

## NÕUNIKU TAGASISIDEARUANNE

<b>Õppeasutus</b> Tallinna Luha lasteaed	
<b>Õppeasutuse juhi ees- ja perekonnanimi</b> Aita Saar <b>Kontaktandmed</b> 645 08 39 , e-post: luha@luhala.edu.ee	
<b>Õppeasutuse aadress ja kontaktandmed</b> Luha 29, Tallinn, 10131	
<b>Nõuniku ees- ja perekonnanimi</b> Eve Kalimulina	
<b>Tagasisidearuande esitamise kuupäev</b> 10.02 2012	
<b>Nõuniku seisukoht arengukavas sätestatud eesmärkide asjakohasusest ja õppeasutuse tegevuse vastavusest nendele eesmärkidele</b>	Tallinna Luha Lasteaia arengukavas 2008-2010 on püstitatud eesmärgid kahel tasandil: strateegiliste ja valdkonnapõhistena. Strateegilised eesmärgid (2) on seostatud kolme aasta tegevuskava valdkonnapõhiste eesmärkidega, millest lähtuvalt on kavandatud aasta tegevuskavad. Arengukavas sätestatud eesmärkide täitmist toetab nende otsene seos valdkondadega, ajalise mõõtme ja reaalse täituvusega. Püstitatud eesmärgid on seostatud lasteaia põhiväärtuste, missiooni ja visiooniga ning juhtkonna poolt on loodud mitmekülgsed võimalused läbiviidud tegevuste hindamiseks. Märkimist väärib eesmärkide püstitamisel ja tegevuste kavandamisel toimunud areng: hetkel kehtivas arengukavas on eesmärgid võrreldes eelneva sisehindamisperioodiga konkretiseerunud ja täpsustunud, mis toetab tegevuste täitumise analüüsiprotsessi ja arengukavasse uute toetavate tegevuste planeerimist. Lasteaia järjepideva arengu tagab läbimõeldud erinevaid tasandeid haarav sisehindamise tulemuste analüüs: nt pedagoogilise personali kaasamine tegevuskava täitumise analüüsi, lastevanemate , personali ja laste rahulolu uurimine erinevatel aastatel, eneseanalüüside ja sisekontrolli tulemuste seostamine ning nende arvestamine tegevuste tulemuslikkuse hindamisel. Soovitan edaspidi analüüsida lisaks eelnevale ped. nõukogu otsuste täitmise protsenti ja mõjusust arendustegevustele, et luua arengukavas kavandatud tegevuste ja põhiprotsessi vahel otsesed seosed.
<b>Nõuniku seisukoht õppeasutuse sisehindamise üldisest korraldusest ja seotusest arengukavas püstitatud eesmärkide hindamisega</b>	Luha lasteaia sisehindamise korraldus on protsessipõhine ja süsteemne ning toetub reaalsele, järjepidevale, põhjalikust analüüsist tulenevatele hindamistegevustele. Sisehindamise korraldamisel on arvestatud eelmise sisehindamisperioodi lõpus toimunud nõustamise soovitusi ja ettepanekuid. Kasutusel olevad hindamismeetodeid on kohandatud vastavalt sisehindamise tulemustele: näiteks on rahulolu-uuringu küsimustikke uuendatud, rahulolu tulemusi võrreldud teiste lasteaedadega-tehtud sellest lasteaia arengu jaoks olulisi järeldusi, st. on püütud rahulolu-uuringute kaudu hinnata erinevate valdkondade tulemusi ja neid omavahel võrrelda. Kõiki rahulolu-uuringuid on läbi viidud kolmel järjestikusel aastal, et tagada andmestiku võrreldavus. Hindamistegevustesse on kaasatud kõik huvigrupid: rahulolu-uuringuid viiakse läbi nii lastevanematele, personalile kui ka lastele. Kavandatud sisehindamisalased tegevused võimaldavad läbi viia võrdlevat analüüsi sisehindamise perioodi vältel erinevaid huvigruppe arvestades, näit. jälgida võimalikke seoseid õppeaasta kokkuvõtte, personali enesehindamise, sisekontrolli tulemuste ja rahulolu-uuringute kokkuvõtete vahel. Positiivse märksõnana sisehindamisel võib välja tuua järjepidevuse, näit. põhiprotsessis on perioodi vältel kõikide hindamismeetodite kaudu

