

**VET õpetajate ja koolitajate mitteformaalse ja  
informaalse õppe tunnustamine ja hindamine Euroopa  
Liidu liikmesriikides**

Cedefop Panorma series; 147

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007

*Materjal on tõlgitud eesti keelde Euroopa Sotsiaalfondi projekti  
„Kutseõpetajate väljaõppe ja täienduskoolituse süsteemi arendamine“ raames.  
Projekti teostaja on Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus*

Euroopa Kutsehariduse Arendamise Keskus (*European Centre for the Development of Vocational Training, Cedefop*) on Euroopa Liidu teabekeskus kutsehariduse valdkonna info vahendamiseks. Jagame teavet kutseharidussüsteemi analüüside, koolitussüsteemide, poliitikate, uurimuste ja praktikate kohta. Cedefop asutati 1975. aastal Nõukogu regulatsiooniga (EEC) nr 337/75.

Europe 123  
GR – 57001 Thessaloniki (Pylea)

Postiaadress:  
PO Box 22427  
GR – 55 102 Thessaloniki  
Tel. (30) 23 10 49 01 11  
Fax (30) 23 10 49 00 20  
E-mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)  
Kodulehekül: [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)  
Interaktiivne veebilehekül: [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)

Lisateavet Euroopa Liidu kohta on võimalik leida Internetist.

Ligipääs eelnevale Euroopa ühtse serveri kaudu (<http://europa.eu>).

Andmekataloog on äratoodud väljaande lõpus.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007  
ISBN 978-92-896-0496-3  
ISSN 1562-6180

© European Centre for the Development of Vocational Training, 2007

Kui allikas on tunnustatud võib reprodutseerimist lugeda autoriseerituks.

*Trükitud Belgias*

# Eessõna

Elukestva õppe keskmises oleval mitteformaalse ja informaalset õppe hindamine, on viimastel kümne aastat olnud riikliku ja Euroopa kutsehariduse ja -koolituse (*Vocational education and training*, VET) poliitika prioriteet.

Üha enam Euroopa riike keskendub õppimise lõpptulemustele ning kvalifikatsioone kavandades ei hoolita sellest, kus, millal ja kuidas on tulemusteni jõutud. Mõnedes riikides on juba olemas toimivad mitteformaalse ja informaalset õppe hindamissüsteemid. Teised riigid alles tutvuvad sobivate abinõudega või töötavad nende kallal.

Mitteformaalse ja informaalset õppe hindamine on ka metodoloogiline väljakutse. Kuidas mõõta? Kuidas hinnata? Kuidas võrrelda? Jagades informatsiooni hindamismeetodite ja nende kvaliteedi parandamise viiside kohta, on võimalik saavutada edasine areng.

Nimetatud arengud mõjutavad märkimisväärselt VET õpetajate ja koolitajate professionaalset arengut ning hariduse ja koolituse kvaliteeti. Kuna sotsiaalsed ja tööjõuturu vajadused muutuvad, laieneb ka õpetajate ja koolitajate vastutus, ülesanded ja tegevused. Õpetajate ja koolitajate töökogemused vajavad hindamist.

Käesolev uurimus käsitleb mitteformaalse ja informaalset õppe hindamist, et suurendada VET õpetajate ja koolitajate pädevuse professionaalset tunnustamist. Alljärgnevalt esitatakse Cedefop TTnet –i (training of trainers network [õpetajate võrgustiku koolitus]) poolt läbiviidud uurimuse tulemused.

Uurimuse eesmärgid olid:

- Anda võrdlev ülevaade lähenemistest ja meetoditest, mida kasutatakse erinevates riikides VET õpetajate ja koolitajate mitteformaalse õppe hindamisel;
- Kirjeldada ja analüüsida hetkeolukorda;

- Tuua välja peamised väljakutsed ja päevakorras olevad küsimused, mida tuleb poliitikutel lahendada.

Esile tõsteti üheksa riigi 28 juhtumi arengud ja head kogemused, kirjeldades nende eesmärke ja tulemusi, protsesse ja hindamismetoodikaid, lisaks ka kvaliteedi tagamise mehhanisme.

Christian F. Lettmayr

Asedirektor

# Tänuavaldus

Cedefop tänab:

Edwin Webb'i, aruande autor, Greenwich'i Ülikool, London.

Cedefop'i eriline tänu kuulub:

Cedefop'i kolleegidele Jens Bjornavold'le (selle eest, et oli nõus kriitiliselt üle lugema antud aruande viimase versiooni) ja Christine Nychas'ile ja Vasiliki Oraiopoulou'le (nende hindamatu toetuse eest väljaande ettevalmistamisel);

Anne-Marie Charraud'ile (Commission Nationale de la Certification Professionnelle – CNCP), kes aitas TTnet võrgustikul identifitseerida põhiküsimused;

Anne de Blignières'ile (Paris Dauphine Ülikool), kes oli toeks uurimuse kõigis faasides; riiklikele ja Euroopa ekspertidele nende ettepanekute ja märkuste eest.

Avaldatud Aviana Bulgarelli, Cedefop'i direktor, ja Christian F. Lettmayr'i, Cedefop'i asedirektor, vastutusel.

## **Kaastöötajad**

Uurimusele kaastööd teinud rahvuslikud TTnet võrgustikud:

Belgia TTnet (VDAB);

Taani TTnet (DEL);

Soome TTnet (Soome Haridusamet);

Prantsusmaa TTnet (Centre Inffo);

Itaalia TTnet (Isfol);

Iirimaa TTnet (koolitajate võrgustik);

Leedu TTnet (Vytautas Magnus'e Ülikool);

Slovakkia TTnet (Slovakkia Kutsehariduse Seirekeskus);

Ühendkuningriigi TTnet (Greenwich'i Ülikool).

Mara Brugia

Projektijuht, Cedefop TTnet

# Sissejuhatus

Mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamine ja hindamine (*Validation des acquis de l'expérience*, VAE) on oluline Euroopa poliitika küsimus. Euroopa kutsehariduse ministrid tõstatasid taas selle küsimuse *Helsingi kommünikees* (European Commission, 2006). Ülevaates Euroopa Liidu liikmesriikide VET prioriteetidest - „karjääri ja elukestva õppe edendamine mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamise kaudu“ – ilmnes vajadus „enama tähelepanu“ järele, et „parandada kutseõppe atraktiivsust ja kvaliteeti“.

Kuna käesoleva uurimuse tulemusi on võimalik rakendada tööjõu mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamisel, peaks VET õpetajatele ja koolitajatele pöörama erilist tähelepanu.

Õpetajad ja koolitajad on peamised ja otsesed koolitatava tööjõu kvaliteedi ja efektiivsuse mõjutajad. Nemad vastutavad koolitavate arengu, kohanemise ja paindlikkuse eest. Nad on ise kui elukestva õppe mudelid. Uurimistulemustest selgub, et VET õpetajate ja koolitajate staatus on siiski võrdlemisi madal. Paljudes riikides esineb raskusi VET õpetajate ja koolitajate värbamise ja palgal hoidmisega.

Mitteformaalse ja informaalse õppe hindamisel ja tunnustamisel on kaks peamist põhimõtet:

- Suur osa individuaalsest kutseõppest toimub väljaspool hariduse ja koolituse formaalseid programme;
- Sellist õppimist võib (ja peaks) tunnustama.

Esimene põhimõte eeldab, et õppimine on teadmise, mõistmise, oskuse ja pädevuse omandamine. Eeldatavasti võib nimetatud õppimine toimuda mitmel viisil: kutse, isikliku või sotsiaalse kogemuse kaudu. Teine põhimõte otsib vastuseid küsimuste, kuidas kogemusi ja sellest tulenevat õppimist identifitseerida konkreetse töö või kutse/eriala suhtes. Need asjaolud tõstavad omakorda küsimusi kogemusõppe tunnustamise vormi(de) ning kogemusõppe väärtustamise abinõude kohta.

Käesolevas TTnet-i uurimuses on need küsimused tõstatatud VET õpetajate ja koolitajate mitteformaalse ja informaalse õppe kontekstis. Seega leidub mitmeid põhjuseid, miks VET õpetajad ja koolitajad peaksid saama erilist tähelepanu. Leney ja teised (2005, lk.153) sõnastasid selle Euroopa Komisjonile esitatud aruandes järgnevalt:

„Kutseõpetajate peamine probleem professionaalse tunnustuse otsingul põhineb paradoksil: kuigi kutseõpetajad ja koolitajad on hädavajalikud tööjõu abioskuste arendamisel, puudub neil kõrge staatus“.

Osaliselt on nimetatud paradoksi mainitud ka esimeses (redigeeritud) *Euroopa ühtsetes õpetajate pädevuse ja kvalifikatsiooni printsiipides* (European Commission, 2005a, lk. 2), kus viidatakse vajadusele „kõrgelt kvalifitseeritud professionaalide“ järele. Olles kõrgelt kvalifitseeritud oma eriala spetsialistid, peaksid esmase kutsehariduse õpetajad omama ka „sobivat pedagoogilist kvalifikatsiooni“.

Enamikus riikides/piirkondades on kutseõpetaja eriala korrastatud. Kuid VET koolitajatele ei ole olemas ühtegi nii ulatuslikku eeskirja. Vastamata jääb küsimus, kuidas määratleda VET koolitajaid elukestva õppe kontekstis Euroopa ühtsetes kõrgkvalifitseeritud elukutsete printsiipides.

VET õpetajate ja koolitajate staatus on seotud nende erialase kvalifikatsiooniga. Kuna oskused arenevad ameti sooritamisel, siis pädevuse kinnitamine sertifikaadiga, suurendab laiema avalikkuse ja huvipoolte tunnustust sellisele professionaalsusele. Tunnustamisega kaasneb ka VET õpetajate ja koolitajate kaaskogukondade tunnustamine, kel on formaalse õppe ja koolituse kaudu omandatud professionaalsed kvalifikatsioonid.

Peaaegu kõik Euroopa Liidu liikmesriigid on „avanemas mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamisele ning enamus peab eelneva õppe akrediteerimist oluliseks“ (Leney et al, 2005, lk. 151), kuigi kogemusõppe tunnustamise arengustaadiumid varieeruvad väljakujunenud meetoditest alles kujunevate tavadeni. Kuna kogemusõppe tunnustamise printsiipide rakendamine varieerub, siis selle uurimuse juhtumiuuringud tutvustavad erinevaid tunnustamise vorme, millest

igäüks aitab kaasa VET õpetajate ja koolitajate staatuse parandamisele. Eelnev seondub nii VET õpetajate ja koolitajate esmakoolituse kui ka täiendõppega. Teades, et VET õpetajate ja koolitajate rollid ja vastutused on muutumas ja laienemas, omandab nende mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamine ja hindamine isegi suurema tähtsuse <sup>(1)</sup>.

(1) VET õpetajate muutuv roll on ühe teise uurimuse temaatika: PROFF: *Kutseõpetajate professionaliseerumine tulevikus* (Cedefop, Cort ja Härkönen, 2004).

# Sisukord

Eessõna.....	1
Sissejuhatus.....	4
Kokkuvõte.....	9
1. Eesmärgid ja metoodika.....	14
2. Mõisted ja mõistete raamistik: lühikokkuvõte.....	16
2.1. Mitteformaalne ja informaalne õpe .....	16
2.2. Tunnustamine ja hindamine.....	18
2.3. VET õpetajad ja koolitajad.....	20
3. Juhtumiuuringud: ülevaade, riiklik kontekst, spetsiifilised eesmärgid.....	24
3.1. Ülevaade juhtumiuuringutest.....	24
3.2. Mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamise riiklik/piirkondlik poliitika...	25
3.3. Spetsiifilised eesmärgid.....	26
4. Mitteformaalse ja informaalse õppe identifitseerimise protsessid.....	28
4.1. Õppida, et teada.....	28
4.2. Kogemusest õppimine.....	28
4.3. Nõustaja roll.....	29
4.4. Mitteformaalse ja informaalse õppe identifitseerimise vormid.....	29
4.4.1. Intervjuu.....	30
4.4.2. Õpetamispädevuse jälgimine.....	30
4.4.3. Professionaalsete teadmiste ja oskuste eneseanalüüs/enesehindamine....	31
4.4.4. Individuaalsete õpivajaduste kaardistamine.....	32
4.4.5. Individuaalse õppeplaani ettevalmistamine.....	32
4.4.6. Koolitusplaani esitamine.....	33
4.4.7. Personaalse kogemusõppe aruanne.....	34
4.4.8. Portfoolio.....	34
4.5. Individuaalne ja jagatud õpe.....	37
5. Mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamine.....	39
5.1. Tunnustamise vormid.....	40
6. Õppekavamudelid.....	43
6.1. Vabastav mudel.....	44

6.2. Välistav mudel.....	45
6.3. Integreeriv mudel.....	45
6.4. Ühtiv mudel.....	46
6.5. Lepinguline.....	47
7. Hindamine.....	48
7.1. Hindamise vormid.....	49
7.1.1. Diagnostiline hindamine.....	49
7.1.2. Formeeriv hindamine.....	49
7.1.3. Kokkuvõttev hindamine.....	50
7.2. Erapooletuse küsimus.....	50
7.3. Hindamise kvaliteedi tagamine.....	52
8. Järeldused.....	53
9. Põhijäreldused.....	57
9.1. Põhisõnumid poliitikutele.....	57
9.2. Põhisõnumid koolituse pakkujatele.....	58
Lühendite loetelu.....	60
Kirjandus.....	62
Lisa 1 Ülevaade poliitikast ja printsiipidest.....	65
Lisa 2 Töödokumendid – juhtumiuuringute kirjeldused.....	69
Lisa 3 Juhtumiuuringute kokkuvõte.....	85

## Kokkuvõte

Alljärgnevalt kirjeldatakse Cedefop TTnet võrgustiku poolt läbi viidud ulatusliku uurimuse tulemusi. Koostööd tehti rahvuslike võrgustikega, et koguda näiteid iga riigi/piirkonna VET õpetajate ja koolitajate mitteformaalse ja informaalset õppe tunnustamise hetkepraktikast. Tulemuste analüüsimisel selgus, et positiivseid kogemusi ilmnes kõikides juhtumites, sealhulgas ka mitteformaalse ja informaalset õppe tunnustamise eriomaseid lähenemisi ja meetodeid. Uurimuse eesmärk oli identifitseerida üldised rahvusvahelised küsimused, mille põhjal teha poliitikutele soovitusi.

Projekti juhtrühm koosnes Belgia, Taani, Iirimaa, Prantsusmaa, Itaalia, Leedu, Slovakkia, Soome ja Ühendkuningriigi esindajatest. Riikide esindajad esitasid kokkuvõtavad ülevaated, kus kirjeldasid oma riigi praktikad, sealjuures üksikasjalikult tunnustamise eesmärged, tulemusi, kulgu ja toiminguid ning kvaliteedi tagamise mehhanisme. Ühtekokku esitati 33 juhtumiuuringut, millest põhjalikumaks analüüsimiseks valiti välja 28 juhtumit.

Mitteformaalse ja informaalset õppe tunnustamisel on mitmesuguseid tulemeid, sealhulgas VET koolitajana ametisse määramine ja ametikõrgenduse saamine ning riikliku koolitajate registri kaudu akrediteerimine. Tulemused seostusid enamasti VET õpetajate ja koolitajate professionaalse arenguga. Enamikul juhtudel tunnustati VET õpetajate ja koolitajate mitteformaalse ja informaalset õppe kaudu omandatud teadmisi, oskusi ja pädevusi, kas osaliselt või isegi täielikult, samaväärseks sertifitseerimise tingimustega, millega arvestatakse professionaalse kvalifikatsiooni määramisel. Mõningatel juhtudel oli nimetatud tunnitus samaväärne täieliku õpetaja kvalifikatsiooniga. Teistel juhtudel tagas see jätkuva professionaalse arengu (*Continuing professional development*, CPD) esimese või kõrgema kraadi omandamisel. Nimetatud tulemused on märkimisväärselt olulised VET õpetajate ja koolitajate professionaalsuse kontekstis, kuna neid tunnustakse suhteliselt madalalt (nagu eelnevalt selgus).

Juhtumiuuringute analüüs identifitseeris erinevaid võimalusi, kuidas muuta mitteformaalne ja informaalne õpe nähtavamaks ja selle kaudu väärtustatumaks. Erilist tähelepanu pöörati portfoolio lähenemisele. Kuigi portfoolio mõiste eeldaks justkui erinevaid vorme, leidub siiski

nende vormide läbilõikes ja sees piisavalt sarnasusi selleks, et portfoolio lähenemist edasi arendada. Erinevatest kogemustest laenatud elemendid hõlbustavad portfoolio malli ülesehitusel ja rakendusel sobituda spetsiifiliste eesmärkidega.

Uurimustulemused tõid välja mõned iseloomulikud õppekavamudelid, kus professionaalsete kvalifikatsioonide - VET õpetajate ja koolitajate esmane või jätkuv tase – piires on võimalik kohandada ja tunnustada mitteformaalset ja informaalset õpet. Need mudelid on üldistused erinevatest kogemustest ning tagavad edasise kasutamise potentsiaali ja kasulikud juhendid VET õpetajate ja koolitajate professionaalse arengu tasusüsteemi kujundamisele.

Tunnustamine oleneb hinnangutest isikliku, sotsiaalse ja kutsealase õppe ulatusele ja kvaliteedile ning VET õpetajate ja koolitajate oskusele neid teadmisi oma töös rakendada. Mitteformaalse ja informaalset õppe hindamise toimingud varieeruvad hindamise traditsioonilistest vormidest kuni formaalsel moel omandatud katsetusõppeni. Kogemusõppe hindamine avardab võimalike meetodite hulka.

Mitteformaalse ja informaalset õppe identifitseerimine peab tunnustama sellise õppe olemust kahel põhjusel. Esiteks, selline õpe ei ole nii konkreetne ega suunatud. Teiseks, selline õpe on saanud osaks isiklikust, sotsiaalsest ja tööalasest kogemusest. Seevastu hindamine peab tuginema õpitulemuste avaldumisele ja eeldatavale pädevusele. Ei nõuta vaid mitteformaalse ja informaalset õppe kaudu omandatud iseloomulikke või eriomaseid teadmisi, oskusi ja pädevusi, vaid õpet, mis oleks samaväärne kas ühe või teise või mõlemaga:

- Teadmised, oskused ja pädevused, mis on saavutatud formaalse õppe ja koolituse kaudu;
- Teadmised, oskused ja pädevused, mida nõuab konkreetse töö iseloom ja vastutus.

Hindamise eeltingimusteks on viimistletud toimingud ja kriteeriumid, eelkõige juhul kui mitteformaalse ja informaalset õppe tunnustamine viib sama kvalifikatsiooni, mida saavutatakse formaalse õppe ja koolituse läbimisel. Hindamise usaldusväärsus ja tunnustamine peavad ilma igasuguse kahtluseta edendama professionaalse tunnustamise alternatiivseid viise. Juhtumiuuringute kirjeldustest toodi välja kvaliteedi tagamise printsiibid.

Kogemused võimaldavad teha mõningaid üldistusi. Üksikasjalikum ülevaade tuuakse ära edaspidi, kuid kokkuvõtlikult võib öelda, et mitteformaalse ja informaalset õppe tunnustamine loob võimaluse:

- Tagada kehtiv, usaldusväärne ja alternatiivne VET õpetajate ja koolitajate professionaalset tunnustamist ja sertifitseerimist viis;
- Tunnustatud VET koolitajate (töötavad ettevõtetes) riikliku/piirkondliku registri asutamisele;
- Lisastiimulile, mis paneb VET õpetajaid ja koolitajaid tegelema enese professionaalset arendamisega. Sertifikaadi omandamisele kuluvat aega on võimalik vähendada varem omandatud teadmiste ja oskuste tunnustamisega;
- Võtta kasutusele professionaalset arengu paindlikumad programmid, mis omakorda aitavad VET õpetajatel ja koolitajatel saavutada kergemini sertifikaati nii esmasel kui jätkuõppe tasemel;
- Edendada professionaalset reflekteerivat praktikat mudelid läbi õppimise erinevate paradigmat, mis julgustavad VET õpetajaid ja koolitajaid seadma oma (pigem kui kollektiivsele või ühiskondlikule) professionaalset arengule isiklike „programme“ ;
- Rakendada erinevaid hindamisviise ja toiminguid, sealhulgas tööpõhist hindamist;
- Kaasata eelneva sotsiaalse ja töö kogemusega täiskasvanuid omandama VET elukutset;
- Kvaliteedi tagamisele, kuna kinnitab sertifitseerimist ausust ja väärtust ning kindlustab huvipoolte usalduse riiklike ja piirkondlike valitsuste, nende agentuuride ja sotsiaalsete partnerite (nagu õpetajate ametiühingud ja professionaalset organisatsioonid) hulgas.

Uurimustulemusi arutati projekti erinevatel etappidel ja TTnet võrgustiku tööseminaridel ja konverentsidel. Poliitikut peaksid:

- (a) Edendada mitteformaalse ja informaalset õppe tunnustamist kaudu VET õpetajate ja koolitajate professionaalset arengut;
- (b) Võitma huvipoolte usalduse mitteformaalse ja informaalset õppe tunnustamist printsiipide ja toimingute vastu;
- (c) Edendada ja investeerima mitteformaalsesse ja informaalset õppesse kui VET õpetajate ja koolitajate alternatiivsesse võimalusse omandada tunnustatud õpet ja teisi professionaalset kvalifikatsioone;

- (d) Mõjutama ettevõtteid, et nad julgustaksid VET koolitajaid omandama tunnustatud õpetaja kvalifikatsiooni, ning toetaksid tunnustuseni viivate võimaluste arengut;
- (e) Julgustama ja toetama kogemustega VET õpetajaid/koolitajaid osa võtma jätkuõppe programmidest, tagades neile mitteformaalset ja informaalset õpet tunnustava professionaalse kvalifikatsiooni;
- (f) Kaalutlema tunnustatud VET koolitajatele riikliku/piirkondliku registri loomist;
- (g) Investeerima mehhanismidesse, mis võimaldavad õpetajatele/koolitajatele paindlikumat ligipääsu nii esmastele kui jätkuõppe tunnistustele, mis on omakorda saanud võimalikuks tänu mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamisele ja hindamisele;
- (h) Toetama ülikoole ja teisi tunnustavaid asutusi, et nad uuendaksid selliseid professionaalse tunnustamise programme;
- (i) Rahastama TTneti kogukonna põhjal moodustatud töögrupe, et tagada pakkumise uudsus ja edasiarendus.

Koolituse pakkujad peaksid:

- (a) Vaatama üle VET õpetajatele/koolitajatele suunatud tunnistuste määramise sätted ja ühendama mitteformaalse ja informaalse õppe, sealhulgas nii esmase õpetamise kvalifikatsioonid kui edusammud kõrgema taseme tunnustamiseni;
- (b) Identifitseerima vastavalt VET õpetajate ja koolitajate laienevale ja muutuvale rollile täiendavaid ja eriomaseid sertifitseerimise võimalusi (nt infotehnoloogia, nõustamine), mis tuginevad mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamisele;
- (c) Tegema koostööd ettevõtetega, et võimaldada esmase õpetamise kvalifikatsioonides arvestada olusid, milles VET koolitajad tegutsevad, ning nende eelnevat mitteformaalset/informaalset õpet;
- (d) Vaatama üle õppekavamudelid, et kavandada või ümber kavandada informaalset/mitteformaalset õpet integreerivaid programme, mis tagavad vabastuse programmi osa(de)st;
- (e) Arvestama kõigi olemasolevate protsessidega, mis identifitseerivad sellist õppimist ning selle hindamisi;
- (f) Vaatama üle vastavalt hea tava printsiipidele kvaliteedi tagamise süsteemid ning mitteformaalse ja informaalse õppe hindamisprotsessid;

- (g) Tegema koostööd kõigi huvipoolte, eelkõige poliitikutega, et tagada laiem informaalset/mitteformaalset õppe tunnustamise printsiipide ja praktikate mõistmine ja tunnustamine;
- (h) Taotlema rahvusvaheliste tööseminaride rahastamist, et alustada ja arendada VET õpetajate ja koolitajate informaalset ja informaalset õppe tunnustamise võimalusi.

