



Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu

Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Erilaiset työyhteisöt oppimisympäristöinä
IT perehdyttämismalli

Tarja Mäkelä
Virpi Järvenreuna

2009

Tarja, Mäkelä
Virpi, Järvenreuna

Erilaiset työyhteisöt oppimisympäristöinä – IT
perehdyttämismalli
22 sivua + 4 liitesivua

Opettajakoulutuksen kehittämishanke
Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu

Ryhmän ohjaava opettaja
Maaliskuu 2009
Avainsanat

Kaarina Ranne
ohjaus, perehdyttäminen, oppimisympäris-
töt, työyhteisö, tietotekniikka

TIIVISTELMÄ

Kehittämishankkeemme aiheena ovat erilaiset työyhteisöt oppimisympäristöinä – IT-perehdyttämismalli. Kehittämishankkeen tavoitteena toteutetaan perehdyttämismalli, jonka avulla tietokoneen käyttäjä saa tarpeellisen opastuksen tietokoneen käyttöön ja siihen liittyviin asioihin, kuten tietoturva ja käyttäjätunnukset.

Perehdyttämistä varten laadittiin lomake ja kaksi opasta, joista toinen on tarkoitettu IT-tuen käyttöön ja toinen työntekijälle käyttöohjeeksi myöhempää tarvetta varten.

Perehdyttäminen koskee vain tietoteknisiä asioita ja alkaa valmisteluvaiheella ennen työsuhteen alkua. Perehdyttäminen jatkuu työsuhteen alussa varsinaisella perehdyttämisen vaiheella. Perehdyttäminen toteutetaan lomakkeen avulla, johon merkitään ne asiat, jotka perehdyttämisestä on toteutettu.

Kehittämishankkeessa käsitellään kahden erilaisen organisaation näkökulmasta aihetta organisaatio oppimisympäristönä. Näissä organisaatioissa myös testataan valmista perehdyttämismallia.

Kehittämishankkeessa pohditaan lisäksi opettajuutta ja ohjauksellista näkökulmaa käytännön työn opastuksessa. Tavoitteena on havainnoida, miten työntekijä hyötyy pedagogisesta ohjauksesta.

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	4
Terminologia.....	5
2 ORGANISAATIO OPPIMISYMPÄRISTÖNÄ.....	6
2.1 Oppimisympäristöajattelun perusajatuksia	6
2.1 Opettajana oppilaitoksessa, mutta sovellusneuvojan työssä.....	9
2.2 Opettajana laitoksessa, joka ei ole oppilaitos	11
3 MITÄ OPETTAJUUS ON?.....	13
3.1 Opettajuuden vaatimukset, roolit ja asiantuntijuus.....	13
3.2 Uusia näkökulmia ohjaukseen; Opettajakoulutuksen antamat haasteet: miten oli ennen, miten nyt?.....	14
3.4.1 Tarjan näkökulma	16
3.4.2 Virpin näkökulma	17
4 IT PEREHDYTYSMALLI	18
4.1 Perehdytysmallin toteutus ja tulokset	18
4.2 Tulosten analysointi.....	19
5. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	20
LÄHTEET	22

1 JOHDANTO

Perehdyttämistä tarvitaan uuden henkilön tullessa yhtiön palvelukseen, henkilön siirtymässä uusiin tehtäviin uuteen organisaatioon tai henkilön palatessa työhön pitkän poissaolon jälkeen. Perehdyttämisen tavoitteena on antaa henkilölle omaa työtä ja työpaikkaa koskevat perustiedot, tukea uuden tehtävän oppimisessa, poistaa epävarmuutta sekä lisätä motivaatiota ja työssä viihtymistä.

Työntekijällä on Työturvallisuuslain 738/2002 perusteella oikeus perehdytykseen. Työturvallisuuslain 14 § sanotaan:

“1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista”

Hyvin hoidettu perehdyttäminen nopeuttaa uuden tulokkaan tai työtehtävää vaihtavan sitoutumista yritykseen ja uusiin tehtäviinsä sekä vähentää virheitä. Organisaation kannalta perehdyttäminen parantaa selkeästi työn tuottavuutta ja siihen käytetty aika maksaa itsensä nopeasti takaisin.

Kehittämishankkeen ensimmäisenä tavoitteena on laatia IT -perehdyttämismalli, jota noudattamalla tietokoneen käyttäjä saa kattavan ja tarpeellisen opastuksen tietokoneen käyttöön. Perehdyttämismallista on tarkoitus tehdä yleinen, jotta se olisi sovellettavissa erilaisissa organisaatioissa ja käyttöönotettavissa heti. Perehdyttämismallia testataan Metso Paper Pori Oy:ssä, jossa Tarja Mäkelä toimii teknisenä asiantuntijana / lähitukena sekä Porin ammattiopistossa, jossa Virpi Järvenreuna toimii sovelmusneuvojana. Tarkastelemme kehityshankkeeseen liittyviä asioita em. organisaatioiden näkökulmasta.

Kehittämishankkeen toisena tavoitteena selvitetään, hyötyvätkö työntekijät pedagogisesti suunnitellusta ohjauksesta ja opastuksesta ympäristössä, joka ei ole oppilaitos. Selvityksessä tarkastellaan, voidaanko ammatillisella ohjauksella motivoida perehdytykseen osallistuvia henkilöitä ymmärtämään perehdytysvaiheen merkitystä ja samalla sitoutumista sen tehokkaaseen läpivientiin.

Kehityshankkeen tarkoitus ei ole laatia perehdyttämisosasta organisaation rakenteisiin tai kertomaan yrityksen liiketoimintaideaa, visioita tai strategiaa. Tarkoituksena on luoda perehdyttämisosat IT -tuella, joka mm. valmisteleet tulokkaalle koneet, laitteet, käyttöoikeudet ja – tunnukset. Tämän lisäksi tehdään työntekijälle tarkoitettu lyhyt käyttöopas koneen peruskäyttöön liittyvistä asioista, kuten kirjautuminen, tiedonhaku ja tietoturva.

Kehittämishankkeessa käsittelemme aluksi kahden erilaisen organisaation näkökulmasta aiheita organisaatio oppimisympäristönä. Esittelemme millaista on opettajana toimiminen näissä oppimisympäristöissä, kun varsinainen toimenkuva / tehtävänimike on muu kuin opettaja: työn kuvaus, toimintatavat, haasteet ja mahdollisuudet. Sen jälkeen käsittelemme opettajuutta; vaatimukset, roolit, asiantuntijuus ja ohjaus. Pohdimme myös ohjauksellista näkökulmaa käytännön työn opastuksessa ja tavoitteena on käytännön kautta havainnoida, miten työntekijä hyötyy pedagogisesta ohjauksesta. Lopuksi esittelemme IT-perehdyttämismallin ja kerromme käytännön toteutuksesta sekä tuloksista.

Terminologia

IT-alaan liittyy paljon erilaisia termejä, jotka ovat usein englanninkielisiä. Tähän olemme avanneet muutamia IT-toiminnan sekä perehdyttämisen kannalta tärkeitä termejä.

Active Directory (AD), käyttäjätietokanta ja hakemistopalvelu, joka sisältää tietoa käyttäjistä, tietokoneista ja verkon resursseista. Se mahdollistaa keskitetyn resurssien jakamisen käyttäjille ja sovelluksille sekä tarjoaa tavan nimetä, kuvata, paikallistaa, hallita ja suojata käytössä olevia verkon resursseja.

Bluetooth, lyhyen kantaman radiotekniikkaan perustuva langaton tiedonsiirtotekniikka, jonka tarkoituksena on korvata kaapelit matkapuhelinten, PC:n, tulostinten ja muiden oheislaitteiden välillä

Käyttäjätunnus, henkilökohtainen käyttäjätili, jonka avulla käyttäjät tunnustautuvat verkkoon. Tunnus ja siihen liitetty salasana ovat henkilökohtaisia.

