
[Home](#) / Õppereis

Õppereis

Õppereis kui organisatsiooni toetaja (LEADER programmi näitel)

Mirell Põllumäe

Õppereisi kui õppevormi kasutamine organisatsiooni arendamiseks on järjest populaarsust koguv ning üha enam erinevaid organisatsioone osaleb õppereisidel nii Eestis kui välismaal. Organisatsiooni õppimine on aga mitmetasandiline keeruline protsess, mis algab indiviidi tasandil õppimisest, kuid peab olema võimeline kanduma edasi ka meeskonna ning organisatsiooni tasandile. Artiklis kajastatud uurimuse probleem on sõnastatud küsimusena: kuidas toetab õppereis organisatsiooni õppimist (LEADER programmi näitel)? Uurimustöö eesmärk on kirjalik ülevaade õppereisist kui organisatsiooni õppimise toetajast (LEADER programmi näitel). Andmete kogumiseks viidi läbi kolm poolstruktureeritud intervjuud valimisse sobitunud Leader programmi organisatsioonide esindajatega. Tulemustest selgus, et õppereis toetab organisatsiooni õppimist seeläbi, et võimaldab märgata olulist ning vajalikku informatsiooni kindlale organisatsioonile. Õppereisidel osalemine suurendab organisatsioonis omavahelist suhtlust, mis omakorda parandab organisatsiooni sisest koostööd. Õppereisidel osalemine on organisatsiooni liikmetele arendav ja inspireeriv ning seeläbi ollakse valmis muudatusi läbi viima. Õppereis suudab olla organisatsiooni õppimise käivitajaks ning toetada ka õppimise protsessi organisatsioonis.

Võtmeseõnad: organisatsiooni õppimine; õppereis; indiviidi, meeskonna ja organisatsiooni tasand; koostöö; kogemusõpe.

Sissejuhatus

Artikli olulistemaks mõisteteks on õppereis ning selle olemus ja organisatsiooni õppimine. Õppereisi defineerib uurija kui õppevormi, mis hõlmab endas avastus- ja kogemusõpet. Õppereis

eeldab organisatsiooni kontekstis õppimist organisatsiooni enda keskkonnast väljaspool (Põllumäe, 2014). Organisatsioon on sotsiaalne üksus, mis koosneb inimestest, kes ühiste eesmärkide nimel koos töötavad viies selleks läbi erinevaid tegevusi (Daft 2001, Buchanan 1977, viidanud Alas, Übius 2010). Organisatsiooni õppimine on mitmetasandiline keerukas protsess, mida on artiklis seletatud lahti SECI organisatsiooni õppimise mudeliga. Teoorias käsitletakse õppereisi kui organisatsiooni õppimise toetajat.

Antud uurimustöös on valimisse võetud LEADER programmi kuuluvad organisatsioonid. LEADER on Euroopa Liidu toetusprogramm maapiirkondade arendamiseks rohujuure tasandi algatuse kaudu (st liikmed ise loovad strateegiad). LEADER toetuse jõudmine maapiirkonda saab toimuda vaid läbi tegevusgruppide, mis on kohalikul algatusel loodud. Eestis tegutseb 26 tegevusgruppi (Põllumäe, 2014). Ainuüksi LEADER-programmi toetusrahadest korraldatakse Põllumajanduse Registrite ja Informatsiooni Ameti (edaspidi PRIA) andmetel aastas suur hulk õppereise kuid täpne arvestusepidamine puudub (PRIA). Õppereise kasutavad veel paljud erinevad asutused organisatsiooni arendamiseks.

Alas ja Übius väidavad, et organisatsioon on liialt suur fenomen, et seda ühte teooriasse mahutada ja seetõttu tuleks ka organisatsioonide arendamisel kasutada erinevaid lahendusi, et tagada suuremat efektiivsust (Alas, Übius, 2010, 7). Õppereisi kui õppevormi käsitletakse antud artiklis kui uudset ja tavaõppest erinevat lahendust, et tagada organisatsioonide suuremat efektiivsust. Küll aga seisneb probleem selles, et erinevalt tavapärastest õppevormidest on õppereis tihti kulukam, aeganõudvam ning keerulisem protsess.

Eelnevast kerkib esile probleem, mis on sõnastatud küsimusena: kuidas toetab õppereis organisatsiooni õppimist (LEADER programmi näitel)? Probleemi lahendamiseks viidi läbi kolm poolstruktureeritud intervjuud LEADER tegevusgruppi kuuluvate organisatsioonidega, et analüüsides nende kogemusi õppereisidega saada vastus probleemile. Uurimustöö eesmärk on anda kirjalik ülevaade õppereisist kui organisatsiooni õppimise toetajast (LEADER programmi näitel).

