



Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE: hindamisaruanne

Juhtimise ja halduse õppekavarühma kvaliteedihindamine

Täienduskoolitusasutuse nimi (jur)	MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühing (PARE)
Veebilehe aadress	https://pare.ee/arenguprogrammid/
Kontaktisik koolitusasutuses, telefon	Katrin Tiivel; 5500255
Hindamiskomisjon	Annika Alt; Monika Larini
Hindamisperiood	September-oktoober 2022
Valimi õppekavad	Arenguprogramm: Personalitöö baasoskused

HINDAMISVALDKONDADE HINNANGUTE KOONDTABEL

Hindamisvaldkonnad	Hinnang hindamisvaldkonnale
1. Õppekavaarendus ja õppekava	<i>Nõuded on põhiosas täidetud</i>
2. Õppimine ja õpetamine	<i>Nõuded ei ole täidetud</i>
3. Koolitajad	<i>Nõuded on täidetud</i>
4. Ressursid	<i>Nõuded on täidetud</i>

Juhtimise ja halduse õppekavarühma personalitöö baasoskuste õppekava hindamine

Tõendid

- Õppekava "Arenguprogramm: Personalitöö baasoskused (2022/23 hooaja I grupp). (Kuvatõmmis täienduskoolitusasutuse veebilehelt seisuga 13.09.2022)
- Õppekava moodulite kirjeldused (Kuvatõmmis täienduskoolitusasutuse veebilehelt seisuga 13.09.2022)
- Täienduskoolitusasutuse eneseanalüüs
- Kvaliteedi tagamise kord (laetud alla asutuse veebilehelt 13.09.2022)
- Õppekorralduse alused (laetud alla asutuse veebilehelt 13.09.2022)
- Täienduskoolitusasutuse veebilehel olev teave (viimati kontrollitud 14.09.2022)
- Veebiintervjuu protokoll 27.09.2022
- Moodulite õpiväljundid (täiendav lisamaterjal) (K. Tiiveli 28.09.2022 kirjaga)
- PARE arendusjuhi Katrin Tiiveli e-kiri 28.09.2022

1. ÕPPEKAVAARENDEUS JA ÕPPEKAVA

1.1. Õppekava on tõendus põhine ja ajakohane.

Koolitusasutusel on olemas õppekavade väljatöötamise ja arendamise põhimõtted, mis on lahti kirjeldatud koolitusasutuse eneseanalüüsi dokumendis. Õppekavade koostamisel ja arendamisel lähtutakse personalitööga alustajate või valdkonda sisenejate (personalitööd tegevad teiste ametikohtade esindajad - juhid, raamatupidajad, büroojuhid jne) nõudlusest personalitöö baastadmiste omandamiseks.

Õppekava baseerub personalitöö pädevusringile ning personalispetsialist tase 5 kutsestandardil. Õppekavade väljatöötamise eest koolitusasutuses vastutab arendusjuht ning õppekavade arendamine toimub koostöös PARE liikmetest ning vabatahtlikest valdkonna ekspertidest koosneva õppimise ja arengu töörühmaga. Töörühma kuuluvad valdkonna eksperdid, praktikud ning tippspetsialistid.

Koolituse sisulisi muudatusi tegema kaasatakse ekspertidena erinevaid sidusrühmi, ülikoolide õppejõude ning PARE arendusnõunikku, kelle roll on kaardistada Eesti ja rahvusvaheliste tööelu ning juhtimise uuringuid. Selline lähenemine aitab õppekavasse integreerida uusimaid suundi ja trende, mis baseeruvad teaduspõhisusele. Õppekava sisu vaadatakse koos koolitajatega üle enne iga järgmise õppeperioodi algust ning vajalikud muudatused viiakse õppekavasse sisse jooksvalt. Muudatuste sisendiks on tavapäraselt täiendatud personalitöö pädevusring ning sellest johtuvad muudatused, õppijate tagasiside ja ettepanekud koolituse osas või muudatused koolitajate seas. Näiteks on tänu õppijate tagasisidele jagatud esimene moodul kaheks õppepäevaks, kuna teema intensiivsus oli õppijatele väga väsitav. Hindamisvestlusel täpsustati, et vastavalt vajadusele küsitakse õppijatelt ka vahetagasisidet, mille alusel viiakse õppeprogrammi vajadusel sisse muudatusi.

Hindamisvestlusel täpsustati, et juhul kui muutub koolitaja, võetakse aluseks senine koolitusmaterjal ning uus koolituse läbiviija kohandab õppematerjalid ning töötab välja või muudab õpiprotsessi (näiteks lisades

enam arutelusid või kaasuste lahendamisi). Koolitusmooduli ülesehituse ning disaini osas toetab koolitajat PARE arendusjuht.

Tugevused

Erialaliiduna on koolitusasutusel ligipääs valdkondlikele uuringutele ning laiapõhjalised teadmised valdkonna tulevikusuundadest. Seda teadmist kasutatakse õppekavade arendamiseks ning täiendamiseks.

1.2. Õppekavade arendamine arvestab koolituse sihtrühma vajadusi.

Õppekava sihtrühm on defineeritud laiapõhjaliselt. Koolitusele oodatakse personalivaldkonda sisenejaid, vähese kogemusega personalispetsialiste ning personalitööd tegevaid teiste valdkondade esindajaid (juhid, raamatupidajad, sekretärid, juhiabid, büroojuhid). Koolituse läbimisel on võimalik õppijatel asuda taotlema personalispetsialist, tase 5 kutsetunnistust.

1.3. Õppekavarühma õppekavade erinevad osad (pealkiri, eesmärk, õpiväljundid, teemad, meetodid, hindamine, iseseisev töö) moodustavad sidusa terviku ja toetavad õppekava eesmärkide ja õpiväljundite saavutamist.

Õppekava läbimine annab õppijale teadmised personalitööst baastasemel ning valmistab kursuse läbimisel ette töötama personalitöö valdkonna spetsialistina. Õppijatelt eeldatakse, et vastavalt sihtrühma varasemale töökogemusele on neil tavakasutaja tasemel arvutiprogrammide tundmise ning kasutamise kogemus olemas.

Õppekava läbimise järel on koolitusel osalejad saanud ülevaate personalitöötajale vajalikest kompetentsidest, et soovi korral jätkata ettevalmistust personalispetsialist tase 5 kutseksamiks.

- **Õppekava pealkiri** “Arenguprogramm: Personalitöö baasoskused (2022/23 I grupp)” vastab õppekava sisule ja sihtrühmale ning on kooskõlas ka õppe eesmärgiga - anda õppijatele vajalikud alusteadmised personalitööst.
- **Õppekava eesmärk** on anda õppijatele baasteadmised personalitööst ning valmistada neid ette personalitöö tegemiseks ning soovi korral personalispetsialist tase 5 kutseksamiks. Õppekava sisu ja eesmärk on omavahel kooskõlas, samuti õppekava pealkiri annab ülevaate teadmistest, mida õppija kursuse käigus omandab.
- **Õpiväljundid.** Õppekavas on välja toodud kolm üldsõnalist õpiväljundit. Õpiväljundid vastavad õppekava pealkirjale ja üldisele eesmärgile ning sobivad ka sihtrühmaga. Mainitud 3 õpiväljundit peaksid katma ära kõigi 8 õppemooduli teemad ja sisu, kuid komisjon leiab, et vaatamata üldsõnalisusele on neid siiski liialt vähe, et kõikide moodulite (õppe sisu) täielikult edasi anda. Samuti näeb komisjon vastuolu väljundite sõnastuse ja valitud hindamismeetodi vahel ning on seisukohal, et valitud meetod (test) nende saavutatuse hindamiseks pole kõige sobilikum. Õpiväljundite sisulisem analüüs on leitav kriteeriumi 1.4 alt.
- **Õppekava sisu (teemad).** Kava on jaotatud 8 mooduliks, mis baseeruvad personalitöö pädevusringil ja personalispetsialist, tase 5 kutsestandardil. Need annavad ülevaate valdkonnast inimestele, kes plaanivad personalitööd tegema hakata või kelle töö on sellega juba seotud.

