

Muutunud õpikäsitlus ja tagasisidestamine

*Katrin Karu ja Kristi Vinter
Tallinna Ülikool
haridusteaduste instituut*



Otsime vastust küsimusele ...

... kuhu kõnnib õpikäsitlus ja millist teed selleks sillutab **tagasiside**?



Alustame

LEIA KUJUND* MIS ISELOOMUSTAB SINU
ARVATES TAGASISIDET

** Pildiotsing digivahendi abil on enam kui tervitatav*



Mida peetakse silmas kui
räägitakse õpikäsituse
muutusest ja kuidas on see
seotud
tagasisidestamisega?

Õpikäsituse fookus

Iga inimese (sh erivajadused, eakad, vähemusgrupid jms) **võimete avamine** ja tema **toetamine** viisil, mis lubab **parimat toimetulekut** järjest keerustavas maailmas ning ka selle maailma enda mõistlikul arengurajal hoidmist.

Mati Heidmets, 2017



“Mis hariduses töötab?”

(Prof. John Hattie)

Prof. John Hattie, üks maailma mõjukamaid haridusteadlasi, kes arendas välja viisi, kuidas hinnata metaanalüüside põhjal tegureid, mis töötavad hariduses.

Oma murrangulises uuringus “Nähtav õppimine” (*Visible Learning*, 2009) reastas ta 138 mõjutegurit, mis on seotud positiivse või negatiivse õppimise tulemusega.

Tema soov oli leida vastus küsimusele “Mis hariduses töötab?”



Hattie pingerea



1. Õppija ootused endale/ lapse enda hinnangud oma edasijõudmisele
- Õpetaja teadmised õppimisest ja õppijast (õpetamine hetketasemest veidi "ette")
 - varane sekkumine õpilase probleemide ilmnemisel
 - õpetaja usaldusväärsus
3. Kujundav hindamine
4. Õpetaja tegevuse filmimine (hilisem analüüs, õppimine)
- Andekate "kiirendamine"
- Distsipliin klassis
- Sekkumine õpiraskustega õpilaste puhul
- Õpetaja selgus (eesmärkide ja edukriteeriumite sõnastamine)
- Vastastikune õpetamine
10. Igasugune tagasiside õppimisele (õpetajalt, kaasõpilastelt, arvutilt)



Vaatame tagasisidega enim seotud efektidele lähemalt otsa

Sinu ülesanne algab siin ja selle tulemusel valmib:

viis soovitusi ehk

TAGASISIDESTAJA ABC

1. Õppija ootused endale / õppija enda hinnangud oma edasijõudmisele

(209 uurimust, 305 kirjeldatud efekti, efekti suurus 1,44)

Õpilaste ootused on enese suhtes tihti madalamad kui mõistlik, püüdes mängida kindla peale ja varuga. Ootusi peab õpetaja suutma tõsta ning võimaldama õpilastele eduelamusi kõrgemal sooritustasemel. Edu kannustab õpilasi latti kõrgemal hoidma juhul, kui see kõrgemal hoidmine ei ole seotud ülearu suure pingutusega.

Üldjuhul jätavad õpilased õppimise pooleli, kui nad arvavad, et veavad oma teadmistega järgmisel päeval koolis enam vähem välja. Tegelikult on potentsiaali veel. Õpilaste ootusi enese suhtes tuleb tõsta, lisada enesekindlust, arusaamist õppimise vajalikkusest ja oskusi pingutada rohkem. Oma parima andmine ei ole kunagi piisav. Õpetaja peab suutma õpilase viia kaugemale kui õpilane suudaks ise omal käel liikuda (scaffolding).

MILLINE ROLL ON TAGASISIDEL?



