



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



IMPADA

IMPADA üldise enesehindamisraamistiku rakendamisjuhend

Tulemi tüüp: intellektuaalne tulem

PROMEA

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_02_implementation guide_2016-09-15
 Dokumendi pealkiri: ÜLDISE ENESEHINDAMISRAAMISTIKU KASUTUSJUHEND
 Tulemi tüüp: Intellektuaalne tulem
 Kuupäev: 31/10/2016
 Tegevuse tüüp: Dokument
 Tegevuse juht: IBE
 Levitamistase: avalik

Dokumendi ajalugu

Versioonid	Kuupäev	Muudatused	Muudatuste tüübid	Esitaja
Versioon 1.0	30/09/2016	Esialgne dokument	-	PROMEA
1.1	31/10/2016	Esimene redigeerimine	Sisuparandused pärast partnerite tagasisidet	PROMEA
2.0	07/02/2017	Teine redigeerimine	Sisuparandused pärast LTT üritust	PROMEA

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](#).



Sisukord

Sisukord	Tõrge! Järjehoidjat pole määratletud.
Sissejuhatus	Tõrge! Järjehoidjat pole määratletud.
Enesehindamisprotsessi sisseseadmine.....	3
I etapp: mõista üldise hindamisraamistiku ülesehitust ja planeeri vastavalt	5
II etapp: moodusta enesehindamise tiim	7
III etapp: teosta enesehindamine	10
IV etapp: planeeri parendusi	12
State-level provisions in countries represented in the IMPADA consortium	14
Lisad	Tõrge! Järjehoidjat pole määratletud.
I. I etapi tegevuskava üksikasjalik kirjeldus ja edasisied juhised	17
II. II etapi tegevuskava üksikasjalik kirjeldus ja edasisied juhised	Tõrge! Järjehoidjat pole määratletud.
III. III etapi tegevuskava üksikasjalik kirjeldus ja edasisied juhised	Tõrge! Järjehoidjat pole määratletud.
IV. IV etapi tegevuskava üksikasjalik kirjeldus ja edasisied juhised	Tõrge! Järjehoidjat pole määratletud.
V. Tõendite baas	Tõrge! Järjehoidjat pole määratletud.



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 käigus ning annab juhiseid, kuidas kokku panna efektiivseim hindamistiim.

Üldist hindamisraamistikku toetab ka metoodika, et hindamistiim saaks sooritada enesehinnangu, teha enesehindamisaruande ja tegevuskava parendusteks.

See dokument:

- ❖ *Esitab selge samm-sammulise ülevaate enesehindamise ja hinnanguprotsessist.*
- ❖ *Võimaldab pakkujatel luua efektiivne ja sobiv enesehindamise tiim, kellel on kindlad rollid ja kohustused.*
- ❖ *Sisaldab diagramme ja tegevusnimekirju, mis juhte läbi protsessi juhivad.*