	<p>hinnatud lapsest lähtumise rakendumist. Pedagoogilise personali sõnul on pidev tagasiside planeerimisest ja tegevuste läbiviimisest taganud ühtsed arusaamad ja lastevanemate kõrge rahulolu õppe-ja kasvatustööga.</p> <p>Hetkel kasutusel olevas sisehindamise korras on kirjeldatud võtmetegevusi ja lähenemisviise ning kogutavaid tulemusnäitajaid, kuid realselt on lasteais rakendatud rohkem hindamistegevusi, kui sisehindamise kord seda kajastab. Soovitan sisehindamise kord üle vaadata ja viia see vastavusse nende tegevuste ja tulemusnäitajatega, mida igapäevaselt ühe õppeaasta lõikes lasteaias läbi viiakse. Soovitan tegevuste kirjapanekul need seostada ajalise mõõtme ja läbiviijaga, et kõigil protsessil osalejatel oleks selge arusaam tulemusnäitajate kogumise olulisusest.</p> <p>Üldhinnang Tallinna Luha lasteaias sisehindamissüsteemi toimimisele põhineb lasteaias poolt esitatud aruandele 2007-2010, lasteaias arengukavale 2008-2010, lasteaias läbiviidud intervjuudele ( läbi viidud 3 intervjuud: direktor, õppealajuhataja, hoolekogu esindaja ja 2 fookusintervjuud pedagoogilise ja teenindava personaliga ) ning dokumentide ja õpikeskkonnaga tutvumisele. Sisehindamissüsteem Luha lasteaias on rakendunud, toimub olemasoleva süsteemi ülevaatus pärast kolme aasta hindamistegevuste kokkuvõtet, et viia sisse järelusprotsessidest lähtuvad muudatused. PDCA tsükli kohaselt on rakendunud kõik etapid. Soovitan edaspidi tähelepanu pöörata järelusprotsessidele ja neist lähtuvale rahulolu-uuringute küsimustike ühtlustamisele.</p>
<p><b>Hindamiskriteeriumid</b> <b>(valdkonnad)</b></p>	
<p><b>1. Eestvedamine ja juhtimine</b></p>	<p>Juhtkond peab oluliseks põhiväärtusest: koostööst lähtumist lasteaias juhtimisel ja arendamisel, mis väljendub tegevuskavadesse planeeritud tegevustes ning nende analüüsimises. Missioon ja visioon on koostöös personaliga pärast viimast sisehindamisperioodi üle vaadatud ja uuendatud. Eestvedamine ja juhtimine on orienteeritud personali kaasamisele: töökoosolekutel otsustamise kaasamisena ja pedagoogilise personali toetamisel tööalase kogemuse tutvustamisena on rakendatud edukalt osalusjuhtimise printsiipe. Juhtkonna poolt läbimõeldud enesehinnangu küsimustikud on seostatud õppeaasta kokkuvõtetes kajastatuga. Intervjuude põhjal on pedagoogiline personal väljendanud vastutuse tõusu ja teadlikkuse kasvu seoses lasteaias arenguga, mis põhineb kaasatusel erinevates valdkondade arendustegevuses - ka eelarve küsimustes. Direktor ja õppealajuhataja on samuti lasteaias ühe olulise tugevusena nimetanud personali kaasatust sisehindamisse. Valdonna hindamisel ja analüüsimisel on suurt rõhku pööratud juhtimistasandi igakülgsel hindamisele, kolme aasta kokkuvõttes näitavad lasteaias põhiväärtusel-koostööl tugineva tulemuse tõusutrendi. Lasteaias poolt väljatoodud tugevused on asjakohased, kuid soovitan edaspidi tugevusi seostada reaalselt tulemusnäitajatega, trendide, võrdlustega. Rahulolu-uuringute kokkuvõtetes on tulemusnäitajad trendidena olemas - võimaldavad lisaks nn. "pehmetele tulemustele" , tugineda näit. sisehindamise korraldamise muutmisel arvnäitajatele, et siseseviidud muudatusi põhjendada.</p> <p>Enamik arendusvaldkondi on samuti asjakohased, näiteks on analüüsi tulemusena hakatud kaasama teenindavat personali töögruppidesse. Strateegilise juhtimise</p>

