



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



impada
IMPROVING THE EFFECTIVENESS
OF ADULT EDUCATION
FOR DISADVANTAGED GROUPS

IBE



INSTYTUT
BADAŃ
EDUKACYJNYCH

IMPADA

IMPADA üldise enesehindamisraamistiku enesehindamise metoodika

Tulemi tüüp: intellektuaalne tulem

IBE

September 2016



Projekti akronüüm: IMPADA
Projekti nimi: Ebasoodsas olukorras olevate gruppide
täiskasvanuhariduse efektiivsuse parendamine
Projekti kood: 2015-1-UK01-KA204-013666

Dokumendi

informatsioon

Dokumendi nimi: IMPADA_03_self-assessment_methodology_2016-08-31
Dokumendi pealkiri: ÜLDISE ENESEHINDAMISRAAMISTIKU KASUTUSJUHEND
Tulemi tüüp: Intellektuaalne tulem
Kuupäev: 30/08/2016
Tegevuse tüüp: Dokument
Tegevuse juht: IBE
Levitamistase: avalik

Dokumendi ajalugu

Versioonid	Kuupäev	Muudatused	Muudatuste tüübid	Esitaja
Versioon 1.0	30/09/2016	Esialgne dokument	-	IBE
1.1	09/11/2016	Esimene redigeerimine	Sisuparandused pärast tagasisidet	IBE
2.0	07/02/2017	Teine redigeerimine	Sisuparandused pärast LTT üritust	IBE

Vastutusest lahtiütlemine

Selle trükise väljaandmist on toetanud Euroopa Komisjon, kuid see ei tähenda, et see kiidaks heaks selle sisu, mis peegeldab üksnes selle autorite vaateid. Euroopa Komisjon ei vastuta väljaande sisu mis tahes viisil kasutamise eest

Siin sisalduvad projekti ressursid on avalikult kättesaadavad [Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International](#).



Contents

Contents	3
Võtmeterminid	4
Sissejuhatus	5
Enesehindamise metoodika	5
Üldise enesehindamisraamistiku ülesehitus	7
I samm: uuritavate ja hinnatavate sihtgruppide määramine.....	8
II samm: üldise enesehindamisraamistiku kasutamine.....	10
III samm: enesehindamise aruande koostamine.....	12
IV samm – kvaliteedi parendamise tegevuskava väljatöötamine ja rakendamine	14
V samm – uue enesehindamistsükli alustamine	16
Lisad.....	18
Interaktiivse hindamisvahendi diagramm	18
Enesehindamise profiil	18
I osa: juhtimine ja haldus	21
Kaasava strateegia väljatöötamine	22
Kaasav ja suunatud planeerimine ja värbamine	22
Kvaliteedi parendamine	23
Õppija arvamus	24
II osa: õpetamine, õppimine ja hindamispraktika.....	25
II osa: õppijate tulemused.....	27
Oskused ja kompetents	27
Õppimise sotsiaalmajanduslikud kasud	28



Võtmeternid

CAF:	Üldine enesehindamisraamistik
CPD:	Jätkuv professionaalne areng
Kriteeriumid:	Kirja pandud kvaliteedikirjeldused, millest hariduse pakkujad ja spetsialistid peavad kinni pidama
DL:	Ebasoodsas olukorras olevad õppijad
EDI:	Võrdsus, mitmekülsus, kaasatus
QIAP:	Kvaliteedi parendamise tegevuskava
SAR:	Enesehindamisaruanne
Enesehindamise hinne:	0-9 hinnang, mis tugineb enesehindamise hinnangutel: 0-2-arenev, 1-3 tekkiv, 4-6 arenev, 7-9 suurepärase
Enesehindamise hinnangud:	Kolm taset: tekkiv, arenev ja suurepärase (ka eel-arenev)
Enesehindamise hinnangu väited:	Väited, mille abil hariduse pakkujad saavad valida sobiva enesehindamise hinnangu
Edu mõõdupuud	Väited, mille abil hariduse pakkujad saavad end hinnata, kogumaks tõendeid mõjude kohta
SMART:	Spetsiifilised, mõõdetavad, kokkulepitud ja saavutatavad, realistlikud, ajaliselt määratletud ja jälgitavad
Õpetajad:	juhendajad, treenerid, õpetajad, spetsialistid



Sissejuhatus

IMPADA üldine hindamisraamistik on haridusasutuste (ja spetsialistide) jaoks loodud vahend, et ise hinnata oma täiskasvanuhariduse pakkumist ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele.

Rakendamisjuhend toetab hariduse pakkuja juhtimistiimi kogu protsessi mõistmisel ja ülevaatamisel.

Enesehindamise metoodika juhendab kinnitatud enesehindamistiimi kogu enesehindamise protsessi vältel, pärast mida tuleb koostada järgmised dokumendid:

- Täidetud enesehindamise raamistik
- Enesehindamise aruanne
- Kvaliteedi parendamise tegevuskava

See dokument:

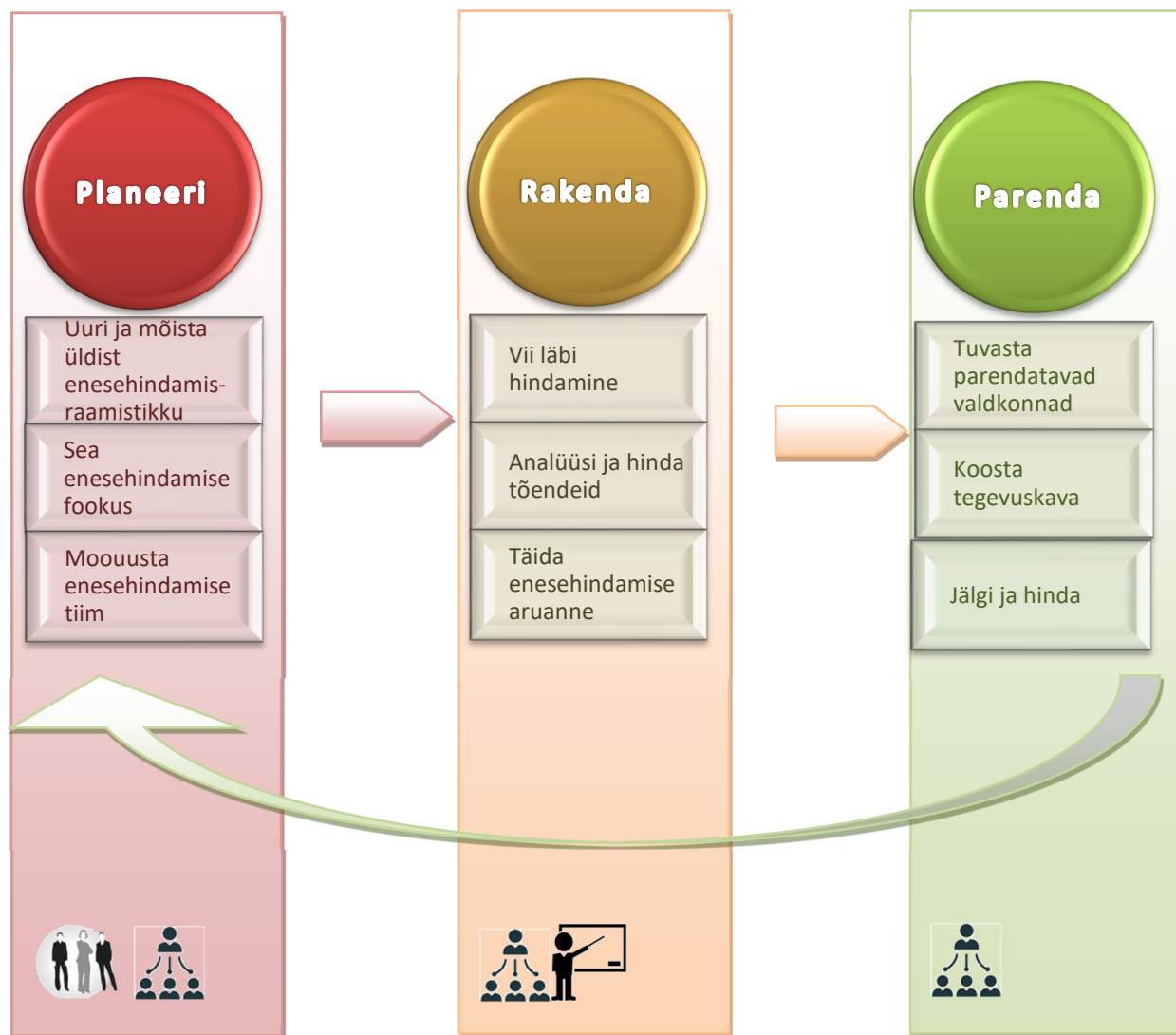
- ❖ *Esitab selge samm-sammulise protsessi efektiivse enesehindamise ja hinnanguprotsessi teostamiseks.*
- ❖ *Võimaldab hariduse pakkujatel koostada täidetud enesehindamise raamistiku, aruande ning kvaliteedi parendamise tegevuskava.*
- ❖ *Sisaldab diagramme ja tegevusnimekirju, mis juhte läbi protsessi juhivad.*

Enesehindamise metoodika

See juhend on mõeldud kogu personalile, kes on seotud enesehindamise protsessiga. See võimaldab teil hinnata ja parendada oma organisatsiooni lähenemist kaasatusele, k.a teatud ebasoodsas olukorras olevatest gruppidest inimeste värbamine, koolis püsimine, saavutused ja edu.

IMPADA enesehindamisprotsess on loodud sellisena, et seda saab kasutada kogu organisatsiooni kaasava lähenemise või vaid teatud aspektide hindamiseks ning hindamist saab kohandada vastavalt organisatsiooni vajadustele. Tuginedes IMPADA rakendamisjuhendile, võivad enesehindamistiimi juhil mõned parameetrid olla juba paika pandud.

Enesehindamise protseduur on jätkuv parendamisprotsess, mis võimaldab järk-järgult parendada kogu organisatsiooni kaasatust. Ülevaade soovituslikust rakendamise tsüklist on toodud pildil 1.



Pilt 1 Enesehindamise rakendamise tsükkel



IMPADA enesehindamisprotsess juhhib enesehindamistiimi samm-sammuliste juhiste abil:

- Kinnita ja defineeri, millised ebasoodsas olukorras olevad grupid on enesehindamise fookuses;
- Mõista IMPADA kriteeriume ja edukuse mõõdupuid;
- Kogu asjakohaseid tõendeid;
- Vali lähimad enesehindamise hinnangud: eel-arenev, tekkiv, arenev või suurepärase
- Koosta enesehindamise profiil – too välja tugevused ning parendamist ja väljatöötamist vajavad valdkonnad
- Vali vastavalt organisatsiooni väärtustele ja prioriteetidele parendamist ja väljatöötamist vajavad valdkonnad, millele keskenduda
- Parendamise tegevuskava
- Tegevuskava rakendamine
- Arengu jälgimine ja hindamine
- Alusta uut enesehindamise tsüklit

Üldist enesehindamisraamistikku saab muuta ja laiendada vastavalt hariduse pakkuja vajadustele ning kasutada mitmetel viisidel. Näiteks võib tiim otsustada:

- Valida enesehindamise protsessiks ühe või mitu üldise enesehindamisraamistiku osa
- Delegeerida erinevate üldise enesehindamisraamistiku aspektide hindamise kindlatele enesehindamistiimi liikmetele või määrata kindlad tiimiliikmed hindama erinevaid ebasoodsas olukorras olevaid gruppe
- Kutsuda erinevaid õpetajaid osalema õpetamise, õppimise ja hindamise osa hindamisel, enne kui tulemused järjestatakse ja otsitakse trende.

Osaledes enesehindamisprotsessis, mis on sarnane teiste hariduse pakkujatega, saab enesehindamise tulemusi jagada ja võrrelda, võimaldades võrdlust, analüüsi ja suhtlemist teiste sarnaste hariduse pakkujatega.

Üldise enesehindamisraamistiku ülesehitus

IMPADA väljatöötatud üldine enesehindamisraamistik jagab kriteeriumid kolme ossa: juhtimine ja haldus, õpetamine, õppimine ja hindamispraktika, ning õppijate tulemused. Iga osa on jaotatud nelja valdkonda: efektiivsuse kriteeriumid, edu mõõdupuud, tõendid mõjudest ja enesehindamise hinnang.



