



## Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamise (VÕTA) HINDAJA KÄSIRAAMAT

Inga Vau

Primus on ajavahemikus 2008-2013 Euroopa Liidu struktuurivahenditest rahastatav programm, mida viib ellu sihtasutus Archimedes ja mille eesmärgiks on toetada kõrgkooliõppe kvaliteeti ja tõsta lõpetajate konkurentsivõimet. VÕTA kvaliteedi parandamine on programmi Primus üks tegevusvaldkondadest.

Käsiraamatu koostaja **Inga Vau**

Toimetaja **Siret Rutiku**

Keeletoimetaja **Ene Voolaid**

### **Sihtasutus Archimedes**

#### **Programmi Primus büroo**

Väike-Turu 8, I korrus

51013 Tartu

[primus@archimedes.ee](mailto:primus@archimedes.ee)

<http://primus.archimedes.ee>



Väljaandja Sihtasutus Archimedes

Tartu, 2013

ISBN 978-9949-481-31-6 (trükis)

ISBN 978-9949-481-32-3 (pdf)

## SISUKORD

Eessõna .....	3
1. VÕTA hindamise olemus ja eeldused .....	4
1.1 VÕTA hindamise kvaliteet.....	7
1.2 Formaalariduses õpitu arvestamine .....	8
1.3 Informaalse õppe arvestamine .....	11
1.4 Mitteformaalse õppe arvestamine.....	12
1.5 Kombineeritud taotluste terviklik hindamine .....	12
1.6 Hindamiskriteeriumid.....	14
2. Hindaja roll ja vastutus .....	16
2.1 VÕTA hindaja pädevus.....	17
2.2 VÕTA hindaja pädevusprofiil.....	17
2.3 Hindaja sõltumatus ja erapooletus.....	21
3. Hindamismeetodite valik ja rakendamine.....	23
3.1 Erinevad hindamismeetodid.....	24
3.2 Õpimapp.....	24
3.3 Intervjuu .....	28
3.4 Erinevate hindamismeetodite kombineerimine.....	37
4. Hindamisotsuse vormistamine ja dokumentatsioon .....	43
Lõppsõna.....	47
Kasutatud kirjandus .....	47
Lisa.....	48

**VÕTA VÕIMALUS**

## Eessõna

---

Käesolev juhendmaterjal on jätk 2008. aastal koostatud VÕTA hindaja juhendile. Viimase nelja aastaga on VÕTA areng Eesti haridusmaastikul olnud sedavõrd kiire, et mitmed toona selgitamist vajavad aspektid on muutunud igapäevaseks ja endastmõistetavaks, mitmed küsimused on diskussioonide ja õppimise kaudu vastused saanud. Teadmine tekitab aga uusi küsimusi ja nendele leitud vastused vajavad aeg-ajalt laiemalt jagamist.

Käesolevas VÕTA hindaja juhendis on pööratud vähem tähelepanu VÕTA eesmärkidele ja teoreetilisele taustale, samuti on protsessi ja põhimõtete osas vahepeal valminud eraldi juhend.<sup>1</sup> Seevastu on põhjalikumalt käsitletud neid teemasid, mis hindajaid otseselt nende praktilises töös puudutavad, näiteks kuidas tagada VÕTA hindamise kvaliteeti, kuidas leida osapooltele sobivaimad võimalikud lahendused hindamise protsessis ning kuidas anda tagasisidet, mis otsuse sisust sõltumata on taotlejale väärtuslik ja arengut võimaldav. Hindaja pädevuste analüüsi toetama on mõeldud ka peatükide lõppu koondatud refleksiooniküsimused.

Juhendis toodud näidete koostamisel on mõnel juhul kasutatud tegelikke andmeid, kuid ükski näide ei ole täpselt reaalsest olukorrast kopeeritud.

---

<sup>1</sup> VÕTA käsiraamat, koostanud Siret Rutiku, Inga Vau, Raul Ranne. – Sihtasutus Archimedes, Tartu 2011.

# 1.VÕTA hindamise olemus ja eeldused

Kõige üldisemalt tähendab hindamine kellegi poolt millelegi hinnangu andmist. Õppimise kontekstis on hindamine õppeprotsessi see osa, mille käigus antakse kindlate hindamiskriteeriumide alusel ja hindamismeetodite kaudu hinnang õppija teadmiste ja oskuste omandatuse taseme kohta. Õppimine võib toimuda väga erineval viisil ja sõltub märkimisväärselt õppija teadmistest, kogemustest ja motivatsioonist. See tähendab, et **hindamisel on fookuses mitte õppimise protsess, vaid õppija poolt omandatud pädevused**. Hindamine peab paigutama õppija vaadeldavas taustsüsteemis (õppekava või selle osa õpiväljundid, kutsestandardi kompetentsusnõuded) konkreetsele võrreldavale positsioonile.

See teeb võimalikuks ka **varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamise (VÕTA) nii formaalhariduse omandamise kui kutse andmise kontekstis**.

Varasemate õpingute ja töökogemusest õpitu hindamisel on tegemist samuti hinnangu andmisega.

1. Esimesel juhul võrdlevhindamise kaudu vastavusele varem õpitu õpiväljundite (ka sisu) ja arvestamist taotletavate pädevuste vahel.

**näiteks** *Ühes koolis on läbitud ajal, kui väljundipõhist õpet veel ei rakendatud, õppeaine nimetusega **Õiguse alused**. Aine sisu oli järgmine: **Õigus** nähtusena: erinevad vaatenurgad. **Õiguse** normatiivne käsitlus. **Õiguse** areng. **Maailma õigussüsteemid**. **Õiguse** süsteem. **Eesti õiguskord: struktuur ja valdkondade ülevaade**. **Õigusfaktid ja õigussuhe**. **Õiguse allikad: formaalsed ja materiaalsed**. **Õigusaktid ja nende praktiline leidmine**. **Õigusnormi loogiline struktuur**. **Õiguse rakendamine**. **Õiguslike valikute tagapõhi ja tehnika**. **Õigus** ühiskonnas. **Õiguse legitiimsus ja tõhusus**. **Eesti kohtusüsteem**.*

*Õppija vahetas õppeasutust ja eriala. Uues õppekavas on õppeaine nimetusega **Õigusõpetus**, mille õpiväljunditena on määratletud, et kursuse läbinud üliõpilane*

- *omab ülevaadet õigusest ja õigusteadusest,*
- *tunneb õiguse põhimõisteid, oskab nendes orienteeruda,*
- *teab põhilisi õigusharusid ja nende õigusliku reguleerimise objekti ning olulisemaid õigusakte,*

- saab aru õiguslastest tekstidest ja normidest ning nende rakendamisest õigussüsteemis;
- teab õiguse rakendamise protsessi ja oskab kasutada õiguse rakendamise tehnikaid,
- oskab analüüsida ja kasutada õiguse põhimõisteid tavaolukorra õiguslikul hindamisel ja õigusnormi rakendamisel;
- väärtustab õiguslaseid teadmisi ja oskab oma huvidest lähtuvalt kujundada erialase õppega seotud valikuid.

*Otsustamaks, kas varem õpitu sobib õppekava täitmisel arvestamiseks, tuleb antud näite puhul sisuliselt vastata küsimusele, kas õppeaines Õiguse alused loetletud teemade läbimisel on põhimõtteliselt võimalik omandada õppeaines Õigusõpetus nimetatud õpiväljundid.*

2. Teisel juhul töökogemusest või iseseisvalt õpitu kaudu omandatu vastavusele õpiväljunditele või kompetentsusnõuetele, mille osas VÕTAt taotletakse.

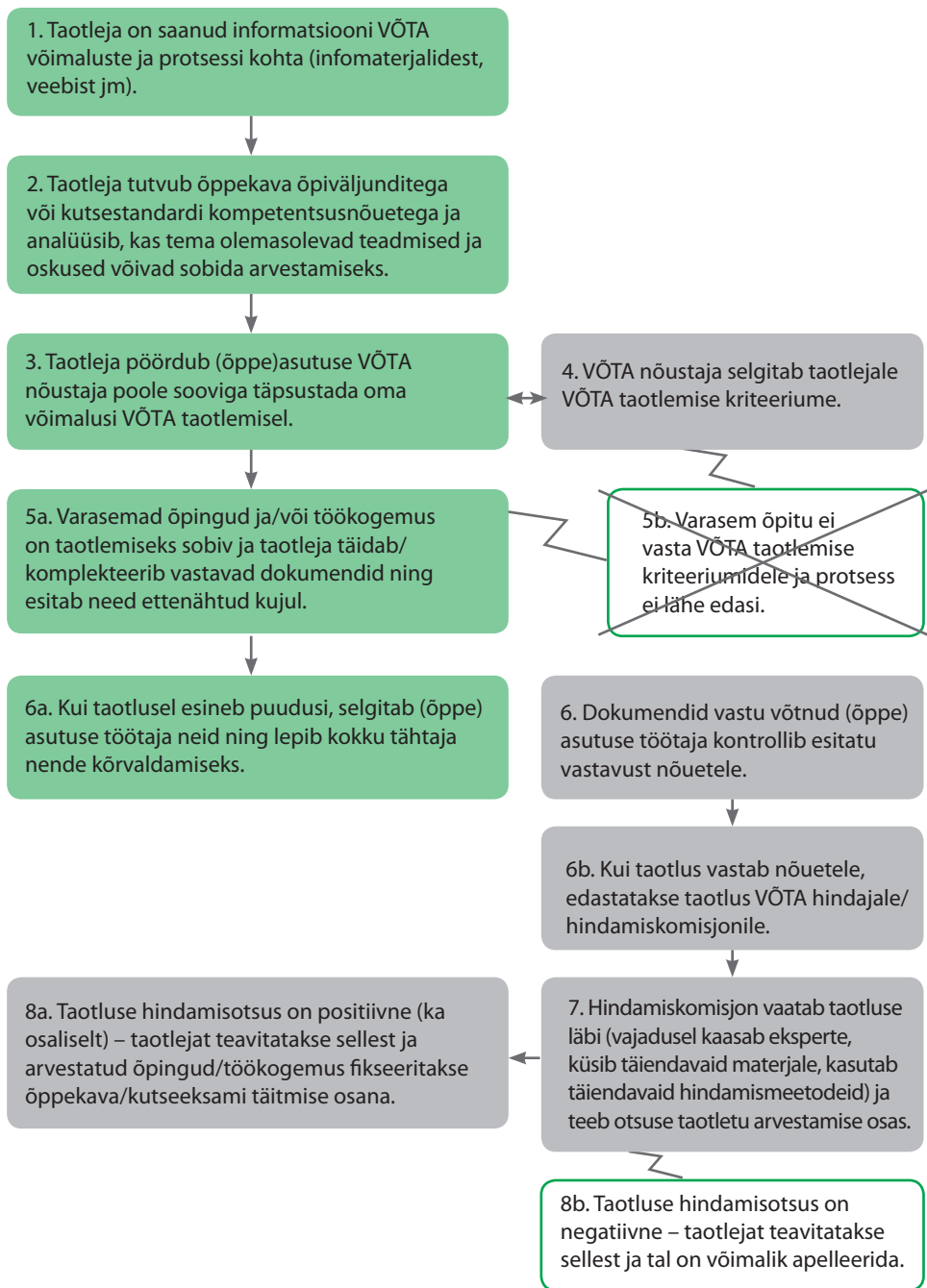
## näiteks

*Volitatud maastikuarhitekti kutse (kvalifikatsiooni- raamistiku tase 7) taotleja vastab kõikidele kutsestandardi nõuetele, välja arvatud erialase magistrikraadi või sellega võrdsustatud hariduskvalifikatsiooni olemasolu. VÕTA rakendamine antud juhul tähendab, et lisaks kutsealaste pädevuste olemasolule tuleb hinnata nende vastavust tasemele, mille peab olema saavutanud magistriõppe lõpetanu kõrgharidusstandardi<sup>2</sup> lisa 1 kohaselt.*

Kokkuvõtvalt võib öelda, et **VÕTA hindamine on** taotleja pädevuste vastavushindamine õpiväljundite või kompetentsusnõuete (õppekava, moodul, õppeaine, kutsestandard) raamistikus.

<sup>2</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/13255227?leiaKehtiv>

## VÕTA protsessijoonis<sup>3</sup>



<sup>3</sup> VÕTA käsiraamat, koostanud Siret Rutiku, Inga Vau, Raul Ranne. – Sihtasutus Archimedes, Tartu 2011, lk 19.



## 1.1 VÕTA hindamise kvaliteet

### Kvaliteetse VÕTA hindamise eeltingimused on

- motiveeritud VÕTA taotleja, kes esitab nõuetekohase taotluse ja tõendusmaterjalid<sup>4</sup>;
- üheselt mõistetavad ja osapooltele eelnevalt teadaolevad õpiväljundid või kompetentsusnõuded ning nende hindamiskriteeriumid<sup>5</sup>;
- asjakohased hindamismeetodid (vt allpool ptk 4), pädev(ad) (nii erialaselt kui hindamismetoodiliselt) hindaja(d) (vt allpool ptk 2).

Hindamise kvaliteedi aspektist on oluline **nõustamise kättesaadavus** VÕTA taotlejatele. Nõustamine on taotlemise ja hindamise kõrval üks kolmest VÕTA protsessi võtmetegevusest ja selle eesmärgiks on aidata taotlejal paremini mõista ja tõendada, mida ta teab ja oskab ning kuidas see sobitub konkreetse õppekava või kutsestandardiga. VÕTA nõustaja ülesanne on toetada taotlejat taotluse vormistamise protsessis, juhendades teda alates vajalike tegevuste kaardistamisest kuni korrektsete ja täielike dokumentide esitamiseni. Olenevalt pädeva asutuse VÕTA korraldusest võib olla nõustaja rolliks ka informatsiooni vahendamine hindajate ja taotlejate vahel, sh taotleja teavitamine täiendavate materjalide esitamise ja/või täiendava hindamismeetodi rakendamise vajadusest ning hindamisotsusest ja sellega kaasnevast tagasisidest.

**Tagasiside on vajalik nii positiivse kui negatiivse hindamisotsuse korral**, sest võimaldab taotlejal taotluse vormistamise protsessist õppida, eeskätt kogemusest õpitu analüüsimise ja seda tõendavate materjalide valiku ja esitamise osas. Samuti võib taotleja taotluse mitteametustamise korral kavadada saadud tagasisidele tuginedes edasised tegevused. Näiteks olukorras, kus puudu jäi üks pädevus või mõni väiksemamahuline osaoskus, võib tal töökeskkonda tagasi pöördudes olla võimalik varieerida tööülesandeid selliselt, et puuduolev töötamise protsessis juurde õppida.

<sup>4</sup> Huvi korral vt täpsemalt VÕTA taotleja juhend, koostanud Anna-Liisa Pääsukene jt. – Sihtasutus Archimedes, Tartu 2010.

