

# STARR tehnika kasutamine varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamisel

Einike Pilli, Inga Vau



Primus

ELLU VIIB SIHTASUTUS  
**ARCHIMEDES**

## Sisukord

Sissejuhatus .....	3
STARR tehnika .....	4
Õpimapp .....	6
2.1. Õpimapi struktuur .....	6
2.2. Tõendusmaterjalide valik .....	7
2.3. Õpimapi koostamine STARR tehnikast lähtudes .....	8
2.4. Õpimapi hindamine .....	11
Intervjuu .....	12
3.1. Intervjuu ettevalmistamine .....	12
3.2. Intervjuu läbiviimine .....	13
3.3. Erinevad intervjuu ülesehitamise ja läbiviimise tehnikad .....	13
3.4. Hindamisotsuse tegemine .....	18
3.5. Tagasiside andmine .....	19
Lõpetuseks.....	19
Lisad .....	20



Primus

ELLU VIIB SIHTASUTUS  
**ARCHIMEDES**

## Sissejuhatus

Nüüdisaegsed õpikäsitused rõhutavad, et inimesed õpivad väga erineval viisil. Üks keerukamaid, kuid samas tõhusamaid õppimise viise on kogemuse kaudu õppimine. Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine võimaldab kogemusest õpitud kasutada haridusasutuse vastuvõtutingimuste või tasemehariduse õppekava täitmisel või kutse taotlemisel. Ka on näiteks õppekavas ettenähtud praktika hindamine sisuliselt töökogemusest õpitu hindamine. Valmisolek kogemusest õpitud arvestada ja hinnata on kõrgkoolides ja kutsekomisjonides olemas, kuid vahel napib oskusi ja sobivaid meetodeid selle teostamiseks. Käesoleva juhendmaterjali aluseks on Hollandis kasutusele võetud STARR(T) tehnika, mis sobib hästi nii õpimapi koostamiseks (STARR) kui intervjuu (STARRT) ülesehitamiseks ja analüüsimiseks. Juhend on mõeldud abiks õpimapi koostamise ja intervjuu läbiviimise kui hindamismeetodite ülesehitamisel ja töökogemusest õpitu arvestamisel. Tehnika on Eesti kontekstile ja vajadustele vastavaks kohandatud.

Juhendmaterjali sihtgrupiks on eelkõige inimesed, kes püstitavad hindamisülesandeid, nõustavad nende täitmisel ja hindavad, aga sellest on kindlasti abi ka neil, kes oma kogemusi nende hindamismeetodite abil analüüsivad. Kuna karjäärikäsitlus on muutunud väga dünaamiliseks ja mitmekülgeks, võib allolevast materjalist olla abi ka neil, kes oma elu valikuid kaaluvad ja ehk uusi teha soovivad, ning neil, kes nõustajatena inimesi karjääriotsingutes toetavad.

Käesolevas materjalis tutvustatakse kahte hindamismeetodit, mille abil on võimalik kogemusest õpitud nii kirjeldada kui analüüsida. Õpimappi ja intervjuud võib kasutada eraldiseisvalt, aga neid võib omavahel ka lõimida, näiteks kasutades õpimappi põhjalikuma ja detailsema läbimõtleamise vahendina ning tõendusmaterjalide esitamise kohana, intervjuud aga eelkõige õpimapi “lünkade” täitmiseks ning analüüsitud kogemuste autentsuse tagamiseks. Järgnev materjal koosneb kolmest põhilisest osast: STARR tehnika tutvustusest, õpimapi koostamise ja hindamise võimalustest STARR tehnika abil ning intervjuu ülesehitamisest sama meetodika alusel. Kuna tegemist on soovitusliku materjaliga, oleme autoritena õnnelikud, kui käesolev kirjutis äratav teis mõtteid ja inspireerib edasi mõtlema ning uusi täiendusi looma.



Primus

ELLU VIIB SIHTASUTUS  
**ARCHIMEDES**

## STARR tehnika

STARR – tehnika põhimõisted on järgmised:

*Situation* – situatsioon, olukord;

Situatsiooni juures võib kirjeldada kogemust, mida analüüsitakse mitmel viisil. See võib tähendada töökoha kirjeldust, näiteks “töötasin aastatel 2001-2003 Tartu Ülikooli akadeemilises raamatukogus” või “osalesin rahvusvahelises Leonardo da Vinci projektis “...”. Kuid situatsiooni võib kirjeldada ka detailsemalt, näiteks juhtumi taustana, kui kogu STARR tehnika toetub ühele parimat praktikat kirjeldavale kliendisuhtele. Sel juhul kirjeldatakse situatsiooni põhjuseid ja toimumise konteksti, osapooli ja muud sisu mõistmiseks vajalikku.

*Task* – ülesanne, roll

Ka siin võib läheneda mitmel viisil. Kui kirjeldatakse pikemat tööprotsessi, sobib rääkida taotleja kohast organisatsiooni struktuuris, regulaarsetest tööülesannetest ja vastutuse määra. Kui tegu on konkreetse väljavalitud situatsiooniga, siis kirjeldatakse teiste või enda poolt püstitatud ülesannet ja selle eesmärke.

Näiteks võib kliendisuhte ülesandes kirjeldada, mida suhte loomiseks tehti, mil viisil eesmärkide sõnastamiseni jõuti, kuidas toimus tööprotsess ning lõpuks, mil viisil suhe lõpule jõudis. Siinkohal sobib ka nimetada erinevaid tehnikaid ja meetodeid, mida kliendiga suheldes kasutati. Samuti saab kirjeldada oma rolli suhtes kliendiga.

*Action* – tegevus

Seda osa on eriti vaja juhul, kui kirjeldatakse ühte konkreetset situatsiooni. Näiteks võib taotleja kirjeldada oma tegevusi kliendiga konfliktsituatsiooni lahendamisel. Tegevuse kirjelduse juures saab pöörata tähelepanu ka analüüsi aspektile, nt miks valiti just antud tegutsemisviis ja mis oleksid olnud alternatiivid, aga ka laiemalt, nt mille alusel valikuid tehakse.

*Result* – tulemus

Igal töö on tulemused. Kui kirjeldatakse pikemat tööperioodi, siis võib välja tuua need tulemused, mida taotleja eriti oluliseks peab ja mille üle ta on uhke. Õppimise perspektiivist võib õnnestumistest veelgi olulisem olla mõne tulemuse kirjeldamine, mis polnud ootuspärane ja pani oma tegevusi analüüsima ning muutma. Kõige parem võiks olla aga kirjeldada tulemusi mõtteviisi “enne ja nüüd” järgi, kus taotleja eristab varem saavutatud tulemusi nendest, mida ta nüüd saavutab ning kirjeldab nende vahet.