- **Õppemeetodid.** Õppekava tutvustavas tekstis on märgitud õppemeetoditena loengud, praktilised testid ja harjutused, arutelud, grupitööd. Komisjon on arvamusel, et valitud õppemeetodid on sobilikud ning toetavad õppijat koolituse materjali omandamisel.
- **Õppekava maht.** Õppekava maht kokku on 88 ak/h. Õppe osakaalude mahtusid ei ole eraldi välja toodud, kuid need on märgitud iga mooduli juurde eraldi ning nende kogumaht on sealt tuletatav. Õppekava maht on sobilik kõikide moodulites mainitud teemade katmiseks.
- **Hindamine.** Õppekava kirjeldusest selgub, et õppekava õpiväljundite saavutamist hinnatakse kursuse lõpus läbiviidava kirjaliku testiga. Komisjon leiab, et sellisel kujul sõnastatuna ei ole õppekava õpiväljundite saavutatust võimalik ainult kirjaliku testi abil hinnata.

Kokkuvõttes võib öelda, et üldiselt on koolitusasutuse veebilehel väljas olev õppekava on sidus ja selle komponendid omavahel kooskõlas. Probleemsete momentidena toob komisjon välja hindamise meetodi sobimatuse õpiväljundite hindamiseks ja õpiväljundite vähesuse arvestades moodulite arvu ja sisu.

Parendusvaldkonnad ja soovitused

- 1) Komisjon tuvastas õppekava sidusust analüüsid, et õpiväljundite praegune arv ei ole õppekava sisu (mooduleid) arvestades piisav ning nende sõnastus on liialt üldine, andmaks edasi väljundi tegelikku sisu. Komisjon soovib koolitusasutusel korrigeerida õppekava õpiväljundite arvu ja sõnastust lähtudes hindamisaruandes kriteeriumi nr 1.4 all toodud soovitustest.
- 2) Komisjon tuvastas, et valitud hindamise meetod (test) ei ole sobilik kõikide õppekavas märgitud õpiväljundite saavutatuse hindamiseks. Komisjon soovib koolitusasutusel hindamise osa põhjalikumalt läbi mõelda ning täiendada seda lähtudes kriteeriumi nr 2.1 all toodud soovitustest.

1.4. Hinnatavatel õppekavadel on selgelt sõnastatud õpiväljundid (täienduskoolituse standard § 2 lg 3).

Õppekavas on välja toodud 3 õpiväljundit:

- 1) osaleja mõistab personalitöötaja rolli individuaalsel ja organisatsiooni tasandil
- 2) osalenu omab ülevaadet ootustest kaasaegsele personalitööle
- 3) osalenu oskab korraldada personalitööd personalispetsialisti tasemel

Hindamisvestlusel selgus, et lisaks mainitud kolmele on igal moodulil olemas ka eraldi õpiväljundid, kuid neid veebilehel väljas olevas õppekavas ei kuvata.

Kursus on üles ehitatud 8 moodulile (kogumaht 88 ak/h):

- 1) Personalitöötaja tuumpädevused ja roll organisatsioonis
- 2) Personali planeerimine ja tasustamine
- 3) Värbamine ja valik
- 4) Töösuhete haldamine
- 5) Koolitus- ja arendustegevus
- 6) Tervisedendus ja tööturvalisus
- 7) Andmete kogumine ja analüüs personalitöös
- 8) Minu kui personalitöötaja professionaalne areng

- **Õpiväljund 1** - "Osaleja mõistab personalitöötaja rolli individuaalsel ja organisatsiooni tasandil".

Eneseanalüüsi põhjal on see õpiväljund seotud moodulitega nr 1 ja 8. Komisjon mõonab, et väljund katab ära nimetatud moodulite sisu, kuid selle sõnastus vajab parandamist. Nimelt peavad täienduskoolituse standardi § 2 lõike 2 kohaselt olema väljundipõhise õppekava õpiväljundid olema kirjeldatud õppekava läbimiseks vajalikul miinimumtasemel ning need peavad olema sõnastatud nii, et nende alusel on võimalik hinnata õppekava läbinu teadmisi ja oskusi.

Antud juhul ei tule õpiväljundi sõnastusest ega ka mujalt õppekavast välja, millisel tasemel mõistmist sedavõrd piiratud ajaga koolituse lõpuks õppijalt eeldatakse ega ka seda, mida selle mõistmise all täpselt silmas on peetud. Kuna õpiväljundi sisu ja lävend jäävad segaseks, siis pole selle väljundi saavutatust võimalik praegusel juhul ka mõõta ega hinnata.

Millestki aru saamine (millegi mõistmine) on väga lai määratlus ning iga inimese (õppija) puhul on tegemist subjektiivse ja personaalse tulemusega, mis sõltub paljuski õppija varasemast kogemusest, taustast, maailmavaatest jms. Seetõttu on kõnealuse õpiväljundi puhul vajalik, et termin "mõistmine" oleks siin selgelt lahti kirjutatud. Isegi kui koolitajal endal on see teadmine olemas, peab ka õppija teadma, millisel tasemel ja sisuga oskused ja teadmised ta selle kursuse lõpuks peab saavutama, et neist piisaks koolituse eesmärgi saavutamiseks.

- **Õpiväljund 2** - "Osalenu omab ülevaadet ootustest kaasaegsele personalitööle".

Eneseanalüüsi põhjal on see õpiväljund seotud moodulitega nr 1 ja 7, kuid õppekavast see seos ainult nende kahe mooduliga välja ei tule. Komisjoni hinnangul sisaldab kaasaegne personalitöö ka palju enam kui vaid teadmised personalitöötaja rollist ning andmete kogumisest ja analüüsist. Arusaamatuks jääb, miks on kaasaegset personalitööd piiratud vaid nende moodulitega.

Väljundipõhise õppekava puhul ei ole ka korrektne kasutada õppija eeldatava õpitulemuse kirjeldamiseks määratlust "omab ülevaadet", kuna see ei võimalda oodatavat tulemust ei mõõta ega hinnata. Kuna õpiväljundite sõnastusest peab välja tulema õppekava läbimiseks vajalik miinimumtase, siis on sarnaselt eelmisele õpiväljundile vajalik ka selle õpiväljundi juurde tuua selgitus, mida peetakse antud juhul piisavaks ülevaateks - kas see piirdub pelgalt personalitööd puudutavate faktiteadmistega või eeldab koolituse läbinult ka erinevate kaasaegse personalitöö baaskomponentide omavahelist seostamist.

Samuti ei ole õpiväljundi sõnastusest aru saada, kelle ootusi on silmas peetud - kas õppija enda kui personalispetsialisti või personalitöö teenust tarbiva kliendi (nt tööandja, värbamisagentuur, värvatav isik) omi.