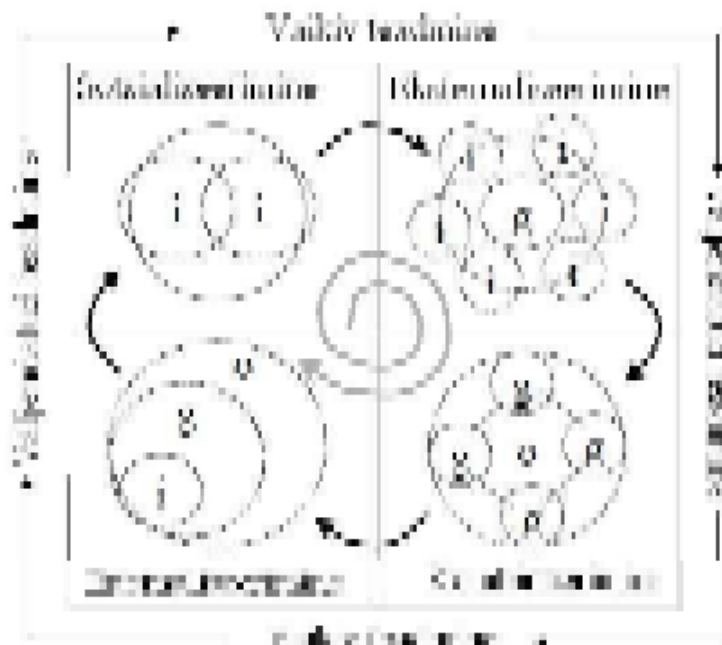
Ülevaade teooriast

Organisatsiooni õppimine

Organisatsioon on sotsiaalne üksus, mis koosneb inimestest, kes ühiste eesmärkide nimel koos töötavad viies selleks läbi erinevaid tegevusi (Daft 2001, Buchanan 1977, viidanud Alas & Übius 2010). Organisatsiooni õppimine on mitmetasandiline protsess, õppimine toimub nii indiviidi,

meeskonna kui ka organisatsiooni enda tasemel. Antud tasemed on õppeprotsessis tihedalt seotud ning organisatsiooni arenemiseks on oluline, et õppimine toimuks kõigil tasanditel ning omavahelises koostöös (Erm, 2012). Organisatsiooni õppimise edukus sõltub ka sellest, kas organisatsioon ise teadvustab endale õppimise toimumist. Õppimise teadvustamine on oluline, et organisatsioon saaks areneda (Käämer, 2011). Organisatsiooni õppimisele lähenetakse väga erinevalt kuid antud artiklis olevad seisukohad jäävad võimekusteoriate valdkonda. Võimekusteoriate seisukohalt on iga organisatsioon erinev ja sellest tulenevalt ka iga organisatsioon õpib erinevalt (Alas, 2002). Organisatsiooni arendamise eesmärgiks on suurendada organisatsiooni võimet saavutada soovitud eesmäärke kasutades selleks erinevaid meetodeid ning arendades organisatsiooni kui tervikut (Alas & Übius, 2010, 59). Organisatsioonide vajadus areneda ja muutuda (õppimise tulemusena) tuleneb vajadusest käia kaasas muutuva väliskeskkonnaga. See on oluline selleks, et organisatsiooni väljunditel oleks turgu (Alas & Übius, 2010). Õppiva organisatsiooni suureks eelduseks on avatus muutustele ning liikmete aktiivne osalemine õppimise protsessis (Alas, 2002).

Organisatsiooni õppimise protsessi jälgimiseks on valitud organisatsiooni õppimise mudel SECI (Socialization, Externalization, Combination, Internalization) (vt Joonis 1). Antud mudelis toimub organisatsiooni õppimine läbi nelja protsessi, milleks on: 1)sotsialiseerumine; 2)eksternaliseerimine ehk teadmiste väljundamine; 3)kombineerimine; 4)internaliseerimine ehk teadmiste sisestamine. Teadmised liiguvad koos nende protsessidega läbi kolme tasandi: individ, grupp ja organisatsioon. Indiviidi tasandil on teadmised vaikivad teadmised ning selleks, et teadmised täielikult areneksid, peab neid omavahel jagama. Grupi teadmised tekivad kui individid jagavad oma teadmisi ning seeläbi tekivad grupil ühised jagatud teadmised. Läbi indiviidi ja grupi arenevad omakorda organisatsiooni teadmised üldiselt. Organisatsiooni õppimise protsessis on aga kõige olulisem indiviidi õppimine, sest kui individ ei õpi ei ole ka teadmisi, informatsiooni teistele tasanditele (grupp, organisatsioon) levimiseks (Ainso, 2010).



JOONIS 1. SECI TEADMUSRINGLUSE ETAPPIDE MUDEL, TEADMUSE MUUNDAMISE DÜNAAMILINE SPIRAALNE PROTSESS (IÜKSIKISIK, G-GRUPP, O-ORGANISATSIOON) (ROOTS, 2008; VIIDANUD AINSO, 2010).

SECI mudeli (vt Joonis 1) puhul saab organisatsiooni õppimine alguse sotsialiseerumisest, mis leiab aset indiviidi tasandil ning seisneb ümbritseva tajumises, sellest õppimises ning läbi selle vaikivate teadmiste omandamises. Järgmiseks toimub eksternaliseerimine (teadmiste väljapoole liikumine) ehk individid jagavad oma teadmisi grupiga, mille järgselt tekivad grupil ühised teadmised. Kolmandaks protsessiks on kombineerimine ehk grupid kombineerivad omavahel kokku teadmiste pagasi, millel on väärtus organisatsiooni arenguks.

Teine ja kolmas protsess on väljendatud teadmised sest neid jagatakse omavahel verbaalselt, mitte ei ole tegemist ainult indiviidi sisese protsessiga. Neljandaks protsessiks on internaliseerimine ehk kogu organisatsiooni liikmeskond võtab omaks organisatsiooni uutest teadmistest kujunenud väärtused, arusaamad, eesmärgid vm. Neljas protsess on omakorda jälle vaikiv teadmine, sest internaliseerimine toimub individides endas (Ainso, 2010). Õppiva organisatsiooni kontseptsioon eeldab, et töötajate poolt omandatud teadmised säilivad organisatsioonis ka peale liikmete lahkumist (Alas, 2002).

Organisatsiooni õppimine võib aga katkeda igal tasandil või igal õppimise protsessi sammul. Oluline on aga ka mõista tegureid, mis võivad õppimist takistada, et oleks võimalik takistustele lahendused leida ning õppimise protsess saaks võimaluse korral jätkuda. Organisatsiooni õppimist võivad takistada liikmete soov mitte oma rollist väljuda (mugavustsoon), vastandlikud

eelarvamused, kuulajaskonna ükskõiksus ja huvi puudumine, muutuste kasu ülehindamine (tegelikkuses tekitab muutus hoopis organisatsioonile kahju), segadused informatsiooni liikumises, sätestatud normid või keelud ning ka lihtsalt õpitu unustamine (Probst & Brüchel, 1997; Argyris, 1990; March & Olsen, 1975; viidanud Alas, 2002).

