

## ÕIEND RIIKLIKU JÄRELEVALVE TEOSTAMISE KOHTA SÄREVERE LASTEAIAS KUREPESA

### I. Sissejuhatav osa

1. Riiklikku järelevalvet teostati Särevere lasteaias Kurepesa. Järelevalve alus on Järva maavanema korraldus 9.09.2010. a nr 412.
2. Järelevalve eesmärgiks on välja selgitada, kuidas lasteasutuses on tagatud pedagoogide vastavus kvalifikatsiooninõuetele, korraldatud pedagoogide atesteerimine ja täienduskoolituse võimaldamine.  
Järelevalve toimus 3.–6. jaanuaril 2011. a. Järelevalve teostas Järva Maavalitsuse haridus- ja sotsiaalosakonna peainspektor Anne Viljat.
3. Järelevalve käigus vesteldi lasteasutuse direktori ning pedagoogidega, tutvuti lasteasutuse dokumentatsiooniga ja analüüsiti seda, tutvuti lasteasutuse kasvukeskkonnaga, kontrolliti Eesti Hariduse Infosüsteemis kajastatud andmeid.
4. Lühülevaade õppeasutusest:  
Kurepesa Lasteaed on munitsipaallasteaed, aadress: Särevere alevik, 72101;  
Lasteasutuse pidaja on Türi vald;  
Lasteasutuses toimub õppe- ja kasvatustegevus eesti keeles;  
Laste üldarv on 47;  
Pedagoogide üldarv on 9.

### II. Olukorra kirjeldus ja analüüs

#### Pedagoogide kvalifikatsioon, atesteerimise korraldus ja täienduskoolituse võimaldamine

##### 1. Pedagoogide kvalifikatsioon (tabelid 1 – 4 ja kirjeldus ning analüüs)

1.1. Juhtide kvalifikatsioon ja haridustase.

1.2. Õpetajate kvalifikatsioon.

**Tabel 1. Juhataja ja juhataja asetäitja õppe- ning kasvatustöö alal (edaspidi *juhtide*) kvalifikatsioon**

Juhtide arv		Juhtide arv, kelle kvalifikatsioon vastab nõuetele		Juhtide arv, kelle kvalifikatsioon ei vasta nõuetele		Keeleoskuse tase			
						C1-kõrgtase	B2-kesktase	Tasemeharidus omandatud eesti keeles	Muu keeletase
Dok	EHIS	Dok	EHIS	Dok	EHIS				
1	1	1	1	0	0				

**Tabel 2. Juhtide haridustase**

Juhtide arv		Juhtide arv, kellel on magistrikraad või sellele vastav haridustase		Juhtide arv, kellel on bakalaureusekraad		Juhtide arv, kellel on rakendus- kõrgharidus		Juhtide arv, kellel on muu haridustase		Juhtide arv, kes on asunud omandama magistri- või bakalaureusetase mele vastavat haridust	
Dok	EHIS	Dok	EHIS	Dok	EHIS	Dok	EHIS	Dok	EHIS	Dok	EHIS
1	1	1	1								

### Juhtide kvalifikatsioon ja haridustase

Lasteaia direktor on omandanud Tartu Ülikoolis haridusteaduse bakalaureusekraadi (koolieelse lasteasutuse õpetaja) ja Tallinna Ülikoolis sotsiaalteaduse magistrikraadi (hariduse juhtimine) ning läbinud Tallinna Ülikoolis 160-tunnise juhtimiskoolituse „Lasteaia kui organisatsiooni juhtimine“ (2007). Direktoril on 20-aastane pedagoogilise töö staaž koolieelses lasteasutuses, Särevere Lasteaeda juhib alates 2006. aastast.

Lasteasutuse juht vastab haridus- ja teadusministri 26. augusti 2002. a määrusega nr 65 „Pedagoogide kvalifikatsiooninõuded“ kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele.

**Tabel 3. Õpetajate kvalifikatsioon**

Õpetajate arv		Õpetajate arv, kelle kvalifikatsioon vastab nõuetele		Õpetajate arv, kelle kvalifikatsioon ei vasta nõuetele		Keeleoskuse tase			
Dok	EHIS	Dok	EHIS	Dok	EHIS	C1-kõrgtase	B2-kesktase	Tasemeharidus omandatud eesti keeles	Muu keeletase
8	8	7	7	1	1				

Kõik rühmaõpetajad vastavad kvalifikatsiooninõuetele, omades erialast haridust. Neljal rühmaõpetajal on eelkoolipedagoogika alane keskeriharidus, kahel kõrgharidus (bakalaureusekraad).

Muusikaõpetajal on lasteaia muusikakasvataja kvalifikatsioonile lisaks rakenduskõrgharidus muusikaõpetaja (Viljandi Kultuurikolledž).

Liikumisõpetaja on omandanud Tallinna Ülikoolis kõrghariduse pedagoogika ja algõpetuse meetodika erialal, ta omab ka algkooli kehalise kasvatuse õpetaja lisaeriala. Hetkel ei vasta õpetaja haridus- ja teadusministri määrusega kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele, sest tal on läbimata 160-tunnine eelkoolipedagoogika kursus.

**Tabel 4. Juhtide ja õpetajate kvalifikatsiooni vastavus nõuetele (tabelite 1 ja 3 koond)**

Pedagoogide kvalifikatsiooni vastavus nõuetele	Pedagoogide arv	
	Dok	EHIS
Pedagoogide arv, kelle kvalifikatsioon vastab nõuetele	8	8
Pedagoogide arv, kelle kvalifikatsioon ei vasta nõuetele	1	1
Kokku	9	9

Lasteaia pedagoogilise personali koosseisu kuuluvad direktor, kuus rühmaõpetajat, liikumisõpetaja (0,35 ametikohta), muusikaõpetaja (0,35). Loodud on ka logopeedi ametikoht (0,25, täitmata).

Haridus- teadusministri 26. augusti 2002. a määrusega nr 65 „Pedagoogide kvalifikatsiooninõuded“ kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele vastab lasteaia üheksast pedagoogist kaheksa. Liikumisõpetaja ei vasta kvalifikatsiooninõuetele.

Lasteasutuse sisehindamise aruandes ja nõuniku tagasisidearuandes hinnatakse kõik õpetajad kvalifikatsiooninõuetele vastavateks. Järelevalve käigus selgus, et üks õpetaja ei vasta siiski haridus- ja teadusministri määrusega kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele.

## 2. Õpetajate atesteerimine (tabel 5 ja kirjeldus ning analüüs)

2.1. Ametijärkude omistamine õpetajatele.

2.2. Õpetajate töö tulemuslikkuse hindamine ja õpetajate arengu toetamine atesteerimise kaudu.

2.3. Noorempedagoogide toetamiseks mentorsüsteemi rakendamine.

2.4. Õpetajate osalemine piirkonna aineseksioonide töös.

**Tabel 5. Õpetajatele omistatud ametijärgud**

Pedagoog- metoodiku ametijärguga õpetajate arv		Vanempedagoogi ametijärguga õpetajate arv		Pedagoogi ametijärguga õpetajate arv		Noorempedagoogi ametijärguga õpetajate arv		Ametijärguta õpetajate arv		Õpetajate arv kokku	
Dok	EHIS	Dok	EHIS	Dok	EHIS	Dok	EHIS	Dok	EHIS	Dok	EHIS
0	0	0	0	6	6	1	1	1	1	8	8

### Ametijärkude omistamine õpetajatele

Lasteaias on üheksa pedagoogilist töötajat: direktor, kuus rühmaõpetajat, liikumisõpetaja ja muusikaõpetaja. Pedagoogi ametijärguga on kuus õpetajat, noorempedagoogi ametijärguga üks õpetaja, üks õpetaja on ametijärguta. Vanempedagooge ega pedagooge-metoodikuid lasteasutuses pole.