Juhtimine ja haldus

- Kaasava strateegia väljatöötamine
- Kaasav ja suunatud planeerimine ja värbamine
- Kvaliteedi parendamine
- Õppija arvamus

Õpetamise, õppimise ja hindamispraktika

Õppija tulemused

- Oskused ja kompetents
- Õppimise sotsiaalmajanduslikud kasud
- Eesmärgid

Joonis 2. Üldise enesehindamisraamistiku ülesehitus

I samm: uuritavate ja hinnatavate sihtgruppide määramine

Enesehindamistiim peaks enesehindamisprotsessi alustama arutlusest, milliste ebasoodsate olukordadega nende õppijad ja tulevased õppijad silmitsi võivad siesta. Joonisel 3 on välja toodud mitmeid ebasoodsaid olukordi, kuid see pole ilmtingimata lõplik nimekiri.

Joonis 3. Ebasoodsas olukorras olevad grupid

- Töötud täiskasvanud ja „teise generatsiooni“ töötud
- Sotsiaalselt tõrjutud
- Õpiraskustega täiskasvanud
- Piirkondlikult isoleeritud inimesed (maainimesed)
- Kergete või keskmiste psüühikaprobleemidega inimesed
- Hooldatavad lapsed ja kasuvanemad
- Puudustkannatavates piirkodades elavad täiskasvanud ja noored
- Mustad ja vähemusrahvused
- Kehva tervise ja heaoluga inimesed
- Inimesed, kel on teine emakeel
- Majandusmigrandid ja pagulased
- Meessoost õppijad
- Üksik- ja teismelised vanemad
- Reisivad kogukonnad
- Endised ja praegused õigusrikkujad, s.h. katseajal olevad
- Väheste oskuste ja kompetentsita inimesed
- Füüsilise puudega täiskasvanud
- Noored NEET-id (pole hariduses, tööturul ega koolitustel)
- Madala lugemis- ja matemaatiliste oskustega täiskasvanud ja noored
- Täiskasvanud ja noored hooldajad
- Pensionil õppijad, keda ohustab sotsiaalne ja majanduslik isoleeritus



See peaks aitama peamise fookuse määramisel – ebasoodsa olukorra valdkonna(d), mida tiim hindama hakkab (fookus võib olla ka kõikidel valdkondadel ja üldisel kaasatusel).

I samm – uuritavate ja hinnatavate sihtgruppide määramine

Sam m	Tegevus	Seotud isikud	Soovituslik ajagraafik
1.1	Kinnita võimalikud ebasoodsas olukorrad, millega teie õppijad ja tulevased õppijad võivad silmitsi seista (vt. joonis 3)	Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
1.2	Kasutades oma professionaalset hinnangut ja saadaolevaid andmeid, hinnake, milliseid ebasoodsas olukorras olevaid gruppe aktiivselt värvatakse ja kaasavaid meetmeid kasutatakse	Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
1.3	Selle informatsiooni alusel valige, millised grupid on enesehindamise protsessi fookuses	Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)



II samm: üldise enesehindamisraamistiku kasutamine

Üldist enesehindamisraamistikku saab kasutada kahes formaadis:

1. Interaktiivse Exceli dokumendina, mis on saadaval IMPADA kodulehel www.impada.eu
2. Paberkujul Wordi formaadina (see formaat ei genereeri ise enesehindamise profiile).

IMPADA üldine enesehindamisraamistik juhendab enesehindamistiimi, kuidas koguda iga kriteeriumi kohta tõendeid mõjudest ja määrata vastavad edu mõõdupuud. Tõendid mõjudest viitavad tõenditele mõjudest õppijale. Kõik kogutud tõendid peaksid näitama, mis ulatuses ja mil viisidel on teemaga tegeletud ja seda siiani parendatud.

Andmed mõjude kohta võivad olla järgmised:

- ✓ Õppijate edusammude aruanded
- ✓ Õppijate rahulolu-uuringud
- ✓ Tööandjate rahulolu-uuringud
- ✓ Õpetajate hinnangud
- ✓ Õppijate hinnangud kursuste kohta
- ✓ Õppijate fookusgrupid
- ✓ Dokumendid õppijate kommentaaride ja kaebustega
- ✓ Tööandjate uuringud
- ✓ Partnerite uuringud
- ✓ Personali koolituse kinnitavad dokumendid (jätkuv professionaalne areng)
- ✓ Õppimis- ja õpetamisaruannete ning ühtlustatud aruannete vaatlus
- ✓ Õppijate/enesehindamise alagruppide täidetud IMPADA enesehindamisaruanded

II samm: üldise enesehindamisraamistiku kasutamine

Samm	Tegevus	Seotud isikud	Soovituslik ajagraafik
2.1	Vali kasutatav üldise enesehindamisraamistiku formaat (Excel või paberformaat)	Enesehindamistiimi juhid	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
2.2	Kõik enesehindamistiimi liikmed tutvuvad üldise enesehindamisraamistiku kriteeriumite ja edu mõõdupuudega	Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)



II samm: üldise enesehindamisraamistiku kasutamine

Samm	Tegevus	Seotud isikud	Soovituslik ajagraafik
2.3	Tõendite kogumine mõjudest valitud ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele. (Kui seda teeb enesehindamistiim/juhatus, siis tõendite hulka kuuluvad ka täidetud enesehindamise aruanded (vt. III samm) õpetajatelt/alagruppidelt).	Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
2.4	Täitke vastavalt kogutud andmetele/tõenditele üldisel enesehindamisraamistikul tulp „tõendid mõjudest“.	Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
2.5	Kasutades tõendeid mõjudest, valige kõige sobivam enesehindamise hinnang. See vastab enesehindamise hinnangule tekkiv, arenev või suurepärase, või kui areng selles valdkonnas pole alanud, on hinnanguks eel-arenev.	Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
2.6	Iga hinnangu puhul (tekkiv, arenev või suurepärase) tuleb valida selle edukuse hinne (1-3, 4-6, 7-9, või 0, kui hinnanguks on eel-arenev). See oleneb sellest, mil määral väited tõele vastavad.	Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
2.7	Kui valitud osad on läbi viidud, tuleb koostada enesehindamise profiil. Vaata üksikasju lisadest.	Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)



III samm: enesehindamise aruande koostamine

Võib juhtuda, et enesehindamise protsessi käigus peavad erinevate valdkondade enesehindamistiimi liikmed koostama ka mitmeid vahearundeid. Kui nii, siis neid tuleks kasutada lõpliku ja ulatusliku aruande koostamisel, mis on enesehindamise protsessi peamiseks tulemuseks.