Õppereisi olemus

Uuri ja defineerib õppereisi kui õppevormi, mille käigus õppijad siirduvad uute keskkonda, et saada läbi ümbritseva keskkonna kogemise uusi teadmisi ja tähelepanekuid. Mõistet õppereis käsitletakse kui kogemus- ja avastusõpet. Õppereisi defineeritakse organisatsiooni kontekstis kui organisatsiooni liikmete väljasõite vajaliku informatsiooni saamiseks ja seeläbi organisatsiooni õppimise saavutamiseks. Õppereisi käigus õpivad osalejad läbi tegutsemise ning läbi vahetu ja vahendatud kogemuse saamise (Põllumäe, 2014). Alas ja Übius väidavad oma ,et organisatsioon on liialt suur fenomen, et seda ühte teooriasse mahutada ja seetõttu tuleks ka organisatsioonide arendamisel kasutada erinevaid lahendusi, et tagada suuremat efektiivsust (R.Alas, Ü.Übius, 2010, 7). Õppereis kui õppevorm on ka võetudkasutusele kui uudne ja tavaõppest erinev lahendus, et tagada organisatsioonide suuremat efektiivsust (Põllumäe, 2014).

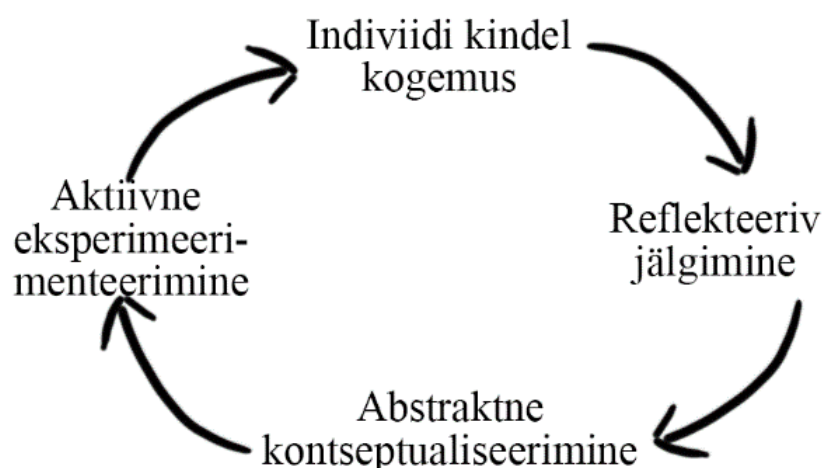
Õppereiside väärtustamisest annab Eesti ajaloos märku 1924.aastal Haridusministeeriumi ülesandel koostatud raamat „Õppereiside juht“. Raamat on küll koostatud koolidele, et korraldada õppereise õpilastele, kuid õppereiside tähtsus ja otstarbekus on juba siis hästi mõtestatud ning seda saab kanda edasi tänapäeva organisatsiooni õppimise konteksti. Ka tänapäeval võib väita, et õppereiside tähtsus seisneb mitmetes tegurites. Õppereisid aitavad saada elavaid kogemusi, mis annavad teadmistele suurema mõistmise läbi selle, et nähakse kuidas neid teadmisi rakendatakse reaalses elus erinevatel viisidel. Õppereisil viibijatel aitab see arendada meeskonnatööd ja ühist tunnetust, mis organisatsiooni kontekstis aitab liikmetel arendada üheti mõistmist ning liikumist ühiste eesmärkide poole. Õppereis arendab osalejates ka järgnevaid vajalikke oskusi nagu vaatlemis- ja võrdlemisoskus, konstruktiivne kriitilisus ning avatus, innovaativsus (Anso, 1924).

Õppereis hõlmab endas avastus- ja kogemusõpet. Avastusõpe seisneb õppijate aktiivses õppimises, mille käigus nad läbi tegevuste saadud informatsioonist teevad omad järeldused ja tähelepanekud ning loovad analüüsi teel neist endale uued teadmised. Avastusõpe eripära seisneb inimese eesmärgilises kogemises, et terve protsessi vältel seda uurides endale vajalikud teadmised leida. (Tankler, 2005) Kogemusõpe seisneb millegi vahetus kogemises ning sellest õppimises. Kogemustest õppimine toimub juhul kui inimene läbielatud teadlikult reflekteerib.

(Kultuuriakadeemia). Erinevalt avastusõppest käsitleb uurija kogemusõpet kui ette planeerimata kogemust, mille analüüsimise tulemusena jõuab inimene uute teadmiseni (Põllumäe, 2014).

Õppereis kui organisatsiooni õppimise toetaja

Oluline on mõista, mis protsessid võiks õppereisi jooksul või selle järgselt toimuda. Õppereisil toimuvate protsesside selgitamiseks on kasutatud kogemusliku õppimise teooriat. David Kolb'i kogemusliku õppimise teooria kohaselt seisneb kogemustest õppimine neljas protsessis (vt Joonis 2).



JOONIS 2. DAVID KOLBI'1 KOGEMUSLIKU ÕPPIMISEMUDEL (KOLB, 1984)

Esmalt saab individ kindla kogemuse, mis on indiviidi jaoks täiesti uus või täiendab mõnda eelnevat kogemust (McLeod, 2013). Kogemuste saamiseks peavad aga õppijad olema uutele kogemustele ning teadmistele avatud ja tähelepanelikud ümbritseva suhtes (Kolb, 1984). SECI mudeli alusel saab organisatsiooni õppimine alguse sotsialiseerumisest. Õppereis loob head võimalused sotsialiseerumise käivitumisele, sest uus keskkond tekitab olukorra kus õppijad on sunnitud kohanema ning ümbritsevast informatsiooni hankima. Õppereisidel nähtu ja kogetu on vahetu kogemus ning see aitab õppijatel tõhusamalt kohaneda ning luua seoseid oma varasemate teadmistega (Anso, 1924).