Konkreetsemat situatsiooni analüüsid on tõenäoliselt juttu pigem ühest tulemusest. Sel juhul saab kirjeldada, kuidas klient tulemusega rahule jäi. Samuti võib lisada kliendi hilisemat



Primus

ELLU VIIB SIHTASUTUS  
ARCHIMEDES

tagasisidet, kui seda peaks olema. Lisaks võib analüüsida, kas erinevad kaasatud osapooled olid tulemuste suhtes sarnasel või erineval arvamusel, viimasel juhul tasub välja tuua ka sellise olukorra võimalikke põhjuseid.

### *Reflection* – analüüs

Analüüsi osa on taotluses kahtlemata kõige olulisem. Selles osas selguvad seosed taotletava pädevuse või õpiväljundi ja kirjeldatud kogemus vahel. Analüüs on oma tüübilt eneseanalüüs kogemustest õpitu põhjal.

Kui tegu on pikemaajalise töökogemuse arvestamisega või pika praktikaperioodiga, peaks analüüsi osa kirjeldama eelkõige seda, mida selle perioodi jooksul on õpitud ja kuidas arenetud. Analüüs peab loogiliselt seostuma eelmiste, kirjeldavate osadega. Näiteks on oma töö tulemusi ja kogemusest õppimist hea omavahel seostada. Analüüsil võib olla ka edasivaatav perspektiiv selle kohta, mida tahetakse veel õppida ja milles areneda.

Konkreetsema situatsiooni puhul põhjendatakse analüüsi osas, miks valiti just selline situatsioon, kuidas hinnatakse saavutatud tulemusi tagasivaates ning mida teeks taotleja järgmistel kordadel teisiti. Erilist tähelepanu tuleb pöörata tegevuse tagajärgede ja tulemuste analüüsile – millised oli õnnestumised ja miks, kuidas võiks järgmisel korral teisiti teha. Konkreetsema situatsiooni analüüs on eriti viljakas, kui taotleja pole valinud mitte liiga kerget ja probleemitut situatsiooni.

STARR tehnikal on mitmeid variatsioone. Mõningatel juhtudel piirduakse STAR-iga, s.t, et tulemuste juures meetod lõpeb. Sel juhul võib näiteks kasutada kellegi teise analüüsi tehtud tööle toetavana või paluda taotlejal lisada analüütilised kommentaarid olemasolevate osade juurde. Vahel kasutatakse “R”-i tähendusena “*relate*” – seosta. Taotlejal palutakse seostada, kuidas situatsioonidest õpitu haakub konkreetse taotlusega. Sel juhul saab paremini mõista ja hinnata taotluses esitatud pädevuste ja kirjeldatud kogemuse seost. Eriti keerukatel juhtudel lisatakse T – “*transfer*” – kannu üle, kasuta teistes situatsioonides. Siin palutakse taotlejal hinnata metatasandil, millised omandatud oskustest sobivad teistes kontekstides kasutamiseks.

Millist varianti kasutatakse, sõltub hindamise eesmärgist. Et pelgalt kogemuse olemasolu ei taga kogemusest õppimist, tuleks kogemuste kirjeldamise kõrval (situatsiooni, ülesannete ja rollide osa) rõhutada tulemuste analüüsi ja nendest õpitud. Samas on see taotlejale tavaliselt kõige keerukam osa, milles ta vajab nõustaja abi. Ülekande osa (T) puhul on õppimine eriti laiaulatuslik: kui oma kogemustest õpitud osatakse kasutada ka mujal, võib pädevuse omandamises kindel olla.

STARR tehnika või selle modifikatsioonide kasutamisel tuleb meeles pidada kriteeriumhindamise põhimõtet: hinnatava poolt väljendatud tuleb võrrelda eelnevalt kirjeldatud õpiväljundite, pädevuste või muu oodatava tasemega. Hea analüüsi puhul suudab hinnatav tõendada, et ta on omandanud just selle pädevuste taseme, mida temalt oodatakse. Kui kõikide õpiväljundite omandamine pole tõestatud, tuleb paluda lisamaterjale või küsida infot juurde intervjuu käigus.

## Õpimapp

Õpimapp ehk portfoolio on õppimise ja hindamise meetod, millel on mitmeid vorme ja eesmärgi. Õpimapi vorm sõltub eesmärgist, võimalustest ja õppija loovusest. Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamise juures on õpimapi kasutamine hea võimalus. Kui on tegemist suuremahulise hindamisega, on mõttekas kasutada õpimapi ja intervjuu kombineerimist. Sel juhul on õpimapp intervjuu aluseks. Õpimappi võib kasutada ka eraldiseisvalt.

Õpimapp on oma olemuselt mitmekomponendiline hindamisemeetod, kuhu kogutakse erinevaid tõendusmaterjale pikema perioodi jooksul tehtud tööst. Õpimappi eristab muudest tööde kogumitest see, et selles on analüütiline osa, milles mapi koostaja analüüsib oma arengut tehtud ja esitatud tööde põhjal. Kogemusest õpitu hindamisel on analüüsi osal eriline kaal, sest see aitab mõista taotleja kogemusi kirjeldavate tõendusmaterjalide valikut ning taotleja sisulist arusaamist saadud kogemustest.

### 2.1. Õpimapi struktuur

Õpimapi alguses on info taotleja ja taotletava kohta. Nõustamisel võib rõhutada, et pole tingimata vaja kirjutada kõiki töö-, õppimis- ja ühiskondliku tegevuse kogemusi, vaid ikka neid, mis haakuvad konkreetse taotlusega.

Õpiväljundid ja pädevused ning nende hindamiskriteeriumid on abiks taotlejale õpimapi koostamisel, nõustajale tema nõustamisel ja hindajale õpimapi hindamisel. Väljundipõhise hindamise mõtteviis eeldab, et kõik õpiväljundid või pädevused on tõendatud ja õpimapis esitatud materjal ja analüüs näitavad taotleja vastamist kõigile hindamiskriteeriumidele.