3. Kujundava hindamise lõimimine õppetöösse

(30 uurimust, 78 kirjeldatud efekti, efekti suurus 0,90)

Kujundava hindamise all mõeldakse hindamist enne õppima asumist ja õppimise jooksul protsessi juhtimiseks (mitte pärast äraõppimist). Küsitakse, mida juba oskab sellest, mida hakatakse õpetama või kuidas jõuab õpetatav päralt. Hindamine toimub pidevalt, õpilased kohandavad oma õpistrateegiaid (eneseregulatsioon) ja õpetajad õpetamise strateegiaid. Efekt 0,9 avaldub vaid siis, kui tagasiside on rikkalik (väljendab, kus õpilane oma õppimisega on, kuhu ta võiks välja jõuda ning mis ta peaks saavutamiseks ette võtma) ning siis muutub see võtmetähtsusega didaktiliseks strateegiaks. Kujundav hindamine on üsna detailselt struktureeritud meetod (eesmärgistamine, hindamismudelite tutvustamine õpilasele koos uue materjali omandamisega, kaaslaste hindamine, enesehindamine). Ainult rikkalik sõnaline tagasiside ei anna 0,9 efekti. Õpilast huvitab, mida ta peaks järgnevalt tegema. Erivajadustega õpilaste puhul on efekt 0,70. Tagasiside olemasolu muudab paljud õpetamisviisid efektiivsemaks. Efekti annab eriti õpilase tagasiside õpetajale, mille põhjal õpetaja kohandab õpetamisstrateegiaid.

MILLINE ROLL ON TAGASISIDEL?



4. Micro teaching - õpetaja tegevuse filmimine

(402 uurimust, 439 kirjeldatud efekti, efekti suurus 0,88)

Õpetaja tegevus (õppe-eesmärgil vähendatud suurusega) klassis filmitakse õpilase positsioonist, et seda saaks õpetaja ise ja tema kolleegid hiljem analüüsida justkui mikroskoobi all, millest ka *microteaching* nimetus. Tihti on fookuses mingi uudse pedagoogilise võtte kasutamine. Analüüsimine toimub koos kolleegidega, spetsialistidega ning mõnikord isegi õpilastega. Õpetaja õpib tundi nägema õpilase silmade läbi, hindab tunni lavastuslikku külge, oma liikumist klassis, dialoogide provotseerimise edukust, õpetamise tempot ja pauside otstarbekust, reageerimist mitteplaneeritud seikadele, klassi jälgimist ja kohanemist olukorraga klassis. Filmimine paneb õpetajat rohkem ennast jälgima ning kehakeelt arendama. Õpetaja ei tohi analüüsidest oma tegevust õigustada vaid peab pigem kuulama tähelepanelikult teiste vihjeid.

MILLINE ROLL ON TAGASISIDEL?



10. Igasugune tagasiside, ka teistelt õpilastelt või arvutilt

(1287 uurimust, 2050 kirjeldatud efekti, efekti suurus 0,73)

Õpilastele öeldakse, mida on nad teinud hästi (positiivne kinnitus) ning mida tuleb parandada, samas täpsustades eesmärgi. Seega on ka hindamiskriteeriumide tutvustamine Hattie mõistes tagasiside. Kõrge kvaliteediga tagasiside on alati seotud mingite väliste kriteeriumidega. Õpilased saavad tagasisidet nii ülesande täitmise kui eneseregulatsiooni osas. Tagasiside peab olema ülesandekohane, mitte isikukohane. Efekt saavutatakse õpilastelt saadud tagasiside tõlgendamisel. Õpilasel peab olema huvi saadud tagasisidega tegelda. 70% õpetajatest arvavad, et nad annavad tagasisidet, kuid ainult 45% õpilastest nõustub. Enamus tagasisidest saavad õpilased kaasõpilastest ning enamuses ei ole see pädev, pigem seotud inimeste kui asjaga. Õpetajate kasutatavad klepsud on pigem aktiveerimismeetod kui tagasiside, sest sisaldab vähe informatsiooni. Efekt negatiivne -0,34. Alahindab sisemist motivatsiooni. Eriti huvitavate ülesannete puhul (-0,78) võrreldes 0,18 ebahuvitavate ülesannete puhul. Õpilased ei võta vastutust eneseregulatsiooni alal. Tagasiside ei ole sisuline. Tagasiside on efektiivne, kui sisaldab informatsiooni mitte vale vaid õige vastuse suhtes. Tagasiside on efektiivsem, kui on tegu väljakutset pakkuvate raskete ülesannetega. Mitte aga keerukate ülesannetega. Tagasiside on efektiivsem, kui sellel on väiksem mõju enesehinnangule, sest võimaldab enam tähelepanu sisulisele poolele. Õpilane peab aru saama, mida ta peab saavutama ning kuidas tal selles suunas liikumine edeneb. Kui tagasiside on suunatud isikule, üritavad õpilased vältida riski. Nõrgemate õpilaste puhul tuleb rohkem panustada õpetamisse kui tagasisidesse.