<sup>5</sup> Õpiväljundite määratlemise kohta vt täpsemalt *Õppekava arendamise juhendmaterjal, koostanud Siret Rutiku, Aune Valk, Einike Pilli, Kätlin Vanari*. - SA Archimedes, Tartu 2009 ([http://primus.archimedes.ee/system/files/oppekava/juhend\\_veeb.pdf](http://primus.archimedes.ee/system/files/oppekava/juhend_veeb.pdf)). Hindamiskriteeriumide määratlemise kohta vt täpsemalt *Väljundipõhine hindamine kõrgkoolis*, koostanud Einike Pilli. – SA Archimedes, Tartu 2009 (<http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/oppejoud/Hindamisraamat.pdf>).

## näiteks

*Taotleja on olnud aastaid eraettevõtja ja soovib arvestada töökogemusest õpitu baasil õppeaine Ettevõtlus, mille edukal läbimisel õppija*

- *mõistab ettevõtte asutamise ja juhtimisega seotud probleemaatikad;*
- *suudab analüüsida ettevõtte tegevust;*
- *teab, milliste riskidega on ettevõtlus seotud ja kuidas neid maandada;*
- *tunneb äriplaani koostamise aluseid.*

*Taotleja on omandanud töökogemusest ja iseseisvalt õpitust kõik vajalikud pädevused peale riskide hindamise ja maandamise. VÕTA hindamisotsus on sellel juhul küll negatiivne, kuid täpne puuduoleva pädevuse väljatoomine hindaja tagasisides võimaldab taotlejal paralleelselt õpingutega see omandada, näiteks viies oma ettevõttes läbi riskide hindamise ja kavandades nende maandamise võimalused.*

**VÕTA hõlmab** nii formaalõppe (tasemeõppes õpitu) kui ka mitteformaalse (täienduskoolitus) ja informaalse õppe (töökogemusest ja iseseisvalt õpitu) arvestamist.

## 1.2 Formaalhariduses õpitu arvestamine

Kui vaadata olukorda, kus taotletakse varasemate formaalhariduses läbitud õpingute arvestamist (reeglina õppekava täitmiseks), siis on tegemist juba eelnevalt õppejõudude või õpetajate poolt hinnatud pädevustega. VÕTA hindamine taandub sellisel juhul enamasti õpiväljundite (väljundipõhise õppe eelsete soorituste korral ka sisu) võrdlevhindamisele. Kindlasti tuleb sellisel hindamisel aga arvestada eelnevate õpingute sügavuse ja ulatusega. Sügavuse all on mõeldud teadmiste ja oskuste detailsust, ulatus tähendab teemade piisavat kaetust. Õpingute sügavuse ja ulatuse võib tinglikult kokku võtta ühise näitaja alla – mõtlemise keerukus. Viimase kohta on kõrghariduses teatavaks raamistikuks kõrgharidusstandardi lisa 1, millega on määratletud kõrgharidusastmete õpiväljundid ning nende seos kvalifikatsiooniraamistikuga. Kutsehariduse õppekavadel on raamistikuks kutsestandardid.

Õpingute sügavus ja ulatus peab kindlasti eritählepanu all olema juhtudel, kus on tegemist tasemetevahelise arvestamisega (näiteks taotletakse üldhariduskooli süvendatud valikaine arvestamist kõrghariduse õppekava täitmisel või kutseõppes õpitu arvestamist magistriõppes). Haridustasemete ja -astmete vaheline arvestamine on igati põhjendatud ning õpingute sügavus ja ulatus kaetud, kui taotletakse lõpetatud õppekava raames läbitud erialaainete arvestamist mõne teise õppekava täitmisel.

## näiteks

**VÕTA taotleja, kellel on varem omandatud tehnikaalane kõrgharidus ja kes on lõpetanud kutseõppes raamatupidamise õppekava, asub õppima Keskkonnakaitse magistriõppekaval. Õppekavasse kuuluvad muuhulgas õppeained Arvestuse alused, Raamatupidamisarvestus ja Finantsanalüüs, mille osas taotletakse varasemate õpingute arvestamist.**

**Antud näite puhul on kaetud nii pädevuste ulatus kui sügavus, vaatamata sellele, et pädevused omandati madalamal haridustasemel. Juhul, kui magistriõppe ainetel õpiväljundid on sõnastatud erialakeskselt ja seeläbi tekib teatav erisus omandatud pädevustega, kompenseerib selle läbitud õppekava terviklikkus, st väljaõppinud raamatupidaja suudab iseseisvalt luua vajalikud seosed, tulemaks toime mingi kitsama valdkonna raamatupidamisarvestusega.**

Kvaliteetse võrdlevhindamise eeldus on üheselt arusaadavate õpiväljundite olemasolu mõlemas võrreldavas õppeaines või moodulis. Õpiväljundid ei kattu ilmselt kunagi täielikult, kuid kindlasti peab kattuma õpiväljundites kirjeldatud mõistmise tase (mõistmise taseme määratlemisel on võimalik lähtuda nt jälgitavate õpiväljundite taksonoomia (SOLO) või Bloomi taksonoomia väljundiverbidest). Näiteks kui varem läbitud õppeaines omandatud pädevuse sügavus on „kirjeldab“ ja taotletava õppeaine või mooduli väljund on sõnastatud tasemel „võrdleb“ või „analüüsib“, on tegemist ilmselgelt ebapiisava sügavusega varasemate õpingutega. Lisaks annavad pädevuse sügavusest infot õpiväljundi määrsõnad (iseseisvalt, juhendamisel, tavapärasel töösituatsioonis, eriala ulatuses jmt). Pädevuste ulatuse indikaatorina võib käsitleda pädevuse konteksti määratlust (multikultuurset keskkonnas, avalikus sektoris, autoehituses, tuletööl, balletirepertuaarist jne).

## näiteks

**Õpiväljund 1. Õppija seostab ja hindab kriitiliselt elukestva õppe ja täiskasvanu arengu ja õppimise teooriaid, käsitusi ja seisukohti grupi ja indiviidi tasandil.**

*Pädevuse sügavust väljendavad verbid ja teise verbi juurde kuuluv määrsõna kriitiliselt ning ulatusele viitavad sihitised (teooriaid, käsitusi ja seisukohti) ja kontekst (grupi ja indiviidi tasandil piirab ära, et nt ühiskonna tasandil pole vajalik).*

**Õpiväljund 2. Õppija oskab kavandada tikandit Eesti paik-kondade traditsioonilistele esemetele ja koostada mustrit, andes sellele kaasaegse kreatiivse väljundi.**

*Tikandi kavandamise pädevuse ulatus on esindatud fraasiga Eesti paikkondade traditsioonilistele esemetele ning mustri koostamise pädevuse sügavusele viitab võime anda sellele kaasaegne kreatiivne väljund.*

Hindamiskriteeriumiga ei saa (sh VÕTA rakendamisel) sätestada pädevustele suuremat (või väiksemat) ulatust ja sügavust, kui õpiväljundi verbi ja määrsõnadega on kirjeldatud.

## näiteks

**NÄIDE 1 Lävendikriteeriumiga eeldatakse õppijalt suuremat pädevust kui õpiväljundis sõnastatud.**

*Väljund: Õppija oskab arvutada kaminaava suurust sõltuvalt korstnalõõri ristlõikest, valida töövahendeid ja sobivat materjali ning arvestada tööks vajaminevat materjalikulu.*

*Lävendikriteerium: Õppija kavandatud küttekolde mõõdud ja liik lähtub tingimustest, kus see asuma hakkab, kolde mõõdud arvestavad ruumi kubatuuri ja kasutusotstarvet. Küttekolde materjal ja töövahendid on valitud, lähtudes planeeritavast rajatisest. Materjalikulu arvutused on korrektsed.*

*Arvutab kaminaava vs kavandab küttekolde – pädevuse ulatus on kriteeriumis sõnastatud suuremana kui väljundis.*

*Arvutab kaminaava suuruse sõltuvalt korstnalõõri ristlõikest vs kolde mõõdud arvestavad ruumi kubatuuri ja kasutusotstarvet – teadmiste eeldatav detailsus on erinev, ühe konkreetse näitaja asemel on kaks ja neist üks eeldab teemast oluliselt sügavamat arusaamist kui väljundiga sõnastatud.*

**NÄIDE 2** *Õpiväljundiga on lubatud rohkem, kui õppija lävendikriteeriumile vastates suudab.*

*Väljund: Õppija oskab luua motivatsiooniskeemi, kasutades situatsioonikohast motivatsiooniteooriat.*

*Lävendikriteerium: Motivatsiooniteooriat on põhjalikult kirjeldatud, välja on toodud selle tugevused ja nõrkused.*

*Tugevuste ja nõrkuste väljatoomine on võimalik pädevuse väiksema sügavuse korral, kui eeldab situatsioonikohase teooria valimine. Motivatsiooniteooria kirjeldamine ei ole ulatuselt võrdne motivatsiooniskeemi loomisega.*

### 1.3 Informaalse õppe arvestamine

Informaalse õppe ehk töökogemuse ja/või iseseisvalt õppimise hindamise puhul on tegemist õppekava või kutsestandardi kontekstis VÕTA taotleja esmakordse pädevuste hindamisega, kus põhiorhk ei ole mitte õpitu ja taotletava võrdlemisel, vaid taotleja tegelike nõutavate pädevuste olemasolus veendumisel. Võtmeküsimuseks igasuguste pädevuste kogemustest omandamisel on see, et lisaks kogemusele oleks toimunud ka sellest õppimine.

#### näiteks

*VÕTA taotleja, kes on töötanud 10 aastat aednikuna, omab arvestatavat kogemust aedniku ametikohal täidevõtivate tööülesannete osas. Viimane aga ei tähenda, et ta on tehtud töö kaudu omandanud vajalikud pädevused aednikuna edukalt ja parimal võimalikul viisil toime tulla. Kogemusest õppimine saab toimuda, kui VÕTA taotleja analüüsib oma tegevust ja selle tulemusi, seostab neid ja teeb järeltulevate tegevuste korrigeerimise osas.*

Informaalse õppimise hindamisel rakendatakse tavaliselt rohkem kui ühte hindamismeetodit ja mahukamate taotluste puhul võiks üheks meetodiks olla kindlasti vestlus. Samuti on kogemusest õppimise hindamisel kriitilise tähtsusega VÕTA taotleja esitatud tõendusmaterjali kvaliteet, mille alusel toimunud õppimist tuvastada.

Tõendusmaterjali üldised hindamiskriteeriumid on

- pädevuste olemasolu, vajaliku ulatuse ja sügavuse tõendus;
- selge seotus taotletava õppeaine või mooduli õpiväljunditega;
- asjakohane maht, arengu väljendamine, terviklikkus;
- taotleja poolt loodud, taotleja kohta käiv.

## 1.4 Mitteformaalse õppe arvestamine

Võrreldes eelmiste õppimiste liikidega, taotletakse täienduskoolituste arvestamist vähem, kuid siiski olulisel määral. Täiendusõppe korral vajab peamist tähelepanu omandatud pädevuste sügavuse ja ulatuse vastavus õpiväljunditele või kompetentsusnõuetele ning see, kas ja kuidas on koolituse raames tulemusi hinnatud. Sellest sõltub, kas VÕTA rakendamisel tähendab hindamine pigem analoogiat formaalõpingute sobivuse hindamisega või tuleb hindajal veenduda taotleja pädevuste olemasolus esmakordselt. Täienduskoolitused on sageli lühikesed ja mingi kitsa teadmise kesksed kursused, millega õppeainete või moodulite õpiväljundeid täies ulatuses katta on keeruline. Enamasti on ka täienduskoolituse õpiväljundite ja sisu kohta saadavad andmed väga varieeruva kvaliteediga. Kindlasti peaks koolitustunnistusel olema koolituse nimetus (sisuga seotud, informatiivne), toimumise aeg ning maht akadeemilistes tundides, saavutatud õpiväljundid ja õpiväljundite saavutatuse hindamise tulemused juhul, kui neid on hinnatud.

Täienduskoolitus võib väga hästi sobida varasemate formaalõpingute arvestamise osaks, kui on vaja täiendavalt tõendada vajalikku sügavust mõne kitsama teema lõikes. Samuti võib läbitud täienduskoolitus korvata mõne teema sisulist aegumist, kui õpingutest on sedavõrd palju aega möödunud, et teadmised ja oskused võivad olla vananenud (nt infotehnoloogia, õiguse, raamatupidamisarvestuse jmt valdkondades).

## 1.5 Kombineeritud taotluste terviklik hindamine

Terviklik hindamine hõlmab nii iga üksiku pädevuse ulatust kui kõiki taotletavaid pädevusi tervikuna. Õpitu sisu (ka õppekava tasandil) prevaleerib vormi üle. Samuti ei ole varemõpitu kestus (maht) ega ajaline kaugus aastates (nt kolm või kümme aastat tagasi) ainsaks ega peamiseks kriteeriumiks hindamisotsuse langetamisel. See tähendab, et VÕTA taotleja kõiki pädevusi vaadeldakse koos, omavahel seotutena. Nii saab vältida olukorda, kus taotleja saab negatiivse otsuse, kuna formaalõpingud loetakse aegunuks möödunud aja tõttu, täienduskoolituse, mis pädevuste ajakohasuse taastaks, maht on ebapiisav ja töökogemusest on hinnatavate pädevuste osas omandatud küll praktilised oskused, kuid puudub teoreetilise terviku mõistmine. Antud juhul ei oleks VÕTA taotluse mitteamistamine põhjendatud, sest tegelikult on tagatud nii pädevuse sügavus (formaalõpingud ja töökogemus), ulatus (formaalõpingud) kui ajakohasus (täienduskoolitus). Kindlasti tuleb tervikliku hindamise raames jälgida taotletavate pädevuste

rolli õppekavas või kutsestandardis, st kas tegemist on üldiste pädevuste ehk ülekantavate oskustega (nt meeskonnatöö oskus, suhtlemisoskus, ise-iseisva õppimise võime jmt) või erialaste ja konkreetsetel kutsealal toimetulekuks kriitiliste teadmiste ja oskustega.

Kui tegemist on õppekava või kutsestandardi aspektist suuremahulise taotlusega, peab VÕTA hindamise käigus ülekantavatele oskustele eraldi tähelepanu pöörama, sest võib tekkida olukord, kus VÕTA taotleja ei pea osalema üheski õppeaines või moodulis, kus mingit ülekantavat oskust arendatakse. Asjakohaste ülekantavate oskuste olemasolus veendumiseks peaks VÕTA hindajatel olema ülevaade, millistes õppeainetes või moodulites milliseid ülekantavaid oskusi arendatakse.

Terviklikul hindamisel arvestatakse sellega, et ka taotletava ühiku (õppeaine või moodul) õpiväljundid võivad olla erineva kaaluga, st, et võib eristada kõige olulisemaid teadmisi ja oskusi ning selliseid, mis neid toetavad.

Terviklik hindamine on ainuvõimalik lähenemine kombineeritud VÕTA taotluste puhul, mis hõlmavad mitut erinevat liiki varasemat õppimist.

