

## 5. Pärast koolitust



T-Kit käsiraamat  
Koolitamise  
alused

### 5.1 Õpitu ülekandmine ja koolituse mõju levitamine

*Nii et reis ongi läbi ja ma olen jälle tagasi seal, kust ma alustasin, olles küll paljude kogemuste võrra rikkam, aga ka paljude kadunud veendumuste ja haihtunud tõdede võrra vaesem, sest kindlad veendumused käivad liigagi sageli käsikäes teadmatuslega. Need, kes tahavad, et neil oleks alati õigus, ja kes peavad oma arvamust väga tähtsaks, peaksid jääma koju. Kui te lähete reisima, siis võite oma veendumused kaotada sama kergesti kui prillid; ainus vahe on selles, et veendumuste asendamine ei ole sama lihtne.*

**Aldous Huxley**, „Jesting Pilate“

Euroopa noorte koolitusprogrammide põhieesmärk on aina suurema hulga noorte inimeste motiveerimine rahvusvahelise koostöö tegemiseks ning noortele selleks vajalike oskuste andmine. Selleks kasutatakse rahvusvaheliste noorteorganisatsioonide ja -võrgustike potentsiaali ning nendevahelisi kontakte. Teine eesmärk on näidata riiklike või kohalike noorteorganisatsioonide, noorsooteenistuste või noortegruppidega seotud inimestele, kuidas võõrsil samade asjadega tegelevate partneritega koos töötamine annab nende tööle euroopaliku mõõtme. Üks eesmärkidest on anda noorsootöötajatele ja noorteuhtidele oskused, mis võimaldaksid neil paremini toime tulla multikultuurilisuse ja sellest tingitud probleemidega, millega nad oma kogukonnas ja riigis kokku puutuvad. Mõne koolituskursuse käigus tutvustatakse koolitavatele konkreetsete projektide juurutamiseks vajalikke teadmisi ja oskusi, teised kursused aga käsitlevad noorte üldisemaid võimeid ja võimalusi, näiteks seda, kuidas noorteprojekte korraldada või kuidas rahvusvahelistes või kultuuridevahelistes tingimustes teemapõhiselt töötada.

Olenemata konkreetse koolituskursuse tuumast või teemast, eeldatakse alati, et pärast koju naasmist asuvad koolitusel osalenud tegutsema. Siinkohal tulebki mängu igavene küsimus selle kohta, kuidas anda koolitavatele kätte kõige paremad vahendid koolituskursuse käigus õpitu kasutamiseks ja levitamiseks oma töökeskkonnas. Koolitusel omandatud teadmiste või oskuste kasutamist oma kodus nimetatakse sageli ülekandmiseks. Teadmiste ja oskuste edasiandmist teistele inimestele ja teiste projektide kaudu nimetatakse ka koolituse mõju levitamiseks. Kuna õpikogemused omandatakse konkreetse koolitustegevuse raames ning need hõlmavad vaid erinevate tegelikkuste simuleerimist ja hetkelist kogemist, siis võib rahvusvaheliste koolituste puhul pidada kõige keerulisemaks ülesandeks just ülekandmist ja levitamist. Seepärast tuleb neile tegevustele pöörata rohkesti tähelepanu iga koolituse käigus.

Õpitu ülekandmine on eriti oluline seetõttu, et Euroopa koolitusprogrammide käigus peetakse esmatähtsaks just koolitamise mõju levitajatega töötamist. See termin viitab inimestele, kes saavad tänu oma tööalasele positsioonile koolituse käigus kogetut levitada oma töökeskkonnas – oma organisatsioonis või töökohas, oma noortegrupi või projekti piires. Koolitusest peaks kasu olema muidugi selle osalistel, aga lisaks tuleks koolituse käigus omandatu anda edasi ka teistele noortele.

### 5.2 Koolituse mõju levitamine – kuidas seda teha?

“See kursus suurendas minu motivatsiooni, sest ma sain teada, et ka teistel inimestel on minu sihtidega sarnased eesmärgid, erinevalt minu enda organisatsioonist, millel on ainult kohalikud huvid...”

“See kursus kasvatas minu enesekindlust selle suhtes, et ma saan ise hakkama mõne rahvusvahelise projekti korraldamise ja arendamisega.”

