Curricula Compendium

Õppekava kogumik kultuuritöö vabatahtlikele hõredalt asustatud piirkondades

Hans Jørgen Vodsgaard and Ena Drenkhan (Ed.)

Õppekava kogumik hõredalt asustatud piirkondade kultuurivaldkonna vabatahtlikele

Toimetajad: Hans Jørgen Vodsgaard ja Ena Drenkhan; kaastoimetajad: Bente von Schindel, Tomas Järvinen ja Gréta Bergrún Jóhannesdóttir.

© 2018: Interfolk, Tartu Folk High School, Musisk Oplysnings Forbund Denmark, Finnish Swedish Youth Association and Husavik Academic Center.

Kõik õigused kaitstud. Töö kasutamisel tuleb sellele viidata.

Käsolev õppekava kogumik on valminud märts-aprill 2017 Nordplus Adult projektis

“Õppekavad ja koolitused maapiirkondade kultuuritöö vabatahtlikele” / “Curricula and training for culture volunteers in sparsely populated areas” (SPARK).

Rohkem infot projekti kodulehel: http://nordplus-spark.one/

Käesolev väljaanne kajastab ainult autorite seisukohti ja Põhjamaade Ministrite Nõukogu ei vastuta selles sisalduva teabe õigsuse eest.

Sisukord

Eessõna **4**

1. Õppekava tähendused ja definitsioonid **5**

1.1 Võimalik definitsioon 5
1.2 Õppekava planeerimise alus 5

2. Õppekava koostamise juhend täiskasvanute koolituses **8**

2.1 Täiskasvanute õppimine 8
2.2 Väljundipõhise koolituse kavandamine 9
2.3 Info, mis peab sisalduma õppekavas 9
2.4 Hindamine 12
2.5 Õppe tulemuslikkuse hindamine 13
Kasutatud kirjandus 15

3. Õppekava näidis kultuuritöö korraldajatele ja vabatahtlikele **16**

1. Õppekava nimetus 16
2. Õppekavarühm ja õppekava koostamise alus 16
3. Õppetöö eesmärk 16
4. Õpiväljundid 16
5. Sihtgrupp 16
6. Õppe alustamise tingimused 17
7. Õppe maht 17
8. Õppesisu 17
9. Õppemeetodid 17
10. Õppematerjalid 18
11. Õppekeskkond 18
12. Ettevalmistus, tagasiside ja järeltegevused 18
13. Tunnistus koolituse läbimise kohta 18
14. Koolitaja kompetentsus 18
Sisu ja kasutatavate õppemeetodite kokkuvõte: 19

4. Õpikogemuse rakendamine **20**

4.1 Taust ja vajadus 20
4.2 Õppe eesmärk 20
4.3 Õpitu rakendatavus – tegevused enne ja pärast koolitust 20

Annex: Presentation of the four pilot courses **21**

I. The Danish pilot course 21
II. The Finnish pilot course 23
III. The Estonian pilot course 25
IV. The Icelandic pilot course 27

Eessõna

Käesolev materjal on osa 2-aastasest Nordplus Adult arendusprojektist "Curricula and training for culture volunteers in sparsely populated areas" ("Õppekavad ja koolitused maapiirkondade kultuuritöö vabatahtlikele", projekti akronüüm SPARK), mis viidi ellu august 2016 – juuli 2018.

Projekti toetas Põhjamaade Ministrite Nõukogu Nordplus Adult programm. Partnerite võrgustik koosnes viiest organisatsioonist (neli Põhjamaadest ja üks Baltimaadest), kes tegutsevad osalusdemokraatia, kultuuri, täiskasvanuhariduse ning kodanikuühiskonna arengu valdkondades. Partnerid:

Musisk Oplysnings Forbund Denmark (DK) – vt www.mof-dk.dk

Interfolk, Institute for Civil Society (DK) – vt www.interfolk.dk

Finnish Swedish Youth Association (FI) – vt www.fsu.fi

Tartu Folk High School (EE) – vt www.rahvaylikool.ee

Husavik Academic Center (IS) – vt www.eything.is

Viimastel aastatel on nii poliitilise kui avaliku sektori poolt püütud üha enam maapiirkondi ja hõredalt asustatud alasid atraktiivsemaks muuta ning takistada või vähendada inimesed äravoolu maalt linnadesse. Siinkohal võib üheks võimaluseks olla kunsti ja kultuurilise tegevuse ning –ürituste kättesaadavamaks muutmine maapiirkondades ja hajaasustustega aladel, kohalike elanike kaasamine ning seeläbi kohaliku kogukonna väärtustamine.

Kõik partnerid jagasid ühist arvamust, et kolmanda sektori kunsti- ja kultuuriühingute ja neis tegutsevate vabatahtlike algatused aitavad kaasa maaelu väärtustamisele ning kogukonna identiteedi säilitamisele. Selleks, et tagada kultuuriline jätkusuutlikkus nendes valdkondades, peab tunnustama ja pakkuma enesearenguvõimalusi kohalikele "sädeinimestele", kes sageli tegutsevad vabatahtlikkuse alusel. Samuti tunnustada ja arendada ka mittetulundusühingute ning teisi kodanikalgatusel põhinevate organisatsioonide liikmeid, kes tegutsevad kultuuri valdkonnas, edendades harrastuskunsti ning säilitades kultuuripärandit, väärtustades seeläbi kohalikku elu ja elukeskkonda.

Projekti eesmärk on pakkuda uusi õppimisvõimalusi eelkõige kultuurivaldkonna vabatahtlikele, kes tegutsevad hõredalt asustatud piirkondades, ja seeläbi algatada uusi kultuuriüritusi, mis omakorda loovad lisandväärtust ja tugevdavad kodanikuosalust, kogukondlikke sidemeid ning identiteeti.

Projekti võtmetegevused olid:

1. Kaardistada hõredat asustatud piirkondade kultuuritöö vabatahtlike võtmepädevused ja olulised kompetentsid ja neist lähtuv koolitusvajadus.
2. Tuua välja põhialused tulevaste kultuuri vabatahtlike värbamiseks ja koolitamiseks.
3. Arendada ja testida õppekavasid igas partnerriigis, viies ellu pilootkoolitused.
4. Avaldada õppekava kogumik asjakohaste õppekavade ja õppemeetodite kohta.
5. Levitada tulemusi Põhjamaade ja Baltikumi laiemale kogukonnale.

Rohkem infot leiate projekti koduleheküljelt: http://nordplus-spark.one/

Loodame, et käesolev õppekava kogumik annab uusi teadmisi ja innustab teisi sidusrühmi kavandama oma vabatahtlikele ja töötajatele uusi koolituspakkumisi eesmärgiga pakkuda

hõredalt asustatud piirkondades uusi kunsti- ja kultuurivõimalusi ning seeläbi suurendada kogukondlikku väärtust.

Jaanuar 2018,

Hans Jørgen Vodsgaard

Eesti kontekstis on hõredalt asustatud piirkonnad ühtlasi maapiirkonnad, mistõttu on siinses väljaandes ksutatud peamiselt mõistet "maapiirkond". Lisaks kultuurivaldkonna vabatahtlikele saab siintoodut rakendada kõigi kultuurikorraldajate baas- ja täienduskoolitustel.

Kuna õppetöö kavandamine algab õppekava koostamisest ja õppekava on omakorda õppetöö läbiviimise alus, siis on käesolevas materjalid keskendutud eelkõige õppekava koostamisele.