Enesehindamisaruande vorm on selle dokumendi lisades. Kui kasutatakse interaktiivset formaati, siis luuakse enesehindamise aruande vorm ning täidetakse automaatselt enesehindamise profiilist võetud enesehindamise punktisummadega.

III samm: enesehindamise aruanne

Samm	Tegevus	Seotud isikud	Soovituslik ajagraafik
3.1	Kui kasutate interaktiivset formaati, kõpsake osaliselt täidetud aruande loomiseks. Teisel juhul kasutage etteantud enesehindamise aruande vormi ning täitke enesehindamise punktisummad iga osa alguses.	Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
3.2	Täitke I osa (juhtimine ja haldus) kõige viimasena.	Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
3.3	II osa puhul (õpetamine ja õppimine) valige kõige olulisemad valdkonnad, milles organisatsioon/ tiim/ spetsialistid on suurepäraseks, arenevad, tekkivad/ eel-arenevad. Need ei pruugi olla kõige kõrgemate või madalamate skooridega valdkonnad, vaid need, mis on hariduse pakkuja prioriteetideks. Seejärel vastake iga pealkirja all olevatele küsimustele.	Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)



III samm: enesehindamise aruanne

Samm	Tegevus	Seotud isikud	Soovituslik ajagraafik
3.4	III osa puhul (õppijate tulemused) täitke kõigepealt alajaotused. Vastake iga alapealkirja all olevatele küsimustele, viidates üldisele enesehindamisraamistikule. Seejärel valige kõige olulisemad valdkonnad, milles organisatsioon/ tiim/ spetsialistid on suurepäraseks, arenevad, tekkivad/ eel-arenevad. Need ei pruugi olla kõige kõrgemate või madalamate skooridega valdkonnad, vaid need, mis on hariduse pakkuja prioriteetideks.	Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
3.5	Kui kõik teised osad on täidetud, kasutage seda infot I osa (juhtimine ja haldus) täitmiseks enesehindamise alguses.	Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)



IV samm – kvaliteedi parendamise tegevuskava väljatöötamine ja rakendamine

Kvaliteedi parendamise tegevuskava annab hariduse pakkujale juhised spetsiifilise, mõõdetava, kokkulepitud ja saavutatava, realistliku, ajaliselt määratletud ja jälgitava tegevusplaani väljatöötamiseks, mis on seotud enesehindamise aruandega, mida jälgitakse ja vaadatakse läbi regulaarselt (vähemalt 3 korda aastas). Kvaliteedi parendamise tegevuskava näidis on toodud lisades.

IV samm: kvaliteedi parendamise tegevuskava väljatöötamine ja rakendamine

Samm	Tegevus	Seotud isikud	Soovituslik ajagraafik
4.1	Kvaliteedi parendamise tegevuskava koostamisel tuleb kasutada enesehindamise aruannet.	Enesehindamistiimi juhid Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
4.2	Kvaliteedi parendamise tegevuskava iga osa puhul tuleb nimetada parendamist ja arendamist vajavad valdkonnad (võttes arvesse neid, millel on suurim mõju), kasutades enesehindamise hinnanguid (eel-arenev, tekkiv, arenev, suurepärase).	Enesehindamistiimi juhid Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
4.3	Kvaliteedi parendamise tegevuskavas nimetage kindlad nõutavad tegevused, mida on vaja teostada selle valdkonna parendamiseks, viidates enesehindamise hinnangutele ning nimetades vahe-eesmärgid.	Enesehindamistiimi juhid Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)



4.4	Täitke osa „milline on soovitud mõju ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele“, k.a. kindlad ja pikaajalised eesmärgid.	Enesehindamistiimi juhid Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
4.5	Kinnitage inimesed, kes vastutavad iga tegevuse eest, seadke ajagraafikud ja regulaarsed läbivaatamise kuupäevad.	Enesehindamistiimi juhid Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
4.6	Jagage kvaliteedi parendamise tegevuskavad ja kokkulepitud tegevusi kogu organisatsioonis.	Enesehindamistiimi juhid Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
4.7	Läbivaatamiste kuupäevadel jälgige süstemaatiliselt arengut ja kirjutage need kvaliteedi parendamise tegevuskavasse. Valige valgusfoori-hinne: punane – vajab edasist tegevust; kollane – oodatud areng; roheline – tulemus saavutatud. Hinnake mõju õppijatele. Teavitage arengust juhtimistiimi. Tagage, et head praktikad jagatakse organisatsioonis ja teiste hariduse pakkujatega.	Enesehindamistiimi juhid Kinnitatud enesehindamistiimi liikmed Juhtimistiim	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)



V samm – uue enesehindamistsükli alustamine

Enesehindamine on jätkuv parendamise protsess, mis võimaldab hariduse pakkujatel järk-järgult parendada kaasatust kogu organisatsioonis. V samm näitab, kuidas saab protsessi kasutada jätkuvaks parendamiseks.

V samm: uue enesehindamistsükli alustamine

Sam m	Tegevus	Seotud isikud	Soovituslik ajagraafik
5.1	Vaadake läbi kogu IMPADA enesehindamise protsessi tulemused, viidates täidetud dokumentidele (üldine enesehindamisraamistik, enesehindamise aruanne, kvaliteedi parendamise tegevuskava).	Juhtimistiim Enesehindamistiimi juhid	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
5.2	Leppige kokku valdkondades/gruppides järgmise enesehindamise tsükli jaoks. See võib olla täiesti uus valdkond, mis põhineb teostatud parendustel, või segu.	Juhtimistiim Enesehindamistiimi juhid	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
5.3	Uuriga ja mõistke üldise enesehindamise raamistiku ülesehitust ning määrake samad/ lisa-/ uued enesehindamistiimi juhid.	Juhtimistiim Enesehindamistiimi juhid	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
5.4	Rääkige protsessist kogu personalile.	Juhtimistiim Enesehindamistiimi juhid	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin (nädal)
5.5	Korrake enesehindamise protsessi, nagu kirjeldatud rakendamisjuhendis, alates II sammust.	Juhtimistiim Enesehindamistiimi juhid	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



impada
IMPROVING THE EFFECTIVENESS
OF ADULT EDUCATION
FOR DISADVANTAGED GROUPS

IBE



INSTYTUT
BADAŃ
EDUKACYJNYCH

(nädal)



Lisad

Interaktiivse hindamisvahendi diagramm

Esimene tööleht interaktiivses raamistikus annab ülevaate.

