

Ehk olete kuulnud tuntud sofistlikku õpetussõna, mille autoriks peetakse 13. sajandil elanud pärsia luuletajat Rumit. Inimestel, kelle silmad on kinni seotud, palutakse puudutada elevanti ja kirjeldada, mida nad tunnevad. Üks inimene sirutab käe välja, puudutab elevandi kõrva ja ütleb, et see on lehvik. Teine haarab kinni sabast ja kinnitab, et tegu on kõiega. Kolmas katsub elevandi jalga ja väidab, et see on puu. Ajaloöürikutest ei selgu, kui kaua nad niimoodi jätkasid, kuid me võime olla kindlad, et elevanti ei unustanud seda kunagi.

Vahel kasutatakse seda õpetussõna koolitamise käigus, et tõmmata tähelepanu teatud teemadele, nimelt tegelikkuse tunnetamisele, kultuuridevahelisele õppimisele, meeskonnatöö olemusele ja konfliktide tekkimisele. Mõnes mõttes seondub see ka koolitusmeeskonna ees seisvate ülesannetega, kui nad hakkavad kavandama koolituskursust, mis on mõeldud koolitatavatele, keda nad veel ei tunne. Loomulikult hõlmab see ka käesoleva käsiraamatu autoreid, kes on püüdnud kindlaks teha ja käsitleda *koolitamise aluseid*. Kui meie meeskond esimest korda kokku sai, olid meil kaasas pikad ja üksikasjalikud nimekirjad tähtsatest asjadest, mida võis ehk tõesti pidada meie ühisteks prioriteetideks. Kas neid aga oleks saanud nimetada alusteks? Me ei püüa oma vastutust vähendada, kuid igaüks, kes on veidikenegi kokku puutunud noorte rahvusvahelise koolitamisega, teab, mida see tähendab – tuleb arvestada väga erinevate eesmärkide, käsitletavate teemade, osalejate, eetiliste raamistike ja nõuetega ning ka lahknevate tegutsemis-, tunnetus-, korraldus-, rakendus- ja hindamisviisidega. Koolitamine kujutab endast suurt ja keerukat „elevanti“. Jätkates sama metafooriga – see elevanti on siiski olemas: on olemas alused, põhikaalutlused, kohustused ja arusaamad, millest koolituse korraldamise käigus tuleks lähtuda. Seega püüame käesolevas käsiraamatus määratleda koolitamise hariduslikke, logistilisi, eetilisi ja kogemuslikke aluseid. Ühtlasi püüame jätta lugejale piisavalt võimalusi suhtuda loetavasse kriitiliselt ja püüame julgustada lugejat küsima endalt, millistest koolitamise alustest ta lähtub. Käesoleva sissejuhatus eesmärk on tutvustada lugejale neid valikuid, mille me oleme teinud, neid mõtteid ja väärtushinnanguid, millele käesolevas käsiraamatus toetutakse. Samuti püüame sissejuhatuses kirjeldada koolitamise üldist taustsüsteemi.

Kõigepealt võiks loomulikult küsida, milleks koolituskäsiraamatut üldse vaja on. Käesolevas sarjas on olemas käsiraamatud konkreetsete ainevaldkondade kohta (kultuuridevaheline õppimine, projektijuhtimine jne). Neid valdkondi käsitletakse sageli koolituste käigus, need on teemad, mis määravad kindlaks haridusliku protsessi vormi. Käesoleva käsiraamatuga püütakse suunata tähelepanu sellele, kuidas me kujundame neidsamu hariduslikke protsesse, mille käigus uuritakse ja käsitletakse erinevaid teemasid. Me paneme rõhuasetuse tegevusele ja arutame sellega seotud küsimusi. Kui koolitamine on protsess, siis on see koolituse teema, koolitajate ja koolitatavate vaheline protsess, mis võib aset leida teatud üldistes kontekstides. Kõik need tegurid põhjustavad omavahel seotud probleeme, millel on nii hariduslikud, isiklikud, eetilised kui ka praktilised küljed. Kuigi koolitamist peetakse tavaliselt vaid viisiks, kuidas rahvusvahelise noorsootöö käigus erinevaid teemasid käsitletakse, muutub see teistsuguse rõhuasetuse korral keerukaks eraldiseisvaks ainevaldkonnaks. Koolitamine on muutumas aina populaarsemaks teemaks, mida kinnitatakse ka ptk – s 1.1 – Euroopas ei ole nõudlus koolituste järele ega pakutavate koolituste hulk olnud kunagi suurem.

