

Leena Pokkinen

TYÖELÄMÄ- JA OPPILAITOSYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN HOTELLI-, RAVINTOLA- JA CATERING-ALAN KOULUTUKSESSA KAINUUN AMMATTIOPISTON KUUSAMON TOIMIPAIKASSA

Opinnäytetyö

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma

Syksy 2010



**Kajaanin
ammattikorkeakoulu**

OPINNÄYTETYÖ TIIVISTELMÄ

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	Koulutusohjelma Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma
Tekijä(t) Leena Pokkinen	
Työn nimi Työelämä- ja oppilaitosyhteistyön kehittäminen hotelli-, ravintola- ja catering-alan koulutuksessa Kainuun Ammattiopiston Kuusamon toimipaikassa	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot	Ohjaaja(t) Arto Huuhtanen Toimeksiantaja Kainuun ammattiopisto/Kuusamo Sokos Hotel Kuusamo
Aika Syksy 2010	Sivumäärä ja liitteet 57, liitteitä 4
<p>Opetusministeriö on asettanut ammatillisen koulutuksen tehtäväksi kehittää oppilaitosten ja työelämän välisiä yhteistyötä. Koulutuksen ja työelämän välisellä yhteistyöllä on tarkoitus ratkaista ikärakenteen muutoksista johtuva työvoimapula, estää koulutuksen keskeyttämistä sekä lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta ja nuorten sijoittumista työelämään valmistumisen jälkeen.</p> <p>Ammatillisiin perustutkintoihin sisältyvä vähintään 20 opintoviikon laajuinen työssäoppiminen on vakiinnut-tanut paikkansa osana yhteistyötä, ja kaikki sen järjestämisessä mukana olevat osapuolet, koulutuksen järjes-täjät, työelämän ja yritysten edustajat, opiskelijat ja opetushenkilöstö, ovat olleet varsin tyytyväisiä työssä-oppimisen sisällyttämiseen osaksi ammatillista peruskoulutusta. Työssäoppiminen ei ole kuitenkaan vähen-tänyt työelämäyhteistyön tarvetta, vaan myönteisten kokemusten sekä globaalien trendien myötä tarve eri-laisten yhteistyömuotojen kehittämiselle on lisääntynyt.</p> <p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli luoda malli uudenlaiseen työelämän ja koulutuksen väli-seen yhteistyöhön. Kehittämismalliksi valittiin teemaviikon toteuttaminen Sokos Hotel Kuusamossa. Aktii-visina toimijoina mallin kehittämisessä olivat Kainuun ammattiopiston ravintolakokeiksi ja palveluvastaa-viksi opiskelevat opiskelijat, Sokos Hotel Kuusamon keittiö- ja ravintolapääalliköt ja henkilökunta kokonai-suudessaan sekä matkailu-, ravintola- ja talousalan opettajat.</p> <p>Viitekehyksessä tarkastellaan tekijöitä, jotka perustelevat työelämäyhteistyön lisäämisen tarvetta, kuten op-pimiskäsityksiä, ammattitaitoa ja sen kehittymistä, ammatillista koulutusta, alueellista kehittämistä, osaamis-tarpeiden muutosta ja opintojen keskeyttämisen estämistä.</p> <p>Kehitettyä työelämäyhteistyömallia on kokeiltu vuosina 2009 ja 2010, ja saatujen positiivisten kokemusten perusteella se tulee yhteistyömuotona jatkumaan ja edelleen kehittämään.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	Työelämäyhteistyö, työssäoppiminen, oppimiskäsitys, osaamistarpeiden muutos
Säilytyspaikka	<input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun Kaktus-tietokanta <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Tourism	Degree Programme Hospitality Management
Author(s) Leena Pokkinen	
Title The Development of Working Life Cooperation in Vocational Education within Hotel, Restaurant and Catering Studies at Kainuu Vocational College, Kuusamo, Finland.	
Optional Professional Studies	Instructor(s) Arto Huuhtanen
	Commissioned by Kainuu Vocational College, Kuusamo Sokos Hotel Kuusamo
Date Autumn 2010	Total Number of Pages and Appendices 57 +4
<p>The Finnish Ministry of Education has commissioned the institutions of vocational education to advance co-operation between educational institutes and working life. This cooperation is meant to be a deciding factor in solving the problem of labour shortage which is due to changes in age structure. It will also prevent abandonment of studies and increase working life correspondence and the settling of the young into working life after graduation. The minimum 20-study week on-the-job-learning period of students included in basic vocational qualifications has established itself as an important part of cooperation, and all the parties involved in its arrangements such as organizers of education, representatives of working life and companies, and students and teaching personnel, have been fairly satisfied with the inclusion of on-the-job-learning in the curricula of basic vocational qualifications. However, on-the-job-learning has not diminished the need for working life cooperation, but rather, along with positive experiences and global trends, the need for developing different forms of cooperation has increased.</p> <p>The aim of this functional thesis was to create a model for a new form of cooperation between working life and education. The implementation of a theme week at Sokos Hotel Kuusamo was chosen as the model to be developed. The actual work was carried out by restaurant cook and catering students of Kainuu Vocational College in cooperation with the kitchen chefs, restaurant managers and personnel of Sokos Hotel Kuusamo and the teachers of tourism, catering and business of Kainuu Vocational College.</p> <p>Within the frame of reference of this thesis, the factors which justify the need to increase working life cooperation are reviewed. These factors include concepts of learning, professional skill and its development, vocational education, regional development, change in know-how requirements, and prevention of abandonment of studies.</p> <p>This working life cooperation model was put to the test in 2009 and 2010, and due to the positive experiences gained it will remain a form of cooperation, and it will also be developed further.</p>	
Language of Thesis	
Keywords	Working life cooperation, on-the-job-learning, learning, change in know-how requirements
Deposited at	<input type="checkbox"/> Kaktus Database at Kajaani University of Applied Sciences <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMISEN TAUSTAA	2
2.1 Ikärakenteen muutoksen vaikutus työvoiman saantiin ja osaamistarpeisiin	2
2.2 Opintojen keskeyttämisen estäminen	4
2.3 Elinkeinoelämän kehitysennusteita vuosille 2010 – 2020	5
3 AMMATITAITO JA KEHITYMINEN AMMATILAISEKSI	7
3.1 Osaamisen määrittelyä	7
3.2 Ammatillisen kasvun eteneminen aloittelijasta asiantuntijaksi	10
3.3 Pätevyyden ja kvalifikaatioiden määrittelyä	13
3.4 Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinnon osaamistavoitteet	15
3.5 Oppimisen ja osaamisen arviointi	17
4 AMMATILLINEN KOULUTUS SUOMESSA	19
4.1 Ammatillisen tutkintojärjestelmän kehittämistä koskevat linjaukset	19
4.2 Ammatilliset koulutusalat ja koulutuksen järjestämismuodot	20
4.3 Ammatillisten perustutkintojen rakenne	22
4.4 Elinikäisen oppimisen avaintaidot	23
5 OPPIMISKÄSITYKSET AMMATILLISISSA PERUSTUTKINNOISSA	26
5.1 Mitä oppiminen on?	26
5.2 Konstruktivismi	27
5.3 Kokemuksellinen oppiminen	28
5.4 Ongelmaperustainen ja situationaalinen oppiminen	29
6 VAKIINTUNEITA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN MUOTOJA	34
6.1 Työssäoppiminen	35
6.2 Laajennettu työssäoppimisen koulutuskokeilu	36
6.3 Työpaikkaohjaajakoulutus ja mentorointi	36
6.4 Opettajien työssäoppimisjaksot	38
6.5 Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnin ja feedbackin kehittäminen	40
6.6 Työpaikkaohjaajat sijaisina	40

7 KAO KUUSAMON MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALAN TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMISMALLI	42
7.1 Kehittämismallina teemaviikko	43
7.2 Teemaviikon suunnittelu, prosessi ja toteutus	43
7.3 Teemaviikon tulokset	46
8 POHDINTA	48
LÄHTEET	50
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön aiheena on työelämäyhteistyön kehittäminen Kainuun ammattiopiston Kuusamon toimipaikan hotelli-, ravintola- ja catering-alan koulutuksessa. Vaikka työssäoppimista ja sen järjestämistä on kehitetty valtakunnallisesti jo 13 vuoden ajan, ei työelämäyhteistyön tarve ole suinkaan vähentynyt, vaan sen lisääminen on noussut kaikissa teollisuusmaissa kehittämisen kohteeksi. Opinnäytetyön teoriaosuudessa tarkastellaan tähän vaikuttaneita tekijöitä, joita ovat muun muassa varsin nopeat ikärakenteiden ja työelämän osaamistarpeiden muutokset sekä tekniikan kehittyminen. Työpaikalla tapahtuva oppiminen, työharjoittelu ja opiskelun aikainen työkokemus ovat merkittäviä tekijöitä vastavalmistuneen työmarkkinoille sijoittumisessa. Myös opintojen keskeyttämisen toimenpideohjelman mukaisesti opiskelijoiden tulee jo koulutuksen kuluessa kiinnittyä työelämään erilaisten projektien, harjoittelun ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen avulla.

Keskeisessä asemassa työelämäyhteistyön kehittämisessä ovat ammatin opettajat. Opettajan työnkuva muuttuu opetuksen suunnittelijasta oppimismahdollisuuksien suunnittelijaksi. Tulevaisuudessa ammatillisen opettajan työssä korostuvat dynaamisuus, joustavuus, kehityshalu ja verkostoitumisen taidot. Opettajan odotetaan kehittävän omaa alaansa saumattomassa yhteistyössä työelämän kanssa. Uusien ammattilaisten kouluttamisen lisäksi opettajan tulisi ennakoida työelämän tarpeita ja toteuttaa yritysten tarpeista kumpuavaa yritys- ja alakohtaista koulutusta. Opettajan tehtävään nivoutuu jo nyt, mutta myös tulevaisuudessa, säännöllisiä työelämäjaksoja sekä erilaisia työelämälähtöisiä projekteja yritysten kanssa.

Opinnäytetyön toiminnallinen osa on teemaviikon toteuttaminen Sokos Hotel Kuusamossa. Aktiivisina toimijoina tässä kehittämismallissa olivat Kainuun ammattiopiston Kuusamon toimipaikan matkailu-, ravitsemis- ja talousalan ammatinopettajat, Sokos Hotel Kuusamon keittiö- ja ravintolapäälliköt muun henkilökuntansa kanssa sekä kokki- ja palveluvastaava-opiskelijat. Kaikkien osapuolten mielestä työelämäyhteistyötä lisäävä ja kehittävä teemaviikko onnistui, vastasi odotuksia ja tulee jatkumaan.

2 TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMISEN TAUSTAA

Vuosina 1999 – 2001 uudistettuihin opetussuunnitelmiin sisällytettiin vähintään 20 opinto-
viikon laajuinen työssäoppiminen. Kaikki työssäoppimisen järjestämisessä mukana olevat
osapuolet, koulutuksen järjestäjät, työelämän ja yritysten edustajat, opiskelijat ja opetushenki-
löstö, ovat varsin tyytyväisiä työssäoppimisen sisällyttämiseen osaksi ammatillista peruskou-
lutusta (Peltomäki, Silvennoinen & OPH 2003, 3). Työssäoppiminen ei ole vähentänyt työ-
elämäyhteistyön tarvetta, vaan myönteisten kokemusten sekä globaalien trendien myötä tarve
erilaisten yhteistyömuotojen kehittämiseksi on lisääntynyt.

Koulutuksen ja työelämän yhteistyö on noussut kaikissa teollisuusmaissa kehittämisen koh-
teeksi. Tähän ovat vaikuttaneet varsin nopeat ikärakenteiden ja työelämän osaamistarpeiden
muutokset sekä tekniikan kehittyminen (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 17).

Opetusministeriö on asettanut ammatillisen koulutuksen tehtäväksi kehittää oppilaitosten ja
työelämän välistä yhteistyötä. Koulutuksen ja työelämän välisellä yhteistyöllä on tarkoitus
ratkaista ikärakenteen muutoksista johtuva työvoimapula, estää koulutuksen keskeyttämistä
sekä lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta ja nuorten sijoittumista työelämään valmistu-
misen jälkeen. (Opetusministeriö 2007a, 20.)

2.1 Ikärakenteen muutoksen vaikutus työvoiman saantiin ja osaamistarpeisiin

Yhteiskunnassamme tapahtuva väestön ikärakenteen muutos merkitsee elinkeinorakenteen,
työprosessien ja työmarkkinoiden ja sitä kautta myös osaamistarpeiden muuttumista. Työ-
elämästä poistuu vuosina 2005 – 2020 yhteensä noin 913 000 työntekijää, ja samana ajankoh-
tana arvioidaan avautuvan noin 1 100 000 työpaikkaa. Ensi vuosikymmenen alkupuolella on
16 – 21-vuotiaiden ikäluokka on noin 64000 henkilöä, mikä pystyisi tyydyttämään noin 80 –
90 % uuden työvoiman tarpeesta. Eniten työpaikkoja ennakoidaan avautuvan palvelutyön,
sosiaali- ja terveystalouden sekä teollisuuden pääammattiryhmissä. (Hanhijoki, Katajisto,
Kimari & Savioja 2009, 8.)

Alueellisten erojen kasvaessa uhkana on samanaikainen työvoimapula ja työttömyys. Erityisenä haasteena on osaavan työvoiman saannin turvaaminen väestökatoalueilla. Työllisyysasteen nostaminen on ikääntyvän väestön oloissa entistä vaativampi tavoite. (Opetusministeriö 2006, 11.)

Työvoimapula nuorten ikäluokkien pienenemisen myötä korostaa työpaikkojen merkitystä oppimisympäristöinä. Työpaikalla tapahtuva opiskelun laajentaminen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadun kehittäminen tarjoaa työnantajille mahdollisuuksia rekrytoida ammattitaitoisia työvoimaa. Samalla voidaan vähentää koulutuksen keskeyttämistä ja lisätä opiskelun mielekkyyttä, koska opiskelua ja työssäoloa on helpompi sovittaa yhteen. (Opetusministeriö, 2006, 53.)

Työntekijöiltä vaaditaan yhä parempia esimiestaitoja, sosiaalista kyvykkyyttä, luovuutta ja kykyä kohdata erilaisia asiakkaita. Kansainvälisyys arkipäiväistyy, ja se edellyttää kykyä toimia monikulttuurisessa työympäristössä vierailla kielillä. Verkosto-osaamisen ohella digitaalisten sisältöjen hyödyntämisen, yhdessä jalostamisen ja uuden sisällön tuottamisen taidot ovat kaikille yhä tärkeämpiä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006, 6.)

Osaamiseen kohdistuvat vaatimukset ja muutostarpeet edellyttävät koulutuksen ja työelämän tiivistä yhteistyötä, jotta koulutusta osataan suunnata sisällöllisesti, laadullisesti ja määrällisesti tulevien työvoimatarpeiden mukaisesti ja samalla edistää työllistymistä. Tavoitteena on koulutuksen työelämävastaavuuden lisääminen ja koulutuksesta valmistuvien työelämään siirtymisen edistäminen sekä työmarkkinoilla tarvittavan osaamisen parantaminen. (Opetusministeriö 2007a, 20.)

Koulutuksen vuoropuhelu työelämän kanssa on yhteydessä myös aluekehittämiseen ja ammatillisen huippuosaamisen edistämiseen. Koulutuksen rooli aluekehittäjänä korostuu erityisesti työvoimapolitiittisten kriisien yhteydessä. Tavoitteena on, että paikalliset korkeakoulut sekä ammatilliset ja aikuiskoulutusta antavat oppilaitokset verkottuvat yhdessä työhallinnon ja alueen yritysten kanssa vastaamaan alueen työvoimatarpeeseen sekä tukemaan alueen elinvoimaisuutta ja kehittämistä koulutuksen keinoin. (Opetusministeriön kehittämisohjelma 2007.)

Opettaja- ja oppilaitoskeskeinen ajattelu ja toiminta ovat väistymässä ja yhteydet työelämään tiivistymässä. Keskeisessä asemassa työelämäyhteistyön kehittämisessä ovat ammatin opettajat. Ammatilliselta opettajalta edellytetään dynaamisuutta, joustavuutta, vahvaa kehittymishalua ja verkostoitumisen taitoja. Ammatillisen opettajan odotetaan kehittävän omaa alaansa saumattomassa yhteistyössä työelämän kanssa. Uusien ammattilaisten kouluttamisen lisäksi opettajan tulisi ennakoida työelämän tarpeita ja toteuttaa yritysten tarpeista kumpuavaa yritys- ja alakohtaista koulutusta. Opettajan tehtävään nivoutuu jo nyt, mutta myös tulevaisuudessa, säännöllisiä työelämäjaksoja sekä erilaisia työelämälähtöisiä projekteja yritysten kanssa. (Paaso 2010, 195.)

Työelämälähtöisyys ja toimivat kumppanuussuhteet ovat edellytys korkeatasoiselle ammatilliselle koulutukselle. Ammatinopettajat ja yhteistyökumppanit työskentelevät yhdessä, tukevat toisiaan sekä opiskelijoita ammattitaidollaan, voimavaroillaan ja osaamisellaan ja pyrkivät vastaamaan parhaalla mahdollisella tavalla opiskelijoiden ja eri sidosryhmien tarpeisiin ja odotuksiin. (Paaso 2010, 199.)

2.2 Opintojen keskeyttämisen estäminen

Kaikilla koulutusasteilla on kehitetty opiskelijapalveluita ja neuvontatoimintaa. Yhteistyö eri-neuvonta- ja tukipalveluiden kesken on ratkaisevan tärkeää. Opiskelijapalveluita tarjoavien koulutusorganisaatioiden sisäisten yksiköiden sekä terveydenhuollon palveluiden tulee muodostaa verkosto, joka takaa opiskelijalle kattavat palvelut. Oppilaitoksilla tulee olla riittävästi henkilöstöä opintojen ohjaustehtäviin niin, että ohjaushenkilöstöllä on mahdollisuudet sekä yksilö- että ryhmäohjaukseen. Suositeltavaa on, että ohjattavien määrä peruskoulussa ja toisella asteella yhtä ohjaajaa kohti ei ylitä 200 opiskelijaa. (Opetusministeriö 2007b, 23 – 24.)