(Koolitavad, „Training Course on Euro-Mediterranean Co-operation“, Strasbourg, 2000)

Kui koolituskursus on läbi ja osavõtjatel palutakse hinnata oma õpiprotsessi, siis rõhutavad nad sageli seda, kuidas koolitus suurendas nende soovi tegeleda rahvusvahelise noorsootööga.



Koolitatavate motivatsiooni ja enesekindluse kasvatamine on rahvusvaheliste koolituste üks olulisemaid eesmärke ning kui koolitatavaid õigel viisil suunata ja toetada, siis võib see pärast koolitust märgatavalt kaasa aidata järeltegevuste korraldamisele.

Koolituse mõju levitamine hõlmab kahtlemata tõhusamat tegelemist rahvusvahelise noorsootööga, kuid järeltegevusi tuleks korraldada ka kohalikul tasemel, et koolitatavad saaksid oma rahvusvahelisi kogemusi tutvustada kaaslastele, oma organisatsioonile ja kohalikule kogukonnale. Koolituse mõju on võimalik levitada eri viisidel ning seda võib siduda tegevuste eri tase-  
metega.

Mõju levitamise liik	Näited
<b>Tegevus</b> Korraldage pärast koolituskursust mingisugune ettevõtmine, et kasutada koolitustulemusi oma keskkonnas ja anda neid edasi.	<ul style="list-style-type: none"><li>– Tutvustage koolitust ja selle tulemusi oma organisatsioonis.</li><li>– Kasutage oma kasvanud enesekindlust ja motivatsiooni uute ideede esitamiseks oma organisatsioonile, teenistusele, rühmale või projekti raames.</li><li>– Kasutage mõnda koolituse käigus kogetud meetodit koos oma kodukandi noortega.</li><li>– Kui kursuse kohta on koostatud aruanne, siis tehke see teistele kättesaadavaks ja arutlege selle rakendamise üle.</li></ul>
<b>Tegijad</b> Jagage koolituskursuse käigus saadud kogemusi teistega.	<ul style="list-style-type: none"><li>– Korraldage oma kogukonna noortejuhtidele töötuba, kus te rakendate koolituse käigus mängitud simulatsioonimängu ning arutate oma kolleegidega võimalusi, kuidas seda saaks teie töös kasutada.</li><li>– Kutsuge oma piirkonna noortejuhid või noorsootöötajad koosolekule, kus te tutvustate neile rahastamisprogramme, millest te koolituse käigus teada saite. Arutage, kuidas seda teavet levitada ja kasutada.</li><li>– Õpetage mõnele kolleegile või oma rühma kuuluvale noorele edasi mõni oskus, mille te ise koolituse käigus omandasite (nt oskus rahvusvahelisi noorteprojekte ette valmistada ja juhtida).</li></ul>
<b>Projekt</b> Jagage koolituse käigus saadud kogemusi sellise projekti algatamise käigus, mis viiakse ellu pärast koolitust (koos teiega või ilma teieta).	<ul style="list-style-type: none"><li>– Algate pärast koolituskursust konkreetne projekt, mis töötati välja koolituse käigus ja millesse võib kaasata teisi kursusel osalenud inimesi (nt noorsoovahetused, töölaagrid, seminarid, vabatahtliku teenistuse projektid).</li><li>– Esitage oma organisatsioonile projekt, mille te koolituse käigus välja töötasite isegi juhul, kui te ei saa sellega tegeleda, sest võib-olla keegi teine saab seda teha.</li></ul>
<b>Eeskuju</b> Korraldage uusi tegevusi, juhindudes koolituse käigus kogetud või välja töötatud tegevustest	<ul style="list-style-type: none"><li>– Kohandage mõni koolituse käigus rakendatud meetod või kogu koolituskursus teie kontekstile vastavaks, võimaluse korral avaldage saadud tulemused ja levitage neid. Neid meetodeid või kogu kursust saavad sellisel juhul rakendada ka teised inimesed.</li><li>– Viige pärast koolitust ellu oma organisatsiooni esimene noorsoovahetusprojekt. Aasta pärast korraldage järgmine noorsoovahetusprojekt, kasutades sama mudelit ning vahepeal kogutud kogemusi ja teadmisi.</li></ul>