Langattomat verkot, Suomessa langattomat verkot koostuvat yksityisistä ja julkisista langattomista verkoista. Verkot ovat avoimia tai suljettuja. Yksityisiä suljettuja verkkoja ovat mm. hotellien asiakkailleen tarjoamat verkot ja yksityisiä ovat jotkin ravintoloiden ja kahviloiden asiakkailleen tarjoamat verkot.

Tietoturva, tietoturvalla tarkoitetaan tietojen, palvelujen, järjestelmien ja tietoliikenteen suojaamista. Tietoturvallisuuden uhkina pidetään esim. erilaisia huijausyrityksiä, henkilökohtaisen yksityisyyden loukkauksia, roskapostia, teollisuusvakoilua, piratismia, tietokoneviruksia, verkkoterrorismia ja elektronista sodankäyntiä.

2 ORGANISAATIO OPPIMISYMPÄRISTÖNÄ

2.1 Oppimisympäristöajattelun perusajatuksia

Oppimisympäristöajattelu on käsitteenä vielä varsin nuori. Kasvatussosiologian piirissä ajattelua on käytetty 1990-luvulla, mutta internetin yleistymisen myötä käsite siirtyi nopeasti pelkästään virtuaalisten oppimisympäristöjen käyttöön. Oppimisympäristö on kuitenkin paljon muutakin kuin tietotekniikkaa. Itse asiassa käsitteelle on vaikea asettaa minkäänlaisia rajoja.

Oppimisympäristöselvityksessä kasvatustieteen tutkija Jyri Manninen (Helsingin Yliopisto, 2007) esittää viisi näkökulmaa oppimisympäristöille. Näkökulmat ovat laajoja ja osin päällekkäisiä toisilleen, mutta antavat varsin kattavan kuvan oppimisympäristöajattelulle.

Mannisen mukaan oppimisympäristöt voidaan jakaa seuraaviin näkökulmiin:

- Paikallinen näkökulma: paikka, tila, yhteisö, jonka tavoitteena edistää oppimista
- Fyysinen näkökulma: tila tai huone, jossa opiskelu tapahtuu
- Tekninen näkökulma: tekniset laitteet, kuten tietokoneet tai televiestimet, ja niiden helppokäyttöisyys ja tarkoituksenmukaisuus oppimisympäristössä
- Sosiaalinen näkökulma: ryhmän merkitys oppimisessa, vuorovaikutuksen tapa sekä yhteistyön tekeminen
- Didaktis-pedagoginen näkökulma: lähtökohta, joka on valittu oppimisen ja opettamisen perustaksi

Oppimisympäristö voi olla suljettu tai avoin, ja nykyisin avointa oppimisympäristöä pidetään tavoiteltavana ratkaisuna. Avoimuuden käsite oppimisympäristöihin liitettyinä viittaa oppimisen joustavuuteen, opiskelijakeskeisyyteen, konstruktiiiviseen tiedon rakentamiseen, prosessikeskeisyyteen sekä monimuotoisten opiskelumenetelmien soveltamiseen. Myös ympäristön avoimuus työelämään sekä verkostoituminen ovat avoimen oppimisympäristön määreitä. Lisäksi jälleen kerran oppijan oman aktiivisuuden ja itseohjautuvuuden ihannetta korostetaan. Opiskelu muuttuu ajasta ja paikasta riippumattomaksi, ja oppisisällöt ovat yksilöllisesti räätälöitävissä. Opiskelun tulee olla avointa kaikille sitä haluaville, ja mallitapauksissa opiskelutahdin voi itse määrätä. Vaikka oppiminen on yksilöllistä, sen ei tule olla yksinäistä, vaan oppimisen tulisi perustua vuorovaikutukseen ja yhteistoiminnallisuuteen. Oppimistuloksia tulisi myös itse oppia arvioimaan, eli oppimisympäristön pitäisi kehittää oppijoiden itsereflektiota.

Oppimisympäristön avoimuuden kannalta on erittäin tärkeää, että oppijalle tarjotaan työkaluja tiedon mallintamiseen ja ajatteluprosessin tukemiseen. Näitä työkaluja kutsutaan kognitiivisiksi työkaluiksi, ja niitä voidaan käyttää oppisisällöstä riippumatta oppimisprosessin tukena. Esimerkkinä kognitiivisesta työkalusta on käsitekartta, jonka avulla oppija voi jäsentää ja mallintaa tietojaan ja ymmärrystään kohteena olevasta oppisisällöstä. Kognitiiviset työkalut tukevat myös käsitteiden välisten suhteiden sekä merkitysten eli semantiikan selkiintymistä. (Nykänen ja Saloranta, Oppimisympäristön pedagoginen arviointi 2001)

Oppiminen on tapahtuma tai tapahtumasarja, jossa oppija saavuttaa uusia taitoja tai tietoja jostain aiheesta. Opittu asia voi olla tietoa tai erilaisia taitoja. Oleellista on kuitenkin se, että oppiminen ei ole sitoutunut mitenkään aikaan tai paikkaan. Oppimme kaiken aikaa sekä osin huomaamatta että päämäärätietoisesti – jälkimmäinen yleensä oppilaitoksissa. (Vähähyyppä 2008)

Oppimisympäristö on nykyisten määritelmien mukaan paikan tai tilan lisäksi myös ihmisten muodostama yhteisö, joka muodostaa oppimista tukevan, vuorovaikutuksessa olevan verkoston. Fyysisen, sosiaalisen ja teknisen ulottuvuuden rinnalle tarvitaan didaktinen ulottuvuus eli asetetaan oppimista tukevia tavoitteita, jotta ympäristöstä tulee oppimisympäristö. (Manninen ym. 2007)

Tässä työssä oppimisympäristönä on kaksi erilaista organisaatiota, Metso Paper Pori Oy ja Porin ammattiopisto. Molemmissa tapauksissa fyysinen tila on työntekijöiden työpaikka, jossa opetus tapahtuu pääsääntöisesti työntekijän työpisteessä. Ammattiopistossa joissakin tapauksissa opetus tapahtuu luokkatilassa. Tähän keskitytään tarkemmin seuraavissa luvuissa. Työntekijän työyhteisö muodostaa sosiaalisen verkoston, jossa oppimista tapahtuu vuorovaikutuksessa suhteessa opettajaan ja toisiin työntekijöihin. Työntekijät neuvovat tarvittaessa toisiaan tai vahvistavat jo opittuja asioita. Työnantaja tarjoaa tekniset laitteet, tietokoneet ja televiestimet, ja pyrkimyksenä on niiden helppokäyttöisyys ja tarkoituksenmukaisuus työympäristössä. Opetuksellista lähtökohtaa on mietittävä tarkoin, koska työntekijöillä on jo omaa ammattispesifistä tietoa ja taitoa. Opetukselliseksi lähtökohdaksi on valittava tekniikkaan, laitteisiin ja ohjelmistoihin liittyvä tekeminen, koska tarkoituksena ei ole opettaa työntekijöiden omaan ammattialaan liittyviä asioita. Organisaatio oppimisympäristönä poikkeaa monella tapaa oppilaitosmaisesta oppimisympäristöstä. Siksi on luontevampaa puhua ohjauksesta kuin opettamisesta, eivätkä työntekijät miellä itseään opiskelijoiksi vaan uuden asian oppijoiksi.

2.1 Opettajana oppilaitoksessa, mutta sovellusneuvojan työssä

Porin ammattiopisto on toisen asteen ammatillinen oppilaitos, joka tuottaa yhteistyössä työelämän kanssa monialaista ammatillista koulutusta ja kehityspalveluja nuorille, aikuisille ja elinkeinoelämälle. (Porin ammattiopiston strategiaperusta 2006.)

