



T-Kit käsiraamat Õppetegevuse hindamine noorsootöös



“Maitstes suppi”



Haridus- ja Teadusministeerium

2

Tere tulemast

T-Kit käsiraamatute sarja lugejaks!

Nii mõnigi teist on ilmselt mõtelnud, mida võiks tähendada inglise keeles käsiraamatut tähistav sõna T-Kit? Me pakume sellele vähemalt kahte seletust. Esimene on lihtne: see on lühend koolitusmaterjalide komplekti ingliskeelsest täisnimetusest Training Kit. Teine variant seondub eeskätt hääldusega, mis meenutab ingliskeelset sõna *ticket* (eesti keeles pilet) – see on dokument, mida on vaja reisile minnes. Meie kujutluses on käsiraamat vahend, millest on abi meie kõigi töös.

Eeskätt on see mõeldud noorsootöötajatele ja noorte koolitajatele nii teoreetiliseks kui ka praktiliseks abivahendiks töös noorte inimestega. Käsiraamatute sari on valminud erineva kultuuri-, ameti- ja organisatsioonilise taustaga inimeste ühise jõupingutuse tulemusena. Noorte koolitajad, noortejuhid vabähendustest ja elukutselised kirjanikud on teinud koostööd, et koostada kvaliteetsed käsiraamatud, mis käsitleksid sihtrühma vajadusi, arvestades samas, et erinevates Euroopa paikades lähenetakse teemadele erinevalt.

Käsiraamatud on valminud Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjoni partnerluslepingu alusel korraldatava Euroopa noorsootöötajate koolitusprogrammi raames. Lisaks käsiraamatutele on nende kahe institutsiooni koostöö andnud tulemusi ka muudes valdkondades, nagu koolituskursused, ajakiri Coyote, uurimused, noortepoliitikat puudutavad tegevused ja Interneti-lehekülg, mis on ka Euroopa Noortepoliitika Teadmiste Keskuse koduleheks.

Kui soovite lisateavet partnerluse arengusuundadest (teave uute publikatsioonide, koolituskursuste, seminaride toimumise kohta jne) või alla laadida käsiraamatute elektroonilisi versioone, külastage partnerluse kodulehekülge aadressil **www.youth-partnership.net**.

Euroopa Nõukogu Kirjastus, F-67075 Strasbourg Cedex

ISBN 92-871-6023-2

© Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjon, aprill 2007

Käesolev dokument ei kajasta tingimata Euroopa Komisjoni või Euroopa Nõukogu, nende liikmesriikide või nende institutsioonidega koostööd tegevate organisatsioonide ametlikke seisukohti. Selle väljaande materjalide kopeerimine on lubatud ainult mittetulunduslikel hariduslikel eesmärkidel tingimusel, et viidatakse algallikale.

Originaalversiooni autoriõigus kuulub Euroopa Nõukogule

© Euroopa Nõukogu

T-kit käsiraamatu *Õppetegevuse hindamine noorsootöös* eestikeelne versioon:

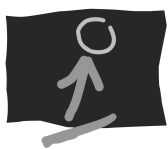
© Eesti Noorsootöö Keskus 2008

Sisuline toimetus: Ande Magus

ISBN 9985-9613-0-7 T-Kit käsiraamatute sari

ISBN 978-9985-9894-0-1 T-Kit käsiraamat *Õppetegevuse hindamine noorsootöös*

Käesolev tõlge on avaldatud koostöös Euroopa Nõukoguga, Eesti Noorsootöö Keskuse korraldusel ja vastutusel. Samas ei pruugi käsiraamat oma sisus väljendada Eesti Noorsootöö Keskuse seisukohti.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Tegijad

Toimetus

Autorid

Paul Kloosterman on vabakutseline koolitaja ja nõustaja, kes on pärit Hollandist ja elab praegu Itaalias. Ta on spetsialiseerunud koolitajate koolitamisele, kultuuridevahelisele õppimisele, töötamisele väheste võimalustega noortega ja rahvusvahelisele meeskonnatöele.

Kerstin Giebel töötab rahvusvahelise noorsootöö kvaliteedi arendamise koordinaatorina rahvusvahelises noortevahetus- ja külastusteenistuses (IJAB e.V.), mis on Saksamaal asuv valitsusväline organisatsioon. Tema ülesanneteks seal on nõustamine, koolitamine ning koolituse kvaliteeti puudutavate küsimuste kohta väljaannete avaldamine rahvuslike organisatsioonide ja Euroopa võrgustike jaoks. Ta on kvalifitseeritud Euroopa kvaliteedi hindaja (Euroopa kvaliteedijuhtimise sihtasutus EFQM) ning kvaliteedijuht ja audiitor sotsiaalsetes institutsioonides.

Ozgehan Senyuva on pärit Türgist ja tegelenud noorsootööga alates 1994. aastast. Alates 2005. aastast on ta olnud noorte sotsiaalse tõrjutuse vastastele projektidele spetsialiseerunud rahvusvahelise valitsusvälise noorsoo-organisatsiooni Youth Express Network asepresident. Ta töötab koolitaja ja ressurssisikuna Euroopa noortepoliitika, kultuuridevahelise õppimise, sotsiaalse tõrjutuse ja integratsiooni, rassismivastasuse ja ksenofoobia valdkondades. Praegu on ta lõpetamas oma doktoriõpinguid poliitikateaduses. Ta kuulub Euroopa Noortefoorumi koolitajate andmebaasi.

Keeletoimetaja

Yael Ohana töötab vabakutselise nõustajana suutlikkuse tõstmise valdkonnas ja toimetajana noorsoo ja arengu valdkonnas ning tegutseb praegu Slovakkias Bratislavas (www.frankly-speaking.org; www.nonformality.org). Aastatel 2000–2005 oli ta Euroopa Nõukogu Strasbourgis asuva Euroopa Noortekeskuse haridusala nõustaja.

Peatoimetaja

Miguel Ángel García López on kogenud vabakutseline koolitaja, kes on pärit Hispaaniast ja elab praegu Saksamaal. Ta töötab ka Saksamaal Osnabrücki Ülikoolis Euroopa uuringute ressurssisikuna. Ta on olnud mitmete noorteprojektide välishindaja ning läbinud magistriõpingud hariduse hindamise valdkonnas Deusto Ülikoolis Hispaanias.

Tänu

Silvia Volpile tema hindamatu panuse eest selle käsiraamatu koostamisel.

Ian Redpathile Briti Nõukogust tema organisatoorse ja administratiivse toe eest.

Partnerlusprogrammi sekretariaat

Hanjo Schild (partnerlusprogrammi koordinaator)

Marta Medlinska (assistent)

Dianna Osayande (administratsioon)



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjoni noortevaldkonna partnerlusprogramm

Euroopa Nõukogu
 NGBEN
 1, Quai Jacoutot
 F-67075 Strasbourg Cedex
 Tel: +333 9021 5057, faks: +333 8841 2777
 Veebiaadress: <http://www.youth-knowledge.net>

Euroopa Nõukogu

Euroopa Noortekeskus Strasbourgis
 30 Rue Pierre de Coubertin, F-67000 Strasbourg, Prantsusmaa
 Tel: +333 8841 2300, faks: +333 8841 2777
 Euroopa Noortekeskus Budapestis
 Zivatar utca 1-3, H-1024 Budapest, Ungari
 Tel: +361 212 4078, faks: +361 212 4076

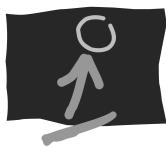
Euroopa Komisjoni hariduse ja kultuuri peadirektoraadi noortepoliitika osakond

Euroopa Komisjon
 Hariduse ja kultuuri peadirektoraat
 Direktoraat D, osakond 1
 B-1049 Brüssel
 Tel: +322 299 1318
 Faks: +322 299 4038
 Veebilehekülg: http://ec.europa.eu/youth/index_en.html

Käsiraamatu koordinaatorid

László Földi koordineeris käsiraamatu kavandamise protsessi ning koostas käesoleva väljaande toimetuse meeskonna partnerlusprogrammi sekretariaadi jaoks koostöös SALTO Suurbritannia ressursikeskusega. Ta töötab praegu Euroopa Liidu programmi Euroopa Noored Ungari büroos ning koolitaja ja nõustajana noorsootöö ja noortepoliitika küsimustes, keskendudes eriti Euroopa kodanikuks olemisele ja inimõigustele.

Susie Green on SALTO YOUTHi koordinaator ja töötab SALTO Ressursikeskuste võrgustikus (SALTO Resource Centre Network). Hindamine on selle võrgustiku üks horisontaalprioriteete. Ta osales ka SALTO hindamisalase CD tegemises noorteprojektide jaoks 2004. aastal.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
 noorsootöös

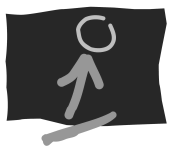
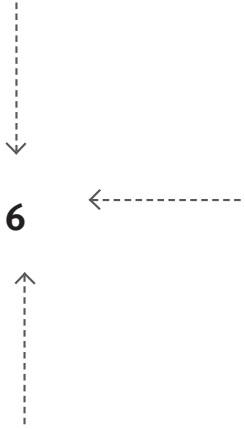
Sisukord

Eessõna	7
Sissejuhatus	9
Euroopa poliitiline kontekst	11
1. Õppetegevuse hindamise koostisosad	13
1.1 Õppetegevuse hindamise mõisted	13
1.2 Milleks hinnata?	15
1.3 Milleks hindamine vajalik on?	17
1.4 Mida hinnata?	19
1.5 Kes ja kelle jaoks?	29
1.6 Millal hinnata?	30
1.7 Hindamise tüpoloogiad	32
1.8 Õppetegevuse hindamine laiemalt	35
1.9 Õppetegevuse hindamine ja kvaliteet noorsootöös	38
1.10 Arendage välja omaenda hindamismeetod!	47
2. “Potid, pannid ja võrtsid”	
Õppetegevuse hindamise praktika. Õppetegevuse hindamine praktikas.	49
2.1 Kuidas ehitada õppetegevuse hindamist oma projekti?	49
2.2 Projekt projektis	51
2.3 Kuidas hinnata? Hindamismeetodid	57
Personaalse hindamise meetodid	57
Interpersonaalse hindamise meetodid	62
Interaktiivsed grupihindamise meetodid	65
2.4 Tagasiside	75
2.5 Kriitiline lähenemine hindamismeetoditele	77
2.6 Teabe kogumine ja organiseerimine	80
2.7 Kriteeriumide paikapanek	81
2.8 Tulemuste kohta aruandmine	82
2.9 Hindamispraktika näited	85
“Take5” – 40 noore hindamine	85
EVS-i ja Leonardo mitmemõõtmeline hindamine	88
Madzinga – väline hindamine	90
Hindamine ühel e-õppe katsekursusel	92
Pikaajalise koolituskursuse üldine hindamine	94
Hea lõpphindamise küsimustik	96
2.10 Peame veel söögi valmis tegema!	102
3. Edasised uuringud	103
Hindamisstandardid	103
SALTO kontrollnimekiri – vahend omaenda hindamiskava välja töötamiseks	105
Kasutatud kirjandus ja veebiallikad	113



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

-----> Eessõna

Hindamine pole selline asi, millest inimesed kohe vaimustuks. Hindamist seostatakse tihti pikkade aruannete kirjutamise, oma töö teiste jaoks õigustamise, mõõtmatu mõõtmise, ankeetide ja küsimustike täitmisega jne. Tüütu, väsitav, raske – üldse mitte põnev.

Käesolevas käsiraamatus tahame me näidata, et hindamine võib olla põnev, erutav, ergutav ja nauditav või vähemalt piisavalt atraktiivne ja inspireeriv, et võiksite seda oma haridustöös kasutada. Hindamisest saab õppetegevuse hindamine.

Hindamine on loomulik

Hindamine on inimeste jaoks loomulik. Me teeme seda kogu aeg. Me kogume ja töötleme teavet, anname sellele tähenduse ning tegutseme või reageerime sellele vastavalt. Me teeme seda iga päev, kui ületame tänavat, ostame midagi, räägime, töötame, liigume, teeme süüa, kusjuures teeme seda ilma mingite aruannete või küsimustiketa.

Seega võite endalt küsida, miks te peaksite seda käsiraamatut lugema, kui see puudutab midagi, mida te iga päev juba niigi teete. Vastus on: selleks, et muuta hindamist teadlikuks, selgesõnaliselt väljendatuks, reflektiivseks ja organiseerituks, ning selleks, et jagada seda teistega. Oma “igapäevast hindamist” teeme me kõik omaette ja omamoodi. Kuid hetkest, mil me töötame koos teiste inimestega, peame kokku leppima, kuidas, millal ja mida me tahame hinnata.

Hindamine on nagu toidutegemine

Hakkame süüa tegema!



Kujutlege, et teile tulevad õhtusöögiks külla sõbrad. Tahate valmistada neile tõeliselt kena söömaaja, mis aitab teil veeta koos meeldiva õhtupooliku. Otsustate, et peaksite pakkuma kolmekäigulise õhtusöögi, mis algab imepärase aedviljasupiga, millele järgneb Gorgonzola kastmega pasta ja seejärel pearoog, milleks on kana karrikastmes riisi ja porganditega. Te kavatsete neid üllatada ja magustoiduks pakkuda oma suurepärasest kodus valmistatud tiramisut. Kõige selle kõrvale pakute head punast veini. Lähetate hommikul turule vajalikke koostisosi ostma ning koju jõudes hakkate kohe sööki valmistama. Lühidalt: veedate imelise õhtu suurepärase vestlusega heas õhkkonnas ja teie sõpradele meeldib toit väga.

Ometi saaks tagasi vaadates mõningaid asju paremini teha. Kui tööte pärast pastat lauale kana karriga, oli suuremal osal teie külalistest juba kõht täis. Ja neid ootas veel ka tiramisut. Ehk on pasta ja supp korraka enne pearooga liiast? Üks teie sõpradest osutus taimetoitlaseks ja seega tema jaoks oli pearooks vaid riis ja porgandid. Edaspidi, kui otsustate jälle sõbrad õhtusöögile kutsuda, küsite neilt kõigepealt nende võimaliku dieedi või muude erivajaduste kohta. Lisaks ei joo üks sõber alkoholi ja talle oli teil pakkuda vaid vett. Järgmisel korral ostate ka mõned mittealkohoolsed joogid, et neid oma külalistele lisaks veinile pakkuda.



T-Kit käsiraamat
Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Andsite asjale oma hinnangu ja järgmine õhtusöök tuleb kindlasti parem. Võib-olla tulevad siis esile veel muudki asjad ning te teete ka neist oma hinnangu põhjal järelduse ja võtate neid arvesse järgmistel õhtusöökidel sõpradega. Te hindasite olukorda ilma mingi meetodika ja küsimustiketa ega koostanud mingit aruannet, vaid tegite kõike loomulikult.

Püüdke endale ette kujutada teistsugust situatsiooni: teile meeldib väga süüa teha ja sama meeldib ka ühele teie sõbrale. Teil tekib mõte asutada restoran. Mitte kohe, vaid, ütleme, kahe aasta pärast. Seni tahate asja järele proovida. Otsustate koos oma sõbraga korraldada kaks korda nädalas – kolmapäeval ja pühapäeval – õhtusööke kuuele kuni kaheteistkümnele inimesele.

Nii saate harjutada söögivalmistamist, et katsetada ideesid menüü jaoks, mida võiks lõpuks pakkuda restoranis, jõuda selgusele, kuidas teie koostöö laabub ja kas see oleks võimalus teenida piisavalt raha kahe inimese äraelatamiseks jne. Teie sõbra majas on tuba, mis näib õhtusöögiks ideaalne ja ka tema köök on päris hea. Nii te siis alustategi!

Mis on üks esimesi asju, mida te teete? Hakkate hindamist kavandama! Seda sellepärast, et te tahate proovida erinevaid asju ning vaadata, millised on katsetuse tulemused. Tulemuseks on pikad arupidamised sõbraga kõiksugu asjade üle.

Mida te tahate hinnata?

- Toidu kvaliteeti.
- Klientide rahulolu.
- Toidu mitmekesisust.
- Pakutud teenuste hinda ja kulusid.
- Pakutavate jookide valikut.
- Õhtusöökidel valitsevat õhkkonda.
- Enda ja oma sõbra vahelist koostööd.

Kuidas neid asju hinnata?

- Kuidas me teame, et toit klientidele meeldib? Kas jootraha järgi, mida nad jätaavad? Kas anname neile küsimustikud? Kas peame arvet selle üle, paljud neist tagasi tulevad?
- Millal on õhkkond hea? Kas siis, kui inimesed lahkuvad lauldes? Kas siis, kui kõik väänlevad naeru käes?
- Kas me arvutame kulud ja tulud kokku igal õhtul või meil peaks olema pikemaajalisem lähenemine?

Need kaalutlused tõstavad muud küsimused, nagu:

- mida me (meie kaks) peame silmas toidu kvaliteedi all; milline on meie standard?
- millist atmosfääri me tahaks luua;
- kui asi jõuab kulude ja tulude küsimusteni, siis mida peaks lugema rahuldavaks või heaks tulemuseks;
- kuidas teame, kas inimesed on ausad, kui neilt küsime, kas nad on rahul;
- milliseid neist hindamise tulemustest saaks kasutada, kui läheme panka küsima rahalist toetust oma restorani asutamise plaani finantseerimiseks;
- ja palju muudki.

Just sellest kõigest käesolev käsiraamat räägibki: hindamise kavandamisest, otsustamisest selle üle, mida tahame saavutada, selle haridusliku väärtuse uurimisest, millal, kellega, milleks ja kelle jaoks hinnata.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Sissejuhatus

Käsiraamatu sihtgrupp, eesmärgid ja struktuur

See käsiraamat on mõeldud peamiselt nendele noorsootöötajatele, koolitajatele, abistajatele, mentoritele ja grupijuhtidele, kes tegelevad noorte õppimisprotsessi ja haridustegevusega. Kuid see väljaanne peaks huvi pakkuma ka teistele noorte projektidesse kaasatutele, nagu korraldajatele, administreerijatele ja otsustajatele.

Käsiraamatu põhieesmärk on toetada ja soodustada noorte projektide paremaks muutumist Euroopas, arendades noorsootöötajate pädevust õppetegevuse hindamise teoorias ja praktikas.

Esimeses peatükis “Õppetegevuse hindamise koostisosad” (käsiraamatu nn teooriaosa) uurime hindamisega seotud põhiideesid ja kontseptsioone, mis on noorte harimises olulised. Teises osas “Potid, pannid ja vürtsid” (nn praktikaosa) kujutame üksikasjalikult olemasolevaid hindamistavasid, saame neist osa ja vaatame need kriitiliselt üle. Seejärel kutsume teid määratlema omaenda hindamisstrateegiaid, -meetodeid ja kriteeriume, et saaksite muuta oma projekte paremaks (seoses nende projektide eesmärkide, tulemuste saavutamise ning struktuuri ja protsessiga).



Eessõnas tutvustasime toiduvalmistamise metafoori. Seda on kasutatud ka käsiraamatu teistes osades (tunnete need kindlasti ära, sest neil on meie kokatähised juures).



Kuid selles käsiraamatus ei ole hindamismeetodite retsepte, mida saaksite automaatselt oma tegevustesse üle kanda. See raamat on pigem hariv ja meetoodiline abivahend, mis aitab teil loomulikult teel arendada, lõimida ja parandada õppetegevuse hindamist oma noorsootöös. Näidismaterjalina on siin kasutatud Euroopa praktilises noorsootöös saadud konkreetseid kogemusi ja praeguseid hindamispraktikaid.

Käsiraamatu tulipunktid: haridusalase tegevuse ja õppetegevuse hindamise arengu ulatus

Õppetegevuse hindamine on paljude kaastähendustega lai teema. Selles käsiraamatus tegeleme neist mitmega, kuid oma tähelepanu tahame keskendada alljärgnevale.

- Esiteks haridus. Selle käsiraamatu teemaks on *haridustegevuse hindamine*. See tähendab, et me vaatame hindamist kui loomupärast osa noorte harimise protsessis ja mõtleme, kuidas rakendada hindamist õpisaavutuste teenistusse.

Hindamist võib vaadelda ka kui otsustamisprotsessi osa, seda võib vaadelda projektijuhtimise seisukohast või kui tuludele-kuludele orienteeritud hindamist jne. Meie lähenemine ei vastandu tingimata teistele lähenemistele. See on lihtsalt teistest erinev. Mitmel juhul me ka viitame teistele lähenemistele. Kuid me keskendume siiski (mitteformaalsele) õppimisele.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

See käsiraamat, kuna ta on keskendatud õppimisele, täiendab ja mõnel juhul viib lõpuni õppetegevuse hindamise ideed, mida käesolevas käsiraamatute sarjas (nt koolituse aluste käsiraamatus, projektijuhtimise käsiraamatus, organisatsiooni juhtimise käsiraamatus ja Euroopa kodanikuks olemise käsiraamatus) juba käsitletud on. Seda käsiraamatut täiendab ka SALTO¹⁶ poolt välja antud CD, mis käsitleb samuti hindamist ja on selle raamatu loomise allikaks.

- Teine tulipunkt on noortetegevuste ulatus, mida käsitleme käsiraamatu praktilises osas. Need on haridusvaldkonda kuuluvad noorte inimeste õppimisprotsesse hõlmavad tegevused, nagu *noortevahetused*, *seminarid*, *koolitustegevus*, *vabatahtlikud tegevused*. Nende hulgast keskendumine Euroopa mõõtmega noorteprojektide eripärasele ja praktikasse.

Selline keskendumine ei ole siiski mõeldud välistavana. Vajaduse korral oleme viidanud ka muude valdkondade tegevustele ja noortele mõeldud muudele teenustele, nagu teabe jagamisele, väljaannetele või kampaaniatele.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

16 SALTO-YOUTH.net on kaheksast ressursikeskusest koosnev võrgustik, mis töötab Euroopa noorsootöö prioriteetsetes valdkondades. Nimetatud võrgustik annab noorsootöök ja koolituseks ressursse ning korraldab koolitusi ja kontaktide loomist, et toetada organisatsioone ja rahvuslikke agenteure Euroopa Komisjoni programmi Euroopa Noored raames ja sellest väljaspool. Lisateavet selle kohta saab aadressilt <http://www.salto-youth.net>. 2004. aastal andis SALTO koolituse hindamise kohta Euroopa noorsootöös välja CD. Teooria on kombineeritud näidetega tõestatud meetodite kohta, mis on võetud koolituse hindamise laialt ulatuslikest kogemustest. Veebilehelt saab ka dokumente alla laadida ja seal on antud mõned soovitusel edasiseks tegevuseks. Lisateave aadressil www.youth-partnership.net.

-----> Euroopa noortepoliitika kontekst

Nii Euroopa Nõukogu kui ka Euroopa Komisjoni jaoks mängib hindamine nende noortega seotud tegevusjuhiste ja programmide mõjude kindlakstegemisel ning edasiste strateegiate ja prioriteetide kavandamisel väga olulist rolli.

Viimase kümne aasta jooksul on mõlemad nimetatud institutsioonid pannud olulist rõhku ka haridustegevuse arendamisele noortevaldkonnas, seejuures on hindamine ja selle meetodika üks peamisi vahendeid noorsootöö kvaliteedi parandamisel.

- Euroopa noortepoliitika valge raamatu “White Paper: A new impetus for European Youth”¹⁷ vastuvõtmisest saadik edendab Euroopa Komisjon liikmesriikides tõenduspõhise noortepoliitika väljatöötamist ja kavandab oma poliitikat läbi mitmeid hindamismeetodeid hõlmava nõuandva protsessi. Seda nimetatakse avatud koordineerimise meetodiks. *Euroopa noortepakt*¹⁸, mis tõstab esile Lissaboni strateegia põhivaldkondadega seotud noorteküsimusi, kutsub liikmesriike tagama selle strateegia tõhusat elluviimist ja jätkutegevusi, seades mõõdetavaid eesmärgid ja arendades struktureeritud dialoogi. Nii liikmesriigid kui ka Euroopa Komisjon on kutsutud 2009. aastal hindama Euroopa noortevaldkonna koostööd.

Noorte kodanikuharidusprogramm *Euroopa Noored 2007–2013* arendati välja ulatusliku hindamisprotsessi põhjal – avaliku nõupidamise tulemuste, programmi Euroopa Noored 2000–2006¹⁹ vahhindamise aruandeni viinud rahvusliku ja Euroopa tasandi vahhindamiste ning tulevase programmi eelhindamise põhjal. Programmi Euroopa Noored 2000–2006 vahhindamises oli toodud ka hulk soovitusi, mis põhinesid huvigruppide ja noorte poolt väljendatud ootustel ja palvetel muuta programmi lihtsamaks.

Euroopa Komisjoni programmis *Euroopa Noored 2000–2006* peetakse reflektiivset hindamist kvaliteetsete noorteprojektide elluviimise üheks oluliseks kriteeriumiks. See programm eeldab, et noorsootöötajad ja projektide edendajad kasutavad hindamistehnikaid, mis tagavad, et seatavad eesmärgid on realistlikud ja saavutatavad ning vastavad programmi kaasatud noorte vajadustele, pidades silmas selle kogukonna konteksti, kus projekt ellu viiakse.

17 Noortepoliitika “valge raamat” lasti käiku 2001. aasta novembris pärast poolteist aastat väldanud nõupidamisprotsessi, kuhu olid kaasatud noored, noortevaldkonna asjatundjad, riigivõimud ja valitsusvälised organisatsioonid. See dokument sisaldab ettepanekuid ühiskonna tegevuseks noortevaldkonnas. Dokumendis on toodud üksikasjalikud ja hästi argumenteeritud tegevusjuhised aruteluks ja otsuste tegemiseks. Valge raamat on kättesaadav aadressil: http://europe.eu.int/comm/youth/whitepaper/index_en.html.

18 Euroopa noortepakti võttis vastu Euroopa Nõukogu 2005. aasta märtsis ühe vahendina, mis panustab Lissaboni strateegia eesmärkide saavutamisse. Nimetatud pakt keskendub kolmele valdkonnale – tööhõivele, integratsioonile ja sotsiaalsele edasijõudmisele; haridusele ja mobiilsusele ning töö- ja pereelu sobitamisele. Euroopa noortepakt on kättesaadav PRESIDENCY CONCLUSIONS lisas 1 aadressil http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docks/pressData/en/ec/84335.pdf.

19 Programm Euroopa Noored on Euroopa Liidu noortele suunatud mobiilsuse ja mitteformaalse hariduse programm. See programm on avatud noortele 31 Euroopa riigis. Nimetatud programm annab noortele võimalusi grupivahetuste ja individuaalse vabatahtliku töö vormis ning pakub ka toetavaid tegevusi. Lisateave aadressil http://eacea.ec.europa.eu/youth/index_en.htm.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Selleks, et soodustada noorsootöö tunnustamist ja nähtavust, eriti programmi Euroopa Noored raames, kavatakse Euroopa Komisjon luua mitteformaalse-õppimise edendamiseks hindamise vahendi *YOUTH-PASS*.

- **Euroopa Nõukogu** ja selle **noorsoo- ja spordidirektoraat** on algatanud diskussiooni tõendus põhise noortepoliitika ja Euroopas tehtava noorsootöö kvaliteedi üle.

Euroopa Nõukogu noortevaldkonna eest vastutavad ministrid 46 liikmesriigist tegid kindlaks neli võtmeteemat *kui Euroopa Nõukogu noortesektori prioriteetid aastateks 2006–2008*²⁰ – noortepoliitika standardite arendamine ja edendamine, noorsootöö ja mitteformaalse hariduse pädevuse tunnustamise edendamine, noorte inimeste olukorra kohta teadmiste kogumine ja jagamine ning Euroopa noorsootöö alase koolituse ja poliitika kvaliteedi ja jätkusuutlikkuse toetamine.

Sellele vastavalt viib noorsoo- ja spordidirektoraat ellu pikaajalist projekti *rahvusliku noortepoliitika hindamiseks* teatud liikmesriikides. Ulatusliku rahvusliku hindamisaruande ja asjaosaliste riikide vaatluskülastuste alusel koostab asjatundjate meeskond rahvusvahelise hindamisaruande (ülevaate), mis esitatakse avalikul arutelul noorsooküsimuste eest vastutavale ministri-le. Nimetatud noortepoliitika näitajate kogumik annab liikmesriikidele võrdlusraamistiku ja juhised oma noortepoliitika põhjaliku hindamise ettevõtmiseks järjepidevuse, erinevate valdkondade vahelise kooskõlastatuse ja praktilise rakendamise seisukohalt.

Hariduse ja koolituse kvaliteedistandardite osas on noorsoo- ja spordidirektoraat välja töötanud *võrdluskriteeriumid* kõigile organisatsiooni sedalaadi tegevuste asjaosalistele, nagu töötajaskond, koolitajad, nõustajad, osalejad ja partnerorganisatsioonid. Nimetatud kriteeriumid on kontrollmõõduks haridus- ja koolitustegevuse hindamisel ning neid mõistetakse kui miinimumstandardeid. Põhjalikku ja avatud hindamisprotsessi on määratletud kui ühte olulist kvaliteedikriteeriumi, millega tagada muu hulgas ka tulemuste hindamine, õppimisprotsessi kvaliteedi hindamine ja jätkutegevus.

Samas raamistikus soodustab Euroopa Nõukogu mitteformaalse hariduse ja noorsootöö tunnustamist, investeerides kvaliteetse noorsootöö kirjeldamisse. Noorsoo- ja spordidirektoraat on nüüd lõpetamas pikka aega kestnud tööd uue kvaliteedihindamise vahendi loomise kallal, milleks on *Euroopa noortejuhtide ja noorsootöötajate portfoolio*²¹, mis avaldatakse 2007. aasta algul pärast avalikku katsefaasi.

- Ka **Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjoni vahelises noortevaldkonna partnerlusprogrammis**²² mängib hindamine olulist rolli kõigis selle liinides – koolitustes, uuringutes ja Vahemere maade koostööprogrammis Euro-Med. Kõik tegevused on välja arendatud hindamisele sobivate lähenemiste abil. Välise hindamise objekt oli ka partnerlusprogrammi koolitusliin, kus hinnati tegevuste olulisust, mõju ja tõhusust. Ühe tulemusena liideti kolm varem olemas olnud partnerluse sammast kokku üheks partnerluskokkuleppeks ühtse juhatuse all.



T-Kit käsiraamat

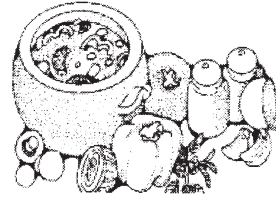
Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

20 Vt http://www.coe.int/t/e/cultural_co-operation/youth/2_Priorities/policy.asp.

21 Euroopa noortejuhtide ja noorsootöötajate portfooliot saab hinnata aadressil www.coe.int/youthportfolio.

22 Lisateave partnerlusprogrammi kohta aadressil www.youth-partnership.net.

1. Õppetegevuse hindamise koostisosad



1.1. Õppetegevuse hindamise mõisted

Mõned õppetegevuse hindamise võimalikud mõisted on järgmised:

“Õppetegevuse hindamine on teabe süstemaatiline uurimine, vaatlemine ja tõlgendamine.”²³

“Õppetegevuse hindamine on meetod (tegevus), millega saab tõestada, kas mingi õppeprotsessi ootused ja eesmärgid kajastavad tegelikkust (protsessi tulemusel).”²⁴

“Õppetegevuse hindamine on teabe saamise protsess ja selle teabe kasutamine jõudmiseks järeldustele, mille alusel teha otsuseid.”

Soovimata esitada vaid ühte mõistet või võtta kokku kõiki olemasolevaid, järeldame, et erinevatel õppetegevuse hindamise protsessidel on mõned ühised koostisosad. Alljärgnev definitsioon hõlmab neid koostisosi.

“Õppetegevuse hindamine on süstemaatiline ja jätkuv protsess, mis sisaldab:

- õppimisprotsessi, haridustegevuse sisu, meetodite, konteksti ning tulemuste kohta teabe uurimist ja kogumist erinevatest allikatest;
- selle teabe organiseerimist ja analüüsi;
- kindlate kriteeriumide (hindamiskriteeriumide) sisseseadmist;
- analüüsitava teabe eristamist ja selle üle otsustamist (vastavalt sisseseatud hindamiskriteeriumitele ja hariduseesmärkide valguses);
- järelduste ja soovitude esitamist, mis võimaldavad haridustegevuse ümberorienteerimist ja selle edasist parandamist.”²⁵

On oluline eristada õppetegevuse hindamist teatud tüüpi teabe kogumise ja hankimise protsessist. Teabe kogumine on täpsust nõudev tegevus ja seda tehakse hindamisprotsessis kindlatel hetkedel. Kuid õppetegevuse hindamine on jätkuv protsess. See tähendab hinnangu (hea, halb, vastuvõetav, kõlblik, kasulik, kahjulik, kvaliteetne, mittekvaliteetne jne) andmist. Õppetegevuse hindamine tähendab ka mõõtmist, kuid see on midagi enam kui lihtsalt mõõtmine – see annab ka selgitusi ja võimaldab teha järeldusi.

²³ Tenbrink, T., Cooper, J. M. (2003). Educator’s Guide. Lk 64.

²⁴ Nydia Elola, Lilia V. Toranzos 2000 Evaluación educativa: una aproximación conceptual. Lk 2.

²⁵ Giovanni lafrancesco, 2001. Hacia el mejoramiento de los procesos evaluativos en relación con el aprendizaje. Lk 6.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Õppetegevuse hindamine ei tohiks olla puuduste õigustamine. Sellise hindamise tulemuse-
na võiks küll teha kindlaks, miks teatud puudused tekkisid, kuid asjaosalised ei tohiks hin-
damisprotsessi luua ja algatada selleks, et otsida “vabandusi” või võtta kaitsvat hoiakut.

Õppetegevuse hindamine ei tohiks olla rahategemise strateegia. Nagu hiljem näeme, on
õppetegevuse hindamise üheks rakenduseesmärgiks kajastada seda, kas antud hariduste-
gevus vastas partnerite ja rahastavate institutsioonide ootustele. Nimetatud institutsioonid
kasutavad hindamist tihti kontrollivahendi ja vahel isegi ühe kriteeriumina, mille järgi ot-
sustada, milliseid projekte ja organisatsioone toetada. Hindamisel on seega asjaosaliste
jaoks ka rahanduslik tähendus. Kuid õppetegevuse hindamise lähtepunkt, olemus ja põ-
hieesmärk ei ole rahategemine. Kui hindamist “rahaliselt” valesti kasutame ning langeme
aususe ja läbipaistvuse puudumise tasemele, võime me parimal juhul teenida vaid lühi-
ajalist kasu. Kuid kogemused näitavad, et lisaks õppetegevuse hindamise seaduslikkuse
nõrgendamisele kahjustab rahaliselt motiveeritud hindamine rahastajate ja nende poolt
rahastatavate vahelist usaldust.

Õppetegevuse hindamine ei tohiks saada võimupoliitika rakendamise kohaks. Õppetegevuse
hindamisse on kaasatud erineva taseme ja vastutuselaga asjaosalised. Nende arvamused
on loomulikult tihti erinevad. See ja fakt, et järeldused võivad põhjustada muutusi, mis
omakorda võivad mõjutada erinevaid asjaosalisi rohkem või vähem positiivsel moel, võib
vihjata sellele, et õppetegevuse hindamine võib manduda teatud võimumänguks, kus eri-
nevad asjaosalised püüavad kehtestada oma võimu teiste üle, kasutades hindamist oma
eesmärkide saavutamise vahendina. Sellele vastu seismiseks ei ole olemas mingit võluva-
hendit. Kuid vastutavad asjaosalised peaksid olema kõige enam kriitikale avatud ja suu-
remeelsed, võttes vastutust isegi juhul, kui hindamistulemused ei ole neile meele järele.
Sellised hoiakud on oluliseks panuseks, tagamaks, et hindamise eesmärgid ja olemust
austatakse nii nagu vaja.

Õppetegevuse hindamine ei tohiks olla suhtekorralduse rakendamise kohaks. Loomulikult
tuleks õppetegevuse hindamise tulemusi ja saavutusi jagada asjaosaliste sihtgruppide,
organisatsioonide ja institutsioonidega. Kuid see peaks olema pigem protsessi osaks olev
tagajärg kui hindamise eesmärk. Õppetegevuse hindamise loomine ja kavandamine suhte-
korralduse eesmärgil kahjustab hindamisprotsessi ning hakkab pikema aja järel töötama
vastu koostööle ja partnerlusele teistega.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

1.2. Milleks hinnata?

Õppetegevuse hindamise eesmärgid ja olemus

Õppida

Õppetegevuse hindamise esmane ja peamine eesmärk on õppimine. Eesmärgiks on kõigi asjaosaliste õppimine – nende ligipääs uutele teadmistele ja uuele õppimisvõimalusele. Õppe-eesmärk on õppetegevuse hindamise loomupärane omadus, mis muudab selle kõigist teistest hindamise tüüpidest erinevaks.

Hinnates õpivad asjaosalised mõistma, väärtustama ja tegema järeldusi omaenda õpikogemustest. Läbi õppetegevuse hindamise õpitakse kogemustest. Õppetegevuse hindamisest tulenevatest muutustest ja tegevustest saab kriitiline tegevus ja reflektiivne praktika²⁶.

Kõik õppetegevuse hindamisse kaasatud õpivad väljendama oma teadmisi – mitte teemade tundmist, vaid oma õppekogemuse tähtsust omaenda elus. Teatud õppetegevus võib paljudest vaatenurkadest tunduda väga hea, kuid tegelikkuses ei pruugi see osalejate eluga seotud olla, ja ka vastupidi. Mainitud eluline tähtsus ehk seos noorsootöö ja noorte elu vahel on ilmselt kõige tähtsam teadmine noorsootöös ja seda saadakse tihti teada just hindamisel.

Osalejad õpivad ka hinnangute vastandamisest ja jagamisest oma kolleegidega. Hindamisprotsessi jooksul tõstatatakse erinevaid tõlgendusi, tähendusi ja seoseid ning väideldakse nende üle. Õppetegevuse hindamisse kaasatud küsivad endalt sageli: mis on selle tähendus? Kuidas ma peaksin seda või teist tulemust tõlgendama? Millised on järeldused? Võimalike vastustega neile küsimustele kaasnevat kahtlust võib pidada pädevuse küsimuseks. Hindamise asjaosalistel peab olema teatud võime taluda kahemõttelisust, võime tulla toime mitme võimaliku tulemusega, millest kõik ei sobi lihtsalt nende isiklike, tööalaste ja organisatsiooniliste väärtushinnangutega, ja võime leppida sellega, et hindamise tulemused ei pruugi neile meele järele olla. Kui pädevus on olemas, võib õppetegevuse hindamine olla uudishimu tekitaja, õppimisallikas ja õppimise jätkamise ajend. Kui hindamine ja õppimine toimuvad samaaegselt, siis asjaosalised loovad, eristavad, kujutlevad, analüüsivad, töötavad välja vastuseid, formuleerivad küsimusi, tulevad lagedale kahtlustega ja otsivad muid allikaid. Teisisõnu, nad tõesti hindavad.

Meie arvates, mitte et sooviksime hindamise teisi otstarbeid ignoreerida või nende tähtsust vähendada, peaks õppetegevuse hindamise rakendama eelkõige õppimise teenistus.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine noorsootöös

26 Praxis – mingi idee praktikasse rakendamine. Allikas: Word Reference Dictionary <http://www.wordreference.com>.

Motiveerida

Hindamisprotsess peaks viima parenduste ja muutusteni. Muutused, parendused ja edasine areng on kõigi õppeprotsessis osalejate motivatsiooni tegurid. See ongi põhjuseks, miks konstruktiivselt läbi viidud õppetegevuse hindamine panustab sellesse, et proovile panekud ja projektisisene motivatsioon säilivad.

Hindamine, mille tulemused või protsess on motivatsiooni vähendavad, muutub piiratuks ja mittetäielikuks, sest see ei taga kõigi asjaosaliste jätkuvat osalust. Mõned osalejad võivad hindamist tajuda negatiivse ja heidutavana. See võib tuleneda sellest, et formaalses õppimises kasutatakse hindamist (või täpsemalt öeldes õpilasele hinde panekut) “valiku” ja “välistamise” mehhanismina.

Ent hindamisel motivatsiooni eesmärgi saavutamine ei sõltu vaid sellest, et hinnatavas tunnustatakse nii saavutusi kui ka puudujääke. See sõltub palju ka asjaosaliste suhtumisest, hindamise õhkkonnast ning asjaosaliste kujutlusest sellest, mis juhtub siis, kui hindamise tulemused on avalikustatud.

Osaleda

Õppetegevuse hindamine on nii võimalus edendada osaluse väärtust kui ka seda rakedada. Nii ilmne kui see ka näib, peaksid kõik õppeprotsessi asjaosalised seega olema selle hindamise kaasatud. See osalemise mõõde on laiem kui õppeprotsessi muutuste demokraatlik seaduslikkus – sellel on ka hariduslik mõõde. Ei oleks järjepidev või järjekindel püüelda õppetegevuses osalemise edendamise poole ja samas hinnata selle eesmärgi täitmist selles mitte osaledes. Hindamisega samaaegselt on osaluse edendamisel metodoloogiline tähtsus – osalemismeetodid on õppetegevuse hindamises väga olulised.

Muuta ja parandada

Nagu me nägime õppetegevuse hindamise definitsioonist, on muutused ja parandused selle lahutamatud osad.

Nimetatud muutumise mõtet on üldiselt võetud tegevuslikult – töövahendite, formaatide, meetodite, kohtade ja sihtmärkide muutusena. Muutumist võetakse kui meie ühiskonnas ja noorte inimeste reaalses elus toimuvate kiirendatud muutuste tagajärge.

Õppetegevuse hindamises toimuvad need muutused ka isiku tasandil – hoiakute, väärtushinnangute ja arusaamade muutumisena. Muutumise isikuline mõõde on tihti vähem nähtav kui nende tegevuslik mõõde, kuid mõlemad on võrdselt tähtsad – õppetegevuse hindamiseks on vaja avatust nii meie tegevusviiside kui ka mõttelaadi muutmiseks.

