

# 1. Koolitamise kontekst



T-Kit käsiraamat  
Koolitamise  
alused

## 1.1 Koolitamine, koolitamise eesmärgid ja mitteformaalne haridus

*Ole muutustele avatud, kuid ära unusta oma väärtushinnanguid.*

### Dalai-laama

#### 1.1.1 Mis on koolitamine?

Tänapäeval võib koolitamisega kokku puutuda peaaegu igas ühiskonna valdkonnas, nii äritegevuses, poliitikas, ühiskondlike rollide määratlemises kui ka eraeluliste küsimuste selgitamises. Käesolevas väljaandes käsitletakse koolitamist kindlas kontekstis, s.o rahvusvahelise või kultuuridevahelise noorsootöö, noorsookoostöö ning informaalse või mitteformaalse hariduse ja õppimise kontekstis.

Mõistel *noorsootöökoolitus* pole üldtunnustatud definitsiooni. Pigem võiks öelda, et sõna *koolitus* võib viidata mitmesugustele protsessidele ja tegevustele olenevalt sellest, millises organisatsiooni- ja kultuurikontekstis koolitamine aset leiab. Samuti sõltub selle sõna tähendus ka koolituse korraldajate eesmärkidest ja väärtushinnangutest. Mõned ühisjooned on siiski kõigil kultuuridevahelise ja rahvusvahelise noorsootöö valdkonda kuuluvatel koolitustel.

Alustada võib sõna *koolitamine* sõnastikdefinitsiooniga: “tegevuse või käitumise viimine vastavusse soovitud standarditega, milleks rakendatakse juhendamist ja harjutamist” (*The Oxford Dictionary*). Samas aga võivad soovitud standardid ja nende saavutamise viisid olla vägagi erinevad. Noorsootöötajad, kellel paluti koolituskursuse käigus sõna *koolitamine* kas defineerida või joonistada selle sümbolne kujutis, pakkusid välja alljärgnevalt esitatud määratlusi.

“Koolituse käigus antakse teistele inimestele kätte vahendid, mida nad saavad kasutada teatud eesmärkide saavutamiseks. Koolitus on seotud oskuste ja reageerimisvõime õpetamisega.”

“Koolitus on seotud inimeste kaasamise ja nende võimete arendamisega.”

Koolitamine sarnaneb “puuga, mis aina kasvab. See on ennast arendava inimese metafoorne kujutis. Seejärel muutub puu päikeseks, mis sümboliseerib elu.”

Koolitamine sarnaneb “kahe üksteise poole suunatud käega. Kui sa kohtad kedagi, siis esimese asjana annad sa talle kätt. See sümboliseerib andmist, võtmist ja üksteise toetamist. Su käed peavad olema alati valmis millegi vastuvõtmiseks.”

Koolitamisel on “kaks koostisosa: kogemused ja teooria. Teooria toetub kogemustele. Mida kaugemale sa jõuad, seda rohkem sa saad. Kogemused võivad erineda ja nende vahetamine samuti.”

“Koolitamine ei saa kunagi läbi. Kui sa saad ühele küsimusele vastuse, on sul vahepeal tekkinud kolm korda rohkem küsimusi.”

*(Training for Trainers Final Report 2000: 11)*

Neid määratlusi lugedes saab selgeks, et koolitamine hõlmab inimeste kaasamist, kogemuste vahetamist ning kogemuste ja teooria sidumist. Koolitamise käigus tuleb olla avatud, et anda teistele abi ja võtta ise seda vastu. Selle eesmärk on omandada ja arendada uusi võimeid. See hõlmab küsimuste esitamist, kuid ühtlasi ka osaliste viimist vastavusse soovitud tegevusstandardiga.

#### 1.1.2 Euroopa noorsootöötajate koolitamise eesmärgid

*Koolitamise mõju levitajate (multiplier) töö on muutunud pikaleveninud lahinguks, mille pidamiseks on vähe vahendeid, kuid mille eesmärk on õilis. See eesmärk on kõigile täiesti selge. Kahjuks aga on vähe selliseid koolitajaid, kes julgevad konkreetselt keskenduda selle eesmärgi saavutamisele, käsitledes üleilmastumisega seotud probleeme, rassismi ja regionalismi kasvamist ning kultuuridevahelise identiteedi mõistet. (Laconte ja Gillert, Coyote nr 2, 2000. a mai, lk 29)*



Euroopa noorteprogrammide raames on koolitamise eesmärk aidata erinevatel tasemetel kaasa Euroopa institutsioonide noorteprogrammide ning noorteorganisatsioonide, -gruppide ja noorsooteenistuste töö korraldamisele. Täpsemalt öeldes on "Euroopa noorteprogrammide raames korraldatavad koolituskursused suunatud noorsooküsimustega aktiivselt tegelevate inimeste teokuse, jõudluse ja informeerituse suurendamisele rahvusvahelise ja kultuuridevahelise noorsootöö alal" (*Council of Europe 2000: 2*). Seega on koolitamise eesmärk teadmiste, oskuste ja kompetentsuse kasvatamine, teadlikkuse tõstmine ning hinnangute või käitumise muutmine, et suurendada noorsootöötajate ja noortejuhtide tegevuse tõhusust ja kvaliteeti rahvusvahelisel tasemel. Samuti saab seda teha kohalikul või riiklikul tasemel, järgides kultuuridevahelist või Euroopale keskendatud lähenemist.

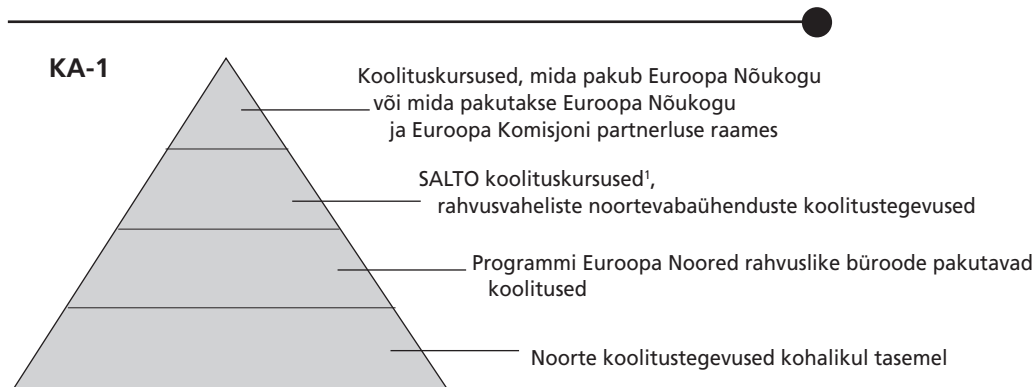
Just noorteorganisatsioonide ja -projektide kaudu saab toetada noorte poliitilisi, sotsiaalseid ja kultuurilisi algatusi ning nende kaasamist ühiskonnaellu. Need organisatsioonid ja projektid on seotud mitteformaalse hariduse ja õppimisega. Kui noortega töötaval inimesel paluti Euroopa Noortefoorumil määratleda, mida organiseeritud noorsootöös osalemine noortele annab, siis keskendusid nende vastused kahele valdkonnale: inimeste ja ühiskonna arendamisele. Isiklikust seisukohast lähtudes mainisid nad selliseid koolitamisega saavutatavaid tulemusi nagu eneseaustuse, vastutustunde, loovuse, sallivuse ja kriitilise mõtlemise arenemist ning ühiskondliku arengu seisukohast rõhutati kodanikuaktiivsuse ja -osaluse, meeskonnas tegutsemise ja juhtimisoskuste, suhtlusstrateegiate ja ühiskonnaga seonduvate teadmiste kasvatamist (*1999: 24–25*). Kui koolitamise eesmärk on noorsootöötajate ja noortejuhtide parem ettevalmistamine nende tööks, siis tuleb eeltoodud oskusi ka koolitamise käigus käsitleda. Koolitus peaks arendama nii inimesi individuaalselt kui ka kogu ühiskonda ning suurendama osalemist poliitikas, sotsiaal- ja kultuurielus.

Euroopas lähtub noorsootöölane koolitus väärtustest. Selle haridusprotsessi puhul ei rõhutada neutraalsust, vaid öeldakse otse välja, et koolitamise abil tuleks aidata kaasa noorte tegevusele, mille abil püütakse kujundada kindlatele põhiväärtustele rajatud euroopalikke ühiskondi. Euroopa Komisjoni järgi (*2001: 3–4*) on need väärtused järgmised: noorte solidaarsuse arendamine nii Euroopas kui ka mujal, kultuuridevahelise õppimise soodustamine ning noorte liikuvuse, algatusvõime ja ettevõtlikkuse suurendamine. Samuti hõlmavad need väärtused vastuseisu noorte marginaliseerumisele ühiskonnas, võitlust inimõiguste austamise eest ning rassismi, ksenofoobia ja diskrimineerimise vastu. Selleks tuleb aga kasutada kultuurilist mitmekesisust, meie ühist kultuuripärandit ja jagatud põhiväärtusi, propageerida võrdsust ja kaasata kohalikul tasemel tehtavasse noorsootöösse euroopalik mõõde. Neid põhiväärtusi jagavad suures osas Euroopa institutsioonid ja paljud noorteorganisatsioonid (*koolitamise ja väärtuste kohta vt ptk-dest 1.2.1–1.2.3*).

Nendes raamides saab koolitamiseks kasutada erinevaid viise. Mõned noorteorganisatsioonid, noorsooteenistused või -keskused rakendavad selliseid koolitusstrateegiaid, mis lähtuvad organisatsioonilistest veendumustest ja eesmärkidest. Sellisel juhul on organisatsioonis tagatud teatud kompetentsustaseme olemasolu ning on arvestatud noorsootöötajate ja noortejuhtide põlvkondade pideva vahetumisega. Teised organisatsioonid aga pakuvad koolitusi sporaadilisel alustel, lähtudes tekkivatest või juba selgunud vajadustest ja huvidest. Olenevalt konkreetsete tegevuste eesmärkidest võib koolitamise käigus tähtsustada tulemusi või protsesse, keskenduda erioskuste arendamisele, soodustada individuaalset arengut või kavandada mõnda tegevust, mida organisatsioonis hakatakse rakendada. Koolitamine võib olla ka teemapõhine. Näiteks korraldas Euroopa Nõukogu 1995. aastal oma rassismi-, antisemitismi-, ksenofoobia- ja sallimatusevastase kampaania (*Campaign against Racism, Anti-Semitism, Xenophobia and Intolerance – RAXI*) raames mitmeid koolituskursusi vähemusgruppide noortejuhtide võimete arendamiseks ning 2001.–2003. aastal inimõigusi käsitleva koolitussarja (*vt kirjandusenimestikust RAXI kampaania käigus koostatud materjale*).