Ammatillisen koulutuksen voi suorittaa opetussuunnitelmaperusteisena tai aikuisille suunnattuna näyttötutkintona. Toimipaikkoja on Porin alueella 11 ja 1 Ulvilan alueella. (Porin ammattiopiston esittely.)

Pripolissa (Tiedepuisto 4) sijaitsee sähköalan tieto- ja tietoliikennetekniikan toimipiste, jossa annetaan koulutusta eri alojen tietoliikenne- ja informaatiopalveluihin sekä tietojärjestelmien hallintaan. Toimipisteessä järjestetään sekä opetussuunnitelmaperusteista että näyttötutkintoperusteista koulutusta. Toimipisteen oppimisympäristön opetustiloja ovat mm. iso teorialuokka sekä työsalit, joissa on tietokoneita oheislaitteineen sekä muita tietoteknisiä laitteita. Toimipisteessä on myös sähköalan opettajien työhuoneita sekä oma työhuoneeni. Toimin Porin ammattiopistossa tietojärjestelmätukeen kuuluvana sovellusneuvojana.

Sovellusneuvojan työhön kuuluu erilaiset tietotekniset tukitehtävät, joita ovat mm. tietojärjestelmien ja ohjelmistojen pääkäyttäjän toimet, neuvonta ja koulutus sekä tietokoneiden ja oheislaitteiden asennukset ja käyttäjätuki tarvittaessa. Työhön kuuluu henkilöstön kouluttamista sekä jonkin verran myös nuorisosaasteen (ammatillinen peruskoulutus) ja aikuiskoulutuksen (näyttötutkinto) opiskelijoiden opettamista. Osa työstä tehdään toimipisteen työtiloissa, mutta lisäksi on käytävä muissa toimipisteissä. Sovellusneuvojan työ on eri rooleissa toimimista: tietotekninen tuki / asentaja, opettaja / ohjaaja.

Pääsääntöisesti opettamista ja ohjausta tarvitaan ohjelmistojen ja tietojärjestelmien käyttämisessä. Tärkeää on, että henkilöstö sekä opiskelijat osaavat käyttää riittävän hyvin ja asianmukaisesti heidän käyttöönsä tarkoitettuja tietoteknisiä laitteita ja ohjelmistoja sekä tietojärjestelmiä (mm. resurssienhallintajärjestelmä, työssäoppimisen palautejärjestelmä). Sovellusneuvojan työssä ei varsinaisesti edellytetä pedagogista osaamista ja pätevyyttä, mutta suuri hyöty on opettajana sekä ohjaajana kehittymi-

nen ollut tässä työssä. Opettajan/sovellusneuvojan on hallittava opetettava asia; asiantuntijuus lisää uskottavuutta. Lisäksi on osattava innostaa sekä kannustaa oppijaa/oppijoita, jotta esimerkiksi uuden järjestelmän tai ohjelmiston käyttöönotto ja käytön oppiminen olisi mielekästä. Opetustilanteessa on myös hallittava vuorovaikutustaidot sekä huomioitava oppijoiden erilainen oppimistaso sekä tietotekniset valmiudet. Ryhmän oppimistilanteessa oppijoilla saattaa olla hyvinkin eri tason tietotekniset valmiudet. Opettajan on oltava helposti lähestyttävä, jotta oppijat rohkenevat tehdä mieltään askarruttavia kysymyksiä. Jokainen oppija on omanlaisensa yksilö, jota pitää kohdella kunnioittavasti sekä arvostavasti. Opettajan persoonallisuudella on myös suuri merkitys oppimistilanteessa ja oppimisessa.

Oppimisympäristö ryhmän opetustilanteessa on yleensä Atk-luokka tietokoneineen. Tällöin opetustilanteessa yleensä korostuu ohjauksellisuus. Koska opetetaan (uuden) ohjelmiston tai tietojärjestelmän käyttämistä, oppiminen on tekemällä oppimista. Oppimistilanteet ovat opettaja/sovellusneuvojan ”näköisiä” ja oppimistilanteesta sekä oppijoista riippuen eri tavalla toteutettu. Luento-osuuden jälkeen edetään joko samaan tahtiin opettajan johdolla tai oppijat etenevät kukin omaan tahtiinsa tehden itsenäisesti harjoitustehtäviä. Molemmissa tapauksissa oppijoilla on mahdollisuus henkilökohtaiseen ohjaukseen yhteisen ohjauksen ja opetuksen lisäksi. Kun opetustilanteessa on yksittäinen oppija, oppimisympäristönä voi olla henkilön työhuone tai jokin muu tila esimerkiksi sovellusneuvojan työhuone. Myös yksittäisen oppijan ohjaus on opetustilanne, jossa kaikki edellä mainitut seikat, kuten esimerkiksi vuorovaikutustaidot ja kunnioitus, ovat tärkeitä.

Työnantajalla on monenlaisia odotuksia henkilöstön tietojärjestelmäosaamisen suhteen. Laitteiden, tietojärjestelmien ja ohjelmien on toimittava ja niitä on käytettävä asianmukaisesti. Muita odotuksia ovat mm.

- henkilöstökoulutus ja käyttäjätuki (opettaminen ja ohjaus)
- opiskelijoiden opettaminen.

Oppilaitoksen asiakkaita ovat opiskelijat ja henkilöstö. Asiakkaiden odotuksia ovat ohjelmien ja tietojärjestelmien käytön oppiminen sekä uusien asioiden oppiminen. Henkilöstöllä voi erilaisia asenteita ja ennakkoluuloja IT-asioihin liittyen. Esimerkiksi uuden järjestelmän käyttöönotto voi aiheuttaa muutosvastarintaa, joka heijastuu haluttomuutena oppia käyttämään järjestelmää. Myös uusien ohjelmien käyttä-

minen voi olla epämieluisia, kun on totuttu käyttämään vanhaa tutuksi tullutta ohjelmaa tai ohjelmaversiota.

Työyhteisöni jäsenet ovat opettajia sekä muita oman alansa asiantuntijoita. Henkilöstökoulutus on usein suunnattu juuri opettajille ja se tuo haasteita opettamiseen. Henkilöstön kouluttajana tulisi mieltää itsensä opettajan rooliin, ei pelkästään sovelmusneuvojan tai kouluttajan rooliin. Sen lisäksi, että arvostaa oppijoita, myös itsensä arvostaminen on tärkeää. Nuorten opettamisessa on haasteellista se, että opettajuus on opettamisen ja ohjaamisen lisäksi myös kasvattamista ja mallina olemista.

Oppilaitos työyhteisönä on haasteidensa ohella myös mahdollisuus. Työyhteisön opettajien toiminnan ja opetustyön seuraaminen antaa hyviä ideoita omaan työhön ja opettamiseen. Opetuskokemusta omaavien opettajien neuvot sekä palaute ovat tärkeitä oman opettajuuden kehittymisessä. Myös se, että saa olla tekemisissä eri ikäisten oppijoiden kanssa ja tutustua heidän oppimisympäristöönsä eri toimipisteissä, on mahdollisuus. Tärkeää on myös alan koulutuksiin osallistuminen, jotta voi ylläpitää ammattitaitoaan.

2.2 Opettajana laitoksessa, joka ei ole oppilaitos

Tarja Mäkelän työnantaja on Isoworks Oy, joka on Fujitsu Service Oy:n tytäryhtiö. Fujitsu Service Oy:n ja Metso Oyj:n välillä on palvelusopimus, joka kattaa käyttäjien puhelinneuvonnan, etäyhteydellä tapahtuvan palvelun sekä asiakkaan tiloissa annettavan lähitukipalvelun. Tarja kuuluu lähituki-organisaatioon.

