

Tartu Ülikool  
Sotsiaal- ja haridusteaduskond  
Haridusteaduste instituut  
Kutseõpetaja õppekava

Raili Laas

## KOMPETENTSIPÕHINE ÕPE JA HINDAMINE

bakalaureusetöö

Juhendaja: Mari Karm, PhD

Läbiv pealkiri: (Kompetentside hindamine)

KAITSMISELE LUBATUD  
Juhendaja: Mari Karm (PhD)

.....  
(allkiri ja kuupäev)

Kaitsemiskomisjoni esimees: nimi (teaduskraad)

.....  
(allkiri ja kuupäev)

Tartu 2013

## Sisukord

Sissejuhatus.....	3
Teema valiku põhjendus.....	3
Uurimistöö eesmärk ja uurimisküsimused .....	3
Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku areng .....	4
Kompetentsipõhine õpe .....	6
Metoodika .....	7
Uurimuse metoodika teoreetiline lähtekoht .....	7
360-kraadi tagasiside .....	8
<i>STARR</i> -meetod. ....	10
Uurimuse kontekst ja valimi iseloomustus.....	12
Mõõtvahendid.....	13
Uurimuse tulemused, analüüs ja arutelu.....	14
Hindamissüsteemi asjakohasus.....	14
Õppijate kõrgemad ja madalamad kompetentsid.....	15
Õppijate vastavus Eesti kvalifikatsiooniraamistiku tasemetele.....	22
Kokkuvõte.....	24
Summary .....	25
Kasutatud kirjandus .....	26
Lisad .....	
Lisa 1 360-kraadi tagasiside 4. taseme küsimustik.....	
Lisa 2 360-kraadi tagasiside aruanne .....	

## Sissejuhatus

### Teema valiku põhjendus

2008. aastal võeti Eestis vastu uus kutseeadus, millega jõustus senise 5astmelise raamistiku asemel 8astmeline kvalifikatsiooniraamistik, mis viib Eesti kutsete süsteemi kooskõlla Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga (*European Qualification Framework (EQF)*) ja annab võimaluse võrrelda meie kutsete süsteemi teiste Euroopa riikide süsteemidega (Sihtasutus Innove, 2008).

Haridussüsteeme muutmata ei ole võimalik luua toimivat kvalifikatsioonisüsteemi, mis kõikjal Euroopa Liidu liikmesriikides toimiks. Selleks on ka Eesti (kutse)haridussüsteem teinud samme väljundipõhise õppe suunas. See tähendab, et tähelepanu on õpiväljunditel, mis õppija peab saavutama õppeprotsessi tulemusena. Õpiväljundites pööratakse suurt rõhku kompetentsidele ehk siis sellele, et õppija omandatud teadmisi ja oskusi ka kasutab (Pilli, s.a.).

2007. aastast on Luua metsanduskoolis tegeldud kompetentsipõhise õppe temaatikaga ja jõutud arusaamisele, et tänapäeva muutuv maailm nõuab koolilt midagi enam, kui 18. sajandi Preisi mudeli järgi õpetamist. See midagi enam tähendab suurema tähelepanu pööramist just õppijate kompetentsidele ja selle kaudu teadmiste ning oskustele, mitte vastupidi. Kui Luua metsanduskooli põhitulemus on tööturul toimetulev täisväärtuslik töötaja, siis õppetöö eesmärgiks ei saa olla ainult teadmiste ja oskuste omandamine, vaid see, kuidas neid rakendada (Laas, Vaagen 2011). 2012. aasta IBM uuringule tuginedes võib väita, et lähitulevikus muutuvad töökohad nii palju, et ei saa olla kindel et ametid, mida täna õpetatakse, on alles ka viie aasta pärast. Seega on haridusametuse ülesanne pakkuda õppijale haridust, millega ta saab hakkama ka oma hilisemas elus ning et ta väärtustaks elukestvat õpet (IBM Global Business Services, 2012).

### Uurimistöö eesmärk ja uurimisküsimused

Bakalaureuse töö eesmärgiks on analüüsida kompetentside hindamise asjakohasust, tuua välja õppijate tugevamad ja nõrgemad kompetentsid ning uurida, millisele Eesti kvalifikatsiooniraamistikule (EKR) tasemele vastavad kutsehariduses õppijad.

Eesmärgi saavutamiseks tuleb leida vastus järgnevatele küsimustele:

1. Millised on õppijate enese hinnangul nende kõrgeimad ja madalaimad kompetentsid?

2. Millised on praktikajuhendajate hinnangul õppijate kõrgeimad ja madalaimad kompetentsid?
3. Kas õppijate EKRI tase on vastavuses sellega, mida eeldab Eesti kvalifikatsiooniraamistiku formaalharidusetase?

## **Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku areng**

Tänapäeva ühiskond muutub väga kiires tempos. Praegused töötajad peavad olema võimelised töötama järjest enam keerukamas keskkonnas, mida iseloomustavad määratlemata probleemid, vastuoluline informatsioon, vaba koostöö ning dünaamilised ja kõrgelt integreeritud protsessid (Kirschner, van Vilsteren, Hummer, & Wigman, 1997).

Moor ja Theunissen (1994) on öelnud, et me vajame vahendit, mille abil saab lihtsalt ja selgelt informatsiooni üle kanda ühest liikmesriigist teise, vahendit, mida saavad kasutada nii tööandjad kui ka inividid. Ja isegi kui eesmärk on muuta või kooskõlastada kvalifikatsioonisüsteeme erinevates riikides, julgustaks see vahend parandama kvaliteedisüsteemi sellisel määral, et sellega saab tõmmata paralleeli erinevate liikmesmaade kvalifikatsioonide tähenduses.

Vastusena liikmesriikide, sotsiaalpartnerite ja teiste sidusrühmade järelepärimistele ühtse võrdlusaluse kohta, mis suurendaks kvalifikatsioonide läbipaistvust, võttis 2004. aastal Maastrichti Kommünikee vastu otsuse, et prioriteediks peab olema Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku (*European Qualification Framework (EQF)*) arendamine (Maastricht Communiqué ..., 2004). *EQF*i mustandit esitleti juulis 2005, ja Euroopa Komisjon algatas Euroopa Liidus ulatusliku nõupidamisprotsessi, et ettepanekut arutada (Commission of European Communities, 2005).

2008. a aprillis kinnitas Euroopa Parlament ja Nõukogu Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku, millega loodi ühine võrdlusraamistik, mis oleks erinevate kvalifikatsioonisüsteemide ja nende tasemete tõlgendamise vahendiks. See on vahend, mis hõlbustab elukestvat õpet ning võimaldab nii töötajatel kui õppijatel liikuda vabalt mitmekesistes ja keerulistes riiklikes süsteemides. *EQF*i tuleks rakendada nii hariduses kui ka kutsekvalifikatsioonides ning ükskõik millisel tasemel seda kohaldatakse, tuleks loobuda traditsioonilisest lähenemisest õppimisele, mis keskendub vaid õppe formaalsele küljele ja mitte väljunditele (Harris, 2012).

Esialgu nähti ette, et kõik Euroopa riigid peaksid siduma oma riiklikud kvalifikatsioonisüsteemid aastaks 2010 ja aastaks 2012 peaksid kõik riigid tagama, et

üksikisiku kvalifikatsioonitunnistused sisaldaksid viidet sobivale *EQFi* tasemele (Euroopa Komisjon, Hariduse ja kultuuri peadirektoraat, 2008).

2008. aastal võeti Eestis vastu uus kutseeadus, millega jõustus senise 5astmelise raamistiku asemel 8astmeline kvalifikatsiooniraamistik, mis viib Eesti kutsete süsteemi kooskõlla Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga (*European Qualification Framework (EQF)*) ja annab võimaluse võrrelda meie kutsete süsteemi teiste Euroopa riikide süsteemidega (Sihtasutus Innove, 2008).

2012. aasta *CEDEFOPi* aruandes tuuakse välja, et 31. detsembriks 2012 on oma riikliku kvalifikatsiooni tasemed täielikult ühendanud *EQFi* tasemetega 16 riiki 36st. Viimasel Euroopa Nõukogu istungil novembris 2012 kutsuti riike üles siduma oma riiklikud kvalifikatsiooni tasemed *EQFi*ga 2018. aastaks (*CEDEFOP*, 2013).

Euroopa kvalifikatsiooniraamistik koosneb kaheksast kvalifikatsioonitasemest, mis on kirjeldatud õpitulemuste kaudu. Õpitulemusi määratletakse kui tõendeid selle kohta, mida õppija teab, millest ta aru saab ja mida ta on võimeline tegema pärast õppeprotsessi lõppu. Rõhutakse õpiväljundile, mitte sisendile ega õpiaja pikkusele. Õpiväljundeid määratletakse teadmiste, oskuste ja pädevuste ehk kompetentsidena (Euroopa Komisjon, Hariduse ja kultuuri peadirektoraat, 2008), väljapakutud *EQFi* tabelis on võimalik võrrelda erinevaid õpitulemusi ja nendevahelisi seoseid (Winterton, Delamare - Le Deist, & Stringfellow, 2006). *CEDEFOPi* aruanne (Winterton et al., 2006) märgib, et mõisted teadmised-oskused-kompetentsid on seotud õpitulemuste ehk õpiväljunditega, sõltumata nende omandamise viisist ja õppesisendist. Riigid, kus juurutatakse kvalifikatsiooniraamistikku, taotlevad sealjuures haridussüsteemide läbipaistvamaks, innovatiivsemaks ja konkurentsivõimelisemaks muutmist. Nende eesmärgiks on tõestada haridussüsteemi ja tööturu omavahelist sobivust. Kvalifikatsiooniraamistikke on nähtud ka kui innovatsiooni vedureid: nende juurutamise eesmärgiks on tutvustada mitmeid fundamentaalseid ja pikaajalisi reforme. Nagu näiteks laiem juurdepääs haridusele, rohkem võimalusi kvalifikatsioonide omandamiseks, mitteformaalse ja mitteametliku õppimise tunnistamine; ja julgustama õppijaid omandama töömaailmas hinnatud kompetentse, kaasates tööandjaid kirjeldama ja hindama neid kompetentse (Markowitsch & Luomi-Messerer, 2007).

## Kompetentsipõhine õpe

Kompetentsipõhised kutsestandardid on täiendavaks arenguks kutsehariduses kompetentsipõhiste õppeprogrammide kujundamisel. Paljud kutsehariduse sihtrühmad näevad kompetentsipõhise hariduse kaudu töömaailma ja hariduse vahelise lõhe vähenemist. Töömaailmas ja ühiskonnas tervikuna vajaminevate kompetentside omandamine peaks olema võimalik kutsehariduses. Lisaks sellele peaks tulevane töötaja olema valmis arendama oma kompetentse jätkuvalt ka erialal töötades, et ta oleks võimeline reageerima ja ette nägema tuleviku arenguid oma töös ja väljaspool seda (Jenewein, Krauth, & Zülch, 2002, viidatud Biemans et al., 2004 j). Üha enam on äratuntav vajadus kutsehariduses arendada kompetentse (Biemans et al., 2004).

Õppija kompetentside arendamine on positiivsem ja praktikas asjakohasem, kui täita teadmiste puudujääke. Kutseõpetajad tunnevad ka ise, et tänu praktilisusele motiveerib kompetentsipõhine õpe rohkem õpilasi kooli lõpetama kui traditsiooniline haridus. Ka poliitikud usuvad, et kaasaegsetes organisatsioonides nõutavatel erialadel saavad paremini hakkama need lõpetajad, kes on õppinud kompetentsipõhiselt kui need, kes on õppinud traditsioonilises õppes (Biemans et al., 2004).

Kompetentsipõhise hariduse mõiste sobib väga hästi töövõimekuse ja elukestva õppe arutelu poliitikaga. Kompetentsisüsteem kannab nende kaudu õppeprotsessi lubadusi ja väljundeid, mis on mõõdetavad ning kontrollitavad (Biemans et al., 2004).

USA hariduses on tegeldud selle teemaga juba 1960ndatel, siis kirjeldati kompetentse rohkem biheivoristlikul viisil. Barnetti (1994, viidatud Wesselink, Dekker-Groen, Biemans, & Mulder, 2010 j) arvates ei pakkunud selline lähenemine aga oma liigse detailsuse tõttu juhiseid õppekavade jaoks. Praegu on Euroopas kasutusel rohkem holistiline lähenemisviis kompetentsidele (Eraut 1994, viidatud Biemans et al., 2004 j). Mulderi (2001) järgi hõlmavad isiku kompetentsid endas integreeritud tegevusele suunatud võimekust, mis sisaldab teadmiste struktuuride kogumit ning ka kognitiivset, interaktiivset, afektiivset ja kus vaja, siis ka psühhomotoorset võimekust, ning hoiakuid ja väärtusi, mis on aluseks ülesannete täitmisel, probleemide lahendamisel. Kompetentsid on vajalikud tõhusalt töötamiseks kindlal erialal, organisatsioonis, positsioonis või rollis. Kompetentsid ei ole selgelt sõnastatavad ja väliselt ilmnevad; need on võimed, mis ilmnevad kindla saavutuse kaudu kindlas olukorras. Järeldusi indiviidi kompetentsi tasemest saab teha vaid analüüsides saavutust. Näiteks ei saa algatusvõimet, otsusekindlust ja kliendisõbralikkust kindlaks määrata, kui ei saa jälgida inimest autentse olukorras (Mulder, 2001). Selle definitsiooni kohaselt tähendab

kompetentsipõhine haridus võimaluste loomist õppijale, et arendada integreeritud, tegevusele suunatud võimekust, käsitlemaks põhiprobleeme praktikas (Biemans et al., 2004).

Õppimise efektiivne planeerimine, kujundamine ja rakendamine nõuab erilist tähelepanu. Õpetajad peaksid töötama mitmedistsipliinilises (*multi-disciplinary*) meeskonnas, et kujundada uued kompetentsidele suunatud ülesanded. Kompetentsipõhise hariduse rakendamisel on ülioluline siduda kompetentsidele suunatud eesmärgid tegelikku õppetegevusse. Õppijad ei peaks arendama vaid tööga seotud kompetentse, vaid ka õppimise kompetentse, mis neile on kaasa antud elukestvaks õppeks (Mulder, 2003, Van der Sander et al., 2003, viidatud Biemans et al., 2004 j). Õpetaja peaks suutma olla nii eksperdi rollis, kes annab edasi oma teadmisi, kui ka juhendaja (*coaching*) rollis, kes suunab õppijate õppeprotsessi. Õppijad peavad võtma vastutuse oma õppimise eest, kuigi õpetaja on harjunud olema vastutav. See nõuab aga täiesti teistsugust suhtumist mõlemalt poolelt, võib-olla isegi hariduses paradigma muutust (Biemans et al., 2004).

## Metoodika

### Uurimuse metoodika teoreetiline lähtekoht

Bakalaureuse töö eesmärgiks on välja selgitada kompetentside hindamise asjakohasus ja Luua metsanduskooli õppijate tugevamad ja nõrgemad kompetentsid ning millisele Eesti Kutsevalifikatsiooniraamistiku (EKR) tasemetele vastab õppijate kompetentsitaseme.

