

KOMPETENTSIPÕHINE HINDAMINE JA SELLE MEETODID

Anu Vaagen, Raili Laas

Mis on hindamine? Esimese asjana seostub õppuril selle sõnaga õpetaja autoriteedile alluva otsuse vorm, mis kajastub numbrilisel kujul. Õpilased on õppinud häid hindeid saama õpetajale meele järele olles, sest õpetaja ütleb neile, kas nad õpivad midagi või mitte. (Senge 2009) Tegemist on traditsioonilise õpetajakeskse ehk kokkuvõtva hindamisega, kuid praeguse kiiresti muutuva ühiskonna ja töömaailma ootusi see enam ei rahulda.

Seni on kutsehariduses hinnatud teadmisi ja oskusi, kuid praegune tööandja hindab nende teadmiste ja oskuste rakendamist erinevates töösituatsioonides. See aga tähendab kompetentset töötajat, kes on paindlik, vastutustundlik, iseseisev, algatusvõimeline, kiire ja kes suudab probleemolukordades lahendusi leida. (Veski 2012)

See eeldab üleminekut traditsiooniliselt hindamiselt õppimiskesksele hindamisele, kus hindamine on õppeprotsessi osa. Oluline roll on selles protsessis õpilastel, kellel on õigus ning kohustus analüüsida oma tegevusi, et nad saaksid aru, mida nad teavad ja mida mitte. Selle kaudu mõjutab hindamine rohkem õppimist kui õpetamine, sest hindamine juhib tähelepanu olulisele ning mõjutab oluliselt seda, mida õppijad teevad ja kuidas nad seda teevad. (Uued hindamismeetodid 2012)

Artiklis võetakse õppimiskesksete hindamismeetoditena vaatluse alla 360° tagasiside ja *STARR*-meetod, mida võib kasutada eraldiseisvalt või omavahel kombineerides. Mõlemad meetodid on algselt loodud ettevõtete töötajate kompetentsitaseme määramiseks, kuid sobivad edukalt ka kutseõppurite kompetentside hindamiseks. Artikli autorid on kasutanud Luua metsanduskooli maastikuehituse eriala praktikantide hindamisel neid meetodeid kombineeritult.