Mai 2018,

Ena Drenkhan

1. Õppekava tähendused ja definitsioonid

1.1 Võimalik definitsioon[1]

Väljend "õppekava" viitab õppetundidele ja akadeemilisele sisule, mida õpetatakse koolis või spetsiifilise kursuse või programme raames. Olenevalt sellest kui laialt haridustöötajad seda väljendit defineerivad või kasutavad, viitab õppekava tüüpiliselt oskustele ja teadmistele, mille omandamist õpilaselt oodatakse ning selle hulka kuuluvad: õpiväljundid või õpieesmärgid; õppetöö teemad ja sisu, mida koolitajad õpetavad; ülesanded ja projektid, mille sooritamist õpilaselt oodatakse; raamatud, õppematerjalid, videod, ettekanded ja kursuse lugemismaterjal ning testid, hindamisülesanded ja muud meetodid, mille järgi antakse hinnang õppija õpitulemustele. Õpetaja individuaalne õppekava täpsustab omakorda spetsiifilisi õpiväljundeid, õppetundide sisu, õppeülesandeid ja õppematerjale, mida õpetaja kasutab kursuse organiseerimiseks ja õpetamiseks.

1.2 Õppekava planeerimise alus[2]

Õppekava planeerimine tähendab kaalutlemist, missugused õpieesmärgid, õpiväljundid, õppeplaan või sisu, õpetamismeetodite ja hindamine on õppetöö raames planeeritud. Iga nimetatud õppekava elementi on kirjeldatud allpool.

Eesmärgid

Õppekava eesmärgid on põhjus, miks üldse õppeprotsess ehk "õpirännak" ette võetakse, üldine eesmärk või õppetöö vajalikkuse põhjendus õpilase vaatepunktist.

---

[1] Allikas: The Glossary of Education Reform (Haridusreformi sõnastik) – vt http://edglossary.org/curriculum/

[2] Vaata ka http://www.tlso.manchester.ac.uk/map/teachinglearningassessment/teaching/curriculumdesign

Õpiväljundid

Õpiväljundid on tulemused, mille õppijad omandavad kui õppekava on järgitud edukalt. Õpiväljundite planeerimisel on tavaks:

a) Esitada iga õpiväljund selle järgi, mida õpilased suudavad mõista ja sooritada kui õppetöö on edukalt läbitud;

b) Planeerida erinevad õpiväljundid sõltuvalt sellest, milliste teadmiste ja oskuste omandamisega on tegemist. Kõige tavapärasemad on kognitiivsed eesmärgid (teadmised, faktide, teooriate, valemite, reeglite, põhimõtete jne tundmine) ja sooritustulemused (oskused, kuidas metoodikat rakendatakse ja protsesse sooritatakse). Mõnes kontekstis on tähtsad ka emotsionaalsed tulemused (näiteks ameti juurde kuuluvate uute väärtuste, hoiakute omandamine).

Õppesisu

Õppeprotsess on õppija õppimisprotsess, mida õpetaja kavandab, toetab ja juhendab. Õppeprotsessi kirjeldus hõlmab ülevaadet õppesisust ja selle omandamise meetoditest st on kirjeldus sellest, mis täienduskoolituses õppija seisukohalt toimub. Sisu koostamise puhul peaks meeles pidama järgmisi põhimõtteid:

a) Õppesisu, nagu ka kõik muud õppeprotsessi elemendid, tuletatakse õpiväljunditest. Õppesisu peab olema asjakohane ja toetav õpiväljundite omandamiseks. Efektiivne õppekava on keskendunud planeeritud õpiväljunditele ja vastavalt sellele on hoolikalt valitud ka sisu. Väheoluliste teemade kaasamine, ükskõik kui huvitavad need ka ei oleks, juhib tähelepanu teemast kõrvale ja võib õpilased segadusse ajada.
b) Õppesisu peaks sobima õppetöö tasemega ja olema vastavuses õppijate võimetega. Efektiivne õppekava on edasiviiv, õppijaile arenemivõimalusi pakkuv ja baseeruma nende varasematel teadmistel, oskustel ja kogemustel. Liiga algeline või liiga keeruline käsitlus võrreldes õppijate tasemega, paneb neid kas igavlema või ajab segadusse ja rikub seega õpimotivatsiooni.
c) Õppesisu ja õppemeetodid peaksid ajaga kaasas käima ning põhinema kaasaegsetel relevantsetel uurimustöödel.

Õpi- ja õpetamismeetodid

Õppemeetodid on vahendiks, mille abil õppijad kaasatakse õppekava elluviimisse. Õpetaja loob õpikeskkonna, milles õppija saab erinevaid kogemusi ning õpib aktiivselt. Üldine rõhuasetus peaks keskenduma õppimisele ja õppimise toimumise kaasaaitamisele. Näiteks:

a) Individuaalõpe on tähtis osa õppekavast ja seda peaks planeerima sama hoolikalt kui igat teist õppevormi. Seejuures tuleks anda õppijatele spetsifiilisi, õppimist tietavaid ülesandeid, ja mitte täielikult tugineda sellele, et õpilased ise oma õpet kavandavad.
b) Grupitöö on samuti tähtis. Õpilased õpivad üksteiselt palju rohkem kui üksi õppides või ainult õpetajat kuulates-vaadates, ning grupiprojektide kasutamine võib õppekava märkimisväärselt paremaks muuta.
c) E-õpe on paljude õppekavade puhul muutumas üha olulisemaks ning seda peaks planeerima hoolsalt, et see tooks efektiivseid tulemusi. Internetist saadav õppematerjal võib pakkuda väärtuslikku tuge õppeks ja e-õppesse tuleks lisada ka kasulikke enesehinnangu ülesandeid.

Hindamine

Õppimine toimub kõige tõhusamalt siis kui õpilane saab tagasisidet, näiteks kui õppijad saavad informatsiooni oma edusammude kohta ja vahekokkuvõtteid selle kohta, mida nad juba on (või

ei ole) omandanud. Hindamine peab omakorda moodustama terviku õpiväljunditeja ja kasutatavate õppemeetoditega. Hindamisel on kolm põhilist vormi:

a) Enesehindamine - õppijapoolne oma pädevuste võrdlemine kavandatud õpiväljunditega. See peaks õppekavas olema tähtsalt kohal, sest meie siht on õppijad, kes on oma tegevust reflekteerivad ja enesekriitilised

b) Vastastikhindamine, mille puhul annavad üksteisele hinnangu sama õppegrupi liikmed. See eeldab usaldust ja vastastikust lugupidamist. Uurimused viitavad sellele, et õpilased suudavad hinnata sama usaldusväärselt kui õpetajad ja üksteise hindamine võib olla isegi karmim kui õpetaja oma.

c) Hindamine õppeprotsessi läbiviija, koolitaja poolt, kes annab kindlate hindamiskriteeriumite alusel õiglase ja erapooletu hinnangu õppija teadmiste ja oskuste omandatuse taseme kohta.

Hindamine võib olla kujundav (pakkudes tagasisidet selle kohta, mida õppija peaks veel õppima) või kokkuvõttev (väljendades hinnangut selle kohta, kas ja kuidas on õpiväljundid õppija poolt saavutatud). Hindamine võib olla korraga nii kujundav kui kokkuvõttev, näiteks kui õppija saab lisaks kokkuvõtvale hindele ka põhjaliku tagasiside ja õpetajapoolsed kommentaarid oma tööle.

Kokkuvõtvat hindamist kasutatakse pärast õppimist - õppijatele antakse tagasisidet, kui hästi nad õpitu omandasid ja tehakse kokkuvõte õpitu vastavuse kohta kavandatud õpiväljunditele Kokkuvõttev hindamine on mitteeristav või eristav.

Õpilased õpivad sageli rohkem kui kasutatakse kujundavat hindamist - õppijale antakse õpetamise käigus tagasisidet, kuidas tal läheb ja mida tuleks parandada.

