



Tööversioon

Kompetentsuspõhine hindamine kutse andmisel

**Koostajad
Sirje Rekkor ja Sirje Murre**

2011

Sisukord

SISSEJUHATUS	3
1. EESTI KUTSESÜSTEEM.....	4
2. KUTSESTANDARD	5
3. KOMPETENTSUSPÕHISE HINDAMISE ALUSED KUTSESÜSTEEMIS	7
3.1 Hindamine kutsesüsteemis.....	7
3.2. Kompetentsuse hindamise põhimõtted	8
3.3. Kompetentsuse hindamise osapooled ja nende põhiülesanded.....	9
4. KOMPETENTSUSE HINDAMISE PROTSESS KUTSESÜSTEEMIS	10
5. HINDAJA KOMPETENTSUS	14
6. HINDAMISSTANDARDI KOOSTAMINE.....	15
6.1. Hindamiskriteeriumid hindamisstandardis	16
6.2. Hindamiskriteeriumite sõnastamine hindamisstandardis.....	17
6.3. Läbivate kompetentside hindamiskriteeriumid hindamisstandardis.....	20
6.4. Hindamiseetodite valimine kompetentsuse hindamisel.....	21
6.5. Varasemate õpingute ja töökogemuse hindamine	28
KASUTATUD ALLIKAD	30
LISAD.....	31
Lisa 1. Kutse andmisega seotud osapooled ja nende põhiülesanded.....	31
Lisa 2. Läbivad kompetentsid.....	32
Lisa 3. Näiteid hindamiskriteeriumite sõnastamisest arvestades hinnatavaid aspekte	33
Lisa 4. Näiteid lirimaa rahvusliku kvalifikatsioonisüsteemi hindamiseetoditest	34
Lisa 5. Hindamisstandard 3. taseme koka kutsestandardi näitel.....	35



SISSEJUHATUS

Käesolev kompetentsuspõhist hindamist toetav materjal on mõeldud kasutamiseks kutse andjatele, kutsekomisjonide ja hindamiskomisjonide liikmetele ning koolitajatele nii hindamisstandardite koostamisel kui hindamisprotsessi läbiviimisel.

Materjalis antakse ülevaade Eesti kutsesüsteemist ja selle toimimisest tööturu ja elukestva õppe süsteemi sidujana, kutse andmise protsessist, mille käigus toimub inimeste kompetentsuse hindamine ning kutsestandardist kui hindamise alusdokumendist.

Materjalis käsitletakse kompetentsuse hindamise põhimõtteid, kompetentsuspõhise hindamise aluseid kutsesüsteemis, samuti kompetentsuspõhise hindamise protsessi kutsesüsteemis ning hindamisstandardite koostamist, samuti varasemate õpingute ja töökogemuse hindamist kompetentsuspõhisel hindamisel kutsesüsteemis.

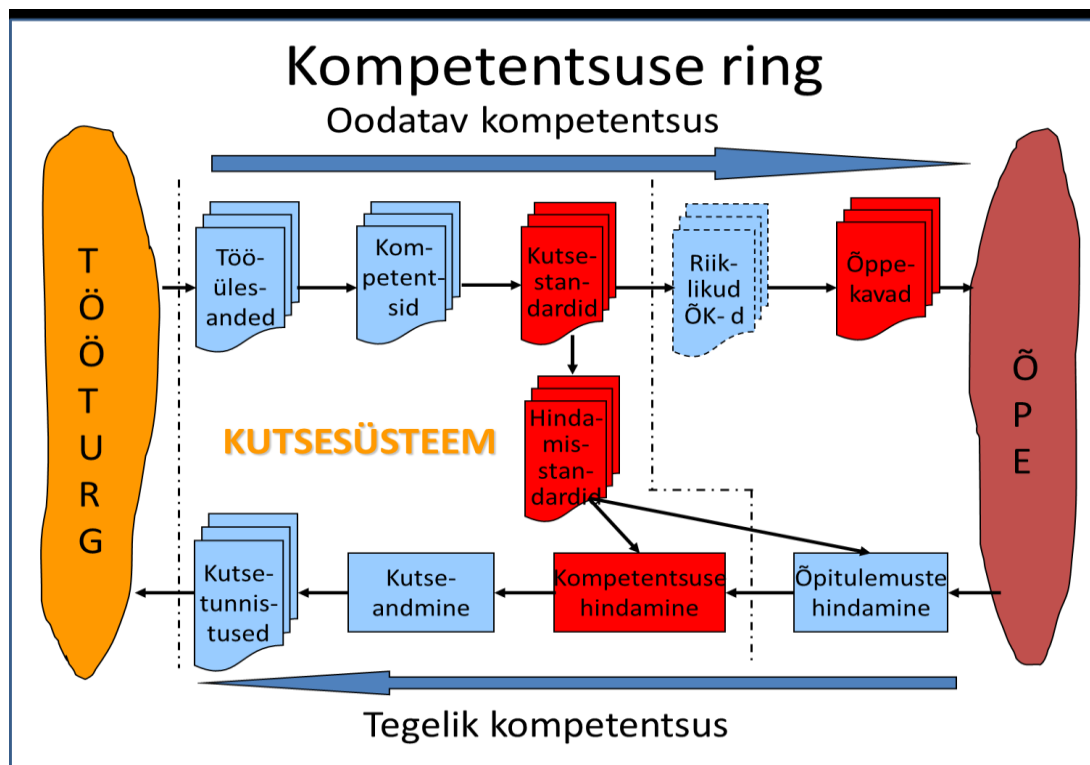
1. EESTI KUTSESÜSTEEM

Kutsesüsteemi toimimise ja arendamise eesmärgid

- Eesti töötajad on kompetentsed ja konkurentsivõimelised
- Kutsealasele tegevusele suunatud õppe sisu ja kvaliteet vastab tööturul nõutavale
- Inimeste kompetentsus, olenemata sellest, kas see on saadud formaalse, mitteformaalse või informaalse õppimise tulemusena, on hinnatud ja tunnustatud
- Kutsed on riigisiselt ja rahvusvaheliselt võrreldavad

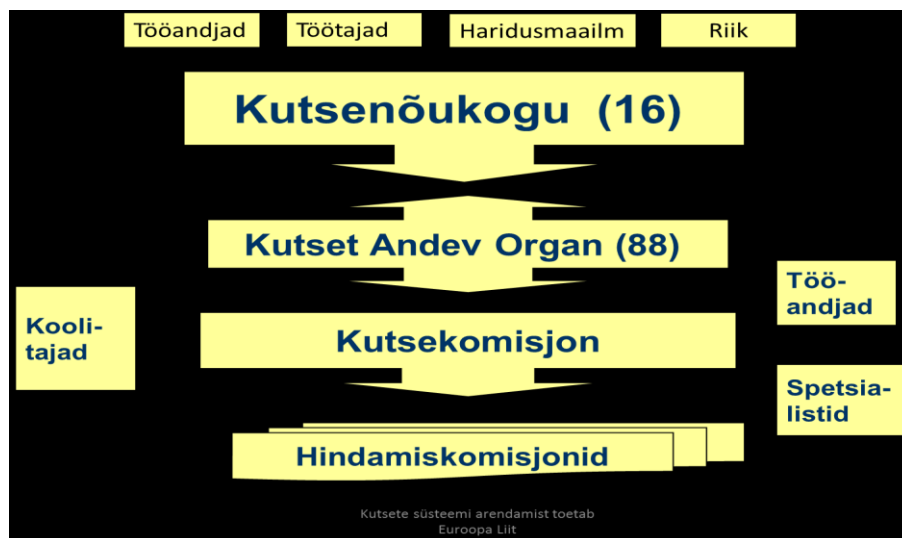
Allpool toodud joonisel 1 esitatud kompetentsuse ring näitab, kuidas kutsesüsteem seob tööturu elukestva õppe süsteemiga (formaalne, mitteformaalne ja informaalne õpe) ning esitab protsessi osad ja nendevahelised seosed.

Kutsesüsteem on inimese tööalase kompetentsuse hindamise ja tunnustamisega seotud tegevuste kogum. Kutsesüsteem seob haridussüsteemi tööturuga ja aitab kaasa elukestva õppe ning tööalase kompetentsuse arendamisele, hindamisele, tunnustamisele ja võrdlemisele.



Joonis 1. Kompetentsuse ring.

Joonisel 2 on esitatud kompetentsuse ringiga seotud osapooled.



Joonis 2. Kompetentsuse ringi osapooled.

Kutsesüsteemi osad

- ✚ Kutsete klassifitseerimise ja kataloogimise süsteem, väljundiks kutsete kataloog
- ✚ Kutsestandardite süsteem, väljundiks kutsestandardid
- ✚ Kutse andmise süsteem, väljundiks kutsetunnistused ja esmase kutse puhul märged akadeemilisel õiendil või hinnetelehel

2. KUTSESTANDARD

Kutsestandardi ülesehitus

Kutsestandard koosneb kolmest osast:

A-osa kirjeldab tööd: töö sisu ja eesmärk, töövahendid, töökeskkond ja selle eripära, samuti kutsealast tegevust toetavad isikuomadused ja võimed

B-osas on toodud kompetentsusnõuded, mis on aluseks vastavate taseme- ja täiendusõppe koolituskavade koostamisele ning inimese kompetentsuse hindamisele kutse andmisel ja enesehindamisele

C-osas on esitatud täiendavad andmed kutse kohta ning kutsestandardi koostamise ja kinnitamisega seotud info

Kutsestandardi kasutusala

- ✚ Tööturu nõudmistele vastavate taseme- ja täiendusõppe õppekavade koostamine
- ✚ Inimeste kompetentsuse hindamine, sh enesehindamine ja vastavushindamine kutse andmisel
- ✚ Ametite kirjeldamine ja tutvustamine
- ✚ Inimese karjääri planeerimine ja aluse loomine elukestvaks õppeks

Kutsestandard on dokument, mis kirjeldab kutsetegevust ning vastaval kutasel tegutsemiseks oodatavat kompetentsust ehk töö edukaks tegemiseks vajalike oskuste, teadmiste ja hoiakute kogumit.

- ✚ Koolitusvajaduste väljaselgitamine ning koolituse planeerimine
- ✚ Ametijuhendite koostamine ja töötajate värbamine
- ✚ Kutsete ja kvalifikatsioonide võrdlemine

Kutsestandardi koostamise põhimõtted

- ✚ Kutsestandardi koostamisele eelneb tegevusala ja valdkonna ja kaardistamine, mille lähtepunktiks on tegelikust tööelust või õppekavaarendusest tulnud vajadus teataval alal kutsestandardi või kutsestandardite koostamiseks
- ✚ Kutse on üles ehitatud osade kaupa, milleks on kompetentside kirjeldused, mis kirjeldavad oodatavaid kompetentse vaadeldavate ja hinnatavatena
- ✚ Kutsestandard määratleb isiku kompetentsuse hindamise meetodid
- ✚ Kutsestandard määratleb vastava kutse kvalifikatsioonitaseme Eesti kvalifikatsiooniraamistikus (EKR)
- ✚ Kutsestandard sisaldab kutsealal töötamiseks esmatähtsaid kompetentse (baaskompetentse ehk lävendi kompetentse)

Kompetentsid

Kompetentse (ja neist kujunevat kompetentsust) on defineeritud erinevalt: see mõiste hõlmab võimeid, vajadusi, väärtusi, teadmisi, oskusi, kogemusi, hoiakuid ja praktiliselt kõiki mõeldavaid isikuomadusi. Ühel meelel ollakse selles, et **kompetentsid avalduvad tegevuses.**

Kompetentside kirjeldamine

Kompetentsid kirjeldatakse vaadeldavate tegevuste kujul **tegevusnäitajate** abil.

Tegevuse vaadeldavuse ja hinnatavuse saavutamiseks peavad tegevusnäitajas kajastuma järgmised aspektid: teeb MIDA, KUIDAS, MIL MÄÄRAL, KUI PALJU, MILLEGA, vastavalt olukorrale lisada KONTEKST (kus ja kellena).

Igale kompetentsile määratakse

- ✚ Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR) tase.
EKR-I on 8 kvalifikatsioonitaset, mida kirjeldatakse teadmiste, oskuste ning iseseisvuse ja vastutuse ulatuse terminites.
- ✚ Hindamismeetod (id)

Kompetents (*competence*)

on tegevuses väljenduv teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum, mis on eelduseks tööosade ja tööülesannete edukaks täitmiseks.

Tegevusnäitaja (*performance criterium*) kirjeldab tegevust,

milles väljenduvad teadmised, oskused, hoiakud ning vajadusel iseseisvuse ja vastutuse ulatus ning töövahendid, mis on vajalikud tööülesannete täitmiseks.