Reflekteeriv jälgimine on Kolbi kogemusliku õppimise mudeli järgmine samm. Antud sammu võib käsitleda ka eraldi kui vaatlemist ning jälgimist. Samuti toimub reflekteeriv vaatlemine juba esimese sammuga – kogemuse saamisega – paralleelselt (McLeod, 2013). Vaatlemise tulemusena koguvad individid endale ümbritsevast vajalikku informatsiooni (Bandura, 1925 viidanud Kiis). Õppereisil viibimine annab neile valikuvõimaluse, millist informatsiooni talletada. Iga inimene on oma kogemuste ja teadmiste pagasilt erinev ning seega märgatakse ühes ja samas

situatsioonis ka erinevaid külgi. Reflekteerimise käigus saab kogutud informatsioonist, enda varasemate teadmistega sidumise teel, uued teadmised (Eisenschmidt, Kasesalu, & Tereping, 2009). Ka teine kogemustest õppimise samm kuulub organisatsiooni õppimise mudelis esimese – sotsialiseerumine – etapi juurde.

Kolmandaks sammuks on abstraktne kontseptualiseerimine, mis seisneb järelduste tegemises ja kogemustest õppimises (McLeod, 2013). Antud sammu võib ka lugeda reflekteerimise tulemiks. Mida rohkem on inividid kogunud ümbritsevast informatsiooni ning seda reflekteerinud, seda tulemuslikumad on ka inividide järeldused. Nagu ka eelnevalt mainitud loob õppereis võimaluse koguda ümbritsevast rohkelt ning erinevat informatsiooni. SECI mudelis paigutub abstraktne kontseptualiseerimine justkui sotsialiseerumise (I etapp) ning eksternaliseerimise (II etapp) vahele. Tehtud järeldused ning õpitu on eksternaliseerimise ehk teadmiste väljendamise protsessi aluseks, nende kohandamise käigus valmivad grupi teadmised. Abstraktne kontseptualiseerimine kestab ka veel organisatsiooni õppimise mudeli

kolmandas – kombineerimine – protsessis. Selle käigus analüüsitakse grupi(de) teadmised veelkord läbi ning kohandatakse vastavalt organisatsiooni vajadustele. Õppereisid loovad soodsad võimalused avatud mõtlemise ning aktiivse vestluse tekkeks, mis aitab gruppide ning organisatsiooni tasemel uute teadmiseni jõuda.

Kogemusliku õppimise viimaseks sammuks on aktiivne eksperimenteerimine ehk uute teadmiste rakendamine ja praktiseerimine (McLeod, 2013). Ka organisatsiooni õppimise mudelis paigutub see viimasesse etappi, milleks on internaliseerimine ehk teadmiste kinnitamine ja omaksvõtt. Organisatsiooni ja selle liikmeskonna mõtlemise, teadmiste, väärtuste, hoiakute jne muutumine tekitab muutusi ka üleüldiselt organisatsiooni toimimises ning organisatsiooni kultuuris. Õppereisil osalemine annab ka selleks etapiks tuge kuna õppijad on oma silmaga näinud või kogenud kuidas antud teadmised praktikas toimivad. Samuti annab õppereisil viibimine võimaluse märgata inividile endale olulisi detaile, mida tavaõppevormis ei tuleks koolitajal endal pähegi edasi anda. Seega teeb õppereis teadmiste praktiseerimise ja rakendamise organisatsioonide jaoks sujuvamaks.



JOONIS 3. ORGANISATSIiooni ÕPPIMINE ÕPPEREISI (KOGEMUSÕPPE) TULEMUSENA .
TEOREETILINE BAAS DAVID KOLB & SECI MUDEL.

Joonis 3 on ülevaatlilikult kokku pandud David Kolb'i kogemusliku õppimise ning SECI organisatsiooni õppimise mudel. Organisatsiooni liikmete sotsialiseerumise eelduseks on indiviidide kindla kogemuse saamine ning sotsialiseerumise protsessi toetab omakorda reflekteeriv vaatlemine. Sotsialiseerimise tulemusena hakkab organisatsioonis toimuma indiviidide omavaheline teadmiste jagamine ehk eksternaliseerimine. Teadmiste jagamine toimub teooria kohaselt kahel korral. Esmalt gruppide siseselt (eksternaliseerimine) ning ka organisatsiooni tasandil (kombineerimine). Mõlema nimetatud protsessi ajal toimub abstraktne kontseptualiseerimine. Viimaseks sammuks on internaliseerimine, mis tähendab uute muutuste omaksvõttu ning mille tulemusena toimub aktiivne eksperimenteerimine ehk teadmiste rakendamine. Kuigi internaliseerimist nimetatakse viimaseks sammuks siis tegelikult sellega organisatsiooni õppimise protsess ei lõppe, et organisatsioon saavutaks õppiva organisatsiooni kontseptsiooni, peab õppimise ring olema järjepidev ning katkematu (Alas, 2002).

Eduka õppereisi eeldused

Õppereis peab olema edukas, et ta suudaks olla organisatsiooni õppimise toetaja. Õppereisi edukas kulgemine ei pruugi aga alati toimuda ning omab siiski teatud eeldusi, mis loovad soodsad tingimused õppereisi edukaks toimumiseks.