Õppijate kompetentside hindamiseks kasutati veebipõhist hindamissüsteemi, mis on välja töötatud rahvusvahelises siirdeprojektis „*Experiences with the EQF in Agricultural Sector*“ („*EQUFAS*“) aastatel 2007–2009. Partneriteks selles projektis olid kuue Euroopa riigi (Soome, Holland, Austria, Kreeka, Eesti ja Hispaania) haridusasutused ja töömaailma esindajad. Selle projekti raames valmis koostöös Hollandi *Academic Consultancy Services*’iga veebipõhine *EQF* 3 taseme kompetentside hindamise vahend. Selle hindamismetoodika põhineb rahvusvaheliselt tuntud 360-kraadi tagasisidel, kus andmeid kogutakse mitmest allikast (juhendajatelt, kolleegidelt ning hinnatavalt endalt).

2011. aastal alustas Luua metsanduskool oma kooli praktikasüsteemi väljundipõhiseks muutmist. Kaheaastase projekti käigus arendati ja juurutati *EQUFASi* projektis alguse saanud veebipõhist hindamissüsteemi. Lisaks 3. taseme hindamisele arendati välja ka 2., 4. ja 5. taseme küsimustikud (vt lisa 1).

Lisaks veebipõhisele hindamisele, kasutati ka intervjuud. 360-kraadi tagasiside aruanne oli intervjuude aluseks ning aitas välja selgitada õppija taseme vastavuse Eesti kvalifikatsiooniraamistikus.

### **360-kraadi tagasiside.**

Probleemid enesehindamise ja ühe inimese antud hinnanguga (nn klassikaline hindamine) on andnud paljudele ettevõtetele tõe hakata kasutama 360-kraadi tagasiside meetodit (Robinson & Robinson, 1989, viidatud Tosti & Addison 2009 j).

360-kraadi tagasisidet on tihti nimetatud ka mitme allika tagasisideks. Inimese käitumist on võimalik jälgida mitmes erinevas olukorras, kus kogutakse informatsiooni tema kohta ja temast kujuneb tervikpilt. See on just nagu portree, milles on sees külgsuuna, lähivõtte näost ja ka vaade selja tagant. Saadud tagasiside põhjal on inimesel võimalik teha järeldused ning harjutada peamisi käitumisviise ja teha plaane oma käitumise parandamiseks. Selle tulemusena võib inimese käitumine realselt ja mõõdetavalt muutuda (Lepsinger & Lucia 1997).

Kompetentside veebipõhise hindamissüsteemi aluseks on samuti 360-kraadi tagasiside meetod. Selle kaudu hindavad õppijat temaga erinevates töösuhetes olevad inimesed. Tagasiside protsessis kogutakse infot õppija kompetentside kohta. Ta saab tagasisidet peamiste käitumisviiside harjutamiseks ja parandamiseks. Tagasiside annab hea aluse õppija enesearengu plaani koostamiseks ja aitab kaasa muudatuste tegemisele oma õpingutes ning karjääri planeerimisel. Samas tuleb silmas pidada, et tagasiside oskamatu tõlgendamise ja andmise korral võib see teha rohkem halba kui head (Tosti & Addison 2009).

360-kraadi tagasiside hõlmab standardiseeritud küsimustikku. Küsimustikus esitatakse küsimused/väited, mille kaudu hinnatakse õppija käitumisviise, kompetentse vastavalt *EQFi* 2., 3., 4. ja 5. tasemele 5 palli süsteemis, arvestusega 1 = kasin, 5 = suurepärase. Õppija käitumist või tegevust palutakse hinnata võtmetähtsusega valdkondades. Nendeks valdkondadeks on

1. Vastutus
2. Iseseisvus
3. Koostöövõime
4. Aja planeerimine ja organiseerimine
5. Ülesannete kompleksus
6. Töökorraldamine
7. Teadmised ja arusaamine

8. Kohanemisvõime
9. Paindlikkus
10. Ülekandmisvõime (Metselaar, 2012).

Küsimustik saadetakse vastamiseks õppijale endale ja tema kaudu teistele temaga praktika kestel tihedalt seotud inimestele (nt juhendaja, kolleeg jt), et tekiks n-ö täisring tagasisidest (Vaagen & Laas, 2012).

Küsimustiku vastuste põhjal genereeritakse tagasiside aruanne (vt lisa 2), mis aitab analüüsida õppija töökäitumise tugevaid ja nõrku külgi ning seda erinevate hindajagruppide lõikes – millisena näevad hinnatavat juhendajad, millisena kolleegid ja millisena õppija ise. Õppijal on võimalik võrrelda tagasiside aruandes oma enesehinnangut teiste hindajate hinnangutega, et näha, kuidas need hinnangud kokku langevad. Tagasiside aruanne on aluseks tulevasele vestlusele ja õppija arengu planeerimisele (vt joonis 1). Õppija enesehinnangu ja teiste hindajate suured erisused viitavad sellele, et lahknevuste põhjuseid on vaja koos õppijaga selgitada. Võrdlusena ja vestluse abiga mõistab õppija talle antud tagasisidet.



Joonis 1. Osa aruandest: diagramm praktikandi ja kahe hindaja hinnangute kohta.

360-kraadi tagasiside piiratus seisneb selles, et küsimustele vastaja sooviks vahel kirjeldada/kommenteerida oma antud punkte. Selleks on võimalik kas lisada küsimustikku vabavastuste võimalus või viia läbi intervjuu andmete rikastamiseks (Lepsinger & Lucia 1997).

Antud uurimuses on kasutatud 360-kraadi tagasiside aruande analüüsimiseks *STARR*-meetodil intervjuud. Selle meetodi abil aitab intervjuerija õppijal mõista tema käitumisviise, suunates õppijat mõistma oma tugevusi ning leidma endas ka parendamist vajavaid käitumisviise (Vaagen & Laas, 2012).

### **STARR-meetod.**

*STARR*-küsitluse struktuur on üles ehitatud järgmiselt:

- 1) S (*situation*) = situatsioon, küsimused suunavad olukorra selgitamisele ja mõistmisele;
- 2) T (*task*) = ülesanne, küsimused on suunatud õppija rollile/ülesandele situatsioonis;
- 3) A (*activities*) = tegevus, küsimused on suunatud, et mõista õppija käitumist situatsioonis;
- 4) R (*result*) = tulemus, küsimused on suunatud õppija tulemusele juhtuvalt õppija käitumisest ja tegevusest;
- 5) R (*reflection*) = analüüs, küsimused on suunatud sellele, mida õppija on situatsioonist õppinud (HvA RPL Center, 2009).

Intervjuu läbiviimisele on kaasatud tavaliselt kaks intervjuerijat, kelle ülesanded jagunevad järgmisteks etappideks:

1. Intervjuu ettevalmistamine
2. Intervjuu läbiviimine
3. Tagasiside andmine

Intervjuu valmistatakse kahe intervjuerija poolt ette individuaalselt, töötades läbi õppija esitatud dokumendid, sh 360-kraadi tagasiside aruande (Vaagen & Laas, 2012), siin tuuakse välja olulised kohad, millele on vaja intervjuus tähelepanu pöörata. Intervjuerijad valmistavad ette ka küsimused intervjuu tarvis. Küsimused koostatakse *STARR*-meetodil. Järgnevalt konsulteerivad intervjuerijad üksteisega jagades omi arvamusi ning kooskõlastades küsimusi. Enne intervjuu läbiviimist on vaja kokku leppida ka intervjuu ülesehitus ning intervjuerijate rollid (HvA RPL Center, 2009).

Intervjuu koosneb kolmest osast:

1. Tutvumine õppijaga, sundimatu õhkkonna loomine ning seejärel eesmärkide ja intervjuu ülesehituse selgitus.
2. Küsimuste abil informatsiooni kogumine õppija kompetentside kohta.
3. Lühidalt tagasiside andmine, protseduuri andmete kinnitamine ning intervjuu lõpetamine (HvA RPL Center, 2009).

Väga oluline on, et intervjuerijad peavad kogu intervjuu kestel kinni küsitluse struktuurist ning nemad on ka need, kes juhivad kogu küstlusprotsessi. Väga raske on jätkata küsimuste esitamist meetodist lähtuvalt kui intervjuu struktuur on küsitluse käigus lagunenu. Intervjuerijad saavad hallata protsessi kui neil on väga selge, millist infot nad õppija käest vajavad ning selle kaudu hoida ka õppija kõnealuse teema juures (HvA RPL Center, 2009).

Tabelis 1 on toodud *STARR*-meetodi struktuuril põhinevad küsimuste näited.

Tabel 1. *STARR*-metoodikast lähtuvad küsimuste näited (HvA RPL Center, 2009).

Sissejuhatus		Ma soovin rääkida sinu [kompetentsist]. Palun too näide olukorrast, mis tõendab seda kompetentsi.
S	Situatsioon	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Mis toimus?</li> <li>•Millal see toimus?</li> <li>•Milline oli sinu roll?</li> <li>•Kes olid kaasatud? Mis rollis nad olid?</li> <li>•Kus see toimus?</li> </ul>
T	Ülesanne	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Mis oli sinu ülesanne?</li> <li>•Mida sinult oodati?</li> <li>•Mida sa tahtsid saavutada?</li> <li>•Mis motiveeris sind seda tegema?</li> </ul>
A	Tegevus	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Mida sa tegid?</li> <li>•Kuidas sa seda tegid? Mis oli sinu lähenemisviis?</li> <li>•Kuidas teised reageerisid?</li> <li>•Mida sa edasi tegid?</li> </ul>
R	Tulemus	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Missugune oli sinu tegevuse tulemus?</li> <li>•Kas jõudsid eesmärgini?</li> <li>•Kuidas teised reageerisid?</li> <li>•Mis õnnestus?</li> </ul>
R	Analüüs	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Kui rahul sa oma käitumisega oled?</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>•Kui rahul oled tulemusega?</li> <li>•Mida järgmisel korral paremini/teisiti teeksid?</li> <li>•Too näide sarnasest olukorrast, kus tulemus oli parem/kehvem. Mis sa seal teisiti tegid?</li> <li>•Milline oli tagasiside sinu tegevusele/tulemusele? Mida ise arvad? Miks teiste ja sinu arvamus alati kokku ei lange?</li> </ul>
--	--	---

*STARR*-meetod põhineb avatud küsimustel, kuid vahel on vajalik kiirendada intervjuu kulgu, siis esitatakse ka suletud küsimusi. Piiratud küsitlusajal on põhjendatud valikuliste küsimuste esitamine ning see tähendab, et lühikese aja jooksul käsitletakse ainult kindlaid kompetentse (HvA RPL Center, 2009).

Vestluse käigus võib küsitleja kasutada ka nn turbo-küsimusi (*turbo questions*). Aktiivse kuulamise käigus saab intervjuerija hinnata, kas selline küsimus on vajalik ja loogiline, et lisada intervjuule sügavust. Nende küsimuste kaudu on võimalik suunata õppijat mõtlema laiemalt ning sügavamalt vastavalt teemale. Turbo-küsimusi saab esitada kui intervjuus on jõutud tegevuste kirjeldamise etappi (HvA RPL Center, 2009).

Intervjuu lõpeb tagasiside andmisega. Tagasiside andmine peab olema vahetu ja see peab toimuma kohe pärast intervjuud. Õppijale on kasu tagasisidest, mis on selge ja konkreetne. Tagasiside on kõige efektiivsem kui keskendutakse ühele või mõnele punktile. See ei tohi olla väga detailne. Tagasiside on seotud õppija käitumisega, mida oli võimalik hindamise käigus jälgida (HvA RPL Center, 2009).

### **Uurimuse kontekst ja valimi iseloomustus**

Uurimus viidi läbi Luua metsanduskoolis toimunud projekti „Ettevõttepraktikate süsteemi arendamine Luua Metsanduskoolis“ raames. Uurimus viidi läbi kooli kahes õppevaldkonnas: metsanduse ja aianduse valdkonnas.

Uurimuse üldkogumi moodustasid 179 statsionaarses õppes õppivat õppijad, kes sooritasid ettevõttepraktika ja 164 praktikajuhendajat. Uurimus toimus ajavahemikus veebruar 2012 kuni veebruar 2013. Õppijate kompetentse hinnati igale taseme vastava standardiseeritud küsimustiku alusel (vt lisa 1). Intervjuud, baseerusid kindlal intervjuu meetodil (*STARR*) ning neid viisid läbi koolitatud intervjuerijad (14 õpetajat). Intervjuude analüüsiks kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi. Töös võetakse kokku intervjuude põhjal õppijatele määratud EKRI tase.

Enne praktikale minekut määrati õppijate tase Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR) formaalharidusetasemetest (vt tabel 2) ning õppekavajärgsetest väljunditest lähtuvalt.

Tabel 2. Eesti formaalhariduslike kvalifikatsioonide sidumise tulemused EKR-i tasemetega (Sihtasutus Kutsekoda, s.a.)

Formaalhariduse kvalifikatsioonid	EKR tasemed
Toimetuleku õppekava lõputunnistus	1
Lihtsustatud õppekava lõputunnistus Põhikooli lõputunnistus Põhihariduse nõudeta kutseõppe tunnistus	2
Põhihariduse baasil kutseõppe tunnistus	3
Gümnaasiumi lõputunnistus Kutsekeskhariduse lõputunnistus Keskkhariduse baasil kutseõppe tunnistus	4
	5
Bakalaureusekraad Rakenduskõrgharidusõppe diplom	6
Magistrikraad	7
Doktorikraad	8

Gümnaasiumijärgsete 2,5aastastel õppekavadel õppivate õppijate esimese praktika puhul määrati tasemeks 3, kuna varasema kogemuse baasil võis seda väita, kuid üheaastaste õppekavade puhul jäeti 4 tase, kuna EKRI järgi peaksid nad lõpetama kutsekooli 4. EKRI tasemel. Uuritavate jagunemist EKRI tasemete järgi on näha tabelis 3.

Tabel 3. Õppijate jagunemine praktikale saadetavate EKRI tasemete järgi

	EKR 2	EKR 3	EKR 4
Põhikoolijärgsed grupid	33	43	30
Gümnaasiumijärgsed grupid	-	30	43

### Mõõtvahendid

Andmeid koguti veebipõhise hindamissüsteemi genereeritud aruannetest ning intervjuerijate hindamisprotokollidest.

Praktika viimasel nädalal saadeti õppijale e-postiga kutse enesehindamisele veebikeskkonnas. Igale õppija sai küsimustiku vastavalt praktikale saadetud EKRI tasemele. Seejärel andis õppija küsimustiku abil enesehinnangu toimunud praktikale ning küsimustiku

kaudu kutsus ennast hindama ka oma juhendaja. Pärast juhendaja hinnangu andmist genereeriti süsteemi poolt tagasisidearuanne, kus oli näha nii õppija enesehinnang kui ka juhendaja hinnang talle. Tagasisidearuande alusel toimus intervjuu kahe koolitatud hindajaga, kes aitasid õppijal mõista talle antud hinnanguid ning andsid ka tagasiside õppija EKRI tasemekohta. Intervjuu eesmärgiks oli suunata õppija kirjeldama ja vastavalt tasemele ka analüüsima oma praktikat, et seeläbi tõuseks õppija eneseteadlikkus ning ta suudaks teadlikumalt planeerida oma edasisi õpieesmärke.