Kompetentside liigitamine kutsesüsteemis

- 1) Kutsespetsiifilised kompetentsid (kasutatakse ka *tehnilised kompetentsid*)
Need kompetentsid on tööosade ja tööülesannetega otseselt seotud, on üldiseks aluseks ning annavad valmisoleku töötamiseks kutsealal.
- 2) Läbivad kompetentsid (kasutatakse ka *üldised, ülekantavad, käitumuslikud kompetentsid*)
Need kompetentsid rakenduvad koos kutsespetsiifiliste kompetentsidega, on ühised paljudele kutsetele ja valdkondadele ning nende olemasolu toetab edukat töötamist nii oma kutsealal kui teistel kutsealadel.
Need kompetentsid on kirjeldatud ka läbi isikuomaduste, sotsiaalsete oskuste, väärtuste ja tõekspidamiste, mis näitavad, kuidas inimene teeb oma tööd.

Kutse andmine - tegeliku kompetentsuse hindamine

Kutsesüsteemi põhimõte on, et kutse andmisel hinnatakse ja tunnustatakse inimese tegelikku kompetentsust, sõltumata selle omandamise ajast, kohast ja viisist.

Kutse taotleja hindamisel lähtutakse:

- ✚ kutsestandardist, kus on toodud kompetentsusnõuded,
- ✚ hindamisstandardist.

3. KOMPETENTSUSPÕHISE HINDAMISE ALUSED KUTSESÜSTEEMIS

3.1 Hindamine kutsesüsteemis

Hindamine kutsesüsteemis on isiku oodatava kompetentsuse saavutatuse hindamine, isiku kompetentsuse võrdlemine kutsestandardis esitatud nõuetega. See on isiku kompetentsuse tunnustamine, mille formaalne tulemus on kvalifikatsioon.

Hindamise **eesmärk** kutsesüsteemis on anda **õiglane ja erapooletu hinnang** isiku kompetentsuse taseme kohta.

Hindamist võib käsitleda kahes vaates, kui tegevusi või kui protsessi.

Hindamise kui tegevusena võib mõista:

- ✚ isiku teadmiste /oskuste kontrollimist
- ✚ fakti fikseerimist
- ✚ tegevust, mille tulemuseks on hinnangu andmine
- ✚ järelduste tegemist isiku arengu kohta
- ✚ isiku motiveerimist.

Kutse andmine (*awarding of professional qualification*) on protsess, mille käigus hinnatakse kutset taotleva isiku kompetentsuse vastavust kutsestandardis toodule ning mille tulemusena väljastatakse kutsetunnistus ja esmase kutse puhul tehakse märge akadeemilisele õiendile või hinnetelehele.

Hindamine (*assessment*) kutsesüsteemis on kutse taotleja tegeliku kompetentsuse võrdlemine oodatava kompetentsusega.

Hindamist võib käsitleda:

- ✚ kui protsessi, mille käigus antakse kindlate kokkulepitud hindamiskriteeriumite alusel õiglane ja erapooletu hinnang kvalifikatsiooni taotleja kompetentsuse taseme kohta vastavalt kutsestandardis kirjeldatud tegevusnäitajatele ja teadmistele
- ✚ kui kriteeriumipõhist analüüsi, mille käigus antakse mingile olukorrale, nähtusele (nt isiku kompetentsusele) konkreetne väärtus
- ✚ kui kutse taotleja isiksuse arenguprotsessi osa.

3.2. Kompetentsuse hindamise põhimõtted

Kompetentsuse hindamine on **vastavushindamine** (*validation*). See on isiku kompetentside võrdlemine kutsestandardis toodud nõuetega (oodatava, kavandatud kompetentsusega) ning samas ka hindamise hindamine hindamiskriteeriumite põhjal ning hindamise meetodi abil.

Kompetentse kirjeldatakse kutsestandardites **tegevusnäitajate** abil. Kõik kutsestandardis kirjeldatud tegevusnäitajad peavad olema vaadeldavad (tõendatavad) ja hinnatavad. Kutsestandardis ei sõnastata tegevusnäitajaid, mida ei hinnata, teiselt poolt ei hinnata taotleja kompetentse, mida ei ole kutsestandardi tegevusnäitajates kirjeldatud.

Kompetentsuse hindamine on **kriteeriumhindamine** (*criterion-referenced assessment*), hindamise aluseks on kutsestandardi tegevusnäitajate põhjal koostatud **hindamiskriteeriumid**, mis on kutse taotlejale enne hindamist teada ja mis hindamise käigus ei muutu.

Kompetentsuse hindamine on **autentne hindamine** (*authentic assessment*) - see on täiesti usaldatav hindamine. Autentsuse tagab hindamisel kasutatava hindamise meetodi sarnasus tegeliku töösituatsiooniga ja omandatud kompetentside aktiivne demonstreerimine.

Kompetentsuse hindamine on **mitteeristav hindamine** (*pass / fail assessment*), mille puhul kompetentside saavutatuse eri tasemeid pole vajalik eristada. Mitteeristava hindamise puhul kirjeldatakse lävendit, millele vastamise või mille ületamise korral loetakse tulemus piisavaks ning millest madalamal tasemel tulemust ebapiisavaks. Mitteeristava hindamise puhul koostatakse lävendikriteeriumid.

Kutse taotleja kompetentsust **hinnatakse baastasemel** lävendikriteeriumite alusel. Kutsestandardi tegevusnäitajad kirjeldavad tööalast käitumist baastasemel. See on tase, mis määrab, kas oodatav kompetentsus on saavutatud või mitte.

Hindamiskriteerium

(*assessment criterion*) on:

- ✚ kompetentsuse nõuetest lähtuv, kuid detailsem kirjeldus selle kohta, milliseid kompetentsuse aspekte hinnatakse.
- ✚ hindamisjuhise, mis kirjeldab hindamise meetodiga tõendatavate kompetentside oodatavat taset ja ulatust (nt täpsust, põhjalikkust, iseseisvuse määra);
- ✚ sõnastatud kutsestandardis toodud tegevusnäitajate alusel, kuid on oluliselt suurema detailsusega. Hindamiskriteeriume üldistades saame kokku tegevusnäitaja.

Lävendikriteerium (*passing criterion, threshold criterion*)

on mitteeristava hindamise puhul baastaset määratlev hindamiskriteerium.

Kompetentsuse hindamine on **kaasav hindamine** (*peer /inclusive assessment*), see on hindamine, mille käigus kaasatakse erinevaid hindamise osapooli (töötajaid, töövõtjaid, koolitajaid, taotlejaid).

Kompetentsuse hindamine on **avatud hindamine** (*open/transparent assessment*). Kõik protsessi osapooled on informeeritud, miks, mida ja millal hinnatakse, kes on hindajad ja milliste hindamiskriteeriumite alusel ning **hindamismeetodite** abil hindamine toimub.

Kompetentsuse hindamine on **tervikhindamine** (*holistic assessment*), mille puhul arvestatakse terviktulemust enam kui osade summat. Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamisel tähendab tervikhindamine, et ühes taotluses analüüsitud õpikogemus võib olla saadud formaalse, informaalse või mitteformaalse õppimise tulemusel. Taotleja kompetentsus võib pärineda korraga mitmest allikast.

Kompetentsuse hindamine on hindamise osapooltele **positiivne kogemus**. Eelkõige on hindamisel oluline on taotleja poolt saavutatud kompetentside (tugevuste) esiletõstmine. Teiselt poolt on vajalik ka ebapiisavuste, nõrkuste / arenguvajaduste (oodatava ja tegeliku kompetentsuse vahe) väljatoomine isiku kompetentsuses.

Kompetentsuse hindamine **sisaldab enesehindamist**. Enesehindamine toimub samade hindamiskriteeriumite põhjal kui hindajate poolne hindamine. Enesehindamise osakaal kutse taotleja hindamisel kasvab kutse kvalifikatsiooniraamistiku taseme tõusuga.





Kompetentsuse hindamisel kasutatakse nii **kvalitatiivset kui kvantitatiivset hindamist**. Rõhk on seejuures kvalitatiivsel ehk sisulisel hindamisel. Rõhk on mitte niivõrd teadmiste ja oskuste, kuivõrd nende töösituatsioonis konkreetsete tööülesannete sooritamisele või tööalaste probleemide lahendamisele **ülekanndmise** hindamisel.

Hindamismeetod (*assessment method*) on teadmiste ja oskuste omandatuse ning hoiakute tõendamise viis (kompetentsuse saavutatuse tõendamise viis või kompetentsuse olemasolu tõendamise viis).
Hindamismeetodi valikul.

Enesehindamine (*self-assessment*) on asjakohase hindamismeetodi abil hinnatava enda poolne kompetentside võrdlemine kutsestandardi nõuetega (oodatava ja tegeliku kompetentsuse võrdlemine).

3.3. Kompetentsuse hindamise osapooled ja nende põhiülesanded

Kompetentsuse hindamise osapooled kutsesüsteemis on:

-  kutse andja
-  kutsekomisjon
-  hindamiskomisjon
-  kutset taotlev isik.

Kompetentsuse hindamise osapoolte põhiülesanded on toodud joonisel 3.

Kutse andja

- ✚ **Esmataseme kutse andja**
- ✚ Moodustab hindamiskomisjoni
- ✚ Kannab kutsenimetuse ja kvalifikatsiooniraamistiku taseme numbri enda poolt väljastatavale kutse taotleja akadeemilisele õiendile või hinnetelehele

- ✚ **Kutset andev organ**
- ✚ Korraldab hindamisstandardi koostamist
- ✚ Väljastab kutsetunnistuse

Kutsekomisjon

- ✚ Töötab välja hindamisstandardi
- ✚ Nimetab kutse andja hindamiskomisjoni, korraldab selle tööd
- ✚ Kinnitab kutset taotleva isiku hindamistulemused
- ✚ Esitab hindamise tulemused kutse andjale

Hindamiskomisjon

- ✚ Hindab hindamisstandardi alusel kutset taotleva isiku kompetentsust
- ✚ Dokumenteerib hindamise tulemused ning esitab need kutsekomisjonile

Kutset taotlev isik

- ✚ Teostab enesehindamist
- ✚ Tõendab varasemaid õpinguid ja töökogemusi, koostab eneseanalüüsi

Joonis 3. Kompetentsuse hindamise osapooled ja nende põhiülesanded hindamisel kutsesüsteemis.

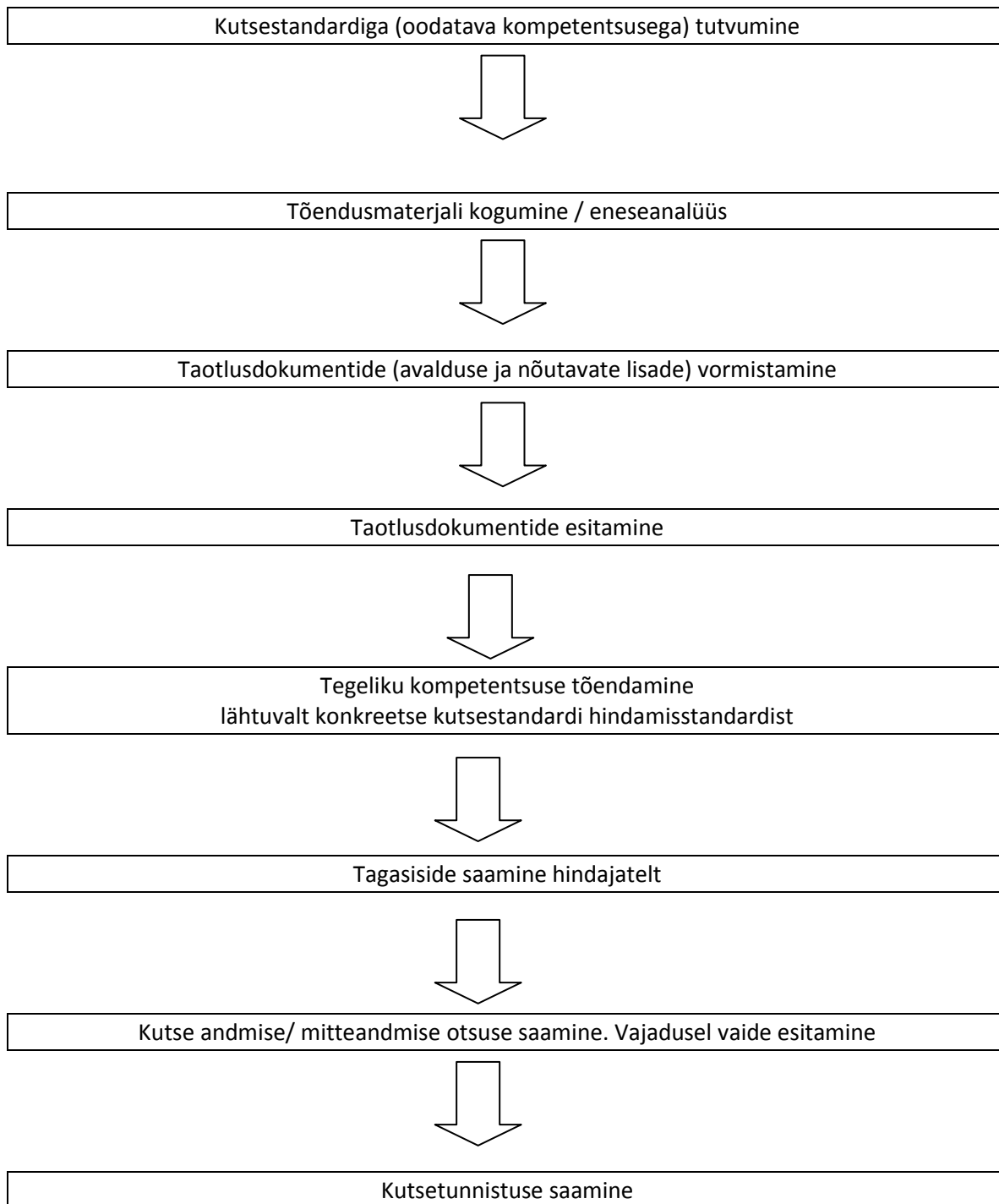
4. KOMPETENTSUSE HINDAMISE PROTSESS KUTSESÜSTEEMIS