Työpaikalla tapahtuva oppiminen, työharjoittelu ja opiskelun aikainen työkokemus ovat merkittäviä tekijöitä vastavalmistuneen työmarkkinoille sijoittumisessa. Opintojen keskeyttämisen toimenpideohjelman mukaisesti opiskelijoiden tulee jo koulutuksen kuluessa kiinnittyä työelämään erilaisten projektien, harjoittelun ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen avulla. (Opetusministeriö 2007b, 23 – 24.)

Kainuun ammattiopistossa, on panostettu viime vuosina erityisesti opiskelijahuoltoon. Tämän tuloksena opiskelijoiden eroaminen on maan vähäisintä ja opiskelun loppuunsaattaminen on maan parhainta tasoa. Kainuun ammattiopiston opiskelijahuolto arvioitiin parhaiden oppilaitosten joukkoon valtakunnallisessa opetusministeriön teettämässä opiskelijahuollon arvioinnissa vuonna 2009. Koulutuksen arviointineuvoston toteuttamaan arviointiin oli kutsuttu mukaan kaikki Suomen toisen asteen ammatilliset oppilaitokset. Arviointi kohdistui opiskelijahuoltoon kuuluvien palveluiden tarjontaan ja saatavuuteen, opiskelijaterveydenhuollon toimivuuteen, ohjeistuksiin sekä palveluista tiedottamiseen. (Koulutuksen arviointineuvosto 2010.)

Arviointiraportin mukaan opiskelijahuollon tulee olla suunnitelmallista, koordinoitua, opiskelijalähtöistä ja se pohjautuu monien toimijoiden yhteistyöhön. Muun muassa opiskelijoiden poissaoloja seurataan ja niihin puututaan välittömästi. Toiminnan painopistettä tullaan siirtämään ennaltaehkäisevän toiminnan suuntaan esimerkiksi kiinnittämällä enemmän huomiota opiskelijoiden terveisiin elämäntapoihin ja arjen hallintaan. (Koulutuksen arviointineuvosto 2010.)

Kainuun ammattiopiston opiskelijahuolto ylitti arvioinnissa asetetut tavoitetasot kaikilla arviointialueilla. Samaan tulokseen ylsi vain 13 muuta ammatillista oppilaitosta. Arvioinnissa oli mukana kaikkiaan 120 oppilaitosta. (Koulutuksen arviointineuvosto 2010.)

2.3 Elinkeinoelämän kehityssuunnusteita vuosille 2010 – 2020

Globalisaation edetessä kilpailu kiristyy. Suomen menestymismahdollisuudet kiristyvässä kilpailussa perustuvat korkeaan koulutukseen ja osaamiseen sekä pienuuden mahdollistamaan ketteryyteen ja nopeuteen reagoida muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 34.)

Globalisaation ongelmana on sen alueellisesti arvaamaton kohdentuminen. Parhaiten globaalissa kilpailussa selviytyvät sellaiset alueet, joilla on riittävästi monipuolista yritystoimintaa ja osaamista ja joilla on hyvä ja toimiva fyysinen infrastruktuuri. Myös suurten keskusten lähi-alueet ja ydinmaaseudun alueet, joissa onnistutaan hyödyntämään globalisaation ohella kas-

vavaa lähiruoan, matkailun ja bioenergian arvostusta ja mahdollisuuksia, menestyvät. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 79.)

Globalisaation ja teknologian nopean kehityksen vuoksi uusia menestyviä toimialoja on vaikea ennakoida. Selkeimmät uudet kasvualat löytyvät palveluista. Kasvusektoreita ovat myös luonnonvarojen käyttöön, kuten kaivostoimintaan ja bioenergiaan sekä hyvinvointitekologiaan liittyvät alat. Niillä kaikilla on suuri merkitys myös useille aluekeskusten ulkopuolisille alueille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 79.)

Tienarin ja Meriläisen (2009, 13) mukaan elinkeinoelämää johdetaan ja organisoidaan nykyisin ja tulevaisuudessa globaalissa taloudessa, joka rakentuu keskenään kytköksissä olevista tekijöistä. Niitä ovat teknologisoituminen, finanssivetoistuminen, monikulttuuristuminen, medialisoituminen ja ekologisoituminen. Näihin uusiin kehyksiin on Työ- ja elinkeinoministeriön asettama työryhmä muotoillut Suomen aluekehittämisen vision vuodelle 2020:

”Vuonna 2020 Suomi tarjoaa asukkailleen laadukkaat ja turvalliset elämän edellytykset, viihtyisän, ekotehokkaan ja toimivan, luovuuteen kannustavan elinympäristön sekä hyvät ja mielekkäät työ-, osallistumis- ja oppimismahdollisuudet. Ihmisten osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia on lisätty ja kulttuuripalveluita kehitetty.

Suomi on monikulttuuristunut ja maahanmuuttajat ovat integroituneet tasavertaisina kansalaisina suomalaiseen yhteiskuntaan. Suomella on globaalissa kilpailussa oma erikoistunut roolinsa, jonka perustana on alueiden osaamisen ja muiden voimavarojen tehokas hyödyntäminen ja jatkuva kehittäminen. Suomi on vahva, uusiutumiskykyinen, tasa-arvoinen ja dynaaminen verkostoyhteiskunta, jossa oppivat alueet toimivat aktiivisesti ja joustavasti erilaisissa osaamis- ja arvoverkostoissa sekä kansainvälisissä yhteistyöverkostoissa.

Maamme alueet tarjoavat yrityksille ja muille organisaatioille maailmanlaajuisesti kilpailukykyisen toimintaympäristön. Alueet ovat erilaistuneet ja niiden väliset kehityserot ovat kaventuneet. Suomi on aloittanut siirtymisen vähäpäästöiseen ja luonnonvaroja kestävästi hyödyntävään talouteen erityisesti asumisen, liikkumisen ja ruoantuotannon osalta. Suomalaiset yhdyskunnat ovat omalta osaltaan valmistautuneet ilmaston muutoksen hillintään ja välttämättömään sopeutumiseen.”

3 AMMATITAITO JA KEHITTYMINEN AMMATILAISEKSI

Globaalin talouden megatrendit asettavat haasteita ammattitaidon määrittelylle ja kehitymiselle. Ammattitaidon käsite muuttuu jatkuvasti uusien työn kohteiden, työnjaon ja organisoinnin, teknologian ja uuden tiedon mukana. Osaaminen on todettu tärkeäksi kilpailukykytekijäksi nopeasti muuttuvassa ja uudistuvassa työelämässä, mutta yksittäisiä tietämisen ja osaamisen alueita on yhä vaikeampi ennustaa. (Kankaanpää 1997, 21.)

Ammattitaito ja osaaminen voidaan määritellä useilla eri tavoilla. Helakorven (2000, 36) mukaan ammatillinen osaaminen muodostuu ammatissa tarvittavista tiedoista ja taidoista sekä henkilön persoonallisuuspiirteistä, joita perimä ja sosiaalinen toimintaympäristö muokkaavat elämän aikana. Hätönen (2007, 21) lisää osaamisen määrittelyyn myös kyvyt joustaa, mukautua ja arvioida sekä omaa että muiden toimintaa.

3.1 Osaamisen määrittelyä

Osaaminen voidaan ymmärtää ja määritellä monella tavalla. Yksi tapa on ymmärtää osaamisen kyknä yhdistää ammattiin liittyvät tiedot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi. Osaamisessa yhdistyvät tietojen ja taitojen monipuolinen ja luova käyttö, ajattelun taidot, kyky organisoida työtä ja työskennellä ryhmässä, kyky joustaa ja mukautua muutoksiin, kyky arvioida omaa toimintaa ja osaamista sekä oppimaan oppimisen taidot. (Hätönen 2007, 21.)

Hätönen (2007, 21) kuvaa organisaatiossa tarvittavan osaamisen eri puolia ja tasoja osaamisympyrän avulla. Ympyrämallissa (Kuvio 1) on kaksi ulottuvuutta, joista pystysuoralla akselilla on tasoulottuvuus (organisaatio – yksilö) ja vaakasuoralla akselilla osaamisen tyyppiä kuvaava ulottuvuus (tiedot ja taidot – työskentelytavat ja vuorovaikutus).

Osaamisympyrässä on neljä lohkoa, joista muodostuu kaikki organisaatiossa tarvittava osaaminen. Lohkot ovat

1. Organisaation ydinosoaminen

2. Arvoihin ja toimintatapoihin liittyvä osaaminen
3. Työelämäosaaminen
4. Yksilöllinen ammattiosaaminen.



Kuvio 1. Osaamispyyrä (Hätönen 2007, 21.)

Organisaation ydinosaamisella tarkoitetaan organisaatiolle tyypillistä, laaja-alaisesti omaksutua ja suhteellisen pysyvää osaamista, jonka tarvetta merkittävätkään ympäristön muutokset eivät poista. Ydinosaaminen koskettaa jollakin tavalla kaikkia organisaation työntekijöitä, yksiköitä ja tehtäviä. Se erottaa organisaation muista ja muodostaa organisaation strategisen johtamisen välineen. (Hätönen 2007, 21.)

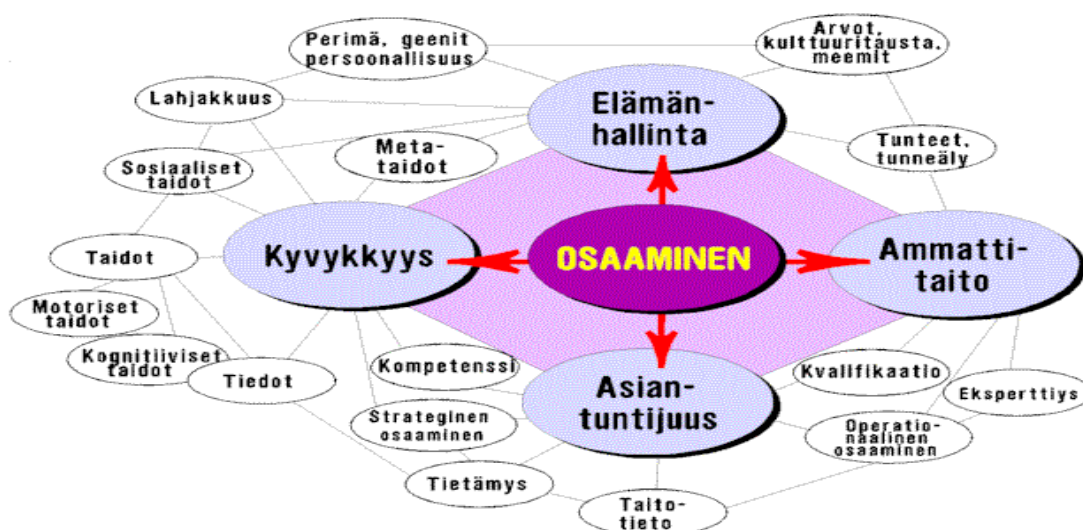
Arvoihin ja toimintatapoihin liittyvä osaaminen tarkoittaa arvoja, työntekijöiden yhteisiä uskomuksia, työkulttuuria ja käyttäytymisnormeja. Työelämäosaaminen ja yksilöllinen ammattiosaaminen ovat osaamisia, joita työntekijät käyttävät työtehtävissään. Työelämäosaamisella tarkoitetaan yleisiä kaikessa työssä välttämättömiä tietoja ja taitoja ja ammattiosaamisella tietyssä ammatissa vaadittavia tietoja ja taitoja. (Hätönen 2007 21.)

Työntekijöillä voi olla erityistaitoja, joiden avulla voidaan kehittää organisaation osaamista esimerkiksi tarjoamalla työntekijöille mahdollisuus työkiertoon toisessa työyksikössä, jossa erityistaitoa voidaan paremmin hyödyntää. Omassa työyksikössä erityisosaamisia voidaan käyttää työntekijäkohtaisten vastualueiden määrittelyssä. Näin työyhteisön toimintaa voi-

daan monipuolistaa antamalla jollekulle työntekijälle vastuu ja mahdollisuus työnohjaajana tai työpaikkakouluttajana toimimiseen. (Hätönen 2007, 21.)

Ympyrän keskelle (Kuvio 1) lisätään usein esimerkiksi näkökulma tai strateginen visio, jonka katsotaan erityisesti ohjaavan organisaation ja työntekijöiden osaamisia. Hotelli-, ravintola- ja catering-alalla se voi olla esimerkiksi asiakasnäkökulma tai kannattavuus. (Hätönen 2007, 21.)

Osaamista käytetään luonnollisesti muissakin elämänalueissa kuin ammatissa toimiessa. Siksi tässä yhteydessä osaamista pidetään yläkäsitteenä, ammattitaitoa ja asiantuntijuutta sen alakäsitteinä. Osaaminen ja sen alakäsitteet eivät ole staattisia, vaan muovautuvat koko ajan ihmisen kokemuksen kautta. Helakorven mukaan (Kuvio 2) osaamisen ja ammattitaidon perustana on kyvykkyys. Kyvykkyys on seurausta peritystä lahjakkuudesta ja toisaalta koulutuksen ja kokemuksen kautta opitusta. (Helakorpi 2009.)



Kuvio 2. Osaamisen ja ammattitaidon käsitteistöä ja yhteyksiä. (Helakorpi 2004.)

Helakorpi (2009) toteaa, että ammatillisen koulutuksen keskeinen dilemma on aina ollut se, mitä osaamista työelämässä tarvitaan. Uusi tieto- ja oppimiskäsitys ovat muuttaneet tätäkin kysymystä. Tiedon ja oppimisen käsityksiin viitaten työn ja osaamisen arvioinnin perustana ovat seuraavat perusolettamukset:

- Osaaminen on sekä yksilöllistä että yhteisöllistä

- Osaaminen on sekä formaalin koulutuksen että informaalin kokemisen ja kehityksen tulosta
- Osaaminen ei ole vain tietämistä, vaan laajempaa tekemisen hallintaa, jossa sosiaalinen vuorovaikutus painottuu aiempaa enemmän
- Osaaminen on joustavuutta, epävarmuuden sietoa ja muutoshalukkuutta
- Osaaminen on jatkuvaa arviointia ja kehittämistä ja sitä sekä itsearvioidaan että ulkoisesti arvioidaan
- Osaaminen on kontekstisidonnaista ja sen arviointi on arvosidonnaista sekä yhteydessä toimintakulttuuriin.

3.2 Ammatillisen kasvun eteneminen aloittelijasta asiantuntijaksi

Ammatillinen kasvu ja kehitys ovat vähitellen tapahtuvaa oppimista, jonka myötä opiskelijasta tulee oman ammattinsa edustaja. Ammatilliseen kasvuun kuuluvat ammatti-identiteetin muodostuminen ja ammattietiikan omaksuminen. Ammatti-identiteetillä tarkoitetaan niitä persoonallisuuden ominaisuuksia ja piirteitä, jotka ilmentävät henkilön samaistumista ammattiinsa. Ammatti-identiteetti rakentuu vähitellen ammatillisen koulutuksen aikana ja vasta vuosien työkokemuksen myötä se selkiytyy ja vakiintuu luontevaksi osaksi henkilön persoonaa. Ammatti-identiteetin muodostumisen edellytyksiä ovat riittävä motivaatio ja mielenkiinto omaa ammattialaa kohtaan, riittävät ammatissa tarvittavat tiedot ja taidot sekä oman ammatin arvostus. Henkilö, jolla on selkeä ammatti-identiteetti, omaa työn edellyttämät tiedot ja taidot sekä selviytyy työssään. Hän tuntee vastuunsa, voimavaransa ja rajoituksensa, ja on omaksunut ammattikuntansa säännöt sekä etiikan. (Laine, Ruishalme, Salervo, Sivén & Välimäki 2008, 22.)

Aloittelija on työntekijä, joka on juuri valmistunut. Aloittelijan toiminta perustuu koulutuksen aikana omaksuttuihin sääntöihin ja toimintamalleihin. Hän noudattaa niitä tarkasti eikä osaa vielä joustaa eikä nähdä asioiden tärkeysjärjestystä. Aloittelijan työskentely on rajoituttanutta, koska häneltä puuttuu vielä käytännön kokemus. (Laine ym. 2008, 27.)

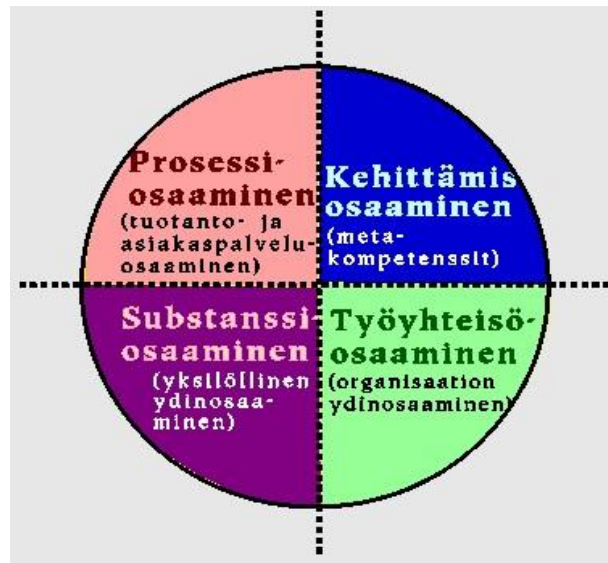
Edistynyt aloittelija on työntekijä, joka on jo osallistunut työhön sen verran, että pystyy tunnistamaan ja erittelemään tilanteisiin vaikuttavia tekijöitä. Hän tarvitsee kuitenkin vielä muiden apua ja tukea työssään. Hän osaa jo soveltaa oppimiaan sääntöjä tavallisimpiin työssä eteen tuleviin tilanteisiin. (Laine ym. 2008, 27.)