Õpimapi põhiosa moodustab õpiväljundite või pädevuste omandamise kirjeldus koos tõendusmaterjaliga ja analüüs. Õpimapi põhiosas on kaht tüüpi materjale, mis peavad omavahel loogiliselt sobima: kogemust tõendavad materjalid ehk tõendusmaterjalid ja analüüs, mis seob need hinnatava terviku õpiväljundite või pädevustega. Analüüsi osas põhjendatakse, selgitatakse ja täiendatakse valitud tõendusmaterjali, et näidata, kuidas sobib tõendusmaterjal

tõendatavate õpiväljunditega. Tõendusmaterjal on analüüsi aluseks ja aitab vältida olukorda, kus hästi kirjutada oskav taotleja veenab hindajaid pelgalt oma jutuga.

### *Näiteks*

#### **Õpimapi võimalik ülesehitus**

1. Taotleja nimi ja kontaktinfo (CV-le lisaks või selle asemel)
2. Taotluse kokkuvõttev sisu (õpiväljundid ja pädevused, mille arvestamist taotletakse)
3. Taotlusega seotud kogemuste kirjeldus
  - töökohad ja töötamise aeg (võimalik ettevõtlus, osalemine projektides jne) – kaudne tõendusmaterjal
  - õppimise erinevad vormid (formaalne, täienduskoolitused, vabaharidus);
  - ühiskondlik tegevus
  - muu oluline informatsioon
4. Õpiväljundite omandamise analüüs koos tõendusmaterjaliga

## **2.2. Tõendusmaterjalide valik**

Tõendusmaterjali võib olla kahte liiki: otsene ehk primaarne või kaudne ehk sekundaarne. Otseseks tõendusmaterjaliks on näiteks tehtud projektid, kavad, plaanid ja aruanded, artiklid, pildid või videoülevõtted hinnatava inimese pädevusi tõendavatest tegevustest või tulemustest. Praktika puhul on otseseks tõendusmaterjaliks praktika ajal tehtud tööd. Näiteks kui kunstivaldkonna üliõpilased on loodusmaali praktikal, sobivad nende maalide ekspositsioonist tehtud fotod või maalid ise väga hästi otseseks tõendusmaterjaliks. Kui aga tegu on aastaid kunstikoolis õpetanud inimese taotlusega töökogemust arvestada, sobivad otseseks tõendusmaterjaliks tema poolt koostatud õppekavad, õppematerjalid ning miks mitte ta enda loodud kunstiteosed, mida ta õppijatele näidisteks pakub.

Kaudseks tõendusmaterjaliks sobib seevastu kõik see, mida teised on hinnatava inimese poolt tehtust arvanud või milles tõendatakse tema kogemuse olemasolu kellegi teise poolt. Kaudne tõendusmaterjal võib olla ka taustaks, et mõista hinnatava inimese töö ulatust ja vastutuse suurust. Kaudse tõendusmaterjali hulka võib arvata näiteks ametijuhendid, tagasiside tehtud töödele, soovituskirjad ja autasud, asutuse struktuuri kirjelduse jne. Praktika puhul võib kaudseks tõendusmaterjaliks olla praktikaasutuse poolse juhendaja hinnang või praktikapäevik, kus praktikant kirjeldab, mida ta praktika käigus tegi.

Tõendusmaterjali valikul on hea järgida järgmisi põhimõtteid:

1. õpimappi on mõtet panna vaid neid tõendusmaterjale, mis haakuvad õpiväljundite ja teiste tõendusmaterjalidega, s.t vastavad õpimapi sisule;



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks



Primus

ELLU VIIB SIHTASUTUS  
**ARCHIMEDES**

2. valida tasub parimaid näiteid oma töödest, kui pole öeldud teisiti (õppeprotsessis palutakse vahel lisada näiteid ka ebaõnnestumistest, mis näitavad inimese arengut ja analüüsivõimet);
3. kaudseid ja otseseid tõendusmaterjale on mõistlik omavahel kombineerida;
4. tõendusmaterjalide seast tasub valida just neid, mis aitavad eneseanalüüsi koostada.

Tõendusmaterjalide valiku võib ette anda ka hindaja. Kui on mõni keskne ja tüüpiline tõendusmaterjal, mida kõigilt taotlejatelt oodatakse, siis võiks selle taotlejale enne õpimapi koostamist teatavaks teha. On ka võimalus, et tõendusmaterjale tuleb asendada mõne hindamiseetodiga. Selle võib juba enne õpimapi täitmist kokku leppida, aga vajadus hindamiseetodi järgi võib selguda ka hiljem.

Tõendusmaterjali valikul võib taotlejaid aidata ka juhul, kui nad alles õpivad, mida tõendusmaterjal tähendab. Viimasel juhul võib nii hindaja kui nõustaja pakkuda taotlejale valiku võimalikest tõendusmaterjalidest kas iga või mõne pädevuse juurde.

## ***2.3. Õpimapi koostamine STARR tehnikast lähtudes***

### **2.3.1. Kogemused ehk situatsioon, rollid ja tegevused (STARRi osad S,T ja A)**

Õpimapi põhiosa algab hinnatava tervikuga seotud kogemuse kirjeldusest. Selles osas kirjeldatakse situatsioone ja kogemusi, mille kaudu on õpiväljundid või pädevused omandatud. Kogemusi ehk situatsioone, rolle ja tegevusi on eriti hea koos esitada juhul, kui neid on mitu.

Nagu eelnevalt öeldud, võivad need kogemused olla pikemaajalised ja suuremahulised (nt töötamine mingis ettevõttes mingil ametikohal, projektis või vabatahtlikus töös osalemine) või üksikud juhtumid mingite suuremate kogemuste kontekstis. Situatsiooni ja tegevuste kirjeldusele peaks järgnema selgitus, millises rollis oldi ja milliseid ülesandeid täideti. Tavaliselt peaks roll ja selles täidetavad ülesanded olema loogiliselt seotud. Et ühe rolli täitmisel tehtavad tegevused võivad varieeruda, on hea need ikka kirja panna ja mitte ainult piirduda rolli nimetamisega. Selles osas peaks saama vastuse küsimustele mis, kus ja millal, kellenä ja mida tehti.

Kui hinnataval inimesel on palju erinevaid kogemusi, mille abil ta on omandanud taotletavad õpiväljundid, on põhjendatud ka nende kogemuste loetelu õpimapi sissejuhatuses. Seda ka juhul, kui õpiväljundite saavutamist hinnatakse varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamiseks (VÕTA) ning taotluse aluseks on nii formaalõppes läbitud ained kui kogemustest õpitu, st tegemist on keerukamat tüüpi tervikliku taotlusega. Tõendusmaterjali esitamine ja kogemuste kirjeldamine õpimapi põhiosas võimaldab selgitada, miks valiti just



**Primus**

ELLU VIIB SIHTASUTUS  
**ARCHIMEDES**



need kogemused ning milliste pädevustega miski haakub. Kui üks kogemus on aidanud saavutada mitmeid pädevusi, võib järgnevate pädevuste ridadel viidata ettepoole.