	<p>parentusvaldkonnana on välja toodud sisehindamise vastavusse viimine arengukavaga. Soovitan edaspidi arengukava koostamisel arvestada sisehindamise tulemustega, mitte vastupidi. Soovitan lisaks riiklikele tegevusnäitajatele välja töötada lasteaia eripära väljendavad täiendavaid tegevus- ja tulemusnäitajad, nt uurida „Aasta teo“ olulisust lasteaia mainega seoses. Seni on rahulolu-uuringutes võrreldud tulemusi kolme aasta lõikes, soovitan erinevate huvigruppide küsimusi ühtlustada, et tagada huvigruppidest lähtuv võrdlev valdkonna hindamine.</p>
<p><b>2. Personalijuhtimine ja personaliga seotud tulemused</b></p>	<p>Valdkonna tugevuseks on meeskondlik koolitussüsteem, mis tagab personali ühtsed arusaamad lasteaia arengusuundadest. Personali eneseanalüüsi tulemusena on selgunud personali rahulolu koolitamisega, lisaks riiklikele tegevusnäitajatele on välja töötatud täiendavaid tegevus- ja tulemusnäitajad - näit. koolituse mõjususe analüüs õppe- ja kasvatusprotsessile kolme aasta lõikes. Personali töö tulemuslikkuse hindamise aluseks on eneseanalüüs, sisekontrolli tulemused, meeskondlikud arenguveestlused, avatud tegevused ja rahulolu-uuring. Personal on intervjuudes väljendanud rahulolu tagasisidestamisega sisulisele tööle, mis on tekitanud motivatsiooni töötamiseks. Lisaks eelnevale on toodud esile juhtkonna rolli personali toetamisel lähtuvalt ühisväärtusest: hoolivus- haigestunud töötaja toetamine. Lasteaeda on viimaste aastate jooksul lisandunud noori õpetajaid, kes on avaldanud tunnustust toimivale mentorlus- süsteemile ja toonud lasteaia tugevusena välja meeskonnatöö ning üksteise toetamise. Juhtkonna tunnustuseks võib välja tuua, et personalijuhtimise valdkonnas on viimaste aastate jooksul toimunud kõige rohkem tõusva trendiga muudatusi. Tunnustust väärrib juhtkonna konstruktiivne lähenemisviis hindamismeetodite valikul, näit. on hinnatud ja analüüsitud personali stressitaset töö. Personali motiveerimiseks soovitan tööühenduseks välja töötada lasteaia põhi- ja ühisväärtusi kajastavad motivatsiooni statuudid- võimaldab personalil oma väga heal tasemel sisulist tööd väärtustega seoses hinnata ja edu tähistada.</p>
<p><b>3. Koostöö huvigruppidega ja huvigruppidega seotud tulemused</b></p>	<p>Koostöö huvigruppidega on kavandatud lasteaia arengukavas ja õppeaasta tegevuskavas. Valdkonda on hinnatud lastevanemate ja personali rahuloluküsitluste ning lastevanematega läbiviidud arenguveestluste kaudu, näit. on toetatud lastevanemate teadlikkuse kasvu lapse arengust, on uuritud rahulolu tagasiside saamise kohta ja see on kolme aasta lõikes tõusvas trendis. Valdkonna suurimaks tugevuseks on lasteaia positiivne maine ja laste ning lastevanemate rahulolu lasteaiaiga. Soovitan lisaks rahulolu uurimisele, edaspidi analüüsida lastevanemate kaasatust ja mõju rühma tegevuste otsustamisse lastevanemate koosolekute protokollide kaudu. Soovitan teha kokkuvõtvaid järeldusi lastevanemate ettepanekute realiseerumise osas, et lapsevanemad mõistaksid senisest enam enda rolli lasteaia arendustegevuses.</p> <p>Oluliseks koostööpartneriks lasteaiale on hoolekogu. Toetudes intervjuule hoolekogu esindajaga soovitan pöörata tähelepanu hoolekogu liikmete initsiatiivile oma tegevuse korraldamisel ja analüüsimisel. Sisehindamise terviklikkust silmas pidades on oluline hoolekogu tegutsemise iseseisvus: lähtuvalt eelmise aasta kokkuvõtetest uue tööplaani koostamine ja uute ülesannete jagamine, et igal hoolekogu liikmel oleks oma vastutusvaldkond. Soovitan analüüsida hoolekogu puhul arvilist kaasatust otsustamisse, vastuvõetud otsuste hulka ja nende mõju lasteaia arendustegevusele. Soovitan hinnata lastevanemate rahulolu hoolekogu tegevusega.</p>