## Uurimuse tulemused, analüüs ja arutelu

### Hindamissüsteemi asjakohasus

Veebipõhise hindamissüsteemi kaudu on võimalus võrrelda õppija ja tema praktikajuhendaja hinnangut ning tuua esile õppija kompetentse puudutav informatsioon. Selle alusel saab aidata õppijal analüüsida oma praktikat. Veebipõhise hindamissüsteemi kaudu genereeritud raportit aidati õppijal analüüsida intervjuuga. Iseenda hindamine aitab õppijal oma käitumist paremini mõista. Intervjuu protokollidest selgub ka, et õppijale oli intervjuust kasu ning see aitas tal ennast paremini tundma õppida ning teadvustada oma nõrkusi ja tugevusi. Kuna Eestis pole analoogset uuringut läbi viidud, siis siin saab autor tuua võrdlusi ja kogemusi Hollandi näidete najal.

Hollandis viidi läbi uuring, kus uuriti portfoolio ja individuaalse arenguplaani kasutamise tõhusust karjääriplaneerimises. Tulemusena leiti, et need vahendid on kasulikud kui kasutada dialoogi. Kui ei peetud refleksiivset dialoogi õpetaja ja õpilase vahel, siis leidsid õpilased, et need vahendid on kasutud ja näitavad toimetuleku käitumist, mis ei kohusta neid keskenduma tegelikele eesmärkidele või täidetakse lõplikult vahendid vaid välise vajaduse – arvestuspunktide pärast (Mittendorf al et., 2008).

Mittendorf (2008) on mures, et refleksiooni on ületähtsustatud. Kui kool ja õpetajad sunnivad õppijaid reflekteerima ning samal ajal ei võta sundijad seda tõsiselt: õpetajatel ei ole aega õpilastega vestelda ja/või arutleda asjakohastel temadel, siis tunnevad õppijad, et refleksioon on kasutu – isegi pealesunnitud protsessina.

Õppijate toetamist või juhendamist kui üliolulist tegurit on maininud ka veel Elshout-Mohr ja van Daalen-Kapteijns (2003, viidatud Mittendorf al et., 2008 j). Viimased on väitnud ka, et paljud õpetajad ei ole ka piisavalt kompetentsed seda rolli täitma (Mittendorf, Jochems, Meijers, & den Brok, 2008).

Vaagen ja Laas (2013) küsitlesid tööandjaid (n=27) ja koolis intervjuu läbivijaid (n=14), et saada teada nende arvamust koolis kasutusel oleva uue kompetentsipõhise hindamissüsteemi kohta. 84% tööandjatest leidis, et selline hindamine võimaldab senisest paremini ette valmistada ettevõtte vajadustele vastavat töötajat. Kõik intervjuerijad nõustusid sellega samuti ning leidsid, et uus süsteem võimaldab arendada isikuomadusi ja sotsiaalseid oskusi, mis seni vajaka on jäänud; kompetentsidele tähelepanu pööramine aitab kaasa kompetentsuse astme tõstmisele, kompetentside arendamisele; uue süsteemi kaudu mõistab õppija, mida tööturg temalt ootab ja tööandjad mõtlevad kvalifikatsiooniraamistiku tasemetele, ega nõua õppijatel võimatut ega alahinda neid. Samas uuringus küsitleti ka hindamise läbinud õppijate (n=60) arvamust. Õppijad tõid välja, et praktikajärgne intervjuu on arendav ja aitab edaspidi paremini hakkama saada; aitab saada vastuseid küsimustele, millest tavaolukorras ei räägita (Vaagen & Laas 2013).

Nii Luua metsanduskooli kui ka Hollandi kogemuste põhjal võib järeldada, et kompetentsidele tähelepanu pööramine ning nende asjakohane ja vahetu analüüs aitab kaasa õppija arengule saada kompetentseks töötajaks.

IBMi poolt 2012. aastal 66 riigis 33 tööstusharu tegevjuhtide seas läbi viidud uuringust selgus, et praegused tegevjuhid peavad kõige olulisemateks kompetentsideks inimestevahelisi koostööoskusi (75%), suhtlemist (67%), loovust (61%) ja paindlikkust (61%). Nad hindavad kõrgelt seoste ja terviku nägemise oskust, võimet taluda ebaselgust ja mitmetähenduslikkust – see kõik peab võimaldama töötajatel tegutseda keerulisemas ja seostatumas keskkonnas (IBM Global Business Services, 2012).

## Õppijate kõrgemad ja madalamad kompetentsid

Uurimuse teine küsimus vaatleb, millised on õppijate kõige kõrgemalt ja kõige madalamalt hinnatud kompetentsid, nii nende enesehinnangu kui ka praktikajuhendajate hinnangul.

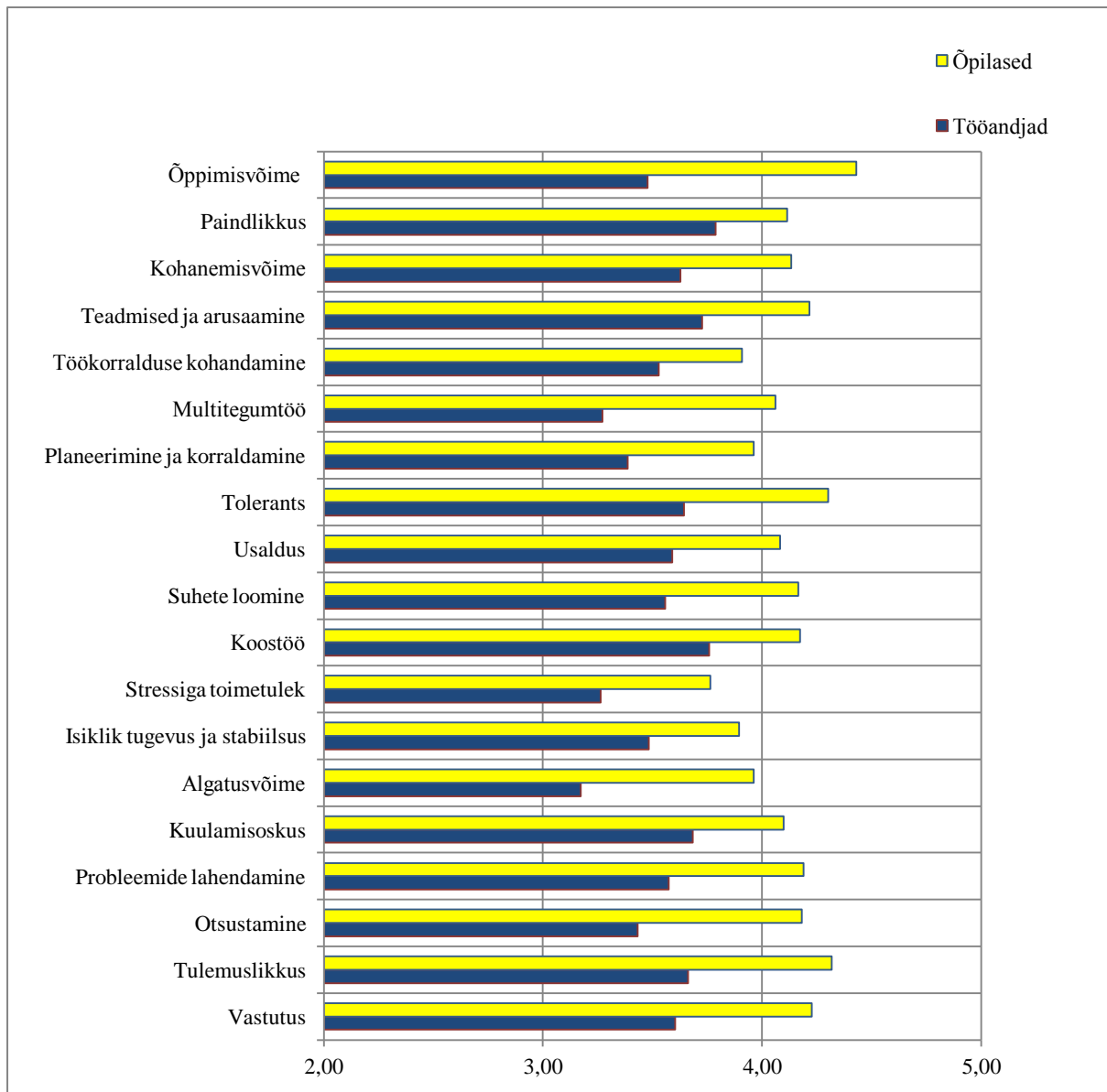
Jooniselt 3 on näha, et põhikoolijärgne 2. taseme õppija on võrreldes praktikajuhendajaga ennast kõrgemalt hinnanud. Õppijatel puudub enesehindamise ja –analüüsi kogemus, nad väidavad intervjuudes, et iseennast on väga raske hinnata. Hindamine ei seostu õppijale meeldiva tegevusega, neil on hirm, et madalamalt hinnates saavad ka madalama hinde.

2. taseme õppijad hindavad kõrgelt (4,43) oma **õppimisvõimet**, praktikajuhendajate hinnangud on õppijate hinnangutest tunduvalt madalam (3,48). Õppimisvõime all mõistetakse siin valmisolekut õppida uusi oskusi, omandada uusi kogemusi, õppida oma vigadest, õppida

teistelt ning jagada teistega oma töökogemusi. Veel hindavad õppijad kõrgelt **tulemuslikkust, tolerantsi, vastutus ning teadmisi ja arusaamist.**

Praktikajuhendajad hindavad 2. taseme õppijate puhul kõrgelt **paindlikkust**, mis tähendab, et õppijad on paindlikud uute töötingimuste, -meetodite ja töökorralduse suhtes ning on positiivsed uute ideede suhtes. Veel hindavad juhendajad kõrgelt õppijate **koostöövõimet, nende teadmisi ja arusaamist, kuulamisoskust ning tulemuslikkust.**

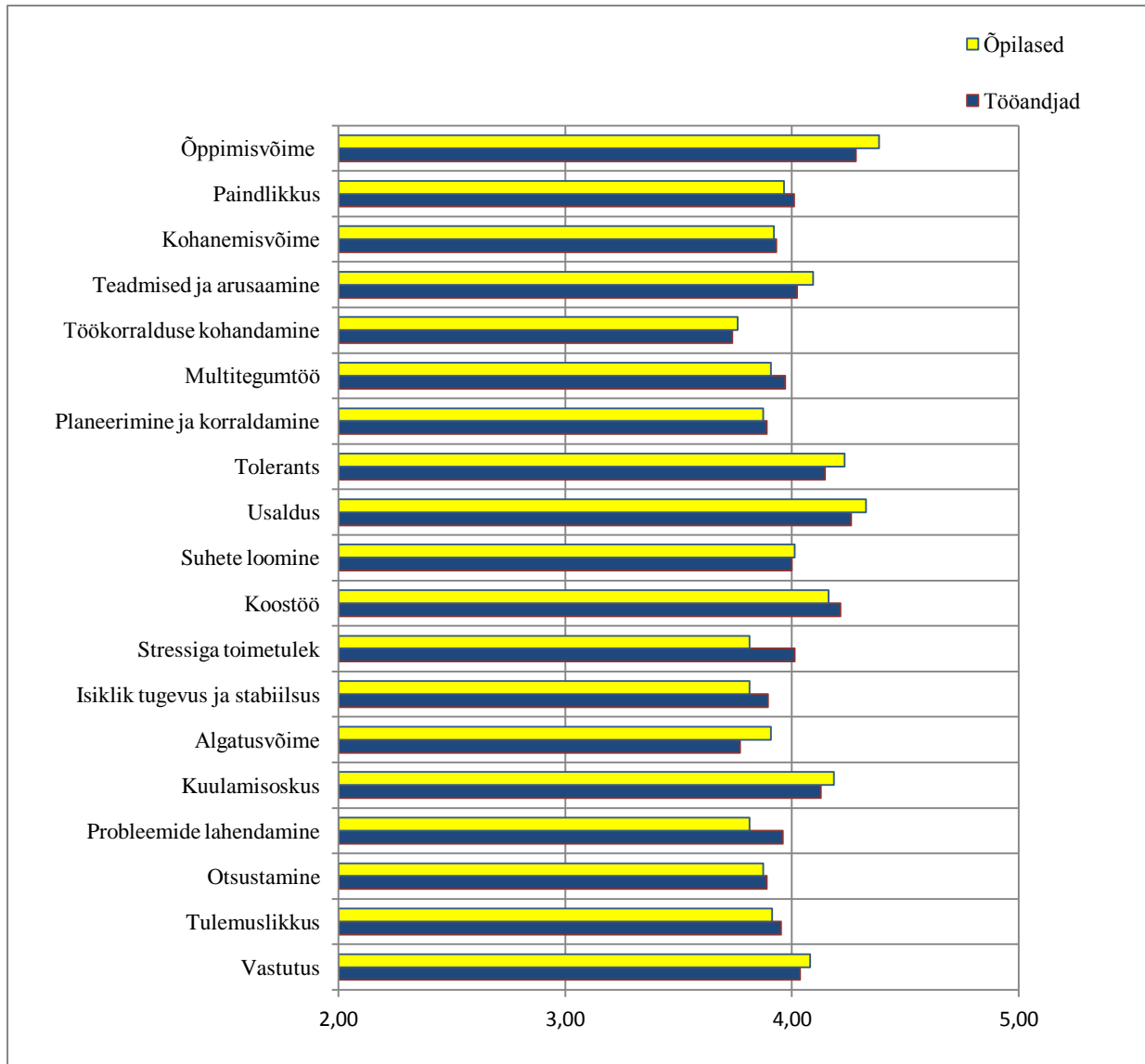
Kõige nõrgemateks kompetentsideks peavad õppijad enda puhul **stressiga toimetulekut**, ka juhendajad on pidanud seda õppijate puhul üheks nõrgimaks kompetentsiks. Veel on õppijad hinnanud madalalt enda puhul **isiklikku tugevust ja stabiilsust, töökorralduse kohandamist, planeerimist ja korraldamist ning algatusvõimet.** Ka juhendaja hinnangute kohaselt on 2. taseme õppijate puhul nõrgimad kompetentsid peale **stressiga toimetuleku, algatusvõime, multitegumtöö, planeerimine ja korraldamine ning ka otsustusvõime.**



Joonis 3. Põhikoolijärgsete 2. taseme õppijate enesehinnang ja juhendaja hinnang

Joonistelt 4 võib näha, et nii 3. taseme põhikoolijärgsete õppijad kui ka nende praktikajuhendajad on hinnanud kõrgelt õppijate puhul **õppimisvõimet, usaldusväarsust, kuulamisoskust, koostöövõimet ning tolerantsi.**