Kompetentsuspõhise hindamise protsessi võib vaadelda erinevate hindamise osapoolte (taotleja, hindaja, kutse andja jne) vaates. Kutse andja täpsustab hindamise planeerimisel vastavalt konkreetsele kutsealale protsessi etappide sisu kutse andmise korras.

Järgnevalt on kirjeldatud kompetentsuspõhise hindamise protsess kutse taotleja ja hindaja vaates.

Joonisel 4 on toodud hindamise protsess kutse taotleja vaates.

Kompetentsuse hindamise protsess kutse taotleja vaates



Joonis 4. Kompetentsuspõhise hindamise protsess taotleja vaates.

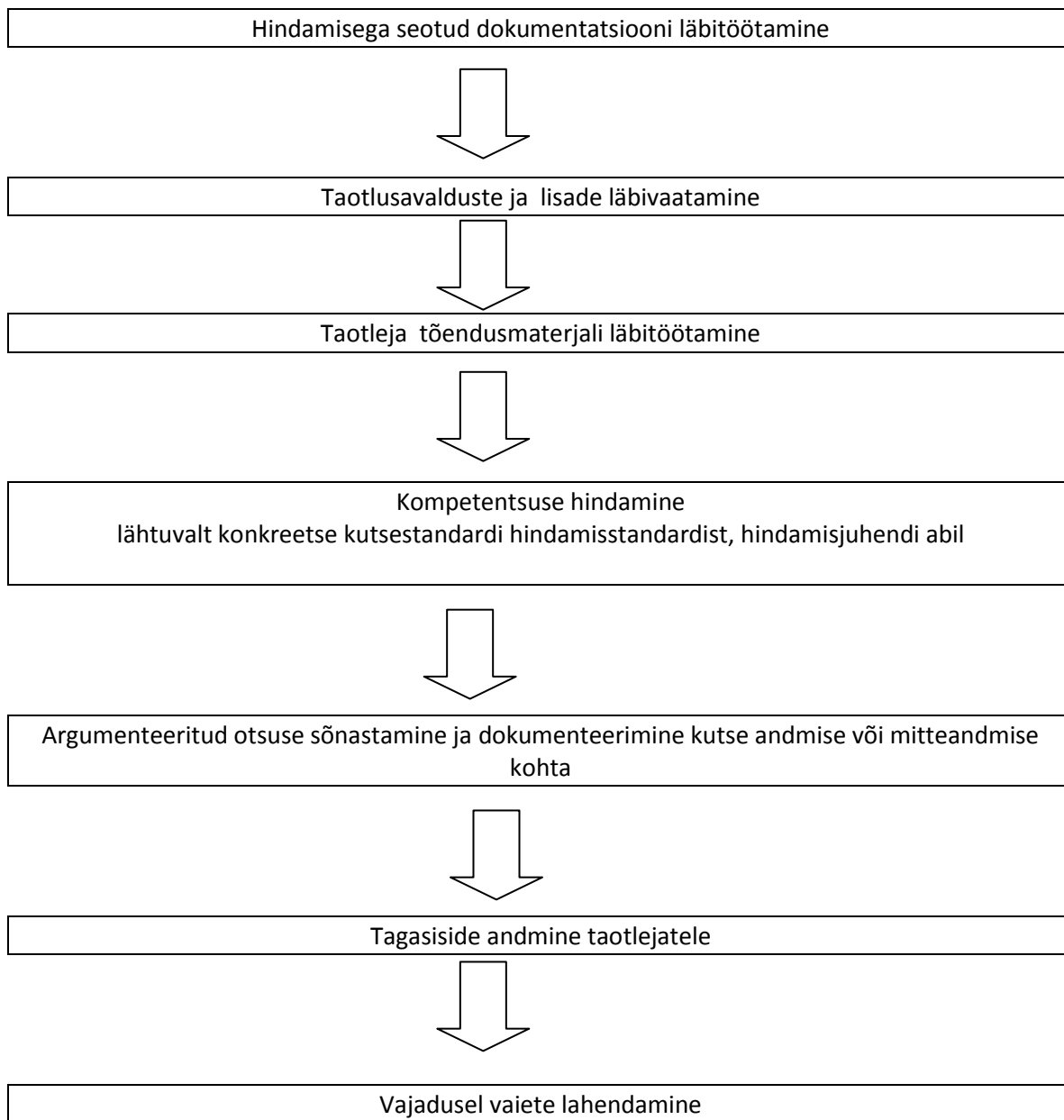
Protsessi eri etappide sisu on detailsemalt kirjeldatud tabelis 1.

Tabel 1. Kompetentsuspõhise hindamise protsessi etappide sisu taotleja vaates.

ETAPP	TEGEVUSTE KIRJELDUS
Kutsestandardiga (oodatava kompetentsusega) tutvumine	Tutvub kutseandjate poolt kinnitatud kutsestandardiga. Tutvub kutse andmise korraga.
Tõendusmaterjali kogumine/Eneseanalüüs	Analüüsib enda kompetentse, võrdleb neid kutsestandardi kompetentsusnõuetega. Kogub dokumente varasemate õpingute ja töökogemuse tõendamiseks. Koostab eneseanalüüsi varasemate õpingute ja töökogemuse kohta.
Taotlusdokumentide vormistamine	Vormistab taotlusavalduse, CV ja teised kutse andmise korras nõutavad dokumendid vastavalt kutse andja poolt etteantud vormidele.
Taotlusdokumentide esitamine	Esitab kutse andja poolt etteantud tähtjaks ja kohta kutse andmise korra nõuete kohased dokumendid.
Tegeliku kompetentsuse tõendamine lähtuvalt konkreetse kutsestandardi kompetentsusnõuetest	Läbib kompetentsuse tõendamise etapid lähtuvalt konkreetse kutsestandardi hindamisstandardist. <i>(Näiteks: Kokk-kirjaliku aruande koostamine, aruande esitamine, aruande hindamise tulemuse saamine, intervjuu sooritamine, praktiline sooritus).</i>
Tagasiside saamine hindajatelt	Saab hindajatelt konstruktiivse tagasiside oma tegeliku kompetentsuse kohta (nii tugevused kui arenguvõimalused).
Kutse andmise / mitteandmise otsuse saamine Vaide esitamine	Saab kirjaliku otsuse kutse andjalt. Esitab hindamise tulemustega rahulolematuse korral vaide vastvalt kutse andmise korrale. Saab esitatud vaidele vastuse.
Kutsetunnistuse saamine	Saab kutse andmise otsust kinnitava kutsetunnistuse.

Joonisel 5 on toodud hindamise protsess hindaja (hindamiskomisjoni liikme) vaates. Kutse andjal on soovitatav protsessi lisada ka hindajate koolituse etapp.

Kompetentsuse hindamise protsess hindaja vaates



Joonis 5. Kompetentsuspõhise hindamise protsess hindaja (hindamiskomisjoni liikme) vaates.

Protsessi eri etappide sisu on detailsemalt kirjeldatud tabelis 2.




Tabel 2. Kompetentsuspõhise hindamise protsessi etappide sisu hindaja vaates.

ETAPP	TEGEVUSTE KIRJELDUS
Hindamisega seotud dokumentatsiooni läbitöötamine	Tutvub kutsestandardi, kutse andmise korra ja hindamisstandardiga (hindamiskriteeriumitega, -meetoditega, hindamise korraga jne). Vajadusel läbib asjakohase koolituse.
Taotlusavalduste ja lisade läbivaatamine	Vaatab läbi ja fikseerib kutse andmise korras näidatud dokumentatsiooni olemasolu iga taotleja kohta lähtuvalt kutse andmise korrast.
Taotleja tõendusmaterjali läbitöötamine	Töötab läbi ja hindab taotleja poolt esitatud tõendusmaterjalid lähtuvalt kutse andmise korrast ja hindamisstandardist.
Kompetentsuse hindamine lähtuvalt konkreetse kutsestandardi hindamisstandardist, hindamisjuhendi abil	Hindab iga taotleja kompetentsust etappide kaupa lähtuvalt hindamisstandardist. <i>(Näiteks: Kokk - kirjaliku aruande hindamine, tulemuste dokumenteerimine, intervjuu hindamine, praktilise soorituse hindamine).</i>
Argumenteeritud otsuse sõnastamine ja dokumenteerimine kutse andmise või mitteandmise kohta	Sõnastab põhjendatud otsuse iga taotleja kompetentsuse taseme kohta. Dokumenteeri tehtud otsused. Edastab dokumenteeritud otsuse iga taotleja kohta kutse andajale.
Tagasiside andmine taotlejatele	Annab taotlejale konstruktiivset tagasisidet, lähtudes hindamisstandardist (hindamiskriteeriumitest).
Vajadusel vaiete lahendamine	Lahendab vaideid vastavalt kutse andmise korrale, lähtudes hindamisstandardist.

5. HINDAJA KOMPETENTSUS

Kompetentsuspõhise hindamise protsessist tulenevalt võib välja tuua hindaja (sh hindamisstandardi väljatöötaja) oodatavad kompetentsid.

Hindamiskomisjoni liikme eeldatavad kompetentsid haaravad kolme valdkonda:

-  kutsealane kompetentsus
-  kutsesüsteemi-alane kompetentsus
-  hindamisalane kompetentsus.

Kutseandja koostöös kutsekomisjoniga määratleb hindajate (hindamiskomisjonide liikmete) oodatavad kompetentsid lähtuvalt konkreetsest kutsealast ja hindamisstandardist. Määratletakse ka hindajate tegeliku kompetentsuse hindamine. Kutsekomisjon vastutab nii kutse- kui hindamiskomisjoni liikmete tegeliku kompetentsuse vastavuse eest oodatavale kompetentsusele. Soovitav on koostada hindaja kutsestandard ja sellekohane hindamisstandard.

Võib välja tuua järgmisi näiteid hindaja eeldatava kompetentsi aspektidest:

- + Tunneb ja järgib kutse andmise korda
- + Väärtustab hinnatavat kutseala
- + Tunneb hinnatava kutseala kutsestandardit
- + Omab töökogemust hinnataval kutsealal
- + Omab hinnatavas kutsevaldkonnas (vähemalt hinnatavaga samal EKR tasemel) kutsetunnistust
- + Väärtustab kutse taotleja isiksust ja tema tervikliku arengu vajadust
- + Väärtustab kompetentsuspõhise hindamise põhimõtteid
- + Järgib vastavushindamise, avatud ja kaasava ning mitteeristava hindamise põhimõtteid
- + Tunneb ja kasutab hinnatava kutse hindamisstandardit
- + Kasutab hinnatava kutse hindamisjuhendit
- + Argumenteerib oma hindamisotsuseid
- + Annab kutse taotlejale konstruktiivset tagasisidet
- + On valmis, tahab ja oskab teha meeskonnatööd

Hindamisstandard on kutsestandardi alusel koostatud dokument, mis määrab kompetentsuse hindamisega seonduva (oodatava ja tegeliku kompetentsuse võrdlemine).