Vastuseis hindamisele tuleneb tihti vastuseisust sisemistele ja välistele muutustele, mida isikult või grupilt võidakse hindamise tulemusena nõuda.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

1.3. Milleks hindamine vajalik on?

Õppetegevuse hindamise tööeesmärgid

Lisaks õppetegevuse hindamise üldistele eesmärkidele on võimalik tuvastada mõned tööeesmärgid või õppetegevuse hindamise kasutusala.

Alljärgnevad eesmärgid on seotud õppetegevuse hindamise elluviimise ja praktikaga ning nende tulemuste kasutamisega selle protsessi erinevatel hetkedel. Allpool toodud eesmärkide loetelu ei ole kindlasti täielik. Õppetegevuse hindamisel on palju potentsiaali ja kasutusalasid, kuid sinna hulka kuuluvad ka alljärgnevad eesmärgid.

Planeerida paremini

Õppetegevuse hindamine võib aidata muuta asju ja kavandada erinevaid asju, kuid see võib ka aidata meil planeerida asju paremini selleks, et vältida negatiivseid tagajärgi ja kompenseerida võimalikke puudujääke.

Hinnata saavutusi

On oluline ära tunda, nimetada ja väärtustada haridusprotsessi saavutusi, et need kaotsi ei läheks ja et neid kasutataks piisavalt.

Ühendada tulemused

Kindlakstehtud tulemusi saab ühendada, kui neid pärast hindamist selgesõnaliselt väljendada. Tulemuste kirjeldamine, jagamine ja edasine kasutamine on õppetegevuse hindamisele järgnevad loomulikud sammud.

Kontrollida, kas meie tegevus vastab rahastavate institutsioonide huvidele

Kui rahastavad institutsioonid teatud haridusprojekti toetavad, teevad nad seda teatud kriteeriumide alusel – projekti olemuse, eesmärkide ja oma prioriteetide alusel. Rahastavad institutsioonid tahavad tavaliselt pärast projekti lõppu saada kirjeldavat ja hindavat aruannet. Sellele vaatamata ei peaks õppetegevuse hindamise kavade ja kriteeriumid piirduma vaid projekti rahastanud organisatsioonide ootustele vastamisega, kuid on oluline, et neid ootusi arvestataks. See ei ole tavaliselt keeruline ülesanne – enamasti on küsimused, millele nad hindamisel vastust tahavad, niikuinii meie hindamise osaks.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Tugevdada koostööd partneritega

Kui haridusprotsessi on kaasatud partnerid, on nad kaasatud ka selle hindamisse. Konstrukttiivne ja osalejaid kaasav hindamine tugevdab koostööd loomulikult.

Kuid isegi kui teie partnerid pole asjasse otseselt kaasatud, võivad hindamise tulemused neid huvitada. Te võiksite jagada nendega uusi ideid ühiste projektide, muude ühist huvi pakkuvate valdkondade ja koostööviiside, uute partnerite ja ühiste võrgustike kohta.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

1.4. Mida hinnata?

Hindamise valdkonnad ja mudelid – kriitiline ülevaade ja ettepanekud

Koos küsimusega “milleks hinnata?” on teine võti, mõistmaks noorsootöös olemasolevaid õppetegevuse hindamise võimalusi ja lähenemisi, küsimus “mida hinnata?”.

Järgmistes lõikudes esitleme lühidalt mõningaid mudeleid, mis pakuvad välja küsimuse “mida hinnata?” teatud struktuuri. Vaatleme mudeleid, mida tutvustame kriitiliselt, mitte individuaalselt, vaid pigem kajastades kõigis neis olemas olevaid mõningaid lähenemisi hindamisele. Sellele uuringule tuginedes väidame: “Õppetegevuse hindamine on terviklik kogemus.”

Hindamise valdkonnad ja mudelid

Käsiraamatus “Koolitamise alused” (lk 77) leiame nelja erineva õppetegevuse hindamise mudeli kirjelduse. Neile võime lisada Ameerika Ühendriikide haridusministeeriumi poolt soovitud mudeli, nagu seda on mainitud Euroopa kodanikuks olemise käsiraamatus (lk 57).

Kõik need mudelid keskenduvad küsimuses “mida hinnata?” erinevatele valdkondadele. Alljärgnev tabel kirjeldab lühidalt kõiki neid mudeleid ja nendega seostuvaid hindamise valdkondi.

Kirkpatricku mudel

Neli valdkonda:

- reaktsioon – osalejate isiklik reaktsioon, nt nende rahulolu kohta koolitusprogrammiga, selle mõju ja kasulikkuse kohta;
- õppimine – teadmiste suurenemine, õpisaavutused;
- käitumine – käitumise muutumine, pädevuse kandumine konkreetsetesse tegevustesse/situatsioonidesse;
- tulemused – kaua kestev pädevuse ülekandumine, ka organisatsioonilises ja institutsionaalses mõistes.

Selle mudeli järgi läbi viidud õppetegevuse hindamise ühte näidet on kirjeldatud käesoleva käsiraamatu peatükis “Hindamispraktika näited”. Põhjalikuma teabe saamiseks vaadake alapeatükki “Pikaajalise koolituskursuse üldine hindamine” (lk 94–96).



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

CIPP-mudel*Neli valdkonda:*

- konteksti hindamine – kas valitud eesmärgid on antud tegevuse jaoks õiged?
- sisendi hindamine – kas programm on hästi kavandatud? Kas antud tegevuse läbi viimiseks on piisavalt ressursse?
- protsessi hindamine – kuidas tegevus kulges? Millist tagasisidet osalejatelt saadi?
- toote (tulemuse) hindamine – kas eesmärgid täideti?

Brinkerhoffi mudel*Kuus valdkonda:*

- eesmärgi püstitamine – millised on vajadused? Kas need vajadused on tõelised?
- programmi kavandamine – mida on nende vajaduste täitmiseks vaja? Kas selline kavandamine vastab neile vajadustele?
- programmi elluviimine – kuidas seda programmi praktikas hinnata?
- otsesed tulemused – kas osalejad õppisid sellest? Mida nad õppisid?
- vahe- või kasutuse tulemused – kas osalejad rakendavad õpitut?
- mõju ja väärtus – kas osalejate organisatsioonide, ja nende isiklikus arengus toimus väärtuslikke muutusi?

Süsteemikeskne lähenemine (Bushnell)*Neli valdkonda:*

- sisend – mida koolitus sisaldab? Koolititava kvalifikatsioon, koolitaja pädevus, ressursid jne;
- protsess – kui adekvaatne on antud tegevuse planeerimine, kavandamine, areng ja elluviimine?
- väljund – milline on osalejate reaktsioon? Kas nad on saanud juurde teadmisi või oskusi? Kas nad mõtisklesid oma käitumise üle? Kas nende hoiakud muutusid?
- tulemused – milline on mõju osalejate organisatsioonidele?²⁷

USA Haridusministeerium*Kolm valdkonda:*

- tulemus – haridustegevuse kohene, otsene mõju osalejatele.;
- mõju – programmi pikaajalised tulemused ja etteaimamatu mõju;
- protsess – keskendub toimimisviisidele, meetoditele ja nende rakendamisele.²⁸

**T-Kit käsiraamat**

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

27 Käsiraamat nr 6 “Koolituse alused”. Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjon (oktoober 2002), lk 77. Algallikad J. J. Jackson, “Training and Evaluation”, ning R. L. Simone ja D. M. Harris, “Human Resource Development”.

28 Käsiraamat nr 7 “Loomisel ... Kodanik, noored ja Euroopa. Euroopa kodanikuks olemine”. Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjon (mai 2003), lk 57.

Hindamise valdkondade ja mudelite kriitiline ülevaade

Nagu me eelnevalt nägime, asetavad kõik need mudelid rõhu erinevatele hindamise valdkondadele. Selle asemel, et analüüsida üksikasjalikult eraldi iga mudeli potentsiaali ja piiranguid, tahaks me kriitiliselt käsitleda hindamise erinevaid võimalikke horisontaalseid põhifookusi – eesmärke, pädevust ja saavutusi. Selline horisontaalne vaatenurk annab meile algteadmised, mille abil saab kriitiliselt mõista eespool kirjeldatud või muid mudeleid ja (mis veelgi tähtsam) mis innustavad meid looma enda lähenemist õppetegevuse hindamisele.

Hindamine eesmärkide põhjal

Õppetegevuse hindamise esmane ja kõige loomulikum suund on hinnata projekti selle eesmärkide järgi. Projekti eesmärkide otstarve on juhtida haridusprotsessi ja suunata selle hindamist.

Eesmärgid peaksid olema selged, olulised, organiseeritud prioriteetide järjekorras ja olema kohandatud osalejate vajadustele ja profiilile ning need tuleks organiseerida nii, et need mahuksid nende saavutamiseks määratud ajavahemikku. Hindamine eesmärkide põhjal seondub eesmärkide tagaajamise ja haridusprotsessi ümbersuunamisega, kui see ei liigu õiges suunas.

Sellise hindamise eelised ja puudused on järgmised.

Eelised	Puudused
<ul style="list-style-type: none"> Hindamisprotsessil on kindel suund: jälgida eesmärkide täitmist. Haridustegevuse eesmärgid on need, millest selle erinevad elemendid ja asjaosalised juhinevad. Seega lihtsustab hindamine eesmärkide põhjal nende koostoimet 	<ul style="list-style-type: none"> Vaid seatud eesmärkidele keskendunud hindamine üksi ei saa tagada soovivate õppe-eesmärkide täitmist. Siin on oht, et antud tegevuse protsessile ja muudele aspektidele pööratakse vähe tähelepanu. Visalt vaid eesmärkide hindamisest kinnipidamine piirab haridusprotsessi loomingulisust ja originaalsust ning ei kajasta haridustegevusest tuleneda võiva olulise teabe mitmekülgsust või mitmemõõtmelisust.

“Woolf (1999) väidab, et hindamine saab olla tõhus vaid siis, kui projekti jaoks on püstitatud nn SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, and achievable in Timescale) eesmärgid. Need on spetsiifilised, mõõdetavad ja saavutatavad; reaalsed ja teatud aja jooksul saavutatavad. See lähenemine võib oma korralikkuse ja lihtsusega olla väga meeldiv, ning hindamisel SMART eesmärkide põhjal on tõesti oma koht ja väärtus. Kuid meile tundub, et puhtalt mõõdetavate eesmärkidega määratletud hindamine ei ole alati hea piisavate tulemuste saavutamiseks ja haridustegevuse pikaajalisele mõjule. Kas SMART on ikka nii tark?”²⁹



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

29 Käsiraamat nr 7 “Loomisel ... Kodanik, noored ja Euroopa. Euroopa kodanikuks olemine”. Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjon (mai 2003), lk 57.

Hindamine pädevuse põhjal

See lähenemine hindab haridustegevuse jooksul saavutatud pädevust (teadmisi, oskusi, hoiakuid, võimeid ja väärtushinnanguid).

Mitteformaalses õppimises mõistetakse pädevust kui millegi mingis teatud kontekstis teha oskamist. Järelikult analüüsib pädevuse põhjal hindamine haridusprotsessi asjakohasust, olulisust ja väärtust selle sotsiaalses kontekstis. Selline hindamine püüab vastata küsimusele, milline on lõpuks selle haridustegevuse väärtus meie sotsiaalses kontekstis? Näiteks pädevuse põhjal hindamisel võiks vaadata selle tegevuse väärtust, milles osalejad arendavad oma kultuuridevahelist pädevust oma multikultuursete ühiskondade kontekstis.

Sellise hindamise eelised ja puudused on järgmised.

Eelised	Puudused
<ul style="list-style-type: none"> Pädevuse põhjal hindamine muudab selgemaks mitteformaalse hariduse ja selle sotsiaalse konteksti vahelise seose. Selline seos/vastasmõju võib olla osalejate jaoks tugevaks õppimise allikaks. Sellise hindamise käigus kogutav võimalik individualiseeritud kvalitatiivne ja kvantitatiivne teave võib olla väga vajalik osalejate isiklikule arengule kaasa aitamiseks. Individuaalne teave võib olla näiteks isiklike arenguplaanide ja enesehindamise vahendite kavandamise aluseks. Sellises hindamises uuritavad tõlgendused, põhjendused ja ettepanekud võivad saada osaleja pädevuse edasise arengu katalüsaatoriks. 	<ul style="list-style-type: none"> Mitteformaalses hariduses ei ole pädevuse hindamine ja oskus seda pädevust laiemasse konteksti siduda alati sirgjooneline. <i>Näiteks osaleja omandab õppetegevuse käigus meeskonnatöö pädevuse. Kuigi meeskonnatöö on laiemas sotsiaalses kontekstis väga oluline pädevus, on raske hinnata, mil määral on osaleja võimeline seda pädevust selle haridustegevuse väliselt praktikas rakendama.</i> Pädevuse mõiste seostub hulga kategooriate ja näitajatega, mis võivad hindamise organiseerimist ja läbiviimist raskendada. <i>Näiteks meeskonnatöö pädevus seostub muu hulgas suhtlemise, planeerimise, juhtimise, läbirääkimiste ja vahendamisega.</i> Kui kontekst (eriti finantskontekst) mõjutab liialt õppetegevuse käigus omandatud pädevuse tuvastamist ja määratlemist, tekib oht, et mitteformaalne haridus allutatakse turuvajadustele. <i>Viimasel ajal on mitteformaalse hariduse oluline fookus olnud sellel, kuidas saab mitteformaalse hariduse kaudu parandada osalejate sobivust tööle võtmiseks¹⁵.</i>



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine noorsootöös

15 Sobivust töövõtmiseks võib määratleda kui isiku võimet liikuda tööturul iseseisvalt, realiseerides oma potentsiaali jätkusuutliku tööhõive kaudu. Allikas: The Wiki Encyclopaedia. <http://en.wikipedia.org/wiki/Employability>

Hindamine saavutuste põhjal

Saavutus iseenesest on mittetäielik mõiste – mille saavutamise? Õppetegevuse hindamises on saavutuse mõiste seotud eesmärkide saavutamise või teatud tasemel pädevuse saavutamise. Seejuures on andestatav, kui keegi mõtleb, et saavutuste põhjal hindamine on veel üks eesmärkide täitmise või mingi tegevuse käigus omandatud pädevuse hindamise viis. Kuid ometi annab saavutuste põhjal hindamine mõningad uued vaatenurgad, mille üle tasub mõtiskleda.

Saavutuse mõistega on seotud “näitaja” mõiste.

“Näitaja on tajutava teabe signaal, tunnusmärk, omadus, mis pärast vastavalt oodatule vastuvõtmist ja tõlgendamist võib meile anda tõendeid haridusprotsessi teatud aspekti arengu taseme kohta.”³⁰

Näiteks kui mingi tegevuse üks eesmärke on soodustada osalust, võib selle eesmärgi saavutamise üheks näitajaks olla inimeste arv, kes võtavad osalejate täiskoolesõna, et oma arvamust väljendada. Kui aga eesmärgiks on meeskonnatöö julgustamine, võib selle eesmärgi saavutamise üheks näitajaks olla osalejate poolt vabatahtlikult kokku pandud meeskondade arv ja koosseis. Ning kui eesmärgiks on osalejatevahelise koostöö edendamine, võib üheks näitajaks olla ühiste algatuste ja projektide arv ja tunnusjooned.

Sellise hindamise eelised ja puudused on järgmised.

Eelised	Puudused
<ul style="list-style-type: none"> Saavutused ja saavutuste näitajad on võrreldes eesmärkide täitmise ja pädevuse omandamise üldisema hindamise ebamäärasusega konkreetsemad. Saavutuste põhjal hindamine ja näitajate kasutamine võib tekitada edasisi küsimusi ja vaidlusi. Kui koolitaja ütleb muu tegevuse vahele: “No kuulge, kui vaid kolmandik osalejatest on siiani täiskogul sõna võtnud,” siis võivad osalejad hakata mõtlema või isegi arutlema selle üle, et miks ja kas täiskogul sõna võtmine on osaluse näitaja. Mõned näitajad võivad erinevate õppetegevuste puhul samad olla, mistõttu saab hindamistulemusi võrrelda. 	<ul style="list-style-type: none"> Saavutuse mõiste on üsna ebaselge. Mille saavutamise? Milleks? Millistel tingimustel? Saavutused on alati seotud teiste hindamisaspektidega. Näitajate kitsas ja piiratud kasutamine võib olla ebaproduktiivne ja segadust tekitav. <i>Kui osaluse saavutuse ainus näitaja on täiskogul sõnavõtmine, siis võib osavõtu mõiste samastuda vaid täiskogul sõnavõtmisega (nt osalus = täiskogul sõna võtmine).</i> Kui saavutuse oodatava taseme ja/või selle näitajad on paika pannud keegi isik või mingi institutsioon väljastpoolt, siis võivad neist saada selle tegevuse otsustavad eesmärgid. <i>Kui koolitajad teavad, et rahastaja, korraldaja või välishindaja märgib üles täiskogul sõna võtvate inimeste arvu, võib täiskogul sõnavõtmisest (mitte osalusest) saada selle tegevuse otsustav ja eksitav eesmärk.</i>



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Sooritus on mõiste, mida tavaliselt kasutatakse erasektoris ja mis on sageli seotud inimressursside hindamisega ning mida tihti kasutatakse personalivaliku ühe kriteeriumina.

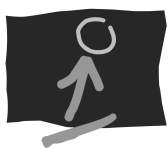
Soorituse põhjal hindamine keskendub selle hindamisele, kui professionaalselt isikud käituvad, võttes seejuures arvesse ka nende edasise arengu potentsiaali. Näiteks noortejuhi soorituse hindamises analüüsitakse, kuidas ta mingit tegevust korraldab, osalejatega suhtleb, grupiarutelule kaasa aitab või mõnda harjutust arendab.

Mitteformaalses hariduses leidub soorituse põhjal hindamist koolitajate koolitamise kontekstis või pikkadel kursustel, kus osalejad peavad oma õpikogemuse osana korraldama iseseisvalt õpikodasid või projekte ellu viima. Saavutuse põhjal hindamine on tugevasti seotud mitteformaalse õppe kogenud teostajate edasise koolituse ja elukestvate õppimisvajadustega.

Sellise hindamise eelised ja puudused on järgmised.

Eelised	Puudused
<ul style="list-style-type: none"> Selline hindamine sobib hästi inimpotentsiaali hindamiseks ning selle rakendamiseks suurema grupi teenistusse (teised osalejad, kolleegid – koolitajad, noortejuhid ja noorsootöötajad). Selline hindamine võib olla väga kasulik koolituse ajakohastamiseks ja edasiste koolitusstrateegiatega püstitamiseks. Seda saab kasutada üldiseks individuaalse professionaalsuse ja mitteformaalse õppimise tunnustamise edendamiseks muudes kontekstides. 	<ul style="list-style-type: none"> Selline hindamine on mitteformaalses hariduses oluline vaid piiratud hulga asjaosaliste jaoks, kellel juba on teatud kogemustetase mitteformaalses hariduses. Soorituse põhjal hindamine tähendab, et käsitleda tuleb suurt hulka muutujaid – erinevaid tingimusi ja erinevaid kontekste, milles isikud erinevaid asju sooritavad. Personaliseeritud hindamine nõuab järjepidevuse huvides aega, pädevat personali ja palju ressursse. Kui hindamiskeskond pole turvaline või piisavalt professionaalne, võib see tähendada vähest läbipaistvust ja kutsuda hindajates ja hinnatavates esile usaldamatust. Sellises hindamises võivad tähtsat rolli mängida ka isiklik stiil ja eelistused. Kui hindamist ei viida läbi vajaliku distantsiga sotsiaalsetest rollidest, võib olla oht, et hindamine kannatab subjektiivsuse tõttu.

Nimetatud eeliste ja puuduste, potentsiaali ja piirangute heaks näiteks on mitteformaalse hariduse ja noorte koolitajate koolituses tihti kasutatav hindamisviis. See toimub tavaliselt osalejate-koolitajate³¹ vormis, kes peavad meeskondadena kavandama ja ellu viima õpikoja. Seejärel hindavad osalejad-koolitajad ja koolitajate meeskond kogu seda protsessi. See hindamine sisaldab kriitilist analüüsi nende sooritusest koolitajatena oma õpikodade ettevalmistamisel ja läbiviimisel. Selle soorituse hindamise tulemuseks on koolitajale vajaliku pädevuse ja selle suurendamise võimaluste üle järelemõtlemine.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine noorsootöös

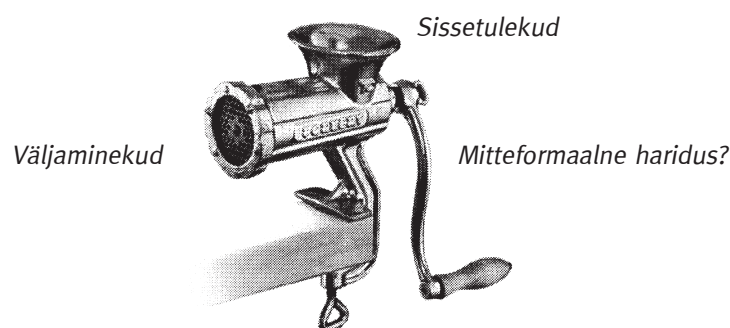
³¹ Osaleja-koolitaja viitab koolitajate koolituses osalejate kaksikrollile – nad on koolitajad ja kursuse raames samas ka osalejad.

Tulemuse mõiste viitab haridusprotsessi erinevatele “tagajärgedele”. Õppetegevuse hindamise mõttes seostuvad tulemused enamasti tegevuse eesmärkide, õpisaavutuste, organisatoorse tähenduse ja mõjuga laiemas sotsiaalses kontekstis.

Tulemuste põhjal hindamine hõlmab kõiki nimetatud aspekte. Oleme juba kirjeldanud hindamise igale nimetatud aspektile keskendumise eeliseid ja puudusi ning seega neid argumente me enam ei korda. Põhimõtteliselt annab nende kõigi käsitlemine mõiste “tulemus” all rikkalikumad hindamistulemused ja laiema vaatenurga hinnatavale haridusprotsessile.

Kuid seda põhimõtteliselt integratiivset perspektiivi kasutava õppetegevuse hindamisega seonduvad teatud ohud. Ärisektori mõju tõttu on suurenemas tendents hinnata haridusprogramme (kusjuures mitte üksnes nende juhtimist) nii, et puhta tootmisloogika alusel võrreldakse sissetulekuid ja väljaminekuid.

See perspektiiv võiks olla rakendatav, kui tegemist oleks mitteformaalsete haridusprotsesside juhtimise ja riiklike ressursside kasutamise läbipaistvuse tagamisega. Kuid selline rakendus ilma mitteformaalse hariduse osaks olevate haridusprotsessideta mõjutab selle põhiolemust. Kasutades sissetulekutel-väljaminekutel põhinevat lihtsustatud hindamist, võib mitteformaalse hariduse taandada sotsiaalseks tehnoloogiaks või sotsiaalse sekumise vahendiks, mis toimib nagu mingi masin: paned midagi sinna sisse ja sealt tuleb automaatselt midagi ettemääratud välja.



Seda ohtu piltlikustab kõige selgemini video “The Wall”³² (“Müür”). Laulu “Another Brick in the Wall”³³ (“Järjekordne tellis müüris”) muusika saatel sisenevad anonüümsed õpilased tehasesse, moodustades konveieril tohutu rea. Üksteise järel kukuvad nad masinasse, mis teeb neist hakkliha. See sümboliseerib isiksuste ühesuguseks muutmist. Laulu sõnad ütlevad: “Meil ei ole vaja haridust, meil ei ole vaja, et keegi meie mõtteid kontrolliks.” See on muidugi karikatuur formaalsest haridusest, kuid “masinaloogikat” leidub ka mitteformaalses hariduses. Tulemuste põhjal hindamise väärkasutus lihtsustatud kujul võib anda sellise loogika tugevdamise oma panuse.

“Võib-olla surve tõttu projektide korraldajatele, et nad tõestaksid oma tööd projektivälilistele organitele (eriti neile, kelle rahastamist nad taotleavad), esineb tendents, et tulemuste hindamisele pühendatakse ebaproportsionaalselt palju tähelepanu.

Samuti on tõenäoline, et projekti käigus tekivad etteennustamatud tulemused ja kindlasti ka etteennustamatud protsessid. See, et mõningaid tulemusi ei ole lihtne hinnata ja kindlasti mitte koguseliselt määrata, ei tohiks nende tähtsust alahinnata. Peame hädavajalikuks seda, et hariduslikke eesmärke ei teisendataks mõõdetavateks eesmärki- deks, millega saavutatut tõestada. Seega ei ole vaid tulemuse ettemoodustatud mõistel põhinev hindamine ühegi projekti puhul täiesti õiglane.”³⁴

32 Pink Floyd “The Wall” (1982), režissöör Alan Parker.

33 “Another brick in the wall”. Rokkooper/kontseptsioonialbum “The Wall”. Pink Floyd 1979.

34 Käsiraamat nr 7 “Loomisel ... Kodanik, noored ja Euroopa. Euroopa kodanikuks olemine”. Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjon (mai 2003), lk 57–58.



Hindamine protsessi põhjal

Ajalooliselt tekkis see lähenemine kriitilise alternatiivina eesmärkide ja saavutuste põhjal hindamisele. Protsessi põhjal hindamine püüab eespool mainitud piirangutest jagu saada ja põhineb kvalitatiivsel hindamisel.³⁵

Üldjoontes on protsessi põhjal hindamise lähtepunktiks erinevate asjaosaliste vajadused. Neist vajadustest formuleeritakse oodatavad saavutused. Eesmärgid fikseeritakse, et juhtida haridusprotsessi vajadustest tulenevate saavutuste suunas. Sellisel juhul oleksid tulemused enamiku haridusprotsessi elementide summa.

Protsessi põhjal hindamine ei ole vaid kontrollimine, kuidas asjad edenevad. See on väga tavaline ja vahel tahtlik lihtsustus. Protsessi põhjal hindamises analüüsitakse osalejate vajadusi ning noorteprojekti oodatavaid tulemusi ja eesmärke. Näiteks tähendaks protsessi põhjal hindamine seoste, suhestumise ja vastavuse analüüsimist:

- vabaaja ürituste vajaduse,
- kultuurilise seose loomise oodatava tulemuse,
- koostöö ja osaluse edendamise eesmärgi ning spordivõistluste toimumise ja väikese küberkeskuse olemasolu vahel.

Sellise hindamise eelised ja puudused on järgmised.

Eelised	Puudused
<ul style="list-style-type: none"> • Protsessi põhjal hindamisel on teatud hariduslik väärtus, kuna sellega mitte ainult ei vaadelda mingi haridustegevuse erinevaid etappe, vaid ka läbitakse neid. • Kuna sellise hindamise lähtepunktiks on erinevate asjaosaliste vajadused, täidab ta eriti hästi diagnoosimise, suunamise ja motiveerimise funktsioone. • See võib aidata osalejatel, koolitajatel ja korraldajatel selgitada enda ees seisvaid ülesandeid ja saada teada, mis on selle õppeprotsessi kõige olulisemad takistused. Järelikult aitab selline hindamine arendada välja kindlamat ja järjepidevamat haridusprotsessi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protsessi mõistega seoses on vähe üksmeelt ja selgust. • Haridusprotsessi keerulisust ja dünaamikat on raske tabada. • Tegelikuses on sellise hindamise teooriat ja praktikat selle keerukuse tõttu raske kokku sobitada. • Kuna see hindamine on üldiselt kvalitatiivne, on suurem oht, et see muutub liiga erapoollikuks.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine noorsootöös

35 Kvalitatiivne hindamine vaatleb hariduskogemuse omadusi. Samuti hariduskogemuste tähendust erinevatele asjaosalistele. See tõstatab pigem küsimusi “kuidas?” ja “miks?” kui küsimusi “kui mitu?” või “kui palju?”. Kvantitatiivse hindamise eesmärgiks on mõõta ja kokku lugeda. See keskendub hariduskogemuse kvantiteedile ja tõstatab küsimused “kui mitu?”, “kui palju?”, “kui tihti?”.

Kvalitatiivse ja kvantitatiivse hindamise täielikumad definitsioonid on toodud alapealkirja “Hindamise tüpoloogia” all lehekülgedel 33–34.

Protsessi põhjal hindamise keerulisus on koolituskursustel väga ilmne. Tavaliselt kerkivad üles järgmised küsimused:

- kuidas saab osalejate mitmekesiseid vajadusi siduda kursuse alguses tähenduslikult kursuse eesmärkide ja kavaga?
- kuidas saab kursuse kestel kontrollida vajadusi eesmärkide valguses ja arvestades grupi arengut?
- kuidas saab vajaduste juurde kursuse lõpul tagasi pöörduda, et näha nende täitmise taset?

Paljudel juhtudel on protsessi põhjal hindamine taandatud mõne elemendi valimiseks eespool nimetatutest, hõlmamata seejuures osalejate poolt kursuse jooksul kogetud erinevate protsessiside kogu keerukust.

Meie ettepanek: õppetegevuse hindamine kui terviklik kogemus

Arvestades haridusprotsessi keerukust, oleks esimene ja kõige spontaansem vastus küsimusele “mida hinnata?” see, et hinnata tuleks KÕIKE. Seetõttu mõistab käesoleva käsiraamatu toimetuse õppetegevuse hindamist kui terviklikku kogemust. See on meie ettepanek ja kutse.

Õppetegevuse hindamine kui terviklik kogemus

- on globaalne, terviklik ja seda iseloomustab erinevate lähenemiste, meetodite, teooria ja praktika selge väljendamine;
- ühendab endas kvantitatiivset ja kvalitatiivset lähenemist;
- vaatlleb kogu haridusprotsessi (terviklikult ja erinevatest vaatenurkadest);
- seab prioriteediks kõige väärtuslikuma teabe mitte “kõige tegemise”.

Selle lähenemise metodoloogiline ettepanek õppetegevuse hindamiseks on hindamise ruumide, asjaosaliste, kordade, meetodite, allikate ja tehnikate kombineerimine.

Sel moel on hindamise kontseptuaalsed (õppimine, motiveerimine jne) ja instrumentaalsed (hindamine, muutmine, otsustamine jne) seisukohad pigem üksteist täiendavad kui vastuolus olevad.

Sedalaadi hindamise eetilisteks ja hariduslikeks alusteks on:

- dialektiline³⁶ üksus.
Dialektiline üksus kirjeldab seda, kui mingi idee, järeldus, selgitus või tees ja selle antitees ei ole üksteist välistavad, vaid osa tervikust. Seda esineb väga sageli. Näiteks mõne osaleja jaoks oli mingi õppesessioon liiga pikk ja teise jaoks liiga lühike. Õppetegevuse hindamine tervikliku kogemusena ei püüa teha vahet, kellel on selles suhtes õigus ja kellel mitte, vaid mõista, hinnata, panna asi teatud perspektiivi ja lõpuks vaidlustada mõlemad järeldused;
- mitmekülgne üksus.
Mitmekülgse olemasolu haridustegevuses on fakt. Mitmekülgsus on tihti grupi jaoks üks olulisemaid õppimisallikaid. Mitmekülgse analüüsimiseks paneb hindamine tihti rõhku taustade, arvamuste, kogemuste, järelduste, kontekstide, organisatoorsete raamistike ja meetodite kaupa rühmitamisele. Sellist mitmekülgset tuleks kindlasti tunnustada ja arvestada tuleks ka haridusprotsessi kõiki aspekte. See ei ole vastuolus arusaamaga, et need kõik on haridusprotsessi kui terviku või üksuse osad.

36 Üldiselt määratledes on dialektika väidete (teeside) ja vastuväidete (antiteeside) vahetamine, mille tulemuseks on vastandlike väidete süntees või vähemalt kvalitatiivne transformatsioon dialoogi suunas. Allikas: Wikipedia 2006. <http://en.wikipedia.org>.



Õppetegevuse hindamise kui tervikliku kogemuse eesmärgiks ei ole üksnes mitmekülg-
suse silmas pidamine ja haridusprotsessi erinevate mõõdete hõlmamine, vaid ka nen-
devaheliste seoste, vastikuse mõju, ühenduse ja vastavuse analüüsimine. Tõstatatakse
selliseid küsimusi nagu: kuidas organisatoorne raamistik mõjutab sisu? Kas osalejate
profiilid on vastavuses tegevuse formaadiga? Kas osalejate kogemustes võib täheldada
mingeid suundumusi?

See lähenemine on tõeline proovikivi. Mitteformaalses hariduses on see lähenemine selgelt
alles arenemisjärgus ning seda on raske praktikas rakendada, sest selle keerulisus nõuab
suuri jõupingutusi. Kusjuures, arvestades piiratud aega ja ressursse, on praktikas vaja pan-
na paika prioriteetidid kõigist võimalike hindamisvaldkondade ja erinevate teabekogumise
ja -töötlemise viiside seast.

Meie üleskutse on avastada ja arendada õppetegevuse hindamist kui tervikkogemust.
Tervikkogemus on lahutamatu osa mitteformaalsest haridusprotsessist, mille huve hinda-
mine peaks teenima.

Kõigil eespool nimetatud ja muudel võimalikel teadaolevatel hindamise mudelitel on oma
koht ja roll. Usume, et on hea neid teada, neid kriitiliselt vaadata ning luua alus omaenda
lähenemistele ja hindamisstrateegiatele.

*“Me pakume välja, et hindamine kui praktikaelement peaks olema reageeriv protsess,
mida viiakse läbi vastava projekti jaoks sobival moel ja vastavalt asjaosaliste oskustele,
maitsele ja arusaamale.*

*Hindamine peaks samuti põhinema eetilisel tegutsemisel ja kajastama selle ellu-
viimisega taotletavaid eesmärke. Sellest, et hindamine peaks olema suunatud kohestele
ja pikaajalistele tulemustele, on ehk olulisemgi veel pidev protsesside ja tulemuste hinda-
mine, et rikastada reageerivat hariduspraktikat.*

*See, et etteaimamatud tulemused võivad olla märkimisväärsed ning tagajärjed
keerulised ja mitte alati ettearvatavad või mõõdetavad, ei päästa meid vajadusest püsti-
tada eesmärke ja mõelda alates planeerimise esimestest etappidest, mida me tahame saa-
vutada. Ka see, et etapilised protsessid ei saa tagada edu, ei tähenda, et pole vaja mõelda,
millist lähenemist kasutada.*

*Eriti tähtis on välja töötada väärtushinnangud ja ideed või teisisõnu – rakenda-
tava lähenemise eetos või filosoofia.”³⁷*

Koostisosad, retseptid, varasemad kogemused ja näpunäited on meisterkoka jaoks see,
mille põhjal ikka ja jälle uus ja sobiv menüü välja töötada. Usume, et sama võib öelda ka
tõhusa õppetegevuse hindamise kohta.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

37 Käsiraamat nr 7 “Loomisel ... Kodanik, noored ja Euroopa. Euroopa kodanikuks olemine”. Euroopa Nõukogu
ja Euroopa Komisjon (mai 2003) lk 58.

1.5. Kes ja kelle jaoks?

Õppetegevuse hindamise asjaosalised

Olles üle vaadanud õppetegevuse hindamise võimalikud määratlused, eesmärgid, tegevussihid ja valdkonnad, ei ole raske teha kindlaks, kes on õppetegevuse hindamise asjaosalised. Küsimused “kes?” ja “kelle jaoks?” on meelega koos formuleeritud, sest kõik haridusprotsessi asjaosalised peaksid osalema selle hindamises ja saama teavet hindamise tulemuste kohta:

- **osalejad** kui õppijad ja tegevuse sihtgrupp;
- **vahendajad**, juhid või meeskonnaliikmed kui tegevuse elluviimise eest vastutajad;
- **korraldajad** ja partnerid kui tegevuse edendajad;
- **rahastajad** kui tegevuse toetajad;
- **otsustajad** kui hindamistulemuste edasises otsustustegevuses arvessevõtmise eest vastutajad.

Nimetatud asjaosalistel on hindamises erinev vastutusala ja ülesanded. Nad peaksid osalema hindamise erinevatel tasanditel ja etappidel ning nende kõigi kaasamine on oluline. Hindamine peaks olema demokraatlik, läbipaistev ja kõigi asjaosaliste jaoks korraga kättesaadav.

Vahel viib hindamist läbi välishindaja, kuid see ei ole vastuolus kõigi asjaosaliste kaasamise mõttega. Välishindaja üheks ülesandeks ongi tegelikult erinevate asjaosaliste kaasamine ja nende koos tegutsemise lihtsustamine hindamise ajal. Tavaliselt eeldatakse, et välishindaja on sellisel positsioonil, et ta viib hindamist läbi lihtsamalt ja vähemate kompromissidega kui nn siseinfo valdajad.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

1.6. Millal hinnata?

Õppetegevuse hindamise ajastamine

Hindamine on jätkuv ja pidev protsess. Kuid ka see, millal me hindame, on hindamise planeerimise protsessis oluline otsus. See on oluline, kuna annab meile teada, kuidas asjad tegevuse käigus arenevad, ning võimaldab meil kogutud teavet kasutada, et teha haridusprotsessi käigus seda paremaks tegevaid muutusi. Kolm peamist hindamise tüüpi saab määratleda nende toimumisaja järgi. Need on algne, vahe- ja lõpphindamine.



Kujutlege nüüd, et teete süüa. Enne kui alustate söögitegemist, panete kõik vajaminevad asjad tööpinnale ja kontrollite, kas kõik on olemas, ja mis veelgi olulisem, kas kõik vajalikud koostisosad on olemas. See ei ole ju hea, kui keset söögitegemist märkate, et teil pole maisi või, mis veelgi halvem, et ostsite kana asemel kala.

Süüa tehes avate vahepeal potikaane, et kontrollida toidu värvust ja lõhna ning veenduda, et kõik läheb plaanikohaselt. Aeg-ajalt te loomulikult maitsete valmivat rooga, et kontrollida, kas lisasite õige koguse soola või kas pasta on valmis. Lõpuks, kui olete omavalmistatud toidu uhkelt oma sõpradele või perele serveerinud, muidugi küsite neilt, kuidas neile toit maitses.

Ilmselt juba taipasite, et eespool olev jutt on lihtsalt algse, vahe- ja lõpphindamise järjestus. Protsessi ja tulemuste hindamine erinevatel etappidel aitab teil asjast paremat ülevaadet saada ja garanteerib, et teil ei ole lõpuks liiga vähese soolasusega ja pooltoores kana. Ise seda märkamata olete kogu oma tegevuse vältel rakendanud algset, vahe- ja lõpphindamist.



Algne hindamine on hindamine kohe tegevuse alguses. Enne projekti alustamist, olgu see siis noortevahetus või koolituskursus, on hea vaadata üle sihid, eesmärgid ja meetodikad. Sel etapil võite endale ehk esitada alljärgnevaid küsimusi:

- kas projekti eesmärgid on kooskõlas meie üldise sihiga?
- kas valitud meetodid aitavad seda sihti saavutada?
- kas programm hõlmab kõike, mida tahame? Kas see on realistlik?
- kas meie meeskonnal on vajalikud kogemused ja võimed, et seda programmi läbi viia, või peame kutsuma abi?

Nüüd on teie kord! Võtke endale viis minutit selleks, et kirjutada üles mõned küsimused, mida te võite tahta endalt küsida algse hindamise ajal ja pärast projektiga alustamist.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Teave osalejate kohta on samuti üks algse hindamise tähtis osa, mida tavaliselt nimetatakse profiili infoks. Seda võib mõista kui osalejast algul tehtud fotot. Seda teavet on vaja selleks, et saada teada, kui palju teie programm noorte elu mõjutab, ning see sisaldab muutumatu andmeid, näiteks osalejate vanust. Selline teave on kasulik leidmaks, kes meie programmist kõige tõenäolisemalt kasu saaks. Profiili info on äärmiselt oluline selle jaoks, et saaksite oma programmi kavandada nii, et see vastaks osalejate vajadustele.

Vahehindamine võimaldab meil vaadata, kuidas asi edeneb. Nagu nimigi ütleb, toimub see hindamine projekti keskel. See võib olla pidev hindamine, nagu igapäevased ülevaated päeva lõpul või terve meetodite kogum, mida rakendatakse programmi keskpaigas.

Vahehindamine võib osutada äärmiselt kasulikuks projektimeeskondade jaoks, kuna see võimaldab neil kindlaks teha programmi edenedes ilmnedavad probleemid või puudused. Meeskonnaliikmed võivad otsustada teha programmi vajalikke muudatusi, et püüda probleeme lahendada või täita vajadusi, mis osalejatel võivad olla tekkinud.

Kui oleme oma programmi lõpule viinud, on aeg **lõpphindamiseks**. Erinevaid meetodeid kasutades hindavad osalejad ja meeskond kogu projekti tulemuste seisukohast (s.t eesmärkide täitmine, õpisaavutused, tähendus organisatsioonile ja mõju laiemas sotsiaalses kontekstis) teatud distantsi ja perspektiiviga.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

1.7. Hindamise tüpoloogiad

Eelmises peatükis nägime erinevaid hindamise tüüpe vastavalt nende ajastatusele (esi- algne, vahepealne ja lõplik). Selles alapeatükis tutvustame teisi hindamise tüüpe, mis on seekord liigitatud asjaosaliste (personaalne, interpersonaalne ja grupihindamine), funktsionaalsuse (formatiivne e protsessi ja summatiivne e koondhindamine) ja olemuse põhjal (kvantitatiivne, kvalitatiivne hindamine).

Personaalne, interpersonaalne ja grupihindamine

Personaalne hindamine on hindamine, mille puhul iga haridusprotsessi kaasatud isik või asjaosaline teeb ise oma otsused ja järeldused läbitud kogemuse kohta.