Kogemuste, rollide ja tegevuste alateema kirjelduste toetuseks lisatakse õpimappi üldjuhul kaudset tõendusmaterjali. Tõendusmaterjaliks võib selles osas olla tõend kusagil töötamise, projektis osalemise vm kohta, ametikirjeldus. Tõendusmaterjal võiks sisaldada infot kogemuse tüübi ja olemuse (mis), koha (kus), aja ja kestuse (millal ja kui kaua), enda rollide (kellena) ja tegevuste (mida) kohta.

### **2.3.2. Saavutatud tulemused (STARRi osa esimene R, *results*)**

Järgmine oluline aspekt õpimapis kajastab hinnatava taotlusega seotud ja kirjeldatud kogemuste kaudu saavutatud tulemusi. Tulemuste puhul on kõige parem neid ennast otsese tõendusmaterjalina eksponeerida, aga igas valdkonnas pole see võimalik. Siis tuleb mõelda, milline on kõige ehtsam ja tegelikkusele lähedasem võimalus oma pädevust tõendada. Tulemusi sobivad tõendama näiteks koostatud arvutiprogramm, koolitusmaterjal või tunnikava, foto, audio- või videosalvestus praktilisest tööst või sooritusest. Kui tulemusi pole mingil viisil võimalik eksponeerida, võib õpimapi seda osa läbi viia muu hindamiseetodina, näiteks mingi praktilise tegevuse vaatlusena.

Kaudse tõendusmaterjalina sobib tulemuste tõendamiseks tulemusi kasutanud inimeste tagasiside või hinnang. Nii võib koolitusmaterjalile lisada osalejate tagasiside, tarkvaraprogrammile klientide hinnangud, kontserdi videosalvestusele muusikakriitikute artiklid vmt.

Tulemuste esitamise juures on mõistlik selgitada, miks on valitud välja just need tulemused. Kui on keskendunud vaid ühele suuremale projektile ja selle tulemusele, saab lisada ka seda, kuidas läks, mis oleks võinud olla teisiti ja paremini, mida tulemusele saavutamise põhiprotsessis õpiti. Kuid põhiosa analüüsist jääb siiski järgmisse alajaotusse.

### **2.3.3. Analüüs (STARRi osa teine R, *reflection*)**

Neljas suurem õpimapi osa on enese ja oma kogemuste analüüs, milles kirjeldatakse, mida on kogemustest õpitud ja kuidas on kirjeldatud situatsioonides saavutatud tulemustes väljendatu seotud taotluse õpiväljunditega või pädevustega. Analüüsi osa keskne ülesanne on siduda esitatud tõendusmaterjalid ja kirjeldatud situatsioon sisuliselt õpiväljunditega. Kui tegu on näiteks pikemaajalise töökogemusega, sobib analüüsi ka see, kuidas taotleja on vahepeal arenenud õpiväljundiga seotud valdkonnas. Ta võib kirjutada, kuidas ta teatud tööülesandeid täitis varem ja milliseid tulemusi sai, ning siis näidata, kuidas ta on arenenud ja mida ta nüüd

teha suudab. Loomulikult on vajalik, et sellist analüüsi toetab mõni tulemust esitlev otsene tõendusmaterjal.

Hea on, kui taotleja märkab ja kirjeldab ka seda, kuidas kogemusest õpitut kasutada mujal, kuidas järgmisel korral oma tulemusi veelgi parandada või samal tasemel korrata. Või hoopis kuidas ta täidaks oma tööülesandeid juhul, kui tingimused või roll muutuvad. Oluline on näidata varieeruvuse võimalikkust, taotleja arusaamist töö sisust.

Analüüsimine on tõlgendamise- ja seostamise oskust eeldav ülesanne, millega mitmetel taotlejatel võib olla raskusi ning kus nad vajavad nõustaja abi. Oluline on, et analüüsis põhjendataks tehtud valikuid nii, et hindaja saab aru, et taotlejal on tõesti vajalikud pädevused olemas.

Analüüsi osa on õpimapis keskne ja ilma selleta on tõendusmaterjalidel ja kirjeldatud kogemustel väga väike roll. Seepärast on hea kõigi õpimapis leiduvate tõendusmaterjalidega liita analüüs ja selgitus, miks just need on valitud. See tähendab sisuliselt, et analüüs peab vähemalt taotleja mõttes algama enne, kui ta saadud kogemusi ja nendes saavutatud tulemusi kirjeldab.

Analüüsi koostamisel tuleks lähtuda õpiväljunditest ja hindamiskriteeriumidest. Järgnevalt on toodud üks võimalik vorm (Tabel 1), kuidas analüüsi õpimapis leiduvate tõendusmaterjalide põhjal üles ehitada.

Tabeli vasakus veerus on kirjas õpiväljundid või pädevused, järgmises nende määratlemiseks vajalikud hindamiskriteeriumid. Viimased koostab kas õppejõud (hindaja) või kutsekomisjon, kui need eelnevalt juba valmis pole. Kutsehariduse riiklike õppekavade uues vormis on hindamiskriteeriumid olemas.

**Tabel 1. Õpiväljundite omandamise analüüs õpimapis**

<i>Õpi- väljundid</i>	<i>Hindamis-kriteeriumid</i>	<i>Kogemused, rollid ja tegevused</i>	<i>Tulemused</i>	<i>Analüüs</i>
Oskab koostada õpimappi STARR tehnika abil	1. Kõik STARR tehnika aspektid on esitatud. 2. On nii otseseid kui kaudseid tõendusmaterjale. 3. Analüüs ja kirjeldus on	2010.a sügisel koostasin õpimapi 10 EAP praktika arvestamiseks andragoogika õppekaval. Kohtusin	Vt eelmist veergu	Õpimapis on järgmised osad: minu õpetamiskogemuse kirjeldus, näited koolituse kavadest, kolme erineva koolituse slaidid, osalejate tagasiside ning

	loogiliselt seotud. 4. Analüüs seostub õpiväljunditega ning selle põhjal saab hindamiskriteeriumidele vastavust hinnata.	nõustajaga kahel korral ja pärast seda esitasin õpimapi hindamiseks.		ülevaade kolmest hankest, mille olen võitnud. Valisin need näited, sest... Õpimapi kõige põhjalikum osa on analüüs, mille olen üles ehitanud STARR loogika järgi.
--	---	--	--	--

## 2.4. Õpimapi hindamine

Õpimapi hindamisel on abiks hindamislehe kasutamine, eriti suuremahuliste taotluste korral. Hindamislehele saab vajadusel kavandada ka õpimapile järgneva intervjuu küsimused. Üks hindamislehe näidis on esitatud ka lisas nr 1.