<p><b>4. Ressursside</b></p>	<p>Eelarveliste ressursside juhtimisel on loodud seosed põhiprotsessi – õppe- ja</p>

<p><b>juhtimine</b></p>	<p>kasvatusprotsessiga, sest eelarve prioriteedid tulenevad lasteaia õppekavas ja arengukavas kavandatu rakendamisest. Eelarveliste ressursside juhtimise tugevuseks on projektitegevus, sponsorlus ja erinevate huvigruppide (lastevanemate annetused) kaasamine, mis on viimasel kolmel aastal oluliselt toetanud õpikeskkonna parendamist. Projektitegevuse kaudu on loodud tingimused õppe- ja kasvatusprotsessi arendamiseks IKT abil- soetatud arvutid toetavad personali ajaressurssi planeerimisel ja info jagamisel. Olulise tugevusena võib nimetada säästva keskkonnahoiu põhimõtete rakendumist: info edastus meili listi kaudu ja personali kohustus viia end saadetava infoga kurssi 2 x päevas. Lasteaias on hinnatud personali rahulolu olemasolevate töövahenditega. Lasteaial on toimiv koduleht, mis võimaldab erinevatel huvigruppidel omada ülevaadet lasteaia arendustegevusest. Lasteaias toimub info kogumise, kättesaadavuse ja liikuvuse hindamine. Positiivne on personali kaasatus eelarveliste ressursside sihipärase kasutamise hindamisse, mis toimub töökoosolekul. Soovitan hinnata lastevanemate rahulolu lasteaia kodulehega.</p>
<p><b>5. Õppekasvatustes ja õppuriga seotud tulemused</b></p> <p><b>5.1. Õppuri isiksusliku arenguga seotud tulemused</b></p> <p><b>5.2. Õppuri õppijõudlus</b></p>	<p>Õppe- ja kasvatusprotsessi kavandamisel ja hindamisel on lähtutud lasteaia motost "Mäng on väikese inimese töö" ja põhi- ning ühiväärtustest. Lapsest lähtuva õppe- ja kasvatusprotsessi läbiviimiseks on rakendatud süsteemset planeerimist, toimub mänguliste tegevuste planeerimise järjepidev individuaalne tagasisidestamine õppealajuhataja poolt igal nädalal, tänu millele on saavutatud ühtsete põhimõtete elluviimine ja mängulise õppe kvaliteet. Laste arengu hindamine on kavandatud rühmade tegevuskavades kuude lõikes. Arenguestluse eeltööna toimub sihipärane lapse arengu jälgimine erinevate meetodite põhjal. Arenguestlustel lastevanematega antakse tagasisidet lapse eakohasest arengust, lapse arengu hindamise ja arenguestluste tulemuste põhjal tehakse kokkuvõtte, mis on aluseks rühma järgmise aasta tegevuskavade koostamisel. Lastevanemate osaluse trend arenguestlustel on kahe viimase aasta lõikes tõusev. Andekate laste toetamine toimub huviringides osalemise kaudu, laste osalemine huviringides on tõusvas trendis. Valdkonda on hinnatud lastevanemate, laste ja personali rahulolu-uuringute, laste arengu hindamise, lastevanemate arenguestluste, personali enesehinnangu ja avatud tegevuste läbiviimise kaudu. Juhtkonna poolt on loodud võimalused lasteaia tulemuste võrdlemiseks teiste lähikonna lasteaedadega. Valdkonna tugevuseks võib lugeda pedagoogide kõrget motivatsiooni lapsest lähtuva õppe rakendamisel ja õppekava rakendumise analüüsimisel seoses planeerimisprotsessiga. Lähtuvalt õppekava pidevast arendamisest soovitan edaspidi analüüsida sisseviidud muudatuste mõju õppe- ja kasvatusprotsessile seoses õppekava rakendamisega. Soovitan hinnata tegevusi, mis seostuvad tervisedendusega, et analüüsida TEL lasteaedade võrgustikku kuulumise olulisust ja muudatusi seoses kuuluvusega.</p>
