

# Kompetentside tegevusnäitajate sõnastamine. Põhimõtted ja meetodika

Autor: Marin Johnson, 2025

## Sissejuhatus

Tegevusnäitajate sõnastamine on otseselt seotud hindamise ülesehituse ja kvaliteediga. Selgelt ja oskuslikult sõnastatud tegevusnäitaja on oluline, sest see võimaldab hindajal anda objektiivset ja väärtuslikku tagasisidet, toetab hindamisotsuste põhjendatust ning loob õppimise ja professionaalse arengu aluse. Hästi sõnastatud tegevusnäitajad võimaldavad hinnata pädevusi järjepidevalt, võrreldavalt ja õiglaselt.

Kui kutsestandardi B-osas kirjeldatud kompetentside tegevusnäitajad on sõnastatud selgelt, üheselt mõistetavalt ja praktiliselt rakendatavalt, valitakse ka sobivaimad hindamismeetodid ning sõnastatakse selged hindamiskriteeriumid, mille põhjal saab otsustada kompetentside olemasolu ja taseme üle. See loob ühtse loogilise ahela, mis tagab hindamisprotsessi selguse, usaldusväarsuse ja läbipaistvuse nii taotlejale kui ka hindajale. Lisaks aitab hästi sõnastatud tegevusnäitajatele toetumine hindamisel näha nii taotleja tugevusi kui ka arengukohti ning toetab kutseala kvaliteedi ja usaldusväarsuse kasvu.

Seepärast on see materjali loodud abiks kõigile, kes tegevusnäitajaid sõnastavad. Kõigepealt selgitame tegevusnäitajate suhet kogu kompetentside hindamisega, seejärel kirjeldame tegevusnäitajate sõnastamise põhimõtteid, anname meetoodilisi soovitusi ning toome näiteid.

## 1. Tegevusnäitajate ja hindamise seos

Kompetentside hindamise protsessis on neli mõistet, mis moodustavad loogilise ahela: **kompetents**, **tegevusnäitaja**, **hindamiskriteerium** ja **hindamismeetod**. Kui nende komponentide vahel on sisuline ja loogiline vastavus, siis tagab see tegevusnäitajate kasutatavuse hindamisstandardite (või -juhendite) ja õppekavade koostamise ja kutse andmise protsessis. Selline sidusus muudab kutsealase kompetentsuse hindamise läbipaistvaks, usaldusväärseks ja tööelule vastavaks.

### Mõistete definitsioonid

Siinses materjalis tugineme kahele põhilisele allikale, mis määratlevad kompetentside hindamise võtmemõisted.

**Kutsekoja definitsioonid** (Kutsestandardi koostamise ja vormistamise juhend, 2023):

- **Kompetents** on tegevuses väljenduv teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum, mis on eelduseks tööosade ja tööülesannete edukaks täitmiseks. Kompetents kirjeldab, mida inimene on võimeline ära tegema.
- **Tegevusnäitaja** kirjeldab tegevust, milles väljenduvad teadmised, oskused ja hoiakud, samuti iseseisvuse ja vastutuse ulatust ning töövahendeid, mis on vajalikud tööülesannete täitmiseks.

**Olav Aarna kontseptuaalne mudel** (Kompetentsuse kontseptuaalne mudel, 2023):

- **Kompetents** on inimese demonstreeritud toimivus konkreetsetes olukorras ja tema toimivuse hinnang.
- Tegevusnäitajad muudavad kompetentsuse n-ö mõõdetavaks, tehes nähtavaks, kas isik on eesmärgi saavutanud. Tegevusnäitajad kirjeldavad mõõdetavana valdkonnatoimivust, st tulemuslikku toimimist valdkonna olukordades. Tegevusnäitajaid kasutatakse kompetentsuse saavutamise kindlakstegemiseks ja need täpsustavad, kuidas õppija oma toimivust demonstreerib.
- **Hindamiskriteeriumid** on mõõdikud, mille alusel isiku sooritust hinnatakse. Hindamiskriteeriumid täpsustavad, milline „hea“ sooritus välja näeb, tuginedes tegevusnäitajatele. Kui tegevusnäitajad kirjeldavad, *mida* tehakse, siis hindamiskriteeriumid kirjeldavad, *kui hästi* seda tehakse.

## Mõistete loogiline seos

Need neli mõistet moodustavad järjestikuse ahela, kus iga järgmine komponent täpsustab eelmist ja muudab selle mõõdetavaks.