Mõju levitamise liik	Näited
<b>Järeltegevused</b> Koolituskursuse käigus välja töötatud projekte või tegevusi või omandatud meetodeid juurutatakse pärast koolitust, selle tulemusel tekivad ideed uute projektide, tegevuste, meetodite jm kohta.	<ul style="list-style-type: none"><li>– Pärast koolitusjärgse noorsoovahetusprojekti korraldamist otsustavad asjaomased organisatsioonid vahetada ka vabatahtlikke, et üksteisega paremini tuttavaks saada ja üksteise kogemustest õppida.</li><li>– Pärast oma piirkonna inimeste kutsumist teabepäevale, kus te tutvustasite rahastamisprogramme, millest te koolituse käigus teada saite, otsustavad mõned inimesed teises piirkonnas korraldada samasuguse teabepäeva, teised aga otsustavad taotleda raha oma projektile.</li></ul>

### 5.3 Koolitatavate ettevalmistamine õpitu ülekandmiseks ja koolituse mõju levitamiseks

“Selle kursuse ajal sain ma aru, et võin teha asju, mis varem tundusid olevat kättesaamatud või liiga keerulised.”

“Ei ole võimalik väljendada kõike seda, mis on muutunud nende paari päeva jooksul...”  
(*Koolitatavad, „Training Course on Euro-Mediterranean Co-operation”, 2000*)

Rahvusvaheliste koolituste mõju on alati tugev, sest nad annavad osavõtjatele väga tugevaid ja emotsionaalseid kogemusi. Taolise intensiivsuse loomisele aitavad kaasa järgmised tegurid: koos õppimine ja elamine, rühmasisesed protsessid ning tegevused, mille sisu ja meetodid keskenduvad osalusele, aktiivsele kaasatusele, mõtete ja tunnete jagamisele, praktilisele õppimisele, rühmatööle ja kultuuridevahelisele õppimisele. Intensiivse rühmasisesse dünaamika loomist ja sellele kaasa aitamist võib pidada hariduslikuks lähenemiseks, mille puhul koolitatavate rühma kasutatakse õpivahendina ning millega toetatakse kultuuridevahelist õppimist. Sellele lisandub veel elevus, mida tervest Euroopast kokku tulnud sarnaste veendumuste ja motiividega inimesed tunnevad koos õppides ja elades, kuigi see kestab lühikest aega ja nad peavad pärast seda uuesti lahku minema. Ühenädalase koolituskursuse lõppedes on koolitatavatel sageli raske koju minna ja oma kaaslastest lahkuda. Kõigi mõtted ja tunded pakatavad uutest muljetest, kõigi kindlad veendumused on muutunud kaheldavaks ning kõik on kogunud ja omaks võtnud hulganisti uusi ideid. Seepärast mõtlevadki koolitatavad sageli sellele, kuidas nad saaksid kodus teistele selgitada kõike seda, mida nad on kogunud.

Kui koolituskursused hakkavad lõpule jõudma, tulevad koolitatavatele tihti pähe mõtted sellest, et kodus ei saa nende selgitustöö sugugi lihtne olema.

“Mulle valmistab muret see, kuidas ma peaksin oma organisatsiooni teiste liikmetega jagama kogu seda teavet ja oma kaastöötajatele edasi andma omandatud oskusi, teadmisi, motivatsiooni ja entusiasmi, nii et sellest kasu oleks.”

“Kuidas ma saan aru, kes minu partneritest on tegelikult motiveeritud?”

“See saab olema raske – ma pean veenma oma organisatsiooni direktorit, et ta nõustuks mu projekti muutmise, ja oma ülemusi, et nad hakkaksid mu projekti tõeliselt toetama.”



“Mul on vaja teada, kuidas ma saan veenda oma kaastöötajaid selles, et projekti muutmine on vajalik ja kasulik.”

“Ma kardan, et ma hakkan end oma organisatsioonis tundma kõrvalejätuna.”

“Projekti juurutamiseks läheb mul vaja tehnilist abi, mida saavad pakkuda ainult koolitajad.”