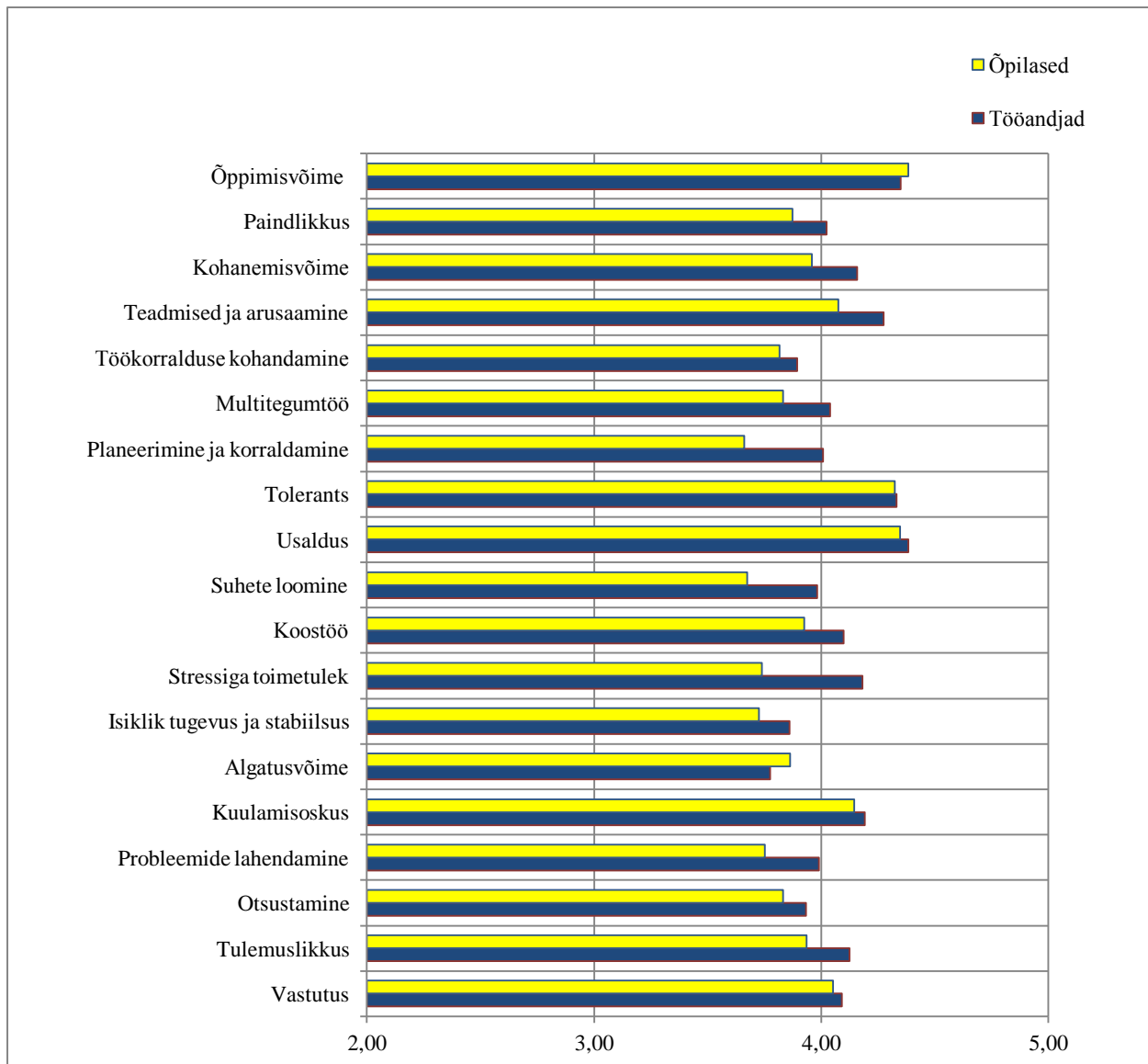
Nõrgimaks kompetentsiks peavad nii õppijad kui ka juhendajad põhikoolijärgse 3. taseme õppija puhul **töökorralduse kohandamist**, mõlemad hindavad madalamalt ka **isiklikku tugevust, otsustamisvõimet ning planeerimist ja korraldamist**. Õppijad peavad oma nõrgaks küljeks ka **stressiga toimetulekut ning probleemide lahendamist**. Praktikajuhendajad on hinnanud õppijate puhul madalalt ka paindlikkust.



Joonis 4. Põhikoolijärgsete 3. taseme õppijate enesehinnang ja juhendaja hinnang

Joonisel 5 on näha põhikoolijärgsete õppijate 4. taseme hindamise tulemused. Ka siin lähevad õppijate ja hindajate hinnangud õppija kõrgemate kompetentside osas ühte. Mõlemad hindavad 4. taseme õppijate puhul kõrgelt **õppimisvõimet, usaldusväarsust, tolerantsi, teadmisi ja arusaamist ning kuulamisoskust.**

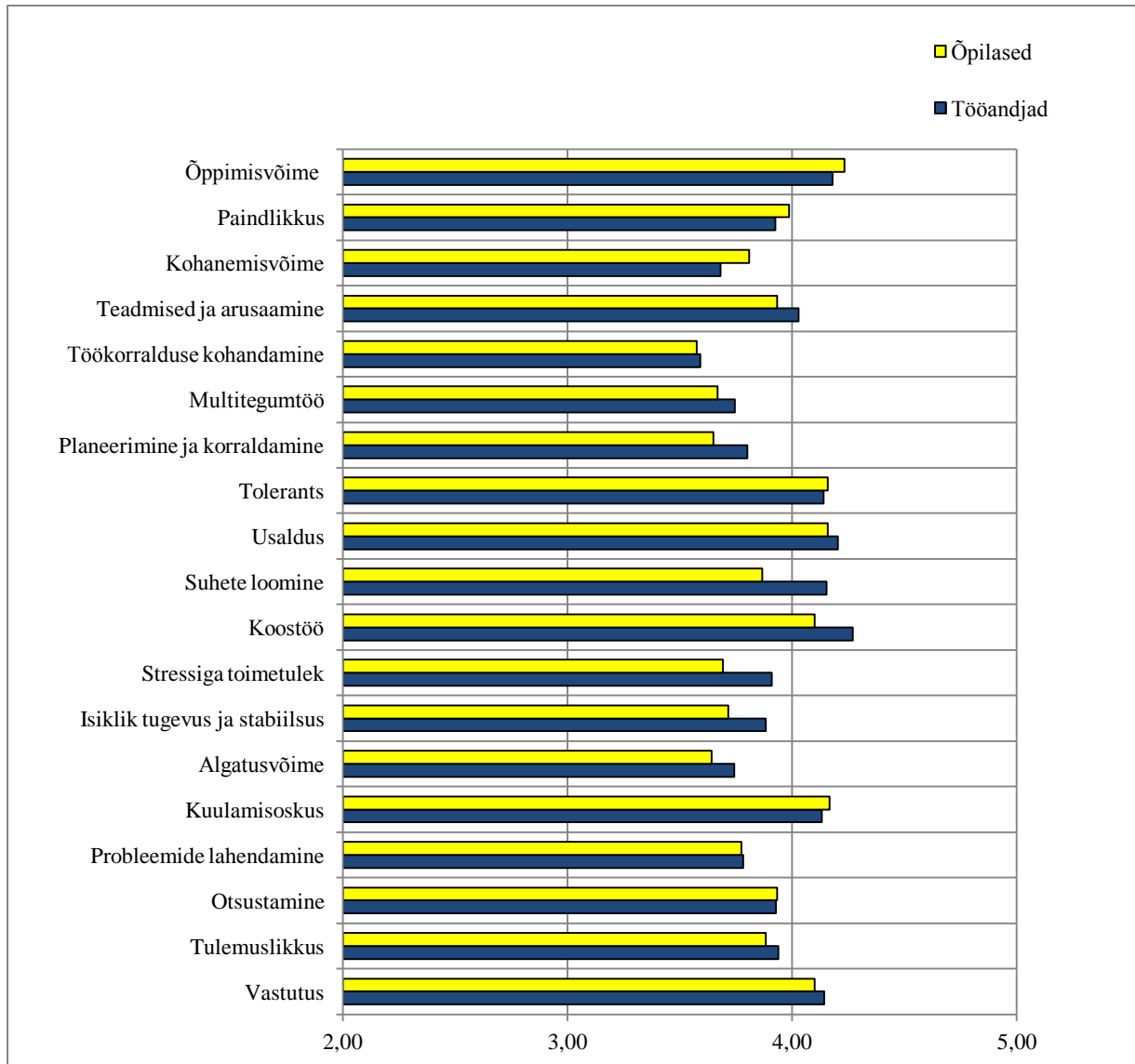
4. taseme põhikoolijärgsed õppijad on hinnanud enda puhul kõige madalamalt **planeerimist ja korraldamist, suhete loomist, isiklikku tugevust ja stabiilsust, stressiga toimetulekut ning probleemide lahendamist.** Õppijate praktikajuhendajad peavad nende nõrgimateks kompetentsideks **algatusvõimet, isiklikku tugevust ja stabiilsust, töökorralduse kohandamist, otsustusvõimet ning suhete loomist.**



Joonis 5. Põhikoolijärgsete 4. taseme õppijate enesehinnang ja juhendaja hinnang

Gümnaasiumijärgsete 3. tase õppijate kohta antud hinnangud on näha joonisel 6. Nii juhendajad kui ka õppijad ise on hinnanud kõrgelt õppijate **õppimisvõimet, koostöövõimet, usaldusväarsust** ning **tolerantsi**.

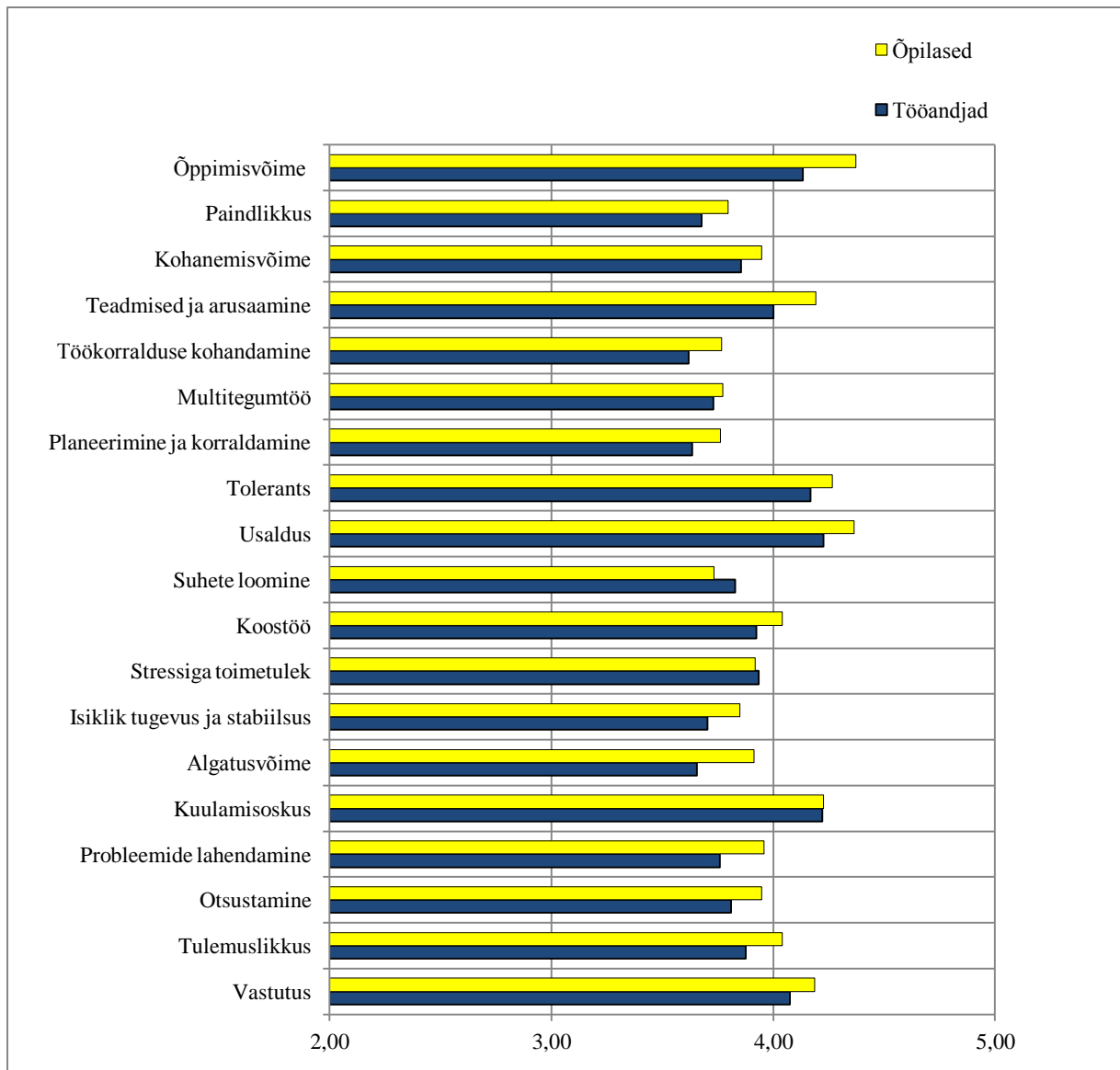
Nii õppijad kui ka juhendajad on madalamateks kompetentsideks gümnaasiumijärgsete 3. taseme õppijate puhul hinnanud **töökorralduse kohandamist, algatusvõimet, planeerimist ja korraldamist**. Lisaks on õppijad enesehinnangutes hinnanud madalalt ka **stressiga toimetulekut**. Juhendajad on hinnanud madalalt ka õppijate **kohanemisvõimet**.



Joonis 6. Gümnaasiumijärgsete 3. taseme õppijate enesehinnang ja juhendaja hinnang

Joonisel 7 on toodud välja gümnaasiumijärgsete 4. taseme õppijatele antud hinnangud. Ka siin ühtivad õppijate enesehinnangud ning juhendaja hinnangud kõrgemalt hinnatud kompetentside osas. Enam on hinnatud õppijate **õppimisvõimet, tolerantsust, kuulamisoskust ning usaldusväärsust.**

Nii õppijad kui ka juhendajad on hinnanud gümnaasiumijärgsete 4. taseme õppijate puhul madalalt **töökorralduse kohaldamist, planeerimist ja korraldamist ning paindlikkust.** Õppijad ise on enesehinnangus andnud madalaid hinnanguid ka veel **suhete loomisele, ja multitegumtööle.** Juhendajate poolt on veel madalalt hinnatud **algatusvõimet, isiklikku tugevust ja stabiilsus.**



Joonis 7. Gümnaasiumijärgsete 4. taseme õppijate enesehinnang ja juhendaja hinnang

Kõigi hinnangute kokkuvõtteks saab öelda, et õppijate **tugevamad kompetentsid** on **õppimisvõime, tolerantsus, kuulamisoskus** ning **usaldus**. Siit saab järeldada, et õppijatele meeldib oma eriala ning nad on huvitatud uute kogemuste omandamisest praktilisel viisil; et nad on väärtustavad inimestevahelisi erinevusi, mõistavad teiste seisukohti, austavad teiste arvamust ning suhtuvad teistesse lugupidavalt.