Pätevä ammattilainen on työntekijä, joka on ollut samassa työssä jo useamman vuoden. Eri-
laiset tilanteet ovat hänelle tuttuja ja hän pystyy tehokkaaseen, järjestelmälliseen työskente-
lyyn. Pätevyysvaiheen saavuttanut suunnittelee tietoisesti työtään ja näkee sen osana suurem-
paa kokonaisuutta. Hän asettaa työlleen tavoitteita, mutta ei ole vielä kovin joustava työtä-
voissaan. Pätevyysvaiheen saavuttaneita on käsityöammateissa perinteisesti kutsuttu kisälleik-
si. (Laine ym. 2008, 27.)

Taitava ammattilainen on etevä ja kokenut työntekijä. Hän osaa hahmottaa tilanteita koko-
naisvaltaisesti. Kokemuksensa turvin hän pystyy jo ennustamaan tilanteiden kehittymistä se-
kä muuttamaan toimintaansa joustavasti, tarpeen mukaan. Mallit ja säännöt määrittävät yhä
vähemmän hän toimintaansa. Kokenut työntekijä on työyhteisössä toisille tukena ja suun-
nannäyttäjänä. (Laine ym. 2008, 27.)

Asiantuntija on työntekijä, jolla on kehittynyt herkkyyks ja taito ymmärtää tilanteita ja analy-
soida niitä. Hän toimii tilannetajunsa turvin ja keskittyy työssään olennaiseen. Hänen työ-
kentelynsä on joustavaa, laaja-alaista ja hän pystyy välittämään osaamistaan muille. Asiantun-
tijalla on tukenaan laaja sisäinen ja ulkoinen verkosto, joka on syntynyt hänen työuransa
myötä. (Laine ym. 2008, 27.)

Helakorven mukaan (Kuvio 3) asiantuntijan osaaminen muodostuu neljästä osa-alueesta.
Käytännön työssä osaaminen ilmenee kokonaisuutena, jossa eri tilanteissa painottuvat erilai-
set osaamisvaatimukset. Aloittelijalla vielä irrallaan olevat osaamiselementit ovat ekspertillä
jäsentyneet persoonalliseksi tavaksi toimia ja tämä toiminta on kontekstiherkkää eli expertti
toimii tilanteen edellyttämällä tavalla.



Kuvio 3. Osaamisen ja asiantuntijuuden osa-alueet. (Helakorpi 2006.)

Substanssiosaaminen tarkoittaa toisaalta työssä tarvittavaa ammatillista taitotietoa, ydinosaamista. Asiantuntijan on hallittava ko. ammatin tiedolliset ja taidolliset vaatimukset. Kun toimitaan jossakin työyhteisössä, tämä ei vielä riitä, vaan on hallittava myös laajemmin työelämän pelisääntöjä. Työnantajalla ja työntekijällä on sovittuja normeja, jotka asettavat vaatimuksia ja velvollisuuksia asiantuntijalle. Substanssiosaaminen tarkoittaa myös henkilökohtaisia kykyjä ja persoonallista tapaa toimia vaihtelevissa tilanteissa. (Helakorpi 2009.)

Prosessiosaamisella tarkoitetaan osaamista, joka liittyy oman työn yhteyteen ja tuotannon tai palvelun kokonaisuuteen. Työ ei ole vain oman tehtävän mekaanista suorittamista, vaan kokonaisvaltaista työprosessien hallintaa. Asiantuntija näkee kokonaisuuden ja pystyy siksi ennakoimaan tilanteita ja suhteuttamaan toimintaansa tarpeiden mukaan. Se edellyttää koko organisaation toimintatapojen tuntemusta ja valmiutta niiden kehittämiseen. (Helakorpi 2009.)

Työyhteisöosaaminen liittyy työyhteisön sosiaaliseen luonteeseen. Asiantuntijuuteen kuuluu entistä enemmän myös osaamista yhteistoimintaan ja taloushallinto-osaamiseen. Yhteistoimintaosaaminen liittyy asiantuntijan toimintaan sosiaalisissa verkostoissa. Hänellä tulee olla taitoja tiimityöhön, vuorovaikutukseen ja myös johtamiseen. Laaja-alainen työelämän henkilöstöverkosto on entistä tärkeämpi asiantuntijan työssä menestymisessä. Tiimiorgani-

saatioissa itseohjautuvilla tiimeillä on autonomia sekä laajasti valtaa ja vastuuta. Asiantuntijan on hallittava myös yritystaloutta voidakseen suunnitella ja toteuttaa taloudellisesti kannattavaa toimintaa. Jokainen työntekijä on entistä enemmän suoraan tekemisissä asiakkaiden kanssa, jolloin vaaditaan asiakaspalveluun liittyvää osaamista. (Helakorpi 2009.)

Kehittämisaaminen tarkoittaa niitä osaamisen ja ajattelun taitoja, joita jatkuva oman työn ja työyhteisön kehittäminen edellyttävät. Asiantuntijan on tunnettava alan uusinta tietoa ja kehittämistyön sovelluksia. Hänen on tunnistettava työssä esiintyviä ongelmia ja pystyttävä luovaan ongelmanratkaisuun. Oman työn ja työyhteisön kehittäminen edellyttää näkemyksellisyttä yhteiskunnallisesta kehityksestä, oman filosofisen arvopohjan pohdintaa ja eettisen toimintaperustan luomista sekä uudistamista. Asiantuntija on entistä enemmän oman työnsä johtaja ja kehittäjä, mikä edellyttää henkilökohtaisen työn lisäksi osallistumista koulutukseen, itsensä kehittämiseen sekä kehittämisprojekteihin, visiointeihin, innovointiin ja muihin yhteisiin hankkeisiin. Esimiesasemassa olevalla on erityispainotus osaamisen johtamisessa. (Helakorpi 2009.)

3.3 Pätevyyden ja kvalifikaatioiden määrittelyä

Nykysuomen sanakirja (1992, 556) määrittelee pätevyyden määreillä: kykenevä, alansa hallitseva, riittävät edellytykset omaava, tietyt kelpoisuusvaatimukset täyttävä, kompetentti, haku-kelpoinen. Anu Räisänen (1998, 12) määrittelee muodollisesti pätevällä olevan tutkintotodistus suoritetusta koulutuksesta tai että ammatti hallitaan yleisesti.

Kvalifikaatioilla tarkoitetaan ammatillisten taitojen laajaa (kokonainen ammatti) tai suppeaa (tietyt tehtäväalueet) joukkoa. Toisinaan kvalifikaatio ymmärretään taitoina ja toisinaan kykyinä tai taipumuksina (Ellström 1992, 29 – 30; Toikka 1992, 12). Kvalifikaatio-termiä käytetään monissa eri yhteyksissä Väärälä (1998, 32) puhuu ”selviytymisen kvalifikaatioista” ja ”elämän hallinnan kvalifikaatioista” kuvatessaan ihmisten selviytymisestä monimutkaisilla työmarkkinoilla ja Peltonen (1993, 145) käyttää termiä ”henkinjäämisperiaatteet” samantyyppisistä asioista.

Sosiaalisen oppimisen teorian mukaan ihmiset oppivat suuren osan käyttäytymismalleistaan havainnoimalla ja ottamalla mallia toisilta ihmisiltä. He ovat ympäristöään tarkkailevia, aktiivisia ajattelijoita, toimivia ja merkityshakuisia olentoja. Tällöin kvalifikaatioiden tarkastelussa muodostuvat oleellisiksi ihminen, ympäristöjärjestelmän suhteet ja niihin liittyvät vaatimukset. Taidot, joita oppimisen kautta toivotaan saavutettavan, ovat yhteistyö-, suunnittelu-, ryhmätyö-, kommunikointi-, tehtävänratkaisu-, järjkeily- ja päätöksentekokyky. (Ruohotie 2000, 116.)

Ammatillisen pätevyyden määrittelyn monitahoisuudessa näkyvät aikamme nopeat muutokset, jotka rikkovat työtehtävien pysyvyyttä ja selvärajaisuutta. Väärälän (1997, 21) mukaan tiimit, verkostot ja monitaitoisuuden vaatimukset vaikeuttavat pätevyyden, asiantuntijuuden ja osaamisen määrittelyä. Helakorpi (2009) listaa merkittävimmiksi kvalifikaatioiksi vuoteen 2017 mennessä seuraavat ominaisuudet

- Kommunikaatiovalmiudet
- Muutoksen sietokyky
- Oppimiskyky
- Ekologisuus
- Erilaisuuden sietokyky
- Ihmissuhdetaidot
- Globaali vastuu- ja tulevaisuusajattelu
- Tietointensiivinen osaaminen
- Usean kielen hallinta
- Ammattispesifi tietotaito
- Eettisyys
- Tieteellinen osaaminen
- Fyysinen kuntoisuus
- Käden taidot
- Esteettisyys.

3.4 Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinnon osaamistavoitteet

Syksyllä 2010 otettiin alkavassa koulutuksessa käyttöön uudistetut hotelli-, ravintola- ja catering-alan opetussuunnitelmien perusteet. Perusteiden uudistamisen lähtökohtana ovat olleet työelämän osaamistarpeiden muutokset. Ammattitaitovaatimukset on määritelty työelämän edellyttämänä käytännön osaamisena. (Opetushallitus 2010, 7.)

”Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinnon suorittaneella on monipuolista alan perusosaamista. Hän palvelee suomalaisia ja ulkomaisia asiakkaita ja pystyy toimimaan eri liikeideoilla toimivissa yrityksissä ja toimipaikoissa majoitus- ja ravitsemispalvelutehtävissä. Perustutkinnon tavoitteena on saada alalle palveluhenkisiä, vastuullisia, omaaloitteisia, luotettavia ja yhteistyökykyisiä työntekijöitä. Perustutkinnon suorittaneella on hyvä työntekijän aseman ja työelämän tuntemus. Hän noudattaa alan sopimuksia, säädöksiä ja yhteiskunnallisia velvollisuuksia. Hänellä on hyvät käytöstavat, hän on suvaitsevainen ja kunnioittaa eri kulttuureista tulevia työtovereita ja asiakkaita.

Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinnon suorittanut toimii työssään asiakaslähtöisesti, kannattavasti ja tuloksellisesti huolehtien tuotteiden laatuvaatimuksista, turvallisuudesta, terveellisyydestä ja esteettisyydestä. Hän arvostaa suomalaista ruoka- ja tapakulttuuria ja edistää sitä omalla toiminnallaan. Hän tuottaa työssään asiakkaille monipuolisia palveluja sekä huolehtii asiakkaiden tyytyväisyydestä. Hän tietää kuinka toimipaikan tulos muodostuu ja kuinka hän itse voi vaikuttaa siihen. Hänelle alkaa kehittyä vahva ammatti-identiteetti, hän on kiinnostunut ammattitaitonsa jatkuvasta kehittämisestä ja seuraa alan kehittymistä.

Perustutkinnon suorittanut osaa suunnitella työtään, toimia annettujen ohjeiden mukaan ja arvioida omia työsuorituksiaan. Hän huolehtii ja pitää kunnossa työvälineet ja osaa käyttää tarvittavia koneita ja laitteita. Hän huolehtii omalta osaltaan tuotettujen palveluiden eettisyydestä ja toimii kestävän toimintatavan mukaisesti. Hän käyttää tietotekniikkaa ja ammatillista kielitaitoa työssään. Hän toimii terveyttä edistävästi, ylläpitää työ- ja toimintakykyään ja toimii työssään ergonomisesti. Hän ymmärtää oman toimintansa merkityksen osana palveluketjua ja vaikuttaa toiminnallaan myönteisesti asiakkaiden tyytyväisyyteen ja työyhteisön toimintaan. Hotelli-, ravintola- ja catering-ala on

kansainvälinen ala, jolla edellytetään ammattisanaston hallintaa vierailta kielillä ja muutenkin eri kulttuurien tuntemusta. (Opetushallitus 2010, 7.)

Opetussuunnitelmien perusteiden mukaan kaikkien opiskelijoiden tulee hallita alan perusvalmiudet ja niiden lisäksi opiskelijat erikoistuvat joko asiakaspalvelun, hotelli-palvelun tai ruoanvalmistuksen tehtäviin. (Opetushallitus 2010, 7.)

***”Asiakaspalvelun koulutusohjelman tai osaamisalan suorittanut tarjoili-
lija*** osaa toimia asiakaspalvelijan tehtävissä erilaisin liikeideoin tai toiminta-ajatuksin toimivissa ravintoloissa tai julkisen sektorin toimipaikoissa. Työpaikkoja voivat olla kahvilat, ravintolat, henkilöstöravintolat, liikenneasemat, pikaruoka-, juhlapalvelu- tai matkailuyritykset sekä suurtalousalan toimipaikat. Tarjoilija kunnostaa asiakastiloja ja laittaa esille myytäviä tuotteita sekä esittelee, myy ja tarjoilee asiakkaille tuotteita ja palveluja. Hän palvelee yksittäisiä asiakkaita ja asiakasryhmiä. Hän tekee yhteistyötä toisten työntekijöiden kanssa asiakkaiden viihtyvyyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Hän toimii työssään kestävässä toimintatavassa ja hygieniavaatimusten mukaisesti, noudattaa anniskelumääräyksiä sekä muita alan sopimuksia ja säädöksiä. (Opetushallitus 2010, 9.)

Hotellipalvelun koulutusohjelman tai osaamisalan suorittanut vastaanottovirkailija osaa toimia asiakaspalvelijan tehtävissä erilaisin liikeideoin toimivissa majoitusliikkeissä ja erilaisissa matkailu-, kokous- ja kongressi-, kylpylä-, terveys- ja hyvinvointipalveluja tarjoavissa yrityksissä ja toimipaikoissa. Vastaanottovirkailija tekee asiakkaiden huonevarauksen sekä sisään kirjaamisen ja lähtöselvityksen. Hän esittelee ja myy yrityksen muita tuotteita ja palveluja sekä opastaa asiakkaita paikallisten matkailupalvelujen käytössä. Työtehtävissä toimiessaan hän huolehtii asiakkaiden turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Hän toimii työssään kestävässä toimintatavassa ja hygieniavaatimusten mukaisesti, noudattaa anniskelumääräyksiä sekä muita alan sopimuksia ja säädöksiä. (Opetushallitus 2010, 9.)

Kokin koulutusohjelman tai osaamisalan suorittanut kokki osaa toimia ruoanvalmistuksen tehtävissä erilaisin liikeideoin tai toiminta-ajatuksin toimivissa ravintoloissa tai julkisen sektorin toimipaikoissa. Työpaikkoja voivat olla kahvilat, henkilöstöravintolat, ravintolat, cateringalan yritykset, suurkeittiöt ja juhla- ja pitopalveluyritykset

sekä lasti- ja matkustajalaivat. Kokki tuntee elintarvikkeet ja raaka-aineet, valmistaa maukasta, ravitsevaa ja terveellistä ruokaa myös erityisruokavalioksi asiakkaille ja laittaa sen esille joko suurelle joukolle kerrallaan tai annoksittain. Toimiessaan ruoanvalmistuksen ja asiakaspalvelun tehtävissä hän tekee yhteistyötä toisten työntekijöiden kanssa asiakkaiden turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Hän toimii työssään kestävän toimintatavan, hygieniavaatimusten ja anniskelumääräyksien mukaisesti sekä noudattaa muita alan sopimuksia ja säädöksiä.”(Opetushallitus 2010, 9.)

”Lisäksi ammatillisessa peruskoulutuksessa tulee tukea opiskelijoiden kehitystä hyviksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista.” (L630/98 5 §).”

3.5 Oppimisen ja osaamisen arviointi

Osaamiseen ja kva­lifikaatioihin liittyy aina arviointi: osaako opiskelija tai työntekijä suorittaa tehtävänsä niiden kriteerien mukaisesti, jotka työlle on asetettu. Opiskelijan arviointi on kriteeriperusteista, jolloin opiskelijan oppimista ja osaamista verrataan aina joko ammatillisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksiin tai ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien (yhteiset opinnot) tavoitteisiin sekä niiden pohjalta laadittuihin arviointikriteereihin. Opiskelijalla on oikeus oppia ennen kuin ammattitaitovaatimuksissa ja tavoitteissa määriteltä­vä osaamista arvioidaan tutkintotodistukseen tulevan arvosanan saamiseksi. (Opetushallitus 2010, 135 – 136.)

Oppimisen arvioinnin tavoite on, että opiskelija tietää, mitä hän osaa ja mitä hänen on vielä opittava. Oppimisen arvioinnissa opettajan tai työpaikkaohjaajan tulee käyttää opiskelijaa motivoivia ja aktivoivia menetelmiä. Niiden avulla tuetaan ja motivoidaan opiskelijaa ammattitaitovaatimusten tai tavoitteiden saavuttamisessa sekä kehitetään opiskelijan itsearviointitaitoa. Opiskelija arvioi oppimistaan tutkinnon osien ammattitaitovaatimusten, tavoitteiden ja arviointikriteereiden perusteella. (Opetushallitus 2010, 135 – 136.)

Oppimista arvioidaan koko koulutuksen ja opiskelun ajan antamalla opiskelijalle suullista tai kirjallista palautetta oppimisen etenemisestä. Numeerista arviointia ei oppimisen arvioinnissa

tarvita. Palautteella tuetaan ja ohjataan opiskelijaa mahdollisimman hyviin suorituksiin tuomalla esille opiskelijan vahvuudet. Oppimisen arvioinnin perusteella tehdään tarvittavat muutokset opiskelijan opetukseen ja oppimisen tukemiseen. Muutokset kirjataan henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan. (Opetushallitus 2010, 135 – 136.)

Osaamista arvioitaessa arviointimenetelmät valitaan siten, että ne mittaavat asetettujen ammattitaitovaatimusten tai tavoitteiden saavuttamista, soveltuvat käytettyihin opiskelumenetelmiin ja tukevat opiskelijan oppimista. Opiskelijoilla tulee olla mahdollisuus osoittaa osaamisensa monipuolisesti ja arvioida myös itse osaamistaan. (Opetushallitus 2010, 135 – 136.)