*(Koolitatavad, „Training Course on Euro-Mediterranean Co-operation“, 2000)*

Taoliste koolituste emotsionaalset laengut arvestades peavad koolitajad mõtlema sellele, kuidas viia koolitus lõpule nii, et koolitatavate maailma ja koolitusmaailma kaugenemine teineteisest või isegi nendevaheliste sidemete katkemine oleks võimalikult sujuv. Siinkohal on oluline see, et te pööraksite erinevate koolitusetappide jooksul tähelepanu koolitatavate kodukeskkonnale. Nii koolituste ettevalmistamise, läbiviimise, hindamise kui ka järeltegevuste käigus tuleb kindlasti keskenduda sellele, kuidas seostada koolituse käigus omandatud teadmisi ja oskusi koolitatavate töökeskkonna ja -oludega.

#### **Soovitused isiklikuks mõtiskluseks**

##### *Ettevalmistus*

- Arvestage ettevalmistuste käigus koolitatavatega: millised on nende vajadused, motiivid, huvid ning koolitusega seonduvad ootused ja hirmud? Kuidas nad kavatsevad koolituse käigus õpitut kasutama hakata? Te võite asjaomaseid küsimusi esitada taotlusvormil või arutada neid kohe seminari alguses. (Vt ptk 3.4.5 sihtrühma kirjelduse kohta ja ptk 3.5 koolituskava koostamise üldiste põhimõtete kohta.)
- Kaasake ettevalmistusse ka koolitatavate organisatsioonid: kontrollige, kas koolitava organisatsioonis või töökohas on teada, et selle liige kavatseb koolituses osaleda, ning kas tema organisatsioon või teenistus on valmis teda toetama. Te võite paluda, et organisatsioonist saadetaks teile toetus kiri, kus kirjeldatakse nende ootusi ja huvisid seoses koolitava koolitusele saatmisega.

##### *Rakendamine*

Koolituskava koostamise käigus arvestage koolitatavate ootuste ja vajadustega. Andke koolitatavatele võimalusi siduda koolituse käigus kogetu nende kodukeskkonnaga. Selleks võite rakendada näiteks alljärgnevalt loetletud tegevusi.

Kasutage aktiivsust toetavaid meetodeid, mis annavad koolitatavatele julgust tegevusi iseseisvalt sooritada.

Küsige koolitatavalt korrapäraselt tagasisidet, et saada teada, kas koolitusest on nende töö seisukohast kasu. (Vt ptk 4.4.2 koolitatavalt saadava tagasiside kohta.)

Paluge koolitatavatel koolituse käigus välja töötada võimalike järeltegevuste kavad, näiteks koostada projekte, välja töötada või kohendada meetodeid, koostada tegevuskavu jne. (Vt ptk 3.5.6 koolituskava komponentide kohta.)

Korraldage individuaalseid või väikestele rühmadele mõeldud konsultatsioone, mille käigus koolitavad saavad analüüsida ja arutada, kuidas koolituse tulemusi on võimalik kodus kasutada ja levitada ning millised raskused võivad sellega seoses tekkida.

##### *Hindamine ja järeltegevused*

- Hinnake koolituse kasulikkust koolitatavate seisukohast ning võimalusel korraldage ka koolitusjärgseid hindamisi. Püüdke hindamisse kaasata ka koolitatavate organisatsioone. Kui koolituse lõpust on möödunud paar kuud, võite saata koolitatavatele ja nende organisatsioonidele hindamisvormid, kus esitatakse küsimusi selle kohta, kuidas vahepealse aja jooksul on koolituse tulemusi rakendatud ning kas organisatsioonil on olnud koolitusest kasu.



- Rajage tugisüsteem, mida koolitavad saavad koolitusjärgse katsetusetapi jooksul kasutada, näiteks
  - koostage e-posti aadresside andmebaas, et koolitavad saaksid üksteise ja koolitajatega kergesti ühendust võtta, või seadke sisse e-posti põhine teabeliin konkreetsete küsimuste esitamiseks. Ehk võiks iga koolitaja täita paari koolitava kontaktisiku rolli? Sellega seoses pidage meeles, et kõigil koolitavatel ei tarvitse olla võrdsed Interneti kasutamise võimalused;
  - korraldage pikaajalise koolituskursuse raames teatud järeltegevusi või hindamisi, mis toovad inimesed paari kuu pärast uuesti kokku, et arutada ja hinnata kursuse esimese etapi tulemusi.