Universal and customizable

The framework is designed to be universal and customisable. The criteria have been carefully considered to ensure they are applicable to diverse programme profiles, target groups and course types. Moreover, the framework is designed to be relevant for organisations on different level of institutional development. The framework deliberately avoids reference to criteria that might be relevant only to a specific learner profiles (e.g. the unemployed) or to procedures typical for a particular organisation or country. The evaluation tools in the framework can be customised to suit national and local need and considerations.

Composition of the Framework

The framework consists of 3 sections (related to the quality and effectiveness (outcomes) of Adult Education) under which key aspects are organised:



Each of these sections is divided into 4 areas:



Igas osas saab sisestada tõendid mõjudest (metoodika II samm) ja valida enesehindamise hinde iga edu mõõdupuu puhul.

	A	B	C	D	E	F	G	H
1		Leadership and Management			Back to Framework overview			
2		Inclusive Strategy Development						
3		Criteria	Success Measures Indicators	Evidence of Impact (provider to fill out)	Self-Assessment Judgment Statements (If the provider is pre-emerging - the area is yet to be developed - select 0)	Grade bands	Self-Assessment grade selected (0 or 1-9)	
4		C.I.1 Inclusive Strategy development, particularly with regard to disadvantaged learners (DL) is embedded throughout the provider's working agenda	M.I.1.1 The provider regularly engages in development and revision of its organisational inclusive strategy regarding the effectiveness of education for DL		Strategy development contains consideration of DL and is regularly reviewed.	1 to 3	2	
5					Consideration of DL is embedded throughout all strategy development and is regularly reviewed, monitored and actioned. Staff are aware and accountable for implementation.	4 to 6	7	
6					The strategy development process for DL is robust, embedded and promoted effectively. There is a direct and measurable impact on outcomes for learners.	7 to 9	8	
7		C.I.2 The provider adheres to an agreed-upon strategy development cycle in which inclusive practice is embedded throughout	M.I.1.2 The strategy development process for DL follows an agreed upon methodology, is informed by a variety of information sources and comprises a cycle of steps		The strategy methodology is inclusive and yields generally positive results for DL.	1 to 3	1	
			Inclusion needs analysis		The strategy development methodology has robust, inclusive structure, is informed by a variety of data sources and is			

Kui olete valinud kõik enesehindamise hinded, on töölehel „Tulemused“ näha koondinformatsiooni iga kategooria kohta.

Enesehindamise profiil

See on lühike profiil IMPADA üldisest enesehindamisraamistikust. Profiil võtab kokku tulemused ning aitab hariduse pakkujal tuvastada võtmetugevused ning arendamist vajavad valdkonnad.



Provider's Self Assessment Rating

Prepare a detailed report

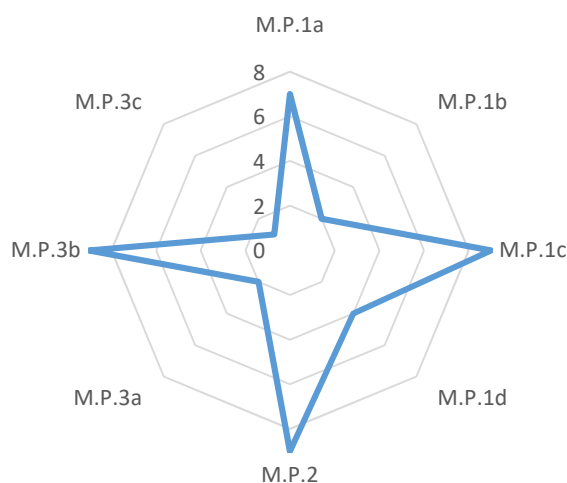
	Self assessment score	Self assessment grade	Self assessment descriptor
Leadership and Management	94	47%	Developing
Inclusive Strategy Development	34	54%	Developing
Inclusive and Targeted Planning and Recruitment	32	44%	Developing
Quality Improvement	19	53%	Developing
Learner Voice	9	33%	Developing

Üksikasjalike enesehindamise profiili radardiagrammide nägemiseks klõpsake nupule „Koosta üksikasjalik aruanne“ lehe ülaosas. Kui nupp pole aktiivne, klõpsake nupule „Luba makrod“.

Allpool on näide kaasava ja suunatud planeerimise ja värbamise alajaotuse radardiagrammist – võtmetugevused on kõrgemate punktidega, arendamist vajavad valdkonnad madalamate punktidega.

Ülevaade kategooriast „Kaasav ja suunav planeerimine ja värbamine“

Kaasav ja suunav planeerimine ja värbamine



Legend:

- M.P.1a Hariduse pakkuja kaasava programmi arendusprotsess on lisatud kohalikku õppekavasse ja geograafilisse programmi. Seda jälgitakse ja vaadatakse läbi, tagamaks et kohalikud ja suunatud vajadused saavutatakse.
- M.P.1b Programmi õpetamine toimub ligipääsetavates asukohtades, eriti ebasoodsas olukorras olevate gruppide jaoks, ning paindlikud õppeajad vastavad ebasoodsas olukorras olevate õppijate vajadustele.
- M.P.1c Iga õppeprogrammi nimetus on kaasav, mitte halvustav ja tõmbab ligi ebasoodsas olukorras olevaid õppijaid.
- M.P.1d Sisseastumistingimused on kursusele sobivad, kaasavad ja ebasoodsas olukorras olevatele õppijatele saavutatavad.



- M.P.2 Õppeprogrammi kasud on esitatud kujul, mis on ebasoodsas olukorras olevatele õppijatele arusaadav ja atraktiivne (näiteks propageerivad tööhõivet, eluks vajalikke oskusi ja kasusid vaimsele tervisele).
- M.P.3a Hariduse pakkuja värbamisstrateegia koosneb asjakohasest propageerimisest ja õppijatega suhtlemisest, tagamaks ebasoodsas olukorras olevatele õppijatele ligipääsu informatsioonile, abile ja nõustamisele, ning neid värvatakse aktiivselt.
- M.P.3b Informatsioon, abi ja nõustamine õppijate värbamisel on kaasav, asjakohane ja kasutajasõbralik kõikidele õppijatele, eriti ebasoodsas olukorras olevatele õppijatele.
- M.P.3c Õppijate lugusid kasutatakse värbamisprotsessi toetamiseks, eriti seoses ebasoodsas olukorras olevate õppijatega.