Ideaalid võiksid erinevate osaliste koolitustegevused, mis on seotud Euroopa noortega ja mida pakutakse mitmel tasemel, üksteist täiendada ja struktuurilt üksteisele alluda. Selle ideaali kujutamiseks võib kasutada alljärgnevalt esitatud koolituspüramiidi, mis keskendub Euroopa institutsioonide ja noorteorganisatsioonide pakutatavate koolituste vahelistele seostele. Siinkohal tuleb märkida, et taoline koolituspüramiid ei tarvitse hõlmata kõiki Euroopa noorsootöö vallas pakutatavaid koolitustegevusi.

Püramiidi ülemisel tasemel toodu ei tohiks kattuda alumiste tasemetega ning iga koolitus peaks olema eriline oma eesmärkide, sisu, sihtrühma ja geograafilise, organisatsioonilise ja kultuurilise konteksti seisukohast.



### Soovitused isiklikuks mõtiskluseks

1. Kuidas te defineerite koolitust?
2. Kuidas teie organisatsioonis suhtutakse koolitamisse?
3. Miks teie organisatsioon korraldab koolitusi?
4. Kellele te korraldate koolitusi?
5. Millest koolituskursused koosnevad?
6. Kus ja millal te korraldate koolituskursusi? Milliseid vahendeid saab selleks kasutada?

(WAGGGS 1997: 22))

### 1.1.3 Koolitamine on muutumas aktuaalseks teemaks

Euroopa tasemel korraldatavad noortejuhtide, noorsootöötajate ja koolitamise mõju levitajate koolitused on Euroopa noorsootöös muutunud prioriteetseks alles viimase kümnendi jooksul. Selles valdkonnas kohalikul tasemel aktiivsed inimesed tegelevad üha enam rahvusvaheliste noortele mõeldud ettevõtmiste korraldamisega. Selle tulemusel on suurenenud nõudlus selliste koolituste järele, mis arendaksid rahvusvahelises ja kultuuridevahelises kontekstis korraldatava noorsootöö tegemiseks vajalikke oskusi ja pädevust. Taolist arengusuunda on tugevdanud ka Euroopa noorteprogrammide arvu suurenemine.

Samal ajal on uuesti esiplaanile tõusnud inimeste individuaalne arendamine, sest Euroopa tihe- neva konkurentsiga tööturul võivad oluliseks osutada kõik individuaalsed ja kutseteadmised. Noored on üha teadlikumad sellest, et ainult formaalne haridus ei anna neile piisavalt võimalusi tänapäevases ühiskonnas hakkama saamiseks.

Koolivälised informaalset õpisüsteemid määravad kindlaks selle, kas inimene suudab saavutada üha keerukamaks muutuvale ühiskonnale vastava kompetentsustaseme. Tehnoloogilised ja sotsiaalsed muutused on sageli kiiretempolised, mistõttu elukestev õpe muutub järjest olulisemaks. Näiteks Euroopa Komisjoni programmi Euroopa Noored (Youth programme of the European Commission) elluviimisel on arvestatud just taolise kontekstiga. Selle programmi eesmärk on "toetada teadmiste Euroopat ja luua kogu Euroopat hõlmav ruum, kus tehakse koostööd infor-

1. Neid koolituskursusi juurutavad rahvuslike büroode juurde kuuluvad SALTO ja programmi Euroopa Noored koolituskeskused (Saksamaa kontor Bonnias – YOUTH for Europe; Brüssel – JINT; London – YEC; Pariis – INJEP), mis alustasid tegevust 2000. aasta septembris. SALTO on akronüüm nimetusest Support for Advanced Learning & Training Opportunities.



maasel haridusel põhineva noorsoopoliitika arendamise alal. Sellega väärtustatakse elukestvat õpet ning oskuste ja kompetentsuse kasvatamist, rõhutades kodanikuaktiivsust" (2001: 3).

Üks huvitav elukestva õppimise ja informaalse hariduse tähtsustamise tulemus on see, et vabatahtlikust tegevusest on uuesti hakatud lugu pidama. Töötamine vabatahtlikuna kas noorteorganisatsioonis või mõne projekti raames võib pakkuda olulisi kogemusi, mida peetakse täiesti õigustatult kooliharidust ja kutsetööd täiendavaks. Noorteorganisatsioonid saavad oma liikmetele pakkuda erinevaid võimalusi ja teha lobitööd oma prioriteetide läbisurumiseks, toetades sellega liikmete õpiprotsessi pidevat jätkumist. Viimastel aastatel on Euroopa institutsioonid asunud koos pingutama selle nimel, et leida rohkem vahendeid rahvusvahelise noorsootöö korraldamiseks ja saavutada noorsoosektoris pakutava mitteformaalse hariduse väärtuslikkuse tunnustamist.

#### 1.1.4 Informaalne ja mitteformaalne haridus

Noorsootöö haridusliku väärtuse teema poliitilisel aktualiseerimisel on oma mõju ka koolitus-tegevuste eesmärkidele ja ülesehitusele. Praegu kasutatakse noorsootöö hariduslikku väärtust käsitlevates poliitilistes aruteludes termini *informaalne* asemel aina sagedamini terminit *mitteformaalne*. Kahjuks aga ei ole neid termineid täpselt defineeritud ning nende mõistmisel tuleb sageli lähtuda kontekstist, kus neid kasutatakse. Sõnapaari *formaalne haridus* kasutatakse järjekindlalt haridussüsteemile viitamisel, mis ulatub algtasemest kolmanda tasemeni ning mis peamiselt hõlmab koole ja erinevaid kõrgharidusasutusi. Mitteformaalse ja informaalse hariduse tuumaks on aga see, et need ei kuulu formaalsesse sektorisse, kus kõik noored osalevad teatud tasemeni.

Termin *mitteformaalne haridus* tekkis 1970. aastatel ning selle termini kasutuselevõtu eesmärk oli laiema tunnustuse saavutamine sellisele haridusele ja õppele, mis leiab aset väljaspool koole, ülikoole ja hindamissüsteeme. Sellega rõhutati vajadust tunnustada ja väärtustada uusi hariduslikke süsteeme, millel on oma tähtsus noorte harimises. Just selles tähenduses kasutatakse kõnealust terminit Euroopa Noortefoorumil, toetudes definitsioonile "organiseeritud ja poolorganiseeritud hariduslikud tegevused, mida viiakse ellu väljaspool formaalse haridussüsteemi struktuuri ja tavasid".

Informaalset haridust saab määratleda mitmel moel, millest kõige tavalisem määratlus on järgmine: "väljaspool formaalset haridussüsteemi saadav haridus". On täiesti selge, et sellise hariduse saamiseks on palju viise, mistõttu seda terminit kasutatakse ka vägagi erinevate tegevuste puhul. Mõne meelest tähistab see igapäevaelu käigus toimuvat õppimist, st mitmesuguste ühiskonnas käibivate tegutsemis- ja suhtlusmustrite kasutama õppimist. Kui nõustuda eeltoodud informaalsete hariduse määratlusega, siis võib selle võrdsustada sotsialiseerumisega, mida Euroopa Noortefoorumi kasutatavas definitsioonis ka tehakse: "igapäevaelu käigus toimuv organiseerimata ja juhuslik õppimine" (samas). See loomulikult ei tähenda, et tavakasutuses seda terminit muul moel ei kasutataks. Teiste määratluste põhjal võib informaalne haridus osutada ka suuremat aktiivsust ja osalemist nõudvatele õppimisviisidele. Mõned kasutavad seda sõna õpiprojektide puhul, millega tegeldakse vabal ajal, olgu need siis hobitegevus või uute oskuste omandamine. Sellises kontekstis viidatakse selle sõnaga sageli õppimisele, mis leiab aset noorsoo- ja ühiskondliku töö käigus. Hoolimata erinevatest määratlustest, võib informaalset haridust pidada protsessiks, mille käigus midagi õpitakse (vt viidet õppimise käsitluse kohta), ja see hõlmab tegevusi, mis aitavad inimestel midagi õppida (vt Smith 2000). Arusaamatuste vältimiseks kasutame noorte koolitamise kirjeldamise käigus siiski sõnapaari *mitteformaalne haridus*, pidades seejuures silmas, et vaidlused terminoloogia üle alles kestavad.

Mitteformaalse hariduse defineerimiseks vastandatakse seda tavaliselt formaalsele haridusele, ja see ütleb meile nii mõndagi. Paljud praktikud rõhutavad noorteorganisatsioonide ja teiste institutsioonide potentsiaali alternatiivse hariduse pakkumise osas, kusjuures nende võimalused ja tegevusulatus ületaksid tavakoolide potentsiaali. Samas ei ole taolise arvamusega nõus need, kes usuvad haridussektorite komplementaarsuse kasulikkusesse (vt ka ptk 3.2.2). Komp-



lementaarne lähenemine võib hõlmata nii koolis õpetatavate ainete edasiarendamist ja laiendamist mitteformaalse hariduse abil kui ka aktiivse osaluse soodustamist õppimise käigus. Lisaks võib see hõlmata mõne formaalse sektori omaduse ülekandmist mitteformaalsesse sektorisse, et saaks alustada koolitustegevuste või sarnaste tegevuste akrediteerimist. Praegu rakendavad Euroopa institutsioonid ja Euroopa Noortefoorum sellist lähenemist, mis keskendub Euroopa tasemel kvaliteedistandardite ja sertifitseerimismeetodite kehtestamisele mitteformaalses haridussektoris (eelkõige koolitamise alal). Siiski pakuks mitteformaalse hariduse väärtuse tunnustamine probleemile vaid osalise lahenduse, sest mõned noorsootööga tegelevad inimesed kardaksid endiselt, et taolise standardiseerimise käigus võib noorsootöös ja noorte koolitamises minna kaotsi paljugi sellist, mis oli varem neile iseloomulik. Kindlate struktuuride ja õppekavade kasutuselevõtt võib tuua kaasa muudatusi, mille tagajärjel võib juhtuda, et organisatsioonid ei ole enam avatud kõikidele noortele, vabatahtlikus sektoris hakatakse mõõtma isiklikke saavutusi, struktuuridele ja kavandamisele ei ole enam võimalik paindlikult läheneda, õpetamises ei lähtuta enam koolitatavate vajadustest ja huvidest ning kaovad võimalused töötada erineva kiirusega ja erineval moel.