<p align="center"><b>ÕPPEASUTUSE TUGEVUSED JA PARENDUST VAJAVAD VALDKONNAD JA ALAVALDKONNAD</b></p>	
<p><b>Õppeasutuse tugevused, sealhulgas eripära, mis võiksid olla eeskujuks teistele õppeasutustele (kuni 5)</b></p>	<p>1. Sisehindamise läbiva tugevusena võib Tallinna Luha lasteaia puhul välja tuua lapsest lähtuva õpikäsituse rakendumise õppe- ja kasvatusprotsessis mängulise õppe väljundina, selle seostatuse personali arendamisega ning toetamisega. Järjepidevuse tagamine põhiprotsessi arendamisel ja hindamisel ( 2005 – ühiskoolitus, 2006-süsteemsus planeerimisel, 2007-2009- personali toetamine järjepideva individuaalse tagasisidena õppe- ja kasvatustegevuste planeerimisel ja läbiviimisel, alates 2007 avatud tegevuste läbiviimine -positiivse kogemuse jagamine lasteaia tasandil ja praeguseks Tallinna linna tasandil, 2009-</p>

	<p>eneseanalüüsi alustes valdkonna analüüsimine, 2010-ühiskoolituse läbiviimine personali eneseanalüüsi toetamiseks).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Süsteemse koolituspoliitika rakendumise lähtuvalt õppeaasta prioriteetsest valdkonnast.</li> <li>3. Osalusjuhtimise -personali kaasatuse otsustamisprotsessidesse.</li> <li>4. Projektitegevuse lisaressursside taotlemisel.</li> <li>5. Sisehindamisel kasutusel olevate hindamisvormide mitmekesisuse.</li> </ol>
<p><b>Parendust vajavad valdkonnad (alavaldkonnad), mis toetaksid lähiaastatel kõige mõjusamalt õpilaste arenguks vajalike tingimuste loomist (2 – 5)</b></p>	<p>Üldiste parendustegevustena sisehindamissüsteemi arendamisel võib soovitada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Süsteemsemat tegelemist lasteaia eripära kajastavate tulemustega- lasteaia enda tulemustele orienteeritud arvnäitajatega: läbi mõelda, mida, miks ja kuidas koguda, kuidas tulemusi süstematiseerida.</li> <li>• Tegelemist hindamise tulemusena kogutud andmete võrdluste analüüsimisega: langevate ja tõusvate trendide põhjuslikkuse välja selgitamisega.</li> <li>• Keskendumist järelendusprotsessidele: kogutud tulemuste põhjal järelduste väljatoomist ja seoste loomist kolme õppeaasta lõikes.</li> </ul> <p>Täna kõiki meeldiva ja avatud koostöö eest. Nõustamisprotsess oli sujuv tänu juhtkonna soovile nõustamisprotsessis uusi kogemusi omandada ja õppida. Nõustamisprotsessiks vajaminev informatsioon oli direktori poolt ette valmistatud ja kättesaadav, töötingimused personali intervjuerimiseks ja küsitlemiseks olid head. Õhkkond lasteaias oli positiivne, kodune ja sõbralik. Tunnustaksin eraldi lasteaia juhtkonda ja pedagoogilist personali, kes oma positiivse suhtumise, avatuse ja kogemusega võimaldasid minul nõunikuna ja lasteaiajuhina nõustamise protsessist õppida.</p>
<p><b>Ettepanek õppeasutusele ja HTMile õppeasutuse järgmise sisehindamisearuande esitamise aja osas</b> <b>01. märts 2016</b></p>	
<p><b>Nõuniku nimi ja allkiri</b></p>	<p>Eve Kalimulina</p>