Lähituen tehtäviin kuuluvat pääasiassa uusien laitteiden asennukset ja konfiguroinnit, ohjelmistojen asennukset sekä asennettujen laitteiden pitäminen toimintakunnossa. Käyttäjien opastus ja ohjaus ovat yksi keskeisimmistä työn osa-alueista.

Lähituen työtehtäviä määrittää Metso Oyj:n ja Fujitsu Service Oy:n välinen palvelusopimus. Palvelusopimuksessa määritellään töiden aloitusta ja lopetusta koskevat ajat, kuinka nopeasti työpyyntöihin on reagoitava ja mitkä työt kuuluvat puhelinpalvelun ja mitkä lähituen palvelun piiriin. Palvelusopimuksessa ei puututa opetukselliseen näkökulmaan.

Metso Paper Pori Oy on suunnittelutoimisto, jonka henkilöstö on koulutukseltaan pääasiassa teknikko- tai insinööritasoa. Henkilöstö on asiantuntijaorganisaatio, joka hallitsee oman tuote- tai tehtäväalueensa toimenkuvaan liittyvät työt, siksi lähituen ohjaus- tai koulutukseen liittyvä työ ei ole henkilöiden pääasialliseen työhön liittyvää. Ohjausta ja koulutusta tarvitaan ensisijaisesti uuden henkilön tullessa yhtiön palvelukseen tai henkilön palatessa työhön pitkän poissaolon jälkeen. Ohjaus ja koulutus liittyvät tällöinkin lähinnä hankittujen työkalujen asianmukaiseen hallintaan, tiedonhakuun, tietoturva-asioihin ja ohjelmien käyttöön.

Lähituen omassa organisaatiossa Isoworks Oy:ssä ei panosteta lähituen osaamiseen opettajuuden näkökulmasta. Tärkeää on, että työtehtävissä on ammattilainen, joka nopeasti ja palvelusopimuksen edellyttämässä ajassa hoitaa annetut tehtävät, niinpä ohjaus- ja koulutusnäkökulmaa ei ole palvelusopimuksessa määritelty ollenkaan. Metso Paper Pori Oy:ssä lähituen toimesta annettava ohjaus ja koulutus ovat muotoutuneet käyttäjänsä näköiseksi ja oloiseksi toiminnaksi.

Henkilön ja lähituen väliset odotukset:

- Henkilö toivoo saavansa selkeän ja kaiken kattavan opetuksen järjestelmistä, joita käyttää.
- Henkilö toivoo, että perehdyttämiseen käytettäisiin riittävästi aikaa
- Henkilö toivoo, että opetettuihin asioihin olisi mahdollisuus palata uudelleen, asioiden kertaus

Lähituen ja työnantajan väliset odotukset:

- Työnantaja haluaa nopean perehdytyksen - aika on rahaa.
- Lähituki toivoo työnantajan ymmärtävän, että laadukas ja ammatillinen ohjaus on käyttäjän oppimiselle hyväksi ja nopeuttaa uuteen tehtävään orientoitumista

Henkilön työnantajan ja lähituen työnantajan välinen odotus on, että palvelusopimuksen ehdot täyttyvät.

Tällä hetkellä haasteita on useita: Tulisi selviytyä opettamis- ja ohjaustyöstä palvelusopimuksessa käytettävien mittareiden mukaisesti. Tulisi osallistua alan koulutuksiin, mikä osaltaan ylläpitää ammattitaitoa. Tärkeää on myös It -osaston asiantunti-

juuden jakaminen Metson asiantuntijoiden kanssa sekä opettajan ja ohjaajan roolin nostaminen tärkeäksi osaksi työyhteisössä.

Työssä korostuu asiantuntijuus eli professio. Opettajan ja lähituen on lisäksi tarjottava oppilailleen ja työntekijöille energisoivia vuorovaikutustilanteita siitä huolimatta, että uusien asioiden opiskelu ei tapahdu koulurakennuksessa fyysisesti vaan oppimisympäristönä on työntekijän työpaikka, Metso Paper Pori.

3 MITÄ OPETTAJUUS ON?

3.1 Opettajuuden vaatimukset, roolit ja asiantuntijuus

Opettajuus ei ole kerran hankittu pysyvä ominaisuus, vaan se kehittyy ja sen on kehittyttävä jatkuvasti. Opettajan jatkuvan ammatillisen kasvun edellytyksenä on perus- ja täydennyskoulutuksen muodostama yhtenäinen kokonaisuus. Ammatillisen kasvun keskeisinä alueina ovat opettajan oma persoonallisuus, sosiaalisuus, kognitiiviset prosessit sekä ammatilliset toimintavalmiudet. Kasvavat vaatimukset kouluyhteisön sisällä pakottavat näkemään, että opettajuus kehittyy ihmishuolittain, jossa korostuu valmius kohdata määrällisesti ja laadullisesti lisääntyvä oppijoiden erilaisuus, työympäristön vaihtelu ja ympäröivän yhteisön odotusten kirjo. Kohtaaminen on ymmärrettävä paitsi ihmisten kohtaamisena, myös kykyä kohdata nopeasti monimutkaistuvia ammattisisältöjä ja työympäristöjä. (Vertanen 2002, 232.)

Uudistuvan oppimiskäsityksen valossa opettajan ammattitaidon osana korostuu yhä enemmän myös taito käyttää työelämää oppimisympäristönä, kyky ottaa mukaan monipuolisesti alan kulttuuri ja sen kehittäminen sekä taito simuloida käytännön tilanteita ja osoittaa teorian ja käytännön yhteydet todellisissa tilanteissa. (Vertanen 2002, 233)

Opettajan työtä luonnehtii *reflektiivisyys*, joka tarkoittaa jatkuvaa kriittistä ja arvoperustaista oman toiminnan ja toimintaympäristön muutosten havainnointia ja arviointia. Opettajan asiantuntijuutta voidaan jäsentää neljän reflektiivisen ulottuvuuden näkökulmista: ammatillinen reflektio suhteessa **työn maailmaan**, tutkiva ja kehittävä reflektio **tieteiden maailmaan**, pedagoginen reflektio suhteessa **oppijaan** ja opetuk-

seen sekä **työyhteisöllinen** reflektio suhteessa kouluorganisaatioon ja sen sosiaaliin suhteisiin ja työtapoihin.

(Helakorpi 2005)

Opettajana erilaisissa organisaatioissa tulee törmänneeksi opettajan vaihtuvaan, työtehtävästä riippuvaan, roolitukseen. Muutokset työelämässä koskevat myös opettajaa, opettaja voi saman päivän aikana olla asentaja, työelämävalmentaja tai ohjaaja. Opettajalta vaaditaan elinkeinorakenteen ymmärtämistä, ammattien ja toimenkuvien sisältöjen sisäistämistä, työyhteisöjen ja -kulttuureiden ja niiden pelisääntöjen ymmärtämistä. Opettajan työtehtävien kannalta tämä on merkinnyt painopisteen siirtymistä perinteisestä opettamisesta erilaisissa toimintaympäristöissä tapahtuvaan oppimisen ohjaamiseen.

Asiantuntijuudella pitää osata kaivaa yksilöstä juuri hänelle sopiva oppimissisältö ja työtapa tavoitteen saavuttamiseksi. Oppija tulee saattaa kokemaan onnistumisen kokemuksia ja voimaa antavia vuorovaikutustilanteita oppimisprosessissa, ja erityisesti hänen itsetuntoansa tulee pyrkiä kohottamaan.

Ei ole enää sellaista asiantuntijaa, joka voisi sanoa hallitsevansa koko alan. Asiantuntijuus perustuu nyt enemmänkin yhteiseen tietoon ja sen jakamiseen. Asiantuntijoilla ja organisaatioilla on verkostonsa, joiden avulla hallitaan kokonaisuuksia. Menestyminen ja osaaminen perustuvat siis verkosto-osaamiseen ja tietämyksen hallintaan. Tarvitaan innovatiivisuutta ja tarvitaan myös herkkyyttä reagoida ja uskallusta toimia muuttuvissa tilanteissa.