Õpimapi hindamisel on võrreldakse hindamiskriteeriume esitatud andmete ja analüüsiga ning vaadatakse, kas vastavus on olemas. Väljundipõhise hindamise eripära on, et lävendi ületamiseks ehk positiivse tulemuse saamiseks peab õpimapis olema tõendus kõikide hindamiskriteeriumide saavutamise kohta.

Lisaks võib koostada hindamiskriteeriumid õpimapile kui hindamismeetodile. Hindamiskriteeriumid võivad olla järgmised:

- õpimapis toodud tõendusmaterjalid sobivad kokku õpiväljundite või pädevustega, mida need hindavad;
- tõendusmaterjalide hulgas on nii otseseid kui kaudseid tõendusi;
- tõendusmaterjalide valikut on põhjendatud;
- kõikide taotletavate õpiväljundite või pädevuste kohta on esitatud tõendus;
- õpimapi kirjeldav ja analüütiline osa sobivad omavahel kokku.

Õpimapi hindamisprotsessis on hea võimalusel kasutada vähemalt kahte hindajat, siis on usaldusväärsus suurem. Kindlasti peab taotleja saama lisaks otsusele ka sisulist tagasisidet. Eriti oluline on tagasiside siis, kui vastus on eitav või taotlus otsustatakse rahuldada osaliselt. Igasuguse hindamise ülesanne on otsuse tegemise kõrval ka õppimise toetamine. Ilma sisulise tagasisideta on seda raske teha.

Kui õpimapp ei anna piisavalt infot taotleja pädevuste kohta, võib jätkata kahel viisil: kas paluda tal seda täiendada või küsida teavet juurde intervjuu käigus. Kompromissvariandina võib taotlejal paluda täiendatud õpimapp intervjuule kaasa võtta.

## Intervjuu

Intervjuu sobib kasutamiseks iseseisva hindamismeetodina või koos õpimapiga. Intervjuu nagu teistegi hindamismeetodite eesmärgiks on veenduda, et taotlejal on pädevused piisaval tasemel omandatud. Läbiviidava vestluse käigus on vaja koguda täiendavat informatsiooni eeskätt nende pädevuste osas, mis ei ole eelnevalt õpimapis esitatuga piisavalt tõendatud. Lisaks tuleb intervjuu käigus leida vastused õpimapi läbitöötamisel tekkinud küsimustele.

Kui intervjuud kasutatakse ilma toetava õpimapita, siis tasub mõelda, millist tõendusmaterjali ja kuidas on võimalik selle käigus kasutada. Sellisel juhul on intervjuu ülesehitamisel soovitatav järgida tõendatavate pädevuste loogikat. Lisaks tuleb arvestada, et inimeste suulise eneseväljendamise võimekus on erinev. Seepärast on alati kindlam kombineerida intervjuud õpimapiga.

Intervjuu läbiviimisel on hea kasutada STARRT metoodikat. Samuti võib olla abiks LSC (*listen-summarise-continue* ehk kuula – tee kokkuvõte - jätk) mudel. Teatud olukordades on põhjendatud ka suletud küsimused, samuti nn turbo-küsimused, mis väljuvad osaliselt hindamise raamistikust (õpiväljund – tõendusmaterjal - lävendikriteerium). Neist on eraldi juttu allpool.

Intervjuu viiakse läbi tavapäraselt läbi kahe-kolme, harvem enama kompetentse hindaja poolt taotlejaga eelnevalt kokku lepitud ajal, kohas ja viisil ning jaguneb üldjoontes järgmisteks etappideks:

1. intervjuu ettevalmistamine;
2. intervjuu läbiviimine;
3. hindamisotsuse tegemine;
4. tagasiside andmine.

### 3.1. Intervjuu ettevalmistamine

Õpimapiga seotud intervjuu ettevalmistamisel töötavad hindajad esmalt üksteisest sõltumatult läbi taotleja poolt õpimapis esitatud tõendusmaterjalid, teevad märkmeid, tuues välja aspektid (nii positiivsed kui negatiivsed), mida intervjuul täiendavalt vaadelda, samuti küsimused, mida soovivad taotlejale esitada. Küsimusi ette valmistades on hea meeles pidada STARR metoodikat ning pöörata erilist tähelepanu sellele, mida hinnatav kogemustest õppis. Kui intervjuul ei ole eelnevalt kirjas hindamiskriteeriume, tasub ka need enne hindamist õpiväljundite põhjal läbi mõelda ja hinnatavale tutvustada.

Seejärel jagatakse leide ja arvamusi teiste hindajatega ning kooskõlastatakse/sõnastatakse küsimused, mille esitamine intervjuul annab taotleja pädevuste olemasolust ning nende tasemest tervikliku pildi. Soovitatav on kokku leppida ka intervjuu üldine ülesehitus ja täpsustada iga hindaja konkreetne roll intervjuu ajal (kuidas tehakse märkmeid, kes juhib protsessi, kuidas toimitakse kohapeal tekkivate küsimuste esitamise osas jmt).

### ***3.2. Intervjuu läbiviimine***

Intervjuud on soovitatav alustada osalejate ning protseduuri korraldusliku poole tutvustamisega. Taotlejale tuleks selgitada intervjuu eesmärki, seda, kuidas vestlus on planeeritud läbi viia, kui kaua see aega võtab ja millal ning millisel viisil teatatakse otsus. Otsuse teatamise aeg ja viis sõltuvad hindamisprotsessist ja töökorraldusest. Intervjuu võib üles ehitada õpiväljunditest lähtuvalt või tõendusmaterjalide keskselt. Intervjuu läbiviimiseks on mitmeid erinevaid võimalusi. Oluline on, et taotlejal oleks intervjuu alguses selle ülesehitus teada.

Intervjuud võib alustada vestlusega üldisematel teemadel, nagu taotleja kogemusest õpimapi koostamisel või õpitu analüüsimisel. Üldisem ja taotlejale tuttavatel teemal jutt sobib hästi teatavaks pingemaandajaks, samas loob rahuliku ning tõise õhkkonna. Ka võib alguses esitada konkreetseid eraldiseisvaid lühikest vastust eeldavad küsimused, mis ei tule hiljem vaatluse alla. Alternatiiviks on jätta seda tüüpi küsimused vestluse lõppu.

