

# Kvaliteedikultuurist

Kersti Pärn  
Juhtimiskonsultant, hindamisekspert  
Tallinna Majanduskooli õppejõud



EESTI KÕRG- JA KUTSEHARIDUSE  
KVALITEEDIAGENTUUR



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks

# Kana või muna???



? **Kvaliteeditagamine = kvaliteedikultuur**

? **Kvaliteeditagamine vs kvaliteedikultuur**

? **Kvaliteeditagamine** **Kvaliteedikultuur**

- **Kutseõppe kvaliteedi mõjurid:** kvaliteedisüsteemi rakendamine + kvaliteedikäitumine sh meeskonna kvaliteediteadlikkus ja organisatsiooni kvaliteedikultuur (kvaliteedimõtlemine)
- **Kvaliteeditagamine on** õppeasutuse garantii, et tegevused & tulemused vastavad kvaliteedinõuetele, (s.o tegevuste süsteem, tööriistad)

# Kvaliteedikultuur

(Mõtteid õppevisiidilt Hollandisse)



- **Ühine kokkulepe, mis on kvaliteet;** seejärel kuidas me selle tagame ja kindlustame (süsteemi loomine), kuidas teeme nähtavaks (käitumine, igapäevane "rutiin") – hoiakud, väärtused; usaldus, ausus, kommunikatsioon, läbipaistvus, toetamine, lihtsus (KISS)
- Ühises keeles rääkimine ja tegutsemine: on osa inimeste vereringest 😊, tegutsetakse vabatahtlikult ja pühendunult
- Kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete mõõdikute tasakaal, asjakohased meetodid
- Nõuab aega, kannatust, järjepidevust
- Eelduseks omanikutunne (*ownership*)

# Kvaliteedikultuur

(Mõtteid õppevisiidilt Hollandisse)



- Kvaliteedikultuur on mõtestatud ja väärtustatakse „alt-üles“ põhimõtet: sisend arengukavasse, tööplaanidesse tuleb õpetajatelt, nad on kaasatud hindamisse, tulemuste analüüsi ja tõlgendamisesse.
- Juhtkonna motoks *Teachers know the best*
- Õpetajad plaanivad ühiselt parendustegevusi, otsivad probleemidele lahendusi jms: vabatahtlikud õpetajate meeskonnad (nt aineühendused, kvaliteediringid)
- Juhtide ülesanne on luua tingimused õpetajate ja õpilaste kaasamiseks ja dialoogi tekkimiseks

# Kvaliteediring (EQAVET)

<http://www.eqavet.eu/qa/gns/home.aspx>



## THE QUALITY CYCLE

of the European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training

### 1. Purpose and Plan

Set up clear, appropriate and measurable goals and objectives in terms of policies, procedures, tasks and human resources.

### 2. Implementation

Establish procedures to ensure the achievement of goals and objectives (e.g. development of partnerships, involvement of stakeholders, allocation of resources, and organisational or operational procedures).



### 4. Review

Develop procedures in order to achieve the targeted outcomes and/or new objectives; after processing feedback, key stakeholders conduct discussion and analysis in order to devise procedures for change.

### 3. Assessment and Evaluation

Design mechanisms for the evaluation of achievements and outcomes by collecting and processing data in order to make informed assessment.

### QUALITY INDICATORS

- |  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <p><b>1. Relevance of quality assurance systems for VET providers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Share of providers applying internal quality assurance systems defined by law / all own initiative</li> <li>• Share of accredited VET providers</li> </ul> <p><b>2. Investment in training of teachers and trainers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Share of teachers and trainers participating in further training</li> <li>• Amount of funds invested</li> </ul> <p><b>3. Participation rate in VET programmes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Number of participants in VET programmes, according to the type of programme and individual criteria</li> </ul> | <p><b>4. Completion rate in VET programmes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Number of persons having successfully completed/recovered VET programmes, according to the type of programme and individual criteria</li> </ul> <p><b>5. Placement rate in VET programmes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Destination of VET learners at a designated point in time after completion of training, according to the type of programme and individual criteria</li> <li>• Share of employed learners at a designated point in time after completion of training, according to the type of programme and individual criteria</li> </ul> | <p><b>6. Utilisation of acquired skills in the workplace</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information on occupation obtained by individuals after completion of training, according to the type of training and individual criteria</li> <li>• Substantial role of individuals and employers with acquired skills/competences</li> </ul> <p><b>7. Unemployment rate</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• According to individual criteria</li> </ul> <p><b>8. Prevalence of vulnerable groups</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentage of participants in VET classified as disadvantaged groups in a defined region or cohort area according to age and gender</li> <li>• Success rate of disadvantaged groups according to age and gender</li> </ul> | <p><b>9. Mechanisms to identify training needs in the labour market</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information on mechanisms set up to identify changing demands at different levels</li> <li>• Evidence of their effectiveness</li> </ul> <p><b>10. Schemes used to promote better access to VET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information on existing schemes at different levels</li> <li>• Evidence of their effectiveness</li> </ul> |
|--|---|---|--|



- Süsteem või metoodika on TÖÖVAHEND, hõlbustamaks kvaliteedikultuuri hindamist ja arendamist - kvaliteedikultuur/mõtteviis on eelduseks, et kvaliteediring toimiks (teadvustatud tegevus!), kvaliteet sünnib otsekontaktide kaudu
- Ülioluline on õppimises ja õpetamises asjad lihtsalt lahti mõtestada ja oma käitumusliku eeskujuga kvaliteedikultuuri loomulikul viisil edendada.
- Kõrgelt hinnatakse „*peer-review, learning*“ kogemust, kus kutseõppeasutused vastastikku hindavad ja nõustavad teineteist + võimalus teineteiselt õppida
- NB! Tagasi- ja edasiside saamine ja andmine! (nii riigi kui ka õppeasutuse tasandil)



/Õppevisiidi lõpuraportist/:

- **There is always culture**, it can be weak or strong:  
in a weak culture all people stand alone, doing their best; in a strong culture people work together on improving the quality of education and are using the available data in this.
- Enhancing Q-culture is about doing, showing, acting and about communication, talking, discussion.
- Let teachers think themselves!

# Mõtteharjutus oma meeskonnas kodutööna



- Kuidas juurutada kvaliteedikultuuri meie õppeasutuses?
- Mida ja kuidas igas kvaliteediringi etapis teha, keda kaasata?

