

NÕUNIKU TAGASISIDEARUANNE

Õppeasutus: Rakvere Eragümnaasium	
Õppeasutuse juhi ees- ja perekonnanimi: Anne Nõgu	
Kontaktandmed (telefon, e-mail) 32 23 940, reg@reg.ee	
Õppeasutuse aadress ja kontaktandmed: Tööstuse 12, Rakvere, 44311	
Nõuniku ees- ja perekonnanimi: Vadim Mitroškin	
Tagasisidearuande esitamise kuupäev: 27.10.2010	
<p>Nõuniku seisukoht arengukavas sätestatud eesmärkide asjakohasusest ja õppeasutuse tegevuse vastavusest nendele eesmärkidele</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kooli arengukava on organisatsiooni arengu reaalseks töövahendiks, arengukava ülevaatus ja täiendamine toimub üks kord aastas • Kooli eesmärgid on asjakohased ja püstitatud kooli arengukavas viies tegevusvaldkonnas: eestvedamine ja juhtimine, personalijuhtimine, koostöö huvigruppidega, ressursside juhtimine ning õppe-kasvatuse protsess. Kool lähtub oma tegevuskavade koostamisel ja täideviimisel eesmärkidest. • Eesmärgid on sõnastatud SMART reegli järgi ning tulenevad SWOT analüüsist. Planeerides tegevusi eesmärkide saavutamiseks on sõnastatud mõõdetavad tulemused, mis võimaldavad objektiivselt hinnata püstitatud eesmärkide saavutamise taset. • Kooli tegevused vastavad plaanile. Mitte kõik planeeritud tegevused ei taga planeeritud tulemuse saavutamist, kuid kool teeb töö käigus oma korrektiivid ja täiendab oma plaanid. • Kasutades riiklikke tegevusnäitajaid, jälgib kool oma arengu eesmärkide saavutamist. Soovitav on välja töötada lisanäitajad, mis, kooli eripära arvesse võttes, kajastaksid veel näitlikumalt kooli liikumist arengu põhieesmärgi suunas. <p>Nõuniku arvates on planeerimise protsess ja kooli arengueesmärkide saavutamiseks tehtav töö koolis hästi korraldatud ning selles osaleb kooli personal. Kooli juhtkond teeb korrektiive oma tegevuse planeerimisel ning kavandab järgmise perioodi tegevussuundi lähtudes sisehindamise tulemustest.</p>
<p>Nõuniku seisukoht õppeasutuse sisehindamise üldisest korraldusest ja seotusest arengukavas püstitatud eesmärkide hindamisega</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kool liigub oma tegevuse süsteemse sisehindamise poole. Kooli juhtkond ja personal on täiel määral teadvustanud oma tegevuse süsteemse sisehindamise väärtust ja vajalikkust. Sisehindamise põhiprotsess on fikseeritud Kooli sisehindamise korras. • Käesoleval ajal on koolis tehtud olulisi samme kogu kooli personali kaasamiseks terviklikku sisehindamisse. Eriti põhjalik on pedagoogide sisehindamine kuid ka huvigrupid on protsessi kaasatud. Oleks hea senisest rohkem kaasata protsessi ka lapsevanemaid ja õpilasi. • Sisehindamise käigus kasutab kool erinevaid ja mitmekülgeid meetodeid: küsitlusi, vaatlusi, vestlusi, intervjuusid jne.