### **Koolitamine: terminoloogiline lähenemine**

*Inimesi ei saa õpetada, neil saab ainult aidata õppida.*

#### **Galileo Galilei**

Vaidlused terminoloogia üle meenutavad meile seda, et rahvusvahelises noorsootöös kasutatav keel ei ole ilmselge ega ka püsiv. See ei tulene mitte ainult sellest, et kirjeldatavad tegevused ja protsessid võivad tegelikkuses erineda, vaid ka sellest, et samadel terminitel on erinevates keeltes ja kontekstides sageli isesugused lisatähendused, mis on seotud lahknevustega hariduslikus praktikas ja hariduslikes väärtustes. Eeltoodud arvestades võiks koolitamise käigus ja ka käesolevas käsiraamatus kasutatavate terminite üksikasjalikum käsitlus osutada üsnagi huvipakkuvaks.

*Haridus ja õppimine.* Tavaliselt viitab sõna *haridus* kavandatud hariduslikele tegevustele. Sellised tegevused moodustavad protsessi, mille raames leiab aset õppimine. Õppimise puhul langeb rõhuasetus osalistele, nende vajadustele ja huvidele. Õppimine osutab õppija seesmisele kognitiivsele protsessile. Õppimine võib toimuda juhuslikel alustel või kavandatud hariduslike tegevuste raames. Inimesed kasutavad õppimiseks erinevaid viise. Mitmekultuurilises kontekstis aset leidvate koolituste puhul tuleb kõike seda mõista ja sellega arvestada (õppimise üksikasjaliku käsitluse kohta vt ptk-dest 3.2.1–3.2.3).

*Koolitamine, innustamine ja abistamine.* Nende terminitega seoses võib kahtlemata tekkida palju segadust. Kui käsitleda näiteks sõna *koolitamine*, siis prantsuse keeles tähendab *former* sõna-sõnalt 'vormima või kujundama distsipliini või hariduslike tegevuste abil', kuid samal ajal võib see sõna viidata ka kasvatamisele. Inglise keeles seondub sõna *training* (koolitamine, koolitus) pigem oskuste ja kompetentsusega, mida kinnitavad ka sõnapaarid *football training* (jalgpallitrening) ja *vocational training* (kutseõpe). Teised huvipakkuvad sõnad on siinkohal *animate* (innustama, elustama) ja *facilitate* (abistama), mida koolitamise käigus kasutatakse peaaegu samas tähenduses. Sõnaraamatudefinitioonid on nende kahe sõna puhul järgmised: *facilitate* – 'kergemaks tegema või keerulisust vähendama; tegevuse või tulemuse saavutamise lihtsamaks muutmise' ning *animate* – 'millelegi elu sisse puhuma' (The Oxford Dictionary). Kuigi sõnaraamatus toodud määratlused ei kirjuta ette seda, kuidas sõnu kasutada, on siiski lihtne ette kujutada olukordi, kus ühe haridusliku tegevuse kirjeldamiseks kasutatakse mitut terminit või kus mitme tegevuse puhul kasutatakse ühte terminit. Kui on tegu mitmekultuurilise koolitusmeeskonnaga, siis võib osutada väga kasulikuks ja huvitavaks just selle arutamine, kuidas iga koolitaja neid termineid mõistab. Näiteks, kuidas teie kasutate neid sõnu? Kas teie kui koolitaja innustate oma töörühma või abistate seda? Mida teie meelest püütakse saavutada nende terminoloogiliste vaidluste abil? (Smith 2000)



### **1.1.5 Kokkuvõte: rahvusvahelise või kultuuridevahelise suunitlusega noorsootöölase koolitamise põhijooned**

Käesoleva peatüki kokkuvõtteks toome välja mõned kesksed omadused, mis iseloomustavad eelkirjeldatud kontekstis korraldatavaid koolitusi. Selline koolitamine toetub

- uskumusele, et noortele tuleks teha kättesaadavaks võimalus täiel määral osaleda oma kogukonna ja ühiskonna elus, kusjuures seda tehakse suhtutakse lugupidamisega inimväärikusse ja inimeste võrdsusse. See hõlmab ka kohustust toetada kõiki tänapäeval Euroopas eksisteerivaid kultuuriliselt erinevaid ühiskondi;
- osavõtule vabatahtlikkuse alusel;
- õppijakesksele lähenemisele, mille puhul arvestatakse osalejate vajaduste ja huvidega;
- osalejate kogemustele ja nende kogemuste seostele osalejate seisukorraga;
- tegevusele suunatud protsessile, mis keskendub eelkõige koolituste mõju levitamisele;
- oskuste, kompetentsuse ja teadmiste kasvatamisele, mis peaks mõjutama noorte teadlikkust, hinnanguid või käitumist;
- kogemuste või praktika käigus õpitu, südame ja mõistuse rakendamisele (tegudele, tunnetele ja taibule);
- kutsevälisele lähenemisele. Kuigi koolitamise käigus ei omandata kindlat kutset, võib noorsootöölase koolitus aidata kaasa tulevasele individuaalsele ja kutsealasele arengule. Õppimise seisukohast on olulised nii individuaalne kui ka sotsiaalne edasiliikumine;
- sellele, et isiklike saavutuste ulatust ei mõõdeta tavaliselt hindamise teel;
- vajadusele arvestada asjaomasele organisatsioonile, keskkonnale ja sihtrühmale omaste väärtushinnangute ja veendumustega.



## 1.2 Koolitamine ja koolitaja

### 1.2.1. Erinevad arusaamad koolitaja rollist

Kuna koolitamist saab määratleda mitmel moel, ei ole üllatav seegi, et ka sõnal *koolitaja* võib olla mitu tähendust ja varjundit. Et olukord veelgi keerulisemaks muuta, võivad ka koolitatavatel nende kultuurilise ja haridusliku tausta tõttu olla erinevad ootused koolitaja suhtes. Kuna koolitatavad suhtuvad koolitaja rolli ja tema ülesannetesse koolitustegevuse käigus erinevalt, on neil ka erinevad ootused koolitaja suhtes. "Koolitaja on isik, kes on kaasatud hariduslikku protsessi, mille käigus koolitatavad midagi õpivad" – see tundub olevat ainus kindel asi, mida koolitaja kohta öelda saab. Kogu koolitusmeeskonna seisukohast ei ole see loomulikult piisav. Et saada hakkama kõikvõimalike koolituse käigus ette tulevate olukordadega, peavad koolitajad läbi mõtlema, millised on nende rollid üksteise suhtes. Alljärgnev harjutus annab teile võimaluse uurida seda, millised ühised veendumused valitsevad teie koolitusmeeskonnas.

#### **Milline on teie seisukoht?**

Märkus: käesolev harjutus on tõeline metodoloogiline kullaauk, seda saab kasutada peaaegu kõikide teemade puhul!

Juhised: tõmmake oma koolitusruumi kujuteldav või tegelik joon (paela või köie abil). Pange joone ühe otsa juurde silt kirjaga JAH ning teise otsa juurde silt kirjaga EI. Lugege alljärgnevalt esitatud laused läbi (ja kirjutage need pabertahvlile). Olge ettevaatlik selgitavate küsimuste esitamisel, sest käesolev harjutus keskendub nii terminite kui ka põhiteemade mõistmisele.

Väited

1. Igaüks võib olla hea koolitaja.
2. Koolitamine peaks olema lõbus tegevus.
3. Koolitaja peaks kaasa aitama sellele, et osalejad jõuavad selliste järeldusteni, milleni koolitaja tahab, et osalejad jõuaksid.
4. Iga koolituse eesmärk on osalejate individuaalne arendamine.
5. Koolitaja ei tohiks lähtuda oma isiklikest väärtushinnangutest.
6. Koolitamise tuumaks on oskused ja meetodid.
7. Koolituse tulemusi peaks saama kuidagi mõõta.
8. Kõige parem kool on praktika.
9. Koolitamine tähendab teadmiste edasiandmist.
10. Koolituskursus peab pakkuma osalejatele kindlaid retsepte, mille põhjal tegutseda.

(Council of Europe and European Commission „Training for Trainers“ 2000)



Alljärgnevas tabelis on erinevate näitajate alusel võrreldud koolitaja rolli õpetaja ja läbiviija omadega.

<b>Hariduslik roll</b>	<i>Õpetaja</i>	<i>Koolitaja</i>	<i>Läbiviija</i>
<b>Protsess</b>	Vähem tähtis	Tähtis	Tähtis
<b>Ülesande täitmine</b>	Keskne roll	Tähtis roll	Kaasvastutav
<b>Hariduslikud meetodid</b>	Sageli otsesed	Meetodite segu	Meetodite segu
<b>Suhtlemine</b>	Peamiselt sisendteabe pakkuminet	Erineva ulatusega rollid	Minimaalse sisendteabe pakkumine
<b>Juhiroll</b>	Täielik	Erineva ulatusega rollid	Jagatud
<b>Näide</b>	Kooliõpetaja	Kultuuridevahelise õppimise koolitaja	Konfliktide lahendaja

Tegelikus elus ei ole loomulikult võimalik erinevaid rolle niivõrd täpselt piiritleda. Eeskätt kehtib see koolitaja puhul, kellel võib olla ühe koolituskava raames mitu rolli, alates koolituskava komponentide rakendamisest kuni rühma tegevuse toetamiseni otsustamisprotsessi käigus, sisendteabe pakkumiseni ja loengute pidamiseni. Seega peab koolitaja metatasemel pidevalt kohandama erinevaid rolle oma koolitajarolliga, vältides arusaamatusi selle osas, kes koolituse käigus tegelikult otsuseid langetab. Kujutagem ette näiteks olukorda, kus koolitaja juhib rühmas mingit tegevust, kuid avastab korraga, et see tegevus kahjustab koolitusprotsessi. Kas sellisel juhul võib koolitaja vastu võtta otsuse sessioon katkestada või peaks ta jätkama oma rolli täitmist koolituse läbiviijana? (Taolisi küsimusi käsitletakse järgmistes osades.)