Mitteformaalset ja informaalset õppe tunnustamine loob poliitikutele ja koolituse pakkujatele võimalusi investeerida ning edendada VET õpetajate ja koolitajate professionaalset arengut. Uurimustulemused pakuvad näiteid kogemustest, mis osutavad erinevatele viisidele, kuidas selline areng võib toimuda. Loodetakse, et informaalset ja informaalset õppe tunnustamise toimivate printsiipide kinnitamise kaudu, julgustab antud uurimus kõiki osapooli ka edaspidi taolise õppe potentsiaali ära kasutama ja looma uusi praktilisi rakendusi.

# 1. Eesmärgid ja metoodika

Uurimuses püstitati kolm eesmärki:

1. Anda ülevaade lähenemistest ja meetoditest, mida rakendatakse riiklikul tasemel VET õpetajate ja koolitajate mitteformaalse ja informaalsete õppe tunnustamisel;
2. Kirjeldada ja analüüsida häid kogemusi, et nende kaudu arendada mitteformaalse ja informaalsete õppe tunnustamist;
3. Identifitseerida rahvusvahelised küsimused ja teha poliitikutele ettepanekuid.

Nimetatud eesmärkide saavutamiseks viidi läbi lisaanalüüse, et:

- Tuvastada mitteformaalse ja informaalsete õppe tunnustamise tulemid;
- Määratleda protsessid ja toimingud, mille kaudu mitteformaalset ja informaalset õpet tunnustatakse;
- Tuvastada informaalset/mitteformaalset õppe tunnustamise kvaliteeti tagavad kriteeriumid;
- Identifitseerida juhtumiuuringute üldised tunnused;
- Identifitseerida juhtumiuuringute hea praktika tunnused.

Mõistete raamistik ning uurimus keskenduvad mitteformaalse ja informaalsete õppe tunnustamise kavale, talitlemisele, arengule ja meetodite rakendamisele. Teostus sõltub alati sotsioloogilisest kontekstist, mis on riiklikes/piirkondlikes süsteemides erinev ning puudutab erinevate tasandite otsustajaid. Kogemusõppe tunnustamise printsiipide ja praktikate teostumine eeldab huvipoolte võimalikult laialdast seotust, edutamist, esindatust ja positiivset vastuvõttu.

Uurimuse esimeses faasis esitasid üheksa osaleva riigi (Belgia, Taani, Soome, Prantsusmaa, Iirimaa, Itaalia, Leedu, Slovakkia ja Ühendkuningriigid) esindajad kokkuvõtlikud ülevaated oma riigi/piirkonna VET sätetest; kutseõpetajate või koolitajate tunnustamise riiklikest/piirkondlikest tingimustest; kehtivatest sätetest, millega tunnustatakse VET õpetajate ja koolitajate mitteformaalset ja informaalset õpet kui osa esmasest või jätkuvast professionaalset arengust (CPT). Redigeeritud versioon on ära toodud lisas (lisa 2).

Seejärel koostati kutseõpetajate ja koolitajate kogemusõppe alase praktika kaardistamiseks vastav ankeet, mis vaadati üle ning saadeti osalevatele liikmetele täitmiseks.

Ankeedi eesmärk oli koguda informatsiooni järgmisest kategooriast:

- Iga juhtumi kontekst ja eesmärgid kirjeldasid protsesse ja toiminguid, mida mugandati konkreetsetel juhtudel informaalsete ja mitteformaalsete õppe tunnustamiseks;
- Iga juhtumi kvaliteedi kontrolli tingimused.

Üheksa riigi esindajate koostööna kogutud juhtumitest valiti põhjalikumaks analüüsimiseks välja 28 juhtumiuuringut (kokkuvõtte lisas 3).

Analüüsitud juhtumiuuringute arv		
Belgia	(BE)	2
Taani	(DK)	2
Soome	(FI)	3
Prantsusmaa	(FR)	3
Iirimaa	(IE)	2
Itaalia	(IT)	9
Leedu	(LT)	2
Slovakkia	(SK)	2
Ühendkuningriik	(UK)	3

Uurimuse jooksul viidi läbi erinevaid tööseminare. Tööseminaridel vastasid grupi liikmed küsimustele ning selgitasid riiklike/piirkondlike kogemusi. TTnet võrgustiku liikmed ja erinevad huvipooled, nii riiklikul kui Euroopa Liidu tasemel, arutlesid uurimuse vahe ja lõplike tulemuste üle.

Käesoleva TTnet uuringu tulemused annavad olulise panuse VET õpetajate ja koolitajate professionaalsetele vajadustele, kirjeldades üksikasjalikult kogemusi ja mehhanisme, mille abil mitteformaalsete ja informaalsete õppe tunnustamine võib parandada nende professionaalset arengut ja tunnustamist.

## 2. Mõisted ja mõistete raamistik: lühikokkuvõte

On olnud ja peetakse ka tulevikus väitlusi antud uurimuses kasutatud mõistete definitsioonide ja kirjelduste ning mõistete raamistiku üle. TTneti uurimuses esitatud juhtumiuuringud kinnitavad, et põhimõisteid kasutatakse väga erinevalt. Enne uurimistulemuste hindamist on hädavajalik üle vaadata tähendused, mis seostuvad antud terminitega ja selgitada nende kasutust selle uurimuse raames.

### 2.1. Mitteformaalne ja informaalne õpe

Mitteformaalset ja informaalset õpet defineeritakse tavaliselt formaalse õppe vastandina. Euroopa Komisjoni poolt kinnitatud definitsioonid on alljärgnevad (European Commission, 2001, lk. 32-33):

- Formaalne õpe (*formal learning*) toimub tüüpiliselt haridus- või koolitusasutustes. Õpe on korraldatud (olemas on õppe-eesmärgid, õpiaeg ja õpitugi) ning lõpetamisel saadakse tunnistus. Formaalne õpe on õppijate seisukohast tahtlik;
- Mitteformaalset õpet (*non-formal learning*) ei anna haridus- või koolitusasutused ning tavaliselt ei lõpe see tunnistuse saamisega. Õpe on siiski korraldatud, õppe-eesmärkide, õpiaja ja õpitoe tähenduses. Mitteformaalne õpe on õppija seisukohalt tahtlik;
- Informaalne õpe (*informal learning*) tuleneb igapäevasest tegevusest tööl, perekonnas või vabal ajal. Selline õpe ei ole korraldatud (puuduvad eesmärgid, õpiaeg ja õpitugi). Üldjuhul ei lõpe selline õpe tunnistuse saamisega. Informaalne õpe on õppija seisukohast tahtmatu (või juhuslik).

Eeltoodud definitsioonide peamised erinevused esinevad formaalse ja mitteformaalse õppe (mõlemad pakuvad võimalusi korraldatud õppeks) ja informaalset õppe, mis ei ole korraldatud, vahel. Lisaerinevus on see, et nii formaalne kui mitteformaalne õpe on tahtlikud, samas kui informaalne on (enamasti) juhuslik. On ka sisuline erinevus: formaalne õpe on tunnistuse saamisele suunatud tegevus (teatud liiki tunnustatud kvalifikatsioon), samas kui informaalne ja mitteformaalne õpe pole nii suunatud. Sisulise erinevusega seoses tõuseb esile konkreetne

väljakutse – tunnustada kogemusõppe väärtust kui kehtivat alternatiivi formaalselt omandatud teadmiste, oskuste ja pädevuste. Väärtus peab olema määratletud ekvivalendiga.

Mitteformaalset ja informaalset õpet ei ole võimalik täielikult eristada. Isegi mitteformaalses õppes, millele on püstitatud eesmärgid, võivad mõned juhuslikud, kuid samas väärtuslikud õppimised aset leida. Käesolevas TTnet uurimuses ei ole oluline kas õppimine tulenes mitteformaalsetest või informaalsetest võimalustest või kas see oli tahtlik või juhuslik. Oluline on üksikisiku võime muuta õppimine konkreetseks ning rakendada seda VET õpetajate või koolitajate professionaalse rolli ja vastutuste kontekstis. Sellise õppe rakendamine võib viidata nii praagustele kui tulevastele õpetuse ja koolituse rollidele ja vastutustele.

Enamus sellisest õppes (omandatud kas informaalset või mitteformaalselt) tuleneb kas tööalastest, sotsiaalsetest või isiklikest kogemustest. Omandatud kogemused (sulgudes on variatsioonid):

- Teadmine (praktiline teadmine, teoreetiline teadmine, pedagoogiline teadmine, ettevõtete tundmine);
- Oskus (praktiline oskus, kirjapandud oskus, suhtlemisoskus, sotsiaalne oskus);
- *Savoir – faire*/oskusteave;
- Suhtumine (professionaalne suhtumine, suhtumine enesearendamisse või „personaalsesse kasvamisse“);
- Pädevus (tööalane pädevus, isiklik ja sotsiaalne pädevus, tehniline või pedagoogiline pädevus, planeerimis - või jagamispädevus).

Kõigis riikides ei eristata mitteformaalset ja informaalset õpet. Näiteks terminil „kogemusõpe“ on mõnedes riikides suurem osatähtsus (vt „Eelneva kogemusõppe akrediteerimine“, ptk 2.2) ning selle tavakohane tõlge *acquis de l'expérience* on üle võetud Prantsuse süsteemist (Deret, 2005). Sellist mõistete raamistikku kasutatakse Euroopa Komisjoni *Euroopa ühtsete põhimõtete pilootkonverentsi* raportis (European Commission, 2005c, lk. 6). „Kogemusõpe“ eeldab nii kogemuste kaudu kui läbi kogemuste õppimist - see on õppimise üldistamine ja rakendamine. Ka termin „eelnev õpe“ võib tunnustada nii mitteformaalset/informaalset kui formaalset õpet.

Uurimuses kasutatakse mõisteid „mitteformaalne ja informaalne õpe“ ja „kogemusõpe“ samaväärsete alternatiividena.

## 2.2. Tunnustamine ja hindamine

Uurimuse pealkiri sisaldab termineid „tunnustamine“ (*recognition*) ja „hindamine“ (*validation*). Mõlemad varieeruvad vastavalt kontekstile ja kasutusele, seega on eriti oluline tuvastada nii täpselt kui võimalik nende tähendusväljad käesolevas uurimuses.

Euroopa Nõukogu *Esialgsetes järeldustes* (Council of the European Union, 2004a) sõnastatakse „identifitseerimine“ (*identification*) ja „hindamine“ järgnevalt:

„Identifitseerimine paneb kirja ja muudab seeläbi nähtavaks individuaalse õppe tulemused. Identifitseerimise tulemiks ei ole formaalne sertifikaat või diplom, kuid see võib luua aluse sellisele tunnustamisele. Hindamine tugineb üksikisiku õpitulemuste tunnustamisele ja võib viia sertifikaadi või diplomini.“

„Terminil „hindamine“ on EL liikmesriikides spetsiifiline tähendus, kuid seda kasutatakse samas väga erinevalt. Mõnedes riikides hõlmab nimetatud termin eneses nii identifitseerimist kuid samas ka mitteformaalse ja informaalset õppe hindamist ja tunnustamist.“

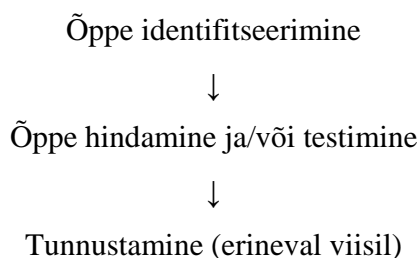
Termini „hindamine“ erinevad kasutamiskiivid on uurimuse kaastöötajate seas ilmsed ning on põhjustanud palju diskussioone projektiliikmete seas.

Prantsusmaal on kogemusõppe (*Validation des acquis de l'expérience*, VAE) hindamine seaduslikult defineeritud ja reguleeritud. Kogemusõppe kaudu omandatud teadmised, oskused ja pädevused võivad anda sertifikaadi ning see kehtib „kõigile kutsesertifikaatide riiklikus registris ära toodud diplomitele, tiitlitele ja sertifikaatidele“ (Cedefop, Colardyn ja Bjørnavold, 2005, lk.38)<sup>(2)</sup>.

Ühendkuningriigis viitab hindamine protsessile, milles pakutav ülikooli tunnistus (sertifikaat, diplom, kraad) vaadatakse läbi nii sise- kui väliseksperptide poolt, et seeläbi tagada tunnistuse vastamine kõikidele standarditele ja tingimustele. Protsessi käigus uuritakse põhjalikult õppekava ja sellega kaasnevat kvaliteedi tagamise toiminguid. Ekspertid annavad hinnangu pakutud tasemetele ja õppe ulatusele, sealhulgas uuritakse kogemusõppe hindamiseks mugandatud meetodeid.

Nõukogu *Esialgsetes järeldustes* (Council on the European Union, 2004a) käsitletakse kogemusõppe hindamisega seoses ka õppe kinnitamist. Taoline hindamine vastab kindlatele nõutele, mida on võimalik käsitleda kui kriteeriume, õpitulemusi, pädevusi, standardeid. Mõnes riigis tuntakse sellist hindamist akrediteerimisena (Belgias, Iirimaa, Slovakkias, Soomes ja Ühendkuningriigis), millel on kaks rakendust: APL (*Accreditation of Prior learning* [varasema õppekogemuse akrediteerimine]) ja APEL (*Accreditation of prior experiential learning* [varasema õpi- ja töökogemuse arvestamine, VÕTA; edaspidi kasutatakse eestikeelset vastet, *tõlk*]).

Hoolimata süsteemide erinevusest, kasutakse antud uurimuse kogemusõppe kontekstis hindamist üldise terminina, et kõige paremini väljendada järgnevat dimensiooni ja protsessi:



Käesolevas uurimuses pakutakse mitteformaalse ja informaalset õppe hindamise kontekstis välja termin – „valgustamine“ (*valorisation*). Kuna lisatermini kasutuselevõtt toob juurde vaid ebaselgust, ei kasuta liikmesriigid antud terminit laialdaselt. Olukorra muudab keerulisemaks asjaolu, et valgustamisega viidatakse uurimustulemuste ja nende rakendamise levitamisele ja kasutamisele. Käesolevas uurimuses on hindamise definitsioonil kõikehõlmav tähendus. See kohandub kõigile juhtumiuuringutes ilmnunud hea praktika näidetele. „Hindamise“ tähenduse üle

on palju vaieldud, kuid Cedefop, Colardyn ja Bjørnavold (2005, lk. 23-25) pakkusid välja „üldise termini“, mis:

„On piisavalt üldine selleks, et hõlmata erinevaid tegevusi (alates õpitulemuste esimesest identifitseerimisest, hindamise ja/või testimise protsesside kaudu kuni tunnustamise, sertifitseerimise ja akrediteerimiseni).“

Eeltoodu on kooskõlas Cedefop'i *Sotsiaalterminite erialasõnastikus* äratoodud hindamise definitsiooniga, mis kõlab järgnevalt:

„Protsess, milles hinnatakse ja tunnustatakse teadmisi, oskusteavet, oskusi ja pädevusi, mida inimesed arendavad kogu elu erinevates keskkondades (haridus, töö ja vaba aja tegevused)“ (Cedefop, Tissot, 2004).

Hindamisprotsessis viitab tunnustamine kogemusõppe hindamise lõpptulemustele, mida mõõdetakse vastavalt välistele standarditele, tingimustele või kriteeriumidele. Paljud juhtumiuuringud algavad enese-identifitseerimisega, et luua alus enesehindamisele, mis on omakorda eeltingimuseks välisele hindamisele. Selline vastastikku seotud protsess on mitteformaalse ja informaalse õppe hindamisele iseloomulik.

### **2.3. VET õpetajad ja koolitajad**

Leney et al (2005, lk.154-155) identifitseerisid Euroopa Komisjoni *Maastrichti aruteludes* kutseõpetajate ja koolitajate viis peamist klastrit:

- (1) Ametlikes koolides või kolledžites töötavad õpetajad ja lektorid, kes juhendavad kutsealaste kursuste läbiviimist;
- (2) Koolide ja kolledžite kutselaborites töötavad juhendajad ja assistendid, kel on õppeprotsessis suur autonoomia või on teistele kutseõpetajatele assistentideks;
- (3) Koolitajad, tuutorid ja teised ettevõtete töötajad, kes ühendavad oma töös koolituse ja hariduse erinevate astmete ülesandeid (praktikantide ja õpipoiste juhuslikust õpetamist täisajaga õpetamiseni). Ettevõtetes on see tihti inimressursi arendamise (*Human resource*

*development*, HRD) ülesandest eraldatud, kuid leidub ka asutusi, kus erinevusi nii tugevalt ei rõhutata;

- (4) Koolitajad ja juhendajad, kes töötavad valitsuste ja ühiskondlike institutsioonide poolt toetatud tööjõuturu koolitamise asutustes, mille tähelepanu on suunatud sotsiaalsele kaasamisele ja kutsepädevusele;
- (5) Koolitajad ja juhendajad, kes töötavad tööandjaid koondavates organisatsioonides nagu kaubanduskogad, sektori õppeasutused või erakoolitusasutused, ja varustajad, kes suunavad kogu tähelepanu tehnilise pädevuse uuendamisele, suhtlemisoskuste arendamine jne.

Euroopa Komisjoni *Töödokument* (European Commission, 2005b, lk. 2) pakub välja, et:

„Isikud, kes liigituvad 1 ja 2 kategooria alla on õpetajad; need, kes liigituvad kategooriate 3, 4 ja 5 alla on koolitajad.“

Euroopa Komisjoni *Euroopa ühtsed põhimõtted õpetajate pädevuste ja kvalifikatsioonide hindamiseks* (European Commission, 2005a) tõdeb, et õpetajate ja koolitajate vaheline eraldusjoon ei ole alati nii selge:

„...õpetaja on isik, keda tunnustatakse, kuna omab õpetaja staatust (või ekvivalenti) vastavalt seadusandlusele ja riigi praktikale. „Ekvivalent“ on vajalik, kuna mõnedes riikides leidub õpetajaid, kellel on küll erinevad tiitlid, kuid sama staatust. Mõnedes riikides võib õpetaja olla ka koolitaja, kes töötab kutseõppe programmide alusel koolides, kolledžites, ettevõtetes või koolituskeskustes kooliealiste õpilastega ja noorte täiskasvanutega.“

Õpetaja ja koolitaja vahelised erinevused ei ole defineeritavad vaid nende tööülesannete põhjal. Näiteks, mõnedes süsteemides töötavad ka koolitajad nii keskealiste täiskasvanute kui ka „kooliealiste õpilaste ja noorte täiskasvanutega.“ Õpetaja staatus (üld- või akadeemiliste ainete õpetaja) eeldab enamikus Euroopa süsteemides formaalse õpetamise kvalifikatsiooni omamist. Kuid isegi sama süsteemi kutseõpetajatelt ei pruugita kohalemääramisel nõuda pedagoogilise

kvalifikatsiooni olemasolu. Sellistel juhtudel seondub õpetaja kvalifikatsioon õpetatava ametioskuse ning kutsealase töökogemusega.

Koolitaja ametinimetus on õpetaja omast veelgi ebaselgem. Enamikul juhtudel ei tunnustata „koolitajat“ riikliku/piirkondliku seadusandluse raames ning koolitajatelt ei eeldata õpetamise kvalifikatsiooni omamist. „Koolitaja“ defineerimise raskustega seostub kolm põhimõtet, kuid omavahel mitte seoses olevat põhjust:

- Nagu Leney ja teised (2005, lk.155) märkisid, võib organisatsioonide ja ettevõtete koolitajate koolitusala töö olla vaid osa nende tööülesannetest. Paljud koolitajad täidavad erinevaid rolle, sealhulgas ka koolitaja oma;
- Koolitajad tegutsevad väga erinevates avalikes ja eraettevõtetes ning organisatsioonides;
- Kutsekoolitajate ülesanded on „laienenud ... alates juhendamisest kuni õppimise abistamise ning uuendamiseni ning on üha enam seotud lisäülesannetega nagu tööjõu arendamine, nõustamine, treenimine ja pädevuse hindamine“ (Cedefop, Tessaring ja Wannan, 2004, lk. 51).

„Uute rollide ja ülesannetega tuleb kohaneda“ ka VET õpetajatel:

„Nad peavad nõustama, täitma administratiivseid ja haldusalaseid ülesandeid, viima läbi uurimusi ja tegema koostööd kolleegide ja välispartneritega (teised institutsioonid, ettevõtted, ühiskondlikud asutused, vanemad jt) ... [ja sageli] töötama erialadevahelistes töörühmades“ (Cedefop, Cort ja Härkönen, 2004, lk. 39).

Õpetajate ja koolitajate absoluutsed ja formaalsed erinevused ei kehti kõigis Euroopa riikides ühtemoodi, kuna VET kontekst on erinev. On ilmne, et VET õpetajatel ja koolitajatel on paljudes riikides madal staatus, hoolimata sellest, et nad on „hädavajalikud tööjõu oskuste arengu toetamisel“ (Cedefop, Tessaring ja Wannan, 2004, lk. 51). VET õpetajate ja koolitajate olulisust Lissaboni eesmärkide saavutamisel rõhutati ka *Maastrichti kommünikees* (European Commission, 2004), kus kutsuti üles kiiretele tegudele, et parandada nimetatud sihtgrupi kvaliteeti ja staatust. Nagu Cedefop, Tessaring ja Wannan (2004, lk. 51) märkisid, oli selleks ajaks „Euroopa tasemel

tehtud vaid mõned katsed, tegeleda [koolitajate] hariduse ja koolituse eriomaste väljakutsetega.“  
Euroopa Komisjoni *Töödokumendis* (October 2005b, lk. 1) tunnistati, et:

„Paljudes riikides ei ole VET õpetajate/koolitajate eriala atraktiivne, ega piisavalt korraldatud ning nende esmaõpe ei anna vajalike oskusi ja pädevusi ning jätkuv professionaalne areng on puudulik“.

Puudujääkide kõrvaldamine eeldab mitmekülgset lähenemist. Sealhulgas võib informaalset ja mitteformaalset õpetamist hindamisel olla oluline roll VET õpetajate ja koolitajate tunnustamise parandamisel ja erialase staatuse edendamisel.

(2) VAE ulatuslikum ja kriitilisem ülevaade, vt Deret, 2005, lk. 97-108.

## 3. Juhtumiuuringud: ülevaade, riiklik kontekst, spetsiifilised eesmärgid

### 3.1. Ülevaade juhtumiuuringutest

Osalenud üheksa riigi esindajate poolt kogutud juhtumiuuringutest valiti põhjalikumaks analüüsimiseks välja 28 juhtumit. Väljavalitud juhtumites kirjeldati mitteformaalse ja informaalset õppe hindamist:

- Üheksas juhtumiuuringus nimetatakse ainult VET õpetajaid;
- Kaheteistkümnes juhtumiuuringus nimetatakse ainult VET koolitajaid;
- Seitsmes juhtumiuuringus nimetatakse samaaegselt nii VET õpetajaid kui koolitajaid.