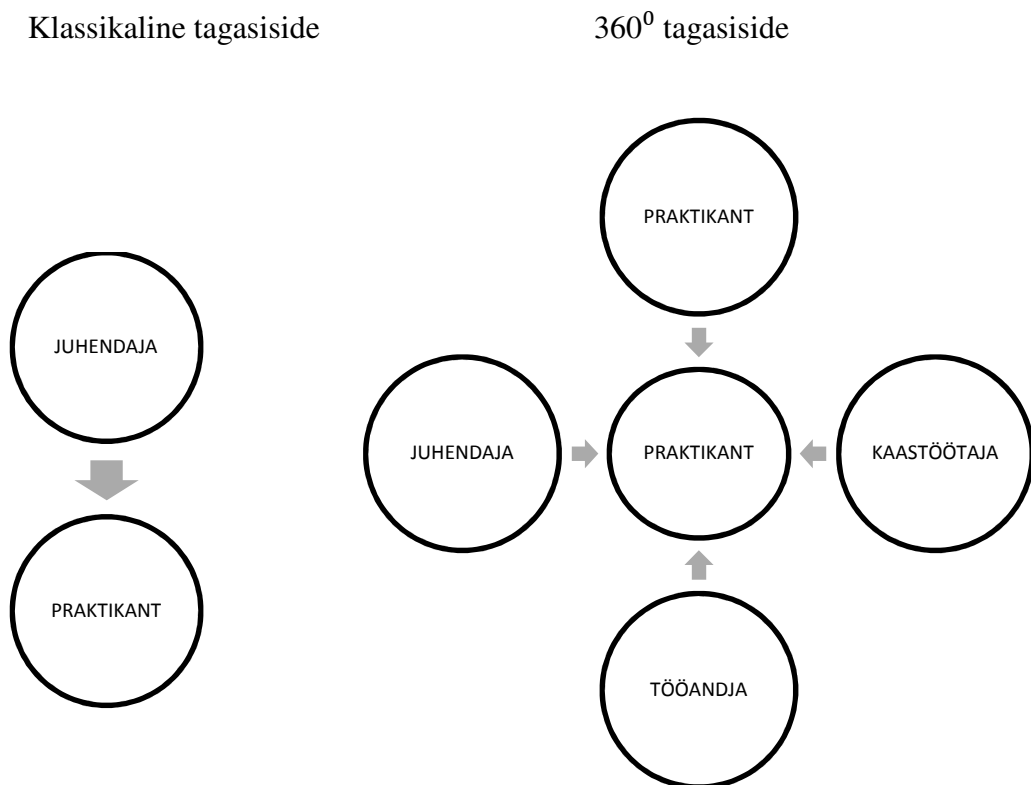
360° tagasiside meetod

Tagasisideks nimetatakse informatsiooni, mida inimesele antakse tema soorituse kohta. See sisaldab hinnangut soorituse käigus avaldunud käitumisviiside kohta. Tagasiside on oluline osa õpiprotsessis, sest see aitab tugevdada inimese häid omadusi ja aitab pöörata tähelepanu käitumisviisile, mida tuleks muuta.

Tagasiside meetodid võib jagada kaheks: klassikaliseks ja mitme allika tagasisideks ehk 360⁰ tagasisideks (vt joonis 1).

Klassikaline tagasisidet võib võrdsustada traditsioonilise hindamisega, kus tagasisidet antakse „ülevalt alla“ - juhendajalt praktikandile, kuid see lähtub ainult ühest allikast ja on liialt piiratud.

360⁰ tagasiside ehk mitme hindaja tagasiside väärtus on teadmine, kuidas hindavad praktikanti temaga erinevates töösuhetes olevad inimesed. Tagasiside protsessis kogutakse infot praktikandi oskuste, teadmiste kui ka isikuomaduste kohta. Praktikandile antakse tagasisidet peamiste käitumismallide harjutamiseks ja parandamiseks, mille tulemusena võib tema käitumine reaalselt ja mõõdetavalt muutuda. (Lepsinger, Lucia 2004) Samas tuleb silmas pidada, et tagasiside oskamatu tõlgendamise ja andmise korral võib see teha rohkem halba kui head. (Tosti, Addison 2009)



Joonis 1. Klassikaline vs 360⁰ tagasiside

360⁰ tagasiside meetodit kasutatakse töömaailmas tavaliselt järgmistel eesmärkidel:

- Leida potsentsiaalsed töötajaid
- Teha muudatusi töös ja karjääris
- Koostada kooolitus- ja arenguplaane
- Anda tagasisidet töötajatele nende senistest töösooritustest
- Välja töötada tasustamise alused
- Jne (Rokendro 2010)

Ülekantuna kooli praktikasüsteemi kannab tagasiside samu eemärke: annab tagasisidet praktikandi praktika kohta, aitab praktikanti isikliku arenguplaani koostamisel, aitab kaasa muudatuste tegemisele oma õpingutes, karjääris.