2. Õppekava koostamise juhend täiskasvanute koolituses

Käesolev juhend on abiks neile, kes kavandavad täiskasvanutele suunatud koolitusi. Selle koostamise aluseks on õppijakeskne lähenemine ja väljundipõhise õppe põhimõtted. Väljundipõhises õppes on põhitähelepanu hinnatavatel õpiväljunditel, mille õppija peaks õppeprotsessi tulemusena saavutama

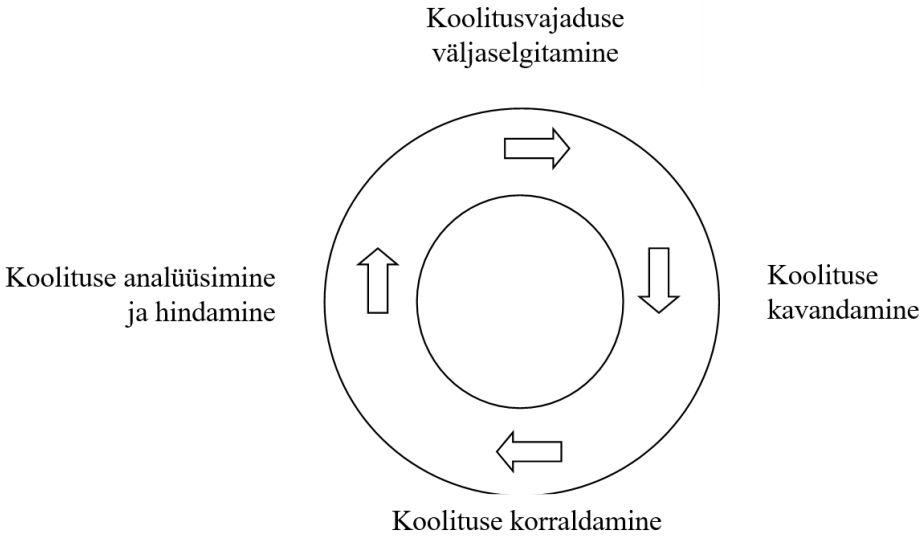
2.1 Täiskasvanute õppimine

Õppimine on muutus osalejate suhtumises/hoiakutes, teadmiste ja/või oskuste suurenemine või paranemine koolitusest osavõtu tulemusena (Kirkpatrick, 1998). Õppimise tulemusena õppija käitumises aset leidnud muutused võimaldavad tal ümbritsevas keskkonnas paremini toime tulla (Knowles, Holton, & Swanson, 1998).

Täiskasvanute õpetamine erineb laste õpetamisest. Täiskasvanud õppijale on omased küpsenud eneseteadvus, varasem kogemus ja soov õpitut sellega seostada, valmisolek õppida just seda, mida neil parasjagu tarvis läheb (töö- või isiklikus elus) ning nad on orienteeritud probleemikesksele õppimisele (Illeris, 2004; Knowles et al., 1998).

Täiskasvanute koolitustel osalemise motivatsioon on erinev. Koolitusel osaleva täiskasvanu õpihuvi lähtub vajadusest tõsta oma kvalifikatsiooni, omandada konkreetne lisaoskus, veeta teistega tähendusrikkalt aega või mõista midagi seni ebaselgeks jäänut (Pilli et al., 2013). Kuigi täiskasvanud reageerivad välistele motivaatoritele nagu karjäärivõimalused ja parem töötasu, on tugevamad siiski sisemised motivaatorid, mis põhinevad inimese äratundmisel, et õppimine on vajalik tema enesearenguks (Knowles et al., 1998).

Koolitusprotsess jaguneb neljaks omavahel tihedalt läbipõimunud etapiks (joonis 1) (Pilli et al., (2013).



Joonis 1. Täienduskoolituse õppeprotsess korraldaja vaates (Pilli et al., 2013)

2.2 Väljundipõhise koolituse kavandamine

Konkreetne koolitus algab koolituse eesmärgi püstitamisest ja selle teadvustamisest koolituse osapooltele: õppijad, koolituste korraldajad, tellijad, rahastajad jt huvigrupid peavad teadma, mida koolitusega taotletakse ja milline peab olema selle tulemuslikkus. Oluline on õppijate varasema kogemuse arvestamine ja võimalusel ka õppijate kaasamine õppe eesmärgistamise protsessi (Kirkpatrick, 1998).

Kui koolitus on tellitud ettevõtte või organisatsiooni poolt, on nende poolt ka määratletud sihtgrupp ja püstitatud eesmärk. Siis tuleb tegeleda õpiväljundite täpsustamisega, õppesisu ja õppemeetodite kavandamisega ning otsustada, millistel tingimustel on koolitus läbitud (Pilli et al., 2013).

Koolitus (ka tellitud) toimub õppekava alusel. Õppekava loomisel lähtutakse sihtgrupist, selle vajadustest ja koolituse kaudu saavutatavatest tulemustest ehk õpiväljunditest (Pilli et al., 2013). Väljundipõhise õppekava eesmärk peab kirjeldama seda, kuhu tahetakse välja jõuda -? eesmärgid koostatakse oodatavast õppija õppimise tulemusest lähtuvalt (Pilli et al, 2013) ja kogu õpetamisprotsess kujuneb vastavalt sellele, kuidas neid tulemusi kõige paremini saavutada (Suskie, 2009).

2.3 Info, mis peab sisalduma õppekavas

Tavaliselt sisaldab koolituse õppekava vähemalt järgmist informatsiooni:

1) õppekava nimetus;
2) õppekava rühm ja õppekava koostamise alus;
3) õppekava eesmärk
4) õpiväljundid;
5) õpingute alustamise tingimused, juhul kui need on eeltingimuseks õpiväljundite saavutamisel;
6) õppe kogumaht, sh auditoorse, praktilise ja iseseisva töö osakaal;
7) õppe sisu;
8) kasutatavad õpi- ja õpetamismeetodid;
9) õppekeskkonna kirjeldus;
10) õppematerjalide loend, juhul kui õppematerjalid on õppekava läbimiseks ette nähtud;
11) lõpetamise tingimused ja väljastatavad dokumendid;
12) koolituse läbiviimiseks vajaliku kvalifikatsiooni, õpi- või töökogemuse kirjeldus.

1. Õppekava nimetus

Õppekava (koolituse) nimetus peab olema sõnastatud nii atraktiivselt kui ka informatiivselt. Nimetus peab peegeldama koolituse sisu

2. Õppekava koostamise alus

Koolituse eesmärgist tulenevalt võib õppekava koostada kutsestandardi, selle osa, kooli või riikliku õppekava mooduli või selle osa põhjal. Aluseks võivad olla ka seadusandlikest aktidest tulenevad riiklikud nõuded (ei kohaldu kultuurivaldkonnas).

3. Õppe eesmärk

Õppe eesmärk võtab kõige üldisemal tasemel kokku õppe läbimisel oodatava tulemuse.

4. Õpiväljundid

Õpiväljundid sõnastatakse õppeprotsessi eesmärgist lähtuvalt ning need peavad olema mõõdetavad, hinnatavad ja piiritletud aja jooksul omandatavad. Üldjuhul tuuakse välja 4–6 õpiväljundit. Nende põhjal valitakse õppemeetodid ja otsustatakse õppe ülesehitus, õppe sisu ja hindamismeetodid.

Õppekavas võib välja tuua nii eesmärgi kui õpiväljundid. Õpiväljundid selgitavad ja täpsustavad eesmärki.

5. Õppe alustamise tingimused

Õppe alustamise tingimused võivad sõltuda sihtgrupist. Nt kui koolitus on mõeldud kultuuritöötajatele, siis on vajalik töökogemus selles valdkonnas. Sageli pole siiski tarvis rangeid õpingute alustamise tingimusi seada.

6. Õppe maht

Õppe kogumahtu arvestatakse täienduskoolituses akadeemilistes tundides, st üks tund on 45 minutit. Seejuures arvestatakse õppekavas õppija, mitte õpetaja töötunde.
Õpe võib jaguneda.
1) Auditoorne töö - koolitaja poolt juhendatud õppimine nii füüsilises kui veebipõhises õppekeskkonnas;
2) Praktika koolikeskkonnas – tegevus kooli ruumides praktilise õppe keskkonnas, näiteks õppeköögis;
3) Praktika töökeskkonnas – õppimine töökohal sealse juhendaja käe all;
4) Iseseisev töö - õppija poolt iseseisvalt kindlate eesmärkidega töö- ja õppeülesannete täitmine, mille kohta õpetaja annab tagasisidet, mida võib teha ka veebipõhises õppekeskkonnas.