Enesehindamisprotsessi sisseseadmine

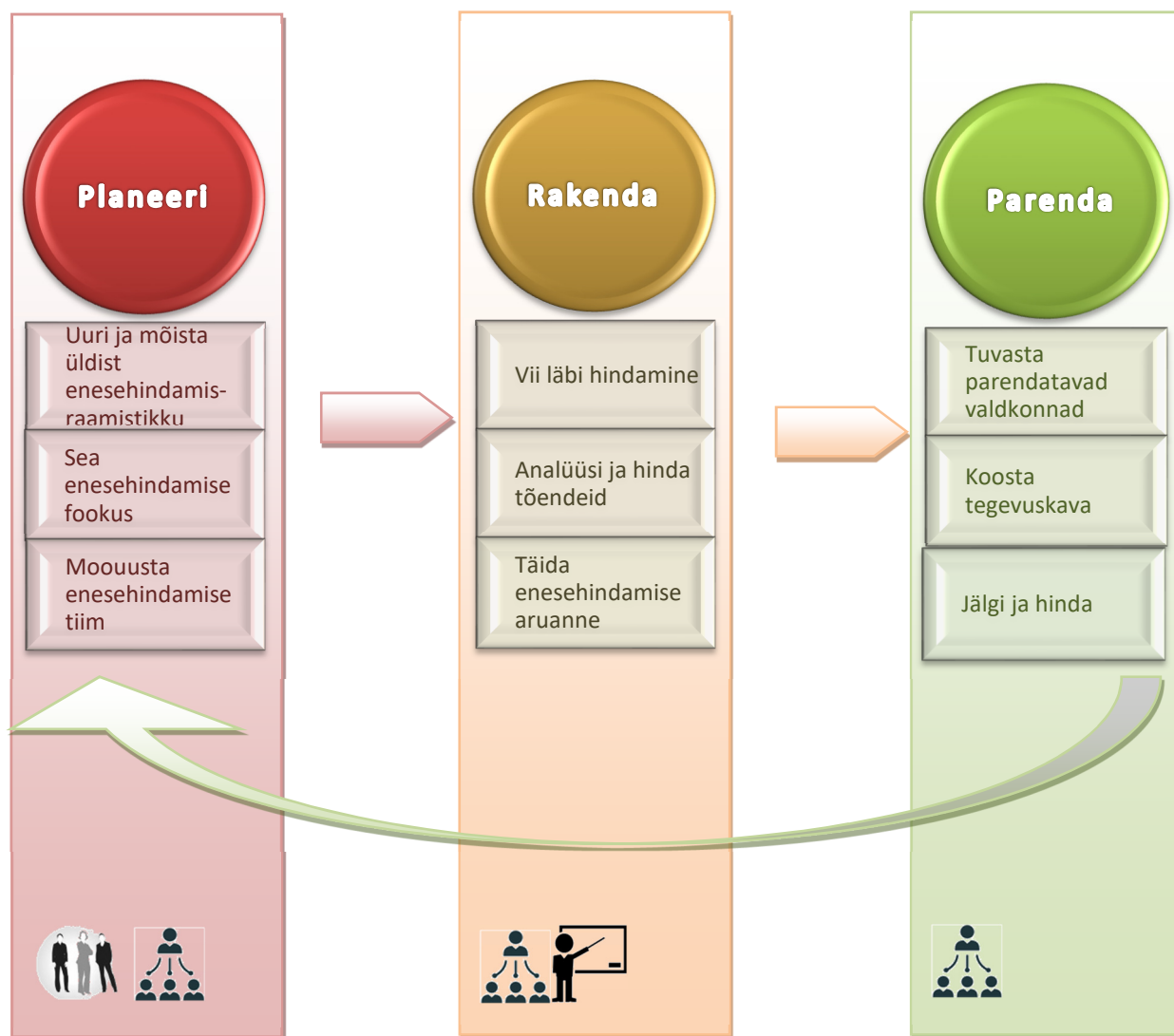
Selles juhendis on selge ja efektiivne enesehindamise protsess, et hariduse pakkujad saaksid vaadelda ja parendada oma kogu organisatsiooni lähenemist kaasavusse. Enesehindamine on jaotatud: juhtimine ja haldus; õpetamine, õppimine ja hindamine; õppija tulemused. Enesehindamise käigus võib läbida kõik osad või hariduse pakkuja valib valdkonnad, millele keskenduda. Igas IMPADA üldise hindamisraamistiku osas on edu mõõdupuud, mida hariduse pakkujad hindavad ise, tuvastamaks oma tugevused ja arendamist vajavad valdkonnad.

See enesehindamise protseduur peaks olema jätkuv parendamisprotsess, et hariduse pakkuja parendaks järk-järgult kaasavust kogu organisatsioonis. Ülevaade soovituslikust rakendamise tsüklist on toodud pildil 1.

Protsessi alustamisel peaks juhtimistiim konsulteerima juhtidega, et kinnitada ja värvata enesehindamistiimi hindajad, tuginedes nende kogemustel, panustel, töö rollil ja tasemel organisatsioonis. Juhend annab hariduse pakkujatele järgimiseks samm-sammulise tegevuskava, mida saab kohandada ka vastavalt organisatsiooni vajadustele. Tabelis 1 on toodud ülevaade kogu enesehindamisprotsessist.