## näiteks

*Taotleja soovib rakendada VÕTAt õppeaine Turunduskommunikatsioon osas. Tal on varem formaalõppes läbitud õppeaine Turunduse alused, ta on viimased neli aastat töötanud turundusjuhina ja läbinud sel ajal täienduskoolituse reklaammaterjalide koostamise kohta. See kombineeritud taotluse näide hõlmab kolme varasemat õppimist, kus igaüks eraldi ei oleks arvestamiseks piisav: tasemeõppes läbitud õppeaine ei keskendunud kommunikatsioonile, kuid andis teoreetilised alused ja arusaamise turunduse olemusest. Töökogemusest õppimine on rohke- või vähemal määral konkreetse asutuse või ettevõtte keskne ja võib mitte toetada tehtavate valikute teadlikku põhjendamist (st tehakse nii, nagu kogu aeg on tehtud). Täienduskoolituse ulatus on õppeaine valguses ebapiisav (reklaam on turunduskommunikatsiooni kandev osa, kuid mitte ainus). Ent vaadates varasemaid õpinguid kui tervikut, ei tohiks tekkida probleemi taotluse rahuldamisega, kuna nimetatud õppimised koos võimaldavad põhimõtteliselt vaadeldava õppeaine õpiväljundid saavutada.*

## 1.6 Hindamiskriteeriumid

Õppeprotsessis antakse kindlate kriteeriumide alusel hinnang õppija teadmiste ja oskuste vastavusele kirjeldatud õpiväljunditele. Hindamiskriteeriumid peavad olema seotud hinnatavate õpiväljundite ja hindamismeetoditega ning fikseeritud lävendi tasemel.

### näiteks

**Õpiväljund:** *Õppija oskab vastavalt projektile paigaldada betoonkivi sillutist enamlevinud Eesti maastikutüüpidel.*

**Lävendikriteerium:** *Projektiga sätestatud maastikutüübi tingimustes on teostatud vajalik eeltöö sillutise paigaldamiseks. Sillutises kasutatud kivi liik ja ladumise muster vastab projektile ning paigaldusvõtetega on tagatud sillutise nõuetekohane välimus ja püsivus.*

Eelistada tuleks olukorda, kus hindamiskriteeriumid ei ole seotud kindla hindamismeetodiga ning on samad tavaõppega. Juhul, kui kriteeriumid on seotud hindamismeetodiga, võib **VÕTA** rakendamisel kasutatava hindamismeetodi eripärast tulenevalt hindamiskriteeriume mõningal määral varieerida, kuid kindlasti ei tohi sellega muutuda hinnatava pädevuse tunnustatav tase kõrgemaks ega madalamaks, võrreldes tavaõppega.

Hindamiskriteeriumid võivad olla sätestatud ka taotlusele, kogemusest õpitu analüüsile (vt tagapool lk 40 ja tõendusmaterjalile (vt eespool lk 11)). Need on abiks nii taotlejale kui eelduseks **VÕTA** kvaliteedile.

Näiteks võivad **VÕTA** taotluse vormi hindamiskriteeriumid olla

- korrektne vormistatus, sh õigete ja täielike andmete esitatus;
- vajalike lisadokumentidega (tõendusmaterjal) varustatus ja tähtaegne esitamine.

**VÕTA** taotluse sisu hindamiskriteeriumid võiksid olla

- (varasema formaalse ja mitteformaalse õppe korral) omandatud pädevuste piisav sarnasus, st sobiv mõistmise tase, sügavus ja ulatus taotletavate pädevustega arvestamiseks;
- (kogemusest õppimise korral) kogemuse sobivus taotletavate pädevustega, st
  - täidetud on õpiväljundi aspektist olulisi (töö)ülesandeid;
  - on omandatud taotletava õppeaine, mooduli või nõude seisukohalt asjakohased pädevused;
  - on aset leidnud kogemusest õppimine.



Kõik hindamiskriteeriumid, millest hindamisel lähtutakse, peavad olema arusaadavalt ja taasesitamist võimaldavas vormis fikseeritud ning taotlejale eelnevalt teada.

Kas sulle hindajana on teada hinnatavate õpiväljundite lävendikriteeriumid?  
Kas sinu õpetatavas õppeaines või moodulis on need sõnastatud?

Milliseid peamisi erinevusi varasema formaalõppe ja muude õppimise viiside VÕTA raames hindamise vahel oled oma kogemustes täheldanud?

Missugused oleksid n-õ ideaalsed tõendusmaterjalid sinu õppeaine või mooduli õpiväljundite hindamiseks informaalse ja kombineeritud õppimise korral?

Mida tähendab sinu kui hindaja jaoks VÕTA kvaliteet?

## 2. Hindaja roll ja vastutus

---

VÕTA protsessis on oluline koht erinevatel osapooltel ning rollide jaotumisel nende vahel. VÕTA vabatahtlikkuse põhimõttest tulenevalt on kogu protsessi algatajaks VÕTA taotleja. Taotleja ülesanne on võrrelda oma pädevusi taotletava õppeaine, mooduli või õppekava õpiväljunditega või kutsestandardi kompetentsusnõuetega, selgitada välja piisavalt kattuvad alad, vormistada õigete ja täielike andmetega taotlus ning esitada hindamise aluseks olev tõendusmaterjal. Taotlejat saab selles protsessis juhendada ja suunata nõustaja, kelle peamine roll on kehtivate nõuete ja reeglite selgitamine, taotleja küsimustele vastamine ja olenevalt protseduurist taotluse ülevaatamine enne hindamist. **VÕTA nõustajaks võib pädeva asutuse töökorralduse alusel olla kas spetsiaalsel VÕTA nõustaja ametikohal töötav isik või mõnd muud ametinimetust kandev, kuid VÕTA temaatikaga kursis olev töötaja, kellel kuulub VÕTA taotlejate nõustamine kokkulepitud tööülesannete hulka.**

Nõustada võib VÕTA taotluse koostamisel ka hindaja rolli täitev isik. See ei ole VÕTA põhimõtetega sätestatud rollide lahushoidmise nõude rikkumine, sest inimene suudab täita erineval ajahetkel erinevaid rolle ja soovitused nt tõendusmaterjalide lisamise osas ei sea hindajale mingit (moraalset) kohustust teha positiivne hindamisotsus. Lisaks peaks vastavalt kujunenud heale tavale olema VÕTA hindajaid rohkem kui üks (nt mitmeliikmeline hindamiskomisjon). See muudab asjaolu, et üks hindajatest on taotlejat eelnevalt nõustanud (olles taotletavate pädevuste osas valdkonna spetsialist, nt õppekava juht või juhtivõpetaja), lõppotsuse objektiivsuse seisukohalt veelgi vähem oluliseks. Kokkuvõtvalt võib öelda, et hindaja ajaressursi aspektist ei ole kindlasti otstarbekas teda tavaolukordades nõustajana rakendada. Samas ei ole ka põhjendatud käitumisviis, kus konkreetse hindaja poolt edukalt lahendatava küsimuse korral välditakse põhimõtteliselt asjakohast konsultatsiooni. Taotlejale ja nõustajale võib olla märkimisväärseks abiks VÕTA hindaja poolt loodud metoodiline materjal, milles ta määratleb hinnatava ühiku (õppeaine/moodul/pädevus) hindamise meetodi(d) ja võimalikud tõendusmaterjalid õpitu tõendamiseks ning sõnastab soovi korral viimastele ka lävendikriteeriumid. Selline avalikult kättesaadav info võimaldab ühtlasi minimeerida hindaja rakendamist nõustaja rollis.

## 2.1 VÕTA hindaja pädevus

VÕTA hindamisega tegeleb tavapäraselt sama isik, kes on hindajaks ka nn tavaõppes või kutse andmisel – õppejõud, õpetaja, õppekava juht, taotle-tava valdkonna spetsialist. **VÕTA hindaja** peamine ülesanne on objektiivne, asjakohastele hindamismeetoditele tuginev, **õpiväljunditest ja neile vasta-vatest** hindamiskriteeriumidest lähtuv **hindamine** ning taotlejale arusaadava konstruktiivse **tagasiside andmine**. Hindamises sisaldub taotluse läbi-vaatamine, esitatud materjalide analüüs taotletavate pädevuste kontekstis, nende võrdlemine õppeaine, mooduli või õppekava õpiväljunditega või kutsestandardi kompetentsusnõuetega ning hindamisotsuse langetamine. Selle ülesande täitmiseks on vältimatu, et hindaja on kursis nii pädeva asu-tuse VÕTA protseduuri puudutavate dokumentide kui hindamise sisuliste põhimõtete ja nõuetega ning on soovitavalt läbinud vastava(d) koolituse(d).

## 2.2 VÕTA hindaja pädevusprofiil<sup>6</sup>

Mõistab VÕTA põhimõtteid, protsessi ja tunneb vastavaid regulatsioone.

- Nimetab VÕTA peamisi põhimõtteid.
- Selgitab nende põhimõtete tähtsust.
- Nimetab protsessi põhikomponente.
- Kirjeldab VÕTA protsessi oma organisatsioonis.
- Nimetab VÕTAt käsitlevaid regulatsioone.
- Selgitab, millis(t)ele regulatsiooni(de)le ta oma töös toetub.

Tunneb väljundipõhise õppekava ja/või kutsestandardi põhikomponente.

- Kirjeldab õppekava ja kutsestandardi ülesehituse loogikat.
- Nimetab hinnatava haridustaseme õppekava või vastava kutsestandardi komponente.

<sup>6</sup> VÕTA käsiraamat, koostanud Siret Rutiku, Inga Vau, Raul Ranne. – Sihtasutus Archimedes, Tartu 2011, lk 40-41.

<p>Tunneb ja järgib VÕTA hindamise põhimõtteid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On hindamisel sõltumatu ja erapooletu.</li> <li>• Rakendab terviklikku hindamist, sh arvestab üldiste (ülekantavate) pädevustega.</li> <li>• Kasutab asjakohaseid hindamismeetodeid.</li> <li>• Koostab õpiväljundite või kompetentsusnõuetega kooskõlas olevad hindamiskriteeriumid.</li> <li>• Tugineb hindamisel sobivatele tõendusmaterjalidele, küsib vajadusel täiendavaid tõendusmaterjale.</li> <li>• Lähtub hindamisel lävendikriteeriumidest.</li> <li>• Annab taotlejale tagasisidet, mis toetab tema edasist õppimist.</li> </ul>
<p>Tunneb hinnatavat valdkonda vähemalt samal tasemel, millele vastavust VÕTA taotluses hinnatakse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vastab pädeva asutuse, milles ta hindab, kvalifikatsiooninõuetele.</li> </ul>
<p>Teeb koostööd VÕTA protsessi erinevate osapooltega.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suhtleb taotlejaga, nõustajaga ja vajadusel (õppe)asutuseväliste osapooltega.</li> <li>• Teeb koostööd teiste hindajatega ühtse hindamisotsuse saavutamiseks.</li> </ul>
<p>Väljendab ennast selgelt ja konkreetselt, on dokumentatsioonis korrektne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esitab infot kõigile osapooltele mõistetavalt.</li> <li>• Täidab hindamisalast dokumentatsiooni vastavalt pädeva asutuse regulatsioonidele.</li> </ul>
<p>Tuvastab ja vähendab riske, mis võivad mõjutada hindamise kvaliteeti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nimetab hindamise kvaliteeti mõjutavaid riske.</li> <li>• Tuvastab neid riske hindamisprotsessis.</li> <li>• Optimeerib riske võimaluste piires.</li> </ul>

Hindajate kompetentsuse võib jagada erialaseks ja hindamismetoodiliseks. Mõlema pädevuse olemasolu on vajalik selleks, et taotleja esitatud õpitu analüüsi ja tõendusmaterjale hinnatakse objektiivselt, asjakohase professionaalse hoolikuse ja kriitilisusega. Hindaja piisav erialane pädevus võimaldab tal tuvastada, kas taotleja on omandanud taotletavad pädevused nõutaval tasemel. Hindaja hindamismetoodiline pädevus võimaldab tal erinevate

pädevuste hindamiseks valida kõige sobivamad hindamismeetodid. Hindamismetoodiline pädevus tagab valiids(e) hindamismeetodi(te) valiku põhimõttel, et neid rakendatakse eesmärgistatult ja asjakohases mahus. Näiteks ei ole reeglina põhjendatud ühe pädevuse kontrollimine mitme erineva meetodiga, küll aga soositud vastupidine – ühe meetodi abil tuvastatakse mitme vaadeldava pädevuse olemasolu. Hindamismetoodilise pädevuse hulka kuulub ka oskus anda arusaadavat ja konstruktiivset tagasisidet nii suulises kui kirjalikus vormis.

VÕTA hindaja peab olema kursis ka töömaastikul asetleidvate arengutega, et mõista, milliseid pädevusi millistes erinevates (töö)situatsioonides on võimalik omandada, ning hinnata, kas see oli võimalik taotleja poolt kirjeldatud olukorras ja valitud käitumisviisil.

Mahukate töökogemusest õpitu arvestamise ja kombineeritud taotluste korral on igati põhjendatud pädeva asutuse välise ekspertide kaasamine VÕTA hindamiskomisjoni töösse. Võimalusel tuleks kaasata spetsialiste valdkonnapõhiselt, nt küberturbe alaste pädevuste korral selle valdkonnaga seotud spetsialist ja andmebaaside administreerimise korral selle ala esindaja. Pädeva asutuse väliseks eksperdiks võiks võimalusel olla isik, kes on juba pisut kursis ka VÕTA temaatikaga, või siis tuleks soovitada ja võimaldada talle lühikest koolitust, et ta saaks paremini aru, mis kontekstis ja mida arvesse võttes ta peab hindama. Vastasel juhul jääb tema hinnang subjektiivseks arvamuseks ja komisjoni teised liikmed ei saa oluliselt kindlustunnet juurde.

Kindlasti aga ei tohi piirduda välise eksperdi poolse hinnanguga: tema kaasamine kindlustab vaid veendumist selles, et väidetav töökogemusest õpitu sobitub ka tööandja vaates kirjeldatud kogemusse.

Kui tegemist on õppeainete ülese taotlusega (ühe või mitme töökogemuse baasil soovitakse arvestada mitut õppeainet ja kogemusest õpitu analüüsi valdav lähenemisviis on ainepõhise asemel pädevuspõhine) ning olukorras, kus hindajad on hinnatava valdkonna professionaalid, kuid neil võib siiski puudu jääda tervikpildi nägemise oskusest (nt hindajateks on külalisõppejõud, tööandjate esindajad), on vajalik hindamisse kaasata nt profileeriva õppetooli juhataja, õppekavajuht, õppekava sisuline koordinaator, juhtivõpetaja vmt ametikoha esindaja.