7. Õppe sisu

Õppe sisu puhul on piisav kui kirja panna vaid peamised sisuteemad ja tegevused.

8. Õppemeetodid

Sobivate õppemeetodite valikul lähtub koolitaja õppeprotsessi eesmärgist, valdkonnast ja teemast, õppijatest, kasutatavatest ressurssidest ja õpikeskkonnast ja ka oma pädevustest erinevate meetoditega toimetulekul (St. Clair 2015).

Õppemeetodeid valides ja õpetamist kavandades tuleks silmas pidada tervikpilti (õppekava ja teemat, valdkonda tervikuna, selle eesmärke ja õpiväljundeid) ning seostada ka iga üksiku õppepäeva plaan tervikpildiga. Õppemeetodid peaks moodustama kooskõla koolitusega terviklikult (Karm, 2013).

Kõige levinum on jagada õppemeetodeid õpetaja- ja õppijakeskseteks. Õpetajakesksed on näiteks loeng, demonstratsioon, diskussioon jm. Õppijakesksed meetodid on rühmatööd (ajurünnak, seminar, arutelu, dispuut, paneeldiskusioon jt) ja individuaaltööd (analüüs, mõttekaart jt) (Karm, 2013).

9. Õppekeskkond

Õppetöö võib toimuda väga erinevas keskkonnas. Õppekeskkond võib olla nii füüsiline või veebipõhine ja selle jagunemist võib täpsustada tunnimahuga. Õppekeskkonna puhul võib õppe tüübist sõltuvalt täpsustada, millised õppekeskkonna võimalused õppijatel on. Märgitakse ära, kas õpe toimub loenguruumis, arvutiklassis, laboris või mujal. Juhul kui õpe toimub nii loenguruumis kui laboris, tuuakse välja, milliseid seadmeid/vahendeid on õppijal kursuse ajal võimalik kasutada. Praktilise töö läbiviimisel tuuakse välja maksimaalne töökohtade arv, arvutiklassis õppekohtade arv jm. Oluline info õppija jaoks on ka grupi suurus.

Õppeprotsessi kavandades tasub arvestada, et inimene suudab paremini meenutada õpitut selles vormis, milles ta seda meelde jättis. Kui soovitakse, et osalejad oskaksid rakendada õpitut praktilises töös ja tegevuses, peab õpingute põhiosa olema praktiline (Pilli et al., 2013).

10. Õppematerjalid

Õpetamisel kasutatavad vahendid ja materjalid peavad aktiivselt toetama teadmiste loomise protsessi. Info edastamiseks on lisaks õpikutele, juhenditele jm paberkandjal materjalidele lugematul hulgal erinevaid internetipõhiseid võimalusi (pildid, videod, spetsiaalsed õppematerjalid) (St. Clair, 2015).

Õppekavas nimetatud ja õppetöös kasutatav materjal peab olema õppijale kättesaadav (nt jaotusmaterjalid või internetist allalaetav). Õppevahendite loetelu võib välja tuua õppekavas või kooli kodulehel kursuse reklaami juures. Samuti tuleb kirjeldada, kas need vahendid tagab koolitusasutus või peab õppija need ise kaasa võtma ning kas vahendite tasu kajastub õppemaksus või lisandub see õppemaksule.

11. Koolituse tunnistus või tõend

Koolituse läbimisel väljastatakse tunnistus või tõend. **Tunnistus,** mis saadakse täienduskoolitusasutusest, peab olema nii informatiivne, et õppijal on võimalik selle ettenäitamisel näiteks tööandjale selgitada oma õpitut. See tähendab, et tunnistusel kajastuvad koolituse õpiväljundid ja see, kas nende omandamine on tõendatud.

Tõend väljastatakse kui õpitulemuste saavutamine ei ole tõendatud. Sellele võib kirjutada vaid teemad, mille õppija koolituse käigus läbis.

12. Koolitajate kompetentsus

Koolitajate kompetentsust tagavad järgmised kriteeriumid, mis on oluline märkida ka õppekavas:

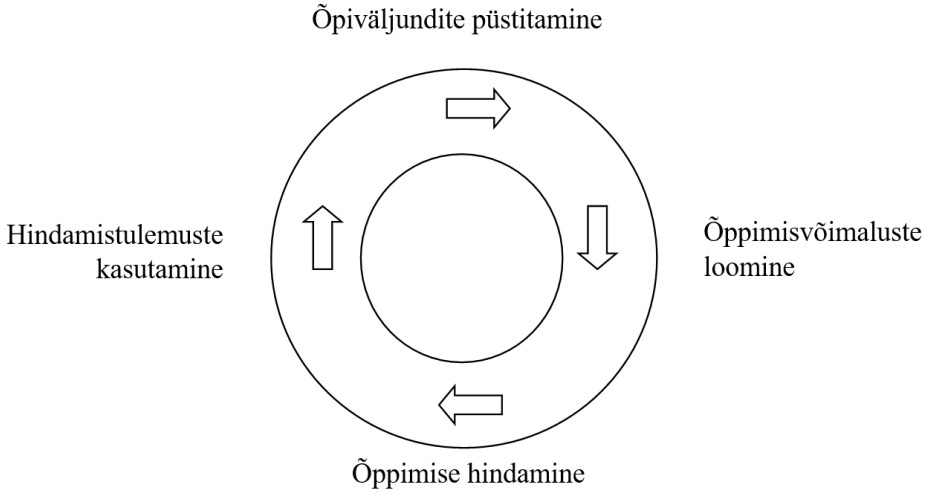
1) Haridustase sh ka täienduskoolitused;
2) Kutsekvalifikatsioon (kutsetunnistuse olemasolu);
3) Koolitaja praktiline (töö-)kogemus läbiviidava koolituse valdkonnas.

2.4 Hindamine

Hindamist vaadeldakse ühe osana õppimisest (Drenkhan, 2016). Hindamine on oluline, sest hinnates saame (Tummons, 2011):

1) teada, kas õppimine toimus;
2) diagnoosida õppijate vajadusi;
3) anda tunnistuse ja sellega ametliku tunnustuse õppimise toimumise kohta;
4) anda võimaluse edasiseks haridustee jätkamiseks, kvalifikatsioonitaseme tõendamiseks;
5) hinnata koolituste ja õppeprogrammide eesmärkide täitmise edukust;
6) motiveerida ja julgustada õppijaid.

Hindamist võib iseloomustada pidevalt jätkuva neljaetapilise tegevusena (joonis 2), kus esmalt püstitatakse selged ja mõõdetavad õpiväljundid, seejärel luuakse õppijaile võimalus need väljundid saavutada, kogutakse ja analüüsitakse pidevalt infot ning tõendeid, kuidas tegelik õppimine vastab seatud ootustele ning vastavalt neile tulemustele arendatakse õppimist (Suskie, 2009).



Joonis 2. Hindamine neljaetapilise tegevusena (Suskie, 2009)

Hindamismeetod peab imiteerima võimalikult lähedaselt situatsiooni või tegevust, milles õppija õpitavat hiljem kasutab (Stenström, 2005).

Hindamismeetodite valik sõltub õpetatavast valdkonnast, õpigrupi suurusest ning õpikeskkonna tingimustest (Tummons, 2011). Hindamismeetodeid võib jagada kaheks tüübiks:

1) hinnatakse protsessi, nt praktiline töö, praktiliste oskuste demonstratsioon, intervjuu, hindamiskriteeriumid kirjeldavad õppija tegevusi (nt „koristab oma töökoha“);
2) hinnatakse tulemust - hindamiskriteeriumid väljendatud tulemuse võtmes (nt „õpimapp sisaldab eneseanalüüsi, milles õppija võrdleb enda pädevusi õppeprotsessi alguses ja lõpus“).

Täiskasvanute puhul võib sobivate hindamismeetoditena nimetada näiteks vaatlust, eksamit, arvutipõhist testimist, praktilise sooituse demonstratsiooni ja grupiesitlusi (Tummons, 2011).