6. HINDAMISSTANDARDI KOOSTAMINE

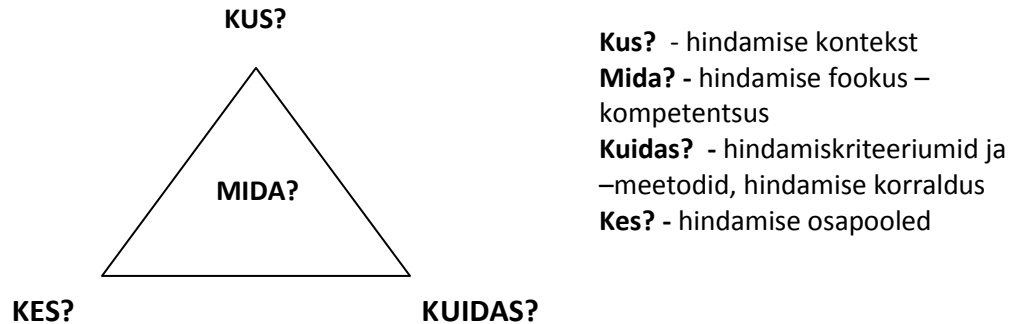
Taotlejate tegeliku kompetentsuse hindamise läbiviimiseks koostatakse iga kutsestandardi juurde hindamisstandard.

Hindamisstandardis tuuakse ära:

- + hindamise eesmärgid / fookus (mida hinnatakse)
- + hindamiskriteeriumid ja –meetodid (kuidas hinnatakse)
- + hindamise kontekst – kus ja millistel tingimustel hindamine läbi viiakse (näiteks töökohal, simulaatoril, töökohaga võimalikult lähedases keskkonnas / eksamikeskuses jne) (kus toimub hindamine)
- + hindamiskomisjoni(de) koosseis(ud) / hindamise osapooled (kes hindab).

Hindamisstandard koostatakse lähtuvalt kutsenõukogu poolt kinnitatud kutse andmise korrast ja konkreetsest kutsestandardist. Hindamisstandardi koostamise korraldab kutse andja ning selle koostavad koostöös kutse andja ja selle juurde moodustatud kutsekomisjon. Võidakse kaasata ka hindamiseksperite.

Hindamisstandardi koostamisel lähtutakse kokkuleppelistest võtmeküsimustest. Ühe võimaliku hindamise võtmeküsimuste mudelina võib tuua nn hindamise kolmnurga (Joonis 6).



Joonis 6. Hindamise kolmnurk.

Hindamisstandard sisaldab:

- ✚ hindamiskriteeriumeid sh kriteeriumite osakaale või olulisust, mis on määratletud lähtuvalt ekspertide hinnangutest
- ✚ hindamise meetodeid ja nende kirjeldust
- ✚ hindamisülesandeid, eelistatult tööosi integreerivaid, mahukaid, struktureeritud ülesandeid
- ✚ hindamise korraldust – millise ajavahemiku jooksul, milliste etappidena, millises kontekstis (igapäevases töökohas,ksamikeskuses, simulaatoril jne), millise ajakava järgi hindamine läbi viiakse
- ✚ hindamisjuhendit – täpset hindamistoimingute sisu ja järjestust, praktilisi nõuandeid hindajale hindamise meetodite kasutamiseks, abistavaid materjale hindamiseks
- ✚ muid hindamisega seotud materjale (nt abitabelid kvantitatiivseks hindamiseks; mudeleid, vorme jne)
- ✚ hindajate praktilisi töövahendeid (nt tabelite vormid taotlejate tulemuste fikseerimiseks jne).

Hindamisstandard võib sisaldada muid selle koostajate poolt asjakohaseks peetavaid materjale.

6.1. Hindamiskriteeriumid hindamisstandardis

Hindamiskriteeriumid kirjeldatakse kutsestandardis toodud tegevusnäitajate alusel, kuid oluliselt suurema detailsusega. Need on taotleja tööalase tegevuse detailsed kirjeldused, mille abil hindaja taotleja kompetentsust hindab.

Hindamiskriteeriumid võivad olla nii kvantitatiivsed (väljendatud konkreetsete arvnäitajatena, näiteks vigade arv või tolerants) kui kvalitatiivsed (sisulised, näiteks töötoimingu või tervikliku tööülesande sooritus). Kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete hindamiskriteeriumite osakaal sõltub konkreetsest tegevusnäitajast ja määratletakse lähtuvalt ekspertide hinnangutest.

Konkreetse tegevusnäitaja juurde koostatud hindamiskriteeriumid võivad olla kompetentsuse seisukohalt erineva osakaaluga (olulisusega), nende olulisus määratletakse eksperthinnagute teel. Läbivate tegevusnäitajate juurde sõnastatud hindamiskriteeriumid lõimitakse teiste tegevusnäitajate juurde.

Tööülesannetega seotud teadmiste hindamiskriteeriumid lõimitakse tegevusnäitajate juurde sõnastatud hindamiskriteeriumitega.

Kõik hindamisstandardis kirjeldatud hindamiskriteeriumid peavad olema taotleja poolt täidetud, et hindamistulemust saaks lugeda positiivseks.

6.2. Hindamiskriteeriumite sõnastamine hindamisstandardis

Hindamiskriteeriumites sõnastatakse detailselt, milliseid tegevusnäitaja aspekte hinnatakse.

Hindamiskriteeriumid võivad olla sõnastatud näiteks järgmistele aspektidele:

- + tööülesannetele sh
 - ✓ töömeetoditele
 - ✓ töövahenditele
 - ✓ materjalidele
- + tööprotsessidele sh
 - ✓ enda töö planeerimine, eri tööetappide mõistmine
 - ✓ iseseisev üleminek ühelt tööetapilt teisele, töö lõpule viimine
 - ✓ töö kvaliteet
- + tööohutusele sh
 - ✓ tööst tulenevate riskide mõistmine
 - ✓ tööst tulenevate ohutusnõuete ja juhendite täitmine
- + tööga seotud teadmiste sh
 - ✓ tööks vajalikud teadmised
 - ✓ teadmiste rakendamine uutes töösituatsioonides
- + läbivatele kompetentsidele.

Näiteid sõnastustest, milles on arvestatud eeltoodud hinnatavaid aspekte ja Eesti kvalifikatsiooniraamistiku tasemeid 3, 4 ja 5, on toodud Lisas 3.

Hindamiskriteeriumite sõnastamiseks võib kasutada erinevaid taksonoomiaid. Kasutatakse nii kognitiivseid, käitumuslikke kui psühhomotoorseid taksonoomiaid. Enim kasutatavad kognitiivsed taksonoomiad on:

- + Bloomi taksonoomia
- + SOLO taksonoomia

Bloomi taksonoomia on kasutusel erinevate variantidena, enamasti kasutusel olev on kuuetasemeline ning sisaldab järgmisi kognitiivseid tasemeid (kus teadmine on madalaim tase):

- + **teadmine** - mäletab eelnevalt õpitut
- + **mõistmine** - arusaamise madalam tase - haarab tähendust
- + **rakendamine** - arusaamise kõrgem tase - kasutab teadmisi ja oskusi uues, konkreetsetes situatsioonides
- + **analüüsimine** - saab aru materjali sisust ja struktuurist
- + **sünteesimine** - formuleerib uusi struktuure olemasolevate teadmiste ja oskuste baasil
- + **hindamine** - otsustab informatsiooni väärtuse üle eesmärgist lähtuvalt.

Mõnedes Bloomi taksonoomia variantides on antud kõrgeimaks kognitiivseks tasemeks **loomine**.

Näiteid hindamiskriteeriumite verbidest Bloomi täpsustatud taksonoomias on toodud joonisel 7.

<i>Bloomi taksonoomia tasand</i>	<i>Verbid töökäitumise kirjeldamiseks ja hindamiseks</i>
<i>1. Teadmine (Knowledge)</i>	<i>Defineerib, määratleb, kirjeldab, joonistab, leiab üles, loendab, tunneb ära, sobitab, paigutab, nimetab, reprodutseerib, kordab, valib, kirjutab, aimab järele, pealkirjastab, tsiteerib, tuletab meelde, kordab järele, sõnastab, ütleb, kirjutab jne</i>
<i>2. Mõistmine (Comprehension)</i>	<i>Mõistab, ühendab, iseloomustab, sõnastab, võrdleb, selgitab, klassifitseerib, eristab, kirjeldab, toob näiteid, sõnastab ümber, annab ülevaate, tõlgendab, visandab, kannab üle, järeldab, arutab, illustreerib, teeb kokkuvõtte jne</i>
<i>3. Rakendamine (Application)</i>	<i>Rakendab, sobitab, muudab, valib, eelarvestab, mõjutab, viib ellu, valmistab ette, kohaldab, seostab, täiendab, demonstreerib, otsustab, monitoorib, jälgib, valmistab, orienteerub, teostab, toodab, prognoosib, simuleerib, lahendab, kasutab, esitab rollimänguna, valib välja, näitab, kannab üle jne</i>
<i>4. Analüüsimine (Analysis)</i>	<i>Analüüsib, iseloomustab, võtab lahti, kategoriseerib, klassifitseerib, võrdleb, vastandab, teeb vahet, vaidlustab, toob esile, seostab, tunneb, eristab, uurib, grupeerib, suurendab, vähendab, optimeerib, paneb järjekorda, valib, eraldab, muudab, tuletab, korraldab, annab ülevaate, lahutab tervikust, struktureerib jne</i>
<i>5. Sünteesimine (Synthesis)</i>	<i>Sünteesib, järjestab, kalkuleerib, kodeerib, kombineerib, koostab, paneb terviku kokku, konstrueerib, disainib, arendab, suurendab (väärtust), aretab, aitab kaasa, formuleerib mõiste, üldistab, tekitab, tõestab, integreerib, korraldab, planeerib, pakub välja, parendab, seob, muudab, segmenteerib, täpsustab, valmistab, toodab, esitleb, suhestab, muudab, vaatab uuesti läbi, revideerib, kontrollib, parandab vigu, parandab ja täiendab tulemusi jne</i>
<i>6. Hindamine (Evaluation)</i>	<i>Annab hinnangu, väidab, hindab, argumenteerib, põhjendab, teeb valiku, järeldab, kritiseerib, langetab otsuse, vaeb, kaalub, õigustab, prognoosib, leiab prioriteedid, tõestab, paneb tähtsuse järjekorda, koostab astmestiku, selekteerib, teostab järeldalvet jne</i>

Joonis 7. Hindamiskriteeriumite verbid Bloomi täpsustatud taksonoomias

SOLO taksonoomia on viietasemeline ning sisaldab järgmisi kognitiivseid tasemeid (kus korrastamatus on madalaim tase):

- ✚ korrastamatus - ei tõenda õppimist
- ✚ üheplaanelisus – tunneb ära ja teostab lihtsaid tegevusi
- ✚ mitmetahulisuus – loetleb, kirjeldab, järjestab, arvutab, sobitab kokku
- ✚ seostatus – võrdleb, vastandab, selgitab, põhjendab, seostab, rakendab
- ✚ üldistatus – loob teooriaid, üldistab, püstitab hüpoteese, reflekteerib

Näiteid aktiivsetest verbidest SOLO (*Structure of the Observed Learning Outcomes*) taksonoomias on toodud joonisel 8.

<i>SOLO taksonoomia tasand</i>	<i>Verbid käitumise kirjeldamiseks ja hindamiseks</i>
<i>1. Korrastamatus (Prestructural)</i>	-
<i>2. Üheplaanilisus (Unistructural)</i>	<i>Jätab meelde, tunneb ära, identifitseerib, loeb kokku, joonistab, leiab, pealkirjastab, leiab sobivad paarid, nimetab, tsiteerib, tuletab meelde, kordab järele, ütleb / sõnastab, kirjutab, aimab järele jne</i>
<i>3. Mitmetahulisus (Multistructural)</i>	<i>Klassifitseerib, kirjeldab, loetleb, teeb kokkuvõtte, arutleb, illustreerib, valib välja, jutustab, arvutab, järjestab, koostab kava, lahutab ühed elemendid teistest jne</i>
<i>4. Seostatus (Relational)</i>	<i>Rakendab, lõimib, analüüsib, selgitab, prognoosib, järeldab, teeb üksikasjalise kokkuvõtte, kirjutab arvustuse, argumenteerib, tõendab, kohaldab, teeb plaani v kava, iseloomustab, võrdleb, vastandab, eristab, organiseerib, väitleb, põhjendab seisukohti, konstrueerib, annab hinnangu ja teeb ümber, uurib, tõlgib, sõnastab ümber, lahendab probleemi jne</i>
<i>5. Üldistatus (Extended abstract)</i>	<i>Loob teooriat, püstitab hüpoteesi, üldistab, reflekteerib, töötab välja, loob, koostab, leiutab, algatab, tõestab aluspõhimõtteid kasutades, esitab originaalse tõenduskäigu, lahendab aluspõhimõtteid kasutades jne</i>

Joonis 8. Aktiivsed verbid SOLO taksonoomias

Hindamiskriteeriumi sõnastus sisaldab tavaliselt:

- ✚ tegusõna, mis väljendab, mida taotleja on võimeline tegema - TEEB
- ✚ nimisõnalist või tegusõnalist sihitist st eesmärki, mille saavutamisele tegevus on suunatud - MIDA?
- ✚ määrsõnu, mis väljendavad tegevusnäitaja määra ja laadi - KUIDAS?
- ✚ määrsõna või fraasi, mis väljendab tegevusnäitaja kasutamise konteksti - MILLISES KONTEKSTIS?