- **Õpiväljund 3** - "Osalenu oskab korraldada personalitööd personalispetsialisti tasemel".

Eneseanalüüsist tulenevalt võtab see õpiväljund kokku kõigi 8 mooduli sisu ehk siis kogu õppetöö käigus omandatava materjali. Kuigi siin on ära toodud ka eeldatav lävend - personalispetsialisti tase, tuleb selle taseme teada saamiseks süveneda vastava taseme kutsestandardisse, mis on üheks õppekava alusdokumendiks. Komisjon on seisukohal, et oodatava õpitulemuse sisu ja tase peavad õppija jaoks selguma õppekavast, mitte kusagilt kolmandast dokumendist.

Lisaks on komisjon arvamusel, et arvestades õppekava sisu ja mahtu (8 suurt moodulit) peaks õpiväljundeid olema rohkem kui kolm. Samuti on õpiväljundid praegu oma sisumahu poolest ebaproportsionaalsed - kaks esimest katavad ära väikese osa õppekavast ning viimane võtab korruga kokku kogu õppekava sisu, sh tegelikult ka õpiväljundid 1 ja 2.

Kokkuvõttes saab öelda, et õppekavas oleva 3 õpiväljundi puhul ei ole õppijal praegu võimalik aru saada, milliste ja mis tasemel oskuste ja teadmistega ta sellelt koolituselt väljub. Õpiväljundid praeguses sõnastuses ei ole ka mõõdetavad ega hinnatavad.

Komisjon ei analüüsinud käesoleva kriteeriumi all moodulite õpiväljundeid, kuna need ei ole õppija jaoks avalikult kättesaadavad, vaid avalikustatakse talle alles õppetöö käigus.

Parendusvaldkonnad ja soovitused

- 1) Õppekava 3 õpiväljundist kahe (nr 1 ja 2) puhul ei ole hetkel võimalik aru saada, mida on nende all tegelikult mõeldud, mis on nende sisu ja tase. Seetõttu soovitab komisjon sõnastada need õpiväljundid selliselt, et selguks
 - mida peab õppija teadma personalitöötaja rollist, et oleks saavutatud õppekava läbimiseks eeldatav miinimumtase (lävend);
 - millises mahus teadmised või oskused on koolituse lõpuks vajalik saavutada, et omada õppekava läbimiseks piisav ülevaade kaasaegsest personalitööst
- 2) Õppekava õpiväljundid nr 1 ja 2 ei ole oma praeguses sõnastuses ka mõõdetavad ega hinnatavad. Soovitame mõlema õpiväljundi sõnastusse lisada mingi mõõdetav suurus, millest lähtudes oleks võimalik hinnata, kas õppija on saavutanud oodatava lävendi või mitte. Kui see pole võimalik, siis tuleb õpiväljundid sõnastada ümber nii, et need sisaldaks konkreetseid teadmisi ja oskusi, mida õppija peaks olema koolituse lõpuks saavutanud.
- 3) Õpiväljund nr 3 võtab hetkel kokku kogu õppekava materjali, kuid selleks, et saada teada, milliseid oskusi ja teadmisi personalispetsialisti tase eeldab, tuleb õppijal otsida vastust õppekava aluseks olevast kutsestandardist. Komisjon soovitab selle õpiväljundi
 - lüüa lahku mitmeks erinevaks õpiväljundiks (kasvõi lähtudes moodulite arvust ja teemadest)
 - kirjeldada igas õpiväljundis hinnatava ja mõõdetavana mingit konkreetset personalispetsialisti töös vajalikku oskust või teadmist, mida õppija peab vähemalt teadma/oskama, et koolituse eesmärk oleks saavutatud.

Õpiväljundite arvu suurendamine tagaks ühtlasi ka selle, et õpiväljundid oleksid oma sisu poolest sarnase mahuga. Optimaalne õpiväljundite arv antud juhul võiks olla 6-7.

1.5. Õpiväljundid on etteantud sisu ja õppekavas planeeritud õppeajaga saavutatavad ning õppekavas on välja toodud õppemaht ja õppe osakaalude maht.

Õppekavas on kokku 8 moodulit ning arvestuslik maht kokku on 88 akadeemilist tundi. Õppe osakaalude mahtu eraldi välja ei ole toodud, kuid need on leitavad iga mooduli alt eraldi. Seal on kirjas kui nii auditoorse kui iseseisva töö mahud. Hindamisvestlusel selgitati, et kursuse käigus saab õppija täiendavat info koolitusmooduli õppe mahu ja osakaalude kohta koolitajalt mooduli alguses. Erinevate moodulite juures mainitud iseseisev töö võib olla erinevalt sisustatud. Selleks võib olla näiteks eeltööna videoloengute vaatamine, töölehtede täitmine või iseseisev lugemine. Ajaline maht iseseisvaks tööks on eelduslik ning olenevalt õppija õpiviisidest on aja reaalne kulu individuaalne.

Hindamisvestlusest selgus ka, et igal moodulil on olemas ka oma õpiväljundid, kuid need pole avalikus vaates nähtavad ning neid näeb õppija alles siis kui ta konkreetset moodulit õppima hakkab. Veebilehel on iga mooduli juures toodud ära ainult teemad, mida selle mooduli raames läbi võetakse.

Moodulid on erineva mahuga, varieerudes 4 tunnist (2 kontaktõpet, 2 iseseisvat tööd) kuni 22 tunnini (2 kontaktõpet, 20 iseseisvat tööd). Asutus on esitanud komisjonile tõendusmaterjalina ka moodulite sisu ja

õpiväljundeid sisaldava dokumendi. Sellest nähtub, et keskmiselt on igal moodulil 3-4 õpiväljundit, kõige mahukamal moodulil 10. Valdav osa moodulite õpiväljunditest kirjeldavad faktiteadmisi (nt *“tunneb enam levinud värbamismeetodeid ja -allikad”*), mõni üksik ka praktilisi oskusi (nt *“oskab kasutada organisatsioonikultuuri ja -strateegia diagnoosimiseks vajalikke töövahendeid”*, *“oskab luua ametikoha profiili”*, *“oskab koostada personaliarvestuse dokumente”*). Mitmed moodulite õpiväljunditest ei sisalda tegelikult oskust ega teadmist, vaid kirjeldavad hoopis õppeprotsessi (nt *“osaleja on tutvunud personalitöötaja pädevusraamistikuga”*, *“osaleja on saanud ülevaate palkade analüüsist ja palgauuringus osalemisest”* või *“osaleja on kavandanud oma arengu järgmised sammud”*). Kõnealusel dokumendist on leitav ka see, kuidas mooduli õpe on üles ehitatud, mitu kodu- või tunnitööd selle käigus tehakse ning mõningatel juhtudel ka see, kuidas õpiväljundite saavutatust hinnatakse. Viimane on märgitud ära ainult kahes moodulis, ülejäänute puhul tuleb esitada kas tunni- või kodutöö. Mõnedes moodulites toimub nende tööde arutelu grupis, mõnede puhul antakse õppijale personaalselt tagasisidet.

Esitatud tõendusmaterjali põhjal võib öelda, et kuna valdavalt on tegemist üldisi teadmisi andva koolitusega, siis on moodulite mahud piisavad, et nende sisu õppijatele edasi anda ning moodulite õpiväljundite saavutamine on sihtrühmana kirjeldatud õppijatele jõukohane.

