

eBCM – Mindset: **TEADMUS**

Elukestev õpe

Meetodid ja informatsioonile juurdepääs

Sisukord

- Sissejuhatus
- Elukestva õppe mõju organisatsiooni arengus
- Töötaja perspektiiv
- Tööandja perspektiiv
- E-õpe

Sissejuhatus

E-äri on “liikuv sihtmärk”, kus uued töömeetodid, tehnoloogia ja tööpraktikad on jätkuvalt arengus. Siin on tarvis juhiseid kuidas hoolt kanda teadmiste ja e-äri mõistmise aspektide üle. Käesolevas peatükis anname ülevate, kuidas pidevalt uuendada e-äri seonduvaid teadmisi.

Uute lahenduste rakendamine toob alati kaasa uuenenud töömeetodid. Vaadeldes jätkuvat tehnoloogia, töökultuuri ja äriprotsesside arengut, kerkib üles küsimus organisatsiooni teadmusest ja selle arendamise võimalustest. IKT areng tervikuna on loonud uusi võimalusi organisatsioonidele, nüüd tuleb uuesti üle vaadata oma protsessid ja teadmised, teadmusjuhtimine. Mõned võtavad need muudatused kiiresti omaks, ilmselt noortele ja haritud inimestele on see suhteliselt kerge, teised on konservatiivsemad ja ilmselt ei ole valmis neid võimalusi vastu võtma. Et kiirendada ja tõhustada IKT rakendamist äriprotsessides, on soovitatav selgitada inimestele e-äri kasutegureid, parandada inimeste enesekindlust uues töökeskkonnas.

Uusi teadmisi, oskusi ja töömeetodeid saab inimesteni viia läbi koolituste, elukestva õppe mudeli, skeemide ja konsultatsiooni, viies inimeste ja organisatsiooni vajadused vastavusse. Tavapärane haridusmudel on liiga jäiga struktuuriga ja ei muutu kiiresti, aga teisalt me eeldame, et enamik muutusi tuleb niisugustest hariduse/koolituse võimalustest, mis on rohkem paindlikumad. Üks võimalus selleks on nn mitteformaalsel õppel. Alustada tuleks teadmiste jagamist ja vahetamist, uuringuid, harimist, koolitusi ja kogemuste jagamisi igasugusel tasandil.

Teadmised on vaja vastavusse viia uute IKT rakendamise võimalustega äripraktikas, mis on lai ja multi-distsiplinaarne valdkond. See haarab äriprotsessid ja mudelid nii IKT valdkonnas kui ka tehnoloogia laiemalt ja äri võimaluste potentsiaali. Edu võtmeks on koostöö, mis on ka eesmärgiks konstruktiivse ja positiivse suhtumise arendamisel.

Tänapäeval muutuvad organisatsioonid kiiresti ja raske on leida töömeetodeid, mis on muutumatud ja ajale vastupidavad. Elukestva õppe kontseptsioon on muutunud väga oluliseks, kuna see suunab põhitähelepanu muudatustest õppimisele, uue rakendamisele ja uuringutele.

Elukestev õpe ei tähenda lihtsalt jätkuvat kursuste ja koolituste läbimist, see tähendab oma oskuste arendamist läbi tagasiside ja uuringute. Elukestev õpe on jätkuv protsess, mis koosneb koolitustest, enesearengust ja jätkuvast õppest. Elukestev õpe hindab töötajate vajadusi kutseoskuste lõikes, mis kaasab info ja teadmuse hankimise protsessid. Seda võib vaadelda nii indiviidi kui ka organisatsiooni seisukohast. Töötaja kui indiviidi seisukohast on olulised järgnevad teemad:

- Personaalne visioon;
- Töö iseloom ja töötaja roll ettevõttes;
- Töökogemuste peegeldamine;
- Tagasiside otsimine oma töö kohta;
- Uue informatsiooni, teabe ja oskuste saamine.