Intervjuu põhiline ja ajaliselt suurim osa on mõeldud erinevate asjakohaste tehnikate abil vajaliku informatsiooni kogumiseks, et saada objektiivne ja terviklik pilt taotleja tõendatavatest pädevustest ning nende tasemest. Kuna küsimused, nii need mis on ette valmistatud ja mis täiendavalt kohapeal tekivad ning neile antud vastused on selles etapis suhteliselt detailsed ja spetsiifilised, on seda osa intervjuust hindajate hilisema töö (hindamisotsuse tegemine, näidetega toetatud tagasiside andmine, vaidluste lahendamine) kergendamiseks soovitatav protokollida. Protokoll peab sisaldama tõendatavaid pädevusi ning nendest lähtuvaid teemasid ja küsimusi, mida vaadeldakse vestlusel. Lisades on esitatud ka üks võimalik intervjuu protokollinäidis (vt lisa 3). Samuti lisatakse protokollis taotleja vastustele antud nii positiivsed kui negatiivsed kommentaarid.

### ***3.3. Erinevad intervjuu ülesehitamise ja läbiviimise tehnikad***

STARRT-metoodikaga võib vaadata taotleja tegevust laiemalt või keskenduda tema käitumisele konkreetsetes situatsioonides, mis eeldas ühe või mitme tõendatava pädevuse omamist. Metoodika keskendub küsimustele situatsioonide, valitud tegevuskavade, mudelite ja kontseptsioonide kohta, samuti vaadeldakse selle metoodika raames tulemusi, taotleja soorituse tugevamaid külgi ja vajakajäämisi.

Seda metoodikat kasutades esitatakse avatud küsimusi, mis algavad sõnadega mis? kes? kuidas? miks? jne ja millele taotleja ei saa vastata „jah“ või „ei“ vormis. STARRT meetodil vestlus on üldjoontes järgmise ülesehitusega:

S – *Situation* (situatsioon) – tuginedes õpimapis olevale materjalile, palutakse taotlejal kirjeldada mõnd varasemat kogemust (olukorda, juhtumit), kus ta on pidanud tõendama oma pädevust.

*Näiteks*

- *Kirjelda palun seda oma kogemust, mille käigus või millele toetudes antud tõendusmaterjal on loodud?*
- *Palun too mõni näide juhtumist, kus antud pädevust pidid rakendama?*
- *Millal antud juhtum aset leidis?*
- *Kes oli sinu klient? Kes olid huvigrupid? Kes olid sellesse juhtumisse veel kaasatud, millistes rollides?*

T – *Task* (ülesanne, roll) – täpsustatakse taotleja rolli kirjeldatud juhtumis, tema positsiooni, ülesandeid, vastutust.

*Näiteks*

- *Mis oli sinu roll?*
- *Mis positsioonil asusid?*
- *Mille eest sina pidid vastutama?*
- *Mis täpselt ja miks oli sinu ülesanne?*
- *Millised olid püstitatud eesmärgid (Sulle, meeskonnale)?*

A – *Activities* (tegevused) – eesmärk on saada ülevaade, mida taotleja kirjeldatud situatsioonis tegi ja kas see oli kooskõlas sellega, mida temalt oodati. Siinkohal võib sisse tuua ka analüüsi aspekti ja paluda taotlejal põhjendada oma tegevusviisi valikut, samuti arutleda võimalike alternatiivide üle.

*Näiteks*

- *Millised tegevused antud juhtumi raames aset leidsid?*
- *Mida sina tegid? Millisel tasemel (iseseisvalt, juhendamisel, juhendasid teisi)?*
- *Millise lähenemisviisi valisid? Miks? Mis oleks olnud alternatiiv?*

R – *Result* (tulemus) – taotleja toob välja, millise tulemuseni ta antud juhtumi raames rakendatud tegevustega jõudis, mida saavutas. Taotlejalt küsitakse, mida ta oma tegevuse tulemusena saavutas.

*Näiteks*

- *Mis tulemuseni jõuti?*
- *Milline oli sinu käitumise väljund?*
- *Kas jõuti eesmärgini?*
- *Millisel määral sõltus tulemus sinu rakendatud tegevustest/valitud tegutsemisviisidest?*

Lisaks võib siinkohal küsida põhjuste kohta:

- *Miks õnnestus? Mis oli kriitiline edutegur?*
- *Miks ebaõnnestus, mida oleks pidanud tegema teisiti?*
- *Kuidas saadud tulemus sobis organisatsioonile ja/või klientidele?*

R – *Reflection* (analüüs) – taotlejal palutakse hinnata tema poolt saavutatut, võrrelda seda teiste osapoolte (kliendid, kolleegid, juhid) antud tagasisidega, põhjendada neis esinevaid erinevusi. Taotleja vaatab tagasi oma kogemusele ja selle raames õpitule.

*Näiteks*

- *Kas saavutasid soovitud/oodatud tulemuse?*
- *Kas jõudsid püstitatud eesmärgini?*
- *Kas käituksid samalaadse juhtumi korral samuti? Mida teeksid (kindlasti) teisiti, miks?*
- *Kas oled olnud hiljem analoogses situatsioonis? Kas tegid midagi teisiti, kas tulemus oli erinev?*
- *Ole hea, too näide analoogsest olukorrast, kus tulemus oli kehvem/parem? Mis seal teisiti tegid?*
- *Kas ülesanne oli kerge/raske/võimetekohane?*
- *Milline oli tagaside sinu tegevusele/tulemusele? Mida ise arvad? Miks teiste ja sinu arvamus alati kokku ei lange?*

T – *Transfer* (ülekanne) – hindaja loob n-õ uue olukorra (juhtumi ja rolli) ning palub taotlejal sellele vastav tegevuskava ja lähenemisviisid valida. Selliselt saab hindaja veenduda, et taotleja pädevused on piisava sügavusega ning ta suudab neid rakendades leida asjakohased lahendused kogetuga analoogsetes, kuid muutunud tingimustega olukordades.

*Näiteks*

- *Kuidas lahendaksid sarnase olukorra poole väiksemate ressurssidega?*
- *Mida oleksid teinud kui kolleegid/juhid/kliendid ei oleks nõustunud Sinu valitud lähenemisviisiga?*

STARRT tehnika kasutamisel vestluses peab hindaja jälgima, et intervjuu struktuur oleks püsiv ja juhtima taotleja tagasi parasjagu kõne all oleva teema juurde (nt roll, kui taotleja hakkab juba rääkima tegevustest kuid pole selge, mida temalt selles osas oodati).