Etapp	Kirjeldus	Kindel hindamise ajaskaala ühe akadeemilise aasta jooksul
1	Mõista üldise hindamisraamistiku ülesehitust, planeeri	Sügissemester (1. semestri algus)
2	Moodusta enesehindamise tiim	Sügissemester (1. semestri lõpp)
3	Teosta enesehindamine	Kevadsemester (2. semestri algus)
4	Planeeri parendusi	Kevadsemester (2. semestri lõpp)

Tabel 1_Tegevuskava ülevaade



Pilt 1 Enesehindamise rakendamise tsüklil



I etapp: mõista üldise hindamisraamistiku ülesehitust ja planeeri vastavalt

I etapp: tegevuskava – mõista üldise hindamisraamistiku ülesehitust ja planeeri vastavalt

Samm	Tegevus	Seotud isikud	Soovituslik ajagraafik
1.1	Uuri ja mõista üldise hindamisraamistiku ülesehitust ja osi	 Juhtimistiim  Enesehindamise tiimi juht/juhid	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 1)
1.2	Vali sobiv personal hindamisprotsessis osalemiseks	 Juhtimistiim  Enesehindamise tiimi juht/juhid	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 3)
1.3	Määratle enesehindamise tiimi ulatus ja fookus, määra kindlaks sihtgrupid	 Juhtimistiim  Enesehindamise tiimi juht/juhid	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 4)
1.4	Räägi vastava personaliga eelseisvast protsessist	 Juhtimistiim  Enesehindamise tiimi juht/juhid	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 5)

Tabel 2 Planeerimine ja üldise hindamisraamistiku ülesehituse mõistmine.



I etapi tegevusnimekiri		
Samm	Tegevus	Kinnita
1.1	Juhtimistiim viib end kurssi üldise hindamisraamistikuga ning valivad enesehindamise ulatuse ja fookuse, mis sobib hariduspakkujale, osakonnale või tasemele	☐
1.2	Juhtimistiimil on kindel arusaam enesehindamise protsessist	☐
	Leppige kokku enesehindamise tiimi meeskonnas ja ülesehituses	☐
	Nimeta enesehindamise tiimi juht/juhid	☐
1.3	Pane paika enesehindamistiimi ülesanded	☐
	Kinnita uuritavad ja hinnatavad sihtgrupid	☐
	Pane paika enesehindamise tiimi kohtumiste ajagraafik	☐
1.4	Räägi kogu personalile eelseisvast protsessist, detailsemalt räägi asjasse puutuvale personalile	☐

Tabel 3 I etapi tegevusnimekiri



II etapp: moodusta enesehindamise tiim

II etapi tegevuskava – moodusta enesehindamise tiim

Samm	Tegevus	Seotud inimesed	Soovituslik ajagraafik
2.1	Vali, informeeri ja kohtu enesehindamise tiimi liikmetega Jaga hindamistiim sobivateks tegevusgruppideks	 Enesehindamise tiimi juht/juhid  Enesehindamise tiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 6)
2.2	Enesehindamistiimi arutus, enesehindamise metoodika ja üldise hindamisraamistikuga kurssi viimine	 Enesehindamise tiimi juht/juhid  Kinnitatud enesehindamise tiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 7)
2.3	Järjepidevuse tagamiseks paku vajadusel liikmetele vastavat koolitust	 Enesehindamise tiimi juht/juhid  Kinnitatud enesehindamise tiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 8)
2.4	Arutage ja leppige kokku hindamisdokumentide ja tõendibaasi osas	 Enesehindamise tiimi juht/juhid  Kinnitatud enesehindamise tiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 10)
2.5	Leppige kokku, kuidas kogutud andmeid hinnatakse ja läbi vaadatakse, leppige kokku enesehindamisaruande vormis	 Enesehindamise tiimi juht/juhid  Kinnitatud enesehindamise tiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 11)