Viimaste aastate jooksul on piiride hajumine iseloomustanud ka õpetaja traditsioonilist rolli, mistõttu on õpetaja rolli kaasatud mitmeid koolitajale ja koolituse läbiviijale omaseid elemente. Sellist arengusuunda kinnitavad ka paljudes Euroopa riikides peetavad vaidlused, mis tänapäeval käsitlevad seda, kas kool peaks olema sotsiaalsete oskuste ja teadmiste omandamise koht või tuleks koolis piirduda vaid intellektuaalsete teadmiste edastamisega.

### **Soovitused isiklikuks mõtiskluseks**

1. Milline koolitaja või millised koolitajad on teile kõige sügavama mulje jätnud? Miks just see koolitaja või need koolitajad?
2. Milline on teie kõige halvem hariduslik kogemus, mis on seotud koolituses osalemisega? Miks just see kogemus?
3. Kas te olete nõus eelmises tabelis esitatud arvamusega, et kooliõpetaja juhiroll on täielikum, võrreldes noorte koolitajaga?
4. Milles seisnevad nende juhirollide erinevused?
5. Lisaks sellele võiksite mõelda vastandamisharjutuse väidetele.



## 1.2.2. Koolitaja väärtushinnangud ja nende mõju koolitamisele

*Kes tunneb teisi, on tark inimene, kes aga tunneb iseennast, on valgustatud.*

### Lao-zi

Käesoleva käsiraamatu koostamisel on lähtunud teatud hariduslikest, kultuurilistest, poliitilistest ja eetilistest väärtushinnangutest. Eelkirjeldatud kontekstis korraldatavate koolituste käigus tuleks järgida selliseid põhiväärtusi nagu vastastikune lugupidamine, mitmekesisuse toetamine, jõustamine, demokraatia ja aktiivse osalemise propageerimine. Käesolevas alapeatükis käsitletakse koolitaja väärtushinnangute olemust, nende seost koolitaja motivatsiooniga ja nende mõju koolitusprotsessile.

### Soovitused isiklikuks mõtiskluseks

1. Miks ma olen koolitaja?
2. Kui ma töötan koolitajana, siis milline on mu lemmikroll? Kas mulle meeldib olla sõber, õpetaja, harija, partner, juht, korraldaja, vanem õde, tuutor, vanemkoolitaja, superviisor, naljavend, osaleja, võrgutaja, mõtleja, supertäht ... *Miks just see roll?*
3. Kuidas on see lemmikroll seotud minu väärtushinnangutega?
4. Miks ma astusin selle organisatsiooni liikmeks, kus ma praegu töötan?
5. Millised on minu organisatsiooni väärtushinnangud, mida me koolitamise käigus edasi anname? Milliseid väärtushinnanguid ma ise edasi annan? Kas need kattuvad minu organisatsiooni väärtushinnangutega?
6. Kuidas ma kirjeldaksin neid (poliitilisi, sotsiaalseid, hariduslikke, kultuurilisi, kutse või usuga seonduvaid jm) eesmärke, mida minu organisatsioonis koolitamise abil püütakse saavutada?

Meie põhiväärtused määravad kindlaks selle, kuidas me koolitusi kavandame ja ellu viime ning kuidas me ise koolituste käigus käitume. Meie koolitusosalased väärtushinnangud avalduvad selles,

- milliseid ainevaldkondi koolitus käsitleb;
- mille alusel ainevaldkondade valik tehakse, kaasa arvatud sellised tegurid nagu osalejate vajaduste hindamine (vt ptk 3.1) ja nende kaasamine kavandamisprotsessi;
- millisel määral on koolituse käigus võimalik aktiivset osalust üles näidata (see sõltub kasutatavatest meetoditest, nt kas osalejate ootused, tagasiside ja hindamine on olulised, kas kasutatakse aktiiv- ja eksperimentaalmeetodeid).

Meie koolitusosalastel väärtushinnangutel on keskne tähtsus selles, kuidas me koolitusprotsessi hindame ja selle raames tegutseme. Need väärtushinnangud mõjutavad meie nn juhtimisstiili (vt käsiraamatut „*Organisatsiooni juhtimine*“). Koolitamise käigus võivad tekkida olukorrad, kus koolitaja peab mängima erinevaid rolle, ning mõned rollid ja nendega seonduvad väärtushinnangud võivad olla üksteisele vastukäivad.

Mida te arvate järgmisest olukorrast?

Pingelise koolituskursuse käigus on kätte jõudnud hiline õhtutund. Paljud osalejad näivad olevat nn koolitustransis: nad on küll surmväsinud, kuid jätkavad siiski kindlalt tegevust. Väsi-



musest hoolimata tahavad paljud jätkata ja teised, kes ei taha oma imago kahjustada, ei protesti selle otsuse vastu. Mida peaks koolitaja tegema?

Kas ta peaks nõustuma kogu rühma sooviga jätkata, sest asi hõlmab osalemist nõudvat tegevust ning autoritaarne otsus tegevus lõpetada oleks vastuolus kõige sellega, mille nimel seda tegevust sooritatakse? Kuid kas ta pole alati arvanud, et vahel peab koolitaja rühma juhina langetama karme otsuseid, kui mõni tegevus võib kahjustada koolitusprotsessi või kui osalejaid võib isegi ähvardada teatav kehaline või psühholoogiline oht? Kas osavõtjatel ei peaks siiski olema õigus ise otsustada selle üle, mil moel nad koolitusest osa võtavad? Kui ta sisetunne ei peta, siis ei taha paljud osalejad enam jätkata ning sellisel juhul rikutakse nende õigusi.

Eeltoodud küsimused osutavad vajadusele arvestada ühe väga olulise väärtushinnangute kogumiga – kutse-etikaga. Seda teemat on arutatud nii poliitika kui ka ajakirjandusega seoses ja ka koolitajad peaksid seda kaaluma, kui nad koostavad isikliku nimekirja koolitusvaldkonnaga seonduvatest *käskudest* ja *keeldudest*.

### 1.2.3. Mis muudab koolitaja eetiliseks?

Üks naine viis oma poja Gandhi juurde. Gandhi küsis naiselt, mida ta soovib. Naine vastas: "Ma tahaksin, et mu poeg ei sööks enam suhkrut." Gandhi ütles: "Tooge poiss uuesti siia kahe nädala pärast." Kahe nädala pärast tuli naine koos pojaga uuesti Gandhi juurde. Gandhi pöördus poisi poole ja ütles: "Ära söö enam suhkrut." Naine imestas ja küsis: "Miks ma pidin kaks nädalat ootama, et te seda ütleksite?" Gandhi vastas: "Kaks nädalat tagasi sõin ma ise suhkrut."

Nagu eeltoodud loost selgub, nõuab koolitaja (ja juhi) rolli täitmine vägagi suurt pingutust. Koolitamise käigus tuleb kindel olla selles, milliseid põhimõtteid te esindate, mida te suudate pakkuda ja millised on teie seatavad piirangud. Tähtis on ka see, kuidas te suhtute teiste ootustesse teie enda suhtes.

"Kõik jälgivad alati, mida ma teen, ma olen neile nii inimese kui ka koolitajana eeskujuks, hoolimata sellest, kas see meeldib mulle või mitte. Minu käitumine võib osutada oluliseks õppevahendiks. See tähendab aga seda, et ma ei saa mitte käituda (*nagu ma ei saa mitte suhelda, vt nt Watzlawick jt 1967*). Ma pean olema oma käitumisest teadlik ja arvestama sellega, kuidas see mõjutab koolitusprotsessi ja selles osalejaid. Ma peaksin võtma tegevustest osa ja samal ajal hoidma teatud distantsi. Ma peaksin olema inimeste suhtes avatud isegi siis, kui nad tunduvad alguses ebameeldivad. Ma peaksin kogu aeg osalejatega kontaktis olema, isegi kui mul pole õiget tuju. Ma peaksin pidevalt olema keskendunud sellele, mida ma teen, kuigi ma olen võib-olla lihtsalt väsinud või mul pole jõudu. Ma ei tohi unustada seda, et inimesed valavad vahel oma pahameele minu peale välja, kuigi nad tegelikult ei ole mu peale vihased. Teistele osalejatele suunatud viha, tundlike teemade käsitlemisega seotud probleemid või üldine frustratsioon – need kõik suunatakse minu poole ja mina lihtsalt pean sellega hakkama saama. Ma peaksin kõigega tegelema otse lennates, sulanduma ühte inimeste, protsesside ja probleemidega ning saama sellest kõigest üle võimalikult kiiresti." (Meile teadaolev koolitaja, eravestlus).



Selline tööülesannete kirjeldus ei sobi uuele superkoolitajate põlvkonnale.



JoWag2001

Eeltoodud kirjeldus ei ole küll kõikehõlmav, kuid osutab siiski asjaolule, et koolitaja (ja juhi) ülesanded on keerulised ning vahel isegi koormavad. Nendesse ülesannetesse tuleb suhtuda teadlikult, need nõuavad pidevat harjutamist ja mitmekesiseid teadmisi selle töö erinevatest külgedest. Kuid selleks, et vältida läbipõlemist ja ennetada töö muutumist liiga rutiinseks (see vähendab motivatsiooni ja pühendumust), ei tohi unustada ka puhkust ja enese mitmekülgset arendamist. Alapeatükis 1.2.5 käsitletakse strateegiaid, mille aktiivse rakendamise kaudu saab suurendada koolitajate heaolu. Eetikaküsimusele aga ei ole olemas ühest vastust, kuigi kasulikuks võib osutada see, kui te mõtlete pikemalt alljärgneva kirjelduse üle.