3.2 Uusia näkökulmia ohjaukseen; *Opettajakoulutuksen antamat haasteet: miten oli ennen, miten nyt?*

Onnismaan mukaan ohjaus on ajan, huomion ja kunnioituksen antamista. Ohjaustyö on ohjaajan ja ohjattavan neuvottelua sekä vuorovaikutusta. Ohjaus ei ole enää kaikkitietävää asiantuntijuutta. (Onnismaa 2007, 7.)

Ammatillisissa oppilaitoksissa ohjauksen toteuttamisen muodot ovat Onnismaan mukaan seuraavat: erilliset oppitunnit, pienryhmäohjaus, henkilökohtainen ohjaus,

ohjaus muuhun opetukseen sisällytettynä, erilliset ura- ja rekrytointipalvelut sekä opintotoimistot. Ohjaajina toimivat opinto-ohjaajat, ryhmäohjaajat ja aineenopettajat. Aikuisten opiskelun henkilökohtaistaminen on kouluttajien vastuulla. (Onnismaa 2007, 19.)

Onnismaa pohtii millä tavalla opetus eroaa ohjauksesta, neuvonnasta ja tiedon jakamisesta? Ohjauksen ja opetuksen vastakkaisuutta on hänen mielestään ajoittain korostettu tarpeettomastikin. Opettaminen on nähty asiantiedon jakamisena, mitä se ei täysin ole. Myös opetus on ohjausta ja ohjaus pedagogista toimintaa. Ohjauksellinen opetus ja pedagoginen ohjaus tuovat opetukseen sekä ohjaukseen oppijan näkökulman. Perinteinen oppiminen istuttaa uudet kokemukset oppijan vanhoihin merkityksiin, mutta ohjauksen aikana voi oppia antamaan vanhoille kokemuksille uusia merkityksiä, vaikka sitä ei olisi tavoiteltu tietoisesti. (Onnismaa 2007, 24.)

Tässä työssä opettajuutta käsitellään aikuisten ohjauksena, josta Onnismaa kirjoittaa, että aikuisten ohjaus on vuorovaikutustyötä opetuksen ja terapeutin työn välissä. Parhaimmillaan ohjauksella voidaan tukea aikuista ristiriitaisissa tilanteissa, tarjota aikaa, huomiota ja kunnioitusta sekä paikata työelämän murroskohdissa syntyneitä arvokkuusvajetta. (Onnismaa 2007, 69.)

Tietotekniikan kehittyminen sekä muutokset organisaatioissa ja työtehtävissä aiheuttavat työssä jaksamisen ongelmia. Lisäksi työntekijöitä rasittavat työn keho johtaminen, toimenkuvien epäselvyydet, henkilökunnan väheneminen, tiukentuneet laatu- ja tehokkuusvaatimukset ja niiden aiheuttama kiire sekä lisääntyneet osaamisvaatimukset. Toisaalta työpaikoilla koetaan, että työyhteisö toimii paremmin, omaan työhön voi vaikuttaa ja itseään voi kehittää. (Onnismaa 2007, 73)

Meneillään oleva keskustelu lamasta ja sen vaikutuksista työpaikkaan ja henkilökohtaiseen elämään vaikuttavat työssä jaksamiseen. Ohjauksen vaatimukset korostuvat näinä aikoina, koska työpaikalla osa työntekijöistä saattaa olla lomautuksen tai irtisanomisuhan alla. Uuden oppiminen on negatiivisävytteistä eikä ajatella, että oppimisella tähdätään tulevaisuuteen, vaikka nykyhetken tilanne koettaisiinkin kaottiseksi.

3.4.1 Tarjan näkökulma

Tarjan työpaikalla Metsolla ei ole panostettu työntekijöiden perehdyttämiseen organisatorisella eikä käytännön työn tasolla, puhumattakaan, että työntekijää olisi perehdytetty erikseen käyttämään työvälineitä. Työntekijälle on luovutettu työvälineet ja työntekijän tarvitsemat salasanat. Jos työntekijä ei ole pyytänyt erikseen apua työvälineiden käytössä, on oletettu, ettei apua tarvita.

Lähituen tehtävässä olen aloittanut uuden tavan, jossa työvälineitä luovutettaessa käydään läpi myös käyttäjätunnukseen liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia, tietoturvaan liittyviä asioita sekä käytännön asioita koneen hallintaan liittyen. Työntekijä voi työtehtävästä riippuen saada joko pöytäkoneen tai kannettavan tietokoneen. Pöytäkoneen käyttäjän kanssa käydään läpi laitteen käynnistys ja tiedostonhallinnan hierarkiaa; käydään läpi, mikä on työntekijän henkilökohtainen kotihakemisto ja mitkä palvelimen asemat ovat työkäyttöön. Tämän lisäksi opetellaan, miten tulostimia voidaan lisätä omaan käyttöön ja mitä ohjelmia on asennettu. Työntekijän perehdyttämiseen on tässä tapauksessa kulunut n. 45 min.

Kannettavan tietokoneen käyttäjän perehdyttäminen noudattaa pääosin samoja linjoja kuin pöytäkoneen käyttäjänkin, mutta laitteen hallintaa käydään läpi tarkemmin, johtuen laitteen ominaisuuksista. Kannettava tietokoneeseen on integroitu langattomia ominaisuuksia ja näitä on käytävä läpi harjoituksin. Kannettavan tietokoneen käyttäjät saattavat joutua ottamaan yhteyksiä Metsolle monissa eri olosuhteissa. Osa työntekijöistä matkustaa tuotantolaitoksiin asennus ja huoltotehtäviin ja nämä tuotantolaitokset saattavat sijaita viidakossa, jossa ainoa yhteydenottotapa on puhelimen modeemiyhteys. Tätä harjoitellaan käytännössä, vaikkei viidakkomaista tilannetta saadakaan referoitua. Langattomien verkkojen käyttöönottoa harjoitellaan Metson omalla langattomalla verkolla ja samassa yhteydessä käydään läpi tietoturvaan liittyviä asioita. Uusia asioita tulee kerralla muistettavaksi paljon ja tästä syystä onkin sovittu, että kun työntekijä lähtee ensimmäiselle työmatkalle ja tietää tarvitsevänsä langattomia laitteita tai bluetooth-yhteyttä, käydään yhteydenmuodostus uudelleen. Kannettavan tietokoneen käyttäjän perehdytys vie aikaa n. 1,5 tunti.

Käyttöönottamani tapa perehdyttää työntekijä työvälineisiin ja niihin oleellisesti liittyviin asioihin ei ole Metso Oyj:n ja Fujitsu Oy:n välisen palvelusopimuksen mu-

kaista, palvelusopimuksessa ei puhuta työntekijän perehdyttämisestä mitään eikä sitä oleteta paikallisen lähituen tehtäväksi. Jo ennen opettajakoulutusta ja ehdottomasti opettajakoulutuksen innoittamana olen ottanut perehdyttämisen osaksi työvälineiden luovutusta. Käyttäjän virheet työvälineiden käytössä ovat vähentyneet ja työntekijä on nopeammin päässyt syventymään varsinaiseen työtehtäväänsä.

Oma työni paikallisena lähitukena on muuttunut haasteelliseksi ja motivoivaksi, sillä pedagoginen rooli on tuonut myös vastuun työntekijän oppimisesta. Asennustyö ja ongelmien ratkominen on saanut rinnalleen pedagogisen reflektion ja nostanut työn merkityksellisyyttä paljon. Oma työnantajani sekä Fujitsu Oy:n organisaatio eivät edelleenkään pidä merkityksellisenä työntekijän perehdyttämiseen käytettävää aikaa, sillä se ei kuulu olemassa olevaan palvelusopimukseen. Tästä huolimatta aioin jatkaa uutta toimintatapaa hyvin vastaanotetulla tiellä.