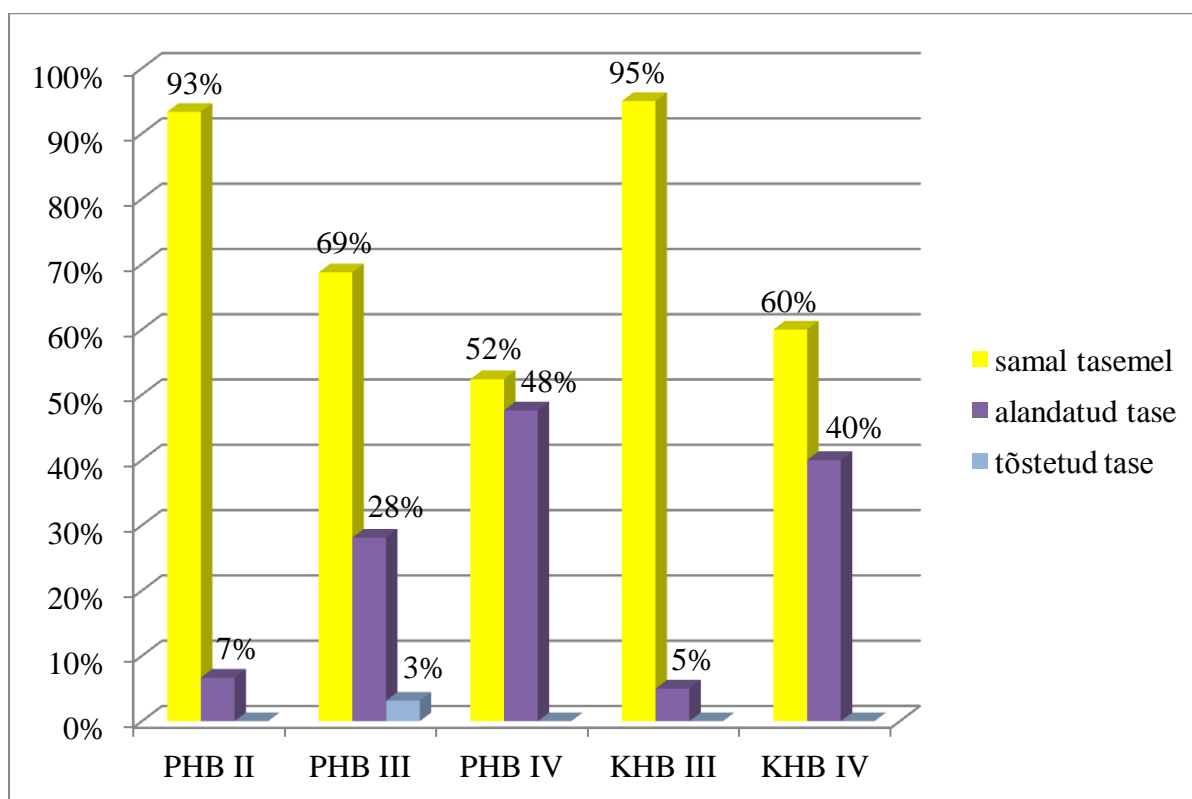
**Madalaimateks kompetentsideks** saab hinnangute põhjal pidada **planeerimist ja korraldamist, töökorralduse kohandamist ning isiklikku stabiilsust**. Need nõrgad küljed viitavad, et õppijatel on raskusi ressursside sh aja tõhusa planeerimisega, tööülesannet õigeaegse lõpetamisega, tööle reeglite jälgimisega, parenduste sisseviimisega; õppijad ei ole enesekindlad ja ei taastu tagasilöökidest kiiresti.

Kuna see uuring on tehtud Luua metsanduskoolis n õ pilootprojektis, kus alustati kompetentsipõhist hindamist, siis ei saa praegu öelda, kas selline hindamine aitab kaasa õppijate kompetentside arendamisele. Selleks on vaja teha jätku-uuring ning jälgida õppija arengut alates esimesest praktikast kuni kooli lõpetamiseni.

### Õppijate vastavus Eesti kvalifikatsiooniraamistiku tasemetele

Uurimuse kolmandaks küsimuseks tõstatati, kas õppijate EKRI tase on vastavuses sellega, mida eeldab Eesti kvalifikatsiooniraamistiku formaalharidustase? Analüüsisid õppijaga toimunud intervjuud ning selle kaudu sooritatud praktikat ja võrreldes kvalifikatsiooniraamistiku tasemete kirjeldusi, määrasid hindajad õppija EKRI taseme.

Praktikajärgsete hindamistulemuste põhjal saab öelda, et 93 % põhihariduse baasil (PHB) õppijat olid pärast esimest ettevõttepraktikat 2. tasemel. Vaadates tabelit 2 peaks olema kõik põhihariduse baasil õppijad 2. tasemel (vt joonis 8). Keskhariiduse baasil (KHB) õppijatel peaks tabeli 2 põhjal olema saavutatud 4. taseme kompetentsid, kuid nagu näha joonisel 8 on hindamistulemuste põhjal 95% õppijatest pärast esimest ettevõttepraktikat 3. tasemel. Eesti kvalifikatsiooniraamistiku järgi peaks kutsekeskharidusõppe ja kutseõppe keskharidusebaasil lõpetanu olema saavutanud 4. taseme kompetentsid, kuid praktikate hindamistulemuste põhjal jõuab 4. tasemele põhihariduse baasil õppijatest 52% ning keskhariduse baasil 60%.



Joonis 8. Õppijate praktikajärgsed kompetentsitasemed

Kuna Eestis on kompetentsipõhine lähenemine haridusele alles algusjärgus ning õppetöö aluseks olevad õppekavades lähtutakse teadmistest ja oskustest, siis võib seda üldnimetatud tulemused sellega seostada. Luua metsanduskool alustas kompetentsipõhist lähenemist õppeprotsessis just praktikate kaudu, kuid et jõuda töömaailma ootuste tasemeni ei piisa ainult praktikasüsteemi muutmisest, vaid muutuma peab kogu õppesüsteem tervikuna (Vaagen & Laas, 2013).

Kompetentsipõhises hariduses (nagu on Hollandis rakendatud) on õppekavaarenduse alguspunktiks tööl vajalikud kompetentsid, mitte akadeemilised õppeained. Kompetentsipõhise haridusega koolides on rohkem iseseisvat ja õpilaskeskset lähenemist, kus õppijad on vastutavad oma õppimise ja karjääri suuna eest, ja kus õpetajad on kui juhendajad (*coaches*), kes suunavad õppijaid nende teel (Mittendorf, Jochems, Meijers, & den Brok, 2008). Kui pöörata tähelepanu kompetentsidele, siis saavad ka õppijad sellest teadlikumaks ning võtavad vastutuse oma tööde ja karjääri planeerimise eest.

## Kokkuvõte

Bakalaureusetöö keskendus muudatustele Euroopa kutsetesüsteemis ning sellest tulenevatele muudatustele Eesti kutsehariduses. Töös kirjeldatakse kompetentsipõhist õpet ning selle hindamist. Luua metsanduskoolis toimunud pilootprojekti näitel kirjeldatakse kompetentsipõhist praktikahindamist. Ning hindamise tulemuste analüüsina toodi välja õppijate tugevamad ja nõrgemad kompetentsid ning õppijate taseme vastavus uue Eesti kvalifikatsiooniraamistiku tasemetele.

Uurimuses selgus, et õppijate tugevamad kompetentsid on õppimisvõime, tolerantsus, kuulamisoskus ning usaldus. Hindamiste põhjal võib väita, et õppijatele meeldib õpitav eriala ning nad on huvitatud uute kogemuste praktilisest omandamisest; et nad on väärtustavad inimestevahelisi erinevusi ning suhtuvad teistesse lugupidavalt.

Madalaimateks kompetentsideks saab hinnangute põhjal pidada planeerimist ja korraldamist, töökorralduse kohandamist ning isiklikku stabiilsust. Need nõrgad küljed viitavad, et õppijatel on raskusi ressursside sh aja tõhusa planeerimisega, tööülesannet õigeaegse lõpetamisega, tööle reeglite jälgimisega, parenduste sisseviimisega; õppijad ei ole enesekindlad ja ei taastu tagasilöökidest kiiresti.

Uuringus analüüsiti ka õppijate taseme vastavust Eesti kvalifikatsiooniraamistiku tasemetega. Kuna kutsekeskhariduse ja keskharidusebaasil õppekava läbinud õppijate tase peab olema Eesti kvalifikatsiooniraamistiku formaalharidusetasemetete põhjal 4.tase, siis uuringu tulemuste põhjal jääks praeguse õppesüsteemi puhul ca 56 % õppijal kool lõpetamata. Autori arvates tuleb Eesti koolisüsteemis teha muutusi ning hetkel käimasolev õppekavade reform on kindlasti sellele heaks alguseks.

### Tänuavaldus

Bakalaureusetöö autor avaldab tänu oma juhendajale Mari Karmile, veel tänab autor Anu Vaagenit. Autor tänab Luua metsanduskooli praktika meeskonda ja kõiki hindajaid. Samuti soovib autor avaldada tänusõnad kõikidele õpilastele ja tööandjatele, kes uurimuses osalesid.

### Autorsuse kinnitus.

*Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.*

## Summary

The goal of this paper was to describe the changes of vocational educational system and use the webbased assessment tool to assess the students' competences. There is described about competence based education and how to assess competences. There have been a project about competence assessment in Luua Forestry School. The school is implementing a new webbased assessment tool and the first students have been assessed. There is a questionnaire for European Qualification Framework (EQF) levels 2, 3, 4 and 5 and after student has filled the questionnaire there will be an interview. During the interview the teachers help him/her to analyze the report, which is generate from answers of questionnaire.

The study also analyzed the highest and the lowest competences the students and employers have assessed. The highest competences of the students are learning capacity, tolerance, listening skills and trust. That means that students like their profession, they study and they have willingness to learn new skills, they are appreciating differences between people, are listening to what others have to say and are showing patience and respect. The lowest competences of students are planning and organizing, adjusting procedures and personal strength and stability. That means the students aren't working in an efficient way, not improving work procedures and not showing enough perseverance.

Qualification of formal education force the students graduate on level 4, but according to the results of this study ca 56 % of students wouldn't reach level 4 and wouldn't graduate the school by new system. There should be a changes in the education system to avoid this situation.

## Kasutatud kirjandus

- Biemans, H., Nieuwenhuis, L., Poell, R. Mulder, M., & Wesselink, R. (2004). Competence-based VET in the Netherlands: background and pitfalls. *Journal of Vocational Education and Training*, 56, 4, 523-538.
- CEDEFOP. (2013). *Analysis and overview of NQF developments in European countries. Annual report 2012*. Külastatud aadressil [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6117\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6117_en.pdf).
- Commission of European Communities. *Towards a European Qualifications Framework for lifelong learning*. (2005). Külastatud aadressil [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation\\_eqf\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation_eqf_en.pdf).
- Euroopa Komisjon, Hariduse ja kultuuri peadirektoraat. (2008). *Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku selgitamine elukestva õppe valdkonnas*. Külastatud aadressil <http://bookshop.europa.eu/et/euroopa-kvalifikatsiooniraamistiku-selgitamine-elukestva-ppe-valdkonnas-pbNC3008271/?CatalogCategoryID=t1UKABst5vYAAAEjxZAY4e5L>
- Harris M. S. G. (2012). Fulfilling a European Vision through Flexible Learning and Choice. *European Journal of Education*, Vol. 47, 3, 424-432.
- HvA RPL Center. 2009. *Assessors Skills Manual*. Amsterdam. Külastatud aadressil [http://www.ahot.utu.fi/materiaaleja/index/Assessor\\_Skills\\_Manual\\_Einike\\_Pilli\\_.pdf](http://www.ahot.utu.fi/materiaaleja/index/Assessor_Skills_Manual_Einike_Pilli_.pdf).
- IBM Global Business Services. (2012). *Leading Through Connection. Insights from the global Chief Executive Officer Study*. Külastatud aadressil <http://www-935.ibm.com/services/us/en/c-suite/ceostudy2012/>.
- Kirschner, P., van Vilsteren, P., Hummer, H., & Wigman, M. (1997). The design of a study environment for acquiring academic and professional competence. *Studies in Higher Education*, 22 (2) 151–171.
- Laas, R. & Vaagen, A. (2011). Kompetentsipõhise õppe rakendamise võimalustest Luua metsanduskoolis. *Luua Metsanduskool Artiklid ja uurimused*, 10, 70-74.
- Lepsinger, R. & Lucia, A. (1997). *360° tagasiside kasutamise kunst ja teadus*. Tänapäev.

- *Maastricht Communiqué on the Future Priorities of Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training (VET)*. (2004). Külastatud aadressil [http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/maastricht\\_com\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/maastricht_com_en.pdf).
- Markowitsch, J. & Luomi-Messerer, K. (2007). Development and interpretation of descriptors of the European Qualifications Framework *European journal of vocational training*, 42/43, 33-58.
- Metselaar, E., E. (2012). *Outline for a webbased behavioural assessment at levels 2, 3, 4 and 5 of the EQF*. Amstelveen. Publitseerimata teadustöö aruanne.
- Mittendorf, K., Jochems, W., Meijers, F., & den Brok, P. (2008). Differences and similarities in the use of the portfolio and personal development plan for career guidance in various vocational schools in The Netherlands. *Journal of Vocational Education and Training*, 1, 75-91.
- Moor, A. & Theunissen, A.-F. (1994). Skills versus competence: Semantic debate, development in concepts or political challenge? *European Journal Vocational Training* 1, 65-69.
- Mulder, M. (2001). Competence development – Some background thoughts. *The Journal of Agricultural Education and Extension* vol 7, 4, 147-158.
- Pilli, E. (s.a.) *Väljundipõhine hindamine kõrgkoolis*. Sihtasutus Archimedes
- Rokendro, S. N. A. (2010). Conceptual Vision on 360 Degree Assessment for Entrepreneurial Appraisal. *Journal of Vocational Education and Training / Advances In Management*, 3, 25-31.
- Sihtasutus Innove. (2008). *Uus kutseseadus ja kvalifikatsiooniraamistik*. Külastatud aadressil <http://vana.innove.ee/?class=document&action=print&section=2316> .
- Sihtasutus Kutsekoda. (s.a.) *Eesti kvalifikatsiooniraamistik*. Külastatud aadressil [http://www.kutsekoda.ee/et/kvalifikatsiooniraamistik/ekr\\_tutvustus](http://www.kutsekoda.ee/et/kvalifikatsiooniraamistik/ekr_tutvustus)
- Tosti, D. T. & Addison, R. M. (2009). 360-degree feedback going around in circles? *Journal of Vocational Education and Training / Performance Improvement*, 3, 36-39.
- Vaagen, A. & Laas, R. (2012). Kompetentsipõhine hindamine ja selle meetodid. *Luuu Metsanduskool Artiklid ja uurimused*, 11, 44-49.
- Vaagen, A. & Laas, R. (2013). Ettevõttepraktikate arendamisest Luua metsanduskoolis. *Luuu Metsanduskool Artiklid ja uurimused*, 12, 54-63.
- Wesselink R., Dekker-Groen, A. M., Biemans H. J. A., & Mulder, M. (2010). Using an instrument to analyse competence-based study programmes: experiences of

teachers in Dutch vocational education and training. *Journal of Curriculum Studies*, vol 42, 6, 813-829.

- Wesselink, R., Biemans, H., Mulder, M., & van den Elsen, E. (2007). Competence-based VET as seen by Dutch researchers. *European journal of vocational training*, 40, 38-51.
- Winterton, J., Delamare - Le Deist, F., & Stringfellow, E. (2006). *Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype*.  
Külastatud aadressil [http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/3048\\_EN.PDF](http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/3048_EN.PDF).

## Lisad



Hoiatus! Te ei ole täitnud hindajate kutsumise sisestusvälju õigesti. Veenduge, et punasega märgistatud väljad on õigesti täidetud, või minge jätkamiseks järgmisele lehele.



## Choose your language

Please select your preferred language:  
Wählen Sie bitte die von Ihnen bevorzugte Sprache:  
Veuillez sélectionner la langue de votre choix:  
Seleccione su idioma preferido:  
Indicare la lingua preferita:  
Kies uw voorkeur taal:



0%



EQF'i 360° hinnang A..... K.....'ile

Austatud A..... K.....,

Euroopa kvalifikatsiooniraamistik on välja töötatud riiklike haridussüsteemide võrdlemiseks. Euroopa kvalifikatsiooniraamistik põhineb õpitulemustel – teadmistel, oskustel ja pädevustel. Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku abil peaks õppuritele ja töötajatel olema edaspidi lihtsam välismaal töötada.