(Comelli 1985: 176–177)

Milliseid ülaltoodud tegevustest saate koolituskursuse käigus kasutada selleks, et koolitavaid ette valmistada õpitu ülekandmiseks ja koolituse mõju levitamiseks?

Koolitusjärgsete tugisüsteemide rajamine võib just rahvusvaheliste koolituskursuste puhul kõige rohkem raskusi tekitada ja piiranguid seada, sest kursused on sageli lühiajalised ning rahvusvahelisel tasemel sidepidamine võib olla üsnagi kulukas. Sellest hoolimata on mitmeid võimalusi, kuidas valmistada koolitavaid ette kodukeskkonnas tegutsemiseks ja kuidas suured koolituse tõhusust. Ilma ülekandmiseta ja koolituse mõju levitamiseks ei ole võimalik tagada seda, et noored annaksid teistele edasi ja rakendaksid ise oma suuremat enesekindlust ja motivatsiooni, koolituse käigus omandatud oskusi ja teadmisi ning uusi lähenemisviise ja ideid, mis seonduvad rahvusvahelise ja kultuuridevahelise noorsootöoga.

## 5.4 Koolituse mõju: mõne koolitava kogemused pärast pikaajalist kultuuridevahelist ja rahvusvahelist projektiarendust käsitlevat koolituskursust

Kallid sõbrad!

“...Kui ma meenutan neid päevi, mil koolituskursus veel kestis, siis olen täiesti veendunud, et see on kogu minu senise elu kõige põnevam kogemus. Ma avastasin terveid maailmu, teemasid ja paiku, mille olemasolust ma ei teadnud midagi. See kursus avas mu silmad, ma sain teada uusi asju ja hakkasin neid analüüsima. Samas tekkisid mul ka uued huvid ja värsked ideed projektide korraldamiseks. Kui ma sulen silmad, siis võin ilma kahtluseta öelda, et kõige paremini jäi mulle meelde just see suurepärane kultuuridevaheline õhustik, mis neil päevil koolituse käigus tekkis. Koju tagasi tulemine ja uuesti oma tööga tegelema hakkamine ei ole olnud kerge, kõige keerulisem on see, kuidas kasutada kõiki saadud teadmisi, kuid kahtlemata on need aidanud kaasa minu tööle ja eeskätt on need parandanud mu projektide kvaliteeti...” („Multiplier“ 1999: 28)

“...Pärast Strasbourgist lahkumist oli üsna imelik jälle kodus töötada, sest niipea kui ma kohale jõudsin, sain aru, et ma ei ole sama inimene kui enne koolitust. Mind ümbritsevad inimesed tundsid, et ma olen innustunud ja targemaks saanud. Ma olin oma projektist suures vaimustuses ja kui ma kirjeldasin oma kolleegidele uusi ideid, siis nad toetasid mind täielikult. See andis mulle kõvasti jõudu noorte teabekeskuse loomiseks, sest ma nägin, et nemad olid sama elevil kui mina. Kuid kahjuks pidin ma veel paljude muude asjadega tegelema ega leidnud aega oma projekti elluviimiseks. Varsti rahunesid kõik maha, kuid nüüd olen ma otsustanud, et ma asun kohe raha taotlema ilma rohkem aega kaotamata...” („Multiplier“ 1999: 32)

“...Pärast koolituskursust oli mul raske aru saada sellest, et mu projektist ei tule midagi välja. Ma pidin selle katkestama ja tundusin endale naeruväärsena – mind oli ju nii kõvasti koolitatud, aga ikka ei suutnud ma isegi oma väikest projekti ellu viia. Märtsis kohtasin ma täiesti ootamatult koolitajaid, kes kavatsesid Euroopa noortele laagri korraldada, kuid neil ei olnud siin partnereid ja kellelgi neist ei olnud kogemusi multilateraalsete projektidega seoses. Nii me siis otsustasimegi koos töötama hakata ja see on kujunenud väga viljakaks koostöök...” („Multiplier“ 1999: 33)