Õppereisil peab olema kindel siht ning eesmärk (aimdus, millist informatsiooni ning miks minnakse otsima). Õppereisi korraldamine peab olema tingitud kindlast vajadusest ning olema otstarbekas. Nende ettevalmistamisel tuleb olla põhjalik ning mõelda kõik detailideni läbi. Vajadusel tuleks koostada osalejatele vajalikud materjalid või paluda läbi töötada olulise infoga allikaid, et mõista õppereisi eesmärki ning kontseptsiooni (Anso, 1924). Õppereisil osalejatel tuleb olla avatud uutele teadmistele, osata märgata olulist ning alati küsida endalt, et miks just nii (miks antud meetod toimub, miks on nad edukad, miks nad just nii toimivad jne). Pidev vastuste otsimine võib viia paljude uute teadmiste ning ideedeni, mida enda organisatsioonis rakendada (Hüdsi, 2014).

Meetod ja valim

Uurimistöös kasutati andmekogumismeetodina poolstruktureeritud intervjuud, et luua hea keskkond avatud vestluse tekkeks. Poolstruktureeritud intervjuu seisneb selles, et peamised küsimused on kõigile samad, kuid vajaduse tekkides võib intervjuueerija muuta nende järjekorda ning küsida ka lisaküsimusi. Poolstruktureeritud intervjuu aitab rohkem mõista inimese mõtteid, tundeid ning arusaamu (Uverskaja, 2011). Intervjuu koostamisel kasutati avatud küsimusi (küsimused, millele ei saa vastata „ei“ või „ja“) (Alas, 2009), sest uurimustöö keskmeks on inimeses ja organisatsioonis toimuvad muutused ning on oluline, et inimesed saaksid vabalt jagada oma kogetut ja sellega kaasnevat. Kasutades uurimustöö andmekogumismeetodina poolstruktureeritud intervjuud on peamiseks ohtudeks intervjuueerija ohjade kaotamine, lisaküsimustega ebavajaliku informatsiooni kogumine ning see läbi ka teemast kõrvale kaldumine, vastaja valesti mõistmine või tõlgendamine ning intervjuueerija liigne mõju intervjuueeritava vastustele (Viires, 2013; Uus, 2007; Uverskaja, 2011).

Uurimustöö valimisse kuulusid kolme LEADER tegevusgruppi kuuluva mitteformaalse primaarse mikroettevõtte (MTÜ'de) esindajad, kelle organisatsioon on viimase kahe aasta jooksul osalenud õppereisil. Antud organisatsioonideks olid MTÜ Mulgi Ukuvakk, MTÜ Käetöö Koid, MTÜ Karksi-Nuia Aianduse ja Mesinduse Selts. Kaks intervjuud (Ukuvakk, Ajanduse ja Mesinduse Selts) viidi läbi suuliselt ning intervjuude orienteeruvaks kestvuseks oli 30 minutit. Intervjuuerimisel kasutati ettenähtud 7 küsimust. Suulised intervjuu lindistati ning hiljem transkribeeriti. Intervjuu MTÜ Käetöö Koid esindajaga leidis aset kirjalikult elektrooniliste kirjade teel. Saadud andmed olid valmis töötlemiseks. Induktiivse sisuanalüüsi tulemusena, lähtuvalt uurimustöö fookusest, loodi järgmised kategooriad:

1. Õppereis võimaldab märgata vajalikku
2. Õppereis suurendab suhtlust
3. Õppereis viib organisatsiooni muudatusteni

Tulemused

Uurimustöö tulemusi esitatakse kategooriate kaupa.

Õppereis võimaldab märgata vajalikku

Enamasti on organisatsiooni liikmetel organisatsioonis kanda erinev kohustus, mis tähendab, et ka nende inimeste huvid ning küsimused võivad üksteisest mingil määral erineda. Õppereis pakub osalejatele võimalust märgata ja jälgida erinevaid aspekte ning nende kohta ka vajadusel küsida, see tagab kokkuvõttes laialdasemad grupi teadmised. Samuti oma silmaga nägemine tagab osalejatele teadmise ning kindlustunde, et saadud teadmised on rakendatavad.

Nähes teiste organisatsioonide (või muude) toimisviise, lahendusi, ideid ning ületatud või tekkinud probleeme annab see õppereisil osalenud organisatsioonile sisendit edasiseks toimimiseks. Õppereis tekitab soodsa keskkonna küsimiseks ning küsida saab otse „tegijalt“ ehk küsida saab otse inimesel (või grupilt), kes antud teemaga tegeleb ning selle alaseid teadmiseid ka praktiseerib (teab võlusid ja valusid).

„Õppereisil sai igaüks vaadata ja jälgida erinevat asja. Kõik märkasid nii palju huvitavaid eri asju.“ (MTÜ Mulgi Ukuvakk esindaja)

„Samuti kõik said vaadata asju oma pilguga ja küsida küsimusi.“ (MTÜ Mulgi Ukuvakk esindaja)

„Õppereisid annavad ideid teiste sarnaste organisatsioonide kohta ja kindlasti julgust hakkama saada ja areneda.“ (MTÜ Käetöö Koid esindaja)

„Kuulsime nende edulugusid ja ka probleeme mis on ettetulnud.“ (MTÜ Käetöö Koid esindaja)

„Kes on käsitööga (teemaks oli eelnev käsitöö teemaline õppereis) natukese tegelenud kohe vaatab kuidas on tema seda soki kontsa teinud või üldse millist mustrit on kasutanud.“ (MTÜ Karksi-Nuia Mesinduse ja Aianduse Selts esindaja)

Õppereisidele minnakse ning see ka toetab organisatsiooni õppimist seetõttu, et pakub osalejatele võimalust märgata olulist vastavalt enda vajadusele. Kui inividid toovad gruppi erinevaid lähenemisi ja märkamisi, suurendab see grupi teadmisi ning omakorda tagab ka laialdasemad teadmised organisatsioonile. Samuti pakub õppereis osalejatele kinnitust, et teadmised on praktikas rakendatavad ning toimivad. Nähes kuidas üks või teine organisatsioon (või muu) teatud

teadmisi rakendab või probleemidega tegeleb võib see pakkuda osalejatele ideid ka nende teadmiste enda tarbeks kasutamise osas või probleemide ennetamise osas. Õppereis võimaldab osalejatel märgata ja näha erinevaid aspekte nende vajadustest lähtuvalt ning see aitab ennetada võimalikke probleeme organisatsioonis ja pakub toimimisel tuge.