Interpersonaalse hindamise puhul jagavad ja arutavad haridusprotsessi kaasatud asjaosalised oma otsuseid ja järeldusi. Selline hindamine toimub enamasti väikeses rühmas. Kuna interpersonaalse hindamise tõttu võivad isiklikud hinnangud muutuda, ei ole üksmeelele jõudmine siin eesmärgiks. Sihiks on lihtsalt individuaalsete hinnangute jagamine ja läbiarutamine.

Grupihindamisel on üks lisamõõde ja see ei ole üksnes isikutevaheline hindamine, kus asjaosaliste hulk on suurem. Kuna grupp kui selline on osa kontekstist ja väga tihti mitteformaalses hariduses tähtis õppimisallikas, keskendub grupis hindamine just õppeprotsessi aspektidele ja mõõdetele, mida on võimalik grupi seisukohast vaadelda ja hinnata, sealhulgas näiteks grupis valitsev õhkkond, osalejate koostöö, grupi panus õppesse ja grupitegevus. Tuleb siiski märkida, et see ei ole grupihindamise ainus funktsioon.

Formatiivne ja summatiivne hindamine



“See, kui kokk suppi keetes seda maitseb, on formatiivne, kui külalised maitsevad juba valmis suppi, on summatiivne.”³⁸



Formatiivne hindamine kaasneb õppeprotsessiga ja võib sellele kaasa aidata. Selline hindamine koosneb pidevast hinnangu andmisest, analüüsimisest ja järelduste tegemisest.

Summatiivses hindamises vaadeldakse üldisi ja lõpptulemusi (nt eesmärkide täitmist, õpitu- lemusi, tähendust organisatsioonile ja mõju laiemas sotsiaalses kontekstis). Teisisõnu on sel- lise hindamise osadeks oodatud tulemuste kindlakstegemine ja lõpuks järelduste tegemine.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

38 Robert Stakes, tsiteeritud väljaandest “Evaluation and Education: A Quarter Century”. Chicago: University of Chicago Press, 1991, lk 169. Robert Stakes on haridusteaduste professor ja CIRCE juhataja Illinoisi Ülikoolis.

Kvantitatiivne ja kvalitatiivne hindamine

Kvantitatiivne hindamine keskendub kogemuse kvantiteedile. Selle eesmärgiks on kokku lugeda või hinnata erinevaid nähtusi (sõna otseses mõttes). Peamised küsimused kvantitatiivses hindamises on “kui mitu?”, “kui palju?” ja “kui tihti?”. Näiteks:

- kui mitu noort osales noortevahetuses?
- mitu riiki oli esindatud?
- kui tihti nad pärast vahetust üksteisega ühendust võtsid?

Kvalitatiivne hindamine aga on seotud programmi kvaliteedi ja sealt saadud kogemusega. Seega vaatleb kvalitatiivne hindamine kogemuse tähendust erinevatele asjaosalistele. See võib olla nii üksikisiku kui ka grupi tasandil. Näiteks vaadeldakse Türgist pärit Arda noortevahetuse kogemust noorsootöötajate kogemustega Arda kodulinnas toimunud koolitusel. Kvalitatiivses hindamises tõstatuvad tavaliselt küsimused “kuidas?” ja “miks?”. Näiteks:

- miks kontaktide loomise teemalisel seminaril osalejad ei teinud pärast seminari ühtegi projekti?
- kuidas kasutasid osalejad koolituskursusel neile tutvustatud töömeetodeid siis, kui nad olid koju läinud?

Enne kui hakkame kvantitatiivsest ja kvalitatiivsest hindamisest üksikasjalikumalt rääkima, on oluline märkida, et kindel ja professionaalne õppetegevuse hindamine hõlmab enamasti nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid hindamismeetodeid. Need meetodid annavad erinevat tüüpi teavet, mis võimaldab teil oma projekti teostuse kohta laiemat ja selgemat ülevaadet saada.

Harjutus: kvantitatiivne või kvalitatiivne?

Lugege alljärgnevat küsimused läbi ning püüdke teha kindlaks, kas tegemist on kvantitatiivse või kvalitatiivse hindamisega. Pärast arutlege, miks te nii otsustasite.

1. Mitu inimest projektis osales?
2. Mitu vabatahtlikku osales 2005. aastal teie organisatsiooni korraldatud vabatahtlike töölaagrites?
3. Meie projektis oli 200 vabatahtlikku Istanbulist. Miks on Türgi idaosast palju vähem vabatahtlikke?
4. Meie projektis osales 200 vabatahtlikku. Mitu neist läks Ida-Euroopa riikidesse?
5. Miks õpilased ja eriti just üliõpilased tahavad tõenäolisemalt vabatahtlikeks hakata?
6. Kuidas aitas meie vabatahtliku osalemise kampaania tõsta inimeste teadlikkust?
7. Kus on kõige parem vabatahtlikke värvata?
8. Kui tihti osaletakse vabatahtliku töö laagrites pärast esimest kogemust?
9. Miks me töötame ainult vabatahtlikega?
10. Miks on meil rohkem nais- kui meessoost vabatahtlikke?

Vastused: 1: kvantitatiivne; 2: kvantitatiivne; 3: kvalitatiivne; 4: kvantitatiivne; 5: kvalitatiivne; 6: mõlemad; 7: mõlemad; 8: kvantitatiivne; 9: kvalitatiivne; 10: kvalitatiivne.

Kvantitatiivse ja kvalitatiivse hindamise vahelised erinevused ei piirdu sedalaadi küsimustega. On ka muud palju suuremad erinevused.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Kvantitatiivse ja kvalitatiivse hindamise põhierinevused:³⁹

KVANTITATIIVNE	KVALITATIIVNE
Mõõtmine	Selgitus
Järeldused tehakse andmete analüüsi põhjal	Vaatluse järeldused sõltuvad tõlgendusest
Protsessi saab korrata	Protsessi on raske korrata
Struktureeritud	Struktureerimata

Esimene erinevus on, et kvantitatiivses hindamises mõõdetakse programmis ilmnevaid nähtusi. Kvantitatiivsed väited sisaldavad mõõtarve, nagu näiteks: “55% osalejatest olid Lääne-Euroopa riikidest.” Kvalitatiivne hindamine aga püüab selgitada, miks oli enamik osalejaid Lääne-Euroopa riikidest. Meie selgitus oleks, et osalejatel väljastpoolt Euroopa Liitu polnud piisavalt aega viisat taotleda ja saada.

Teine erinevus tuleneb läbipaistvuse küsimustest. Kvantitatiivses hindamises on üsna selge, kuidas osalejate arvu teada saime – lugesime osalejad kokku. Kvalitatiivseid meetodeid kasutades liigume vaatluse juurest järelduste juurde, tõlgendades midagi, mis on pigem subjektiivne kui objektiivne.

Kolmas erinevus on seotud kordamisega. Kvantitatiivseid meetodeid saab täpselt korrata nii, et kõigil asjaosalistel on sama hindamiskogemus. Kvalitatiivsed andmed aga sõltuvad palju rohkem kontekstist. Isegi midagi nii lihtsat, kui see, mis ajal hindamine toimub, võib tulemusi mõjutada.

Ning lõpuks neljas erinevus: kvalitatiivne hindamine on struktureerimata. Hindamine keskendub nende asjaosaliste tähtsusele, kes saavad oma arvamust tegevuse kohta avaldada. Kvantitatiivne hindamine aga sõltub palju rohkem ettenähtud struktuurist, kus teavet küsitakse hindajate poolt juba ette ära otsustatud vastajatelt.

Veel üheks kvantitatiivse ja kvalitatiivse hindamise erinevuste tasandiks on seega kasutatavad meetodid, kuigi, nagu ka harjutuse puhul, milles eristasime kvalitatiivse ja kvantitatiivse hindamise küsimusi, võib eraldusjoon nende kahe vahel olla hägune.

Alljärgnevas tabelis on toodud erinevad kvalitatiivse ja kvantitatiivse hindamise meetodid.

KVALITATIIVNE		KVANTITATIIVNE
<i>STRUKTUREERIMATA</i>	<i>POOLSTRUKTUREERITUD</i>	<i>STRUKTUREERITUD</i>
Osalejate jälgimine	Struktureeritud intervjuud	Uuringud
Kiri endale	Juhiste põhjal vaatlemine	Küsimustikud
Fookusgrupid	Kohapealne kontroll	Vaatlused kontrollnimekirja põhjal
Päevikud		
Film/video		
Süvaintervjuud		



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine noorsootöös

39 Kneale, Dylan (2004), avaldamata ettekanne hindamise kohta, Youth Express Networki hindamise teemaline seminar Türgis Avanos.

1.8. Õppetegevuse hindamine laiemalt



Pärm ja pitsa Itaalias!

Kui te võõramaalasena tahate Itaalias pitsat valmistada, võib teil tekkida mitmeid probleeme. Kui te lähete *supermercato*'sse ehk kaubamajja taigna jaoks pärmi ostma, võite kergesti võtta vale pärmi ja saada lõpuks pitsa, millel on magus koogilaadne põhi, sest Itaalias on müügil eri tüüpi pärme, kuid võõramaalasena te seda ilmselt ei tea. Pitsa küpsetamine võib igal juhul tekitada teie ja teie itaalia sõprade vahel teravaid vaidlusi selle üle, milline peaks pitsa olema. Pitsaküsimus ei seisne üksnes teadmises, mis on pärm, vaid ka teadmises, mis peaks olema pitsa peal, millal seda süüa, millised on eri regioonide vahelised erinevused, milline on pitsa ajalugu, milline on hea tomatipasta, milline on õige juust ja milliseid maitsetaimi kasutada. See kõik on üks suur tervik.



Selle käsiraamatu kirjutamise ajal on hindamise mõiste mitteformaalse hariduse alastes aruteludes tihti üles kerkinud koos selliste mõistetega nagu “hindamine”, “kinnitamine”, “akrediteerimine” ja “kvalifitseerimine”. Kõik see on osa jätkuvast arutelu mitteformaalse hariduse tunnustamise üle. Üksmeel näib valitsevat selles, et inimesed õpivad mitteformaalsest haridusest palju. Kuid mida tegelikult tähendab see, et nad õpivad palju? Mida inimesed täpsemalt õpivad? Kuidas me saame seda mõõta? Kas sel on ka tööturule mingi mõju?

Mida saab keskmine 17-aastane tüdruk peale hakata oma kolmeaastase vabatahtlikuna töötamise kogemusega kohalikus noorsooühenduses? Kas poleks kasulik, kui tema kogemus oleks paberile märgitud, et ta saaks seda tööintervjuul näidata? See oleks muidugi hea, kuid mida see tõestab? Kas ta tööpoolest õppis neist kogemustest ja kui hästi ta oskab seda, mida väidab end oskavat? Kuidas saab mitteformaalses hariduses täpsemalt kirjeldada, mida ja mil määral inimesed õpivad?

Mitteformaalne haridus erineb formaalsest haridusest ühe asjana selle poolest, et mitteformaalses hariduses ei anta osalejatele hinnangut. Mitteformaalses hariduses me ei tee eksameid ega pane hindeid. Hindame programmi, selle protsessi ja tulemusi, kuid ei anna hinnangut osalejate isiklikule tasemele. Me küsime pigem osalejatelt, mida nad enda arvates õppisid.

Kuid see võiks aidata eespool näitena toodud 17-aastaselt tüdrukul leida tunnustust antud töö jaoks pädeva isikuna, kui tal oleks täpne kirjeldus selle kohta, mida ja mis tasemel ta õppis. See tähendaks ka, et tema noorsooühendus on akrediteeritud kui teatud standarditele vastav organisatsioon, mis lubab sel anda tüdrukule paberi, kus on tema oskusi kirjeldatud, ja tagab selle dokumendi väärtuse.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Selle üle käib suur debatt, kas mitteformaalse hariduse roll peaks olema ka haridustegevuse ajal toimunud õppimise kohta tõendite ja diplomite välja andmine. See on vaidlusi tekitav küsimus, kuna asjaosalised on eri arvamustel selles, kas mitteformaalne haridus peaks arenema selles suunas.

Tunnustamise toetajad ütlevad, et paljud noored võidaksid mitteformaalse hariduse sertifitseerimisest. See avardaks nende võimalusi minna tööturule ja alustada iseseisvat elu.

Vastased aga ütlevad, et nii kaotaks mitteformaalne haridus oma näo. Sertifitseerimise suunas liikumine ohustaks mitteformaalse hariduse loomupärast olemust, sotsiaalset tähtsust ja kodanikukohust. See muudaks täielikult noortejuhtide, noorsootöötajate ja noorte koolitajate ja nende sihtgruppide vahelisi suhteid. Nende vahendajarolli mõjutaks võimuloogika, kuna nad peaksid oma programmides osalejatele hinnanguid andma.

Arutelud mitteformaalse õppetegevuse hindamise, sertifitseerimise ja akrediteerimise üle tekitavad tugevaid haridustemaalisi ja eetikaalaseid debatte eri tasanditel. Üheks peamiseks kriitikaks mitteformaalse hariduse sertifitseerimise suunas liikumise kohta on see, et sellist lähenemist saab kasutada valiku ja väljajätmise vahendina, mis ohustab võrdset ligipääsu teadmistele ning võib tuua kaasa negatiivseid tagajärgi mitteformaalse hariduse olemusele, õppekavale ja praktikale.

Kui me mõistame mitteformaalset haridust kui demokraatlikku ligipääsu enesearendamisele, on sertifitseerimise valikuline väärkasutus enam kui küsitav ja tõstatuksid kõige põhilisemat laadi eetikaküsimused, mis muudaksid mitteformaalse hariduse ja selle asjaosaliste tegevuse seaduslikkuse küsitavaks.

Üks selliste vaidluste märkimisväärne tulem ja alternatiiv selle vaidluse seni mustvalgele olemusele on enesehindamise mõiste. Sellise hindamisvormi mõte on anda osalejatele sobivad vahendid ja toetus enda õpitu hindamiseks ja selle tulemuste dokumenteerimiseks. Näiteks tööde kaust – õpimapp, mis koondab kõik ühe isiku mitteformaalse hariduse tegevused ja õpisaavutused.

Viimastel aastatel on Euroopa tasandil välja arendatud mõningad enesehindamise vahendid mitteformaalse hariduses. Euroopa Nõukogu on välja arendanud enesehindamise maatriksi, mis aitab hinnata isiku keeleoskust.⁴⁰ Euroopa Komisjoni noortesektoris on ekspertide rühm välja arendanud Euroopa noortejuhtide ja noorsootöötajate portfoolio.⁴¹



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

40 See enesehindamise maatriks on osa Euroopa Nõukogu dokumendist “Euroopa keeleõppe raamdokument: õppimine, õpetamine ja hindamine” (European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, and Assessment). Selle raamidokumendi abil saab sätestada standardid rahvusvaheliselt võrreldaval moel. See lihtsustab õpetamise ja õppimise selget määratlemist ning võimaldab hinnata asjatundlikkust. Dokumenti saab vaadata aadressil http://www.coe.int/T/E/Cultural_Cooperation/education/Languages/Language_Policy/Common_Framework_of_Reference.

41 Euroopa noortejuhtide ja noorsootöötajate portfoolio on vahend, mis kavandati eesmärgiga võimaldada noortejuhtidel ja noorsootöötajatel Euroopas hinnata ja kirjeldada oma pädevust Euroopa kvaliteedistandardite põhikogumiku põhjal. Seda saab vaadata aadressil <http://www.coe.int/youthportfolio>.

Sõnade selgitus

Hindamine – inglise keeles tähendab hindamine vaid millegi kohta põhjendatud hinnangu või usutava arvamuse andmist. See ei viita mingile kindlale otstarbele (nagu näiteks isiku sooritusele hinde andmine) ega ka mingile kindlale hindamismeetodile (nagu näiteks kirjalik test) ja selle tulemused ei viita sellele, et miski on suurema väärtuse või tähtsusega kui miski muu (nagu näiteks Euroopa Nõukogu tegevus võrreldes SALTO tegevusega).

Hinnangu andmisega on tegemist siis, kui hindamisel on võrdlev mõõde, mille- ga kaasneb isikute, tegevuste või institutsioonide järjestamine nende soorituse või saavutuse alusel. Reastada võib konteksti-, protsessi- või hinnatavate tule- muste spetsiifiliste kriteeriumite alusel (nagu näiteks, kes ujus kõige kiiremini üle jõe või milline EVS-⁴² agentuur oli kõige edukam sotsiaalselt ebasoodsas olukorras olevate noorte meelitamisel programmi). Teise võimalusena võib suh- telist sooritust hinnata mingi välise standardi järgi (nagu PISA⁴³ saavutustestid 15-aastastele noortele erinevates riikides).

Sertifitseerimine tähendab isiku poolt omandatud või koolituse-/teenusepakkuja kaudu esindatud teadmiste, oskusteabe, oskuste ja/või pädevuse formaalse kin- nitamise standardiseeritud protsessi.

Tunnistused või diplomid on paberid, mis kajastavad sertifitseerimise tulemust. Need on enamasti ametliku dokumendi staatuses, kuid see pole absoluutne eeldus.

Akrediteerimine – ametlikult või ühiskondlikult tunnustatud organisatsioonid või ametkonnad (ülikool, haridusministeerium jne) akrediteerivad kursusi, tegevusi ning nende tulemusi. See tähendab, et nad tõendavad, et need organisatioo- nid ja isikud vastavad kokkulepitud standarditele. Nad tagavad väljaantavate tunnistuste ja diplomite usaldatavuse ning seega ka heaks kiidetud isikute ja organisatsioonide järelevalve, hindamise ja hinnangu usaldusväarsuse ning sea- duslikkuse.⁴⁴

Tagasiside – tagasiside andmine on isikule tema käitumise mõjust teada and- mine, mida saab kasutada ja millest saab õppida. Eeldatakse, et tagasiside on selle saajale abiks.⁴⁵

42 Euroopa Vabatahtlik Teenistus (European Voluntary Service, EVS) on osa Euroopa Liidu noorte kodanikuha- ridusprogrammist Euroopa Noored, mis edendab noorte liikuvust ja vabatahtlikku osalemist.

Lisateave aadressil http://eacea.ec.europa.eu/youth/programme/index_en.htm#structure.

43 Rahvusvaheline õpilaste hindamise programm (Programme for International Student Assessment, PISA) on rahvusvaheliselt standardiseeritud hindamissüsteem, mis on osalevate riikide poolt ühiselt välja arendatud ja mida rakendatakse 15-aastastel kooliõpilastel. Esimese hindamise ajal 2000. aastal viidi küsitlus läbi 43 riigis, teise hindamise ajal 2003. aastal 41 riigis ning 2006. aastal toimival kolmandal hindamisel osaleb vähemalt 58 riiki. Lisateave aadressil <http://www.pisa.oecd.org>.

44 Võetud väljaandest “Terminology Cheat Sheet” (autor Lynne Chisholm, lk 44–46), mis on aruande “Bridges for Recognition 2005” osa. See aruanne on saadaval aadressil <http://www.salto-youth.net/bridgesReport/>.

45 Aruandest “Training Module II: Responding Effectively to Cultural Insensitivity of the Multicultural Leadership Institute, 2004” võetud ja kohandatud definitsioon.



T-Kit käsiraamat

Õppegevuse hindamine
noorsootöös

1.9. Õppetegevuse hindamine ja kvaliteet noorsootöös

Miks on vaja rääkida kvaliteedist?

Õppetegevuse hindamine ja kvaliteet on väga tihedalt seotud. Hindamist võib pidada kvaliteedi osaks. Ja vastupidi – kvaliteet võib olla osa õppetegevuse hindamisest. Mida see tähendab?

Õppetegevuse hindamine kui kvaliteedi osa. Õppetegevuse hindamist võib pidada kvaliteedi saavutamise vahendiks või mehhanismiks. Sel juhul oleks kvaliteet eesmärk ja hindamine vahend.

Kvaliteet

Õppetegevuse hindamine

Kvaliteet kui õppetegevuse hindamise osa. Õppetegevuse hindamisega kaasneb hinnatava väärtuse kohta hinnangu andmine. Selline väärtuse määramine oleks sama, mis hinnatavale teatud kvaliteedi omistamine. Sel juhul oleks kvaliteet üks tasand – viiteseos hindamise teenistuses.

Õppetegevuse hindamine

Kvaliteet

Nagu me näha võime, on õppetegevuse hindamise ja kvaliteedi vaheline lähiseos dialektiline ja ebamugav, kui me ei püüa kujutleda neist ühte lihtsalt teise vahendina.

Õppetegevuse hindamise ja hindamisalasel väitlusel on kaks poolust.

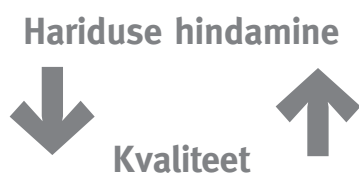
- Ühest küljest tähendaks kvaliteedi hindamise taandamine ainult kvaliteedi saavutamise vahendiks seda, et hindamise hariduslikku olemust, eesmärki ja potentsiaali ei tunnustata. Isegi kui õppetegevuse hindamise üheks eesmärgiks on olukorra parandamine, on see palju enam kui lihtsalt parandamise vahend.
- Teisest küljest tähendaks kvaliteedi pidamine vaid üheks õppetegevuse hindamise elemendiks meie arvates kvaliteedi raske ülesandega mittetegelemist. Tänapäeval kasvab kvaliteedinõue paljudes mitteformaalset haridust hõlmavates valdkondades (tööstustoodetes, sotsiaalteenustes, avalikes teenustes jne). Rahastajad, partnerid, korraldajad, koolitajad ja osalejad töötavad selle kvaliteedi nimel ja ootavad suuremat kvaliteeditaset haridustegevuses.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Pidades silmas nimetatud poolusi, võime me väita, et kvaliteedi ja õppetegevuse hindamise suhtes on palju potentsiaali ettemääratud piiride trotsimiseks ja mõlema rikastamiseks selle tulemusel.



Arusaamad kvaliteedist

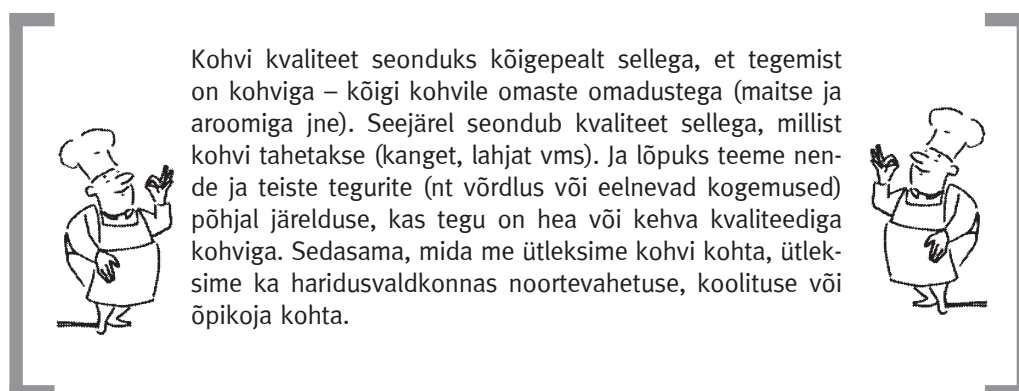
Mis on kvaliteet? On olemas mitu erinevat kvaliteedimõistet.

- Erasektorist tulenev mõiste on, et “kvaliteet on see, kui klient tuleb tagasi” või “kvaliteet tähendab kliendi vajaduste rahuldamist”. Isegi kui meil on rikkalik ja paindlik tõlgendus sellest kaubanduslikust kvaliteedimõistest (milles kliendid on osalejad ja teenusepakkujad korraldajad), võime me järeldada, et selline arusaam on haridusvaldkonna jaoks üsna piiratud. Haridus ja selle asjaosaliste (osalejate, koolitajate, korraldajate jne) vahelised suhted ei allu sellele kaubanduslikule tehinguloogikale.

Sellel lähenemisel on kindlasti oma koht, kui tegu on programmide juhtimise või avalike ressursside kasutamisega. Kuid haridusteguri või hinnatava kogemuse kliendi-teenusepakkuja suhteks taandamine on parimal juhul vaid lihtsustus.

- Euroopa Standardiseerimise Komitee⁴⁶ leppis valitsusväliste ja ärivaldkondade jaoks kokku alljärgnevas kvaliteedi definitsioonis, mis avaldati kui Euroopa standard ISO 9000⁴⁷: “Kvaliteet on määr, millega loomupäraste omaduste kogum täidab nõudeid. Terminit kvaliteet võib kasutada koos selliste omadussõnadega nagu kehva, hea või suurepärase.”⁴⁸

Nimetatud definitsioonis on kvaliteeti seostatud loomupäraste omadustega, nõuetega (määratud või oodatud väljastpoolt) ja subjektiivse omadussõnadega väljendatava väärtuse hinnanguga. See “triangulatsioon” on kvaliteedi mõiste uurimisel väga oluline.



46 Euroopa Standardiseerimise Komisjon CEN, asutati 1961. aastal Euroopa riiklike standardiseerimisorganisatsioonide poolt. Praegu annab CEN oma panuse Euroopa Liidu eesmärkidesse, koostades vabatahtliku tegevuse tehnilisi standardeid. Lisateave aadressil <http://www.cenorm.be/cenorm/>.

47 Rahvusvaheline Standardiorganisatsioon ISO on maailma suurim standardite välja arendaja. Neid standardeid kasutavad igat tüüpi tööstus- ja äriorganisatsioonid, valitsused, toodete ja teenuste pakkujad ja kliendid era- ja avalikus sektoris... Lisateave aadressil <http://www.iso.org>.

48 DIN-Taschenbuch, 2001, Normen zum Qualitätsmanagement, Beuth-Verlag, Berlin Wien Zürich, lk 451



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

- Vaatamata suurele hulgale viidetele ja kasvavale kirjanduse hulgale hariduse kvaliteedi kohta⁴⁹ (kvaliteedikontroll, auditeerimine, hindamine, poliitika ja riikliku rahastamise kohta käivad sätted jne), ei ole kvaliteedi mõistet siiani veel väga selgesti väljendatud. Selle taustal on Harvey ja Green (1993) kindlaks teinud neli erinevat kvaliteedimõõdet ja neid analüüsinud, mis on meie arvates oluline panus mitteformaalse hariduse kvaliteedi mõistmisesse.

Nimetatud autorite poolt kindlaks tehtud kvaliteedimõõtmed on:

- kvaliteet kui eesmärgitruudus;
- kvaliteet kui sidusus – eetos;
- kvaliteet kui transformatsioon (kvalitatiivne muutus);
- kvaliteet, mis seondub millegi uuega.

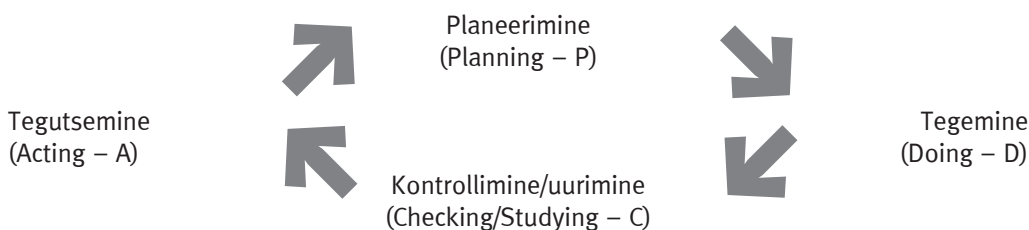
Need autorid näevad mitteformaalse hariduse kvaliteeti nende nelja mõõtme seguna. Me ei pea seda definitsiooni õigeaks. Kuid meie arvates on nimetatud neli mõõdet kvaliteedist arusaamisel haridusvaldkonnas eriti kohased, innustavad ja küsimusi püstitavad.

Kvaliteedijuhtimise tsükkel ja noorsootöö

Dr. William Edwards Deming⁵⁰ (1900–1993) on tuntud kui väljaarendatud kvaliteedijuhtimise tsükli ehk nn P-D-C-A-tsükli⁵¹ isa.

Kvaliteedijuhtimise tsükkel

Iga projekt on nagu ring, mis koosneb neljast osast või etapist:



- Planeerimine:** kõigepealt on meil vaja projektiideed. Selleks me mõtleme, millised on selle projekti eesmärgid ja võimalused. Seejärel tööta-
me välja konkreetse kontseptsiooni ja töökava.
- Tegemine:** siis hakkame oma plaani ellu viima. Seejuures järgime oma
plaani nii palju kui võimalik.
- Kontrollimine/uurimine:** töötamise ajal jälgime suuremaid või väiksemaid erinevusi oma
kava ja tulemuste vahel. Teeme kindlaks, mis edeneb hästi ja
mida on vaja muuta.
- Tegutsemine:** tegutseme oma kriitilise vaatluse põhjal – muudame, paranda-
me, kohandame.

Selles tsükli on oluline kronoloogiline järjekord – iga osa ehitatakse eelmise peale. Tsükli järjekorda pole võimalik muuta ja süsteemi ei saa vastupidiseks pöörata.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

49 Kaks huvitavat raamatut, mida võiks uurida: “Total Quality Management in Education” (“Täielik kvaliteedijuhtimine hariduses”). Edward Sallis Publisher: Routledge Falmer 2002, “Quality in Education: An Implementation Handbook” (“Kvaliteet hariduses: rakenduskäsiraamat”) Jerome S. Arcaro, Jerry Arcaro Publisher: St. Lucie Press, 1995.

50 Ameerika statistik ja kvaliteedikontrolli ekspert b. Sioux City, Iowa. Deming kasutas statistikat selleks, et uurida tööstusliku tootmise protsessi vigade suhtes ning uskus, et tootekvaliteedi parandamine sõltus suuremast juhatuse ja töötajate vahelisest koostööst ja ka parematest kujundus- ja tootmisprotsessidest.

51 Allikas: http://www.valuebasedmanagement.net/methods_demingcycle.html. Väärtuspõhine juhtimine on väärtuse loomise ja juhtimise infovärv väärtuse ja väärtustamise eesmärgi saavutamiseks.

Tsükliteooria noorsootöös

Demingi teooria oli erinevate valdkondade (tööstuse, avaliku halduse, primaarsektori) jaoks erinevate kvaliteedijuhtimise süsteemi mudelite väljaarendamise lähtepunktiks.

Hilisemates kohandustes muutus see tsükkel spiraaliks, mis rõhutab projekti pidevalt jätkuvat loomust. Nagu teame, on igal projektil oma dünaamika ning iial ei ole sel tegelikku algust ja täielikku lõppu, sest konkreetne lõpp on tihti juba uue projekti sissejuhatus.

Arvestades, et noorsootöö on projektides tavaliselt struktureeritud, on Demingi teoorial ka sellele valdkonnale oluline mõju. Arusaamine noorsootööst kui projektitsüklist on pannud selle valdkonnaga tegelevad institutsioonid ja organisatsioonid tegema pingutusi, parandamaks enda poolt toetatavaid projekte nende erinevatel etappidel. Selleks on nad kindlaks teinud kvaliteedijuhtimise kolm võtmekontseptsiooni⁵².

- **Kvaliteedikriteeriumid** – omadused, mis on valitud kvaliteeti määratlema vastavalt projekti eesmärkidele. Eeldatakse, et kui mingi kriteerium on täidetud, on kvaliteet hea, ja kui eesmärk pole täidetud, ei ole kvaliteet nii hea või on halb. Kvaliteedikriteeriumid on olulised ja nad kehtivad.

Üheks noorsootöö kvaliteedi kriteeriumiks võiks olla:

osalejate kaasatus.

- Osalejate kaasatus on omane haridusprojektidele.
- See on seotud projekti eesmärkidega. Üldiselt on noorteprojektide eesmärkideks aktiivse osaluse, tegevusega hõivatuse, kaasvastutuse ja aktiivsete meetodikate kasutamise edendamine.
- Eeldatakse, et kui osalejad on kaasatud, on hea, ja kui pole kaasatud, on halb.
- Osalejate kaasatus on oluline ja kehtiv kriteerium.
- **Kvaliteedistandardid** – need on kriteeriumite jaoks seatud tingimused. Standardeid väljendatakse tihti kui kõrgemaid ja madalamaid väärtusi lubatud skaalal. Nendega määratakse kriteeriumite hulk, intensiivsus ja laad.

Üheks noorsootöö kvaliteedistandardiks kvaliteedikriteeriumi “osalejate kaasatus” jaoks võiks olla järgmine:

osalejad juhivad ja organiseerivad ise oma projekte ja vaba aega.

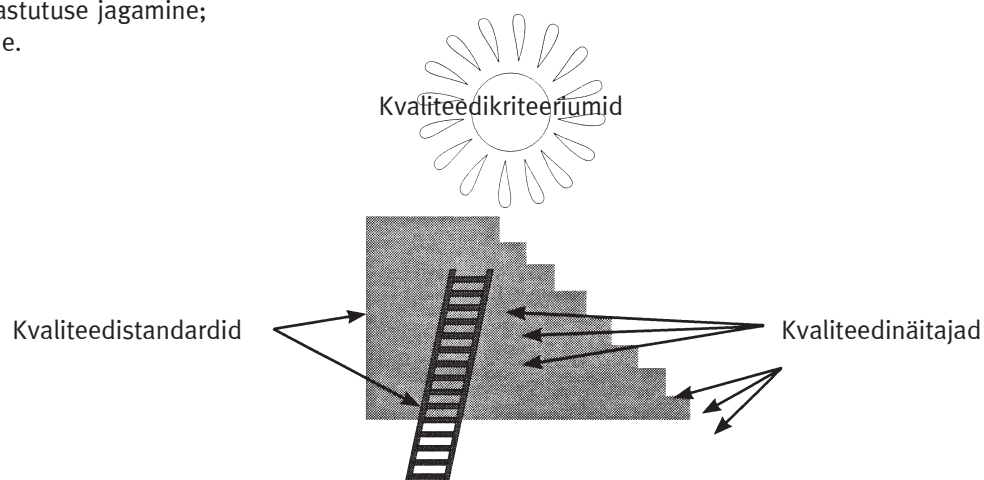
- Projektide ja vaba aja isejuhtimine ja -organiseerimine on üks tingimus, hulk ja kriteeriumi “osalejate kaasatus” jälgimise viis.
- Osalejate kaasatuse hindamiseks on olemas ka muid kriteeriume, kuid see standard (projekti ja vaba aja kohta) on oodatud.
- **Kvaliteedinäitajad** – enamasti ei saa me mingit kriteeriumi otseselt jälgida. Seega, kui me tahame kriteeriume rakendada, on meil vaja näitajaid. Näitajad on mõõdud, mis näitavad, kas standardis kirjeldatud eeldatav kvaliteet on saavutatud. Näitajad võivad olla kvalitatiivsed või kvantitatiivsed ning peaksid olema usaldusväärsed ja mõõdetavad.

52 Allikad: BMFSFJ: QS-Compendium, Brochure No. 24, lk 75 jj, Bonn, 2001, ja “A resource book for social managers”, autorid Paul Nies and Philip C Berman 2004, European Management Association.



Meie näite järgi võiksid mõned näitajad (kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed) standardi “osalejad juhivad ja organiseerivad ise oma projekte ja vaba aega” jaoks olla:

- projektide hulk ja tüüp;
- projektimeeskonna koosseis;
- vabal ajal enda organiseeritud ürituste arv;
- sotsiaalkomisjoni tööviis;
- vastutuse jagamine;
- jne.



Kvaliteedikriteeriumide, -standardite ja -näitajate näide

Lisaks kvaliteedikriteeriumide, -standardite ja näitajate määratlemisel antud näitele kujutlegem noortevahetusprojekti, mille eesmärgiks on osalejatevahelise mõistmise ja koostöö edendamine.

Üheks **kvaliteedikriteeriumiks** võiks olla:

- osaliste omavaheline suhtlemine.

Üheks **kvaliteedistandardiks** võiks olla,

- kas projekti elluviimise ajal toimub suhtlus:
- kõigi projektis osalejate vahel;
- kõigil projekti etappidel;
- seoses erinevate tegevuste ja momentidega.

Mõned **kvaliteedinäitajad** võiksid olla:

- osalistevaheline koostegevus vabal ajal;
- osalejate otsene suhtlus/vastastoime tööruumis;
- algatused suhtlusbarjääride (nt keel jne) ületamiseks;
- mõistmine/vääritimõistmine erimeelsuste või lahkkelide korral;
- mitteverbaalse suhtluse kasutamine.



Me oleme välja arendanud vaid ühe näite. Iga meie projekti eesmärgi jaoks on vaja kujundada eriomased kvaliteedikriteeriumid, -standardid ja näitajad. Kõik need kokku moodustavad meie projekti kvaliteedikataloogi.

Iga projekt on ainulaadne, seetõttu me pigem loome iga uue projekti jaoks oma kvaliteedikataloogi koos meeskonna ja grupiga ning lõpuks võib-olla ka välishindaja abil.

Selline kriteeriumide, standardite ja näitajate kataloog on kasulik kahel moel. Esiteks seal defineeritakse, mis on kvaliteet ja mida ta meie projektis tähendab, ning teiseks on see meie õppetegevuse hindamises võrdlusmaterjal. Selle protsessi järgmine näide on “Sinu enda hindamiskava koostamise vahend – SALTO kontrollnimekiri” (“Tool for developing your own evaluation plan – SALTO Check list”) (lk 105–112).

Ideed kvaliteedijuhtimise vallas rikastavad õppetegevuse hindamise strateegiaid ja toovad saavutuste ja eesmärkide põhjal hindamisse uusi vaatenurki. Nagu nägime alapeatükis “Mida hinnata?” (lk 19–28), on saavutuste ja eesmärkide põhjal hindamine õppetegevuse hindamises kesksel kohal. Kuid ilma teiste lähenemiste kaudu saadud lisateabeta (eriti ilma kvalitatiivse teabeta protsessi kohta) ei suuda need hõlmata hariduskogemuste keerukust. Globaalne lähenemine õppetegevuse hindamisele kui terviklikule kogemusele, mida meie käesolevas käsiraamatus välja pakume, võidab kvaliteedijuhtimisest, kuid ei piirdu sellega.

Kvaliteet noorsootöös: sellealased sammud ja debatid Euroopa institutsioonides

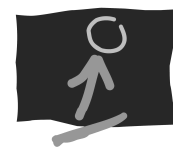
Kvaliteet noorsootöös Euroopa tasandil

Mida me peame oma hariduslikes noorteprojektides heaks või halvaks? Haridustegevuse hindamise oluliseks ja tundlikuks osaks on *hindamiskriteeriumide* paikapanek. Seoses selle ja teiste asjakohaste küsimustega astume keerulisesse debatti mitteformaalse hariduse kvaliteedi üle Euroopas. Pealegi siseneme haridustegevuse hindamise kriteeriume paika pannes vältimatult mitteformaalse hariduse ja noorsootöö kvaliteedi valdkonda.

Mitteformaalse hariduse ja noorsootöö kvaliteet on jätkuvalt teadlaste, koolitajate ja noorsootöötajate vahelise arutelu teemaks Euroopas ning seda on stimuleerinud ka Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjon. Mõlema nimetatud institutsiooni jaoks on see muutumas väga olulise tähtsusega küsimuseks, eriti seoses nende institutsioonide jõupingutustega mitteformaalse hariduse ja seega ka noorsootöö sotsiaalseks ja poliitiliseks kinnitamiseks ja tunnustamiseks.

Selleks, et paigutada mitteformaalne haridus ja õppimine laiemasse sotsiaalsesse, poliitilisse ja majanduslikku konteksti, on hädavajalik võtta kasutusele spetsiaalsed *kvaliteedikriteeriumid*. Need kriteeriumid kehtivad korraldajatele, noorsootöötajatele ja koolitajatele ning nende soorituse, valitud toimumiskohtade, õppe pakkumise levitamise ja selle edukuse, osalejate ettevalmistamise, kuluefektiivsuse, ühenduvuse ja hindamise kohta, seoste kohta muude isiklikku arengut puudutavate haridus- ja õpikogemustega, sotsiaalse kaasatuse, avaliku ja kodanikuelu või tööturu kohta.

Kvaliteet seostub asjakohasusega – mis puudutab elulisi oskusi, kognitiivset õppimist ja arusaamist, gruppides ja kogukondades elamist. Euroopa tasandil hõlmab see kultuuridevahelist pädevust, nagu suhtlemine võõrkeeltes, erisuste austamine, üldiste väärtuste ja elu mitmekülgse avastamine ning mitmetähenduslikkuse taluma õppimine. Kvaliteet on tõepoolest usaldusväärse ja paikapidavuse tagamine.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Euroopa tasandil noortevaldkonna kvaliteedis tehtud algatused

Nii Euroopa Komisjon kui ka Euroopa Nõukogu panevad oma poliitikas ja tegevuses suurt rõhku kvaliteedi tagamisele ja arengule. Seda teemat on puudutatud paljudel koolitajate kursustel, näiteks Euroopa koolitajate täiendusõppel, kust saadi väga väärtuslikke lähene-misi ja tulemusi. Olulist tööd sel teemal on tehtud ka Euroopa Komisjoni noortele suunatud programmi Euroopa Noored raames, rahvuslike agentuuride võrgustikus ja SALTO ressursi-keskustes.

Just koostöö kahe nimetatud institutsiooni (Euroopa Komisjoni ja Euroopa Nõukogu) va-hel mängib noorsootöö ja mitteformaalse hariduse kvaliteedi arendamises olulist osa. Selle koostöö raames on korraldatud mitmeid üritusi (ekspertide kohtumisi, seminare, koolitusi) eesmärgiga ergutada võimalikult laia arutelu selle teema üle ja on loodud ekspertgrupp, kes tegeleb kvaliteedistandardite ning nende hindamise ja kinnitamisega.

Kuigi see debatt pole veel lõpule jõudnud, on see juba esile toonud mitmeid leide ja küsi-musi, mis vajavad edasist arutamist. See teema on selgelt vaidlusi tekitav, kuna toob esile meie sügava mure noorsootöö väärtuse ja mõju, meie kui noorsootöötajate rolli ja selle ameti missiooni pärast. Neid küsimusi nähakse veidi erinevalt igas riigis, erinevatest kultuurilistest vaatenurkadest ja erinevate inimeste poolt.

