

## SISEHINDAMISE NÕUSTAMISE ANALÜÜTILINE KOKKUVÕTE (2007/2008õa)

Sisehindamise nõustamise analüüs on koostatud Riikliku Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskuse haridusasutuste sisehindamise nõustamise osakonnas seisuga 31. august 2008. a.

### 1. Ülevaade nõustatud õppeasutustest

1.1. Õppeasutuste arv liigiti ja maakonniti.

Õppeasutusi on nõustatud seisuga 1. september 2007 kuni 31. august 2008 ühtekokku 60, neist 12 koolieelset lasteasutust, 40 üldhariduskooli ja 8 kutseõppeasutust, nõustamisprotsessiga oli hõivatud kõik maakonnad. Vaadeldes maakonniti nõustatud õppeasutuste arvu protsentuaalselt nende üldarvust, on koolieelsete lasteasutuste osas aktiivsemad olnud Lääne-Virumaa, Põlvamaa ja Võrumaa, üldhariduskoolide osas Hiiumaa, Võrumaa ja Valgamaa ning kutseõppeasutuste osas Läänemaa ja Põlvamaa ning Jõgevamaa (Tabel 1).

1.2. Projekti „Koolikatsuja 2006+“ väliselt nõustatud õppeasutuste arv.

Projektiväliselt nõustatud õppeasutused moodustasid 40% ühtekokku nõustatud asutustest, maakonniti oldi kõige aktiivsemad sisehindamise nõustamist taotlema Harjumaal, järgnes Lääne-Virumaa ja võrdselt Tartumaa ja Võrumaa (Tabel 2).

1.3. Projekti „Koolikatsuja 2006+“ raames nõustatud õppeasutuste arv.

Projekti „Koolikatsuja 2006+“ raames nõustatud õppeasutuste arv moodustas nõustatud õppeasutuste üldarvust 60% ning haaratud olid kõik maakonnad, projekti plaani järgselt nõustatakse õppeasutusi teistkordselt ajavahemikus august kuni oktoober 2008 ning nõustamisega on seotud projekti raames õppivad II rühma nõunikud, nõustamine on nende õpingute praktiline lõputöö (Tabel 3).

1.4. Järgmiseks nõustamiseks ajapikenduse saanud õppeasutuste arv.

Õppeasutuste sisehindamise nõustamise taotlemine toimub üks kord kolme õppeaasta jooksul. Kui õppeasutust nõustanud nõunik veendub nõustamise käigus, et sisehindamine toimib edukalt, on tal õigus järgmise sisehindamise nõustamise taotlemist pikendada kuni 6 õppeastani. 60 nõustatud õppeasutusest sai järgmise taotluse esitamiseks ajapikendust kokku 8 asutust, 13,34% nõustatud asutuste üldarvust, kõige enam Harjumaalt (Tabel 3).

### 2. Ülevaade sisehindamise nõunistest

2.1. Koolitatud nõuniste arv 31.08.2008 seisuga.

Nõuniste koolituse on läbinud ning õppekava nõuetekohaselt täitnud 37 nõunist, kõik nõunistad on läbi viinud praktilise õppeasutuste sisehindamise nõustamise.

2.2. Õppivate nõuniste arv 31.08.2008 seisuga.

Nõunistiks õppimas ühtekokku 72 nõunist, neist 37 projekti „Koolikatsuja 2006+“ raames ning 35 nõunist Tallinna Ülikooli avatud ülikooli täiendõppekeskuse projektivälises õpperühmas.

2.3. Sisehindamise nõunist läbi viinud nõuniste arv 2007/2008. õa.

Praktilise sisehindamise nõunist viis läbi 39 nõunist, 38 nõunist I õpperühmast ning üks nõunist II õpperühmast, kes on haridusasutuste sisehindamise nõunist osakonna koosseisuline nõunist. I rühma 38 nõunist on 22 läbi viinud ühe, 16 nõunist rohkem kui ühe nõuniste.

2.4. Nõuniste arv nõunistatud õppeasutuste kohta.

Tänane seis peegeldab olukorda, kus nõuniste on rohkem kui nõunistatud õppeasutusi - 0,65 õppeasutust ühe nõunisti kohta. 2008/09 õppeaasta lõpuks on õpingud lõpetanud 110 nõunist, arvestades õppeasutuste üldarvu ning 3-aastast taotlemisperioodi, tuleb 4 nõunist ühe nõunisti kohta aastas. See on suhteliselt suur arv, sest põhitöö kõrvalt on nõunistamine väga ajamahukas.