Õppereis suurendab suhtlust

Õppereis toetab organisatsiooni õppimist ka seetõttu, et arendab organisatsiooni või selle gruppide sisesid suhteid ning koosmõtlemine annab paremaid tulemusi organisatsioonile. Läbi paraneva ja suureneva suhtluse areneb ka organisatsiooni koostöö, mis oli uuritavatele organisatsioonidele üks peamisi võtmesõnu hästi toimiva organisatsiooni puhul. Tuli välja, et 12 suhtlust käivitas väga hästi juba see, et inimesed nägid sama tulemuseni jõudmiseks erinevaid viise ning taheti jõuda arusaamani, milline on siiski parim võimalus. Omavaheline arutelu aitab organisatsioonil (või grupil selles) jõuda ühise mõtlemiseni, mis on oluline samm organisatsiooni õppimises.

„Üks nägi ühte võimalust selleks ja teine teist. Lõpuks siis saime kõik koos aru kuidas see asi ikka täpselt käis.“ (MTÜ Mulgi Ukuvakk esindaja)

„See kuskil niimoodi käimine on juba kollektiivile hea.“ (MTÜ Mulgi Ukuvakk)

„Igakord kui käime õppereisidel siis teeme pärast koosolekuid ja räägime teistele liikmetele ja kõigile huvilistele ka, mida siis me nägime.“ (MTÜ Mulgi Ukuvakk esindaja)

„Kasvõi isegi söögiga, et kuidas oli see nüüd tehtud ja siis tükkaega teatud seltskond arutab, et kuidas siis.“ (MTÜ Karksi-Nuia Mesinduse ja Aianduse Selts esindaja)

„Tegime arutelu nähtud ja kogetud sündmustest.“ (MTÜ Käetöö Koid esindaja)

Õppereisidel käimine loob soodsa keskkonna suhtlemiseks ning osalejad soovivad omavahel ka oma märkamisi ja tähelepanekuid jagada. Omavaheline suhtlemine pakub aga võimalust veel omakorda uue informatsiooni (või teadmiste) saamiseks. Omavaheline suhtlus ja arutelu kas siis õppereisi vältel või selle järgselt parandab organisatsiooni kui grupi suhteid.

Organisatsioon, kus liikmete vaheline suhtlus on hästi toimiv, on seetõttu ka tõhusam. Tihti näevad inimesed maailma ka erinevate külgede alt või nähakse lihtsalt erinevaid viise, millegi saavutamiseks ning nende üksteisega jagamine tuleb kasuks. Õppereis annab sisendit arutelude tekkeks organisatsioonis ning parandab seeläbi liikmete suhtlust ja koostööd.

Õppereis viib organisatsiooni muudatusteni

Viibides õppereisil uues ning seega inforohkes keskkonnas, pakub see inimestele arenemisvõimalust ning inspireerib inimesi organisatsioonis uusi ideid katsetama. Uute ideede realiseerimine aitab organisatsiooni viia muudatuste tegemiseni, mis võimaldab organisatsioonil siseneda organisatsiooni õppimise ringi. Nagu on ütlus, et meeskond on nii tugev kui selle nõrgim lüli siis on oluline arendada ja inspireerida organisatsiooni liikmeid, et tagada organisatsiooni parem edu.

„Annab ka seda hoogu (õppereis), inimene tahab liikuda ja see arendab väga palju silmaringi“ (MTÜ Karksi-Nuia Mesinduse ja Aianduse Selts esindaja)

„Käid siin ja seal vaatamas koos ja arutad asjade üle, nii tulevad uued mõtted, mida koos proovida.“ (MTÜ Mulgi Ukuvakk esindaja)

„Kui ta näeb, et seal on väga hästi tehtud, siis ma tulen koju ka sellise energiaga, et meil peab ka kodus niimoodi olema.“ (MTÜ Karksi-Nuia Mesinduse ja Aianduse Selts esindaja)

„Õppereisid annavad ideid teiste sarnaste organisatsioonide kohta.“ (MTÜ Käetöö Koid esindaja)

Selleks, et organisatsioon õpiks peavad organisatsioonis käivituma ka uued muutused (mõtlemises, lähenemistes, põhimõtetes, tövõtetes jne). Õppereisidel käimine võimaldab organisatsioonile tagada nende muutuste teket (proovitakse ja kombineeritakse saadud teadmisi). Õppereis arendab ja inspireerib osalejaid, kes seeläbi toovad organisatsiooni uusi ideid, mis tagavad muutused organisatsioonis.

Arutelu

Teooria kohaselt on organisatsiooni õppimine mitmetasandiline protsess (indiviid, grupp ja organisatsioon) ning on oluline, et õppimine toimuks kõigil tasanditel omavahelises koostöös (Erm, 2012). Uurimusest selgus, et õppereis saab käivitada organisatsiooni õppimise protsessi, mis toimuks kõigil tasanditelt. Teoorias on välja toodud, et kõige olulisemaks tasandiks organisatsiooni õppimise protsessis on indiviidi tasand – kui indiviid ei õpi ei ole ka teadmisi mis saaks teistele tasanditele levida (Ainso, 2010). Uurimise kohaselt saab õppereisi ajal indiviid märgata ja ammutada endale olulist infot ning sellega käivitub indiviidi õppimise tasand. Seega võib väita, et õppereis toetab organisatsiooni õppimist seeläbi, et aitab käivitada õppimise protsessi indiviidile soodsat õpikeskkonda luues.