Organisatsiooni nimi	
Ebasoodsuse valdkond	
Täitmise kuupäev	
Täitja nimi	

Enesehindamise aruande vorm:

I osa: juhtimine ja haldus

	Üleüldine enesehindamise punktisumma	Üleüldine enesehindamise hinne	Üleüldine enesehindamise kirjeldaja
Juhtimine ja haldus	[sisesta punktisumma raamistiku tulbast B:4]	[sisesta hinne raamistiku tulbast C:4]	[sisesta kirjeldaja raamistiku tulbast D:4]

Juhtimine ja haldus	
Vali täidetud üldisest enesehindamisraamistikust iga enesehindamise hinnangu võtmevaldkonnad	
Suurepärased valdkonnad	•
Arenevad valdkonnad	•
Tekkivad/ eel-arenevad valdkonnad	•



Kaasava strateegia väljatöötamine

	Alajaotuse enesehindamise punktisumma	Alajaotuse enesehindamise hinne	Alajaotuse enesehindamise kirjeldaja
Kaasava strateegia väljatöötamine	[sisesta punktisumma raamistiku tulbast B:5]	[sisesta hinne raamistiku tulbast C:5]	[sisesta kirjeldaja raamistiku tulbast D:5]

Kas mingid tulemused on oodatust kõrgemad? Mil viisil?

Milliseid kriteeriume tuleb parendada/arendada?

Millised kriteeriumid on organisatsiooni jaoks prioriteet ja miks?

Milline on mõju **organisatsioonile**, kui neid kriteeriume parendatakse?

Milline on mõju **personalile**, kui neid kriteeriume parendatakse?

Milline on mõju **valitud ebasoodsas olukorras olevatele õppijatele**, kui seda valdkonda arendatakse?

Kaasav ja suunatud planeerimine ja värbamine

	Alajaotuse enesehindamise punktisumma	Alajaotuse enesehindamise hinne	Alajaotuse enesehindamise kirjeldaja
Kaasav ja suunatud planeerimine ja värbamine	[sisesta punktisumma raamistiku tulbast B:6]	[sisesta hinne raamistiku tulbast C:6]	[sisesta kirjeldaja raamistiku tulbast D:6]

Kas mingid tulemused on oodatust kõrgemad? Mil viisil?

Milliseid kriteeriume tuleb parendada/arendada?



Millised kriteeriumid on organisatsiooni jaoks prioriteet ja miks?
Milline on mõju organisatsioonile , kui neid kriteeriume parendatakse?
Milline on mõju personalile , kui neid kriteeriume parendatakse?
Milline on mõju valitud ebasoodsas olukorras olevatele õppijatele , kui seda valdkonda arendatakse?

Kvaliteedi parendamine

	Alajaotuse enesehindamise punktisumma	Alajaotuse enesehindamise hinne	Alajaotuse enesehindamise kirjeldaja
Kvaliteedi parendamine	[sisesta punktisumma raamistiku tulbast B:7]	[sisesta hinne raamistiku tulbast C:7]	[sisesta kirjeldaja raamistiku tulbast D:7]

Kas mingid tulemused on oodatust kõrgemad? Mil viisil?
Milliseid kriteeriume tuleb parendada/arendada?
Millised kriteeriumid on organisatsiooni jaoks prioriteet ja miks?
Milline on mõju organisatsioonile , kui neid kriteeriume parendatakse?
Milline on mõju personalile , kui neid kriteeriume parendatakse?



Milline on mõju **valitud ebasoodsas olukorras olevatele õppijatele**, kui seda valdkonda arendatakse?

Õppija arvamus

	Alajaotuse enesehindamise punktisumma	Alajaotuse enesehindamise hinne	Alajaotuse enesehindamise kirjeldaja
Õppija arvamus	[sisesta punktisumma raamistiku tulbast B:8]	[sisesta hinne raamistiku tulbast C:8]	[sisesta kirjeldaja raamistiku tulbast D:8]

Kas mingid tulemused on oodatust kõrgemad? Mil viisil?

Milliseid kriteeriume tuleb parendada/arendada?

Millised kriteeriumid on organisatsiooni jaoks prioriteet ja miks?

Milline on mõju **organisatsioonile**, kui neid kriteeriume parendatakse?

Milline on mõju **personalile**, kui neid kriteeriume parendatakse?

Milline on mõju **valitud ebasoodsas olukorras olevatele õppijatele**, kui seda valdkonda arendatakse?



II osa: õpetamine, õppimine ja hindamispraktika

	Üleüldine enesehindamise punktisumma	Üleüldine enesehindamise hinne	Üleüldine enesehindamise kirjeldaja
Õpetamine, õppimine ja hindamispraktika	[sisesta punktisumma raamistiku tulbast B:11]	[sisesta hinne raamistiku tulbast C:11]	[sisesta kirjeldaja raamistiku tulbast D:11]