Mis puutub veebilehel väljas olevas õppekavas märgitud kolme avalikku õpiväljundit, siis nii nagu juba eelnevalt kriteeriumi 1.4 analüüsis öeldud ei ole nende puhul selge, mis üldse nende sisu ja maht on.

Kui lähtuda sellest, et õpiväljund nr 1 *“Osaleja mõistab personalitöötaja rolli individuaalsel ja organisatsiooni tasandil”* koondab endas moodulite 1 ja 8 sisu, siis ei sisalda kumbki neist õpiväljundina ühtegi konkreetset teadmist või oskust. Samuti ei toimu kummagi mooduli juures hindamist.

Õpiväljund nr 2 *“Osalenu omab ülevaadet ootustest kaasaegsele personalitööle”* on seotud moodulitega 1 ja 7. Nagu öeldud, ei sisalda mooduli nr 1 juures märgitud õpiväljundid ühtegi õpitulemust. Selle kolm õpiväljundit väljendavad tegelikult õppe protsessi - õppija on koolituse käigus millegagi tutvunud. 7. moodulis on toodud küll 5 õpiväljundit (millest ainult 2 puhul võib öelda, et neis sisaldub mingi defineeritav teadmine), kuid dokumendis puudub info selle kohta, kuidas see moodul on üldse üles ehitatud: kas seal tehakse mingeid kodu- või rühmatöid või kas toimub mingi hindamine.

Seega puudub komisjonil alus väita, et õppija neid kahte õpiväljundit etteantud õppeaja jooksul ei saavuta. Esiteks seetõttu, et pole selge, mis on tulemus, mida õppija peaks saavutama ning teiseks - pole ka selge, kas ja kuidas nende saavutatust üldse hinnatakse (vt ka hindamist puudutava kriteeriumi nr 2.1 analüüsi).

Õpiväljund nr 3 *“Osalenu oskab korraldada personalitööd personalispetsialisti tasemel”* kohaselt peaks õppijal olema pärast koolituse läbimist oskused ja teadmised, et töötada vajadusel personalispetsialistina. Kui lähtuda moodulite õpiväljunditest, siis üldteadmised õppijale antakse, mõningad oskused samuti. Komisjon märgib, et õpiväljundi nr 3 sõnastus ei viita ühelegi konkreetsele oskusele ega teadmisele, mida õppijal on selle saavutamiseks vaja. Enamike moodulites mainitud õpiväljundite saavutatust ei hinnata, samuti pole teada, kas ja kuidas hinnatakse õpiväljundi nr 3 enda saavutatust. Kuna hindamist sisuliselt ei toimu, siis pole ka alust väita, et mainitud õpiväljundit ei saavutata.

Parendusvaldkonnad ja soovitused

- 1) Hindamise käigus selgus, et lisaks kolmele õppekavas märgitud õpiväljundile on igal moodulil veel oma õpiväljundid. Soovitame need õpiväljundid avalikustada ka õppekavas moodulite kirjeldustes.
- 2) Moodulite õpiväljundeid analüüsisid tuvastas komisjon, et arvestatav osa neist ei sisalda endas tegelikult ühtegi mõõdetavat oskust ega teadmist. Komisjon soovib asutusel koostöös moodulite koolitajatega kõikide moodulite õpiväljundid üle vaadata ning sõnastada õpiväljundid nii, et need kirjeldaksid iga mooduli kohta hinnatavaid ja mõõdetavaid tulemusi, mida õppija peab mooduli läbimiseks olema saavutanud.
- 3) Õppekavas on välja toodud õppe kogumaht, kuid õppe osakaalude mahud on märgitud ainult moodulite juures. Komisjon soovib õppe osakaalude mahud tuua välja ka õppe kogumahu juurde, et õppijale oleks koheselt selge, kui suure osa õppest moodustab auditoorne õpe ning kui palju peab ta arvestama iseseisvaks tööks.
- 4) Hindamise tulemusel on selgus, et enamike õpiväljundite (nii avalike kui moodulites mainitute) saavutatust tegelikult ei hinnata ning õppijal puudub kindel teadmine, kas ta on kõik õpiväljundid saavutanud. Soovitame asutusel õppekava õpiväljundite saavutatuse hindamine läbi mõelda ning lähtudes kriteeriumi 2.1 juures toodud soovitustest tagada, et õppijate õpitulemuste saavutatust ka hinnatakse.

KOONDHINNANG ÕPPEKAVAARENDEUSE JA ÕPPEKAVA HINDAMISVALDKONNALE: Nõuded on põhiosas täidetud

Õppekavarühma ja õppekava hindamisvaldkonna nõuete täitmise hindamise käigus tuvastas komisjon järgmist:

- 1) Komisjoni leiab, et õppekava on oma sisult aja- ja asjakohane. Asutusel on olemas õppekava arendamise põhimõtted ning neid järgitakse. Õppekava arendamisse on kaasatud kõik koolitajad, arendamise käigus võetakse arvesse nii õppijate tagasisidet, valdkondlikke trende, õigusaktidest tulenevaid muudatusi kui muid asjakohaseid juhendeid ja materjale.
- 2) Sihtrühma vajadustega on arvestatud.
- 3) Õppekava kui dokument on pigem sidus, selle erinevad komponendid on omavahel valdavalt kooskõlas ning toetavad õppekava eesmärgi saavutamist. Kindlasti peaks aga üle vaatama õpiväljundite ja õppe sisu (moodulid) omavahelise kooskõla ning õpiväljundite ja hindamise vahelise seose.
- 4) Õppekavas märgitud kolm õpiväljundit ei ole sõnastatud väljundipõhiselt. Nende sisu on arusaamatu, samuti ole need hinnatavad ja mõõdetavad. Õppija ei saa nende põhjal teada, millised on tema oskused, teadmised ja hoiakud koolituse lõppedes.

Hindamise käigus selgus tõsiasi, et lisaks kolmele avalikult väljas olevale õpiväljundile on ka igal moodulil oma õpiväljundid. Neid õppekava avalikust vaatest ei leia.

- 5) Kriteeriumi 1.5 all analüüsisid eksperdid, kas õppekava õpiväljundid on etteantud aja jooksul sihtrühmas kirjeldatud õppijale saavutatavad ning leidsid, et on küll. Sellele järeldusele jõuti järgmistel põhjustel:
 - Moodulite mahud on piisavad, et mooduli sisus kirjeldatud teemad läbi võtta.

- Mitmed moodulite juures toodud õpiväljundid sisaldasid ainult üldisi faktiteadmisi, üksikud neist ka oskusi. Märkimisväärne osa moodulite õpiväljunditest ei sisaldanud ei ühte ega teist, vaid kirjeldasid hoopis õppe protsessi, seega ei saa komisjon lugeda neid õpiväljunditeks.
- Enamike moodulite juures (kaheksast kuues) õpiväljundite saavutatuse hindamist ei toimunud. Õppijad said ainult tagasisidet koolitajalt või toimus kodutööde arutelu grupis. Põhiõpiväljundite (avalikus vaates toodud 3 tk) hindamist tegelikkuses ei toimu.

