

Vajadus kompetentsuse järele

- Õpitegevused pakkugu arvestades õppijate pädevusi parajat väljakutset (mitte liiga lihtne ega raske)
- Ootuste selgitamine
- Adekvaatne ja süsteemne tagasiside (**kujundav hindamine!**)
- Julgustamine, arengu märkamine ja positiivne tagasiside
- Õpioskuste sh refleksioonioskuste toetamine

Õppimist toetav hindamine

Johannes Käis (1885 – 1950) hindamisest

- Hindamisel numbritega võis olla mõtet, niikaua kui psühholoogias arvati, et inimese vaim pole midagi muud kui mitmesuguste kalduvuste ja omaduste lihtne summa. Uue psühholoogia valgustuses aga ei paista inimhing enam nii lihtsana, et teda võimalik oleks täpselt mõõta. Individuaalsed võimed ei seisa eraldatud postidena üksteise kõrval, nagu seda eeldab numbrisüsteem, vaid erinevad äärmiselt komplitseeritud suurustena, mida numbriga hinnata raske.
- Huvitav on märkida, et hindamine numbritega võtab nõrka edasijõudmist mingisuguse süüna, mille eest laps vastutama peab.
- Õpilastes juurdub teadmine, et õppida tuleb mitte arenemise ja teadmuste omandamise, vaid numbrite pärast.
- Numbrilise hindamise aluseks on keskajast päritud vaade haridusele kui peamiselt meelespidamise teel omandatud teadmuste hulgale, kvantiteedile. Hindamine kvaliteedi, sisu alusel kõne alla ei tule, sest teadmuste sisu peab olema kõigil üks ja sama.

Seega

- **Mis ei ole kujundav hindamine?**
- **Mis on kujundav hindamine?**
- ***Kuidas mõjutaks sinu enesehinnangut see, kui keegi, näit. ülemus, elukaaslane, ema paneks sulle igal õhtul hinde kordasaadetu eest?***

- **Mis ei ole kujundav hindamine?**

Pelgalt hinnete ärajätmine, veerandi lõpus hinnang arengule so kirjeldav hindamine, positiivsete siltide, sõnumite lisamine hindetele või tööle näit. 5 , oled väga tubli!

- **Mis on kujundav hindamine?**

Ühiste eesmärkide seadmine , nende poole liikumine ja edasiviiv tagasiside õppimise kohta, hinnete osakaalu vähendamine õppeprotsessis, õppimise ja õpetamise arendamine

Traditsioonilise ja kujundava hindamise erinevused

Traditsiooniline hindamine

- Õppija saab hinnete kaudu teada, missugune nende **õppimine oli**
- **Prioriteediks** see, mida õpilane õpib
- **Tähelepanu** eelkõige **produktil**

Kujundav hindamine

- Kujundav hindamine jutustab õppijale, missugune tema **õppimine on**
- Keskendutakse sellele, **kuidas** õpilane õpib
- **Tähelepanu protsessil**

Kujundav hindamine

- Kujundav hindamine on õpilase ja õpetaja vaheline koostöine õppimise kujundamise protsess, kus hindamise aluseks on õpilase individuaalne pingutus ja areng, hinnang tulemusele sünnib õpetaja ja õpilase koostöös.

Kujundava hindamise põhieesmärk - kujundada autonoomseid, ennastjuhtivaid õppijaid!

Jagatud eesmärgid ja
edukriteeriumid

Enese-ja vastastikune
hindamine

Kujundava hindamise
põhimõtted

Tõhus küsimuste kasutamine
ja dialoog

Õppimist toetav tagasiside

Jagatud eesmärgid ja edukriteeriumid

Kuidas seada ühiseid eesmärke ja edukriteeriume?

- Miks on oluline ja mis oluline? Miks me seda õpime ja kuhu peaksime jõudma?
 - Tee õpilastele selgeks, mida nad peavad teadma, oskama teha või demonstreerida, et näidata kas tunni õpiväljundid said saavutatud ning miks see oluline, väärtuslik
 - Tee õpilastele selgeks, milliseid tõendeid otsid õpilase edu kaardistamisel ning hindamisel (hea töö kriteeriumid, ühiselt koostatud hindamiskriteeriumid, rubriigid)
 - Suuna õpilasi seadma individuaalseid eesmärke.
- Õpitulemuse, tagasiside põhjal eneseanalüüs ja sellele toetudes uute eesmärkide seadmine (näit. õpimapid, töölehed, õpipäevikud aga ka hindeliste tööde lõpus jms)

Tõhus küsimuste kasutamine ja dialoog

Kuidas luua klassis koostöine ja õppimist toetav keskkond?

