

Sisehindamine

TÄIENDÕPPE KOOLITUSTE KVALITEEDI SISEHINDAMISE PÕHIMÕTETE ARUSAAMAD VENE KULTUURIKESKUSE PRAKTIKUTE NÄITEL

IRENA VALGE

Kultuurikeskuste loominguisele (õppe)tegevusele lisaks on oluliseks tegevusharuks ka täiendõppe koolitused, mis on suunatud nii lastele kui täiskasvanutele. Artikkel keskendub keskuse praktikute sisehindamise arusaamadele täiendõppe koolituste kvaliteedi tagamise osas Vene Kultuurikeskuse näitel, andes ülevaate täiendõppe koolituste kvaliteedi põhimõtetest, tuginedes teoreetilistele allikatele ja läbiviidud empiirilisele uurimusele. Artikli aktuaalsus seisneb vajalikkuses teadvustada ja juhtida tähelepanu kultuurikeskuse kui asutuse sisehindamise ja täiendõppe kvaliteedi põhimõtete loomise järele. Artikkel annab ülevaate sisehindamise arusaamadest ja sisehindamise täiendkoolituste kvaliteedi tagamise võimalikest tegevustest Vene Kultuurikeskuses. Empiiriline osa annab ülevaate keskuse praktikute arusaamade ja seisukohtade kohta sisehindamise põhimõtete osas. Tuleviku perspektiivis on artikkel teavitamiseks toeks olemasoleva asutuse väljatöötavale sisehindamise kvaliteedi süsteemile.

Võtmesõnad: sisehindamine, hindamine, kvaliteedi hindamine, täiendõpe



Sissejuhatus

Kultuurikeskuste, rahvamajade, kultuuriasutuste tegevust sätestav seadus Eesti Vabariigis puudub ning sellest tingituna on tegevuste aluseks võetud erinevad põhimäärused ja arengukavade strateegilisi põhisuundi omavad riigi ja kohalike omavalitsuste poolt kinnitatud dokumendid. Kultuurikeskuste tegevuse alusdokumendiks on arengukava, mis on strateegiliseks juhtimise vahendiks asutuses ja abiks asutuses moodustatud vastava eriala praktikute meeskonnale.

Artikli eesmärgiks on täiendõppe koolituste kvaliteedi sisehindamise põhimõtete ülevaate loomine, mis on võimalikuks abiks asutusele tulevikus täiendõppe koolituste kvaliteedi hindamisel. Täiendõppe kvaliteedi hindamise süsteem peab vastama kultuurikeskuse prioriteetidele ja vajadustele, eesmärgistades ajas muutuste kajastamist. Süsteem näitab keskuse kui kogu organisatsiooni täiendõppe koolituste tulemusi ja arengut.

Sisehindamise põhimõtted

Täiendõppe asutuse sisehindamine toimub lähtuvalt võtmealadest ja selle valdkondadest, millest tulenevad võtmetegevused, mis on soovituslikud koos hindamismeetoditega ja jäetud valikuga õppeasutuse sisemiseks otsustuspädevuseks (Õppeasutuste sisehindamise..., 2006). Nii haridus kui ka kultuurilise taustaga asutuse sisehindamise küsimuste moodustamiseks võib lähtuda ühistest alusküsimustest, kuna kultuuriasutustele pole selles osas veel tähelepanu pööratud.

Kultuuriministeeriumi kodulehelt võib leida uue kultuuriasutuste arengukavade koostamise vormi, mis sisaldab arengukava aastase tegevuse põhja abistavat soovituslikku juhendit, mis peaks võimaldama juurde lisaks rutiinsetele tegevustele arengutegevusena ka kvaliteedi sisehindamise korraldamist (Kultuuriasutuste arengukavade...; Kultuuriministeerium, 2010). Antud alusvormis on toodud küll välja tegevuse eesmärgistatuse mõõdikud ja võimalik hindamine eesmärgi saavutamisest, kuid see jääb pealiskaudselt mõõdetavaks. Kvaliteedi hindamise ja täiendõppe koolituste seisukohalt pole see siiski piisav, sest need peavad olema üheselt mõistetavad ja tegelikkusele vastavad igale osapoolale, nii kultuurikeskuse, organisatsiooni kui ka koolituste pakkuja poolt.