	<ul style="list-style-type: none"> • Positiivselt tuleb ära märkida, et sisehindamise analüüs on otseselt seotud kooli arengukavaga ja selles seatud eesmärkide saavutamise hindamisega. Kool hindab adekvaatselt oma saavutusi ja märgib ära oma tegevuse parendusvaldkonnad. • Soovitav on mitte ainult ära märkida tugevused ja parendused vaid selgitada välja põhjused ja tagajärjed, mis võimaldaks edaspidi palju kindlamalt planeerida uusi tegevusi püstitatud eesmärkide saavutamiseks ja ebaõnnestumiste vältimiseks. • Positiivne on ka asjaolu, et aruandes on sõnastatud iga tegevusvaldkonna võimalikud eesmärgid ja tegevused järgmise arengukava jaoks. <p>Tervikuna on kooli sisehindamise süsteem üles ehitatud eesmärkide saavutamisele suunatud tegevuste pidevale hindamisele ja nende korrigeerimisele ning tulemuste analüüs on esitatud nii, nagu oleks tegu arvestatava sisendiga nii uute tegevuste kui ka parendustegevuste kavandamisele.</p>
NÕUNIKU JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD HINDAMISKRITEERIUMITI	
Hindamiskriteeriumid (valdkonnad)	
<ul style="list-style-type: none"> • Eestvedamine ja juhtimine 	<ul style="list-style-type: none"> • Nõunik nõustub kooliga, et edaspidi on vajalik järjepidev ning süsteemne töötajate juhtimise rahuloluküsitluste läbiviimine ja nendest järelduste tegemine. • Võttes arvesse, et koolis on gümnaasiumi osa, kaaluda õpilasomavalitsuse töö aktiveerimist läbi selle kaasamise kooli juhtimisse – noored võivad teha arvestatavaid ettepanekuid õppeasutuse juhtimise osas. • Juhtkonna eestvedamisel on soovitatav kujundada kooli ühtekuuluvustunnet ja kaasata uue arengukava väljatöötamisse kooli töötajad, õpilasomavalitsus ja lapsevanemad. • Pole selgitatud valitud lähenemisviiside põhjendatust, mille alusel saaks hinnata ja selgitada kooli strateegiate ja plaanide ajakohasust ja mõjusust.
<ul style="list-style-type: none"> • Personalijuhtimine ja personaliga seotud tulemused 	<ul style="list-style-type: none"> • Soovitav on töötada sisehindamise tulemuste põhjal välja personali koolitusstrateegia, mille eesmärgiks on tagada personali valmisolek ja motiveeritus missiooni teostamiseks ja eesmärkide saavutamiseks. • Soovitav on välja töötada personali koolitusvajaduste väljaselgitamise süsteem, mis aitaks efektiivselt kasutada olemasolevaid ressursse ning tõsta pedagoogide kvalifikatsiooni. • Täiustada täiendkoolituse arvestamist ning pöörata suuremat tähelepanu töötajate koolituse mõju ja tõhususe hindamisele kooli arengu kontekstis. • Kool on teadvustanud personali tunnustamise ja motiveerimise süsteemi vajadust, nõuniku arvates aitaks see kaasa personali

	<p>kaasamisele kooli arendamisse.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Koostöö huvigruppidega ja huvigruppidega seotud tulemused 	<ul style="list-style-type: none"> • Nõunik ühineb kooli väitega, et koostöö kõikide huvigruppidega peaks edaspidi olema süsteemsem. Soovitav on välja töötada koostöö arendamise strateegia, mille üheks osaks oleks ka koostöö tulemuslikkuse hindamine. • Kaasata kooli tegevustesse rohkem lastevanemaid, mis oleks suureks abiks nii õppe- kasvatusprotsessi täiustamisel kui ka kooli majandamisel, nt võib kaasata neid läbi koostegevuste – ühiskoolitused, ekskursioonid sidusrühmadega jne. • Soovitav on senisest süsteemsemalt kaasata kooli huvigruppe rahulolu uurimisse.
<ul style="list-style-type: none"> • Ressursside juhtimine 	<ul style="list-style-type: none"> • Lisaressursside saamiseks on leitud rohkelt võimalusi projektide abil ja sponsorite kaudu ning edaspidi on kooli jätkusuutlikkuse kindlustamiseks soovitatav suurendada sihtfinantseerimise vahendeid kooli eelarves. • Kool teeb samme oma arvutipargi uuendamisel ja täiendamisel, blogide ja listide kasutamisel, nõunik soovitab rohkem tähelepanu pöörata e-võimaluste kasutamisele nii kooli juhtimises kui ka <i>õpitulemuste hindamises</i> (nt oma kooli infosüsteemi loomine, rahuloluküsitluste elektrooniline töötlemine jne). • Pöörata rohkem tähelepanu töötavishoiu ja tööohutusele, koostada riskianalüüsid. • Jätkata koolis keskkonnahoidlikku lähenemist ressursside juhtimisel ning leida võimalus jäätmete sorteerimiseks ja kogumiseks kooli hoonetes.
<ul style="list-style-type: none"> • Õppekasvatustsents ja lapsega seotud tulemused: • 5.1. Lapse isiksusliku arenguga seotud tulemused: 	<ul style="list-style-type: none"> • Nõunik tõstab esile, et kohtumisel õpilastega ning õpetajatega kõlas läbiva teemana hoolimise mõiste: hoolimine iga lapse arengust. • Kooli eripäraks on koostöös Mainori Kõrgkooliga kutseõppe pakkumine gümnaasiumiklasside õpilastele, mis võimaldab õppekava veel rohkem individualiseerida õpilaste arengu seisukohalt. Arvestades, et viimastel aastatel kõlavad riigi tasandil kahtlused gümnaasiumi kutseõppe otstarbekuses, tuleks selle koostöö kogemusi jagada teiste koolidega. • Lapse isikliku arengu toetamisel on kool teinud samme lapse arengu hindamise süsteemi väljatöötamisel, milleks tuleks süsteemsemalt ja laiemalt kasutada õpilaste arenguestlusi ning kasutada rohkem kujundavat hindamist nii õpilaste üldpädevuste omandamise, kui ka ainevaldkondlike pädevuste omandamise hindamisel. • Esiletoomist väärrib kooli püüdlus eneseanalüüsil põhineva õppeaasta kokkuvõtte tegemisel ning selle tulemuste alusel parentustegevuste planeerimisel järgmiseks õppeaastaks. • Nõunik soovitab kasutada õppekasvatustsentsi sisehindamisel ka rohkem võrdlusandmeid (nt pedagoogide täiendkoolituste