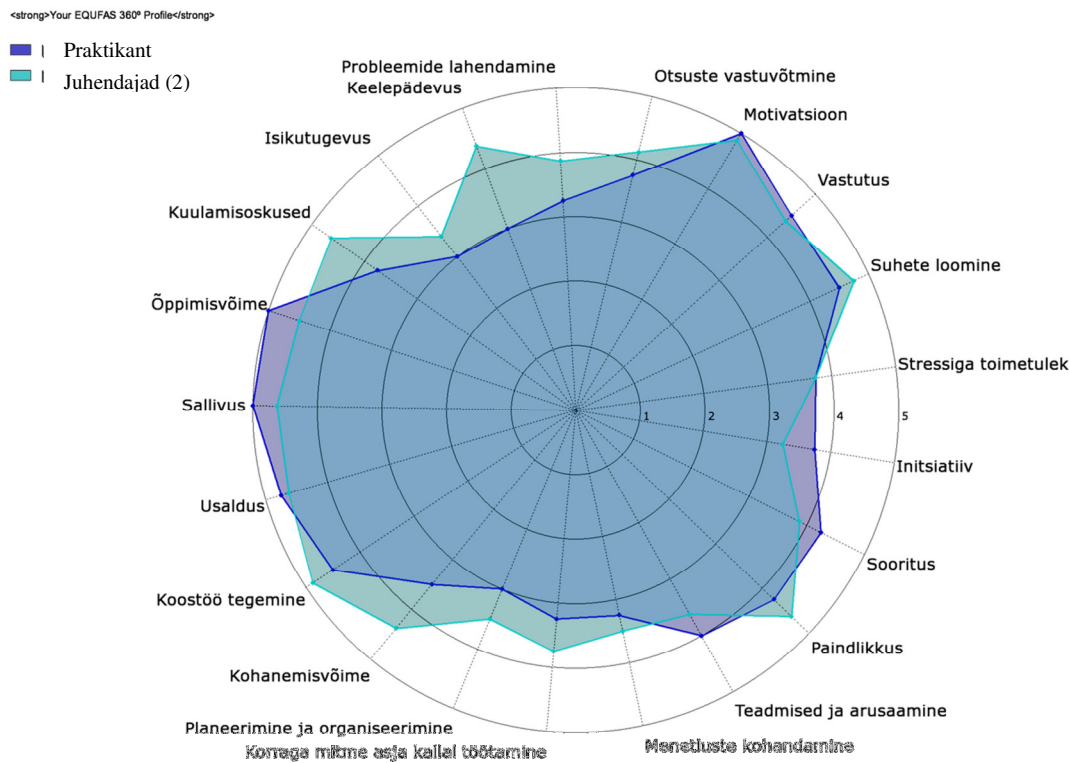
360⁰ tagasiside hõlmab standardiseeritud küsimustikku, milles palutaks hinnata konkreetse inimese käitumist või tegevust mingites võtmetähtsusega valdkondades. Nendeks valdkondadeks võivad olla näiteks

1. Vastutus
2. Iseseisvus
3. Koostöövõime
4. Aja planeerimine ja organiseerimine
5. Ülesannete komplekssus
6. Teadmised ja arusaamine
7. Kohanemisvõime
8. Paindlikkus
9. Ülekandmisvõime

Küsimustik saadetakse vastamiseks praktikandile endale ja teistele temaga praktika kestel tihedalt seotud inimestele (nt juhendaja, kolleeg jt), et tekiks n-ö täisring tagasisidest.

Küsimustiku vastuste põhjal genereeritakse tagasiside aruanne, milles määratletakse ära käitumisviisid, mida peetakse praktikandi töö tulemuste seisukohalt kõige tähtsamaks. See, kui tähtsaks mingit tegevust peetakse, annab andmete edasisele analüüsile fookuse ja suuna. Praktikandil on kasulik võrrelda, kuidas langeb kokku tema enesehinnang teiste hindajate hinnangutega, mis on aluseks tulevase arutelule ja arengu planeerimisele (vt joonis 2).

Enamik tagasisidearuandeid võrdleb seda, mida teised praktikandi käitumise kohta ütlevad, tema enese hinnanguga. Iseenda hindamine aitab praktikandil oma käitumist paremini mõista. Võrreldes oma hinnanguid teiste arvamusel, oskab praktikant tagasisidet paremini tõlgendada. Hindajate arvuste suur kokkulangevus kinnitab, et praktikandi enda hinnanguid pole vaja üle vaadata, kuid erinevus näitab, et on vaja selgitada lahknevuste põhjuseid.



Joonis 2. Osa aruandest: diagramm praktikandi ja kahe juhendaja keskmise hinnangu kohta.

Küsimustikuga saadud andmete selgitamiseks ja tõlgendamiseks on erinevaid viise. Üheks sobivaimaks on intervjuu *STARR*-meetodil, mis võimaldab minna intervjuueerijal teemasse süvitsi ja saada vajalikku informatsiooni, mis aitaks kaasa praktikandi käitumisviisi mõistmisele ega pööraks teda ära omaenda võimeid usaldamast.