Tabel 4 Enesehindamise tiimi moodustamine: sammud ja soovituslikud tegevused



Soovituslikud enesehindamistiimi liikmed

Personali tüüp	Võimalik personal	Omadused	Kohustused
 Juhtimistiim	Vanemjuhid Kvaliteedi parendamise juht	Objektiivsed/ erapooletud Tugevad juhioskused	Nõustuvad protsessi ulatusega, määravad enesehindamistiimi juhi(d)
 Enese- hindamise tiimi juht/juhid	Kvaliteedi parendamise juht Programmi/ õppekava juhid	Objektiivsed/ erapooletud Tugevad juhioskused Head suhtlejad Head delegeerijad Organiseeritud	Koostavad ja juhivad protsessi Valivad tiimi liikmed Analüüsivad tulemusi Sõnastavad kvaliteedi parendamise soovitusi
 Kinnitatud enesehindamise tiimi liikmed	Õpetajad/ juhendajad Infotöötajad, tugiisikud, nõustajad	Objektiivsed/ erapooletud Dokumenteermisoskus Asjatundjad Organiseeritud	Koguvad, organiseerivad ja hindavad tööandeid Viivad ülejäänud personali protsessiga kurssi

Tabel 6 Soovituslikud enesehindamistiimi liikmed



III etapp: teosta enesehindamine

III etapp – teosta enesehindamine

Samm	Tegevus	Seotud inimesed	Soovituslik ajagraafik
3.1	Enesehindamise tiim juhib protsessi ja kohandab vastavalt vajadusele	 Enesehindamise tiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 12)
3.2	Kasuta valitud ebasoodsas olukorras oleva(te) grupi/gruppide kohta andmete kogumiseks edu mõõdupuid; läbi võib viia ka intervjuusid sihtgruppidega	 Enesehindamise tiimi liikmed  Asjakohased sihtgrupid	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 14)
3.3	Kasuta kogutud tõendeid, et valida enesehindamise hinnang - tekkiv, arenev või suurepärane – ning seejärel number	 Enesehindamise tiimi juht/juhid Enesehindamise tiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 16)
3.4	Koosta mustand hindamise aruandest	 Enesehindamise tiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 18)
3.5	Liida hindamisaruanded üheks enesehindamise aruandeks	 Enesehindamise tiimi juht/juhid  Juhtimistiim	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 19)

Tabel 7 Enesehindamise protsess: sammud ja soovituslikud tegevused



III etapi tegevusnimekiri		
Samm	Tegevus	Kinnita
3.1	Grupiharjutusena valige osa üldisest enesehindamisraamistikust ning töötage see tiimina läbi, et end protsessiga kurssi viia ning oma lähenemine määrata	☐
3.2	Kasutage üldise enesehindamisraamistiku edu mõõdupuid, et koguda andmeid (nagu kirjeldatud enesehindamise metoodikas) valitud ebasoodsas olukorras levate gruppide kohta. Selleks võivad olla intervjuud/uuringud vastavate sihtgruppidega	☐
	Viige läbi intervjuud; koguge ja töödelge andmeid vastavateks edu mõõdupuudeks	☐
3.3	Kasutage kogutud tõendeid enesehindamise hinnangu valikul – eel-arenev, tekkiv, arenev või suurepärase – ning seejärel määrake vastav enesehindamise number (vt. lisa V soovituslike tõendite kohta)	☐
3.4	Kasutades enesehindamise aruande vormi ning I etapis kokkulepitud kohandusi, täitke individuaalsed aruanded	☐
3.5	Ühendage tiimi enesehindamise aruanded üheks enesehindamise aruandeks, mille juhtimistiim peab heaks kiitma	☐

Tabel 8 III etapi tegevusnimekiri

IV etapp: planeeri parendusi

IV etapi tegevuskava – planeeri parendusi

Samm	Tegevus	Seotud osapooled	Soovituslik teostamisaeg
4.1	Tuvasta enesehindamise aruandest kõik võimalikud parendamist vajavad valdkonnad	 Enesehindamise tiimi juhid	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 20)
4.2	Parendavatest valdkondadest vali need, mis avaldaks ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele enim mõju	 Enesehindamise tiimi juhid	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 21)
4.3	Tegevuskava parendamiseks, kasutades tegevuskava mallis olevaid tulemusi	 Enesehindamise tiimi juhid Juhtimistiim	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 22)
4.4	Vii ellu tegevused, vaata üle ja jälgi progressi kokkulepitud intervallide järel ja ajagraafiku alusel	 Enesehindamise tiimi juhid  Enesehindamise tiimi liikmed  Juhtimistiim	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 23)
4.5	Vaata läbi kogu enesehindamise protsess, kohanda vastavalt Korda/rakenda uut enesehindamise tsüklit	 Juhtimistiim  Enesehindamise tiimi juhid  Enesehindamise tiimi liikmed	Kuupäeva sisestamiseks klõpsa siin. (nädal 25)