	Kriteeriumid	Punktisumma	Kirjeldaja
C.T.1	Esialgne hindamispraktika on täielikult kaasav ja vastab kõikide õppijate, sealhulgas ebasoodsas olukorras olevate õppijate vajadustele.	[sisesta raamistiku õpetamise ja õppimise tulbast G:4]	[tekkiv, arenev või suurepärase]
C.T.2	Diagnostiline hindamispraktika on täielikult kaasav ja vastab kõikide õppijate, sealhulgas ebasoodsas olukorras olevate õppijate vajadustele.	[sisesta raamistiku õpetamise ja õppimise tulbast G:7]	[tekkiv, arenev või suurepärase]
C.T.3	Õpetajad seavad asjakohaseid, individuaalseid ja sobivaid õpitulemusi, mis vastavad kõikide õppijate vajadustele.	[sisesta raamistiku õpetamise ja õppimise tulbast G:10]	[tekkiv, arenev või suurepärase]
C.T.4	Õpetajad kasutavad oma õppijatega, eriti ebasoodsas olukorras olevate õppijatega tõendipõhiseid efektiivseid pedagoogilisi lähenemismeetodeid.	[sisesta raamistiku õpetamise ja õppimise tulbast G:13]	[tekkiv, arenev või suurepärase]
C.T.5	Õpetajad eristavad tõhusalt õppimise, õpetamise ja hindamispraktika, et vastata õppijate, eriti ebasoodsas olukorras olevate õppijate vajadustele.	[sisesta raamistiku õpetamise ja õppimise tulbast G:19]	[tekkiv, arenev või suurepärase]
C.T.6	Lõpphindamine on asjakohane ja kaasav, vastamaks kõikide õppijate, eriti ebasoodsas olukorras olevate õppijate vajadustele.	[sisesta raamistiku õpetamise ja õppimise tulbast G:22]	[tekkiv, arenev või suurepärase]
C.T.7	Õppeprogrammi tulemusena on ebasoodsas olukorras olevate õppijate eesmärgid positiivsemad. Hariduse pakkuja jälgib ja dokumenteerib seda, kindlustamaks et ebasoodsas olukorras olevate õppijate eesmärgid oleks võrdsed mis tahes teise õppijaga.	[sisesta raamistiku õpetamise ja õppimise tulbast G:25]	[tekkiv, arenev või suurepärase]



Õpetamine, õppimine ja hindamine

Vali täidetud üldisest enesehindamisraamistikust iga enesehindamise hinnangu võtmevaldkonnad

Suurepärased kriteeriumid:

•

Arenevad kriteeriumid

•

Tekkivad/ eel-arenevad
kriteeriumid

•

Kas mingid tulemused on oodatust kõrgemad? Mil viisil?

Milliseid kriteeriume tuleb parendada/arendada?

Millised kriteeriumid on organisatsiooni jaoks prioriteet ja miks?

Milline on mõju teie/organisatsiooni õpetamise, õppimise ja hindamispraktikale?

Milline on mõju **valitud ebasoodsas olukorras olevatele õppijatele**, kui seda valdkonda arendatakse?



II osa: õppijate tulemused

	Üleüldine enesehindamise punktisumma	Üleüldine enesehindamise hinne	Üleüldine enesehindamise kirjeldaja
Õppijate tulemused	[sisesta punktisumma raamistiku tulbast B:14]	[sisesta hinne raamistiku tulbast C:14]	[sisesta kirjeldaja raamistiku tulbast D:14]

Õppijate tulemused	
Vali täidetud üldisest enesehindamisraamistikust iga enesehindamise hinnangu võtmevaldkonnad	
Suurepäraseid valdkonnad	•
Arenevad valdkonnad	•
Tekkivad/ eel-arenevad valdkonnad	•

Oskused ja kompetents

	Alajaotuse enesehindamise punktisumma	Alajaotuse enesehindamise hinne	Alajaotuse enesehindamise kirjeldaja
Oskused ja kompetents	[sisesta punktisumma raamistiku tulbast B:15]	[sisesta hinne raamistiku tulbast C:15]	[sisesta kirjeldaja raamistiku tulbast D:15]

Kas mingid tulemused on oodatust kõrgemad? Mil viisil?



Milliseid kriteeriume tuleb parendada/arendada?
Millised kriteeriumid on organisatsiooni jaoks prioriteet ja miks?
Milline on mõju organisatsioonile , kui neid kriteeriume parendatakse?
Milline on mõju personalile , kui neid kriteeriume parendatakse?
Milline on mõju valitud ebasoodsas olukorras olevatele õppijatele , kui seda valdkonda arendatakse?

Õppimise sotsiaalmajanduslikud kasud

	Alajaotuse enesehindamise punktisumma	Alajaotuse enesehindamise hinne	Alajaotuse enesehindamise kirjeldaja
Õppimise sotsiaalmajanduslikud kasud	[sisesta punktisumma raamistiku tulbast B:16]	[sisesta hinne raamistiku tulbast C:16]	[sisesta kirjeldaja raamistiku tulbast D:16]

Kas mingid tulemused on oodatust kõrgemad? Mil viisil?
Milliseid kriteeriume tuleb parendada/arendada?
Millised kriteeriumid on organisatsiooni jaoks prioriteet ja miks?
Milline on mõju organisatsioonile , kui neid kriteeriume parendatakse?
Milline on mõju personalile , kui neid kriteeriume parendatakse?



Milline on mõju **valitud ebasoodsas olukorras olevatele õppijatele**, kui seda valdkonda arendatakse?

Eesmärgid

	Enesehindamise punktisumma	Enesehindamise hinne	Enesehindamise kirjeldaja
Eesmärgid	[sisesta punktisumma raamistiku tulbast B:16]	[sisesta hinne raamistiku tulbast C:16]	[sisesta kirjeldaja raamistiku tulbast D:16]

Kas mingid tulemused on oodatust kõrgemad? Mil viisil?

Milliseid kriteeriume tuleb parendada/arendada?

Millised kriteeriumid on organisatsiooni jaoks prioriteet ja miks?

Milline on mõju **organisatsioonile**, kui neid kriteeriume parendatakse?

Milline on mõju **personalile**, kui neid kriteeriume parendatakse?

Milline on mõju **valitud ebasoodsas olukorras olevatele õppijatele**, kui seda valdkonda arendatakse?

Kvaliteedi parendamise tegevuskava vorm koos täidetud näitega

IMPADA

Kvaliteedi parendamise tegevuskava

Parendamist vajavad valdkonnad

Valgusfoor- (RAG) hindamine

Tulemus saavutatud:

G

Oodatud areng:

A

Vajab edasist tegevust:

R

I osa: Juhtimine ja haldus

LM1	Parendamisvaldkond: tagada, et värbamisstrateegia ja sisseastumisprotsess kaasaks ka õppijaid, kes on vaimsed terviseprobleemid (C.P.3, M.P.3a)
------------	--