Organisatsioonid võivad luua elukestvat õpet toetavad struktuurid ja protsessid. Juhtkond peaks pakkuma töötajatele võimalusi osaleda koolitustel, mis aitavad neil tööks vajalikke teadmisi ja oskusi uuendada. Töötajad omakorda saavad selge ja ühise visiooni organisatsiooni eesmärkidest ja väärtustest.

Paljud ametid ja tööülesanded nõuavad oma teadmiste pidevat uuendamist, mis tingib asjaolu, et töötajad õpivad ja osalevad koolitustel selleks, et oma tööd jätkuvalt ja paremini teha. Oskused, mis on elukestva õppimise aluseks:

- Oskus õppida;
- Õppemeetodi mõistmine;
- Informatsiooni, õppematerjalide hankimise oskus.

Elukestev õpe töökohas koosneb erinevat tüüpi õppimistest:

- Töötervishoiu ja turvalisusega seotud koolitus;
- Kutsetunnistuse/ sertifikaatide vms tõendite kinnitamine ja uuendamine;
- Uute töövahendite, seadmete, tööprotseduuride, toodete ja teenuste tundma õppimine.

Elukestva õppe mõju organisatsiooni arengus

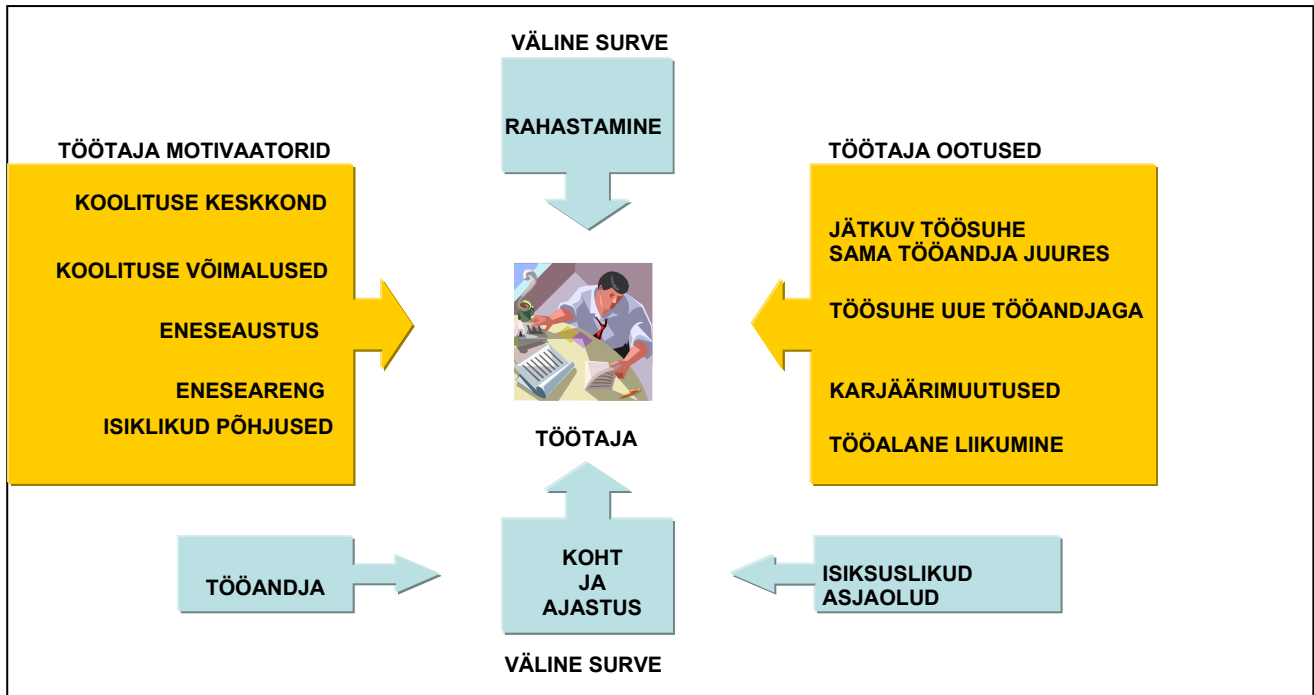
Elukestvat õpet tuleb vaadata kahest perspektiivist, töötajate ja tööandjate omast. Töötajate perspektiiv peegeldab töötajate lähenemist õppeprotsessidele, õppimisele ja enese arendamisele (arengule). Tööandja perspektiiv kajastab tema motivatsiooni elukestva õppe võimaluste pakkumisel ja tutvustamisel (näiteks koolituste korraldamine jne) oma töötajatele, eesmärgiga muuta organisatsioon efektiivsemaks ja paremini toimivaks.