Ammatillisten tutkinnon osien ammattitaito arvioidaan ammattiosaamisen näytöllä ja muulla osaamisen arvioinnilla. Ammattiosaamisen näytöllä arvioidaan mahdollisimman laajasti ammattitaitovaatimuksissa määritelty osaaminen, mutta vähintään se, mitä tutkinnon perusteissa on määrätty. Tarvittaessa muu osaamisen arviointi täydentää ammattitaitovaatimuksissa edellytettyä osaamista. (Opetushallitus 2010, 135 – 136.)

Ammattiosaamisen näytöt suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyönä tutkinnon perusteiden pohjalta. Ammattiosaamisen näytössä osoitetaan ammatillisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset. Ammattiosaamisen näyttö annetaan kaikista ammatillisista tutkinnon osista. (Opetushallitus 2010, 135 – 136.)

Koulutuksen järjestäjä huolehtii siitä, että opiskelija saa riittävästi tukea ja ohjausta ammattiosaamisen näyttöjen suorittamiseen. Tukea ja ohjausta annetaan ennen ammattiosaamisen näyttöjä, niiden aikana sekä ohjaavana palautteena niiden jälkeen. (Opetushallitus 2010, 135 – 136.)

4 AMMATILLINEN KOULUTUS SUOMESSA

Koulutuksen nähdään olevan keskeisessä asemassa pyrittäessä vastaamaan työelämän tuleviin haasteisiin: globalisaatioon, väestön ikääntymiseen, kehittyvään uuteen teknologiaan ja osaamistarpeisiin. Ammatillisella koulutuksella on keskeinen merkitys kartutettaessa inhimillistä pääomaa talouskasvun, työllisyyden ja sosiaalisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Helsingin kommunikea 2006.)

Ammatillisen koulutuksen tulisi tarjota työelämän tarpeita vastaava laaja tieto- ja osaamispe- rusta ja korostaa samalla huippuosaamista kaikilla tasoilla. Keskitason ja teknisen ammatilli- sen osaamisen, kuten myös huipputason osaamisen, tarjontaa olisi lisättävä, jotta osaamisen puutteet ja kapeikot voidaan välttää ja ylläpitää innovaatiotoimintaa ja kasvua tietoyhteiskun- nassa. (Helsingin kommunikea 2006.)

Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on edistää kilpailukykyä ja lisätä sosiaalista yhteenkuu- luvuutta. Ammatillista koulutusta suorittavien nuorten tulee saavuttaa ammattiosaaminen, joka vastaa työmarkkinoiden, työllistyvyyden ja elinikäisen oppimisen vaatimuksia. Tämä edellyttää toimenpiteitä, joilla vähennetään ammatillisen koulutuksen keskeyttäneiden määrää ja helpotetaan siirtymistä koulutuksesta työelämään esimerkiksi yhdistämällä koulutus ja työ, oppisopimuskoulutuksella sekä hyödyntämällä työssäoppimista. (Helsingin kommunikea 2006.)

4.1 Ammatillisen tutkintojärjestelmän kehittämistä koskevat linjaukset

Valtioneuvosto on vuosille 2007 – 2012 vahvistetussa koulutuksen ja tutkimuksen kehittä- missuunnitelmassaan muodostanut seuraavat ammatillisen tutkintojärjestelmän kehittämistä koskevat linjaukset:

”Ammatillisesti suuntautuneen peruskoulutuksen tulee tarjota opiskelijalle sellainen osaaminen, et- tä se mahdollistaa työskentelyn vaihtelevissa työtehtävissä, on siirrettävissä työpaikasta toiseen, ja tarjoaa pohjan opiskelulle myöhemmällä iällä. Aikuiskoulutuksen tulee tarjota joustavia opiske-

lumahdollisuuksia työelämässä olevien osaamistason nostoon, muutostilanteisiin toimenkuvan muuttuessa sekä mahdollisuuksia alan ja ammatin vaihtoon.

Ammatilliset perustutkinnot toimivat työmarkkinoille, toimialalle tai ammattiin tulotutkintoina, joiden tehtävänä on tuottaa työelämään siirtymisen edellyttämä ammattitaito ja pätevyys. Ne soveltuvat myös ammattia vaihtaville.

Ammatillista tutkintojärjestelmää kehitetään kokonaisuutena työelämän ja yksilöiden osaamistarpeiden näkökulmasta siten, että ammatilliset tutkinnot perustuvat osaamiseen ja työelämän toimintakokonaisuuksiin. Työelämävastaavuutta vahvistetaan kehittämällä ammatillisia perustutkintoja siten, että ne tuottavat työelämän edellyttämän alakohdaisen ammattipätevyyden sekä laaja-alaisia ammatillisia valmiuksia ja jatko-opiskeluvaihtoehtoja. Toisen asteen ammatillista tutkintorakennetta kehitetään siten, että työmarkkinoille siirtyminen ja ammatissa toimiminen olisi mahdollisimman joustavaa ja tehokasta.

Ammatillisten perustutkintojen suorittamismahdollisuuksia monipuolistetaan siten, että tutkinto on mahdollista suorittaa työelämän edellyttämää ammattipätevyyttä tuottava tutkinnon osa kerrallaan ja että ammattiosaamisen syventämiseen on nykyistä laajemmat mahdollisuudet tutkintoa suoritettaessa. Tutkintojärjestelmän joustavuutta lisätään monipuolistamalla mahdollisuuksia valita ammatillisiin perustutkintoihin osia muista ammatillisista tutkinnoista. Lisääntyvä valinnaisuus ei saa vähentää tutkintojen tuottamaa ammattipätevyyttä.” (Opetusministeriö 2007, 22 – 27.)

Edellä mainitut ammatillisen koulutuksen kehittämislinjaukset on otettu huomioon opetussuunnitelmien uudistuksessa vuosina 2006 – 2010. Uudistuksessa tarkistettiin tutkintojen perusteiden rakennetta ja tutkinnon osien sekä opintojen muodostumista, tavoitteita, ammatitaitovaatimuksia sekä arvioinnin kohteita ja arviointikriteereitä. Tarkistetut perusteet koskevat sekä ammatillista peruskoulutusta että näyttötutkintoja. Uudistetut opetussuunnitelmien perusteet otettiin käyttöön syksyllä 2010 alkaneessa koulutuksessa.

4.2 Ammatilliset koulutusalat ja koulutuksen järjestämis muodot

Ammattikoulutus muodostuu ammatillisista perustutkinnoista ja lisäkoulutuksena suoritettavista ammatti- ja erikoisammattitutkinnoista. Sekä nuoret että aikuiset voivat opiskella sa-

moihin ammatillisiin perustutkintoihin. Ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus on mahdollista työuran eri vaiheissa. Sekä ammatillinen peruskoulutus että lisäkoulutus ovat tutkintoon tähtäävää koulutusta. Opiskelu tapahtuu paitsi oppilaitoksissa, myös työpaikoilla ja verkko-oppimisympäristöissä. Alemmasta tutkinnosta voi edetä ylempään, mutta ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon voi suorittaa myös suoraan. Aikaisempi osaaminen luetaan hyväksi myöhemmissä opinnoissa. (Opetushallitus 2010.)

Tutkintojärjestelmä sallii etenemisen paitsi yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen sisällä, myös näiden välillä. Ammatillisesta perustutkinnosta on mahdollista edetä työelämän näyttötutkintoihin sekä jatko-opintoihin ammattikorkeakouluihin ja korkeakouluihin. Vastaavasti lukio-opinnoista voidaan edetä paitsi yliopistotutkintoihin, myös ammatillisiin perustutkintoihin, työelämän näyttötutkintoihin ja ammattikorkeakoulututkintoihin. (Opetushallitus 2010.)

Ammatillinen perustutkinto voidaan järjestää lähi-, etä- ja monimuoto-opetuksena, oppisopimuskoulutuksena tai muutoin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Oppisopimuskoulutus perustuu opiskelijan ja työnantajan väliseen työsopimukseen, jonka koulutuksenjärjestäjä vahvistaa. Ammatillisen perustutkinnon voi suorittaa myös näyttötutkintona. (Finlex 1998/630.)

Kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin sisältyy ammattiosaamisen näytöt, jotka ovat yhteistyössä työelämän kanssa järjestettäviä opinnäytteitä opiskelijan osaamisen tasosta. Ammattiosaamisen näytöillä opiskelija osoittaa, miten hyvin hän on saavuttanut opintojen tavoitteet ja työelämän edellyttämän ammattitaidon. Ammattiosaamisen näytöt tulivat opetussuunnitelmiin mukaan vuonna 2006 ja osa niistä toteutetaan oppilaitoksissa ja osa työelämässä. (Finlex 2005/601.)

Ammatillisia perustutkintoja voi suorittaa kahdeksalla koulutusalueella:

- humanistinen ja kasvatusala
- kulttuuriala
- yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
- luonnontieteiden ala

- tekniikan ja liikenteen ala
- luonnonvara- ja ympäristöala
- sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
- matkailu-, ravitsemis- ja talousala.

Ammatillisia perustutkintoja on edellä mainituilla aloilla yhteensä 53. Kunkin perustutkinnon sisällä on yksi tai useampi koulutusohjelma, jotka kouluttavat yhteen tai useampaan tutkintonimikkeeseen. Koulutusohjelmia oli vuoden 2008 lopulla 120. Uudistetun opetussuunnitelman mukaisia hotelli-, ravintola- ja catering-alalla koulutusohjelmia ja tutkintonimikkeitä ovat seuraavat

- Asiakaspalvelun koulutusohjelma/osaamisala; tarjoilija
- Hotellipalvelujen koulutusohjelma/osaamisala; vastaanottovirkailija
- Kokin koulutusohjelma/osaamisala; kokki.

4.3 Ammatillisten perustutkintojen rakenne

Kaikki ammatilliset perustutkinnot muodostuvat ammatillisista tutkinnon osista, jotka voivat olla pakollisia tai valinnaisia. Lisäksi peruskoulutuksena suoritettaviin tutkintoihin sisältyy pakollisia ja valinnaisia ammattitaitoa täydentäviä tutkinnon osia (yhteiset opinnot) sekä vapaasti valittavia tutkinnon osia. Lisäksi tutkintoon tulee voida yksilöllisesti sisällyttää enemmän tutkinnon osia, jotka laajentavat suoritettua tutkintoa, silloin kun se on työelämän alakohtaisiin tai paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin vastaamisen ja tutkinnon suorittajan ammattitaidon syventämisen kannalta tarpeellista.

Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 120 opintoviikkoa, joka jakautuu seuraavasti:

- 90 ov ammatillisia opintoja ja niitä tukevaa työssäoppimista
- 20 ov yhteisiä opintoja
- 10 ov vapaasti valittavia opintoja.

Yksi opintoviikko vastaa opiskelijan 40 tunnin työpanosta. Ammatillisen perustutkinnon suorittaminen kestää 2 – 3 vuotta. Ylioppilaiden koulutusaika on puolesta vuodesta vuoteen lyhyempi lukio-opintojen hyväksilukemisen vuoksi. Tutkintoon kuuluvat ammatilliset opinnot on muodostettu työelämän toimintakokonaisuuksien pohjalta.

Ammattitaitoa täydentäviä tutkinnon osia ovat

- äidinkieli
- toinen kotimainen kieli (ruotsi)
- vieras kieli (yleensä englanti)
- matematiikka
- fysiikka ja kemia
- yhteiskunta-, yritys- ja työelämä tieto
- liikunta ja terveystieto
- taide ja kulttuuri.

Ammattitaitoa täydentävien pakollisten tutkinnon osien valinnaiset lisäosat ovat edellä mainittujen lisäksi

- ympäristötieto
- tieto- ja viestintätekniikka
- etiikka
- kulttuurien tuntemus
- psykologia
- yritystoiminta (Opetushallitus 2010, 12.)

4.4 Elinikäisen oppimisen avaintaidot

Tärkeä osa ammatittaitoa ovat elinikäisen oppimisen avaintaidot. Niillä tarkoitetaan valmiuksia, joita jatkuva oppiminen, tulevaisuuden ja uusien tilanteiden haltuunotto sekä työelämän muuttuvat olosuhteet edellyttävät. Ne kuvastavat yksilön kykyä selviytyä erilaisista tilanteista

ja lisäävät kaikilla aloilla tarvittavaa ammattisivistystä ja kansalaisvalmiuksia. Niiden avulla opiskelijat pystyvät seuraamaan yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvia muutoksia ja toimimaan muuttuvissa oloissa. Elinikäisen oppimisen avaintaitoja ovat

- elinikäinen oppiminen ja ongelmanratkaisu
- vuorovaikutus ja yhteistyö
- ammattietiikka
- terveys, turvallisuus ja toimintakyky
- aloitekyky ja yrittäjäyys
- kestävä kehitys
- estetiikka
- viestintä- ja mediaosaaminen
- matematiikka ja luonnontieteet
- teknologia ja tietotekniikka
- aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit. (Opetushallitus 2010, 14.)

Oppimisella ja ongelmanratkaisuntaidoilla tarkoitetaan niitä taitoja, joilla opiskelija tai tutkinnon suorittaja suunnittelee toimintaansa sekä kehittää itseään ja työtään. Ne sisältävät itsearviointitaidot, päätöksen- sekä valintojentekotaidot. Oppimistaitoja ovat tiedonhaku, jäsentämis-, arviointi- ja soveltamistaidot. (Opetushallitus 2010, 14.)

Vuorovaikutus-, yhteistyötaidot ja ammattietiikka sisältävät erilaisten ihmisten kanssa tasa-vertaisena toimimisen yleisesti hyväksyttyjä käyttäytymissääntöjä, ammatin arvoperustaa ja toimintatapoja noudattaen. Opiskelija tai tutkinnon suorittaja osaa toimia asiallisesti erilaisissa vuorovaikutustilanteissa ja ilmaista näkökantojaan rakentavasti ja luottamusta herättäen. Ammattietiikka sisältää myös vastuullisen toiminnan ja sitoutumisen omaan ammattiin ja työhön. (Opetushallitus 2010, 14.)

Terveys, turvallisuus ja toimintakyky sisältävät opiskelijan tai tutkinnon suorittajan omasta terveydestä ja työkuunnosta huolehtimisen niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Tarkoitus on, että opiskelija työskentelee ergonomisesti, ehkäisee työhön ja työympäristöön liittyviä vaaroja ja terveyshaittoja. (Opetushallitus 2010, 15.)

Aloitekyvyllä ja yrittäjyydellä tarkoitetaan, että opiskelija osaa asettaa omalle opiskelulle ja työlleen tavoitteita ja että hän suunnittelee työskentelynsä sellaiseksi että saavuttaa asettamansa tavoitteet. Työntekijänä opiskelija toimii aloitteellisesti ja asiakaslähtöisesti. Opiskelija osaa toimia taloudellisesti ja johtaa itseään. (Opetushallitus 2010, 15.)

Kestävällä kehityksellä tarkoitetaan opiskelijan oman ammatin ekologisten, taloudellisten, sosiaalisten sekä kulttuuristen periaatteiden mukaisesti toimimista. Vähimmäisvaatimus on, että opiskelija noudattaa alansa työtehtävissä keskeisiä kestävän kehityksen säädöksiä, määräyksiä ja sopimuksia. (Opetushallitus 2010, 15.)

Estetiikalla tarkoitetaan, että opiskelija tai tutkinnon suorittaja ottaa huomioon oman alansa esteettiset tekijät. Hän voi toiminnallaan edistää tai ylläpitää työympäristönsä viihtyisyyttä ja muuta esteettisyyttä. (Opetushallitus 2010, 15.)

Viestintä ja mediaosaaminen sisältävät monipuolisen kielitaidon, viestintätekniikataidot, kriittisen medialukutaidon ja asiallisen media-aineistojen tuottamistaidon. Teknologia- ja tietotekniikkataitojen hallinta korostuu tulevaisuudessa yhä enemmän. Oman ammatin teknologisia sovelluksia on osattava käyttää monipuolisesti. Opiskelijan on osattava ottaa huomioon tekniikan hyödyt, mutta myös rajoitukset ja riskit. Matematiikkaa ja luonnontieteitä opiskelijat tarvitsevat oman alansa laskutehtävien ja ongelmien ratkaisemisessa sekä erilaisissa työelämän sovelluksissa. (Opetushallitus 2010, 15.)

Aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit sisältävät yhteisön toimintaan rakentavalla tavalla osallistumisen, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien noudattamisen sekä toimimisen omien velvollisuuksien ja oikeuksien mukaisesti. Opiskelija tai tutkinnon suorittaja toimii asiallisesti ja työelämän vaatimusten mukaisesti eri kulttuuritaustan omaavien ihmisten kanssa kotimaassa ja kansainvälisissä toiminnoissa. (Opetushallitus 2010, 16.)

5 OPPIMISKÄSITYKSET AMMATILLISISSA PERUSTUTKINNOISSA

Ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelmien perusteiden laadinnan lähtökohtana ovat konstruktivinen oppimiskäsitys sekä sekoitus kokemuksellista, aktiivista, ja ongelmaperusteista oppimista. Edellä mainittujen oppimiskäsitysten lisäksi tässä luvussa käsitellään myös situationaalista oppimiskäsitystä.

Yhteistyömallia suunniteltaessa pyrittiin opintokokonaisuudet rakentamaan siten, että niissä päästiin soveltamaan konstruktivismia, kokemuksellista, ongelmaperustaista ja situationaalista oppimista. Toimintamallissa korostuu opiskelijan aktiivinen rooli oman taito- ja tietorakenteensa jäsentäjänä, tiedonhankkijana, käsittelijänä ja arvioijana. Asioiden pohtiminen yhdessä kokeneiden työntekijöiden, opiskelutovereiden sekä opettajan kanssa antaa mahdollisuuden syvälliseen oppimiseen. Sosiaalisten taitojen oppimista edistää se, että opiskelu tapahtuu aidossa työympäristössä.