Vene Kultuurikeskusel puudub täiendõppe koolituste kvaliteedi hindamise süsteem, kuid see on asendatud kultuurikeskustelt nõutava arengukavaga. Artiklis vaadeldakse ühte koolituste kvaliteedi parendamise viisi, milleks on sisehindamine. Täiskasvanute koolituse seaduse eelnõus (Täiskasvanute koolituse..., 2011) viidatakse kvaliteedihindamissüsteemi väljatöötamise kohustusele asutustes ja seoses sellega püütakse uurimuse käigus leida teoreetilised alused, mis aitavad luua ülevaate teadmiste kohta, etapid, kuidas neid luua ja läbida, et see hõlmaks kogu asutuse sisehindamise terviksüsteemi. Sisehindamise eesmärgiks on jälgida asutuse etteseadud eesmärkide täitmist, tuues esile täiendõppe koolituste kvaliteedi hindamise olemasolevaid võimalusi.

Täiendõppe koolituste kvaliteedi tagamise vajalikkus on seotud õppimise kultuuriga. Õppimiskultuur on pideva arengu ja õppimisega seonduv vaimne ja materiaalne keskkond, mis baseerub õppimist ja arengut toetavatele väärtustele ühiskonnas ning neid väärtusi toetavale igapäevasele reaalsusele sotsiaalses keskkonnas tervikuna (Märja, Lõhmus, Jõgi, 2003, 266). Selleks, et kujuneks välja õppimise kultuur, on vajalik kvaliteedi hindamissüsteem, mis toetaks täiendõppe asutuste koolituste edasiarengut. Õppimiskultuuri kujundamise toetamiseks on vajalik ka töötajate kvalifikatsioonisüsteemi sihipärane väljatöötamine ning selle juurutamine nii avalikus kui erasektoris (samam).

Muutused sotsiaalses tegelikkuses ja samuti meis endis loovad situatsioone, kus kooskõla meie sisemise maailma ja välise maailma vahel on ajutine (Jõgi, 2009). Täiendõppe koolituste oluliseimaks aspektiks on õppe kvaliteedi tagamine. Kui ei suudeta tagada õppe kvaliteeti, ei ole süsteemil tervikuna eesmärki täitvat funktsiooni, sest kvaliteet näitab eesmärkide saavutamise taset (Märja, Lõhmus, Jõgi, 2003, 266). Kvaliteedi tagamine sõltub haridussüsteemi toimimisest tervikuna, sh ka haridussüsteemi juhtimise kvaliteedist ning finantseerimise vastavusse viimisest sellega (samam).

Sisehindamise eesmärk on jälgida asutuse eesmärkide täitmist, analüüsida põhitegevuse tulemuslikkust ja saada hinnang asutuse tegevusele tervikuna (Õppeasutuse sisehindamine, 2006, viidanud Kaldas, 2011). Üheks oluliseks osaks sisehindamisel on terviku eestvedamine ja süsteemne mõtlemine. Sisehindamise rakendamise alustamiseks on asutuses vajalik saavutada üksmeel ja teadvustatud arusaam sisehindamisest ja sellega kaasnevatest tegevustest ning tulemustest (Kaldas, 2011) mille ülesandeks on kvaliteedi ja arengu toetamine. Sisehindamine on pidev protsess, mille eesmärgiks on edasiviiv, arengut toetav jätkusuutlik asutusesisene süsteem, mille oluliseks osaks on hindamissüsteem. Asutuse sisehindamise põhimõtete läbitöötamine ja nende järgimine võimaliku süsteemi funktsioonide loomisel tekib eesmärgistatud tegevuse, mis toetab kultuurikeskuse kui asutuse arengut ning aitab leida olulise, kujunemaks õppivaks organisatsiooniks.