Kindlasti peab sellest, kuidas õpiväljundite saavutamist hinnatakse, kohe õppetöö alguses teavitama ka õppijaid. Õpetamise käigus tuleb anda õppijale tagasisidet, kuidas tal läheb ja mida tuleks parandada (see on kujundav hindamine) (Biggs & Tang, 2008).

Kokkuvõtvat hindamist kasutatakse pärast õppimist - õppijatele antakse tagasisidet, kui hästi nad õpitu omandasid ja tehakse kokkuvõte õpitu vastavuse kohta kavandatud õpiväljunditele (Biggs & Tang, 2008). Hindamisest saadav tagasiside aitab õppijatel mõista oma tugevusi ja nõrkusi, aga see annab ka tagasisidet koolituse korraldusele ning koolitajatele (Suskie, 2009).

2.5 Õppe tulemuslikkuse hindamine

Kogu koolituse tulemuslikkuse hindamise kavandamine algab juba seda ette valmistades, sõnastades hindamise eesmärgi, -kriteeriumid ja tulemusmõõdikud ning valides kohased info kogumise vahendid. Koolituste puhul saab hinnata (evalveerida): õpikeskkonda, koolitajaid, õppematerjale, meedia kasutamist, koolituste korraldust (administratiivne külg), ka hindamisvahendeid. Koolituse edukust pikemas perspektiivis näitab see, kuidas koolitusel omandatud uusi oskusi, teadmisi, arusaamu ja hoiakuid hiljem kasutatakse ning missugused muutused õppija tegevuses koolituse tulemusena toimuvad (Kirkpatrick, 1998).

Tabel 1. *Kirkpatricku koolituse tulemuslikkuse hindamise mudel (Kirkpatrick, 1998; Forsyth et al., 1995)*

Tase	Hindamise sisu	Andmete kogumine
Tase 1 - reaktsioon	Mida osalejad arvasid ja tundsid vahetult pärast koolitust.	Osalejate tagasiside koolituse kestel ja lõpus, suuliselt või kirjalikult.
Tase 2 - õppimine	Kuidas koolitus parandas osalejate teadmisi ja / või oskusi ja muutis hoiakuid.	Teadmiste demonstreerimine, test, eksam, rollimäng, intervjuu vm meetod koolituse käigus. Soovitavalt testimine enne ja pärast koolitust.
Tase 3 - muutused käitumises	Koolituse mõju koolitatava käitumisele, õpitu kasutamine, rakendamine- teadmiste, oskuste, suhtumise ülekandmine (mis muutus töös läbitud koolitusprogrammi tõttu).	Hindamine toimub 3-6 kuu möödudes pärast koolitust reaalses töökeskkonnas tööülesannete täitmisel tavaliselt vaatluse kaudu.
Tase 4 - tulemused ettevõttele, organisatsioonile	Lõpptulemused, mis ilmnesid programmist osavõtu tulemusena koolituse tellinud ettevõttele pikemaajaliselt.	Rahaline kokkuhoid, suurenenud käive või tootlikkus, paranenud töötajate tööalane käitumine, juurutatud innovatsioon.

Koolituse tulemuslikkuse hindamise eesmärgiks on anda tagasisidet erinevatele osapooltele oma tegevuse parendamiseks (Drenkhan, 2016):

- personalijuhile, koolituse tellijale - koolituse planeerimise ja teostamise kvaliteedi parandamiseks, läbiviija valikuks;
- osalejatele – eneseanalüüsiks ja motiveerimiseks;
- juhtidele - asutuse tegevuse planeerimiseks, kulutuste põhjendamiseks;
- koolituse korraldajatele – tulevaste koolituste paremaks planeerimiseks, koolitajate valikuks;
- koolitajale – oma tegevuse parandamiseks.

Kasutatud kirjandus

Drenkhan, E. (2016). *"Koolitajate õpetamis- ja hindamispraktikad kutseõppeasutustes korraldatavas täiendusõppes ehituse valdkonna näitel"*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.

Biggs, J., & Tang, C. (2008). *Õppimist väärtustav õppimine ülikoolis*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Forsyth,I., Jolliffe, A., Stevens, D. (1995). *Evaluating a course. Practical strategies for teachersm lecturers and trainers*. London: Kogan Page Limited.

Illeris, K. (2004). *Adult education and adult learning*. Florida: Krieger Publishing Company.

Karm, M. (2013). *Õppemeetodid kõrgkoolis*. Tartu: Sihtasutus Archimedes.

Kirkpatrick, D. (1998). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Knowles, M. S., Holton, E., & Swanson, R. (1998). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resourse Development*. USA: Butterworth- Heinemann.

Pilli, E., Aruväli, S., Kaldas, H., & Reppo, S. (2013). *Täienduskoolituse õppekava koostamine. Juhendmaterjal*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.

St. Clair, R. (2015). *Creating Courses for Adults. Design for learning*. San Francisco: Jossey- Bass A Wiley Imprint.

Stenström, M-L. (2005). Assessment of Work-Based Learning in Vocational Education Training as a Subject for Research: Quality Assurance and Practice- Oriented Assessment in Vocational Education and Training. P. Puohotie (Toim), *Learning the skills. Special Edition of the Finnish Journal of Vocational and Professional Education* (lk 99-105). Helsinki: Finnish Vocational Education Research Association OTTU.

Suskie, L. (2009). *Assessing student learning: a common sense guide*. San Francisco: Jossey- Bass A Wiley Imprint.

Tummons, J. (2011). *Assessing Learning in the Lifelong Learning Sector*. London: Learning Matters.

3. Õppekava näidis kultuuritöö korraldajatele ja vabatahtlikele

1. Õppekava nimetus

Baaskoolitus maapiirkondade kultuuritöö korraldajatele ja kultuuritöö vabatahtlikele

2. Õppekavarühm ja õppekava koostamise alus

Käesolev täiskasvanute koolitus toimub Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku 4.-5. tasemel. Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku tasemed keskenduvad teadmistele, oskustele ja vastutusele ning iseseisva tegutsemise ulatusele ning on määratletud algtasemest (tase 1) kuni edasijõudnute tasemeni (tase 8). Vaata:
http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-eqf

Õpiväljundid hõlmavad:

Level-4 Teadmised: üldised fakti- ja teoreetilised teadmised kultuuritöö valdkonnas kodanikuühiskonna kontekstis.

Level-4 Oskused: kultuuritöö valdkonna kognitiivsed ja praktilised oskused konkreetsetele probleemidele lahenduse leidmiseks.

Level-5 Kompetentsid: igakülgsed kognitiivsed ja praktilised oskused abstraktsetele küsimustele loovate lahenduste leidmiseks, lisaks töö- ja õppesituatsioonide juhendamine, enda ja teiste tegevuse kontroll ning arendus.

3. Õppetöö eesmärk

Üldine eesmärk on suurendada maapiirkondade kultuurivaldkonna korraldajate ja vabatahtlike kompetentsust, et edukalt korraldada paikkonna elanike kultuuri- ja huvitegevust, luua võimalusi vaba aja veetmiseks ning hoida kultuuripärandit ja kohalikke traditsioone. Samuti suurendada kogukonna ühtsustunnet, osalust, kaasamist ning hoida kohalikku identiteeti.