Samas oleks koolitamise käsitlemine pelgalt haridusliku protsessina eksiteele viiv, sest käesolevas käsiraamatus ei peeta koolitamist ei neutraalseks tegevuseks ega ka üldiseks lähenemiseks, mida võib rakendada suvalistes tingimustes. Koolitamine on muutunud üldmõisteks, mis tähistab pidevat õppimist erinevates kontekstides. Siiski ei tohi unustada seda, et üldise taga on peidus erinevused – erinevad eesmärgid, hariduslikud lähenemised, koolituses osalevate inimeste vahelised suhted ning soovitatavad ja tegelikud tulemused. Käesolevas käsiraamatus käsitletakse koolitamist osalejakeskse õpiprotsessina, mis on meeskonnapõhine ja kuulub mit-teformaalsesse haridussektorisse. Kuna neid termineid ja nende olulisust käsitletakse edaspidi põhjalikult, piirdume esialgu vaid tõdemusega, et eeltoodud rõhuasetused mõjutavad väga suurel määral seda, mida peetakse koolitamise alusteks ja mida mitte.



Samuti keskendume sellele, et tegelikult ei ole koolitamine neutraalne ega nähtamatu protsess, mida saab rakendada iga teema puhul. Analüüsimate seda, kuidas me teisi koolitame ja kes me ise oleme, ei ole võimalik ühtse meeskonnana toimida, abistada koolitatavaid kaaslasekoolituses, toetada aktiivset osalust ja kogemusõpet ega töötada koolitajana lühiajalistel, kuid pingelistel koolitustel. Käesolevas käsiraamatus pakutakse välja erinevad võimalused oskuste arendamiseks ja kompetentsuse tõstmiseks, kuid seejuures lähtutakse üldisest lähenemisest, millega innustatakse koolitajaid mõtlema selle üle, kuidas nende enda maailmapilt koolitamist mõjutab, kui dünaamilised muutused võivad koolituse käigus aset leida ja kui tähtis on see, et me kõik tegeleksime pidevalt õppimisega.

Käesolev käsiraamat on suunatud kõigile Euroopas töötavatele koolitajatele, kes eeldatavalt töötavad mitmekultuurilise koolitatavate rühmaga ja mitmekultuurilises koolitusmeeskonnas. Nende töö nõuab täpset kavandamist ja alusmaterjali määratlemist ning kõige selle käigus peavad nad vastuse leidma mitmetele küsimustele, mis on seotud nende isiku ja ametiga. Käesoleva käsiraamatu kirjutamise käigus oleme endale ette kujutanud just seesugust lugejat, kuid loomulikult ei ole teistsugustes tingimustes töötavatele koolitajatele selle lugemine sugugi keelatud. Sellisel juhul peaksid nad hoolikalt kaaluma, kuidas on siin pakutav seotud nende vajadustega ja kontekstiga. Me loodame, et kõik koolitajad on niikuinii harjunud seda tegema.