Tulemused osutavad mitmekülgsedele võimalustele, kuidas VET õpetajad ja koolitajad leiavad tunnustust oma informaalset ja mitteformaalset õppe (isiklik, sotsiaalne ja töö kontekstis) kaudu omandatud teadmiste. Kogemusõppe hindamisprotsessi kaudu saavutatavad tulemused on ära toodud peatükis 5.1. Juhtumiuuringuid on alates väljakujunenud (isegei pikaajaline) ja pidevatest praktikatest kuni kogemuslike ja uuenduslike. Ühiselt illustreerivad nad erinevaid lähenemisviise, kuidas mitteformaalset ja informaalset õpet tunnustada ja hinnata. Mõned juhtumid olid oma arengu varajases staadiumis. Mitmed Itaaliast saadetud kaastööd käsitlesid lühiajalisi pilootprojekte või eksperimente, mis kestsid peamiselt üks või kaks aastat. Nende peamine väärtus (nagu viidatud peatükis 3.2.) on ühine panus tekkivale poliitikale ja praktikale. Selline katsetamine võimaldas kasutusele võtta *bilan de compétences*’i kui informaalset ja mitteformaalset õppe hindamise viisi.

Juhtumiuuringud pakuvad rikkalikke kogemusi, mis toetavad informaalset/mitteformaalset õppe hindamise printsiipe, kinnitavad protsessi valiidsust ja annavad valiku läbiproovitud toimingutest.

### **3.2. Mitteformaalse ja informaaalse õppe tunnustamise riiklik/piirkondlik poliitika**

Peaaegu kõigis uurimuses osalenud riikides ja piirkonnades (välja arvatud Leedu ja Slovakkia) on olemas riiklikud seadused, emb-kumb kas kutseõppe kontekstis mitteformaalse ja informaaalse õppe hindamise tunnustamiseks või õpetajahariduses sellise tunnustamise võimaldamiseks. Slovakkias on vastavasisuline seadus ette valmistatud, kuid veel formaalselt kinnitamata. Elukestva õppe ja juhendamise idee võeti valituse poolt vastu 2007. aasta aprillis ning see võimaldab visandada seaduse, mis reguleeriks informaaalse ja mitteformaalse õppe tunnustamist. Valitus võtab seaduse vastu 2007. aasta lõpus.

Prantsusmaal on pikim mitteformaalse ja informaaalse õppe hindamise traditsioon, mis ulatub aastasse 1930. Järgnev seadusandlus, 1980ndatest kuni 2002. aastani, laiendas eelneva kutseõppe hindamise (*Validation des acquis professionnels – VAP*) ja kogemusõppe hindamise (*Validation des acquis de l'expérience – VAE*) ulatust.

Ühendkuningriigis on alates 1986. aastast kogemusõppe kaudu omandatud kutsealase pädevuse tunnustamine seadusejärgne. Erinevate saavutustasemetete tunnustusi tuntakse kui riiklikke kutsekvalifikatsioone (*National Vocational Qualifications, NVQs*) või Šoti riiklikke kutsekvalifikatsioone (*Scottish National Vocational Qualifications, SNVQs*).

Teistes uurimuses osalenud riikides kehtib alates hilistest 1990ndatest seadus, mis võimaldab (ja seega julgustab) mitteformaalse ja informaaalse õppe hindamist.

Itaalia on näide hiljutisest poliitika muutmisest. Aastal 2000 otsustas Itaalia valitus koostöös piirkondlike asjatundjatega, luua raamistiku kutsepädevuste hindamiseks. 2001. aasta määrus puudutas tingimusi, millega tõendada kutsepädevuste olemasolu. Järelikult võib mõningaid Itaalia juhtumeid käsitleda kui eelseisvate reformide ootusi või kui uue riikliku poliitika vahetuid rakendusi piirkondlikul tasemel. Itaalia juhtumiuuringute asjakohasus ilmneb *bilan de*

*compétence*’i rakendamisel. Itaalias variandis pakub portfoolio vahendeid mitteformaalse ja informaaalse õppe hindamiseks (Prantsuse originaal ei paku).

Uurimuses osalenud riigid esindavad erinevat liiki ja erinevas kontekstis kogemusõppe tunnustamise etappe (alates väljakujunenutest kuni tekkivateni).

### **3.3. Spetsiifilised eesmärgid**

Riiklik/piirkondlik seadusandlus ja poliitika võimaldab arendada kogemusõppe hindamise praktilisi näiteid. Kuna käesolev aruanne ei uuri mitteformaalse ja informaaalse õppe tunnustamise ja hindamise teoreetilisi põhjendusi, on oluline ära märkida konkreetsete praktikate eesmärgid.

Juhtumiuuringute eesmärgid on väga sarnased. Üldjoontes võib eesmärgid kokku võtta Belgia ja Prantsusmaa kaastööde avalduste põhjal. Mitteformaalse ja informaaalse õppe hindamist pakkuvate organisatsioonide eesmärgid on:

- Pakkuda palju paindlikumat/kiiremat õpet kvalifikatsioonide omandamisel;
- Vältida õppe dubleerimisi;
- Väärtustada ja akrediteerida eelnevat õpet.

Kombineerides nimetatud eesmäärke luuakse alternatiivne tunnustamise suund, mida kasutatakse eelkõige protsessides, mille tulemiks on sertifikaat või diplom. Õpetajate/koolitajate kui täiskasvanud õppijate motiveerimiseks on vajalikud kõik eesmärgid.

Nimetatud eesmärkidele võib lisada veel teisi, mis ilmnevad konkreetsete juhtumite dokumentides. Soome juhtumite (F11 ja F12) eesmärgid on:

- Arvestada individuaalsete õpivajadustega;
- Muuta õppeprogrammide sisu isiklikumaks.

Ühendkuningriigi (UK3) kaastöö väärib äramärkimist, kuna viitab vajadusele „arendada ja muuta professionaalsemaks“ ettevõtete koolitajaid. See sarnaneb väga ühe Itaalia juhtumi (IT1) eesmärgiga ning on kaudselt olemas ka teistes.

Ka Iirimaa (IE2) juhtum on suunatud koolitajatele (koolitusasutustes). Eesmärk on „suurendada tööandjate investeringuid koolitustesse“ kindlustades koolitajate arvamise Tunnustatud koolitajate riiklikku registrisse.

Vaid Belgia juhtumiuuringud (BE1, BE2) viitavad koolituskulude vähendamisele, milleks taotlejad võivad nõuda vabastust tulenevalt hinnangust nende kogemusõppele.

Olenemata erinevustest, kinnitavad tulemused selgelt, et kogemusõppe hindamisel on konkreetsed eesmärgid, mis eristuvad enamikust formaalõppe näidetest. Kogemusõpet käsitletakse kui formaalse õppe alternatiivset suunda.

Järgmiste peatükkide teemad:

- Neljas peatükk - mitteformaalse ja informaalset õppe identifitseerimine;
- Viies peatükk – mitteformaalse ja informaalset õppe tunnustamine;
- Kuues peatükk – mitteformaalse ja informaalset õppe hindamisega seonduvad õppekavamudelid;
- Seitsmes peatükk – hindamine.

Nimetatud esitluse järjekorral on konkreetsed põhjused. Kogemusõppe hindamine toimub paljudel juhtudel formaalse õppekava kontekstis (viies tunnistuseni). Õppekava kavandamine määrab või mõjutab mitteformaalse ja informaalset õppe hindamise ulatust. Seevastu tuleb hindamisel arvestada omakorda õppekava kontekstiga ning sellega, kuidas mitteformaalset ja informaalset õpet on eelnevalt testitud ja tunnustatud. Hindamine on kogemusõppe tunnustamisel ning selle kvaliteedi ja asjakohasuse tagamisel väga oluline. Kinnitus võimaldab mitteformaalse ja informaalset õppe hindamist, et saavutada laiemat sotsiaalset tunnustust ja mõju.

## **4. Mitteformaalse ja informaaalse õppe identifitseerimise protsessid**

Identifitseerimisprotsessid muudavad mitteformaalne ja informaalne õppe nähtavaks. Identifitseerimine muudab juba omandatud teadmised, oskused ja pädevused ilmseks ja näitab, kuidas sellist õpet rakendada õpetaja/koolitaja ametis.

### **4.1. Õppida, et teada**

Lisaks teadlikele teadmistele on olemas ka n-õ vaikiv teadmine ja mõistmine (Polanyi, 1973). Nimetatud teadmine on formuleerimata hetkeni, mil see on esimest korda välja öeldakse (kõnes või kirjas), ning alles siis on võimalik seda teadmist analüüsida ja hinnata. Kogemusõppe identifitseerimise täielik protsess võimaldab kirja panna teadmised, mida üksikisik juba teab, ning tunnustada ja väljendada vaikset teadmist ja mõistmist. Abinõud, mille kaudu muudetakse eelnev õpe nähtavaks, mõjutavad selgelt seda, mida identifitseeritakse, nii et selle rakendamist on võimalik hinnata. Kohandatud abinõud kujundavad õppevorme.

### **4.2. Kogemusest õppimine**

Isikliku informaaalse/mitteformaalse õppe identifitseerimine nõuab õppijalt tulemuslikku osalemist kogemusõppe protsessis. Sellist võimet ei saa eeldada, kuna identifitseerimine on juba iseenesest õpitud tegevus. Õppijatel, kes taotleavad oma mitteformaalsele ja informaaalsele õppele tunnustust, tuleb:

- Selekteerida/identifitseerida ja kirjeldada oma konkreetseid ja asjakohaseid kogemusi;
- Võrrelda/kõrvutada tegevuspaikadest ja olukordadest tulenevaid kogemusi;
- Üldistada ja sünteesida erinevate kogemuste elemente;
- Analüüsida, reflekteerida ja „teha arusaadavaks“ oma kogemusi;
- Mõista paremini alusprintsiipe ja kogemusi.

- Rakendada/üle viia tulemusi teistesse kontekstidesse;
- Reflekteerimise kaudu identifitseerida viise, mil moel selline õpe on saavutatud, ning panustada oma erialasesse praktikasse;
- Identifitseerida edasise professionaalse arengu vajadused ja võimalused;
- Demonstreerida protsesside tulemusi, mida eeldab tunnustamine (detailsemalt järgmistes peatükkides).

### **4.3. Nõustaja roll**

Tuutor/nõustaja pakub õppijale mitteformaalse ja informaalset õpetust identifitseerimise protsessis juhendamist ja toetust. Ülesanne ei ole vaid informatsiooni pakkumine, vaid asjakohase informatsiooni ja kogemuste reflekteerimise esile kutsumine. Selline toetamine eeldab tuutorilt/nõustajalt kõrgetasemelisi oskusi ning aega, et kandidaadiga töötada. Hea tava eeldab, et õppija ja tuutori/nõustaja lähedase töösuhte tõttu, ei vii hindamist läbi toetav tuutor. Tuutori poolt läbiviidud hindamised vaatab üle paneel või hindamiskomisjon.

### **4.4. Mitteformaalse ja informaalset õpetust identifitseerimise vormid**

Juhtumiuuringute analüüsimise tulemused toovad välja spetsiifilised vormid või mehhanismid, mida on mitteformaalse ja informaalset õpetust identifitseerimisel kohandatud. Kõik vormid on õppekavades määratletud. Vormid on individuaalsete õpisaavutuste identifitseerimise vahendid. Mitteformaalse ja informaalset õpetust tunnustamisel võib vaja minna enam kui ühte vormi:

- (Korrastatud) intervjuu;
- Õpetamispädevuse otsene jälgimine;
- Professionaalsete teadmiste ja oskuste eneseanalüüs/enesehindamine;
- Individuaalsete õpivajaduste kaardistamine;
- Individuaalse õppeplaani ettevalmistamine;
- Üksikisiku poolt läbiviidud koolitusplaani esitamine;
- Isiklikku kogemusõpetust puudutava aruande ettevalmistamine;

- Portfoolio/õpimapi esitamine.

Kõiki identifitseerimise vorme kasutati mitmeid kordi eri juhtumiuuringutes. Enamikul juhtudel ühendab täielik identifitseerimine kahte või enam spetsiifilist vormi. Järgnevad peatükid vaatlevad detailsemalt konkreetsetes juhtumiuuringutes ilmnenu identifitseerimise vorme.

#### **4.4.1. Intervjuu**

Kuna intervjuu peab olema usaldusväärne identifitseerimise vorm – pigem kui isiksusele hinnangu andmine – eeldab see ettevaatlikku juhtimist. Tuleb defineerida intervjuu eesmärk: „korrastatud intervjuu uurib kandidaadi teadmiste eeldusi“ (BE2).

Intervjuu võib oma iseloomult olla ka „tööintervjuu“ (DK1), kus (antud juhul) see on avaldus kõrgema kraadi programmiga liitumiseks.

Intervjuu püüab kutsuda esile kogemusõppe kinnitamist (vastavalt spetsiifilistele eesmärkidele). Spetsiifilisteks eesmärkideks on õpitulemused ja pädevused. Intervjuud kasutatakse tavaliselt varem omandatud õppe väljaselgitamiseks. Viidatud BE2 juhtumi intervjuuga uuriti põhjalikumalt teisi dokumenteeritud identifitseerimise vorme. UK3 juhtum hõlmab „mõttevahetust akrediteeritud hindajaga“, mille jooksul uuriti ja kinnitati portfoolios esitatud kogemusõppe tõendeid.

Intervjuul on pigem toetav funktsioon, mis lubab teha edasisi uurimisi, kui eelneva õppe esile kutsumise esmane abinõu. Iirimaa juhtumi (IE2) intervjuul on toetav ülesanne.

#### **4.4.2. Õpetamispädevuse jälgimine**

Õpetamispädevuste otsene jälgimine ja hindamine on osa mitmete juhtumiuuringute toimingutest (nt BE1, BE2, FI1, IE2, LT1).

Teistes juhtumites kuulub õpetamispädevuse kinnitamine identifitseerimise alternatiivsete vormide hulka (enamasti portfoolio). Näiteks praktilise õpetamise hindamine on tööandjate ülesanne. Praktilise õpetamispädevuse hindamine võib olla esmaõppe kinnitamise eeltingimuseks.

Iirimaa juhtumiuuring (IE2) on erandlik, kuna identifitseerimise eeltingimusena tuleb taotlejal esitada „video, mis näitab tema pädevusi nii esinemisõskustes, suhtlemisõskustes, tagasiside käsitlemisel kui visuaalse abi kasutamisel“. Hindajad „jälgivad taotlejat koolitustegevuste läbiviimisel“.

#### **4.4.3. Professionaalsete teadmiste ja oskuste eneseanalüüs/enesehindamine**

Kogemusõppe identifitseerimine sisaldab alati kirjeldusi, mis on eneseanalüüsi ning enesehindamise esimene etapp. Enamikus juhtumiuuringutes on kogemuste kirjelduste edasine analüüsimine ja hindamine üksnes kaudne. Juhtumiuuringud näitavad, mil määral on eneseanalüüsi ja -hindamisega tegelemine kohustuslik.

Ühes Itaalia juhtumiuuringus (IT2) eeldati nõustajalt oskust identifitseerida „professionaalse kogemuse kaudu omandatud pädevusi“ ja hindamisprotsesse, mis „põhinevad operaatori poolt juhendatud hindamisel“. Seevastu, IT4-s vaadeldi hindamist (esitatud aruande vormis) spetsiifiliste pädevuste kontekstis. Ühel juhul, identifitseeris õpilane isiklikud tulemused; teisel juhul, seadis asutus sihteesmärgid (määratud pädevuste vormis), mille suunas pidi eneseanalüüs toimuma. Kogemusõppe analüüsi ja hindamise kaudu on võimalik identifitseerida:

- Üksikisiku areng hetkel ehk juba olemasolevad teadmised, oskused ja pädevused;
- Kuidas üksikisik on teatud aja jooksul arenenud;
- Mida üksikisik veel vajab, et saavutada täielik teadmiste, oskuste ja pädevuste ulatus;
- Individuaalsed arenguvajadused, et saavutada kõrgem professionaalne tase;
- Üksikisiku suundumus (sealhulgas valikuvõimalused edasiseks rakenduseks ja õppeks või individuaalse õppeplani koostamiseks).

Iirimaa juhtumiuuringutes (IE1, IE2) soovitakse eelneva õppe eneseanalüüsis ja -hindamises näha eelkõige enesearendamist. Lisaks üksikasjalikele kirjeldustele selle kohta, milliseid uusi teadmisi ja oskusi on omandatud, tuleb üksikisikul näidata ka „õpitu mõistmist ja selle mõistmise võimalikku rakendamist“ (õppimine kui „personaalne kasvamine“).

Selline „personaalne kasvamine“ - professionaalse õpetamise ja koolitamise kontekstis – on võime „kogemusõpet kriitiliselt reflekteerida“ (UK2).

Kogemusõppe kriitilist reflekteerimist on võimalik näidata konkreetse tunnustuse (sertifikaat) kaastöös või üksikisiku eelnevale õppele vastava õppeprogrammi jooksul. Soome juhtumiuuring (FI3) on näide „pidevast reflekteerimisest ja suhtlemisest tuutorõpetajaga“.

#### **4.4.4. Individuaalsete õpivajaduste kaardistamine**

Enamasti on individuaalsete õpivajaduste kaardistamine varjatud kujul olemas juba eelneva õppe eneseanalüüsid. Teistel juhtudel võib õpivajaduste identifitseerimine toimuda kas eraldi protsessina või ühenduses õppe (nii formaalne kui kogemuslik) eneseanalüüsi ja hindamisega. Individuaalsed õpivajadused võivad olla kaardistatud vastavalt praegusele või tulevasele ametile ning vastutusele. Kaardistamisi võib läbi viia vastavalt kutseõpetajate ja koolitajate koolitus- ja arenguprogrammidele, millele on püstitatud omad tulemused ja pädevused, mida tuleb saavutada.

Soome juhtumiuuringud (FI1, FI2) demonstreerivad õpivajaduste identifitseerimist professionaalse tunnustuse viivas koolitusprogrammis. Mõlemal juhul tuleb kutseõpetajal „analüüsida oma professionaalseid oskusi, teadmisi ja suundumusi ning kaardistada õpivajadused“. Identifitseerimine aitab koostada individuaalsetele vajadustele vastavat õppeplaani ning jälgida arengut õppeprogrammi jooksul.

#### **4.4.5. Individuaalse õppeplaani ettevalmistamine**

Eelnevas alapeatükis viidatud Soome juhtumiuuringud (FI1, FI2) ilmestavad kõige konkreetsemalt seda identifitseerimise vormi. Vastavalt koolitusprogrammidele tuleb üksikisikul

„koostada individuaalne õppeplaani ja plaani oma pädevuse esitlemiseks“. Need nõuded on ette võetud palju terviklikumalt nagu näha järgnevalt:

Nii individuaalsed õppeplaani kui plaani oma pädevuse esitlemiseks toetuvad pidevale ja aktiivsele oma õppimise ja teadmiste jälgimisele ja reflekteerimisele vastavalt kutseõpetajate haridusele püstitatud eesmärkidele ja hindamiskriteeriumidele.

Kolmas Soome juhtumiuuring (FI3) puudutab pädevuspõhist kutseõpetajate koolitusprogrammi ning viimistleb seda mudelit individuaalse õppeplaani koostamise kaudu:

Individuaalne õppeplaani kui „alusdokument“ juhib õppe kulgu ning koostatakse õppeperioodi alguses ja parandatakse jooksvalt reflekteerimise ja suhtlemise protsessis tuutorõpetajaga. Õpilased võtavad alati osa otsustamisest selle üle, mil määral tuleks arvestada nende eelnevat õpet. Seejärel peetakse läbirääkimisi ning antakse viimane lihv koostöös tuutorõpetajaga.

Paljud teised juhtumiuuringud (ja kõik portfoolio kaastöödega seonduvad) lubavad üksikisikutel suunata erinevat liiki tunnustamise nõudeid. Üks Itaalia juhtumiuuring (IT7) lubab koolituse korraldajatel identifitseerida isikliku koolitusprojekti, millega on võimalik laiendada ja täiustada neid pädevusi, mida nad omasid koolitusprogrammi alguses.

#### **4.4.6. Koolitusplaani esitamine**

Iirimaa juhtumiuuring (IE2) tutvustab eelneva õppe identifitseerimise ainulaadset vormi. Selleks, et registreeruda tunnustatud koolitajana riiklikus koolitajate registris, tuleb esitada detailne koolitusprogramm. Plaani peab osutama:

- Koolituse ulatusele;
- Ajakavale;
- Sihtgrupile;
- Koolituse eesmärkidele;
- Hindamisprotseduuridele;
- Konteksti kirjeldusele.

Koolitusplaaniga (nagu mainitud peatükis 4.4.2) peab kaasnema video ühe osa üleandmisest. Videole ja koolitusplaanile tuleb lisada ka analüüs, mis kirjeldab, kuidas „filmitud lõik seostub esitatud plaaniga ning eraldi iga *Koolitaja profiilis* äratoodud pädevusega“.

#### **4.4.7. Personaalse kogemusõppe aruanne**

Hiljutine Itaalia uuendus (IT4) eelneva õppe tunnustamiseks, on mõeldud eelkõige neile, kellel on minimaalselt viis-aastane koolituslane kogemus. Et saada Rooma Ülikoolilt koolitus(aine)punkte, tuleb taotlejatel kirjutada aruanne oma töökogemustest koolitajana. Eriformaadi järgi koostatud aruanne identifitseerib mitteformaalse ja informaalset õpetamist kaudu omandatud teadmised ja pädevused. Aruandes osutatakse neljale pädevusele:

- Üldised ja algteadmised;
- Metodoloogilised teadmised;
- Pädevused (nt suhtlemine, vastastikune toimimine), mis on omandatud klientidega töötamisel;
- Sotsiaalse ja seadusliku kontekstiga seostuvad teadmised.

Näib, et selline aruanne arendab enesehindamise ja eneseanalüüsi mudeleid, kuid tegelikult keskendub see vaid mudeli esimesele mõõtmele (peatükk 4.4.3) - olemasolevate teadmiste ja pädevuste identifitseerimisele.

#### **4.4.8. Portfoolio**

Portfoolio esitamine ühel või teisel moel ilmneb 28st juhtumiuuringust üheksateistkümnelt. Lisaks portfooliole (nagu nimetatud 12s juhtumiuuringus) on olemas veel kaks varianti: õpimapp ja *bilan de compétences*.

Õpimapp (BE1, DK1, FR2) on dokumendikogum, mis sisaldab:

- Elulookirjeldusi;
- Taotlusavaldusi;

- Eelnevalt omandatud kvalifikatsioone (kraadid/diplomid/sertifikaadid);
- Tööga seonduvaid dokumente (lepingud, töö täpsed kirjeldused);
- Vastuvõttu kinnitavaid kirju (tööandjalt/klientidelt).

Õpimapi sisu saab „testida“ intervjuuga, et otsustada taotlejate sobivus vabastuseks (BE1) või töökogemuste sobivus (DK1). Prantsusmaa juhtumis (FR2) määrab kandidaadi sobivuse täiendkoolituse nõustaja kohale (*Conseiller en Formation Continue*) haridusministeerium.

Palju ulatuslikum ja kõikehõlmavam dokumendikogum on portfoolio, mille konkreetne vorm ja sisu varieerub vastavalt eesmärkidele. Üks Prantsusmaa juhtumiuuring (FR1) toob välja sisukirjeldused, mis annavad tüüpilisi jooni ka mitmetele teistele juhtumiuuringutele. Selline portfoolio:

- Edendab asjakohaste kogemuste kirjeldusi;
- Identifitseerib töösituatsioone, mis seostuvad vajaminevate pädevustega;
- Toob välja viidatud kogemuste tõendid (nt vastuvõttu kinnitavad kirjad tööandjalt);
- Kaardistab mitteformaalse ja informaalset õppe tulemusi vastavalt eeldatavatele pädevustele töökogemuste konteksti ja sisu kirjeldamise kaudu.