Kokkuvõttes võib öelda, et õppekava arendusprotsess asutuses toimib, kõiki osapooli kaasatakse ning tagasisidet ja valdkondlikke arengutrende ning juhendmaterjale järgitakse. Sihtrühmaga on arvestatud. Õppekava on sisult (teemade põhjal otsustades) ajakohane ja üldiselt sidus ning ja õppe maht on piisav, et selle jooksul kõikides moodulites sisalduvad teemad läbi võtta. Kuna olemasoleva info põhjal on selge, et enamike õpiväljundite (sh 3 põhiõpiväljudi) saavutatust ei hinnata, siis pole komisjonil alust väita, et õppija ettenähtud aja jooksul õpiväljundeid üldse ei saavuta. Nende väljundite omandamiseks, mille saavutatust hinnatakse, on koolituse maht piisav.

Suurimaks probleemiks selle hindamisvaldkonna all ongi õpiväljundite sõnastamise kvaliteet ning see mõjutab ka kogu hindamisvaldkonna nõuete täitmise kvaliteeti.

Komisjon hindab õppekavaarenduse ja õppekava hindamisvaldkonna nõuded ainult põhiosas täidetuks.

2. ÕPPIMINE JA ÕPETAMINE

2.1. Iga õpiväljundi (sh üldoskuste) saavutamist hinnatakse ja õppija saab tagasisidet omandatud oskuste, teadmiste ja hoiakute kohta.

Hindamisprotsessi käigus sai komisjon koolitusasutuselt hindamise korraldamise kohta vastukäivat infot. Õppekavas on märgitud õppe lõpetamise ühe tingimusena, et õppijal tuleb muuhulgas sooritada positiivselt kõiki õppekava mooduleid kokku võttest. Ka eneseanalüüsis on koolitusasutus kriteeriumi 1.3 analüüsis (õppekava komponentide võrdlustabel) märkinud, et õpiväljundite saavutatust hinnatakse testiga.

Vestlusel selgus, et õppekavas on lisaks põhiõpiväljunditele ka igal moodulil oma õpiväljundid, mida mõne mooduli puhul hinnatakse, ega enamike puhul mitte. Vestlusel kinnitasid mõlemad koolitusasutuse esindajad, et test koosneb valikvastustega küsimustest ning sinna on võimalik kirjutada ka lahtisi kommentaare. Test tehakse viimases, 8. moodulis. Testi tegemiseks kuluvat aega ei osanud koolitusasutuse esindajad täpselt öelda, aga eeldasid, et selleks kulub maksimaalselt tund aega. Test tehakse arvutis. Koolitusasutuse esindajad ei osanud komisjonile vestluse käigus välja tuua ka testi läbimise kriteeriume.

Intervjuul osalenud koolitaja kinnitas, et tema annab üldise testi jaoks endapoolse sisendina ainult loetud arvu küsimusi, mis puudutavad moodulil käsitletud teemasid. Sellest kohta, kuidas lõputest tervikuna välja näeb või mida see veel sisaldab, koolitajal ülevaadet ei olnud.

Pärast vestlust HAKA-le saadetud kirjas (30.09.2022) selgitas aga asutuse arendusjuht, kes on ühtlasi vastutav ka õppekavade arenduse eest, et tegelikkuses testi ei tehta. *“Viimasel hooajal muudeti kursuse lõpetamise loogikat selles osas, et ei ole testi, vaid osalejad saavad lisada oma kodutööd ja nende tagasiside oma õpimappi.”*, seisab kirjas. Veel on samas kirjas öeldud, et *“... eelmise arendusjuhi mõte luua test muutus ning see muutus on jäänud kodulehel fikseerimata.”*

Uue hindamismudeli kohta on kirjas märgitud, et erinevates moodulites kasutatakse enesekontrolli teste ja tehakse iseseisvaid töid, mida siis koolitajad õppijatele tagasisidestavad. Kuna tagasisidestamine toimub peamiselt kontakttundide ajal, siis peab asutus ka oluliseks, et õppijad oleksid võimalikult kõikides kontaktõppe moodulites kohal. Kohalkäimine on üks kriteeriumitest, millest asutus õppijatele tunnistuse väljastamisel lähtub.

Asutus on komisjonile edastanud ka moodulite sisu kirjeldava dokumendi, millest on näha, et kaheksast moodulist kahes toimub teadmiste kontroll (test), aga ülejäänutes piirduakse kodutööde arutlemise ja õppijale nende kohta tagasiside andmisega. Ühe mooduli (nr 7) osas pole dokumendis selle kohta, kuidas selle õpe on üles ehitatud ja kas selle käigus tehakse ka mingeid töid või teadmiste kontrolli, midagi kirjas. Asutuse veebilehel on olemas ka enesehindamise testid, kus soovijad saavad oma teadmisi kontrollida (enesehindamise testid).

Komisjon on eelnevat silmas pidades seisukohal, et koolitajal puudub läbimõeldud süsteem, kuidas õpiväljundite saavutatust hinnata ning selge on, et enamike õpiväljundite puhul mingit hindamist ka ei toimu. Tagasiside andmine ning kodutööde grupis arutamine annavad õppijale küll ülevaate tema õppetöös edenemisest, kuid seda ei saa pidada hindamiseks. Samuti ei saa kontakttundides osalemise arv olla mõõdikuks teadmiste ja oskuste omandamisel.

Täienduskoolituse standardi § 3 lõike 2 kohaselt peab tunnistuse väljastamise korral õpiväljundite saavutamist kindlasti hindama ning tunnistuse saab väljastada vaid õppijale, kes on saavutanud kõik õpiväljundid. See omakorda tähendab, et õppe lõpus peab toimuma hindamine, mis võimaldab ära hinnata kõikide, mitte ainult osade, õpiväljundite saavutatuse. Antud juhul koolitusasutus seda seaduse nõuet ei täida.

Parendusvaldkonnad ja soovitused

- 1) Hindamise käigus selgus, et õppekavas kirjas olev hindamismeetod ei vasta tõele ning tegelikult ei ole koolitajal selget teadmist, kuidas õpiväljundite saavutatust hinnatakse ning missugused on hindamiskriteeriumid. Õppetöö käigus hinnatakse ainult mõnesid õpiväljundeid moodulite sees. Komisjon soovib koolitusasutusel välja töötada õpiväljundite saavutatuse hindamiseks sobiv hindamismetoodika ning avalikustada see asutuse veebilehel olevas õppekavas. Hindamine peab sisaldama õpiväljundite saavutamise hindamiseks sobivaid hindamisviise ning selgeid kriteeriume. Õppija jaoks peab hindamine olema arusaadav ja läbipaistev.

Koolitajatega tuleb kokku leppida, kas õpiväljundite saavutatuse hindamise kohustust tuleb laiendada kõikidele moodulitele või viiakse läbi üks üldine hindamine, millest sisust ja korraldusest koolitajad on teadlikud. Kui koolitaja otsustab ühe hindamissündmuse (eksami vm) asemel kujundava hindamise kasuks, tuleb ka sellele välja töötada selged kriteeriumid, millest kõik koolitajad oma moodulite puhul peavad lähtuma.

- 2) Õpingute lõpetamine ja tunnistuse andmine on seotud ka kursusel osalemise aktiivsusega. Komisjon juhib koolitusasutuse tähelepanu sellele, et kontaktõppes osalemise aktiivsus ei taga seda, et õppija vajalikud teadmised ja oskused omandab, sest kohal käimine ei ole hindamismeetod. Komisjon soovib tunnistuse väljastamisel lähtuda ainult sellest, kuidas õppija õpiväljundid on omandanud ning mitte lähtuda tunnistuse andmisel sellest, kui palju õppija on kontakttundides kohal käinud.