3.4.2 Virpin näkökulma

Ammatillinen oppilaitos työympäristönä sekä opettajan työ innoitti hakeutumaan opettajakoulutukseen. Opettajakoulutuksen myötä on tietoisuus omasta opettajuudesta vahvistunut. Myös tietoisuus siitä, että opettajuus on jatkuvaa, elinikäisenä oppijana sekä oppimisen ohjaajana ja kasvattajana kehittymistä on lisääntynyt. Opettajuus on myös välittämistä ja mallina olemista.

Ennen opettajakoulutusta tuntui usein, että opettajana on tiedettävä ja osattava kaikki mahdollinen alasta toisin sanoen asiantuntijuus korostui omassa mielessä liian suureen mittakaavaan. Ylimoitettua asiantuntijuutta vaati lähinnä itseltään, ei niinkään muilta opettajilta. Opetustilanteeseen mennessä aiheutti pelkoakin, kun tiesi, että ei olekaan kaikki tietävä asiantuntija. Tiesi, että voi tulla tilanteita, joissa ei osaa vastata opiskelijoiden esittämiin kysymyksiin heti. Opettajana kehittymisen myötä on ymmärtänyt, että opettaja ei ole pelkästään tiedonjakaja vaan hän myös ohjaa erilaisissa toimintaympäristöissä tapahtuvaa oppimista. Oppimisen ohjaajana opettajan ja opiskelijan välillä voidaan asiantuntijuutta jakaa. Opetustilanteessa myös opettaja voi oppia ja tietoa voidaan hakea yhdessä sekä miettiä ratkaisua ongelmatilanteisiin. Totta kai opettajalla on oltava oman alansa tiedot hyvin hallinnassa, mutta silti on

sallittua, että jossakin tilanteessa ei oikeaa vastausta pysty heti kertomaan. Tällaisista tilanteista on oppinut selviytymään, kun on ymmärtänyt, että opettaja on myös oppimisen ohjaaja, joka voi opastaa ongelmatilanteissa oppijaa etsimään ratkaisua itsenäisesti tai ryhmässä. Myös etukäteen laadittu suunnitelma opetuksen toteutuksesta on antanut varmuutta opetustilanteeseen menemiseen ja siinä toimimiseen.

Opetustilanteissa, joissa sovellusneuvoja toimii opettajan roolissa, toteutuu Onnismaan mainitsemat ohjauksen toteuttamisen muodot. Ohjaus on tilanteen mukaan jotakin eri muodoista tai vähän kaikkea. Ohjaus on kuitenkin pääsääntöisesti oppimisen ohjaamista erilaisissa toimintaympäristöissä. Olipa toimintaympäristö luokkatila tai työhuone, tavoitteena on ohjata oppijaa käyttämään esimerkiksi tiettyä ohjelmistoa itsenäisesti. Koska tietotekniikka ei ole itseisarvo vaan työväline, jolla opettaja esimerkiksi tekee oppimateriaalia tai antaa arvosanoja, on opettajan myös kannustettava ja innostettava oppimiseen. Vaikka opettajat ovat oman alansa asiantuntijoita, heillä tietotekniset taidot saattavat olla hyvinkin eri tasoja. Tämä on aina otettava huomioon opetettaessa niin ryhmää kuin yksittäistä henkilöä. Toiset tarvitsevat tiivistä henkilökohtaista ohjausta ja oppiminen tapahtuu ajan kanssa. Usein oppiminen jää omalle ajalle, jolloin oppija tarvitsee tukea esimerkiksi puhelimitse. Tässä kohtaa opettajan rooli muuttuu enemmän tukihenkilön rooliksi.

Perehdyttämismallin hyödyntäminen erilaisissa opetustilanteissa tulee tarpeeseen, koska kaikilla ei ole välttämättä tietämystä ja osaamista erilaisten järjestelmien käytöstä sekä järjestelmiin liittyvistä oikeuksista tai siitä, miksi tietoturva on tärkeää. Kun uusia ohjelmistoja ja järjestelmiä otetaan käyttöön, opettajan roolissa innostava opettaminen korostuu. Opetustilanteessa saattaa kohdata muutosvastarintaa, jolloin hyvä markkinointi ja innostava asenne ovat tärkeitä työvälineitä.

4 IT PEREHDYTYSMALLI

4.1 Perehdytysmallin toteutus ja tulokset

Laadimme perehdyttämistä varten lomakkeen ja lyhyen oppaan, jotka ovat käytönotettavissa heti molemmissa organisaatioissa (liite 1). Perehdyttämislomakkeen

avulla varmistetaan, että kaikki olennainen huomioidaan perehdyttämisprosessissa. Muistilista käydään läpi osastolla ennen tulokkaan työsuhteen alkua, joten muistilista toimii näin perehdyttämislomakkeena. Perehdyttämislomake on toteutettu Excel-muotoon, jota voi päivittää ja muokata kunkin organisaation tarpeiden mukaisesti. Oppaasta laadittiin kaksi erillistä Word-dokumenttia, joista toinen on tarkoitettu selvittämään perehdyttämislomakkeen tietokenttiä. Tämä lomake on suunniteltu IT-organisaation työvälineeksi. Toinen on tarkoitettu työntekijälle käyttöohjeeksi myöhempää tarvetta varten (liite 2). Molempia oppaita voi päivittää tarpeen mukaan.

Perehdytysoppaiden käytettävyyttä on testattu molemmissa organisaatioissa käytännön kokeiluna. Metso Paper Pori Oy:n palkattiin uusia työntekijöitä ja tällöin oli mahdollisuus testata lomakkeet sekä IT-tuen työvälineenä että työntekijän oppaana. Ammattiopistossa lomakkeisto on esitelty tietohallinnosta vastaavalle henkilölle ja työntekijälle osoitettu opas on testattu käytännössä.

Perehdyttämistä varten laaditut oppaat ovat hyödynnettävissä myös yleisemmin eri yhteyksissä, kuten esimerkiksi tietoteknisen tuen ja koulutuksen yhteydessä. Käyttöohjeeksi tarkoitettun oppaan tiedot ovat hyödyllisiä ja tarpeellisia muillekin kuin pelkästään uusille työntekijöille. Opasta voisi hyödyntää myös opiskelijoiden tusten jakamisen yhteydessä.

4.2 Tulosten analysointi

IT-tuelle tarkoitettu lomake havaittiin virheitä vähentäväksi, laitehankinnat ja käyttäjätunnusten luominen tehtiin loogisessa järjestyksessä. Päällekkäiset toiminnot vähenivät, koska lomaketta seuraamalla oli helppo tarkistaa, mitä oli jo tehty ja kenen toimesta. Tämä edellyttää, että jokainen merkitsee lomakkeeseen tekemänsä toimenpiteet. Työntekijän perehdyttäminen pedagoginen näkökulma mielessä oli haasteellista, koska tarvittava professio puuttui osalta perehdyttäjiä. Lyhyellä aikavälillä oli vaikeaa arvioida, millainen hyöty pedagogisella ohjauksella on työntekijän sitoutumisella uuteen organisaatioon. Varsinaisiin työtehtäviin kiinni pääseminen sen sijaan nopeutui, koska työvälineisiin, ohjelmistoihin ja tiedonsiirtoon saatu ohjaus ja opastus olivat tehostettua.

Vaikka organisaatiot ovat täysin erilaiset, niin perehdyttämismallin suhteen ei havaittu merkittäviä eroja. Kummassakin organisaatiossa perehdyttämiseen kiinnitetään nyt enemmän huomiota.