Töötaja perspektiiv

Elukestev õpe ja koolitus on töötaja kui isiku investeering tulevikku, mis julgustab tema isiklikku arengut ja potentsiaali, võimalik, et kindlustab talle ka jätkuvalt töökoha. Elukestva õppimise mudelis võtab töötaja endale vastutuse oma tööga seotud vajalike oskuste arendamise ja koolitamise eest.

Töötajal on õppimiseks ja enese arendamiseks hulk motivaatoreid. Siia on kaasatud sisemine ja väline surve, kvaliteedinõuded ja soov või vajadus neile vastata, isiksuslikud faktorid. Töötaja sisemine motivatsioon ja koolitusvõimaluste kasutamine on vastavuses tema tuleviku karjääri, personaalsete huvide, sotsiaalsete vajaduste ja isiklike põhjustega. Üks peamisi motivaatoreid on kindlasti seotud kvalifikatsiooni säilitamise sooviga.

Järgneval joonisel on toodud elukestva õppe mudel vaadelduna töötaja perspektiivist.



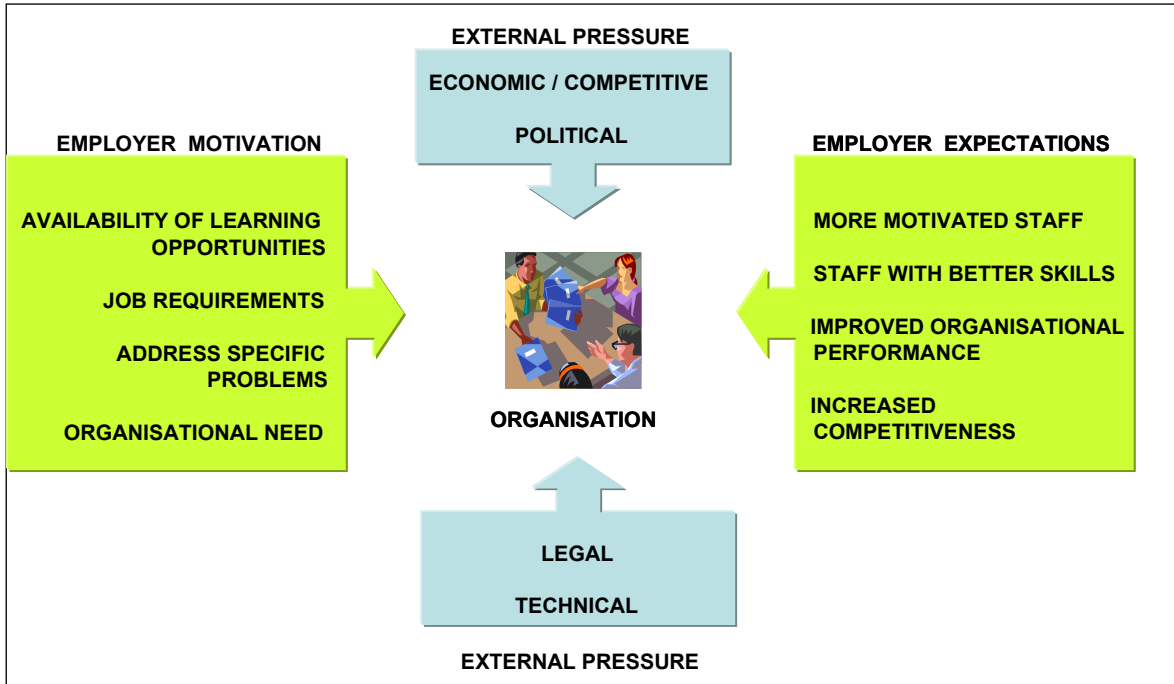
Tööandja perspektiiv

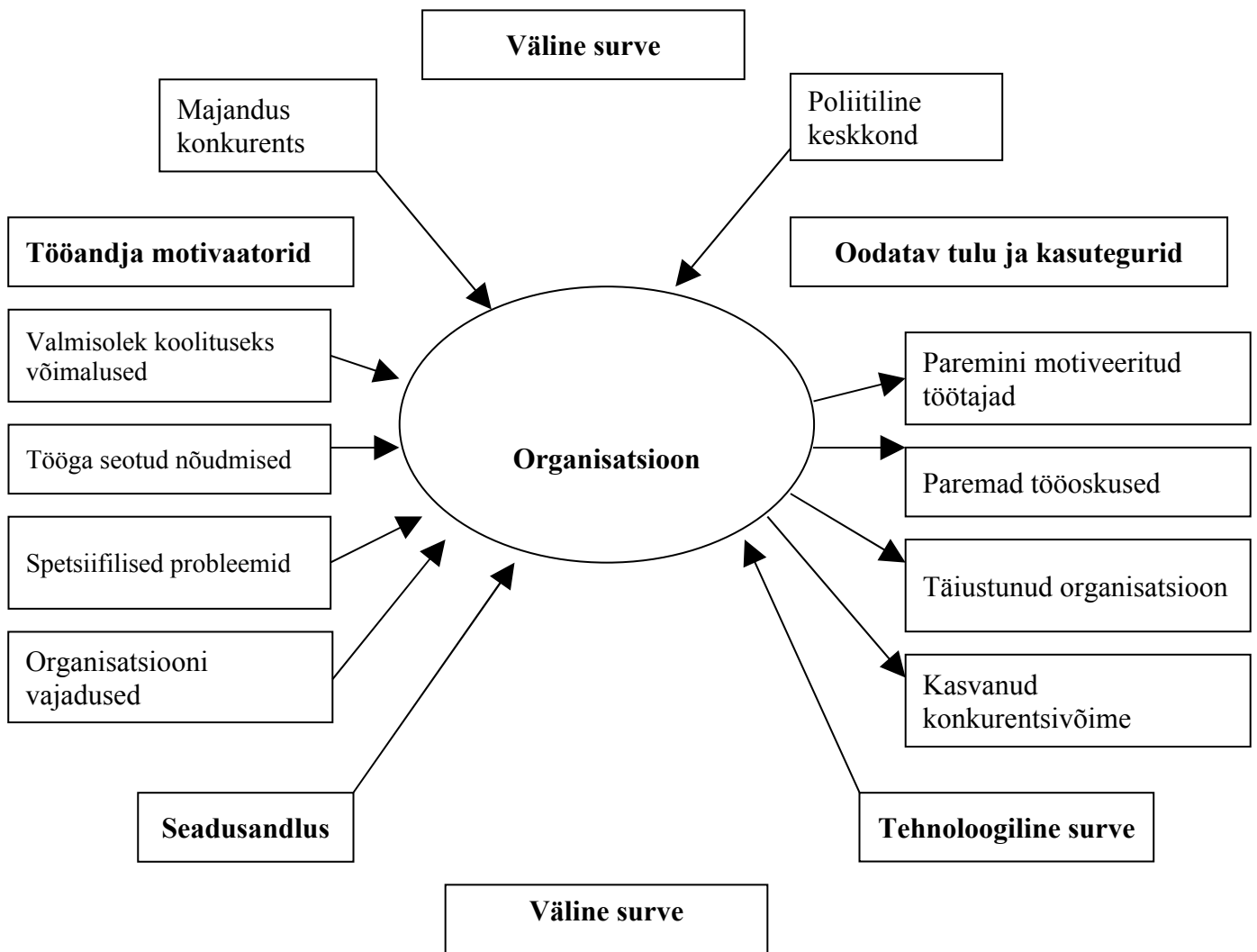
Organisatsioonid eeldavad, et töötajad tegelevad enesetäiendamise, õppimise ja arendamisega pidevalt paljudes valdkondades. Ettevõtte jaoks tähendab jätkuv koolitus ja sellel osalemised kulude kokkuhoidu, uusi tööoskusi, paranenud töökliimat, inimeste pühendumust tööle, mis tõendab mõistagi rahulolu ettevõttega.