Hindamiskriteeriumi lihtsustatud mudel on toodud joonisel 9.

Hindamiskriteeriumi osa	Määratlus	Sõnastuse näide
Tegusõna TEEB	Aktiivne verb, mis väljendab seda, mida taotleja on võimeline tegevusnäitaja teatud aspekti tõendamiseks tegema	Nt analüüsib, hooldab, töötleb, planeerib, koostab, valib, valmistab
Nimisõnaline v tegusõnaline sihtis MIDA?	Eesmärk, mille saavutamisele tegevus on suunatud	Nt hooldab <u>töövahendeid</u> ; töötleb <u>toiduaineid</u> ; valib <u>materjalid</u> ; koostab <u>menüü</u> ; valmistab <u>salateid</u>
Määrsõnad KUIDAS?	Väljendavad hindamiskriteeriumis toodud tegevusnäitaja aspekti tõendamise määra ja laadi	Nt hooldab töövahendeid <u>vastavalt juhendile</u> ; valib materjalid <u>lähtudes tehnoloogilisest kaardist</u> ; valmistab <u>juhendi abil</u> salateid; koostab <u>iseseisvalt lõunaaine</u> menüü, <u>lähtudes kliendi vajadustest ja soovidest</u>
Täpsustavad määrsõnad või fraasid MILLISES KONTEKSTIS?	Väljendavad tegevusnäitaja aspekti kasutamise konteksti	Nt hooldab töövahendeid <u>vastavalt juhendile tööprotsessi kestel ja selle lõpus</u> ; koostab iseseisvalt lõunaaine menüü, <u>lähtudes kliendi vajadustest ja soovidest</u> , <u>lõunaaine menüü, järgides menüüde koostamise põhimõtteid</u>

Joonis 9. Hindamiskriteeriumi lihtsustatud mudel.

Vajadusel (kirjalike hindamisülesannete rakendamisel) sõnastatakse sisuliste hindamiskriteeriumite kõrval ka vormistamise kriteeriumid.

6.3. Läbivate kompetentside hindamiskriteeriumid hindamisstandardis

Kutsestandardis võivad läbivad kompetentsid olla esitatud eraldi loeteluna. Järgnevalt on toodud näiteid läbivate kompetentside sõnastustest.

Näide: Kutsestandard Krohvija tase 3

2.1 Läbivad kompetentsid, mida hinnatakse järgnevate kompetentside hindamise käigus

2.1.1. Järgib töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid töö planeerimisel, töökoha ettevalmistamisel, tööprotsessis ja töökoha korrastamisel, arvestab inimeste ja keskkonnaga enda ümber

2.1.2. Annab õnnetusjuhtumi korral vältimatut abi, kutsub professionaalse abi ja teatab õnnetusjuhtumist objektijuhile või tööandjale

2.1.5. Kohaneb muutuvate oludega, oskab leida ja analüüsida asjakohast teavet ülesannete teostamiseks

2.1.7. On avatud koostööle, osaleb meeskonnatöös, kohandub meeskonnaga ja on valmis teistelt õppima; jagab teistega kogu vajalikku ja kasulikku informatsiooni, tegutseb parima ühise tulemuse saavutamise nimel; tahab, oskab ja julgeb esitada ning argumenteeritult kaitsta oma seisukohti

2.1.8. Analüüsib oma tugevusi ja nõrkusi, kavandab oma tulevikku ja sellest tulenevalt otsib võimalusi enesearendamiseks, osaleb kutsealases täiendõppes

Näide: Kutsestandard Loomaarsti abiline, EKR tase 4

2.1 Läbivad kompetentsid

1) Loomaarsti abiline loob head suhted klientide ja kolleegidega ning hoiab positiivset meeleolu. Tema suhtlemisstiil on orienteeritud kliendi vajaduste ja rahulolu saavutamisele ja ta on võimeline edukalt lävima inimestega kõikidelt tasanditelt, kohandades oma suhtlemisstiili vastavalt olukorrale ja inimestele. Loomaarsti abiline näitab üles lugupidamist erinevuste suhtes (kultuurilised ja religioossed, erivajadused, etnilised, seksuaalne orientatsioon jne). Ta väljendab ennast selgelt, sisutihedalt ja korrekselt nii kõnes kui kirjas.

2) Loomaarsti abiline kuulab teisi, konsulteerib teistega ja algatab ka ise suhtlemist. Ta kohandub meeskonnaga, näidates üles huvi ja toetust oma kolleegide suhtes, nendest arusaamist ja hoolivust. Loomaarsti abiline analüüsib oma tundeid ja mõtteid.

Lisas 2 on toodud näiteid läbivatest kompetentsidest.

Loetusel toodud läbivate kompetentside juurde koostatakse hindamiskriteeriumid. Hindamise planeerimisel lõimitakse läbivad kompetentsid hinnatavate tegevusnäitajate juurde koostatud hindamiskriteeriumitesse.

6.4. Hindamise meetodite valimine kompetentsuse hindamisel

Hindamisstandardi hindamise meetodid on eesmärgipärased ning sisuliselt sobivad kompetentsuspõhise hindamise põhimõtetega (vt ptk 4.2.).

Hindamise meetodi valik on taotleja (hinnatava) spetsiifiline, varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamisel võidakse kasutada erinevaid asjakohaseid meetodeid. Hindamisstandardis täpsustatakse ja kirjeldatakse hindamise meetodid, mis on toodud kutsestandardis.

Hindamise meetodi(te) valikul lähtutakse:

- ✚ tegevusnäitajate alusel sõnastatud hindamiskriteeriumitest
- ✚ kutsest kui tervikust
- ✚ kompetentsuse hindamiseks planeeritud ajavahemikust – kas hindamine on kontsentreeritud, surutud lühikesse ajavahemikku (näiteks toimub ühe päeva jooksul) või on pikemaajalisem protsess (kompetentside hindamine toimub loogilises järjestuses olevate osade kaupa mingi ajaperioodi jooksul)
- ✚ hindamisest kui tervikust - valitud hindamise meetodid peavad võimaldama hinnata kõigi hindamisstandardis sõnastatud hindamiskriteeriumite järgi
- ✚ kompetentsust tõendavatest isikutest

Vältima peab hindamismeetodi(te) valimist eelkõige lähtuvalt hindajast (näiteks hindaja mugavusest, töömahust, aja kasutamisest) või hindamise maksumusest taotlejale (näiteks eelistada väiksemaid kulusid nõudvaid meetodeid).

Hindamismeetodite valimisel kombineeritakse neid vastavalt vajadusele omavahel. Hindamisel võib tekkida vajadus hinnata ühte tegevusnäitajat mitme meetodi kombinatsiooniga, samas võib tekkida võimalus hinnata ühe hindamismeetodiga üheaegselt mitmeid tegevusnäitajaid.

Näiteid kutsesüsteemis kasutatavatest hindamismeetoditest on toodud tabelis 3.

Tabel 3. Näited hindamismeetoditest kutsesüsteemis.

Meetodi nimetus	Kirjeldus	Kasud ja piirangud
Praktiline töö / proovitöö	Taotleja demonstreerib kompetentse terviklikku tööülesannet täites või tööalast probleemi lahendades, millel on konkreetne tulemus: näiteks valmistatud detail, toode, osutatud teenus jne. Tavaliselt integreeritakse teiste asjakohaste hindamismeetoditega.	+
		Võimaldab taotlejal demonstreerida ja hindajatel hinnata kompetentse integreeritult. Võimaldab planeerida töö sooritamise aja ja koha, luua taotlejatele hindamisel ühesugused tingimused. Võimaldab hinnata korraga mitmeid taotlejaid. Võimaldab taotlejal tõendada ülekantavaid / võtmekompetentse. Vähem kulukas kui töökohal hindamine.
		- Uus / võõras keskkond (nt eksamikeskus) võib tekitada taotlejale stressi. Kompetentside tõendamise tingimused ei pruugi olla taotlejatele võrdsed. Üks proovitöö ei pruugi võimaldada hinnata kompetentsust, tuleb kombineerida teiste hindamismeetoditega, mis suurendab hindamisele tehtavaid kulusid.
Praktiliste oskuste demonstratsioon	Taotleja demonstreerib kompetentse tööalaseid toiminguid sooritades või tööga seotud probleeme lahendades. Tavaliselt integreeritakse teiste asjakohaste hindamismeetoditega.	+ Võimaldab taotlejal demonstreerida ja hindajatel hinnata kompetentse integreeritult. Võimaldab planeerida hindamise aja ja koha, luua taotlejatele hindamisel üldiselt ühesugused tingimused. Võimaldab hinnata korraga mitmeid taotlejaid.

		<p>Võimaldab taotlejal tõendada ülekantavaid / võtmekompetentse. Vähem kulukas kui töökohal hindamine.</p> <p>-</p> <p>Uus / võõras keskkond (nt eksamikeskus) võib tekitada taotlejale stressi. Hindamiskeskonna tingimused ei pruugi olla taotlejatele identsed. Ei pruugi võimaldada hinnata kompetentsust, vajadus kombineerida teiste hindamismeetoditega, mis suurendab hindamisele tehtavaid kulutusi.</p>
<p>Vaatlus töökohal</p>	<p>Taotleja demonstreerib hinnatavaid kompetentse oma igapäevasel töö- või praktikakohal tavapäraseid tööülesandeid täites. Hindajad hindavad reaajas ja kohapeal vastavalt hindamisjuhendile.</p>	<p>+</p> <p>Võimaldab taotlejal demonstreerida kompetentse terviklikult. Võimaldab taotlejal demonstreerida kompetentse autentse keskkonnas. Vähendab taotlejal kunstlikust või mittetuttavast keskkonnast tulenevat stressi. Võimaldab taotlejal tõendada ülekantavaid / võtmekompetentse.</p> <p>-</p> <p>Ajastamine – sobiva aja leidmine ettevõttele, hindajatele, taotlejale jne. Töökohal ei pruugi vaatlejatele piisavalt ruumi olla, et ohutult ja tõhusalt hindamisjuhendit täita. Ohtusnõuded ei pruugi võimaldada kõrvaliste isikute juuresolekut. Eeldab hindajate konkreetsete tööoperatsioonide kohast väga kõrget kompetentsust. Võib kaasa tuua suhteliselt kõrged hindamise kulud.</p>
<p>Abimaterjalidega kirjalik töö</p>	<p>Taotleja koostab kirjaliku töö, kasutades selleks lubatud abistavaid materjale vastavalt juhendile. Tavaliselt integreeritakse teiste asjakohaste hindamismeetoditega. Juhendis võidakse ette näha mitmesuguseid kirjalikke töid: ülesannete lahendamine, analüüs, pikemate esseevastustega kirjalik töö, test jne. Abistavate materjalidena võib juhendis ette näha</p>	<p>+</p> <p>Võimaldab taotlejal demonstreerida analüüsioskust, töös vajalike materjalide kasutusoskust tööalaste probleemide lahendamisel. Võimaldab taotlejal demonstreerida planeerimisoskust toetudes</p>