### **Eetiline koolitaja:**

- õpib kogu oma elu jooksul;
- on pühendunud enda (kutseoskuste) arendamisele;
- on pühendunud teiste (kutseoskuste) arendamisele;
- on teadlik koolituse käigus õppijaid ohustada võivatest ohtudest ja aitab neid vähendada;
- jagab oma teadmisi ja oskusi teistega;
- suudab saavutada tasakaalu koolitatavatele lähenemise ja nendega distantsi pidamise vahel;
- kritiseerib end ise ja on valmis kuulama teiste kriitikat;
- on oskuste edastamises ja koolituskavade rakendamises täpne;
- on tähelepanelik teiste vajaduste suhtes;
- kasutab selliseid materjale ja protsesse, mis vastavad teiste oskustele;
- püüab luua sellise õpikeskkonna, mis teisi toetab.

(Paige 1993)



Selge on see, et koolitajatel peab olema teatav koolituskompetentsus, millele toetudes nad saavad teha oma tööd professionaalselt. Siinkohal kuulub märgatav osa vastutusest just noor- teorganisatsioonidele. Organisatsioonid peavad hoolitsema selle eest, et nende pakutavad hariduslikud tegevused oleksid kvaliteetsed ja et nende koolitajad vastaksid teatud nõudmistele enne seda, kui neil lubatakse koolitusi korraldada sotsiaalselt ja hariduslikult keerukates olukordades. Koolitajate vaatenurgast aga tähendab elukestva õppimisega tegelemine seda, et koolitajad peaksid otsima võimalusi enese täiendamiseks ja hoidma end kursis hariduse kui ainevaldkonnaga ning asjaomaste vaidlusküsimuste ja -teemadega.

Loomulikult saab mõistet *hea koolitaja* määratleda ainult subjektiivselt ning selle puhul lähutatakse näiteks isiklikest kogemustest, eelistatavast õpiviisist ja nendest väärtushinnangutest, mida pooldab koolitaja, mida edastatakse koolitamise käigus ja mida hinnatakse organisatsiooni sees. Eeltoodut arvestades võivad alljärgnevalt esitatud tegurid osutada kasulikuks, kui te alustate põhioskustele keskendatud koolituskava koostamist:

- oskus koolitatavaid kiita ja tunnustada;
- oskus rühm üheks tervikuks muuta ja rühma juhtida ilma seda kahjustamata või sellele piiranguid seadmata;
- õpetamis- ja suhtlusviis, mis aitab osalejatel oma mõtteid ja oskusi arendada ning mille abil rakendatakse neid mõtteid ja oskusi;
- teadmised ja kogemused asjaomases ainevaldkonnas;
- organiseerimisoskus, mille abil ressursid muutuvad kättesaadavaks ja logistilised küsimused lahendatakse sujuvalt;
- osalejate probleemide väljaselgitamise ja lahendamise oskus;
- huvi ainevaldkonna vastu ning oskus seda teistele köitval ja haaraval moel tutvustada;
- oskus paindlikult reageerida osalejate muutuvatele vajadustele.

(Pretty jt 1995)

#### 1.2.4 Koolitaja rollid

Sõltuvalt sellest, millises keskkonnas me tegutseme, mängime ka erinevaid rolle. Sotsioloogilises terminoloogias tähendab roll mõõdukal määral kinnistunud käitumismallide, väärtushinnangute ja suhtluskoodide kogumit, mis on seotud selle keskkonnaga, kus asjakohane roll aktiiveerub. Näiteks kodus oleme poja või tütre, isa või ema rollis ja tavaliselt ka käitume vastavalt. Kui me käitume teisiti, hakkab see kohe silma. Koolis või ülikoolis võime olla kas õpilased või õpetajad või teatud tüüpi õpilased või õpetajad. Tööl on meie ametirollid tavaliselt üsna selgelt määratletud. Advokaadid kipuvad rääkima ja käituma teatud viisil ning nende puhul ei ole see ootuspärane, et nad ootamatult hüppavad lauale ja hakkavad tantsima (kui Woody Alleni filmid kõrvale jätta). Koolitajate puhul aga võib rolliküsimus keeruliseks osutada, sest nad võivad töötada erinevates keskkondades ja teiste ootused nende suhtes võivad olla muutlikud. Koolitaja roll võib muutuda väga kompleksseks ja mitmetahuliseks, sest see hõlmab mitmesuguseid kohustusi, mis on seotud erinevate asjaosalistega koolitusprotsessis, alates selle ettevalmistamisest kuni hindamiseni. Koolitaja võib esineda alamrollides, näiteks sõbrana, õpetajana, harijana, partnerina, juhina, programmijuhina, korraldajana, vanema õena, inimesena riigist X, tuutorina, vanemkoolitajana, naljavennana, osalejana, armukesena, mõtlejana ja supertähena.

Nagu igas struktureeritud õpiprotsessis, toovad inimese isiklikud ja kutsega seotud iseloomujooned, oskused, võimed ja huvid ka koolituse käigus temas esile just talle omase koolitaja rolli. Koolitaja rolli mõjutavad ka osalejate ootused ja koolituse käigus käsitletav ainevaldkond. Lisaks sellele peab koolitaja teatud määral esinema ka juhina. Kõik need asjaolud koos viitavad



sellele, et kui tegu on koolitusmeeskonnaga, siis tuleks esimesena määratleda koolitajate ülesannetele ja osalejate teadaolevatele ootustele vastavad rollid.

### **Soovitused isiklikuks mõtiskluseks**

1. Millised on need rollid, mida teie koolitajana olete täitnud? Kas neid rolle mainiti ülaltoodud loetelus?
2. Milline on teie lemmikroll?
3. Kas te ei saa mõnda oma lemmikrollidest mängida?
4. Kas teil on mõni selline salajane roll, mida keegi ei ole näinud teid mängimas?
5. Kas te olete koolitamise käigus sageli sunnitud mängima teatud rolli (või olete ise end sundinud seda mängima)?
6. Kuidas te saavutate tasakaalu oma rolli(de) ja kaasnevate juhikohustuste ning koolitatavate rühma vahel (ja oma kolleegide rühma vahel)?
7. Kuidas te lahendate koolitaja positsiooniga seonduvaid probleeme, kui koolitaja peab endale võtma autoritaarse rolli üksteisega võrdsete osalejate rühmas?

### **1.2.5. Heaolu: ka koolitaja on inimene**

*Kõige halvem on see, kui sa unustad iseenda.*

#### **Lao-zi**

Koolitamine, eelkõige noorte koolitamine, võib nõuda suuri pingutusi, väsitada ja isegi stressi tekitada (*üldist teavet stressi kohta leiate käsiraamatust „Organisatsiooni juhtimine“*).

Eks me kõik ole tõenäoliselt kogenud seda, kuidas pärast nädalapikkust koolitust koju tulles tunnete end kurnatuna, ehk veidi õnnelikuna, ehk veidi tühjuna, või kõike seda korraga. Võib isegi juhtuda, et kuluks ära paaripäevane puhkus (kuigi see ei ole alati võimalik), et taastuda ja uuesti leida kontakt oma tavaeluga, oma partneri või sõpradega ja kogu ülejäänud maailmaga!

Koolitamisega tegelemine ei tähenda töötamist tavalisel moel, hommikul üheksast õhtul viieni. Koolitusmeeskonna jaoks algab päev sageli tõise hommikusöögiga ja lõpeb loodetavasti enne keskööd mõne seltskondliku ürituse või peoga.

Koolituse käigus tekivad kunstlik olukord, mis tihti hõlmab koos õppimist ja koos elamist, võib olulisel määral toetada õpiprotsessi, sest osalejad saavad pidevalt üksteisega suhelda ning koos läbi elada nii ametlikke kui ka vähem ametlikke hetki. Sellises protsessis osalemine, et mitte öelda korraldusküsimuste lahendamine ja koolituskava koostamine, võib ammendada kõik koolitaja jõuvarud.

Teisalt ei pea koolitaja töö käigus vastutama mitte ainult koolituse korraldamise ja (teatud mõõndustega) osalejate heaolu eest, vaid peab hoolitsema ka enda ja selle eest, et tal jätkuks piisavalt energiat kvaliteetselt töötamiseks (või isegi töö kvaliteedi parandamiseks).

Koolitaja elu saab kergemaks muuta mitmel moel, nii enne koolituse algust, selle ajal kui ka pärast seda. Alljärgnevalt esitatud küsimused kujutavad endast isiklikku kontrollnimekirja, mis aitab enda eest hoolitseda koolituse ajal ja enne järgmiste sessioonide algust.