On kasvamas tööpaberite, aruannete ja haridust puudutavate materjalide hulk, mis kesken-duvad kvaliteedi erinevatele aspektidele ja aitavad meil mõista selle teema olemust, tähtsust ja ilu. Alljärgnevad dokumendid on eriti huvitavad, kuna need puudutavad noorte harimise kvaliteeti ja sellega seotud kinnitamise, tunnustamise, enesehindamise ja kvaliteedistandar-dite teemat.

- Pikaajaline Euroopa koolitajate täienduskoolitus (Advanced Training for Trainers in Europe, ATTE) kavandati eesmärgiga täita üha suuremat vajadust kvalifitseeritud koo-litajate järele selles valdkonnas ja arendada Euroopas edasi võrgustikke koolitajatest, kes oleksid pädevad ja motiveeritud Euroopa tasandil noortevaldkonna koolitustegevust arendama ja ellu viima. Selle uue ja innovatiivse lähenemise tõttu oli see tähtis samm Euroopa tasandi noorsootöötajate ja noortejuhtide koolituse kvaliteedi tagamiseks ja mitteformaalse hariduse vallas tegutsevate koolitajate koolitamise tunnustamise ja ser-tifitseerimise suunas.

ATTE-d võeti kui katsekursust, seetõttu peeti selle tõhususe asjakohast hindamist seoses individuaalse õppimise, grupis õppimise ja institutsioonidepoolsete investeeringutega algusest peale hädavajalikuks. Hindamises osalesid mitmed partnerid, sealhulgas mõ-ned eksperdid, kursuse kava koostajad, Euroopa Noortefoorum⁵³, programmi Euroopa Noored rahvuslikud agentuurid ning ka kursuse meeskond ja seal osalenud koolitajad. Seetõttu on Euroopa koolitajate täienduskoolituse hindamise aruanne⁵⁴ väga oluline.

“ATTE ei teinud erilisi edusamme kvaliteedikriteeriumide loomisel, kuid sellega õnnestus tõsta osalejate teadlikkust kvaliteedikriteeriumide ja kvaliteedi järelevalve vajadusest. ATTE raskeimaks ülesandeks osutus see, kas ja kuidas hinnata õpitulemuste kvaliteeti. Osalejad kippusid arvama, et nende kui koolitajate omadusi hinnati pidevalt. Alguses olid tuutorid üldiselt arvamusel, et mitteformaalses õppimises ei ole mingil hindamisel kohta, kuid kur-suse edenedes nad muutsid oma seisukohti. Läbipaistvus on võtmeks selliste probleemide lahendamisel, mis kindlasti ei esine ainult noorte mitteformaalse koolitamise valdkonnas.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine noorsootöös

⁵³ Euroopa Noortefoorum koosneb enam kui 90 rahvuslikust noortenõukogust ja rahvusvahelistest valitsus-vahelistest noorteorganisatsioonidest, mis ise on noorteorganisatsioonide liidud. See toob kokku kümneid milijoneid noori kogu Euroopast, kes on rühmitunud vastavalt oma ühistele huvidele. Lisateave aadressil <http://www.youthforum.org>.

⁵⁴ Saadav aadressil http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/TCourses/olc_atte/atte_evaluation.html. ATTE otsustas lõpuks kasutada enesehindamisviise, mida täiendas ja millele tuli vastuseks

tagasiside eakaaslastelt, kursuse meeskonnalt ja välistelt ekspertidelt. Seda tõestasid Practice 2 projektid, koolituse kvaliteedi tulem (training quality product, TQP), õpimapp ja ATTE seminaridest osavõtt. Pooled osalejad täitsid põhiootuse, milleks oli TQP koostamine viimaseks seminariks, ja paljud, kes seda ei teinud, kahetsesid seda, sest vastukaja andmise sessioonid kujunesid väga kasulikeks.”⁵⁵

- Euroopa Nõukogu noorsoo- ja spordidirektoraadi hariduse ja koolituse kvaliteedistandarditega seoses⁵⁶ püütakse kvaliteedikriteeriumide väljaarendamisega aidata kaasa haridustegevuse läbipaistvusele, vastutusele, korratavusele, jätkusuutlikkusele, kvaliteedile ja uuenduslikkusele, et Euroopa Nõukogu saaks jääda suunanäitajaks ja kvaliteetse mitteformaalse hariduse pakkujaks noortevaldkonnas.

Vastavalt selle teema võtmedokumendile on hariduse ja koolituse kvaliteet kinnitav ja tõendatav kriteeriumide kaudu, milleks on: oluliste vajaduste hindamine, selged, konkreetsed ja hinnatavad eesmärgid, arendatava pädevuse määratlus ja osalejate õpitulemused, Euroopa Nõukogu programmi ja noortepoliitika eesmärkide tähtsus, adekvaatne ja õigeaegne ettevalmistusprotsess, pädev treenerite meeskond, integreeritud lähenemine kultuuridevahelisele õppimisele, osalejate värbamine ja valik, pidev mitteformaalse hariduse põhimõtete ja lähenemiste praktiseerimine, adekvaatne, ligipääsetav ja õigeaegne dokumentatsioon, põhjalik ja avatud hindamisprotsess, struktuuriliselt optimaalsed töötingimused ja -keskkond, küllaldane institutsionaalne tugi ja integreeritud jätk DYS-programmi ja selle partnerorganisatsioonide raames, nähtavus, uuenduslikkus ja uuringud.

- 2004. aasta veebruaris arendati partnerlusprogrammi raames välja tööpaber “Suunised haridus- ja koolitus ning noortevaldkonnas aset leidva õppimise hindamiseks ja tunnustamiseks”⁵⁷ (“Pathways towards validation and recognition of education, training and learning and in the youth field”). Seal võetakse kokku asjade seis ja rõhutatakse tugevat vajadust noorte mitteformaalse ja informaalsete õppimise sotsiaalse ja formaalse tunnustamise järele. See paber oli mitteformaalse hariduse alases arutelus pöördepunktiks ning viis mitmete poliitiliste algatusteni.
- 2004. aastal partnerlusprogrammi raames korraldatud mitteformaalse hariduse alase teadusseminari tulemusel saavutati täpsem pilt noorsootöö mõjust ja noortevaldkonnas tegutsejate oskuste ja pädevuse mõjust⁵⁸.
- 2005. aasta jaanuaris Belgias Leuvenis korraldatud konverentsi “The Bridges for Recognition” (“Sild tunnustamiseni”) eesmärgiks oli noorsootöö väärtuse nähtavuse suurendamine ning seal arutleti ka suurema tunnustamise saavutamise viiside üle, luues seega aluse edasiseks tegevuseks.
- Selle järjena sai Saksamaal asuv koolitusressursikeskus SALTO käsu arendada välja spetsiaalset -Noortepass (YOUTH PASS), mis on Euroopa tasandil ametlik kinnitus spetsiaalselt programmi Euroopa Noored raames toimuvate tegevuste jaoks.

55 Advanced Training for Trainers in Europe. Volume 2 – External evaluation. (2006) Autorid: Lynne Chisholm ja Bryony Hoskins, Marianne Sogaard Sorensen, Leif Moos, Ib Jensen. Lk 12.

56 Saadaval aadressil http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/TCourses/olc_atte/atte_course_pub_vol2.html.

57 Euroopa Nõukogu noorsoo- ja spordidirektoraadi haridus- ja koolitustegevuse kvaliteedistandardid, märts 2005, DJS/ET (2005)1. Saadaval aadressil <http://documents.youth-knowledge.net/documents/39.pdf>.

58 Trading up – potential and performances in non-formal learning. Toimetaja Lynne Chisholm, Bryony Hoskins ja Christian Glahn, Euroopa Nõukogu, august 2005. Väärtuse kasvatamine. Potentsiaal ja sooritus mitteformaalses õppes, Eesti Noorsootöö Keskus, 2006.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

- Euroopa Nõukogu poliitiliste organite otsuse alusel kutsus see organisatsioon kokku ekspertgrupi Euroopa noortejuhtide ja noorsootöötajate portfoolio koostamiseks. See portfoolio on valmis ja on 2007. aasta alguses pärast prooviperioodi kättesaadav veebilehel www.coe.int/youthportfolio. Portfoolios on väljastpoolt saadud tagasiside põhjal rikastatud enesehindamismeetodid, funktsionaalne analüüs, pädevustabelid ja hindamistasemed, soovitatavad kogemuste tõestamise viisid ja sõnastik.
- Euroopa Komisjoni poolt koordineeritud poliitilised debatilised viisid Euroopa Nõukogu resolutsioonini mitteformaalse ja informaalse õppimise väärtuse tunnustamise kohta Euroopa noortevaldkonnas, mis võeti vastu Austria eesistumise ajal mais 2006.
- On ka mitmeid muid dokumente, mis aitavad meil mõista kvaliteedi erinevaid mõõtmismeetodeid. Seoses sellega soovitame külastada veebilehte <http://www.training-youth.net/INTEGRATION/EKC/Intro/index.html>, kust saab alla laadida laiaulatuslikku teavet.

Järeldus:

Euroopa noorsootöö alase koolituse ja mitteformaalse hariduse kvaliteet huvitab üha enam huvigruppe ja asjaosalisi:

- koolitusel ja mitteformaalses haridustegevuses osalejaid, kes tahavad, et neile pakutaks kvaliteetset õpet;
- koolitajaid, korraldajaid ja organisatsioone, kes tahavad oma töö kvaliteedi tunnustamist mitteformaalse hariduse ja koolituse valdkonnas;
- sponsoreid ja riigivõime, keda huvitab nende poolt antud rahalise toetuse tõhus kasutamine.

Huviga mitteformaalse hariduse ja koolituse kvaliteedi vastu on seotud huvi kogu mitteformaalse hariduse sektori ning eriti selle valdkonna pakkumiste ja pakujate – koolitajate, korraldajate jne – tunnustamise vastu.

Seega on Euroopa noorsootöö alase koolituse ja mitteformaalse hariduse kvaliteedi edasine ja jätkusuutlik arendamine Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjoni poolt käivitatud Euroopa noorsootöötajate koolituse partnerlusprogrammi üheks eesmärgiks. Hindamine on selle protsessi üheks hädavajalikuks elemendiks.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

-----> 1.10. Arendage välja omaenda hindamismeetod!

Kogenud hindajad nõustuvad, et täiusliku õppetegevuse hindamise meetodi väljaarendamiseks ei ole olemas kuldseid reegleid. Usume, et T-Kit käsiraamatu teoreetilises osas uuritud määratlused, mudelid ja küsimused (õppetegevuse hindamise koostisosad) võivad olla suureks abiks, kuid nad ei saa tagada tagasilöökide- ja viperustevaba hindamisprotsessi. Kõige olulisem on meeles pidada, et õppetegevuse hindamine ei pea õõnestama projekti eesmärke, vaid neid aktiivselt toetama.

Olge loovad ja julged! Lihtsalt proovige! Käsiraamatu järgmises, praktilisemas osas (“Potid, pannid ja vürtsid”) tutvustame teile mõningaid vahendeid ja meetodeid, mille abil saate arendada välja omaenda õppetegevuse hindamise meetodi ja integreerida seda oma projektidesse.



2. “Potid, pannid ja vürtsid”

Õppetegevuse hindamise praktika. Õppetegevuse hindamine praktikas.

2.1. Kuidas ehitada õppetegevuse hindamist oma projekti?

Kuigi kõik võib juba selge olla, on liiga hilja alustada hindamise ettevalmistamist õhtul enne oma projekti viimast päeva.

Hindamine tuleb kavandada juba enne projekti algust. Teisisõnu on hindamise kavandamine projekti kui terviku kavandamise lahutamatu osa.

Peamised küsimused, mida endalt enne projekti alustamist küsima peame on:

- milleks hinnata? (Miks me oma projekti hindame?)
- mis eesmärgil? (Millised on meie projekti hindamise eesmärgid?)
- mida peaks hindama? (Millised on selle hindamise valdkonnad ja elemendid?)
- kuidas ja millal peaks hindamise läbi viima? (Millised on selle hindamise meetodid ja allikad?)
- kes ja kelle jaoks seda teeb? (Kes on hindamise asjaosalised?)

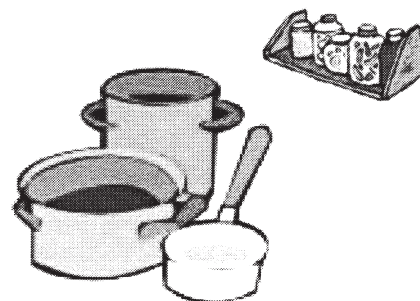
Nagu nägime, on teie projekti eesmärgid hindamise oluliseks mõõteks. See tähendab, et need eesmärgid tuleks formuleerida nii, et neid oleks võimalik hinnata. Peaks olema kokkulepe selle kohta, mida eesmärgi all mõeldakse.

Osalejate kultuuridevahelise pädevuse suurendamine võib olla üheks eesmärgiks. Kuid mida me sellega mõtleme? Kas me oskame kirjeldada, millist käitumist näeme kui suuremat kultuuridevahelist pädevust. Millised näitajad osutavad sellele, et osalejad on kultuuridevahelistes situatsioonides pädevamad, kui nad olid enne projekti algust?

Selleks, et sobiv hindamine paika panna, peavad eesmärgid selged olema. Siiski võib projektis olla veel eesmärkides mainitud elemente, mida tahame hinnata, näiteks tegevusprotsess. Me kavandasime soovitud protsessi oma tegevusprogrammi, kuid kuidas see tegelikult välja tuli? Kasutades kokanduse metafoori – söök tuli hea välja, kuid tulemuse saavutamiseks köögis toimunud rabelemine oli hirmus ning see asi vajaks parandamist.

Seda, kuidas me meeskonnas töötame, eesmärkides ilmselt ei mainita. Kuid kuna meeskonna kanda on vastutus hariduse eest, on kindlasti kõigi asjaosaliste jaoks oluline tööd hinnata. Sama võiks öelda ka koostöö kohta partnerite ja huvigruppidega ning ka selle kohta, kuidas käsitleti erinevaid ressursse nagu majutus, keskkond, transport ja materjalid. Hinnata saab seda, kuidas need tegurid projekti tulemusse panustasid.

Me peame enne projektiga alustamist olema kindlad selles, mida tahame hinnata. Kui meil on sellest ühine arusaam, saab otsustada, kuidas ja millal me hindame.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Sellega on seotud palju küsimusi, näiteks millist teavet on meil hindamiseks vaja. Kui pöördume tagasi kultuuridevahelise pädevuse suurendamise näite juurde, võiks see tähendada, et me peaks välja selgitama, kui suur oli osalejate kultuuridevaheline pädevus hetkel, kui nad alustasid projektis osalemist. See tähendab, et me peame hakkama teavet koguma juba enne projektiga alustamist. See tähendab ka, et me peame otsustama, kuidas seda teavet koguda: kas kasutame küsimustikke või intervjuusid, kas kogume teavet üksikisikutelt või väikestes gruppides.

Küsimuseks on ka see, kas tahame mingil projekti hetkel kontrollida, kas oleme õigel teel ning kuidas projekt edeneb. Millist teavet meil selleks vaja on? Kuidas me seda teavet koguma peaks? Kes seda teeb?

Kas me oleme saavutanud vajaliku tasakaalu erinevate meetodite vahel, mida kavatseme hindamises kasutada? Kas meie poolt planeeritavad meetodid vastavad osalejate erinevatele eelistustele ja vajadustele?

Millist aruandlust meil oleks projekti lõppedes vaja? Kelle jaoks see aruandlus mõeldud on? Milline on sihtauditooriumi mõju aruande sisule, stiilile ja kujule. Kas see saab olema kirjalik aruanne? Kas anname selle välja CD-l?

Seega, nagu näete, on juba enne projektiga alustamist vaja mõelda paljude asjade peale ja eriti, kui kavandame ka hindamist.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

2.2. Projekt projektis

Kuidas ehitada õppetegevuse hindamine oma projekti sisse? Sellest aitab meil aru saada see, kui mõtleme hindamisest kui projektist projektis. Järgmistes alapeatükkides uurime seda mõtet.

Kolme traditsioonilise projektietapina määratleti planeerimist, elluviimist ja hindamist⁵⁹. Kuid ometi sel viisil noorteprojektide kontseptualiseerimine võib panna õppetegevuse hindamise piirduma peamiselt projekti viimaste etappidega.

Selline piirang võib õppetegevuse hindamise potentsiaali vähendada ja selle olemust õõnestada. See võib isegi töötada oodatud tulemusele vastu. Vaid lõpus hindamine tähendab üsna tihti ka haridusliku väärtuse vähenemist miinimumini ja tulemuseks võivad olla probleemsed järeldused.

Käesolevas käsiraamatus esitatud õppetegevuse hindamise mõte vihjab pidevale ja jätkuvale protsessile, mis on nagu reageerimisprotsess, mis on paindlik ja reageerib isikutele, kontekstile ja uutele tekkivatele olukordadele.

Kui tegevus ja hindamine toimuvad käsikäes, on raske teha õppetegevuse hindamise ja haridustegevuse vahel selget vahet. Tegevusega kaasnev pidev selle üle mõtlemine toob kaasa pideva kohandamise ja muudatused. Selline reageeriv töötamine muutub hindamisprotsessi osaks.

Õppetegevuse hindamist ei tohiks pidada millekski, millega tuleb tegeleda projekti lõpus. Õppetegevuse hindamine peaks toimuma läbi projekti eri etappide, alates projekti ette valmistamisest kuni selle lõpliku elluviimiseni.

Järelikult tuleks järgida eri etappe (ettevalmistamine, kavandamine ja elluviimine), et saaks üles ehitada hindamiskava või strateegia hindamisprojekti projekti sees.

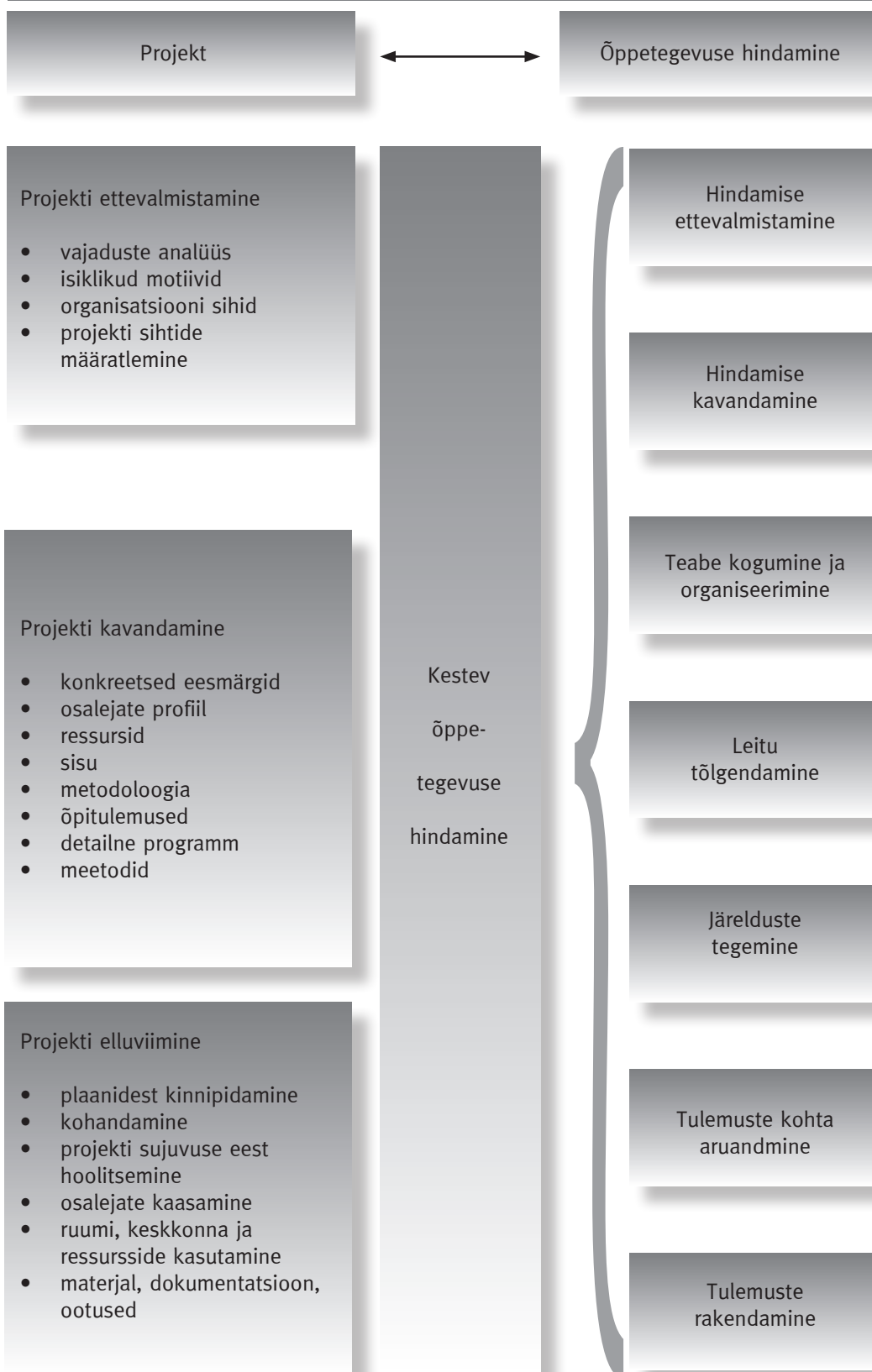
Alljärgnevas tabelis näeme projekti eri etappide lihtsustatud kirjeldust⁶⁰ ja vertikaalselt läbi nende kõigi toimuvat õppetegevuse hindamist. Õppetegevuse hindamise erinevaid etappe tutvustatakse suunavate küsimuste abil järgmistes peatükkides.

59 Vt projektijuhtimise käsiraamatu lehekülgi 43–44, mida saab alla laadida leheküljelt http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/T_Kits.html.

60 Üksikasjalikum teave projektikavandamise ja selle etappide kohta koolituse aluste käsiraamatust lk 65–74 ja projektijuhtimise käsiraamatust lk 43. Neid saab alla laadida leheküljelt http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/T_Kits.html.



Õppetegevuse hindamine projekti sees



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Lisaks juba uuritud teoreetilisele taustale võivad õppetegevuse hindamise rakendamisel teie projektides suureks abiks olla allpool toodud küsimused ja kaalutlused.

Käesolevas käsiraamatus esitletud lähenemise kajastusena püüavad järgmised küsimused ja kaalutlused projekti eri etappidel anda juhiseid õppetegevuse hindamiseks kui terviklikuks kogemuseks projekti sees. Oma kogemuste põhjal teeme ettepaneku kombineerida erinevaid lähenemisi hindamises (eesmärkide, saavutuste, tulemuste jne põhjal hindamist) ning mitmekesistada hindamise ruumi, asjaosalisi, meetodeid, allikaid ja tehnikaid. Samas püüame ka panna paika mõned prioriteedid, et me ei püüaks ebarealistlikult tegeleda kõigega korraga.

Julgustame teid kohandama ja muutma alljärgnevat õppetegevuse hindamise juhendit vastavalt oma projekti vajadustele.

Õppetegevuse hindamise etapid

Hindamise ettevalmistamine

Esimese etapina määratleme hindamise eesmärgid, olemuse ja üldise lähenemise.

- Miks ja mille jaoks hinnata?
 - Hindamise sihi ja konkreetsete eesmärkide määratlemine
 - Hindamise üldeesmärkide kohandamine ja konkretiseerimine (õppida, osaleda, parandada ja motiveerida)
- Kes hakkab hindama?
 - Kes peaks hindama ja kes peaks olema sinna kaasatud / selles osalema? (noored, koolitajad, korraldajad, huvigrupid, partnerid)
 - Põhimõtteliselt võime mõelda, et kõik asjaosalised on projekti kaasatud, kuid millises kombinatsioonis ja millistel hindamise etappidel?
 - Kes on vajalike oskuste ja teadmiste mõttes pädev hindamist läbi viima?
 - Kellel on (poliitiline) volitus hindamine läbi viia?



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Hindamisplaani kavandamine

Väljendage oma hindamisplaani selgete eesmärkide, valdkondade, ajastuse ja näitajatega.

- Mida hinnata?
 - Milliseid valdkondi peaks hindama?
 - Kuidas grupeerida erinevaid hinnatavaid elemente? Kas kasutate olemasolevaid hindamismudeleid või arendate välja enda mudeli?
 - Millised peaksid olema prioriteedid?

Nõuanne: huvitav on ehk hinnata selliseid aspekte nagu konteksti, õpiprotsessi, meetodeid ja tulemusi, grupiprotsessi, tehnilisi üksikasju, organisatoorseid raamistikku, osalejate profiili, “toodangut”.

- Näitajate (kvalitatiivsed, kvantitatiivsed?) valimine
 - Näitajad: signaalid, andmed, teave, mis aitab meil saavutatut (eesmärkide saavutamist, õpisaavutus) ära tunda
- Millal?
 - Õppetegevuse hindamine on pidev ja kestav protsess. Samas on mõned momendid hindamise jaoks eriti olulised (s.t ettevalmistuse lõpp, meeskonnatöö esimene päev, vaba päev mingi tegevuse keskel jne). Selliseid momente saame ette näha ja planeerida, kui pöörame hindamisele erilist tähelepanu.
 - Millise aja jooksul ja millises järjekorras tahate hindamisprotsessi korraldada?

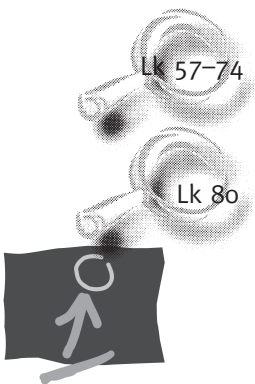
Teabe kogumine ja organiseerimine

Valige ja kombineerige hindamismeetodeid, mis võimaldavad teil vajalikku teavet koguda ja organiseerida.

Kuidas hinnata?

- Milliseid hindamismeetodeid kasutate?
- Millises järjekorras ja kombinatsioonis neid meetodeid organiseeritakse/kasutatakse?
- Millist eri tüüpi teavet? Kvantitatiivset või kvalitatiivset? Kirjalikku, suulist, mitteverbaalset?
- Millistest allikatest teavet kogute?
- Kuidas kavatsete saadud teavet koguda ja organiseerida?
- Kas teil on võti teabest aru saamiseks?

Nõuanne: on soovitatav kasutada erinevaid meetodeid (kvantitatiivseid ja/või kvalitatiivseid), arvestades seda, kuidas nad üksteist täiendavad ja millised on nende eelised ja puudused selle teabe kogumisel ja analüüsimisel.



Lk 57–74

Lk 80

T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Leitu tõlgendamine – mida need leiud tähendavad?

Tõlgendamine või hinnangu andmine annab tähenduse sellele, mida on eesmärgile vastavalt hinnatud, arvestades kogutud teavet ning kasutades varasemalt kindlaks tehtud kriteeriume ja näitajaid.

- Pidage meeles iga hinnatud elemendi eesmärki – milleks see mõeldud on?
- Pange paika kriteeriumid.
 - Kriteeriumid on elemendid, mis võimaldavad meil võrrelda tegelikkust eesmärgi või haridustegevuse oodatud tulemusega. See on iga hindamise keskne osa.
- Tehke kindlaks, mis juhtus: kas see oli tagajärg või juhus? Kas on näha mingit põhjus-tagajärg suhet? Kas seda oli võimalik ette näha või mitte?
- Arvestage sellega, et kõik ei ole hinnatav.
- Mõelge objektiivsuse ja subjektiivsuse üle.
 - Tõlgendamine on alati subjektiivne. Pidage seda silmas ja väljendage selgesõnaliselt. Subjektiivsuse vähendamiseks võite püüda allikaid mitmekesistada, teha kogutud materjali ristkontrolli, kaasata teisi inimesi, proovida alternatiivseid tõlgendusi ning võtta arvesse varasemaid arusaamu sarnastest faktidest.

Lk 81



Järelduste tegemine

See on hindamisest õppimise moment. Tähtis on olla aus.

- Meenutage hindamise eesmäärke.
- Sõnastage saavutatud tulemused (faktid), eristades fakte arvamustest.
- Otsige korduvat mustrit, ühiseid omadusi või korduvaid mehhanisme.
- Mis on nende tulemuste taga? Mida need tähendavad?
- Mida saame neist järeldada ja õppida?

Tulemuste kohta aruandmine

Jagage hindamisest saadud teavet, leide ja järeldusi projekti erinevate asjaosaliste ja teiste asjast huvitatutega.

- Millistele sihtgruppidele on teie aruanne mõeldud?
- Milline on selle rõhuasetus?
- Millise hindamisaruande te koostate?

Lk 82–84



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

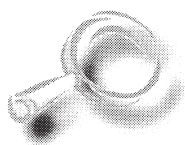
Tulemuste rakendamine

Hindamise tulemuste rakendamine on hindamise viimane etapp ning see võib olla juba teise projekti lähtepunktiks.

- Mida tuleks parandada?
- Mida tuleks säilitada?
- Millised muutused, meetmed, kohandused on hädavajalikud ja tulemustest nähtavad?

Mõned nõuanded.

- Olge konstruktiivsed!
- Olge realistlikud!
- Olge teadlikud vastuseisust muutustele!
- Nähke ette piisavalt aega!
- Hakake tulemusi rakendama kohe, kui järeldused on värskest tehtud ja kõigil meeles ning kui energia on veel alles, ärge oodake liiga kaua!



Oleme ära märkinud mõned olulised ja vahel eriti tundlikud õppetegevuse hindamise etapid:

- kuidas hinnata? Hindamismeetodid;
- teabe kogumine ja organiseerimine;
- kriteeriumide paikapanek;
- tulemuste kohta aruandmine.



Vaatleme neid üksikasjalikumalt järgmistes peatükkides.

Selle käsiraamatu sissejuhatuses mainiti koka sümbolit, osaliselt viidates, kuidas käsiraamatut kasutada. Soovitan teil järjekindluse huvides seda sümbolit tähele panna.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

2.3. Kuidas hinnata? Hindamismeetodid

Selles osas ja erinevaid meetodeid kirjeldades oleme otsustanud keskenduda meetoditele, mida kasutatakse noortevahetustes, koolituskursustel, EVS-i projektides ja muudes haridustegevustes osalejate hindamisel. See ei tähenda, et neid meetodeid muudel puhkudel kasutada ei saa. Paljusid kirjeldatud meetodeid saab pärast mõningast kohandamist kasutada meeskonnasiseseks hindamiseks või ka mõnede meie projekti muude huvigruppide puhul.

Üheks hindamismeetodite klassifitseerimise mooduseks on eristada personaalseid, interpersonaalseid ja grupimeetodeid. Uurime kõigi nende kategooriate raames erinevate hindamismeetodite kasutamist.

Personaalsed meetodid

Personaalsed meetodid on tegevused, kus hindamise asjaosalised annavad oma isiklike hinnanguid ning teevad oma järeldused tegevuse protsessi, õpiprotsessi, tulemuste, oma isiklike tunnete ja kaasatuse kohta.

Alljärgnevalt mõned personaalse hindamise näited.

Uuringud ja küsimustikud

Lihtsalt öeldes on uuringud kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete andmete kogumise üheks meetodiks. Võrreldavat teavet kogutakse, kasutades selliseid standardseid meetodeid nagu küsimustikud. Küsimustikud on kahjuks esimene asi, mis meil hindamisest rääkides pähe tuleb. Kahjuks seetõttu, et mõne projekti meeskond lihtsalt jagab viimasel päeval küsimustikud laiali ning tal on tunne, et ta on hindamistöö ära teinud. On tõsi, et hästi kavandatud ja välja jagatud küsimustik võib anda palju kasulikku teavet. Kuid ometi, nagu ka eespool väitsime, saavad küsimustikud anda vaid osalise ülevaate.

Küsimustikke saab välja jagada põhiliselt kolmel moel:

- vastajad võivad ise küsimustikud välja jagada ja täita⁶¹;
- intervjuerijad võivad küsimustikud struktureeritud intervjuude ajal vastajale otse üle anda;
- vastajatele punkte ette lugedes ja vastuseid kirja pannes; küsitlejad võivad läbi viia ka telefoniuuringuid.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

⁶¹ Uuringute puhul spetsiifiliselt tähendab vastaja kedagi, kes on huvitatud fookusgrupis, küsitluses või uurin-
gus osalemisest. Allikas: Encyclopaedia Britannica Online, <http://www.britannica.com/>.

Küsimuste tüübid

Küsimused võivad küsimustikes olla klassifitseeritud kahte kategooriasse – avatud või suletud. Suletud küsimustele on piiratud arv vastuseid, samas kui avatud küsimustele on lõpmatu hulk vastuseid. Suletud küsimusi on nende olemuse tõttu palju lihtsam analüüsida. See on muidugi väga oluline kaalutus. Kuid samas on avatud küsimuste kasutamise üheks eeliseks see, et võite teada saada uusi ja ootamatuid asju. Sellise hindamise tulemused võivad olla väga rikkalikud.

Suletud küsimus pakub vastajale mõned vastusevariandid. Vastajatel palutakse oma vastus märkida linnukese, ristikese, ringiga vms. Vastus sellistele küsimustele võib olla kas lihtne *jah/ei*, *mees/naine* või seal võivad olla erinevad valikud.

Näide:

K. Millised neist sütitavad teid enim? (Palun tehke kahele ring ümber)

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1. Haikala basseinis | 2. Jänkutüdrukku suudlus |
| 3. Hiina ilutulestikuraketid | 4. Moje suutra |
| 5. Kaamelite võitlus | 6. Grupis žongleerimine |

Suletud küsimustele võib olla kolme erinevat tüüpi vastuseid.

Nominaalseid: need vastused on kategooriad, mis erinevad *nime*, *soo* (*mees*, *naine*), *ameti* (*vabatahtlik*, *koolitaja*, *noorsootöötaja*) poolest.

Ordinaalseid: need vastused on järjestatavad kategooriad, nt *nõustumine* (*olen väga nõus*, *ei ole nõus*, *ei ole üldse nõus*).

Intervalliga: vastused, milles kategooriatevaheline kaugus on tähenduslik, nt *vanus* (*möödetuna aastates*), *vabatahtlike arv*.

Avatud küsimused annavad vastajale võimaluse vastata oma sõnade ja loogikaga. Sellised küsimused võivad olla väga kasulikud, kuna te tavaliselt ei oska ette arvata kõiki võimalikke vastuseid mingile küsimusele.

Näide:

K. Mida arvate õppetegevuse hindamise käsiraamatust?

V. Minu arvates on see lahe raamat. Ma lugesin seda alati, eriti enne magamaminekut.

Vahel on kombinatsioon avatud ja suletud küsimustest parim. Võite teha nimekirja kõigist võimalikest vastustest ja ühe lisakategooria (muu), nii et kui nimekirjas ei ole vastajale meelepärast vastust, saab ta selle ise lisada.

Küsimustikku kavandades peate pöörama tähelepanu kolmele väga olulisele asjale:

- *sisule*;
- *küsimuste tüübile*;
- *küsimuste struktuurile*.

Sisu seondub küsimustiku üldise eesmärgiga. Peate olema kindel selles, et antud teemat saab tõesti küsimustiku abil mõõta. Seda, kas osalejad olid tegevuse korraldamise logistiliste aspektidega, nagu näiteks toit, rahul, saab küsimustiku abil väga lihtsalt hinnata. Kuid kui tahate mõõta selle tegevuse jooksul saavutatud kultuuridevahelise õppe taset, võib teil selle teema keerulisuse ja grupimõõtme tõttu minna vaja ka muid meetodeid peale küsimustiku.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Küsimustikku kavandades peaksite ka kontrollima, kas vajate uuritava aspekti hindamiseks rohkem kui ühte küsimust. Vastajad peaksid suutma kõigi küsimuste konteksti meelde jätta ning neil peaks olema ka vastamiseks vajalik teave. Seetõttu, kui tahate projekti eelmise päeva kava hinnata, on hea kava osalejatega enne küsimustike laiali jagamist läbi vaadata.

Otsustades **küsimuse tüübi** üle, peab teil olema selge, kas selle mõõtmiseks, mida mõõta tahate, on parem kasutada avatud või suletud küsimusi. Kui küsimus on suletud, peate veenduma, et teie poolt antavad vastusevariantid hõlmaksid kõiki võimalusi. Te ei tohiks vastaja võimalusi liialt piirata. Näiteks toitu hinnates võite küsida: *kui rahul te toiduga olete?* Kuid vastajale vaid vastusevariantide *“see meeldib mulle”* või *“see ei meeldi mulle üldse”* andmine on liialt kitsendav. Võib-olla mõnede arust oli see hea, kuid mitte väga hea. Osalejad kalduvad tihti küsimustikke täites keskenduma etteantud skaala või punktsummaga küsimustele, kuna neile vastamine on lihtsam ja vähem mõtlemist nõudev. Avatud küsimustele vastatakse tihti üldsõnaliselt.

Küsimuste struktuur on hea küsimustiku kavandamisel samuti oluline. Selge ja hästi kirjutatud küsimustiku koostamine on tõeline kunst. Kahjuks ei ole selleks olemas imereegleid. Kuid on mõned lihtsad asjad, mis võivad teil aidata paremaid küsimustikke koostada.

Küsimustikku koostades:

TEHKE NII:	ÄRGE NII TEHKE:
Kasutage selgeid ja lühikesi küsimusi.	Ärge kasutage topelteitusi.
Pange küsimused loogilisse järjekorda.	Ärge kasutage erialakeelt ja lühendeid.
Püüdke olla positiivne ja vastust motiveerida.	Ärge kasutage emotsionaalse laenguga sõnu (nt pettumust valmistav, põnev, tüütu, fantastiline).
Andke selged juhised (nt tehke linnuke, numbrile ring ümber või ristike kasti).	Ärge kasutage suunavaid küsimusi (nt nimetage selle kursuse uuenduslikke elemente).
Olge järjepidev, selge, otsekohene, täpne.	Ärge kasutage pikki keerulisi lauseid.
Pange küsimustikule pealkiri (nt osaleja hindamise küsimustik tegevuses X). Tehke küsimustikule lühike sissejuhatus, kus selgitate, milleks te saadud teavet kasutate (nt kogutud teavet kasutatakse selleks, et koostada rahastavatele institutsioonidele esitatava lõpparuande hindamise osa).	Ärge kasutage idioome või kultuurispetsiifilisi väljendeid (nt see on käkitegu, rohelist tuld andma, tulekahju kustutama, mokaõõda, pakilised teemad).
Kujundage küsimustik kasutajasõbralikult ning atraktiivse paigutuse ja välimusega.	Ärge kasutage erapoolikuid küsimusi (nt kuidas grupitegevus sinu õppimisele kaasa aitab).
Andke suletud küsimustele vastamiseks vajalik vastusevalik.	Ärge esitage ühes küsimuses korraga kahte.
Pidage silmas vastajate keelt, kirjaoskust ja kirjaliku eneseväljendamise oskust.	Ärge paigutage tähtsaid küsimusi küsimustiku lõppu.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Halva küsimustiku harjutus⁶²

Vaadake allpool toodud halba küsimustikku ning püüdke leida selle vigu. Arutage neid kolleegidega, kellega koos hindate.

Vigu on meelega liialdatud, kuid neis peituvat loogikat leidub paljudes küsimustes ja teistes hindamismeetodites. Arutage, kuidas saaks selliseid vigu vältida.

Halb küsimustik

Palun täitke alljärgnev küsimustik – tänan!

Kui vana te olete?

1–20-aastane

22–24-aastane

vanem kui 26-aastane

Millisesse etnilisse rühma te kuulute?

Jah

Ei

Ei tea kindlalt

Kus te sellest programmist kuulsite ja miks otsustasite selles osaleda?

- Ema rääkis mulle sellest ja käskis selles osaleda.
- Ajalehest ja otsustasin, et see oleks hea mõte.
- Mu õpetaja ütles, et see oleks üks asi, mida võiksin pärast kooli lõpetamist teha ja ma olin nõus.
- Muu:

Mida te sellest programmist õppisite?

Kõike

Mitte midagi

Kas teile meeldib jalgpalli mängida

Jah

Ei

Tihti

Mida te praegu teete?

Töötan

Õpin või osalen koolitusel

Mõlemat

Mis on teie praegune tegevusala? (näiteks: olen talupidaja)

Olen _____

Kus te elate?

Mis teie nimi on?

Jah

Ei

Kas räägite kõigile oma sõpradele, kui hea see programm on?

Jah

Ei

Pole kindel

Kas teil on juba naine?

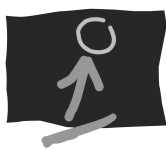
Jah

Ei

Pole kindel

Kas teie arvamused elu ja universumi kohta on muutunud nüüd, kui olete meie programmi väga edukalt lõpetanud ja läbinud?

TÄNAME, ET MEIE KÜSIMUSTIKULE VASTASITE!!!!!!!!!!!!!!



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

62 Kneale, Dylan. Hindamisemina” (“Evaluation seminar”) Türgis Avanoses 4.–10. oktoober 2004. Korraldajaks Youth Express Network ja toetajaks Euroopa Nõukogu Euroopa Noortefond.

Me ei taha välja pakkuda mingit mudelit (või pigem näidet), aga me anname hea lõpphindamise küsitluse võimaliku struktuuri (lk 97–101).

Kiri endale (“kiri iseendale”)

“Kiri iseendale” on üks lihtsamaid ja enim kasutatud personaalse hindamise meetodeid. See on ka üks tõhusamaid neist. Meetodi “kiri iseendale” abiga võib saada programmi mõju kohta huvitavaid ja põhjalikke tulemusi. Kuna see on personaalne meetod, võib see aidata ka osalejatel saada teadlikuks teatud progressist, mida ta on oma osaluse tulemusel teinud ja mida ta muudu ei taipaks.