Noor õpetaja, kes omab bakalaureusekraadi ja kellel täitub peagi esimene tööaasta, on seni ametijärguta, kuigi haridus- ja teadusministri määruse kohaselt oli tal õigus noorempedagoogiks atesteerimisele alates erialase hariduse omandamisest (haridus- ja teadusministri 2. oktoobri 2002. a määruse nr 69 „Pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord“ § 5).

Üks rühmaõpetaja omab noorempedagoogi ametijärku aastast 2006, mil tal ei olnud ametikohal töötamiseks vajalikku tasemeharidust. Õpetaja omandas Tallinna Ülikooli Rakvere kolledžis alushariduse pedagoogi kutse 2009. a ning alles sellest ajast alates saanuks teda atesteerida noorempedagoogiks. Õpetajaga oli sõlmitud tähtajatu tööleping, ehkki ta ei vastanud kvalifikatsiooninõuetele, ning tema ametikohale ei korraldatud konkurssi.

Atesteerimisi tõendav dokumentatsioon on ainult osaliselt säilinud. Pedagoogidele ametijärgu omistamine on dokumentaalselt tõendatud nelja praegu töötava pedagoogi puhul (atesteeritud 1997. a ja 2000. a). Teiste pedagoogide ametijärgu omistamise kohta dokumendid puuduvad, kuigi Eesti Hariduse Infosüsteemis on nad märgitud pedagoogideks. Muusikaõpetaja kohta EHIS-es andmed puuduvad.

Viimane pedagoogiks atesteerimine on läbi viidud 2004. a (õpetaja ei tööta enam Säreveere lasteais). Atesteeritava töö analüüs on lakooniline, käsitledes vaid õpetajatöö põhieesmärke. Analüüsis ei ole lähtutud „Õpetajate koolituse raamnõuetes“ sätestatud õpetaja üldpädevusnõuetest ega atesteeritava ametikohale esitatavatest eripädevusnõuetest, samuti puudub juhataja kui sisekontrolli eest vastutava isiku kirjalik hinnang atesteeritava tööle.

Õpetaja on avalduse adresseerinud lasteaedadevahelisele atesteerimiskomisjonile, kuigi pedagoogi ametijärgu omistajaks oli õppeasutuse juht.

Dokumentatsioonile on lisatud õpetaja haridust ja täienduskoolitusi tõendavate dokumentide koopiad.

28. septembril 2010. a moodustati lasteasutuse pedagoogide atesteerimiskomisjon, kuhu kuulub seitse liiget. Atesteerimiskomisjoni koosseis on vastavuses haridus- ja teadusministri 2. oktoobri 2002. a määruses nr 69 „Pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord“ sätestatuga.

Direktori käskkirjaga on moodustatud pedagoogi vaba ametikoha täitmiseks korraldatava konkursi komisjon (11. jaan 2010). 2010. a jaanuaris toimus konkurss rühmaõpetaja ametikohale.

Pedagoogide vaba ametikoha täitmiseks korraldatava konkursi tingimused ja kord on kinnitatud 13. juunil 2006. a.

### Õpetajate töö tulemuslikkuse hindamine ja õpetajate arengu toetamine atesteerimise kaudu

Õpetajate töö tulemuslikkust hinnatakse mitmel eri tasandil: õpetajad analüüsivad ja hindavad oma töö tulemuslikkust õppeaasta õppe- ja kasvatustegevuse kokkuvõttes, analüütilises töökokkuvõttes ja arenguvestlusel, lastevanemad osalevad rahulolu-uuringutes, direktor annab õpetajatele nende töö tulemuslikkuse kohta tagasisidet (sisekontroll, lahtiste õppe- ja kasvatustegevuste vaatlused, meetodiliste vahendite valmistamine, arenguvestlused jms), laste kooliks ettevalmistuse kohta saadakse teavet koolidest.

Oma töö tulemuslikkust ja professionaalset arengut hindavad õpetajad õppeaasta lõpus õppe- ja kasvatustöö analüütilises töökokkuvõttes. Lasteaias on välja töötatud õpetaja eneseanalüüsi juhend, mille aluseks on „Õpetajate koolituse raamnõuded“. Analüüsis kajastuvad õpetaja senised saavutused, hinnang oma töö tulemuslikkusele ja ettepanekud töö parendamiseks. Eneseanalüüsis kajastub ka õpetaja professionaalne areng (sh koolitusvajaduse väljaselgitamine, kutsealaste teadmiste ja oskuste täiendamine sisekoolituses, täienduskoolituses ja projektitegevuses). Nimetatud kokkuvõttele järgneb arenguvestlus, mille tulemusena määratletakse õpetaja arenguvajadused ja -eesmärgid. Töötaja ja juht otsivad ühiselt võimalusi eesmärkide saavutamiseks.

Õpetaja töö tulemuslikkuse hindamisel on oluline koht arenguvestlustel (arenguvestluste kord on kinnitatud 10.03.2010). Üheks arenguvestluse eesmärgiks on töötajate koolitusvajaduse ja tulevikuplaanide väljaselgitamine. Arenguvestlusel käsitletakse töötaja osalemist koolitustel, koolituste tulemuslikkust ja seal omandatu rakendamist igapäevatoos, selgitatakse välja, milliseid koolitusi õpetaja edaspidi vajab (koos põhjendustega), samuti analüüsitakse, mida on õpetaja juurde õppinud. Arenguvestluse aruandes fikseeritakse õpetaja koolitusvajadus.

Õpetajate töö tulemuslikkuse hindamiseks viiakse lastevanemate seas läbi erinevaid küsitlusi ja rahulolu-uuringuid. Lastevanemad on hinnanud lasteaia tegevust erinevatest aspektidest lähtuvalt. Suuremat tähelepanu leiavad laste kasvukeskkonda puudutavad küsimused-probleemid, aga ka info liikumine lasteaia ja kodu vahel ning vanemate kaasatus lasteaia tegemistesse. Rahuolu-uuringust selgus, et lastevanemad on lasteaia õppe- ja kasvatustegevusega väga rahul, millega antakse ühtlasi ka kiitev hinnang õpetajate töö tulemuslikkusele.

Asutuse juht annab õpetajatele nende töö kohta tagasisidet igapäevase töö käigus. Õpetajate töö tulemuslikkust näitab ka laste osavõtt erinevatest võistlustest ja konkurssidest.

Õpetajate töö tulemuslikkuse oluline näitaja on laste kooliküpsus. Lastead teeb koostööd kohalike koolidega, eriti tihedad on sidemed Laupa Põhikooliga, kuhu läheb õppima enamik Säreve lasteaia lõpetanud lastest. Koolist saadav tagasiside laste kooliküpsuse kohta annab lasteaiale infot õpetajate töö tulemuslikkuse kohta. Kooli ja lasteaia esindajate ühiste arutelude käigus selgub, kuidas lapsed koolis hakkama saavad, millised on kooli soovid laste ettevalmistuse osas. Lasteaialapsed tutvuvad oma tulevase kooli ja õpetajaga kooliks ettevalmistusrühma tegevuse kaudu, samuti osaletakse kooli üritustel.