Kompetents	Kirjeldab, mida inimene peab oskama, teadma ja mille eest vastutama.
Tegevusnäitaja	Kirjeldab, kuidas kompetents avaldub hinnatavas tegevuses. Toimib sillana kompetentsi ja hindamiskriteeriumi vahel.
Hindamiskriteerium	Määratleb, milline tulemus või sooritus tõendab tegevusnäitaja täidetust (nt kvaliteedi, kvantiteedi, täpsuse või ohutuse alusel).
Hindamismeetod	Kirjeldab, kuidas hinnatakse, kas tegevusnäitaja ja kriteeriumid on täidetud (nt vaatlus, intervjuu, dokument, praktiline töö).

Selline lähenemine võimaldab kompetentsi muuta mõõdetavaks ja hinnatavaks. Ilma selgelt sõnastatud tegevusnäitajateta ei ole võimalik määratleda sobivaid hindamiskriteeriume ega

valida asjakohaseid hindamismeetodeid. Seetõttu on tegevusnäitajate kvaliteetne kirjeldamine kogu hindamisprotsessi alus.

## 2. Tegevusnäitajate sõnastamise põhimõtted

Tegevusnäitajate sõnastamisel tuleb järgida põhimõtteid, mis tagavad nende hinnatavuse, üheselt mõistetavuse ja tööelulise asjakohasuse. Hinnatavana kirjeldatud tegevusnäitajad peavad võimaldama objektiivset ja võrreldavat hindamist.

Peamised põhimõtted on järgmised.

1. **Autentsus** – tegevusnäitaja peab vihjama kompetentsi väljendamise töökontekstile.
2. **Erapooletus ja neutraalsus** – sõnastus peab võimaldama hinnangutevaba lähenemist.
3. **Lõiming** – tegevusnäitajad peavad sisaldama vihjeid nii kutsealastele kui ka üldoskustele (nt suhtlemine, koostöö, probleemilahendus, digipädevus).
4. **Optimaalsus** – tegevusnäitajate arv ja detailsus peavad olema hoomatavad ja asjakohased, vältides liialt killustatud, paljusõnalisi või kattuvaid kirjeldusi.
5. **Reliaablus** – tegevusnäitaja alusel kavandatud ja läbiviidud hindamine annab erinevate hindajate ja hindamissituatsioonide korral sama või sarnase tulemuse.
6. **Terviklikkus** – tegevusnäitajate kogum kompetentsi kirjeldamisel peab tervikuna katma kõik vajalikud teadmised, oskused ja hoiakud. Iga üksik tegevusnäitaja ei pea sisaldama kõiki kolme komponenti, kuid oluline on, et kompetentsi kirjeldavate tegevusnäitajate kogum kajastaks terviklikku pädevust.
7. **Valiidsus** – tegevusnäitaja peab andma selge vihje sellele, mida tahetakse hinnata.
8. **Üheselt mõistetavus** – sõnastus peab olema selge ja arusaadav, et hindamise planeerijad tõlgendaksid neid samamoodi.

## 3. Tegevusnäitajate sõnastamine

Tegevusnäitajad kirjeldavad, kuidas kompetents väljendub tegelikus töötegevuses. Võib isegi öelda, et kompetents muutub tegevusnäitaja abil „nähtavaks“. Seepärast peavad need väljendama konkreetset, vaadeldavat ja mõõdetavat tegevust või tulemust, mille kaudu on võimalik hinnata isiku kompetentsust vastaval kutsetasemel.

### Hästi sõnastatud tegevusnäitajad

Tegevusnäitajad peavad väljendama töö kvaliteeti ja tulemuslikkust viisil, mis vastab kutsestandardi kvalifikatsiooniraamistiku tasemele ning mida on võimalik tööelus jälgida ja hinnata. Tegevusnäitajate sõnastamisel tuleb jälgida, et need

- kirjeldavad **konkreetset, vaadeldavat ja hinnatavat** tegevust või tulemust, mitte ainult teadmist või kavatsust;
- kasutavad **aktiivset tegusõna** (nt *analüüsib, koostab, juhendab*), mitte **passiivset** (nt *oskab, tunneb, omab*);

- kirjeldavad **ühte konkreetset** tegevust või terviklikku ülesannet, kui see on loogiline tervik ja hinnatav, kuid mitte mitut tegevust või ülesannet korraga;
- väljendavad **kvaliteeti, iseseisvuse ja vastutuse ulatust** (nt *kriitiliselt, iseseisvalt, juhendamisel*);
- sisaldavad vajaduse korral viiteid **töökontekstile** ja **töövahenditele**;
- võimaldavad määratleda sobivad **hindamiskriteeriumid** ja **hindamismeetodid**;
- aitavad hindajatel ja taotlejatel hindamisprotsessi **ühtemoodi mõista**;
- loovad aluse hindamise **objektiivsusele** ja **võrreldavusele**;
- seovad **kutsealase kompetentsi** reaalse **töötegevuse** ja **tulemusega**;
- peegeldavad teadmiste, oskuste ja hoiakute **lõimitud kasutamist**.