4. Õpiväljundid

Koolituse edukalt lõpetades on osalejad saavutanud vähemalt 4-6 väljundit järgnevatest:

1. Määratleb oma õpivajadused kasutades eelnevat õppekogemust ja arvastades kultuuritöö korraldajate kutsekompetentsusprofiili.
2. Mõistab ja selgitab, kuidas saab maapiirkondade ja –kogukondade arengule kaasa aidata kunsti – ja kultuuritöö vahenditega.
3. Planeerib ja kavandab kultuuriprojekte, mis võtavad arvesse kohaliku piirkonna kultuurilist ja ajaloolist tausta ja järjepidevust.
4. Kaasab kohalikke huvigruppe, haridusasutusi, kohalikke omavalitsusi ja äriühinguid.
5. Rakendab asjakohaseid meeskonnatöö oskusi, et algatada ja ellu viia erinevaid sh kultuuridevahelisi tegevusi, rõhutades ühiskonnaosalust ja sotsiaalset sidusust.
6. Kavandab ja arendab uusi kultuurilisi tegevusi erinevatele sihtgruppidele ja kasutab info edastamisel erinevaid reklaamiviise ning –kanaleid võttes arvesse kohaliku kogukonna eripära.
7. Teostab kuluuriürituste jm –projektide finantsjuhtimist, sh kasutab erinevaid toetusmeetmeid ja kohalike sidusgruppide finantstuge.
8. Hindab ja rakendab oma õpikogemust kavandades uusi tegevus kultuuritöö valdkonnas.

5. Sihtgrupp

Koolitus on suunatud kultuuritöö vabatahtlikele ja kultuurikorraldajatele, kes tegutsevad maapiirkondades ning soovivad arendada oma kompetentse, et luua kohalikele elanikele tingimused osalemiseks kultuuriprotsessides nii loojate kui tarbijatena.

Ühel koolitusel võib korraga olla 12 – 24 osalejat.

6. Õppe alustamise tingimused

Osalejatel ei pea olema kultuuri- või kunstialane haridust. Vajalik on (töö-)kogemus kultuurivaldkonna vabatahtlikuna ja huvi kohaliku elu arendamise vastu.

Osalejad peavad saatma motivatsioonikirja, milles nad selgitavad, miks see koolitus on neile vajalik ja mis moel kavatsetakse omandatud teadmisi-oskusi hiljem kasutada.

7. Õppe maht

Koolituse maht kokku on 20 akadeemilist tundi (üks akadeemiline tund on 45 min), sh 16 akad. tundi auditoorset õppetööd and 4 akad. Tundi iseseisvat tööd.

Näide koolituse kavandamisest, 20 akadeemilist tundi sisaldab:

- 8 tundi laupäeval kl 10–16 (sh lõunapaus)
- 8 tundi kahel päeval nädala
- keskel kl 17:30–22 (sisaldab buffeestiilis einet saabumisel)
- 4 tundi iseseisvat tööd enne koolitust, koolituse ajal ja pärast koolitust.

8. Õppesisu

1. Oma eelneva õpi- ja töökogemuse hindamine ning selle analüüs ning vastavuse kontroll kultuurikorraldaja tööks ettenähtud kompetentsidele.
2. Kunsti- ja kultuurialaste tegevuste potentsiaal maapiirkondade elu arendamisel.
3. Kohaliku piirkonna kultuurilise ja ajaloolise tausta tähtsus ning mõju sealsetele kultuuriühendustele.
4. Erinevate huvigruppide kaasamine, eriti koostöö kohalike kultuuri- ja haridusorganisatsioonidega.
5. Kultuuridevaheliste tegevuste koordineerimine, rõhuasetusega kodanikuosalusele ja ühiskondlikule sidususele.
6. Turunduse alused, et jõuda erinevate sihtgruppideni ja kasutada mitmesuguseid reklaamivõtteid ning -kanaleid arvestades kohalike kogukondade eripära.
7. Kultuuriprojektide rahastamine, kaasa arvatud ülevaade erinevatest rahastusvõimalustest.
8. Õpitu kasutamise võimalused oma tegevuses kultuuritöö (vabatahtliku) korraldajana.
9. Isiklike kompetentside ja õpikogemuse rakendatavuse hindamine ja koolituse tagasisideksüimustiku täitmine.

9. Õppemeetodid

Õppetöö läbiviimine põhineb õppijate aktiivsel osalusel ja aktiivõppemeetodite kasutamisel: teooria vaheldub õppijate kogemuste jagamisega ning pidevalt analüüsitakse, kuidas saab õpitavat rakendada konkreetsetes organiatsioonides erinevate ülesannete täitmisel. Seejuures kasutatakse erinevaid õppemeetodeid:

- Lühiloengud, arutelud, grupitööd ja juhtumiuuringud, paaristööd ja õppijate vastastikune hindamine.
- Individuaalne kodutöö ja selle ettekanne isiklikest kogemustest käsitletud teemadel, oma õpitulemuste hindamine ja ülevaade selle kohta, kuidas plaanitakse õpitut rakendada oma tegevuses (vabatahtliku) kultuuritöö korraldajana.
- Õpptöösse on integreeritud hindamine – õppijad peavad koolituse lõpus hindama nii oma kompetentside arengut koolituse käigus kui õpitu rakendamise võimalusi oma töös.

10. Õppematerjalid

Koolitaja jaotusmaterjal kui ka veebipõhised õppematerjalid (koolitaja poolt).

11. Õppekeskkond

Koolituse toimumiskoht ja sealsed kasutatavad IKT-vahendid peavad vastama kuni 24-le täiskasvanud õppija vajadustele, kaasa arvatud:

- vähemalt üks loenguruum ja neli väiksemat ruumi grupitöödeks;
- ruumid peavad olema varustatud valgete markertahvlitega, pabertahvlitega, arvutitega esitluste jaoks, projektoritega, CD-mängijatega, wifi juurdepääsuga jne;
- lisaruum kohvipauside ja lõuna jaoks.

12. Ettevalmistus, tagasiside ja järeltegevused

Osalejatel palutakse ette valmistada lühike ettekanne oma kogemustest käsitletavatel teemadel. Samuti toetab ja juhendab koolitaja õppijaid oma õpiväljundite saavutamise hindamisel ja õpikogemuse rakendamise kavandamisel.

Koolituse lõpus täidavad osalejad tagasisideküsimustiku, kus hindavad õppetöö vastavust ootustele, koolituse sisu ja korraldust ning reaalsesse ellu rakendatavust.

Koolituse lõpus saavad osalejad kõik ettekanded ja muud koolituse käigus valminud materjalid.

13. Tunnistus koolituse läbimise kohta

Osalejad saavad tunnistuse kui nad on osalenud vähemalt 75% õppetöö mahust ja läbinud hindamise. Hindamiseks tuleb aktiivselt osaleda rühmatöödes ja koostada ning teha ettekanne selle kohta, kuidas plaanitakse õpitut rakendada oma tegevuses.
Kui õppija ei osale hindamises, kuid on osalenud õppetöös vähemalt 75%, siis väljastatakse talle tõend koolitusel soalemise kohta.

14. Koolitaja kompetentsus

Koolitajatel peab olema pikaajaline kogemus kultuuritöö valdkonnas koolitusel käsitletavate teemade lõikes. Soovitatav on erialane kõrgharidus.

Sisu ja kasutatavate õppemeetodite kokkuvõte:

Nr	Sisu	Õppeemeetod	Maht	
1	Oma eelneva elukestvas õppes osalemise kogemuse analüüs ja varemomandatu vastavause hindamine kultuuritöö korrraldaja kutselaste kompetentsidega	Kodutööna enne koolituse algust enesehinnangu küsimustiku täitmine Arutelu Grupitöö kasutades vastastikhindamist	0,5 0,5 1,0	2,0
2	Kunsti- ja kultuurialaste tegevuste potentsiaal maapiirkondade elu arendamisel.	Aktiivne loeng Paaris- või/ja rühmatööna kogemuste vahetus	1 1	2,0
3	Kohaliku piirkonna kultuurilise ja ajaloolise tausta tähtsus ning mõju kohalikele kultuuriühendustele.	Aktiivne loeng Paaris- või/ja rühmatööna kogemuste vahetus	1 1,5	2,5
4	Erinevate huvigruppide kaasamine, eriti koostöö kohalike kultuuri- ja haridusorganisatsioonidega.	Lühiesitlused 1 ja 2 Rühmatööna kogemuste vahetus Arutelude kokkuvõte	1 1,5 0,5	3
5	Kultuuridevaheliste tegevuste koordineerimine, rõhuasetusega kodanikuosalusele ja ühiskondlikule sidususele.	Parimate praktikate esitlused Rühmatöö	1 1,5	2,5
6	Turunduse alused jõudmaks erinevate sihtgruppideni, erinevate reklaamivõimaluste ja -kanalite kasutamine arvestades kohalike kogukondade eripära.	Parimate praktikate esitlused Rühmatöö	1 1,5	2,5
7	Kultuuriprojektide rahastamine, kaasa arvatud ülevaade erinevatest rahastusvõimalustest.	Loeng rahastus- jm toetuse võimalustest Rühmatöö/seminar rahastusvõimaluste ning projektide finantsjuhtimise kohta	1 1,5	2,5
8	Õpitu rakendamise kavandamine oma tegevuses kultuuritöö (vabatahtliku) korraldajana.	Plenary introduction Rühmatöö	0,5 1	1,5
9	Isiklike kompetentside ja õpikogemuse rakendatavuse hindamine ja koolituse tagasisideksüimustiku täitmine.	Vastastikhindamine Individuaalne tagasisidehinnang	1 0,5	1,5
Total				20