Tabel 9_Parenduste planeerimine: sammud ja soovituslikud tegevused



IV etapi tegevuskava

Samm	Tegevus	Kinnita
4.1	Tuvasta enesehindamise aruandest kõik võimalikud parendamist vajavad valdkonnad	☐
4.2	Parendavatest valdkondadest vali need, mis avaldaks ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele enim mõju, sealhulgas need, mis said madalaimad hinded	☐
4.3	Tegevuskava parendamiseks, kasutades tegevuskava mallis olevaid tulemusi. Koostöös juhtimistiimiga	☐
	Mõtiskle lühi- või pikaajalise organisatsiooni parendamisplaani üle, pane kirja soovitusel	☐
	Hinda parendamisplaani rakendamiseks vajaminevaid inim- või teisi ressursse	☐
4.4	Kinnitatud tegevuste kokkulepitud intervallid ja ajagraafik	☐
	Vii läbi kinnitatud tegevused	☐
	Vaata üle ja jälgi sihtgruppide progressi kokkulepitud intervallide järel ja ajagraafiku alusel. Anna tulemustest teada juhtimistiimile	☐
4.5	Vaata läbi kogu enesehindamise protsess, kohanda vastavalt, konsulteerides juhtimistiimiga	☐
	Leppige kokku valdkondade/gruppide osas järgmiseks enesehindamise tsükliks (näiteks korra sama enesehindamist ja kaasake veel valdkondi)	☐
	Tehke koostööd partneritega ning vahetage kogemusi ja häid praktikaid	☐

Tabel 10_IV etapi tegevuskava



IMPADA konsortsiumis esindatud riikide riiklikud hariduse pakkujad

IMPADA üldise enesehindamisraamistiku rakendamisjuhend võtab arvesse ka iga partnerriigi eripärasid, nt. olemasolevaid praktikaid ja jälgimisprotseduure erinevates riikides; protseduure, mida täiskasvanuhariduse pakkujad peavad läbima enne, pärast ning ülevaatuse kestel jne, kindlustamaks üldise raamistiku ülekandmisvõimalikkust ja selle teostatavust kõikides partnerriikides.

UK täiskasvanuharidust reguleerib ja kontrollib OFSTED (Office for Standards in Education, Children's Services and Skills). Kontrolli teostatakse järgmise seadusandluse alusel: 2005. aasta haridusseaduse paragrahv 5 (muudetud), 2008. aasta haridus- ja oskuseaduse paragrahv 109 ning 2006. aasta haridus- ja inspekteerimisseadus. OFSTED hindab ka hariduse pakkujate 2010. aasta võrdõiguslikkuse seaduse täitmist.

Tagamaks haridustaseme kõrge kvaliteedi, keskendub OFSTED järgmistele hindamisvaldkondadele:

- ✓ Juhtimise ja halduse efektiivsus
- ✓ Õpetamise, õppimise ja hindamise kvaliteet
- ✓ Isiklik areng, käitumine ja heaolu
- ✓ Tulemused õppijate jaoks

Lisaks nõuab OFSTED, et hariduse pakkujad tagaksid õppijatele efektiivse kaitse igas valdkonnas.



OFSTED uurib, kuidas hariduse pakkujad vastavad õppijate individuaalsetele vajadustele, vaadeldes, kui hästi hariduse pakkuja aitab õppijatel areneda ja nende võimetele vastata, kusjuures eriline

tähelepanu on siin teatud gruppidel (aga mitte ainult): puudega õppijad; puudega ja hariduslike erivajadustega õppijad; erikoolide õppijad; kõrgeimate ja madalaimate saavutustega õppijad; vähemusrühvustest õppijad; lesbid, geid ja biseksuaalid; sugu vahetanud õppijad; terviseprobleemidega õppijad; erinevate uskude ja uskumustega õppijad; ja teised haavatavad grupid.