Õppiva asutuse, kui organisatsiooni kujunemiseks on vajalik, et asutuse välis- ja sisehindamisest tekiks sünergeetiline, erinevatest allikatest pärineva informatsiooni rakendus üldarengule (Türk jt, 2011) Täiendõppe koolituste analüüsi põhimõtted on ettevalmistavad süsteemi osad sisehindamise loomiseks, mis koosnevad paljudest hindamise ja analüüsimiste kriteeriumidest ning mille peamiseks eesmärgiks on uurida ja lõpuks ka kindlaks teha probleem või potentsiaalse probleemi ala seoses inimeste võimete ja oskuste arendamisega. See on üheks oluliseks osaks sisehindamise läbiviimiseks asutuses (McClelland, 1993, 12). Jean Barbazette toob oma koolitusvajaduste käsiraamatus (2006, 39) välja, et tavaliselt on olemasoleva informatsiooni analüüsimine vähemkulukas kui uue kogumine. Koolitusvajaduste analüüsimisel, mille toovad välja P. Toompere, A. Randpõld ja M. Nurk Koolitusjuhi käsiraamatus, pööratakse tähelepanu mahuka küsitluse alustamisele, koostamisele ja läbiviimisele, unustades sootuks kasutada asutuses juba olemasolevat informatsiooni. Arvestatakse vähe asutuse tuleviku strateegiliste arenguplaanide ja vajadustega. Koolitusvajaduse analüüsimisel ei arvestata selliste oluliste personalijuhtimise valdkondadega nagu valik, värbamine, personali planeerimine, karjäär ja mobiilsus. Koolituse tulemuslikkuse analüüsil piirduakse sageli vaid osalejate rahulolu hindamisega. Sellel aga puudub selge seos koolituse tulemuslikkusega ettevõtte seisukohalt.

Uurimuse meetod ja valim

Käesoleva uurimuse eesmärgiks oli jõuda järeldusteni Vene Kultuurikeskuse täiendkoolituse praktikute arusaamade kohta täiendõppe koolituste kvaliteedi hindamise põhimõtete mõistmisest ja valmisolekust keskuses sisehindamise süsteemi loomiseks tuleviku perspektiivis. Intervjueeritavate

leidmiseks kasutasin lumepallimeetodit, kus esimene lüli pärines Vene Kultuurikeskuse koolituste organiseerija ja eestvedajast, ühendades seda oma praktikaga. Uurimusmeetodi läbiviimiseks kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit, milleks oli poolstruktureeritud teemaintervjuu.

Andmed koguti loomulikus keskkonnas intervjuueeritava seisukohalt, milleks on vaatluse, küsitluse ja suhtlemise kaudu andmete kogumine ja kus keskendutakse tähendustele ja arusaamistele, mida väljendavad uuringus osalejad (Health Links. University of Washington. Filding Measurement Tools: Glossary; viidanud Laherand, 2010). Intervjuu eel selgitati intervjuueeritavale miks teda küsitletakse ja selgitati Vene Kultuurikeskuse täiendõppe koolituste kvaliteedi sisehindamise põhimõtteid uurimuse eesmärgina. Kirjeldati ajakulu ja lepitati kokku mõlemale osapoolale sobivad tingimused. Selles etapis koostati poolstruktureeritud teemat kirjeldavad küsimused. Tehnilisi vahendeid ei kasutatud. Peale intervjuu läbiviimist toimus kogutud andmete analüüs ja tulemuste kategoriseerimine.