5.1 Mitä oppiminen on?

Oppiminen on tietojen lisääntymistä, asioiden muistamista ja toistamista, ymmärtämistä ja soveltamista, ajattelun ja toiminnan muuttumista. Oppiminen on eritasoista ja eri tavoin tapahtuvaa toimintaa. Se voi olla toistavaa toimintaa, kehittymistä ja/tai muuttumista tai tiedon ja asioiden jäljittelyä. Oppiminen on tiedon mieleen painamista ja kyseisen tiedon soveltamista käytäntöön. Oppimisen katsotaan nykykäsitysten mukaan olevan aktiivista vuorovaikutusta ympäristön kanssa, yksilön tavoitteellista ja tietoista toimintaa. (Tynjälä 1999, 12.)

Oppimisen tavoitteena on ymmärtämiseen pohjautuva oman näkemyksen muodostaminen ja jatkuva uuden tiedon luominen, ei niinkään laajojen tietomäärien tai teorioiden muistiin varastointi. Tynjälä (1999, 17) kuvaa oppimisen kokonaismallia, joka koostuu kolmesta pääkomponentista

1. taustatekijät
2. oppimisprosessi

3. oppimistulokset.

Taustatekijöillä tarkoitetaan kaikkia niitä oppijan henkilökohtaisia ja oppimisympäristöön liittyviä tekijöitä ja asioita, jotka vaikuttavat oppimiseen, esimerkiksi kyvyt, älykyys ja persoonallisuus. Oppimisprosessi koostuu oppijan aikaisemmista tiedoista, motiiveista, orientaatiosta oppia, oppimisstrategioista, -tyyleistä ja asioiden prosessointitavoista. Oppijan henkilökohtaiset ja oppimisympäristöön liittyvät taustatekijät vaikuttavat oppimisprosessiin oppijan havaintojen ja tulkintojen kautta. Oppimisen tuloksena oppija muodostaa oman käsityksensä opiskelluista asioista ja kehittyä erilaisten taitojen hallinnassa. Oppimisen tulokset vaihtelevat pinnallisesta, ulkoa muistamisesta syvälliseen ymmärtämiseen ja kykyyn soveltaa tietoa ja taitoja käytännön ongelmien ratkaisuun tai uudenlaiseen tapaan hahmottaa asioita. Oppiminen on sidoksissa ympäristöön, ympäröivään tilanteeseen ja sosiaaliseen kontekstiin sekä kulttuuriin. Opetus on olennainen osa oppimista, mutta paraskaan opetus ei takaa, että oppimista tapahtuu. Se on aina kiinni oppijasta. (Ruohotie 2000, 11; Tynjälä 1999, 17 – 19.)

5.2 Konstruktivismi

Konstruktivistisen oppimisnäkemyksen mukaan oppiminen on oppijan aktiivista ja sosiaalista toimintaa, jossa oppija tulkitsee havaintojaan ja uutta tietoa aikaisempien tietojensa, käsitystensä ja kokemustensa pohjalta. Tällä tavoin oppija jatkuvasti rakentaa kuvaansa maailmasta. (Enkenberg 1997, 161 – 162.)

Konstruktivismi pohjautuu kognitiiviseen psykologiaan, jonka tutkimuskohteena ovat ihmisen sisäiset prosessit: ajattelu, muisti, havaitseminen jne. Kokeilemisella, ongelmanratkaisulla, ajattelulla ja ymmärtämisellä on oppimisessa keskeinen merkitys. (Rauste-von Wright 1998, 16 – 19.)

Konstruktivistinen oppimisnäkemyks muuttaa oppimisprosessin painopistettä itseohjautuvuuteen korostamalla oppijan omaa vastuuta oppimisprosessinsa onnistumisesta. Sen mukaan oppija on aktiivinen, kontrolloi toimintojaan ja ratkaisee itseohjautuvasti ongelmat ja käsitykset todellisuudesta. Oppimista voidaan kuvata prosessiksi, joka synnyttää uutta ymmärrystä ja tietoa oppijalle. (Rauste-von Wright 1998, 16 – 19.)

Konstruktiiivisesti orientoituneessa koulutusprosessissa hyvän opettajuuden edellytys on luoda oppimisympäristöjä, jotka herättävät oppijassa kysymyksiä ja auttavat häntä konstruimaan vastauksia ymmärtäen, mihin ollaan pyrkimässä.

Rauste-von Wrightin mukaan (1998, 19) oppiminen on mahdollista, kun

- opiskelija itse kokeilee osaamistaan aidossa oppimisympäristössä
- opiskelija itse aktiivisesti konstruoi tietonsa ja taitonsa
- opiskelijalla on selkeä tietoisuus tavoitteista ja niihin suuntautumisesta
- oppiminen on tilannesidonnaista ja sosiaalisesti välittyntä
- opiskelija itse ottaa vastuun oppimisestaan.

5.3 Kokemuksellinen oppiminen

Tunnetuin ja käytetyin kokemusperäisestä oppimisesta esitetty malli on David Kolbin kokemuksellisen oppimisen syklinen malli. Keskeisintä mallissa on sen sisältämät kaksi perusulottuvuutta, jotka ovat ymmärtämisen ulottuvuus ja muuntelun ulottuvuus. Ymmärtämisen ulottuvuuden ääripäät ovat kokemus ja käsitteellistäminen. Tähän ulottuvuuteen sisältyvät keskeisesti motivaatioon ja tiedolliseen ymmärtämiseen liittyvät asiat. Tarvitsemme käsitteitä, jotta voimme ymmärtää ja tiedostaa, mitä meille on tapahtunut. (Ruohotie 1999, 137.)

Muuntelun ulottuvuuden ääripäät ovat reflektio ja uuden toimintatavan soveltaminen. Tähän ulottuvuuteen sisältyvät sisäisen ja ulkoisen toiminnan välinen muuntelu. Voimme havainnoida ajattelemalla niin toiminnan aikana kuin toiminnan jälkeen sitä, mitä meille toimiesamme tapahtuu. Kokemusten yksilöllisyydestä huolimatta oppimisessa on keskeistä yksilön ja ympäristön välinen yhteistyö. Oppijoiden käsitysten pysyvyys tai toiminnasta aiheutuvat muutokset syntyvät yksilön persoonallisuuden ja ulkoisten tekijöiden välisenä vuorovaikutuksena. (Ruohotie 1999, 137.)

5.4 Ongelmaperustainen ja situationaalinen oppiminen

Ongelmaperustaisessa oppimisympäristössä ryhmän oppimisprosessia lähestytään projektikeskeisesti. Ongelmalähtöisen oppimisen peruselementtejä ovat ongelman muotoilu, itseohjautuva oppiminen, reflektointi, abstrahointi ja tiedon soveltaminen. Opinnot, kurssit tai opintojaksot rakennetaan ongelmien tai esimerkkitapausten ympärille. Prosessin aikana opiskelijat tuottavat kysymyksiä niiltä alueilta, joilta he tuntevat tarvitsevansa lisää tietoa. Sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys oppijoiden tiedonmuodostuksessa on olennaista. Ongelmalähtöisessä oppimisessä ratkaisevaa on oppiminen ongelman avulla, ei niinkään ongelmien ratkaiseminen. (Poikela 2002, 39.)

Koska työelämän ongelmat eivät noudata oppiaineiden tai tieteenalojen jakoja, on koulutuksessa opittava ratkaisemaan ongelmia sellaisessa muodossa kuin niitä kohdataan tulevassa ammatissa. Ongelmakeskeisessä oppimisessä siirrytään opittavien asioiden yhdistämiseen, usein eri ammattilaisten kesken. Ongelmalähtöistä oppimista toteutetaan useimmiten ryhmätyöskentelynä, ja opetuksen lähtökohtana on autenttinen ongelma. (Poikela 2002, 37 – 38.)

Situationaalisessa oppimiskäsityksessä keskeistä on oppimisen tilannesidonnaisuus. Puhutaan oppimisesta, joka on sidoksissa siihen sosiaaliseen ympäristöön ja tilanteeseen, missä se tapahtuu ja missä oppimisen tulosta käytetään. Keskeistä situaatioteoriassa on se, että ihmisen henkisiä ja fyysisiä ominaisuuksia ei nähdä toisistaan irrallisina, vaan ihminen nähdään kokonaisuutena myös sosiokulttuuriset ulottuvuudet huomioon ottaen. Osallistuessaan kulttuurin toimintaan yksilöt omaksuvat sen jäsenten arvoja, asenteita, uskomuksia, normeja ja toimintatapoja. Koulussa opiskelijat sosiaalistuvat koulukulttuuriin eivätkä siihen työelämän kulttuuriin, joihin myöhemmin työelämässä osallistuvat. Situaalinen oppimisenäkemys korostaaakin työelämlähtöisyyden merkitystä opetuksessa. (Tynjälä 1999, 129.)

Käsitteellinen tieto edellyttää situaatioteorian mukaan sen kulttuurin käsitejärjestelmien omaksumista, jossa kyseisiä käsitteitä käytetään. Kulttuuri voidaan määritellä tässä tapauksessa esimerkiksi työpaikaksi, kouluksi jne. (Rauste-von Wright & von Wright 2002) Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että oppimista tapahtuu aina jossain tietyssä kulttuuripiirissä, tiettyjen reunaehtojen toteutuessa ja tiettyjen käsitteiden määrittelemänä. Muutokset kulttuurissa

eli toimintaympäristössä saavat aikaan sen, että vanhat säännöt tai opitut asiat eivät enää pädekään vaan saavat uusia merkityksiä.

Situationaaliset opetusjärjestelyt parantavat oppijoiden mielenkiintoa ja motivaatiota, sillä teoria ja käytäntö yhdistyvät mielekkäällä tavalla. Oppimisen painopiste siirtyy muistamisen ja informaation sisäisestä prosessoinnista havainnointiin ja siihen ympäristöön, jossa havainnot tehdään. Haasteena situationaalisessa oppimisessa nähdään opitun siirtovaikutus uusiin tilanteisiin. (Ruohotie 1999, 151.)

Työelämäyhteistyön lisäämisessä on keskeisenä tavoitteena lisätä sosiaalistumista työelämän kulttuuriin, omaksua työelämän toimintatapoja ja normeja. Tämän opinnäytetyön toiminnallisessa osiossa opiskelijoiden ratkaistavana ongelmana oli teemaviikon ruokalistojen laatiminen, ruokaohjeiden tekeminen ja kokeilu sekä käytännön toteutus Sokos Hotel Kuusamossa.

Syksyllä 2009 Riistaviikon toteutukseen osallistuneille opiskelijoille tapahtuma oli ammatiosaamisen näyttö, johon valmistautuessaan heidän piti suunnitella toimintaansa ammatiosaamisen näytön arvioinnin kohteiden mukaisesti (Taulukko1).

Taulukko 1. Ammattiosaamisen näytön arvioinnin kohteet. (Oppilaitoskohtainen opetus-suunnitelma 2006, 78.)

Ammatillinen opintokokonaisuus ja laajuus	Ammattiosaamisen näytön arviointi	Näyttöympäristö
<i>Matkailualan ruokapalvelujen tuoteistus 10 ov</i>	<p>1. Mitä osaamista arvioidaan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alueellisten kausiruokien tunteminen, kehittäminen ja valmistaminen ottaen huomioon vuodenajan juhlaperinteet ja -tilaisuudet. • Opiskelija kehittää ja valmistaa koillismaalaisesta villi- ja kesyrüstasta, kasviksista ja marjoista perinteisiä alueellisia ruokia sekä osaa esitellä niitä ulkomaalaisille vieraille. <p>2. Miten ja milloin näyttö toteutetaan, näytön kesto ja opintojakso, jonka aikana toteutetaan? Näyttö on kokonäyttö ja se sijoittuu kolmanteen opintovuoteen.</p> <p>Opintojakso: Ruokatuoanto 7 ov Työn suunnittelu</p> <ul style="list-style-type: none"> • suunnittelee ja kehittää alueellisten kausi- tai juhlaruokien ja lisäkkeiden valmistuksen ja ajoituksen • suunnittelee ruokalajien esillelaiton <p>Ruokalajien valmistelu keittiössä</p> <ul style="list-style-type: none"> • varaa ja esikäsittelee tarvittavat perus- ja erikoisraaka-aineet • valmistaa ruokalajit lisäkkeineen • esillelaittaa ruokalajit matkailuyrityksen palvelutiloissa tapahtuvan viimeistelyn ja tarjoilutavan mukaisesti <p>Matkailuyrityksen palvelutiloissa tapahtuva ruoanvalmistus ja annosten viimeistely</p> <ul style="list-style-type: none"> • annoksen kokoaminen tai annosteleminen/nostaminen/sekoittaminen/paloittelemineen / liekittäminen/loimuttaminen tai muu vastaava <p>Lopputyöt</p> <ul style="list-style-type: none"> • pesee käyttämänsä työvälineet, koneet ja laitteet • puhdistaa ja huoltaa käyttämänsä ruoanvalmistusastiat, erikoistyövälineet ja työpisteet • huolehtii palvelutilojen siisteydestä asiakaspalvelutilanteen jälkeen 	<p>Opintokokonaisuuden muut opintojaksot ja arviointi</p> <p>Näytön arvioivat opiskelija, työelämän edustaja ja opettajat. Arvioinnissa otetaan huomioon myös vertaisarviointi sekä mahdollinen asiakaspalaute.</p> <p>Näyttöympäristö on: Oppilaitoksen opetuskeittiössä, ravintolassa tai asiakkaan tiloissa. Sokos Hotel Kuusamo</p> <p>Opintokokonaisuus sisältää lisäksi seuraavat opintojaksot: À la carte – suunnittelu Ruokakulttuuri Omavalvonta maastoruokailussa Edellä luetellut opintojaksot arvioidaan näytössä, tehtävin ja tentein</p>
Arviointikriteerit 1 - 3	<p>Miten opintokokonaisuuden arvosana muodostuu? Arvosana muodostuu näytön arvioinnista ja opintojakson muista arvosanoista opettavien opettajien yhteispäätöksellä. Pääpaino arvioinnissa on näytöstä saadulla arvosanalla.</p>	

Ammattiosaamisen näyttö arviointiin seuraavilla kriteereillä

Tyydyttävä (T1)

Opiskelija

- suunnittelee yksittäisen työtehtävän
- avustaa ruokalajien esillelaitossa sekä asiakastiloissa tapahtuvassa ruoanvalmistuksessa ja viimeistelyssä
- arvioi työsuoritustaan ja ohjattuna perustelee tekemiään valintoja.
- valitsee työvälineet ja menetelmät opastettuna
- käsittelee ja valmistaa erikoisruokalajeja ohjeen mukaan
- avustaa ruokien esillelaitossa
- puhdistaa työpisteensä, varastoi erikoisraaka-aineet oikein

- tunnistaa tavallisimmat kausi- ja erikoisraaka-aineet
- esikäsittelee ja valmistaa erikoisruokalajeja työparin kanssa
- noudattaa yleisiä ja toimipaikan työturvallisuusohjeita
- tarvitsee tukea ja ohjausta selviytyäkseen ongelmatilanteista
- toimii yhteistyössä keittiöhenkilökunnan kanssa
- suoriutuu ruoanvalmistus- ja palvelutilanteesta ohjattuna
- asennoituu myönteisesti työhönsä.

Hyvä (H2)

Opiskelija

- suunnittelee oman työn toteuttamisen ohjeen mukaan
- suunnittelee ruokalajien valmistuksen, ruokalajien esillelaiton ja palvelutapahtuman yhdessä työryhmän kanssa
- osallistuu ruoanvalmistukseen, annosteluun, viimeistelyyn tai tarjoiluun työryhmän jäsenenä
- arvioi työsuoritustaan ja perustelee tekemiään valintoja
- käyttää mahdollisessa asiakastiloissa tapahtuvassa ruoanvalmistuksessa ohjattuna tarkoituksenmukaisia työvälineitä
- esikäsittelee raaka-aineita ohjeen mukaan ja valmistaa ruokalajeja erilaisia valmistusmenetelmiä käyttäen
- esillelaittaa ruokalajit ohjeen mukaan työryhmässä
- puhdistaa työpisteensä itsenäisesti
- huolehtii raaka-aineiden ja ruokien säilytyksestä koko palvelutapahtuman ajan
- tunnistaa toimipaikassa käytettävät kausi- ja erikoisraaka-aineet
- esikäsittelee, valmistaa ja säilyttää oikein erikoisraaka-aineita eri menetelmillä ohjeen mukaan
- noudattaa yleisiä ja toimipaikan työturvallisuusohjeita työskentelee oman ja työtoverin työturvallisuuden huomioiden
- kysyy neuvoa ja toimii ohjeen mukaan muuttuvissa tilanteissa
- toimii yhteistyössä keittiö- ja salihenkilökunnan kanssa
- suoriutuu asiakastiloissa tapahtuvasta ruoanvalmistus- ja palvelutilanteista joustavasti
- asennoituu myönteisesti työhönsä ja on palveluhenkinen.

Kiitettävä (K3)

Opiskelija

- suunnittelee oman työn toteuttamisen itsenäisesti ja osaa suunnittelussaan ottaa huomioon alueen matkailulliset piirteet ja kehittää alueelle tyypillisistä raaka-aineista ja ruokalajeista niin suomalaisia kuin ulkomaalaisiakin matkailijoita kiinnostavia kokonaisuuksia
- suunnittelee ruokalajien valmistuksen, työjärjestyksen, esillelaiton ja palvelutapahtuman työryhmänsä jäsenenä
- osaa ottaa tarjoiluympäristön somistuksen suunnittelussa huomioon paikallisen luonnon omaleimaisuuden ja vuodenaajat
- osallistuu ruoanvalmistukseen, annosteluun, viimeistelyyn tai tarjoiluun työryhmän aktiivisena jäsenenä
- arvioi työsuoritustaan ja perustelee tekemiään valintoja
- löytää työskentelystään vahvuuksia ja kehittämiskohteita
- käyttää ruoanvalmistuksessa ja annosten viimeistelyssä tarkoituksenmukaisia työvälineitä
- esikäsittelee erikoisraaka-aineita huolellisesti ja hävikkiä välttäen
- valmistaa ruokalajeja tarkoituksenmukaisimpia valmistusmenetelmiä käyttäen
- esillelaittaa ruoat itsenäisesti
- toimii asiakaspalvelussa asiakaslähtöisesti ja joustavasti
- puhdistaa työpisteet keittiössä ja salissa itsenäisesti
- huolehtii raaka-aineiden ja ruokien säilytyksestä koko palvelutapahtuman ajan ja työskentely on viimeisteltyä, siistää ja ripeää
- tunnistaa toimipaikassa käytettävät kausi- ja erikoisraaka-aineet
- esikäsittelee, valmistaa ja säilyttää oikein erikoisraaka-aineita eri menetelmillä ja hygieniavaatimukset huomioiden
- ennakoi työympäristöön liittyvät työturvallisuusriskit noudattaa työ- ja asiakasturvallisuudesta annettuja ohjeita. (Oppilaitoskohtainen Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon opetussuunnitelma.)