Kohalkäimise ja osalemise miinimummahu määramine ühe õppe lõpetamise lisatingimusena saab olla soovituslik, kuid mitte kohustuslik.

2.2. Õppekavas on välja toodud, mis tingimused peab õppija täitma, et õppekava lõpetada ja milline dokument õppijale koolituse lõpuks antakse (täienduskoolituse standardi § 2 lõike 1 punktis 9 ja § 3 lõigetes 1 ja 2).

Õppekava lõpus on kursuse lõpetamise tingimustes märgitud, et õppija saab kursuse lõpus tunnistuse kui ta on osalenud tervikprogrammis, teinud ära kodutööd ning osalenud kontakttundides. Õppekava sissejuhatavas osas on kirjeldatud: *“Kõigile programmi terviklikult läbinutele, kes osalevad kõigis kontaktõppe seminarides, läbivad e-õppekeskkonda laetud materjalid ning teevad ära mooduleid kokkuvõtva testi, väljastatakse programmi lõpus tunnistus.”*

Samuti on märgitud eraldi ära õppekava kirjelduse lõpus lõpetamise tingimused ja väljastatavad dokumendid. *“Programmi läbimisel täies mahus väljastatakse osalejale tunnistus vastavalt täienduskoolituse standardis sätestatud nõuetele”.*

Hindamisintervjuu järgselt selgus, et kokkuvõtvat testi tegelikult ei toimu ning tagasisidestamine toimub vaid koolitusmoodulite käigus suulisel või kirjalikus vormis tagasisidena ning kujundava hindamisena. Samas sisaldavad 2 moodulit endas ikkagi ka teadmisi kinnistavaid teste. Seega kursuse lõpetamise info kodulehel õpiväljundite hindamise kohta ei vasta tegelikkusele.

Õppekavas piirdub info kursuse lõpetamisel saadava dokumendi kohta ainult tunnistusega. Hindamisvestlusel selgus aga, et väljastatakse ka tõendeid. Nimelt tuli välja, et juhul kui õppijal pole olnud mingil põhjusel kõikides moodulites osaleda (nt haigus, lähetus vms), siis väljastatakse talle tõend. Samuti selgus, et soovi korral on võimalik ka ainult üksikuid mooduleid võtta ning ka sel juhul antakse nende läbimisel õppijale tõend. Küsimusele, kas näiteks isikule, kellel jäi põhikursuse raames ainult 1 moodul läbimata ja kes võtab selle järele järgmise grupiga, oleks võimalik siiski selle lõpetamise järel tunnistus saada, vastas PARE esindaja, et see võimalik ei ole, kuna tunnistus on võimalik saada ainult siis, kui kõik moodulid on läbitud “oma” grupiga. Kui mõni moodul jääb vahele ja õppija võtab selle koos järgmise grupiga, saab ta nii põhikoolituse kui eraldivõetud mooduli(te) läbimise kohta tõendi.

Kõige eelneva kohta õppekavas aga info puudub.

Täienduskoolituse standardi § 3 lõigete 1 ja 2 kohaselt peab õppekavast olema leitav info nii tõendi kui tunnistuse (kui õpiväljundite saavutatust hinnatakse) kohta. Antud juhul on õppekavas olemas ainult pool seadusega ette nähtud infost ehk see, mis puudutab tunnistuse väljastamist. Samuti on õppekavas kirjas väärinfo koolituse lõpetamise tingimuste kohta.

Parendusvaldkonnad ja soovitused

- 1) Koolitusasutuse veebilehel olevas õppekavas kirjutatud info kursuse lõpetamise tingimuste kohta ei ole õige. Selles on kirjas, et koolituse lõpus tuleb lisaks muude tingimuste (kohalolek, materjalide läbitöötamine) täitmisele sooritada ka kõiki mooduleid kokkuvõttest, kuid tegelikkuses testi ei tehta. Soovitame teha õppekavasse parandus ning märkida sellesse õige info selle kohta, mida peab õppija tegema selleks, et koolitus lõpetada (hindamine).

- 2) Õppekavas on väljastatavate dokumentide juurde märgitud info ainult tunnistuse kohta. Tõendi väljastamise kohta info puudub. Soovitame lisada õppekavasse info ka selle kohta, millistel tingimustel väljastatakse õppijatele tõend.
- 3) Hindamisvestluse käigus selgus, et koolitus on võimalik võtta ka ainult moodulite kaupa. Õppekavast sellekohast infot ei leia. Soovitame lisada õppekava tutvustavasse teksti või õppekavasse endasse info ka selle kohta, et koolitusest saab soovi korral võtta ka ainult üksikuid mooduleid.

Arenguvõimalused (kui on asjakohane)

Vestlusel selgus, et õppijatel, kes mingil mõjuval põhjusel ei saanud põhiõpingute käigus näiteks ühes moodulis osaleda, kuid registreerivad ennast sellele ainele järele järgmise programmi (uue koolitustsükli) raames, väljastatakse tõend nii põhikursuse kui ka mooduli läbimise kohta. Kuna tegelikult on õppija siiski põhiõpingute raames sisuliselt terve koolituse läbinud ja tõendatult võtab järgmise grupiga ainult ühe mooduli, siis soovib komisjon sellistel juhtudel kaaluda hindamise edasilükkamist ning anda õppijale võimalus saada viimase mooduli läbimise korral ka tunnistus.

2.3. Õppijad on rahul omandatud oskuste, teadmiste ja/või hoiakutega.

Õppijatelt kogutakse koolituskursuse lõpus tagasisidet kirjalikus vormis nii koolituse korralduse, läbitud teemade kui ka koolitajate/lektorite kohta. Samuti kogutakse moodulite vahel tagasisidet läbitud õppemoodulite kohta. Saadud tagasisidet kasutatakse õppekava arendamiseks ning tagasisidestamiseks koolitajatele.

Õppijate üldine rahulolu koolituse korralduse ning sisuga on kõrge. 10 palli süsteemis antakse hinnanguid valdavalt 8-10. Koolituse läbimisel on koolitavatel võimalus omandatud koheselt tööelus praktiseerida ja saadud teadmisi kasutada.

KOONDHINNANG ÕPPIMISE JA ÕPETAMISE HINDAMISVALDKONNALE:

Nõue ei ole täidetud.

“Õppimise ja õpetamise” valdkonna hindamise käigus tuvastas komisjon järgmist:

- 1) Õppekavas on märgitud, et koolituse lõpus peab õppija lisaks kohustuslikule osalemise protsendile ja materjalide läbi töötamisele sooritama kõiki mooduleid kokkuvõtva testi. Vestlusel märgiti, et test tehakse kõige viimase eh 8. mooduli lõpus. Pärast vestlust saadetud täpsustavas kirjas (28.09.2022) selgus aga, et koolitusasutus on vahepeal õpiväljundite lõpuhindamise metoodikat muutnud ning tegelikkuses testi ei tehta. Kirjas märgitud info põhjal hinnatakse õpiväljundite saavutatust tegelikult hoopis kujundava hindamise ja õppe ajal õppijatele antud tagasiside kaudu, lisaks siis veel erinevates moodulites kasutusel olevad enesekontrollitested ja iseseisvad tööd (need toimuvad kas Moodle's või kontaktõppe tundides). Seega ei vasta õppekavas hindamist puudutav info tõele. Seda, kas moodulis sisaldub ka eraldi hindamine, saab õppija teada alles siis kui konkreetne moodul veebilehel avada või kui õppijale saadetakse enne mooduli algust moodulit tutvustav materjal.