Mõned portfoolio tingimused (IE1, UK1, UK2, UK3) nõuavad lisaks mitteformaalse ja informaalset kogemust õppe identifitseerimisele ka võimet „reflekteerida kriitiliselt kogemusest omandatud õpet“. Eeltoodud neljas juhtumiuuringus on reflekteerimine kui märk „personaalsest kasvamisest“.

Slovakkia juhtumiuuring (SK1) seletab mõnevõrra sarnast juhtu. Selles juhtumis on „personaalne kasvamine“ kujundatud portfoolios „individuaalse arenguplaani“ kaastööna, et näidata, kuidas üksikisik kavatseb täita nõutud tingimused.

Portfooliote koostamise üheks peamiseks eesmärgiks on ka personaalne areng. Kõik kolm Soome juhtumiuuringut viitavad „hinnatavale materjalile“, mida üksikisikud on uurimuse jooksul maininud. Sellise portfoolio vormi peamine ülesanne on edendada individuaalse arengu

hindamist ja analüüsimist õppijate endi poolt. Nimetatud portfoolio täielik kirjeldus on ära toodud juhtumiuuringus FI1.

Portfoolio sisaldab reflekteerivaid analüüse õpilaste arengust õpetajana ja nende õppe väljakutsetest. Portfoolio sisaldab:

- Individuaalset õppeplaani;
- Plaani eelneva õppe esitlemiseks;
- Dokumente, mis seostuvad erialase arenemisega (plaanid/tagasiside/ enesehindamine);
- Õppeülesandeid;
- Arenguprojekti plaani ja projekti aruannet;
- Kokkuvõtlikku enesehindamise aruannet, mis võib sisaldada osi õppepäevikust;
- Teisi dokumente, mis tõendavad õpilaste teadmisi ja õpet;
- Kirjeldusi tulevastest arenguväljakutsetest ja plaanidest õpetajana.

Kutseõpetajaid ettevalmistav programm on pädevuspõhine, mis hõlbustab kogu õppe vältel akumulerevalt arvestada nii eelnevat kogemuslikul teel kui formaalhariduses õpitut.

Sarnane käsitlus on Leedu juhtumiuuringus (LT1), mis seostub kutseõpetajate esmaõppe moodulõppekavaga. Portfoolios on kirjas „teoreetilised ja praktilised edusammud“, mis tehtud läbides poole kohaga koolitusprogrammi ning samaaegselt läbi viies praktilisi õpetusi, ning läheneb kõigis punktides osalejate kogemusõppele.

Itaalia projektiliikmed kirjeldavad *bilan de compétences*’i oma töödokumentis kui portfoolio kavandamise „Itaalia viis“ (mugandatud Prantsusmaa mudelist), mis on iseloomulik vaid Itaalia juhtumiuuringutele. Prantsuse algvariandis on *bilan de compétences* meetodil hulgaliselt formaalseid ülesandeid: „ühendada mitteformaalselt omandatud pädevuste hindamine üksikisiku individuaalsete eesmärkidega (karjääri arendamisest kuni tööhõive suurendamiseni).“ (Leney et al., 2005, lk. 151).

*Bilan de compétences*'le ei leidu lihtsamat Inglise ekvivalenti. *Bilan* tuleneb raamatupidamise terminoloogiast. Väljendi kujundlik kasutamine vihjab kogemuste „üles kaalumisele“. Itaalia versioonis soovitakse kogemusõppe „üles kaalumise“ kaudu saavutada kolme liiki tulemusi.

Esiteks, *bilani* meetod identifitseerib asjakohased kutsealased ja isiklikud pädevused, sealhulgas ka mitteformaalse ja informaalse õppe kaudu omandatud. Itaalia *bilan de compétences* juhutümüuringutest ilmnenu pädevused jagunevad viide kategooriasse:

- Teadmised (seostatud teadmisharudega nagu psühholoogia, pedagoogika);
- Algpädevused (pakutud koolituse kontekstis);
- Tehnilised pädevused (nt koolitusprojekti kavandamine, õppetunni planeerimine);
- Käitumuslikud pädevused (nt koostöö tegemine);
- Hoiakulised pädevused (juhtimisalased omadused, empaatia, kannatlikkus).

*Bilan* teine tulemus seostub personaalsete arenguvajadustega, eelkõige tööalaste võimaluste või karjääri tegemisega, ning tugineb hindamisele, mille viib üksikisik läbi koostöös teistega. Sellise hindamise tulemused „suunavad“ indiviidi kutsealast ja personaalset arengut.

*Bilan* protsessi kolmas tulemus on olemuselt isiksust kujundav, sest väljundiks on spetsiaalsed tegevused, mille ülesandeks on individuaalne arenemine. *Bilan de compétences* meetodi kaudu läbiviidav lõpphindamine salvestab nii esmased pädevused kui ka lisapädevused, mida omandatakse koolitusperioodil, sealhulgas töökohal.

## **4.5. Individuaalne ja jagatud õpe**

Projekti alguses toimunud konverentsil tunti (Thessaloniki, detsember 2005) muret selle pärast, et mõningad identifitseerimise vormid on kutseõpetajate ja koolitajate üksiktegevused. Parimal juhul on õpetajad/koolitajad kontaktis vähemalt ühe inimesega ehk tuutori/menoriga, kes toetab ja arendab nende võimet identifitseerida ja rakendada mitteformaalset ja informaalset õpet. Sellisel variandil on kaks võimalikku puudust. Esiteks puudub õppijal võimalus jagada oma kogemusõppe kogemusi teiste praktikutega. Järelikult ei ole ka neil endil võimalik õppida teiste kogemustest - puudub igasugune vastastikune täiendamine. Õppija võib tunda end isoleerituna

õpetajate ja koolitajate kogukonnast, kokkukuuluvustundest ning elukutset määratlevatest väärtustest ja tunnustest. Väidetavalt areneb sidusus ja erialane identiteet eelkõige neil õpetajatel/koolitajatel, kes läbivad traditsioonilisi õpetajakoolituse vorme, kus järgitakse enam - vähem samu ettevalmistusprotsesse ning õppetöö toimub kõigile samaaegselt.

Neil juhtudel, kus kogemusõpe on liidetud koolitusprogrammiga, mida jagatakse teiste õppijatega, nimetatud probleeme ei esine. Võimalikud riskid ilmnevad enamasti juhtudel, kus üksik õpetaja/koolitaja, keda vahendab vaid üks tuutor, taotleb tunnustust oma mitteformaalsele/informaalsele õppele. Arvestades selliste võimalike piirangutega kogutakse kokku grupp üksiktaotlejaid, et neil oleks võimalik jagada oma kogemusi ja õpitulemusi. Võimaldades niiviisi kõigil osalejatel suurema kindlustundega jätkata ettevalmistusi isikliku tunnustuse taotlemisel. Ka sellistel koosviibimistel on võimalik kasutada isikliku tuutori abi.

## 5. Mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamine

Mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamine (nagu kirjeldatud peatükis 2.2.) viitab kogemusõppe hindamise tulemitele, mida mõõdetakse vastavalt väliste standarditele, tingimustele või kriteeriumidele.

Enne kui pöördume juhtumiuuringutes esinenud spetsiifiliste tunnustamise vormide juurde, on oluline märkida, et mitteformaalse ja informaalse õppe laialdane sotsiaalne tunnustamine eeldab vähemalt selle väärtuse ja asjakohasuse heakskiitmist või kinnitamist. Mõned huvipooled (nagu märgitud Slovakkia kaastöös ning kinnitatud teiste osalejate poolt) võivad tunda vastumeelsust mitteformaalse/informaalse õppe väärtuse tunnistamisel. Oma vastumeelsuses keeldutakse tunnistamast, et:

- Mitteformaalse ja informaalse õppe kaudu on võimalik saavutada samu tulemusi, nagu formaalsete õppe ja koolitusprogrammide kaudu;
- Mitteformaalset/informaalset õpet arvestavad või sellele rajatud tunnistused ja kvalifikatsioonid võivad olla samaväärsed formaalse õppe ja praktika kaudu omandatutega.

Mõlemad vastuväited tõstatavad küsimuse mitteformaalse/informaalse õppe valiidsusest formaalse õppe ja koolitusprogrammi alternatiivina. Mitteformaalse ja informaalse õppe kaudu omandatud tunnistuste ja kvalifikatsioonide korral (täielikult või osaliselt), tõuseb küsimus ka nende võrreldavuse ja samaväärsuse kohta.

Võrreldavuse ja samaväärsusega tuleb tegeleda kahel moel. Esiteks kindlustades, et formaalsetele tunnistustele rakenduvate teadmiste, oskuste ja pädevuste levik ning sügavus oleks sama ka kogemusõppe kaudu omandatavate tunnistuste (täielikult või osaliselt) korral. Küsimus puudutab õppekava sisu. Teise usaldust puudutava aspektiga tuleb tegeleda mitteformaalse ja informaalse õppe hindamiseks kohandatud tingimuste ja toimingute kaudu. Peab olema näidatud, et tingimused ja toimingud põhinevad kindlatel põhimõtetel ning on erapooletud ja läbipaistvad.

## 5.1. Tunnustamise vormid

Hindamisprotsessi kaudu toimuv eelneva kogemusõppe identifitseerimine viib erinevat liiki tunnustamiseni. Juhtumiuuringutes ära toodud tunnustamise vormid:

- Asutuste või ettevõtete poolne tunnustus koolitajatele - valik ning ametisse määramine;
- Õppe/koolituse programmiga liitumine viib õpetaja kvalifikatsiooni või kõrgema kraadini;
- Täielik või osaline vabastus õppe/koolituse programmist, mis viib õpetamise kvalifikatsioonini;
- Täielikult mitteformaalse/informaalse õppe tunnustamise kaudu omandatud professionaalne tunnistus;
- Kogemusõppe integreerimine õppeühikutega, mis viivad professionaalse kvalifikatsioonini;
- Individuaalsetele vajadustele vastavate koolitusprogrammide koostamine;
- Tunnustatud koolitajate riiklikku/piirkondlikku registrisse vastuvõtmine.

Prantsusmaa juhtumiuuringud (FR2, FR3) tegelevad koolitajana ametisse määramise valikutega. Esimene (FR2) täpsustab värbamisprotseduure, mida läbitakse kui taotletakse haridusministeeriumi koolituskeskustest kutsekoolituse nõustaja kohta. Tuginedes taotlejate õpimapile, viiakse nelja-viie inimese poolt läbi intervjuu. Teine juhtum (FR3) tegeleb ühe suurettevõtte (*Société Nationale des Chemins de Fer*, SNCF [Prantsusmaa Riiklik Raudtee Ühistu]) koolitajate kohalemääramisega. Enamasti värvatakse ja edutatakse koolitajaid firmasisese tööjõu hulgast. Valimine jätkub intervjuuga (läbi viidud ühe või kahe inimese poolt), kus kandidaat „kaitseb“ oma taotlust. Koostatud on ka asjakohane psühhomeetriline test.

Ühes Iirimaa juhtumis (IE1) puudutab kogemusõppe tunnustamine VET õpetajate/koolitajate liitumist koolitusprogrammiga. Iga taotleja esitab portfoolio, kus määratleb oma õpitulemused. Hinnang nimetatud kaastööle määrab ära programmi vastu võtmise ning valiku korral ka sisenemise taseme. See on näide konkreetsest vabastamise vormist, mis lubab liituda ka neil, kel puuduvad harilikult nõutavad formaalsed kvalifikatsioonid. Taani juhtumis (DK1) annab kogemusõppe vabastuse haridusmagistriõppesse sisseastumise eeltingimustest.

Eelneva kogemusõppe tunnustamine annab üheteistkümnes juhtumiuuringus (BE1, BE2, FI1, FI2, FR1, IT3, IT4, IT6, IT7, SK1, SK2, UK1) täieliku või osalise vabastuse õppe/koolituse programmidest. Vabastuse ulatus on juhtumiti erinev. Juhtumiuuringus FI2 on vabastus programmi tingimustest kuni 10%-line (6 ECTS<sup>(3)</sup>). Slovakkia juhtumis (SK1) võib vabastus olla kuni 80% kogu programmist. Nimetatud madalaima ja kõrgeima vabastamise piiri vahele jäävad teiste juhtumiuuringute protsendid: 25% (IT3, IT5), 50% (SK2, UK1) ja kuni 57% (FI1).

Kahes juhtumiuuringus (FR1, UK3) kirjeldati vaid informaalset ja mitteformaalset kogemuse tunnustamise kaudu omandatud professionaalset tunnistust. Prantsusmaa näide on ainulaadne, kuna portfoolio esitamisel on võimalik saavutada tunnistus õpipoisiõppe koolituskeskuse koolitajana. Ühendkuningriigi juhtumiuuring identifitseerib tunnistuse, mida antakse pärast kogemusõppe identifitseerimist ning pädevuste hindamist töökohal. Tunnistuse taotlejale on kättesaadav nõustamine ja toetus, kuid ametlikult pole mingeid õppeaineid või koolitust, mida selles valdkonnas läbida.

Kogemusõppe integreerimine professionaalsete kvalifikatsioonini viivate õppeühikutega on esindatud kõigis Soome juhtumiuuringutes ning Taani (DK2) ja Ühendkuningriigi (UK2) näites. Taani *paedagogikum* i koolitusmudel aitab VET õpetajatel ühendada formaalsed õppevaheajad tavaliste õpikohustustega. Need õppevaheajad võimaldavad õpetajatel ühendada töökohal omandatud kogemusi oma õpingutega - reflekteerida ja rakendada formaalset õpet kogemusõppes. Teatud mõttes on see töökohapõhise õppe printsiip, kus õpetajad/koolitajad läbivad õpetamise kvalifikatsiooni omandamiseks formaalseid õpinguid/koolitusi - kas poole kohaga või paindliku (sealhulgas kaugõpe) õppe kaudu - , kuid samal ajal nad juba õpetavad. Taani mudeli erinevus seesuguste õpingute kavandamisel on õppe stuktueeritus moodulitena. Soome näited (FI1, FI2, FI3) on koostatud täielikult integreeritud moel, võttes eelneva kogemusõppe identifitseerimise individuaalse õppeprogrammi koostamise algpunktiks (eelnevalt kirjeldatud peatükkides 4.4.3., 4.4.4., 4.4.5., 4.4.8.) UK2 juhtumiuuringus reflekteeritakse kriitiliselt informaalset ja mitteformaalset kogemusi, mis on aluseks kohustuslikele ülesannetele, mille täitmisega arvestatakse jätkuva professionaalset arengu (*Continuing professional development* , CPD) sihtasutuse kraadi (hariduses ja koolituses) andmisel.

Tunnustatud koolitajate riiklikku/piirkondlikku registrisse arvamist iseloomustavad kaks juhtumiuuringut (IT1 ja IE2). Itaalia Koolitajate Assotsiatsiooni (*Italian Association of Trainers, AIF*) tunnustus kinnitab üksikisiku „koolituselast kvaliteeti“ ning selleks tuleb esitada dokumendid kvaliteedi nõuetest, mis kehtivad määratud koolitaja rollile. AIF-i sertifitseerimise komisjon võib otsuse langetamiseks vajada täiendavaid tõendusmaterjale või intervjuud või mõlemaid. Iirimaa Ettevõtete registris (*Enterprise Ireland register; IE2*) koolitajana tunnustamine eeldab samuti lisamaterjalide esitamist (vt peatükk 4.4.6.), sealhulgas intervjuu ning praktilise koolituse vaatlus.

<sup>(3)</sup> *European credit transfer and accumulation system* [Euroopa punktide ülekande- ja kogumissüsteem].

## 6. Õppekavamudelid

Analüüsitud 28st juhtumiuuringust on 22 juhtumit seotud sellise kogemusõppe tunnustamisega, mis lõppeb või viib sertifikaadini. Need näited on kutseõpetajate ja koolitajate professionaalsest tunnustamisest nende eelneva õppe akrediteerimise kaudu.

Mõningaid nimetatud juhtudele iseloomulikke õppekava tunnuseid kirjeldati juba peatükis 4 („Mitteformaalse ja informaalsete õppe identifitseerimise protsessid“). Nimetatud juhtumiuuringute õppekavad vääriavad põhjalikumalt süüvimist üldisemate tunnuste alusel. Kõik need juhtumid on saanud osaks õppe ja koolituse programmide, millest on võimalik üldistada erinevaid õppekavamudeleid. Siinses kontekstis kasutatud mudel ei viita õppekava tüübile (nt toode, sisu, protsess, spiraalmudelid) ja õppekava kavandamisel arvestati kõigi tunnustega. Mudelit kasutatakse kitsas tähenduses, mis kohandab printsiipe („eelneva kogemusõppe ja saavutuste akrediteerimiseks“) viisil, mida erinevad näited ühiselt illustreerivad. Üldistused pakuvad võimalikke mudeleid õppekavade kavandamiseks või täiendamiseks, et need vastaksid mitteformaalse ja informaalsete õppe tunnustamise eesmärkidele.

Väljapakutud mudelid on nominaalsed, mitte absoluutsed, sest mõned juhtumiuuringud ei järgigi vaid ühe mudeli ideaali. Üldkonstruktsioonis võib esineda tunnus(eid), mis on tuletatud teistest õppe/koolituse programmide. Igal juhtumiuuringul on siiski olemas dominantne tunnus. Iga ideaalmudeli eritunnuse põhjal on võimalik luua hübriidmudeleid, mis vastavad kõige paremini konkreetsetele vajadustele, eesmärkidele ja olukordadele.

Juhtumiuuringutes, kus mitteformaalse/informaalsete õppe tunnustamise eesmärgiks on saada sertifikaat, tegutsetakse emb-kumb kas vabastuse või integreerimise põhimõtetel. Iga printsiip võimaldab õppekava koostada mitmel erineval moel. Kaks esimest õppekavamudelit iseloomustavad ja täpsustavad erinevaid vabastusviise; ülejäänud kolm illustreerivad kogemusõppe integreerimise erinevaid moodsuseid:

- Vabastav (*exemption*),

- Välistav (*exclusive*),
- Integreeriv (*integration*),
- Ühtiv (*concurrent*),
- Lepinguline (*contract*).

## 6.1. Vabastav mudel

Kandidaadi nõudel vabastatakse ta mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamisel täielikult või osaliselt tunnistusega lõppevast õppeprogrammist. Nõude kinnitamine võib väljenduda ka koolitus(aine)punktidenä, mida arvestatakse tunnistuse ja sertifikaadi omandamiseks vajalike punktide hulka. Erandlik on Prantsusmaa süsteem (*Validation des acquis de l'expérience*, VAE), kuna tunnistust (sertifikaat, diplom, tiitel) on võimalik saada vaid kogemusõppele tugineva nõude esitamisel.

Vabastav mudel esineb pea kõigis osalenud riikide poolt esitatud juhtumiuuringutes (va Leedu). Vabastuse määr on juhtumites erinev (alates 10%-st kuni 80%-ni; vt peatükk 5.1.)

Vabastav mudel kaardistab saavutusi vastavalt varem määratletud tingimustele (õpitulemustele ja/või pädevustele) ning kvalifikatsioonile, mida on võimalik saavutada ka formaalse õppe kaudu. Õpitulemused, mida kandidaadilt mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamise taotlemisel eeldatakse, on samased kui formaalsel teel sama kvalifikatsiooni omandamisel. Enamikul juhtudel aitab tuutor või nõustaja nõuet ette valmistada.

Kuigi vabastav mudel on eelkirjeldatud eesmärkide korral mõjus, on oluline tunda ka selle mudeli piiranguid. Näiteks ei võimalda ega nõua see individilt oma edasise õppe/praktika identifitseerimist, mis on aga arenguvajaduste realiseerimisel oluline. Vabastuse määramisel arvestatakse pigem saavutusi tõendavaid materjale (või „tõestusi“) kui kogemuste reflekteerimist.

## 6.2. Välistav mudel

Tunnistus/kvalifikatsioon saadakse tööd puudutava portfoolio esitamisel või tööpõhisel hindamisel või mõlema variandi ühendamisel. Tunnistus on loodud just kogemustega omandatud pädevuste määramise ja esitlemine kaudu tehtud edusammude tarbeks. Seega on kandidaat vabastatud vajadusest läbida formaalne õpe/koolitus. Alljärgnevas näites ei ole tunnistust võimalik formaalse õppe kaudu omandada.

UK3 juhtumiuuringus tuuakse ära sertifikaadi mudel, mis põhineb 1986. aasta riiklikus kutsekvalifikatsioonis (*National Vocational Qualifications*, NVQ) äratoodud printsiipidel. Sel juhul võrreldakse kandidaadi esitatud portfooliot taotletava kvalifikatsiooni nõuetega. Pädevusi hindab töökohal kvalifitseeritud hindaja. Juhul kui portfoolio ei esitlenud kõiki nõutud pädevusi, on võimalik seda uuesti esitada. Portfoolio koostamisel on võimalik kasutada tuutori abi.

NVQ süsteemi eelis kogemusõppe ja pädevuse tunnustamisel on see, et tunnistused seostuvad otseselt ametiga - erinevate rollide ning tegevusaladega. Suur osa pädevuse hindamistest viiakse läbi töökohal. Selliste tunnistuste puuduseks on, et need kehtivad ainult omal algatusel - puudub formaalse kvalifikatsiooni kontrollmõõt, millega neid võrrelda. NVQ tunnistustele tunnustuse ning sotsiaalse heakskiidu leidmiseks on kulunud mitmeid aastaid.

## 6.3. Integreeriv mudel

Kogemusõppe reflekteerimisel põhinev hindamine on kohustuslik sertifitseeritud õppeprogrammidele ning omab määratud hulka koolitus(aine)punkte.

Integreeriva mudeli näiteks on UK2 juhtumiuuring. Nõutava kirjatöö vorm on määratletud õppekava kokkuvõttes ja sellele peavad vastama kõik antud õppekava raames õpetavad õpetajad/koolitajad. Nõutakse „reflekteerivat kirjatööd ... ja põhimõttelist analüüsi sellest, mis on nõude keskmes, kuna see tõendab omandatud õpet: ainult tegevuse või protsessi kirjeldamisest ei piisa.“ Kuna kirjatöö iseenesest on individuaalne, peab ülesanne vastama spetsiifilistele

kriteeriumidele, mille põhjal seda hiljem hinnatakse. Analüüs ja reflekteerimine aitavad kaasa professionaalsele arengule.

Mudeli eeliseks on (nagu kõigil integreerivatel mudelitel), et õpetajal/koolitajal tuleb reflekteerida oma professionaalset arengut eelneva õppe ja selle rakendamise ülevaate kaudu. Konkreetse vormi puhul võib vaielda selle üle, et õppija rollis olevad õpetajad/koolitajad on kohutatud täitma samu ülesandeid. Samas hinnatakse sel juhul üldiste kriteeriumide järgi ning sarnast võrreldakse sarnasega. Sellist tüüpi integreeriva mudeli puuduseks on, et püstitatud ülesanded võivad piirata vabadust pidada läbirääkimisi personaalsete ülesannete koostamiseks.

## 6.4. Ühtiv mudel

Professionaalse sertifikaadini viivates programmides toetatakse kogemusõpet formaalsete õppeühikutega. Neid komponente võib läbida õppeperioodidena - poole kohaga õppeasutuses kohal viibides või distantsilt - ise sama ajal õpetaja/koolitajana töötamist jätkates. Õppeperioode on võimalik läbida siis, kui õpetaja/koolitaja on töölt vabastatud või akadeemilise aasta jooksul õppesemestrite vahel.