	<p>raamatuid, artikleid, konspekteritud materjali jne. Kasutatav abimaterjal ei pea kindlasti olema tekst, vaid võib olla esitatud skeemide, graafikute, valemite jne kujul.</p> <p>Hindajate juuresolekul tehtava abimaterjalidega kirjaliku töö puhul võib piirata aega, mis välistab võimaluse, et alles töö ajal hakatakse materjaliga tutvuma.</p> <p>Võib anda kõigile taotlejatele samad materjalid (näiteks allikate kogum vms) või võimaldada valida vabalt.</p> <p>Probleemid tuleb sõnastada nii, et neile ei saa materjalist otse vastuseid leida, vaid et need eeldavad iseseisvat seoste loomist, analüüsi või teooria rakendamist mingi töölase probleemi lahendamisel. Abimaterjalidega kirjalikku tööd pole mõttekas kasutada lühivastustega või kõrgelt struktureeritud vastustega küsimuste puhul.</p>	<p>asjakohastele abimaterjalidele.</p> <p>Suunab taotlejat kutsealaseid infoallikaid leidma ja nende väärtust hindama.</p> <p>Taotleja ei pea kõike pähe õppima ja see vähendab meeldejätmisest tulenevat pinget.</p> <p>-</p> <p>Halvasti esitatud küsimuste puhul on allikast kopeerimise oht.</p> <p>Liiga sageli ja suures mahus abimaterjale kasutades on oht, et ka kesksed teadmised ei ole omandatud, pikeneb tööalaste probleemide lahendamise aeg jne.</p>
<p>Analüüs sh eneseanalüüs</p>	<p>Taotleja koostab suulise või kirjaliku suurema või väiksema mahuga analüüsi kas vastavalt juhendile või vabas vormis.</p> <p>Taotlejad töötlevad konkreetset tööalast probleemi, kogemust, juhtumit, tekste jne tavaliselt konkreetsete küsimuste abil.</p> <p>Analüüs võib olla üles ehitatud mitme nähtuse või aspekti võrdlusena, tugevuste ja nõrkuste hindamisena, muutuse kirjeldusena koos põhjendusega vm taolist.</p> <p>Analüüsi üks erivorm on eneseanalüüs.</p> <p>Tavaliselt integreeritakse teiste asjakohaste hindamismeetoditega.</p> <p>Juhend koostatakse nii, et analüüsi raamistik on arusaadav, näiteks antakse ülesanne analüüsida oma tugevusi ja nõrkusi konkreetse proovitöö sooritamisel.</p> <p>Analüüsi vajalikkust tuleb ka hindamiskriteeriumides rõhutada, näiteks anda ülesanne oma proovitöö käigus tehtud tegevusi mitte ainult kirjeldada, vaid nende eesmärgipärasusest lähtuvalt ka analüüsida.</p> <p>Analüüsid ei pea olema suuremahulised.</p>	<p>+</p> <p>Võimaldab taotlejal demonstreerida kõrgemaid mõtlemisoskusi, nagu analüüs, süntees, ja hindamine.</p> <p>Võimaldab taotlejal demonstreerida loogilist mõtlemist ja erinevatest perspektiividest nägemise võimet.</p> <p>Võimaldab taotlejal tõendada ülekantavaid / võtmekompetentse.</p> <p>Eneseanalüüs on üks keskseid elukestva õppija omadusi.</p> <p>-</p> <p>Meetod eeldab taotlejalt eelteadmisi ja esmaseid tööoskusi, mille abil analüüsi teostada.</p> <p>Oht, et analüüsi asemel piirdub taotleja kirjeldusega (analüüsi esimese etapiga).</p>
<p>Aruanne (raport)</p>	<p>Taotleja koostab suulise või kirjaliku aruande kas vastavalt juhendile või vabas vormis.</p> <p>Aruanne võib olla suuline või kirjalik kirjeldus</p>	<p>+</p> <p>Võimaldab taotlejal kirjeldada,</p>

	<p>töölase probleemi lahenduse planeerimisest või praktilisest tegevusest, suuline või kirjalik analüütiline ülevaade sooritatud tööst, läbitud projektist või töökogemusest.</p> <p>Aruande vorm võib olla väga varieeruv. Hindajate poolt võidakse pakkuda ühiseid (ka kohustuslikke) alusmaterjale aruande koostamiseks.</p> <p>Tavaliselt integreeritakse teiste asjakohaste hindamismeetoditega.</p>	<p>analüüsida ja hinnata kogemusi.</p> <p>Aruande koostamine toetab nende kompetentside arengut, mida on vaja hiljem töölasel arenemisel.</p> <p>Võimaldab taotlejal demonstreerida konkreetset ja asjakohast kirjalikku eneseväljendust ja olulise eristamist ebaolulisest.</p> <p>Standardse aruandevormi puhul on seda suhteliselt kerge täita.</p> <p>Taotlejad saavad kasutada ja esile tuua oma tugevamaid omadusi.</p>
		-
		<p>Võib tekkida autentsuse probleem (õppija kasutab kõrvalist abi või varasemaid aruandeid).</p> <p>Taotlejad võivad halvasti läbi mõeldud aruande vormi täita ka ilma selle aluseks olevaid tegevusi sooritamata.</p>
Esitlus (ettekanne)	<p>Taotleja koostab ja sooritab praktiliselt suulise esituse vastavalt juhendile või vabas vormis. Tavaliselt integreeritakse teiste asjakohaste hindamismeetoditega.</p>	<p>+</p> <p>Võimaldab taotlejal tõendada ülekantavaid oskusi/võtmekompetentse.</p> <p>-</p> <p>Ei võimalda hinnata praktilisi tegevusi.</p>
Praktiline harjutus (simulatsioon)	<p>Taotleja sooritab kompetentse tõendavaid väikesemahulisi kirjalikke, suulisi või praktilisi harjutusi.</p>	<p>+</p> <p>Võimaldab taotlejal demonstreerida kompetentse terviklikult või osade kaupa.</p> <p>Võimaldab taotlejal demonstreerida kompetentsust autentsele lähedases keskkonnas.</p> <p>Võimaldab taotlejal tõendada ülekantavaid / võtmekompetentse.</p> <p>-</p> <p>Võib kaasa tuua suhteliselt kõrged kulud.</p> <p>Võib suurendada taotlejal kunstlikust mittetuttavast keskkonnast tulenevat stressi.</p>
Projekt	<p>Taotleja koostab projekti või planeerib ja teostab arendus- või uuringuprojekti. Tavaliselt integreeritakse mitmeid asjakohaseid hindamismeetodeid.</p>	<p>+</p> <p>Võimaldab taotlejal demonstreerida ja hindajatel hinnata kompetentse</p>

		integreeritult. Võimaldab hinnata korraga mitmeid taotlejaid Võimaldab taotlejal tõendada ülekantavaid / võtmekompetentse. - Võib kaasa tuua suhteliselt kõrged hindamiskulud (ajaresurss, materjalid jne).
Suuline intervjuu	<p>Taotleja tõendab kompetentse vastates suuliselt hindajate küsimustele kas vahetult või hindajate poolt etteantud ettevalmistusaja järel. Intervjuu on tavaliselt seotud eelkõige teadmiste hindamisega. Intervjuu küsimused võivad olla taotlejale varem teada.</p> <p>Intervjuu võib olla aga seotud või tuleneda näiteks varasematest õpingutest või töökogemusest. Sel juhul ei ole küsimused taotlejale varem teada. Tavaliselt integreeritakse teiste asjakohaste hindamismeetoditega.</p>	+ Paindlik meetod, võimaldab küsida, kuni kompetentsides ollakse kindel. Lisaks sisu teadmisele võimaldab tõendada ja hinnata ka seostamise, analüüsi, hindamise, probleemide lahendamise jm oskusi. Taotleja autentsus on hästi tagatud. Võimaldab taotlejal tõendada ülekantavaid / võtmekompetentse. - Väga ajamahukas. Ei sobi suurema arvu taotlejate üheaegseks hindamiseks. Hindamisel on subjektiivsuse oht kirjalikest hindamismeetoditest suurem.
Portfoolio ka õpimapp, töömapp, arengumapp, temaatiline mapp	<p>Taotleja koostab portfoolio vastavalt juhendile. Tavaliselt integreeritakse meetodi kasutamisel mitmeid asjakohaseid hindamismeetodeid. Tavaliselt integreeritakse portfoolios refleksioone, analüüsi sh eneseanalüüsi, kirjeldusi, erinevas vormis tõendusi tehtud tööde kohta (kirjalikke, visuaalseid, graafilisi, audio-, video- jne kandjatel). Mapi koostamise juhendis nähakse ette, milliseid materjale taotleja mappi kogub. Töömappi paigutatakse kogu materjal, mis koguneb õppeperioodi jooksul või õppeülesande täitmise käigus (projekti tegemine, uurimistöö koostamine). Töömapis võib leiduda kõike, alates ideekavanditest, küsitlustest, visanditest kuni lõpptulemuseni.</p> <p>Näidismappi valitakse tehtud tööde hulgast parimad.</p> <p>Arengumappi koondatakse pikema perioodi kestel</p>	+ Võimaldab taotlejal demonstreerida ja hindajatel hinnata kompetentse integreeritult. Võimaldab taotlejal valida esitamiseks enda arvates sobivaimad tööd. Võimaldab taotlejal koguda materjale pikema perioodi vältel. Võimaldab taotlejal tõendada ülekantavaid / võtmekompetentse. - On töömahukas taotlejale ja hindajale. Võib kaasa tuua suhteliselt kõrged hindamiskulud (hindaja ajaresurss jne).

	tööd, mis iseloomustavad kõige paremini õppija arengut. Teemaatilised mapid sisaldavad konkreetse teemaga seonduvaid materjale. Materjalid võivad portfoolios olla kirjalikud, visuaalsed, audio- või video vormis.	
Struktureeritud kirjalik töö	Taotleja sooritab kirjaliku töö vastavalt etteantud juhendile. Juhendis võidakse ette näha mitmesuguseid kirjalikke töid: esseesid, referaate, valikvastustega teste, pikemate esseevastustega kirjalikke töid jne. Tavaliselt integreeritakse teiste asjakohaste hindamismeetoditega.	+
		Suhteliselt lihtne planeerida ja hinnata. Sobib kasutada ka suurtes gruppides. Saab kombineerida erinevaid ülesandeid, küsimusi.
		-
		Võimaldab tavaliselt hinnata madalamate kognitiivsete protsessidega seotud kompetentse. Võimaldab harva autentset hindamist.

Näiteid lirimaa rahvusliku kvalifikatsioonisüsteemi hindamismeetoditest on toodud lisas 4.

Konkreetse hindamisstandardi koostamisel võib koostada võimalike hindamismeetodite maatriksi, mille abil valitakse sobivaimad meetodid (vt joonis 10) ning mille abil lõimitud (integreeritud) hindamise puhul (ühe hindamisülesande abil hinnatakse mitmeid tegevunäitajaid sh läbivaid tegevunäitajaid) leitakse asjakohaseid kombinatsioone.

Hindamismeetodid teadmiste hindamiseks?	eneseanalüüs; struktureeritud kirjalik töö; referaat; test; esitlus; suuline eksam; uurimistöö; analüüs
Hindamismeetodid oskuste hindamiseks?	praktiline töö; simulatsioon; raport; praktilise töö refleksioon, näitus, audio- või visuaalne esitlus (kontsert, näitus); analüüs, eneseanalüüs; vaatlus töökohal
Hindamismeetodid hoiakute hindamiseks?	eneseanalüüs; esse; vaatlus töökohal; juhtumi analüüs; esitlus
Kombineeritud (võimaldavad hinnata nii teadmisi, oskusi kui hoiakuid)	projekt; õpimapp; õpipäevik; juhtumi analüüs, praktiline harjutus

Joonis 10 . Hindamismeetodite maatriks kompetentsuse hindamiseks.

Hindamisstandard kutsestandardi Kokk, EKR tase 3 näitel on toodud lisas 5.

6.5. Varasemate õpingute ja töökogemuse hindamine

Varasemate õpingute ja töökogemuse hindamine on üheks hindamise erivormiks kutsesüsteemis. See on osa **varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamise** (edaspidi VÕTA) protsessist.

Varasemate õpingute ja töökogemuse hindamine võimaldab arvestada õppeasutustes, täiendus- koolituskursustel või iseseisvalt omandatud, samuti tööalasest tegevusest ja muudest kogemustest õpitut.

VÕTA eesmärgiks on:

- ✚ väärtustada isiku kompetentsust, sõltumata selle omandamise ajast, kohast ja viisist, ning edendada võrdseid võimalusi kompetentsuse tunnustamisel
- ✚ toetada elukestvat õpet ning mobiilsust haridussüsteemi ja tööturu vahel ning nende sees
- ✚ toetada nii üksikisiku kui ühiskonna ressursside tõhusamat kasutamist.

Varasemate õpingute ja töökogemuse hindamine on tavapärasest hindamisest keerukam protsess. Kuigi ka siin hinnatakse taotleja kompetentsuse vastavust kutsestandardis toodud kompetentsusnõuetele, eeldab varem õpitu ja kogetu hindamine sageli suuremat hulka ja erinevaid meetodeid, et väärtustada erineval viisil, ajal ja kohas õpitut ning kogetut.