MIDA SELLEST ÕPPIDA?

Tagasisidest konkreetsemalt



Tagasisidseõnumi “vormistamine“ ehk millele osundada?

Vihjeid pakub maailmakuulus Carol Dweck

JÄÄVUSTEOORIA

Õppimist **pärssivad** uskumused

- ▶ teadmised on peamiselt faktid.
- ▶ võimekus on jääv ja kaasasündinud, seda ei saa arendada

JUURDEKASVUTEOORIA

Õppimist **soodustavad** uskumused

- ▶ teadmised on pidevalt arenevad ja faktide paikapidavus sõltub kontekstist
- ▶ võimekust saab tegutsedes arendada, võimekus on **alati arendatav**



Tagasiside tähendus andragoogilisest vaatenurgast

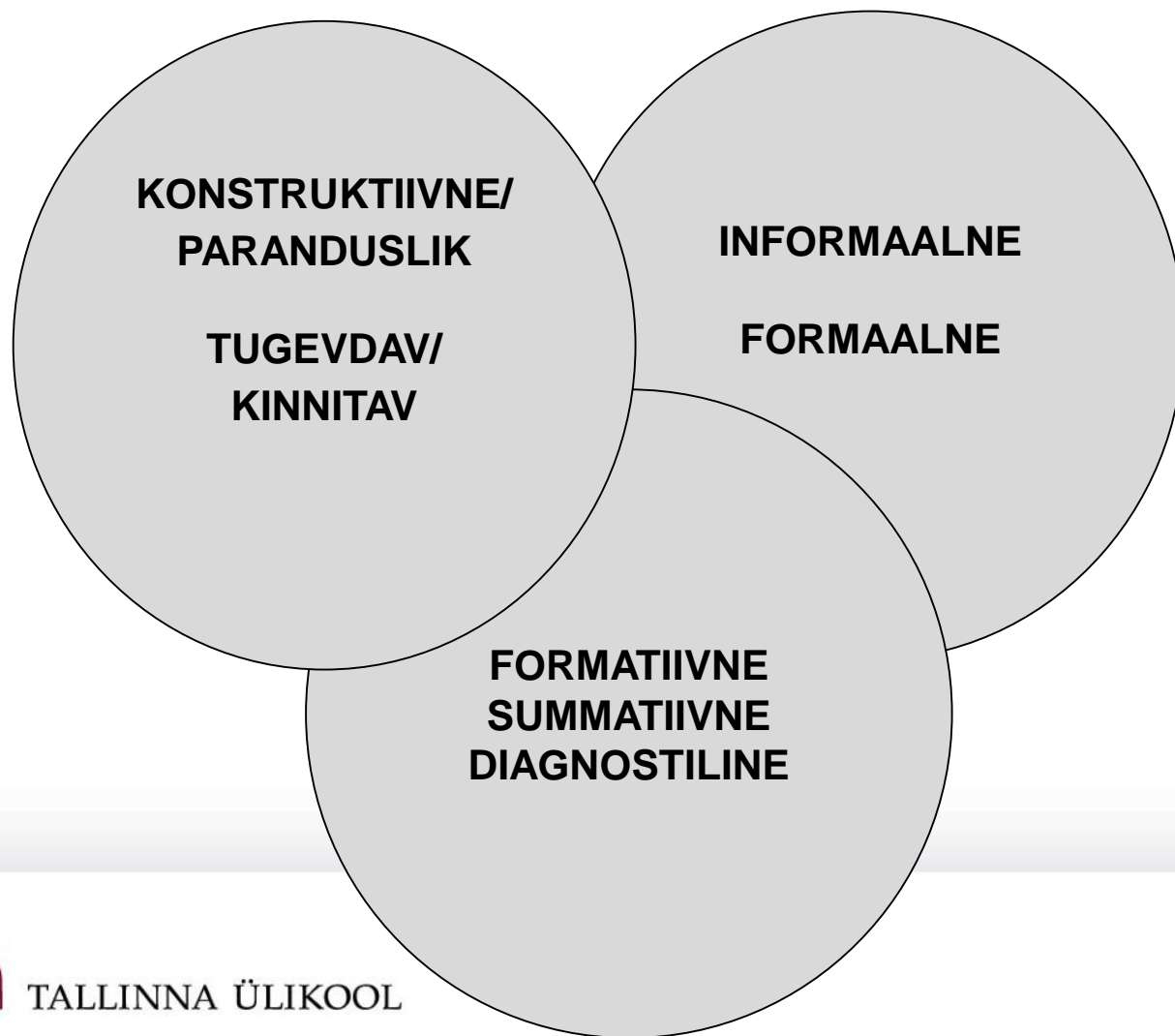
Tagasiside on interaktiivne protsess ehk kahepoolne protsess, mille eesmärgiks on pakkuda tagasiside saaja tegevusele, lahendustele, tekstidele jms ülevaadet.