2.5. Keskmine nõunistatud õppeasutuste arv ühe nõunisti kohta.

Keskmine nõustatud õppeasutuste arv ühe nõuniku kohta on 1,54 asutust. Kõige enam nõustamisi – 4 – on teinud üks nõunik, tegemist on haridusasutuste sisehindamise nõustamise osakonna koosseisulise nõunikuga (Tabel 4).

### 3. Õppeasutuste sisehindamise nõustamise tagasisidearuannete analüüs

Analüüsis tuuakse välja tagasisidearuannetes kajastatud sisehindamise kriteeriumide peamised tugevused ja parendustegevused (Tabel 5).

Tabel 5

Peamised tugevused	Peamised parendusettepanekud
<b>1. EESTVEDAMINE JA JUHTIMINE</b>	
<b>1.1. Eestvedamine</b>	
Juhtkond on orienteeritud koostööle ja eestvedamise kaudu kaasab juhtimisse eelkõige õppeasutuse sisemisi huvigruppe.	Eestvedamise erinevate rollide kasutamine suurendamiseks meeskonna teadlikkust sisehindamisest.
<b>1.2. Strateegiline juhtimine</b>	
Õppeasutuse missiooni, visiooni, põhiväärtuste ja strateegiliste eesmärkide määramine. Sisehindamise tulemuste arvestamine strateegia ja plaanide koostamisel.	Konkreetsete mõõdetavate eesmärkide püstitamine ja tegevuste planeerimine nende saavutamiseks. Sisehindamissüsteemi ülevaatamine lähtudes terviklikkuse printsiibist ja keskendumisest õppe- ja kasvatusprotsessile.
<b>2. PERSONALIJUHTIMINE</b>	
<b>2.1. Personalivajaduse hindamine</b>	
Personali kvalifikatsiooni, täiendkoolituse ja vanuseliste näitajate ning personali liikuvuse hindamine.	Personalivajaduse hindamine lähtuvalt õppeasutuse eesmärkidest ja tegelikest vajadusest.
<b>2.2. Personali värbamine</b>	
Personali värbamiseks konkursi läbiviimise korra ja tingimuste väljatöötamine.	Personali värbamise pikaajalise plaani koostamine.
<b>2.3. Personali kaasamine ja toetamine</b>	
Personali kaasamine õppeasutuse arendustegevuse analüüsimisse erinevate meeskonnatöövormide kaudu.	Kogu personali suurem kaasamine otsustamisprotsessi ja arendustegevusse.
<b>2.4. Personali arendamine</b>	
Erinevate meetodite kasutamine personali arendamiseks, levinum: sisekoolitus, kogemuste jagamine	Personali professionaalse arengu planeerimine ja toetamine, koolituse tulemuslikkuse (mõjususe) hindamine.
<b>2.5. Personali hindamine ja motiveerimine</b>	
Personali hindamine arenguvestluste kaudu. Erinevate tunnustusstatuutide ja motiveerimise võimaluste rakendamine.	Personali hindamisalase tegevuse mõtestamine, kus suurem rõhuasetus on töötaja eneseanalüüsil.
<b>3. KOOSTÖÖ HUVIGRUPPIDEGA</b>	
<b>3.1. Koostöö kavandamine</b>	
Huvigruppide määramine.	Koostööle konkreetsete eesmärkide püstitamine.
<b>3.2. Huvigruppide kaasamine</b>	
Erinevate meetodite rakendamine huvigruppide kaasamisel	Huvigruppide aktiivsem kaasamine õppeasutuse arendustegevusse ja sisehindamisse.
<b>3.3. Huvigruppidega koostöö hindamine</b>	
Rahulolu-uuringute kasutamine huvigruppidega tehtava koostöö hindamisel	Huvigruppidega koostöö tulemuslikkuse hindamine.
<b>4. RESSURSSIDE JUHTIMINE</b>	
<b>4.1. Eelarveliste ressursside juhtimine</b>	
Eelarve täitmine ja sellesse lisaressursside hankimine.	Ressursside kasutamise hindamine ja analüüsimine õppeasutuse eesmärkidest lähtuvalt.
<b>4.2. Materiaal-tehnilise baasi arendamine</b>	
Järjekindel õpikeskkonna kaasajastamine.	Materiaal-tehnilise baasi eesmärgistatud arendamine ja hindamine.