## näiteks

**VÕTA taotleja soovib töökogemusega arvestada mitu erinevat õppeainet. Ta on esitanud kogemusest õpitu analüüsi, kus ta ei võrdle omandatud pädevusi eraldi õppeainete *Andmebaasid, Arvutivõrgud ja Programmeerimine õpiväljunditega, vaid kirjeldab tervikpädevust turvalisuse tagamine, mis läbib kõiki neid õppeaineid.***

See tähendab, et hindajate hulgas peab alati olema inimene, kellel on terviklik ülevaade kogu õppekavast.

Lisaks erialasele kompetentsusele peab hindaja olema teadlik erinevate haridustasemetega ja -astmetega õpiväljunditest, samuti suutma paigutada hindamise käigus vaadeldavaid oskusi ja teadmisi tervikpilti õppekava või kutsestandardi aspektist. Hindamiseks õpitu piisavust võrdluses õpiväljunditega, on üheks võimaluseks lähtuda nõutavast mõistmise tasemest. Näiteks erinevate ajaloo perioodide tundmine võib tähendada nii nende loetlemist, kirjeldamist, võrdlevanalüüsi kui ka põhjuslike seoste loomise kaudu uude aspektide väljatoomist. Seejuures on tegemist täiesti erineval tasemel ajalootundmisega eeskätt pädevuse sügavuse aspektist.

Tervikpildi moodustamisel tuleb tähelepanu pöörata ka võrdelisele seosele VÕTA taotluse mahu ja üldiste pädevuste omandatuses veendumise vajaduse vahel.

Vormiliste (protseduuriliste) aspektidega kursis olemiseks on hindajale abiks erinevad materjalid, nagu näiteks vastava asutuse VÕTA kord, protsessijoonis koos osalejate ja ülesannetega jms. Sama organisatsiooni VÕTA hindajatel on otstarbekas omavahel läbi rääkida hindamise alused, ühtlustada nt hindamismeetodite valiku põhimõtted, kriteeriumid esitatavatele töendusmaterjalidele (selle võib ka VÕTA korda kirja panna), määratleda tagasiside detailsus jms, et üldised nõudmised oleksid erinevatest hindajatest sõltumata ühesugused.

Kui pädeva asutuse töökorraldusega on sätestatud, et VÕTA taotlusi hindab vastav komisjon ja toimuvad hindamiskoosolekud, on komisjoniliikmete sisulise töö tõhusamaks muutmiseks mõistlik kaasata protokollija. See võiks olla VÕTA korraldusliku poolega hästi kursis olev ning igas komisjonis üks ja sama inimene, et tagada järjepidevus komisjonide töös.

Lisaks erialasele ja hindamismetoodilise pädevusele on hindamisotsuse kvaliteedi aspektist olulised ka VÕTA hindaja hoiakud ja väärtushinnangud, sest just nende kaudu on kindlustatud hindamise sõltumatus ja erapooletus.

## 2.3 Hindaja sõltumatus ja erapooletus

Hindaja sõltumatus ja erapooletus tähendab, et

- tal puudub otsene huvide konflikt seoses taotlejaga (nt et ta tööandjana oleks huvitatud VÕTA taotleja kiiremast õpingute läbimisest, konkurendina tahaks takistada pädevuse tõendatavusele ligipääsu vms);
- kui hindajal on VÕTA taotleja esitatud materjalidele mittetuginev nn taustainfo taotleja pädevuste kohta, ei võta ta seda teadmist otsuse langetamisel arvesse;
- **NB!** Kindlasti võib seda teavet kasutada sobivate hindamismeetodite valikul ja nende sisu kavandamisel.
- teda ei mõjuta isiklik suhtumine taotleja poolt tehtavasse (nt kui taotleja esindab mõnda teist koolkonda, viljeleb teist laadi kunsti, praktiseerib hindajale vastuvõetamatus distsipliinis vms).

Kui taotlust hindab VÕTA komisjon, on erapooletuse tagamisel oluline, et ühe autoriteetse (erialast või positsioonist lähtuvalt) liikme arvamus ei mõjuta teiste oma. Vajadusel võib teha salajase hääletamise või jätta autoriteetne isik viimaseks arvamusel väljaütlejaks.

Sõltumatut hindamist peab loomulikult toetama ka pädeva asutuse töökorraldus. Näiteks kui hindamine on õpetajate või õppejõudude koormusarvestuse osa, ei tohi hindamise tulemused mõjutada koormuse arvestamist (nt negatiivsed tulemused ei lähe arvesse vms).

Samuti ei tohi hindajad tunda survet taotluse mitterahuldamiseks põhjusel, et kui liiga palju õppe mahust arvestatakse VÕTAgas, jääb õppemaksu laekumine väiksemaks või tekib olukord, kus mõnel ajahetkel on mõnes õppeaines oluliselt vähem õppijaid ja see mõjutab näiteks õppeaine toimumist või rakendatavaid õppemeetodeid.<sup>7</sup>

Kõige eelneva taustal on väga oluline, et VÕTA hindaja tegeleks oma hindamisalaste pädevuste säilitamise ja arendamisega, oleks teadlik enesetäiendamise vajadusest ning osaleks vastavatel täiendusõppekursustel. Ajapuhusest tingitud piiranguid saab pisut leevendada, kui jälgida arendamist vajavate pädevuste ja koolituste õpiväljundite kattuvust ning osaleda vaid nendel, millest saadav kasu on optimaalne.

Võimalusel tasub alati kasutada sisekoolitusi ning jagada saadud olulisemaid teadmisi suuliselt või kirjalikult kolleegidega. Üheks tõhusaks õppimisvõimaluseks on, kui hindajad osalevad mõne teise (ka teise õppe-

<sup>7</sup> VÕTA hindajate erapooletuse ja sõltumatuse kohta vt põhjalikumalt VÕTA käsiraamat, koostanud Siret Rutiku, Inga Vau, Raul Ranne. – Sihtasutus Archimedes, Tartu 2011, lk 43-45.

asutuse) VÕTA komisjoni hindamiskoosolekul, millele järgneb kogemuste vahetamine mitteametlikus vestlusringis. Esmakordselt VÕTA hindamisse kaasatav hindaja võiks osaleda mõnel eelneval VÕTA hindamisel vaatlejana. Ka mentorlust saab hästi kasutada VÕTA kontekstis.

Enesetäiendamise eest vastutust võttes peaks ka perioodiline eneseanalüüs olema VÕTA hindajale tema tööprotsessi loomulik osa. See tegevus annab võimaluse läbi mõelda ja teistele arusaadavalt sõnastada, mida ja kuidas ning miks just nii tehakse, kui ollakse hindaja rollis. Enesehindamise käigus on võimalik selgelt ja läbimõeldult sõnastada ka esile kerkinud probleeme ja/või parimat praktikat, mida ollakse täheldanud. Selle info põhjal saab teha kokkuvõtteid ja edastada kogemusest õppimise teel tekkinud teadmist teistele huvipooltele (teised hindajad, samuti nõustajad ja taotlejad ning VÕTA toimimise eest vastutavad isikud).

Hindamiskoolitustele ja aruteludesse võib täiesti teadlikult kaasata ka VÕTA nõustajaid, sest VÕTA hindamise kontekstis on nõustajal vaja teada põhimõtteliselt samu asju mis hindajal. Nii saab nõustaja taotlejale parimat asjakohast ja konstruktiivset nõu anda.

Millisena mõistad sina enda kui VÕTA hindaja rolli? Milline on sinu vastutusala?

Milliseks hindad sa oma teadmiste ja oskuste vastavust VÕTA hindaja pädevusprofiilile? Mis on sinu tugevamad küljed? Millised pädevused vajaks arendamist?

Kas erialane ja hindamismetoodiline pädevus on sinu puhul võrdselt esindatud?

Kuidas oled ennast VÕTA hindajana arendanud (koolitanud)? Millist koolitust vajaksid edaspidi? Millisel teemal võiksid juhendada või koolitada kolleege?

Kuidas sa tagad, et järgid hindajana sõltumatuse ja erapooletuse nõude täitmist?



### 3. Hindamismeetodite valik ja rakendamine

Hindamismeetodi kui pädevuste omandatuse hindamise viisi valikul on kõige olulisemad kolm kriteeriumi:

1. Hindamismeetod on eesmärgipärane – meetod sobib oma olemuselt hindama pädevust, mida sellega hinnatakse.

**näiteks** *Väljundiverbi **rakendab** korral ei ole võimalik pädevuse olemasolu hinnata meetodiga, mille sisuks on tegevuse ümberjutustamine suulises või kirjalikus vormis.*

2. Hindamismeetodid võimaldavad kõikide pädevuste hindamist. See ei tähenda, et iga pädevuse hindamiseks oleks vaja planeerida eraldi hindamismeetodit, samuti võib arvesse võtta pädevuste erinevat kaalu.

3. Hindamismeetod on rakendatav mõistliku ajakuluga. Rakendatavus hõlmab nii hindamiseks vajalike ressursside olemasolu (tehnoloogia, keskkond, osapooltel kasutada olev aeg jmt) kui hindamise korralduslikke aspekte (nt hindajate ja taotleja ajalise ja ruumilise eraldatuse ületamise võimalused).

**näiteks** *Õppeaine **Projektijuhtimine** keskseks pädevuseks on projekti tegevuste ja eelarve planeerimine ning rakendamine. Lisaks on õpiväljundites sõnastatud kaasava juhtimise ja tulemuste analüüsi alased pädevused. Hindamismeetodite valikul on esmatähtis keskse pädevuse nõutaval tasemel olemasolu tuvastamine. Ideaalis hinnatakse sellise taotluse korral kõiki pädevusi sama(de) meetodi(te)ga, kuid vajadusel võib nt kaasava juhtimise pädevust hinnata olukorras, kus selle kohta tõendusmaterjali esitatus ei ole, ainult täiendava meetodiga (nt intervjuu). Pole ilmselt põhjust planeerida antud pädevuse tõendamise hindamismeetodiks nt ajamahukat kaasuse lahendamist.*

Sõltumata VÕTA taotlusest on alati soovitatav kasutada terviklikku hindamist (vt eespool lk 12) toetavaid hindamismeetodeid.

Erinevate pädevuste hindamiseks on võimalik kasutada erinevaid hindamis-meetodeid. VÕTA rakendamisel tingib toimunud õppimise erinevus sageli tavaõppega võrreldes ka teistsuguse(d) hindamismeetodi(d).

**NB! Hea tava kohaselt ei suunata VÕTA taotlejat tavaõppe läbijatega samale hindamisele (nt eksamile).**

### 3.1 Erinevad hindamismeetodid

Hindamismeetodid (nii tavaõppes kui VÕTA hindamisel) saab üldjoontes jagada kontroll-tüüpi ja portfoolio-tüüpi hindamismeetoditeks. Esimesed on pigem hindajakesksed, sisaldavad sageli etteantud küsimusi, ülesandeid jmt ning sobivad eeskätt konkreetsete oskuste ja kindla kogumi ainealaste teadmiste hindamiseks. **Kontroll-tüüpi** hindamismeetodid on näiteks demonstratsioon (sh avatud vastustega kirjalik kontrolltöö, valikvastustega test, ülesannete lahendamine jmt), **simulatsioon** (sh **probleemi lahenda-**mine, praktiline ülesanne jmt) ja vaatlus (sh näidistunni andmine). Viimane võib teatud juhtudel tavapäraest raamidest (ja seeläbi ka liigtusest) väljuda ning kujuneda taotletavate pädevuste kui terviku (sh ülekanavate pädevuste ja hoiakute) hindamiseks. **Portfoolio-tüüpi** hindamismeetodid (nt õpimapp, praktikapäevik) on kahtlemata taotleja-kesksema, sisaldavad taotleja saavutusi tõendavaid materjale, kogemustest õppimise analüüsi jmt, mida taotleja omandatud pädevustega seostab.

### 3.2 Õpimapp

VÕTA hindamisel on levinumaks portfoolio-tüüpi hindamismeetodiks õpimapp, mis sisaldab erinevaid taotleja poolt komplekteeritud tõendusmaterjale. See meetod sobib väga hästi VÕTAle omaste keerukamate ja omavahel seotud teadmiste ning oskuste hindamiseks.

Sageli tekitab VÕTA kontekstis segadust õpimapi vorm ja sisu – täpsemalt see, millisest hetkest nimetada taotlusega kaasnevat tõendusmaterjalide kogumit õpimapiks. **Õpimapi tingimuseks on, et seal sisaldub esitatud tõendusmaterjalile lisaks ka taotlejapoolne (kogemusest õppimise, enese-) analüüs.** Ilma selleta ei kvalifitseeru varasema formaalõppe ja teatud juhtudel ka mitteformaalse õppe arvestamise taotlustega kaasnevad tõendusmaterjalide kogumid õpimappideks.

Arvestades asjaolu, et ka eneseanalüüs on VÕTA kontekstis üks täiendav õppimist tõendav materjal, on samas võimalik lihtsuse huvides panna taotleja esitatava tõendusmaterjali kogumi ja õpimapi vahele võrdusmärk. See-

juures tuleb arvestada, et õpimapil võib VÕTA kontekstis olla üsna erinev maht, mis sõltub otseselt taotluse sisust.

Õpimapp kui olulisim komponent informaalse õppimise tõendamise korral peaks lisaks toimunud õppimise sügavuse ja ulatuse väljendamisele olema a) komplekteeritud asjakohaselt, st toetama pädevuste tõendamist ning b) olema tervikuna sisuliselt kooskõlas selliselt, et esmane ja teisene tõendusmaterjal toetavad taotleja koostatud kogemusest õppimise analüüsi.

## näiteks

*Taotleja esitab Tekstiilitöö õppekava rahvusliku käsitöö mooduli arvestamiseks tõendusmaterjalina enda poolt valmistatud rahvariided (otsene tõendusmaterjal). Kogemusest õpitu analüüsis selgitab ta tehtut ja sellest õpitud, viidates otsesele tõendusmaterjalile võimalikult konkreetset. Toetamaks analüüsi tulemusel tööle antavat hinnangut, võib taotleja viidata kaudsele tõendusmaterjalile (nt näitusel saadud tunnustusele).*

Mõningast selgitust vajavad kaks vahel ka õpimapile esitatavat täiendavat kriteeriumi: *väljendab taotleja arengut ning on vormistatud korrektselt ja piisava mahuga.*

**Taotleja arengu väljendamine** on ühest küljest hea, sest tavapäraselt kinnitab arengu olemasolu toimunud õppimist. Selliselt koostatud õpimapp võimaldab analüüsi osas siduda kogemusest õppimise protsessi konkreetsete näidetega õppimise tulemustest stiilis „enne ja nüüd“. See on arusaadav ja suhteliselt kergem teostada taotlejale ning annab hindajale hea ülevaate väidetavast õppimisest koos sellega kaasnenud tulemuste demonstreeritusega. Samas tuleb arvestada, et taotlejal ei ole alati võimalik komplekteerida otsest tõendusmaterjali stiilis „enne ja nüüd“, sest tema kogemusest õppimise aja vältel pole tal kogemusest õpitu praktikasse rakendamine veel võimalik olnud. Seega võib taotleja oma arengut väljendada ka ainult kogemusest õpitu analüüsis, sõnastades kogemuse sisu ja tulemuse ning tuues selgelt välja õppimise ehk selle, mida ja miks ta sarnase ülesande korral teisisi teeks. Väga hästi õnnestunud soorituse korral tuleks välja tuua kriitilised edutegurid, tänu millele oodatud tulemuseni jõuti.