Viide	Kindlad nõutavad tegevused (k.a vahe-eesmärgid)	Milline on meie soovitud mõju ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele? (k.a sihtgrupid)	Teostaja:	Tähtaeg:
1.1	Välja töötada propageerivad materjalid ja strateegiad, tagamaks et vaimsete terviseprobleemidega inimestel oleks ligipääs õppimisvõimalustele	Suurendada vaimsete terviseprobleemidega õppijate värbamist, kuna see on kohalike elanike seas üks tüüpilisimaid näiteid – 7-10%	turundustiim	Juuni 2017
1.2	Teha koostööd partneritega, tagamaks et partnerite klientidele propageeritaks õppimisvõimalusi, sealhulgas saadaolevat lisatuge.		Piirkonna tiimid	September 2017
1.3	Tagada, et vaimsete terviseprobleemidega õppijatele sobiv toetus oleks kättesaadav, aitamaks neid registreerimisprotsessi käigus		Piirkonna tiimid	September 2017, jaanuar 2018, aprill 2018

Regulaarne hindamistsüklil (vähemalt 3 korda aastas)

Hindamise aeg	RAG hinne	Senine areng	Hinnake mõju õppijatele
Jaanuar 2017	A	Koostöös vaimsete terviseprobleemidega õppijate fookusgrupiga ja sobivate partneritega (vaimse tervise organisatsioonidega) on välja töötatud materjalid.	Värbamine on tõusnud 8%. Õppijate hinnangud vaimsete terviseprobleemidega õppijatele on natuke tõusnud (3%) saadud toetuse rahulolu osas.
Aprill 2017	A	Koostööd partneritega on edasi arendatud ning partnerid kasutavad ka end reklaamides viiteid meie õppeprogrammidele. Mõned praegused vaimsete terviseprobleemidega õppijad on nõustunud olema juhendajateks uutele õppijatele.	Värbamine on tõusnud 9%.
Juuni 2017	G	Uued õppijad kõikides geograafilistes piirkondades saavad sobivat tugiteenust. Vaimsete terviseprobleemidega õppijad ja partnerid on programmis täielikult vilunud.	Värbamine on tõusnud 11%.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



IBE



INSTYTUT
BADAN
EDUKACYJNYCH

I osa: Juhtimine ja haldus

LM2	Sisestage siia parendatav valdkond/probleem:
------------	---

Viide	Kindlad nõutavad tegevused (k.a vahe-eesmärgid)	Milline on meie soovitud mõju ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele? (k.a sihtgrupid)	Teostaja:	Tähtaeg:
2.1				
2.2				
2.3				
2.4				

Regulaarne hindamistsükkel (vähemalt 3 korda aastas)

Hindamise kuupäev	RAG hinne	Senine areng	Hinnake mõju õppijatele



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



IBE



INSTYTUT
BADAN
EDUKACYJNYCH

I osa: Juhtimine ja haldus

LM3	Sisestage siia parendatav valdkond/probleem:
-----	--

Viide	Kindlad nõutavad tegevused (k.a vahe-eesmärgid)	Milline on meie soovitud mõju ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele? (k.a sihtgrupid)	Teostaja:	Tähtaeg:
3.1				
3.2				
3.3				
3.4				

Regulaarne hindamistsükk (vähemalt 3 korda aastas)

Hindamise kuupäev	RAG hinne	Senine areng	Hinnake mõju õppijatele



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



IBE



INSTYTUT
BADAN
EDUKACYJNYCH

II osa: Õpetamine, õppimine ja hindamine

TLA1	Sisestage siia parendatav valdkond/probleem:
------	--

Viide	Kindlad nõutavad tegevused (k.a vahe-eesmärgid)	Milline on meie soovitud mõju ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele? (k.a sihtgrupid)	Teostaja:	Tähtaeg:
1.1				
1.2				
1.3				
1.4				

Regulaarne hindamistsüklil (vähemalt 3 korda aastas)

Hindamise kuupäev	RAG hinne	Senine areng	Hinnake mõju õppijatele

II osa: Õpetamine, õppimine ja hindamine

TLA2	Sisestage siia parendatav valdkond/probleem:
-------------	---

Viide	Kindlad nõutavad tegevused (k.a vahe-eesmärgid)	Milline on meie soovitud mõju ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele? (k.a sihtgrupid)	Teostaja:	Tähtaeg:
2.1				
2.2				
2.3				
2.4				

Regulaarne hindamistsükk (vähemalt 3 korda aastas)

Hinda- mise kuupäev	RAG hinne	Senine areng	Hinnake mõju õppijatele



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



IBE



INSTYTUT
BADAN
EDUKACYJNYCH

II osa: Õpetamine, õppimine ja hindamine

TLA3	Sisestage siia parendatav valdkond/probleem:
------	--

Viide	Kindlad nõutavad tegevused (k.a vahe-eesmärgid)	Milline on meie soovitud mõju ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele? (k.a sihtgrupid)	Teostaja:	Tähtaeg:
3.1				
3.2				
3.3				
3.4				

Regulaarne hindamistsükk (vähemalt 3 korda aastas)

Hindamise kuupäev	RAG hinne	Senine areng	Hinnake mõju õppijatele



III osa: Õppijate tulemused

LO1	Sisestage siia parendatav valdkond/probleem:
-----	--

Viide	Kindlad nõutavad tegevused (k.a vahe-eesmärgid)	Milline on meie soovitud mõju ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele? (k.a sihtgrupid)	Teostaja:	Tähtaeg:
1.1				
1.2				
1.3				
1.4				

Regulaarne hindamistsükkel (vähemalt 3 korda aastas)

Hindamise kuupäev	RAG hinne	Senine areng	Hinnake mõju õppijatele



III osa: Õppijate tulemused

L02	Sisestage siia parendatav valdkond/probleem:
------------	---

Viide	Kindlad nõutavad tegevused (k.a vahe-eesmärgid)	Milline on meie soovitud mõju ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele? (k.a sihtgrupid)	Teostaja:	Tähtaeg:
2.1				
2.2				
2.3				
2.4				

Regulaarne hindamistsükkel (vähemalt 3 korda aastas)

Hinda- mise kuupäev	RAG hinne	Senine areng	Hinnake mõju õppijatele



III osa: Õppijate tulemused

LO3	Sisestage siia parendatav valdkond/probleem:
-----	--

Viide	Kindlad nõutavad tegevused (k.a vahe-eesmärgid)	Milline on meie soovitud mõju ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele? (k.a sihtgrupid)	Teostaja:	Tähtaeg:
3.1				
3.2				
3.3				
3.4				

Regulaarne hindamistsükkel (vähemalt 3 korda aastas)

Hinda- mise kuupäev	RAG hinne	Senine areng	Hinnake mõju õppijatele