Tagasiside andmine on vajalik selleks, et **kiirendada õppimist ja arendada oskusi**. Tagasiside annab vajaliku informatsiooni tehtu kohta ning seda analüüsidest on võimalik teadvustada enda arengukohti.

TAGASISIDEL ON MÕTET KUI ME SOOVIME, ET MIDAGI MUUTUKS VÕI KUI SOOVIME KINNISTADA/TUNNUSTADA.



Tagasiside võib olla:



Õpetaja kui **tagasisidestaja** ja **tagasiside** õpetaja

ÕPISITUATSIOONIS LUUAKSE ÕPPIJATELE VÕIMALUSI
LISAKS AINE/TEEMA ÕPPIMISELE,
ARENDADA KA ÕPIOSKUSI, SOTSIAALSEID,
sh TAGASISIDE ANDMISE JA SAAMISE OSKUSI.

Professionaalseks tagasiside andjaks ei ole meist keegi
sündinud.

Tagasiside andmise kogemus kasvab praktika kaudu.
Tagasiside kvaliteeti mõjutab nii tagasiside andmine kui
vastuvõtmine, sest tagasisidest on kasu vaid siis kui
sellega midagi ette võetakse.



Tagasiside subjektid

TAGASISIDE ANDJA

TAGASISIDE SAAJA

TAGASISIDE GENEREERIJA

Tagasiside andmine eeldab positiivset suhtumist, konkreetsust, enesekehtestamist ja valmisolekut suhtlemiseks.

Tagasiside vastuvõtmine eeldab orientatsiooni iseendale, enesearengulist hoiakut, valmisolekut tagasisidet saada, valmisolekut suhtlemiseks ja kuulamiseks. Tagasiside vajab analüüsi.



(Quiton ja Smallbone, 2010)

Tõhus tagasiside

... vastab kolmele küsimusele sõltumata sellest, kas vaadata tagasiside andja või tagasiside saaja seisukohalt.

FEED UP - kuhu olen minemas? (eesmärgid)

FEEDBACK - kuidas mul seni on läinud?

FEED FORWARD - mis edasi? Mis on minu järgmised sammud?