Arvestades, et õpimapi eesmärk VÕTA hindamisel (töökogemusest, iseseisvalt ja kombineeritud õppimise korral) on anda parim võimalik ettekujutus taotleja pädevustest, on igati põhjendatud ka näidismapi kasutamine. Kui pädeva asutuse poolt on õpimapile selline piirang kehtestatud, peab see olema taotlejale eelnevalt teada.

Sõltumata sellest, kas on tegemist taotleja arengut väljendava või näidisõpimapiga, on selle struktuuri ja loetavuse huvides suunata taotlejat kasutama õpimapi koostamisel ja kogemusest õpitu analüüsi kirjutamisel nn **STARR meetodit**<sup>8</sup>.

**näiteks** *Õpiväljund: Õppija oskab esitleda oma uurimistöo tulemusi.*

**S (Situation) – situatsioon:** kogemus(t)e kirjeldus, taustandmete esitamine

*Eelmise aasta lõpus viisin oma töökohal läbi töötajate küsitluse töökeskkonnaga rahulolu osas. Selle vajadus tulenes asjaolust, et ettevõtte planeeris kolimist ja uute ruumide kasutuselevõtuga seoses oli võimalik teha muudatusi töökeskkonnas. Meie ettevõttes töötab 19 inimest, nendest üle poole müügiosakonnas. Ettevõtte on spetsialiseerunud ehitusmaterjali hulgi- ja projektimüügile.*

**T (Task) – roll, positsioon, vastutus:** mis oli taotleja ülesanne, mille eest vastutas selle kogemuse raames

*Minu ülesanne oli viia läbi küsitlus ja teha tulemused ettevõtte juhtkonnale ja töötajatele teatavaks. Küsimuste väljatöötamises ma ei osalenud, need olid ettevõttes juba olemas eelmise analoogse küsitluse ajast. Ma olin vaba valima küsitluse läbiviimise aega ja viisi, kuid pidin arvestama, et tulemusi oli vaja hiljemalt kaks kuud pärast küsitluse tegemise vajaduse esilekerkimist.*

**A (Action) – tegevus:** mida taotleja tegi, miks just valitud viisil

*Küsitluse viisin läbi, kasutades elektroonilisi kanaleid, kuna see võimaldas mul saadud vastuseid kõige mugavamalt töödelda ja olulisi vabavastuseid tulemuste esitluses eraldi välja kuvada. Esitluse planeerisin ettevõtte igapäevasele töökoosolekule, olles eelnevalt vastava info laiali saatnud. Esitluse koostamisel otsustasin oma juttu illustreerida visuaalse abimaterjaliga (slaididel kasutasin ettevõtte logoga taustastiili, et luua kuulajatele nähtav seos esitletavate tulemuste ja meie ettevõtte vahel), arves-*

<sup>8</sup> Vt põhjalikumalt STARR tehnika kasutamine varasemate õpingute ja töökogemuse hindamisel, koostanud Einike Pilli ja Inga Vau, lk 6-11. – [http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/vota/STARR%20juhend\\_loplik.pdf](http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/vota/STARR%20juhend_loplik.pdf)

*tades, et inimene võtab informatsiooni vastu erinevate meeltega. Ettekande kestuseks planeerisin 20-30 minutit. Ülesehituse osas jälgisin ettekande loomisel, et oleksid olemas nii sissejuhatus, millega tuletan meelde küsitluse toimumist ja selle eesmärgi, kui ülevaade tulemustest, mille raames nimetasin lisaks mitmeid asjalikke vabavastuseid, loomaks inimestel küsitluse tulemustega isiklikumat sidet ja arusaamist, et nende öeldu oli oluline. Esitluse tegemisel jälgisin, et olen auditooriumi poole näoga (ei loe oma slaide seinal olevalt ekraanilt, olles küljega kuulajate poole), rääkisin selgelt ja ilma kiirustamata. Ettekandegaga samaaegselt jälgisin kuulajate reageeringut ja vajadusel täpsustasin või selgitasin öeldut. Ettekande lõpus pakkusin võimaluse esitada küsimusi.*

**R (Result) – tulemus:** *kuidas õnnestus, milline oli tagasiside Minu tehtud ettekannet kuulati vaikselt ja väljendatud huviga, lõpus oli mitmeid sisulisi küsimusi ja ettepanekuid, kuidas küsitlustulemusi töökeskkonna parendamiseks rakendada. Praktiliselt puudusid küsimused, mille oleks tinginud asjaolu, et inimesed ei saanud mu jutust aru. Mõni kolleeg ütles pärast, et hea ja selge jutt oli.*

**R (Reflection) – refleksioon, analüüs:** *mida ma õppisin, mis oli kriitiline edutegur, mida teeksin teisiti*

*Minu hinnangul õnnestus mu ettekanne hästi, kuna olin selle eelnevalt läbi mõelnud, tegin toetavaks materjaliks slaidid ja püsisin planeeritud aja raamides. Järgmisel korral saadaksin tulemused enne esitlust ka kolleegidele tutvumiseks. Selline tegevus võimaldab nendel ennast teemaga kurssi viia ja esitlusejärgsed küsimused on veelgi sisulisemad.*

**Õpimapi korrektsus** tähendab kindlasti seda, et esitatav materjal on süstematiseeritud, ideaalsel juhul on kogemusest õpitu analüüsis viidatud jutuga seotud otsestele ja/või kaudsetele tõendusmaterjalidele. **Piisav maht** on õpimapi aspektist suhteline. Kvantitatiivset suurust tuleks kriteeriumina vältida, sest tõendusmaterjali on taotlejal vaja esitada optimaalses mahus, mis on iga taotluse ja taotleja korral erinev. Sageli tahavad taotlejad teada, mitu lehekülge pikk peab kogemusest õpitu analüüs olema. Lehekülgede arvuga taotluse mahtu fikseerida on siiski ebaotstarbekas, sest juhul,

kui taotleja saaks kõik vajaliku öeldud väiksema mahuga kui „ette nähtud“, hakkab ta lehekülgi täitma mitteesjakohase jutuga ning kogemustest õppimise fookus kaob ära. See omakorda teeb hindajate töö oluliselt raskemaks. Kui on soov tingimata mingit piiri seada, siis võib selle sõnastada „reeglina mitte üle ... lehekülje“, aga seda pärast võimalike kaasnevate plusside ja miinuste kaalumist.

## Õpimapiiga kaasnevad ohud

Õpimapi kui hindamismeetodi nõrgemate külgedena tuleb nimetada märkimisväärset ajamahukust nii koostamisel kui hindamisel, mida teatud ajani mõjutavad ka vähene enese ja oma õppimise analüüsimise oskus ning heade eeskujude vähesus ja varasema kogemuse puudumine (sõltub taotleja puhul nõustamise kättesaadavusest ja tasemest, hindajate puhul hindamisuhtumite hulgast). Nimetatud aspektid võivad mõjutada õpimapi alusel tehtud hindamisotsuse kvaliteeti, mistõttu on õpimapi kui hindamismeetodi rakendamisel äärmiselt olulised eelnevalt kokku lepitud ja osapooltele teadaolevad hindamiskriteeriumid nii tõendatavate pädevuste kui õpimapi enda osas.

Õpimapi ühe võimaliku riskina esitatakse vahel ka sisu autorluse teemat. Põhimõtteliselt on muidugi võimalik, et esitatud tõendusmaterjalid ei ole taotleja poolt loodud või taotleja kohta käivad ning et ka kogemusest õpitu analüüs on kirjutatud kellegi teise poolt või kellegi teise kogemuse alusel. Siiski ei tohiks hindaja eeldada, et taotleja esitab ebakorrekse materjali, sest sellisel juhul satuksid kahtluse alla sisuliselt kõik tavaõppes tehtavad kodused iseseisvad või rühmatööd. Alati on võimalik rakendada täiendavat hindamismeetodit, veendumaks taotleja pädevuste olemasolus.

## 3.3 Intervjuu

Autentsuse ja valiidsuse aspektist on VÕTA rakendamisel õpimapile täiendavaks meetodiks sobiv teine eelistatuim hindamismeetod *intervjuu* ehk *vestlus*. See on meetod, mida varasemate õpingute hindamise raames hindaja- või taotleja-kesksete hulka liigitada on pisut keeruline. Nimelt on meetodi olemuselt tegemist kontroll-tüüpi hindamismeetodiga (tavaõppes on sarnane rakendatav suuline eksam, aga ka juhtumianalüüs ja esitlus). Et VÕTA rakendamisel lähtub kogu hindamine taotleja esitatavast tõendusmaterjalist, loob olukorra, kus intervjuu küsimused ei tulene mitte ainult hindajast, vaid taotleja poolt esitatud materjalidest, sh kogemusest õpitu analüüsist. See tähendab, et intervjuu käigus on vaja koguda täiendavat

informatsiooni eeskätt nende pädevuste osas, mis ei ole eelnevalt õpimapis esitatuga piisavalt tõendatud. Samuti tuleb leida vastused õpimapi läbitöötamisel tekkinud küsimustele. Seega on intervjuu kui hindaja-keskse hindamise meetodi juures väga tugevasti esindatud ka taotleja. Lisaks kõrgele autentsusele ja valiidsusele võimaldab intervjuu teooria ja praktika integratsiooni ning seda saab kombineerida juhtumianalüüsiga.

## Intervjuuga kaasnevad ohud

Hindamisvestluse planeerimisel ja läbiviimisel tuleb arvestada, et tegemist ei ole lihtsalt jutuajamisega, vaid selle tulemusena tahetakse veenduda taotleja pädevuste piisavuses. Intervjuu on alati mingil määral subjektiivne, samuti mõjutab tulemust otseselt osalejate toimetulek protsessis. Peamiseks riskifaktoriks on intervjuu püsimine eelnevalt esilekerkinud küsimuste raamides, sest taotleja, kes omab taotletavast valdkonnast head arusaamist ja on lisaks hea väljendusoskusega, võib soovi korral suunata vestlust talle vajalikus suunas, libisedes üle nt detailidelt, mille osas tema teadmised tagasihoidlikumaks jäävad. Samuti võib mitme hindajaga toimuv intervjuu kaotada oma fookuse või kujuneda ebavõrdseks erinevate hindajate ajakäsituse aspektist (nt esimesena rääkima hakanu jätkab oma küsimustega, sh nendega, mis vestluse käigus esile kerkivad, arvestamata intervjuuks kokku lepitud ajapiirangut, ja võtab sellega teistelt võimaluse oma küsimusi esitada või neile rahulikult ammendavat vastust saada). Samuti tuleb arvestada, et VÕTA taotlejate suulise eneseväljendamise võimekus on erinev. Viimane asjaolu on kindlasti ka üheks põhjuseks, miks intervjuud ainsa hindamise meetodina kasutamisega tasub olla pigem ettevaatlik ja teha seda ainult äärmise põhjendatuse korral.

Intervjuu etapid on

- intervjuu ettevalmistamine,
- intervjuu läbiviimine,
- hindamisotsuse tegemine,
- tagasiside andmine.

### Ettevalmistamine

Õpimapiga seotud intervjuu ettevalmistamisel töötavad hindajad esmalt üksteisest sõltumatult läbi taotleja poolt õpimapis esitatud tõendusmaterjalid, teevad märkmeid, tuues välja aspektid (nii positiivsed kui negatiivsed), mida intervjuul täiendavalt vaadelda, samuti küsimused, mida soovivad VÕTA taotlejale esitada. Küsimusi ette valmistades on hea meeles pidada

STARR meetodit (vt eespool lk 26 ja allpool lk 32-35) ning pöörata erilist tähelepanu sellele, mida hinnatav kogemustest õppis.

Seejärel jagatakse leide ja arvamusi teiste hindajatega ning sõnastatakse ja kooskõlastatakse küsimused, mille esitamine intervjuul annab taotleja pädevuste olemasolust ning nende tasemest tervikliku pildi. Soovitatav on kokku leppida ka intervjuu üldine ülesehitus ja täpsustada iga hindaja konkreetne roll intervjuu ajal (kuidas tehakse märkmeid, kes juhivad protsessi, kuidas toimitakse kohapeal tekkivate küsimuste esitamise osas jmt).

## Läbiviimine

Intervjuud on soovitatav alustada osalejate ning protseduuri korraldusliku poole tutvustamisega. Taotlejale tuleks selgitada intervjuu eesmärki, seda, kuidas vestlus on planeeritud läbi viia, kui kaua see aega võtab ja millal ning millisel viisil teatatakse hindamisotsus. Otsuse teatamise aeg ja viis sõltuvad hindamise protsessist ja töökorraldusest. Intervjuu võib üles ehitada öpiväljunditest lähtuvalt või tõendusmaterjalide keskselt. Intervjuu läbiviimiseks on mitmeid erinevaid võimalusi. Oluline on, et taotlejal oleks intervjuu alguses selle ülesehitus teada.

Intervjuud võib alustada vestlusega üldisematel teemadel, nagu taotleja kogemusest õpimapi koostamisel või õpitu analüüsimisel. Üldisem ja taotlejale tuttav teemal jutt sobib hästi teatavaks pingemaandajaks, samas loob rahuliku ning tõise õhkkonna. Ka võib alguses esitada konkreetseid eraldi seisvaid lühikest vastust eeldavad küsimused, mis ei tule hiljem vaatluse alla. Alternatiiviks on jätta seda tüüpi küsimused vestluse lõppu.

Intervjuu põhiline ja ajaliselt suurim osa on mõeldud vajaliku informatsiooni kogumiseks, et saada objektiivne ja terviklik pilt taotleja tõendatavatest pädevustest ning nende tasemest. Kuna küsimused (nii need, mis on ette valmistatud, kui need, mis tekivad täiendavalt kohapeal) ning neile antud vastused on selles etapis suhteliselt detailsed ja spetsiifilised, on seda osa intervjuust hindajate hilisema töö (hindamisotsuse tegemine, näidetega toetatud tagasiside andmine, vaidluste lahendamine) kergendamiseks soovitatav protokollida. Protokoll peab sisaldama tõendatavaid pädevusi ning nendest lähtuvaid teemasid ja küsimusi, mida intervjuul käsitletakse. Lisas (vt lk 48) on esitatud ka üks võimalik intervjuu protokollinäidis. Samuti lisatakse protokollile taotleja vastustele antud nii positiivsed kui negatiivsed kommentaarid.



## Hindamisotsuse tegemine

Hindamise kvaliteedi tagamiseks on oluline, et hindajad on intervjuu käigus taotlejat tähelepanelikult kuulavad, lisaks jälgivad verbaalse ja mitte-verbaalse väljenduse sarnasust. Oluline on ka, et hindajad teevad märkmeid küsimuste ja nendele antud vastuste kohta. Viimane annab võimaluse tugineda enamale kui oma mälule ja väldib olukorda, kus hindaja kuuleb taotleja vastuses seda, mida ta kuulda tahab.