Ühtiv mudel kehtib mingil määral kõigil juba töötavate õpetajate/koolitajate sertifitseerimise juhtudel. Kogemusõppes õpetades/koolitades kogutud õppeühikuid illustreerib Leedu (LT1) juhtumiuuring, mis on kirjeldatud 11 kutseõpetajaid ettevalmistava esmaõppe õpingumooduli kaudu. Sarnaselt on korraldatud ka koolitusprogrammid VET õpetajate mentoritele (Leedu juhtum, LT2). Taani *paedagogikumi* mudel (DK2) lisab VET õpetajate kohustuste hulka ka õppe formaalseid perioode.

Koolituse ja õppe ühtiva mudeli eeliseks on, et see tegeleb otseselt individuaalsete kogemustega (õppimine tegemise kaudu) ning võimaldab üksikisikul koheselt uusi teadmisi läbiviidavas õpetuses/koolituses rakendada. Seega on teooria ja praktika vahelist lünka võimalik vähendada vastastikuse mõjutamise teel. Mudeli puuduseks on, et selle määratlemine ja korrastamine toimub siiani õppe formaalsete komponentide kaudu.

## 6.5. Lepinguline mudel

Õpivajaduste enesehindamise alusel koostab üksikisik individuaalse projekti/ülesande (varem tuutoriga kokku lepitud), mille eesmärgiks on edendada professionaalset arengut. Areng väljendub õpitulemuste/pädevustena.

Itaalia juhtumiuuring (IT8) on üks mitmest, mis toetub *bilan de compétences* meetodile ning hindab kogemusõpet vastavalt määratletud pädevustele. Selleks identifitseeritakse „personaalne koolitusprojekt“, mida üksikisikul tuleb järgida. Lõpphindamisel arvestatakse nii pädevusi, mida esitleti enne koolitustegevust, kui ka neid, mis omandati isikliku koolitusprojekti jooksul. Kõik kolm Soome juhtumiuuringut iseloomustavad lepingulist õpet kas õpivajaduste identifitseerimise, arenguprojekti ettepaneku või individuaalse õppeplaani kaudu.

Lepingulise mudeli eeliseks on, et vajaduste identifitseerimine ning nende toetamiseks pakutud õpe on konkreetne ja individuaalne. Saavutatud õppe ja omandatud pädevuse analüüsimine ja reflekteerimine on lepingulises mudelis ühendatud enam kui teistes õppekavamudelites. Lepingukavandamine (koostöös tuutori või nõustajaga) eeldab üksikisikult põhjalikku ülevaadet oma professionaalsest arengust. Õppeleping võimaldab püstitada ja jälgida tegelikke enesearendamise sihtmärke. Lepingulise mudeli puuduseks on, et see viib erinevate tulemusteni ning hindamisel tuleb arvestada mitmekesisusega, kuid samas tagada ka tulemuste võrreldavus.

Eelnevad peatükid näitlikustavad juhtumiuuringutes viidatud õppekavamudeleid. Siinne ülevaade annab õppekava koostajatele valikuvõimalused ja (eelkõige) mudelite kombinatsioonid, mille abil kavandatakse VET õpetajate/koolitajate sertifitseerimise eesmärgile vastav õppekava. Nimetatud valdkonda näitlikustavad eelkõige Soome juhtumiuuringud. Kuna võimaldades mõningaid vabastusi, võtab õppe integreerimine tegelikult lepingulise õppe vormi. Õppekava koostamine ning eelkõige selle koostamise paindlikkus on ühed olulisemad abinõud, millega on võimalik teostada EL prioriteeti: viia kokku õppijad ja õpivõimalused (European Commission, 2001), seejuures kõnealusteks õppijateks on VET õpetajad ja koolitajad.

## 7. Hindamine

Täielik hindamisprotsess eeldab ka mitteformaalne ja informaalne õpe hindamist, et kinnitada kõigi teadmiste, oskuste ja pädevuste ulatus, tase ja rakendus. Hindamisel „mõõdetakse“ õppija saavutusi ning selleks kasutatakse erinevaid mõõtemetodeid või - vahendeid.

Juhtumiuuringutes läbiviidud hindamistel oli neli ülesannet:

- Kinnitada õppija õpisaavutusi vastavalt määratletud õpitulemustele ja pädevustele;
- Identifitseerida, mida tuleks edasises õppes arendada ja kinnitada, et saavutada määratletud õpitulemused ja pädevused;
- Mõõta, mida on uue personaalse õppe kaudu omandatud;
- Kinnitada õpisaavutused, mida õppija on ise oma professionaalse arengu tarbeks identifitseerinud.

Hindamine allub nii üldistele kui spetsiifilistele põhimõtetele, mis seonduvad konkreetse hindamise praktika ja vormiga. Mitteformaalsele ja informaalsetele õppele esitatud *Esialgsed järeldused* (Council of the European Union, 2004a) <sup>(4)</sup> sisaldavad suunavaid põhimõtteid, mis puudutavad hindamisega seotud küsimusi. Mitteformaalse ja informaalsete õppe identifitseerimise ja hindamise usaldusväärset lähenemist ja süsteemid, tõstatavad omakorda küsimuse hindamise valiidsusest. Kui hindamise valiidsus on seatud kahtluse alla, siis väheneb usaldus kõigi kogemusõppe hindamisprotsesside, toimingute ning kriteeriumide vastu.

Protsessid, toimingud ja kriteeriumid peavad olema „õiglasel, läbipaistval ja kinnitatud kvaliteedi tagamise mehhanismidega“. Lisaks „ peab hindamisprotsess olema erapooletu ning huvide konflikti vältimiseks tuleb kasutada vastavaid meetmeid“ ning „ka hindajate professionaalset pädevust tuleb kinnitada.“

Näited nimetatud suunavate printsiipide kasutamise headest kogemustest tuuakse ära hiljem käesoleva peatüki jooksul. Positiivsetele kogemustele viidatakse ka seetõttu, et tuua näiteid hindamise spetsiifiliste vormidega seotud toimingutest ja põhimõtetest.

## **7.1. Hindamise vormid**

Hindamisel on kolm nominaalset vormi: diagnostiline (*diagnostic*), formeeriv (*formative*) ja kokkuvõttev (*summative*). Kuigi vormid on eraldi kasutatavad, on sageli ühes hindamisprotsessid esindatud kaks (või mõnikord ka kõik kolm) vormi.

### **7.1.1. Diagnostiline hindamine**

Diagnostilisel hindamisel otsustatakse, kas konkreetne õpe (oskus/teadmine/pädevus) on olemas või puudub. Diagnostiline hindamine ei ole lihtsalt „vigade otsimine“. See on esimene oluline hindamine, mis annab õppijale kasulikku informatsiooni ja nõuandeid oma arengu suunamiseks. Diagnostiline hindamine toob välja tugevused ning tuvastab ka nõrkused.

Diagnostilise hindamisega on mõningal määral seotud kõik, kes on esitanud avalduse oma mitteformaalse ja informaalsete õppe tunnustamiseks. Diagnostilise hindamise eeltingimuseks on eneseanalüüs või enesehindamine (vt nt sissekannet peatükis 4.4.3.). Enesehindamisel võib olla abiks tuutor/nõustaja/juhendaja, kes identifitseerib varem omandatud elneva õppe ning viib läbi õppe hindamise, selleks et määratleda isiklikud arenguvajadused.

Praktilise õpetamispädevuse hindamisel (nt BE1, BE2, FI1, IE2, LT1) võib olla ka diagnoosiv eesmärk. Hindamisel tuvastatakse olemasolevate teadmiste ja oskuste ulatus ning osutatakse puudustele.

### **7.1.2. Formeeriv hindamine**

Formeeriva hindamise peamine eesmärk on jälgida üksikisiku õppeprotsessi ja anda sellekohast tagasisidet. Tagasiside on õppe parandamise ja soorituse edendamise seisukohalt hädavajalik.

Tagasisides osalemine loob võimaluse õppija ja tuutori vaheliseks aruteluks. Selline praktika ilmneb paljudes juhtumiuuringutes ning on üksikasjalikult ära toodud kahes Soome juhtumis (FI1 ja FI2).

Hindamine täidab kahest funktsiooni: diagnoosimine (hetkeolukorra kaardistamine) ja kujundamine. Diagnostiline hindamine võib osutada „puudustele“ ning näidata, kuidas neid puuduvaid oskusi või teadmisi arendada.

### **7.1.3. Kokkuvõttev hindamine**

Kokkuvõttev hindamine annab ülevaatliku hinnangu pärast protsessi (nt kursus, ülesanne). Kokkuvõtval hindamisel otsustatakse, kas õppija on või ei ole esitlenud nõutavaid teadmisi, oskusi ja pädevusi. Hindamist kasutatakse kõigil portfoolio esitamise juhtudel. Kokkuvõttev hindamine võib olla kujundav, juhul kui taotleja esimene portfoolio ei vastanud nõuetele. Tagasiside viitab, millele tuleb tähelepanu pöörata, et hiljem edu saavutada.

## **7.2. Erapooletuse küsimus**

Hindamiste tõsiseltvõetavusele esitatakse mitmeid väljakutseid. Esimene vaidlustab hindamise valiidsuse ja reliaabluse. Heal praktilal on olemas vastused järgmisele küsimustele. Kas omaks võetud hindamisvorm mõõdab õigeid asju? Kas mistahes hindamisvorm sobib ühtviisi kõikidele juhtumitele?

Selles uurimuses hinnatakse eelkõige õppija poolt omandatud õppe identifitseerimise vormide sisu. Vormide kaudu muudetakse omandatud õpe ja pädevus nähtavaks (vt peatükk 4). Vormide (intervjuu, portfoolio, praktiline esitlemine jne) hindamine on kehtiv tänu ühtsetele kriteeriumidele ja tingimustele. Juhtumiuuringutest ilmneb, et hindamine võib sisaldada enamat kui ühte õppe esitlemise vormi (nt portfoolio ja intervjuu, portfoolio ja praktiline õpetamine), selleks et olla vastavuses sihtkriteeriumide ja tulemustega.

Hindamise reliaablusest on juttu juhtumiuuringutes, mis kajastavad head praktikat järelhindamise või kontrollimisena. Mitmetes juhtumiuuringutes (nt FR1, IE1, IT3, UK2) kontrollib tulemused üle kas hindamiskomisjon, paneel, komitee või õpetav meeskond.

Hindamises reliaabluses kahtlemine, tõstatab omakorda küsimuse hindajate usaldusväärse kohta. Hindajad peavad vastama täpselt määratletud tingimusele:

- Aine ja programmi või õppekava (BE1) kogemused;
- Kogemustega VET õpetajate/koolitajate koolitajad ja VAE (*Validation des acquis de l'expérience*) tuutorid (FR1);
- Teadmised, kogemused ja pädevused (täpselt määratletud) (IT3, IT3, IT5);
- Sertifitseeritud koolitajad ja meeskonna liikmed, kellel on Sertifitseerimise juhatuse heakskiit (SK1).

Hea tava kohaselt püütakse alati kindlustada hindajate pädevus. Iirimaa juhtumiuuringus (IE1) tagatakse reliaablus nii, et üks hindajatest (kolm liiget) tuleb alati väljastpoolt asutust. Slovakkia juhtumiuuringus (SK2) nõutakse samuti sõltumatu hindaja kohalemääramist.

Leedu juhtumiuuring (LT2) väärrib hindajate pädevusega seoses erilist tähelepanu. See on ainus kaastöö, mis puudutab VET õpetajate mentoreid. Mentorite üks olulisemaid ülesandeid on õpetajate pädevuse hindamine. Kuigi kogenud VET õpetajate mentoritele mõeldud koolitusprogramm sisaldab formaalseid õppemooduleid, kujundatakse programmi prioriteetid siiski vastavalt mentori oskustele ja võimetele.

Enamikul juhtudel, kus hinnatakse eelnevat õpet (nt portfoolio esitamisel, projekti koostamisel või läbiviimisel), määratakse õppijale isiklik tuutor, kelle ülesanne on abistada ja juhendada. Tuutor on seotud eelkõige formeeriva hindamisega. Kokkuvõtva hindamise erapooletuse tagamiseks, tuleb lisaks personaalsele tuutorile kaasata veel teisigi isikuid. Välisekspertide osalemine tagab hindamisele suurema erapooletuse.

### 7.3. Hindamise kvaliteedi tagamine

Hindamine on mitteformaalse ja informaaalse õppimise tunnustamise põhitegevus. Hindamise printsiipideks on erapooletus, läbipaistvus ja reliaablus. Juhtumiuuringute positiivsetest kogemustest on võimalik koostada juhend praktilistest rakendustest hindamise läbiviimiseks.

Omandatud kogemused:

- veendumine, et kohandatud hindamisvorm on eesmärgile sobilik (st kohane omandatud õppe hindamiseks);
- veendumine, et on olemas selged ja konkreetsed kriteeriumid ning tingimused, et hinnata nii iga osa eraldi kui kõiki koos (nagu portfoolios);
- veendumine, et on seatud selged tulemused, mida on võimalik saavutada informaaalse ja mitteformaalse õppe esitlemisel (nt kas on võimalik saada vabastusi formaalsest õppes);
- veendumine, et tingimused, hindamiskriteeriumid ja toimingud on kõigile kandidaatidele ette teada;
- võimaldada kõigile õppijatele asjakohast toetust/juhendamist, et valmistada ette avaldust kogemusõppe tunnustamisele;
- tagada diagnostiline (kui on sobilik) ja formeeriv hindamine, et võimaldada õppijal suunata oma õpivajadusi ja edasist isiklikku/professionaalset arengut;
- veendumine, et on olemas sobivad kvalifikatsioonid tunnustatud hindajate ametisse nimetamiseks;
- veendumine, et kokkuvõtva hindamise tulemusi kontrollib/kinnitab määratud hindajatest moodustatud paneel;
- veendumine, et tulemusi kinnitavasse paneeli või hindamiskomisjoni kuulub välisekspert.

<sup>(4)</sup> Vaata ka lisa 1.

## 8. Järeldused

Erilist tähelepanu pööratakse juhtumitele, kus näidatakse, et kogemusõppe tunnustamisel on võimalik omandada pedagoogilisi sertifikaate, mis on samaväärsed täieliku esmase õpetamise kvalifikatsiooniga. Sellised abinõud pakuvad alternatiive õppe ja koolituse tavapärasele teenistuseelsetele programmidele. Samal ajal kui juhtumiuuringud identifitseerivad viisid, kuidas seesugust hindamist käesoleval ajal rakendatakse, käsitletakse ka edasisi uuendusi ja rakendusi. Mõlemad on vajalikud eeldusel, et VET õpetajate ja koolitajate esmane ja jätkuv haridus on muutumas ja laienemas.

Kutseõpetajate sertifitseerimisel on loodud erinevaid kogemusõppe tunnustamise teid, mis on antud juhul kasulikuks eeliseks. Esiteks, ligipääs väärtustab seda, mida õppija on juba omandanud ning on seega stiimuliks, mis paneb VET õpetajaid/koolitajaid tegelema oma edasise professionaalse arenguga. Teiseks, nimetatud võimalused vähendavad aega, mis kulub konkreetsete tunnustuse saavutamisele. Kolmandaks, eelneva õppe tunnustamine loob eeldused veelgi paindlikumatele programmidele, mis on kohandatud vastavalt tööülesannetele ning võimaldavad seega VET õpetajatel/koolitajatel saada professionaalset tunnustust kergemal viisil. Sellistel juhtudel on võimalik identifitseeritud pädevusi esitleda ja hinnata töökohal. Selline võimalus väärrib edasist uurimist.

Hindamise kaudu eelneva õppe kinnitamine, julgustab VET õpetajaid/koolitajaid taotlema professionaalset sertifikaati, nii kvalifikatsiooni esmasel kui jätkuva professionaalse arengu tasemel. Nendel maadel, kus õpetaja esmakvalifikatsiooni nõuded on seadusega paika pandud, mängivad CPD (*Continuing professional development*) alternatiivid edasise professionaalse arengu seisukohalt olulist rolli ning erinevad kogemusest õppimise viisid on sellise protsessi oluliseks osaks. Uurimuses esineb näiteid edasimineku suundadest, mis võimaldavad mitte-lõpetanud õpetajatel/koolitajatel saavutada lõpetanu staatus ning tänu eelneva õppe kaudu saadud vabastusele, õppida kõrgema kraadi õppes.

Uurimuses leidub näiteid ka VET õpetajate/koolitajate täiendavatest jätkuva professionaalse arengu kvalifikatsioonidest, mis toetuvad kogemusõppe tunnustamisele ning selle

integreerimisele formaalse õppe ning praktikaga. Juhtumeid - infotehnoloogia oskuste akrediteerimine ja VET õpetajate ettevalmistamine mentori rolliks õppivatele õpetajatele – võib võtta kui mudeleid, mille abil arendada lisaprogramme õpetajate/koolitajate pädevuse tõstmiseks.

Leidub näiteid ka ettevõtete koolitajate riiklikust/piirkondlikust tunnustamisest, mille eesmärgiks on kinnitada tunnustatud koolitajate registrisse arvatute usaldusväärust.

Uurimistulemused kinnitavad, et mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamine on VET õpetajate/koolitajate professionaalse tunnustamise alternatiivne võimalus. Et tagada laiem sotsiaalne ning huvipoolte tunnustus, ei tohi mitteformaalse ja informaalse õppe hindamist võtta teisejärgulise sertifikaadi edendamisenä. Täiesti või osaliselt kogemusõppe kinnitamisega saavutatud kvalifikatsioonide valiidsus peab tekitama kindlustunnet ja usaldust.

Tulemusi kinnitavate hindamisprotseduuride usaldusvääruse tagamisega on võimalik saavutada suurem huvipoolte ning sotsiaalsete partnerite tunnustus. Hindamine peab olema karm. Juhtumiuuringutes mainitakse toiminguid, millega on võimalik tagada hindamise valiidsus ja reliaablus. Üheskoos moodustavad nad malli, vastavalt millele võib mitteformaalse ja informaalse õppe praegusi ja tulevase hindamisi läbi vaadata ja tugevdada, arvestades kvaliteedi tagamise printsiipe ja kogemusi (vt peatükke 7.2. ja 7.3.).

Projektiliikmed ja laiem TTnet- i kogukond (nagu väljendati iga-aastaselt TTnet-i konverentsil ja peale seda; Thessaloniki 2005) tunnistavad, et kirjeldatud praktikate edasine rakendamine ja laiendamine sõltub võimalikult ulatuslikust huvipoolte osalusest, läbirääkimistest, kokkulepetest ja edutamistest. Huvipoolteks on riiklikud ja piirkondlikud valitused, ministrid ja nende kantseleid, tööandjad, kaubanduskojad, tööstused ja koolituse pakkujad. Otsuste vastuvõtmise protsessi tuleb kaasata ka sotsiaalsed partnerid, professionaalsed organisatsioonid ja ühendused, õpetajate ametiühingud ja tunnustavad asutused. Huvipoolte ja sotsiaalsete partnerite identiteete, rolle ja vastutusalasid on selleks liiga palju, et siinkohal kõiki ära tuua. Osalenud seitsme riigi (Belgia, Taani, Prantsusmaa, Iirimaa, Itaalia, Soome ja Ühendkuningriik) ning veel kuue liikmesriigi kokkuvõtted on ära toodud Cedefop, Colardyn ja Bjørnavol'i (2005, lk. 30-64) uurimuses. Et uurimuses äratoodud praktikaid ja nende rakendamise potentsiaali saadaks edu,

peab VET õpetajatel ja koolitajatel olema tõeline ja täiustatud ligipääs võimalustele. Kutseõpetaja ja koolitaja roll on kaheksugune, milles on omavahel seotud nii huvitatud osapool kui professionaal (European Training Foundation, 2005, lk. 11). Ka õpetajad ja koolitajad tuleb kaasata sotsiaalsesse dialoogi, mis viib uuenduste ja muudatusteni.

VET õpetajate ja koolitajate professionaalsete kvalifikatsioonide alternatiivsed suunad aitavad värvata ning hoida täiskasvanud õppijaid kutsehariduses ja -koolituses. Sel moel võib mitteformaalse ja informaalset õpetust hindamine viia kiiremini professionaalse kvalifikatsioonini. Uuendus võiks huvi pakkuda eelkõige maadele/piirkondadele, kus tulenevalt vananevast õpetajaskonnast on oodata õpetajate puudujääki (OECD, 2005).

Julgustamaks VET õpetajate/koolitajate kujunemist reflekteerivateks praktikuteks rakendatakse erinevaid õppekavamudeleid, mis on omakorda aluseks erinevate professionaalse tunnustusviiside väljaarendamisele (nt tunnistused, diplomid, kraadid). Kombineerides mudelite elemente omavahel on võimalik luua uusi kavandeid, millega esitada eesmärgile vastavaid tulemusi. Kuna mitteformaalse ja informaalset õpetust tunnustamise vabastav mudel on selgelt tuvastatud, peaksid õppekava koostajad kasutades selle uurimuse tulemusi looma võimalusi, kuidas omandatud õpet integreerida uue õpet ja pädevuste omandamise või arenguga.

Isegi juhtudel, mil hindamine ei vii sertifikaadini, võib eelneva kogemusõpet identifitseerimine soodustada professionaalset arengut. VET õpetajate/koolitajate osalemine identifitseerimisel edendab nende professionaalse taseme analüüsi ning omandatud õpet ja esitluse ulatust. See edendab omakorda professionaalse reflekteeriva praktika mudelit. VET õpetajast/koolitajast saab aktiivne osaleja elukestva õpet kultuuris ning eeskujuga õppijatele, keda nad õpetavad või koolitavad.

Veenvaid põhjuseid, miks kogemusõpet hindamist tuleks edendada, leidub kõigis juhtumites. Juhtumiuuringud kinnitavad, et tegelikud kogemused ning püstitatud tingimused ja kriteeriumid loovad vastastikusel mõjus õpetparadigma, mis eristab end formaalsest õpetest. Õpet on paradigmas individuaalne, kaasates õppijaid oma õpisaavutuste hindamise protsessi. Parimal

juhul püstitavad õppijad endale professionaalse arengu „programmide“, pigem kui juhitud formaalse programmi järgi.

TTnet võrgustik väljendab jõuliselt ja toetab täielikult vajadust jagada kollektiivseid kogemusi ja asjatundlikkust, mida on omandatud mitteformaalse ja informaalset õppe hindamise protsessis ja toimingutes osaledes. Vajalikud on ka edasised koostöövõimalused (tööseminari vormis), et huvitatud pooltel oleks võimalik koostada kehtivad rakendused kogemusõppe tunnustamiseks või arendada ja laiendada praegust sätet. Üks loodetav tulem on käsiraamatud, et juhendada neid, kes soovivad alata või arendada sätteid, mille kaudu saaks tunnustada VET õpetajate ja koolitajate mitteformaalselt ja informaalset omandatud õpet.

## 9. Põhijäreldused

### 9.1. Põhisõnumid poliitikutele

Põhisõnumid ei tulene ainult uurimustulemustes vaid ka ulatuslikest aruteludest kogemusõppe tunnustamise ja hindamise küsimustes. TTnet kogukonna praktikud ja eksperdid toetavad täielikult alljärgnevat põhisõnumeid.