**NÄIDE: Tõendatav pädevus – oskus lahendada konfliktsituatsiooni**

Situatsioon – Täienduskoolituse klient väljendas rahulolematust tema suhtes tehtud hindamisotsusega, hindas selle ebaõiglaseks ja esitas vastavasisulise kirjaliku kaebuse:

Roll – koolitusjuhi ülesandeks oli kaebusele reageerida, ühtlasi vastutab ta klientide rahulolu eest tervikuna

Tegevus – Koolitusjuht luges kaebuse läbi, analüüsis seal esitatud argumente, sõnastas keskse probleemi ja töötas välja võimalikud lahendusvariandid. Lahenduste osas, mille pakkumine ületas tema otsustuspädevust, taotles ta kooskõlastuse osakonnajuhatajalt. Samuti vajasisid mõningad detailid täpsustamist koolituskavade koordinaatoriga. Seejärel leppis koolitusjuht kokku kohtumise ärritunud kliendiga, mille käigus kuulas ta kaebuse esitaja pretensioonid veelikord ära, väljendas asjakohast mõistmist, esitades ühtlasi ka koolitusfirma poolsed argumendid, ja pakkus seejärel välja võimaliku lahenduse.

Tulemus – Kaebuse esitanud klient sai oma pretensioonile ammendava vastuse ja aktsepteeris kompensatsiooniks pakutud võimalust - kursuse lõputöö uuesti esitamist. Sellist lahendust pidas osakonnajuhataja koolitusfirmale sobivaimaks, sest see ei tekitanud olulist lisakulu. Tänu koolitusjuhi heale suhtlemisoskusele jäi kliendile lõppetulemusena ka firmast positiivne mulje.

Tagasiside/analüüs – Oma kogemusest õppimisena nimetas koolitusjuht eeskätt seda, et rahulolematu kliendi puhul on esimeseks õnnestumise võtmeks inimese ärakuulamine ning tema probleemist arusaamise väljendamine sõltumata, kas kliendil on probleemi tõstatades õigus või mitte. Tagasiside firma juhtkonna poolt oli positiivne, kliendi rahulolu saavutamine oli võimalik ilma oluliste lisakuludeta, samuti taastus kliendi silmis firma hea maine.

Teine meetod, millega intervjuud soovitud suunas juhtida ja mille abil veenduda, et kõik osalejad on küsimustest/vastustest ühtemoodi aru saanud, on LSC (*Listen-Summarise-Continue*). Selle meetodi kohaselt teeb hindaja peale iga alateemat (õpiväljundi) kokkuvõtte, väljendades arusaama, milleni ta on taotlejat kuulates jõudnud ja palub taotlejal seda kinnitada või täiendada/täpsustada. Vajadusel jätkatakse vaadeldud teema kohta küsimustega, jõudmaks tulemuseni, kus hindaja on saanud teada kõik vajaliku kvaliteetse hindamisotsuse tegemiseks. Järgmise teema (pädevuse, õpiväljundi) juurde liigutakse alles siis, kui eelmine on läbi räägitud ja kellelgi pole enam midagi lisada. LSC meetodiga on võimalik ennetada valesti arusaamist ning ka hilisemaid otsuse vaidlustamist, kuna taotlejal on olnud võimalus kinnitada, et temast on õigesti aru saadud ja et tal ei ole enam midagi antud teema osas lisada.



STARRT ja LSC meetodeid saab vajadusel ka edukalt omavahel kombineerida, käsitledes ühe lõiguna STARRT alusel vaadeldud juhtumit ja tehes selle järel kokkuvõtte ning jätkates siis järgmise juhtumiga.

Harvem on vestluses vaja kasutada suletud küsimusi ja valikulisi küsimusi. Suletud küsimused on põhjendatud juhtudel, kui nendega täpsustatakse ja suunatakse konteksti;

*Näiteks*

- *Oled Sa varem samalaadse olukorraga kokku puutunud?*
- *Kas näitena toodud juhtum oli Sinu ainus sellelaadne kogemus/parim näide/viimane analoogne ülesanne?*

Nendele küsimustele annab taotleja lühivastuse „jah“ või „ei“ ning saadud informatsioonist lähtudes saab hindaja edasi küsida.

Valikulised küsimused on põhjendatud juhtudel kui ülevaade taotleja pädevustest tuleb saada lühikese aja jooksul ja kõikide pädevuste kohta küsimuste esitamine ei ole võimalik. Siis esitab hindaja loetelu pädevustest, mille kohta ta tahab küsimusi esitada, seejärel valib taotleja sealt kokkulepitud hulga neid, mida vaatlema hakatakse. Valitud pädevuste kohta teostab esmalt taotleja enesehinnangu etteantud skaalal, selle alusel saavad hindajad esmase ülevaate ning esitavad siis küsimusi, mis neile veel jätkuvalt huvi pakuvad. Huvi võivad tekitada nt väga madal või kõrge enesehinnang mõne pädevuse lõikes. Vastuolulisus hinnangutes (pädevus, mis peaks võimaldama teist, oluliselt kõrgemalt hinnatut, on märgitud madala tasemega), taotleja enesehinnangu lahknevus hindaja ettekujutusest taotleja pädevuste osas, mis on saadud tõendusmaterjali läbitöötamisel.

Vestluse käigus võib hindaja kasutada ka nn turbo-küsimusi, mille eesmärgiks on teada saada taotleja pädevuse sügavuse ja ulatuse piisavus, tema arusaamise terviklikkus. Selliste küsimustega saab taotlejat suunata mõtlema ja arutlema laiemalt kui konkreetse pädevuse rakendamine tingimata nõuab. Näiteks palutakse taotlejal võrrelda ennast oma kolleegidega, konkreetseid tulemusi mõne teise perioodi või meeskonna omadega, aga ka erinevaid tegevuste/läheneviise/otsuste alternatiive. Teine võimalus on küsida taotleja hinnangut, nt oma tegevusele, oma kolleegide panusele, erinevate osapoolte käitumisele

*Näiteks*

- *Kas kliendid suhtusid uuendustesse/muudatusesse positiivselt/mõistvalt? Miks?); samuti paluda nimetada edu/probleemide põhjusi, analüüsida teostatud tegevuste kõrvalmõjusid*