6 VAKIINTUNEITA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN MUOTOJA

Koulutuksen ja työelämän yhteistyö on välttämätöntä, jotta työssä olevan väestön osaamisen jatkuva kehittäminen olisi mahdollista pyrittäessä työurien pidentämiseen ja työelämässä tapahtuvien muutosten hallintaan. Osaamiseen kohdistuviin vaatimuksiin ja muutostarpeisiin vastaaminen korostaa työpaikkojen merkitystä oppimisympäristöinä ja tarve yhdistää työ ja opiskelu kasvavat, koska osaamisen kehittäminen tapahtuu yhä useammin aidoissa työympäristöissä. Tämä korostaa työelämän aktiivista roolia koulutuksen toteuttamisessa. (Opetusministeriö 2006, 5.)

Työelämäläheisyys näkyy koko oppilaitoksen toiminnan tasolla eli organisoitumisessa, johtamisessa, henkilöstöpolitiikassa ja yhteistoimintakäytännöissä. Räkköläisen (2001, 35) mukaan työssäoppimisen järjestelyiden tarkastelu antaa kuvan oppilaitoksen työelämälähtöisyydestä ja siitä tahtotilasta, mikä organisaatiossa on työelämäyhteistyön kehittämiseen.

Työelämän yhä kiinteämpi kytkeminen osaksi koulutusta edellyttää oppilaitoksilta oman toiminnan uudelleen arviointia: Onko tehtävänä tuottaa koulutusta työelämän tarpeisiin vai onko koulutuksella myös työelämää kehittäviä ja uusia käytäntöjä luovia tavoitteita? Ovatko tutkinnot aidosti työelämäläheisiä vai onko opetussuunnitelmia muutettu vain sen verran, että pakolliset työssäoppimisjaksot mahtuvat niihin ajallisesti? Työelämän tarpeiden tulkinnan tulisi näkyä opetussuunnitelmien sisällöissä ja kehittämistyössä. Oppimisen eli koulutuksen ydinprosessin tulee olla koulutuksen arvioinnin keskeisin kohde ammatillisessakin koulutuksessa. Ennen kaikkea oppilaitoksessa on löydettävä pedagogisia ratkaisuja työn ja koulutuksen lähentämiseksi. (Räkköläinen 2001, 37 – 41.)

Työelämän osaamistarpeisiin vastaaminen joustavasti ja nopeasti edellyttää työelämälähtöistä oppimista tukevien pedagogisten ja organisatoristenjärjestämismallien jatkuvaa kehittämistä sekä ajanmukaisia laitteita, tiloja ja muita resursseja. Näiden ohella ammatillisten opettajien ammattiosaamista ja työelämäyhteyksiä tulee ylläpitää ja kehittää jatkuvasti. Näin voidaan turvata relevantin osaamisen tuottaminen monimutkaistuvissa oppimisympäristöissä työpaikoilla, oppilaitoksissa ja tietoverkoissa. (Opetusministeriö 2006, 53.)

6.1 Työssäoppiminen

Työssäoppiminen tarkoittaa työpaikoilla, aidossa työympäristössä tapahtuvaa oppimista. Työssäoppimisen rinnalla käytetään myös termejä työpaikalla tapahtuva oppiminen, työelämässä oppiminen työhön ja työstä oppiminen. Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa käytetään nimitystä työssäoppiminen. Kaikkiin edellä mainittuihin termeihin liittyy implisiittisesti oppimiskonteksti. (Stenström 2009, 4 – 8.)

Työssäoppimisen onnistuminen edellyttää opettajilta uudenlaista osaamista sekä työpaikoilta koulutettuja työssäoppimisen ohjaajia. Oppilaitos vastaa työssäoppimisen käytännön järjestelyistä. Työssäoppiminen perustuu kirjalliseen sopimukseen oppilaitoksen ja työnantajan kesken. Opiskelija osallistuu myös itse työssäoppimisjaksojen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. (Työssäoppimisen tietopalvelu.)

Vuosina 1999 – 2001 uudistettuihin 120 opintoviikon laajuisiin opetussuunnitelmiin lisättiin työssäoppimista vähintään 20 opintoviikkoa (Työssäoppimisen tietopalvelu). Opiskelija on työssäoppimisjaksojen aikana oikeutettu kaikkiin opintososiaalsiin etuihin. Poikkeustapauksissa työssäoppiminen voi tapahtua työsuhteessa, jolloin opiskelija ei ole oikeutettu näihin etuihin. (Työssäoppimisen tietopalvelu opiskelijoille.)

Työssäoppimisen tavoitteena on

- lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta
- helpottaa ammatittaitoisen työvoiman saantia yrityksiin
- syventää ammatillista osaamista
- edistää nuorten siirtymistä työmarkkinoille ja välitöntä työllistymistä
- helpottaa nuorten siirtymistä työmarkkinoille
- lisätä tietoa työmarkkinoista
- tehdä tunnetuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja
- mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa
- ehkäistä syrjäytymistä

- vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta
- edistää elinikäistä oppimista. (Opetushallitus 2010.)

6.2 Laajennettu työssäoppimisen koulutuskokeilu

Kainuun ammattiopistossa toteutetaan vuosien 2008 – 2011 aikana Opetushallituksen rahoittamaa laajennetun työssäoppimisen kokeilua. Kohderyhmänä ovat opetussuunnitelmaperusteiseen koulutukseen kuuluvat nuoret. Laajennettu työssäoppimisen kokeilu on osa valtakunnallista työssäoppimisen hanketta, jossa on mukana Kainuun ammattiopiston lisäksi 14 oppilaitosta. Hankekoordinaattoreina toimivat Pirkanmaan ammattiopisto ja Lapin ammattiopisto. (Laajennettu työssäoppimisen.)

Hankkeen tavoitteena on käytännönläheisten avoimien oppimisympäristöjen luominen ja oppimisen käytännönläheinen toteuttaminen laajennettua työssäoppimista käyttäen yhdessä työpaikkojen kanssa. Hankkeen tavoitteena on myös saada tietoa siitä, kenelle laajennettu työssäoppiminen sopii. Selvitetään kenen kohdalla saadaan paras hyöty, minkä tyyppisille opiskelijoille se sopii ja millaisilla resursseilla sitä voidaan toteuttaa. Hankkeessa pohditaan laajennetun työssäoppimisen soveltuvuutta yksilöllisten opintopolkujen luomiseen muun muassa erityistä tukea tarvitsevien tai haasteellisimpiin työtehtäviin suuntautuneiden, motivoituneiden opiskelijoiden näkökulmasta. Hankkeessa on myös rahoitettu opettajien työelämäjaksoja, joiden aikana suunnitellaan yhteistyöyritysten kanssa laajennetun työssäoppimisen toteutusmalleja. (Laajennettu työssäoppimisen.)

6.3 Työpaikkaohjaajakoulutus ja mentorointi

Työpaikkaohjaajilla on keskeinen rooli sekä työssäoppimisen näyttöjen vakiinnuttamisessa ja ammatillisen koulutuksen laadun kehittämisessä. Näistä tehtävistä selviäminen vaatii työpaikkaohjaajalta oman ammattialan osaamisen lisäksi ammatillisen koulutuksen tuntemusta sekä opiskelijoiden ohjauksen ja arvioinnin taitoja. Majurin ja Eerolan (2007, 27) tekemän selvityksen mukaan työpaikkaohjaajat pitivät koulutusta tärkeänä yhteistyömuotona varsinkin, jos

kouluttajina toimivat kyseisen alan opettajat. Koulutusten nähtiin tuottavan usein muuta hyötyä ja pidemmän aikavälin yhteistyötä, kuten kummiyritystoimintaa ja henkilöstövaihtoa.

Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyy ohjaaminen, joka voidaan käsittää mentoroinniksi. Ammatillisessa koulutuksessa puhutaan tavallisesti työssäoppimisen ohjaajasta, mutta tässä yhteydessä käytetään työssäoppimisen ohjaajasta nimitystä mentori.

Pekka Ruohotie (2000, 222) määrittelee mentoroinnin kiinteäksi ja kehittäväksi vuorovaikutussuhteeksi kokeneen seniorikollegan ja vähemmän kokeneen juniorikollegan välillä. Mentorintisuhte on tavoitteellinen kahdenkeskeinen vuorovaikutussuhde, jota leimaa molemmin puoleinen avoimuus, luottamuksellisuus ja sitoutuneisuus. Mäntylä (2005, 12) tarkoittaa mentoroinnilla työelämässä toimivan henkilön ja ohjattavan välistä keskustelusuhdetta, jossa käsitellään opintoja, työelämää ja uravalintoja koskevia asioita. Mentorointi tarkoittaa ohjausta ja tukea, jota osaava, kokenut ja arvostettu työelämässä toimiva ammattilainen antaa ohjattavalle.

Hyvä mentori työskentelee yhdessä ohjattavan kanssa tavoitteiden määrittämiseksi ja saavuttamiseksi, tarjoaa vaihtoehtoja ja tuo lisää tietoa esimerkiksi päätöksentekoon ja ongelmanratkaisuihin. Mentori antaa palautetta, jotta ohjattava voisi parantaa suorituksiaan ja voi toimia ohjattavalle roolimallina, esikuvana. Mentori kertoo omia esimerkkejä, nostaa tavoitettaa ja saa ohjattavan ponnistelemaan oman oppimisensa eteen. (Mäntylä 2005, 12.)

Mentoria voidaan kuvata myös sanoilla työkummi, ohjaaja, keskustelukumppani, valmentaja, seniori ja sparraaja. Mentori neuvoa ja ohjaa asiantuntemuksensa ja kokemuksensa avulla työyhteisöön tai ammattiin liittyvissä asioissa. Mentoroinnissa muodostetaan vuorovaikutussuhde, jossa mentori ja ohjattava vaihtavat tietojaan ja kokemuksiaan sovitusta teemoista. Mentoroinnille ei ole käsikirjoitusta, jonka mukaan tulisi edetä. Mentorointi voi alkaa esimerkiksi yhteisellä aloitustilaisuudella, jossa annetaan opastusta onnistuneeseen mentorointiin ja jossa mentori ja opiskelija tutustuvat toisiinsa. (Mäntylä 2005, 12.)

Työpaikkaohjaaja, mentori, on tärkeä myös yhteistyökumppani myös ammatilliselle opettajalle, joka ohjaa työssäoppimisjaksojen aikana opiskelijoitaan. Mentorin kautta opettajille avautuu näköala työelämän ja ammattien arkeen. Ammatillinen opettaja saa käytännön tietoa itseään kiinnostavasta toimialalta ja arvokkaan yhteistyökontaktin työelämäänsä. Myös mentorit

päivittävät keskusteluissa omaa osaamistaan ja voivat saada uusia näkökulmia omaan työhönsä. (Mäntylä 2005, 12.)

Työpaikkaohjaajien koulutuksissa tulee olla erilaisia malleja käytössä, jotta osallistuminen mahdollistuisi ja yhteistyöhön perustuva työpaikkaohjaajien perus- ja täydennyskoulutus olisi mahdollista. ESR -ohjelmakauden alussa työpaikkaohjaajakoulutuksia järjestettiin paljon oppilaitoksissa suurille joukoille, jotka koostuivat eri alojen työpaikkaohjaajista. Viime aikoina pääpaino kokeiluissa on ollut enemmän räätälöidyissä ala- ja työpaikkakohtaisissa toteutuksissa, niiden uskotaan tulevaisuudessa yleistyvän. (Majuri & Eerola 2007, 27.)

6.4 Opettajien työssäoppimisjaksot

Työelämäjakson tavoitteena on, että opettaja päivittää työelämäosaamistaan työskentelemällä opetustehtäväänsä vastaavassa yrityksessä tai muussa työpaikassa. Hän perehtyy käytännössä työpaikan yritys- ja palvelukulttuuriin, työorganisaatioiden muutoksiin ja alan tekniseen kehitykseen. Opettaja paneutuu työprosessien ja työmenetelmien muutoksiin ja osallistuu mahdollisuuksien mukaan työpaikan koulutukseen. Jakson tavoitteisiin voi kuulua myös kehittämishankkeen suunnittelua ja käytännön toteutusta, tuotekehittelyä, asiakaspalvelua, markkinointia tai muuta työntekoa. (Eerola 2005, 9.)

Opettaja voi kehittää omaa alaansa koskevaa substanssiosaamista tai tarkastella ja kehittää oman alan opetussuunnitelmaa suhteessa työelämäjaksolla koettuun. Hän voi luoda jatkuvuutta arkipäivän yhteistyöhön oppilaitoksen ja työpaikan välille ja saada valmiuksia opinto-prosessien ja opetuksen tai työelämän kehittämiseen. (Eerola 2005, 9.)

Opettajan työelämäjakson pituus on yhdestä viikosta kahteen kuukauteen tai tarvittaessa pidempi. Jakso voidaan toteuttaa myös useassa erässä. Työpaikan valinta perustuu läheisesti opettajan omaan koulutus- ja ammattialaan sekä henkilökohtaisiin kehittymistavoitteisiin. Työelämäjaksot pyritään toteuttamaan niin, että opettajan kehittymistavoitteiden lisäksi opettaja voi vastavuoroisesti tukea työpaikan kehittämistä. (Osajana työmarkkinoille.)

Opettajien työelämäjaksojen toteuttamista koskevan selvityksen mukaan kokemukset työelämäjaksoista ovat hyviä. Erityisesti kaikki toimintaan osallistuneet opettajat, oppilaitosjoh-

tajat ja työpaikat ovat työelämäjaksoihin tyytyväisiä. Työpaikkaohjaajien kouluttajiksi lähteneet opettajat kokivat työn varsin mielekkääksi ja innostavaksikin. He myös sanoivat itse oppivansa tehtävässä paljon ja pysyvän työpaikkojen arjessa kiinni. Sen koetaan hyödyntävän muutenkin omaa työtä erityisesti näyttöjen ja työssäoppimisen kehittämisen osalta. Samalla voi kehittyä myös oma ammatillinen osaaminen ja oppilaitoksessa tapahtuva opetus. (Majuri & Eerola 2007, 37 – 38.)

Ongelmaksi tutkimuksessa nähtiin se, että kaikki opettajat eivät ole halukkaita osallistumaan, sekä se, että kaikissa oppilaitoksissa ei osata luoda opettajille riittäviä osallistumisen mahdollisuuksia. Yleisimpiä syitä haluttomuuteen opettajan työelämäjaksolle lähtemiselle tai työpaikkaohjaajakouluttajaksi ryhtymiselle olivat

- Pelot oman perinteisen opettajan aseman menettämisestä
- Pelot oman ammatillisen osaamisen vanhentumisen paljastumisesta
- Muutosvastarinta, halu pysyä vanhassa toimintamallissa ja leipääntyminen
- Uusia oppimiskäsityksiä ei ole ymmärretty ja sisäistetty toiminnan tasolle; ei nähdä oppilaitoksen ulkopuolella tapahtuvan oppimisen merkitystä
- Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoissa kehittämisen varaa; ei osata mennä työpaikoille oikealla asenteella ja dialogitaidoilla varustettuna
- Kokemusta aikuisten kouluttamisesta ei ole, toimittu vain nuorten parissa – epäillään kykyä toimia aikuisten kouluttajana
- Persoonakysymykset; osa opettajista soveltuu paremmin käden taitojen opettamiseen tai opiskelijan ohjaamiseen kuin yhteistyön tekemiseen; osalla verkoston luominen vie enemmän aikaa kuin toisilta
- Opettajiksi hakeutuu osittain edelleenkin sellaisia henkilöitä, jotka vierastavat muutosta sekä pysyvät mieluummin tutussa ja turvallisessa
- Opettajat eivät itse välttämättä vielä hallitse työssäoppimisen ohjaamiseen ja erityisesti näyttöjen arviointiin liittyviä asioita
- Yhteistyötä työelämän edustajien kanssa ei nähdä osana laadukasta opetusta. (Majuri & Eerola 2007, 38.)

6.5 Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnin ja feedbackin kehittäminen

Tämän vuoden aikana on Kainuun ammattiopistossa käynnistynyt työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnin ja feedbackin kehittämishanke. Hanke toteutetaan vuosina 2010 – 2011. Hankkeen tavoitteena on kehittää työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen käytänteitä kokonaisuutena sekä tehostaa työssäoppimisesta kerätyn palautteen analysointia ja käyttöä työssäoppimisen laadun varmistamiseksi. Yrityksille annettavan, työssäoppimisen yhteistyötä koskevan palautteen määrää lisätään. Tavoitteena on myös parantaa opiskelijoiden palautteenantotaitoja sekä nostaa heidän aktiivisuuttaan ohjaustilanteissa. (Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen.)

Kainuun ammattiopistossa on Työssäoppimisen verkkopalveluun keskitetty työssäoppimisasioiden dokumentointi ja ohjeet. Tämän hankkeen tavoitteena on työpaikkaohjaajien kouluttamisen kautta tehokkaammin hyödyntää keskitetyn järjestelmän tarjoamia ohjaus- ja arviointityökaluja. Tavoitteena on, että yhteistyöyrityksissä osataan käyttää verkkopalvelussa olevien tutkinnon osien avattua arviointikriteeristötietoa koko työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöprosessin ohjauksen aikana, jolloin oppimisen ja osaamisen arviointi selkiintyy. (Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen.)