Varasemate õpingute ja töökogemuse hindamise puhul on suur roll eneseanalüüsi võimaldavatel hindamismeetoditel.

Varasemate õpingute ja töökogemuse hindamise juures tuleb eriti hoolsalt järgida hindamise põhimõtteid, vastasel korral on kvaliteedirisk suurem kui nn tavahindamise puhul.

Varasemate õpingute ja töökogemuse hindamisel on oluline järgida järgmisi põhimõtteid:

- ✚ Varem erineval viisil, sealhulgas töökogemusest õpitu hindamisel on kõige olulisem selle vastavus kompetentsusnõuetele. Kui sisu on kooskõlas, ei peaks õppimisele või kogemuse omandamisele kulunud aeg või koht olema arvestamise takistuseks.
- ✚ Hindamine ei keskendu mitte niivõrd kogemustele, kuivõrd eelkõige kogemusest õpitule. Kui taotleja suudab vaid loetleda täidetud rolle ja oma tegevusi, aga ei too ühtegi näidet teadmiste, oskuste ja hoiakute sisulisest omandamisest, ei ole see hindamisel otsuse tegemiseks piisav.
- ✚ Varasemate õpingute ja töökogemuse hindamisel tuleb lähtuda tervikhindamise põhimõttest. See tähendab, et taotleja ei pea tõendama eraldi töökogemust, mitteformaalselt ja formaalselt õpitut, vaid peaks saama need koondada ühtsesse taotlusesse. Kui kutse andja pole tervikliku taotluse vormi kasutusele võtnud, tuleb erinevaid taotlusvorme (varasema töökogemuse arvestamise taotlus, varem õpitu arvestamise taotlus) ikkagi terviklikult hinnata. Suuremate tervikute puhul on taotlusvormide asemel soovitatav hindamiseks kasutada õpimapi meetodit.

Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine kutsesüsteemis on protsess, mille käigus hinnatakse kindlaksmääratud kriteeriumidest lähtuvalt ja asjakohase hindamismeetodi abil taotleja tegelike kompetentside (teadmiste, oskuste ja hoiakute) vastavust kutsestandardi nõuetele. Kompetentside vastavuse korral arvestatakse neid kutse andmisel.

Varasemate õpingute ja töökogemuse hindamine toimub tõendusmaterjalide põhjal. Tõendusmaterjalid võivad olla:

- ✚ Primaarsed ehk taotleja kompetentse otseselt tõestavad, näiteks valmistatud tooted, joonistused, kirjutatud arvutiprogrammid, artiklid ja raportid, koostatud õppematerjalid.
- ✚ Sekundaarsed ehk kolmanda isiku poolt välja antud, näiteks erinevad dokumendid taotleja õpisoorituste kohta (akadeemiline õiend, täienduskoolituse tunnistused, õppeaine/koolituse õpiväljundeid kajastav õppekava või aineprogramm), tõendus töökogemuse ja -ülesannete kohta (tööleping, ametijuhend).
- ✚ Narratiivsed ehk töö- ja elukogemuse, harvem õppetegevuse analüütilised käsitlused, kus taotleja seostab varem õpitut aine või mooduli õpiväljunditega.

Tõendusmaterjali alusel hindamisel tuleb hindajatel lähtuda varem õpitust või kogetust, omandatud teadmiste ja oskuste, aga ka kujundatud hoiakute vastavustest kutsestandardi kompetentsusnõuetele.

Kui varem õpitu või kogetu ajakohasuse osas on kahtlusi, on hindajal õigus küsida lisatõendusi või teostada täiendavat hindamist ehk lisahindamist.

Varasemate õpingute ja töökogemuse hindamisel on oluline, et taotleja teab hindamiskriteeriumeid, mille alusel teda hinnatakse ja milliseid hindamismeetodeid kasutatakse.

VÕTA taotleja peab saama pärast hindamist konstruktiivset **tagasisidet** koos põhjendusega otsuse kohta. Õnnestumist/ebaõnnestumist tuleb vaadelda hindamiskriteeriumide kontekstis ja tagasisides on soovitatav kasutada hindamiskriteeriumide keelt. Soovitatav on põhjendada ka positiivset otsust, kuivõrd igasuguse hindamise eesmärk on toetada taotleja isiksuse arengut. Asjakohane ja õigeaegne tagasiside võimaldab taotlejal kavandada oma edasist arengut valdkonnas.

Varasemate õpingute ja töökogemuse hindamisel on kõrgendatud nõudmised hindajate kompetentsusele. Mida keerukama ja suurema taotlusega on tegu, seda olulisem on objektiivsuse tagamiseks, et hindab mitmeliikmeline komisjon.

Varasemate õpingute hindamise meetodid:

- ✚ Dokumentide alusel hindamine – näiteks akadeemiline õiend, täienduskoolituse tunnistus, õppeaine/koolituse õpiväljundeid kajastav õppekava või aineprogramm
- ✚ Eneseanalüüs.

Töökogemuse hindamise meetodid:

- ✚ Dokumentide alusel hindamine – näiteks tööleping, töövõtuleping, ametijuhend jne
- ✚ Eneseanalüüs
- ✚ Portfoolio, mille sisuks võivad olla näiteks:
 - valmistatud tooted, joonistused, kirjutatud arvutiprogrammid, artiklid ja raportid, koostatud õppematerjalid;
 - töö- ja elukogemuse, harvem õppetegevuse analüütilised käsitlused, kus taotleja seostab varem õpitut nõutavate tegevusnäitajatega / teadmistega.

Lisahindamise meetodid:

- ✚ Intervjuu
- ✚ Demonstratsioon
- ✚ Proovitöö

Kutse andja planeerib ja rakendab varasemate õpingute ja töökogemuse hindamise ja VÕTA süsteemi toimimist kutse andmisel.



VÕTA süsteem on võimalikult taotleja- kui hindajasõbralik, sisaldab kindlasti VÕTA taotleja nõustamist ja tagasisidestamist.

VÕTA süsteemi keskne element on VÕTA kord ja seda toetavad materjalid, dokumendivormid, juhendid taoteljale ja hindajale jne.

VÕTA süsteemi palneerimise, rakendamise ja toimimise eest vastutab kutse andja.

VÕTA süsteemi planeerib ja rakendab kutsekomisjon.

Varasemate õpingute ja töökogemuse hindaja on hindamiskomisjon.

KASUTATUD ALLIKAD

Assessment Methods (2010). Stanford University.

<http://scpd.stanford.edu/publicViewHome.do?method=load>

Biggs, J.; Tang, C. (2009). *Õppimist väärtustav õpetamine ülikoolis*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Buehl, D. 2002. *Interaktiivõppe strateegiad klassiruumis*. Sulemees.

Further Education and Training Awards Council (FETAC) www.fetac.ie

Hyppönen, O. (2006). *Erlaisia opetusmenetelmiä. Opetuksen ja opiskelun tuki*.

<http://www.dipoli.tkk.fi/ok/>

Kutsestandardi terminoloogia. Kutsekoda. www.kutsekoda.ee

Märja, T., Lõhmus, M., Jõgi, L. (2003). *Andragoogika : raamat õppimiseks ja õpetamiseks*. Tallinn: Ilo Print.

National Council for Vocational Award(NCVA) www.ncva.ie

Opiskelijan arvioinnin hyviä käytäntöjä (2008). *Opetushallitus*

Pilli, E. (koost.) (2009). *Väljundipõhine hindamine kõrgkoolis*. SA Archimedes: Tallinn

<http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/oppejoud/Hindamisraamat.pdf>

Pilli, E., Jõgi, L., Ristolainen, T. (Toim.) (2005). *Õppimine ja õpetamine avatud ülikoolis*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Rutiku, S., Valk, A., Pilli, E., Vanari, K. (2009). *Õppekava arendamise juhendmaterjal*. SA Archimedes.

Soome materjalid. Opetushallitus. Arviointi ja seurantotieto (2011).

http://www.oph.fi/tietopalvelut/arviointi- ja seurantotieto/ammattillinen_koulutus

Stenström, M.-L.; Laine, K. (2006). *Quality and Practice in Assessment*. Jyväskylä University press: Jyväskylä.

The Joint Council for Qualifications (JCQ). <http://www.jcq.org.uk>

The National Framework of Qualification. www.nfq.ie

Valgma, R. (2008). *Õpetamisest: eesmärgist teostuseni*. EVHL kirjastus.

LISAD

Lisa 1. Kutse andmisega seotud osapooled ja nende põhiülesanded

Kutsenõukogude esimeeste kogu (lühend KEK)

- ✚ Otsustab kutsealade esmatasemete paigutamise kvalifikatsiooniraamistikus ja kõrgemate kutsetasemete määramise vajaduse
- ✚ Kinnitab kutsealade kaardid, kooskõlastab kutsestandardite väljatöötamise vajaduse

Kutsenõukogu

- ✚ Arendab kutsesüsteemi oma kutsetegevuse valdkonnas
- ✚ Teeb ettepanekuid kutsestandardite väljatöötamiseks, kinnitab kutsestandardid
- ✚ Annab kutse andjatele kutse andmise õigused, teostab järelevalvet
- ✚ Kinnitab kutse andmise korra ja tasu suuruse

Kutse andja

Esmataseme kutse andja - õppeasutus, kellele antakse esmataseme kutse andmise õigus, kui õppekava vastab kutsestandardile ja on riiklikult tunnustatud või kui õpe toimub eurodirektiiviga reguleeritud kutsealal.

Kutsenimetuse ja kvalifikatsiooniraamistiku taseme number kantakse kutse andja õigust omava õppeasutuse väljastatavale akadeemilisele õiendile või hinnetelehele.

Kutset andev organ – juriidiline isik või tema asutus või riigi- või valitsusasutus, kellele on avaliku konkursi tulemusena antud kutse andmise õigus.

- ✚ Korraldab kutse andmisega seotud dokumentide väljatöötamist – kutse andmise kord, hindamisstandard, kompetentsuse hindamisjuhendid, eksamiküsimused-ülesanded
- ✚ Vastutab kutse andmise protseduuride eest
- ✚ Väljastab kutsetunnistuse

Kutsekomisjon

Kutse andja poolt kutse andmise erapooletuse tagamiseks moodustatud komisjon, kuhu kuuluvad vastava valdkonna kutse andmisest huvitatud osapooled: spetsialistid, tööandjad, töötajad, koolitajad, kutse- ja erialaliitude esindajad, vajaduse korral klientide ja tarbijate esindajad, samuti teised huvitatud osapooled.

- ✚ Töötab koostöös kutse andjaga välja kompetentside hindamise ja kutse andmisega seotud protseduurid ning vastavad dokumendid
- ✚ Nimetab hindamiskomisjoni
- ✚ Otsustab kutset taotlevale isikule kutse andmise või mitteandmise

Hindamiskomisjon

Moodustatakse taotleja kompetentsuse hindamiseks.

- ✚ Hindab ja võtab vastu kutseeksami
- ✚ Koostab hindamise korraldamise ja tulemuste kohta protokollid ning esitab selle kutsekomisjonile

Mõistet „kutseksam“ kasutatakse kutse andmise kontekstis **hindamisprotsessi** tähenduses, mitte sõna „ksam“ traditsioonilises, tavapärases tähenduses.

Lisa 2. Läbivad kompetentsid.

Näiteid läbivatest kompetentsidest






- ✚ õppimisoskus
- ✚ võõrkeelteoskus
- ✚ emakeeleoskus
- ✚ aja planeerimine ja juhtimine
- ✚ tegutsemine eetiliselt
- ✚ uute ideede genereerimine
- ✚ teabe leidmine erinevatest allikatest, selle töötlemine ja analüüsimine
- ✚ iseseisva töötamise oskus
- ✚ probleemide identifitseerimise ja lahendamise oskus
- ✚ teadmiste rakendamise oskus praktilistes olukordades
- ✚ otsustamisvõime
- ✚ meeskonnatööoskus
- ✚ kutseala mõistmine
- ✚ inimeste motiveerimine
- ✚ vastutustunne keskkonna säilitamise eest
- ✚ abstraktse analüüsi oskus
- ✚ kultuuriteadlikkus ja -kompetents
- ✚ projektide juhtimine
- ✚ teadlikkuse näitamine võrdsete võimaluste ja soolise võrdõiguslikkuse küsimustes
- ✚ pühendumine tervisele, healole ja turvalisusele
- ✚ algatusvõime ja ettevõtlikkus
- ✚ infotehnoloogiline kompetents
- ✚ pühendumine ülesannetele ja kohustustele
- ✚ kohanemine ja tegutsemine uutes olukordades ja toimetulek surve all
- ✚ sotsiaalne ja kodanikukompetents
- ✚ suutlikkus töötada rahvusvahelises kontekstis.