(Moon, 2004, Hattie ja Timperley, 2007)

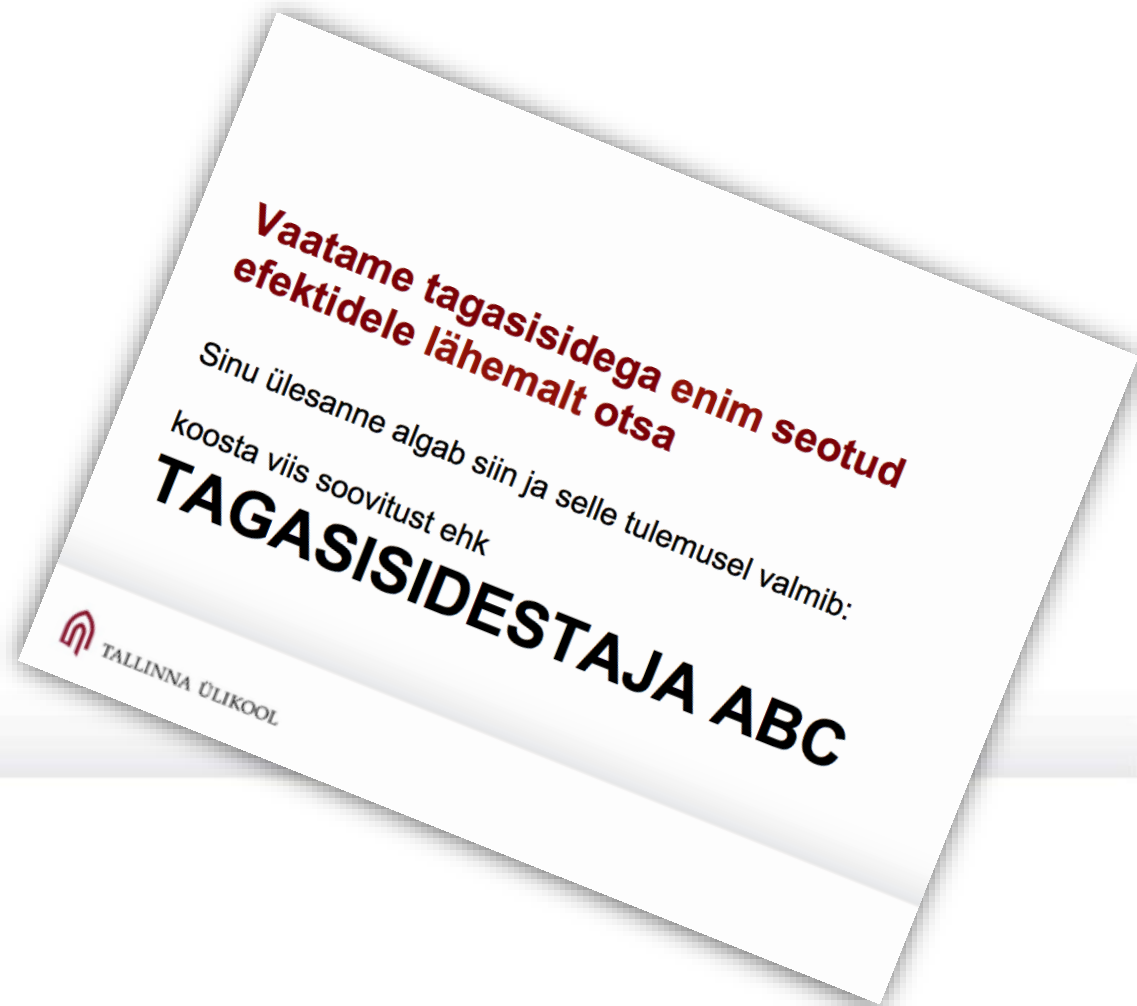
Tagasiside andmisel ja saamisel arvesta, et ...