Lomakkeen perehdyttämisvaiheen kohdat ovat hyvä työväline myös jokapäiväiseen tietotekniseen tukeen ja toimintaan. Vaikka organisaation intranetistä löytyy laajasti ohjeita tietotekniikkaan liittyen, niin näitä ohjeita ei osata aina hyödyntää. Esimerkiksi tietoturvaan ja käyttäjätunnuksiin liittyviä asioita ei välttämättä tiedosteta tärkeiksi vaikka ne ovat olennainen osa organisaation tietojärjestelmiä ja tietojen asianmukaista käsittelyä.

5. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kehittämishankkeen alussa totesimme, että perehdyttämistä tarvitaan uuden henkilön tullessa yhtiön palvelukseen, henkilön siirtyessä uusiin tehtäviin uuteen organisaatioon tai henkilön palatessa työhön pitkän poissaolon jälkeen. Tavoitteena oli laatia IT -perehdyttämismalli, jota noudattamalla tietokoneen käyttäjä saa kattavan ja tarpeellisen opastuksen tietokoneen käyttöön.

Otimme pohdinnan lähtökohdaksi oppimisympäristöajattelun, koska molempien työpaikka on oppimisympäristöltään totutusta poikkeava. Tästä syystä opettaminen on enemmän ohjausta ja vuorovaikutusta kuin opettajakeskeistä informaation jakamista. Kohdehenkilöt ovat oman alansa ammattilaisia eikä antamamme ohjaus perustu heidän ammattialansa substanssiosaamiseen. Perehdyttäminen keskittyy laitteiden ja ohjelmistojen hallintaan sekä niiden asianmukaiseen käyttämiseen. Hyvin hoidettu perehdyttäminen nopeuttaa uuden tulokkaan tai työtehtävää vaihtavan sitoutumista yritykseen ja uusiin tehtäviinsä sekä vähentää virheitä. Organisaation kannalta perehdyttäminen parantaa selkeästi työn tuottavuutta ja siihen käytetty aika maksaa itsensä nopeasti takaisin.

Perehdyttämiseen sitoutuminen molemmissa organisaatioissa on ollut helppoa ja siihen keskeisesti liittyneet henkilöt ovat olleet motivoituneita. Pedagoginen, ammatillinen ohjaus ja opastus ovat tuoneet perehdytykseen uuden ulottuvuuden ja jatkumon. Pedagoginen ohjaus on auttanut työntekijää ymmärtämään työvälineiden, tie-

donhaun ja tietoturvaan liittyvien määräysten merkitystä ja uuden työntekijän on havaittu pääsevän nopeammin kiinni varsinaisiin tehtäviinsä. Työntekijöillä ei ole ollut käsitystä, että oma työpaikka voi olla oppimisympäristö, jossa henkilöillä on eri rooleja riippuen asemasta ja työtehtävästä. IT-organisaatio mielletään helposti laitteiden ja järjestelmien ylläpitoryhmäksi, mutta kehityshankkeen edetessä ryhmä on sisäistänyt työn ohjauksellisen merkityksen. Ammatillinen opettajakoulutus on antanut eväitä myös ihmisten kohtaamiseen hankalana ajanjaksona työntekijöiden työelämässä. Kouluttautuminen ja asioiden oppiminen on mahdollista kääntää voitoksi myös laman vaikuttaessa sillä uuden oppiminen ja asioiden omaksuminen eivät katoa lamankaan aikana vaan voivat antaa jopa mahdollisuuden.

Kehittämishankkeen loppuessa testattu ja aloitettu perehdyttämismalli on mahdollista ottaa jatkuvaksi toimintatapamalliksi, mutta sen käyttöönotto vaatii mukana olevilta sitoutumista ja uskoa mallin hyödyllisyyteen. Pedagoginen ote perehdyttämisessä riippuu perehdyttäjän taustasta ja aidosta kiinnostuksesta opetettaviin asioihin. Sekä Tarjan että Virpin kohdalla opettajakoulutuksessa saamamme innostus ja tietotaito ovat jatkossa pohjalla kaikessa tekemisessämme henkilöstön kanssa. Näin myös oma arvostuksemme nousee ja työpanoksemme saa syvemmän merkityksen.

Kehittämishankkeelle asetettu henkilökohtaiset tavoitteet opettajana ja ohjaajana kehittymisestä toteutuivat. Teoriaosuutta työstettäessä ja kirjallisuutta luettaessa on tullut pohtineeksi ohjaustyötä syvällisesti omaan työhönsä liittyen ja täten on ymmärtänyt, kuinka tärkeää on ohjauksessa huomioida oppijan oma asiantuntijuus ja oppijan näkökulma oppimiseen. Tärkeintä jokaisessa ohjaustilanteessa eri oppimisympäristöissä on se, että oppija oppii käyttämään itsenäisesti esimerkiksi tiettyä ohjelmistoa tai laitetta. Tärkeää on myös se, että varsinaisen opetuksen jälkeen oppija voi ongelmatilanteissa saada tukea ja ohjausta.

LÄHTEET

Helakorpi, S. "Kouluttajan asiantuntijuus ja sen kehittäminen" (Opettajakorkeakoulun julkaisuja 1999/D:119. Hämeenlinna).

Helakorpi, S. 2005. Opettajan asiantuntijuus ja sen arviointi
http://openetti.aokk.fi/kokeva/pdf/Osaamiskartoitus_KokevaStart_1_.pdf
luettu 27.2.2009

Manninen, J., Burman, A., Koivunen, A., Kuittinen, E. 2007. Oppimista tukevat ympäristöt: johdatus oppimisympäristöajatteluun. Helsinki: Opetushallitus.

Nykänen, P ja Saloranta, J. 2001. Oppimisympäristön pedagoginen arviointi
www.cs.helsinki.fi/u/kurhila/sem/valmiit/vosem-nykanen.doc
luettu 27.2.2009

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. GAUDEAMUS.

Metso Paper intranet
<http://intra.metsopaper.com/>
luettu 27.2.2009

Porin ammattiopiston strategiaperusta (2006).
http://s6/ptointra/Toimintajärjestelmä/Palvelusuunnitelma/PAO_strategiaperusta.doc
luettu 27.2.2009

Ammattiopiston esittely
<http://www.porinammattiopisto.fi/sivu.aspx?taso=0&id=1>
luettu 27.2.2009

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738m 14 §

Vertanen, I. 2003. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. Hämeen ammatikorkeakoulu

Vähähyppä, K. 2008. Oppimisympäristöajattelu oppimisen tukena
http://www.edu.fi/projektit/tammi/yhdessaoppimaan/4_Oppimisymparisto.pdf
luettu 27.2.2009

LIITTEET

LIITE 1

Perehdyttämislomake			
Perehdyttävän nimi:		Tehtävä:	
Työsuhde alku:		Esimies:	
<input type="checkbox"/> uusi työntekijä <input type="checkbox"/> sisäinen siirto <input type="checkbox"/> harjoittelija			
Valmisteluvaihe (ennen työsuhteen alkua)			
Asia	Vastuuhlö	Tehty pvm	Huom!
PC (pöytäkone / kannettava)			
Muu ATK-laitteisto			
Käyttöoikeudet			
Sähköpostiosoite			
Puhelinasiat			
Perehdyttämisvaihe (työsuhteen alussa)			
Asia	Vastuuhlö	Tehty pvm	Huom!
Käyttäjätunnukset ja salasanat			
Tietoturva			
Langattomien yhteyksien hallinta			
Windowsin yleinen hallinta			
Tulostuksen hallinta			
Ohjelmistojen käyttö			