UK hariduse pakkujatel soovitatakse kasutada IMPADA üldist enesehindamisraamistikku, tagamaks OFSTEDi üldise kontrollraamistiku põhimõtetest kinni pidamist, ning vastavaid käsiraamatuid.



Poolas on üldine
ensehendamisraamistik otseselt
seotud riiklikku sekkumisega, mis
sõltub integreeritud
kvalifikatsioonisüsteemi
rakendamisest. Sekkumise
peamine eesmärk on sobitada
töötaja kompetents tööturu vajadustega.
Integreeritud kvalifikatsioonisüsteemi seaduse
kasutusele võtmine on oluline samm Poola
kvalifikatsioonisüsteemi integreerimiseks.
Uued lahendused võtavad kvalifikatsioonide,

Itaalia täiskasvanuhariduse süsteem koosneb
kahest tüübist:

- ✓ Formaalne haridussüsteem, kus viimasel
ajal on tõusnud täiskasvanuhariduse
keskuste arv; need keskused pakuvad
pamiselt formaalset õpet (mõnikord ka
mitteformaalset);
- ✓ eraorganisatsioonid, mis pakuvad
mitteformaalseid kursuseid.

Puudub korrastatud täiskasvanuhariduse
efektiivsuse enesehindamise süsteem. Ainuke
praegu saadaolev hindamissüsteem puudutab
kooliharidust.

225/2010 dekreetseadus
defineerib riikliku
hindamissüsteemi, defineerides
kolme osapoole vahelised suhted:

a)INDIRE (riiklik tõendite, innovatsiooni ja
haridusuuringute instituut), mille ülesandeks
on parendamine ja hariduslikud uuendused;

eriti nn turukvalifikatsioonide
valdkonnas kasutusele
defineeritud standardid, s.t.
erinevate hariduse pakujate
poolt täiskasvanutele antavad
kvalifikatsioonid. Integreeritud

kvalifikatsioonisüsteemi
seaduse rakendamine riiklike strateegiliste
dokumentide täitmine: inimkapitali
arengustrateegia, elukestva õppe perspektiiv,
riiklik reformide kava.

b)INVALSI (riiklik hariduse ja koolitussüsteemi
hindamise instituut), mille ülesanded on
seotud õppimise hindamistestide
ettevalmistusega ning rahvusvahelistes
uuringutes osalemisega; ja and c)
inspektsioon, mis on autonoomne ja iseseisev
organisatsioon, mille ülesandeks on hinnata
koole ja koolijuhte.
([http://eurydice.indire.it/pubblicazioni/la-
valutazione-delle-scuole-in-europa-politiche-
e-approcci-in-alcuni-paesi-europei/](http://eurydice.indire.it/pubblicazioni/la-valutazione-delle-scuole-in-europa-politiche-e-approcci-in-alcuni-paesi-europei/))

Kooli tasandil põhineb enesehindamine
põhimõtteliselt kolmel elemendil:

- ✓ konteksti analüüs, milles kool töötab;
- ✓ õpilaste õppimiseefektiivsus;
- ✓ haridusarengute hindamine.

Mitteformaalses kontekstis
täiskasvanukoolitusi andvad
eraorganisatsioonid on peamiselt
reguleerimata (mõnede eranditega
regionaalsel tasandil) ning nende puhul pole
üldist hindamissüsteemi.



Kreekas on vastavad riigi tasandil praktikad toodud “π3” üldises hindamisraamistikus, elukestva õppe arengustrateegias (nagu seisab 3879/2010 seaduse artiklites 1, 6, 18,19), ja ka 3230/2004 seaduses, mis määras edu mõõdupuudele orienteeritud riiklikud juhtimissüsteemid.