- 2) Õppekavas on märgitud ainult info tunnistuse väljastamise tingimuste kohta, kuid tõendi väljastamise võimaluste ja tingimuste kohta info puudub. Vestluse käigus selgus, et tõendeid siiski väljastatakse - nii juhul kui õppija pole kõiki mooduleid läbinud kui ka siis, kui õppija soovibki võtta kogu õppekavast ainult mõne üksiku mooduli. Seda asjaolu, et õppekava on võimalik võtta ka moodulite kaupa, pole õppekavas samuti kirjas.
- 3) Õppijate tagasisidet kogutakse regulaarselt ja süsteemselt ning seda analüüsitakse. Tagasiside põhjal on õppijad koolitusel saadud teadmiste ja oskustega rahul ning hindavad kursust kõrgelt.

Kokkuvõttes võib öelda, et kuigi õppijad on tagasiside põhjal koolitusega rahul, esineb asutuses suuri probleeme sellega, kuidas hinnatakse õppijatel õpiväljundite saavutatust. Komisjon tuvastas, et asutuse veebilehel olev info koolituse lõpetamise tingimuste ja väljastatavate dokumentide kohta puudulik ning osaliselt ka väär. Õppekavas ja eneseanalüüsis, vestlusel ja hilisemas kirjavahetuses andis asutus erinevat infot selle kohta kuidas hindamine toimub.

Komisjon lähtub valdkonnale hinnangu andmisel esiteks sellest, kuidas on täidetud seadusest tulenevad nõuded ning teiseks sellest, kuidas vastab koolitusasutuse poolt läbiviidav õpe üldistele kvaliteedikriteeriumitele (suunistele). Täienduskoolituse standardi § 3 lõike 2 kohaselt saab tunnistuse väljastada juhul kui koolituse käigus hinnati õpiväljundite saavutatust ja isik saavutas kõik õppekava lõpetamiseks nõutud õpiväljundid. Hetkel ei ole selge, kuidas tegelikult hindamine toimub, samuti ei ole kindel, kas kõikide õpiväljundite saavutatust üldse hinnatakse. Seega on siin selge vastuolo seadusest tuleneva nõude täitmisega.

See teadmine, kas õpiväljundid on saavutatud ja kuidas toimub hindamine, on oluline ka õppijale. Ka selles osas ei saa eelnevat arvesse võttes komisjon praegu kindel olla, et õppijad seda teavad.

Seetõttu on komisjon seisukohal, et õppimise ja õpetamise hindamisvaldkonna nõuded ei ole täidetud.

3. KOOLITAJAD

3.1. Koolitajate kvalifikatsioon, õpi- või töökogemus ja info selle kohta on kättesaadav koolitusasutuse veebilehel (TäKS § 11 lõige 2).

Igale õppekava koolitusmoodulil on erinevad koolitajad vastavalt nende valdkondlikule pädevusele ning professionaalsele ettevalmistusele. Koolitajate kvalifikatsiooni ja töökogemuse kohta info on leitav vastava mooduli kirjelduse juures.

3.2. Koolitajatel ja praktikajuhendajatel (kus asjakohane) on koolituste läbiviimiseks vajalik erialane kvalifikatsioon, õpi- või töökogemus ja andragoogiline pädevus.

Hindamisintervjuu käigus selgus, et koolitajate valik koolitusmoodulite läbiviimiseks on üsna lihtne. Koolitusasutuse kui erialaliidu liikmeskonda kuuluvad personalitöö ja juhtimise valdkonna tipptegija, praktikud ja aktiivsed koolitajad, kes on valmis panustama koolitusasutuse õppekavade elluviimisesse. Koolitajate poole pööratakse otsepakkumiste kaudu lähtudes nende õpetatava valdkonna kogemusest ja

praktilistest teadmistest ning PARE õppimise ja arengu töörühma soovitudest. Koolitajateks on praktikud ning valdkonna eksperdid, kes lisaks põhitööle töötavad ka lektoritena erinevates õppeasutustes (Tallinna Ülikool, TalTech, Tallinna Majanduskool). Samuti omavad mitmed kaasatud koolitajad andragoogi kutsetunnistust, millega on nende koolitaja pädevus tõendatud ka kutse andja poolt.

Moodulite koolitajate hulgas viimastel aastatel muudatusi ei ole tehtud, küll aga on soov laiendada koolitajate hulka veelgi. Eesmärk on pakkuda õppijatele mitmekesisemat vaatenurka erinevatele valdkondadele, mida koolitusel käsitletakse.

Tugevused

Komisjon tõstab eraldi esile koolitajate kõrget taset ning seda, et tegemist on oma valdkonna tõeliste tipptegijatega.

3.3. Koolitaja arendab regulaarselt oma erialaseid ja koolitaja pädevusi.

PARE Koolitajad on valdkonnas tegevad praktikud ning arendavad oma erialaseid oskusi pidevalt. Koolitajatelt eeldatakse soovituslikult andragoogi kutse olemasolu ja ettevalmistust täiskasvanud õppija õpetamiseks.

Õppijatelt kogutakse tagasisidet nii koolituse lõpus kui ka vajadusel koolituse kestel. Tagasiside edastatakse koolitajatele, kes saavad selle põhjal analüüsida moodulites rakendatavat õppetegevust ning viia vajadusel sisse muudatusi.

Koolitusasutus pakub oma koolitajatele andragoogilisi õpiampse regulaarselt koolituste või seminaride käigus, mida koolitusasutus erialaliiduna läbi viib.

Hindamisintervjuul koolitajaga (moodul "Tervisedendus ja tööturvalisus") selgitas ta, et hoiab õpetatava valdkonnaga ennast kursis igapäevaselt, kuna vastutab valdkonna eest ka ettevõttes, kus ta töötab. Tema sõnul on oluline jälgida ka pidevalt muutuvat seadusandlust ning kui õigusloomes midagi muutub, uuendab ta oma koolitusmaterjale ja vajadusel ka käsitlevate teemade fookust.

Kuna koolitajatena on kaasatud nii professionaalseid koolitajaid kui eriala tippspetsialiste, võib öelda, et nad kõik täiendavad end oma valdkonnas regulaarselt nii pedagoogiliste oskuste kui erialase oskusteabe vallas.

3.4. Koolitajad ja õppijad on teadlikud õppekava eesmärgist.

Eneseanalüüsi dokumendis on välja toodud, et õppekavade koostamise ja arendamise põhimõtteid rakendades räägitakse koolitajatega läbi õppijatelt saadud tagasiside ning vastavalt sellele kohandavad koolitajad ka oma mooduli ülesehitust või õppemeetodeid.

Õppehooaja lõppedes vaatab õppimise ja arengu töörühm koos koolitajatega kogu koolituskursuse üle ning analüüsitakse, mis on hästi ja millised teemad arendamist vajavad. Kommunikatsiooniprotsessi töörühma ja koolitajate vahel koordineerib koolitusasutuse õppe koordinaator/arendusjuht.