## Tee oma elu kergemaks! Vihjed ja soovitusused

<b>Enne koolitust</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Milliseid välistingimusi (ilm, mugavused, aeg, sport ja hobid, toit) on mul selle koolituse korraldamiseks vaja?</li><li>• Millised välismaailmaga seonduvad kohustused (minu organisatsioonis, muud projektid) pean ma kõrvale jätma või teistele delegeerima selleks, et ma saaksin täielikult keskenduda ja et mu tähelepanu ei hajuks?</li><li>• Kui ma tean, et ma koolituse ajal joon või suitsetan (liiga palju), siis milliseid alternatiivseid strateegiaid saaksin ma kasutada stressi vähendamiseks?</li><li>• Millised tervise- või isiklikud mured mind vaevavad? Kellega (oma meeskonnast) saaksin ma neist muredest rääkida ja millist abi on mul koolituse käigus vaja?</li><li>• Kas koolituskava sobib koolituspaiga kliimaga ja kas kavandatud pauside arv on piisav (ka siesta pidamiseks)?</li></ul>
<b>Koolituse ajal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kuidas hoolitseda selle eest, et ma saaksin koolituskursuse ajal hästi magada? (Tulen varem kohale ja kontrollin selle koha sobivust, kus ma magama hakkän. Kas tuba on võimalikest müraallikatest eemal? Muud strateegiad: kõrvatroppe kasutamine, isikliku teki ja padja kaasavõtmine, teatud lõõgastusmeetodite kasutamine stressi korral.)</li><li>• Millist abi on mul/meil vaja koolituse ajal või lühiajaliste ettevalmistuste tegemiseks kohapeal (inimesed, materjalid, raamatud, sidevahendid)?</li><li>• Kuidas saaksin oma meeskonda kuuluvate kolleegidega õhtuste tegevuste eest vastutamise niimoodi jagada, et mul oleks mõni vaba õhtu või rohkem aega magamiseks?</li><li>• Millist toitu ja meelelahutust on mul vaja, et ma tunneksin end hästi nii kehaliselt, emotsionaalselt kui ka hingeliselt?</li><li>• Kuidas saaksin säilitada kontakti oma partneri/sõprade ja muu maailmaga?</li></ul>
<b>Pärast koolitust Üldised küsimused</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mil moel hoolitsesin ma selle eest, et ma ise õpiksin midagi ja areneksin kutsealaselt?</li><li>• Milline oli minu meelest "vanade" ja "uute" ainete suhe koolituskavas?</li><li>• Kas koolitusvaldkondade valik oli minu meelest mitmekesine, st alates lihtsatest kuni keerulisteni? Milline on minu hinnang nendele koolitatavatele, kellega ma olen tegelenud viimase aasta jooksul? Millistes valdkondades esitan ma endale liiga suuri nõudmisi ja millistes valdkondades käitun ma just vastupidiselt?</li><li>• Millal olen ma koolituse käigus osaleja ja millal juht? Kuidas ma tunnen end sellistes olukordades?</li><li>• Kuidas minu tööülesanded ja hõivatus mõjutavad neid inimesi, kellega ma olen seotud eraelus või kutsealaselt? Millest olen ma eeltoodut arvestades valmis loobuma? Millest peavad teised selle nimel loobuma?</li><li>• Millised illusioonid või hirmud võivad minu partneril olla sellega seoses, et ma kohtun isikliku kontakti nõudvates ja üsna ebatavalistes oludes paljude inimestega, nii meeste kui ka naistega? Kuidas me tegeleme erootika ja seksuaalsusega seotud küsimustega? (Vt suhete kohta ka ptk 4.3.3.) Kuidas me arutame neid ning teisi sarnaseid küsimusi ja hirme?</li><li>• Milline on minu sõprusringkond? Kui palju ma liigun erinevates ringkondades või suhtlen inimestega, kellega mul pole töösuhted?</li><li>• Kellega saan ma rääkida keerulistest tööga seonduvatest olukordadest ja jagada (isiklike) probleeme?</li><li>• Mida olen ma viimaste kuude jooksul teinud või lugenud, mis ei ole olnud seotud mu tööga?</li><li>• Kui palju on mul tegelikult aega iseenda jaoks? Kas mul jääb üldse aega enda jaoks pärast seda, kui ma olen täitnud kõik kohustused oma perekonna või partneri, töö, koolitatavate ja teiste inimeste ees?</li><li>• Milline on minu elustiili seisukohast spordi ja vaba aja tegevuste tähtsus? Milline on minu arusaam toitumisest? Millist rolli mängivad minu elus ergutid ning lubatud ja keelatud narkootilised ained?</li><li>• Kui palju raha pean ma vabakutselise koolitajana teenima, et sellest piisaks elamiseks? Kas ma sellest lähtuvalt töötan liiga palju liiga väikese tasu eest ja/või liiga paljude klientide heaks, kes ei suuda minu töö eest korralikult tasuda? Mida on neil mulle selle asemel pakkuda?</li></ul>



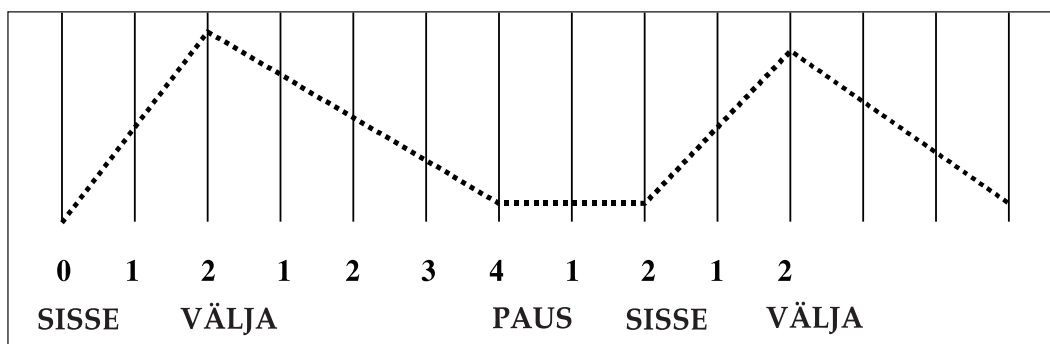
## Harjutus: hingamine ja lõõgastumine

Stress mõjutab hingamist olulisel määral. Stressiolukorras muutub hingamine ebakorrapäraseks ja kiiremaks, selleks kasutatakse vaid väikest piirkonda rindkere ülaosas ja me ei hinga välja korralikult. Tagajärjed on üsna ilmselged: suurem osa kehast on pideva pinge all. Allkirjeldatav harjutus (mida on lihtne selgeks õppida ja mida saab sooritada igal pool, v.a ehk vee all) püüab võidelda just selle probleemiga. Harjutuse mõte seisneb selles, et väljahingamine paneb südame aeglasemalt lööma, sissehingamine aga muudab südamelöögid kiiremaks.

### 2-4-2 hingamine

1. Hingake sisse kahe sekundi jooksul, tõmmates õhku rindkere alaossa (kõhtu). Hingake nina kaudu ilma rindkeret pingutamata, keskenduge sissehingatava õhu tunnetamisele.
2. Hingake välja nelja sekundi jooksul, pärast õhu väljahingamist jätkake sama tegevust, pressides kõhulihaste abil kopsudest veelgi rohkem õhku välja.
3. Ärge hingake kahe sekundi jooksul.
4. Korrake eelmisi samme (harjutust tuleb sooritada vähemalt kuus korda järjest ühe hingamistsükli läbitegemiseks, jälgige, et keel ja lõug ei oleks pinges ega hambad kokkusurutud).

### KA-2



## 1.3 Kultuuridevaheline õppimine ja koolitamine

Käesolevas sarjas on noorte koolituste käigus toimuvale kultuuridevahelisele õppimisele pühendatud eraldi käsiraamat (nr 4), kuid mõnes mõttes käsitleb ka käesolev käsiraamat just seda valdkonda. Teisisõnu on kogu käsiraamatu koostamisel ja erinevate koolitamist mõjutavate tegurite käsitlemisel arvestatud kultuuridevahelise lähenemise põhimõtteid. Käsiraamatu autorid on veendunud, et kultuuridevaheline õppimine ei piirdu sellega, mis leiab aset töötoas või millega saadetakse mööda vihmaste teispäevade pärastlõunaid (kuigi on vägagi oluline ja kasulik, et seda teemat käsitletaks osana kindlast koolituskavast). Tegu on poliitilise filosoofiaga, mis on rahvusvahelise noorsootöö ajendiks, tegu on praktiliste hariduslike tegevuste kogumiga, millest tuleks kahtlemata alati lähtuda. Veelgi enam, tegu on teadmiste kogumiga, mis nõuab koolitajalt mõtestatud tegutsemist ja põhioskuste arendamist, ja nagu öeldud juba sissejuhatuses, tuleks seda käesoleva käsiraamatu lugemise käigus ka arvestada. Kultuuridevahelist õppimist on käsitletud ka selle trükise teistes osades. Käesoleva alapeatüki eesmärk sarnaneb menuka raamatu tagakaanel toodud lühikokkuvõtte omale: selles esitatakse teose tuum (kui see on olemas), millega püütakse lugejat õhutada kaante vahelt seda tuuma otsima. Õppimist käsitletakse käesolevas käsiraamatus ka mujal (ptk-des 3.2.1–3.2.3), kuid kultuuridevahelisest õppimisest rääkides tuleb teatud hetkel hakata jõudu katsuma ühe enim vaidlusi tekitanud termini *kultuur* tõlgendusega.



### 1.3.1 Kultuur

Otsesõnu öeldes on kultuur keeruline ja vaidlusi tekitav termin. Clifford Geertz on oma kuulas teoses „*The Interpretation of Cultures*“ kirjutanud, et kultuuri lahtiseletamise poole püüeldes luuakse paljudes teostes selguse otsimise käigus hoopiski mitmetähenduslikkust. Selle veendumusega nõustuvad ka Jacques Demorgon ja Markus Molz, kes väidavad, et kultuuri määramise katsete puhul ei saa unustada seda, et need katsed ise on kultuurist tingitud. See on ilmselge, kuid siiski vältimatu asjaolu. Seda kinnitab ka inglise kirjanik Raymond Williams oma teoses „*Keywords*“, kus ta väidab, et kultuur on mõiste, millel on oma ajalugu, ja seetõttu ei saa sellele läheneda kui teaduslikult mõõdetavale seisundile, vaid seda tuleb pidada sotsiaalselt konstrueeritud viisiks mõtestada oma elu.

Selline kultuuri käsitlemise viis on kõigutanud arusaama selle termini kahest sügavalt juurdunud tähendusest. Kultuurile on sageli omistatud hinnangulist tähendust, mis hõlmab selle sidumist ühe ühiskonna või täpsemalt – ühe rahva kunstisaavutustega. Seda definitsiooni on rohkesti kritiseeritud. Kriitika käsitleb peamiselt eliidikesksust ja seda, et sotsiaalne võim määrab kindlaks selle, mis kuulub kultuuri alla ja mis mitte. Teine üldtuntud määratlus lähtub antropoloogilisest tõlgendusest, mille kohaselt kultuur on eluviis, mida asjakohase koolitusega kultuuriteadlased (kes tavaliselt esindavad läänemaid) saavad kirjeldada ja analüüsida. Ka see tähendus on nõrgenenud, sest ka kultuurianalüüs mõjutas analüüsitavaid tegevusi ja andis ühele osalisele õiguse kirjeldada seda, mida kultuuridevahelised kokkupuuted endast kujutasid.