2009/2010. õa õppe-kasvatustöö analüüs heidab pilgu lõppenud õppeaastale, tuues välja eredamad hetked ja ebaõnnestumised. Siin kajastub õpetajate osalemine tasemeõppes, aineseksiooni tegevuses, koolitustel ja ametijärgu tõstmisel, juhendaja või mentorina tegutsemine, avalikud esinemised, artiklite avaldamine jms. Pedagoogidelt oodatakse ettepanekuid, millised võiksid olla Säreve lasteaia õpetajate põhiväärtused.

28. septembril 2010. a kinnitas direktor oma käskkirjaga pedagoogide atesteerimise korra, mille arutas eelnevalt läbi ka pedagoogiline nõukogu.

„Säreve lasteaia atesteerimise tingimused ja kord“ § 10 lg 2 näeb ette, et kutseaasta läbimiseks on vaja eelnevat kaheaastast staaži erialasel tööl. Antud nõudmist ei saa lugeda põhjendatuks. Vabariigi Valitsuse 22.11.2000. a määruse nr 381 „Õpetajate koolituse raamnõuded“ § 13 lg 1 sätestab kutseaasta alustamise tingimuseks õpetajakoolituse lõpetamise ning sama määruse § 12 kutseaasta eesmärgiks õpetajakoolituses omandatud teadmiste ja oskuste rakendamise ning õpetajakoolituse läbinud õpetaja valmisoleku õpetajatööks. Atesteerimise sidumist kutseaasta läbimisega ei saa lugeda õiguspäraseks, eristada tuleb pedagoogide atesteerimist (haridus- ja teadusministri 2.10.2002 määruse nr 69 „Pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord“ § 4) ja õpetajate tööalast koolitamist (Vabariigi Valitsuse 22.11.2000. a määruse nr 381 „Õpetajate koolituse raamnõuded“ 3. peatükk).

Lasteaia atesteerimiskorra kohaselt on arvatud ametijärgu taotlusele lisatavate dokumentide hulka lasteaia direktori kirjaliku hinnangu kõrval ka mentori kirjalik hinnang atesteeritava tööle, mida ei saa samuti pidada õiguspäraseks (haridus- ja teadusministri 2.10.2002 määruse nr 69 „Pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord“ § 20 lg 2 p 3).

Pedagoogide atesteerimise tingimusi ja korda tutvustati õpetajatele 2010/2011. õa alguses pedagoogilise nõukogu koosolekul, samas valiti ka õpetajate esindajad atesteerimiskomisjoni.

Vestlusest õpetajatega selgus, et neil on tekkinud arusaam, nagu peaks vanempedagoogi ametijärgu taotlemiseks omama kõrgharidust, kuid lasteaia staažikamad pedagoogid on keskeriharidusega (haridus- ja teadusministri 2.10.2002 määruse nr 69 „Pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord“ § 7 lg 1), samuti loetakse vanempedagoogi kvalifikatsiooninõudeid küllaltki kõrgeteks. Bakalaureusekraadiga õpetaja töökogemus on alles lühiajaline, mille tõttu ei saa ta veel ametijärku tõsta.

#### Noorempedagoogide toetamiseks mentorsüsteemi rakendamine

Lasteaias töötab 2010. a kõrgkooli lõpetanud õpetaja, kelle suhtes rakendatakse alates käesoleva õppeaasta algusest mentorsüsteemi. Noor õpetaja on valinud oma juhendajaks mentorikoolituse läbinud kogemustega õpetaja, vanempedagoogi Kesklinna lasteaia Türi. Noor õpetaja on läbi viinud oma rühmas tegevusi, mida analüüsiti koos mentoriga. Järgmisse etappi on planeeritud tegevuste vaatlused lasteaias, kus töötab mentor. Iga perioodi lõpus toimuvad noore õpetaja ja mentori arenguvestlused. Aasta jooksul valmib õpimapp.

Õpetaja hindab kõrgelt kogunud praktiku ettepanekuid ja soovitusi õpetajakoolituses omandatud teadmiste rakendamisel ning õpetajatööks vajalike oskuste kujunemisel.

Lasteasutuses töötab õpetaja, kes atesteeriti noorempedagoogiks 2006. aastal ning kes omandas töö kõrvalt erialase hariduse 2009. aastal. Nimetatud õpetajat toetas õpetajakoolituses omandatud teadmiste rakendamisel kogenum kolleeg, kes on avaldanud soovi läbida mentorikoolitus.

Noortel õpetajatel on alati võimalus pöörduda nõu ja abi saamiseks teiste rühmaõpetajate ja lasteaiadirektori poole.

### Õpetajate osalemine piirkonna ainesektsioonide töös

Maakonnas tegutseb aktiivselt lasteaiadirektorite ainesektsioon, kes jaguneb seitsmeks töögrupiks: tervisedendus, keskkond ja loodus, muusika, liikumine, kunst, lugema ja kirjutama õpetamine, liitühenduste töögrupp.

Iga töögrupp viib õppeaastas läbi 2–4 üritust. Korraldatakse väljasõite teistesse lasteasutustesse nii oma maakonnas kui ka väljaspool, samuti loodusesse, kuulatakse loenguid ja vaadeldakse lahtisi tegevusi, korraldatakse ühiseid spordipäevi, viiakse läbi näidistegevusi, valmistatakse õppevahendeid jne. Ainesektsiooni augustinõupidamistel teevad töögruppide juhid kokkuvõtte õppeaasta tegevusest, kuulatakse töökogemuslikke ettekandeid ja lektorite loenguid, kavandatakse uue õppeaasta tegevused.

Enamik Särevere lasteaiadirektorite õpetajatest osaleb maakonna lasteaiadirektorite ainesektsiooni tegevuses. Lasteasutuse juht tutvustab õppeaasta alguses pedagoogilise nõukogu koosolekul maakonna ainesektsiooni tööplaani. Plaan on olemas ka rühmades, mistõttu on kõikidel õpetajatel sektsiooni töös osalemiseks vajalik info alati kättesaadav.

Õpetajad ei ole end määratlenud ühegi töörühma koosseisu, vaid võtavad osa erinevate töögruppide korraldatud õppepäevadest, mille teemad neile huvi pakuvad. Kõige populaarsemad on õppekursioonid teiste maakondade lasteaiadirektorite (viimane nendest Lotte lasteaiadirektor), samuti looduse tundmaõppimiseks korraldatud õppekäigud (nt Aegviidu loodusmaja). Ainesektsiooni augustinõupidamistest võtavad osa need õpetajad, kellel see töö tõttu on võimalik. Särevere lasteaias ei ole seni ainesektsiooni üritusi läbi viidud.

Lasteaiadirektor toetab õpetajate osalemist maakonna ainesektsiooni töös: tutvustab sektsiooni tööplaani, innustab osalema õpetajate ühistegevuses, jälgib õpetajate osavõttu ainesektsiooni üritustest. Õppeaasta lõppedes teevad õpetajad kirjaliku kokkuvõtte ainesektsiooni töös osalemise või ainesektsiooni korraldatud üritustest (nt laste spordipäevad) osavõtu kohta. Ka aasta õppe-kasvatustegevuse analüüsis märgib õpetaja oma osalemise ainesektsiooni üritustel ja koolitustel.