Läbivate kompetentsidena käsitletakse ka **võtmekompetentse (pädevusi) elukestvas õppes** (Euroopa Parlamendi ja Nõukogu soovitusel, 18. detsember 2006).

- ✚ emakeeleoskus
- ✚ võõrkeelteoskus
- ✚ matemaatikakompetents ja teadmised teaduse ja tehnoloogia alustest
- ✚ infotehnoloogiline kompetents
- ✚ õppimisoskus
- ✚ sotsiaalne ja kodanikukompetents
- ✚ algatusvõime ja ettevõtlikkus
- ✚ kultuuriteadlikkus ja -kompetents.

Lisa 3. Näiteid hindamiskriteeriumite sõnastamisest arvestades hinnatavaid aspekte

1. Hinnatavad aspektid:

-  tööülesanded
-  tööprotsessid
-  tööohutus
-  tööga seotud teadmised
-  läbivad kompetentsid

2. Näiteid sõnastustest:

EKR tase 3	EKR tase 4	EKR tase 5
<i>On võimeline tööle asuma vastaval kutsealal, hoolimata mõningate tööskuste ja tööga seotud teadmiste puudulikust valdamisest. Valdab lihtsamaid töömeetodeid, oskab kasutada tavalisi töövahendeid ja materjale, tuleb toime tavalistes töösituatsioonides.</i>	<i>Oskab kasutada kutse-, erialases töös asjakohaseid töömeetodeid, töövahendeid ja -materjale. Tuleb toime põhiliste töödega.</i>	<i>Oskab teadlikult valida kutse-, erialases töös sobivaimad töömeetodid, töövahendid ja –materjalid ning kasutada töövõtteid ja töövahendeid õigesti hinnata ja arendada töövõtteid.</i>
<i>Oskab kasutada tööskusi ja tööga seotud teadmisi rutiinsetes töösituatsioonides. Tuleb toime tuttavas ümbruses ja tuttavates koostöösituatsioonides.</i>	<i>Suudab toimida erinevates situatsioonides ja meeskondades, kasutada oskusi ja tööga seotud teadmisi uutes situatsioonides.</i>	<i>Toimib aktiivselt ja motiveeritult erinevates töösituatsioonides, meeskondades ja sidusrühmades (võrgustikes). Oskab arendada oma tööd, töökeskkonda, tööohutust, analüüsida ja arendada ennast mitmekülgelt, toimimaks muutuvates olukordades. Oskab leida uusi lahendusi ja lahendada probleemsituatioone (veaolukordi).</i>
<i>Täidab korraldusi ja oskab hinnata enda töö tulemuslikkust. Oskab kinni pidada tööaegadest, tööohutuse nõuetest, muudest kokkulepetest ja juhenditest ja arutleda kõrvalekallete üle.</i>	<i>Täidab talle antud ülesanded iseseisvalt ja hindab enda töötulemusi mitmekülgelt. Oskab sobitada (kohaldada) eeskirju ja juhendeid erinevates situatsioonides ja järgida tööohutusnõudeid.</i>	<i>Suudab iseseisvalt töötada, ei vaja korraldusi. Oskab panna asju tähtsuse järjekorda, planeerida ja arvestada erinevaid mõjureid ja alternatiive, oskab valida sobivaima.</i>
<i>Oskab juhendatuna leida tööga seotud informatsiooni, esitada seda arusaadavalt suuliselt ja kirjalikult.</i>	<i>Oskab hinnata informatsiooni õigsust ja usaldusväärsust. Oskab süstematiseerida, võrrelda ja analüüsida hangitud teadmisi ja töödelda neid</i>	<i>Oskab hinnata hangitud informatsiooni õigsust ja usaldusväärsust. Oskab süstematiseerida, võrrelda ja analüüsida hangitud teadmisi ja</i>

	<i>kasutatavaks oma töös.</i>	<i>töödelda neid oma töös kasutatavateks, võtta vastu otsuseid.</i>
	<i>Tajub tööd tervikuna, oskab arvestada töökoha eripärasid.</i>	<i>Oskab töötades arvestada töökoha eripärasid. Tajub oma tööd osana ettevõtte tööst ja ettevõtet osana toimimiskeskkonnast.</i>

Lisa 4. Näiteid lirimaa rahvusliku kvalifikatsioonisüsteemi hindamismeetoditest

Hindamismeetod	Kasutamise võimalused
Hindamisülesanne	Individaalne ülesanne, rühmaülesanne Esitluse järgi jaguneb: kirjalik, suuline, audio, video, graafiline, visuaalne, kombineeritud
Tööde kollektsioon / portfoolio / mapp	Individaalne, rühmakollektsioon Esitluse järgi jaguneb: kirjalik, suuline, audio, video, graafiline, visuaalne, kombineeritud
Eksam	Individaalne, rühmaeksam, individaalne intervjuu või rühmaintervjuu, teooriaeksam, suuline eksam, kirjalik eksam, esitlus meedias (audio, video, graafiline, visuaalne, kombineeritud)
Õpinguraamat	Logiraamat, päevik/päevaraamat, praktiliste / laboratoorsete tööde märkmeraamat, eskiiside vihik
Aruanne (raport)	Individaalne, rühmaaruanne
Projekt	Individaalne projekt, rühmaprojekt, uurimisprojekt, arendusprojekt
Oskuste demonstreerimine	Individaalne või rühmas
Test	Lühivastustega küsimustik (sh valikvastustega) – nimeta, loetle, defineeri jne Struktureeritud vastustega küsimustik Kombineeritud küsimustik

Lisa 5. Hindamisstandard kutsestandardi KOKK, tase 3 näitel

Hindamisstandard

Kutsestandardi nimetus: KOKK

EKR tase: 3

Sisukord

1. Üldine informatsioon
2. Hindamiskriteeriumid
3. Hindamisülesanded
4. Hindamise korraldus
5. Hindamisjuhend
6. Muud hindamisega seotud materjalid
7. Vormid hindajale

1. Üldine informatsioon

3. taseme koka kutseksam on esmataseme hindamine. Hindamine viiakse läbi kutseõppeasutuse lõpetamisel õppekava täitmise jooksul ja järel. Eksam viiakse läbi kutseõppeasutuse õppebaasis ja / või praktikaettevõttes. Hindamist teostab erinevatest hindamise osapooltest koosnev hindamiskomisjon. Eksam viiakse läbi kahes etapis.

Esimeses etapis sooritab taotleja erinevaid kirjalikke ja praktilisi lühiülesandeid. Hindamine viiakse läbi õppekava täitmise jooksul. Ülesannete sooritamisel tõendab taotleja järgmisi kompetentse:

- 1) Menüü koostamine
- 2) Teenindamine ja müügitöö
- 3) Toodete arendamine

Teises etapis sooritab taotleja kompleksse praktilise töö vastavalt hindamisülesandele. Hindamine viiakse läbi õppekava täitmise jooksul.

Hindamisülesande sooritamisel tõendab taotleja järgmisi kompetentse:

- 1) Läbivad kompetentsid
- 2) Töö planeerimine ja korraldamine
- 3) Menüü koostamine
- 4) Kaupade haldamine
- 5) Toidutoorme eeltöötlemine
- 6) Toitude valmistamine
- 7) Teenindamine ja müügitöö
- 8) Kaastöötajate juhendamine

2. Hindamiskriteeriumid

Hindamiskriteeriumid on toodud tabelis 1.

Tabel 1. Kokk tase 3 hindamiskriteeriumid.

Tegevusnäitaja	Hindamiskriteeriumid
Töö planeerimine ja korraldamine	
Täidab iseseisvalt enesekontrollitegevusi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kasutab toidu valmistamisel nõuetele vastavalt säilitatud tooraineid. ✓ Kasutab toidu valmistamisel lubatud realiseerimisaega mitte ületanud tooraineid. ✓ Jälgib toiduaine kuumtöötlemisel toiduaine sisetemperatuuri, kasutades asjakohast mõõtevahendit. ✓ Kuumtöötleb toiduainet tehnoloogilisel kaardil toodud sisetemperatuurini. ✓ Peab kinni kuumtöötlemisaegadest. ✓ Fikseerib iseseisvalt enesekontrolli vormile külmikute sisetemperatuurid enne toiduvalmistamise alustamist ja peale töö lõpetamist. ✓ Fikseerib iseseisvalt enesekontrolli vormile tehnoloogias toodud kuumtöötamise alguse- ja lõpuaja. ✓ Sulatab toiduaineid nõuetekohaselt.
Menüü koostamine	
Kaupade haldamine	
Toidutoorme eeltöötlemine	
Toitude valmistamine	
Kasutab õigeid ja asjakohaseid köögitöö tehnikaid, külm- ja kuumtöötlemisvõtteid	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Teritab vajadusel kokanoa enne toiduainete käitlemise alustamist ja selle kestel. ✓ Kasutab ohutuid kokanoa teritamise võtteid ja õigeid vahendeid. ✓ <u>Töötab kokanoaga kasutades õigeid ja ohutuid noa käsitlemise võtteid.</u> ✓ Kasutab kokanoaga töötades asjakohaseid lõikelaudu vastavalt toiduhügieeni nõuetele. ✓ <u>Kasutab toiduainete käitlemisel eeltöötlusvõtteid (puhastamine, pesemine, koorimine) vastavalt tehnoloogilises kaardis toodud juhisele.</u> ✓ Tükeldab toiduained täpselt vastavalt tehnoloogilises kaardis toodud juhisele. ✓ Tükeldab ja säilitab tükeldatud toiduaineid vastavalt toiduhügieeni nõuetele, arvestades põhilisi toiduainetes toimuvaid muutusi ✓ <u>Kasutab toiduainete käitlemisel õigeid ja asjakohaseid kuumtöötlusvõtteid vastavalt</u>

	<u>tehnoloogilises kaardis toodud juhisele</u> ✓ Kasutab kuumtöötlusvõtteid vastavalt toiduhügieeni nõuetele ning arvestades põhilisi toiduainetes toimuvaid muutusi.
Teenindamine ja müügitöö	
Toodete arendamine	
Kaastöötajate juhendamine	

3. Hindamismeetodid ja nende kirjeldus

1. etapp

- ✚ Menüü koostamine, toodete arendamine – kombineeritud meetod: struktureeritud kirjalik töö abimaterjalidega, ideekaart, esitlus
- ✚ Teenindamine ja müügitöö – kombineeritud meetod: praktiliste oskuste demonstratsioon, esitlus

2. etapp

Kombineeritud meetod:

- ✚ praktiline töö
- ✚ oskuste demonstreerimine
- ✚ proovitöö
- ✚ jälgimine oskuste demonstreerimise käigus
- ✚ esitlus – individuaalne, suuline, intervjuu küsimuste abil

Meetodite kirjeldused

4. Hindamisülesanded

1. etapp

1. Taotleja koostab menüü etteantud aja jooksul (1 h) loosiga võetud sihtrühmale ning põhjendab menüüd.
2. Taotleja katab juhendamisel meeskonnatööna istumisega või selvelauda etteantud aja jooksul (1 h) vastavalt lähteülesandele.
3. Taotleja koostab ja teostab esitluse valdkonnas toimuvatest uuendustest.

2. etapp

Taotleja valmistab juhendi (tehnoloogilise kaardi) järgi kindla aja jooksul (2,5 t) 3 toitu - ühe eelroa, ühe pearoa lisanditega (2 lisandit ja kaste) ja ühe järelroa, igat toitu 2 portsjonit ning ühe külma või kuuma joogi; vormistab ja esitleb portsjoneid.

5. Hindamise korraldus

1. Praktiline töö: toiduvalmistamine

Juhendi (tehnoloogilise kaardi) järgi, kindla aja jooksul etteantud toorainest toitide valmistamine ja portsjonite vormistamine.

Taotleja valmistab 3 toitu:

- 1 eelroog
- 1 pearoog (sh 2 lisandit ja kaste)

1 järelroog

- ✓ Taotleja valmistab 2 portsjonit
- ✓ Tehnoloogiline kaart on koostatud 2 portsjonile
- ✓ Etteantud aeg toitude valmistamiseks ja portsjonite vormistamiseks on 2,5 t.

Jätkub. Need osad kirjutatakse lahti 2011 II poolaastal.

6. Hindamisjuhend

7. Muud hindamisega seotud materjalid

8. Vormid hindajale