Tänapäevastes kultuuridefinitsioonides (*asjakohaste teooriate kohta vt käsiraamatut „Kultuuridevaheline õppimine“*) kiputakse kultuuri käsitletama kui tarkvara, mis teeb võimalikuks inimese ehk riistvara toimimise, kusjuures tarkvarapaketi mõju tegeliku ulatuse üle käivad ikka veel vaidlused. Tarkvara laaditakse enkulturatsiooniprotsessi käigus. Enkultuuratsioon tähendab seda, kuidas me omandame väärtushinnanguid, kombeid, norme, praktilise mõistuse ja oskuse tõlgendada ümbritsevat seda mõjutavate tegurite kaudu. Teisisõnu õpime tegelikkust tõlgendama ja selle raames suhtlema just sellesama tegelikkuse kaudu, kus me elame ja mis meid mõjutab. Enkultuuratsiooni kaudu õppimine on väga loomulik protsess, mida sageli võrreldakse hingamisega. Sellega kaasatakse juhuslikke ja suhtelisi tähendusi, seoseid ja erinevusi meie tavalisse tarkvarasse, mida me kasutame oma igapäevaelus.

Samas on ekslik rääkida kultuurist kui suletud süsteemist ning enkultuuratsioonist kui selgest ja ühesugusest protsessist. Kultuurse olendina võite endalt küsida, kas on võimalik anda oma kultuurile ühest nimetust. Selleks on vaja olukorda, kus kõik meid mõjutavad protsessid oleksid üksteisega kooskõlas ja kus meie oma kogemustest lähtudes ei seaks neid protsesse kahtluse alla. Sageli võrdsustatakse kultuuri ainult rahvusliku kultuuriga, kuid isegi teistest eraldatud ja pealtnäha homogeense rahvuse puhul on alati tegu erinevate ja mitmekülgsede teguritega, mis seda mõjutavad. Üha rohkem üleilmastuvas maailmas muutub selliste rahvuslike kultuuride olemasolu või nende säilitamine aina keerulisemaks. See tähendab, et meil on järjest raskem üksteist eirata, sest inimestele on varasemaga võrreldes avanenud uskumatud liikumisvõimalused (alates privileegist turistidena reisida kuni pealesunnitud migratsiooni piinadeni). Tekkinud on üleilmsed sidesüsteemid, tihedad majandussidemed ning mitmesugused, aina laienevad rahvusvahelised ja üleilmsed süsteemid. Inimesi mõjutavate kultuuritegurite hulk kasvab pidevalt. Mõned teoreetikud väidavad, et praegu on maailmas hübriidiseerumisprotsessi kaudu välja kujunemas kolmanda taseme kultuurid. See tähendab, et inimeste, esemete, ideede ja kujutiste pidev voog ning nende kokkupuuted loovad uusi kultuure, mida enam ei iseloomusta sellised traditsioonilised näitajad nagu rahvus, perekond, päritolu, usk jne.

Nii mõneski mõttes saab rahvusvahelisi noorteseminare just selles valguses käsitleda. Osalejad on kasvanud erinevates kultuurides, kuid siiski tuleb rõhutada, et neil on palju ühisjooni: taustsüsteem, väärtushinnangud, hariduspagas, noorte subkultuurilised elustiilid, organisatsiooniline kultuur, poliitilised veendumused – seda loetelu võiks veel kaua jätkata.

Kuni on olemas kultuuride paljusus, seni on kaheldav, kas ühte rahvust või meid endid saab võrdsustada vaid ühe kultuuriga (ning isegi sellisel juhul tuleks eeldada, et me suudame seda ühte kultuuri kirjeldada ja määrata kindlaks piirid, mis seda teistest eristavad). Kultuurilise vastuolu küsimuse lahendamiseks võib kasutada mõistet identiteet, mis seondub meie isiklike kogemustega. Kujutlege, et te olete matrjoška, mille seest saab lõputult uusi puunukke välja võtta. Kui palju matrjoškaid läheks vaja kõigi teie identiteedile oluliste tegurite kujutamiseks? Identiteedi mõistmine on kultuuridevahelise õppimise seisukohast väga tähtis, nagu me edaspidi ka näeme. Siinkohal oleks kasulik siduda eeltoodud teoreetilised väited ka koolitamisega.



### 1.3.2 Kultuur, identiteet ja koolitamine

Koolitajal on alati raske otsustada, millal on tegu kultuurist tuleneva küsimusega. Kujutame ette hüpoteetilist olukorda, et *Miguel* jääb plenaaristungite alati hiljaks. Kuidas peaks kultuurilistest erinevustest teadlik olev koolitaja sellele reageerima? Kas koolitaja naeratab Miguelile tolerantsest, olles tuttav tema kui lõunamaalase suhtumisega ajalisse täpsusse, või hurjutab teda laiskuse eest ja nõuab temalt ajakokkulepete järgimist võrdselt hiiglaslike kelladega ülitäpsete põhjau-rooplastega? See näide põhineb küll klišeedel ja stereotüüpidel, kuid toob esile mitu olulist asja-olu: me peame teabe tõlgendamisel ja hindamisel lähtuma kontekstist; me peame seda tegema nii teadmiste, kogemuste kui ka kultuurilise teabe puhul ning me peame looma seose kultuuride esindajate ja kogu rühma loodava kultuuri vahel (mõtlege järgmisele küsimusele: kas koolitus-rühmal on oma kultuur, kui on, siis millise kultuurimõistega on tegu?). On olemas võimalus, et Miguel manipuleerib meelega nende stereotüüpidega, mille olemasolust ta on teadlik, tuues esile asjaolu, et olukorrast sõltuvalt mängivad inimesed mitmeid rolle ja käsitlevad kultuure erinevalt. Sellega seoses on ka väidetud, et inimesed asuvad sageli mängima neid kultuurilisi rolle, mida neilt oodatakse, et vältida arusaamatuste tekkimist mitmekultuurilises keskkonnas.

Koolituse käigus algavad kõik need protsessid ühel kindlal hetkel – nimelt siis, kui inimesed kohtuvad.

- Mõtlege mõnele äsja toimunud rahvusvahelisele üritusele, millel te osalesite. Kui te teistega kohtusite, kuidas te edastasite teistele oma identiteeti ja kultuurilist tausta? Kas te mõtlesite sellele, milliseid riideid te kannate, milliseid anekdoote räägite, millist teavet te teistele pakute enda kohta ja kui ruttu te seda teete? Kas inimesed käitusid selles suhtes erinevalt? Kas te oskate kirjeldada seda, kuidas kujunesid välja teie rühmasisesed rollid? Milliseid identiteedi-matrisid te teistele näitasite ja millises seminari etapis te seda tegite?

Me võime püüda kontrollida teiste inimeste tõlgendusi meie tegevuse kohta, esitades teistele oma identiteeti mingil kindlal viisil. Kui edukalt me aga saame niimoodi teisi suunata, tuleb välja siis, kui me mõtleme selle üle, kuidas me ise teiste tegevust tõlgendame.

- Eespool kasutasime tarkvarametafoori. Mõtlege mõnele inimesele, kellega te olete noorsootööd tehes saanud heaks tuttavaks. Kas teda oli võimalik mõista põgusa kokkupuute ja piiratud teabe alusel, kui te kohtusite temaga esimest korda? Milliseid stereotüüpe ja tõlgenduska-tegooriaid teie „tarkvara“ kasutas? Kas mõni neist tõlgendustest on jäänud samaks? Kas te saite aru, kuidas tema teie tegevust tõlgendas? Kui saite, kas püüdsite kohandada oma käitumist nende tõlgenduste kohaselt või neid tõlgendusi veelgi tugevamaks muuta?

Erinevate kultuuride esindajatest koosnevas rühmas tekkiva dünaamika mõistmisel on keskne tähtsus identiteedi tõlgendamise protsessidel. Keerulise sotsiokultuurilise taustaga inimesed nii edastavad teistele oma identiteeti kui ka tõlgendavad samal ajal teiste identiteeti – me püüame määratleda seda, kes meie oleme ja kes teised on. Me ei ela vaakumis ja just selle pärast oleme omandanud selliste struktuuride kasutamise, mille abil me püüame teisi mõista minimaalsest tea-beist lähtudes. Prantsuse sotsioloog Roland Barthes väitis, et märkidel on ühiskonnas denotatiivne ja konnotatiivne tähendus. Kui me näeme ühte tooli, siis on sellel lisaks denotatiivsele tähendu-sele (seesama tavaline tool) ka konnotatiivne tähendus, mis hõlmab kõiki toole, mida me oleme elu jooksul näinud ja tundnud, millest me oleme unistanud, millel me oleme istunud ja mida me oleme vihanud. Samamoodi saab ka keerulisi märke ehk koolitatavaid kohe tõlgendada isegi siis, kui meil ei ole nende kohta mingitki isiklikku teavet või kui seda on väga vähesel määral. Stereo-tüüpide kasutamine on üks võimalus keerukates olukordades hakkama saamiseks. Probleemid tekivad siis, kui meie tarkvarasse üldse ei sisestata uut ja huvipakkuvat teavet.

Eeltoodu valguses tulebki rõhutada seda, et me edastame pidevalt teistele inimestele kultuu-rilist teavet ja et oluline osa suhtlemisest leiab aset väljaspool seda keelt, mida me kõneleme. Kui inimesed räägivad samas keeles, käivituvad ka sarnased kultuurilised protsessid. Ka keele puhul tuleb arvestada denotatsiooni ja konnotatsiooniga, sest kuigi rühmas võidakse kasutada samu sõnu, võivad iga sõnaga olla seotud hoomamatud kultuurilised ja isiklikud konnotatiivsed tähendused, mida on väga raske kindlaks teha. Kui inimesed räägivad õiglusest, siis võivad neil olla õiglusest kui sellisest vägagi erinevad arusaamad. Lisaks sellele võidakse seda terminit erinevates kogukondades ka lingvistiliselt erinevatel viisidel kasutada, mistõttu nende kogukondade esindajad õpivad seda terminit isemoodi kasutama.