Lasteasutuse juht osaleb Järvamaa Koolieelsete Lasteasutuste Juhatajate Ühingu töös, olles juhatuse liige. Direktor võtab osa nii kohaliku omavalitsuse kui ka maakonna hariduse arengukava väljatöötamisest.

### **3. Pedagoogide täienduskoolituse kavandamine ja hindamine (kirjeldus ning analüüs)**

3.1. Pedagoogide täienduskoolituse võimaldamisel lähtumine lasteasutuse arengukavas määratletud põhisuundadest ja -valdkondadest ning tegevuskavast.

3.2. Pedagoogide täienduskoolituse kavandamisel lähtumine lasteasutuse sisehindamise tulemustest.

3.3. Pedagoogide täienduskoolituse tulemuslikkuse analüüsimine.

Pedagoogide täienduskoolituse võimaldamisel lähtumine lasteasutuse arengukavas määratletud põhisuundadest ja -valdkondadest ning tegevuskavast

Lasteaias on olemas arengukava aastateks 2008–2010, käimas on uue arengukava koostamine. Kord aastast analüüsitakse arengukava täitmist.

Arengukavas 2008–2010 on seatud arengueesmärgid nii juhtimise kui ka personalitöö valdkonnas. Üheks asutuse prioriteediks on personali professionaalsuse ja töemotivatsiooni toetamine. Arengukavas seati eesmärgiks luua personali tunnustussüsteem, mis motiveerib meeskonnatööd, pakub eduelamusi ja toetab koostööd; käivitada sisekoolitussüsteem, mille raames jagatakse teadmisi ja kogemusi kolleegidega; personali kompetentsuse tõstmiseks selgitada välja koolituvajadus.

Eeltoodud eesmärkide elluviimiseks koostati nimetatud aastate kohta tegevuskava, millega planeeriti õpetajate täienduskoolitus, sisekoolitus, õpetajate eneseanalüüs, tunnustussüsteemi käivitamine, õpetajate osalemine ainesektsioonide töös, samuti ka õpetajate osalemine sisehindamises ja lasteasutuse tegevuse analüüsimisel.

Tegevuskavale lisaks koostatakse igaks õppeaastaks üldtööplaani, milles kajastuvad arengukava prioriteetsed tegevused. Lasteaia tegevuse kohta koostatakse aasta tegevusaruanne, milles antakse ülevaade õpetajate täienduskoolitustest.

Arengukava tegevuskava annab üldised suunad personalitöös, detailsemalt kajastub personaliarendus õppeaasta tegevuskava osaks olevas koolitusplaanis. Õppeaasta analüütilise töökokkuvõtte (õpetaja eneseanalüüsi) põhjal selgitatakse välja pedagoogide koolituvajadus. Asutuse juhi ja õpetajate koostöös koostatakse igaks õppeaastaks koolitusplaani. Plaani täiendatakse õppeaasta jooksul vastavalt vajadusele ja võimalustele (erinevad koolituspakkumised, rahalised võimalused).

Täienduskoolituse võimaldamisel lähtutakse arengukavas seatud eesmärgist toetada personali professionaalsust ja töemotivatsiooni. Arengukava tegevuskava annab üldised tegevussuunad personali arendamiseks; täiendõpet, sisekoolituste toimumist, ainesektsioonide töös osalemist ei konkretiseerita. Koolitusplaani kujunemisel on silmas peetud üldist eesmärki töötajate kompetentsuse tõstmiseks. Mõnel juhul langevad kokku õppeaasta eesmärgid ja koolituste temaatika: 2008/2009. õa ja 2009/2010. õa oli üheks eesmärgiks õuesõpe – üks õpetaja läbis 160-tunnise täienduskoolituse “Keskkonnateadlik ja jätkusuutlik areng läbi õues õppimise” (2008), kolm õpetajat osales lühiajalistel koolitustel õuesõppest (2008); 2010/2011. õa üheks eesmärgiks on avastusõpe – õpetajad osalevad Tartu Ülikooli „Avatustee” koolitusel, teiseks eesmärgiks loovus – kaks õpetajat võttis osa andeainete õpetamise kursusest (2010), üks õpetaja kursusest, mis käsitles õpetaja loovust (2010).

Arengukava koostamisel (2008) hinnati kõik pedagoogid kvalifikatsiooninõuetele vastavateks, millest tulenevalt ei seatud personaliarenduse valdkonnas eesmärgiks tagada kõikide õpetajate vastavus kvalifikatsiooninõuetele. Hetkeolukorda (2011) objektiivselt hinnates – üks õpetaja ei vasta kvalifikatsiooninõuetele – on vajalik püstitada personaliarenduse valdkonnas uued eesmärgid ja planeerida vastavad tegevused.

2008. a seati eesmärgiks luua lasteaias personali tunnustussüsteem. Nimetatud eesmärki ei ole veel saavutatud, kuna kollektiivil puuduvad ühtsed arusaamad töötajate motiveerimisest ja tunnustamisest, samuti ei ole ka kokkuleppeid ühiste väärtuste osas.

2008. a õppeasutuse hetkeseisu hinnates väideti, et meeskond töötab ühtsete põhimõtete ja väärtuste alusel. 2010. a koostatud sisehindamisaruande kohaselt on „koostöö põhimõtted ja ühtsed väärtused meeskonnas kokku leppimata, mistõttu erinevad arusaamad arengust ja koostööst”. Möödunud õppeaastat analüüsid püüti leida ühiseid väärtusi, mis iseloomustavad pühendunud õpetajat. Lasteaia eripära ehk „oma näo” kujundamine on kollektiivi lähimate aastate eesmärk: kõige tõenäolisem on õuesõppele keskendumine.

Arengukavas seati eesmärgiks täiustada lasteaias sisehindamissüsteemi. Nimetatud valdkonna arendamine on olnud tulemuslik: sisehindamissüsteemi täiustatakse pidevalt (rohkelt erinevaid uuringuid, küsitlusi, analüüse); kollektiivi kaasatakse sisehindamisprotsessi järjest rohkem, õpetajad on läbinud mitmeid koolitusi õppimaks enesehindamist, on koostatud ja esitatud sisehindamisaruanne. Sisehindamise kaudu

selgitatakse välja õpetajate koolitusvajadus, mistõttu on sisehindamissüsteemi täiustamine pedagoogide täienduskoolituse võimaldamisel väga oluline.

Arengukavas seatud eesmärgini käivitada sisekoolitussüsteem jõuti 2008. aastal. Asutusesiseste koolituste käigus jagatakse täienduskoolitusele saadud teadmisi kolleegidega. Sisekoolitussüsteemi rakendamisega on paranenud õpetajatevaheline koostöö, eesrindlike pedagoogiliste kogemuste edasiandmine ning kolleegi kogemustest õppimine.

Arengukavas seati eesmärgiks täiendada koolituskorda, tagamaks õpetajate süstemaatiline täienduskoolitus. Koolituskorda uuendati 2010. a kevadel (kinnitati 11.05.2010. a). Koolituskord sätestab täienduskoolituse eesmärgid: tagada töötajate tasakaalustatud arendamine kooskõlas aasta eesmärkidega, sisehindamise tulemustega ja tegelikest koolitusvajadustest lähtuvalt; võimaldada pedagoogidele iga 5 aasta järel 160-tunnine koolitus ning vastavalt vajadusele lühiajalised koolitused; suunata õpetaja abid pedagoogilisele täienduskoolitusele.