Elukestev õpe võib olla tööandja jaoks üks majandusliku kasu ja investeeringute vorme. Organisatsiooni teadmus on investeering tulevikku, töötajad parandavad organisatsioonilist efektiivsust. Töötajad pakuvad ettevõttele oma uuenenud oskusi ja teadmisi, paremat töökeskkonda, mille tulemusena paraneb ettevõtte konkurentsivõime.

Organisatsioon õpib ainult läbi oma töötajate. Seega on organisatsiooni konkurentsivõime aluseks töötajate valmisolek ja võime pidevalt õppida, reageerida kiiresti ja paindlikult vastavalt muutunud olukorrale ja järgida elukestva õppimise põhimõtteid. Indiviidi õppimine ei garanteeri alati organisatsiooni teadmuse suurenemist, kuid inimeste teadmised on siiski organisatsioonilise teadmuse aluseks.

Tööandja perspektiiv elukestva õppe tagamisel ja soodustamisel on kajastatud järgmisel joonisel.





E-õpe

E-õpe on termin, mida kasutatakse elektroonilise koolitusprotsessi kirjeldamiseks. E-õppe puhul toimub kursus ja kõik vastavad tugiteenused elektroonilises keskkonnas. Selleks on loodud spetsiaalsed e-õppe keskkonnad (Eestis WebCT, IVA), kuhu õppejõud laevad üles e-kursused, toimivad foorumid, testid ja hindamine, tuutorite ja mentorite süsteem. E-õpet kasutatakse ka traditsioonilise koolituse puhul tugiteenusena, tehes õppematerjalid kättesaadavaks virtuaalse keskkonna kaudu.

Veebipõhine õpe on koolitus, mis edastatakse üle interneti, toimub veebikeskkonnas. Kaasab interaktiivsed õppemeetodid, nagu foorumid, reaalaajas sõnumisedastusprogrammid, videokonverentsiteenus, diskussioonivõimalused jne. Tegemist on kompaktsel õppematerjaliga, mis on kättesaadav veebi keskkonnas. Erinevus e-õppest – tavaliselt ei sisalda veebipõhine õppematerjal testimist ja hindamist, tuutorite ja mentorite tugiteenust õppeprotsessi ajal.

Koolitus võib toimuda igal ajal ja igas kohas, vajalikud on vastavad tehnilised vahendid (interneti-ühendusega arvuti, suhtlusvahenditest kõlarid ja mikrofoni). Uue teadmuse kasvatamiseks tuleb muuta seniseid töömeetodeid, õppemeetodeid ja vahendeid, tehnoloogiliste võimaluste kasvades ka elustiili. E-õppe meetod on üks võimalus elukestva õppe korraldamisel ettevõttes. E-õpe pakub võimalusi koostööks, suhtluseks, teadmiste ja kogemuste vahetuseks organisatsioonis.