Selle veebipõhise hinnangu kaudu palutakse Teil hinnata oma töötamist ettevõttes. On tähtis, et oleksite end hinnates aus ja arusaadav. Hindamise eesmärgiks on pakkuda Teile õpikogemust.

Lehekülje lõpus saate esitada kutse mitmele hindajale, kellelt sooviksite saada tagasisidet. Nad saavad automaatselt kutse, kus palutakse teid hinnata.

Saadud aruannet arutatakse teiega.

Küsimustele vastamiseks kulub umbes 20 minutit

Täname Teid EQF'i meeskonna nimel koostöö eest.

### Hindajate kutsumine.

Teil palutakse määrata oma töötamist hindama kuni 5 hindajat.

Palun täitke allpool ära nende kohta käivad andmed. SurveyManager saadab Teie hindajatele kutse automaatselt e-posti teel. SurveyManager jälgib ka nende vastust. Kui nad ei vasta 7 päeva jooksul, saadetakse automaatselt meeldetuletus.

Kutsun oma EQF'i hindamist tegema järgmisi hindajaid:

Suhted	Sugu	Eesnimi	Perekonnanimi	E-posti aadress
1. Tööandja	<input type="radio"/> Mees <input type="radio"/> Naine	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2. Kolleegid	<input type="radio"/> Mees <input type="radio"/> Naine	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3. Kolleegid	<input type="radio"/> Mees <input type="radio"/> Naine	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4. Kolleegid	<input type="radio"/> Mees <input type="radio"/> Naine	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5. Kolleegid	<input type="radio"/> Mees <input type="radio"/> Naine	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

1%



EQF'i 360° Tööülesannete jaoks A..... K.....

Kuidas hindate ennast järgnevate käitumisnäidete põhjal?

	kasin	rahuldav	keskmine	hea	suurepärane
Käitub tööprotsessi tulemusi mõjutavaid otsuseid tehes vastutustundlikult	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lõpetab alustatud ettevõtmised	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunneb vastutust ettevõtmiste eest, mis on talle usaldatud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastutab isiklikult tööprotsessi heade tulemuste saavutamise eest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Astub samme, kui tema ettevõtmiste tulemuslikkus ei vasta ootustele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On võimeline juhtima oma haridustasemele vastavaid ettevõtmisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On võimeline hindama oma ettevõtmiste tulemuslikkust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jälgib pidevalt oma ettevõtmiste tulemuslikkust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11%



EQF'i 360° Tööülesannete jaoks A..... K.....

Kuidas hindate ennast järgnevate käitumishäidete põhjal?

	kasin	rahuldav	keskmine	hea	suurepärase
Otsib aktiivselt informatsiooni, et parandada oma otsuste kvaliteeti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teeb mõistlikke otsuseid, et tõsta ettevõtmiste tulemuslikkust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mõistab tööprotsesse puudutavate otsuste tagajärgi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tal on võime eristada fakte arvamustest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hindab oma ettevõtmiste õnnestumiseks vajalike lahenduste kvaliteeti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Säilitab rahu, kui ettevõtmised ei lähe ootuspäraselt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On võimeline analüüsima keerulisi probleeme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lahendab ettevõtmiste käigus ette tulevad probleemid praktilisel viisil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21%



EQF'i 360° Tööülesannete jaoks A..... K.....

Kuidas hindate ennast järgnevate käitumisnäidete põhjal?

	kasin	rahuldav	keskmine	hea	suurepärane
Pingutab, et mõista teiste inimeste seisukohti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuulab hoolega, mida teised ettevõtmises osalejad ütlevad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On teiste kuulamisest üldiselt huvitatud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusi tööjuhendeid andes kuulab hoolega oma kolleege	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haarab initsiatiivi oma tööprotsessi parendamiseks	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näitab uute ettevõtmistega alustamisel üles initsiatiivi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pakub uusi plaane või lahendusi, kui ettevõtmised ei kulge ootuspäraselt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näitab üles initsiatiivi tööprotsessi parendamiseks	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30%



EQF'i 360° Tööülesannete jaoks A..... K.....

Kuidas hindate ennast järgnevate käitumisnäidete põhjal?

	kasin	rahuldav	keskmine	hea	suurepärane
Aitab teistel tagasilöökidest toibuda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tal on võime mõjutada teiste arvamust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aitab teistel luua positiivset minapilti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aitab teistel pettumisest üle saada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On sihikindel, kui ettevõtmised ei kulge ootuspäraselt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskendub ka ajalise surve all olles tööprotsesside tulemustele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jääb rahulikuks, kui ettevõtmised ei kulge ootuspäraselt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töötulemused on head ka ajalise surve all töötades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pingelises olukorras seab tööd tähtsuse järjekorda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41%



EQF'i 360° Tööülesannete jaoks A..... K.....

Kuidas hindate ennast järgnevate käitumisnäidete põhjal?

	kasin	rahuldav	keskmine	hea	suurepärane
Panustab hea õhkkonna loomisesse oma ettevõtmistes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Julgustab kolleege koos töötama	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Julgustab kolleege koostööle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tema juhitud ettevõtmistes on lihtne koostööd teha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Julgustab teisi töövälistes tegevustes osalema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aitab uutel kolleegidel end sundimatult tunda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Korraldab kolleegidega tööväliseid tegevusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhtleb kõigi ettevõttes töötavate kolleegidega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

51%



EQF'i 360° Tööülesannete jaoks A..... K.....

Kuidas hindate ennast järgnevate käitumisnäidete põhjal?

	kasin	rahuldav	keskmine	hea	suurepärane
Suhtub oma kolleegidesse lugupidamisega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teda on lihtne usaldada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ta on teiste inimestega suheldes kannatlik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Austab teiste inimeste arvamust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mõistab, miks erinevatel inimestel on erinevad väärtused ja normid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ta on valmis teistelt inimestelt õppima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ei suutu teistest rahvustest inimestesse eelarvamusega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Väärtustab inimestevahelisi erinevusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

01%



EQF'i 360° Tööülesannete jaoks A..... K.....

Kuidas hindate ennast järgnevate käitumisnäidete põhjal?

	kasin	rahuldav	keskmine	hea	suurepärane
On võimeline planeerima ja organiseerima tööd mitmeks kuuks	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On võimeline oma ettevõtmisi tõhusalt planeerima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sõnastab oma ettevõtmistele konkreetsed ja mõõdetavad tulemused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planeerib ressurside (tööriistad, materjali) tõhusat kasutamist oma ettevõtmistes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On oma ettevõtmisi planeerides paindlik, et tegeleda ootamatute olukordadega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On võimeline mitme samaaegse ettevõtmise tulemusi jälgima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tal on lihtne ühelt ettevõtmiselt teisele samaaegsele ümber lülituda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On võimeline samaaegseid ettevõtmisi loogiliselt planeerima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On võimeline samaaegseid ettevõtmisi haldama	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

72%



EQF'i 360° Tööülesannete jaoks A..... K.....

Kuidas hindate ennast järgnevate käitumishäidete põhjal?

	kasin	rahuldav	keskmine	hea	suurepärase
Tõstab ettevõtmiste tulemuslikkust, muutes töökorraldust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suudab hallata ja võrrelda erinevate ettevõtete töökorraldust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On võimeline haldama ja võrdlema erinevate ettevõtete ohutusmeetmeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viiab töökorraldusse parandusi sisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teab ohutusjuhendeid ja saab neist piisavalt aru, et oma ettevõtmisi juhtida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunneb töömeetodeid ja saab neist piisavalt aru, et oma ettevõtmisi juhtida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunneb töös kasutatavaid materjale piisavalt, et oma ettevõtmisi juhtida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunneb tööriistu piisavalt, et oma ettevõtmisi juhtida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

82%



EQF'i 360° Tööülesannete jaoks A..... K.....

Kuidas hindate ennast järgnevate käitumisnäidete põhjal?

	kasin	rahuldav	keskmine	hea	suurepärase
On võimeline kohanema suurte muutustega töökeskkonnas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuleb toime väga ebamäärase olukorraga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuleb toime muutustega töökeskkonnas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On võimeline improviseerima, kui ettevõtmised ebaõnnestuvad või ei anna oodatud tulemusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aitab teistel muutuvate tööprioriteetidega toime tulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näitab üles paindlikkust, kui tööolukord seda nõuab	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Edendab aktiivselt uusi ideid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Edendab aktiivselt uusi töömeetodeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

81%



EQF'i 360° Tööülesannete jaoks A..... K.....

Kuidas hindate ennast järgnevate käitumisnäidete põhjal?

	kasin	rahuldav	keskmine	hea	suurepärane
Tahab oma töökogemust teistega jagada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On valmis õppima uusi oskusi, mis parandavad sektoriseselt tema tööalast konkurentsivõimet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tahab omandada uusi kogemusi teistes valdkondades sektoriseselt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhtub positiivselt sektoriseselt erinevates valdkondades töötamisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

96%



EQF'i 360° Tööülesannete jaoks A..... K.....

### Tööülesannete keerukuse hindamine

Hindamise viimase osana märkige palun, millised kirjeldused iseloomustavad teie tehtud tööd kõige paremini:

Vastutus: missugune kirjeldus iseloomustab hinnatava tööd kõige paremini?

- Ülesannete sooritamine kellegi pideval juhendusel
- Oma ülesannete täitmise eest vastutamine
- Oma ülesannete ettevalmistamine, planeerimine ja läbiviimine
- Oma ülesannete ettevalmistamine, planeerimine, läbiviimine ja hindamine
- Teiste töö ettevalmistamine ja planeerimine


Ajagraafik: missugune kirjeldus iseloomustab hinnatava tööd kõige paremini?

- Enama kui ühe tunni töö planeerimine
- Enama kui ühe päeva töö planeerimine
- Enama kui ühe nädala töö planeerimine
- Enama kui ühe kuu töö planeerimine
- Terve aasta töö planeerimine

Ülesande keerukus: missugune kirjeldus iseloomustab hinnatava tööülesandeid kõige paremini?

- Vastutab kergete, väikesemahuliste ülesannete täitmise eest
- Vastutab lihtsate, suuremahuliste ülesannete täitmise eest
- Vastutab keerukate ülesannete täitmise eest
- Vastutab töögraafikute eest
- Koordineerib teiste töögraafikuid

100%

 European  
Qualifications  
Framework

EQF'i 360° Hindamine Sulge Page



---

Täname, et täitsite ära käesoleva EQF'i 360° -Küsimustiku.

**Minge edasi kuni viimase leheküljeni, et saata oma vastused meie serverile.**

**Tähelepanu: siit alates on küsimustik täitmiseks, muutmiseks või avamiseks suletud!**

100%



EQF 360° aruanne A..... K.....

May 23th 2013

## EQF'i 4. taseme



## Teie EQF'i 4. taseme 360° aruanne

Isiklik ja konfidentsiaalne aruanne

A..... K..... 'i kohta

Käesolev EQF'i 4. taseme 360° aruanne on Academic Consultancy Services (ACS) koostöö tulemus.  
Täiendavat teavet ettevõtte ACS kohta vt [www.acs-nederland.nl](http://www.acs-nederland.nl).



EQF 360° aruanne A..... K..... May 23th 2013

## 1. Sisukord

Peatükk		Lehekülg
1	Sisukord	1
2	Sissejuhatus	2
3	Olulised EQF 360° pädevused	3
4	Teie keskmised EQF 360° pädevuste hinded	4
5	Teie EQF 360° profiil	5
6	Teie 10 kõrgeimat ja 10 madalaimat hinnet	6
<b>Lisad</b>		
7.1	Teie hinded EQF 360° pädevuste kaupa	10



EQF 360° aruanne A..... K.....

May 23th 2013

## 2. Sissejuhatus

Käesolev aruanne sisaldab EQF'i 360° hindamise tulemusi. Käesolev aruanne on veebipõhise hindamise tulemus, mille teie ja teie kutsutud hindajad on ära täitnud.

Käesolev aruanne annab teile ettekujutuse, kuidas te ennast hindate rea oluliste pädevuste osas ning kuidas teised teid näevad. Aruanne toob välja teie tugevad ja nõrgad küljed teie rollis professionaalina..

Põhiosas näidatakse ära järgnev teave:

- ülevaade teie enesehindamise hinnetest ja teie hindajate hinnetest pädevustele
- teie EQF'i 360° Profiil
- 10 teilt endalt kõrgeimaid hindeid saanud käitumisnäidet
- 10 teilt endalt madalaimaid hindeid saanud käitumisnäidet
- 10 teie hindajatelt kõrgeimaid hindeid saanud käitumisnäidet
- 10 teie hindajatelt madalaimaid hindeid saanud käitumisnäidet

Lisades antakse järgnevat teavet:

- Lisast leiате kõik hinded pädevuste kaupa. Saate seda lisa kasutada õppeseansidel oma EQF'i õpetaja või juhendajaga aitamaks seletada (äärmiselt) kõrgeid või madalaid hindeid.

© 2008 ACS B.V.

2 / 16



EQF 360° aruanne A..... K.....

May 23th 2013

## 3. Olulised EQF'i 360° pädevused

Allpool leiате olulised pädevused, mida on kasutatud käesolevas arvestuses.

### A. Vastutus

- Vastutus: Enda ja teiste tegude eest vastutamine
- Tulemuslikkus: Kvaliteetse töö tegemine
- Otsustamine: Õigete otsuste tegemine
- Probleemide lahendamine: Probleemide praktiline lahendamine

### B. Autonoomia

- Kuulamisoskus: Teiste aktiivne kuulamine
- Algatusvõime: Initsiatiivi haaramine
- Isiklik tugevus ja stabiilsus: Sihikindlus
- Stressiga toimetulek: Toimetulek pingelistes olukordades

### C. Kollektiiv

- Koostöö: Koos töötamine
- Suhete loomine: Uute inimestega suhtlemine
- Usaldus: Kannatlikkus ja teistest lugupidamine
- Tolerants: Inimestevaheliste erinevuste väärtustamine

### D. Ajagraafik

- Planeerimine ja korraldamine: Tõhusalt töötamine

### E. Ülesanded

- Multitegumtöö: Mitme ülesande samaaegne sooritamine

### F. Töökorraldus

- Töökorralduse kohandamine: Töökorralduse paremaks muutmine

### G. Teadmised ja arusaamine

- Teadmised ja arusaamine: Töömeetoditest ja materjalide kasutamisest aru saamine

### H. Mitmetähenduslikkus

- Kohanemisvõime: Uute või muutuvate tingimustega kohanemine

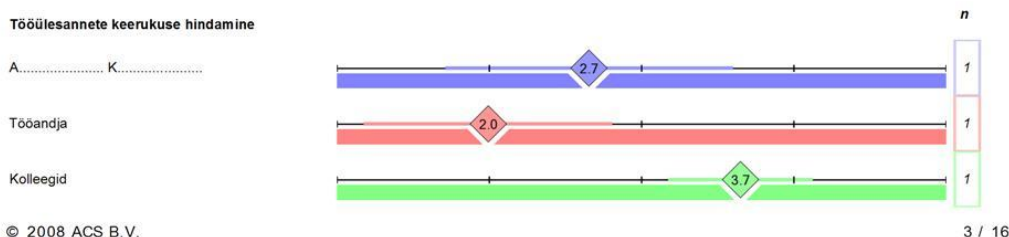
### I. Paindlikkus

- Paindlikkus: Avatus muutustele

### J. Ulatus

- Õppimisvõime: Valmisolek õppida uusi oskusi

Järgnevalt on näidatud EQF'i tase, kus olete viimaste kuude jooksul töötanud. Mida kõrgem hinne, seda keerukamad olid teie tööülesanded. Teie arvamust tööülesannete tasemest võrreldakse teie hindajate arvamusega.