Poliitikud peaksid:

- (a) Arendama VET õpetajate ja koolitajate seas elukestva õppe kultuuri, kindlustades neile mitteformaalse ja informaalset õppe hindamise kaudu ligipääs ja toetus professionaalsele arengule;
- (b) Looma koostöös teiste huvipooltega suurema usalduse ja kindlustunde kogemusõppe tunnustamise suhtes. See on võimalik printsiipe ja toiminguid tutvustades;
- (c) Tutvustama üldsusele alternatiivsel viisil omandatud kvalifikatsioonide väärtus nii, et neid võetaks kui võrreldavaid kvalifikatsioone või omas õiguses kehtivaid;
- (d) Kindlustama VET õpetajate professionaalset väärtustamist ja nõudma (juhul kui puudub) neilt tunnustatud õppe ja teiste professionaalsete kvalifikatsioonide saavutamist;
- (e) Mõjutama ettevõtteid, et nad julgustaksid koolitajaid omandama tunnustatud õpetaja kvalifikatsioone. Alati ei pöörata siinkohal piisavalt tähelepanu võrdsuse printsiibile, mille kohaselt õppijal on õigus kompetentsetele kutseõpetajatele ja koolitajatele ka juhul, kui nad liiguvad koolide, kolledžite, koolitusasutuste ja ettevõtete vahel ja sees;
- (f) Arendama informaalset/mitteformaalset õppe tunnustamist kaudu võimalusi, mis viivad samaväärse täieliku õpetajaks sertifitseerimiseni:
  - (i) Kutseõpetajatele, kes ei vasta kvalifikatsiooninõuetele, sest pole osalenud formaalsetes ettevalmistusprogrammides
  - (ii) VET koolitajatele, sh praktikajuhendajad ettevõtetes;
- (g) Julgustama ja toetama kogemustega koolitajate ligipääsu õppe/koolituse esmaprogrammidele, vabastades neid tänu eelnevale kogemusõppele mõne(de)st õppe osadest;

- (h) Julgustama, toetama ja looma töötavatele õpetajatele/koolitajatele võimalusi tegeleda täiendõppega kogemuspõhise kvalifikatsiooni sätete järgi, mis:
  - (i) Reflekteerivad VET õpetajate/koolitajate muutuvaid ja laienevaid rolle ning vastutusalasid;
  - (ii) Viivad kõrgemate akadeemiliste kvalifikatsioonideni (diplomid, kraadid, kõrgem kraad);
- (i) Kaaluma tunnustatud koolitajate riikliku/piirkondliku registri koostamist, eelkõige juhul, kui koolitajad töötavad ettevõtetes ja organisatsioonides või nende jaoks.
- (j) Investeerima VET õpetajate/koolitajate kvaliteedi parandamisesse:
  - (i) Arendades mehhanisme, mis tagavad VET õpetajatele/koolitajatele õigused taotleda kogemusõppe kaudu nii esmast kui jätkuvat professionaalset tunnustust;
  - (ii) Aidates õpetajatele/koolitajatele hariduse ja koolituse pakkujatel (ülikoolid ja teised tunnustavad asutused) koostada ja rakendada VET õpetajate/koolitajate esmaste ja jätkuvate tunnistuste programme. Tänu mitteformaalse ja informaalset õppe tunnustamisele on nimetatud tunnistused palju paindlikumad;
- (k) Toetama rahaliselt tegevaid osapooli, et abistada mitteformaalse ja informaalset õppe hindamismeetodite ja võimaluste kavandamisel ning arendamisel – eelkõige maades/piirkondades, kus selline praktika veel puudub.

## 9.2. Põhisõnumid koolituse pakkujatele

Koolituse pakkujateks on ülikoolid ja teised tunnustavad asutused, mis annavad VET õpetajatele ja koolitajatele erinevat liiki (sealhulgas sertifikaadid) professionaalset tunnustust, nii kvalifikatsiooni esmasel kui täiendõppe tasemetel. Koolituse pakkujad peaksid:

- (a) Vaatama üle olemasolevate VET õpetajate/koolitajate kogemuseõppe tunnustamisvormide sätteid;
- (b) Kindlustama, et sätted sisaldavad VET õpetajate/koolitajate esmast tunnustamist ja võimaldavad edasiminekut kõrgema taseme tunnustamiseni;
- (c) Tooma VET õpetajate/koolitajate laienevatest rollidest ja vastutusaladest välja ühised arenguvajadused, mida oleks võimalik lahendada täiendavate ja spetsiifiliste kogemuseõppe-põhiste sertifikaatide (nt infotehnoloogias, nõustamises) koostamisega;

- (d) Pakkuma koostöös ettevõtetega välja erinevaid esmase õpetaja kvalifikatsiooni programme, mis arvestavad kontekstiga, milles VET koolitajad tegutsevad, ning kohandama sellises kontekstis omandatud õpet;
- (e) Vaatama üle õppekavamudelid, mis tunnustavad informaalset/mitteformaalset õpet, et kavandada või ümber kavandada programme, mis ei vabasta kvalifitseeruvaid kandidaate teatud tingimustest, ning lisama programmidesse enam kogemusõpet kuna see on aluseks edasisele professionaalsele arengule;
- (f) Arvestama kõikide identifitseerimise vormidega, mida on võimalik kas individuaalselt või kombineeritult kasutada selleks, et luua kõige sobivam hindamisviis;
- (g) Vaatama üle kogemusõppe hindamise kvaliteeti tagavad süsteemid ja toimingud;
- (h) Tegema koostööd huvipoolte ja eelkõige poliitikutega, et edendada mitteformaalse/informaalse õppe hindamise printsiipide ja praktikate laiemat mõistmist, et luua usaldust sellisel viisil omandatud professionaalsele tunnustamisele;
- (i) Taotlema rahvusvaheliste tööseminaride rahastamist, et algatada või arendada edasisi võimalusi, kuidas hinnata VET õpetajate ja koolitajate mitteformaalset ja informaalset õpet.

## Lühendite loetelu

AIF	<i>Italian Association of Trainers</i> Itaalia Koolitajate Assotsiatsioon
APEL	<i>Accreditation of prior experiential learning</i> Varasema õpi- ja töökogemuse arvestamine (VÕTA)
APL	<i>Accreditation of Prior Learning</i> Varasema õppekogemuse akrediteerimine
CPD	<i>Continuing professional development</i> Jätkuv professionaalne areng
CVET	<i>Continuing vocational education and training</i> Kutsehariduse jätkuõpe
DEL	<i>Danish Institute for Educational Training of Vocational Teachers</i> Taani Kutseõpetajate Haridusinstituut
ECTS	<i>European credit transfer and accumulation system</i> Euroopa punktide ülekande- ja kogumissüsteem
GPB	<i>Getuigschrift Pedagogische Bekwaamheid</i> <i>Certificate of Pedagogical (Teaching) Competence</i> Pedagoogilise pädevuse sertifikaat
GPB (CAP) programmides	<i>Certificat d'Aptitude Pédagogique</i> <i>Certificate of Pedagogical Qualification</i> Pedagoogiline kvalifikatsioonitunnistus
GRETA	<i>Ministry of Education continuing training centres</i> Haridusministeeriumi jätkuõppe keskused
HRD	<i>Human resource development</i> Inimressursi aredamine
Isfol	<i>Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori</i> <i>Institute for the development of workers' vocational training</i> Töötajate kutsealase koolituse instituut
IVET	<i>Initial vocational education and training</i>

NVQ	Kutsealane esmaõpe ja koolitus <i>National Vocational Qualification</i>
SNCF	Riiklik kutsekvalifikatsioon <i>Société Nationale des Chemins de Fer</i> <i>French National Railway Company</i>
SNVQ	Prantsusmaa Riiklik Raudtee Ühistu <i>Scottish National Vocational Qualification</i> Šoti riiklik kutsekvalifikatsioon
TTnet	<i>Training of trainers network</i> Õpetajate võrgustiku koolitus
VAE	<i>Validation des acquis de l'expérience</i> <i>Validation of learning from experience</i> Kogemusõppe hindamine
VAP	<i>Validation des acquis professionnels</i> <i>Validation of prior occupational learning</i> Eelneva kutseõppe hindamine
VET	<i>Vocational education and training</i> Kutseharidus ja -koolitus

## Kirjandus

Cedefop; Colardyn, D.; Bjørnavold, J. *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005 (Cedefop Panorama series; 117). Interneti-aadress: [http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5164\\_en.pdf](http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5164_en.pdf) [viidatud 24.9.2007].

Cedefop; Cort, P.; Härkönen, A. *PROFF – Professionalisation of VET teachers for the future*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004. (Cedefop Panorama series; 104) Interneti-aadress: [http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/cedefop/pan/2004\\_5156\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/cedefop/pan/2004_5156_en.pdf) [viidatud 6.12.2006].

Cedefop; Tessaring, M.; Wannan, J. Cedefop synthesis of the Maastricht study: *Vocational education and training – key to the future: Lisbon-Copenhagen-Maastricht: mobilising for 2010*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004. Interneti-aadress: [http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4041\\_en.pdf](http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4041_en.pdf) [viidatud 6.12.2006].

Cedefop; Tissot, P. *Terminology of vocational training policy: a multilingual glossary for an enlarged Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004. (Cedefop Reference series; 41). Interneti-aadress: [http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/cedefop/ref/2004\\_0001\\_ml.pdf](http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/cedefop/ref/2004_0001_ml.pdf) [viidatud 6.12.2006].

Council of the European Union. *Draft conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning*. Brussels: Council of the European Union, 2004a. Interneti-aadress: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/04/st09/st09600.en04.pdf> [viidatud 6.12.2006].

Council of the European Union. *Draft Council conclusions on quality assurance in vocational education and training*. Brussels: Council of the European Union, 2004b. Interneti-aadress: [http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/leg/eurodoc/2004/0108\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/leg/eurodoc/2004/0108_en.pdf) [viidatud 6.12.2006].

Council of the European Union. *Education & training 2010: the success of the Lisbon strategy hinges on urgent reforms: joint interim report of the Council and the Commission on the implementation of the detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe*. Brussels: Council of the European Union, 2004c. Interneti-aadress: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/jir\\_council\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/jir_council_final.pdf) [viidatud 5.6.2007].

Council of the European Union - General Secretariat. *Presidency conclusions: Lisbon European Council of 23 and 24 March 2000*. Brussels: Council of the European Union, 2000. Interneti-aadress: [http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/council/2000\\_0001\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/council/2000_0001_en.pdf) [viidatud: 4.5.2007].

Deret, É. Validation of experiential learning in the training professions. In *Pratiques innovantes en formation et enjeux pour la professionnalisation des acteurs = Innovative practices in the field of training and related professional development issues*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, p. 97-108. Interneti-aadress: [http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/cedefop/pan/2005\\_5158.pdf](http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/cedefop/pan/2005_5158.pdf) [viidatud 6.12.2006].

European Commission Directorate General for Education and Culture. *Common European principles for teacher competences and qualifications*. Brussels: European Commission, 2005a. Interneti-aadress: [http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/principles\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf) [viidatud 4.5.2007].

European Commission. *Declaration of the European Ministers of vocational education and training, and the European Commission convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training = The Copenhagen declaration*. Brussels: European Commission, 2002. Interneti-aadress: [http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2003\\_0026\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2003_0026_en.pdf) [viidatud 6.12.2006].

European Commission. *Education and training 2010: the success of the Lisbon strategy hinges on urgent reforms: draft joint interim report on the implementation of the detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe*. Brussels: European Commission, 2003. Interneti-aadress: [http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/leg/com/com\\_2003\\_0685\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/leg/com/com_2003_0685_en.pdf) [viidatud 6.12.2006].

European Commission. *Maastricht communiqué on the future priorities of enhanced European cooperation in vocational education and training (VET): review of the Copenhagen declaration of 30 November 2002*. Brussels: European Commission, 2004. Interneti-aadress: [http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2004\\_0018\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2004_0018_en.pdf) [viidatud 6.12.2006].

European Commission. *Making a European area of lifelong learning a reality: communication from the Commission*. Brussels: European Commission, 2001. Interneti-aadress: [http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/leg/com/com\\_2001\\_0678\\_en.pdf](http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/leg/com/com_2001_0678_en.pdf) [viidatud 6.12.2006].

European Commission. *Teachers and trainers in vocational education and training: discussion document*. Brussels: European Commission, 2005b.

European Commission. *Testing conference on the common European principles for teacher competences and qualifications: 20 and 21 June 2005*. Brussels: European Commission, 2005c. Interneti-aadress: <http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/confreport.pdf> [viidatud 6.12.2006].

European Commission, *The Helsinki communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training*. Brussels: European Commission, 2006. Interneti-aadress: [http://www.minedu.fi/export/sites/default/vet2006/pdf/Helsinki\\_Communique\\_en.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/vet2006/pdf/Helsinki_Communique_en.pdf) [viidatud 4.5.2007]

European Training Foundation. *ETF yearbook 2005: teachers and trainers: professionals and stakeholders in the reform of vocational education and training*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005.

Leney, T. et al. *Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET: final report to the European Commission*. London: QCA, 2005. Interneti-aadress:  
[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/maastricht\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/maastricht_en.pdf) [viidatud 24.9.2007].

OECD. *Teachers matter: attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris: OECD, 2005.

Polanyi, M. *Personal knowledge*. London: Routledge and Kegan Paul, 1973.

# Lisa 1 Ülevaade poliitikast ja printsiipidest

Järgnevalt tuuakse ära Euroopa poliitika deklaratsioonid, mis seostuvad kontekstiliselt just käesoleva uurimuse tulemustega.

Alates *Lissaboni Euroopa Nõukogu strateegilisest deklaratsioonist* 2000. aasta märtsist (Council of the European Union, 2000) on kutseharidus ja -koolitus (VET) kui peamine abinõu, mille abil luua Euroopa Liidust „kõige konkurentsivõimelisem ja dünaamilisem teadmispõhine majandus kogu maailmas - jätkusuutlik majanduskasv, sealhulgas rohkem ja paremad töökohad ja suurem sotsiaalne sidusus“. Õpetajate ja koolitajate hariduse ning koolituse parandamise abil loodeti saavutada Lissaboni eesmäärke.

*Kopenhaageni deklaratsioonis* (European Commission, 2002) sõnastati strateegiad, millega parandada kutsehariduse ja -koolituse esitlemist, kvaliteeti ja atraktiivsust. Protsesse uuriti ja rõhutati ka *Lissaboni strateegia rakendamise nõukogu ja komisjoni vaheraportis* (Council of the European Union, 2004c). Aruandes välja pakutud arenguid toetasid 2004. aasta detsembris toimunud ühiskogunemisel nii Euroopa kutseharidusministrid, Euroopa sotsiaalsed partnerid kui ka Euroopa Komisjon. Lõpptulemusena koostatud *Maastricht kommünikees* (European Commission, 2004) rõhutati taas VET-i prioriteete kui julgustust reformidele, mis toetavad elukestva õppe arengut ning loovad usalduse huvipoolte ja maade vahel. Käesoleva uurimuse kontekstis on huvipakkuv eelkõige üks kommünikees püstitatud prioriteetidest:

„Kutseõpetajate ja koolitajate spetsiifiliste õpivajaduste ja muutuva rolli hindamine ning nende elukutse atraktiivsemaks muutmise võimaluste, sealhulgas professionaalsete oskuste, uuendamine. Õpetajaid ja koolitajaid tuleb toetada nende põhilistes rollides õppekeskkonna uuendajate ja abistajatena.“ (ibid, lk.4).

Hiljutises *Euroopa kutseharidusministrite Helsingi kommünikees* (European Commission, 2006) arvustati prioriteete ning kutsuti taas „pöörama enam tähelepanu ... VET-i kuvandile, staatusele

ja atraktiivsusele“. Erilist tähelepanu tuleb pöörata mitteformaalse ja informaalse õppe edendamisele, et toetada karjääri arengut ja elukestvat õpet.

Seoses väljaöeldud prioriteediga - parandada „VET-i atraktiivsusust ja kvaliteeti“ – kutsuti kommünikees üles:

- Kõrgelt kvalifitseeritud õpetajaid ja koolitajaid, kes tegelevad jätkuva professionaalse arenguga;
- Erinevate otsustajate ja huvipoolte (eelõige sotsiaalsed partnerid ja sektori organisatsioonid nii riiklikul, piirkondlikul kui kohalikul tasemel) vahelisele aktiivsele partnerlusele.

Kõikide küsimustega tegelemise eelduseks on osalusõppe kultuuri rajamine – kõikidele õppijatele, sealhulgas VET õpetajad ja koolitajad. Õppekultuuri võib pidada eeltingimuseks reformidele, uuendustele ja arengutele, mis on omakorda põhiline panuseks Lissaboni protsessile. *Euroopa Komisjoni kommünikee muuta Euroopa piirkond elukestva õppe reaalsuseks* (European Commission, 2001) tunnistas hiljuti vajadust luua selline elukestva õppe kultuur:

„Õppimine kõigi jaoks“ kultuuri edendamiseks tuleb kasutada meetmeid, mis motiveerivad (potentsiaalseid) õppijaid ning kehtivad kõikidele osavõtu tasemetele, muutes õppimise atraktiivsemaks eelõige aktiivseks kodanikuks kujunemise, personaalse rahulduse ja/või värbamise kaudu.“ (ibid, lk.13).

Mitmed „õppe väärtustamise“ reflekteerimised on leidnud uurimuses spetsiifilise rakenduse:

„Õppekultuuri loomine eeldab, et formaalsete, mitteformaalsete ja informaalsete sätete hindamine on kooskõlastatud. Koolist, ülikoolist, koolitusasutusest, töölt, vabast ajast ja pere ühistegevusest saadava õppe sobitamise eeltingimuseks on, et kõiki õppevorme on võimalik identifitseerida, hinnata ja tunnustada. Õppe hindamiseks tuleb luua uus, kõikehõlmav lähenemine, mis looks silla erinevate õppekontekstide ja õppevormide vahele ning hõlbustaks ligipääsu õppe individuaalsetele võimalustele.“ (ibid, lk.15).

Eelnimetatud asjaolud seostuvad uurimusega ja pakuvad võrdlemisaluseid esitatud tulemustele ja järeldustele. Üldistele õppekultuuri reflekteerimistele tuleb lisada spetsiifilised dimensioonid, mis on ära toodud Euroopa Nõukogu *Esialgsetes järeldustes mitteformaalsest ja informaaalsest õppest* (Council of the European Union, 2004a).

Liikmesriikide esindajate nõukogus jõuti järeldustele Euroopa ühtsete printsiipide kehtestamise vajaduses, et „julgestada ja juhendada mitteformaalse ja informaaalse õppe hindamise ja identifitseerimise kõrgekvaliteediliste ja usaldusväärsete lähenemiste ja süsteemide arengut.“

Printsiipide peamised suunad:

- Üksikisiku õigused: mitteformaalse ja informaaalse õppe identifitseerimine ja hindamine peaks olema üksikisikule vabatahtlik. Nii ligipääs kui kõigi üksikisikute kohtlemine peab olema võrdne ja aus. Üksikisiku privaatsust ja õigusi tuleb austada;
- Huvipoolte kohustused: huvipooled peaksid vastavalt oma õigustele sisse seadma mitteformaalse ja informaaalse õppe identifitseerimise ja hindamise kohustused ja pädevused, süsteemid ja lähenemised, sealhulgas asjakohased kvaliteedi tagamise mehhanismid. Huvipooled peaksid pakkuma üksikisikutele juhendamist, nõustamist ja teavet süsteemidest ja lähenemistest;
- Kindlustunne ja usaldus: mitteformaalse ja informaaalse õppe hindamise ja identifitseerimise protsess, toimingud ja kriteeriumid peavad olema ausad, läbipaistvad ning kinnitatud kvaliteedi tagamise mehhanismidega;
- Usaldusväärsus ja õigusjärgsus: mitteformaalse ja informaaalse õppe identifitseerimise ja hindamise süsteemid ja lähenemised peavad tunnustama seaduslikke huve ja tagama asjakohaste huvipoolte ühtlase osaluse. Hindamisprotsess peab olema erapooletu ning mistahes huvide konflikti vältimiseks tuleb määratleda vastavad mehhanismid. Hindamist teostavate inimeste professionaalset pädevust tuleb samuti hinnata.

Loodetakse, et lisaks Euroopa poliitika põgusar ülevaates arendatud ja heaks kiidetud printsiipidele, edendab TTnet-i uurimus sellise õppe praktilisi rakendamisi VET õpetajatele ja koolitajatele. Uurimuses identifitseeritud praktikad ning neist tuletatud uuendused, loovad VET

õpetajatele ja koolitajatele võimalusi osaleda oma professionaalses arengus ning on rollimudelid elukestva õppe kultuuris osalejatele.

## **Lisa 2 Töödokumendid – juhtumiuuringute kirjeldused**

Juhtumiuuringute koode vaata lisa 3.

### **Belgia**

Juhtumiuuringud kirjeldavad üsna hiljutist poliitilist algatust Belgias. Flandria elukestva õppe tegevusplaan pakuti välja 2000. aastal ja kutsestifikaatide (*titre de compétence*) määrus 2004. aastal - mõlemad tunnustavad eelneva õppe ja kogemuse väärtust. Kõrghariduse paindlikumaks muutmise uue määruse (2004) eest hoolitseb AP(E)L.

Õpetajate ja koolitajate värbamine on kooskõlas riiklike määrustega, mis nõuavad konkreetseid kraade või kvalifikatsioone. Õpetajakoolitust viiakse läbi ülikoolides või gümnaasiumides. Tunnustatud VET õpetajaks/koolitajaks saamise kolmas ja alternatiivne viis on läbida *Getuigsschrift Pedagogische Bekwaamheid* – GPB [Pedagoogilise pädevuse sertifikaat] kursus töökohal. Osa VET koolitajaid värbavaid organisatsioone (nt Flaami Avalik Tööhõivekontor (*Vlaamse Dienst voor Beroepsopleiding en Arbeidsbemiddeling* – VDAB) ja Flaami ärikoolituse agentuur (*Syntra Flanders*), kohandavad programme nii, et nad saaksid ise oma koolitajaid koolitada.

Belglastel tuleb ümber hinnata VET õpetajate ülesanded, et kindlustada kutsealase esmaõppe (*Initial vocational education and training, IVET*) ja jätkuõppe (*Continuing vocational education and training, CVET*) esitlussüsteemid ning kaasata tööstustest töökogemustega tehnikuid ja töömehi. Tehnikute ja professionaalide ligipääs paindlikele ja asjakohastele koolitusprogrammidele on oluline, kuna see valmistab neid ette uuteks töörollideks. Suurenev osavõtjate arv täiskasvanutele mõeldud GPB (*Certificat d'Aptitude Pédagogique* – CAP

[Pedagoogiline kvalifikatsioonitunnistus]) programmidest kinnitab selle vastavust potentsiaalsete koolitajate vajadustele.

Spetsiifiliste koolitusprogrammide ja täiskasvanute õppe ja jätkuõppe koolitajate tunnustamise puudujääkidega tegelemiseks viiakse hetkel läbi ulatuslike muudatusi. Näiteks GPB programmid on ümber kujundatud pädevuspõhisteks mooduliteks ning töös on uued moodulid täiskasvanud koolitajatele.

TTnet-i uurimusse kaasatud juhtumiuuringud on ühendatud ülalmainitud kontekstiga. Kahest Flandria juhtumist üks tegeleb ülikooli diplomi kui VET õpetajate esmase tunnistuse saamisega (BE2). Teine puudutab GPB programmi sertifikaati, mis on ülikoolipõhise tunnistusega samaväärne (BE1).