<p>Kuvaukset:</p> <p><i>PC (pöytäkone / kannettava), Personal Computer, on henkilökohtainen tietokone, joka on malliltaan pöytäkone tai helposti mukana kulkeva kannettava.</i></p>
<p>Tietojärjestelmiin tarvitaan aina henkilökohtaiset <i>käyttöoikeudet</i>. Käyttöoikeudet määrittävät, mitä voi ja mitä ei voi tehdä, mitä tiedostoja ja resursseja saa käyttöönsä ja mitä ei. Käyttöoikeudet määritetään esim. AD:n ryhmien avulla ja on yleensä liitetty työtehtävään / toimenkuvaan. Käyttöoikeudet ovat osa tietoturvaa.</p>
<p><i>Sähköpostiosoite: etunimi.sukunimi@organisaationnimi.fi/com</i></p>
<p><i>Puhelinasiat: IT-tuki hoitaa</i></p>
<p><i>Käyttäjätunnukset ja salasanat: Käyttäjätunnus on käyttö lupa / käyttäjätili, jolla henkilö pääsee kirjautumaan organisaation tietoverkon tietokoneille ja tietojärjestelmiin. Käyttäjätunnukseen liittyy tietyt käyttöoikeudet. Organisaatiossa voi olla erillisiä tietojärjestelmiä ja sovelluksia, joihin vaaditaan oma käyttäjätunnus. Käyttäjätunnukset ja niihin liittyvät salasanat ovat aina henkilökohtaisia eikä niitä saa luovuttaa kenenkään muun käyttöön. Jokainen vastaa omilla käyttäjätunnuksillaan tapahtuvasta toiminnasta.</i></p>
<p><i>Tietoturva</i> lla pyritään suojaamaan organisaation tärkeät tiedot ulkopuolisilta. Tietoturvan perustana on lainsäädäntö. Tietoturvan keskeisiä käsitteitä ovat: luottamuksellisuus (tiedot ovat vain niiden käyttöön oikeutettujen käytettävissä), eheys (tiedot ovat luotettavia, oikeita ja ajantasaisia), käytettävyys (tiedot ovat niiden käyttöön oikeutettujen käytettävissä, kun niitä tarvitaan), todennus (henkilöiden luotettava tunnistaminen), pääsynvalvonta (valvotaan, keillä on oikeus mihinkin tietoon, turvaa luottamuksellisuutta ja eheyttä) ja kiistämättömyys (varmistaa, että henkilö ei voi kiistää toimintaansa jälkeinpäin). Lisätietoa tietoturvasta löytyy organisaation intranetista.</p>
<p><i>Langattomien yhteyksien hallinta: Langaton yhteys (WLAN) yhdistää tietokoneet verkkoon ja toisiinsa ilman verkkokaapelia, käyttäen tiedonsiirtoon radiotieliikennettä. Laitetta, joka yhdistää verkon tietokoneet kutsutaan tukiasemaksi. Muita langattomia yhteyksiä on mm. Bluetooth.</i></p>
<p><i>Windowsin yleinen hallinta organisaation intranet</i></p>
<p><i>Tulostuksen hallinta organisaation intranet</i></p>

LIITE 2

Muistin tueksi

Salasanan vaihtaminen

Kirjautu koneelle (Windowsiin) ja paina näppäinyhdistelmää Ctrl + Alt + Delete valitse Muuta salasana syötä kenttiin nykyinen salasana ja kahdesti uusi salasana hyväksy salasanan vaihto OK-painikkeella

Käyttäjätunnukseen liittyvä salasana on vaihdettava tietyin väliajoin. Salasana on myös vaihdettava, jos epäilee sen joutuneen väärin käsiin. Organisaatiossa on yleensä määritelty, kauanko salasanat ovat kerrallaan voimassa. Salasana on vaihdettava ennen kuin se vanhenee. Salasanan vaihtaminen voi olla pakotettu, jolloin järjestelmä kehottaa vaihtamaan salasanan. Jos salasana unohtuu, uuden salasanan saa tietojärjestelmän ylläpitohenkilöstöltä (he eivät tiedä nykyistä salasanaasi). Salasana kannattaa vaihtaa ensimmäisen kirjautumisen yhteydessä, vaikka järjestelmä ei sitä erikseen vaatisi.

Salasanan on täytettävä seuraavat ehdot:

- pituus vähintään 10 merkkiä
- pitää sisältää merkkejä ainakin kahdesta seuraavasta ryhmästä: isot kirjaimet, numerot, erikoismerkit
- ei saa olla johdettu omasta nimestä tai tunnuksesta
- salasana on vaihdettava tietyin väliajoin (esim. 6 kk välein).

Tulostimen lisääminen (verkkotulostin tai toiseen koneeseen liitetty tulostin)

Valitse Käynnistä – Tulostimet ja faksit ja napsauta Lisää tulostin-linkkiä napsauta Ohjattu tulostimen asennus-ikkunassa Seuraava-painiketta valitse vaihtoehto Verkkotulostin tai toiseen tietokoneeseen kytketty tulostin ja napsauta Seuraava-painiketta valitse Etsi tulostin hakemistosta ja napsauta Seuraava-painiketta etsi tulostinta esim. sijainnin mukaan: kirjoita muutama kirjain paikan nimestä ja napsauta Etsi-painiketta valitse haluamasi tulostin ja napsauta OK-painiketta.

Oletustulostimen määrittäminen

Valitse Käynnistä – Tulostimet ja faksit napsauta hiiren kakkospainikkeella haluamasi tulostimen kuvaketta ja valitse avautuvasta valikosta Aseta oletustulostimeksi.

Ohjelmien käynnistäminen

Käynnistä – Kaikki ohjelmat
Tehtäväpalkin pikakäynnistys

Pikakuvakkeen lisääminen (työpöydälle)

Napsauta Käynnistä-valikossa ohjelman käynnistyskuvaketta hiiren kakkospainikkeella ja valitse avautuvasta valikosta Työpöytä (luo pikakuvake).

Uloskirjautuminen lopetettaessa työskentely tietokoneella esim. päivän päätteeksi
 Valitse Käynnistä-valikosta Kirjautu ulos tai Sammuta. Uloskirjautumisessa käynnissä
 olevat ohjelmat ja tiedostot sulkeutuvat. Uloskirjautuminen ei sammuta konetta,
 mutta ohjelmat on suljettu turvallisesti. Sammuttamista suositellaan erityisesti vii-
 konlopuksi tai jäätäessä pitkälle lomalle.
 Kirjautu aina ulos yleisessä käytössä olevalta tietokoneelta (esim. Atk-luokassa), jot-
 ta tietokone ei jää tunnuksellasi auki!

Tietokoneen lukitseminen työpisteestä poistuttaessa
 Paina näppäinyhdistelmää Ctrl+Alt+Del ja välilyöntiä tai Enteriä
 (tai Windows+L).
 Käynnissä olevat ohjelmat ja tiedostot jäävät käyntiin ja ovat heti käytettävissä, kun
 lukitus avataan. Työpisteen lukitsemista suositellaan poistuttaessa lyhyeksi ajaksi
 työpisteestä.

Ensimmäinen tallennus:
 Valitse Tiedosto – Tallenna
 kirjoita Tiedoston nimi-kenttään haluamasi nimi tiedostolle
 valitse Kohde-kentässä hakemisto/ asema, mihin haluat tiedoston tallentaa
 napsauta lopuksi Tallenna-painiketta.

Uudelleen tallennus (välitallennus):
 Valitse Tiedosto – Tallenna (tai vakiotyökalurivin Tallenna-painike)

- asiakirja ja siihen tehdyt muutokset tallentuvat samalle nimelle samaan paikkaan
 eikä mitään valintaikkunoita tule näkyviin.
- välitallennusta suositellaan tehtäväksi riittävän usein. Kerta tunnissa tallennus ei
 riitä.

Tallennus uudella nimellä tai eri asemalle:
 Valitse Tiedosto – Tallenna Nimellä...
 muuta avautuvaan valintaikkunaan asiakirjan nimi sekä tarvittaessa kohde ja napsauta Tal-
 lenna-painiketta.