EQF 360° aruanne A..... K.....

May 23th 2013

#### 4. Keskmised EQF'i 360° pädevuste hinded

Allpool olev tabel näitab ära ka erinevused teie enda ja teie hindajate antud hinnangute vahel. .

- Hindeerinevusi tähistatakse **roheline** värviga, kui hindajate antud keskmine hinne on kuni 1 punkt kõrgem kui teie enda hinne.
- Hindeerinevusi tähistatakse **roheline** taustavärviga, kui hindajate antud keskmine hinne on rohkem kui 1 punkt kõrgem kui teie enda hinne.
- Hindeerinevusi tähistatakse **punase** värviga, kui hindajate antud keskmine hinne on kuni 1 punkt madalam kui teie enda hinne.
- Hindeerinevusi tähistatakse **punase** taustavärviga, kui hindajate antud keskmine hinne on rohkem kui 1 punkt madalam kui teie enda hinne.

Teie pädevuste keskmised hinded.

		A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleegid (n = 1)	
		Score	ñ	Score	ñ	Score
Vastutus	Vastutus	4.25	0.5	4.75	0.7	5.00
	Tulemuslikkus	4.50		4.50	0.3	4.75
	Otsustamine	4.25		4.25	0.5	4.75
	Probleemide lahendamine	4.25	0.2	4.50	0.2	4.50
Autonoomia	Kuulamisoskus	4.75	0.3	4.50	0.2	5.00
	Algatusvõime	4.00	0.3	4.25	1.0	5.00
	Isiklik tugevus ja stabiilsus	4.00	0.6	4.60	0.6	4.60
	Stressiga toimetulek	4.00	0.5	4.50	0.5	4.50
Kollektiiv	Koostöö	3.75	0.2	4.00	1.2	5.00
	Suhete loomine	4.75	1.1	3.75	0.3	4.50
	Usaldus	5.00	0.8	4.25		5.00
	Tolerants	4.75	0.6	4.25	0.2	5.00
Ajagraafik	Planeerimine ja korraldamine	4.00	0.6	4.60	1.0	5.00
Ülesanded	Multitegumtöö	3.50	0.8	4.25	1.0	4.50
Töökorraldus	Töökorralduse kohandamine	3.75	0.3	3.50	1.0	4.75
Teadmised ja arusaamine	Teadmised ja arusaamine	3.75	0.2	4.00	1.2	5.00
Mitmetähenduslikkus	Kohanemisvõime	3.75	0.2	4.00	1.0	4.75
Paindlikkus	Paindlikkus	4.00	0.3	4.25	0.8	4.75
Ulatus	Õppimisvõime	4.75		4.75	0.2	5.00



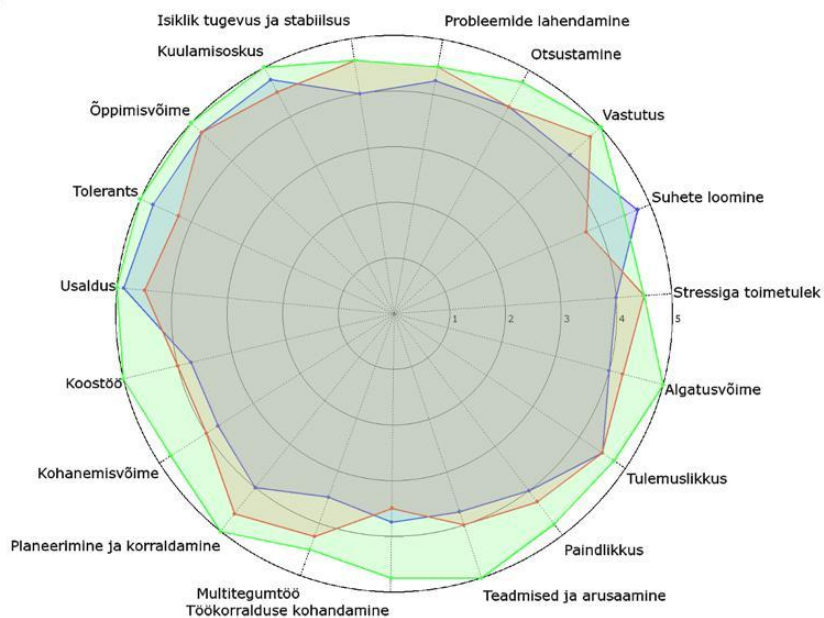
## 5. Teie EQF'i 360° Profiil

Allpool on toodud teie pädevuste profiil.

- Pöörake tähelepanu erinevustele selles, kuidas teie ja teie hindajad teid näevad.
- Hinded alla 3 osutavad võimalusele parandada oma sooritust.

■ A..... K.....

■ Tööandja  
■ Kolleegid





EQF 360° aruanne A..... K.....

May 23th 2013

## 6. Teie 10 kõrgeimat ja 10 madalaimat EQF'i 360° hinnet

Käesoleval ja järgnevatel lehekülgedel on toodud teie 10 parimat käitumisnäidet teie enda ja hindajate arvates. Järgnevalt on toodud 10 teie kõige kehvemat käitumisnäidet teie enda ja hindajate arvates. Kümme parimat on järjestatud vastavalt keskmistele hinnetele. Iga käitumisnäite juures on ära märgitud vastav pädevus.

Allpool olev tabel näitab ära ka erinevused teie enda ja hindajate antud hinnangute vahel.

- Hindeerinevusi tähistatakse **roheline** värviga, kui hindajate antud keskmine hinne on kuni 1 punkt kõrgem kui teie enda hinne.
- Hindeerinevusi tähistatakse **roheline** taustavärviga, kui hindajate antud keskmine hinne on rohkem kui 1 punkt kõrgem kui teie enda hinne.
- Hindeerinevusi tähistatakse **punane** värviga, kui hindajate antud keskmine hinne on kuni 1 punkt madalam kui teie enda hinne.
- Hindeerinevusi tähistatakse **punane** taustavärviga, kui hindajate antud keskmine hinne on rohkem kui 1 punkt madalam kui teie enda hinne.

Teie 10 kõrgeimat EQF'i 360° hinnet

			A..... K.....	Tööandja (n = 1)	Kolleegid (n = 1)		
			Score	h	Score	h	Score
<b>Autonoomia</b>	<b>Kuulamisoskus</b>	1. Pingutab, et mõista teiste inimeste seisukohti	5.00	1.0	4.00		5.00
<b>Kollektiiv</b>	<b>Suhete loomine</b>	2. Julgustab teisi töövälistes tegevustes osalema	5.00	2.0	3.00	1.0	4.00
<b>Vastutus</b>	<b>Probleemide lahendamine</b>	3. On võimeline analüüsima keerulisi probleeme	5.00		5.00		5.00
<b>Kollektiiv</b>	<b>Suhete loomine</b>	4. Korraldab kolleegidega tööväliseid tegevusi	5.00	1.0	4.00	1.0	4.00
<b>Autonoomia</b>	<b>Kuulamisoskus</b>	5. Kuulab hoolega, mida teised ettevõtmises osalejad ütlevad	5.00	1.0	4.00		5.00
		6. On teiste kuulamisest üldiselt huvitatud	5.00		5.00		5.00
<b>Kollektiiv</b>	<b>Tolerants</b>	7. Väärtustab inimestevahelisi erinevusi	5.00		5.00		5.00
		8. Ei suhtu teistest rahvastest inimestesse eelarvamusega	5.00		5.00		5.00
	<b>Usaldus</b>	9. Austab teiste inimeste arvamust	5.00	1.0	4.00		5.00
	<b>Tolerants</b>	10. Ta on valmis teistelt inimestelt õppima	5.00	1.0	4.00		5.00



EQF 360° aruanne A..... K.....

May 23th 2013

## Teie 10 madalaimat EQF'i 360° hinnet

			A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kollegid (n = 1)	
			Score	h	Score	h	Score
<b>Teadmised ja arusaamine</b>	<b>Teadmised ja arusaamine</b>	1. Tunneb tööriistu piisavalt, et oma ettevõtmisi juhtida	3.00	1.0	4.00	2.0	5.00
<b>Ülesanded</b>	<b>Multitegum töö</b>	2. Tal on lihtne ühelt ettevõtmiselt teisele samaaegsele ümber lülituda	3.00	2.0	5.00	2.0	5.00
		3. On võimeline mitme samaaegse ettevõtmise tulemusi jälgima	3.00	1.0	4.00	1.0	4.00
<b>Kollektiiv</b>	<b>Koostöö</b>	4. Julgustab kolleegie koostööle	3.00	1.0	4.00	2.0	5.00
<b>Mitmetähenduslikkus</b>	<b>Kohanemisvõime</b>	5. Tuleb toime väga ebamäärase olukorraga	3.00		3.00	2.0	5.00
<b>Töökorraldus</b>	<b>Töökorralduse kohandamine</b>	6. Viib töökorraldusse parandusi sisse	3.00	1.0	4.00	2.0	5.00
<b>Vastutus</b>	<b>Vastutus</b>	7. Vastutab isiklikult tööprotsessi heade tulemuste saavutamise eest	3.00	1.0	4.00	2.0	5.00
<b>Ajagraafik</b>	<b>Planeerimine ja korraldamine</b>	8. Planeerib ressursside (tööriistad, materjali) tõhusat kasutamist oma ettevõtmistes	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
		9. On oma ettevõtmisi planeerides paindlik, et tegeleda ootamatute olukordadega	4.00		4.00	1.0	5.00
<b>Paindlikkus</b>	<b>Paindlikkus</b>	10. Edendab aktiivselt uusi töömeetodeid	4.00		4.00		4.00

## 10 teie hindajate antud kõrgeimat EQF'i 360° hinnet

			A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kollegid (n = 1)	
			Score	h	Score	h	Score
<b>Autonoomia</b>	<b>Isiklik tugevus ja stabiilsus</b>	1. Aitab teistel luua positiivset minapilti	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
		2. Aitab teistel pettumisest üle saada	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
	<b>Stressiga toimetulek</b>	3. Keskendub ka ajalise surve all olles tööprotsesside tulemustele	4.00	1.0	5.00		4.00
	<b>Isiklik tugevus ja stabiilsus</b>	4. Tal on võime mõjutada teiste arvamust	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
<b>Kollektiiv</b>	<b>Tolerants</b>	5. Ei suhtu teistest rahvustest inimestesse eelarvamusega	5.00		5.00		5.00
<b>Autonoomia</b>	<b>Kuulamisoskus</b>	6. On teiste kuulamisest üldiselt huvitatud	5.00		5.00		5.00
		7. Uusi tööjuhendeid andes kuulab hoolega oma kolleegie	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
	<b>Stressiga toimetulek</b>	8. Jääb rahulikuks, kui ettevõtmised ei kulge ootuspäraselt	4.00	1.0	5.00		4.00
<b>Ülesanded</b>	<b>Multitegum töö</b>	9. Tal on lihtne ühelt ettevõtmiselt teisele samaaegsele ümber lülituda	3.00	2.0	5.00	2.0	5.00
<b>Kollektiiv</b>	<b>Usaldus</b>	10. Teda on lihtne usaldada	5.00		5.00		5.00

EQF 360° aruanne A..... K.....

May 23th 2013

10 teie hindajate antud madalaimat EQFi 360° hinnet

			A..... K.....	Tööandja (n = 1)	Kolleegid (n = 1)		
			Score	h	Score	h	Score
Mitmetähenduslikkus	Kohanem isvõime	1. Tuleb toime väga ebamäärase olukorraga	3.00		3.00	2.0	5.00
Töökorraldus	Töökorralduse kohandamine	2. On võimeline haldama ja võrdlema erinevate ettevõtete ohutusmeetmeid	4.00	1.0	3.00		4.00
Kollektiiv	Tolerants	3. Mõistab, miks erinevatel inimestel on erinevad väärtused ja normid	4.00	1.0	3.00	1.0	5.00
Töökorraldus	Töökorralduse kohandamine	4. Suudab hallata ja võrrelda erinevate ettevõtete töökorraldust	4.00	1.0	3.00	1.0	5.00
Kollektiiv	Suhete loomine	5. Julgustab teisi töövälistes tegevustes osalema	5.00	2.0	3.00	1.0	4.00
	Koostöö	6. Panustab hea õhkkonna loomisesse oma ettevõtmistes	4.00	1.0	3.00	1.0	5.00
	Tolerants	7. Ta on valmis teistelt inimestelt õppima	5.00	1.0	4.00		5.00
Ajagraafik	Planeerimine ja korraldamine	8. On oma ettevõtmisi planeerides paindlik, et tegeleda ootamatute olukordadega	4.00		4.00	1.0	5.00
		9. On võimeline planeerima ja organiseerima tööd mitmeks kuuks	4.00		4.00	1.0	5.00
Kollektiiv	Usaldus	10. Austab teiste inimeste arvamust	5.00	1.0	4.00		5.00

© 2008 ACS B.V.

8 / 16



EQF 360° aruanne A..... K.....

May 23th 2013

10 teie hindajate antud kõrgeimat EQFi 360° hinnet

			A..... K.....	Tööandja (n = 1)	Kolleegid (n = 1)		
			Score	h	Score	h	Score
Ajagraafik	Planeerimine ja korraldamine	1. On võimeline oma ettevõtmisi tõhusalt planeerima	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
		2. On võimeline planeerima ja organiseerima tööd mitmeks kuuks	4.00		4.00	1.0	5.00
Kollektiiv	Tolerants	3. Väärtustab inimestevahelisi erinevusi	5.00		5.00		5.00
Ajagraafik	Planeerimine ja korraldamine	4. Sõnastab oma ettevõtmistele konkreetsed ja mõõdetavad tulemused	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
		5. Planeerib ressursside (tööriistad, materjali) tõhusat kasutamist oma ettevõtmistes	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
Ülesanded	Multitegum töö	6. Tal on lihtne ühelt ettevõtmiselt teisele samaaegsele ümber lülituda	3.00	2.0	5.00	2.0	5.00
Ajagraafik	Planeerimine ja korraldamine	7. On oma ettevõtmisi planeerides paindlik, et tegeleda ootamatute olukordadega	4.00		4.00	1.0	5.00
Kollektiiv	Tolerants	8. Ei suhtu teistest rahvustest inimestesse eelarvamusega	5.00		5.00		5.00
		9. Ta on valmis teistelt inimestelt õppima	5.00	1.0	4.00		5.00
	Usaldus	10. Suhtub oma kolleegidesse lugupidamisega	5.00	1.0	4.00		5.00

10 teie hindajate antud madalaimat EQFi 360° hinnet

			A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleevid (n = 1)	
			Score	h̄	Score	h̄	Score
Autonoomia	Stressiga toimetulek	1. Jääb rahulikuks, kui ettevõtmised ei kulge ootuspäraselt	4.00	1.0	5.00		4.00
Ülesanded	Multitegum töö	2. On võimeline mitme samaaegse ettevõtmise tulemusi jälgima	3.00	1.0	4.00	1.0	4.00
Vastutus	Probleemide lahendamine	3. Säilitab rahu, kui ettevõtmised ei lähe ootuspäraselt	4.00	1.0	5.00		4.00
	Otsustamine	4. Tal on võime eristada fakte arvamustest	4.00		4.00		4.00
Autonoomia	Stressiga toimetulek	5. Keskendub ka ajalise surve all olles tööprotsesside tulemustele	4.00	1.0	5.00		4.00
Töökorraldus	Töökorralduse kohandamine	6. On võimeline haldama ja võrdlema erinevate ettevõtete ohutusmeetmeid	4.00	1.0	3.00		4.00
Ülesanded	Multitegum töö	7. On võimeline samaaegseid ettevõtmisi loogiliselt planeerima	4.00		4.00		4.00
Autonoomia	Isiklik tugevus ja stabiilsus	8. Aitab teistel tagasilöökidest toibuda	4.00		4.00		4.00
		9. On sihikindel, kui ettevõtmised ei kulge ootuspäraselt	4.00		4.00		4.00
Mitmetähenduslikkus	Kohanemise võime	10. On võimeline improviseerima, kui ettevõtmised ebaõnnestuvad või ei anna oodatud tulemusi	4.00		4.00		4.00

© 2008 ACS B.V.