4. Õpikogemuse rakendamine

4.1 Taust ja vajadus

Siirdamine, rakendamine (ingl. keeles "transfer" on uus pedagoogiline võtmesõna [3]) ja tähendab võimekust kasutada igapäevaelus või –töös koolituse käigus õpitut st kuidas ühes kontekstis (koolitusel) õpitut üle kanda teise konteksti (organisatsiooni igapäevatöösse).

Siirdamine, rakendamine nõuab holistilist lähenemist õppimisele, kus tähis pole baid konkreetne õpiolukord, vaid ka tulevik ning reaalne kontekst, milles õpitut tegelikult kasutatakse.

Koolitajad ja koolituste korraldavad peaksid rohkem huvi tundma selle vastu, missugune on osalejate motivatsioon koolitusel osalemiseks ja kuidas ning kus (mis olukordades, mis kontekstis) kavatsetakse õpitut rakendada. [4]

Osalejate poolt õpitust peaks olema kasu ka nende lähiringkonnale (kolleegid, kliendid, lähemad sidusgrupid, pereliikmed jne). Koolituse kavandamisel on oluline jälgida, et õpetatav oleks rakendatav reaalsetes töö- ja igapäevaelu situatsioonides.

4.2 Õppe eesmärk

Nii saatev organisatsioon, õpetaja/koolitaja kui koolituse korraldajad peavad kohe algusest, hakates õppetööd kavandama, keskenduma sellele, kuidas õpitut saaks rakendada igapäevaelu olukordades nendes organisatsioonides, mida õppijad esindavad. Selle põhjal planeeritakse koolituse õpiväljundid ja pannakse paika koolituse sisu ning hindamine.

Uurimused kinnitavad, et on väga oluline, et õppijad saaksid omandatud uusi teadmisi rakendada nii kiiresti kui võimalik. Seega on soovituslik Niisiis on soovituslik, et osalejate õpivajadus selgitataks välja juba koolituse planeerimsie protsessis. Seejuures võiks olla otstarbekas uurida õpivajadust ka esindatavate organistasioonide juhtidelt.

4.3 Õpitu rakendatavus – tegevused enne ja pärast koolitust

Koolitusele registreerudes peavad osalejad põhjendama, miks see koolitus on neile vajalik ja mis moel pakub neile uusi tööalaseid teadmisi ja oskusi ning kuidas nad hiljem kavatsevad omandatud kasutada oma tööalases tegevuses.

Koolituse lõpus peavad osalejad hindama oma õpitulemusi ja kavandama kuidas rakendada õpitud oma tegevuses (vabatahtliku) kultuuritöö korraldajana. Samuti on ka tähtis analüüsida, missugune võiks olla koolituse mõju pikaajalisemas perspektiivis – mis õppijate töös, käitumises muutub. Koolituse kasutegur on suurem kui nende küsimustega tegeletakse juba koolituse alguses.

Vaata lisaks

[3] The Agency for Competence Development in the State Sector: www.kompetenceudvikling.dk/english või Danish Institute for Voluntary Effort: http://frivillighed.dk/danish-institute-for-voluntary-effort

[4] Bent Gringer, CFSA koolitaja

Annex: Presentation of the four pilot courses

I. The Danish pilot course

1. Title and frame of pilot course

The course title was: Sydfalster – Samskabelse – Synliggørelse

The course took place 19th – 20th January 2018 at Gedser Idræts– & Medborgerhus

2. Aim

The aim was to strengthen the competences of culture volunteers in sparsely populated areas to provide involving arts and culture opportunities for the local communities with an added value for civic participation, community bonding and local identity.

3. Volume

In all 16 academic hours (45 min.) including

- 2 hours: Independent home work
- 12 hours: Course sections
- 2 hours: Transfer of the learned and follow-up.

4. Target groups

The pilot course was offered to various kinds of cultural workers and volunteers in the local communities of Falster municipality, especially the volunteers engaged in the culture projects focusing on the theme of heritage of water related artefacts in the area.

There were 22 trainees and 4 trainers.

5. Pedagogical methods

The teaching was based on participatory and activity-based methods, integrating theory and shared experience as well as the transferability of the learning into the specific tasks in the specific organization.

The sessions included a blend of short concise lectures, plenary discussions, group work and workshops on case studies and peer-to-peer assessments.

6. Content (key issues)

- The first key issue was to strengthen the understanding of the value of cultural work in the local communities, so the local stakeholders can be more aware of the importance of their work effort of the cultural volunteers.
- The second key issue was to focus on the importance of increased knowledge of the local history to promote the local identity and community bonding.
- The second key issue was to promote specific skills for planning of cross-cultural events and fund-raising to get more resources.

7. Profile of teachers, speakers and/or workshop leaders

- The two first speakers had extensive experience in organising cultural events and developing culture projects in this field, seen from the civil society perspective.

- The third speaker had experience in organising cultural events and developing culture projects, seen from the perspective of the local culture departments.
- The fourth speaker had academic expertise in local history and narrative methodologies.
- The fifth speaker had expertise in project design and fund-raising.

8. Participants' evaluative key messages

The participants thought according to the feedback that this pilot course had been fruitful and well compressed into the two days of lectures and group work. Some participants also added that this course could be arranged on a yearly basis.

9. Recommendations (for planning future courses)

On the one hand a course with more sessions more than a 2-day course) could bring more content and outcome, on the other hand most volunteers and workers are very busy people and they don't have the time for longer courses – so we need to focus on short compressed training events to reach the needed group of participants.

Blending diverse cultural volunteers and public culture workers were good, and necessary in such a small community to get enough participants and useful discussion and group work.

Overall, it is important to plan such courses with the needs of the target group in mind, not least their busy schedule and adjust the programme to the needs of the specific community so that it will be most useful in practice.

II. The Finnish pilot course

1. Frame of the pilot course

Title of courses was: *Föreningsfestivalen*

The events took place in their own communities, for example in their association houses. A total of 15 events in 12 places.

2. Aim

This pilot course focused on culture volunteers sustainable project work in sparsely populated areas.

Key objectives: Networking, project management, marketing.

3. Volume

15 hours: Independent work before the course section

6 hours: Course section September 2nd 2017

9 hours: Practical implementation of the learnings by organizing events in own communities.

4. Target groups

The trainees were culture volunteers, members of NGO´s, both men and women in the age of 30-50 that are active in the Swedish speaking parts of Finland.

5. Pedagogical methods

The pilot course was organized as 3 independent lectures, with room for open discussion on each matter.

6. Content and outcome

The course was divided into three parts; Project management, learning new ways of cooperation between NGOs in sparsely populated areas (networking), and finally, as implementation of the learning, the participants organized events based on their project plans.

During the courses the participants gained better tools to work as culture volunteers in the rural areas, such as:

- to work purposefully and sustainably with their projects;
- to find new approaches to the development of the projects;
- to learn to find new forms of cooperation; and
- to learn new ways of creating networks in their own communities.