Käesoleva käsiraamatu lugemisel tasuks eeltoodud soovitusi kogu aeg meeles pidada, sest algusest peale oli kogu autorite meeskond täiesti veendunud selles, et me ei pane kokku „tööriistakasti“. Tegu ei ole ka kokaraamatu ega kasutusjuhendiga, mille juurde käib varahommikune telesaade. Iga koolitus on erinev ja igas käsiraamatu peatükis püüame rõhutada seda, et te peate kaaluma, millised mudelid, teooriad ja meetodid sobivad just teie koolituse, rühma, keskkonna, kompetentsustaseme ja väärtushinnangutega, ning vajaduse korral kohandama neid nii, et nad vastaksid teie vajadustele. Me arvame, et selline toimimine on enamikule koolitajatele iseeneestmõistetav, kuid kuna see puudutab kogu teose filosoofilist keskpunkti, siis peame selle otse välja ütleva. Samas ei ole käesoleva käsiraamatu pealkiri ka „Zen-koolitamine“, tegu on töödokumendiga tegevuskoolitajatele, kes saavad siit kiiresti vajaliku järele vaadata. Seepärast on teksti sees viidatud teistele teksti osadele, lugeja saab üles otsida konkreetse harjutuse või värskendada oma teadmisi teatud ainevaldkonna osas, kusjuures välja on toodud ka mõtted ja seosed, mida tuleks uuesti käsitleda. Me loodame, et te hakkate suhtuma käesolevasse käsiraamatusse nagu oma lemmikkohvikusse, kust vahel saab toitu kiiresti kaasa osta, aga kus saab mõnikord ka pikemaid vestlusi maha pidada.

Samuti viidatakse käesolevas käsiraamatus teatud määral ka teistele sama sarja käsiraamatutele. Me ei eelda, et kõigile lugejatele on teised käsiraamatud kättesaadavad, kuid samas me ei dubleeri juba olemasolevaid käsiraamatuid. Kõige jaoks ei jätku alati ruumi – käesolev käsiraamat muutuks mitmekõiteliseks, kui selles uuesti korrata kõigis käsiraamatutes juba käsitletud koolitusküsimusi. Teatud teemade puhul, nagu õppimisviisid, koolituse kavandamine ja juhtimine ning loomulikult kultuuridevaheline õppimine, oleme esitanud viiteid teistele käsiraamatutele, kus meie käsitlusi on edasi arendatud või täiendatud. Seetõttu oleme teatud valdkondi saanud üksikasjalikumalt käsitleda, kirjeldades erinevaid teoreetilisi lähenemisi ja mudeleid.

Kuna kultuuridevaheline õppimine juba esile kerkis, siis on sobiv siinkohal rõhutada, et see on midagi enam kui üks osa koolitustegevuse üldisest käsitlusest. Kui käesoleval käsiraamatul oleks alapealkiri, oleks see „Koolitamise alused (kultuuridevahelise suunitlusega)“. Kogu teose hariduslik ja eetiline raamistik toetub kultuuridevahelisele õppimisele, sest me oleme veendunud, et kõigi koolitamise seotud tegevuste ja tööde puhul tuleb arvestada nende kultuuridevahelise mõõtmega. Sageli käsitletakse kultuuridevahelist õppimist eraldi koolitusmoodulina ning ka käesolevas käsiraamatus on nii tehtud. Kuid samas ärge unustage seda, et asjaomases kontekstis on koolitamise tulemuslikkus seotud maailmavaadete, õppimisviiside, väärtushinnangute ja käitumismallide rohkuse ja mitmekesisusega, millega tuleb arvestada kõikide kavandamis- ja rakendamisetappide jooksul.

Viimane märkus käesoleva käsiraamatu autoritelt hõlmab teoreetilisi käsitlusi. Kuigi me ei püüagi teooriat ja praktikat lihtsustatult eristada, oleme lähenenud teooriale kui taustsüsteemile või maakaardile, mis võib muuta koolitusmaastikul liikumise kergemaks. Koolitajad peaksid õppimise käigus osalema nii uurimis- kui ka uuendustegevustes, kuid sellisel juhul peaksid nad teadma vastust kahele järgmisele küsimusele: milleks on uuendusi vaja ja millisest kon-



tekstist need uuendused pärinevad? Meile tundub, et vahel osutatakse koolitajatele survet, et nad võtaksid kasutusele järjest uusi asju. Jääb mulje, et tuntud jäämäemudeli nägemine kutsuks seminariruumis esile samasuguse reaktsiooni nagu Titanicu reisijate seas. Iga koolitaja peab nii selles kui ka teistes käsiraamatutes esitatud väidetes suhtuma kriitiliselt ning ise otsustama, mis eristab uuenduslikkust uudsusest.