<b>4.3. Inforessursside juhtimine</b>	
Erinevate info kogumise ja edastamise meetodite rakendamine	Inforessursside liikumise ja kättesaadavuse hindamine.
<b>4.4. Säästlik majandamine ja keskkonnahoid</b>	
Säästliku majandamise ja keskkonnahoiu põhimõtete tutvustamine personalile.	Säästva majandamise ja keskkonnahoiualaste eesmärkide sõnastamine ja tegevuste määramine.
<b>5. ÖPPE- JA KASVATUSPROTSESS</b>	
<b>5.1. Lapse/õpilase areng</b>	
Lapse/õpilase arengu toetamine läbi tugisüsteemi ja võrgustikutöö.	Rakendatud tugisüsteemi tulemuslikkuse hindamine.
<b>5.2. Õppekava</b>	
Õppekava meeskondlik arendustöö	Õppekava arenduse seostamine õppija tulemustega.
<b>5.3. Õppekorraldus ja -meetodid</b>	
Erinevate õppekorralduse ja -meetodite rakendamine.	Õppekorralduse ja -meetodite tulemuslikkuse analüüs.
<b>5.4. Väärtused ja eetika</b>	
Õppeasutuse põhiväärtuste sõnastamine ja väljakujunenud traditsioonide järgimine .	Väärtustest lähtuvate tegevuste planeerimine ja järgimise hindamine õppe-ja kasvatusprotsessis.
<b>6. LAPSEGA/ ÕPILASEGA SEOTUD TULEMUSED</b>	
<b>6.1. Koolivalmidus/õpijõudlus</b>	
Tulemused kohustuslike tegevusnäitajate analüüsimisest õpijõudluse osas, koolieelsetes lasteasutustes koolivalmiduse näitajate osas.	Süsteemne õpilase arengu tulemuste hindamine lähtuvalt õppeasutuse eripäradest ja eesmärkidest.
<b>6.2. Terviseedendus</b>	
Tulemused osalemisest erinevates projektides (TEL, TEK), õuesõppe rakendamisest, tervisliku toidu pakkumisest, terviseriskide ennetamisest ja teavitustööst.	Terviseedendamise-alasele tegevusele eesmärkide seadmine, tulemuste mõõtmine: õpilaste/laste puudumiste, haiguspäevade põhjuste ja tervisekäitumise analüüs.
<b>6.3. Hariduslike erivajadustega lastega/ õpilastega arvestamine</b>	
Tugisüsteemi rakendamise tulemusena on võimalused HEV laste toetamisel suurenenud.	Rakendatud tugisüsteemi mõju analüüsimine ja tulemuste kogumine.
<b>6.4. Huvitegevus</b>	
Huvitegevuse võimalused on suurenenud ja lapsed/õpilased on saavutanud häid tulemusi maakondlikel ja riiklikel võistlustel, konkurssidel, näitustel, projektides.	Huvitegevusega seotud andmete kogumine ning mõju analüüsimine.
<b>6.5. Lastega/õpilastega seotud statistika</b>	
Õppeasutus on kogunud lastega/õpilastega seotud statistikat EHISe kohustuslike tegevusnäitajate osas.	EHISes kajastatud kohustuslike tegevusnäitajate analüüsimine õppeasutuse eripäradest ja eesmärkidest lähtuvalt.
<b>6.6. Laste/õpilaste rahulolu</b>	
Tulemused laste/õpilaste rahulolu kohta ja nende kasutamine parendustegevuste planeerimisel.	Süsteemne laste/õpilaste rahulolu uurimine, tulemuste analüüsimine, järelduste tegemine, osapooltele tagasisidestamine.
<b>7. PERSONALIGA SEOTUD TULEMUSED</b>	
<b>7.1. Personali saavutused</b>	
Head tulemused pedagoogide osalemisest projektides.	Strateegia väljatöötamine personaliga seotud tulemuste kogumiseks, hindamiseks ja analüüsimiseks.
<b>7.2. Täienduskoolitus</b>	
Koolitustundide ja osalejate arv näitab kasvutrendi.	Täiendkoolituse tulemuslikkuse analüüs, seos õppeasutuse eesmärkide ning õppe- ja kasvatusprotsessiga.
<b>7.3. Personali rahulolu</b>	
Tulemused personali rahulolu kohta, mis erinevad õppeasutuse tütübiti: gümnaasiumide ja kutsekoolide personal on enam rahul juhtimise, põhikoolides töökeskkonna, koolieelsetes lasteasutustes tunnustamise – motiveerimisega.	Personali rahulolu tulemuste süsteemne uurimine, analüüsimine ja järelduste tegemine.
<b>7.4. Personaliga seotud statistika</b>	