Arengukava täitmist analüüsitakse õppeaasta lõpus koos kollektiiviga. Analüüsis kajastatakse kõiki lasteasutuse tegevusvaldkondi. Jätkuvalt on lasteaias nõrgim lüli lastele sobimatu kasvukeskkond (seoses paiknemisega Järvamaa Kutsehariduskeskuse ühiselamus rendipinnal ebakindlus tuleviku osas, suur ruumikitsikus, pidaja investeeringute vähesus, õueala puudulik turvalisus jne). Üle poole küsitletud lastevanematest pidasid lasteaias suurimaks puuduseks ruumikitsikust.

#### Pedagoogide täienduskoolituse kavandamisel lähtumine lasteasutuse sisehindamise tulemustest

Lasteaias sisehindamise korda uuendati 2010. a maikuu, dokument on kinnitatud direktori käskkirjaga. Valminud on sisehindamise aruanne 2007/2008.–2009/2010. õa kohta.

Sisehindamise kaudu analüüsitakse lasteaias tööd, tuuakse välja tugevused ja parendamist vajavad valdkonnad, hinnatakse lasteasutuse juhtimise tulemuslikkust, õppe- ja kasvatustegevuse kvaliteeti ja laste arengut. Sisehindamist viiakse läbi nii õppeasutuse kui ka üksikisiku tasandil, tuues välja tugevused ja parendusvaldkonnad, mille alusel püstitatakse uued eesmärgid nii organisatsioonile kui ka organisatsiooni liikmetele.

Sisehindamise käigus viiakse läbi erinevaid rahulolu-uuringuid (lastevanemad, personal), eneseanalüüsi ja arenguvestlusi, tegevuste vaatlusi, analüüsitakse õppe- ja kasvatustegevust, teostatakse sisekontrolli. Sisehindamise raames toimuvad arvamusi- ja vestlusringid lastega, mille käigus selguvad ideed järgmise nädala õppe- ja kasvatustegevuste läbiviimiseks.

Üheks sisehindamise eesmärgiks on personali koolitusvajaduse väljaselgitamine ning koolituse efektiivsuse hindamine. Pedagoogide täienduskoolituse kavandamisel on suur osatähtsus sisehindamise raames läbiviidud eneseanalüüsidele. Õppeaasta lõpus koostavad õpetajad põhjaliku eneseanalüüsi, mis on aluseks uue õppeaasta eesmärkide püstitamisele, sh ka koolitusvajaduse väljaselgitamisele.

Õppeasutuses on seatud eesmärgiks, et õpetajate koolitusvajaduse väljaselgitamine ja professionaalne areng tugineks põhiliselt enesehindamisele. Suurt tähelepanu pööratakse õpetaja analüüsioskuste parendamisele: direktor ja viis õpetajat on läbinud koolituse „Õpetaja eneseanalüüs“, direktor ja üks õpetaja lisaks ka koolituse „Sisehindamine lasteaias ja õpetaja enesehindamine“, pedagoogiline nõukogu on arutanud tegevuse eesmärgistamist ja analüüsimist, asutuses on koostatud eneseanalüüsi juhendmaterjal, analüüsikohta antakse tagasisidet arenguvestlusel, samuti on direktor koostanud kirjalikud kokkuvõtted õpetajate eneseanalüüsist. Asutuse juhi tagasiside toob esile ja tunnustab tugevaid külgi õpetaja töös ja selle analüüsimisel ning annab soovitusi, kuidas oma tööd põhjalikumalt analüüsida-hinnata.



Eneseanalüüsi alusel toimuvad arenguvestlused õpetajatega. Arenguvestluste kord on lasteaias välja töötatud, vestlused toimuvad konkreetse küsimustiku alusel.

Arenguvestlusel on oluliseks teemaks õpetaja professionaalne areng: osalemine täienduskoolitustel ning koolitustel omandatu rakendamine õppe- ja kasvatustegevuste läbiviimisel. Vestluse käigus esitab õpetaja oma koolitussoovi ja põhjendab seda. Arenguvestluse aruandes fikseeritakse õpetaja koolitusvajadus.

Täienduskoolituste võimaldamisel on lähtutud peamiselt õpetaja soovidest, mis põhinevad eneseanalüüsil, ja direktori hinnangust koolitusvajadusele. Täienduskoolituse võimaldamisel arvestatakse ka koolitusorganisatsiooni mainet ja lasteaias rahalisi võimalusi.

Täienduskoolituste info edastamine on paranenud asutusesiseste infotehnoloogiliste võimaluste avardumise tõttu.

Analüüsides ja kokkuvõtete puhul on oluline, et õpetaja tegevus on dokumenteeritud. Sellega luuakse eeldused töö tulemuslikkuse paremaks analüüsimiseks ja objektiivsemaks hindamiseks. Analüütiliste töökokkuvõtete ja õppeaasta analüüsides koostamisele on lasteaias pööratud palju tähelepanu, mistõttu on areng kahe viimase õppeaasta võrdluses märgatav.

Sisehindamise raames selgunud koolitusvajadusele (lastevanemate tähelepanekud) on reageeritud operatiivselt ning suunatud õpetaja vajalikule koolitusele.

2009/2010. õa sisehindamise prioriteediks kinnitati personaliarendus. Teema valik tulenes õpetajate eneseanalüüsides, meeskonnatööst, vajadusest personali kaasata.

Lasteaias viiakse läbi lahtisi tegevusi. Vähemalt üks kord õppeaastas viib iga õpetaja läbi ühe tegevuse, mida kolleegid analüüsivad ja hindavad. Infotunnis tehakse lahtisest tegevusest kokkuvõtte, tuuakse välja õnnestumised ja tehakse ettepanekuid parendustegevuseks.

Sisehindamise raames (2008) toimunud lahtiste tegevuste analüüsi järel otsustati 18. novembri 2008. a pedagoogilise nõukogu koosolekul leida võimalusi õpetajate koolituseks integreeritud tegevuste läbiviimiseks rühmas. 2009. a osales üks õpetaja koolitusel „Laste huvile toetuvad integreeritud tegevused uue õppekava valguses“.

### Pedagoogide täienduskoolituse tulemuslikkuse analüüsimine

Õppeaasta analüütilises kokkuvõttes analüüsivad õpetajad õppe- ja kasvatustegevuse planeerimise ja läbiviimise kõrval ka oma professionaalset arengut (läbitud kursused, tagasiside õpetaja tööle, õpetaja tugevad ja nõrgad küljed, arenguvajadus, hinnang püstitatud eesmärkide saavutamisele, uued eesmärgid, koolitusvajadus, juhendamisevajadus). Juhataja on koostanud tagasiside õpetaja eneseanalüüsile, millele järgneb arenguvestlus.

Õpetajate analüüsid 2008/2009. õa kohta on kohati lakoonilised, ei osata välja tuua oma tugevaid ega nõrku külgi, näha arenguvõimalusi, teha ettepanekuid ja seada eesmärgid. Õpetajate individuaalne juhendamine enese analüüsimisel on üks tegevus personali arendamiseks, mis oli ka aasta eesmärgiks.