Kõige olulisem neist on “π3” üldine enesehindamisraamistik. Üha suurenev huvi täiskasvanuhariduse efektiivsuse jälgimis- ja hindamissüsteemi vastu päädis “π3” väljatöötamisega, mille eesmärgiks on luua süstemaatiline kvaliteedihindamise ja parendamise mehhanism ning mis annab raamistiku efektiivseks ressursside kasutamiseks. “π3” üldine enesehindamisraamistik põhineb 8



põhimõttel; nende hulgas põhimõttel, et täiskasvanuhariduse pakkujatel, kes soovivad rakendada IMPADA üldist enesehindamisraamistikku, oleks kasu järgmistest tingimustest:

- ✓ elukestev õpe peaks olema efektiivne
- ✓ elukestev õpe peaks olema jätkusuutlik ning propageerima sotsiaalset kaasatust
- ✓ elukestvat õpet tuleks anda sotsiaalselt vastutustundlikul viisil

Täiskasvanuhariduse pakkujad, kes soovivad kasutada “π3” vastamisi IMPADA üldise enesehindamisraamistikuga, võivad viidata vastavatele “π3” edu mõõdupuudele ja nende kirjeldajatele (nagu kirjeldatud iga eeltoodud põhimõtte kontekstis).

Täiskasvanuhariduse kvaliteedi põhimõtte on määratud **Eesti** täiskasvanuhariduse seadusega ([RT I, 23.03.2015, 5](#)). Vastavalt seadusele vastutab täiskasvanuhariduse pakkuja õpetamise/õppimise protsessi kvaliteedi eest ning loob aluse, mis tagaks tegevuste kvaliteedi. Hariduse pakkuja võib ise valida kvaliteedijuhtimise mudeli. Täiskasvanuhariduse institutsiooni tegevuste kvaliteedi tagamise alus annab tingimused ja protseduurid, mis tagavad õppekava, õpetajate



ja õpikeskkonna ning tagasiside kogumise protseduuri kvaliteedi.

Kvaliteedi tagamise miinimumnõuded on toodud täiskasvanuhariduse standardis (**Haridus- ja Teadusministeeriumi määrus [27, 19.06.2015](#)**).

Elukestva õppe strateegia 2014-2020 seab kriteeriumid kvaliteetseks ja paindlikuks hariduseks koos mitmekülgsete võimaluste ja sotsiaalsete arenguvajadustega, arvestades õppimisvõimalusi ja karjäärinõustamist.



Lisad

I. I etapi üksikasjalik kirjeldus ja edasised juhised

I etapi tegevuskava –mõista üldise hindamisraamistiku ülesehitust ja planeeri vastavalt

Juhtimistiimid koos juhtidega juhivad ja jälgivad tegevuskava rakendamist. Nad peaksid uurima üldist hindamisraamistikku, et mõista selle ulatust ja komponente. Eesmärgik on alustada protsessi, mis viiks hariduse pakkuja üldise hindamisraamistiku edu mõõdupuude saavutamise poole.

Hindamisprotseduuri planeerimisel ja sisseseadmisel, peab juhtimistiim tagama määratud enesehindamistiimi juhtide ja kogu personali kaasatuse, hoides neid protsessiga kursis. See aitab hariduse pakkuja personalil mõista pideva parendamise ning ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele pakutava hariduse efektiivsuse suurendamise kohustust.

II. II etapi üksikasjalik kirjeldus ja edasised juhised

II etapp: moodusta enesehindamise tiim

Erilist tähelepanu tuleb pöörata tiimi asjatundlikkusele, tagamaks efektiivse parendamise. Enesehindamistiimis peaks olema igasugusel tasemel ja kogemustega personali (juhid, haldustöötajad, õpetajad), nii et kriteeriume hinnataks mitmetest vaatenurkadest. See aitab luua pideva parendamise kultuuri kõikidel tasanditel.

Enesehindamistiimi peaks juhtima kogenud personal, kes suudab efektiivselt tiimi luua ning tiimi ja protsessi juhtida.

Vajadusel ja kokkuleppel võib enesehindamistiimi kaasata väliseksperthe/-hindajaid.