Hindamisvestlusel koolitajaga selgus, et koolitajatel on oma koolitusmooduli ettevalmistamisel ning samuti kogu koolitustsükli vältel võimalus tutvuda teiste koolitusmoodulite sisu ja materjalidega. See annab võimaluse kohandada ja ühtlustada õppemeetodeid ja käsitlevate teemade fookust vastavalt õppekava õpiväljundite saavutamise üldistele eesmärkidele. Iga koolitusmooduli sissejuhatavas osas annavad koolitajad ülevaate oma mooduli eesmärgist ning õpiväljunditest, mida mooduli õpiprotsessis hinnatakse. Samuti tõi koolitaja välja, et üldistest õppekava eesmärkidest on kõik koolitajad teadlikud, kuid teiste koolitusmoodulite õpiväljunditest vähemalt temal ülevaade puudub.

Hindamisvestluse järgselt palus komisjon koolitajalt täiendavaid dokumente ja selgitusi hindamisprotsessi kohta. Asutuse 28.09.2022 saadetud kirjast selgus, et tegelikkuses on koolitusasutus vahepeal lõpphindamist muutunud ning õppekavas kirjas oleva ühtse lõputesti asemel rakendatakse õpiväljundite saavutatuse hindamiseks nüüd läbivalt kujundavat hindamist. Seda muudatust ei ole sisse viidud õppekavasse ning sellest ei ole komisjoni hinnangul teavitatud ka koolitajaid, kuivõrd intervjuul osalenud koolitaja ei olnud sellest muudatusest teadlik.

Seega võib kokkuvõttes öelda, et ehkki koolitajad teevad enne uue õppeprogrammi algust koostööd ja toimuvad omavahelised arutelud, ei ole asutus olnud piisavalt operatiivne informeerimaks neid olulistest muudatustest (õppekava õpiväljundite lõpphindamine) õppekavas tervikuna.

Parendusvaldkonnad ja soovitused

Moodulite koolitajad omavad head ülevaadet õppekava terviklikust eesmärgist ja üldiselt ka üksteise moodulite sisust, kuid teadmine kogu koolituse õpiväljundite hindamisest puudub, sest asutus ei ole tehtud muudatustest koolitajaid piisavalt operatiivselt sellest teavitanud. Seetõttu soovitame asutusel edaspidi koolitajaid koheselt teavitada kui sellised suured muudatused õppekavas tehakse.

3.5. Koolitajad kasutavad õpiväljundite saavutamiseks asjakohaseid ja õppijat motiveerivaid õppemeetodeid.

Koolitajad ehitavad oma mooduli õppe sisu poolest üles oma õpetatavast teemast lähtuvalt. Õppemoodulid on üles ehitatud kasutades aktiivõppe meetodeid - analüüsitakse kaasuseid, tehakse grupitöid, kasutatakse e-õpet. Õppegrupid on piisavalt väikesed (kuni 15 õppijat), et koolitajal jätkuks tähelepanu kõikidele osalejatele. Õppegrupi suuruse piirangu eesmärk on personaalsuse säilitamine ning kiire tagasisidestamise võimalus, et toetada õppija arengut paindlikult.

Õppematerjalid on üles laetud Moodle õpikeskkonda ning õppijad saavad sealt kaudu ligipääsu materjalidele. Koolituse kontaktõppe ajal saab keskenduda praktiliste ülesannete ning kogemuslugude jagamisele. Näiteks töösuhete moodul on üles ehitatud nii, et kogu teooria saab õppija moodulieelselt moodlest e-loenguna ära kuulata ning kontaktõppe käigus keskendutakse vaid kaasuste lahendamise ja analüüsile. Iga koolitusmooduli puhul on koolitajale antud vabad käed mooduli ülesehitamiseks ning teoreetilise kui praktilise õppe lõimimiseks. Üldjuhul saavad õppijad enne koolitusmooduli algust materjalid piisava ajavaruga, et valmistuda iseseisvaks tööks ning tutvuda kontaktõppes käsitletava teemaga.

Hindamisintervjuul toodi välja, et koolitajatel on hea kogemus õppijate kaasamisel koolituse läbiviimisel hübriidõppe vormis. Nii klassiruumis viibijate kui ka online õppijate kaasamine on olnud üsna väljakutsuv, kuid arvestades osalejate positiivset tagasisidet, on see õnnestunud hästi.

HINNANG KOOLITAJATE HINDAMISVALDKONNALE: Nõuded on täidetud

Koolitajate hindamisvaldkonna kokkuvõttena võib öelda järgmist:

- 1) Koolitusasutuse veebilehel, õppekava moodulite juurest on leitav põhjalik ülevaade kõikide koolitajate kohta, kes õppekavaga seotud on.
- 2) Koolitusasutus kasutab koolituse läbiviimisel koolitajatena tõelisi oma ala professionaale ja tipptegijaid, kelle kompetentsuses ei ole komisjonil kahtlust. Sellise tasemega koolitajate kaasamine on tõeliselt tunnustust vääriv.
- 3) Koolitajad teevad omavahel tihedalt koostööd ning panustavad õppekava arendamisse. Enne uue programmi algust vaadatakse üheskoos üle nii õpiväljundid kui moodulite teemad. Õppijatele antakse ülevaade kogu koolitusprogrammist esimesel koolituse päeval. Konkreetset moodulit puudutav info (nt iseseisev töö) antakse õppijale edasi meili teel iga mooduli alguses.

Ainsa probleemina toob komisjon koolitajate hindamisvaldkonnas välja selle, et ehkki omavahel arutatakse moodulite sisu ja eesmärgi, kuid asutus ei ole olnud piisavalt operatiivne informeerimaks koolitajaid õppekava üldises õppekorralduses tehtavatest muudatustest. See on miski, mida koolitajad ise kontrollida ega mõjutada ei saa ning mis on selgelt koolitusasutuse vastutus.

Kuna antud hindamisvaldkonna eesmärgiks on eelkõige hinnata siiski koolitajate kvalifikatsiooni ja selles osas probleeme ei ole, loeb komisjon valdkonna nõude täidetuks.

4. RESSURSID

4.1. Füüsiline (õppevahendid, seadmed, ruumid, ligipääs jms) ja/või digiõppe keskkond on nõuetekohane, vastab koolituse eesmärkidele ning toetab õppijat.

Koolitusasutuses on olemas oma koolitusklass ning kaasaegsed ruumid koos vajaliku tehnika ja varustusega. Ruumid asuvad kaasaegses büroohoones, majas on lift, mis tagab ligipääsu ka erivajadustega inimestele. Füüsiline koolitusruum on avar ja õhutatav ning mööbel võimaldab paigutada õpperuumi sisustust erinevateks õppesituatsioonideks (grupitööd, loengud jne) vajalikus stiilis.

Koolitusasutus on valmis vajadusel koolitust läbi viima hübriidõppe vormis. Selleks kasutatakse keskkonda Zoom ning on olemas valmisolek õppijate toetamiseks tehniliste lahenduste kasutamisel.

Õppijate individuaalseks tööks ning õppematerjalide jagamiseks kasutatakse Moodle keskkonda. Keskkonda laetakse enne õppemoodulite algust üles e-loengud, töölehed, juhendmaterjalid jms, mida õppija saab kursuse käigus kasutada. E-loengute salvestamiseks kasutavad koolitajad BigBlueButton rakendust.

HINNANG RESSURSSIDE HINDAMISVALDKONNALE: nõuded on täidetud

Koolituse füüsiline ja digikeskkond täiendavad üksteist ning toetavad õppetegevust. Koolitusruum vastab töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele ning on ligipääsetav ka erivajadusega õppijatele. Koolitusasutusel on olemas valmisolek ha hübriidõppe vormis koolituste läbiviimiseks.

Komisjon loeb hindamisvaldkonna nõuded täidetuks.