Õppe-kasvatustöö analüüsimiseks koostati lasteaias vastav vorm, mis täidetakse õppeaasta lõppedes. Analüüsides oma tööd nimetatud vormi aluseks võttes, näeb õpetaja ühtlasi ka oma arenguvõimalusi (tasemeõppes õppimine, loengute-ettekannetega esinemine, metoodiliste vahendite valmistamine, ametijärgu tõstmine, praktikandi juhendamine, mentoriks olemine, koolitustel osalemine, artiklite avaldamine).

Lasteasutuse juht analüüsis oma magistritöös õpetajate arusaamu õppimisest organisatsioonis, mis võimaldab tal saadud infot kasutada asutuse juhtimiseks vajalike otsuste tegemisel.

Lasteaia koolituskord reguleerib töötaja koolitusvajaduse väljaselgitamist, koolituse planeerimist ja korraldamist, koolitusele lubamist, koolituse tulemuslikkuse hindamist. Määratletakse nii asutuse juhi kui ka töötaja kohustused täienduskoolituste tulemuslikkuse analüüsimisel. Direktor peab koolituste üle arvestust, analüüsib töötajate poolt koostatud hinnanguid ja kasutab saadud infot koolituste planeerimisel, hindab töötaja koolitusel saadud teadmiste kasutamist igapäevatoos, annab arenguestlusel hinnangu töötaja koolituste tõhususe kohta. Töötaja omakorda on kohustatud täitma koolituse tagasisidelehe ja andma vajadusel täiendavat teavet koolituse kohta.

Tagasisidelehel annab õpetaja hinnangu koolitusele (kas sai uusi teadmisi ja oskusi, mis tulevad kasuks igapäevatoos), samuti hinnangu lektorile ning toob esile olulise teadmise, kuidas saaks õpitut igapäevatoos rakendada. Tagasisideleht täidetakse pärast koolitust.

Koolituste tagasisidelehti täidetakse alates 2010/2011. õa algusest. Nimetatud meetme mõju täienduskoolituste tulemuslikkusele ja õpetaja professionaalsele arengule tervikuna on veel vara hinnata – oluline on siinjuures järjepidevus ja põhjalikkus.

Täienduskoolituste tulemuslikkust näitab koolitusel saadud uute mõtete ja oskuste rakendamine õppe- ja kasvatusgevuste läbiviimisel. Õpetajad kajastavad oma nädalaplaanides uute ideede pärinemise konkreetselt koolituselt. Nimetatud meetodi abil saab õppeasutuse juht hinnata koolituste tulemuslikkust – kas ja kui palju koolitusel õpitust rakendus õpetaja igapäevatoos –, samas suunab see õpetajat analüüsima ja hindama uute mõtete ja oskuste kasutamise võimalusi.

Nädalaplaanides on esialgu veel vähe viiteid ideedele, mis pärinevad mõnelt konkreetselt koolituselt. 2010/2011. õa lahtiste tegevuste teemaks oligi „Koolituselt saadud hea idee“. Teemavalikuga rõhutati täienduskoolitustel omandatud teadmiste-oskuste kasutamise tähtsust.

Sisekontrolli raames viiakse lasteaias läbi lahtiste tegevuste vaatlusi, mille käigus jagatakse omavahel eesrindlikke pedagoogilisi mõtteid. Lahtiste tegevustega on võimalik tutvustada uusi kogemusi ja ideid, mis omandati täienduskoolituste käigus, ning ühiselt anda hinnang koolituse tulemuslikkusele.

#### 4. Pedagoogide osalemine täienduskoolituses ja personali täienduskoolituse finantseerimine (tabelid 6 – 7 ja kirjeldus ning analüüs)

4.1. Pedagoogide osalemine pika- ja lühiajalistel koolitustel viimase viie aasta jooksul.

4.2. Pedagoogide iseseisev enesetäiendamine.

4.3. Personali täienduskoolituskulu.

**Tabel 6. Pedagoogide osalemine täienduskoolituses**

Pedagoogide osalemine täienduskoolituses viimase viie aasta jooksul	Koolitustundide arv		Koolituses osalenud pedagoogide arv	
	Dok	EHIS	Dok	EHIS
Pikaajalised koolitused (160 ja enam tundi)	480	480	3	3
Lühiajalised koolitused (alla 160 tunni)	1110	829	9	8
Iseseisev enesetäiendamine, mis on tõendatud lasteasutuse juhi poolt	-	-	-	-

Pedagoogide osalemine täienduskoolituses viimase viie aasta jooksul	Näitaja	
	Dok	EHIS
Täienduskoolituse tundide arv pedagoogi kohta	176,7	163,6

Täienduskoolituses osalenud pedagoogide protsent pedagoogide üldarvust	100	88,9
--	-----	------

#### Selgitus:

Pedagoogide täienduskoolituste üle arvestuse pidamises esineb lasteaia puudusi: liikumisõpetaja on läbinud tunduvalt rohkem koolitusi, kui seda kajastavad asutuses olemasolevad koolitusdokumendid (on sissekanded EHIS-es). Keskmiste koolitustundide leidmisel tabelis 6 lähtutakse vaid koolitusdokumentidest. Tegelikult on õpetajal kokku 170 tundi koolitusi, seega on reaalselt suurem ka täienduskoolitustundide arv pedagoogi kohta.

#### Eksimused EHIS-e sissekannetes:

- Dokumentaalselt tõendatud koolituste ja EHIS-e sissekannete järgi fikseeritud koolituste arvud ei ühti: osa koolitusi on EHIS-sse kandmata (peamiselt 2010. a);
- Mõned koolitused ei ole dokumentaalselt tõendatud;
- Esineb ka teisi väiksemaid ebatäpsusi, nagu koolituste topelt sissekandmine, eksimine koolitaja nime ja koolituse teema sisestamisel ning tähistuste „T“ ja „P“ kasutamisel;
- EHIS-sse on kandmata andmed muusikaõpetaja kohta, sh osalemine täienduskoolituses.

Mõned koolitusorganisatsioonid ei numereeri väljaantud tunnistusi ja tõendeid, mistõttu ei saa numbreid ka EHIS-sse kanda.

#### Pedagoogide osalemine pika- ja lühiajalistel koolitustel viimase viie aasta jooksul

Õpetajad planeerivad eneseanalüüsi tulemuste põhjal koos lasteaia juhiga oma täienduskoolitused, mis kajastuvad õppeaasta koolitusplaanis.

Koolituste planeerimisel arvestatakse kindlasti ka koolituste kvaliteeti, sh koolitusfirma mainet ja seniste koolituste kogemusi. Õpetajad hindavad kõrgelt OÜ LogoServ ja Tallinna Ülikooli täienduskoolitusi.

Lasteaia koolituskorra kohaselt arvestatakse täienduskoolituste planeerimisel õpetajate koolituse raamnõuetes sätestatud nõudmisega, et õpetaja läbib iga viie aasta jooksul tööalase täienduskoolituse vähemalt 160 tunni ulatuses. Eesmärgiks on võimaldada kõikidele õpetajatele pikaajaline koolitus ning lühiajalisi koolitusi vastavalt vajadusele.

Viimase viie aasta jooksul on kolm pedagoogi osalenud pikaajalistel koolitustel, sh asutuse juht 160-tunnisel juhtimiskoolitusel, üks õpetaja pikaajalisel keskkonnateemalisel koolitusel, teine õpetaja nädalateemasid käsitleval kursusel.