Eeltooduga seoses tuleb mainida ka seda, et käesolevas käsiraamatus kirjeldatud teoreetilised mudelid, mis käsitlevad näiteks rühmasisest dünaamikat, õppimisviise ja konfliktide transformeerimist, on välja töötatud konkreetsetes ainevaldkondades korraldatud rakenduslikest uurimistest lähtudes. Aeg-ajalt ilmuvad need mudelid koolituste käigus välja, kusjuures nende rakendamine ei sobi enamasti asjaomasesse konteksti. Seepärast oleme käesolevas käsiraamatus rõhutanud nende mudelite väljatöötamise ajalugu ja konteksti, et iga koolitaja saaks neid kohandada oma koolitatavate rühmale ja olukorrale sobivaks. Eeltoodu on mõjutanud ka meie otsuseid selle osas, kas eelistada uuenduslikke koolitusmaterjale neile, mis näivad pärinevat keskajast. Tulemuseks on juba tuntud ja veel tundmata elementide segu, mille väljavalimisel oleme lähtunud sellest, kas need elemendid on koolituste kavandamise käigus olulised, rakendatavad ja seostatavad.

Käesolevas käsiraamatus analüüsitakse koolitamist algusest lõpuni, kuigi me oleme loomulikult nõus sellega, et teatud elemente võib käsitleda erinevas järjekorras, ühtaegu või eri puhkudel. Peatükis 1 („Koolitamise kontekst“) kirjeldatakse koolitusvaldkonna hetkeseisu ja käesoleva käsiraamatu koostamise konteksti. Peatüki alguses on kirjeldatud keskkonda, milles koolitamine aset leiab. Sellele järgneb nimetatud keskkonnas töötavate koolitajate käsitlus. Seejärel analüüsitakse küsimusi, mis seonduvad koolitaja rollide, eetika ja kompetentsusega, me väidame, et koolitaja peab pidevalt oma koolitusoskusi arendama. Peatüki lõpus antakse ülevaade kultuuri-devahelisest õppimisest ja rõhutatakse, et koolitamise käigus tuleb sellega pidevalt arvestada.

Peatükis 2 („Koolitamine meeskonniti“) vaadeldakse seda, kui keeruline on töötada mitmekultuurilises koolitusmeeskonnas. Peatükis tutvustatakse meeskonnasiseste püsivate suhete loomist ja probleemide ennetamist (koos näitlike harjutustega). Samuti analüüsitakse erinevaid koos töötamise võimalusi. Kõige pikemas, kolmandas peatükis pealkirjaga „Koolituse kavandamine“ kirjeldatakse koolituste hariduslikku ja logistilist kavandamist, mis on sageli vägagi väsitav tegevus. Peatükis käsitletakse koolituste hariduslikku külge, vajaduste hindamist ning sessioonide kavandamist ja hindamist. Peatüki eesmärk on luua üldine raamistik, mille abil organisatsioonilised probleemid lahendatakse võimalikult valutult.

Seejärel keskendutakse ptk-s 4 („Koolitustegevus“) koolitamise käigus toimuvale ja sellele, kuidas see mõjutab inimesi, kogu rühma ja teema esitamist. Peatükis analüüsitakse probleeme, mille lahendamine nõuab koolitajatelt paindlikkust, järjepidevat hindamist ja tegevuste kohandamist kehtivatele tingimustele vastavaks. See hõlmab näiteks rühmasiseseid konflikte või olukordi, kus on vaja koolituskava ümber teha. Peatükis 5 („Pärast koolitust“) käsitletakse koolituse käigus õpitu ülekandmist, koolituse mõju levitamist ja seda, kuidas koolitatavaid ette valmistada tegelikuks eluks ja tööks.

Me loodame, et käesolev käsiraamat pakub teile meeldivaid kogemusi, ning jääme ootama teie arvamusi selles käsitletu rakendamise kohta tegelikus koolitusmaailmas. Üle kõige loodame aga seda, et käesoleva käsiraamatu kujul oleme andnud oma panuse koolitamise arendamisse ja koolitajate töö lihtsustamisse, mis oligi selle raamatu koostamise eesmärk.