Uurimusse kuulus neli inimest (üks mees, 38 aastane, venelane; naine, 52, venelane; naine, 54, eestlane ja naine, 64, venelane). Andmete kogumise eel toimus ka edukas pilootintervjuu ja peale intervjuu toimumist järgnes andmete analüüs. Intervjuusid loeti korduvalt, venekeelsed tõlgiti eesti keelde ja intervjuud kodeeriti tähistega, moodustati kategooriad, millele tuginedes analüüsiti andmed ja esitati tulemused. Valimit esindanud intervjuueeritavad tähistati tähtedega: A, B, C, D.

Empiiriliste andmete kogumine toimus ajavahemikus 13.03.2011 – 18.03.2011. Poolstruktureeritud intervjuu Vene kultuurikeskuse täiendõppe koolituste praktikutega koosnes ühest sisehindamist kirjeldavast ja lahti seletatud teemast. Intervjuu küsimus vajab selgitamist, sest uurimusteema (täiendõppe koolituste kvaliteedi sisehindamise põhimõtted) on keskuse täiendõppe koolituste praktikutele uudne. Lahtimõtestatud teemaküsimus koostati ettevalmistusetapis, milles lähtuti põhimõttest, et sisehindamine vähe levinud teemana peab olema enne küsimuse esitamist võimalikult lihtsalt ja arusaadavalt lahti mõtestatud ning sellele järgnev küsimus mõistetav ja eesmärgistatult tulemuslik empiirilisele uurimuse osale. Selgitav küsimus oli esitatud vastajatele nende emakeeles: kolm vene keeles ja üks eesti keeles.

Küsimus sai esitatud võimalikult laiendatult, mis võimaldaks intervjuueeritaval oma mõtteid rohkem avada ja uurija seisukohalt oluline kätte saada. Tulemuste analüüsimisel kasutati kvalitatiivset andmeanalüüsi. Andmete tulemused esitati kategooriatena, mis tekkisid teemaintervjuudest. Flicki (2006, 296) järgi võib eristada kaht põhistrateegiat tekstidega töötamisel, millest üheks osaks on tekstist teatud väidete esile tõstmine ja nende konteksti näitamine ning millele lisandub tõlgendav osa (viidanud Laherand, 2010). Teine suund taotleb tekstimaterjali vähendamist ja kategooriate

moodustamist. Viimase alusel sai uurimuses moodustatud kolm kategooriat: 1. Arusaamad loomingulise õppe ja täiendõppe koolituste erinevusest ja vajadus kvaliteedi järele. 2. Arusaam sisehindamise ja täiendkoolituse kvaliteedi seosest. 3. Arusaam kvaliteedi hindamise vajalikkusest.

Tulemused

Arusaamad loomingulise õppe ja täiendõppe koolituste erinevusest ja vajadus kvaliteedi järele

Teemaintervjuust selgus, et loomingulise täiendõppe ja täiendõppe koolituste vahelist erinevust mõistetakse ja arusaamised on sarnased. Intervjueeritavate andmete esitamisel võib tuua välja erinevuse vaid selles, et loomingulise täiendõppe praktiku (B) põhirõhk oli suunatud siiski rohkem loometööle: *“Kindlasti on vaja. (kvaliteedi kriteeriumide loomine) Olen seda püüdnud teha juba kakskümmend aastat, aga tulutult. Kedagi ei huvita. Ma pole suutnud kaasata keskuse loomeinimesi. Nii ongi kõik väga kaootiline ja juhuslik /.../”* Isik küll ei suhtunud hoomata kogu täiendõppe konteksti kultuurikeskuses, kuid oma arusaamas ja kirjelduses rõhutas loomealase täiendõppe kvaliteedi vajalikkust ja kinnitas sisehindamise kriteeriumide väljatöötamisevajalikkust. Intervjueeritav (A) kirjeldas erinevust peale pikemat selgitust selle kohta, mis on sisehindamine ja kuidas selline süsteem mõjutab kvaliteeti. Intervjueeritav A lisas: *„selline süsteem võtab ära võimaluse näidata oma MINA ja surub alla isiksuslikud omadused.“* Vastusest võib lugeda välja ohu tunnet, milles nähakse takistust kultuurikeskuse täiendõppe läbiviijatele kitsendusraamade näol. Kahe intervjueeritava (C, D) puhul oli täiendõppe koolituste erinevuste arusaamine ja mõistmine selgelt väljendatud ja haaratud tervikuna, mõistes mõlema eripära ja pooldades vajadust kvaliteedi järele.