Tõlgendamine tähendab alati ka teatud määral hinnangu andmist. Siinkohal on sobiv näide see, kuidas me tõlgendame inimeste moestiile. Selle käigus me ei laadi alla lihtsalt uut teavet, hinnangulist teavet, näiteks paljaks põetud pea kohta. Selle konnotatiivsed tähendused ei ole pelgalt neutraalsed seosed, vaid need puudutavad väärtushinnanguid meid ümbritseva maailma kohta. Meie kultuuriline pagas sisaldab eelarvamusi, st piiratud teabe alusel antavaid hinnanguid. Mõtelge sellele seminaride korraldamise vaatepunktist: missugused inimesed tõmbavad teid automaatselt ligi ja miks? Aga kellega te kunagi sidemeid ei sõlmi?

Siimaani on käesolevas alapeatükis käsitletud tegureid, mida koolitavate rühma moodustamise seisukohast võib üldiselt pidada kultuurilisteks. Samas peame meeles pidama, et sellised kultuurilise reageerimise mustrid ei ole varem kindlaks määratud, vaid neid mõjutab olulisel määral rühmasisene tegevus. Stuart Hall on kirjeldanud rühmi kui *diskursiivseid* moodustisi, mis tähendab seda, et inimeste identiteetide – matarjoškade – erinevad küljed on üksteisega erinevalt suhestatud, sõltudes kontekstist, rühma tegevusest, protsessi etapist jne. Meie kultuuri ja identiteedi olulised komponendid ei ole kindlal moel järjestatud, nende olulisus võib muutuda sellest lähtuvalt, kuidas me olukorda tõlgendame ja kuidas meile tundub, et meie tõlgendusi vastu võetakse ja hinnatakse. Mõtelge näiteks erinevate koolituskursuste käigus toimunud aruteludele, mis käsitlevad ühte ja sama teemat. Mille poolest on teie panus, mõtted ja seisukohad erinenud? Mis oli teie meelest selle erinevuse põhjuseks?

### 1.3.3 Mis on kultuuridevaheline õppimine?

Üldiselt võib kultuuridevahelist õppimist käsitleda kui filosoofilist ja hariduslikku tegevust, mille abil inimesed reageerivad erinevate kultuuridega seotud olukordade keerukusele. Eeltoodud protsessidega seoses tuleb meeles pidada seda, et meie endi kultuur, kuidas me seda ka ei mõistaks, muudab meie tõlgendused ja hinnangud ühiskondliku tegelikkuse osas meie jaoks normaalseks ja tavaliseks. Inimesed ei ela varjusurmas – me tõlgendame ja töötame iga päev läbi uskumatul hulgal kultuurilist teavet. See on võimalik vaid seetõttu, et me sõltume olulisel määral omaenda tõlgenduslikust raamistikust. Just sellest raamistikust lähtuvalt võivad tekkida olukorrad, kus *erinevust* ja *teisi* hakatakse käsitlema negatiivse või isegi ähvardavana. Meid ümbritsevates ühiskondades ei ole vaja kaua oodata, et näha, kuidas see juhtub.

Kultuuridevaheline õppimine lähtub seisukohast, mille Georg Lichtenberg on sõnastanud järgmiselt: “Oleks imelik, kui õige filosoofiakäsitlus ja õige kosmosekäsitlus pärineksid mõlemad Preisimaalt.” Selle käigus, kui me harime end ja elame üha laienevates ühiskondades, puutume pidevalt kokku erinevate sügavalt juurdunud arusaamadega sellest, milline kosmos tegelikult on. Kultuuridevahelise õppimise kaudu püütakse vähendada meie omandatud väärtushinnangute ja tõlgenduste tähtsust ning antakse meile võimalus teadlikult tundma õppida teistsuguseid väärtushinnanguid. Mõnele tähendab kultuuridevaheline õppimine juhtimisoskuste omandamist, mille käigus inimesed õpivad seda, kuidas tegutseda keeruliste välislähetuste või ärikohtumiste ajal. Selle valdkonna kohta on kirjutatud ka hulganisti kasulikke raamatuid (*vt nt Guirdham 1999*). Noortega seoses käsitletakse kultuuridevahelist õppimist sageli osana poliitilisest projektist, mille kaudu püütakse panna alus jätkusuutlikele ja aktiivset osalust soodustavatele mitmekultuurilistele ühiskondadele. Samuti käsitletakse seda haridusliku suunana, mis teeb võimalikuks õppimise rahvusvaheliste koolituste ajal toimuvatest protsessidest. (Küsimus: millisel määral kehtib teie meelest käesolev analüüs ka nende riiklike koolituste puhul, milles te olete osalenud?)

Edaspidi (ptk-s 3.2.5) käsitletakse neid arusaamu, mis meil endal võivad olla kultuuridevahelise koolitaja ülesannetest, kultuuridevaheliste koolituste korraldamiseks vajalike lähenemiste väljatöötamist ja ka kultuuridevahelise koolitamise metodoloogiat. Alljärgnevas tabelis on esitatud mõned kultuuridevahelisele koolitajale olulised omadused, mida on seostatud üldisemaks koolitustegevuseks vajalike oskustega. See tabel võib aidata teid nii isiklike küsimuste lahendamisel kui ka koolituskava koostamisel.



## Kultuuridevaheliseks koolitamiseks vajalikud omadused ja oskused

<b>Teadmised</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kultuuridevaheliste protsesside ja nähtuste teadvustamine.</li><li>• Kultuuridevaheline õppimine: kultuuridevahelise arengu etappide mõistmine, põhimõistete ja -oskuste tundmine.</li><li>• Kultuuridevaheline koolitamine:<ul style="list-style-type: none"><li>– kavandamine: sessioonid, päeva- ja koolituskavade koostamine;</li><li>– õppija: õppimine seondub sageli mitmeti mõistetavate olukordadega ning õppija kultuurilise identiteedi seisukohast tuleb sellega arvestada;</li><li>– koolitaja: enda kultuurilise identiteedi ning tugevate ja nõrkade külgede, eelistuste ja puudustega arvestamine;</li><li>– koolituse sisuline külg: olulisemate kultuuridevahelist õppimist ja suhtlemist käsitlevate teoreetiliste seisukohtade tundmine, oskus hinnata nende seisukohtade rakendatavust koolitustegevuses;</li><li>– hariduslik lähenemine: koolitustegevuse kohandamine õppijate kultuuritausta, nende õppimisviiside ja koolituse eesmärkidega, asjakohaste koolitusmeetodite tundmine ja teadmised selle kohta, millises järjekorras neid meetodeid kasutada.</li></ul></li><li>• Mitmekesisust käsitlev koolitus: võimu, rassismi, rõhumise ja sotsiaal-majandusliku ebavõrdsuse küsimuste käsitlemine, et kaasa aidata erinevate ühiskondlike rühmade vahelistele headele suhetele.</li></ul>
<b>Koolitamisprotsessi seonduvad oskused</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisatsiooni ja õppijate vajaduste hindamine: millised on organisatsiooni ja osalejate motiivid, nende õppimisviisid, rühma koosseisust (kultuuriline taust, sooline jaotus jne) tulenevad vajadused.</li><li>• Koolituse kavandamine:<ul style="list-style-type: none"><li>– eesmärgid ja sihid (vajaduste analüüsi kohaselt),</li><li>– sisuline külg: seosed eesmärkide, vajaduste ja rühma koosseisuga,</li><li>– koolituskava koostamine ja metodoloogia: osalejate õppimisviisidele ja vajadustele vastavate meetodite väljavalimine ja nende kasutamise järjekord.</li></ul></li><li>• Koolituskava rakendamine: koolituse korraldamine, erinevate koolitaja rollide ja rühmasisese dünaamikaga arvestamine, analüüsiva kokkuvõtte tegemine.</li><li>• Koolituskava hindamine: koolituse ajal ja pärast seda.</li></ul>
<b>Isiklikud oskused</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tunnetuslik ja käitumuslik paindlikkus: võime kohaneda uute mõtlemis-, käitumis- ja suhtlusviisidega.</li><li>• Kultuuriline identiteet: omaenda kultuurilise identiteeti (ja sellega seonduvate väärtushinnangute, hoiakute, veendumuste, suhtlusviiside ja käitumusmustrite) põhjalik tundmine.</li><li>• Sallivus mitmeti mõistetavate olukordade suhtes: suutlikkus osalejatega töötada ootamatutes ja ebaselgetes oludes.</li><li>• Kannatlikkus.</li><li>• Entusiasm ja pühendumine.</li><li>• Inimestevaheliste suhete ja suhtlemisega seonduvad oskused (kaasa arvatud meeskonnatöö tegemine).</li><li>• Avatus uutele kogemustele ja inimestele.</li><li>• Empaatia.</li><li>• Lugupidamine teiste vastu.</li><li>• Huumorimeel (ja selle mõistmine, kui komplitseeritud on naljaviskamine kultuuridevahelise lähenemise seisukohast!).</li></ul>
<b>Tehnilised oskused</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Teoreetilised ja praktilised teadmised esitlus-, näitlikustamis- ja dokumenteerimiskoste kohta.</li><li>• Näitlike abivahendite kasutamine (projektor, pabertahvel jne).</li></ul>

(Landis ja Bhagat 1996)



### ***Soovitused isiklikuks mõtiskluseks***

1. Kas te oskate lisada veel mõne oskuse/omaduse, mis teie meelest on oluline ja mis on käesolevast loetelust välja jäänud?
2. Kas te ise tegelete kultuuridevahelise õppimisega?
3. Ülaltoodud tabelis on nimetatud mitmeid isikuomadusi. Kas see on teie meelest õiglane? Kas neid omadusi on võimalik omandada koolitamise teel?
4. Kui tähtis on koolitajate pidev koolitamine teie noorteorganisatsioonile? Kes otsustab selle, milliste teemade kohta koolitusi korraldatakse? Mille alusel valitakse välja need inimesed, kes koolitustel osalevad? Kuidas käsitletakse kultuuridevahelise õppimise teemat?