Hästi sõnastatud tegevusnäitajad loovad eelduse kompetentside kvaliteetseks hindamiseks.

### Tegevusnäitajate sõnastuse soovitused

Järgnevad soovitused aitavad sõnastada tegevusnäitajaid viisil, mis teeb kompetentsid selgelt vaadeldavaks, objektiivselt mõõdetavaks ja järjepidevalt hinnatavaks.

#### 1. Kasuta tegevusverbe, mis kirjeldavad nähtavat ja hinnatavat tegevust.

Tugev tegevusverb aitab kirjeldada seda, mida inimene *teeb* või *saavutab*, mitte lihtsalt *teab*.

**Sobivad verbid:** *koostab, viib läbi, rakendab, kontrollib, juhendab, analüüsib, jälgib, hindab, suhtleb, tagab, korraldab, dokumenteerib.*

#### Sobivad näited:

- „Koostab tööplaani, lähtudes kehtivatest juhenditest.“
- „Analüüsib kliendi tagasisidet ja teeb ettepanekud teenuse parendamiseks.“
- „Juhendab uusi töötajaid tööprotsessi järgimisel.“

**Selgitus.** Need on head näited, sest kasutavad tugevaid tegevusverbe (*koostab, analüüsib, juhendab*), mis kirjeldavad vaadeldavat tegevust ning lisavad konteksti või tingimused, mis täpsustavad tegevuse olemust.

#### Mittesobivad näited (mittehinnatav tegevus):

- „Tunneb tööohutusnõudeid.“ → *Muuda:* „Jälgib töö käigus ohutusnõudeid.“
- „Mõistab klienditeeninduse põhimõtteid.“ → *Muuda:* „Rakendab klienditeeninduse põhimõtteid tööolukordades.“

**Selgitus.** Verbid *tunneb* ja *mõistab* ei kirjelda tegelikku tegevust, vaid arusaamist. Parandatud versioonid kasutavad tegevusverbe (*järgib, rakendab*), mis võimaldavad vaadelda ja hinnata kompetentsi tegelikus tööolukorras.

## 2. Väldi teadmispõhiseid või abstraktseid verbe, kui nendega ei kaasne konkreetset tegevust.

Sellised sõnad nagu *teab, tunneb, mõistab, oskab* ei võimalda hinnata, **kuidas kompetents avaldub tegevuses**. Kui neid kasutatakse, peab neile järgnema konkreetne kontekst või tegevus.

### Mittesobivad näited (mittehinnatav tegevus):

- „Oskab tööprotsessi kavandada.“ → *Muuda:* „Kavandab tööprotsessi, arvestades aja- ja ressursipiiranguid.“

**Selgitus.** Verb *oskab* ei võimalda hinnata tegelikku sooritust. Parandatud versioon kasutab tegevusverbi *kavandab* ning lisab hindamiskriteeriumid (aja- ja ressursipiirangud), mis võimaldavad hinnata, *kui hästi* kavandamine toimub.

## 3. Lisa kontekst, mis määratleb tegevuse toimumise tingimused ja keskkonna.

Kontekst täpsustab, millises olukorras, mis eesmärgil või millises keskkonnas tegevus toimub.

### Konteksti lisamine on vajalik, kui

- tegevus võib toimuda erinevates olukordades ja hindamine sõltub kontekstist;
- ilma kontekstita jääb ebaselgeks, millist keerukust või vastutust tegevus nõuab;
- samalaadne tegevus erineb EKR-i eri tasemetel just konteksti poolest.

**Kontekst ei ole vajalik**, kui tegevus on niigi piisavalt konkreetne ja ühemõtteline.

### Näited:

Kontekst puudub	Kontekst lisatud
Rakendab erialaseid teadmisi.	Nõustab klienti, rakendades erialaseid teadmisi.
Koostab ja esitab aruandeid, kasutades digivahendeid.	Koostab ja esitab tööülesannetest lähtuvaid aruandeid organisatsiooni kehtestatud vormis, kasutades sobivaid digivahendeid.