Kui kavatsete seda meetodit kasutada, peaksite meeles pidama, et “kiri iseendale” on väga isiklik meetod. Vahendajal ei ole võimalik sellesse protsessi sekkuda või seda mõjutada, kuna tema kirja ei loe. Lõppude lõpuks on see ju kiri iseendale, mida osaleja võib kirjutada oma emakeeles, ja see, mida ta kirjutab, jääb tema enda teada.

Te palute osalejatel kirjutada endale ühe kirja. See, millal te palute neil seda teha, sõltub teie projekti kavast. See võib olla projekti esimesel päeval, viimase päeva keskel või enne lahkumist. Otsus tehakse vastavalt sellele, mida te kirjaga saavutada tahate. Igal juhul on oluline anda osalejatele selle kirja kirjutamiseks piisavalt aega ja ruumi ning selle kirja tähtsus tuleks kõigile osalejatele selgeks teha.

Kui osalejad kirjutavad kirja projekti esimesel päeval, võite paluda neil kirjutada paljudel teemadel, näiteks, miks nad otsustasid osaleda (nende motiivid), nende esmamulje meeskonnast, teistest osalejatest või projekti toimumise riigist (kui nad on välismaalt sinna tulnud).

Kui kirja kirjutatakse viimasel päeval, võivad kirjas olla sarnased teemad, mis keskenduvad erinevatele aspektidele, näiteks, kas nad on projektitegevusega rahul, mida nad õppisid, mida nad sealt endaga koju kaasa viivad, millist osa nad kõige enam/vähem nautisid ja kuidas nad kavatsevad õpitut kodus rakendada.

Kui nad on kirja kirjutamise lõpetanud, panevad nad selle ümbriku, kleebivad selle kinni ning kirjutavad peale oma täisnime ja postiaadressi. Projektimeeskond saadab kirjad osalejatele mingi aja, näiteks kahe kuu möödudes pärast projekti läbisaamist. See võimaldab osalejatel võrrelda oma esialgseid perspektiive ja tundeid nendega, mis neil on kaks kuud pärast projektis osalemist.

Päevik

Veel üks moodus, kuidas anda osalejatele võimalus läbitava protsessi üle mõtiskleda, on paluda neil pidada päevikut. Meeskond annab osalejatele märkmiku (päeviku), millesse nad saavad märkida kogemused igast oma päevast projektitegevuse jooksul.

See muidugi sobib hästi just projektide puhul, mis kestavad kauem kui mõned päevad. See võib olla hea meetod EVS-i projektide puhul, aitamaks vabatahtlikel mõtiskleda paljude uute muljete üle, mis neil välismaal elades ja töötades tekivad. Kohapeal elamisega seminaridel on ka ametlikust programmist väljaspool kogunevad kogemused väga rikkalikud. Päevik võib olla ka väga kasulik tegevuste dokumenteerimiseks ja hindamiseks.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Päevik on muidugi isiklik asi ega ole mõeldud lugemiseks noortejuhtidele, mentoritele või vahendajatele. Kuid need aspektid, mida osalejad ehk võivad oma päevikusse märkida, võib gruppides, näiteks nn mõttegruppides, läbi arutada. Mõttegruppe kirjeldame allpool (vt lk 67).

Üheks võimalikuks lähenemiseks on anda osalejatele märkmik nende oma äranägemisel kasutamiseks, kuid teine ja osalejate poolt tihti hinnatud võimalus on anda osalejatele mõned suunavad küsimused.

Näiteks:

- kirjeldage oma sõnadega, mis täna toimus;
- kas oli tähelepanuväärseid hetki?
- kas asjad/mõtted ikka veel sumisevad teil peas?
- kas õppisite täna midagi uut?
- kas tahaksite millelegi rohkem tähelepanu pöörata?

Pidage meeles, et osalejatel peab olema motivatsioon päevikut igapäevaselt täita. Kena väljanägemisega ja loominguiliselt esitletud päevik võib neid motiveerida.

Interpersonaalsed meetodid

Interpersonaalsetes meetodites jagavad rohkem kui üks asjaosaline sageli paaris või väikeses rühmas oma hinnanguid ja järeldusi ning arutlevad nende üle. Selliste meetodite väärtuseks ja otstarbeks on jagada ja vastandada arvamusi ning õppida. See on nii sellepärast, et osalejatel on võimalus hinnata rohkem kui ühest seisukohast. Kaks interpersonaalse meetodi näidet on intervjuud ja fookusgrupid.

Intervjuud

On olemas kahte tüüpi intervjuusid – süvaintervjuud ja struktureeritud intervjuud. Peamiseks erinevuseks nende vahel on intervjuerijale ja vastajale lubatav paindlikkus.

- **Struktureeritud intervjuud**

Struktureeritud intervjuudes on intervjuerijal ja vastajal vähe paindlikkust, kuna nad peavad järgima küsimustikku. Intervjuerija käes on küsimustik ja ta loeb vastajale kõik küsimused ette. Enamik küsimustest on avatud, näiteks: “Mis tunne teil oli simulatsiooniharjutuse ajal?” Kuigi iga vastaja vastus on erinev, on küsimus ikka seesama.

- **Süvaintervjuud**

Süvaintervjuus ei ole juba varem koostatud küsimustikku, on vaid nimekiri olulistest teemadest, mida intervjuerija peab vastajaga koos käsitlema. Siin on intervjuerijal palju rohkem iseseisvust ja paindlikkust vastajaga vestluse arendamisel.

Kuid mõlema intervjuutüübi puhul on oluline, et intervjuerija käituks neutraalselt ega püüaks küsititava vastuseid suunata või mõjutada. Osaleja peaks tundma end mugavalt ning intervjuerijat usaldama.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Enne küsitlema asumist peab meil alati olema selge, mida hinnata tahame. Näiteks kui tahame osalejate värbamist hinnata, võime me vajada teavet selle kohta, kust osalejad programmi kohta kuulsid ja mis motiveeris neid selles osalema.

Nagu näeme, nõuab küsitluste läbi viimine kogemusi, teadmisi ja pädevust. Peaksime endalt küsima, kas oleme õige isik intervjuud läbi viima ja kas seda üldse oleks sobiv teha.

Ideaalses intervjuus peaks osaleja tundma end mugavalt ja intervjuueerijat usaldama. Nagu ka muudes inimestevahelistes situatsioonides, võib ka intervjuudes vastaja rassiline kuuluvus, sotsiaalmajanduslik taust, sugu ja isegi aktsent tema vastuseid mõjutada.

Oluline on vastaja vastused intervjuu ajal kirja panna. See on praktiline küsimus. Püüda küsitlust läbi viies samal ajal kõike kirja panna on väga keeruline ja võib-olla isegi võimatu. Ei ole sobiv paluda vastajal aeglasemalt rääkida, kuna see katkestaks tema mõtteleenu.

Võib olla kasulik intervjuu kassett- või digitaalmaki abil salvestada. Vajalik võib olla ka märkmete tegemine intervjuu ajal toimuva mitteverbaalse vestluse kohta. Intervjuu salvestamine annab meile vabad käed käitumuslikud tähelepanekud paberile kirja panna.

Intervjuud on väga töömahukad ja aega nõudvad. Intervjuude läbiviimine ja analüüsimine nõuab palju ressursse. Kuid nende abil võib saada parema ülevaate näiteks sellest, miks osaleja arvab, et just need stimulaatorid peaksid saama 4 punkti 5-st.

Süvaintervjuude ettevalmistamine ja läbiviimine

Oleks hea enne intervjuu alustamist valmistada ette mõned küsimused või vihjed. Kui viime läbi struktureeritud intervjuud, on meil juba küsimustik olemas. Kuid süvaintervjuu jaoks on väga oluline ette valmistada. Isegi kui te küsimusi ei formuleeri, tehke kindlasti nimekiri teemadest, mida tahate vastajatega arutada.

Süvaintervjuude ettevalmistamisel ja läbiviimisel on tähtis arvestada järgmist.

- Püüdke vältida suletud või dihhotoomseid (JAH/EI) küsimusi. Kujutlege, et küsite: “Kas nautisid seda programmi?” Osaleja vastab “jah” ja see ongi kõik.
- Küsimused peaksid sundima vastajaid mõtlema. Meie eesmärgiks on saada võimalikult palju teavet. Näiteks küsimuse asemel “Kas nautisid seda programmi?” võite küsida: “Millised selle programmi aspektid olid sinu arvates kõige kasulikumad.”
- Enne küsimuse esitamist peaksime mõtlema, kas vastaja vastab küsimusele ausalt. Soovitame mitte muutuda liiga isiklikuks ja mitte küsida küsimusi, mis paneksid vastaja olukorda, kus ta peab viisakusest või juriidilistel põhjustel valetama. Näiteks pole väga kohane, kui koolitaja küsib osalejatelt “Kas ma olen sinu arvates hea koolitaja?” Osalejad võivad siis tunda survet vastata “jah” isegi juhul, kui koolitaja nende meelest hea pole.
- Intervjuueerija peaks olema neutraalne – tema juuresolek ei tohiks küsimustele antavaid vastuseid kuidagi mõjutada. Kui avatud küsimusele antud vastused on intervjuueerija arvates ebaselged või mittepiisavad, võib kasutada nn sondeerimist (neutraalseid, mittesuunavaid küsimusi). Mõned sellised küsimused on: “Kas midagi veel?”, “Mida sa sellega silmas pead?”, “Kas võiksid seda täpsemalt seletada?”, “Mismoodi?”



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Fookusgrupid

Väga lihtsalt väljendades on fookusgrupp “grupp inimesi, kes on sarnaste omadustega ja räägivad neid ühendaval teemal”.⁶³ Fookusgrupid on üheks tõhusaimaks kvalitatiivse ja interpersonaalse hindamise meetodiks. See, et nad on väikesed ja seal valitseb vaba õhkkond, võimaldab sügavat ja ausat hindamist.

Noorsooprojektis on noored ise inimeste grupp, mis moodustab fookusgrupi, ja neid ühendavaks teemaks on hinnatava projekti aspektid.

Kuigi nad tunduvad sarnased, erinevad fookusgrupid intervjuudest suurel määral. Peamine erinevus fookusgrupi ja intervjuu vahel on see, et intervjuu on kahe inimese vaheline tegevus, mis toimub intervjuuerija ja küsitletava vahel. Kuid fookusgrupid, nagu nende nimigi ütleb, on grupitegevus.

Fookusgrupi moodustavad rühm noori ja vahendaja või moderaator. Fookusgrupis paneb osalejate vastastikune mõju neid valjusti mõtlema ning protsessi vältel ja tulemusel arvamusi looma.

Fookusgruppidel on mõningad olulised eelised ja halvad küljed. Fookusgrupi kui hindamismeetodi kasutamise peamiseks ja olulisimaks eeliseks on, et nii saab uurida, kuidas noorte arvamused tekivad ja millised need on. Fookusgrupis osaleja mingi mõtlemise põhjus on sama ilmne, kui arvamus kogu grupis. Osaleja jõuab mingile arvamusele arutelus teiste selles fookusgrupis osalejatega.

Üheks fookusgruppide suureks eeliseks on see, et need julgustavad osalejaid teiste ees rääkima. Paljud osalejad tunnevad end ennast väljendades kindlamalt väikeses rühmas koos oma eakaaslastega, kui istudes kuskil nurgas intervjuuerijaga omavahel. Selle tulemusel nad kalduvad oma arvamusi grupisituatsioonis avatumalt ja julgemalt avaldama. Kuid see pole alati nii.

Grupisurve võib osalejate turvatundele ka negatiivselt mõjuda, mille tagajärjel nad ei väljenda end ausalt. Seega tuleks väga hoolikalt pöörata tähelepanu grupisisesele dünaamikale ja grupis valitsevale survele, otsustades, kuidas hindamist läbi viia ja kas kasutada fookusgruppe.

Kuid fookusgruppide moodustamisega kaasnevad alati teatud raskused. On väga raske tagada, et kõik osalejad osaleksid võrdse keskendumise ja tähelepanuga. Kui me teatud tegevuse läbiviimise ajal moodustame fookusgrupi, peaksime seal osalejatel aitama säilitada keskendumust ning olema valmis andma neile piisavalt aega oma arvamuste väljendamiseks.

Märkima peab ka seda, et fookusgrupis on väga raske teavet üles märkida ja jälgida, mida korraga räägitakse. Sellest probleemist ülesaamiseks on hea kõik peamised järeldused lõpus kokku koguda või kasutada lihtsalt järgemööda märkmete tegemist.

Üheks fookusgrupi viimaseks, kuid samas ka oluliseks puuduseks on arutelude käigus lõpuks tekkivad üldistused. Peaksime kontrollima, kas tõstatatud arvamused esindavad kõiki grupis osalejaid, kuna pole haruldane, et grupis on üks või kaks jutukat liiget, kes räägivad ka teiste nimel.

Näiteks võivad ka osalejad, kes juba on sarnastes tegevustes osalenud, väljendada esimesel päeval oma kannatamatust. Kuid grupi vaikiv enamus võib olla hoopis teisel arvamusel.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

63 Ibid.

Oleme siia kogunud mõned üldised soovitused fookusgrupi tegevuse hõlbustamiseks.⁶⁴

- Hoidke grupp väike (ideaalselt 4 kuni 6 inimest).
- Arvestage rahvusvaheliste osalejate keeleoskust, kuna sellest sõltub, kui kaua neil oma arvamuse väljendamine aega võtab.
- Hoidke oma küsimused neutraalsed ning vältige arutelu manipuleerimist erapoolikute küsimustega. Selle tagajärjeks võib olla osalejate negatiivne reaktsioon.
- Olge väga kannatlik, kuna võtab aega, kuni arutelu käima läheb ja kõik osalejad tunnevad end kutsutuna ja piisavalt mugavalt, et vestlusesse sekkuda. Ei ole hea arutellu liiga palju sekkuda ja pidevalt oma arvamust välja pakkuda. Sellest võib osalejatel tekkida tagantsunnituse tunne.
- Tehke juba alguses selgeks, mida tahate fookusgrupi aruteluga saavutada. Rääkige osalejatele, mis on teie eesmärgid ja ootused. Kui vahendaja on osalejatega otsekohe- ne, on tõenäoline, et ka osalejad on seda.
- Proovige kõike, mida tahate ühel sessioonil läbi arutada. Hoidke vestlus fookuses ja piirduge vaid kõige olulisemate teemade ja küsimustega. Muidu on oht, et osalejatel võib huvi kaduda ja saate lõpuks väga vähe teavet.

Interaktiivsed grupimeetodid

Interaktiivseid grupihindamise meetodeid võib kasutada selleks, et kontrollida, millised on grupi tunded või vaated mingil programmi etapil, või selleks, et teatud sessiooni hinnata. Me võime muidugi seda teha ka mitteametlikul viisil, jälgides gruppi ja selle tegevust ning esitades küsimusi. Selline jälgimine on kasulik nii meeskonnale kui ka jälgijale.

Personaalsed või interpersonaalsed hindamise meetodid nagu küsimustikud või osalejate küsitlus võivad olla sõltuvalt programmist aeganõudvad. Lühemad interaktiivsed grupimeetodid, milles on lisaks suulisele ja kirjalikule eneseväljendamisele ka muid elemente, on hea alternatiiv. Need meetodid mitte ainult ei tee meile grupi vaateid ja tundeid teatavaks, vaid annavad ka osalejatele võimaluse mõtiskleda ja saada teada, kuidas teised antud tegevust on kogunud.

Grupihindamise meetoditel on üks lisamõõde. Kuna mitteformaalses õppimises on grupp õppimise allikaks, saab grupihindamise meetoditega õpiprotsessi grupimõõdet, nt elu grupis, grupisisest õhkkonda või osalejate vahelist koostööd, spetsiaalselt käsitleda.

Ootuste kontrollimine

Millised on osalejate ootused programmi suhtes? Mida nad oma osalusest koju kaasa tahaks viia? Kas on midagi, mida nad kohe üldse ei taha? Erinevatel põhjustel on hea, kui paluda osalejatel tegevuse alguses võtta endale natuke aega mõelda selle üle, millised on nende ootused. Selle formuleerimine, mida te tahate, aitab teil programmi jooksul jääda oma vajadustele keskendunuks.

Osalejatel on huvitav teada saada, millised on teiste vajadused ja soovid. See on projekti-meeskonna jaoks olulise tähtsusega. Meeskond on igati huvitatud sellest, et saada teada, kuidas osalejad näevad enda selles tegevuses osalemise otstarvet. See aitab meeskonnal programmi ümber fokuseerida või selgitada osalejatele, mida nad antud tegevuse kontekstis saavad või ei saa saavutada.

⁶⁴ Ibid.



T-Kit käsiraamat

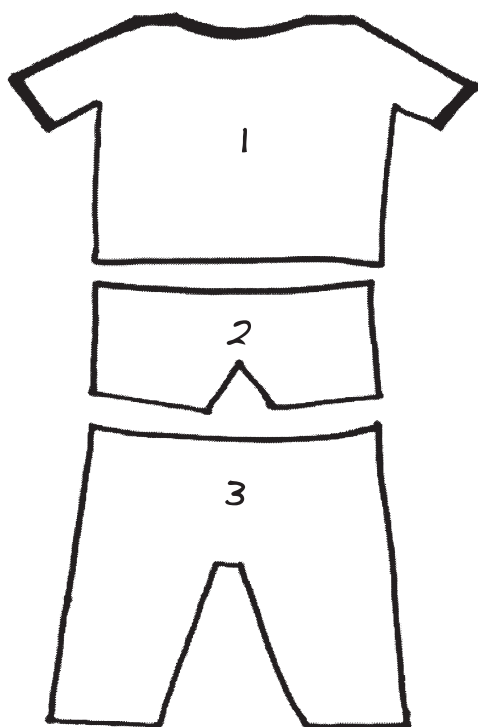
Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Pesunöör

Üheks tõhusaks osalejate ootuste kogumise meetodiks on nn pesunöörimeetod. Kõigile osalejatele antakse paberilehed, kuhu on joonistatud riideesemed. Iga riideese väljendab erinevat ootust: näiteks lootusi, hirme või ettepanekuid tegevuskava kohta, mida osalejad võivad tahta anda. Osalejatele antakse aega oma ootuste üle mõelda, kasutades selleks riideesemete kategooriaid. Nad kirjutavad üles oma ideed iga riideesemete kategooria kohta ja kleepivad need pesunöörile (mis ripub tööruumis sobivas kohas või on seinale tõmmatud). Kõigil on võimalik vaadata ka teiste "pesu". Selle juures on oluline, et rühmal oleks selleks piisavalt aega.

Pesunöör

Pange kirja oma



lootused

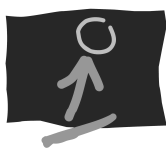
hirmud

*ettepanekud
tegevuskava
kohta.*

Palun riputage oma riided nööri.

Kolm plakatit

Sarnane meetod on see, kui seinale pannakse kolm suurt tühja plakati. Iga plakatile pannakse pealkiri, nagu näiteks "Mida tahan endaga siit koju kaasa viia", "Mida tahan vältida" ja "Milline võiks olla minu panus". Osalejatel palutakse kleppaperitele kirjutada vastused kõigile küsimustele / posterite pealkirjadele ning kleepida need vastavale plakatile. Ärge unustage anda rühmale piisavalt aega kõigi osalejate vastused ise läbi vaadata. Projektimeeskonna liige või vahendaja võib samuti vastused üle vaadata ja lugeda küsimustele antud kõige tavalisemad vastused ette, et rühm saaks ülevaate seal valitsevatest ootustest.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Selliste meetodite seaduspärasus sõltub meeskonna ja grupi poolt kogutud teabe teadlikust kasutamisest. Ootusi peaks hoolega kaalutlema, et teha vahet, millised neist peaks tegevuse käigus täitma, ning need tuleks nii palju kui võimalik integreerida tegevuskava eri elementidesse.

Tegevuse lõppedes võib osalejate algsete ootuste juurde tagasi pöörduda ja mõelda, mil määral osalejad said oma osalemisest selle, mida tahtsid. Väga lihtne ja nähtav meetod selle tegemiseks on kutsuda osalejad pesunööri või plakatite juurde ning eemaldada sealt täidetud ootused. Alles tuleks jätta ootused, mida ei täidetud. Seejärel peaksid osalejad selgitama, miks osad ootused täitusid ja osad mitte. Teine võimalus algsete ootuste juurde tagasi pöördumiseks on need rühmitada ning arutleda nende täitmise või mittetäitmise üle väikestes arutelurühmades. Sel hetkel tulevad kindlasti esile ootamatud tulemused, mis on nii osalejate kui ka meeskonna jaoks olulised teada.

Päevalõpu ülevaated

Rohkem kui paar päeva kestva programmi puhul on soovitatav tagada, et oleks võimalik korrapäraselt tagasi vaadata, millised kogemused osalejad on programmi tegevuste osas saanud. Selline regulaarne hindamise hetk võib olla iga päev (päevalõpu ülevaade) või kindlate ajavahemike tagant programmi vältel, ja sellist hindamist tehakse tavaliselt väikestes 4–5-inimeselistes rühmades. Osalejate jaoks võib see olla väärtuslik hetk, kui nad saavad päeva või mitme päeva kava kohta kogemusi vahetada, väljendada oma tundeid ja kuulata, millised on teiste kogemused seoses sama programmiosaga. Vahendajate jaoks on see tõhusaks vahendiks olla kursis, kuidas rühm areneb, ning tegeleda rühmas tõstatatud probleemide ja väljakutsetega. Selliste ülevaadete jaoks on oluline planeerida piisavalt aega, mis pole päeva lõpus alati lihtne. Kuid sellise grupihindamise kiiruga enne õhtusööki läbi viimine ei võimalda ei teil ega ka grupil korralikult mõelda ning on oht, et osalejad mõtleavad, et neid ei võeta tõsiselt.

Päevalõpu ülevaated koos kogu rühmaga on kasulikud selle poolest, et osalejad saavad teada teiste rühmaliikmete muljeid, mis loob ühise vastutustunde rühmasisese elu eest ja programmi eest rühmas kui tervikus. Kuid suurtel rühmadel võib olla see puudus, et vaid vähesed osalised võtavad sõna. Seega päevalõpu ülevaate läbiviimisel suures rühmas on oluline kasutada meetodeid, mis võimaldavad kõigil rühma liikmetel end väljendada. Allpool esitleme selleks mõningaid meetodeid – “kolmesõnalist ülevaadet”, “telegrammi” ja “elavat märklauda”.

Mõttegrupid

Mõttegrupid on väikesed 4- kuni 6-inimeselised rühmad. Nad tegutsevad tavaliselt iga päeva lõpus ning kestavad 30 minutist kuni ühe tunnini. Nende koosseis on tavaliselt kogu tegevuse vältel muutumatu. See võimaldab mõttegrupi liikmetel mitmete sessioonide jooksul tegevuse kestel luua oma õhkkonna.

On huvitav, kui igas grupis on erineva tausta, erineva isiksuse ja profiiliga osalejad, et igas grupis oleks suur hulk seisukohti. See on hindamise jaoks eriti oluline. Lisaks annavad väikesed grupid enam kindlustunnet oma arvamuste väljendamiseks kui suured grupid.

Mõttegrupp võimaldab osalejatel:

- vahetada kaaslastega kogemusi;
- hinnata päeva;
- südant kergendada;
- tulla välja ettepanekute ja ideedega programmi paremaks muutmiseks.

Vahendajate jaoks on mõttegrupid võimaluseks olla kursis sellega, mis grupis toimub.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Teisi allpool kirjeldatud meetodeid võib kasutada mõttegrupis “soojendusena” ja nagu me juba ütlesime, selleks, et hinnata interaktiivselt suures grupis. Grupijuht ei võta aktiivset juhirolli, vaid stimuleerib kõigi grupiliikmete aktiivset osalust.

Kolmesõnaline ülevaade

Üheks lihtsaks päeva lõpus terves grupis kasutatavaks meetodiks on kolmesõnaline ülevaade, kus osalejatel palutakse kirjutada üles kolm sõna, mis kirjeldavad nende tundeid möödunud päeva kohta. Osalejad kutsutakse oma sõnu teatavaks tegema ning need märgitakse pabertahvlile. Seejärel saab algatada arutelu nende sõnade tähenduse ja tähtsuse üle. See tekitab tavaliselt elava vestluse.

Kolmesõnaline ülevaade kaasab algusest peale kõik osalejad, mis muudab arutelus osalemise lihtsamaks neile, kes tavaliselt algul sõna ei võta.

Telegramm

Selle meetodi üheks variatsiooniks on “telegramm”, milles osalejad räägivad oma üldmuljeid päeva või sessiooni kohta. See tegevus on väga sobiv pärast väsitavat päeva või sessiooni, kui põhjaliku hindamise jaoks enam energiat pole. Osalejatel palutakse paar minutit päeva või sessiooni üle mõelda ning jagada seejärel oma arvamust grupiga kolme sõnaga: positiivse, negatiivse ja järeltava sõnaga.

Näiteks: *intensiivne, peavalu, kurnatud.*

Kirjutage kindlasti pabertahvlile, mida osalejad ütlevad, sest see võib olla kasulik lühiülevaate tegemiseks selle kohta, milline on üldine tunne grupis päeva lõpul. Piiratud aja korral võib harjutuse lõpetada, paludes osalejatel üksteise telegramme lugeda. Veel üks tulemuste jagamise viise on paluda osalejatel kirjutada oma telegrammid iseliimuvatele paberitükkidele ning panna need kõigile lugemiseks seinale.

Elav märklaud

Üheks tõhusaks päeva hindamise viisiks on “elav märklaud”, mille puhul osalejatel palutakse liikuda ruumis ringi vastavalt nende seisukohale programmi kohta ette loetavate väidete või muude hinnatavate aspektide kohta.

Selle tegevuse jaoks on vaja üsna suurt tühja ruumi. Keset ruumi on mingi ese (nt tool, paber, lill vms), mis on märklaua keskkohaks.

Vahendaja loeb väited tegevuse kohta ette ning osalejad valivad ruumis koha vastavalt oma arvamusele selle väite kohta. Mida enam osaleja vahendaja poolt ette loetud väitega nõus on, seda ligemale keskpunktile ta läheb. Mida vähem ta nõus on, seda kaugemale ta peab liikuma.

Pärast seda, kui kõik on kohad valinud, võib osalejate käest küsida, miks nad seisavad seal, kus nad seisavad.

Lõpu poole võib osalejaid paluda esitada enda väiteid hinnatava tegevuse kohta. Nii saavad nad teada, mida ülejäänud rühm sellest arvab.

Mõned selliste väidete näited on:

- programmi rütm ja ajastus olid hästi kavandatud;
- kasutatud meetodid olid monotoonised;
- rahvusvahelises rühmas osalemine aitas mul tublisti aru saada, mida tähendab kultuuridevaheline õppimine;
- tundsin puudust teooriaosast;
- toit oli suurepärane.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Kõigi nende kolme meetodi puhul on oluline, et vahendaja teeks öeldu kohta märkmeid, et hindamise tulemused ei läheks kaotsi ning grupp või projektmeeskond saaks neid kasutada.

Visuaalsed grupihindamise meetodid

Visuaalsed grupihindamise meetodid annavad selge ülevaate, kuidas osalejad tegevuse teatud osa hindavad. Nende meetoditega ei tarvitata mitte niivõrd sõnu, kuivõrd kasutatakse ära mitteverbaalse kommunikatsiooni potentsiaali. Paljud inimesed tunnevad end palju mugavamalt, kui nad saavad väljendada end sõnadeta, eriti kui tegevus toimub nende jaoks võõras keeles. Selliseid meetodeid on palju.

“Jõgi” on meetod, mis stimuleerib osalejaid kasutama hindamisel oma loovust. See meetod keskendub pigem tegevuse protsessile kui selle sisule või muudele tavaliselt hinnatavatele aspektidele. Jõe metafoor aitab inimestel tegevuse ajal mõelda, mida nad kogevad.

Teine protsessile suunatud meetod on “paadid merel”. See võimaldab osalejatel saada ülevaadet, mida on juba tehtud ja mida veel tehakse. Osalejatel palutakse kasutada oma loovust ja hinnata, kasutades selleks metafoorilisi sümboleid – meri, paadid, mereloomad, saared, teised laevad jne.

Üks tulevikku vaatamiseks kasulik metafoor on “paljude vagunitega rong”. Iga vagun tähistab erinevat programmi elementi, mille üle osalejad peaksid mõtlema. Osalejatel palutakse iga elemendiga seotud mõte vastavasse vagunisse kirja panna.

Muidugi võite neid meetodeid arendada ja kohendada, väljendades protsessi reisi või teekonnana.

Sellise meetodi kasutamisel on kasulik luua kena ja lõõgastav õhkkond, mis aitab inimestel end mugavalt tunda ja tõhusamalt hinnata. Seda võib teha ka vaikse muusika saatel.

Veel üks visuaalne moodus, aitamaks osalejatel leida, mida nad tunnevad, on “nukud puul”. Kujutised aitavad osalejatel mõelda, mis tunne neil on. Väikeste kujude või nukku- de pilte näidatakse erinevates kohtades puu küljes. Osalejad mõtlevad, mis tunne neil on, ning otsustavad, milline puu küljes olevatest nukkudest sümboliseerib nende selle hetke tunnet kõige paremini.

Jõgi

Jõgi on väga mitmekülgne hindamismeetod. Seda võib kasutada programmi viimasel päeval, vahehindamiseks või igapäevaseks hindamiseks. See võimaldab osalejatel loominguliselt väljendada, kuidas nad näevad oma arengut programmi jooksul.

Osalejad jagatakse väikestesse rühmadesse (5 kuni 7 osalejat). Iga rühmale antakse suurele paberile joonistatud jõe kujutis. Jõe algus ja lõpp peaksid olema paberile märgitud. Iga rühm saab (eri värvi) paberi, käärid, liimi, pintsleid ja markerid. Osalejatel palutakse antud materjali kasutades väljendada individuaalselt ja loominguliselt oma muljet enda isikliku arengu kohta programmi jooksul ning panna oma looming sellisele kohale jõel, nagu nad sobivaks peavad.

Kui kõik on lõpetanud, palutakse osalejatel oma loomingut lahti seletada.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Paadid merel

Seda harjutust saab teha nii väikestes rühmades kui ka individuaalselt.

Valmistage ette suur joonistus, kus on meri ja kaks sadamat (üks üleval ja teine all). Meri kahe sadama vahel tähistab aega projekti kahe hetke vahel. Need võiks näiteks olla projekti algus ja lõpp, kuid valida võib ka mõne muu osa.

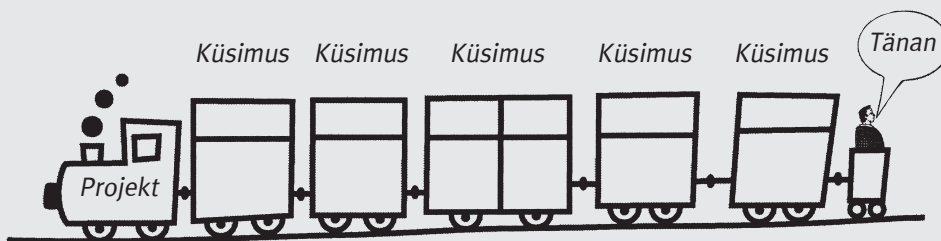
Paluge osalejatel omale paadid kujundada ning panna need kuhugi kahe sadama vahele. Merre võib joonistada ka saari, kaljusid või muid sümboteid. Osalejad võivad vabalt lisada kõike, mis aitab neil metafoorselt selgitada oma paadi asukohta.

Seda meetodit saab kasutada mitmel erineval viisil. Võite anda osalejatele erinevat tüüpi paate, mis tähistavad erinevaid elemente, mida hinnata tahate (nt “minu õppimise”, “grupiprotsessi” või “minu programmis osalemise” jne paat).

Rong tulevikku

TULEVIKURONG

Dokumentatsioon



KOOSTÖÖ tulevikus?

See protsessile orienteeritud hindamismeetod on kasulik tulevikku vaatamiseks ning seda saab kasutada hindamises selleks, et mõelda projekti võimaliku jätku peale. See on visuaalne grupimeetod, mida võib kasutada suurtes rühmades.

Kuid selle lähtepunkt võib olla personaalne (lisades metafoorse joonistuse küsimustikku) või väikestes rühmades (kasutades pabertahvli). Tulemused võib siis kokku panna suurele plakatile, et terve rühm saaks endale tulevast koostööd pärast projekti lõppu visuaalselt ette kujutada või selle üle otsustada.

Erinevad vagunid võimaldavad koostöövõimalusi (nt suhtlemine, Interneti-põhine koostöö, jätkutegevused, ühised projektid, väljaanded) rühmitada. Rongi metafooris võib kasutada ka muid sümboteid (nt rongijuht, reisijad, mootor), et arutada ja otsustada tulevase koostöö erinevate rollide ja vastutuse üle.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Nukud puul



Nukud puul

Seda meetodit võib kasutada väiksemates või suuremates rühmades päevalõpu ülevaate ja ka lõppülevaate tegemiseks. Selle meetodi eeliseks on, et seda saab lihtsalt kohandada erinevate situatsioonide või vajaduste jaoks.

Kõigil rühma liikmetel palutakse väljendada oma hetketundeid ja/või oma rahulolu programmi või muude aspektidega nagu nende õppimine, rühmasisene dünaamika jne.

Selleks palutakse osalejatel valida üks kuju (või nukk) pildil, mis nende arust kõige rohkem kujutab nende hetkemeeleolu seoses hinnatava aspektiga.

Kui kõik on omale nuku valinud, selgitavad osalejad üksteisele oma valiku põhjuseid.

Kõigi nimetatud visuaalsete grupihindamise meetodite puhul on oluline kommentaarid ja arutelud kirja panna. Kirjalikud märkmed on oluliseks täienduseks visuaalsele teabele – nad aitavad seda seletada, mõista ja kontseptualiseerida. Lõpuks saab visuaalset teavet ja märkmeid organiseerida ning meeskond ja terve grupp saab teha neist järeldusi ning teha kindlaks, milliseid muutusi peaks programmi tegema. Praktilisest küljest saab neid kasutada ka hindamisaruandes.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Hetkvõtted

“Hetkvõtted” on kasulikud, kui aega on vähe, aga ikka on vaja teada saada, milline on üldine tunne grupis. Selleks saab kasutada mõningaid lühikesi visuaalseid meetodeid, mis annavad mingi mulje – hetke ülesvõtte. Need ei ole kindlasti nii põhjalikud kui mõned teised eespool kirjeldatud meetodid, kuid neist võib vahendajatel ja osalejatel abi olla, et saada teada, mis tunne teistel on.

Üheks lihtsaks rühmas valitseva õhkkonna kindlaks tegemise meetodiks on “termomeeter”, millega saab kraadida temperatuuri rühmas. Selle metafoori abil saab näha, kuidas inimesed end rühmas tunnevad. Vähesel loovusega saate seda meetodit lihtsasti kohandada, et luua teisi sama otstarvet täitvaid metafoore, nagu näiteks päikesepaisteline rand, vihmasel päeval vihmavarju all, lumes külmetamas jne.

Sama loogika põhjal võite paluda osalejatel hinnata, kuidas neile tundub programmi tempo, kasutades selleks spidomeetri kujundit. Siin võite metafoori mitmekesistamiseks asendada spidomeetri erineva kiirusega liikuvate loomade või transpordivahenditega.

Üheks kiireks ja lihtsaks viisiks järele kontrollida, kuidas inimestele programmi erinevad elemendid tunduvad, on aplaus. Seda võib kasutada ka stimulaatorina, et inimesi hindamiseks üles soojendada. Kuid jällegi, võite olla loov ja teha sellest oma versiooni, kasutades selleks muid helisid.

Kombinatsiooni mitmetest neist nimetatud meetoditest saab kasutada elavaks vahehindamiseks, kui pool programmi on läbitud.

Termomeeter

Üheks lihtsaks “rühmasisese temperatuuri kraadimise” meetodiks on “termomeeter”. Termomeetri võib joonistada pabertahvlile, misjärel osalejatel palutakse teha isiklik märk (oma nimi või initsiaalid) selle temperatuuri peale, mis kõige paremini näitab nende tunnet programmi mingi osa kohta või selle kohta, kuidas rühm neile tundub.



Selles näites hinnati rühmas valitsevat atmosfääri. Kuid termomeetri abil saab hinnata ka muid aspekte, näiteks vabu hetki ja rühmasisest elu.

Osalejatel võib ka paluda oma hinnanguid üksteisega jagada ning arutada, kuidas saaks asja parandada.

Rühma hinnangut kujutava pabertahvli võib panna seinale ja tegevuse hilisemas käigus seda taas kasutada, et näha, kuidas asjad arenenud on.



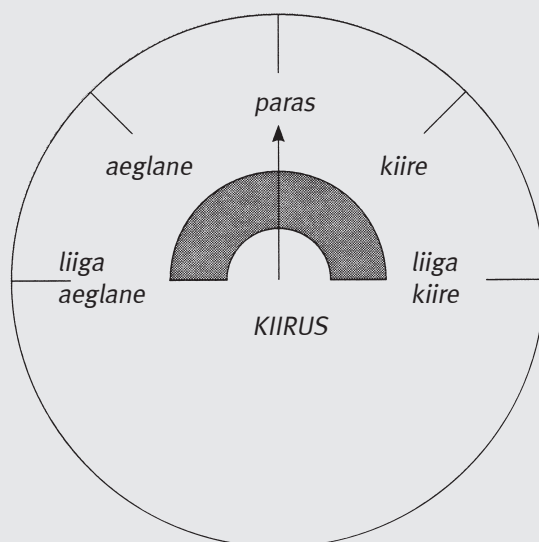
T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Spidomeeter

Kuidas programmi tempo osalejatele tundub? Spidomeeter võimaldab osalejatel väljendada, kuidas tegevuse rütm neile tundub, ning seda saab kasutada pideva (igapäevase) hindamismeetodina.

Joonistage spidomeeter pabertahvlile ja paluge igal osalejal teha sinna mäрге, mis tähistab tema arvamust programmi tempo kohta.



Edasi näiteks laske kõigil osalejatel vaadata teiste osalejate arvamusi ning arutada need vajaduse korral koos läbi.

Ärge unustage osalejatele öelda, mida projektimeeskond selle teabega teeb.

Aplaus

See on väga lihtne meetod, millega saab kas programmi lõpul või jooksul hinnata tegevuse erinevaid elemente.

Paluge osalejatel moodustada ring. Vahendaja loeb ette programmi erinevaid elemente ja osalejad plaksutavad käsi vastavalt sellele, kui rahul nad nimetatud elementidega on.

Mida suurem on rahulolu, seda valjem ja pikem peaks aplaus olema. Kuna see meetod on mõeldud vaid selleks, et mõõta, kui rahul osalejad programmi mingi elemendiga on (teisisõnu, kas see meeldis või ei meeldinud neile), saab seda kasutada soojendusena enne tõsisema hindamise juurde asumist.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Viimane ring

“Viimane ring” annab osalejatele enne äraminekut võimaluse väljendada, mis on nende meelest kõige olulisemad elemendid või mida pole veel mainitud. Vahel kujuneb sellest emotsionaalne hetk enne programmi lõppu.

Viimane ring

See on väga lihtne ja seisneb selles, et kõik osalised saavad järjekorras rääkida ära kõik, mida peavad vajalikuks. Pidage vaid meeles, et sellest võib lõpuks kujuneda pikk ja väsitav sessioon. Selle vältimiseks ja aitamaks osalejatel keskenduda vaid kõige olulisemale võite igal juhul lasta öelda näiteks vaid ühe lause.

Viimase ringi üks väga dünaamiline variatsioon on “tikutoos”. Selle dünaamika tuleneb pingest ja kiirusest. Teil on vaja ühte või kahte tikutoosi (üks tikk igale osalejale on piisav) ja taldrikut või pange. Osalejatel palutakse ükshaaval süüdata üks tikk ja rääkida vaid seni, kuni tikk põleb. Kui tikk on põlenud, tuleb oma mõte kohe lõpetada.

Teiseks viimase ringi võimaluseks on võtta üks ese, soovitatavalt selline, mis kuidagi projekti kujutab, ning saata see osalejate seas ringi käima. See, kelle käes ese parasjagu on, selle kord on kõnelema, ja kui ta on oma jutu lõpetanud, annab ta selle koos kõnelemise õigusega edasi järgmisele isikule.

Selle üheks variandiks on kasutada nõõrikera. Kõik osalised väljendavad oma arvamust ning annavad kera järgmisele edasi, mistõttu grupi liikmete vahele tekib ämblikuvõrgulaadne võrk.

Viimases ringis väljendatud mõtted pole alati hästi läbi mõeldud ning ei tundu väga olulistena. Kuid väljendatud tunded ja muljed on tihti väga palju ütlevad ning võivad meil aidata mõista teiste hindamismeetodite tulemusi. Seetõttu on oluline peamised viimases ringis väljendatud mõtted üles märkida.

**T-Kit käsiraamat**

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

2.4. Tagasiside

Ka tagasiside võib olla interpersonaalse või grupihindamise osa. Mõnedes eespool toodud meetodites kaasneb hindamisega kellelegi tagasiside andmine.

Tagasiside on “mingit tegevust, sündmust või protsessi puudutava hindava või korrektiivse teabe edastus algallikale”.⁶⁵

Siin tuleks rõhutada ühte väga tähtsat elementi:

TAGASISIDE PEAKS OLEMA SELLE SAAJALE ABIKS.

Et tagasiside oleks abiks, peab see olema selline, et selle saaja:

- mõistab saadud teavet;
- suudab seda teavet vastu võtta;
- oskab sellega midagi peale hakata.

Tagasisidet võib kasutada nii omavahelistes situatsioonides kui ka väikestes rühmades/meeskondades.

Rühmas tagasisidet rakendades on kasulik alustada sellega, et tuletada rühmale lühidalt meelde, mis on tagasiside, ning luua raamistik, et igäüks saaks tagasisidet nii anda kui ka saada.