Arusaam sisehindamise ja täiendkoolituse kvaliteedi seosest

Intervjuust selgus, et arusaam sisehindamise ja täiendkoolituse kvaliteedi seose kohta vajab rohkem selgitust, sest selgus nende kahe mõiste vahel puudus. Intervjueeritavad seostasid sisehindamist kvaliteedi süsteemina, aga mitte ühe osana sellest (D): *„Meil pole sellist süsteemi, mis arendaks ja tegeleks kvaliteediga. Vene ühingutes ma ei tea, et seda oleks. Võiks olla selliseid seminare, mis hariksid“*.

Arusaam kvaliteedi hindamise vajalikkusest

Intervjuust selgus, et arusaamad kvaliteedi kriteeriumidest on erinevad ja veel tuli välja ka hariduslike täiendkoolituste osas nende mittevajalikkuse väljatoomine kultuurikeskuses (C): „Mina leian, et täiendkoolitused pole vajalikud meile. Põhikirja järgi oleme kultuuriasutus, mille ülesandeks on kultuuritaseme tõstmine. Meil peavad olema „Sudaruški“ (vokaalkollektiivi nimi), /.../, aga õpetajate koolitamine ja muud loengud-seminarid jäägu Õpetajate majale. Ma leian, et pole vaja meil. Rohkem peab rõhku panema pensionäridele ja vanuritele. Ma leian, et raha peab nendele kulutama“. Intervjueeritava suhtumine peegeldab tugevalt keskuse arengu kohta süstematiseerida täiendkoolituste tegevusi, mis tuli välja ka edasises intervjuu jätkus: „Täiendkoolitus – jah, aga seda siis kultuurialal. Näiteks Nukuteatrile meisterklass /.../“ Intervjueeritav (D) tõi välja materiaalse poole, mille taha kaob kvaliteet: „Kollektiividega suheldes tundub, et neid keegi ei arenda. Kokkunopitud vanurid või lihtsalt diletandid. Puudub ressurss ja puudub haare.“

Arutelu

Uurimistöö teema valikus lähtuti konkreetsele asutusele kasuteguri andmises. Uurimistööga sai tähelepanu pööratud Vene kultuurikeskuse täiendõppe koolituste sisehindamise kvaliteedi arusaamade kohta ja antud uurimustööga on tehtud selleks esimesed sammud. Intervjuudest tuli välja arengukohti, mida intervjueeritavad ise küsitluse kontekstis täheldasid ja kui arenguga süsteemselt tegeleda, on võimalik täiendkoolituste kvaliteedi parandamist tulevikus sisehindamist kaasates rakendada. Intervjuudest on eristatav sisehindamise kvaliteedi põhimõtete väljatöötamise vajalikkus, mis parendab ja igakülgse aitab keskuse arendamisele kaasa. Süsteemse hindamistegevuse rakendamiseks on vajalik luua omavahel seotud erinevaid töövaldkondi, mis on aluseks sisehindamise põhimõtete loomisele.

Täiendkoolitusi pakkuvatel asutustel on mitu erinevat lähenemist sisehindamisele (Tammearu, 2008, viidanud MacBeach, 2006, viidanud Viiret, 2008):

1. Majanduslik loogika – odavam on ise analüüsida asutuse siseselt, kui väljaspoolt spetsialisti kaasata. Selline suhtumine ei loo piisavalt lisaväärtust.
2. Vastutavuse loogika – täiendõppe koolituste asutused vastutavad ja annavad aru riigi esindajale või riiki esindavale asutuse juhtstruktuurile.