Belgia õpetajate ja koolitajate mitteformaalse ja informaalset õppe tunnustamise ja hindamise süsteemi suurimad mõjutused tulenevad Prantsusmaalt ja Ühendkuningriigist. Prantsusmaa mõju seostub *validation des acquis de l'expérience*'ga. Ühendkuningriik on mõjutanud eelkõige varasema õppe- ja töökogemusega arvestamise (VÕTA) meetodeid. „Prantsuse lähenemist“ (sealhulgas terminoloogiat) kasutatakse Valloonia ja Brüsseli kogukonnas, eelkõige *Vallooni piirkonna ja Prantsusmaa kutsealase tunnustamise määruses*. „Ühendkuningriigi lähenemist“ on märgata Flandria *Erkenning van Verworven Competenties* printsiipides (omandatud pädevuste tunnustamine ja hindamine).

Esimeses Belgia juhtumiuuringus (BE1) on kogu koolitusprotsess (mis võib võtta kuni neli aastat) GPB programmi ja selle huvipoolte (Flandrias viib GPB moodulipõhiseid koolitusi läbi 25 kõrghariduse instituuti) vastutusalas. Tunnustamine võib anda osalise vabastuse moodulitest neile, kes juba õpetavad VET keskustes, kuid kel puudub vastav GPB sertifikaat. Vabastuse saamiseks peab hindamiskomisjon andma hinnangu „õpimatile“: töökogemusi tõendavad dokumendid ja info eelnevate õpingute kohta (diplomid, sertifikaadid või koolitus(aine)punktid). Kui õpimapp saab hindamiskomisjonilt positiivse hinnangu, viiakse läbi intervjuu, mis lubab kandidaadi lõplikule hindamisele.

Teisel juhul (BE2) on kogu protsess ülikooli ja teiste kõrgharidusasutuste ühisnõukogu või mõne iseseisva üksuse vastutusel, mis võib kuuluda ühe või mitme allasutuse koosseisu. Kandidaatide pädevust uuritakse meetodite sobitamisel (sealhulgas intervjuud, otsene jälgimine, portfoolio koostamine). Vabastused väljenduvad diplomi omandamiseks vajaminevate ainepunktidena.

## **Taani**

Taani kutsealase esmaõppe ja koolituse (*Initial vocational education and training, IVET*) süsteemi õpetajad peavad olema oskustöölised, kes on lõpetanud haridusasutuse kolmanda astme ning omavad vähemalt kahe-aastast (ärikoolitus) või viie-aastast (tehniline koolitus) töökogemust. Õpetajad, kel puudub formaalne õpetamise kvalifikatsioon, peavad lõpetama kasvatusteaduste magistriprogrammi (*Paedagogikum*) Taani Kutseõpetajate Haridusinstituudis (*Danish Institute for Educational Training of Vocational Teachers, DEL*).

Vastavalt *Haridusreformile täiskasvanuhariduses* (2001) ja *Valitsuse „parema hariduse,, tegevuskavale* (tutvustatud 2002) on üksikisikutel, kel puuduvad formaalsed kvalifikatsioonid, õigus lasta oma „tõelisi“ pädevusi hinnata.

Esimene Taani juhtum (DK1) tegeleb kolmanda astmeni (kasvatusteaduste magister) viiva mitteformaalse ja informaalse õppe akrediteerimisega. Teine juhtumiuuring (DK2) puudutab *Paedagogikum*'i sertifikaadi omandamist.

Esimene juhtum on Taani Haridusülikooli vastutusallas ning puudutab nii õpetajaid kui ka HRD-d ja juhtkonna liikmeid, koolijuhatajaid ja koolitajaid, kes taotlevad kohta magistriprogrammis, kuid samas ei vasta formaalsetele sisseastumistingimustele. Need nõuded on üldjuhul järgmised: bakalaureuseõpe, magistridiplom/magistrikraad või 3-4 aastast kõrgharidust tõendav diplom (nt õed, füsioterapeudid). Teadmisi, kogemusi, pädevuse arengut ja hariduse planeerimist/jagamist hinnatakse spetsiifilise magistriprogrammi kontekstis (taseme ja sisu mõistes). Vastavalt kogemusi tõendavatele materjalidele viiakse läbi intervjuu, mille jooksul annab koordinaator hinnangu taotleja kvalifikatsioonile.

Teine juhtum on näide integreeritud õppemudelist. Kutsekolledžite õpetajad määratakse ametisse vastavalt nende formaalsetele ja mitteformaalsetele kvalifikatsioonidele. Värbamistingimusteks on: vähemalt kahe-aastase (ärikoolitus) või viie-aastase (tehniline koolitus) töökogemusega oskustöölise (VET) või kolmanda astme lõpetanud, kel on vähemalt kahe-aastane töökogemus. Erikokkulepe võimaldab formaalsete/mitteformaalsete õpetamisoskustega õpetajaid vabastada programmidest, mis on tavaliselt kutsekolledžitesse tööle asuvatele õpetajatele kohustuslikud. Formaalse õpetamisoskusteta õpetajatel tuleb esimese tööaasta jooksul läbida magistriprogramm. Koolitusprogrammi läbivad õpetajad töötavad ise samal ajal õpetajatena, kuna *Paedagogikum* peab oluliseks teooria ja praktika vastastikust toimet. Protseduuri arengu eest vastutavad Taani kutseõpetajate ja koolitajate ettevalmistamise Instituut ja kutsekolledžid. Õpetajal tuleb planeerida ja läbi viia näidistund ning seejärel reflekteerida enda esitlust. Hinnang (läbisaanud või läbikukkunud) põhineb õpetaja õpetamise, õpetaja märkmete ja õpetajaga läbiviidud diskussioonil põhineval terviklikul hindamisel.

## Soome

Soomes peab õpetaja vastama seadustes (*Hariduse ja õpetajakoolituse kraadide määrus (576/1995)*) määratletud kvalifikatsiooni tingimustele. Üldainete õpetajad (nagu matemaatika ja keeled) peavad omama magistrikraadi (300 ECTS), mis ühendab ühe või mitme aine õpingud pedagoogiliste õpingutega (60 ECTS). Pedagoogilistes õpingutes keskendutakse didaktikale ning ka õpetamispraktikale.

Kutseõpetajatel peaks olema magistrikraad või rakenduskõrgkooli kraad või äärmisel juhul kõrgeim võimalik oma kutseeriala kvalifikatsioon. Lisaks tuleb neil vastavalt *Kutseõpetajate koolituse määrusele (357/2003)* läbida ka pedagoogilised õpingud (60 ECTS). Kursused sisaldavad: (1) sissejuhatust pedagoogikasse; (2) uurimusi kutseharidusest; (3) õppepraktikat; (4) teisi õpinguid.

Soomes on värbamine „avatud“ ehk töö-spetsiifiline. Näiteks, II taseme kutsehariduse ja -koolituse õpetajatele on tööandja pea alati ka hariduse pakkuja. Kohalik omavalitsus reklaamib

ametikohti ja valikukriteeriume ning valik tehakse tavaliselt koostöös linnavalituse ametivõimude ja koolijuhatajatega.

Mitteformaalse ja informaalse õppe akrediteerimiseks ja tunnustamiseks puuduvad eraldi toimingud. *Hariduse ja teadustöö arenguplaanis* (1999-2004) rõhutatakse, kui oluline on suurendada varem omandatud teadmise tunnustamist. 2000. aastal koostati „Riiklik hõivatus kava“, mis stimuleerib meetodeid, millega hinnata ja tunnustada varasema tööelu kaudu omandatud teadmisi ja oskusteavet. Selline tunnustamine ja hindamine puudutab peamiselt teisi hariduse tasemeid peale kõrghariduse. Õpetajaharidust antakse kõrghariduse tasemel: üldine õpetajaharidus ülikoolides ning kutseõpetajaharidus pedagoogiliste rakenduskõrgkoolide kolledžites.

Soome ülikoolidel ja rakenduskõrgkoolidel on küllaltki suur autonoomiat. Ülikoolide haridusteaduskonnad ja kutseõpetajaid ettevalmistavad kolledžid koostavad ise haridusprogramme, mis vastavad seadusandlusele ja Haridusministeeriumiga tehtud kokkulepetele.

Kirjeldatud kolmes juhtumiuuringus on eelneva õppe tunnustamine osa kutseõpetajate pedagoogilistest õpingutest. Helia juhtumiuuring (FI3) puudutab õpetajaid/koolitajaid, kes juba töötavad õpetajana kutseinstituutides. Programmi üks eesmärke on pakkuda välja õpetajahariduse erinevaid vorme (kutsekeskharidus, täiskasvanuharidus) neile õpetajatele, kes pole üksnes head õpetajad või oma eriala professionaalid, vaid ka organisatsioonide ja piirkondade vaheliste võrgustike arendajad ja loojad. Teine eesmärk on saavutada vahendid, et kohaneda õpetajate muutuva elukutsega (projektid, võrgustikutöö, erivajadustega õpilased, rahvusvahelistumine, õppekavaarendused). Tuutorõpetaja annab hinnangu individuaalsele õppeplaanile ja pädevuse esitlusele. Õppijal tuleb oma pedagoogilist mõtlemist ja arengu potentsiaali esitleda portfoolio, reflekteerivate essee ja projekti ettekannete kaudu. Programmis puuduvad vabastused: programmi vastuvõetud õpilane peab vastama mitmetele kriteeriumidele (kutsealane kraad, erialane kogemus, õpetamiskogemus). Programm on pädevuspõhise ülesehituse tõttu paindlik ning läbitav suhteliselt lühikese ajaga. Nii individuaalne õppeplaani kui pädevuse esitluseplaani

tuginevad pidevale ja aktiivsele õpilase õppe ja teadmiste jälgimisele ja reflekteerimisele, vastavalt kutseõpetajaharidusele püstitatud eesmärkidele ja hindamiskriteeriumidele.

Jyväskylä Rakenduskõrgkool, kutseõpetajaid ettevalmistav kolledž, annab kaks juhtumiuuringut. Esimene (FI1) puudutab isikuid, kes töötavad juba õpetajana, kuid kel puudub pedagoogiliste õpingute diplom, mis on formaalse õpetaja kvalifikatsiooni eelduseks. Õpetajahariduse mudeli eeltingimuseks on minimaalselt viie-aastane õpetamiskogemus või pedagoogilised õpingud hariduses, täiskasvanuhariduses või kutsehariduses (umbes 23 ECTS-i; vt teist Jyväskylä juhtumiuuringut, FI2). Koolitus võimaldab õppijatel tunnustada ja identifitseerida omi kogemusi ja konkreetseid õpivajadusi (sealhulgas elukestva õppe eesmärke). Õppijatel tuleb protsessi jooksul läbida neli etappi. Neil tuleb:

- Mõista ja reflekteerida (nende endiga seoses) kutseõpetajahariduse eesmärke, sisu ja printsiipe ja lisaks luua raamistik, milles näidata oma teadmisi/eelnevat õpet;
- Analüüsida oma professionaalseid oskusi ja teadmisi selleks, et kaardistada isiklikke õpivajadusi ning analüüsida oma suundumusi;
- Kavandada individuaalne õppeplaani oma pädevuse esitamiseks;
- Koguda „väärtuslikke“ materjale oma „pädevuspõhisesse“ ALP portfooliosse.

Õppijad vabastatakse osadest õppemoodulitest, juhul kui nad tõendavad, et on juba omandanud selle mooduli sisu ja praktilise rakenduse. Nad ei pea lahendama ka eraldi õppeülesandeid, kuna võivad nad näidata oma teadmisi ja praktilisi oskusi arenguprojektis, näitlikes õppetundides või portfoolios.

## **Prantsusmaa**

Prantsusmaal on kaks õpetajate kategooriat:

- Üldhariduse õpetajad. Sisseastumiseksam tugineb konkreetse teadusharu (nagu ajalugu, matemaatika, prantsuse keel) akadeemilistele teadmistele;
- Kutsehariduse ja tehnikahariduse õpetajad. Sisseastumiseksam tugineb professionaalsetele teadmistele ja eelnevatele kogemustele vastavas valdkonnas (raamatupidamine, hotelli juhtimine, tiseritöö jne). Minimaalne nõutav kvalifikatsioon enne kutsehariduse ja

tehnikahariduse sisseastumiseksamit on bakalaureus +3, kuigi eelistatud on bakalaureus +5. Ülikoolis õpetamiseks on vajalik ülikooli doktorikraad, mis on võrdväärne bakalaureus +8-ga. Prantsusmaal puuduvad riiklikud määrused, mis juhiks koolitajate või teiste koolitusprofessionaalide staatust. Koolitaja üldmõiste kehtib kõigile, kes on seotud täiendkoolitusega. Täiendkoolitusega tegelejad ei moodusta Prantsusmaal ühtset tervikut. Enamik koolitajatest on täis- või poole kohaga töötavad eraettevõtjad. Koolitajaid valitakse vastavalt nende kvalifikatsioonidele ja/või oskustele ja professionaalsele kogemusele konkreetses sektoris.

Erijuhtum on õpipoisiõpe - 16-25 aastastele noortele mõeldud tööleping. Nimetatud hariduse vorm on karmi riikliku kontrolli all ning seda pakuvad õpipoisiõppe koolituskeskused ja ettevõtted. Õpipoisiõppe koolituskeskuste õpetajad on tihti endised oskustöölised ehk õpetatava eriala (küpsetamine, tehnika) eksperdid. Õpetajad on kas õpipoisiõppe koolituskeskuste lepingulised töötajad (täis või poole kohaga) või eraettevõtjad. Õpetajatel peab olema tunnistus, mis tõendab, et neil puudub vastuolu kutsega.

Mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamise ja hindamise printsiibid on olemas juba viimased 20 aastat, kuigi nad jõustusid alles 1990ndate lõpus. Alates 2002. aastast on printsiipe ühendatud *validation des acquis de l'expérience* (VAE) süsteemiga. Töö ja personaalse kogemuse tunnustamine võimaldab vabastada koolituskursuse sisseastumistingimustest ning osadest hindamistest diplomi taotlemisel. VAE täpsustab konkreetsed hindamised (nagu lõpueksam), mis aitavad omandada diplomit (täielikult või osaliselt). See on üldine lähenemine kogemuse tulemitele, mida käsitletakse formaalse koolitusega omandatud tulemitena samaväärsena. Sel moel hinnatakse kogemusõppe teel omandatud teadmisi samaväärselt formaalsete koolituse kaudu omandatud teadmistega.

Kolmest uurimuses äratoodud juhtumiuuringust kaks on seotud sertifikaadita professionaalse kvalifikatsiooni tunnustamisega (üks täiendkoolituse nõustajatele, FR2; teine riikliku ettevõtte sisekoolitusele, FR3) ning üks juhtum puudutab VAE-d, mille eesmärgiks on omandada õpipoisiõppe koolitaja tiitel (FR1).

Juhtumiuuring FR2 puudutab täiendkoolituse nõustajate tunnustamist haridusministeeriumi jätkuõppe keskustes (*Ministry of Education continuing training centres, GRETA*). Keskused värbavad ministeeriumis töötavaid õpetajaid ja riigiametnikke või teisi kõrgema diplomiga (BA +3) professionaalne. Koha taotlejatel tuleb koostada toimik, kus töö analüüsi kaudu tuuakse välja pädevused, sealhulgas teadmised ja võime ühendada töö ja koolitus. Õpimappi hindab neljast-viiest täiendkoolituse professionaalset koosnev hindamiskomisjon ning seejärel toimub intervjuu. Kuigi igal akadeemial on välja kujunenud oma praktika, kasutatakse töötajate valimisel samu kriteeriume. Valiku korral on võimalik osaleda ühe-aastaselt koolitusel, mille jooksul õpetatakse teooriat nii koolituskeskustes kui ettevõtetes ning ülesannete ja tegevustega kaudu ka GRETA-s. Õpekursuse lõpphinnang kinnitab kvalifikatsiooni ja värbamist.

Teine juhtum (FR3) puudutab riikliku raudtee (*Société Nationale des Chemins de Fer, SNCF*) tööliste kogemuse tunnustamist, et leida nende hulgast sobivaid kandidaate ettevõtte koolituskeskuse koolitajate kohtadele. Personalijuhtide ülesandeks on märgata ja tunnustada töötajate suhtlus- ja koolitusala kogemusi. Vajalikud on vaid kutsealast kogemust tõendavad dokumendid (tööandjate sertifikaadid, palk, lepingud). Taotlejad esitlevad oma võimekust õpimapis ja intervjuus esitatud selgituste kaudu.

Nõutavate pädevuste standardid ja sisu defineeritakse siseprotsessis. See on kergem kui *validation des acquis de l'expérience* protsess. Mõlema juhtumi tulemiks võib olla tööle määramine või GRETA ja SNCF-i spetsiifilised kvalifikatsioonid, mida mujal ei tunnustata.

Kolmas juhtum (FR1) seostub VAE protsessiga, mille tulemusena määratakse taotlejale õpipoisiõppe koolituskeskustes tunnustatud kvalifikatsioon. Protseduuri võivad läbida ka need keskuse töötajad, kellel puudub teoreetiline taust või omavad küll akadeemilist kraadi, kuid puudub pedagoogiline pädevus. Õpimapi koostamisel ja kogemusõppe tõendamisel on abiks tuutor. Õpimapi ja tõendusmaterjalide ülesandeks on näidata süsteemi mõistmise pädevust, meeskonnatöö oskust ja pedagoogilisi oskusi. Hindamisel arvestatakse portfoolio kirjeldust, omandatud töökogemuste tõendeid ja praktilise tegevuse jälgimist. Hindamiskomisjon võib anda kas kogu tunnustuse või mõned õppeühikud selle tunnustuse suunas.

## Iirimaa

II taseme hariduse õpetajad peavad vastama kriteeriumidele, mille on paika pannud Haridus- ja Teadusministeerium ning on võimalik registreerida Õpetajate Nõukogus. Selle taseme õpetajalt nõutakse kraadi õpetatavas aines, millele lisandub kõrgharidusdiplom kasvatusteadustes. Riigiasutustes töötavad õpetajad peavad olema nimetatud õpetajate registris, mida peab üleval õppenõukogu vastavalt *Õppenõukogu seadusele 2001* (registreerimise nõue ei kehti erakoolide ja kolledžite õpetajatele).

Palgatud koolitajatele ei ole Iirimaaal seatud ühtegi kriteeriumit, välja arvatud need, mille seab tulevane tööandja. Avalikus sektoris arvestatakse paari üldist kriteeriumi: viis aastat tööstusalaseid kogemusi koos vastava tehnilise kvalifikatsiooni ja/või õpetaja kvalifikatsiooniga. Õpetaja kvalifikatsioonid võivad ulatuda alates koolituse ja hariduse algkursustest kuni diplomikursusteni tunnustatud ülikoolides (või samaväärne sarnane kvalifikatsioon). Erasektori koolitajate kvalifikatsioonitingimusi ei juhi käesoleval hetkel ükski seadus. Iga koolitaja palganud ühissettevõtte/ühing, määratleb ise konkreetsed tingimused kui osa töö detailsest kirjeldusest.

1999. aastal defineeriti Riiklikus Kvalifikatsioonikeskuses mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamise ja hindamise printsiibid. Tunnustavad nõukogud - jätkuõpet ning kõrgharidust ja koolitust tunnustustavad nõukogud – julgustavad koolituse pakkujaid, et nad vabastaksid õppijaid programmi tingimustest, et seeläbi omandada tunnistuse saamiseks vajalikke ainepunkte või täielik tunnistus (Iirimaa kvalifikatsioonide raamistik).

Kaks juhtumiuuringut vaatlevad riiklikku poliitikat ja konteksti. Esimene juhtum (IE1) puudutab tuutoreid ja vanemlektoreid, kes pole läbinud magistrikraadi kolmanda taseme õppimis- ja õpetamisprotsesse ega oma ühtegi „samaväärset“ kvalifikatsiooni. Portfoolio esitamisel on võimalik saada vabastus kursus(t)est, mis on tavaliselt magistrikraadi kolmanda taseme õppimis- ja õpetamisprotsesside sissesaamistingimusteks. Eelneva õppe akrediteerimistoimingute kaudu hinnatakse (kolmeliikmeline hindajate grupp: üks välis- ja kaks sisehindajat) kolmeteistkümmet õpitulemust (õppimisteooria, hariduskorraldus, haridustehnoloogia jne).

Nimetatud tunnistus on mõeldud eelkõige Dublini Tehnikainstituudi personalile, kuid on kogumas populaarsust ka väljaspool. Tunnistuse on heaks kiitnud Iirimaa riiklik kvalifikatsioonikeskus. Teine juhtum (IE2) puudutab koolituskeskuste koolitajaid. Koolitajad võivad olla üksikkoolitajad või koolitus- ja haridusasutuste koolitajad või koolitajad ühingutes, mis tegelevad koolituse lepingutingimuste ning arenguprogrammidega. Neil puuduvad nõutud kvalifikatsioonid või Iiri Riikliku Koolituse ja Tööturu Institutsiooni (*Irish National Training and Employment Authority*, FÁS) ning Iiri Ettevõtlusorganisatsiooni (*Enterprise Ireland*, EI) poolt heakskiidetud ekvivalendid; kuid neil on vähemalt kümne-aastane töökogemus. Läbides koolituspädevuse hindamisprotseduurid, registreeritakse nad tunnustatud koolitajana FÁS/EI koolitusregistris. Riiklik Koolitajate Register sisaldab loendit tunnustatud koolitajatest, keda kasutavad ühingud, mis taotlevad rahalist abi koolituskulude katmiseks. Hindajad otsustavad tunnustatud koolitajaks saamise üle taotluse põhjal. Otsuse tegemiseks hinnatakse taotleja läbiviidud näidiskoolitust, mida hinnatakse vastavalt esitatud koolitusplaanile ning toetatakse intervjuuga. Intervjuuga tuvastatakse kandidaadi esitatud ja omandanud pädevuse ulatus. Taotleja pädevusi hinnatakse koolitaja profiili igas viieteistkümnes aspektis (pädevuse standardid).

## **Itaalia**

Kuni 1997. aastani puudus Itaalias üheselt mõistetav lähenemine pädevuse tunnustamisele ja hindamisele. Kuid alates nimetatud aastast võeti vastu mitmeid olulisi seadusi, millega tutvustati pädevuse tunnustamise süsteemi. Nii haridussüsteemi reformi (*Seadus 59/97*) kui ka *Koolitusorganisatsioonide sertifitseerimise seaduse* (196/97: artikkel 17) eesmärgiks oli identifitseerida pädevuse tunnustamiseks veelgi korrastatum lähenemine.

Aasta enne neid seadusejärgseid meetmeid ning järgnevalt, viidi läbi erinevaid koolituslaseid eksperimente, et parandada olemasoleva koolituse struktuuri. Isfol (*Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori* [töötajate kutsealase koolituse instituut]) arendas välja kompetentsiühikutel põhineva koolitus kataloogi, mis omakorda on seotud punktisüsteemiga.