Mõni asi, mida peame tagasisideks, täidab vaid selle andja, kuid mitte selle saaja vajadusi. Teisisõnu, kui sul on kellestki kõrini ja sa lõpuks ütled talle seda, võid sa tunda end kergendatult, et tegid seda, kuid see ei tähenda tagasiside andmist. See täidab vaid sinu enda vajadust välja öelda, mis tunne sinul on. See ei anna tagasiside saajale ilmtingimata konstruktiivset teavet selle kohta, mida teha, et suhted oleksid paremad.

Tagasiside on keerulisem kui kujutleda võime. Selleks, et vältida vääriti mõistmist ja probleeme rühmas, tuleb tagasiside andmist kasutades tunnetada rühmasisest dünaamikat. Inimsuhete kontekstis töötades peaks tagasiside andmist juhtima üksteise kui õppijate vahelise vastastikuse austuse põhimõtte. Ärge kiirustage. Veenduge, et teil on piisavalt ruumi (tööruumi ja aja mõttes). Mõelge, milline oleks sobiv keskkond tagasiside jaoks. Mõelge, milline on õhkkond rühmas, ja seda, mis tagasisidega mis tahes hetkel kaasneda võib. Need lihtsad asjad võivad anda osalejatele kindlustunde, mida nad vajavad, et ausat tagasisidet ja tõsist hindamist ette võtta.

Allpool leiate mõned soovitused, kuidas tagasisidet anda ja saada.



T-Kit käsiraamat

Õpetegevuse hindamine
noorsootöös

65 Allikas: Merriam Webster Online Dictionary, <http://www.m-w.com>.

Kuidas tagasisidet anda ja saada?

Tagasiside andmine

- Rühmale tagasisidet andes räägi “teie” või “meie” asemel “mina”. Oma isiklikest arvamustest ja tunnetest rääkides ei tohiks neid käsitleda kui teiste omi, isegi kui need esindavad ka teiste arvamust.
- Alustage oma tagasisidet pigem positiivse ülevaate kui negatiivsete väidetega.
- Kui annate tagasisidet ühele kindlale isikule rühmas, kõnetage seda isikut otse, mitte rühma tervenisti. Sealhulgas öelge, kellele tagaside mõeldud on.
- Ärge mõistke teiste üle kohut. Pigem peaksite kirjeldama seda, kuidas olukorda isiklikult tajute või millised tunded teil on.
- Andke tagasisidet pigem seoses siin ja praegu situatsioonidega kui minevikusündmustega.
- Kui tekib mingi konfliktne moment, püüdke olla pigem konstruktiivne kui hävitav. Toetage neid, kes pakuvad välja mooduseid, kuidas raskuste ja konfliktidega hakkama saada. Abiks võib olla see, kui meenutate inimlikku õppimise ja muutumise potentsiaali.
- On väga hea, kui kiidate kedagi. Vältendage, mis teile kellegi käitumises kõige enam meeldis, mis teile kõige rohkem muljet avaldas ning mida kellelgi edaspidi teha soovitate.

Tagasiside saamine

- Hinnake saadud tagasisidet kui konstruktiivset kriitikat. Teil on võimalus saada teada, kuidas teised teie tegevust näevad ja mida teist arvatakse.
- Kui teil on tunne, et teid kritiseeritakse, ärge võtke kohe kaitsvat hoiakut. Te ei pea oma käitumist õigustama ega selgitama, miks miski on nii nagu on.
- Püüdke mitte katkestada isikut, kes annab teile või rühmale tagasisidet. Kui kõigi asjaosaliste vahel on enne tagasisideseansi nii kokku lepitud ja see on vajalik, võib seansi lõpus anda tagasidele vastuseid.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

2.5. Kriitiline lähenemine hindamismeetoditele

Šerbett lõunaks? Millist meetodit millal kasutada?



Šerbeti lõunaks või kala magustoiduks pakkumine ei ole paljudes maades hea mõte. Eriti multikultuurises keskkonnas peab sedalaadi otsustustega ettevaatlik olema. See näide peaks meile selgeks tegema, et selle üle mõtlemine, mida millal pakkuda, on väga vajalik nii kokanduses kui ka hindamises.



Hindamismeetodit valides peame endalt esmalt küsima, mida me sellest hindamisest saada tahame? Mida me teada saada tahame? Kas me tahame saada rohkem teada osalejate õpiprotsessi kohta? Kas me tahame teada saada, kuidas inimesed end selles grupis tunnevad? Kas meid huvitab ka see, mida inimesed arvavad programmis kasutatavast metodoloogias? Või tahame me eelkõige anda osalejatele võimaluse mõelda oma õppimise üle ning neid mõtteid teistega jagada?

Sellised meetodid nagu “aplauus” või “elav märklaud” ei aita teil erinevate osalejate õpiprotsessist palju teada saada. Sedalaadi meetod aitab teil näiteks aimu saada, milline õhkkond grupis valitseb. See on kasulik mitte ainult osalejate antavate vastuste sisu tõttu, vaid ka teabe tõttu, mida annab selle jälgimine, kuidas grupp küsimusi käsitleb. Kui “elava märklauda” ajal kõik osalejad näitavad üles täielikku rahulolu iga hinnatava asjaga, joostes kohe ruumi keskele, oleks üks õigustatud järeldus, et “teistest erineval arvamusel olemine” ei ole (veel) selle grupi kultuurile omane.

Küsimustikud ja intervjuud annavad teavet osalejate individuaalse õpiprotsessi kohta. Kuid sama otstarvet võivad täita ka mõttegrupid. Kui mõttegrupp pidevalt koos käib, võib seal tekkida turvaline keskkond, kus inimesed julgevad väljendada oma tundeid ja probleeme, mis nende arust tekkinud on. Selline mõttevahetus aitab osalejatel oma kogemusi sõnastada, võrrelda neid teiste omadega ja õppida teiste kogemustest.

Loovusel põhinevad meetodid (näiteks joonistamine, mitteverbaalne väljendus, teater) võivad aidata osalejatel väljendada küsimusi, mis neil on tekkinud selle protsessi tulemusel, milles nad osalevad, ja mis võivad tekitada segaseid emotsioone. Esemeid sümbolitena kasutades, joonistades või kehakeele abil annate osalistele teisi võimalusi, kuidas nad saavad oma muret või mõtteid väljendada. Järgmise sammuna võib need mõtted hiljem selguse ja vastastikuse mõistmise huvides sõnastada.

Inimesed on erinevad ja seega on seda ka haridusprojektides osalejad. Mõni meetod sobib paremini ühele, teine teisele. Mõnedele meeldib väga täita küsimustikke ja nad kirjutavad küsimustele pikad vastused. Teistel on probleeme oma kogemuste ja tunnete kirja panekuga, kuid nad oskavad end suurepäraselt väljendada loominguilisel moel. On oluline pakkuda erinevaid meetodeid, mis võimaldavad osalejatel kasutada erinevaid suhtlusviise, mis läbi kõik saavad võrdselt oma seisukohti väljendada.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Hindamismeetodeid peaks ka põhjalikult tutvustama. Osalejatele tuleb enne hindamist selgitada, mis on selle eesmärk, miks te selle meetodi valisite, milleks on see hindamise läbiviijatele vajalik ja eriti seda, mida hindamise tulemustega tehakse.

Tulemused

Mida kõigi eespool kirjeldatud hindamismeetodite tulemused meile ütlevad? Esmalt võib nendega saada üsna hea ettekujutuse, kui kõrgelt osalejad antud tegevust hindavad. Kuid isegi kui osalejad on väljendanud oma rahulolu mingi tegevusega, on ikkagi oluline vaadata tulemusi kriitiliselt. Vahel võib rahulolu põhjuseks olla probleeme valmistavate ülesannete vähesus ja hea õhkkond grupis. Nii positiivseid kui ka negatiivseid hindamistulemusi tuleks hoolega kaaluda.

Seda, kuidas osalejad erinevate hindamismeetodite rakendamisel esitatud küsimustele vastavad, mõjutavad paljud asjad, nagu näiteks see hetk, mil küsimus esitati, grupis valitsev õhkkond ja see, kuidas teised neile küsimustele vastavad.

Eriti visuaalsete meetodite nagu “termomeeter” puhul on oht, et osalejad kohandavad oma arvamuse sellega, mida teised juba märkinud on. Enamik inimesi tahab tunda, et nad kuuluvad gruppi, mille tagajärjel nad võib-olla ei taha oma arvamusega teistest ilmselgelt erineda. Kuid selline grupiühatus sõltub ka sellest, millises arenguetapis grupp on. Kõige tähtsam on olla pidevalt teadlik sellest, et selline oht on olemas, ning võtta seda mingi visuaalse hindamismeetodi tulemusi tõlgendades arvesse.

Hea on läheneda kriitiliselt ka hindamisküsimustike tulemustele. Küsimustikud on täidetud mingil kindlal ajahetkel tegevuse kestel. Tegevuse viimasel päeval küsimustikus antud vastuseid mõjutab see, et inimesed varsti lahkuvad. Viimasel päeval võivad osalejate tunded olla segased. Tihti on osalejatel raske vastata küsimustele selle kohta, mida nad programmi viimasel päeval õppisid. Kui osalejad on juba koju läinud ja saanud asjade üle distantsilt järele mõelda, vastaks nad ehk teisiti.

See aga ei tähenda, et neist hindamismeetoditest kasu poleks. See tähendab vaid seda, et tulemuste tõlgendamisel tuleb arvestada mitmete võimalike mõjudega.

Vastuseis hindamisele

Väga sageli, kui me hindamise ette võtame, võime arvestada meeskonna või organisatsiooni toetusega. Kuid vahel hindamine ei meeldi inimestele. Me peaksime seega olema teadlikud sellest, et hindamisele võib olla ka vastuseis.

Miks? Millest selline vastuseis tekkida võib?

- Hindamiseks on vaja ressursse (aega, inim- ja rahalisi ressursse), sõltumata sellest, kas tegu on välis-, sise- või enesehindamisega. Kui kutsume oma hindamist läbi viima välishindajad, peame kindlasti sellele raha kulutama, kuid selle eest saame sõltumatu ja professionaalse hindamise, mida viib läbi kõrvalseisja, kes peab olema sõltumatu. Mõned meie organisatsiooni liikmed ei pruugi pidada hindamist olulise rahalise investeeringu vääriliseks või nad ehk muretsevad, et nende tööks vajalikud ressursid kasutatakse hindamise finantseerimiseks. Seega on oluline koos meid toetava meeskonna või organisatsiooniga juba ette mõelda, kui palju ressursse me tahame (ja saame) hindamiseks kasutada.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

- Sotsiaal- ja erasektoris võivad erineva rolli ja vastutusalaga inimesed (poliitikud, haridustöötajad ja koolitajad) tunda, et hindamine ohustab neid, kuna selle käigus võidakse anda hinnang ka nende programmide ja toodete kvaliteedi kohta. Teisisõnu, nad võivad olla hindamise suhtes negatiivselt meelestatud, kui see hindamine võib nende töö kvaliteedi suhtes kriitiline olla. Näiteks vahel võib kriitiline hindamine viia selleni, et mingi programmi jätkamine muutub küsitavaks. Võib-olla järgmisel aastal ei rahastata seda enam. Võib-olla soovitatakse hindamise järel selles programmis töötajate pädevuse ülevaatamist. Mõned koolitajad ehk näevad hindamist kui sekkumist haridusprotsessi või aja- ja ressursside raiskamisena. Otsustajatele võib tunduda, et nende tegelik otsustusruum on piiratud.

Vastuseisust hindamisele aitab üle saada läbipaistvus ja professionaalsus ning selle meele pidamine, et õppetegevuse hindamise peaks alati rakendama projekti teenistusse.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

80

2.6. Teabe kogumine ja organiseerimine

Hindamisel kogutud teave võib oma olemuselt olla nii kvalitatiivne kui ka kvantitatiivne. Kvalitatiivset teavet töödeldes ja kokku võttes keskendutakse tavaliselt kõige olulisematele ja korduvatele faktidele. Kvantitatiivset teavet saab analüüsida ja esitada statistiliselt, tabelite ja graafikutena.

Seoses kvantitatiivsete andmetega tahaksime julgustada hindamistulemuste esitamisel statistikat kasutama. Peetakse professionaalseks, kui hindamisaruanne näitab, et hindajad suutsid hakkama saada statistikaga ning kalkuleerida ja tõlgendada keskmisi ja standardhälbeid.⁶⁶ Selleks on kasulikud tarkvaratööriistad, mis aitavad meil kvantitatiivseid andmeid (nt Exceli tabeleid, Accessi rakendusi või mõnda muud statistikaprogrammi) analüüsida ja töödelda, ning on olemas koolitused ja iseõppimisprogrammid, mille abil on võimalik põhilisi statistikarakendusi kasutama õppida.

Teisest küljest tahaksime rõhutada, et kvantitatiivsetel andmetel on oma piirid. Kvantitatiivne teave (ilma viiteta mõnedele kvalitatiivsetele selgitustele) on kaugelt liiga piiratud, et selle abil haridusprotsessi selgitada. Kui meil on näiteks kvantitatiivsed andmed, mille põhjal 25% osalejatest leidsid, et grupi panus nende õppimisse oli suurepärase, 50% et see oli keskpärane ja 25% et halb. Kuid ainult nende andmete põhjal me ikka ei tea, miks need hinded anti. Kas seetõttu, et koos oli liiga palju tugevaid isiksusi? Või olid osalejate hulgas alamgruppid? Või kuna see oli nende esimene rahvusvaheline kogemus? Või seetõttu, et valitses täielikult tööalane atmosfäär, ilma et inimesed oleksid kogemusi vahetanud?

On üsna tavaline, et hindamisküsimustikes küsitakse osalejatelt nii kvantitatiivset kui ka kvalitatiivset teavet, kuid aruandes näidatakse vaid statistikat. Põhjuseks võib olla see, et statistilised tabelid tunduvad atraktiivsed ning jätavad objektiivse või usutava mulje. Kuid isegi puhtalt statistilisest seisukohast on see andmete hulk, mida meil õnnestub haridustegevuses koguda, kaugelt liiga väike, et sel saaks olla suurt statistilist usutavust. Näiteks võib 30 osalejast koosnevas grupis vaid ühe osaleja poolt antud väga halb hinne keskmist hinnet oluliselt alandada. Kuid see üks väga halb hinne võib olla ka juhuslik ja selle põhjustel ei pruugi haridusprotsessiga midagi pistmist olla. 300-st või 3000-st inimesest koosnevas grupis võib juhuslike hinnete mõju hindamise keskmisele tulemusele olla palju väiksem ning sellised statistilised tulemused on seega palju usaldusväärsemad.

Selline teabe kogumine ja korraldamine toimub päris hindamise algul. See ei ole veel järelduste tegemise või õppetegevuse hindamise tulemuste kohta aruandmise hetk. Ometi on hea ka juba sellel etapil meeles pidada, et mõned kvantitatiivsed või kvalitatiivsed andmed võivad hiljem saada osaks hindamise tulemustest ja seega ka hindamisaruandest. Teabe esitamiseks aruannetes leiate mõned näpunäited peatükis “Tulemuste kohta aruandmine” (lk 82–84).



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

66 Standardhälve on statistikamõiste ja seda kasutatakse hajuvuse dispersiooni või variatsiooni mõõtmiseks. See on ruutjuur aritmeetilise keskmise hälvete ruutude aritmeetilistest keskmistest.

Allikas: www.answers.com/topic/standard-deviation.

-----> 2.7. Kriteeriumide paikapanek

Nagu juba nägime, on kriteeriumid elemendid, mis võimaldavad meil võrrelda tegelikkust haridustegevuse eesmärgi või oodatud tulemustega.

Kriteeriumide paikapanek on üks keerulisemaid ja sageli enim vaidlusi tekitav samm hindamisprotsessis. Ühelt poolt on oht taandada kogu hindamine normatiivseks imperatiiviks (nii peaks asi olema!). Teisest küljest on oht takerduda kriteeriumide määratlusse, kuna õppetegevuse hindamise keerulisust võib olla raske hõlmata.

Näiteks kui tahame hinnata mingi projekti eesmärki. Selle projekti eesmärgiks on kogeda noorsootöö mitmekülgust ning selle eesmärgi täitmise hindamiseks on olemas mitmeid kriteeriume:

- programmis olevad võimalused osalejate vahel kogemuste vahetamiseks;
- erisused grupis rahvuse, kultuurilise tausta ja noorsootöö kogemuste mõttes;
- väliste asjaosaliste ja muude ressursside panus.

Kriteeriumi “erisused grupis” kvantitatiivne näitaja võiks olla tegevuses esindatud erinevate rahvuste arv (s.t osalejate jaotumus rahvuste järgi). Kuid ometi ei saa erisused piirduda vaid erinevate rahvustega. Erisused koosnevad ka muudest teguritest, sealhulgas vanusest, soost, sellest, kas isik elab maa- või linnakeskkonnas, või sellest, kas isikud on pärit riigi erinevatest regioonidest.

Selle eesmärgi (noorsootöö erisuste kogemise) hindamiseks peame otsustama, millised on kõige olulisemad kriteeriumid ja näitajad, isegi, kui need kriteeriumid ja näitajad ei hõlma hinnatava eesmärgi kogu keerulisust. Kuid kriteeriumide ja näitajate arv ei saa olla piiratu. Peame valima neist kõige olulisemad. Kui projekt tegeleb keskkonnateemadega, on võib-olla “linnas/maapiirkonnas elamise” näitaja sama oluline kui osalejate rahvus “noorsootöö erisuste kogemuse” eesmärgi hindamisel.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

2.8. Tulemuste kohta aruandmine

Hindamise tulemuste kohta aruande koostamine on väga oluline. See on vahend, mille abil saab teavet, leide ja järeldusi erinevate asjaosalistega jagada, ning see on esimene samm nende kaasamises jätku- ja tulevastes projektidesse. Tulemuste kohta aruandmine ei seisne vaid leitu kokkuvõtmises ja leidudest rahastavatele institutsioonidele aruande koostamises. Aruandlus nõuab ka teatud planeerimist, struktuuri, fookust ning kohandumist vastavalt sihtgruppidele, kellele aruanne mõeldud on.

Hindamistulemuste hea kasutus võib olla kasulik väga praktilisel tasandil. Näiteks saame me oma hindamise alusel otsustada, kas jätkata järgmise noorte vahetusprojekti raames koostööd sama noortehotelliga. Sama kehtib ka haridustasandi kohta. Näiteks võime hindamisest järeldada, et peaksime taas kasutama sama metoodikat, kuid järgmisel korral peaksime seda ühte- või teistmoodi kohandama. Seega on väga tähtis pöörata tulemuste töötlemisele ja aruandlusele sama palju tähelepanu kui hindamisele endale, et nii meie kui ka teised saaks neid tulemusi edaspidi hästi ära kasutada. Hindamise viimane etapp võiks olla nagu kirss isuäratava koogi peal, kui pöörduda tagasi meie kokandusmetafoori juurde.

Hindamisaruanne

Hindamisaruanne ei ole ainus tulemuste kohta aruandmise viis – ka suulised aruanded, fotod või muud mitteametlikud moodused võivad olla suurepäraseks kanalid.

Kuid hindamisaruanne on tavaliselt siiski hindamise kohta aruandmise peamine vahend. Hindamisaruanne annab projektist küllaltki põhjaliku ülevaate, kuna ta hõlmab paljusid erinevaid aspekte erinevatest vaatenurkadest ja teatud distantsiga. Seetõttu on ta nii praegu kui ka tulevikus nii osalejate kui ka korraldajate jaoks väga kasulik õppematerjal. Selle abil saab parandada meie järgmiste projektide kvaliteeti, keskendudes tugevustele ning püüdes jagu saada hindamisel ilmnunud nõrkadest külgedest. Hindamisaruanded võivad olla abiks ka teistele, kes võib-olla soovivad sarnaseid projekte ette võtta ja ellu viia.

Hindamisaruande peale on väga kasulik mõelda juba õppetegevuse hindamist kavandades. Niimoodi saame:

- otsustada, millist teavet peame analüüsima;
- otsustada, millised meetodid võiks olla kõige tõhusamad teabe saamiseks;
- näha ette, millistele huvigruppidele hindamise suuname;
- mõelda ette, mida ja kelle jaoks tahame rõhutada.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Aruandluse rõhuasetus muutub vastavalt sellele, kellele see mõeldud on. Kui seda aruandnet loevad eksperdid Brüsselis, peab see olema teistsuguse rõhuasetuse ja ilmselt ka stiiliga, kui siis, kui seda loeb meie linnapea sekretär või teised noorsootöötajad. See ometi ei tähenda ometi seda, et peaksime erinevatele inimestele rääkima eri lugu. Aruandes võivad muutuda esitluslaad ja rõhuasetus, mitte aga hindamistulemuste olulisus.

Üldised kaalutlused

- Põhimõtteliselt on olemas kolme eri tüüpi lugejaid, kes meie aruannet kasutavad: projektis osalejad, huvigrupid ja kõrvalseisjad, kes potentsiaalselt võivad meie hindamises esitatud leidudest kasu saada.
- Teine võimalik lugejate tüüp, keda peab hindamisaruannet kirjutades silmas pidama, on need, kes võivad tulevikus sarnasest projektist kasu saada. See on suur huvigrupp, mis võib hõlmata asjaosalisi rahastajatest kuni vabatahtlikeni organisatsioonis. Seega peaks aruanne olema selge ja arusaadav.
- Kõiki hindamise aspekte peaks kirjeldama piisavalt detailselt, et kõrvalseisja saaks jõuda umbes samadele järeldustele kui projektis osalenud. See peab eriti paika siis, kui oleme kasutanud küsimustikke või intervjuusid. Kui esitame mingi tõlgenduse, peaksime seda tõlgendust toetama tsitaatidega intervjuudest või olulise ja mõistetava statistikaga.
- Hindamisaruandluse väga tähtis aspekt on läbipaistvus. Kõik projektis osalejad peaksid saama ühe eksemplari hindamisaruandest, kui see on valmis. Osalejad ei pea leidma aruandest oma sõnu, kuid nad peavad tundma, et aruanne kajastab nende kogemust. Aruanne peaks muidugi hõlmama nii hindamistulemuste negatiivseid kui ka positiivseid aspekte. Läbipaistvusest kinni pidades panustame me sellesse, et projekt tundub kõigi ühine omand.
- Kui kasutame aruandes kvantitatiivseid andmeid ja statistikat, peaksime need lugejatele esitama väga selgel ja arusaadaval moel. Oleks hea ja lugejasõbralik, kui esitaksime statistilised andmed visuaalselt lihtsalt, nagu näiteks pigem sektordiagrammide ja värvikoodidega graafikutena kui lihtsalt arvude, arvude ja veel kord arvudena.
- Tabelid, diagrammid ja joonised peaksid olema integreeritud aruande teksti ja esitatud neist rääkiva teksti juures. Vahel inimesed kirjeldavad oma analüüse aruande põhiosas ning panevad kõik tabelid aruande lõppu lisasse. Selline meetod võib olla lugeja jaoks üsna problemaatiline. Üldreeglina on kõige parem (a) kirjeldada tabeli otstarvet, (b) esitada see ning (c) vaadata see läbi ja tõlgendada seda.

Mõned hindamisaruande võtmeosad

Kõik hindamisaruanded on ja peaksid olema erinevad. Siiski on mõned tavalised osad, mida üks hästi esitatud ja struktureeritud aruanne peaks sisaldama.

Sissejuhatus

Kõrvalseisjast lugejale tuleks anda piisavalt teavet hindamise protsessi ja selle kohta, mida hindame. Sissejuhatuses peaks olema:

- kogu vajalik teave projekti kohta;
- kes ja millise pädevusega hindamise läbi viis;
- hindamise kriteeriumid ja perspektiiv;
- hindamise kava ja läbiviimise kirjeldus.

Tulemuste esitamine

Pärast sissejuhatuset peaksime esitama oma tulemused. Tulemuste esitamine (statistika küsimustikust, küsitluste kvalitatiivne analüüs) ja meie tõlgendus peaksid olema lõimitud ühte loogilisse tervikusse. Lugeja jaoks võib olla väga pettumust valmistav vaadata läbi hulk näiliselt omavahel mitteseotud analüüse ja tulemusi lootuses, et kõik lahtised otsad seotakse aruande lõpupoole kokku. Kõik analüüsietaapid peaksid lugeja jaoks midagi tähendama. Me peaksime esitama vastava analüüsi jaoks oma loogilise põhiprintsiibi,



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

sellega seotud andmed, tõlgendama tulemusi ning näitama, milleni see tulemus viib. Vahel võib kellegi mõtete lisamine (s.t osalejate tsiteerimine) aidata mõningaid ideid paremini illustreerida. Kuid me peame siiski alati selgelt eristama personaalseid mõtteid ja tulemusi.

Kokkuvõte

Kui oleme esitanud üldise ülevaate ja tulemused, on väga tähtis võtta kokku kõige olulisem. Me peaksime vältima hindamises iga üksiku punkti läbivaatamist, kuid me peaksime kindlasti vaatama läbi kõik tähtsamad punktid, viidates veel nende üldisele olulisusele.

Iga hindamise fookus on erinev ja seega on raske näidata, milline teave on mingis hindamisaruandes kõige olulisema tähtsusega. Projekti formaati puudutavad järeldused, mis võivad lõpuks viia muutusteni projektis, on väga olulised (nt sihtgrupi, kestuse, haridusliku lähenemise muutmine). Soovitused jätkutegevuseks (s.t tulevased projektid, osalejate toetamise meetmed, tulemuste süstematiseerimine mingis väljaandes jne) on samuti olulised.

Järeldused

Aruanne võib lõppeda teatega selle kohta,

- mida oleme hindamise käigus avastanud õppeprogressi ning osalejate muutumise suuna ja määra kohta;
- mil määral algul püstitatud eesmärgid täideti;
- mõned ideed, mis suunas võiks arendada tulevaseid projekte.

Kuid aruande lõpetamine järeldusega, et vaja on läbi viia veel projekte ei oma suurt väärtust, kui me ei paku mõnd konkreetset ettepanekut, mis võiks olla tulevased projektid, ja argumenteerida, miks neid vaja on. Tuleks läbi vaadata oma projekti tugevad ja nõrgad küljed vastavalt hindamise tulemustele ning pakkuda välja, kuidas saaks selliseid puudusi tulevastes projektides vältida. Kõiki pakutud kommentaare ja soovitusi peaks toetama leiud. Selles hindamise osas ei sobi esitada mingeid uusi väiteid.

Lisad

Kogu programmi kava ja osalejate nimekiri on kõige tavalisemad hindamisaruannete lisad. Lisaks neile on oluline lisada mõned fotod või muud materjali, millega oleks võimalik anda lugejatele maiku sellest tegevusest. Hea mõte on ka panna lissasse hindamisaruandes kasutatud viited kirjandusele. Mõnede hindamisaruannete lisades on toodud ka hindamise algandmed.



T-Kit käsiraamat

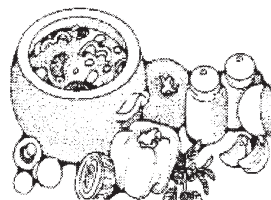
Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

-----> 2.9. Hindamispraktika

Selles peatükis esitame mõned õppetegevuse hindamise praktika näited ja projektid, milles hindamine mängis tähtsat ja spetsiifilist rolli. Järgides käesoleva käsiraamatu kutsuvat ja mittenormatiivset lähenemist, oleme püüdnud vältida selle peatüki pealkirjaks “hea praktika” panemist.

Selle asemel, et tuua hea praktika näiteid, on selle peatüki eesmärgiks jagada õppetegevuse hindamisest pärit kogemusi ja mõtteid, edu ja ebaõnnestumisi, võimalusi ja piiranguid. See ei ole noorteprojektide süstemaatiline kaardistamine. On olemas palju teisi vähemalt sama huvitavaid projekte, kui siin esitatud, mis ei hõlma ka paljusid õppetegevuse hindamisest arusaamiseks olulisi aspekte. Oleme siiski püüdnud kaasata erinevat tüüpi tegevusi (noortevahetusest kuni e-õppe projektini), erinevaid lähenemisi (süstemaatilise hindamisest pideva ja jätkuva kohandamiseni), erinevaid sihtgrupe (noortest kuni kogenud koolitajateni) ja erinevaid meetodeid (küsimustikest mitteverbaalsete meetoditeni). Loodame, et need praktilised näited aitavad innustada teie enda tegevustava väljaarendamist.

“Take5” – 40 noore hindamine



Projekt “Take5”

Projekt “Take5” toimus 1997. aastal programmi Euroopa Noored ja Euroopa rassismivastase aasta⁶⁷ toel. Sellesse projekti oli kaasatud 40 väheste võimalustega noort viiest riigist: Poolast, Saksamaalt, Soomest, Rootsist ja Hollandist. “Take5” oli pikaajaline projekt, milles võeti ette noorsootöö ja teatri kombineerimise raske ülesanne ning töötati sama osalejategrupiga kokku üle kuue kuu.

Selle projekti idee tekkis ühel rahvusvahelisel noorsootöötajate koolituskursusel. Viis kaasatud inimest otsustasid teha koostööd sotsiaalse kaasamise teemalise muusika- ja teatriprojekti lavastamiseks. Selle projekti põhiideeks oli läheneda osalevatele noortele nende võimete, mitte probleemide nurga alt. See ei tähenda, et need noored ei pärinenud probleemsetest situatsioonidest, vaid seda, et neid situatioone ei võetud selle projekti lähtepunktiks.

67 1997 oli Euroopa rassismivastane aasta. See oli esimene kord, kui Euroopa Liidu liikmesriigid ja Euroopa institutsioonid ühendasid oma jõud võitluses rassismi vastu. Nii rahvuslikul kui ka Euroopa tasandil toimus palju projekte, seminare ja kampaaniaid. Lisateave http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/public/arcreyar_en.htm.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Lähtepunktiks olid noorte suutlikkus ja rahvusvahelise teatriprojekti poolt pakutavad võimalused. Seetõttu leidsid noored end pidevalt olukordadest, mis olid nende jaoks uued ja nõudsid uusi lahendusi. Projekti kestel seisid nende ees pidevalt probleemid ja ülesanded, millega nad ei saanud tegeleda oma traditsiooniliste lahenduste abil. See sundis neid asjade lahendamiseks otsima teisi teid. Lühidalt võib öelda, et selle projekti peamine eesmärk oli võimaluste avardamine.

Projektis osalesid järgmised organisatsioonid: Verdandi Södertälje Rootsist, Kinder und Jugendzentrum Freiberg Saksamaalt, Youth Club Europe Poolast, Legion Theatre Soomest ning Tandem Nijmegen ja Stichting Spectrum Hollandist.

Projekt viidi läbi viies etapis.

Esimeses etapis töötasid grupid oma kohalikus keskkonnas koos oma noortejuhtidega ja valmistusid esimeseks rahvusvaheliseks kohtumiseks, mis toimus Saksamaal.

1. Saksamaal Freibergis veedeti kaheksa päeva, seal töötati noortega kultuuridevahelise suhtluse ja nende näitlemisoskuse kallal. Esimesed ideed lõppetenduseks kujundati seal. Lähtepunktiks oli lavastada etendus, mis keskendus noorte inimeste isiklikele kogemustele seoses sotsiaalse tõrjutusega. Lisaks viiele algsele meeskonnaliikmele olid gruppis kaastegevad ka viis kaastöötajat ja üks Saksa lavastaja.
2. Freibergist läksid osalejad tagasi oma koduriikidesse, et töötada oma näitlemisoskuse parandamise kallal ning nad mõtlesid välja ka stseene, millest mõned kaasati etendusse. Sellel etapil külastas lavastaja kõiki gruppe ning töötas neist kõigiga kaks päeva.
3. Viie kuu pärast kohtusid kõik osalejad taas Poolas Zielona Goras. Sellel etapil esitleti kõiki erinevates maades välja töötatud stseene teistele. Seejärel pandi erinevate stseenide elementidest kokku näidend. Grupp töötas teatris suure pinge ja ajalise surve all. Hoolimata pingest ja ajalisest survest või ehk isegi tänu nendele loodi ja toodi lavale suurepärase näidend pealkirjaga "Parv" ("The Raft"), kus noored räägivad oma lugusid suure veendumusega.
4. Projekti viimasel etapil sõitis grupp lavastusega ringi kõigis viies osalenud riigis, esitades seal oma kogemustel põhinevat ja professionaalse lavastaja lavastatud teatrietendust.
5. Enamiku projektis osalenud noorte inimeste jaoks oli see raske ülesanne, mis viis nad paljudesse uutesse suuri nõudmisi esitavatesse olukordadesse, kus nad olid sageli suure surve all. Seetõttu mängiski hindamine siin väga tähtsat rolli. Kuna projekt oli väga raske, oli noortel vaja piisavalt aega, et mõelda, vaadata tagasi ja juhtunud läbi seedida.

Hindamise arendamine läbi projekti

- Rahvusvahelistes kohtumistes tulevad rahvuslikud grupid algusest peale iga päev kokku, et asju läbi mõelda (mõttegrupid). Meeskond mõistis, et osalejad peavad saama mõelda oma emakeeles, kuna paljude jaoks neist ei olnud lihtne end inglise keeles (projekti rahvusvaheliste osade keeles) väljendada. Kuigi projekti edenedes osalejate keeleoskus tublisti paranes, jätkusid rahvuslike mõttegruppide kohtumised. Need grupid võimaldasid osalejatel väljendada oma isiklike muresid avatumalt ja vabamas õhkkonnas.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

- Grupis tekkinud konflikti järel, mis tekkis Saksamaal esimese rahvusvahelise kohtumise neljandal päeval, pakkusid noored välja päevaülevaated koos kogu grupiga. Kuigi algul oli meeskond üsna skeptiline, sai neist igapäevastest ülevaadetest projekti üks tähtsamaid elemente. Algul grupp lihtsalt istus ringis koos ja arutas, mis päeva jooksul toimus, tõstatades probleeme ja pakkudes välja plaane olukorra parandamiseks. Kuna selline igapäevane mõttegrupp oli nende oma idee, tundsid osalejad vastutust selle kordamineku eest ning käitusid sellele vastavalt. Üks meeskonnaliige oli kogenud lõõgastus- ja meditatsiooniharjutuste tegemises. Algul polnud enamik noori nendest meetoditest vaimustunud, kuid aja jooksul see muutus ning mingil hetkel palusid osalejad tal neid harjutusi teha päevaülevaate alguses. See aitas neil lõõgastuda ning mõelda enne grupiarutelu algust enda sees päeva peale tagasi.
- Viimasel kolmel nädalal Poolas ning kogu teatriturnee ajal seati sisse ühine päevik. Päevik oli alati kuskil ligidal ja osalejad said oma muljeid kirja panna. Kõik noored päevikut ei kasutanud, aga mõned kirjutasid sinna regulaarselt. Kõik aga lugesid seda päevikut. Sellest sai personaalse ja interpersonaalse hindamise ja kogemuste, pettumuste, järelduste, õpisaavutuste ja kaebuste jagamise ruum. Projekti meeskond jälgis seda teraselt ning kasutas sealseid tulemusi programmi kavandamiseks ja kohandamiseks.
- Pärast esimest rahvusvahelist kohtumist ja terve projekti lõppu paluti osalejatel täita hindamisküsimustikud. Osalejad vastasid küsimustele oma emakeeles. See tähendas meeskonnale suurt tööd, kuna nad pidid küsimustikud inglise keelde tõlkima, et kogu meeskond neid hinnata saaks.

Projekti järelhindamine

Kuigi projekti viimasel päeval Soomes väljendasid mõned noored oma vajadust taas kohutada, et näha, kuidas kellelgi läinud on, ei kavandatudki projekti järelhindamist. Kuid kui meeskonnal oli hindamine kuu aega pärast projekti lõppu valmis, otsustati, et oleks kasulik korraldada üks hindamiskohtumine koos kõigi osalejatega, et teada saada, milline võis olla projekti mõju.

Osalejad veetsid viis päeva koos Hollandis, et hinnata projekti umbes kuus kuud pärast selle lõppu. Kuigi räägiti palju, nii grupi- kui ka individuaalsel tasandil, ei olnud see kohtumine päris planeeritud hindamise moodi ning nii mõnigi võimalus jäi kasutamata. See näitas, et kavandamata hindamine võib olla suurepärane sündmus, kuid seoses projekti tõelise hindamisega on selle väärtus piiratud.

Projekti kohta kirjutatud brošüür lõpetati nii, nagu alguses projektikavas planeeritud oli, ning avaldati hindamiskoosoleku ajal, kus olid kohal kõik osalejad. See oli väga tore üritus, kuid seal ei kirjeldatud pikaajalisi tulemusi.

Sellel hindamiskoosolekul oli siiski üks väga oluline tulemus. On väga selge, et osalejad said palju kasu kõigist hindamishetkedest projekti jooksul. Enamik noortest suutsid nüüd juba kirjeldada, mida projekt nende jaoks tähendas, mõelda, milliseid muutusi nad olid enda arvates kogenud, ning öelda, milline on projekti mõju nende tulevikuplaanidele. Võime selle üle mõelda ning oma kogemusi ja tundeid sõnastada osutus üheks peamistest oskustest, mida noored projekti "Take5" käigus omandasid.

Hindamine töötati välja ja kohandati vastavalt projektis tekkinud probleemidele ja osalejate vajadustele. See kogemus näitab, et pidev planeerimine ja valmidus kohaneda ja edasi areneda on väga olulised asjad projekti hindamise raames.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

EVS ja Leonardo Padovas

XENA⁷⁰ on mittetulunduslik kultuuriühendus Itaalias. Paljude muude asjade seas võõrustab XENA igal aastal Euroopa Vabatahtlike Teenistuse (European Voluntary Service, EVS) ja Leonardo da Vinci programmide raames noori inimesi.

Euroopa Vabatahtlik Teenistus on Euroopa Liidu programmi Euroopa Noored osa ning pakub noortele võimalust pikemat aega, kuni üks aasta, elada teises riigis seal vabatahtlikuna töötades. XENA on olnud EVS-i kaasatud alates 1997. aastast ning see ühendus võõrustab vabatahtlikke ning saadab neid ka välismaale.

Leonardo da Vinci on Euroopa Liidu kutseharidusalane koostööprogramm. Selle eesmärgiks on kasutada riigiülest koostööd, et nii parandada kvaliteeti, soodustada uuendusi ning toetada kutseharidussüsteeme ja -praktikat Euroopas. XENA töötab Leonardo da Vinci programmi raames peaeesmärgiga soodustada uuenduslike töösektorite arengut, võttes arvesse mõju, mida töökohtade loomine keskkonnale ja ühiskonnale võib avaldada. XENA peamised töövaldkonnad on keskkonnakaitse, sotsiaal- ja kultuuriteenused, animatsioon, alternatiivne turism, mittetulunduslikud tegevused ja töötus.

Igal aastal võõrustatakse Padovas kuut vabatahtlikku. Aastas võtab Leonardo projektidest Padovas osa ligikaudu sada inimest ning nad on seal kolm kuud. EVS-i osalised töötavad XENA raames, samas kui Leonardo osalised on värvatud erinevate organisatsioonide ja ettevõtete poolt kogu Padovast. XENA on peaaegu igapäevaselt ühenduses EVS-i vabatahtlikega. Mõlemale osaliste rühmale pakutakse võimalust nende esimesel Padovas elamise kuul osaleda itaalia keele intensiivkursustel.

Mitmemõõtmeline hindamine koos osalejatega

Pikaajaline liikuvusprojekt võib olla õpikogemus mitmel erineval moel. See hõlmab keeleõpet, töökogemust, kultuuridevahelist õppimist, autonoomiat ja iseseisvust, ühiskondlikku elu, uute inimestega kohtumist ja organisatoorseid aspekte.

Liikuvuse projektide korraldajate jaoks on need aspektid selgelt eristatud, kuid osalejate jaoks on see kõik üks suur, tihti uus ja segadusse ajav kogemus. Tihti mõjutab osalejate isiklik situatsioon tugevalt seda, kuidas nad tajuvad oma liikuvusprojektist saadud kogemuste teisi aspekte.

Eristamise otstarbel, erinevate aspektide eraldamiseks ja liialt üldiste hinnangute vältimiseks võib korraldada hindamiskoosolekuid. Nende abil saab mõelda selle üle, kuidas osalejad saavad olukorda muuta, või otsustada koos, kas ja mida saab organisatsioon olukorra parandamiseks teha.

68 Vt alamärkust 28, lk 37, et saada lisateavet EVS-i kohta.

69 Leonardo da Vinci oli Euroopa Komisjoni kutseharidusprogramm. See programm edendas üleriigilisi projekte, mis põhinesid kutsekoolituse teostajate (koolitusorganid, kutsekoolid, ülikoolid, ettevõtted, kaubanduskolled jne) koostööl liikuvuse suurendamiseks, uuenduste toetamiseks ja koolituse kvaliteedi parandamiseks. Leonardo da Vinci on Euroopa Komisjoni elukestva õppe programmi alustala. Selle eesmärgiks on aidata inimestel arendada oma oskusi kogu oma elu jooksul. Lisateave aadressil http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/leonardo_en.html.

70 XENA on mittetulunduslik kultuuriühendus, mis asutati 1994. aasta sügisel. Selle nimi tuleb vanakreeka keelest ja tähendab võõraid asju. XENA peaeesmärk on tõsta ja parandada kontaktide ja läbikäimise taset erinevate kultuuride vahel. XENA toetab projekte peamiselt Euroopa programmi Leonardo da Vinci ja noorteprogrammide (s.t Euroopa Noored, Euroopa Vabatahtlik Teenistus jt) raames. XENA teeb koostööd teiste organitega (Euroopa institutsioonide, assotsiatsioonide, kohalike omavalitsuste, koolide, ametiühingute, mitteametlike gruppidega jne) Itaalias ja mujal. XENA on Eurodeski võrgustiku aktiivne liige, juhtides kohalikku teabekeskust. Lisateave aadressil <http://www.xena.it>.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Hinnata on siin palju – keelekursus, vabatahtlike elukoht, töökeskkond, grupielu, XENA-lt saadav tugi, elu Itaalias – ning sellesse peab kaasama ka palju inimesi.