9 / 16



EQF 360° aruanne A..... K.....

May 23th 2013

## 7. Lisad

### 7.1 Hinded EQF'i 360° pädevuste kaupa

Allpool olev tabel näitab ära ka erinevused teie enda ja hindajate antud hinnangute vahel.

- Hindeerinevusi tähistatakse **roheline** värviga, kui hindajate antud keskmine hinne on kuni 1 punkt kõrgem kui teie enda hinne.
- Hindeerinevusi tähistatakse **roheline** taustavärviga, kui hindajate antud keskmine hinne on rohkem kui 1 punkt kõrgem kui teie enda hinne.
- Hindeerinevusi tähistatakse **punase** värviga, kui hindajate antud keskmine hinne on kuni 1 punkt madalam kui teie enda hinne.
- Hindeerinevusi tähistatakse **punane** taustavärviga, kui hindajate antud keskmine hinne on rohkem kui 1 punkt madalam kui teie enda hinne.

Vastutus

	A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleevid (n = 1)	
	Score	h̄	Score	h̄	Score
Käitub tööprotsessi tulemusi mõjutavaid otsuseid tehes vastutustundlikult	5.00		5.00		5.00
Lõpetab alustatud ettevõtmised	5.00		5.00		5.00
Tunneb vastutust ettevõtmiste eest, mis on talle usaldatud	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
Vastutab isiklikult tööprotsessi heade tulemuste saavutamise eest	3.00	1.0	4.00	2.0	5.00
<b>Kokku</b>	<b>4.25</b>	<b>0.5</b>	<b>4.75</b>	<b>0.8</b>	<b>5.00</b>

## Tulemuslikkus

	A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleegid (n = 1)	
	Score	ĥ	Score	ĥ	Score
Astub samme, kui tema ettevõtmiste tulemuslikkus ei vasta ootustele	5.00	1.0	4.00		5.00
On võimeline juhtima oma haridustasemele vastavaid ettevõtmisi	4.00		4.00	1.0	5.00
On võimeline hindama oma ettevõtmiste tulemuslikkust	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
Jälgib pidevalt oma ettevõtmiste tulemuslikkust	5.00		5.00	1.0	4.00
<b>Kokku</b>	<b>4.50</b>		<b>4.50</b>	<b>0.3</b>	<b>4.75</b>

© 2008 ACS B.V.

10 / 16



EQF 360° aruanne A..... K.....

May 23th 2013

## Otsustamine

	A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleegid (n = 1)	
	Score	ĥ	Score	ĥ	Score
Otsib aktiivselt informatsiooni, et parandada oma otsuste kvaliteeti	5.00	1.0	4.00		5.00
Teeb mõistlikke otsuseid, et tõsta ettevõtmiste tulemuslikkust	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
Mõistab tööprotsesse puuduvate otsuste tagajärgi	4.00		4.00	1.0	5.00
Tal on võime eristada fakte arvamustest	4.00		4.00		4.00
<b>Kokku</b>	<b>4.25</b>		<b>4.25</b>	<b>0.5</b>	<b>4.75</b>

## Probleemide lahendamine

	A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleegid (n = 1)	
	Score	ĥ	Score	ĥ	Score
Hindab oma ettevõtmiste õnnestumiseks vajalike lahenduste kvaliteeti	4.00		4.00		4.00
Säilitab rahu, kui ettevõtmised ei lähe ootuspäraselt	4.00	1.0	5.00		4.00
On võimeline analüüsima keerulisi probleeme	5.00		5.00		5.00
Lahendab ettevõtmiste käigus eettulevad probleemid praktilisel viisil	4.00		4.00	1.0	5.00
<b>Kokku</b>	<b>4.25</b>	<b>0.3</b>	<b>4.50</b>	<b>0.3</b>	<b>4.50</b>

## Kuulamisoskus

	A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleegid (n = 1)	
	Score	ĥ	Score	ĥ	Score
Pingutab, et mõista teiste inimeste seisukohti	5.00	1.0	4.00		5.00
Kuulab hoolega, mida teised ettevõtmises osalejad ütlevad	5.00	1.0	4.00		5.00
On teiste kuulamisest üldiselt huvitatud	5.00		5.00		5.00

Uusi tööjuhendeid andes kuulab hoolega oma kolleege	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
<b>Kokku</b>	<b>4.75</b>	<b>0.3</b>	<b>4.50</b>	<b>0.3</b>	<b>5.00</b>

© 2008 ACS B.V.

11 / 16



EQF 360° aruanne A..... K.....

May 23th 2013

## Algatusvõime

	A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleegid (n = 1)	
	Score	ñ	Score	ñ	Score
Haarab initsiatiivi oma tööprotsessi parendamiseks	4.00		4.00	1.0	5.00
Näitab uute ettevõtmistega alustamisel üles initsiatiivi	4.00		4.00	1.0	5.00
Pakub uusi plaane või lahendusi, kui ettevõtmised ei kulge ootuspäraselt	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
Näitab üles initsiatiivi tööprotsessi parendamiseks	4.00		4.00	1.0	5.00
<b>Kokku</b>	<b>4.00</b>	<b>0.3</b>	<b>4.25</b>	<b>1.0</b>	<b>5.00</b>

## Isiklik tugevus ja stabiilsus

	A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleegid (n = 1)	
	Score	ñ	Score	ñ	Score
Aitab teistel tagasilöökidest toibuda	4.00		4.00		4.00
Tal on võime mõjutada teiste arvamust	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
Aitab teistel luua positiivset minapilti	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
Aitab teistel pettumisest üle saada	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
On sihikindel, kui ettevõtmised ei kulge ootuspäraselt	4.00		4.00		4.00
<b>Kokku</b>	<b>4.00</b>	<b>0.6</b>	<b>4.60</b>	<b>0.6</b>	<b>4.60</b>

## Stressiga toimetulek

	A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleegid (n = 1)	
	Score	ñ	Score	ñ	Score
Keskendub ka ajalise surve all olles tööprotsesside tulemustele	4.00	1.0	5.00		4.00
Jaab rahulikuks, kui ettevõtmised ei kulge ootuspäraselt	4.00	1.0	5.00		4.00
Töötulemused on head ka ajalise surve all töötades	4.00		4.00	1.0	5.00
Pingelises olukorras seab tööd tähtsuse järjekorda	4.00		4.00	1.0	5.00
<b>Kokku</b>	<b>4.00</b>	<b>0.5</b>	<b>4.50</b>	<b>0.5</b>	<b>4.50</b>

© 2008 ACS B.V.

12 / 16



EQF 360° aruanne A..... K.....

May 23th 2013

## Koostöö

A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleevid (n = 1)	
	Score	ñ	Score	ñ
Panustab hea õhkkonna loomisesse oma ettevõtmistes	4.00	1.0	3.00	1.0
Julgustab kolleege koos töötama	4.00		4.00	1.0
Julgustab kolleege koostööle	3.00	1.0	4.00	2.0
Tema juhitud ettevõtmistes on lihtne koostööd teha	4.00	1.0	5.00	1.0
<b>Kokku</b>	<b>3.75</b>	<b>0.3</b>	<b>4.00</b>	<b>1.3</b>

## Suhete loomine

A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleevid (n = 1)	
	Score	ñ	Score	ñ
Julgustab teisi töövälistes tegevustes osalema	5.00	2.0	3.00	1.0
Aitab uutel kolleegidel end sundimatult tunda	4.00		4.00	1.0
Korraldab kolleegidega tööväliseid tegevusi	5.00	1.0	4.00	1.0
Suhtleb kõigi ettevõttes töötavate kolleegidega	5.00	1.0	4.00	
<b>Kokku</b>	<b>4.75</b>	<b>1.0</b>	<b>3.75</b>	<b>0.3</b>

## Usaldus

A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleevid (n = 1)	
	Score	ñ	Score	ñ
Suhtub oma kolleegidesse lugupidamisega	5.00	1.0	4.00	
Teda on lihtne usaldada	5.00		5.00	
Ta on teiste inimestega suheldes kannatlik	5.00	1.0	4.00	
Austab teiste inimeste arvamust	5.00	1.0	4.00	
<b>Kokku</b>	<b>5.00</b>	<b>0.8</b>	<b>4.25</b>	<b>5.00</b>



EQF 360° aruanne A..... K.....

May 23th 2013

## Tolerants

A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleevid (n = 1)	
	Score	h	Score	h
Mõistab, miks erinevatel inimestel on erinevad väärtused ja normid	4.00	1.0	3.00	1.0
Ta on valmis teistelt inimestelt õppima	5.00	1.0	4.00	
Ei suhtu teistest rahvustest inimestesse eelarvamusega	5.00		5.00	
Väärtustab inimestevahelisi erinevusi	5.00		5.00	
<b>Kokku</b>	<b>4.75</b>	<b>0.5</b>	<b>4.25</b>	<b>0.3</b>

## Planeerimine ja korraldamine

A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleevid (n = 1)	
	Score	h	Score	h
On võimeline planeerima ja organiseerima tööd mitmeks kuuks	4.00		4.00	1.0
On võimeline oma ettevõtmisi tõhusalt planeerima	4.00	1.0	5.00	1.0
Sõnastab oma ettevõtmistele konkreetsed ja mõõdetavad tulemused	4.00	1.0	5.00	1.0
Planeerib ressursside (tööriistad, materjali) tõhusat kasutamist oma ettevõtmistes	4.00	1.0	5.00	1.0
On oma ettevõtmisi planeerides paindlik, et tegeleda ootamatute olukordadega	4.00		4.00	1.0
<b>Kokku</b>	<b>4.00</b>	<b>0.6</b>	<b>4.60</b>	<b>1.0</b>

## Multitegumtöö

A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleevid (n = 1)	
	Score	h	Score	h
On võimeline mitme samaaegse ettevõtmise tulemusi jälgima	3.00	1.0	4.00	1.0
Tal on lihtne ühelt ettevõtmiselt teisele samaaegsele ümber lülituda	3.00	2.0	5.00	2.0
On võimeline samaaegseid ettevõtmisi loogiliselt planeerima	4.00		4.00	
On võimeline samaaegseid ettevõtmisi haldama	4.00		4.00	1.0
<b>Kokku</b>	<b>3.50</b>	<b>0.8</b>	<b>4.25</b>	<b>1.0</b>

© 2008 ACS B.V.

14 / 16



EQF 360° aruanne A..... K.....

May 23th 2013

## Töökorralduse kohandamine

A..... K.....	Tööandja (n = 1)	Kolleevid (n = 1)

	Score	ñ	Score	ñ	Score
Tõstab ettevõtmiste tulemuslikkust, muutes töökorraldust	4.00		4.00	1.0	5.00
Suudab hallata ja võrrelda erinevate ettevõtete töökorraldust	4.00	1.0	3.00	1.0	5.00
On võimeline haldama ja võrdlema erinevate ettevõtete ohutusmeetmeid	4.00	1.0	3.00		4.00
Viib töökorraldusse parandusi sisse	3.00	1.0	4.00	2.0	5.00
<b>Kokku</b>	<b>3.75</b>	<b>0.3</b>	<b>3.50</b>	<b>1.0</b>	<b>4.75</b>

## Teadmised ja arusaamine

	A.....		Tööandja (n = 1)		Kolleegid (n = 1)	
	Score	ñ	Score	ñ	Score	ñ
Teab ohutusjuhendeid ja saab neist piisavalt aru, et oma ettevõtmisi juhtida	4.00		4.00	1.0	5.00	
Tunneb töömeetodeid ja saab neist piisavalt aru, et oma ettevõtmisi juhtida	4.00		4.00	1.0	5.00	
Tunneb töös kasutatavaid materjale piisavalt, et oma ettevõtmisi juhtida	4.00		4.00	1.0	5.00	
Tunneb tööriistu piisavalt, et oma ettevõtmisi juhtida	3.00	1.0	4.00	2.0	5.00	
<b>Kokku</b>	<b>3.75</b>	<b>0.3</b>	<b>4.00</b>	<b>1.3</b>	<b>5.00</b>	

## Kohanemisvõime

	A.....		Tööandja (n = 1)		Kolleegid (n = 1)	
	Score	ñ	Score	ñ	Score	ñ
On võimeline kohanema suurte muutustega töökeskkonnas	4.00		4.00	1.0	5.00	
Tuleb toime väga ebamäärase olukorraga	3.00		3.00	2.0	5.00	
Tuleb toime muutustega töökeskkonnas	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00	
On võimeline improviseerima, kui ettevõtmised ebaõnnestuvad või ei anna oodatud tulemusi	4.00		4.00		4.00	
<b>Kokku</b>	<b>3.75</b>	<b>0.3</b>	<b>4.00</b>	<b>1.0</b>	<b>4.75</b>	

© 2008 ACS B.V.

15 / 16



EQF 360° aruanne A..... K.....

May 23th 2013

## Paindlikkus

	A.....		Tööandja (n = 1)		Kolleegid (n = 1)	
	Score	ñ	Score	ñ	Score	ñ
Aitab teistel muutuvate tööprioriteetidega toime tulla	4.00		4.00	1.0	5.00	
Näitab üles paindlikkust, kui tööolukord seda nõuab	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00	
Edendab aktiivselt uusi ideid	4.00		4.00	1.0	5.00	
Edendab aktiivselt uusi töömeetodeid	4.00		4.00		4.00	
<b>Kokku</b>	<b>4.00</b>	<b>0.3</b>	<b>4.25</b>	<b>0.8</b>	<b>4.75</b>	

## Õppimisvõime

	A..... K.....	Tööandja (n = 1)		Kolleegid (n = 1)	
	Score	ñ	Score	ñ	Score
Tahab oma töökogemust teistega jagada	5.00		5.00		5.00
On valmis õppima uusi oskusi, mis parandavad sektoriseselt tema tööalast kompetentsivõimet	5.00	1.0	4.00		5.00
Tahab omandada uusi kogemusi teistes valdkondades sektoriseselt	5.00		5.00		5.00
Suhtub positiivselt sektoriseselt erinevates valdkondades töötamisele	4.00	1.0	5.00	1.0	5.00
<b>Kokku</b>	<b>4.75</b>		<b>4.75</b>	<b>0.3</b>	<b>5.00</b>

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina Raili Laas

*(autori nimi)*

(sünnikuupäev: 15. august 1976)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Kompetentsipõhine õpe ja hindamine,

*(lõputöö pealkiri)*

mille juhendaja on Mari Karm,

*(juhendaja nimi)*

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 23.05.2013 *(kuupäev)*