Juhendab praktilisi töid.	<p>Juhendab praktiliste tööde tegemist töökohal, toetades õppija iseseisvuse arengut. (tase 6)</p> <p>Juhendab praktiliste tööde tegemist õppeasutuses etteantud juhendi järgi. (tase 4)</p>
---------------------------	--

**Selgitus.** Kontekst muudab üldise tegevuse konkreetseks ja hinnatavaks. See määratleb, kus ja kuidas tegevus toimub ning võimaldab eristada erinevaid keerukustasemeid, näiteks „juhendamine töökohal“ (tase 6) nõuab suuremat iseseisvust kui „juhendamine etteantud juhendi järgi“ (tase 4).

#### 4. Kasuta selget struktuuri.

Soovitav vorm [tegusõna] + [objekt] + [tingimus või kvaliteedinõue] aitab tagada hinnatavuse ja seostatuse tööolukorraga. Samuti aitab see eristada kutsetasemeid.

##### Näited:

- „Koostab aruande, järgides organisatsiooni vormistusnõudeid.“
- „Tagab töö ohutuse ja kvaliteedi, rakendades asjakohaseid töövõtteid.“
- „Juhendab praktikanti, toetades tema iseseisvuse kujunemist.“

**Selgitus.** Kolmeosaline struktuur tagab, et tegevusnäitaja vastab küsimustele *mida* tehakse? (tegusõna + objekt) ja *kui hästi* või *kuidas?* (tingimus/kvaliteedinõue). Viimane komponent võimaldab eristada EKR-i eri tasemeid, näiteks „juhendab etteantud juhendi järgi“ (tase 4) vs. „juhendab, toetades iseseisvuse arengut“ (tase 6).

#### 5. Sõnasta tegevusnäitaja tulemuspõhiselt ja positiivselt.

Tegevusnäitajad peaksid kirjeldama soovitud sooritust või tulemust, isegi kui kirjeldatakse protsessi. Tulemusi on hea sõnastada positiivses keeles. Seepärast tasub hoiduda sõnadest nagu *väldib*, *ei riku*, *ei eksita*, vaid kasutada nende asemel tegevusi, mis viitavad positiivsele tulemusele.

##### Mittesobivad näited (mittehinnatav tegevus):

- „Ei ületa eelarvet.“ → *Muuda:* „Analüüsib kulusid ja teeb vajaduse korral ettepanekuid kulude korrigeerimiseks, tagades eelarve piires püsimise.“

- „Ei tekita kliendis rahulolematust.“ → *Muuda:* „Lahendab kliendi pöördumised professionaalselt ja sõbralikult.“

**Selgitus.** Negatiivne sõnastus ei kirjelda, mida inimene *teeb*, vaid ainult seda, mida ta *ei tee*. Positiivne sõnastus väljendab konkreetseid tegevusi ja tulemusi, mida saab vaadelda ja hinnata. Näiteks „jälgib ja analüüsib kulusid“ kirjeldab tegelikke oskusi ja tegevusi, samas kui „ei ületa eelarvet“ jätab lahtiseks, kuidas see tulemus saavutatakse.

## 6. Kontrolli sõnastust hinnatavuse abil.

Iga tegevusnäitaja puhul tuleks küsida,

- kas seda tegevust saab *vaadelda* või *tõendada*?
- kas on võimalik määratleda *hindamiskriteeriumid* (nt kvaliteet, täpsus, tulemus)?
- kas tegevus seostub otseselt *kutsetöö ülesannetega*?

**Näited:**

Mittesobiv sõnastus	Parandatud hinnatav sõnastus
Teab klienditeeninduse standardeid.	Teenindab kliente vastavalt organisatsiooni teenindusprotokollile, tagades viisakuse, arusaadavuse ja probleemi lahendamise.
Mõistab ohutusreegleid.	Järgib töö käigus ohutusreegleid ja kasutab kaitsevahendeid.
Tunneb tööprotsessi etappe.	Kavandab ja teostab tööprotsessi vastavalt etappidele ja juhistele.

**Selgitus.** Teadmispõhine sõnastus (*teab, mõistab, tunneb*) ei võimalda hinnata tegelikku töösooritust ega määratleda selgeid hindamiskriteeriume. Parandatud versioonid kasutavad tegevusverbe ja lisavad konkreetseid tingimused, mis võimaldavad vaadelda tegevust tööolukorras ning määratleda selged kvaliteedinõuded (nt viisakas, arusaadav, kasutab kaitsevahendeid, järgib tööprotsessi etappe).