At the end of the course the successful participant:

1. knew how to effectively manage a cultural project (including making a project plan and a budget) in sparsely populated areas, and had tested the skills in practice.
2. Had an insight into how to build networks and find new forms of cooperation in the sparsely populated areas.

7. Profile of teachers, speakers and/or workshop leaders

Anna-Emelie Lindberg (FSU staff and the project leader for Föreningsfestivalen)

Johanna Stenback (Culture producer, and Consult. Content producer for Moomin Characters)

Irene Hagman (Assistant manager at The inspiration Company)

8. Participants' evaluative key messages

The participants thought according to the feedback that this pilot course had been fruitful and well compressed into one day of lectures and tasks before and after. Some participants also added that this course could gladly be arranged 2 times a year on a permanent basis.

9. Recommendations (for planning of future courses)

FSU noticed that some issues would have demanded more time. The lecturers were quite compressed – which in turn the participants seemed to appreciate, thus leaving the outcome on a quite rudimentary level. Furthermore there would have been a need of a follow-up meeting after the training events.

III. The Estonian pilot course

1. Pilot course in Estland:

The course title was: *Basics of project initiation, design and management*

The course was held in Tartu, in South-Estonia and organized by Tartu Folk High School.

Tartu is the biggest town in South-Estonia with appr. 100 000 inhabitants and is a cultural - educational capital for people of South- Estonia.

2. Aim

The aim of the course was to provide practical knowledge of the structure, budget and formalizing of the project. During the course, overview of different funding opportunities was given. The course provided practical knowledge of project management from planning to successful implementation.

3. Volume

The course was held in beginning of October 2017, two consecutive teaching days, 16 hours all in all.

4. Target groups

The pilot course was offered to various kinds of cultural workers and volunteers in the community and cultural organizations in rural areas, and local life developers.

There were 14 participants.

5. Pedagogical methods

- Teaching methods: active lecture, group work, case study, individual work.
- Participants had to plan their own project and present this draft
- During the course, overview of different funding opportunities was given. The course provided practical knowledge of project management from planning to successful implementation.
- Learners were involved using different teaching methods: group work and active lectures. At the beginning participants were asked about their special interest and needs.

6. Content (key issues)

The curriculum for the culture volunteers includes:

- The nature of the project and project management
- The funding opportunities of the project in Estonia and in the European Union
- Initiating the project, defining the problem
- Phases of the project: planning and formalizing the application, decision of the implementation, conducting, completion and follow-up actions
- Risk assessment
- Planning activities and resources of the projects
- Identifying priorities
- Distribution of sub-projects
- Budgeting
- Execution of the project: organizing activities and control, compliance with budgetary, implementing changes
- Performance analysis of the project
- Sustainability.

7. Profile of teachers, speakers and/or workshop leaders

Teacher had extensive experience in organising cultural events and developing different projects in this field, as well as being an educated a qualified project manager. He has been teaching project management more than 20 years, incl. abroad. He has got MA in cultural management.

8. Participants' evaluative key messages

Participants were asked to evaluate their learning from this course. A few points that were mentioned:

- Useful practical examples illustrated and explained the theory.
- The practical examples of the trainer were very good. It's great that he explained how the evaluation is taking place in the committees.
- The lecturer is competent, knows the topic.
- I liked the whole organization and materials and the trainer was very experienced. I got more than I expected from this training.
- The trainer was a strong practitioner and a good lecturer. It was a well-organised course!
- I liked the teacher's extensive experience and professionalism and home atmosphere in Tartu Folk High School.

9. Recommendations (for planning of future courses)

To organize longer training and involve more trainers, it would be more interesting for participants (trainees). For getting deeper overview, it should be a longer course.

The 2-days training was too short for evaluating trainee`s homework – maybe it shouldn`t be on 2 consecutive days.

IV. The Icelandic pilot course

1. Pilot course in Iceland:

The course title was: *Project management for cultural volunteers with focus on challenges in rural areas.*

The course was held in Þórshöfn which is a fishing village on the NE-coast of Iceland with 550 inhabitants including nearby area. In small communities like this one there are often volunteers that are responsible for all kind of cultural and social activities.

2. Aim

The main aim of the course is to apply these key competences and add new skills to organize enlivening arts and culture opportunities in the local communities with an added value for civic and democratic participation, community bonding and local identity. By adding new skills and better understanding of the value of cultural work in the community, local communities will be stronger and more aware of the importance of the work effort of the cultural volunteers. There will also be a focus on cultural management and financial framework around cultural events on rural areas.

3. Volume

The course was held primo November 2017, two afternoon teaching days, 8 hours all in all.

4. Target groups

The pilot course was offered to various kinds of cultural volunteers in the community: a volunteer rescue team, women's associations, community festival committees of different kind.

5. Pedagogical methods

The course must be taught in a manner that all kinds of cultural volunteers can see themselves as useful participant and to have something to gain from it. The course was a blend of short lectures, workshop, pair work and individual learning.

6. Content (key issues)

The curriculum for the culture volunteers includes:

1. Project management to use in cultural work, organizing and planning.
2. Key elements in entrepreneurship thinking – with focus on smaller communities
3. Insight into rural development, and how it affects social framework in smaller communities, with regard to how it can influence cultural work.
4. Gender and mixed cultural groups: how to face cultural difference between smaller group within the community i.e. different ethnicities, religion
5. Financial reading – skills to understand basic financial factors regarding event planning and other cultural work.
6. Cultural values in small communities – how much does this work depend on volunteers and how can it be made easier for people to participate
7. Insight knowledge and shared experiences of other local stakeholders that may support and/or be part of the cross-culture activities in the local communities.
8. Enhanced communication skills and use of a variety of dissemination channels in the local communities.

7. Profile of teachers, speakers and/or workshop leaders

Teacher had extensive experience in organising cultural events, as well as being an educated an qualified project manager. She also had knowledge and experience in planning and working in culture in rural areas in Iceland. The workshop manager has experience as a cultural volunteer as well as extensive knowledge in working with challenges of rural areas.

8. Participants' evaluative key messages

Participants were asked to evaluate their learning from this short course. A few points that were mentioned:

1. With better organizing it is not as likely to „burn out" in a few years, always taking on too much burden and not dividing the projects tasks
2. Better planning skills and how to divide responsibilities in a project while still being with a main vision over the whole task.
3. Better understanding on how to plan events in rural areas
4. Better understanding on how to make a budget that can hold
5. Plan B – how important that is in rural areas
6. Plan B – when and how to take a decision on that – with Iceland being much dependent on weather, transport in rural areas and other factors
7. Risk analyzing – what are risk factors in rural areas and how can they be foreseen, and the risk minimized, i.e. with plan B for material to use
8. Target group is important in the beginning, we need to know who the event is for, how to reach the target group
9. In the beginning it is really important to stay focused: Who do we want to come? Why are we doing it? When is it happening? What are we going to do? How are we going to do it? With what money?

9. Recommendations (for planning of future courses)

Blending diverse cultural volunteers was good, and necessary in such a small community to get enough participants and useful discussion and group work. The participants were also quite sure that this would be useful in daily life, since most of them are quite busy with families, work and different kind of social and volunteering work. It is important to plan a course like this with the needs of the target group in mind, their busy schedule and adjust it to every community so that it will be most useful in practice.

NORDPLUS Adult

Curricula Compendium.

Õppekava kogumik kultuuritöö vabatahtlikele hõredalt asustatud maapiirkondades.

Kogumik valmis 2016 – 2018 Nordplus Adult projekti "Õppekavad ja koolitused maapiirkondade kultuuritöö vabatahtlikele" raames.

Projekti eesmärk oli kaasata kultuuri vabatahtlikke, et edendada kultuurialast tegevust maapiirkondades ja seega suurendada kodanikuosalust, samuti tugevdada kogukondlikke sidemeid ning kohalikku identiteeti.

Projekt viidi ellu Põhjamaade Ministrite Nõukogu Nordplus Adult programme toel.

Interfolks forlag

ISBN 978-87-992776-9-8