Lühiajalistel koolitustel on viimase viie aasta jooksul osalenud kõik õpetajad, keskmine koolitustundide arv pedagoogi kohta on 176,7 tundi (dokumentide põhjal). Lühiajalistel koolitustel on õpetajad osalenud kokku 1110 tundi. Koos pikaajalistel koolitustega on koolitustundide arv on kokku 1590 (dokumenteeritud). Reaalselt on pika- ja lühiajalistel koolitustel osalemise keskmine 188,5 tundi.

Õpetajate osalemine koolitustel on erinev: kaks õpetajat on olnud väga aktiivsed – vastavalt 374 ja 327 koolitustundi. Õpetajate koolituse raamnõuetes sätestatud koolituste maht on täidetud veel kolme õpetaja ja direktori puhul (195, 220, 170, 203 t). 119 tunni ulatuses täienduskoolitustel osalenud pedagoog on lasteaia töötanud alla aasta, seetõttu on tema aktiivsus koolitustel osalemisel märkimisväärne. Ka 72 t koolitusi läbinud õpetaja töötab lasteaia alates lühikest aega (osalise ametikohaga).

Õpetaja, kes õppis 2006–2009 tasemeõppes, on täienduskoolitusi läbinud 16 tunni ulatuses ning ei ole seetõttu täitnud õpetajate koolituse raamnõuetes sätestatud tingimusi. Tema osalemist tasemekoolituses ei ole lasteaia iseseisva enesetäiendamisenä arvestatud (VV 22.11.2000 määruse nr 381 „Õpetajate koolituse raamnõuded“ § 17 lg 1), sellist võimalust ei näe ette ka lasteaia koolituskord (haridus- ja teadusministri 2.10.2002 määruse nr 69 „Pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord“ § 4 lg 3).

Lasteaia õpetajad säilitavad infot täienduskoolituste kohta vastavates kaustades: koolitustõendid, koolituste tagasisidelehed, aineseksiooni koolituspäeva kokkuvõte, samuti ka koolituste materjalid, mida õpetajad vajadusel kasutavad ja ka omavahel jagavad.

2010. a käivitus Järvamaal Tartu Ülikooli avastusõppe projekt – „Avastustee“. Säreveere lasteaiast osaleb koolitusprojekti kolm õpetajat.

### Pedagoogide iseseisev enesetäiendamine

Pedagoogide iseseisev enesetäiendamine ei kajastu Eesti Hariduse Infosüsteemis ning seda ei arvestata kohustusliku 160 tunni hulka. Asutuse juht jälgib ja toetab õpetajate iseseisvat enesetäiendamist, suunates õpetajaid teadlikult kujundama oma tööalast arengut ja vastutust selle eest.

Õpetajate iseseisva enesetäiendamise hulka kuulub osalemine lasteaiaõpetajate aineseksiooni töös, lahtiste tegevuste läbiviimine ja nende vaatlemine ning analüüs, sisekoolituste läbiviimine ja nendel osalemine, meetodiliste vahendite valmistamine, erialase kirjandusega tutvumine.

Lasteasutuse arengukavas nähti ette rajada sisekoolitussüsteem. Nimetatud eesmärk on saavutatud. Asutusesiseselt antakse koolitustel kuuldu ja kogetu kolleegidele edasi. Läbitud koolituste materjale säilitatakse ning vajadusel täiendatakse end iseseisvalt.

Sisekoolituste läbiviimine ei kajastu lasteaia koolituskorras. Koolituse läbiviijal arvestatakse sisekoolituseks kulunud aeg iseseisva enesetäiendamise hulka, samas koolitustel osalejate puhul seda ei tehta.

Lasteaias toimuvate lahtiste õppetegevuste külastamine ja analüüs dokumenteeritakse ning tegevustele järgneb ühine arutelu. Tegevuste vaatlemine ja analüüsimine annab õpetajatele võimaluse õppida kolleegide kogemustest, samas tihendavad need ka õpetajatevahelist koostööd ja tõstavad vastutust kogu asutuse arengu eest.

Lasteaia õpetajad valmistavad meetodilisi vahendeid (õppemängud, õpimapid jms), mida saavad õppe- ja kasvatustegevuste läbiviimiseks kasutada kõik lasteaia pedagoogid. Maakonna alushariduse konverentsi raames toimunud meetodiliste vahendite näitusel eksponeeriti Säreveere lasteaias valmistatud loodusmänge. Meetodiliste vahendite valmistamist saab samuti hinnata iseseisvaks enesetäiendamiseks, kuigi asutuse koolituskorras see ei kajastu.

**Tabel 7. Täienduskoolituse finantseerimine**

Täienduskoolituse finantseerimine 01.01.2009 – 31.12.2009	Summa	Protsent täienduskoolituskulust
Riigi poolt eraldatud vahendid	13 890	62,15
Pidaja poolt eraldatud vahendid	8 459	37,85
Projektidest ja muudest allikatest finantseeritud täienduskoolituskulu	-	-
Koolituskulu kokku	22 349	100

## Personali täienduskoolituskulu

Personali täienduskoolituseks eraldatud summad on kahe viimase aasta jooksul vähenenud. 2007. a oli lasteaia eelarves koolitusteks 32 201 krooni, millest vallapoolne osalus oli 12 308 kr (38,2%). 2008. a oli koolitusraha 34 055 kr, millest valla raha 15 000 kr (44%).

2009. aastal finantseeriti personali täienduskoolitust 22 349 kr ulatuses, riigi poolt 13 890 kr (62,15% koolituseks eraldatud rahast) ja kohaliku omavalitsuse poolt 8 459 kr (37,85%). 2009. a vähenes nii riigi kui ka omavalitsuse poolt eraldatud raha hulk. 2010. a ei osalenud pidaja lasteaia personali koolituskulude katmises.

Koolitusraha on ühe pedagoogi kohta kulunud 2007 – 3 578 kr, 2008 – 3 784 kr, 2009 – 2 483 kr ja 2010 – 2 226 kr.

2009. a viidi lasteaias läbi projekte, millega kaasnesid muude tegevuste kõrval ka personali koolitused. Südamenäda raames viidi läbi aktiivõppepäev looduses, mille käigus said nii õpetajad kui ka lapsed uusi teadmisi. Projekti eelarve oli kokku 3 000 kr.

Projekti „Traumade vältimine ja esmaabi“ raames korraldati lasteaia õpetajatele ja lastele õppepäev, mille käigus anti teadmisi erinevatest traumadest ja nende vältimise võimalustest. Projekti maksumus oli 1 000 kr. Projektidega toetati õpetajate täienduskoolituste rahastamist.

Vestlusest õpetajatega selgus, et nad ei tunneta koolitusraha vähesust: kõikideks soovitud koolitusteks on eelarvelisi vahendeid jätkunud. Samas on vajadus koolitada ka mittepedaagoolist personali, kuid selleks ei jätku eelarvelisi vahendeid.

Lasteaia töötajad on osa võtnud sellistest tasuta koolitustest, nagu Tartu Ülikooli „Avastustee“ projekt, lugemisühingu poolt korraldatud „Lugemispesa“ koolitus, SA Tiigrihüpe infotehnoloogia koolitused, Järvamaa Koolieelsete Lasteasutuste Juhtide Ühingu koolitused jne. Võimalusel osaletakse ühistel koolitustel koos teiste ümbruskonna lasteaedadega, et koolitusraha ökonoomsemalt kasutada.