III. III etapi üksikasjalik kirjeldus ja edasised juhised

III etapp: teosta enesehindamine

Pärast andmete kogumist peab enesehindamistiim tulemusi hindama ja sisestama punktisummad üldisesse hindamisraamistikku. On oluline, et kogutud tõendid oleks jõulised, piisavad ja õiged. Nii on tulemuseks parendamist vajavate valdkondade täpne tuvastamine.

Lisaks sobivate inimeste määramisele on oluline ka määrata tiimi suurus ning võimalikud tasandid tiimi sees. Allpool toodud mudelid kirjeldavad suurt, keskmise suurusega ja väikest tiimi. Selles dokumendis on toodud mudelid suurema täiskasvanuhariduse pakkuja jaoks, kuid seda saab kergesti kohandada vastavalt organisatsiooni suurusele, nagu siin toodud:



III etapp: teosta enesehindamine

- **Suur täiskasvanuhariduse pakkuja:** enesehindamistiim koosneb vanemjuhtide tiimi liikmest, programmijuhtidest ja personalist. Programmijuhid määravad personalile kindlad üldise hindamisraamistiku valdkonnad või määratakse osad vastavalt õppekavale. Programmijuhid analüüsivad tulemusi ja annavad soovitusi valdkondade kaupa.
- **Keskmise suurusega täiskasvanuhariduse pakkuja:** enesehindamistiim koosneb vanemjuhist ja programmijuhtidest. Nad jaotavad standardid ja meetmed omavahel ning viivad läbi kogu protsessi, sealhulgas dokumentatsiooni kogumine, standardite hindamine, tulemuste analüüsimine ja soovitude tegemine.
- **Väike täiskasvanuhariduse pakkuja/kohalik asutus:** enesehindamistiim koosneb vanemjuhist, kes võib kogu protsessi üks läbi viia.

IV. IV etapi üksikasjalik kirjeldus ja edasised juhised

IV etapp: planeeri parendusi

Pärast esimest IMPADA enesehindamise tsükli peaks hariduse pakkujad kindlaks määrama järgmised sammud, et liikuda üha enam kaasava praktika poole. Nii saab üldisest hindamisraamistikust vahend, mille abil saab süstemaatiliselt jälgida organisatsiooni hariduse pakkumise taseme efektiivsust ebasoodsas olukorras olevatele gruppidele. Jälgimistulemusi saab integreerida olemasolevatesse kvaliteedihindamise mehhanismidesse, aidates nii kaasa hariduse pakkuja üleüldisele kvaliteedi parendamisele.



V. Tõendite baas

Tõendid on olulised kinnitamaks, et pakkuja tegevust on objektiivselt mõõdetud. Pakkujatel peaks olema ajakohane tõendite baas, milles võiks sisalduda:

- ✓ IMPADA üldise hindamisraamistiku täidetud koopiad
- ✓ IMPADA enesehindamise aruanded
- ✓ IMPADA kvaliteedi parendamise tegevuskava
- ✓ Personali koolitusi kinnitavad dokumendid (jätkuv professionaalne areng)
- ✓ IMPADA kvaliteedi parendamise enesehindamistiimi koosolekute protokollid
- ✓ Olemasolevad riiklikud raamistikud
- ✓ Organisatsiooni korralduslikud otsused
- ✓ Kollektiivsed otsused
- ✓ Asjakohased uuringutulemused kolmandatelt osapooltelt
- ✓ Õppijate edusammude aruanded
- ✓ Õppijate rahulolu-uuringud
- ✓ Tööandjate rahulolu-uuringud
- ✓ Õppijate hinnangud kursuste kohta
- ✓ Õppijate fookusgrupid
- ✓ Dokumendid õppijate kommentaaride ja kaebustega
- ✓ Õpetajate hinnangud
- ✓ Kvaliteedi tagamise ja hindamise sisearuanded
- ✓ Õppimis- ja õpetamisaruannete, andmebaasi ning ühtlustatud aruannete vaatlus
- ✓ Õpetajate kvalifikatsioonide dokumendid
- ✓ Tervise- ja turvalisuse auditid
- ✓ Tööandjate uuringud
- ✓ Partnerite uuringud
- ✓ Kvaliteedi tagamise välisaruanded