3. Asutuse arengu loogika – reflekteerimise, dialoogi ja faktiliste tõendite otsimise protsess, mis on asutuse paremaks muutmise ja arengu liikuma panevaks jõuks.

Kõik kolm eelpool arvestatavat aspekti moodustavad loogilise terviku, mis võimaldavad antud artiklis vaadeldava asutuse, Vene Kultuurikeskuse, sisehindamise põhimõtete väljatöötamisel protsesse mõjutavate teguritena kasutada. Oluline on arvestada sealjuures antud asutuse eripära ning kultuurilist omanäolisust. Artikli teoreetiline ja empiiriline osa annavad ülevaate sisehindamise põhimõtete kohta keskuse praktikute arusaamadest. Uurimusest selgus, et Vene Kultuurikeskuse täiendõppe koolituste praktikute arusaamad sisehindamise põhimõtetest ja mõistmine täiendkoolituste kvaliteedi tagamise põhimõtetest on tuleviku perspektiivis praktikutele vastuvõetav, kuid arvestama peab loomingulise keskkonnale omase spetsiifikaga.

Kokkuvõte

Käesoleva artikli teoreetilistele allikatele tuginedes võib väita, et kultuurikeskuste, rahvamajade, kultuuriasutuste tegevust sätestav seadus Eesti Vabariigis piirdub tegevuse aluseks võetud arengukavade ja erinevate põhimäärustega, mis toetab kultuurikeskuste sisetegevust. Täiskasvanute koolituse seaduse eelnõus viidatakse kvaliteedihindamissüsteemi väljatöötamise kohustusele tulevikus, mille üheks osaks on asutuse sisene sisehindamise põhimõtete väljatöötamine (Täiskasvanute.., 2011, viidanud Kaldas, 2011). Empiirilises artikli osas leiab aset kinnitus, et kuigi Vene Kultuurikeskuses puudub täiendõppe koolituste kvaliteedi sisehindamise süsteem, on keskuse koolituste praktikud valmis sellise süsteemi loomiseks ja mõistavad koolituste kvaliteedi sisehindamise põhimõtteid.

Artikliga on pööratud tähelepanu võimalikule sisehindamise süsteemi loomisele, mille abil saab kultuurikeskus edaspidi kasutada täiendõppe koolituste töö planeerimist ja tegevuse jälgimist. Käesolev töö loob põhimõtete võimaliku aluse, mille abil saab Vene Kultuurikeskus edaspidi kasutada täiendõppe koolituste töö planeerimist ja tegevuse jälgimist. Antud artiklis on koondatud teoreetiline materjal, mis on abiks Vene Kultuurikeskuse võimaliku sisehindamise mudeli loomiseks ja seda tuleviku perspektiivis. Uurimuses on peetud oluliseks kvaliteedi süsteemi kui protsessi loomisele kaasaaitamist, mis aitab planeerida ja ellu viia veelgi paremini täiendõpet, mis on heaks aluseks, et süstematiseerida tulevikus asutusesiseste koolituste alaseid teemasid, dokumenteerides ja toimetades igapäevased koolitustegevused.

Allikad

Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsiooni kodulehekülg. [2012, veebruar 15].

<http://www.andras.ee/>

Gubrium, J.F., Holstein, J.A. (2009). *Analysing Narrative Reality*. SAGE Publications. [2012, veebruar 02].

<http://qsw.sagepub.com/content/10/3/277.extract>

Jarvis, P. (2004). *Praktik-uurija*. Rmt. Eesti Vabaharidusliit. Tõlge koostöös Korgus, E. Eesti Vabaharidusliidu Kirjastus.

Kultuuriministeeriumi arendusosakond (2010). *Asutus. Strateegia aastateks 2011 – 2015. Kultuuriasutuste arengukavade koostamise soovituslik juhend ja vorm, mis sisaldab ka arengukava juurde käivat aastase tegevuskava põhjal* (abistav materjal, uuendatud 20.10.10). Kultuuriministeerium. [2011, november 22] ja [2012, mai 15].