*Näiteks*

- *Taotleja osalusel suurendati turuosa ja tootmine ei jõua järgi – kas ja mida tehti valesti, jäeti tähelepanuta.*

Turbo-küsimusteks kvalifitseeruvad ka küsimused taotleja enda või teiste osapoolte arvamuse osas

*Näiteks*

- *Mis Sa arvad, millise probleemi lahendamist oleks müügi-osakond soovinud esimeses järjekorras?*
- *Millisest lisateenusest on klientidel enim kasu?*
- *Mis Sa arvad, kuidas teised osakonnad Sinu juhitud projekti kohta infot said?*
- *Milliseks hindad info liikumise organisatsioonis? jmt)*
- *ning spekulatiivsed küsimused stiilis „oletame, et...“.*

Viimaste puhul saab hindaja luua hüpoteetilise olukorra, mille lähteandmed ei pea tingimata olema reaalsuses teostatavad, kuid millises ettekujutatava tegutsemise kirjeldamise ja põhjendamisega väljendab taotleja oma orienteerumist tõendatava pädevuse detailides. Hüpoteetilised küsimused võivad anda lähteandmetesse piiramatu/väga piiratud eelarve/inimressursi, anda võimaluse muuta töökorraldust (sh teiste asutuste või osakondade)/töötajaid/geograafilisi piire.

Turbo-küsimusi saab hästi integreerida STARRT meetodiga läbiviidavasse vestlusesse alates etapist „Tegevused.“

### **3.4. Hindamisotsuse tegemine**

Hindamise kvaliteedi tagamiseks on oluline, et hindajad on intervjuu käigus taotlejat tähelepanelikult kuulnud, lisaks jälginud verbaalse ja mitteverbaalse väljenduse sarnasust. Samuti see, et hindajad on teinud märkmeid küsimuste ja nendele antud vastuste kohta. Viimane annab võimaluse tugineda enamale kui oma mälule ja väldib olukorda, kus hindaja kuuleb taotleja vastuses seda, mida ta kuulda tahab.

Hindamisotsus on otstarbekas teha pädevuste lõikes ja viidetega hindamiskriteeriumile ning näidetega selle täidetuse või mittetäidetuse osas. Hindamisotsuse tegemisel tuleb kindlasti vältida järgmisi vigu:

- määrav esmamulje – on subjektiivne, tulenedes hindaja enda väärtustele, huvidele;
- liiga leebe või liiga range hindamine – ei lähtu hindamiskriteeriumidest, tekitab ebavõrdsust taotlejate vahel, on subjektiivne ja põhjendamatu käitumine;
- äärmuslike hinnangute vältimine – hindaja püüab olla kusagil „keskel“ oma arvamuste ja hinnangutega ka siis kui taotleja on väärt väga head või väga tagasihoidlikku hinnangut;
- võrdlev hinnang – hindamiskriteeriumi on loonud eelnenud kandidaadid, ei ole kooskõlas väljundipõhise hindamise ega võrdse kohtlemise printsiibiga;

- nn haloefekt – selle kohaselt laiendatakse taotleja vastavust/mittevastavust hindamiskriteeriumidele ühe pädevuse osas ka teistele pädevustele.

### **3.5. Tagasiside andmine**

Tagasiside (sh vestluse tulemuste osas) andmise viis ja aeg sõltub paljuski hindamisprotsessi ülesehitusest, kuid võimalusel peaks see hinnatavani jõudma võimalikult lühikese aja jooksul pärast toimunud vestlust.

Kriteeriumidele tuginev tagasiside peab olema selge ja konkreetne, piisava detailsusega ning toetatud/illustreeritud näidetega tõendusmaterjalidest ja/või vestlusest nii, et taotleja suudaks ennast sellega seostada. Tagasiside käigus taotleja tugevamaid ja nõrgemaid külgi hinnatavate pädevuste lõikes välja tuues on soovitatav keskenduda mõlemas kategoorias mõnele olulisemale. Sellega saab vältida tagasiside laialivalgumist ja taotlejale segaseks jäämist.

Tagasiside peab keskenduma hinnatud pädevustele, mitte taotleja isikule. Lähtutakse vestluse käigus toimunud ja sõnastamisel on soovitatav väljendada hindaja arusaamu, mitte „sildistada“ taotlejat.

Tagasiside andmise käigus tuleb selgelt eristada positiivne ja negatiivne hinnang. Lisaks peab taotleja otsusega nõustuma, st tagasiside andmise käigus tuleb vajadusel küsida, kas taotleja sai kõigest aru, kas ta tahab midagi lisada või täpsustada. Tulemuse ebaselge esitamine võib tekitada tagasiside väärarvamusi taotleja poolt ning põhjustada vaide esitamist.

## **Lõpetuseks**

Kindlasti ei ole STARR ainuvõimalik tehnika, millest lähtuda õpimapi koostamisel või intervjuu ülesehitamisel. Samas on selle tehnika tugevuseks, et sellest lähtudes saab üles ehitada nii õpimapi kui intervjuu ja neid loogiliselt omavahel siduda. Samuti on selle tehnika tugevuseks kogemuse ja sellest õpitu analüüsi tähtsuse rõhutamine. Nii õpimapi kui intervjuu puhul tegu tömahukate hindamismeetoditega, mille kasutamine on põhjendatud suuremahuliste hindamiste puhul. Loodame, et käesolev juhendmaterjal on abiks varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamisel, eriti just kogemustest õpitu süsteemsel ja kvaliteetsel hindamisel.



**Primus**

ELLU VIIB SIHTASUTUS  
**ARCHIMEDES**

## Lisad

### Lisa 1. Õpimapi hindamisleht

<i>Õpiväljundid ja hindamiskriteeriumid</i>	<i>Hinnang Tõendusmaterjalile</i>	<i>Hinnang eneseanalüüsile</i>	<i>Vajalikud lisatõendused, intervjuu küsimused</i>

## Intervjuu läbiviimise protokoll

Taotleja \_\_\_\_\_

Intervjuu läbiviimise kuupäev \_\_\_\_\_

Hindaja(d) \_\_\_\_\_

Taotluse registreerimisnumber \_\_\_\_\_

Intervjuu käigus hinnatavad pädevused/kompetentsid (eltäidetud hindaja poolt)	
Käsitletavad küsimused (eltäidetud hindaja poolt)	Kommentaariid
<b>Hinnang/tagasiside</b>	

Hindaja allkiri/hindajate allkirjad \_\_\_\_\_



Primus

ELLU VIIB SIHTASUTUS  
**ARCHIMEDES**