi.wikipedia.org/wiki/Lean>
- Liker, J. 2006. Toyotan tapaan. Readme.fi. Jyväskylä.
- Lukka, K. (2006). Konstruktiivinen tutkimusote. Teoksessa Rolin, K, Kaakkuri-Nuutila, M. & Henttonen, E. (toim.) Soveltava yhteiskuntatiede ja filosofia. (111-135). Helsinki: Yliopistokustannus.
- Manka, M-L. 2012. Työnilo. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Moriz, S. 2005. Service Design. Practical access to an evolving field. Köln International School Of Design. Saatavilla 12.2.2019. https://issuu.com/st_moritz/docs/pa2servicedesign/4

- Näpinkangas, A. (2016). Matkailun aluetaloudelliset vaikutukset Kalajoella. Pohjois-Pohjanmaan Liitto.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Opetushallitus 2015. Matkailualan perustutkinnon tutkinnon perusteet. Saatavissa 4.1.2019. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/6313989>
- Opetushallitus 2018. Matkailualan perustutkinnon tutkinnon perusteet. Saatavissa 7.1.2019. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/6332843>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Ammatillinen koulutus uudistuu. Saatavilla 15.2.2019. https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/Pallurat_ammattillinen_koulutus_uudistuu_B_130417.pdf/4238f273-79ab-49ef-a06a-7ee3a7e854da/Pallurat_ammattillinen_koulutus_uudistuu_B_130417.pdf.pdf
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. Ammatillisen koulutuksen reformi. Saatavilla 21.2.2019 <https://minedu.fi/amisreformi>
- OPINTOPOLKU 2018. Ammatillinen koulutus. Saatavilla 22.12.2018. <https://opintopolku.fi/wp/ammattillinen-koulutus>
- Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: Sanoma Pro.
- Pohjois-Pohjanmaan liitto 2015. Pohjois-Pohjanmaan matkailuelinkeinon kehittämisstrategia 2020. Saatavilla:10.1.2019. <https://www.pohjois-pohjanmaa.fi/file.php?3823>
- Ries, E. 2011. The Lean Startup. How Constant Innovation Creates Radically Successful Business Portfolio. Lontoo, England: Penguin.
- Salojärvi, S. 2013. Osaamisen johtaminen ja kehittäminen. Teoksessa Helsilä, M & Salojärvi, S. (toim.) Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. 2. painos. Helsinki: Talentum.
- Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs organisaatio. Helsinki: Talentum Media.
- Tilastokeskus 2018. Kalajoki matkailutilastot. Saatavilla 20.1.2019. <https://visiittori.fi/kalajoki>
- Tuomi, L. & Sumkin, T. 2010. Strategia arjessa: oivalluksia organisaation uudistajille. Helsinki: WSOY.

Työturvallisuuskeskus 2000. Pehdyttäminen palveluilla. Helsinki: Edita.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Infoviestintä.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen Strateginen kilpailutekijä. Porvoo: Bookwell.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva: Tammi.

VIPUNEN 2018. Ammatillisen koulutuksen oppilaitokset tilastovuodet 2015-2018. Saatavilla 20.12.2018. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fifi/Raportit/Oppilaitosverkosto%20-%20ammatillinen%20-%20koulutusala.x

Liitteet

Liite 1 Webropol-kyselyn saatekirje

Hyvä Kalajoen matkailualan toimija,

Tervetuloa vastaamaan lyhyeen kyselyyn matkailualan koulutuksen kehittämisestä Jedu Kalajoella. Kyselyyn vastaaminen vie vain 10-20 minuuttia. Vastausaikaa on perjantaihin 28.2.2019 asti.

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa Kalajoen matkailutoimijoiden näkemyksiä matkailukoulutuksen kehittämiseksi Jedussa ja erityisesti Jedu Kalajoella. Kyselyn toteutan koulutuskeskus Jedun toimeksiannosta ja se liittyy opinnäytetyöhöni, jonka teen Kajaanin ammattikorkeakoulun restonomin yamk tutkintoon.

Vastaamalla kyselyyn olet mukana vaikuttamassa matkailukoulutuksen kehittämiseen vastaamaan mahdollisimman hyvin matkailuelinkeinon tarpeita.

Kyselyyn pääset vastaamaan anonyyminä tästä linkistä: <https://link.webropolsurveys.com/S/F18E962030FC9005>

Kiitos arvokkaista mielipiteistäsi jo etukäteen.

Ystävällisin terveisin,

Markus Muuttola

Tuntiopettaja, matkailu

Koulutuskeskus JEDU

Opintie 2, 85100 KALAJOKI

Gsm +358 44 769 2476

markus.muuttola@jedu.fi

Liite 2 Webropol-kyselyn kysymykset

1. Matkailukoulutuksen nykytilanne

1. Miten matkailukoulutuksen sisältö ja toteutustavat nykyisellään vastaavat mielestänne työelämän tarpeisiin?
2. Miten työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutus nykyisellään palvelee alueen matkailuelinkeinoa?

2. Matkailukoulutuksen kehittäminen

3. Miten matkailukoulutusta tulisi kehittää, jotta se vastaisi parhaiten matkailualan osaamistarpeita yrityksenne näkökulmasta?
4. Miten näette opettajien vuosityöajan ja ammatillisen koulutuksen ympärivuotisuuden tarjoamat yhteistyömahdollisuudet yrityksenne näkökulmasta?
5. Mihin vuodenaikoihin tulisi yrityksenne näkökulmasta sijoittaa opiskelijoiden työssäoppimiskaksot?

3. Miten hyvin olette selvillä nykyisistä työssäoppimisen erilaisista toteutusvaihtoehdoista:

6. Työssäoppiminen koulutussopimuksella (entinen työssäoppimissopimus)?
7. Työssäoppiminen oppisopimuksella?

4. Yrityksen koulutustarpeet

Millaisia koulutustarpeita yrityksellänne on?

8. Henkilökunnan lyhyt koulutukset esim. erilaiset korttikoulutukset (EA, Anniskelupassi, hygienia-passi, järjestyksenvalvoja, matkailun turvallisuuspassi, lajipätevyydet)?
9. Matkailun perustutkinnon tutkinnon osat? (Luettelo alla)

Hotellin vastaanottopalvelut

Huippuosaajana toimiminen

Kokouspalvelut

Liikunta- ja hyvinvointimatkailupalvelut

Majoituspalvelut

Majoitusyrityksen puhtauspalvelut

Matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen

Matkailualan asiakaspalvelu

Matkailualan varausjärjestelmien käyttö

Matkailupalvelujen markkinointiviestintä

Matkailupalvelujen toteuttaminen

Matkailupalvelujen tuotteistaminen

Matkapalvelujen myynti

Opastuspalvelut

Rakennelmien valmistus ja kunnossapito

Ravintolan asiakaspalvelu ja myynti

Retki- ja luontoruokailupalvelut

Työpaikkaohjaajaksi valmentautuminen

Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen

Yhteiskunta- ja työelämäosaaminen

Yrityksessä toimiminen

Yritystoiminnan suunnittelu

Jokin muu tutkinnon osa toisesta ammatillisesta perustutkinnosta?

5. Muita ajatuksia matkailukoulutuksen kehittämiseksi?