6.6 Työpaikkaohjaajat sijaisina

Kainuun ammattiopiston Kuusamon toimipaikassa on käytetty jo muutaman vuoden ajan hotelli-, ravintola- ja catering-alalla sijaisina työpaikkaohjaajia. Tämä sijaismenettely muistuttaa luonteeltaan työnkiertoa, työn laajentamista ja työn rikastamista.

Työnkierto tarkoittaa, että henkilö siirtyy sovituksi ajaksi ja sovitulla tavalla alkuperäisesti työstään toiseen ja palaa lopuksi omaan työhönsä. Ensisijaisena tavoitteena on, että opettajalle saadaan sijainen työhön, mutta myös sijaisena toimiva työpaikkaohjaaja saa vaihtelua työhönsä, oppii uusia työtehtäviä, siirtää omia tietojaan ja taitojaan opiskelijoille ja toimii ammatillisena mallina opiskelijoille. (Salminen & Suhonen 2008, 13 – 14.)

Työn laajentaminen on prosessi, jossa henkilö tekee saman työtehtävän eritasoisia vaiheita. Työn horisontaalisella laajentamisella pyritään lisäämään vaihtelevuutta sekä henkilön am-

mattitaitoa ja vastuuta. Todennäköisesti työn laajentaminen vaatii myös lisäkouluttautumista ja jatkuvien uusien taitojen oppimista. (Salminen & Suhonen 2008, 13 – 14.)

Työn rikastaminen on vertikaalista vaativuutta ja itsenäisyyttä korostavia toimenpiteitä. Työn rikastamisessa tietoja ja taitoja lisätään mm. antamalla lisää vastuuta suunnittelussa ja työn aikataulutuksessa ja toteuttamisessa. (Salminen & Suhonen 2008, 13 – 14.)

Paikallisista ruoka-alan yrityksistä tulevat kokit, tarjoilijat, keittiö- ja ravintolapäälliköt ovat kokeneet opettajan sijaisena toimimisen rikastuttavan omaa työtään. Monet sijaisina toimineista ammattilaisista ovat myöhemmin rohkaistuneet hakeutumaan opettajaopintoihin.

7 KAO KUUSAMON MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALAN TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMISMALLI

Työelämäyhteistyön lisäämistä tavoitellaan, koska halutaan muun muassa parantaa koulutuksen työelämävastaavuutta sekä helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin. Työpaikoilla tapahtuva oppiminen edistää nuorten siirtymistä työmarkkinoille, tekee työelämän pelisäännöt ja toimintatavat tutuiksi sekä mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa.

Tämä työelämän ja ammatillisen koulutuksen kehittämismalli sai alkunsa tutustuttuani restonomiopintojeni yhteydessä Sokos Hotel Kuusamossa työskenteleviin ravintola- ja keittiöpäälliköihin. Aikaisemminkin olimme toimineet yhteistyössä työssäoppimisen sekä työpaikkaohjaajien koulutuksen osalta, mutta uusien toimintatapojen kehittämiseksi ei useinkaan jää aikaa kiireisessä arjessa. Omien restonomiopintojemme kuluessa ehdimme kehittää myös uutta, molempia osapuolia kehittävää ja hyödyttävää yhteistoimintamuotoa. Sokos Hotelli Kuusamolla oli tarve saada ruskasesonkiin erilainen, konseptista poikkeava ruokatuote sekä kehittää oppilaitosyhteistyötä. Minulla ravintotalousopettajana oli mielenkiinto kehittää vastaavasti yhteistyötä työelämän kanssa ja teemaviikko soveltui erinomaisesti yhteisen projektin aiheeksi.

Tässä työelämän ja ammatillisen koulutuksen välisessä työelämän kehittämismallissa aloitteellisia ja vastuullisia toimijoita ovat ravintolakokeiksi että palveluvastaaviksi valmistuvat opiskelijat opettajineen sekä Sokos Hotel Kuusamon henkilökunta. Toimijuus tarkoittaa osallistumisen kautta muodostunutta identiteettiä: sitä, että on oppinut toimimaan aloitteellisesti ja vastuullisesti. Toimijuus on toiminnan ja vuorovaikutuksen tulos. Ammatin opiskelija kasvaa toimijuuteen, kun oppilaitos ja työelämä kohtelevat häntä aktiivisena oman toimintansa subjektina, ei vain koulutuksen kohteena. Tämä edellyttää opiskelijan ajatusten ja ehdotusten kuulemistä ja niiden ottamista vakavasti. (Rajala, Hilppö, Kumpulainen, Tissari, Krokfors & Lipponen 2010, 15.)

Suunnitellessamme yhdessä työelämän edustajien kanssa yhteistä, työelämäyhteistyötä lisäävää toimintamallia, oli minun tehtävänäni pohtia yhteistyömallin opetuksellista rakennetta. Pyrin rakentamaan opintokokonaisuudet siten, että niissä päästiin soveltamaan aikaisemmissa luvuissa esiteltyjä oppimiskäsityksiä.

Ravintolan tehtäväksi jäi teemaviikon markkinointi ja myynti, tarveaineiden hankinta ja lopullinen päätöksenteko ruokalistaista. Toteutusviikkoina ravintolan henkilökunnan tehtäviin kuului opiskelijoiden ohjaus.

Kehittelemässämme oppilaitoksen ja työelämän välisessä yhteistyömallissa opiskelijan aktiivinen rooli oman taito- ja tietorakenteen jäsentäjänä, tiedonhankkijana, käsittelijänä ja arvioijana korostuu. Opittavien asioiden pohtiminen yhdessä kokeneiden työntekijöiden, opiskelutovereiden sekä opettajan kanssa antaa mahdollisuuden syvälliseen oppimiseen. Sosiaalisten taitojen oppimista edistää se, että opiskelu tapahtuu aidossa työympäristössä.

7.1 Kehittämismallina teemaviikko

Tässä työelämän kehittämismallissa suunniteltiin ja toteutettiin Ravintola Toreroon teemaviikko, jonka työnimenä toimi riistaviikko. Riistaviikko teemaviikon nimenä ei varsinaisesti ole sopivin toteutusajankohta tarkasteltaessa, mutta se kuitenkin jäi teemanviikon nimeksi. Riistaviikon suunnittelu on esitetty prosessikaaviona liitteessä 2.

Mallia kokeiltiin syksyllä 2009 ensimmäisen kerran ja toisen kerran syksyllä 2010. Lisäksi työelämän ja ammatillisen koulutuksen yhteistyökokeilu on synnyttänyt muita pienempiä yhteistyömuotoja, kuten vanhojen päivän illallistarjoilussa toimiminen ja Ranskalaiset korot - tapahtuma. Kokeiltua yhteistyömalliamme voidaan soveltaa mihin tahansa teemaan tai projektiin, jossa on opiskelijalle soveltuvia oppimisaihioita.

7.2 Teemaviikon suunnittelu, prosessi ja toteutus

Oppilaitos- ja työelämäyhteistyömallin toteutuksen alussa keväällä 2009 pidimme yhdessä ravintola Toreron keittiöpäällikön kanssa koululla ohjeistustunnin, jonka aikana opiskelijoille esiteltiin tavoite (ongelma): Riistaviikon toteutus Sokos Hotel Kuusamon Ravintola Torerossa. Viikon aikana tultaisiin tarjoamaan Koillismaan kaloista, riistasta, juureksista ja marjoista sesonkiin sopivia ruokalajeja.

Sovimme ohjetunnin aikana ajoituksen työn suunnittelulle ja toteutukselle sekä toimintalinjat. Tästä lähtötilanteesta opiskelijat pääsivät etsimään tietoa pohjoissuomalaisesta ruokaperinteestä ja raaka-aineista sekä muokkaamaan hakemiaan ruokaohjeita toteuttamiskelpoiseen muotoon.

Ongelmaperustaiselle oppimiselle tyypillisesti opiskelijat oppivat ongelmaa ratkoessaan eli teemaviikon ruokalistaa suunnitellessaan, asioita, jotka heidän on hallittava päästäkseen hyvään lopputulokseen. He perehtyivät annos- ja ateriasuunnittelun perusteisiin, vakioaterioihin, tarjoilutapoihin, maantieteellisten alueiden tyypillisiin piirteisiin sekä ruoanvalmistusohjeiden suurentamiseen ja pienentämiseen.

Opiskelijat sovelsivat kokemuksellisen oppimisen mallia vakioidessaan ruokaohjeita Riistaviikolle. Opiskelijoiden tehtävänä oli etsiä ruokaohjeita, joissa oli käytetty uudella sekä perinteisellä tavalla pohjoissuomalaisia raaka-aineita: kalaa, riistaa, kasviksia ja marjoja. Osa ohjeista tuli soveltua lounaalle ja osan noutopöydästä tarjottavalle illalliselle. Opiskelijat muokkasivat lehdistä, keittokirjoista ja internetistä hakemansa pienohjeet Jamix -ruokaohjelmaa apuna käyttäen vakioiduiksi ohjeiksi. Ohjelman avulla opiskelijat laskivat ruokaohjeiden raaka-ainekustannukset ja tekivät tarveainelistat.

Ruokaohjeita syntyi paljon ja alustavan vakioinnin jälkeen niitä kokeiltiin opetuskeittiössä sekä opetusravintola Rosmariinissa. Ruokia maistelivat ja arvioivat opiskelijat, ravintola Toreron keittiöpäällikkö ja ammatinopettaja. Samalla myös pohdittiin, miten ruokaohjeita pitäisi vielä kerran muokata toimivammiksi. Opiskelijat tekivät tarvittavat muutokset ohjeisiinsa ja ohjetta kokeiltiin uudelleen käytännössä.

Kokeillut ja korjatut ohjeet lähetettiin Ravintola Toreroon, jossa keittiö- ja ravintolapäällikkö valitsivat ja muodostivat ruokaohjeista syksyn 2009 riistaviikon ruokalistat lounaalle sekä lauantain buffet-illalliselle (Liitteet 1 ja 2). Osa toteutuneista ohjeista oli ravintolan omia ja osa opiskelijoiden suunnittelemaa. Syksyn 2010 riistaviikon ruokalista toteutettiin samalla periaatteella eri ryhmän opiskelijoiden ja opettajan kanssa. Opiskelijat olivat erittäin kiinnostuneita siitä, tuliko juuri hänen oma ohjeensa ruokalistalle, jos se oli tullut, oli ylpeys omasta ohjeesta ja onnistumisesta ilmeinen.

Riistaviikko toteutettiin viikolla 38 vuonna 2009 ja viikolla 39 vuonna 2010. Maanantaista perjantaihin Sokos Hotel Kuusamon keittiössä oli 2 – 4 opiskelijaa valmistamassa lounasruokia. Syksyllä 2009 jokaiselle opiskelijalle oli määrätty ruokalaji, jonka hän valmistaa. Opiskelijan työprosessi sekä lopputulos arvioitiin. Prosessin arvioinnissa otettiin huomioon se, että opiskelija saattoi olla Sokos Hotelli Kuusamon keittiössä työssä ensimmäistä kertaa. Työskennellessään opiskelijan oli osattava siirtää aiemmin muualla oppimansa tähän nimenomaiseen tilanteeseen ja ympäristöön. Syksyllä 2010 palveluvastaavaopiskelijoille ei teemaviikon toteutus ollut ammattiosaamisen näyttö, mutta työskentelytavat noudattelivat toteutuksessa kuitenkin samaa linjaa kuin edellisenä vuonna.

Riistaviikko huipentui kummallakin toteutuskerralla lauantai-iltana noutopöydästä tarjottavaan illalliseen (Liite 2). Osa opiskelijoista työskenteli illan aikana keittiössä valmistuen alku-, pää- ja jälkiruokia. Opettajan tehtävänä oli ohjata opiskelijoita keittiössä yhdessä keittiöhenkilökunnan kanssa. Pääasiassa opettajan työnä oli kuitenkin havainnoida opiskelijoiden ja henkilökunnan työskentelyä sekä kommunikaatiota. Opettajakollegani totesikin keskusteluisamme, että ongelmallisinta hänelle oli se, ettei itse osannut tehdä juuri mitään eikä toisaalta kehdannut puuttua kaikkiin niihin asioihin, joihin olisi koulussa puuttunut.

Koska ryhmät ovat suuria, eivät kaikki opiskelijat voineet työskennellä keittiössä, vaan osa opiskelijoista työskenteli salin puolella. Ennen tarjoilun alkua opiskelijat osallistuivat istumapöytien kattamiseen sekä noutopöydän rakentamiseen, somistamiseen ja tarjollepanoon. Syksyllä 2009 opiskelijat suunnittelivat ruokasalin somistusta ruskateeman mukaisesti ja valmistivat koristeita nouto- ja istumapöytiin. Osa valmistetuista somisteista oli käyttökelpoisia vielä syksyn 2010 toteutuksessakin (Liite 4.). Tarjoilun aikana opiskelijat tarjoilivat, kaatoivat juomia, keräsivät astioita ja huolehtivat noutopöydän vtien siisteydestä ja täyttämisestä.

Ensimmäisen toteutuskerran jälkeen, syksyllä 2009, ammattiosaamisen arvioinnit tehtiin viikolla 40 Sokos Hotel Kuusamossa. Arviointiin osallistuivat opiskelijat, ravintola- ja keittiöpäällikkö sekä opettaja. Arvioinnin kohteet ja kriteeristö on esitetty luvussa 5.4.

7.3 Teemaviikon tulokset

Tavoitteena teemaviikon toteutuksessa oli lisätä oppilaitoksen ja työelämän välistä yhteistyötä ja kehittää uusia yhteistyömuotoja. Kokemukseni mukaan siinä onnistuttiin erittäin hyvin. Teemaviikosta on tullut jatkumo – vuonna 2011 tulemme toteuttamaan teemaviikon uudelleen ja uusiakin teemoja ehdimme jo hieman hahmotella keittiöpäällikön kanssa.

Syksyllä 2010 teemaviikon toteutukseen osallistuneiden opiskelijoiden kanssa käymissäni vapaamuotoisissa keskusteluissa opiskelijat kertoivat hyötynensä teemaviikon toteutuksesta työelämän kanssa muun muassa seuraavilla tavoilla:

- *saa nähdä uusia ja erilaisia toimintatapoja*
- *oppii työpaikan sosiaalisuutta sekä uusia taitoja*
- *oppii perusasioita teemaviikon aikana*
- *päästään näkemään erilaisia työpaikkoja ja monipuolista toimintaa*
- *teemaviikon aikana keittiöpäällikkö tarjosi työssäoppimispaikkaa*
- *sain jo edellisen yhteistyökerran ansiosta kesätyöpaikan (Vanhojen päivän illallisen valmistukseen osallistuminen)*

Vain yksi haastatelluista opiskelijoista ei ollut mitään mieltä kokeillusta yhteistoimintamallista:

- *Elä kysy minulta mitään. Minä en tiijä mistään mitään.*

Kukaan opiskelijoista ei nähnyt oppilaitoksen ja työelämän välisessä yhteistoiminnassa haittapuolia.

Vuoden 2009 ryhmästä kaksi opiskelijaa sai teemaviikon perusteella työssäoppimispaikan ja toinen heistä sai työssäoppimisjakson jälkeen myös palkkatyötä ravintolasta. Kumpikin heistä rohkaistui kysymään työssäoppimispaikkaa teemaviikon perusteella Sokos Hotel Kuusamosta. Muuten vuoden 2009 ryhmän kommentit noudattelivat samaa, positiivista linjaa kuin vuoden 2010 ryhmälläkin.

Myös yrityksen edustajat kokivat riistaviikon onnistuneeksi: *Lounasruoat keräsivät ”aivan hirveän suosion”*. Ravintolapäällikön mukaan *”porukka on poikkeuksesta ollut motivoitunutta ja reipasta, jopa niin, että osalle viimevuotisista opiskelijoista viikko poiki ihan oikeitakin töitä”*. Keittiöpäällikkö totesi: *”Hyöty on ollut molemminpuolinen – opiskelija saa jalkaa oven väliin työelämän suuntaan, ja me taas töihin osaavan ja motivoituneen työntekijän”*. (Syksyn satoa 2010, 8 – 9.)

Kuten Ruohotie (2000, 11) ja Tynjälä (1999, 17 – 19) toteavat, on oppiminen sidoksissa ympäristöön, ympäröivään tilanteeseen ja sosiaaliseen kontekstiin sekä kulttuuriin. Opetus on olennainen osa oppimista, mutta paraskaan opetus ei takaa, että oppimista tapahtuu. Se on aina kiinni oppijasta. Sitä, millaista tai mitä oppimista opiskelijoissa tapahtui teemaviikon ja sitä edeltäneen prosessin aikana ei tämän teemaviikon perusteella voi varmasti määritellä. Opiskelijat arvioivat itse oppimistaan ja ilmaisivat mielenkiintonsa opiskeluun ja työhön työyhteisössä vaihtelevilla tavoilla. Edellä esittelemissäni haastatteluissa ilmeni se, mitä kukin opiskelija piti itselleen hyödyllisenä ja tärkeänä. Esille nousivat muun muassa toiminnan erilaisuus, työyhteisön sosiaalisuus, uudet taidot ja eräs opiskelija koki nyt oppineensa perustaitoja. Hyödylliseksi koettiin niin työyhteisön kuin opiskelijoidenkin kannalta työllistyminen yritykseen ja työssäoppimispaikkojen saaminen yrityksestä.

8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön laatiminen on 13 vuotta kestäneen oppilaitos- ja työelämäyhteistyölleni eräänlainen välitilinpäätös. Alkuvuosien haparoinnin ja ennakkoluulojenkin jälkeen työssäoppiminen on vakiinnuttanut paikkansa ammatillisessa koulutuksessa ja siihen ollaan tyytyväisiä kaikkien osapuolten kesken. Työssäoppiminen ei kuitenkaan ole vähentänyt työelämäyhteistyön tarvetta. Niin työelämässä kuin koulussakin ollaan valmiita lisäämään yhteistyötä ja erityisen suurella ilolla olen saanut havaita signaaleja siitä, että työelämä on mielellään mukana myös asennekasvatuksessa nuorille ammatinopiskelijoille.