Hindamisotsus on otstarbekas teha pädevuste lõikes ja viidetega hindamiskriteeriumidele ning näidetega nende täidetuse või mittetäidetuse osas. Hindamisotsuse tegemisel tuleb kindlasti vältida järgmisi vigu:

- määrav esmamulje – on subjektiivne, tulenedes hindaja enda väärtustest, huvidest;
- liiga leebe või liiga range hindamine – ei lähtu hindamiskriteeriumidest, tekitab ebavõrdsust taotlejate vahel, on subjektiivne ja põhjendamatu käitumine;
- äärmuslike hinnangute vältimine – hindaja püüab olla kusagil „keskel“ oma arvamuste ja hinnangutega ka siis, kui taotleja on väärt väga head või väga tagasihoidlikku hinnangut;
- võrdlev hinnang – hindamisotsuse kujunemine võrdluses eelnenud kandidaatidega ei ole kooskõlas väljundipõhise hindamise ega võrdse kohtlemise printsiibiga;
- nn haloefekt – selle kohaselt laiendatakse taotleja ühe pädevuse vastavust või mittevastavust hindamiskriteeriumidele ka teistele pädevustele.

## Tagasiside andmine

Tagasiside (sh intervjuu tulemuste osas) andmise viis ja aeg sõltub paljuski hindamisprotsessi ülesehitusest, kuid võimalusel peaks see hinnatavani jõudma võimalikult lühikese aja jooksul pärast intervjuu toimumist.

Kriteeriumidele tuginev tagasiside peab olema selge ja konkreetne, piisava detailsusega ning toetatud ja illustreeritud näidetega tõendusmaterjalidest ja/või vestlusest nii, et taotleja suudaks ennast sellega seostada. Tuues tagasiside käigus välja taotleja tugevamaid ja nõrgemaid külgi hinnatavate pädevuste lõikes, on soovitatav keskenduda mõlemas kategoorias mõnele olulisemale. Sellega saab vältida tagasiside laialivalgumist ja taotlejale segaseks jäämist.

Tagasiside peab keskenduma hinnatud pädevustele, mitte taotleja isikule. Lähtutakse vestluse käigus toimunud. Sõnastamisel on soovitatav väljendada hindaja arusaamu, mitte „sildistada“ taotlejat.

Tagasiside andmisel tuleb selgelt eristada positiivne ja negatiivne hinnang. Lisaks peab taotleja otsusega nõustuma, st tagasiside andmisel tuleb vajadusel küsida, kas taotleja sai kõigest aru, kas ta tahab midagi lisada või täpsustada. Tulemuse ebaselge esitamine võib tekitada tagasiside vääritlemist taotleja poolt ning seeläbi takistada VÕTA protsessist õppimist. Samuti võib tagasiside vääritlemist põhjustada vaide esitamise, mida saaks vältida, kui tagasiside paremini läbi mõelda.

## Erinevad intervjuu ülesehitamise ja läbiviimise meetodid

Hindamisvestluse juhtimise viise on mitmeid: selle planeerimisel ja läbiviimisel võib lähtuda STARR(T) meetodist, samuti võib olla abiks LSC (*listen-summarise-continue* ehk kuula-tee kokkuvõte-jätka) meetod. Teatud olukordades on põhjendatud ka suletud küsimuste esitamine, samuti nn turbo-küsimused, mis väljuvad osaliselt hindamise raamistikust (õpiväljund-tõendusmaterjal-lävendikriteerium).

**STARR(T) meetodiga**<sup>9</sup> võib vaadata taotleja tegevust laiemalt või keskenduda tema käitumisele konkreetses situatsioonis, mis eeldas ühe või mitme tõendatava pädevuse omandamist. Meetod keskendub küsimustele situatsioonide, valitud tegevuskavade, mudelite ja kontseptsioonide kohta, samuti vaadeldakse selle meetodi raames tulemusi, taotleja soorituse tugevamaid külgi ja vajakajäämisi.

Seda meetodit kasutades esitatakse avatud küsimusi, mis algavad küsisõnadega *mis? kes? kuidas? miks?* jne ja millele taotleja ei saa vastata *jah* või *ei* vormis.

**STARR(T) meetodiga vestlus** on üldjoontes järgmise ülesehitusega:

**S – Situation (situatsioon)** Tuginedes õpimapis olevale materjalile, palutakse taotlejal kirjeldada mõnd varasemat kogemust (olukorda, juhtumit), kus ta on pidanud tõendama oma pädevust.

*Näiteks*

- *Kirjelda palun seda oma kogemust, mille käigus või millele toetudes antud tõendusmaterjal on loodud?*
- *Palun too mõni näide juhtumist, kus sa pidid antud pädevust rakendama?*
- *Millal antud juhtum aset leidis?*
- *Kes oli sinu klient? Kes olid huvigrupid? Kes olid sellesse juhtumisse veel kaasatud, millistes rollides?*

<sup>9</sup> Vt põhjalikumalt *STARR tehnika kasutamine varasemate õpingute ja töökogemuse hindamisel*, koostanud Einike Pilli ja Inga Vau, lk 12-19. – [http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/vota/STARR%20juhend\\_loplik.pdf](http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/vota/STARR%20juhend_loplik.pdf)

**T – Task (ülesanne, roll)** Täpsustatakse taotleja rolli kirjeldatud juhtumis, tema positsiooni, ülesandeid, vastutust.

*Näiteks*

- *Mis oli sinu roll?*
- *Millisel positsioonil asusid?*
- *Mille eest sina pidid vastutama?*
- *Mis täpselt ja miks oli sinu ülesanne?*
- *Millised olid püstitatud eesmärgid (sulle, meeskonnale)?*

**A – Activities (tegevused)** Eesmärk on saada ülevaade, mida taotleja kirjeldatud situatsioonis tegi ja kas see oli kooskõlas sellega, mida temalt oodati. Siinkohal võib sisse tuua ka analüüsi aspekti ja paluda taotlejal põhjendada oma tegevusviisi valikut, samuti arutleda võimalike alternatiivide üle.

*Näiteks*

- *Millised tegevused antud juhtumi raames aset leidsid?*
- *Mida sina tegid? Millisel tasemel (iseseisvalt, juhendamisel, juhendasid teisi)?*
- *Millise lähenemisviisi valisid? Miks? Mis oleks olnud alternatiiv?*

**R – Result (tulemus)** Taotleja toob välja, millise tulemuseni ta antud juhtumi raames rakendatud tegevustega jõudis, mida saavutas. Taotlejalt küsitakse, mida ta oma tegevuse tulemusena saavutas.

*Näiteks*

- *Millise tulemuseni jõuti?*
- *Milline oli sinu käitumise väljund?*
- *Kas jõuti eesmärgini?*
- *Millisel määral sõltus tulemus sinu rakendatud tegevustest ja valitud tegutsemisviisidest?*

Lisaks võib siinkohal küsida põhjuste kohta:

- *Miks õnnestus? Mis oli kriitiline edutegur?*
- *Miks ebaõnnestus, mida oleks pidanud tegema teisiti?*
- *Kuidas saadud tulemus sobis organisatsioonile ja/või klientidele?*

**R – Reflection (analüüs)** Taotlejal palutakse hinnata tema poolt saavutatut, võrrelda seda teiste osapoolte (kliendid, kolleegid, juhid) antud tagasisidega, põhjendada neis esinevaid erinevusi. Taotleja vaatab tagasi oma kogemusele ja selle raames õpitule.

### Näiteks

- *Kas saavutasid soovitud ja oodatud tulemuse?*
- *Kas jõudsid püstitatud eesmärgini?*
- *Kas käituksid samalalaadse juhtumi korral samuti? Mida teeksid (kindlasti) teisiti, miks?*
- *Kas oled olnud hiljem analoogses situatsioonis? Kas tegid midagi teisiti, kas tulemus oli erinev?*
- *Too näide analoogsest olukorrast, kus tulemus oli kehvem või parem? Mida sa seal teisiti tegid?*
- *Kas ülesanne oli kerge, raske või võimetekohane?*
- *Milline oli tagaside sinu tegevusele ja tulemustele? Mida ise arvad? Miks teiste ja sinu arvamus alati kokku ei lange?*

**T – Transfer (ülekanndmine)** Hindaja loob n-ö uue olukorra (juhtumi ja rolli) ning palub taotlejal sellele vastav tegevuskava ja lähenemisviisid valida. Selliselt saab hindaja veenduda, et taotleja pädevused on piisava sügavusega ning ta suudab neid rakendades leida asjakohased lahendused kogetuga analoogsetes, kuid muutunud tingimustega olukordades.

### Näiteks

- *Kuidas lahendaksid sarnase olukorra poole väiksemate ressursidega?*
- *Mida oleksid teinud, kui kolleegid, juhid või kliendid ei oleks nõustunud sinu valitud lähenemisviisiga?*

STARR(T) meetodi kasutamisel intervjuus peab hindaja jälgima, et intervjuu struktuur oleks püsiv, ja juhtima taotleja tagasi parasjagu kõne all oleva teema juurde (nt roll, kui taotleja hakkab juba rääkima tegevustest, kuid pole selge, mida temalt selles osas oodati).

## näiteks

**Töendatav pädevus: oskus lahendada konfliktsituatsiooni**

**Situatsioon** – Täienduskoolituse klient väljendas rahulolematust tema suhtes tehtud hindamisotsusega, pidas seda ebaõiglaseks ja esitas vastavasisulise kirjaliku kaebuse.

**Roll** – Koolitusjuhi ülesandeks oli kaebusele reageerida, ühtlasi vastutab ta klientide rahulolu eest tervikuna.

**Tegevus** – Koolitusjuht luges kaebuse läbi, analüüsis seal esitatud argumente, sõnastas keskse probleemi ja töötas välja võimalikud lahendusvariandid. Lahenduste osas, mille pakkumine ületas tema otsustuspädevust, taotles ta

*kooskõlastuse osakonnajuhatajalt. Samuti vajasid mõningad detailid täpsustamist koolituskavade koordinaatoriga. Seejärel leppis koolitusjuht kokku kohtumise ärritunud kliendiga, mille käigus kuulas ta kaebuse esitaja pretensioonid veelkord ära, väljendas asjakohast mõistmist, esitades ühtlasi ka koolitusfirmapoolsed argumendid, ja pakkus seejärel välja võimaliku lahenduse.*

**Tulemus** – *Kaebuse esitanud klient sai oma pretensioonile ammendava vastuse ja aktsepteeris kompensatsiooniks pakutud võimalust: kursuse lõputöö uuesti esitamist. Sellest lahendust pidas osakonnajuhataja koolitusfirmale sobivaimaks, sest see ei tekitanud olulist lisakulu. Tänu koolitusjuhi heale suhtlemisoskusele jäi kliendile lõppetulemusena ka firmast positiivne mulje.*

**Analüüs (ka tagasiside)** – *Oma kogemusest õppimisena nimetas koolitusjuht eeskätt seda, et rahulolematu kliendi puhul on esimeseks õnnestumise võtmeks inimese ärakuulamine ning tema probleemist arusaamise väljendamine sõltumata sellest, kas kliendil on probleemi tõstatades õigus või mitte. Tagasiside firma juhtkonna poolt oli positiivne, kliendi rahulolu saavutamine oli võimalik ilma oluliste lisakuludeta, samuti taastus kliendi silmis firma hea maine.*

**Uue situatsiooni loomine (vajadusel)** – *Hindajate poolt esitatud uus juhtumikirjeldus hõlmas muudetud tingimusena asjaolu, et klient ei nõustunud pakutud kompensatsiooniga (esitada lõputöö uuesti) ja eeldas taotlejalt lahenduse pakkumist selles olukorras.*

Teine võimalus intervjuud soovitud suunas juhtida ja veenduda, et kõik osalejad on küsimustest ja vastustest ühtmoodi aru saanud, on **LSC (Listen-Summarise-Continue)** meetodi kasutamine. Selle abil teeb hindaja peale iga käsitletavat teemat (õpiväljundit, pädevust) kokkuvõtte, väljendades arusaama, milleni ta on taotlejat kuulates jõudnud, ja palub taotlejal seda kinnitada või täiendada ja täpsustada. Vajadusel jätkatakse vaadeldud teema kohta küsimustega, jõudmaks tulemuseni, kus hindaja on saanud teada kõik vajaliku kvaliteetse hindamisotsuse tegemiseks. Järgmise teema (pädevuse, õpiväljundi) juurde liigutakse alles siis, kui eelmine on läbi räägitud ja kellelgi pole enam midagi lisada. LSC meetodi rakendamisega on

võimalik ennetada hindamisotsusest ja tagasisidest valesti arusaamist ning ka hilisemat otsuse vaidlustamist, kuna taotlejal on olnud võimalus kinnitada, et temast on õigesti aru saadud ja et tal ei ole antud teema osas enam midagi lisada.

STARR(T) ja LSC meetodit saab vajadusel ka edukalt omavahel kombineerida, käsitledes ühe lõiguna STARR(T) alusel vaadeldud juhtumit, tehes selle järel kokkuvõtte ning jätkates siis järgmise juhtumiga.

Harvem on intervjuus vaja kasutada suletud küsimusi ja valikulisi küsimusi. Suletud küsimused on põhjendatud juhtudel, kui nendega täpsustatakse ja suunatakse konteksti.

#### *Näiteks*

- *Oled sa varem samalaadse olukorraga kokku puutunud?*
- *Kas näitena toodud juhtum oli sinu ainus sellelaadne kogemus, parim näide, viimane analoogne ülesanne?*

Nendele küsimustele annab taotleja lühivastuse *jah* või *ei* ning saadud informatsioonist lähtudes saab hindaja edasi küsida.

Valikulised küsimused on põhjendatud juhtudel, kui ülevaade taotleja pädevustest tuleb saada lühikese aja jooksul ja kõikide pädevuste kohta küsimuste esitamine ei ole võimalik. Siis esitab hindaja loetelu pädevustest, mille kohta ta tahab küsimusi esitada, ning seejärel valib taotleja sealt kokkulepitud hulga neid, mida vaatlema hakatakse. Valitud pädevuste kohta annab esmalt taotleja enesehinnangu etteantud skaalal. Selle alusel saavad hindajad esmase ülevaate ning esitavad siis küsimusi, mis neile veel jätkuvalt huvi pakuvad. Huvi võivad tekitada nt väga madal või kõrge enesehinnang mõne pädevuse lõikes, samuti vastuolulisus hinnangutes (pädevus, mis peaks võimaldama teist, oluliselt kõrgemalt hinnatut, on märgitud madala tasemega) ning taotleja enesehinnangu lahknevus hindaja ettekujutusest taotleja pädevuste osas, mis on saadud tõendusmaterjali läbitöötamisel.