Indiviidi tasandilt peavad teadmised edasi liikuma meeskonna tasandile, et organisatsiooni õppimine saaks toimuda. Peale sotsialiseerumist (indiviidi tasandil õppimine) toimub ekstarniliseerimine ehk indiviidid jagavad oma teadmisi meeskonnaga ning kohandavad neist saadud teadmistest uued meeskonna teadmised (väärtused, armusaamad, eesmärgid jne). (Ainso, 2010.) Uurimusest selgus, et õppereisid aitavad parandada organisatsioonisest suhtlust ning koostööd, saadud teadmisi jagatakse ning täiendatakse teiste liikmete abil. Koostööd võiks aga lugeda ühe eduka organisatsiooni võtmeks. Õppereis mitte ainult ei toeta organisatsiooni õppimist vaid aitab ka läbi koostöö ja suhtluse parandamise kaasa organisatsiooni edukale toimimisele. Kolmandaks protsessiks organisatsiooni õppimises on kombineerimine ehk meeskonnad kombineerivad omavahel kokku teadmiste pagasi, millel on väärtus organisatsiooni arenguks (Ainso, 2010).

Tulemustest selgus, et õppereis inspireerib ning arendab inimest, mis tagab, et organisatsiooni liikmed on rohkem avatud ning motiveeritumad muutusteks. Õppereisilt saadud inspiratsioon aitab tulemuste kohaselt organisatsiooni liikmetel organisatsiooni uusi ideid tuua (soovitakse praktiseerida saadud ideid, teadmisi). Uusi ideid ning teadmisi praktiseerides organisatsioon õpibki. Mida inspireeritumad on organisatsiooni liikmed muutuste läbiviimiseks seda tõenäolisem on ka, et muutused viiakse lõpuni. Õppereis toetab organisatsiooni õppimist ka sellega, et hoiab organisatsiooni liikmed motiveerituna ning see aitab õppimise protsessil kergemini kulgeda.

Neljandaks protsessis on internaliseerimine ehk kogu organisatsiooni liikmeskond võtab omaks uue(d) tekkinud teadmiste pagasi (Ainso, 2010). Uuriija leiab, et kui õppereisi tulemusena on organisatsiooni liikmed rohkem motiveeritud ning paremas omavahelises koostöös, on neile veelgi olulisem väärtustada ning järgida ühiseid väärtusi, arusaami, eesmäärke (teadmiste pagas). Kohusetundlikumad organisatsiooni liikmed aitavad tagada organisatsiooni paremat toimimist. Teoorias on välja toodud, et organisatsiooni õppimine võib katkeda igal hetkel ning on oluline teada põhjuseid, miks õppimine on häiritud (Probst & Brüchel jt viidanud Alas, 2002). Ühe põhjusena on välja toodud huvi puudumine ning ükskõiksus (Probst & Brüchel jt viidanud Alas, 2002), tulemuste kohaselt suudab õppereis anda sisendit ning inspireerida osalejaid, mis aitab ka tagada, et organisatsiooni õppimise protsessi katkemise tõenäosus väheneb. Samuti õppereiside läbi paranev ja suurenev koostöö organisatsioonis aitab tagada, et liikmed oleks üksteise suhtes toetavamad. Samuti arendab seeläbi õppereis indiviidis endas üldist tolerantsust. Uuriija leiab, et positiivsed kogemused organisatsioonis kanduvad üle ka teistesse valdkondadesse.

Kokkuvõte

Organisatsiooni õppimine on mitmetasandiline protsess, õppimine toimub nii indiviidi, meeskonna kui ka organisatsiooni enda tasemel. Indiviidil on õppereisil võimalik märgata ja ammutada endale olulist infot ning sellega käivitub indiviidi õppimise tasand, mis on ühtlasi ka kõige olulisemaks tasandiks organisatsiooni õppimise protsessis – kui indiviid ei õpi ei ole ka teadmisi, mis saaks teistele tasanditele levida (Ainso, 2010). Uurimusest selgus, et just õppereis käivitab õppimise protsessi organisatsiooni kõigil tasanditelt.

Uurimustöö tulemusel selgus, et õppereisil osalenud organisatsiooni liikmed on rohkem motiveeritud ning paremas omavahelises koostöös ning nende liikmete poolt järgitakse paremini ühiseid väärtusi, arusaami, eesmärke (teadmiste pagas). Organisatsiooni sisene koostöö paranemine on üks märkimisväärne tulem õppereisidel osalenud liikmete seas, mida organisatsiooni arendamisel ei tohiks tähelepanuta jätta. Õppereis inspireerib ja arendab indiviidi, mis aitab tagada, et indiviidid toovad organisatsiooni uut sisendit ning on valmis ka organisatsioonis muutusi läbi viima. Pidevate muutuste läbi saavutab organisatsioon õppiva organisatsiooni kontseptsiooni (Alas, 2002).

Nii uurimustöö tulemusel kui ka teoorias kohaselt selgus, et organisatsiooni õppimine võib katkeda igal ajahetkel ning on oluline teada põhjuseid, miks õppimine on organisatsioonis häiritud. Peamiselt katkeb liikmete huvi arenemise või õppimise osas just huvi puudumise ning ükskõiksuse tõttu (Probst & Brüchel jt viidanud Alas, 2002).

Uurimustöö tulemuste kohaselt suudab õppereis anda sisendit ning inspireerida osalejaid, mis aitab tagada organisatsiooni õppimise protsessi katkemise tõenäosuse vähenemist. Uurimustöö põhjal selgub, et õppereiside läbi paranev ja suurenev koostöö organisatsioonis aitab tagada, et liikmed oleks üksteise ning ka neid ümbritseva suhtes toetavamad, tolerantsemad, teotahelisemad, hoolivamad ja vastutustundlikumad.