Kokeilemamme teemaviikon rohkaisemana tiedustelin yhteistyökumppaniltamme, onko Sokos Hotel Kuusamolla mahdollisuutta ottaa työelämään tutustumaan myös niitä opiskelijoita, jotka eivät ole kovin motivoituneita alan opinnoista eivätkä varmoja omasta uravalinnastaan. Keittiöpäällikkö vastasi myönteisesti hetkeäkään epäröimättä. Näin pääsemme tutkimaan, onko aidossa työympäristössä tapahtuvalla opiskelulla motivoiva vaikutus opiskelijoihin. Tähän uuteen kokeiluun haastattelemanani opiskelijat olivat myös valmiita kokeiluun.

Yhteistyön lisääminen Sokos Hotel Kuusamon kanssa oli helppoa, koska tunsimme toisemme aiemmasta yhteistyöstä ja koska ravintola on niin suuri, että suurenkin opiskelijaryhmän kanssa siellä on mahdollista toimia. Uusien työelämäyhteistyökumppanien löytäminen vaatii meiltä opettajilta muutosvalmiutta ja uudenlaista ajattelutapaa oppimistilanteiden sekä ympäristöjen osalta.

Olen tyytyväinen siihen, että olen saanut tämän työelämäyhteistyömallin toteutuksesta kaksi kokemusta: ensimmäisellä kerralla olin itse opettajana ohjaamassa kokkiopiskelijoita ja toisella kerralla palveluvastaavaopiskelijoita oli ohjamaassa kollegani. Nämä kaksi erilaista kokemuskertaa vahvistivat käsitystäni siitä, että yhteistyömalli toimii ja on sovellettavissa uusiin tilanteisiin sekä teemoihin.

Tulokset kehittämismallista olivat lupaavia: osa opiskelijoista työllistyi, osa sai työssäoppimispaikan ja kaikki opiskelijat saivat positiivisia kokemuksia aidoista työelämätilanteista. Voidaan sanoa, että yhteistyöstämme Sokos Hotel Kuusamon kanssa on muodostunut jo jatkumo. Kuusamossa järjestetään 4. – 6.2.2011 Paistinkääntäjien Kapituli, johon Sokos Ho-

tel Kuusamon keittiöpäällikön kanssa tekemämme alustavan sopimuksen mukaan myös opiskelijamme saavat osallistua avustajina.

LÄHTEET

Eerola, T. 2005. Opettajan työelämäjakson opas. Opettajille, mentoreille, oppilaitoksille ja työpaikoille. Ammatillisen peruskoulutuksen toimijoiden koulutus-, kehitys- ja valmennusohjelma. Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. Kokeva Start -hanke. HAMK Julkaisut. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2006. Osaava henkilöstö – menestyvät yritykset. EK:n koulutus- ja työvoimapolitiittiset linjaukset 2006–2010. Saatavissa: www.ek.fi/julkaisut. Luettu 3.10.2010.

Ellström, P-E. 1992. Kompetens, utbildning och lärande arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv. Stockholm: CE Frizes AB.

Enkenberg, J.1997. Uuden pedagogiikan perusta. Teoksessa Marja-Liisa Julkunen (toim.) Opetus, oppiminen ja vuorovaikutus. Helsinki: WSOY.

Finlex. 1998. Laki ammatillisesta koulutuksesta 1998/630. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>. Luettu 10.11.2010.

Finlex. 2005. Laki ammatillisesta koulutuksesta 2005/601. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050601>. Luettu 10.11.2010.

Hakala, R. 2006. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opetusjärjestelyihin ja opetusmenetelmiin - vain hyviä ajatuksia vai todellista toiminnan muutosta?

Haltia, P. 1995. Ammattitaito ja ammattitutkinnot. Teoksessa Ritva Turpeinen (toim.) Ammattitutkintojen ja näyttökokeiden teoreettisia perusteita. Helsinki: Opetushallitus.

Hanhijoki I., Katajisto J., Kimari M. & Savioja H. 2009. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020. Tulevaisuuden työpaikat – osaajia tarvitaan. Opetushallitus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helakorpi, S. 2000. Laaja ja suppea käsitys ammattitaidosta. teoksessa Seinä S. (toim.) 2000. Ammattitaitokilpailut ammattitaidon kehittäjänä ja mittaajana. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Helakorpi, S. 2009. Asiantuntijan osaaminen. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saatavissa <http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh>. Luettu 9.10.2010.

Helakorpi, S. 2009. Muuttuvat työn taidot. Saatavilla: <http://openetti.aokk.fi/seppoh/ak-maailma/tyontaidot.htm>. Luettu 27.10.2010.

Helsingin kommunikea. 2006. EU.2006.fi. Ammatillisen koulutuksen tehostetusta eurooppalaisesta yhteistyöstä. Saatavissa: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/helsinki_fi.pdf. Luettu 25.10.2010.

Hätönen, H. 1999. Opiskelijan arviointi työssäoppimisessa. Helsinki: Hakapaino.

Hätönen, H. 2007. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. 5. painos. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

Kainuun ammattiopiston opiskelijahuollon arviointiraportti. Kainuun ammattiopisto. Saatavissa: Koulutuksen arviointineuvoston sivulta: <http://www.edev.fi/portal> > Ajankohtaista - palstan toinen otsikko. Luettu 3.10.2010.

Kankaanpää, A. 1997. Ammatin kuvaus koulutuksen apuna. Ammattien kuvausjärjestelmän rakentamisen näkökulmia, ongelmia ja ehdotuksia. Helsinki.

Laajennettu työssäoppimisen koulutuskokeilu. Kainuun ammattiopisto. Saatavissa: http://www.kao.fi/suomeksi/Kehittamispalvelut/Kaynnissa_olevat_hankkeet/Laajennettu_TOP-koulutuskokeilu.iw3. Luettu 29.10.2010.

Laine, A., Ruishalme O., Salervo P., Sivén T. & Välimäki P. 2008. Opi ammattiin. Helsinki: WSOY.

Majuri M., Eerola T. & Opetushallitus. 2007. Eivät he muuta tekisikään. Tarkastelussa työpaikkaohjaajien koulutus, opettajien työelämäjaksot ja työssäoppiminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Mäntylä, R. 2005. Yleistä mentoroinnista. Julkaisussa: Opettajan työelämäjakson opas. Opettajille, mentoreille, oppilaitoksille ja työpaikoille. Ammatillisen peruskoulutuksen toimijoiden koulutus-, kehitys- ja valmennusohjelma. Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. Kokeva Start -hanke. HAMK Julkaisut. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Nykysuomen sanakirja, osa IV, O – R. 1992. 13. painos. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.

Opetushallitus. 2006. Henkilökohtaistaminen ja työelämäyhteistyö avain laatuun ja vaikuttavuuteen. Saatavissa:

http://www.oph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/47358_Tyoelamayhteisty.pdf. Luettu 13.5.2010.

Opetushallitus. 2010. Ajankohtaista ammatillisesta koulutuksesta. Saatavilla: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/103/ajankohtaista_ammattillista_koulutuksesta. Luettu: 15.5.2010.

Opetushallitus. 2010. Ammatillinen peruskoulutus. Saatavissa:

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot. Luettu 26.10.2010.

Opetushallitus. 2010. Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto. Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Määräys 3/011/2010. Vaasa: Oy Fram Ab.

Opetushallitus. 2010. Työssäoppimisen tietopalvelu. Saatavissa:

<http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/>. Luettu 29.10.2010.

Opetusministeriö. 2006. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko eduskunnalle. Opetusministeriön julkaisuja 2006:24. Helsinki: Yliopistopaino.

Opetusministeriö 2007a. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Ammatillisten tutkintojen kehittämisperiaatteet ja asema koulutusjärjestelmässä. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:1. Helsinki: Yliopistopaino.

Opetusministeriö. 2007b. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Opintojen keskeyttämisen vähentämisen toimenpideohjelma. Keskustelumistio 8.2.2007. Opetusministeriön monisteita 2007:2. Helsinki: Opetusministeriön monisteita.

Opetusministeriö. 2008. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Vetovoimaa, laatua ja läpinäkyvyyttä ammatilliseen koulutukseen. Helsinki: Opetusministeriö.

Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma. 2006. Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto.

Osaajana työmarkkinoille. Työelämävastaavuuden parantaminen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen tukeminen ammatillisessa koulutuksessa ja korkeakoulutuksessa. Opetusministeriö. 2007. Opetusministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämisohjelma 2007 – 2013. Saatavissa: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/EU-asiat/EU-rakennerahastot/ohjelmat/Kehittamisohjelmat/Osaajana_tyxmarkkinoille.pdf. Luettu: 29.10.2010.

Paaso, A. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Tutkimus ammatillisen opettajan tulevaisuuden työnkuvasta. Rovaniemi: Lapin yliopisto 2010.

Peltomäki, M., Silvennoinen H. & Opetushallitus 2003. Työssäoppimisen pedagogiset mallit ammatillisessa työssäoppimisessa. Vantaa: Dark Oy.

Peltonen, M. 1993. Työn, ammatin ja opiskelun kehityslinjoja. Futura 3/1993, 143–147.

Poikela, E. & Nummenmaa A R. 2002. Ongelmaperustainen oppiminen tiedon ja osaamisen tuottamisen strategiana. Teoksessa Poikela E. (toim.) Ongelmaperustainen pedagogiikka. Teoriaa ja käytäntöä. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Juvenes Print Oy.

Rajala, A., Hilppö J., Kumpulainen, K., Tissari, V., Krokfors, L., Lipponen, L. & Opetushallitus 2010. Merkkejä tulevaisuuden oppimisympäristöistä. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2010: 3. Vammalan kirjapaino.

Rauste-von Wright, M. & von Wright, J. 1994. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: WSOY.

Rauste-von Wright, M. 1997. Opettaja tienhaarassa - konstruktivismia käytännössä. Juva: WSOY.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.

Räisänen, A. 1998. (toim.) Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi. Helsinki: Yliopistopaino.

Räkköläinen, M. & Uusitalo, I. (toim.) 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Salminen, L., Suhonen, R., Turun yliopisto, hoitotieteen laitos, Hämeen ammattikorkeakoulu & Forssan seudun terveydenhuollon kuntayhtymä. 2008. Oppiminen ja oppimismenetelmät ja niiden hyödyntäminen ammatillisen kehittymisen tukena. Raportti täydennyskoulutuksesta ja sen mahdollisuuksista. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Stenström, M-L. 2009. Työpaikalla tapahtuva oppiminen osana koulutuksen ja työelämän muutosta. Ammatikasvatuksen aikakauskirja 2/2009. Työpaikoilla tapahtuva oppiminen, 4 – 8.

Syksyn satoa riistapöydässä. 2010. Koillismaan Uutiset 23.9.2010. 8 – 9.

Tienari, J. & Meriläinen, S. 2009. Johtaminen ja organisointi globaalissa taloudessa. Helsinki: WSOYpro Oy.

Toikka, K. 1992. Kehittävä kvalifikaatiotutkimus. 1. – 3. painos. Valtionhallinnon kehittämiskeskus. Julkaisusarja B nro 25, 1984. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Toom, A. 2008. Hiljaista tietoa vai tietämistä? Näkökulmia hiljaisen tiedon käsitteen tarkasteluun. Teoksessa Toom A., Onnismäa J. & Kajanto A. (toim.) Hiljainen tieto. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. (toim.) 2001. Koulun ja työn rajavyöhykkeellä. Helsinki: Yliopistopaino.

Tynjälä, P. (1999). Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. Suomen aluekehittämisstrategia 2020.

Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnin ja feedbackin kehittäminen.

Kainuun ammattiopisto. Saatavissa:

http://www.kao.fi/suomeksi/Kehittamispalvelut/Kaynnissa_olevat_hankkeet/TOP-tuki_2010.iw3. Luettu 29.10.2010.

Työssäoppimisen tietopalvelu opiskelijoille. Opetushallitus. Saatavissa:

<http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/fin/opiskelija/index.html>. Luettu 10.11.2010.

Työssäoppimisen tietopalvelu. Tietolähteitä. Opetushallitus. Saatavissa:

<http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/fin/tekemalla/index.html>. Luettu 10.11.2010.

Väärälä, R. 1995. Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Rovaniemi: Lapin yliopiston monistuskeskus.

Väärälä, R. 1998. Pätevyys ja ammatillinen muutos. Teoksessa Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi. Toim. Räisänen, A. Helsinki: Opetushallitus.

Elämisen makua

Riistaviikon lounaslista

21 – 25.9.2009

Klo 11 – 14

Maanantai 21.9.2009

Metsäsienikeitto
Hirvi-sienipiivit
Haukigratiinia
Lapinkisseli

Tiistai 22.9.2009

Mustajuurikeitto
Savuporopasta
Paistetut muikut
Marjavaahto

Keskiviikko 23.9.2009

Kalaseljanka
Syyspataa
Vihannes-juustokääröt
Puolukka-marenkijäädye

Torstai 24.9.2009

Savuporo-aurajuustokeitto
Riistakärstys
Lohiisipaisios
Mustikkamousse

Perjantai 25.9.2009

Punajuuri-kasvisseikeitto
Haukimureke
Savuporo-kasviskissaus
Mansikka-sabayonkakku

-lounas sisältää salaattipöydän alkoholittoman ruokajuoman ja leivän ja voin

RAVINTOLA
TORERO

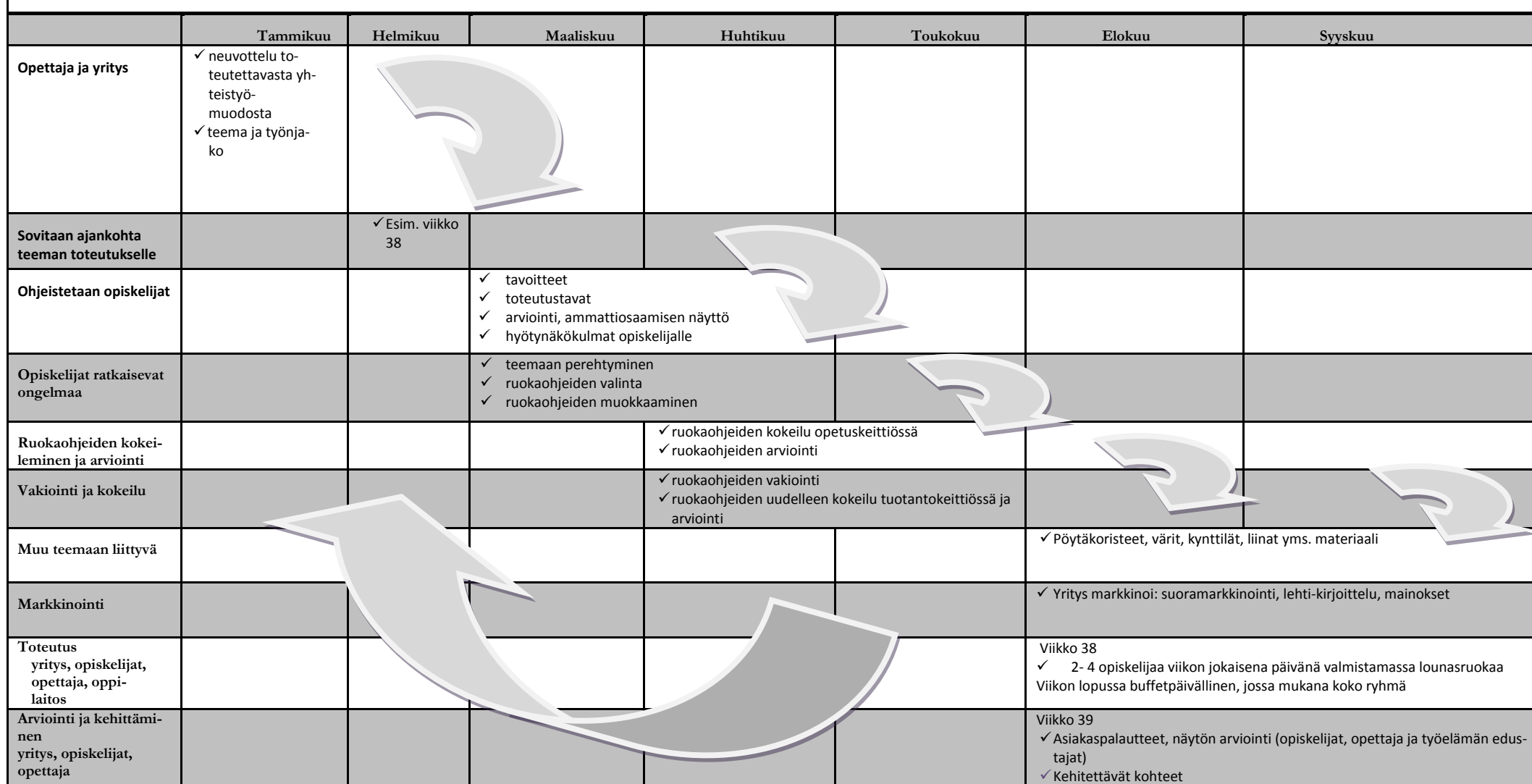




HOTKUN RIISTAPÖYTÄ

Kala-äyriästerriiniä	
Savunaukkuja öljymarinadissa	
Mättä maustekermassa, ruisnaukkoja	
Villiskapateeta	
Sorsarynnäkkaroita	
Lapinporosalaattia	
Punajuri aurajuuslopateeta	
Kauden vihanneksia	
Hieno siikagratiinia	
Savukermaista hirvikäristystä, karpalohilloa	
Sitruunapannetut kasvikset	
Lakka-kermahyttelökakku	
Valkosuklaa-jogurtti pannacotia, punaherukoita	
Mustikkamousse	
Kahvi / Tee	
25,00 €/hlö	

Oppilaitos- ja työelämäyhteistyön malli prosessikaaviona



Kuva 1. Opiskelijat ja Sokos Hotel Kuusamon henkilökuntaa riistapöydän ääressä.



Kuva 2. Opiskelijoiden tekemät pöytäkoristeet.