Selline mitmemõõtmeline koos osalejatega hindamine toimus järgmisel viisil.

- Esimesel kuul toimus hindamiskoosolek iga nädal. Üks oluline teema oli muidugi keelekursus. Kuid inimeste majutustingimuste ja Itaalia kultuuri tundma õppimise üle tuli samuti arutleda. See iganädalane hindamiskoosolek oli grupihindamine. Esimesel koosolekul kasutati osalejate ootuste teadasaamiseks pesunöörimeetodit (lk 66). Erinevate elementide hindamiseks kasutati “märklauda”, “nukke puul” (lk 68, 71) ja erinevaid väiteharjutusi⁷¹.
- Leonardos osalejatel paluti regulaarselt täita hindamisküsimustikke. Algul küsiti enamikus küsimustes kvantitatiivset teavet ning anti punktiskaalad. Sel hetkel oli osalejate itaalia keele oskus veel nii piiratud, et neil oli lihtsam anda punkte. Hiljem lisati küsimustikesse avatumaid küsimusi. Küsimustikud keskendusid keelekursusele, töökohale ja elamistingimustele.
- EVS-i osalejatel olid oma küsimustikud, mis keskendusid nende vastavale situatsioonile. Neis küsimustikes oli põhifookus võõrustamise korraldusel, mentoril, vabatahtlike tegelikel ülesannetel võrreldes töökirjeldustega ja elamistingimustel.
- EVS-i osalejatel oli mentor, kellega neil toimusid regulaarsed konsultatsioonikohtumised. Need ei olnud tihti ametlikult ajaliselt paika pandud kohtumised, kuna osalejad kohtusid oma mentoriga peaaegu iga päev ning toimusid ka plaanivälised jutuajamised.
- Kogu oma Itaalias viibimise ajal oli osalejatel võimalik panna ideid või kaebusi ettepanekutekasti, mis asus ühes keskses kohas. See oli võimalus väljendada end väljaspool gruppi ja anonüümselt.

Hindamine kui tagasiside organisatsiooni jaoks

XENA jaoks on hindamine oluline vahend osalejatelt tagasiside saamiseks ja projektide korralduse parandamiseks.

Selline tagasiside on tihti osalejate kogemuse mingi kindla aspekti kohta (majutuse, töökoha) ning see võib viia muutuste tegemiseni projekti korralduses, näiteks mitte enam kasutada teatud majutusepakkujat, mitte saata õpilasi enam mingisse ettevõttesse või töökohale või teha seda vaid siis, kui on täidetud teatud tingimused. Tagasiside võib olla ka selle kohta, kuidas projekt organiseeritud on.

Esimesel pikaajaliste liikuvusprojektidega töötamise perioodil taipas XENA, et mõnedele osalistele tundus, et nad ei saanud XENA-lt piisavalt toetust, kuigi pakutud toetuse korraldamisele oli kulutatud palju aega ja energiat. Hindamiste tulemuse põhjal sai XENA teada, et liialt mitteametlik lähenemine osalejate toetamisele võib olla negatiivse mõjuga. Mõned osalejad pidasid mentorit rohkem sõbraks kui tuutoriks ning seetõttu tundus neile, et organisatsioon ei pakkunud palju professionaalset tuge. Tagasisidet võeti tõsiselt ning, kuigi säilitati mitteametlik hoiak, nähti võõrustamise projekti järgmiste korralduste jaoks ette ametlikumad hindamiskoosolekud ja mentori rolli lahtiseletamine. Need meetmed aitasid osalejatel tunda end turvalisemalt ja saada rohkem kasu oma Padovas veedetud ajast.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

71 Kirjeldatud peatükis “Where do you stand?” (“Kus asud?”), käsiraamatus nr. 4 “Kultuuridevaheline õppimine” (T-Kit No. 4 - Intercultural Learning), Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjon (november 2000), lk 51.

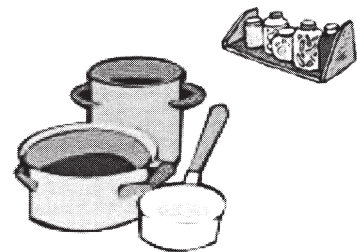
XENA mõistis ka, et kuigi pikaajalise liikuvusprojekti edukaks korraldamiseks on vaja palju inimesi, on osalejate jaoks segadust ja probleeme tekitav, kui nad peavad oma välismaal viibimisega seoses suhtlema mitmete erinevate kontaktisikutega. Osalejad vajavad ühte või kahte inimest, kelle ülesanded ja vastutusala neile selgesti teatavaks tehakse. Veelkord, XENA meeskond pidi arvestama mitte ainult sellega, mida nad tegid, vaid ka sellega, kuidas seda tajuti – paljud inimesed töötasid kõvasti hea tulemuse nimel, kuid tulemuseks oli hoopis see, et osalejad ei teadnud, kelle poole nad probleemi korral pöörduma peavad. Selle tulemusel otsustati, et edaspidi töötavad üksikud inimesed otse osalejatega.

XENA arendas välja hindamissüsteemi.

- Projekti üldeesmärkidega seotud pikaajalised plaanid arendatakse välja koostöös kogu meeskonnaga (10–15 inimest).
- Iga osakonna eest vastutav koordinaator töötab igal aastal välja kava, mida assotsiatsiooni juht perioodiliselt kontrollib ja mida hinnatakse ametlikult iga 6 ja 12 kuu tagant.
- Juhataja teeb meeskonna üle pidevat järelevalvet ja juhendab neid, rakendades seejuures mitteametlikku lähenemist.
- Iga nädala alguses on personali koosolek. Selles koosolekul saavad meeskonnaliikmed jagada teavet, hinnata meeskonnatööd ning kooskõlastada järgnevate päevade tööd. See on samas ka võimalus üksteiselt õppida tänu väliskoolitusega tegelejate aruanetele.
- Sisehindamised korraldatakse pärast mingi tegevuse elluviimist väiksemates meeskonnarühmades.

Projekti paljusid erinevaid aspekte hinnatakse erinevate analüüsides ja eri etappidel – võõrustatavatele gruppidele avalduv mõju, ühiskonna mõju, eesmärkide täitmine, tulemused, välja töötatud sisu, isiklik heaolu, koostööd tegevate inimeste rahulolu, interpersonaalne dünaamika, juhtimine, logistika, majanduslikud/rahalisel küsimused, jätkusuutlikkus, jätkutegevused.

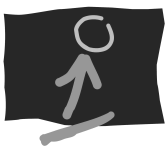
Nagu näete, võtab XENA hindamist tõsiselt.



Madzinga – väline hindamine

Madzinga projekt

Madzinga oli pikaajaline koolituskursus⁷², mis toimus ajavahemikul 2002. kuni 2003. aastani ning mille korraldajateks olid Outward Bound Belgias, Kitokie Projektai Leedus, Hitt Husid Islandil ja Outward Bound Slovakkias. Lisaks nimetatud organisatsioonide käest saadud ressurssidele ja osalejate poolt makstud osalemistasudele toetasid projekti rahaliselt Euroopa Liidu programm Euroopa Noored, Euroopa Nõukogu Noortefond ja Sorose fond.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

⁷² Pikaajaline koolituskursus koosneb mitmest seminarist, mille vahel on projekti- või praktikaetapid ning mille jooksul elatakse kursuse toimumise kohas. See kursus kestab kokku ühest kuni kahe aastani. Sellise koolituskursuse formaadi töötas esmakordselt välja Euroopa Nõukogu noorsoo- ja spordidirektoraat. Lisateave aadressil www.coe.int/youth.

Madzinga keskendus kultuuridevahelisele õppimisele läbi kogemusliku väliõppe ja koosnes kolmest etapist.

Esimene etapp oli kohapeal elamisega seminar Belgias Lustinis, kus uuriti eksperimentaal-seid koolitusmeetodeid ning süvendati nendega seonduvaid kontseptsioone. Seminaril oli kaksikümme neli osalejat kolmeteistkümnest riigist. Teises etapis töötasid osalejad kodus välja projekte ning suhtlesid omavahel nn juhendusgruppide kaudu. Kolmas ja viimane etapp toimus Leedus Samukas, kus osalejad töötasid välja tegevusi Leedu noortele ja edasisi projekte.

Inimesed, kes selle koolituskursuse välja töötasid, olid ka varasematel aastatel koos töötanud ning tahtsid selle pikaajalise kursusega arendada välja uue koolituskontseptsiooni. Seetõttu tahtsid nad välist hindajat/vaatlejat, kes jälgiks kogu projekti, olles kohal esimesest ettevalmistuskoosolekust koolituse lõpuni ja kõigil meeskonnakoosolekutel.

Väline hindamine: keegi jälgib sind!

Kujutlege, et te küpsetate kooki ja samal ajal on keegi teie köögis ja jälgib teid. Ta mitte ainult ei jälgi teid, vaid teeb ka märkmeid kõige kohta, mida teete – palju suhkrut panete, mitu muna kasutate ja loeb kokku, mitu minutit te koogitaigat segate. See võib olla üsna häiriv. Hiljem koostab see isik aruande, kus on kirjas teie tegevused köögis koos mõnede kriitiliste märkustega teie küpsetamise kohta.

Nagu juba kirjeldasime, on üheks spetsiifiliseks lähenemiseks hindamises kutsuda välishindaja. See on keegi, kes pole projektis endas tegev, kuid kes täidab vaatleja rolli, märgib üles, mis toimub, ning teeb selle kohta aruande. Sellel, et välishindaja ei ole projektis meeskonnaliikmena tegev, on oluline eelis seetõttu, et ta saab nii projekti näha objektiivsemalt või vähemalt kõrvalseisja vaatekohast. Teiseks kasulikuks küljeks on see, et välishindaja ongi kohal just selleks, et tegevusi vaadelda ja nende kohta aru anda, ning ta saab seega kogu oma energia sellele tööle pühendada. Välishindaja kogub andmeid ja paneb kõik kirja, mistõttu tal on projekti tulemuste kohta aruande koostamiseks piisavalt teavet.

Kõrvaltvaatajana suudab välishindajana esitada õigeid kriitilisi küsimusi projekti kohta. Projektis ja sellega seonduvas töös tegev olles on oht, et võtame asju enesestmõistetavana ning lihtsalt ei võta endale aega (või meil pole aega) eemalt vaadata, mis toimub. Kõrvaltvaataja on just see, kes saab küsida. Eriti, mis puudutab hindamise keerulisi aspekte, nagu osalejate õpitulemuste mõõtmist, saab välishindaja andmeid kogudes ja projekti arenguid kirjeldades palju täpsem olla. Kuid *väliseks hindajaks olemine* on keeruline ja raskusi valmistav töö, mis nõuab vastavat pädevust.

Madzinga välise hindamise tulemus: aruanne⁷³

Madzinga projekti välise hindamise tulemuseks on 160-leheküljeline väljaanne, mis on nagu üks lugu mitteformaalsest õppimisest. See on lugu, mis püüab näidata, mida inimesed õpivad vähem ametlikes õpituatsioonides, nagu seda oli antud koolituskursus, ning püüab neid õpitulemusi mõõta.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

73 Madzinga aruannet saab alla laadida leheküljelt www.outwardbound.be/madzinga/MADZINGA.pdf.

Madzinga aruanne on kirjeldav, kuid ka tugevalt mõtisklev. Kirjeldatakse kõiki tegevusi. Kuid veelgi olulisemad on kirjeldused selle kohta, kuidas osalejad eri situatsioonides käituvad ja reageerivad. Antakse aru meeskonna koosolekute kohta ning tõstatatakse olulisi teemasid ja arutelusid.

Lisaks selle kajastavale mõõtmele on aruanne huvitav ka hindamise seisukohast, kuna seal pööratakse tähelepanu välise hindaja rollile ning tema ülesannetega seotud probleemidele. Ei ole väga lihtne veeta palju aega koos mingisse protsessi sügavalt süvenenud inimestega ning asuda seejuures tegelikult väljaspool seda protsessi. See toob endaga kaasa palju küsimusi. Kui palju tohib välisindaja asjasse sekkuda? Kui nähtamatu ta peaks olema? Mil määral ta peaks asjast osa võtma? Millal ta peaks rääkima? Kas ta peaks üldse sõna võtma? Kuidas ta peaks käsitlema selle töö isiklike ja ametialaseid dimensioone. Kujutlege, mis toimub meeskonna ja osalejategrupiga, kui keegi on pidevalt juures ja teeb märkmeid. Kuidas peaks märkmeid tegev inimene reageerima sellele, kuidas grupp temale reageerib?

Aruanne ei anna kõigile neile küsimustele vastust, kuid seal püütakse uurida, millised probleemid seisavad mitteformaalse hariduse valdkonna välise hindaja ees. Seetõttu on see aruanne väärt lugemismaterjal kõigile, kellel on plaan töötada välise hindajana.

Hindamine ühel e-õppe katsekursusel

Praegu on e-õppe õitseaeg. Paljud õpivad kodus oma arvutite taga. Mitteformaalse hariduse valdkonnas tehakse veebipõhise õppe võimaluste uurimisel esimesi kõhklevaid samme.

Interneti-põhise õppe võimalusi uuritakse ja avastatakse eriti just seoses pikaajaliste projektidega. Kokkusaamiste ja nende jätku või vahepealsete virtuaalsete kokkusaamiste kombinatsioon pakub huvitavat hariduslikku potentsiaali.

Kuid, kuidas on olukordadega, kui osalejad ei tunne üksteist ning neil ei ole kunagi võimalik kohtuda? See mõjutab haridusprotsessi tohutult. Ja mida see hindamise jaoks tähendab?

Inimõiguste alane õpe: Compassi kontaktpunkt

Poola laste ja noorte assotsiatsioon CHANCE võttis ette raske ülesande käivitada katseprojekt "Inimõiguste alane õpe noortele" e-õppe teel. Selle koolituskursuse lähtepunktiks oli Euroopa Nõukogu poolt välja antud noorte inimeste inimõigustealase harimise käsiraamat "COMPASS"⁷⁴. 2005. aasta juunist kuni novembrini toimunud kursusel osales kakskümmend inimest. Kursus oli kavandatud modulaarses formaadis. Moodulites tutvustati osalejatele inimõigustealase õppe erinevaid teemasid. Õppe- ja praktikamaterjal anti veebilehel. Selle kursuse käigus anti osalejatele erinevaid ülesandeid. Veebilehel sai suhelda teiste osalejatega nii välksõnumeid saates kui ka foorumiaruteludes.

Kasutatud tarkvaraks oli spetsiaalselt hariduse tarvis välja arendatud ja Internetis vabalt saadaolev Moodle⁷⁵.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

⁷⁴ Compassi portaal, kus on allalaaditavad versioonid: <http://www.eycb.coe.int/compass/>.

⁷⁵ Moodle on kursusejuhtimise süsteem, mis on tasuta avatud lähtekoodiga tarkvarapakett, mis on loodud pedagoogiliste printsiipide alusel, et aidata haridustöötajaid luua tõhusaid sidusõppe kogukondi. Lisateave aadressil <http://moodle.org/>.

Interneti-põhine hindamine

- Sessioonidejärgsed hindamisankeedid

Pärast igat sessiooni täitsid osalejad ühe võrgu-ankeedi. Moodle pakub hindamisankeete, mida saab kasutajate vajadustega kohandada. Tarkvara töötleb need ankeedid ümber statistikaks, mida saab veebilehele üles laadida. Nii on osalejatel selged teadmised oma kolleegide arvamustest.

Hinnatavad teemad olid:

- õpitava olulisus;
- reflektiivse mõtlemise stimuleerimine;
- interaktiivsuse tase;
- tuutorite ja eakaaslaste toetus;
- kas osalejad said aru platvormis postitatud sõnumitest.

Hindamises kasutati suuresti vastusevariantidega küsimusi. Osalejatel oli siiski võimalik soovi korral ka muid kommentaare lisada.

- Pidev hindamine

Aruteluforumis anti pideva hindamise võimalus. Osalejaid kutsuti kursust kommenteerima ning arvamusi omavahel arutama.

- Individuaalsed intervjuud

Individuaalsed intervjuud viidi läbi välksuhtluse kaudu. Moderaator pani paika kohtumised iga osalejaga eraldi, et arutada nende õpiprotsessi ning tekkinud probleeme ja ülesandeid.

- Lõpphindamise küsimustik

Kursuse lõpus paluti osalejatel täita moderaatori poolt koostatud traditsioonilistem hindamisküsimustik. Seal oli rohkem avatud küsimusi.

Hindamise põhjal tehtud muutused

Hindamise tagajärjel tehti kursuse programmi mõned muudatused.

Üheks suurimaks probleemiks, nagu ka paljude teiste haridusplatvormide puhul, oli interaktiivsuse tase. Igale sessioonile järgnenud regulaarsetes hindamisankeetides said kõik teemad positiivse hinnangu. Erandiks oli vaid õppeprotsessi interaktiivsuse tase. Arutelufoorumi hindamine näitas, et osalejatel oli probleeme üksteisega suhtlemisel. Selle tulemusena otsustasid moderaatorid osalejatevahelist suhtlust stimuleerida, andes neile ülesandeid, mille jaoks nad pidid väikestes gruppides koos töötama. See oli edukas. Suhtlus suurenes mitte ainult veebilehel, vaid ka e-posti ja telefoni teel.

Teiseks probleemiks oli kursuse tempo. Paljude osalejate jaoks oli see liiga kiire. Algul võeti teemad veebilehelt maha, kui teema oli suletud. Kuid kõik osalejad ei suutnud moderaatorite poolt ette seatud tempoga kaasa minna. Moderaatorid mõistsid, et nad ei olnud piisavalt arvestanud osalejate endi ajakavadega, mida määras ka töö ja pereelu. Seega vähendati kursuse kiirust ning materjal jäeti veebilehele alles ka pärast teema sulgemist.

Selles kursuses mängis hindamine tähtsat rolli, kuna see oli katsekoolitus ning seadis e-õppena moderaatoritele uusi ülesandeid.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Rahvusvahelise noorsootöö juhendamise⁷⁶ kursus

2000. aastal alustas Steeringi grupp, mis koosnes viie institutsiooni esindajatest (kahest rahvusvahelisest noorteorganisatsioonist, ühest Euroopa hariduskeskusest, koolitajate töögrupist ja Saksa rakendusteaduste ülikoolist (Fachhochschule), edasist kvalifikatsioonikursust nimega “Rahvusvahelise noorsootöö juhendamine”. Selle kursuse korraldajateks olid Saksamaa Liitvabariigi Rahvusvaheline Noortevahetuse ja Külalustusteenistus, mida nimetatakse ka IJAB e.V. ja transfer e.V. Osalejatel oli rohkem kui kolmeaastane töökogemus rahvusvahelises noorsootöövaldkonnas kas vabatahtlikuna või ametliku tööna (juhendajate või levitajatena).

Viiest moodulist koosnevast koolituskursusest võttis osa 24 inimest viiest riigist, Belgiast, Venemaalt, Hollandist, Šveitsist ja Saksamaalt. Seminari juhtisid kaks selle valdkonna kogemustega vahendajat. Eri moodulites olid tegevad erinevad koolitajad, kes lisasid sellesse oma panuse ja koolituselemendid.

Kursuse kontseptsiooniks oli anda osalejatele selge arusaam järgnevatest asjadest:

- kes on juhendaja?
- kuidas peaks juhendaja lähenema rahvusvahelistele gruppidele?
- millised on juhendaja potentsiaalsed töövaldkonnad?

Hindamisstrateegia

Projekt oli kavandatud föderaalfondidest rahastatava katseprojektina, mistõttu otsustas Steeringi grupp kogu koolituskursust hinnata ning seetõttu töötas kogu grupiga hindaja. Aastatel 2000–2002 osalesid hindamisprotsessis kõik, kes olid kursusel tegevad.

Hindamine ise põhines Kirkpatricku teoorial. Tema arengumudel põhineb neljal õppimise ja käitumise tasandil⁷⁷, milleks on:

- reageerimine – näiteks osalejate reaktsioon nende rahulolule, koolitusprogrammi mõjule ja kasulikkusele;
- õppimine – teadmiste suurenemine, õpisaavutused;
- käitumine – käitumise muutumine, pädevuse kandumine konkreetsetesse tegevustesse/situatsioonidesse;
- tulemused – kaua kestev pädevuse ülekandumine (ka organisatsioonilises ja institutsionaalses mõttes).

Kirjeldataud Kirkpatricku mudel oli selle koolituskursuse jaoks väga sobiv ja kõik selle tasandid läbiti. Reageerimise ja õppimise tasandi aspektid, nagu õhkkond, meeskonnatöö, sisu, meetodid jne, olid koolituskursuses juba olemas. Kuid pikaajalisi tulemusi ei olnud võimalik kohe teada. Seetõttu võeti osalejatega ühe aasta möödudes taas ühendust. Kõigi osalejatega suheldi telefoni teel ja küsitleti neid.

Järgnev tabel tutvustab erinevaid hindamisetappe ja nende läbiviimise ajakava. Kogu grupi hindamine lõpetati üks aasta pärast projekti.

**T-Kit käsiraamat**

Õppetegevuse hindamine noorsootöös

76 Juhendamine on pidev ametialase toetamise ja suunamise protsess. Juhendamise abil süvendavad juhendajad õpitud ja parandavad oma sooritust. Allikas: Rahvusvaheline Juhendajate Liit: <http://www.coachfederation.org>.

77 Kirkpatrick, Donald L. “Evaluating Training Programs. The four levels” (“Koolitusprogrammide hindamine. Neli tasandit”). San Francisco, 1998.

Hindamise elemendid, ajavahemik	Hindamise teemad/eesmärgid	Vaatlusvahendid
Osalejad		
Vahe- ja lõpphindamine <i>Kõik moodulid</i>	Rahulolu Moodulite kvaliteet Õppevahendite kvaliteet Teadmiste tase Ootused järgmiste moodulite suhtes Kontseptsioonist arusaamine Juhendaja roll → <i>reageerimine, õppimine</i>	Küsimustikud Sihtgrupp Kaebuste kast Visuaalsed grupihindamise meetodid: nt "tajumise puu", "tuju baromeeter", "veetase", "palavikukõver" Verbaalsed hindamismeetodid: nt "ajurünnak", "reporter", "rippuva lambi tagasiside"
Osalejate enesehindamine <i>Seminari algul, ajal ja lõpul</i>	Isiklik pädevus Võimalik ülekanne Juhendaja rollist arusaamine → <i>õppimine, vahel käitumine, tulemused</i>	Videointervjuud seminaride keti alguses Pädevuse profiil Tagasiside ringide kord Kerge vestlus tuutoritega
Vahendajate, osalejate, tuutorite, projektiomani-ke väline hindamine <i>Lõppseminari ajal ja pärast seda</i>	Isiklik pädevus	Tagasiside ringide kord Kerge vestlus tuutoritega Projekti lõpul küsimustikud projekti huvigruppidele
Pikaajaline hindamine – <i>Küsitlus. 1 aasta pärast kvalifitseerimist</i>	Üldine rahulolu Moodulite kvaliteet Õppevahendite tõhusus Teadmiste tase Juhendaja roll Suurenenud pädevus Muutused käitumises Ülekanne → <i>reageerimine, õppimine, käitumine, tulemused</i>	Poolstruktureeritud intervjuud
Fasilitaatorid/ tuutorid		
Vahe- ja lõpphindamine <i>Ajakava sõltub tuutorite vabadest aegadest</i>	Isiklik arvamus osalejate ametialase pädevuse kohta	Tagasiside Individuaalne konsultatsioon tuutoritega
Osaleja kohalesaatnud organisatsioonid		
Küsitluse alustamine <i>Avalöögi ja teise mooduli vahel</i>	Koolitusel omandatud pädevuse ja teadmiste olulisus Kogukontseptsiooniga nõustumine Võimalik ülekanne Juhendajate töövaldkonnad	Küsimustikud
Viimane küsitlus <i>Üks aasta pärast koolituskursuse lõppu</i>	Osalejate pädevuse pikaajaline arendamine Teadmiste ülekanne töövaldkonda (sealhulgas institutsioonidesse) → <i>õppimine, käitumine, tulemused</i>	Küsimustikud



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Tulemused: uus kursus ja järgmised sammud

Hindamises osalesid kõik projekti asjaosalised. See andis projekti korraldajatele väga üksikasjalikku teavet, mida peaks tulevikus muutma, kui soovitakse sellist kursust korrata.

Selle hindamise mõned peamised järeldused olid:

- juhendaja⁷⁸ mõistet peab lahti seletama.
Meeskond peaks järgmisel koolituskursusel kokku leppima ühes definitsioonis ja püsima selle juures kogu kursuse vältel.
- koolituskursuse elemendid ja teemad.
Enamus osalejatest oli nõus, et tulevase kursuse ajal peab suhtlemise ja juhendamise kohta teada saamisele pöörama põhjalikumat tähelepanu. Suunatud juhendamise mudelile tuleb kõigi tulevaste kursuste puhul rohkem ruumi anda.
- hindamise hindamine.
Osalejate poolt tuli tagasisidet, et hindamine võttis koolituskursuse ajast liiga palju. Selle põhjuseks oli, et osalejatel polnud alati selge, milleks teatud tüüpi hindamine vajalik oli. Järgmise kursuse meeskond peaks seda vältima.

Järgmisel aastal kavandati järgmist koolituskursust samal teemal, kuid seal järgiti väga täpselt esimese kursusettsükli järel antud soovitusi.

Hea lõpphindamise küsimustik

Selle hindamispraktika näidete osa lõpul tahaksime esitada lõpphindamise küsimustiku ühe võimaliku struktuuri. See pole mingi konkreetse projekti tulemus, vaid pigem mitmete asjatundjate erinevatest projektidest kogunenud tavad seoses lõpphindamise küsimustikega. Hea lõpphindamise küsimustik täiendab käesolevas käsiraamatus (lk 57–61) juba kirjeldatud küsimustikega töötamise selgitusi. Antud juhul ei ole omadussõnal “hea” normatiivset tähendust. Seda kasutatakse vastandina leheküljel 60 toodud halva hindamisküsimustiku harjutusele. Loodame, et siin toodud lõpphindamisküsimustik annab teile inspiratsiooni omaenda küsimustiku koostamiseks.

See küsimustik on esitatud kahes osas, kumbki ühes tulbas. Vasakult leiame näiteid küsimustest, mida võiks küsimustikus esitada, ja paremal näete, mis on selle küsimuse taga. See on küll vaid näide, kuid me oleme püüdnud tuua näiteid, mis illustreeriksid olulisi asju, mida tuleks hindamisküsimustike koostamisel arvestada. Julgustame teid kaasa mõtlema iga küsimuse võimaluste, prioriteetide, eeliste ja puuduste üle. Loodame, et see aitab teil koostada omaenda küsimustikku, andes oma küsimustele teavet sisaldavad valikud ja formuleeringud.

Me ei tohiks lõpphindamise küsimustikke karta. Esmapilgul võib nelja tühja lehekülje hindamisküsimustega täitmine olla hirmutav. Kuid kogemus näitab, et haridustegevustes osalejad võtavad hindamisküsimustike täitmist väga tõsiselt ning isegi naudivad seda. See on tegelikult üsna tihti üks suurimaid mõtlemise, õppimise ja osalemise hetki.

Lõpphindamise küsimustik on tihti vaid üks osa lõpphindamisest. Isegi kui sellega püütakse läbi võtta palju teemasid, tuleks seda võtta siiski kui ühte hindamisvahendit, kuhu kuuluvad ka näiteks interaktiivsed grupimeetodid või grupiarutelud.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

78 Juhendamisprotsessiga tegelev isik on juhendaja. Allikas: Rahvusvaheline Juhendajate Liit:
<http://www.coachfederation.org>.

Püüdmata hõlmata kõiki aspekte, oleme allpool toodud hindamisküsimustikus püüdnud kajastada oma lähenemist (hindamisele kui terviklikule kogemusele). Siin toodud küsimustik on kombinatsioon eesmärkide, protsessi ja soorituse põhjal hindamisest. Soovitame teil mõelda selle küsimustiku üle samal ajal, kui vaatate käsiraamatu peatükke “Miks hinnata” (lk 15–16) ja “Mida hinnata” (lk 15–16). Me oleme püüdnud hõlmata haridustegevuse keerulisust.

See näide on mõeldud haridustegevuse jaoks üldiselt. Seda saab ja seda peaks kohandama hinnatava tegevuse (noortevahetuse, koolituskursuse, õpikoja) ja vastava kontekstiga. See on vaid inspiratsiooniallikas. Kõige olulisem on luua selle abil midagi uut.

Lõpphindamise küsimustik	Kommentaariid/loogika. Mis on selle küsimuse taga?															
Haridustegevuse nimi Koht ja kuupäev Hindamisküsimustik	Ärge unustage oma küsimustiku kohta täpseid andmeid panna. Liiga palju on liiga üldine.															
Nimi (ei pea täitma)	Ühest küljest peab osaleja anonüümsust tema soovi korral austama. Teisest küljest aitab osaleja isiku teadmine täidetud küsimustikke paremini mõista ja vastavasse konteksti viia.															
Üldmulje Mil määral sa üldiselt antud tegevusega rahul oled? <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 33%;"></td> <td style="width: 33%;"></td> <td style="width: 33%;"></td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>50%</td> <td>100%</td> </tr> </table> Palun selgita enda antud punktisummat: Muud kommentaarid:				0%	50%	100%	On väga hea alustada sellega, et küsida üldmuljet tegevuse kohta, nagu selle tegevuse “maitset”, mis koosneb kvalitatiivsetest ja kvantitatiivsetest hinnangu-test. See on lihtne, kuid väga paljuütlev lähtepunkt. See annab iga osaleja üldise keskmise rahulolu taseme.									
0%	50%	100%														
Eesmärgid Mil määral sinu arust tegevuse eesmärgid saavutati? 1. eesmärk <table border="1" style="display: inline-table; margin-left: 20px;"> <tr> <td style="text-align: center;">++</td> <td style="text-align: center;">+</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">--</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Väga hea</td> <td style="text-align: center;">Hea</td> <td style="text-align: center;">Rahuldav</td> <td style="text-align: center;">Halb</td> <td style="text-align: center;">Väga halb</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> Palun selgita antud punktisummat.	++	+	0	-	--	Väga hea	Hea	Rahuldav	Halb	Väga halb						Eesmärkide põhjal hindamine (lk 21) on üldhindamise oluline osa. Võib kombineerida kvalitatiivset ja kvantitatiivset hindamist. Ärge unustage meenutada osalejatele selle tegevuse eesmärki, mida tahate, et nad hindaksid. See osa annab täpsemat teavet kui üldmulje. Isegi kui vahel on vastustes need mõlemad muljed segunenud, on tähtis neid eristada.
++	+	0	-	--												
Väga hea	Hea	Rahuldav	Halb	Väga halb												
2. eesmärk Palun selgita antud punktisummat.	See osa aitab teil ka küsimustikus järgmisi osi vajalikku perspektiivi panna. Küsimustiku algul peaks selgitama kvantitatiivset skaalat (++, +, 0, -, --). Numbriskaalad on vahel segadust tekitavad – mõnedes maades on skaala 1–10, mõnes riigis on 1 parim hinne, mõnes 5. Seetõttu on sümbolskaala huvitav alternatiiv.															



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Lõpphindamise küsimustik	Kommentaariid/loogika. Mis on selle küsimuse taga?																		
<p>Ootused</p> <p>Mis olid sinu mõtted algul?</p> <p>Kas su ootused täitusid?</p> <table border="1" data-bbox="525 684 862 860"> <thead> <tr> <th></th> <th>++</th> <th>+</th> <th>o</th> <th>-</th> <th>--</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Professio- naalne</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Personaalne</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Millised ootused on kõige enam täitunud? Palun selgita oma vastuseid.</p> <p>Millised ootustest täitusid kõige vähem? Palun selgita oma vastuseid.</p>		++	+	o	-	--	Professio- naalne						Personaalne						<p>Ootuste täitumise hindamine võimaldab näha, kui suur oli antud tegevuse olulisus sihtgrupi jaoks.</p> <p>Nagu juba nägime (lk 26–27), on ootustega tegelemine (koos eesmärkide ja kavaga) osa protsessi põhjal hindamisest – protsessi ja suhete nägemine.</p> <p>Siin kasutame taas kvantitatiivse ja kvalitatiivse hindamise segu. On huvitav teha vahet ametialaste ja isiklike ootuste vahel, kuna rahvusvahelises noorsootöös võivad need väga erinevad olla.</p> <p>Kaks küsimust kõige rohkem ja kõige vähem täitunud ootuste kohta annavad meile lisateavet. Peamiseks nende siia küsimustikku lisamise põhjuseks on sundida osalejaid võrdlema oma algseid ootusi tegelikkusega. Muidu võivad nad tegevuse lõpuks olla “eksinud”, “segaste mälestustega” või fookusest väljas.</p>
	++	+	o	-	--														
Professio- naalne																			
Personaalne																			
<p>Õpitulemused</p> <p>Mis on kõige tähtsamad asjad, mida oled antud tegevusest õppinud?</p>	<p>Tulemuste põhja hindamises (lk 25) on õppetegevuse hindamise jaoks kõige olulisem, millised on õpitulemused osalejate jaoks. See küsimus aitab meil üldjoontes välja selgitada, mida osalejad antud tegevuse jooksul õppisid.</p>																		
<p>Metodoloogia</p> <p>Palun kommenteerige tegevuses kasutatud meetodite sobivust.</p>	<p>Üldiselt meetodite kohta küsimine aitab meil hinnata õpitegevuse üleüldist metodoloogiat (meetodite variatsiooni, kombinatsiooni, meetoditevahelisi seoseid). Kogemused on näidanud, et kui paneme küsimusse sõna “metodoloogia”, võib see mõningast segadust põhjustada, seega on osalejatele tihti lihtsam vastata küsimusele meetodite kohta.</p> <p>Üksikasjalikumaid küsimusi iga meetodi kohta võib küsida küsimustiku selles osas, kus on juttu programmi elementidest.</p>																		



Lõpphindamise küsimustik										Kommentaariid/loogika. Mis on selle küsimuse taga?				
Programmi elemendid										<p>Selle osa eesmärgiks on iga programmi- elemendi detailne ja analüütiline hindami- ne. On kasulik järjestada programmi- elemendid nende toimumise kronoloogilises järjekorras ning kasutada nende kohta nimesid, mis aitavad osalejatel neid liht- sasti meenutada.</p> <p>Iga programmielemendi kohta on rida õppimise ja selle nautimise kvantitatiiv- seks hindamiseks. Sellisel eristamisel on omad eelised ja puudujäägid, kuid nendevaheline kontrast võib olla huvitav ja märkimisväärne. Rida kommentaaride jaoks võimaldab igat programmi- elementi kvalitatiivselt hinnata. Osalejad saavad oma kvantitatiivse hindamise kvalifitseerida ning lisada muid mõtteid, mida nad oluliseks peavad.</p> <p>Kui osalejad on kogu programmi krono- loogilises järjekorras hinnanud, on neil selle kulust ülevaade olemas. Erinevate programmielementide vahelised seosed on õppeprotsessi jaoks väga olulised. Seetõttu on programmi kulg üks väga oluline hindamise aspekt.</p>				
	Õpisaavutused					Kas nautisid seda?								
Programm Element	++	+	0	-	--	☺	☹	☹						
Tervitus-sessioon														
Kommentaariid:														
Mida arvad programmi üldisest kulust?														
Asjaosalised										<p>Mitteformaalses hariduses on grupp ja meeskond mitte ainult kontekst, vaid ka individuaalse õppe allikas. Seetõttu on väga oluline hinnata neid seoses grupiliikmete osaluse tasemega.</p> <p>Nii kutsume esile asjaosaliste “triangulatsiooni”, uurides nende rolle, koostoimet ja dünaamikat. Need on vahel edu- või ebaedu faktorid; näiteks halvad suhted osalejate ja projektimeskonna vahel võivad põhjustada põhimõtteliselt hea programmi ebaõnnestumise.</p> <p>Need aspektid on tihedalt seotud sooritusel põhjal hindamisega (lk 24).</p>				
Kuidas hindad grupi rolli oma õppimises?														
Kuidas hindad grupisest dünaamikat?														
Kuidas hindad projektimeskonna tööd?														
Kuidas hindad enda panust õppetegevuses?														



Lõpphindamise küsimustik	Kommentaariid/loogika. Mis on selle küsimuse taga?
<p>Jätkutegevused</p> <p>Kuidas kavatsed saadud kogemust kasutada oma tulevases töös noortega?</p> <p>Individuaalsel tasandil (isiklikul otstarbel / ametialaselt):</p> <p>Oma organisatsioonis:</p> <p>Koos teiste partneritega:</p> <p>Palun kirjelda oma võimalikke plaane tulevasteks projektideks.</p>	<p>Selles osas hinnatakse õpitegevuse tulemusi individuaalse õppimise tasandist laiemalt. Vaadake osa "Tulemuste põhjal hindamine" (lk 25). Võib olla huvitav eristada erinevaid tulemuste tasandeid (individuaalset, organisatsioonisisest, koostööd teistega) või küsida tulevaste projektide kohta, kui see oli eeldatav tulemus.</p> <p>Enamiku osalejate jaoks saavad tegelikud tulemused selgeks alles mõne aja pärast. Vastused sellele küsimusele viitavad seega peamiselt tulevikuplaanidele või kavatsustele. Kuid isegi kui vastused faktilisest seisukohast alati tõesed pole, on ikka tähtis lisada lõpphindamise küsimustikku küsimus selle kohta. Selle üle mõtlemine aitab osalejatel hakata õpitud oma kodukonteksti üle kandma. See on õppetegevuse hindamise õpetliku ja motiveeriva olemuse üks selgemaid näiteid.</p>
<p>Ettevalmistamine</p> <p>Kas sinu arvates oli see õppetegevus hea?</p> <p>Sisu mõttes:</p> <p>Tehnilise teabe mõttes:</p> <p>Muude praktiliste külgede mõttes:</p>	<p>Lõpus tulete tagasi algusesse. Teistes küsimustikes võib tegevuse ettevalmistuse hindamise leida küsimustiku algusest. Meie arvates on huvitav osalejatelt selle kohta küsida küsimustiku lõpus. Pärast selle protsessi kõigi etappide läbimist võivad osalejad kujutleda, kuidas oleksid asjad kujunenud siis, kui ettevalmistus oleks teistsugune olnud. See on meie jaoks võtmeküsimus.</p>
<p>Logistika ja tehnilised küljed</p> <p>Kuidas hindad õppetegevuse logistilise korralduse kvaliteeti:</p> <p>Seoses majutusega:</p> <p>Toiduga:</p> <p>Tööruumidega:</p> <p>Võimalustega (Interneti-ühendus, vaba aja veetmise võimalused):</p> <p>Varustusega:</p> <p>Saabumiseelse tehnilise teabega:</p>	<p>Logistika ja tehniliste külgede hindamine võimaldab tulevasi õppetegevusi paremini organiseerida. Ka need aspektid mõjutavad õppeprotsessi oluliselt, kuna need mõjutavad mugavust, keskendumist, turvalisust jne.</p>



Lõpphindamise küsimustik	Kommentaariid/loogika. Mis on selle küsimuse taga?
<p>Muu</p> <p>Kas sa soovid midagi muud lisada?</p> <p>Kas sul on mingeid soovitusi selle õppe-tegevuse kvaliteedi parandamiseks, mida tahaksid tulevaste projektide läbiviijatega jagada?</p>	<p>Jätke selle küsimuse vastuste jaoks piisavalt ruumi ja kui teil seda pole, paluge kasutada mõnda muud võimalikku ruumi.</p> <p>Kui on selge, et sarnast õppetegevust kasutatakse ka edaspidi (nt järgmisel aastal), võite paluda soovitusi.</p>
<p>Täname teid koostöö eest!</p>	<p>Hindamisküsimustiku täitmine on intensiivne tegevus. On ka aus, mitte ainult viisakas, seda tunnustada ja tänada osalejaid nende tähelepanu ja aktiivse osaluse eest.</p>



2.10. Peame veel söögi valmis tegema!

Oleme läbi võtnud hindamise erinevad etapid, mõne neist üsna sügavuti, ja ka erinevad projektid, milles õppetegevuse hindamine tähtsat rolli mängis.

Õppetegevuse hindamist peetakse iga haridusprojekti kõige keerulisemaks ja probleeme valmistavamaks küljeks. Õppetegevuse hindamine hõlmab paljusid aspekte ja dimensioone.

Tahaksime lõpetada selle peatüki üleskutsega: *“Olge ambitsioonikad, kuid realistlikud!”*

Võime küll kavandada suurepärase hindamise, mis hõlmab kõiki elemente, ja milles kasutatakse paljusid erinevaid meetodeid, kuid hindamise läbiviimine nõuab aega ja ressursse. Heade küsimustike koostamine, nende lugemine ja nendest järelduste tegemine võtab aega. Intervjuude tegemine on väga hea, kuid aeganõudev meetod. Hindamise jaoks on olemas palju suurepäraseid grupitegevusi, kuid neil on mõte vaid siis, kui panete tulemusel kirja ja töötate nende kallal.

Teisisõnu, me ei tohi üle pingutada. Pärast hindamise keerukuse üle kaalutlemist tuleb jääda realistlikuks. Peame selle jaoks varuma piisavalt aega ja inimressursse, pöörates tähelepanu sellele, kuidas hindamine ülejäänud projektiga seondub.

Hindamistehnikate ja meetodite selgeksõppimine pole raske. Nende keerulisus seisneb nende rakendamises. Töövahend on samahästi kui isik, kes seda kasutab. Hindamisega tegelemine nõuab mõtlemist, pädevust ja kogemusi.