- tagasiside on MINA sõnumi põhine
- tagasiside on eesmärgistatud ja põhineb kokkulepetel
- tagasiside andmine ja vastuvõtmine eeldab aega ja keskendumist
- tagasiside on põhjendatud
- tagasisidetstamisel on oluline KUULATA (mitte õigustada, vastuseks valmistuda jms. ehk osata vältida kuulamistõkkeid)
- tagasiside mõjutab alati
- tagasisidestamisel on oluline jätta õppijale ruumi ise vastutada, otsustada ja tegutseda (iseseisvuse ja vastutus-võimelisuse kasv)



TAGASISIDE ABC ehk Sinu soovitus

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.



Lugemiseks ja mõtlemiseks

Drago-Severson, E., Blum-DeStefano, J. (2016). *Tell me so I can hear you. A Developmental Approach to Feedback for Educators*. Cambridge, Massachusetts: Harvard Education Press.

[Clynes M.P.](#), [Raftery SE](#). (2008). Feedback: an essential element of student learning in clinical practice. *Nurse Education in Practise*, 8(6), 405-11.

Drapen, S., W. (2009). What are learners actually regulating when given feedback? *British Journal of Educational Technology*, 40(2), 306-315.

London, M., Sessa, V., I. (2006). Group Feedback for Continuous Learning. *Human Resource Development Review*, 5(3), 303-329.

Nicol, D. (2007). *Principles of good assesement and feedback:Theory and practice*.

<https://sydney.edu.au/education-portfolio/ei/assessmentresources/pdf/Link9.pdf>

Vaatamiseks

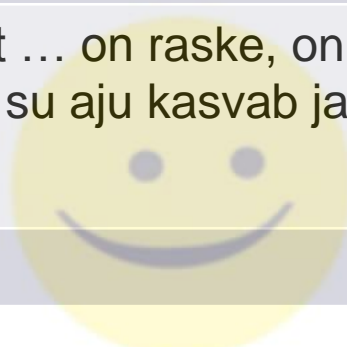
<https://www.youtube.com/watch?v=o5m2xwVMMYI>



Kuidas innustada õppijat (näited)

Carol Dweck

Soodustab	Pärsib
“Kui sa õpid, kuidas tegeleda uue ettetulnud probleemiga kasvatab see sinu “...-aju”!	“Kõik ei olegi head. Anna endast lihtsalt parim”
“Kui sa tabad end ütlemas “ma ei ole ...-inimene”, siis lisa sellele sõna VEEL.”	“Kõik on hästi! Võib-olla ei ole ... lihtsalt sinu tugevaim külg”
“Eesmärk ei ole teha asju kohe õigesti. Eesmärk on kasvatada samm sammult sinu arusaamist. Mida sa saad järgmiseks proovida?”	“Ära muretse, küll sa saad hakkama, kui jätkad proovimist.” Kui õpilane kasutab vale strateegiat, ei pruugi nende pingutus vilja kanda. Lisaks sellele võivad nad tunda end eriti saamatuna kui nende katsed on viljatud.
“Tunne, et ... on raske, on märk sellest, et su aju kasvab ja areneb”	“Suurepärane pingutus! Sa andsid endast parima” Ära aktsepteeri oma õpilastelt vähemat kui optimaalne sooritus.



SOURCE: Carol Dweck

**Õppija arvamusel,
uskumusel**

Tagasiside andmisel mõtle alati, mis põhjusel ma seda teen?

The wrong reasons to give feedback:	The right reasons to give feedback:
<ul style="list-style-type: none">▪ Defend/excuse your own behavior▪ To demoralize/condemn▪ You're in a bad mood▪ To appease a third party▪ To make yourself seem superior/powerful	<ul style="list-style-type: none">▪ Commitment/concern for another▪ Sense of responsibility▪ To guide/mentor▪ To support/enhance

kristi.vinter@tlu.ee

[Katrин.karu@tlu.ee](mailto:Katrिन.karu@tlu.ee)

TÄNAN!