## 4. Tegevusnäitajate kirjeldamise meetodilised soovitused

Tegevusnäitajate kirjeldamine peab põhinema põhjalikul tööanalüüsil, mille eesmärk on mõista, millised tööosad ja -ülesanded iseloomustavad vastavat kutset.

Tööanalüüsi läbiviimiseks kasutatakse sageli **DACUM-meetodit** (*Developing a Curriculum*), mis tugineb põhimõttele, et töö tegijad on oma töö parimad tundjad. DACUM-i käigus tuvastavad kutseala eksperdid töö põhivaldkonnad ja tööülesanded ning määratlevad igaühe täitmiseks

vajalikud teadmised ja oskused. Sellest tulenevalt saab sõnastada realistlikud ja tööeluga kooskõlas tegevusnäitajad.

Kõik kutsestandardi kompetentsid ja nende tegevusnäitajad peavad olema kooskõlas kutsele määratud Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR) tasemega. See tähendab, et tegevusnäitaja keerukus, teadmiste ja oskuste ulatus ning vastutuse ja iseseisvuse määr peavad vastama konkreetse taseme kirjeldusele. Tasemele vastavuse hindamisel on oluline, et tegevusnäitajad eristuksid oma nõudlikkuse ja vastutuse ulatuse poolest madalama või kõrgema taseme kutsestandardite tegevusnäitajatest.

Kutsestandardi kompetentsid kirjeldatakse tegevusnäitajate abil. Enne kutsestandardi lõplikku kinnitamist on soovitatav testida, kas valitud tegevusnäitajad kirjeldavad kompetentsi piisavalt täpselt ja mõõdetavalt. Testimise eesmärk on kontrollida, kas kompetentsi saab nende tegevusnäitajate kaudu hinnata, kas tegevusnäitajad annavad kompetentsist tervikliku pildi, kas nende põhjal saab sõnastada selged hindamiskriteeriumid ning kas eri hindajad mõistavad kompetentsi nende tegevusnäitajate põhjal ühtemoodi. Nii saab tagada, et kompetentsid on hinnatavad, üheselt mõistetavad ja praktikas rakendatavad.

Kutsestandardis kirjeldatud kompetentse tuleb regulaarselt üle vaadata ning vastavalt töö sisu teisenemisele ja kutsealastele muutustele ajakohastada. Selle käigus hinnatakse ka tegevusnäitajate asjakohasust ja hinnatavust ehk seda, kas need kirjeldavad kompetentse endiselt täpselt ja mõõdetavalt ning kas tuleks kasutada teistsuguseid või täiendavaid tegevusnäitajaid. Tagasisidet tuleks koguda nii hindajatelt, kutse andjatelt kui ka tööandjatelt.

## Kokkuvõte

Kompetentside tegevusnäitajate kirjeldamise põhimõtted on oluline osa kutsestandardi koostamisest ja hindamise kvaliteedi tagamisest. Nende eesmärk on tagada, et tegevusnäitajad oleksid selgelt sõnastatud, reaalses töökeskkonnas rakendatavad ja hindamiseks sobivad. Hästi sõnastatud tegevusnäitajad loovad aluse objektiivsele, läbipaistvale ja järjepidevale hindamisele ning toetavad hindajate otsustusprotsessi.

Tegevusnäitajate hinnatavana kirjeldamine võimaldab luua ühtse loogilise ahela: **kompetents** → **tegevusnäitaja** → **hindamiskriteerium** → **hindamiseetod**. Kui see seos on läbi mõeldud ja järjekindel, saavad hindajad hinnata kompetentsust tõenduspõhiselt ning taotlejad saavad väärtuslikku ja arendavat tagasisidet oma professionaalse arengu toetamiseks.

Metoodiliselt tugineb hinnatavuse kujundamine tööanalüüsile, eelkõige DACUM-meetodile, mis aitab tuvastada töö sisu, vastutuse ja oskuste koosmõju. Sellest tulenevalt muutuvad tegevusnäitajad mitte ainult hindamise vahendiks, vaid ka töömaailma peegeldavaks kirjeldusviisiks, mis aitab regulaarsel ülevaatomisel kutsestandardit ajakohasena hoida.

Hinnatavana kirjeldatud tegevusnäitajad toetavad nii hindajat kui ka õppijat: need teevad ootused nähtavaks, võimaldavad anda selget tagasisidet ja kujundavad hindamise õppimist toetavaks protsessiks. Sel moel aitab hinnatavuse põhimõtete järgimine kaasa kogu kutseala professionaalsuse, kvaliteedi ja usaldusväarsuse kasvule.