- Õpilaste kuulamine
- Õpilaste aktiveerimine küsimuste kaudu (Bloom!)
- Kuidas õppida koostöös? Kuidas kasutada ära õppijate erinevad oskused ja potentsiaal?
- Kavandada klassis tõhusaid arutelusid, pakkuda õppeülesandeid, mis edendavad õpilaste arusaamist ja õppimist (sh metakognitiivsete oskuste arendamine).
- Näited: *Valjusti mõtlemine, ülesannete lahenduste esitlused, õpioskuste jagamine, intervjuu, õpilaste enda koostatud kontrolltööd*

Enese-ja vastastikune hindamine

Kuidas tagada kolmesuunaline tagasiside, kaasata õppijad tagasiside andmisesse, kasutada enesehindamist?

- Rakenda õpilasi üksteise õpetajate ja tagasisidestajatena
NB! Kriteeriumid peavad olema läbi räägitud. Ka tagasiside andmine on oskus, mis vajab harjutamist. Õpetaja eeskuju!
- Julgustada õppijaid toimima omaenda õppimise analüüsijate ja juhtidena ehk **eneseregulatsiooni toetamine**
Näit: TTS, 3-minuti kirjutised või õppimispäevik, 3-2-1 (3 olulist ideed, 2 küsimust, 1 mõte/idee, millega tahaksin edasi tööd teha), õpimapid, enesekontrolli võimaldavad ülesanded, vigade kokkuvõtted ja analüüsid, punased-rohelised kaardid, noolemäng jms
- Arengu nägemiseks peaks hindamisprotseduur olema pidev. See eeldab uurimuslikku suhet oma töösse. Oluline õpetajate koostöö ja oskuste arendamine.
Näit : märkmete tegemine, vaatlus

Õppimist toetav tagasiside

- Anda tagasisidet, mis ergutab õppijaid edasi liikuma.
 - *NB! Näita ära paremaks saamise teed. Kus ma olen ja mida peaksin tegema, et eesmärgid saavutada?*
 - *NB! Suhted on olulised. Hindamine peaks olema vastastikune arutelu, mis on suunatud arengule*
- Õppimist toetava tagasiside andmisel võiks järgide järgmist kolme komponenti:
 - *1. Positiivse leidmine õpilase arengus*
 - *2. Selgitamine, mis vajab veel parandamist, harjutamist*
 - *3. Kuidas õpilane peab minema edasi ...*
- Küsi tagasisidet oma õpetamise kohta! Ja kasuta saadud informatsiooni õppetöö arendamisel
 - *Näit: EXIT kaardid, punased–rohelised kaardid, noolemäng, väärtuste joon, pöidlatermomeeter, tagasiside küsitlused*
 - *NB! Ära lase väikestel probleemidel kasvada, suhtu saadud hinnangutesse tõsiselt ja käitu sellest lähtuvalt*

Kujundav hindamine - kokkuvõtteks

- **Klassiruumi kultuuri kujundamine.** Kujundav hindamine saab toimuda klassiruumis, kus õppija on õppeprotsessis aktiivne osaleja, teadmiste looja, vastutaja, mitte pelgalt passiivne vastuvõtja.
- On planeeritud, süsteemne ja pidev protsess. Õpetaja **uurimuslik lähenemine oma tööle.**
- Oluline tegur **toetav organisatsioonikultuur**, kus õpetajad töötavad professionaalse õpikogukonnana, grupina, kes tegutseb teadlikult õpetamispraktikate uurimise ja täiustamisega, kujundava hindamises strateegiate katsetamise, rakendamise ja juurutamisega. **Tagasiside, koostöö ja jagatud väärtused** olulised!
- **KÕIGE OLULISEM ÕPETAJA MÕTTEVIIS!**

Eeldused

Millise väitega oled nõus ja millisega mitte?