### **III. Teematilise riikliku järelevalve prioriteedist lähtuv kokkuvõte**

1. Särevere Lasteaias on üheksa pedagoogi: direktor, kuus rühmaõpetajat, muusikaõpetaja ja liikumisõpetaja.
2. Lasteasutuse juht ja seitse õpetajat vastavad haridus- ja teadusministri 26. augusti 2002. a määrusega nr 65 „Pedagoogide kvalifikatsiooninõuded“ kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele. Kvalifikatsiooninõuetele ei vasta liikumisõpetaja, kellel on läbimata 160-tunnine eelkoolipedagoogika kursus.
3. Lasteaia kaheksast õpetajast on pedagoogiks atesteeritud kuus. Ühele õpetajale ei ole ametijärku omistatud, üks õpetaja omab noorempedagoogi ametijärku.
4. Viimastel aastatel pole lasteaias atesteerimisi läbi viidud, kuigi vajadus selleks oli olemas: bakalaureusekraadi omav õpetaja on seni ametijärguta.
5. 2006. a omistati õpetajale, kes ei vastanud kvalifikatsiooninõuetele, noorempedagoogi ametijärk. Kvalifikatsiooninõuetele mittevastava õpetajaga sõlmiti tähtajatu tööleping, tema ametikohale ei toimunud konkurssi.
6. Õpetajatele on tutvustatud atesteerimise tingimusi ja korda; on moodustatud lasteasutuse pedagoogide atesteerimiskomisjon ja pedagoogi vaba ametikoha täitmiseks korraldatava konkursi komisjon, kinnitatud pedagoogide vaba ametikoha täitmiseks korraldatava konkursi tingimused ja kord.
7. Pedagoogide andmete kajastamisel Eesti Hariduse Infosüsteemis esineb puudusi ja ebatäpsusi.
8. Õpetajate töö tulemuslikkuse hindamiseks kasutatakse eneseanalüüsi ja arenguvestlusi, analüüsitakse õppe- ja kasvatustegevust, viiakse läbi erinevaid rahulolu-uuringuid, teostatakse sisekontrolli.

9. Õpetajakoolituse läbinud noore õpetaja toetamiseks kasutatakse mentori abi.
10. Õpetajad osalevad maakonna lasteaiaõpetajate aineseksiooni õppepäevadel ja teistel maakondlikel üritustel. Lasteaia direktor võtab osa maakonna koolieelsete lasteasutuste juhtide ühingu tööst.
11. Lasteaia arengukavas 2008–2010 on seatud arengueesmärgid nii juhtimise kui ka personalitöö valdkonnas. Eesmärkide elluviimiseks koostati tegevuskava.
12. Lasteaia pedagoogide täienduskoolitus toimub vastavalt arengukavas ja õppeaasta tegevuskavas planeeritule. Tegevuskava konkretiseerimiseks on koostatud töötajate koolitusplaan.
13. Sisehindamise kaudu – arenguvestlused, töötajate eneseanalüüsid, rahulolu-uuringud, õppe- ja kasvatustegevuse analüüs, tegevuste vaatlused – selgitatakse välja personali koolitusvajadused.
14. Lasteaias analüüsitakse pedagoogide täienduskoolituse tulemuslikkust: koolituste tagasisidelehed, arenguvestlused, eneseanalüüsid, uute ideede kajastumine nädalaplaanides ja rakendamine õppe- ja kasvatustegevuste (sh lahtiste tegevuste) läbiviimisel.
15. Lasteaia direktor jälgib õpetajate professionaalset arengut hindamaks nende koolitusvajadust ja täienduskoolituse tulemuslikkust.
16. Lasteasutuses on seatud eesmärgiks võimaldada kõikidele pedagoogidele viie aasta jooksul vähemalt 160 tundi täienduskoolitusi. Nimetatud eesmärk on saavutatud enamiku pedagoogide puhul.
17. Pikaajalistel koolitustel on viimase viie aasta jooksul osalenud kolm lasteaia pedagoogi. Lühiajalistest koolitustest on osa võtnud kõik lasteasutuse pedagoogid. Täienduskoolituses on osaletud keskmiselt 188,5 tundi pedagoogi kohta.
18. Personali täienduskoolituseks eraldatud summad on kahe viimase aasta jooksul vähenenud lasteasutuse pidaja poolt eraldatud ressursside vähenemise tõttu.
19. Täienduskoolitusi rahastati kahest allikast: riigilt ja kohalikult omavalitsuselt (Türi Vallavalitsus).
20. Lasteaias viidi 2009. aastal läbi kaks projekti, millega toetati õpetajate täienduskoolituste rahastamist.

#### Positiivsed tähelepanekud

1. Täienduskoolituse võimaldamisel lähtutakse arengukavas seatud eesmärgist toetada personali professionaalsust ja töemotivatsiooni.
2. Lasteaia sisehindamissüsteemi järjepidev arendamine on olnud tulemuslik.
3. Lasteasutuses pööratakse suurt tähelepanu pedagoogide täienduskoolituse tulemuslikkuse analüüsimisele ning selle mõjude hindamisele õpetaja professionaalse arengu toetamisel.
4. Noore õpetaja toetamiseks rakendatakse lasteaias mentorsüsteemi.
5. Lasteaed teeb tihedat koostööd valla põhikooliga.

#### Lasteasutuses vajab parendamist

1. Haridus- ja teadusministri määrusega kehtestatud kvalifikatsiooninõuetele ei vasta üks õpetaja.
2. Pedagoogide atesteerimine ei ole täielikult kooskõlas haridusministri 2. okt 2002. a määrusega nr 69 „Pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord“.
3. Pedagoogide andmete kajastamisel Eesti Hariduse Infosüsteemis esineb puudusi.
4. Lasteasutuses ei kasutata iseseisvat enesetäiendamist kui võimalust täita õpetajakoolituse raamnõuetest tulenevaid täienduskoolituse tingimusi.
5. Arengukavas seatud eesmärk luua personali tunnustussüsteem on saavutamata.

#### IV. Ettepanekud lasteasutuse direktorile:

1. Sätestada õppeasutuse pedagoogide iseseisva enesetäiendamise põhimõtted ja kord.

2. Pöörata jätkuvalt tähelepanu asutuse ühtsete väärtuste määratlemisele ja väärtustepõhise tunnustussüsteemi rajamisele.

V. Ettekirjutused lasteasutuse direktorile:

1. Tagada kvalifikatsiooninõuetele vastavate pedagoogide olemasolu (haridus- ja teadusministri 26. augusti 2002. a määruse nr 65 „Pedagoogide kvalifikatsiooninõuded“ § 18).

Tähtaeg: 1. september 2011. a

2. Viia ametijärgude omistamine vastavusse haridus- ja teadusministri 2. oktoobri 2002. a määrusega nr 69 „Pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord“.

Tähtaeg: 15. veebruar 2011. a

3. Tagada Eesti Hariduse Infosüsteemi andmete vastavus dokumentaalselt tõestatud teabele (Vabariigi Valitsuse 5. aug 2004. a määruse nr 265 „Eesti Hariduse Infosüsteemi asutamine ning põhimäärus“ § 6 lg 1).

Tähtaeg: 4. veebruar 2011. a

VI. Riikliku järelevalve teostas

Anne Viljat