	<p>hinnangud – õpilaste rahulolu õppeprotsessiga, võrdlused koolide grupi keskmisega jne).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nõunik nõustub kooliga, et edaspidi oleks väga kasulik kasutada kooli arenduseesmärkide saavutamiseks rohkem kogemusõppel põhinevaid aktiivõppe meetodeid, aktiveerida kolleegilt-kolleegile teadmiste ja kogemuste jagamist.
ÕPPEASUTUSE TUGEVUSED JA PARENDUST VAJAVAD VALDKONNAD JA ALAVALDKONNAD	
<p>Õppeasutuse tugevused, sealhulgas eripära, mis võiksid olla eeskujuks teistele õppeasutustele (kuni viis)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Õppeasutust iseloomustab orienteeritus õpilase isiksuse arendamisele, hooliv suhtumine igasse õpilasse ning ühine missioonitunne – elus toimetuleva ja iseseisvalt mõtleva inimese kujundamine. Kooli põhiväärtused HOOLIVUS, SALLIVUS ja TOLERANTS on taganud õppeasutuse arengu. Kooli kogukond on jõudnud tasemele, kus peetakse oluliseks iga õpilase arengut. 2. Kooli eripära väljendub kooli õppekavas – koostöös Mainori Kõrgkooliga kutseõppe pakkumine gümnaasiumis. 3. Kooli arengut toetab tihe koostöö regiooni teiste õppeasutustega ning kohalike omavalitsustega. 4. Tegutsemine „ökokoolina“ ja roheline mõtteviis rõhutavad samuti kooli omapära ja toetavad selle edaspidist arengut. <p>Ettepanek: Tutvustada teistele õppeasutustele kooli kogemust kutseõppe korraldamisel gümnaasiumis.</p>

<p>Parendust vajavad valdkonnad (alavaldkonnad), mis toetaksid lähiaastatel kõige mõjusamalt laste arenguks vajalike tingimuste loomist (2 - 5)</p>	<p>Nõunik tunnustab õppeasutuse suunda iga õpilase isiksuse individuaalsele arendamisele ning neis(õpilastes) rohelise mõtteviisi arendamist, kuna see mõjutab tingimata kooli jätkusuutlikkust ning eristab Rakvere Eragümnaasiumi selgelt teistest regiooni koolidest.</p> <p>Nõunik toetab Rakvere Eragümnaasiumi püüdlusi kooli arendamisel järgmistes valdkondades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • õpilaste võimete mitmekülgsem arvestamine üld- ning ainevaldkonnaalaste pädevuste arendamisel (kujundav hindamine, arengu hindamine, valikute süsteemid jne); • personali arendamine ja kaasamine arendustöösse (pikaajaline personali koolitusstrateegia, koolituskava ja enesehindamine); • järjepidev koostöö laiendamise sidusgruppidega (ühiskoolitused, ühisprojektid, koostöövõrgustikud jne). <p>Kõik see annaks uued võimalused kooli omanäolisuse arendamisel ning laste arenguks vajalike tingimuste loomisel.</p> <p>Sisehindamise süsteemsuse arendamisel soovitab nõunik, et</p> <ul style="list-style-type: none"> • koolis kinnistuks väljatöötatud sisehindamise süsteem, mis annab võimaluse analüüsida oma tegevusi eesmärkide saavutamisel ning näha selgemalt saavutatud tulemusi ja parendusvaldkondi; • oma arengu eesmärkide täitmise jälgimist toetaks tingimata kui kool lisaks riigi poolt kehtestatud tegevusnäitajatele töötaks välja oma eripärast lähtuvad tegevusnäitajad; • kasutada rohkem võrdlusandmeid, võrrelda julgemalt ennast teiste õppeasutustega, näha põhjusi ning teha järeldusi.
<p>Ettepanek õppeasutusele ja HTMle õppeasutuse järgmise nõustamise aja osas: üks arengukava periood; uue sisehindamise aruande esitamise tähtaeg on 01.01.2013</p>	
<p>Nõuniku nimi ja allkiri: Vadim Mitroškin</p>	