- Sinu intelligentsus (andekus) on sinu omadus, mida sa ei saa eriti muuta
- Sa võid õppida uusi asju, kuid sa ei saa muuta seda, kui intelligentne (andekas) sa oled
- Pole oluline, kui intelligentne (andekas) sa oled, sa saad alati seda pisut muuta
- Sa saad alati oluliselt muuta seda, kui intelligentne (andekas) sa oled

Mõttemustrid ehk uskumuste jõud

- Võimekususkumused „*Mindset*“ - Carol S.Dweck
- Igas eluvaldkonnas on meil iseenda kohta kas fikseeritud või kasvule suunatud mõttemuster (*fixed or growth mindset*).
- Nn **jäävusteooria pooldajad** (*fixed mindset*) - uskumus, et anne (või intelligentsus) on omadus, mille arendamiseks saab vähe ära teha
- **juurdekasvu-usku** (*growth mindset*) - uskumus, et annet saab isikliku jõupingutuse ja tööga suurendada.

Mõttemustrid

Jäävusteooria - usku

Anne (või intelligentsus) on staatiline so kaasa antud

Toetub soovil „paista tark“ ja seetõttu....

- Väljakutsed**väl**di
- Takistused, raskused **anna alla**
- Pingutamine**kasutu**
- Kriitiline tagasiside**ignoreeri**,
asu kaitsese
- Teiste edu..... **ohustab**

Juurdekasvu - usku

Anne (või intelligentsus) on arendatav

Toetub soovil õppida ja seetõttu...

- Väljakutsed ...**võta vastu**
- Takistused,
raskused...**meelekindlus**
- Pingutamine... **tööta kõvasti**
- Kriitiline tagasiside...**õpetab**

- Teiste edu **innustab**

Tagasiside mis soodustab arengule orienteeritud mõtteviisi

- Kiida alati arengut ja pingutust, mitte saavutusi.
 - Saavutuste puhul tuua esile selle nimel tehtud pingutusi
- Rõhuta, et vead on selleks, et neist õppida
 - Pakkuda võimalusi „vigade paranduseks“
- Rõhuta, et hinded käivad töö, mitte inimese kohta
 - Halb hinne näitab ebapiisavat pingutust, mitte rumalust

Keskkond ja motivatsiooni toetamine

- Juurdekasvu-usku inimesi iseloomustab sisemine motiveeritus, huvi , mille võtmeelementideks on uudishimu, uurimine ja probleemide lahendamine.
- **Stimuleeriv keskkond**
- **Motivatsiooni toetamine**

„Mida iganes sa teed, olgu see suur või väike asi, tee seda nii hästi, kui vähegi suudad. Ära kunagi võrdle end teistega, ainult iseenesega – ja ära kunagi luba endale midagi teha poolikult, ülepeakaela, alla oma parima, ainult sellepärast, et niimoodi tavaliselt tehakse, et niisugune tase ongi. Ära rõõmusta selle üle, et oskad midagi teistest paremini – kui see nii on, on su kohus teisi õpetada. Ära kurvasta selle üle, et sa midagi ei oska - see on põhjus õppida.“

Doris Kareva

Mõtlemiseks....

- Kuidas on lood õpetajate baasvajaduste ja nende toetamisega?
- Kuidas loome arengut ja innovaativsust toetava ning motiveeriva keskkonna oma õpetajatele? Kuidas seda jälgime, mõõdame?
- Kuidas toetame õpetajate vahelist koostööd, üksteiselt õppimist, aga ka nõustamist ja jõustamist oma koolis?
- Kuidas tagame, et õppija areng ning õppimine–õpetamine on pidevalt fookuses?

Õpetajad nagu ka õpilased vajavad...

- võimalusi oma tegevuse ja saavutuste refleksiooniks
- võimalusi ideede jagamiseks, dialoogiks
- tagasisidet oma töö kohta, mis toetaks rahuolu ja enesekindlust peale keerulise ülesande täitmist
- tuge oma töös, et suudaksid hoida ülal oma motivatsiooni

Lõpetuseks....

Uksel võiks olla andur, mis hommikul mõõdaks õpetaja silmade sära - kui ta pole piisavalt kirglik ja vaimustunud, peaks ta minema koju, puhkama ja saama õnnelikuks, muidu ei tule midagi välja.

Viljar Aro, SÜG direktor 😊