Intervjuu käigus võib hindaja kasutada ka nn **turbo-küsimusi**, mille eesmärgiks on teada saada taotleja pädevuse sügavuse ja ulatuse piisavus, tema arusaamise terviklikkus. Selliste küsimustega saab taotlejat suunata mõtlema ja arutlema laiemalt, kui konkreetse pädevuse rakendamine tingimata nõuab. Näiteks palutakse taotlejal võrrelda ennast oma kolleegidega, konkreetseid tulemusi mõne teise perioodi või meeskonna omadega, aga ka erinevaid tegevuste, lähenemisviiside ja otsuste alternatiive. Teine võimalus on küsida taotleja hinnangut, nt oma tegevusele, oma kolleegide panusele, erinevate osapoolte käitumisele.

#### Näiteks

- *Kas kliendid suhtusid uuendustesse ja muudatustesse positiivsel, mõistvalt? Miks?*

Samuti võib paluda nimetada edu või probleemide põhjusi, analüüsida teostatud tegevuste kõrvalmõjusid.

#### Näiteks

- *Taotleja osalusel suurendati turuosa ja tootmine ei jõua järel. Kas midagi tehti valesti, jäeti tähelepanuta? Mida?*

Turbo-küsimusteks kvalifitseeruvad ka küsimused taotleja enda või teiste osapoolte arvamuse osas ning hüpoteetilised küsimused stiilis *oletame, et ....*

#### Näiteks

- *Mis sa arvad, millise probleemi lahendamist oleks müügiosakond soovinud esimeses järjekorras?*
- *Millisest lisateenusest on klientidel enim kasu?*
- *Mis sa arvad, kuidas teised osakonnad sinu juhitud projekti kohta infot said?*
- *Milliseks hindad info liikumist organisatsioonis?*
- *Oletame, et peaksid antud situatsioonis langetama otsuse tegevjuhina. Kas see langeks kokku sinu praeguse otsusega?*

Nn hüpoteetiliste küsimustega loob hindaja kujuteldava olukorra, mille lähteandmed ei pea tingimata olema reaalsuses teostatavad, kuid milles ettekujutatava tegutsemise kirjeldamise ja põhjendamisega väljendab taotleja oma orienteerumist tõendatava pädevuse detailides. Hüpoteetiliste küsimustega võib anda lähteandmeteks piiramatut või väga piiratud eelarve ja inimressursi, võimaluse muuta töökorraldust (sh teiste asutuste või osakondade oma), töötajaid ning geograafilisi piire.

Turbo-küsimusi saab hästi integreerida STARR(T) meetodiga läbiviidavasse intervjuusse, alates etapist *tegevused*.

### 3.4 Erinevate hindamismeetodite kombineerimine

Eelpool kirjeldatud kahte hindamismeetodit – õpimappi ja intervjuud – on soovitatav kasutada alati, kui on tegemist sisulise pädevuste saavutatuse hindamisega. Teatud erandina võib olukorras, kus taotleja pädevuste ulatus ja sügavus oluliselt ületavad arvestamiseks taotletava õppeaine või mooduli õpiväljundite oma, kvaliteetse õpimapi korral piirduda selle kui ainsa hindamismeetodiga (näiteks on tegemist õppeainega *Raamatupidamise alused* ja taotleja on töötanud aastaid pearaamatupidajana). Muudel juhtudel

tuleks kindlasti kasutada täiendava hindamismeetodina intervjuud. Intervjuu alternatiiv võib vajadusel olla ka kirjalik küsimuste vastuste vahetamine taotleja ja hindaja(te) vahel. Samuti võib intervjuud viia läbi erinevaid info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendeid kasutades.

Eeldades, et õpimapp (tõendusmaterjalide kogumina) on VÕTA rakendamisel vältimatu hindamismeetod, on kõikide täiendavate meetodite kasutamine otseselt seotud õpimapis esitatud tõendusmaterjalidega.

## Tõendusmaterjal

Tõendusmaterjali saab VÕTA kontekstis liigitada kolmeks:

- **Otsene** tõendusmaterjal on taotleja poolt loodud materjal, millega on võimalik tõendada taotletavate pädevuste olemasolu. Otseseks tõendusmaterjaliks on kõik füüsiliselt valmis tehtud asjad, sh koostatud dokumendid ja kirjutatud tekstid. Lisaks võib lugeda otsese tõendusmaterjali ja vaatluse kui meetodi kombinatsiooniks pädevust eeldava tegevuse video- ning audiosalvestisi.

Otsene tõendusmaterjal on õpimapis eelistatuim, kuna võimaldab hindajatel vahetult pädevuste rakendamise taset hinnata.

### ***Otsese tõendusmaterjali alternatiivid***

Otsese tõendusmaterjali vähesel esindatusel või puudumisel tuleks seda kompenseerida täiendava hindamismeetodiga. Selleks sobib paremini vestlus, kui tegemist on eeskätt teoreetilisi teadmisi ja tervikpildi olemasolu eeldavate pädevuste tõendamisega, ning demonstratsioon, simulatsioon või vaatlus, kui on vaja veenduda konkreetse oskuse tasemes. Demonstratsiooni kasutamisel saab enam kui ühe samasisulise pädevuse arvestamise taotleja olemasolul täiendava hindamismeetodina rakendada vastastikhindamist, mille käigus taotlejad hindavad vastastikku üksteise sooritust ja mille kaudu on hindajal võimalik veenduda taotlejate piisavas teoreetilises ettevalmistuses ning tegevuste ja tulemuste seostest arusaamises.

- **Kaudne tõendusmaterjal** on kolmanda osapoolte poolt väljastatud info taotleja pädevuste kohta. Sellesse tõendusmaterjalide kategooriasse kuuluvad kõik formaalse ja mitteformaalse õppe teel omandatud pädevusi tõendavad dokumendid (hinnetelehed, akadeemilised õiendid, diplomid, kutsetunnistused, ainekirjeldused ja õpiväljundid, tunnistused, koolituskavad jmt), samuti taotleja pädevuste kohta esitatud hinnangud ja arvamused, nagu erinevate osapoolte antud tagasiside, otsese juhi hinnang, saadud autasud, sertifikaadid jmt. Kaudse tõendusmaterjali hulka kuulub ka tööandja kinnitus töötatud aja ja tööülesannete kohta.



### **Dokumentide usaldusvärsus ja informatiivsus**

Formaalõppe dokumentide näol on tegemist üldiselt usaldusväärse tõendusmaterjaliga. Eelistatud on originaalide või kinnitatud koopiade esitamine, ent koopia võib teha ka VÕTA taotluse esitamisel kohapeal. Välisriigis läbitud formaalõpingute kohta käivad dokumendid peab tunnustama Eesti vastav instants. Arvestamisele ei sea piirangut varasemate õpingute aegne õpetaja, kooli nimi, omandivorm või nt see, kas õppeasutus arvestamise taotlemise hetkel veel eksisteerib. Piiranguks ei ole ka asjaolu, et tegemist on akrediteerimata õppekaval läbitud õppeaine(te)ga. Viimases olukorras võib põhjendatud juhtudel õppekava kui terviku aspektist kriitiliste pädevuste osas rakendada täiendavat hindamismeetodit, kuid see ei tohi kujuneda kogu õppeaine ülehindamiseks.

Mitteformaalse õppe ehk täiendusõppe dokumentidega on sageli keerulisem, sest seal ei ole piisavalt informatsiooni ei omandatud pädevuste sisu ega omandatuse taseme kohta. Samuti ei ole alati võimalik olla lõpuni veendunud kaua aega tagasi välja antud dokumendi korrektsuses. Sageli ei ole taolise koolitusega VÕTA kontekstis midagi ka peale hakata ja kui on, siis reeglina toetava õppimisena kombineeritud taotluses. Kui peaks tekkima olukord, kus ainult täienduskoolitusest õpitu põhjal taotletakse pädevuste arvestamist ja selle kohta esitatakse ebapiisava informatiivsusega dokument, on alati võimalus paluda täiendavalt kas taotlejapoolset ülevaadet õpitust ning selle hilisematest kasutuskohtadest või rakendada täiendavat hindamismeetodit. Kui sertifikaadi või kutsetunnistusega lõppevad täienduskoolitused välja arvata, võib öelda, et pigem jääb täienduskoolitus iseisvalt arvestamise alusena nõrgaks.

- **Kogemusest õpitu analüüs** (varem kasutatud ka mõistet *narratiivne tõendusmaterjal*) on taotleja poolt koostatud analüüs oma õppimise kohta.

Kindlasti peab see analüüs hõlmama taotletavate pädevuste omandamise kirjeldust, millest selgub, mida ja millises taustsüsteemis tehti, milline oli taotleja roll selles ja kas saavutatud tulemus oli ootuspärane või pigem mitte (vt eespool STARR-meetod, lk 26). Kirjeldus annab hindajale teadmise pädevuse võimalikust sügavusest ja ulatusest (nt kui tegevus hõlmas ühte väga lühikest perioodi või vaid lihtsamaid tööoperatsioone või -võtteid, kuid õpiväljundiga on määratletud perioodiks *korduvalt*, töövõteteks *keerulisemaid* või tulemuseks *terviklahendusi* jmt, ei ole kogemusest õppimine ilmselt saanud toimuda piisaval tasemel).

Järgmine osa on analüütiline, kus VÕTA taotleja seostab tehtu ja tulemuse ning annab sellele argumenteeritud hinnangu, st toob välja, miks tulemus

oli ootuspärane või vastupidi ja viimasel juhul lisab alternatiivse tegevuskava soovitud tulemuse saavutamiseks. On hea, kui taotlejal on olnud piisavalt samalaadseid kogemusi, et tuua näide juba rakendatud korrigeeritud tegevuskavast ja seeläbi saavutatust. Sageli seda siiski ei ole, aga muude tingimuste täidetuse korral ei peaks see olema takistuseks positiivse otsuse langetamisel.

**Kogemusest õpitu analüüsi kriteeriumid** võivad olla järgmised:

- kirjeldatud tegevus toetab taotletava õppeaine või mooduli väljundite omandamist;
- kirjeldatud on õpiväljundite aspektist olulisi (töö)ülesandeid;
- analüüsis on selgelt ja üheselt mõistetavalt väljendatud arusaam kogemusest õpitu ning selle seotusest õppeaine või mooduli õpiväljunditega;
- analüüsitud on tõendatavate pädevuste põhise tegevuse õnnestumisi ja nõrgemaid sooritusi ning esitatud on olulisim, mida taotleja nendest olukordadest õppis. Kui on esitatud ainult ootuspärase tulemusega näited, peab olema lisatud viide ja selgitus õnnestumise põhjuste kohta (nn kriitiline edutegur).

Analüüsi kirjutamisel on taotlejal kergem näidata õppimist nõrgemate soorituste baasil, samas on ootuspärase tulemusega lõppenud tegevusest õppimise väljatoomine tavaõppele lähedasem viis (teooriad sõnastatakse üldjuhul alati jaatavas vormis, st mida ja kuidas tuleb teha, et soovitud tulemuseni jõuda).

## Tõendusmaterjali tähistamine

Suuremahuliste taotluste korral on soovitav otsust ja kaudset tõendusmaterjali tähistada ja võimalusel ka rühmitada just **taotletavate pädevuste alusel**, mitte kogemuse tüübi järgi. See tähendab, et ei eristata töökogemust tõendavaid dokumente, täienduskoolituse tunnistusi, kutsetunnistusi, väljavõtet varasematest õppetulemustest jne, vaid rühmitatakse dokumendid, mis tõendavad nt programmeerimise, müüri ladumise või artikli kirjutamise pädevust. Kogemusest õpitu analüüsis viidatakse materjali(de)le, mis tõendavad kirjeldatud ja analüüsitud õppimist (viited võivad korduda). Tõendusmaterjali tähistamise stiil on taotleja vaba valik, kuid see peab olema arusaadav ilma täiendavate selgitusteta (lihtsaim on ilmselt tavaline nummerdamine).

## Täiendavate hindamismeetodite rakendamine

Tõendusmaterjalidega tutvumise järel on hindajatel tekkinud esmane arusaamine VÕTA taotleja omandatud pädevustest ja nende tõestatusest. Samuti on sõnastatud küsimused, mida taotlejale tahetakse esitada. Selle info alusel tuleb teha otsus täiendavalt rakendatavate hindamismeetodite kohta.

Täiendava hindamismeetodi planeerimisel tuleks järgida põhimõtet *nii palju, kui vaja, ja nii vähe, kui võimalik*, mis annab võimaluse optimeerida nii taotleja kui hindaja aega. Mitte millegagi ei ole põhjendatud juba piisavalt tõendatud pädevuste detailne ülekontrollimine. Valides hindamismeetodiks näiteks intervjuu, on võimalik veenduda nii olulisemate pädevuste omandatuses, tervikpildi ja seoste nägemise oskuses kui selles, et tõendusmaterjalina esitatu on taotleja poolt loodud ja taotleja kohta käiv.

Demonstratsiooni või vaatluse kaudu saab veenduda mõne sellise oskuse olemasolus, mida tõendusmaterjalidega on keeruline tõendada või mille osas kogemusest õppimise tase vajab täpsustamist.

Täiendavate hindamismeetodite vahel valides tuleb võimalusel arvesse võtta ka nende optimaalset rakendamist. Näiteks ei ole põhjust paluda taotlejal demonstreerida tegevusi, mida hindaja saaks taotleja igapäevase töö-situatsiooni reaalses protsessis jälgida. Vaatlejaks ei pea olema kogu hindamiskomisjon, piisab ühest vaadeldava pädevuse spetsialistist, kes edastab saadud info teistele. (**NB!** Info all on mõeldud piisavat ja asjakohast ülevaadet vaatlusel tuvastatust, mitte ainult vaateleja isiklikku hinnangut.)

Simulatsiooni kasuks saab otsustada vastavate tehniliste lahenduste olemasolul ja seda tasub teha selliste pädevuste hindamise korral, mille demonstreerimine „päriselus“ ei ole võimalik, nt on liiga ohtlik või liiga kallis.

Kindlasti ei ole VÕTA rakendamisel aktsepteeritav hindamismeetod tavaõppega samale eksamile või arvestusele saatmine. Antud hindamisviis paigutab VÕTA taotleja põhjendamatult ebasoodsasse olukorda tavaõppijaga võrreldes, sest eksamiküsimused lähtuvad reeglina toimunud õppeprotsessist (harjutatud ülesannetest ja koos läbi proovitud töödest, tehtud iseseisvatest töödest, kohustuslikest ja soovituslikest kirjandusallikatest jms) ning kajastavad sageli ka õpetaja või õppejõu isiklike rõhuasetusi. See tähendab, et VÕTA taotleja, kelle pädevused võivad nii sügavuselt kui ulatuselt ületada tavaõppijate omi, ei suuda oma teadmisi ja oskusi parimal viisil väljendada, sest tal on puudu ebaolulised detailid.