STARR-meetod

Meetodi tutvustamisel on lähtutud Amsterdami ülikooli koostatud materjalist „Assessors Skills Manual“ (2009).

STARR-küsitlusel keskendutakse:

- 1) S (*situation*) = situatsioonile, mille puhul küsimused aitavad olukorda selgelt mõista;
- 2) T (*task*) = ülesandele, mille puhul küsimused keskenduvad õppuri rollile/ülesandele situatsioonis;
- 3) A (*activities*) = tegevusele, mille puhul küsimused keskenduvad õppuri käitumisele situatsioonis;
- 4) R (*result*) = tulemusele, mille puhul küsimused keskenduvad õppuri käitumise ja tegevuse tulemusele;
- 5) R (*reflection*) = analüüsile, mille puhul küsimused keskenduvad sellele, mida õppur on sellest olukorrast õppinud.

Intervjuu viiakse tavaliselt läbi kahe kompetentse küsitleja poolt ja üldjoontes jaguneb see järgmisteks etappideks:

- Intervjuu ettevalmistamine
- Intervjuu läbiviimine
- Tagasiside andmine

Intervjuu ettevalmistamise etapis töötavad intervjuueerijad üksteisest sõltumatult läbi praktikandi esitatud materjali, sh 360⁰ tagasiside raporti, toovad välja aspektid, mida intervjuul täiendavalt vaadelda ning samuti küsimused, mida soovivad praktikandile esitada. Küsimused tuleb koostada toetudes *STARR*-meetodile. Seejärel küsitlejad jagavad oma arvamusi ning kooskõlastavad oma küsimused. Soovitatav on kokku leppida intervjuu ülesehitus ning täpsustada küsitlejate roll intervjuu ajal (kuidas teha märkmeid, kes juhib protsessi, kes teeb kokkuvõtteid jne).

Intervjuu koosneb kolmest osast:

1. Tutvustus, “jäa sulatamine”, eesmärkide ja protsessi selgitus.
2. Teemasse süvitsi minemine, info kogumine objektiivse ja tervikliku pildi saamiseks.
3. Tagasiside andmine, intervjuu lõpetamine.

Küsitlejad peavad kogu intervjuu kestel pidama kinni küsitluse struktuurist ja suutma juhtida kogu küsitlusprotsessi. Kui intervjuu ülesehitus laguneb, on väga raske jätkata küsimuste esitamist vastavalt meetodile. Küsitlejatel peab olema väga hästi selge, missugust infot nad vajavad ning vastavalt sellele peavad hoidma ka praktikanti kõnealuse teema juures.

Alljärgnevas tabelis on toodud küsimuste näited *STARR*-meetodist lähtuvalt.

Sissejuhatus		Ma soovin rääkida sinu [<i>koostöövõimest</i>]. Palun too näide olukorrast, kus sul tuli teistega koostööd teha.
S	Situatsioon	<ul style="list-style-type: none"> • Mis toimus? • Kes olid kaasatud? Mis rollis nad olid? • Kus see toimus? • Millal see toimus?
T	Ülesanne	<ul style="list-style-type: none"> • Mis oli sinu ülesanne? • Mida sinult oodati? • Mida sa tahtsid saavutada? • Mis motiveeris sind seda tegema?
A	Tegevus	<ul style="list-style-type: none"> • Mida sa tegid? • Kuidas sa seda tegid? Mis oli sinu lähenemisviis? • Kuidas teised reageerisid? • Mida sa edasi tegid?
R	Tulemus	<ul style="list-style-type: none"> • Missugune oli sinu tegevuse tulemus? • Kas jõudsid eesmärgini? • Kuidas teised reageerisid? • Mis õnnestus?
R	Analüüs	<ul style="list-style-type: none"> • Kui rahul sa oma käitumisega oled? • Kui rahul oled tulemusega? • Mida järgmisel korral paremini/teisiti teeksid? • Too näide sarnasest olukorrast, kus tulemus oli parem/kehvem. Mis sa seal teisiti tegid? • Milline oli tagasiside sinu tegevusele /tulemusele? Mida ise arvad? Miks teiste ja sinu arvamus alati kokku ei lange?