Käesoleva käsiraamatu teoreetilised ja praktilised ideed võivad olla lähtepunktiks. Kõige tähtsam on mees pidada, et õppetegevuse kvaliteetseks hindamiseks peab maksimaalselt austama iga projekti olemust.

Siinkohal loodame teile mitte pettumust valmistada, kuid me peame veel söögi valmis tegema.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

3. Edasised uuringud



Hindamisstandardid

1990-ndatel asutati Euroopas hulk hindamisühinguid. Saksa Hindamisühing (DeGEval)⁷⁹ ja Šveitsi Hindamisühing (SEVAL)⁸⁰ on välja andnud 27 hindamisstandardit⁸¹, mis on jagatud nelja kategooriasse.

- **Kasulikkus** – kasulikkuse standardid peavad tagama, et hindamine juhindub hindamise selgitatud otstarbest ja kasutajate teabevajadusest.
 - Huvigruppide määramine
 - Hindamise otstarbe selgitamine
 - Hindaja usutavus ja pädevus
 - Teabe ulatus ja valik
 - Väärtuste läbipaistvus
 - Aruande laiahaardelisus ja selgus
 - Hindamise ajakohasus
 - Hindamise rakendamine ja kasutamine
- **Teostatavus** – teostatavuse standardid tagavad, et hindamine on kavandatud ja läbi viidud realistlikul, läbimõeldud, diplomaatilisel ja kuluefektiivsel viisil.
 - Sobiv tegevuskord
 - Diplomaatiline käitumine
 - Hindamise tõhusus
- **Kombekus** – kombekuse standardid tagavad, et hindamise käigus koheldakse kõiki huvigruppe austuse ja aususega.
 - Ametlik kokkulepe
 - Individuaalsete õiguste kaitse
 - Täielik ja aus uuring
 - Erapooletu käitumine ja aruandlus
 - Leidude avaldamine
- **Täpsus** – täpsuse standardid tagavad, et hindamisel saadud teave on tõene ja kasulik ning leiud seonduvad hindamisküsimustega.
 - Hindamise kirjeldus
 - Konteksti analüüs
 - Otstarbe ja tegevuskorra kirjeldus
 - Teabeallikate avaldamine
 - Tõene ja usaldusväärne teave
 - Süstemaatiline andmete ülevaatus
 - Kvalitatiivse ja kvantitatiivse teabe analüüs
 - Õigustatud järeldused
 - Meta-hindamine

79 Saksa Hindamisühing (DeGEval e.V.) loodi 1997. aastal. See on hindamisvaldkonnas tegevaid isikuid ja institutsioone ühendav assotsiatsioon. Selle eesmärgiks on edendada professionaalseid hindamistavasid, jagada erinevaid hindamisperspektiive ja teavet. Lisateave aadressil <http://www.degeval.de>.

80 Šveitsi Hindamisühing (SEVAL) näeb end hindamisalase teabevahetuse foorumina poliitikute, valitsuse, ülikoolide, valitsusväliste organisatsioonide ja nõustajate vahel. See on multidistsiplinaarne organisatsioon, mis edendab hindamise kvaliteeti ja levitamist.

Lisateave aadressil <http://www.seval.ch/de/index.cfm>.

81 Saadaval aadressil http://www.degeval.de/index.php?class=Calimero_Webpage&id=9023.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Nimetatud standardid aitavad hindamismeeskonnal tagada läbiviidava hindamise kasulikkust, teostatavust ja eetilist põhja. Neid võib kasutada hindamise kavandamisel kontrollnimekirjana või hindamise ajal selle kohandamiseks ja ümberkorraldamiseks.

Neid hindamisstandardeid rakendades peaksime arvestama, et:

- DeGEvali standardid on loodud selleks, et hindamiskvaliteeti hoida ja tõsta. Neis formuleeritakse põhipunktid, mida hindajad peaksid järgima, ja eesmärgid, mida nad peaksid taotlema. Need on mõeldud võrdlusraamistikuna hindamiste läbiviimiseks ja hindamiseks.
- Nende rakendamine on otsustav tegur. Seda ei saa teha skemaatiliselt. Need hindamisstandardid ei ole kavandatud selliste hindamiste väärtust vähendama, mis mingile standardile mingil moel ei vasta.
- Mõned standardid ei ole teatud hindamiste puhul rakendatavad. Sel juhul tuleks ära tuua lühike põhjendus, miks antud standardit ei saanud rakendada.
- Hindamine peab tihti üles kaaluma mitmete alternatiivide eelised ja puudused. Alati ei ole võimalik kõiki standardeid arvestada.
- Vahel võivad standardid üksteisega vastuolus olla. Hindamismeeskonna ja kõigi osalejate ülesandeks on leida sobiv lahendus, mis arvestab käsil oleva hindamise otstarvet ja konteksti.
- Standardid käivad hindamiste kohta üldiselt, kuid mitte üksikisikute hindamiste kohta, näiteks soorituse hindamisel või töötaja hindamisel (see ei hõlma personali hindamist).

Harjutus hindamisstandardite kohta

Kavandate viiepäevast seminari 20 noorega Venemaalt, Ungarist ja Alžeerias. Üks teie poolt valitud meetod on personaalne intervjuu kõigi osalejatega. Olete intervjuude jaoks planeerinud 5 minutit inimese kohta. Hindamisintervjuude läbiviimine on ühe teie meeskonna liikme ülesanne. Seminariprogramm võimaldab teile hindamisega maksimaalselt 15 minutit igal hommikul.

Kontrollige oma hindamiskava nelja hindamisstandardite kategooriaga: kas see vastab neile kõigile? Kuidas ja miks?

Selle põhjal mõelge, millised asjaolud on vajalikud “hea” hindamise jaoks.

Lahendus:

Kasulikkus: jah, küsitlused võimaldavad meile kõige isiklikumat kontakti kõigi osalejate ja meeskonnaga.

Teostatavus: 20 inimesest koosneva grupiga ja viie päeva jooksul peaksite päevas läbi viima küsitlused nelja inimesega. Vaadake ajavahemikku – teil on vaid 15 minutit päevas, millest võite järeldada, et eraldi küsitlusi ei saa korralikult läbi viia. Teiseks lahenduseks võiksid olla küsitlused väikestes rühmades, kuid siis on teil vaja väga selgeid küsimusi.

Kombekus: teil ei ole hindamisel abilisi. Te ei saa nende 15 minuti jooksul korraga teha märkmeid ja esitada küsimusi. Võite küsida, kas küsitletavad on nõus diktofoni kasutamisega. Intervjuude läbi viimine tähendab osalejate ütluste kohta märkmete tegemist. Teil on seda teavet vaja, et intervjuud korralikult kirja saada.

Täpsus: teie grupis on väga erineva sotsiaalse ja religioosse taustaga osalejaid. Või on grupp üsna homogeenne. Enne küsitluste alustamist mõelge, mida tahate küsida. Kui tahate midagi teada saada isiklike, eetiliste või usuliste aspektide kohta, jätkake palun vajaliku tundlikkusega ning mõelge, kuidas väikese rühma küsitlemise kontekst võib muuta osalejate reaktsiooni sellistele küsimustele.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Vahend omaenda hindamisplaani välja töötamiseks – SALTO kontrollnimekiri

105

Nimetatud dokument on kaart või raamistik, millele võite projekti hindamise rajada.

See aitab teid alates hetkest, kui hakkate mõtlema eesmärkide ja sihtide üle, kuni hetkeni, mil esitate oma hindamisaruande. See on vaid soovitus, seega võite seda vabalt kohandada vastavalt oma projekti iseloomule.

See on jagatud viieks osaks:

- eeletappideks;
- arenguks ja strateegiaks;
- valikuks;
- tegevusteks;
- tulemusteks.

Igas osas on selle valdkonna põhiküsimused, teabe kogumise meetodid ja mõned näpunäited analüüsiks. Pärast iga punkti lõpetamist tehke kasti linnuke.

Võite 1. osa kasutada enne, kui hakkate oma projekti kavandama, sest see aitab teil vajalikud protsessid läbi mõelda. Kõik teised osad tuleks läbida projekti ajal või pärast seda. Antud on ajakava, kust näete, millal mingit osa ja selle alampunkti kasutada.

1. OSA. Eeletapid

Hulk küsimusi, millele peaksite vastama oma kava või projekti koostades.

2. OSA. Areng ja strateegia

Neid valdkondi tuleb hinnata projekti arengut ja strateegiat hinnates. See on oluliseks aluseks aruandele ja soovitudele tulevaste muutuste kohta.

3. OSA. Valik

Asjaosaliste, s.t osalejate ja koolitajate, valikul hinnatavad valdkonnad. See muudab inimeste projekti kaasamise protsessi läbipaistvaks.

4. OSA. Tegevused

Uurib, millised on peamised valdkonnad, mida hinnata.

5. OSA. Tulemused

Uurib tulemuste hindamist, projekti mõju sihtgrupile ja ühiskonnale laiemalt.

6. OSA. Ajavahemik hindamiseks

Tabel selle kohta, millal peaks mingit osa hindama.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

MILLAL PEAKS TOIMUMA	Milline hindamisosa täita, järgides numbreid juhendis
STRATEEGIA ARENG	<input type="checkbox"/> 1. Eeletappide kontrollnimekiri <input type="checkbox"/> 1. Hindamiskava kohta otsuse tegemine, meetodite valik ja vahendite välja töötamine <input type="checkbox"/> 2.2. Erinevate huvigruppide ootused
TEGEVUSE ALGUS	<input type="checkbox"/> 2.2. Osalejate ootused <input type="checkbox"/> 5.2. Osalejate vajaduste teada saamine
TEGEVUSE AJAL	<input type="checkbox"/> 3.1. Kas osalejad on teie sihtgrupp?
TEGEVUSE LÕPP	<input type="checkbox"/> 2.2. Osalejate ootused täidetud <input type="checkbox"/> 4.2. Infrastruktuur ja osalejate poolne toetus <input type="checkbox"/> 4.3. Sisu ja meetod osalejate poolt <input type="checkbox"/> 5.2. Osalejate õpitulemused
MEESKONNA HINDAMINE PÄRAST PROJEKTI	<input type="checkbox"/> 2.2. Meeskonna ootused täidetud <input type="checkbox"/> 2.3. Meeskonnapoolne koostöö ja suhtlus <input type="checkbox"/> 4.2. Infrastruktuur ja toetus meeskonna poolt <input type="checkbox"/> 4.3. Sisu ja meetodid meeskonna poolt <input type="checkbox"/> 5.1. Tulemuste hindamine meeskonna poolt <input type="checkbox"/> 5.2. Osalejate kohta teada saamine meeskonna poolt
VARSTI PÄRAST PROJEKTI	<input type="checkbox"/> 2.3. Koostöö partneritega <input type="checkbox"/> 3.1. Osalejate valik <input type="checkbox"/> 3.2. Meeskonna valik
KUUE KUU PÄRAST	<input type="checkbox"/> 2.1. Strateegia analüüs <input type="checkbox"/> 2.2. Huvigruppide ootused täidetud <input type="checkbox"/> 4.1. Ettevalmistus, teostus, hindamine ja jätk <input type="checkbox"/> 5.2. Heade tavade ja uute meetodite kogumine <input type="checkbox"/> 5.3. Individuaalne tegevuse hindamise aruanne valmis <input type="checkbox"/> 5.5. Osalejate jätkutegevused
12 KUU PÄRAST	<input type="checkbox"/> 5.3. Kogu projekti hindamine valmis <input type="checkbox"/> 5.5. Osalejate jätkutegevused <input type="checkbox"/> 5.6. Pikaajaline mõju



Enne alustamist:

- Lugege käesolev dokument lõpuni ja kaaluge kõik punktid läbi, enne kui oma projekti ja selle tegevustega alustate.
- Koostage kava, mida hinnatakse, millal ja kes hindab.
- Kui olete hindamise ära teinud, järgige hoolikalt kõiki allpool toodud osi.

1. Eeletapid

*Oma projektikava koostades vastake neile küsimustele.
Tehke igasse kasti linnuke, kui olete küsimusele vastanud.*

- Mis on teie projekti eesmärgid ja sihid ning miks?
- Millised on huvigruppide (rahastajate, noortejuhtide, vabatahtlike, noorte jne) ootused?
- Kes ja miks on teie sihtgrupp(-grupid)?
- Kuidas pääsete sellele/neile sihtgrupile/sihtgruppidele ligi?
- Kes teie projekti tegevusi läbi viib ja milliste kriteeriumide alusel te nad valisite?
- Milliseid meetodeid ja ressursse kasutate oma eesmärkide ja sihtide täide viimiseks?
- Milliseid tulemusi loodate saavutada?
- Kuidas te neid tulemusi hindate?

2. Areng ja strateegia**2.1. Strateegia analüüs** täitke**KÜSIMUSED**

- Mis olid antud tegevuse/projekti eesmärgid ja sihid ning miks?
- Miks need eesmärgid ja sihid valiti?
- Kas need tegevused/strateegiad põhinesid noorte vajadustel?
- Kas need tegevused/strateegiad põhinesid noorsootöötajate vajadustel?
- Kas need tegevused/strateegiad põhinesid rahastajate (kui neid oli) prioriteetidel?
- Kas need tegevused/strateegiad põhinesid teie organisatsiooni prioriteetidel?
- Milline nägi välja selle strateegia kasuks otsustamise protsess?
- Kes oli sihtgrupp ja miks see grupp valiti?
- Kas tegevus/strateegia oli teostatav?

MEETODID

- Otsustajate küsitlus või küsimustik
- Asjakohaste koosolekute aruannete lugemine
- Koostatud vajaduste analüüsi lugemine

ANALÜÜS

- Tehke omale selgeks, milline on sihtide ja eesmärkide koostamise protsess!

**T-Kit käsiraamat**

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

2.2. Teie tegevusest huvitavate võtmeisikute ootused

täitke

KÜSIMUSED

- Kes olid peamised huvigrupid (võtmerolli mängijad)?
 - a) Rahastajad, nt Euroopa Komisjon / rahvuslikud agentuurid / kohalikud võimuorganid
 - b) Sihtgrupp, nt noorsootöötajad / väheste võimalustega noored
 - c) Strateegia asjaosalised, s.t koolitajad, vabatahtlikud, vahendajad
 - d) Selle valdkonna asjaosalised, nt noorteorganisatsioonid
- Milline oli huvigruppide vaheline suhe?
- Kas nende ootused täitusid?

MÄRKUS.

- Hindamisse tuleb kaasata kõik huvigrupid, et tekiks tasakaalustatud ülevaade. Kõik kõigis töövaldkondades läbi viidavad hindamised on poliitilise tähendusega ning te peate teadma, millises kontekstis oma tööd teete.

MEETODID

- Küsimustikud, fookusgrupid või küsitlused kõigi huvigruppidega enne tegevuse algust.
- Koosolekute dokumenteerimine ja protokollid.

ANALÜÜS

- Otsustage, millised on nende erinevate inimeste rühmade ootused seoses teie projekti ja iga selle tegevusega. Pange tähele pingeid või erinevusi.

2.3. Koostöö partneritega

täitke

KÜSIMUSED

- Milliste partneritega te oma projekti jaoks koostööd tegite?
- Millist rolli need erinevad partnerid mängisid:
 - a) arengus;
 - b) protsessis;
 - c) erinevate tegevuste hindamises?
- Kas kõik partnerid tegid tegevuse arendamises võrdselt koostööd?
- Kas partneritevaheline suhtlus oli piisav?
- Kas kõigi asjaosaliste (s.t rahastajate, partnerite, koolitajate, osalejate) vaheline koostöö oli piisav?
- Kas väärarusaadused tekkisid erineva sõnakasutuse (definitsioonide) tõttu sihtides ja eesmärkides või sihtgruppide määramises? Kui jah, siis selgitage, mis juhtus.

MEETODID

- Intervjuud, fookusgrupid või küsimustikud asjaosalistele.

ANALÜÜS

- Otsustage antud andmete põhjal, kas projekti arendamise protsess oli demokraatlik ja joonistage pilt erinevate partnerite kaasatusest tegevustes.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

3.1. Osalejate valik

täitke

KÜSIMUSED

- Kes olid kavandatud tegevuste osalejateks?
- Kas arusaam sihtgrupi kohta oli ühine?
- Kellele saadeti teade tegevuse toimumise kohta?
- Kes kandideeris?
- Millised olid valikukriteeriumid?
- Kas kohale ilmunud osalejad olid teie poolt määratletud sihtgrupp?

MEETODID

- Küsitlused, fookusgrupid või küsimustikud valiku asjaosalistele.
- Küsitlege hulka osalejaid ja koolitajaid, et osalejate kohta teada saada (seda võib teha telefoni teel).

ANALÜÜS

- Kasutage kogutud andmeid selleks, et otsustada, kas jõudsite oma sihtgrupini, ja kui ei, siis kus tekkisid probleemid?

3.2. Tegevuste läbiviijate valik

täitke

KÜSIMUSED

- Kuidas ja milliste kriteeriumide alusel tegevuste läbiviijad (nagu koolitajad, vabatahtlikud) valiti?
- Kas nad viisid teie poolt soovitud tegevuse läbi?
- Kas valitses sooline tasakaal?
- Kas valitses regionaalne tasakaal?
- Kas kogemused ja asjatundlikkus olid tasakaalus?
- Kas valitud läbiviijatest sai meeskond?
- Kas see meeskond oli korraldamises ja ajajuhtimises tõhus?
- Kas esines konflikte ja kas need lahendati?
- Kas soovitaksite samu läbiviijaid ka tulevaste tegevuste jaoks?

MEETODID

- Küsitlused, fookusgrupid või küsimustikud valiku asjaosalistele.
- Küsimustikud osalejatele pärast koolituskursust.
- Küsimustikud meeskonnale pärast koolituskursust.

ANALÜÜS

- Otsustage antud andmete põhjal, kas ülesannete jaoks valiti sobivad täitjad, ning kui loodi meeskond, siis kas see töötas edukalt koos?



4.1. Ettevalmistus, teostus, hindamine ja jätk täitke

KÜSIMUSED

- Kas piisav aja-, energia- ja rahaline ressurss pandi:
 - a) kõigi tegevuste ettevalmistusse?
 - b) kõigi tegevuste teostamisse?
 - c) kõigi tegevuste hindamisse?
 - d) kõigi tegevuste jätku?

MEETODID

- Küsitlused, fookusgrupid või küsimustikud asjaosalistele.

ANALÜÜS

- Otsustage, kas tegevuse väljatöötamise jooksul kulutati kõigile elementidele piisavalt aega ja ressursse.

4.2. Infrastruktuur ja tugi täitke

KÜSIMUSED

- Kas tegevuse toimumispaigas oli piisavalt sobivat ruumi?
- Kas vajalikud seadmed olid olemas?
- Kas tegevuse jaoks oli piisav tugipersonal?

MEETODID

- Küsimustikud osalejatele pärast koolituskursust
- Intervjuud või küsimustikud ürituse korraldajatele.

ANALÜÜS

- Uurige antud andmeid ja otsustage, kas infrastruktuur ja tugi oli selle tegevuse jaoks piisav.

4.3. Sisu ja meetodid täitke

KÜSIMUSED

- Millistele prioriteetidele tegevus suunatud oli?
- Kas valitud meetodid olid osalejatekesksed? Kui jah, siis tooge üks näide.
- Kas tegevuste sisu põhines osalejate võimalustel? Kui jah, siis tooge üks näide.
- Kas grupiõppe protsess oli tõhus?
- Kas osalejad olid tegevustesse aktiivselt kaasatud?
- Kas tegevuste ressursid tulid samast valdkonnast?
- Kas iga tegevuse sisu ja teema vastasid seatud sihtidele ja eesmärkidele?
- Kas teie projekt mõjutas rohkemaid inimesi kui selles osalejaid?

MEETODID

- Vaatlus: pange vaatleja kohapeale protsessi jälgima ja märkmeid tegema (väline vaatleja).
- Pärast küsige protsessi kohta küsimustikus või küsitlusel.
- Paluge tegevuse koostanud inimestel anda teile detailne dokumentatsioon (osalejate igapäevased aruanded, detailne kava jne).

ANALÜÜS

- Otsustage antud andmete põhjal, kas kasutatud sisu ja meetodid olid sobivad.

**T-Kit käsiraamat**

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

5. Tulemused

Tulemuste uurimiseks peab kõiki tegevusi eraldi uurima ning siis sünteesina kokku viima.

5.1. Hindamine

täitke

KÜSIMUSED

- Milliseid tulemusi ootasite sellest tegevusest?
- Kas teie ootused tulemuste suhtes täitusid?
- Milline hindamine selle tegevuse jaoks läbi viidi?
- Millised olid selle hindamise tulemused?
- Kuidas selle hindamise tulemused sobivad noorsootöö valdkonda, projekti prioriteetidega, teie organisatsioonile, rahastajatele jne?

MEETODID

- Intervjuud või küsimustikud iga tegevuse koordinaatorile.

5.2. Õpitulemused

täitke

KÜSIMUSED

- Milliseid oskusi ja millise pädevuse osalejad said, nt eneseteadlikkus, kultuuridevahelise õppimise oskus, suhtlemisoskus, meeskonnatööoskus jne?

MEETODID

- Osalejate õppimise hindamine nende endi (enesehindamine), nende eakaaslaste, meeskonna või väliste hindajate poolt. Selline hindamine peaks olema võrdlev selle vahel, kui osalejad saavad ja kui nad on jõudnud lõpuni, s.t eelküsimustik ja järelküsimustik või mõni muu osalejate saavutuste ülestahendamise meetod. Võite kasutada ka uue tehnoloogia meetodeid, mis annavad tõenditepõhised saavutuste õpimapid CD-l ja videona.

5.3. Kvaliteedi demonstreerimine

täitke

KÜSIMUSED

- Kuidas saab kvaliteeti demonstreerida?

MEETODID

- Hindamisaruanne on teie tegevuste kvaliteedi demonstreerimise käegakatsutav moodus. Hindamisaruanne aitab teil oma tegevusi järgmine kord paremini läbi viia.

Käesoleva juhendi kasutamine on kogu teie projekti või selle tegevuste hindamise koostamise lähtepunktiks. Pange oma aruande igale osale erinev pealkiri ning lõpetage aruanne järeldusega, milles sisalduvad soovitusel tulevikuks. Kui vajate abi, võite paluda välisel hindajal aidata teil see ülesanne täita. Välised hindajad muudavad teie aruande usutatavamaks, kuid neid nähakse rohkem erapooletuna.

Hindamiskoosolek toob kokku kõik huvigrupid, et arutleda käesolevas juhendis antud võtmeküsimuste üle. Seejärel tuleks selle hindamiskoosoleku kohta koostada aruanne. See pole kõigi hindamisvaldkondade kiire täitmine ega asenda ülaltoodud süvahindamist.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

5.4. Lisandväärtus noortevaldkonnale

 täitke

KÜSIMUSED

- Kuidas lisandväärtust näidata?

MEETODID

- Heade tegevusnäidete, nagu videote, CD-de ja eri tegevuste veebilehekülgede, kogum.
- Uute meetodite, töövahendite ja artiklite loomine tegevuste eri teemadel.

5.5. Levikuefekt

 täitke

KÜSIMUSED

- Kuidas demonstreerida levikut?

MEETODID

- Vaadake, kas teie eesmärkides nimetatud prioriteetsetes valdkondades on tegevuste hulk suurenenud.
- Vaadake, kas koolitajate, tugiisikute ja ressursside hulk prioriteetsetes valdkondades on suurenenud.
- Selle teabe saamiseks jälgige osalejaid küsimustike või intervjuude abil kuue kuu pärast või hiljem, et saada teada, milliseid tegevusi on osalejad antud teemadel läbi viinud.

5.6. Pikaajaline mõju

 täitke

KÜSIMUSED

Pikaajalist mõju on üsna raske mõõta ning seda mõjutavad paljud muud muutujad, kui teie poolt loodavad noorsootegevused.

- Milline on mingi tegevuse pikaajaline mõju osalejatele?
- Milline on selle tegevuse pikaajaline mõju ühiskonnale laiemalt?

MEETODID

- Osalejate jälgimine kaks kuud või enam pärast osalemist võib aidata jälile saada projekti pikaajalisele mõjule nende elule ja tegevusele. Seda saab hinnata iga kuue kuu tagant intervjuude või küsimustike abil, jäädvustades nii osalejate elulugu.
- Otsige näitajaid tegevuse mõjust noortele.
- Looge oma projekti eesmärkide/prioriteetide jaoks kindlad näitajad, nt
 - rassismiväljenduste vähenemine noorte poolt nende eakaaslaste suunas;
 - puudega noorte suurem osalus noortetegevustes;
 - noorte suurem osalus noorteorganisatsioonides.

MÄRKUS

- Teie tegevuste ja selliste tulemuste vahelist seost on raske tõestada.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

-----> Kasutatud kirjandus

- COLEMAN, J. and others (1966)
Equality of educational opportunity, U.S. Department of H.E.W., Office of Education, Washington, D.C.
- CHISHOLM, Lynne (2001)
Bridges of recognition, Recognising non-formal & informal learning in the youth sector, Terminology Cheat Sheet, Innsbruck.
- DeGeval (2001)
Summary of Evaluation Standards, German Evaluation Society Standards, Wolfgang Beywl, Cologne, Germany and Sandy Taut, Los Angeles, USA, lk 47–50.
- DE MIGUEL, M. (1989)
Modelos de investigación sobre organizaciones educativas, Revista de Investigación Educativa, 7 (13), lk 21–56.
- DIN-Taschenbuch (2003)
Normen zum Qualitätsmanagement, 4.Auflage, Beuth Verlag Berlin, Wien, Zurich.
- ECIS (1987)
Evaluation and Accreditation. London: European Council of International Schools.
- Eurodesk: Eurodesk Quality process, Part I: Evaluation 2004–2005.
- GARCÍA HOZ, V. (1975)
Una pauta para la evaluación de centros educativos, Revista Española de Pedagogía, (130), lk 117–150.
- GARCÍA RAMOS, J. M. (1989)
Extensión de la evaluación. En R. Pérez Juste y J.M. García Ramos, Diagnóstico, evaluación y toma de decisiones. Madrid: Rialp, lk 315–385.
- GOODMAN, P. y PENNING, J. (Eds.) (1977)
New perspectives on organisational effectiveness. San Francisco: Jossey-Bass.
- GUBA, E. G. y LINCOLN, Y. S. (1981)
Effective evaluation. San Francisco: Jossey-Bass.
- JOINT COMMITTEE on Standards for Educational Evaluation (1981)
Standards for evaluations of educational programs, projects, and materials. Nueva York: McGraw-Hill.
- JORESKOG, K. G. (1978)
Structural analysis of covariance and correlation matrices, Psychometrika, (43), lk 443–477.
- LAWLER, E. y otros (Eds.) (1980)
Organisational Assessment. Nueva York: Wiley Sons.
- LINN, R. L. (1986)
Quantitative methods. En M.C. Wittrock (Ed.), Handbook of research on teaching, Nueva York: Macmillan, lk 92–118.
- LOEHLIN, J. C. (1987)
Latent variable models, LEA, Hillsdale, N.J.
- LONG, J. S. (1987)
Covariance structure models. An introduction to LISREL, Beverly Hills, CA: SAGE.
U.S. Department of H.E.W., Office of Education, Washington, D.C. (2000).
- MCMAHON, A. y otros (1984)
GRIDS Handbook. Londres: Longman.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

- NATIONAL Council on Educational Statistics (1991)
Educations counts: An indicator system to monitor the nation's educational health, U.S. Department of Education, Washington, D.C.
- NEVO, D. (1983)
The conceptualization of educational evaluation: An analytical review of the literature, *Review of Educational Research*, 53, lk 117–128.
- NEVO, D. (1994)
Combining internal and external evaluation: A case for school-based evaluation, *Studies in Evaluation*, 20, lk 87–98.
- NORTHWEST Regional Laboratory (1985)
Building Level Effectiveness Survey, N.R.E.L., Portland.
- OAKES, J. (1989)
What educational indicators? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11 (2), lk 181–199.
- PEDHAZUR, E. J. (1982)
Multiple regressions in behavioural research: Explanations and prediction. Nueva York: Rinehart and Winston.
- Quality criteria/ Standards Brochure and CD-Rom "QS-Kompendium" (2000)
Brochure No. 24, p. 75, Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).
- REED, D. and others (1987)
Social control and the qualitative and quantitative. Communication in the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Washington, D.C.
- RICHARDS, C. (1988)
A typology of educational monitoring-systems. *Evaluation and Policy Analysis*, 10 (2), lk 106–116.
- ROSALES, Carlos, (1990)
Evaluar es reflexionar sobre la ensefianza (Madrid: Nancea).
- SANCHO, J. (1993)
Evaluar, conocer, transformary mejorar. *Aula de Innovación Educativa*, (6), lk 47–51.
- SANTOS, M. A. (1993)
La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora. Archidona, MA: Aljibe.
- SCRIVEN, M. (1967)
The methodology of evaluation. En R. E. Stake (Ed.), *AERA Monograph Series on Curriculum Evaluation N.º 1*, Rand McNally, Chicago.
- SOLER, E. (Coord.) (1993)
Fundamentos de supervisión educativa. Madrid: La Muralla, S.A.
- STUFFLEBEAM, D. L. (1983)
The CIPP model for programme evaluation. En G.F. Madaus, G. F. y otros (Eds.), *Evaluation models*. Boston: Kluwer-Nijhoff, lk 117–141.
- STUFFLEBEAM, D. L. (1991)
Evaluation guide for evaluations of programs, services, and organisations. Kalamazoo, MI: CREATE.
- STUFFLEBEAM, D. L. and others (1971)
Educational evaluation and decision making. Peacock, Itasca, Ill.
- TENBRINK, T. & Cooper, J. M. (2003)
An Educator's Guide to Classroom Assessment Boston, Houghton Mifflin.
- U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION (1991)
America 2000: An education strategy Department of Education, Washington, D.C.
- WALBERG, H. J. (1976)
Psychology of learning environments: Behavioural, structural or perceptual? En S.L. Schulman (Ed.), *Review of Research on Education*, (4), Itaska, IL: Peacock.
- YORKE, D. (1987)
Indicators of institutional achievement: some theoretical and empirical considerations. 16 (1), lk 3–20.



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

-----> T-Kit käsiraamatute sari

T-Kit 1:

Organisatsiooni juhtimine

T-Kit 2:

Keeleõppe metodoloogia

T-Kit 3:

Projektijuhtimine

T-Kit 4:

Kultuuridevaheline õppimine

T-Kit 5:

Rahvusvaheline vabatahtlik teenistus

T-Kit 6:

Koolitamise alused

T-Kit 7:

Loomisel ... Kodanik, noored ja Euroopa. Euroopa kodanikuks olemine

T-Kit 8:

Sotsiaalne kaasamine

T-Kit 9:

Rahastamine ja finantsjuhtimine

http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/T_Kits.htm



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Veebiallikad

Lisaks tekstis olevatele viidetele on kasutatud järgmisi veebilehekülgi:

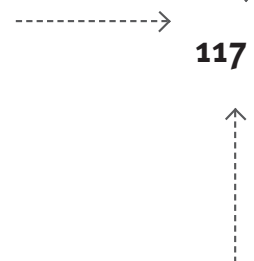
- Directorate of Youth and Sport of the Council of Europe
www.coe.int/youth
- YOUTH programme of the European Commission
www.europa.eu.int/comm/education/youth.html
- Partnership in the Field of Youth between the Council of Europe and the European Commission.
www.youth-partnership.net
- European Youth Forum
www.youthforum.org
- All Different - All Equal European campaign on Diversity, Human Rights and Participation
<http://alldifferent-allequal.info>
- The encyclopaedia of informal education
www.infed.org
- Electronic Journal of Educational Research, Assessment and Evaluation
<http://www.uv.es/RELIEVE/>
- European Organisation of Quality, Brussels
www.eoq.org
- European Organisation of evaluation
www.Eureval.org:
- International Youth- and Visitors' Service
www.ijab.de/dija/ikl:
- Centre for Programme Evaluation, Melbourne
<http://www.edfac.unimelb.edu.au/EPM/CPE/>
- Evaluation in der Europäischen Kommission
<http://europe.eu.int/comm/dg19/en/evaluation/index.htm>
- Evaluation of aid to non-member countries
<http://www.europa.eu.int/comm/scr/evaluation/index.htm>
- International Evaluation Research Group
<http://www.c3e.fr/Inteval/home.htm>
- OECD/PUMA - Performance Management (OECD)
http://www.oecd.org/document/27/0,2340,en_2649_34629_2088411_1_1_1_1,00.html



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Märkused



T-Kit käsiraamat
Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

Euroopa Nõukogu väljaannete edasimüüjad
Agents de vente des publications du Conseil de l'Europe

BELGIA/BELGIQUE

La Librairie Européenne -
The European Bookshop Rue de l'Orme, 1
B-1040 BRUXELLES
Tel.: +32 (0)2 231 04 35
Faks: +32 (0)2 735 08 60
E-post: order@libeurop.be
http://www.libeurop.be

Jean De Lannoy
Avenue du Roi 202 Koningslaan
B-1190 BRUSSELS
Tel.: +32 (0)2 538 43 08
Faks: +32 (0)2 538 08 41
E-post: jean.de.lannoy@dl-servi.com
http://www.jean-de-lannoy.be

KANADA/CANADA

Renouf Publishing Co. Ltd.
1-5369 Canotek Road
OTTAWA, Ontario K1J 9J3, Canada
Tel.: +1 613 745 2665
Faks: +1 613 745 7660
Tasuta tel.: (866) 767-6766
E-post: order.dept@renoufbooks.com
http://www.renoufbooks.com

TŠEHHI/ RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Suweco CZ, s.r.o. Klecakova 347
CZ-180 21 PRAHA 9
Tel.: +420 2 424 59 204
Fax: +420 2 848 21 646
E-post: import@suweco.cz
http://www.suweco.cz

TAANI/DANEMARK

GAD
Vimmelskafet 32 DK-1161
KØBENHAVN K
Tel.: +45 77 66 60 00
Faks: +45 77 66 60 01
E-post: gad@gad.dk http://www.gad.dk

SOOME/FINLANDE

Akateeminen Kirjakauppa
PO Box 128
Keskuskatu 1
FIN-00100 HELSINKI
Tel.: +358 (0)9 121 4430
Faks: +358 (0)9 121 4242
E-post: akatilaus@akateeminen.com
http://www.akateeminen.com

PRANTSUSMAA/FRANCE

La Documentation française
(diffusion/distribution France entière)
124, rue Henri Barbusse
F-93308 AUBERVILLIERS CEDEX
Tél.: +33 (0)1 40 15 70 00
Faks: +33 (0)1 40 15 68 00
commande@ladocumentationfrancaise.fr
http://www.ladocumentationfrancaise.fr

Librairie Kléber

1 rue des Francs Bourgeois
F-67000 STRASBOURG
Tel.: +33 (0)3 88 15 78 88
Faks: +33 (0)3 88 15 78 80
francois.wolfermann@librairie-kleber.fr
http://www.librairie-kleber.com

SAKSAMAA/ALLEMAGNE AUSTRIA/AUTRICHE

UNO Verlag GmbH
August-Bebel-Allee 6
D-53175 BONN
Tel.: +49 (0)228 94 90 20
Faks: +49 (0)228 94 90 222
bestellung@uno-verlag.de
http://www.uno-verlag.de

KREEKA/GRÈCE

Librairie Kauffmann s.a.
Stadiou 28
GR-105 64 ATHINAI
Tel.: +30 210 32 55 321
Faks: +30 210 32 30 320
E-post: ord@otenet.gr
http://www.kauffmann.gr

UNGARI/HONGRIE

Euro Info Service kft.
1137 Bp. Szent István krt. 12.
H-1137 BUDAPEST
Tel.: +36 (06)1 329 2170
Faks: +36 (06)1 349 2053
E-post: euroinfo@euroinfo.hu
http://www.euroinfo.hu

ITAALIA/ITALIE

Licosa SpA
Via Duca di Calabria, 1/1
I-50125 FIRENZE
Tel.: +39 0556 483215
Faks: +39 0556 41257
E-post: licosa@licosa.com
http://www.licosa.com

MEHHIKO/MEXIQUE

Mundi-Prensa México, S.A. De C.V.
Río Pánuco, 141 Delegación Cuauhtémoc
06500 MÉXICO, D.F.
Tel.: +52 (01)55 55 33 56 58
Faks: +52 (01)55 55 14 67 99
mundiprensa@mundiprensa.com.mx
http://www.mundiprensa.com.mx

HOLLAND/PAYS-BAS

De Lindeboom Internationale Publicaties b.v.
M.A. de Ruyterstraat 20 A
NL-7482 BZ HAAKSBERGEN
Tel.: +31 (0)53 5740004
Fax: +31 (0)53 5729296
E-post: books@delindeboom.com
http://www.delindeboom.com

NORRA/NORVÈGE

Akademika
Postboks 84 Blindern
N-0314 OSLO
Tel.: +47 2 218 8100
Fax: +47 2 218 8103
E-post: support@akademika.no
http://www.akademika.no

POOLA/POLOGNE

Ars Polona JSC
25 Obroncow Street
PL-03-933 WARSZAWA
Tel.: +48 (0)22 509 86 00
Fax: +48 (0)22 509 86 10
E-post: arspolona@arspolona.com.pl
http://www.arspolona.com.pl

PORTUGAL

Livraria Portugal
(Dias & Andrade, Lda.)
Rua do Carmo, 70
P-1200-094 LISBOA
Tel.: +351 21 347 42 82 / 85
Faks: +351 21 347 02 64
E-post: info@livrariaportugal.pt
http://www.livrariaportugal.pt

VENEMAA FÖDERATIONEN/ FÉDÉRATION DE RUSSIE

Ves Mir
9a, Kolpacnyi per.
RU-101000 MOSCOW
Tel.: +7 (8)495 623 6839
Faks: +7 (8)495 625 4269
E-post: orders@vesmirbooks.ru
http://www.vesmirbooks.ru

HISPAANIA/ESPAGNE

Mundi-Prensa Libros, s.a.
Castelló, 37
E-28001 MADRID
Tel.: +34 914 36 37 00
Faks: +34 915 75 39 98
E-post: libreria@mundiprensa.es
http://www.mundiprensa.com

ŠVEITS/SUISSE

Van Diemen Editions - ADECO
Chemin du Lacuez 41
CH-1807 BLONAY
Tel.: +41 (0)21 943 26 73
Faks: +41 (0)21 943 36 05
E-post: info@adeco.org
http://www.adeco.org

SUURBRITANNIA/ROYAUME-UNI

The Stationery Office Ltd
PO Box 29
GB-NORWICH NR3 1GN
Tel.: +44 (0)870 600 5522
Faks: +44 (0)870 600 5533
E-post: book.enquiries@tso.co.uk
http://www.tsoshop.co.uk

AMEERIKA ÜHENDRIIGID ja KANADA/ÉTATS-UNIS et CANADA

Manhattan Publishing Company
468 Albany Post Road
CROTON-ON-HUDSON, NY 10520, USA
Tel.: +1 914 271 5194
Faks: +1 914 271 5856
E-post: Info@manhattanpublishing.com
http://www.manhattanpublishing.com

Euroopa Nõukogu Kirjastus/ Editions du Conseil de l'Europe

F-67075 Strasbourg Cedex
Tel: +3303 8841 2581 · Faks: +3303 8841 3910 · E-post: publishing@coe.int
Veebilehekülg: http://book.coe.int



T-Kit käsiraamat

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös

T-Kit No 10

1998. aastal otsustasid Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjon hakata ühiselt tegutsema Euroopa noorsootöötajate koolituse valdkonnas ning sõlmisid partnerluslepingu eesmärgiga “edendada aktiivset Euroopa kodanikuks olemist ja tsiviilühiskonda, õhutades tagant noortejuhtide ja noorsootöötajate koolitamist Euroopa piires”. Partnerluslepingut on vahepeal mitu korda uuendatud ning on algatatud lisaleppeid “noorsooalaste uuringute” ja “Euro-med koostöö” valdkondades.

2005. aastast on partnerlustegevused ühendatud kokku ühte partnerlusleppesse, mis keskendub järgmistele teemadele: Euroopa kodanikuks olemine, inimõiguste alane õpe ja kultuuridevaheline dialoog, noorsootöö ja -koolituse kvaliteet ja tunnustamine, parem arusaamine ja teadmised noortest, noortepoliitika areng. Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjoni vaheline noortevaldkonna partnerlusprogramm ühendab seega nende kahe institutsiooni kogemused mitteformaalse hariduse, noortepoliitika, noorsooalaste uuringute ja noorsootöö alase praktika vallas.

Nende kahe institutsiooni vaheline koostöö hõlmab laia tegevuste ja väljaannete, sealhulgas T-kit käsiraamatud, skaalat. T-kit käsiraamatud on teemakohased väljaanded, mille autoriteks on kogenud noorte koolitajad, ning mida on lihtne koolitustegevustes kasutada. Kõik partnerlusprogrammi tegevused ja väljaanded suurendavad kogemuste ja heade tegevustavade vahetamist asjaosaliste vahel struktureeritud dialoogi vormis ning aitavad kaasa mõlema partneri poliitiliste eesmärkide elluviimisele. 1998. aastast alates on enam kui 1200 noort osalenud otse neis tegevustes ning veelgi rohkem noori said kasulikke kogemusi läbi partnerlusprogrammi väljaannete.

T-kit käsiraamatud on partnerlusprogrammi raames välja antud inglise, prantsuse ja saksa keeles. Paljud neist on tänu rahvuslikele initsiatiividele kättesaadavad ka muudes keeltes. Ajakohastatud teabe käsiraamatute ja nende tõlgete kohta leiate leheküljelt www.youth-partnership.net.

Euroopa Komisjoni ja Euroopa Nõukogu
partnerlusprogramm - NGBEN
1, Quai Jacoutot, F-67075 Strasbourg Cedex
Tel: +3303 9021 5057, faks: +3303 8841 2777
<http://www.youth-knowledge.net>

**T-Kit käsiraamat**

Õppetegevuse hindamine
noorsootöös