<http://www.kul.ee/text.php?path=0x1x1263>

Laherand, M. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. OÜ Infotrükk. Tallinn

Laherand, M. (2010). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Teine trükk. OÜ Infotrükk. Tallinn

Riigikontroll (2010). *Täiskasvanute täiendus- ja ümberõpe. (2010)*. Riigikontrolli aruanne Riigikogule. Tallinn, 17.september 2010. [2011, oktoober, 25].

<http://www.riigikontroll.ee/Suhtedavalikkusega/Pressiteated/tabid/168/ItemId/569/amid/557/language/et-EE/Default.aspx>

Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus. (s.a.). *Sisehindamise rakendamisest haridusasutustes. Abiks juhile*. M.Pettai, S.Lilleste. (Koost.). [2011, detsember, 11].

www.hm.ee/index.php?popup=download&id=6340

RK kodulehekülg. [2011, oktoober, 15].

<http://www.riigikontroll.ee>

Saluma, T., Talvik, M., Saarniit, A. (2007). *Strateegiline juhtimine ja sisehindamine koolis*. Tallinn: Merlecons ja Ko OÜ.

Sisehindamise käsiraamat kutseõppeasutustele. (2007). Tallinn: Innove. [2011, märts 11].

http://www.innove.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=6259/Sisehindamise_ka_siraamt2007.pdf

Sõnaraamat, Riigikontroll. [okt. – dets., 2011].

<http://www.riigikontroll.ee>

Tallinna Haridusasutuste sisehindamine ja tunnustamine (2008). Koostanud: Kast, S., Kond, M.,. Tallinn: Tallinna Haridusamet.

Toompere, P., Randpõld, A., Nurk, M. (2005). *Koolitusjuhi käsiraamat*. Tallinn: Riigikantselei. [2011, november, 13].

<http://www.riigikantselei.ee/failid/kjktervik.pdf>

Türk, K., Haldma, T., Kukemelk, H., Ploom, K., Irs, R., Pukkonen, L. (2011). *Üldharidus- ja kutsekoolide tulemuslikkus ja seda mõjutavad tegurid*. Haridus- ja Teadusministeerium. Tartu Ülikool: Tartu Ülikooli multimeediatähtsus.

Varendi, M., Teder, J. (2008). *Õppematerjal. Mis toimub ettevõttes? Ettevõtte hindamine ja arendamine*. (valikmoodul ASMV). Tallinn: SA Innove. [2011, november, 13].

http://www.innove.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=3035/Mis+toimub+ettev%F5ttes_Ettev%F5tte+hindamine+ja+arendamine.pdf

Viiret, L., (2008). *Sisehindamissüsteemi rakendamine Läänemaa üldhariduskoolides*. [Magistritöö]. Haapsalu: TLÜ Haapsalu Kolledž.

Vooremäe, H. (2008). Kasutatavaid mõisteid. Rmt. Maie Kitsing. (Toim.). *Õppeasutuse sisehindamine. Haridus- ja Teadusministeeriumi ja ESF pilootprojekti „Koolikatsuja 2006+“ raames valminud materjalid sisehindamise toetamiseks*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.

Väin, I., (2011). *Grupi arenguetapid*. Artikkel. Uurimik. Andragoogika osakonna seminaritööd 2011.

ARTIKLID 2011

ARTIKLID 2012

ARTIKLID 2013

ARTIKLID 2014

ARTIKLID 2015

ARTIKLID 2016

ARTIKLID 2017

ARTIKLID 2018

ARTIKLID 2019

ARTIKLID 2020

ARTIKLID 2021

ARTIKLID 2022

ARTIKLID 2023

Otsi

Privaatsusreeglid

© 2025 Tallinna Ülikool | Haridusteaduste instituut | Andragoogika | CC BY-NC-ND 4.0