STARR-meetod põhineb avatud küsimustel, kuid vahel on vajalik esitada ka suletud küsimusi, mis kiirendavad intervjuu kulgu. Kui küsitluse aeg on piiratud, siis on põhjendatud valikuliste küsimuste esitamine, mis tähendab, et lühikese aja jooksul käsitletakse ainult kindel hulk pädevusi.

Vestluse käigus võib küsitleja kasutada ka nn turbo-küsimusi, mis võimaldab suunata praktikanti teema ulatuses mõtlema laiemalt ja sügavamalt. Turbo-küsimusi saab intervjuus esitada alates tegevuste etapist.

Intervjuu viimases etapp hõlmab tagasiside andmist. Tagasiside peab olema vahetu ja seda tuleb anda kohe pärast intervjuud. Tagasiside peab olema konkreetne, selge, kuid mitte liiga detailne, et praktikant suudaks ennast vestlusega seostada. Tagasiside peab keskenduma praktikandi käitumisele, mitte tema isikule.

Maastikuehituse praktika hindamise kogemus

2011. a kasutasid artikli autorid 360⁰ tagasisidet ja *STARR*-meetodit maastikuehituse eriala praktikantide hindamiseks. Erinevatelt kursustelt hinnati kokku 33 praktikanti. Praktika hindamise analüüsi tulemusena võib järeldada, et meetodid õigustavad ennast, sest

- praktikant teadvustab selle kaudu lisaks teadmiste ja oskustele ka kompetentside olemasolu, tähendust ja vajalikkust nii tööelus kui ka toimetulekuks üleüldse,
- näeb põhjus-tagajärg-seoseid,
- arendab oma analüüsioskust;
- annavad võimaluse praktikanti motiveerida ja suunata isiklikus arenguplaanis.

STARR-meetodi rakendusliku poole pealt võib välja tuua järgmised tähelepanekud:

- intervjuerimine on aeganõudev, suur osa ajast kulub usaldusliku õhkkonna loomiseks, “jää sulatamiseks”. Keskmiseks ajakuluks ühe praktikandi küsitlemisel oli 45 minutit.
- küsitlejaid peab olema vähemalt kaks: üks keskendub küsimustele, teine märkmete ning kokkuvõtte tegemisele ja tagasiside andmisele
- antud kontekstis ei pea mõlemad küsitlejad olema erialainimesed
- küsitlejad peavad valdama intervjuerimise tehnikat ja struktuuri, sest see aitab toime tulla ka keerulisemate olukordadega. Küsitluse käigus on oht muutuda intervjuerijast nõuandjaks, unustada ennast rääkima, andes pikki selgitusi oma küsimustele jms.
- Intervjuu võib muutuda psühholoogiliselt raskeks, sest põhjus-tagajärg-seostes võib analüüs viia sügavamate psühholoogiliste põhjusteni.

Eelnimetatud kogemus ja tulemused said aluseks kogu kooli praktikasüsteemi uuendamiseks ning 360⁰ tagasiside ja *STARR*-meetodi rakendamiseks praktikate õppimiskesksel hindamisel.

Kasutatud kirjandus

HvA RPL Center. 2009. Assessors Skills Manual. Amsterdam.

Lepsinger, R., Lucia, A. D. 2004. 360⁰ tagasiside kasutamise kunst ja teadus. Tänapäev.

Rokendro, S. N. 2010. A Conceptual Vision on 360 Degree Assessment for Entrepreneurial Appraisal. *Advances In Management*, 3, 25-31.

Senge, P. 2009. Õppiv kool. Tartu.

Tosti, D. T., Addison, R. M. 2009. 360-degree feedback going around in circles? *Performance Improvement*, 3, 36-39.

Uued hindamismeetodid. Kättesaadav <http://hindamismeetodid.weebly.com/hindamine.html> (29.01.2012)

Veski, K. Töötajate kompetentside hindamine. Kättesaadav http://www.luua.edu.ee/userfiles/file/uudised/2011/maiseminar/T%C3%B6%C3%B6tajate%20kompetentside%20hindamine%20Luua%202011_K_Veski.pdf (29.01.2012)