Oli selge, et üksnes formaalse kraadi omamine ei taga õpetaja või koolitaja „kvaliteeti“. Samal ajal arendasid uued Itaalia hariduse ja koolituse seadused (nt *Seadus 53/03* ja *Ministri määrus 166/01*) edasi lähenemist, mis toetus pädevuse tunnustamisele (üldiselt). Mitmete eksperimentide eesmärgiks oli kavandada potentsiaalne süsteem, mille kaudu saaks koolitajate ja õpetajate pädevust tunnustada

Uurimuses analüüsitud üheksa juhtumiuuringut viidi läbi aastatel 1999-2004 ning need rühmituvad kolmeks „makro“ uuenduse tüübiks:

- Projektid, mille eesmärgiks on uuendada piirkondliku koolitussüsteemi organisatsioone, mille üks olulisemaid eesmärke on koolitajate tunnustamine (nt IT1, IT3, IT5, IT6). Need projektid järgisid koolituse struktuuri ja sertifikaatide kahte kõige olulisemat reformi (*Seadus 196/97* ja *Ministri määrus 166/2001*). Projektid kavandati seaduslike uuenduste praktiliste rakendustena, mille eesmärgiks oli arendada välja selged lähenemised, millega tagada süsteemi kvaliteet. Kõik projektid töötati välja konsortsiumis, kuhu kuulusid piirkondlikud koolitusasutused. Iga projekti kavand viitab määratletud standarditele, portfoolio sisule ja lõpuhindamisele. Projekti lõppedes said taotlejad sertifikaadi, mis kinnitab professionaalset kvaliteeti, mida antud piirkonnas õpetajatelt ja koolitajatelt nõutakse;
- Ühe projekti eesmärk oli identifitseerida meetodika, millega tunnustada formaalselt personaliotsingu teeninduste ja agentuuride koolitajate ja operaatorite pädevusi (IT1). Projekt tugines üldjoontes sarnastele protsessidele, mida kirjeldati eelmises punktis. Erinev oli see, et konsortsium moodustus eri piirkondade eraettevõtetest. Kvaliteedi etalonid võeti Euroopa välisorganisatsioonidest;
- Projektid, mille eesmärgiks oli määratleda võimalikud hindamismeetodid koolitus(aine)punktide andmiseks ülikooli kontekstis (seotud koolitussüsteemiga) ja luua individikeskne õpiviis. IT9 juhtumiuuringus tunnustatakse töökogemusi kuni 40 koolitus(aine)punktiga (kraadi omandamiseks on vajalikud 180 koolitus(aine)punkti). Teises juhtumis (IT7) tegi ülikool „pädevuse sertifitseerimise“ eritunnistuse, mis saadakse esitatud taotluse analüüsi ja koolitusala töökogemuse aruande tulemusena.

Mitteformaalse ja informaaalse õppe tunnustamise meetodika on Itaalia juhtumiuuringutes kaheastmeline:

- Pädevuste identifitseerimine: mitteformaalse ja informaaalse õppe kaudu omandatud pädevuste identifitseerimine tugineb *bilan de compétences* meetodikale. Selle metodoloogilise lähenemise „Itaalia viis“ iseloomustab eesmärk ühendada omavahel arenguvajadused ja tegelikud omandatud pädevused. Protsess on segu suundumuse ja hindamise (või enesehindamise) tegevustest;
- Identifitseeritud pädevuste hindamine: formaalne hindamisprotsess on ühendatud formaalsete struktuuride identifitseerimise (nt komisjonid) ja protseduuridega, mis laienevad hindamistegevusteks.

Kokkuvõttena on need projektid andnud väärtusliku metodoloogilise panuse praktiliste vahendite välja arendamisse, mis aitaksid seadustes ja teistes formaalsetes dokumentides kajastuvat tegelikkuses rakendada.

## Leedu

Kutsehariduse valge raamat eeldab VET õpetajatelt:

- (a) Aine kvalifikatsiooni (omandatud kõrgkoolis);
- (b) Vähemalt kolme-aastast töökogemust;
- (c) Didaktilist kvalifikatsiooni.

Kolmest uurimusse valitud juhtumist seostub Vytautas Magnus´e Ülikooli juhtumiuuring (LT1) kõige lähemalt õpitulemuste ja õpilasekeskse lähenemisega. Programm arendati välja Vytautas Magnus´e Ülikooli, Sheffield Hallam´i Ülikooli ja teiste EL partnerite koostöös aastatel 1999-2000 ning võeti Leedus kasutusele aastatel 2002 - 2004. Juba töötavate VET õpetajate esmaõppe sertifikaat või diplom on kavandatud kutseõppe moodulõppekavana. Õppesaavutusi ja omandatud pädevusi hinnatakse portfoolioga (koolitus(aine)punktide kogusumma: 41.5).

Programmi eesmärgiks on õpetada VET õpetajatele, kuidas suunata oma õpetamise ja õppimisega seotud tegevusi. Pedagoogiliste õpingute õpetamise ja õppimise protsessid põhinevad programmi

järgivate VET õpetajate praktilisel kogemusel, mis on enamikul juhtudel omandatud mitteformaalsel ja informaaalsel teel.

Programm koosneb üheteistkümnest õppemoodulist. Moodulite eesmärk on ühendada teooriat praktikaga. Teoreetilised õpingud toimuvad kõrgkoolides, kuid praktilised hindamised viiakse tuutor-õpilase poolt läbi kutsekoolides.

Nii programmi tuutor ja mentor (prakтика juhendamine) kui õppija teevad märkusi ja hindamisi, mis on osa portfoolioprotsessist. Kognitiivseid saavutusi kontrollitakse testiga. Testi ülesanded on sõnastatud vastavalt konkreetseid pädevusi identifitseerivatele õpitulemustele. Psühhomotoorseid saavutusi kontrollitakse erinevate praktiliste ülesannetega, mis samuti sõltuvad pädevustest. Pädevuse olemasolu kinnitatakse vaid siis, kui õppija saab vähemalt 80% nõutud tulemustest.

Programm on paindlik ka mitteformaalse ja informaaalse õppe hindamisel, pakkudes võimalusi kombineerida kirjeldatud õppemoduleid kogemustega. Didaktilise pädevuse omandamine on võimalik välisel moel. Taotlejatel (st isikutel, kes on valmis oma pädevusi välisel moel kinnitama) tuleb läbida teoreetiline eksam/test (kognitiivsed saavutused) ning praktilised ülesanded (psühhomotoorsed saavutused). Pädevuse omandamist kinnitab komitee, mis koosneb kolmest või enamast inimesest, sealhulgas hariduskorralduse õppeasutuse esindajast ja konkreetse mooduli lektorist. Positiivse hinnangu korral saab taotleja konkreetset pädevust kinnitava sertifikaadi. Kõikide nõutavate pädevuste olemasolu viib kinnitava tunnistuseni.

## **Slovakkia**

Slovakkia haridusseadused ja süsteemid ei tunnista erinevusi VET õpetajate, lektorite ja koolitajate vahel. Jätkuõppes ja strateegilistes dokumentides kasutatakse vaid terminit „VET õpetaja“. Termineid koolitaja ja koolitamine tunnustatakse eelkõige eraettevõtete juhtimispädevuse arendamise koolitusprogrammides. Uus Slovakkia haridusreform looks võimaluse kasutada mitteformaalse ja informaaalse õppe identifitseerimisel ja tunnustamisel

Euroopa ühtseid printsiipe ning terminoloogiat. Hetkel on mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamine ning ka koolitajate ja õpetajate riiklikud sertifikaadid alles uus ja korrastamata idee.

Esimene Slovakkia juhtumiuuring (SK1) puudutab VÕTA rakendamist Atena sertifikaadi omistamisel kutseõppeasutuse õpetajatele ja personalitöötajatele võttes arvesse kogu esmaõppe kvalifikatsiooni katmist nimetatud kategooriatega. Programmi standardid defineeriti Thames Valley Ülikoolis (London) või Ameerika Koolitus- ja Arenduskogukonnas (USA) ning kõikides toimingutes järgiti VÕTA-s kasutatavaid astmeid ja sisu, kuna VÕTA kaudu akrediteeritakse kuni 80% tunnistustest.

Teine juhtum (SK2) puudutab Slovakkia erinevates formaalharidusasutustes töötavaid VET õpetajaid. Infotehnoloogia kvalifikatsioon on osa VET õpetajate täielikust kvalifikatsioonist, mida annab välja tunnustav organ, mille on heaks kiitnud Hariduskorralduse Nõukogu. Sertifikaadi omandamiseks on vajalik läbida erikursus, kuid on võimalik hinnata ka infotehnoloogia-alaseid töökogemusi ning see võib anda tunnistusest kuni 50%-lise vabastuse. Nõutavate oskuste ja teadmiste hulk on määratletud tunnistuse koostamise moodulites. Kogemuse tunnustamine ja hindamine toimub APL-i (*Accreditation of Prior Learning*) ja VÕTA ühenduses, milles VÕTA on kõige olulisem (põhjendades 80% vabastustest). Igale praktikandile eraldatakse isiklik tuutor, kes aitab koostada personaalset arenguplaani sertifikaadi taotlemiseks.

## **Ühendkuningriik**

Jätkuõppe õpetajatelt (kas alles ametisse määratud või juba ametis) nõutakse nüüd täielikku õpetamise kvalifikatsiooni (magistrikraad hariduses/kasvatusteaduses). Selle kohustusliku nõude käibelevõtt oli kõige tähtsam VET õpetajate/koolitajate koolituspoliitiline uuendus Inglismaal (2001) ja Walesis (2002). Kõrgkoolid ja teised tunnustavad asutused pakuvad õpetamise kvalifikatsioone andvaid koolitusi ja seda nii tulevastele kui töötavatele õpetajatele.

Kohale määratud VET koolitajatel on kutseerialale vastavad kvalifikatsioonid ning töökogemused. Koolitajatel võivad juba olemas olla või on nad omandamas riiklikult tunnustatud koolituse tunnistusi. Koolitajad, kes hindavad oma praktikantide pädevusi, mis on ära toodud Riiklikus Kutsekvalifikatsioonis (*National Vocational Qualification, NVQ*), peavad omandama

tunnustatud hindaja tunnistuse. Täieliku õpetamise kvalifikatsiooni (bakalaureus või magistrikraad kasvatusteadustes) andvates programmides võivad osaleda ka riigiettevõtete koolitajad.

Nii õpetajate kui koolitajate eelneva kogemuse tunnustamiseks on kaks eraldiseisvat vormi:

- Varasema õppekogemuse akrediteerimine (*Accreditation of Prior Learning, APL*): formaalse õppe tunnustamine eelnevalt omandatud tunnistuste kaudu. Esmase või täiendkoolituse programmiga liitumisel võivad tunnistused, mida kandidaat juba omab, anda vabastuse koolitusprogrammi osa(de)st;
- Varasema õpi- ja töökogemusega arvestamine (VÕTA): õpetajate/koolitajate mitteformaalse ja informaalset õppe kaudu omandatud kogemuse tunnustamine. Kogemusõppe akrediteerimine VET-i esmase ja täiendkoolituse pakkujate seas laialdaselt tunnustatud ning praktiseeritud.

Ühendkuningriigi kõik kolm juhtumiuuringut on seotud VÕTA-ga. Esimene juhtum (UK1) puudutab jätkuõppe kolledžites või koolitusettevõtetes töötavate VET õpetajate ja koolitajate eelnevate kogemuste arvestamist (VÕTA), mis viib kasvatusteaduste bakalaureuse- või magistrikraadini. Juhtumiuuringu toimingutega opereerib Greenwich'i Ülikool. Kogemusõppele (informaalne/mitteformaalne) tunnustuse taotlemiseks tuleb koostada portfoolio, mis:

- Näitab võimet identifitseerida mitteformaalsel ja informaalset teel omandatud kogemusõpet;
- Näitab oskust kriitiliselt reflekteerida kogemusest omandatud õpet;
- Võimaldab võrrelda kogemuse teel omandatud õpiväljunditega õppekavas
- Tagab tõendatud kogemustele tõendusmaterjalid (nt tööandjatelt saadud kinnituskirjad).

Tunnistuseni viivatest kursustest on võimalik saada kuni 50%-line vabastus.

Teises juhtumis (UK2), mis on samuti seotud Greenwich'i Ülikooliga, kasutatakse VÕTA-t kui kohustuslikku tingimust, mis on ühendatud kolmanda taseme lühitsükli diplomiga, mis võimaldab mitte-lõpetanutel jätkata lõpetanu staatuse omandamist Informaalset/mitteformaalset õppe integreerimine on ühendatud lõpuhindamisega, mis tuleb kõigil programmis osalejatel

rahuldavalt sooritada. Juhul kui esimesel hindamisel otsustati, et taotleja kaastöö ei vasta kirjeldatud õpitulemustele, on tal lubatud oma tööd veel kaks korda hindamiseks esitada.

Kolmas juhtum (UK3) puudutab erinevaid sihtgruppe: koolituse korraldajaid töökohal, kaubandust, tööstust ning avalikku, era- ja vabatahtlikku sektorit. Selles juhtumis on akrediteerimine (VÕTA) ühendatud koolituse korraldajate Riikliku Kutsevalifikatsiooniga (tase neli). Protsessi kontrollib ülikooliväline tunnustav asutus (Personaliarenduse Instituut) Kogemusõpet ning seda tõendavaid materjale hinnatakse vastavalt praegusele (kaks aastata) kogemusele ning pädevustele, mis on identifitseeritud riiklikus standardis. Hindamine viiakse läbi töökohal.

## Lisa 3 Juhtumiuuringute kokkuvõtted

	Juhtumiuuring	Juhtumiuuringu lühikirjeldus	Sihtgrupp	Tulemused
<b>Belgia</b>	<b>BE 1</b>	GPB koolitusprogramm (Flaami kogukond).	Mittekvalifitseeritud, tulevased või tegevad õpetajad/koolitajad jätkuõppe kolledžites ja ettevõtetes. Mõeldud kooli lõpetajatele, käsitöö/kaubanduse kvalifikatsiooni omajatele ja neile, kel puudub eelnev formaalne kvalifikatsioon.	GPB tunnistus ( <i>Getuigschrift Pedagogische Bekwaamheid</i> ): pedagoogilise pädevuse kvalifikaat, mis on ülikoolipõhise koolitusprogrammi tunnistusega samaväärne.
	<b>BE 2</b>	VET õpetajate esmakoolituse programm (Flaami kogukond).	Sisseastujad 18sse kõrghariduse instituuti, kus viiakse läbi esmakoolituse programme kutsehariduse ja põhihariduse õpetajatele.	Vabastus õppeühikutest, mis viivad õpetaja diplomini.
<b>Taani</b>	<b>DK 1</b>	Taani Haridusülikooli kasvatusteaduste magistrikraad	Tegevad õpetajad ja koolitajad, kel on bakalaureuse või magistrikraad või III taseme haridus või diplom ja minimaalselt kahe-aastane töökogemus.	Kasvatusteaduste magistriprogrammi vastu võtmine ning vabastus sisseastumise eeltingimustest.
	<b>DK 2</b>	Kutseõpetajate koolituse <i>Paedagogikum</i> 'i mudel. Kutseõpetajate koolitus Taani Instituudis.	Kutsekoolide õpetajad, kel puudub õpetamise kvalifikatsioon.	Magistrikoolituse läbimine
<b>Soome</b>	<b>FI 1</b>	Pädevuspõhise õpetaja haridusmudeli sertifikaat/diplom (Jyväskylä kutseõpetajaid ettevalmistav kolledž).	Formaalse õpetaja kvalifikatsioonita ja minimaalselt viie-aastase õpetamiskogemusega õpetajad, kes on lõpetanud pedagoogilise algõppe kutsehariduses.	Eelneva kogemuse identifitseerimine, et isiklikustada koolitusprogramme ja omandada informaalset/mitteformaalset õppe hindamise kaudu kuni 57% õpetamise kvalifikatsioonist.
	<b>FI 2</b>	Kutseõpetajate algõpe, mis viib sertifikaadi/diplomini (Jyväskylä kutseõpetajaid ettevalmistav kolledž).	Õpetajad ilma formaalse õpetamise kvalifikatsioonita.	Informaalset/mitteformaalset õppe hindamine kui osa valikuprotsessist; kuni 10% tunnistusest omandatakse informaalset/mitteformaalset õppe akrediteerimise kaudu.
	<b>FI 3</b>	Kutseõpetajate koolituse pädevuspõhine mudel (Helia kutseõpetajate hariduskolledž).	Õpetajaameti praktikandid, kes töötavad kutseõppeasutustes õpetajatena.	Õpetamispädevuste demonstreerimine ühenduses informaalset/mitteformaalset õppega: paindlik lõpetamise aeg.

	Juhtumiuuring	Juhtumiuuringu lühikirjeldus	Sihtgrupp	Tulemused
Prantsusmaa	FR 1	Koolitajate riiklik kutsestifikaat (III tase).	Õpipoisiõppe koolituskeskustes töötavad VET õpetajad/koolitajad.	Õpipoisiõppe koolituskeskuste koolitajana tunnustamine; täielikult või osaliselt kogemusõppe hindamise kaudu loodud tunnistus (VAE: <i>Validation des acquis de l'expérience</i> ).
	FR 2	Kutsekoolituse nõustajana tunnustamine.	Koolitusnõustajad Haridusministeeriumi täiendkoolituse koolituskeskustes.	Täiendkoolituse nõustajana (CFC: <i>Conseillers en Formation Continue</i> ) kinnitamine ja ametisse määramine.
	FR 3	SNCF-i ( <i>Société Nationale des Chemins de Fer</i> ) koolitajaks valimine.	Ettevõtete töötajad, kelle töö sisaldab koolitusülesandeid.	Valik ja ametisse määramine kui: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Juhukoolitaja,</li> <li>• Täiskohaga koolitaja,</li> <li>• Spetsialist-nõustaja.</li> </ul>
Iirimaa	IE 1	Ligipääs kasvatusteaduste magistri kvalifikatsioonile (III tase).	Kutsealase väljaõppe ja kõrgkoolide VET õpetajad ja lektorid.	Programmiga liitumise tase (sertifikaat/diplom/MA). Vabastus kursus(t)est, mis on tavaliselt sisseastumistingimusteks.
	IE 2	Registreerumine koolitajana koolitajate riiklikus registris.	Erakoolitajad ja koolitajad professionaalsetes koolitusorganisatsioonides, ettevõtetes, haridusasutustes.	Riiklikusse registrisse arvamine.
Itaalia	IT 1	Itaalia Koolitajate Ühenduse ( <i>Italian Association of Trainers, AIF</i> ) kvaliteedi süsteem, et kinnitada praktikute professionaalsust.	Erinevatele kutsekoolitajatele ettevõtetes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Õpetaja/koolitaja,</li> <li>• Projektijuht,</li> <li>• Koolituse kavandaja,</li> <li>• Koolitusjuht.</li> </ul>	Itaalia Koolitajate Ühenduse (AIF) tunnistus ja viie-aastase kehtivusajaga sertifikaat.
	IT 2	Formez 'i projekt (2001-02): koolituse erakeskus.	Moise piirkonna koolituskeskuste personal, kelle eesmärk on uuendada professionaalse koolitaja kvalifikatsiooni.	Pädevuse sertifikaat, tunnustatud Moise piirkonnas.
	IT 3	Icaro projekt (1998-99), koolitusorganisatsiooni de konsortsium, Emilia-Romagna piirkond.	Koolitusorganisatsioonide koolitajad, nõustajad ja teised töötajad.	Sertifikaat, mis on ühendatud professionaalse tunnustamise kvaliteedi protsessiga, Emilia-Romagna piirkond.
	IT 4	Rooma Ülikooli koolitusteaduste teaduskond: üliõpilaste koolituskogemuste tunnustamine.	Rooma Ülikooli koolitusteaduste teaduskonnas kraadi omandavad üliõpilased.	Tasu ülikooli ainepunktides (maksimaalselt 39), kraadi omandamiseks on vajalikud 180 ainepunkti.

	Juhtumiuuring	Juhtumiuuringu lühikirjeldus	Sihtgrupp	Tulemused
<b>Itaalia</b>	<b>IT 5</b>	Koolituse sertifitseerimine (2001-02) rekvalifitseerimise ja uuendamise kaudu, Sardegna piirkond	Erinevate koolitusülesannetega koolitusorganisatsioonide personal.	Pädevuse sertifitseerimine ühendatud professionaalse tunnustamise kvaliteedi protsessiga, Sardegna piirkond.
	<b>IT 6</b>	SFIDE projekt (2002-04): tunnustada ja toetada koolitajate professionaalseid rolle, Emilia-Romagna piirkond.	Koolitusorganisatsioonide operaatorid.	Sertifitseerimine, et uuendada pädevusi ning sobida koolitajaks; kuni 25%-line vabastus nõutavatest koolituspunktidest.
	<b>IT 7</b>	Edasijõudnute koolitus koolitusjuhtidele (2002-04), Turin i Ülikool.	Koolitusjuhid koolitusorganisatsioonides ja tööhõiveametites.	Magistrikraadi taotlejate pädevuste hindamine ja sertifitseerimine (lõpetanutele) või 30. ainepunktiline tunnustus (mittelõpetanutele).
	<b>IT 8</b>	AT1 Veneto (2002-04) projekt: arendada töökogemustega integreeritud spetsiifilisi koolituspädevusi.	Koolitusorganisatsioonide operaatorid.	Omandatud koolitajakompetentside sertifikaat ja Veneto piirkonna professionaalne tunnustus.
	<b>IT 9</b>	Edasijõudnute koolitus koolitusjuhtidele (2002-03), Veneetsia Ülikool.	Koolitusjuhid koolitusorganisatsioonides ja tööhõiveametites.	Omandatud spetsiifiliste pädevuste sertifitseerimine ja 40 ECTS-i (Euroopa ainepunktide ülekandmise süsteem).
<b>Leedu</b>	<b>LT 1</b>	VET õpetajate esmakoolituse moodulõppekava, Vytantas Magnus'e Ülikool (2002-04).	Töötavad VET õpetajad.	Õpetamise sertifikaat või diplom
	<b>LT 2</b>	Mentorite koolitusprogramm, et toetada õpetajatest praktikante.	Mentorid, kes töötavad koolis VET praktikantide õpetajatega.	Mentorite asjatundlikkuse areng – eelkõige paranes oskus juhendada VET õpetajaid pädevuspõhise portfoolio koostamisel.
<b>Slovakkia</b>	<b>SK 1</b>	Atena Keskus (mitteformaalse hariduse ühiskond) pakub täielikku esmast kvalifikatsiooni VET õpetajatele ja koolitajatele.	Koolituskeskuste ja ettevõtete VET õpetajad ja koolitajad.	Õppe, koolituse ja personaalse arengu sertifikaat, lisaks erinevad vabastused, mis saavutatakse mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamisel.
	<b>SK 2</b>	Infovek akrediteerimine – VET õpetajate IT oskused.	Peamiselt esimese ja teise taseme koolide VET õpetajad.	Tunnustus IT oskuste eest, mis on kutseõpetajate esmakvalifikatsioonist osakvalifikatsiooni omandamise tõenduseks.
<b>Ühend-kuningriik</b>	<b>UK 1</b>		Lõpetanud ja mittelõpetanud VET õpetajad/koolitajad, kes töötavad jätkuõppe kolledžites ja koolitusettevõtetes.	Vabastus osa(de)st tunnistuseni viivatest programmidest.

	<b>Juhtumiuuring</b>	<b>Juhtumiuuringu lühikirjeldus</b>	<b>Sihtgrupp</b>	<b>Tulemused</b>
<b>Ühendkuningriik</b>	<b>UK 2</b>	Hariduse ja koolituse sihtasutuse kraad: pideva professionaalse arengu ( <i>Continuing Professional Development, CPD</i> ) tunnistus.	Mittelõpetanud VET õpetajad/koolitajad, kes omavad täielikku esmast õpetamise kvalifikatsiooni (bakalaureus kasvatusteadstes) ning töötavad jätkuõppe kolledžites ja koolitusettevõtetes.	Kraadiõppe programmis sisalduva kogemusõppel põhineva õppeühiku lõpetamine.
	<b>UK 3</b>	Kogemusõppe tunnustamine tunnistava asutuse (ei ole ülikool) poolt.	Era- ja avaliku sektori tööstus- ja kaubandusettevõtete koolitusjuhid.	Neljas tase (Riiklikus kutsekvalifikatsiooni süsteemis) „Õppimise ja arengu valdkonna“, mida Ühendatud Kuningriikides tunnustatakse kui koolituskorraldajate kutsekvalifikatsiooni.