## näiteks

*Tavaõppe eksamitöös on üks või mitu eksamiküsimust koostatud õppijate iseseisva tööna loetud artikli põhjal, mis on tavaõppe aspektist igati põhjendatud. Samas kui VÕTA taotleja on lugenud sama teema kohta käivaid mitmeid teisi ja võib-olla hoopis kõrgema tasemega artikleid, võib ikkagi juhtuda, et ta ei ole võimeline konkreetse artikliga seotud küsimusele 100% õiget vastust andma.*

Kuigi VÕTA hindamisel ei rakendata eristavat hindamist (välja arvatud originaalsoorituse arvestamisel) ja lävendi suudab see taotleja ületada ka eksamiküsimustele vastates, ei ole kirjeldatud olukorra loomine asjakohane. Selleks esitabki taotleja oma õpimapi, et hindajatel oleks, mille alusel hinnata.

Missugust liiki tõendusmaterjali eelistad sina hindamise alusena informaaalse või kombineeritud õppimise korral? Miks?

Millised on olnud enimkasutatud hindamismeetodid sinu hindajakogemuse vältel?

Millest lähtudes oled valinud erinevate hindamismeetodite vahel? Kas valik on võimaldanud saavutada soovitud tulemusi?

Millised on sinu kogemusele tuginedes intervjuu kui hindamismeetodi tugevused ja nõrkused?

Millised on sinu kogemusele tuginedes õpimapi kui hindamismeetodi tugevused ja nõrkused?

## 4. Hindamisotsuse vormistamine ja dokumentatsioon

VÕTA hindamise kvaliteedi aspektist on kahtlemata kriitilise tähtsusega asjakohaste hindamismeetodite valik ja motiveeritud hindamisotsuse langetamine. Samavõrd oluline on hindamise protsessis tekkiva dokumentatsiooni piisavus, täpsus ja arusaadavus.

Esimene osa VÕTA protsessi dokumentatsioonist on **juhendid, eeskirjad** jmt, mis on abimaterjaliks nii taotlejatele, nõustajatele kui hindajatele. Teine osa on **VÕTA taotlus ja sellega kaasnevad tõendusmaterjalid**. Nende osas on pädeva asutuse poolt sageli loodud vastavad vormid ja sõnastatud nõuded (vt eespool lk 11 mõned võimalikud kriteeriumid).

Järgmine dokument, mis VÕTA protsessis tekib, on **hindamisotsus**, mille alusel kantakse tulemus infosüsteemi ja õppeasutuste puhul ka lõpudokumentidele. VÕTA otsuse kajastamine kõrghariduse õppekavade lõpudokumentides on reguleeritud riikliku õigusaktiga „Diplomi ja akadeemilise õiendi statuut ja vormid“ (<https://www.riigiteataja.ee/akt/988084?leiaKehtiv>), kus on kirjeldatud reeglid formaalõppe tulemuste kuvamisele lõpudokumentides, samuti on määratud see, kuidas kajastada töökogemusest või iseseisvalt ning täienduskoolituse kaudu õpitut. Seadusandliku aktiga ei ole eraldi reguleeritud kombineeritud taotluse kajastamine õppetulemustes, kuid igati mõistlik on mitu-mitmele seose korral, kui tegemist ei ole ainult formaalõppe arvestamisega, kasutada kuvamiseks mitteformaalse ja informaalise õppimise kajastamise stiili.

Kõige vähem tähelepanu on seni VÕTA protsessis saanud dokumentatsioon, milles on kirjeldatud hindamisotsuse kujunemine ning selle **selgitus taotlejale**. Samas on see sisuline dokumentatsioon sama oluline kui vormiline.

**VÕTA hindamisotsus** kujuneb sageli enama kui ühe meetodi rakendamisel, seega on pärast **tõendusmaterjalidega tutvumist hindajatel olemas küsimused ja argumendid ühe või teiste hinnangu osas. Need on otstarbekas hindajatel kasvõi oma tarbeks kirja panna ja alles hoida vähemalt kuni hindamisotsuse vaidlustamistähtaja möödumiseni**. Esiteks on neist abi omavahelistel võimaliku hindamisotsuse aruteludel, samuti täiendava hindamismeetodi valikul (nt kui hindajatele tekitas enim küsimusi praktiliste oskuse olemasolu tõendamine, on asjakohane valida ühed hindamismeetodid; kui teoreetilise terviku mõistmine, hoopis teised).

Kindlasti tasub teha märkmeid, kui hindamismeetodina rakendatakse intervjuud. Selleks võib kasutada käesoleva juhendi lisas (vt lk 48) olevat intervjuu läbiviimise protokollil näidisvormi, mida iga pädev asutus võib oma vajadustele vastavalt sobivamaks kohendada. **Märkmete tegemine** intervjuu käigus võib olla lahendatud erinevalt:

- iga hindaja teeb märkmeid enda esitatud küsimustele antud vastuste osas;
- keegi protokollib kogu vestlust;
- hindajad teevad vastastikku märkmeid, võimaldades parasjagu vestlusega hõivatud kolleegil keskenduda kuulamisele ja kaasamõtlemisele.

**Vältimatu on piisavas mahus ülestähenduste olemasolu vaatluse tulemuste hindamiseks. Sageli** osaleb vaatlusel ressursside optimaalse kasutuse aspekti arvestades ainult üks hindaja, mis veelgi toetab vajadust koostada nähtu kohta memo. Vastasel juhul ei saa teised hindajad lähtuda olukorra kirjeldusest, vaid vaatlusel osalenud hindaja hinnangust.

Poolte kokkuleppel pole keelatud ka hindamise salvestamine.

Lisaks eelnevale on selliste hindamise käigus tehtud märkmete põhjal oluliselt kergem koostada VÕTA taotlejale **tagasiside**. Viimane on hindamise lahutamatu ja väga oluline osa. Taotleja peab saama sisulise tagasiside oma taotlusele sõltumata sellest, kas taotlus rahuldati kogu mahus, osaliselt või üldse mitte.

Levinuim tagasiside andmise viis on selle kajastamine hindamisotsuses (see peab olema kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis). Tagasiside peamine ülesanne on selgitada taotlejale, miks hindamisotsus oli just selline.

Taotlejale antava tagasiside võib tinglikult jaotada kaheks:

- **tagasiside esitatud materjalide vormistusele** (sh asjakohasus, piisavus, seostatus jms), taotleja peab aru saama, mis tema esitatud materjalides oli hästi, mida ja kuidas saaks paremini teha ning millised materjalid taotlust ei toetanud;
- **tagasiside taotluses tõendatud pädevuste olemasolule ja piisavusele**, mis vastab hindamise põhiküsimusele: millised taotletavad pädevused on nõuetekohased ja mida võib arvestada õppekava täitmisel või kutse andmisel.

Mõlemal juhul on tagasiside sõnastamisel soovitatav kasutada õpiväljundite ja hindamiskriteeriumide keelt.

- Esimesel juhul saab lähtuda taotlusele, tõendusmaterjalile ja õpitu analüüsile sõnastatud kriteeriumidest. Kui esitatud materjal ei vasta nõuetele, on võimalik hindajal teha otsus, et taotleja peab esitatud materjale

täiendama, muutma nad nõuetekohasteks. Alles seejärel hinnatakse taotletavate pädevuste olemasolu ja piisavust.

- Teisel juhul tuginetakse tagasiside andmisel konkreetse väljundi juurde sõnastatud lävendikriteeriumidele. Samuti on negatiivse otsuse korral vaja tuua selgelt välja, milles täpselt seisnes õpiväljundite ulatuse ja/või sügavuse ebapiisavus.

Negatiivse otsuse langetamisel saab seega olla põhjuseks kas õpiväljundites kirjeldatud pädevuste puudumine või nende esindatus ebapiisaval tasemel, samuti pädevuste tõendamiseks esitatavate materjalide mittevastavus lävendikriteeriumidele.

Positiivse otsuse korral peab tagasiside sisaldama informatsiooni, millest lähtudes taotlus rahuldati, samuti tuleb välja tuua nii pädevused, mille osas on taotleja tase nõutavast kõrgem, kui need, mille rõhuasetused (lähemisviisid, tehnoloogiad jmt) erinevad oluliselt tavaõppega võrreldes.

Kui arvestatakse varasemaid õpinguid olukorras, kus õppimisest möödunud aeg on piisavalt pikk, et eeldada teadmiste ja oskuste unustamist (kuid sisuliselt nad aegunud ei ole), tuleb taotleja tähelepanu sellele juhtida, samuti nimetada teemad (alateemad), mis on oluliseks eelteadmiseks mõnele järgnevale õppeainele või moodulile. Sellise tagasiside korral on valik edasise tegevuskava osas VÕTA taotleja teha. Ta võib läbida õppeaine uuesti, iseseisvalt olulised teemad meelde tuletada või jääda lootma, et varem õpitu ei ole ununenud ning vajadusel suudab ta edasiste õpingute käigus puuduoleva omandada.

Tagasiside kvaliteedikriteeriumideks on kahtlemata **konstruktiivsus ja arusaadavus**. Konstruktiivne tagasiside tähendab, et õppija saab lisaks juhiste, mida konkreetsetes taotluses parendada, informatsiooni edasiste võimalike tegevuste osas. Kui otsus on positiivne, siis tasub viidata, millal tulemused infosüsteemis kajastuvad. Kui on tegemist negatiivse otsusega, peab taotleja saama informatsiooni edasiste võimalike tegevuste kohta, näiteks kas asuda õppeainet või moodulit läbima või omandada puuduolevad pädevused oma edaspidise töökogemuse raames ja taotleda seejärel uuesti nende arvestamist.

Juhtudel, kui hindajad soovivad, et taotleja täiendaks oma taotlust, peab tagasiside olema piisavalt **konkreetne**, et selle alusel puudused kõrvaldada.

Tagasiside peab olema **erapooletu, tasakaalus** ja kindlasti **toetama taotleja õpimotivatsiooni**. Igas õppimises on tugevusi, mida välja tuua, ja iga taotluse juures on mõni positiivne aspekt, mida esile tõsta. Samavõrra on peaaegu alati võimalik nimetada arenguvõimalusi. Ideaalne tagasiside on

selline, et taotleja nõustub sellega ja on rahul ka siis, kui hindamisotsus kujunes tema ootustele vastupidiseks. Sellise tagasiside tulemusel saab taotleja aru, et otsus on tema huvides, toetab tema õppimist ja erialaga toimetulekut hilisemas tööelus.

Millest lähtuvalt oled sina oma hindamisotsuseid teinud?

Kas sinu otsuste osas on esitatud küsimusi või vaideid? Mis on olnud nende sagedasemad põhjused?

Kas sa oled andnud konstruktiivset (sisulist) tagasisidet nii positiivse kui negatiivse hindamisotsuse korral?

Kas sa oled andnud tagasisidet taotluse vormistuse ja esitatud tõendusmaterjali kohta?



## Lõppsõna

---

Arusaamine, et õppimine ei võrdu õpetamisega ning et erinevaid pädevusi saab omandada sõltumata ajast ja kohast, on Eesti haridusmaastikul ühel või teisel viisil juurdunud. Tunnustatakse elukestva õppe vajalikkust ja olulisust ühiskonna kestliku toimimise eeldusena. Veel mõne aasta eest loosungina kõlanud seisukoht *Iga kogemus on väärtus* on inimeste poolt omaks võetud, oma väärtusi teadvustatakse ja neid püütakse üha rohkem isiklike huvide ning vajaduste teenistusse rakendada. Viimase üks väljendusviis on kahtlemata VÕTA taotlejate hulga ning taotluste mahu arvestatav suurenemine viimastel aastatel. Selles on kindlasti oma roll üleriigiliselt toimunud teavitustöö, VÕTA laienemisel kõrgharidusest ja kutse andjatele kutseõppeasutustesse, väljundipõhise hindamise üha suuremas ulatuses kasutamisel, aga samuti taotlejate usaldusel sedalaadi hindamise osas. VÕTA taotleja, olles analüüsinud oma varasemat õppimist ja saades pädevatelt hindajatelt tagasisidet, julgeb üldjuhul olla veendunud, et teda puudutav hindamisotsus on objektiivne, tema huve kaitsev ja talle võrdse kohtlemise tagav. Seda veendumust peavad VÕTA hindajad igapäevaselt oma tegevuse, otsuste ja antud tagasisidega süvendama, tegutsedes kooskõlas VÕTA põhimõtete ja kvaliteedikriteeriumidega ning suunates taotlejat oma pädevusi parimal võimalikul moel arendama ning rakendama.

Jaksu kõigile selles huvitavas ja väljakutseid esitavas protsessis!

## Kasutatud kirjandus ja viidatud allikad

- Kõrgharidusstandard (<https://www.riigiteataja.ee/akt/13255227?leiaKehtiv>)
- Pilli, Einike, Väljundipõhine hindamine kõrgkoolis. – SA Archimedes, Tartu 2009 (<http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/oppejoud/Hindamisraamat.pdf>).
- Pilli, Einike, Vau, Inga, STARR tehnika kasutamine varasemate õpingute ja töökogemuse hindamisel. – [http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/vota/STARR%20juhend\\_loplik.pdf](http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/vota/STARR%20juhend_loplik.pdf)
- Pääsukene, Anna-Liisa jt., VÕTA taotleja juhend. – Sihtasutus Archimedes, Tartu 2010
- Rutiku, Siret, Valk, Aune, Pilli, Einike, Vanari, Kätlin, *Õppekava arendamise juhendmaterjal*. – SA Archimedes, Tartu 2009 ([http://primus.archimedes.ee/system/files/oppekava/juhend\\_veeb.pdf](http://primus.archimedes.ee/system/files/oppekava/juhend_veeb.pdf))
- Rutiku, Siret, Vau, Inga, Ranne, Raul, VÕTA käsiraamat. – Sihtasutus Archimedes, Tartu 2011

Lisa

## NÄIDIS

### Intervjuu läbiviimise protokoll

Taotleja \_\_\_\_\_

Taotluse registreerimisnumber \_\_\_\_\_

Hindaja(d) \_\_\_\_\_

Intervjuu läbiviimise kuupäev \_\_\_\_\_

Intervjuu käigus hinnatavad pädevused ja kompetentsused (eeltäidetud hindaja poolt)	
Käsitletavad küsimused (eeltäidetud hindaja poolt)	Kommentaariid
Hinnang ja tagasiside	

Hindaja(te) allkiri/allkirjad \_\_\_\_\_



<http://vota.archimedes.ee>



KUTSEHARIDUSE SISULINE ARENDAMINE  
2008 - 2013



Primus

ELLU VIIB SIHTASUTUS  
**ARCHIMEDES**

Primus on ajavahemikus 2008-2013 Euroopa Liidu struktuurivahenditest rahastatav programm, mida viib ellu Sihtasutus Archimedes ja mille eesmärgiks on toetada kõrgkooli õppe kvaliteeti ja tõsta lõpetajate konkurentsivõimet. VÕTA kvaliteedi parandamine on Primus programmi üks tegevusvaldkondadest.