Allikad

Ainso, M. (2010). *Teadmushalduspraktikate kasutamine õpetajate professionaalses arengus*. Tallinn: Tallinna Ülikool, Informaatika instituut.

Alas, M. (2009). *Avatud küsimused*. Allikas: Eakaaslaste nõustamise metoodika: https://www.tlu.ee/~malas/eakaaslased/avatud_ksimused.html

Alas, R. (2002). *Muudatuste juhtimine ja õppiv organisatsioon*. Tallinn: Külim.

Alas, R., & Übius, Ü. (2010). *Organisatsioonide arendamine*. Tallinn: KÜLIM.

Andmekogumismeetodid – uurimustöö alused – esitlus. (27. 3 2013. a.). Allikas: Annaabi:
<https://annaabi.ee/Andmekogumismeetodid-uurimist%C3%B6%C3%B6-alusedesitlus-m95871.html>

Anso, H. (1924). *Õppereiside juht*. Tallinn: J. Zimmermann'i trükk.

EAS. (2013). EAS. Allikas: Toetuste taotlemine:
<http://www.eas.ee/et/ettevotjale/ettevottearendamine/teadmiste-a-oskustearendamise-toetamine/kuidas-toetust-taotledataotlusvormid>

Eesti Leader Liit. (kuupäev puudub). Allikas: Eesti Leader Liit: <http://leaderliit.eu/Avalehtpage-45/>

Eisenschmidt, E., Kasesalu, A., & Tereping, M. (2009). *Õpetajakoolituse üliõpilaste refleksiooni oskuse arendamine ja toetamine*. Haapsalu: ESF programm EDUKO.

Erm, H. (2012). *Organisatsiooni õppimise toetamine LEAN juhtimismudeliga*. Tallinn.

ERR. (20. 06 2012. a.). Erik Gamzejev: *Ida-Virumaalt europrojekti raha eest uhkusega puhkama*. Allikas: ERR: <http://uudised.err.ee/v/arvamus/68ac1940-421b-4541-8f52-97695b91c296>

Hüdsi, S. (Oktoober 2014. a.). *LEADER õppereiside mõju ettevõtlus initsiatiivile*. (M.Põllumäe, Intervjueerija)

Käämer, L. (2011). *Väikeettevõtte juhi ja töötajate arusaamad organisatsiooni õppimisest ja oma rollist organisatsiooni õppimise toetamisel*. Tallinn: Tallinna Ülikool.

Kiis, K. (kuupäev puudub). *Vaatlus- ehk mudelõpe*. Allikas: Sissejuhatus psühholoogiasse: õppimine: http://eope.eek.ee/oo/2011/oppimine/vaatlus_ehk_mudelpe.html

Kolb, D. (1984). *Experiential learning: Experience as The Source of Learning and Development*. New Jersey: Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Kreegimäe, K. (kuupäev puudub). *Organisatsiooni mõiste*. Allikas: Organisatsiooniõpetus: <http://organisatsioon.weebly.com/organisatsiooni-motildeiste.html>

Kultuuriakadeemia, T. Ü. (kuupäev puudub). *Elamuspäädagogika s.o Kogemusõpe. Seikluskasvatus. tegevuste kaudu õppimine*.

Maamajanduse Infokeskus. (kuupäev puudub). Maamajanduse infokeskus. Allikas:

Õppereiside ja rahvusvaheliste ürituste andmebaas:

<http://www.maainfo.ee/?page=3463>McLeod, S. (2013). Kolb – Learning styles. Allikas: Simply Psychology:

McLeod, S. (2013). Kolb – Learning styles. Allikas: Simply Psychology:

<http://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>

Põllumäe, M. (30. 09 2014. a.). *LEADER õppereisidest läbi andragoogika tudengi silmade*.

Allikas: Eesti Leader Liit: <http://leaderliit.eu/Uudised-page-44/LEADERoppereisidest-labi-andragoogika-tudengi-silmade-id-105/>

PRIA. (2009-2014). Põllumajanduse Registrite ja Informatsiooni Amet. Allikas: Leadermeetme raames antav projektitoetus (MAK meede 4) 2009-2014: http://www.pria.ee/et/toetused/valdkond/leader/leader_projektitoetus_2009/

Starkey, K. (2001). *How organizations learn*. Singapore: International Thomson Business Press.

Tankler, M. (2005). Avastusõppe plussid ja miinused teoorias ja praktikas. Tartu.

Uus, M. (2007). *Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed meetodid*. Allikas: Praxis:

<http://praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2007-Meetodid-probleemikirjeldamiseks-ja-pohjuste-tuvastamiseks.pdf>

Uverskaja, E. (2011). *Intervjuu*. Allikas: Organisatsiooni infovajadus:

http://www.tlu.ee/opmat/in/Organisatsiooni%20infovajadus/42_intervjuu.html

Viires, K. (2013). *Intervjuu tüübid ja meetodid*. Allikas: Etnograafiline intervjuu:

<http://intervjuu.weebly.com/intervjuu-tuumluumlbid-ja-meetodid.html>

ARTIKLID 2011

ARTIKLID 2012

ARTIKLID 2013

ARTIKLID 2014

ARTIKLID 2015

ARTIKLID 2016

ARTIKLID 2017

ARTIKLID 2018

ARTIKLID 2019

ARTIKLID 2020

ARTIKLID 2021

ARTIKLID 2022

ARTIKLID 2023

Otsi

Privaatsusreeglid

© 2025 Tallinna Ülikool | Haridusteaduste instituut | Andragoogika | CC BY-NC-ND 4.0