Kogutud personaliga seotud statistikat EHISe kohustuslike tegevusnäitajate osas.	EHISes kohustuslike tegevusnäitajate analüüsimine õppeasutuse eesmärkidest lähtuvalt.
<b>8. HUVIGRUPPIDEGA SEOTUD TULEMUSED</b>	
<b>8.1. Hoolekogu/ kooli nõukogu, õpilasomavalitsuse, lastevanemate jt huvigruppide aktiivsus</b>	
Tulemused hoolekogu ja lastevanematega tehtavast koostööst.	Huvigruppidega koostöö tulemuste määratlemine, hindamine ja analüüsimine.
<b>8.2. Avalikkussuhted</b>	
Tulemused kajastatusest kohalikus ja üleriigilises ajakirjanduses, osalemisest projektides, näitustel, messidel.	Avalikkussuhetega seotud andmete kogumine, mõju analüüsimine, järelduste tegemine õppeasutuse eesmärkidest lähtuvalt.
<b>8.3. Kaasatus otsustamisse</b>	
Tulemused hoolekogu/nõukogu, õpilasesinduse, lapsevanemate, personali ja pidaja kaasatusest otsustamisprotsessi.	Andmete kogumine huvigruppide kaasatuse kohta, näitajate analüüsimine, võrdlus oma eesmärkidega ning trendide väljatoomine.
<b>8.4. Tagasiside ja rahulolu</b>	
Tagasiside on näidanud huvigruppide rahulolu, eriti laste/õpilaste arenguestlustega.	Rahuloluküsitluste ülevaatamine, täiendamine ja ühtlustamine rahulolu arengu jälgimiseks.
<b>9. ÕPPEASUTUSE NÄITAJAD</b>	
<b>9.1. Laste/õpilaste ja õpetajate suhtarv</b>	
Jälgitud laste/õpilaste ja õpetajate suhtarvu muutusi aastate lõikes.	Tulemustele õppeasutuse eripärasid ja eesmärkidest lähtuva tähenduse andmine ja järelduste tegemine.
<b>9.2. Õpilaste arv ja rühma/klassi täituvus</b>	
Jälgitud õpilaste/laste arvu ja klassi/rühma täituvuse näitajaid, aastate võrdlused	Näitajate analüüsimine ja andmetele tähenduse andmine õppeasutuse eripärasid ja eesmärkidest lähtuvalt.
<b>9.3. Lasteasutuse külastatavus ja õpilaste osalus õppetöös</b>	
Tulemused lasteasutuse külastatavuse ja õpilaste õppetöös osaluse ning koolikohustuse täitmise kohta.	Puudumiste põhjuste analüüsimine ja tulemuste võrdlemine (aastate, vanusegruppide, rühmade, kooliastmete vm lõikes).
<b>9.4. Õpi- ja kasvukeskkond</b>	
Head tulemused õpi- ja kasvukeskkonna pidevast kavakohasest parendamisest ning täiendavate lisaressursside kasutamisest õpi- ja kasvukeskkonna arendamisel.	Õpi- ja kasvukeskkonna parenduste ja mõju analüüsimine lähtudes püstitatud eesmärkidest ja tegevustest.
<b>9.5. Arvutitega varustatus</b>	
Arvutitega varustamise positiivne trend rühma/ klassi/ õpetajate tasandil	IT-vahendite kasutamise tulemuste mõju hindamine, analüüsimine.
<b>9.6. Raamatukogu</b>	
Raamatukogu komplekteeritus teavikutega on hinnatud õppekava vajadustega kooskõlas olevaks.	Raamatukogu kasutamisega seotud näitajate (külastuste ja laenutuste arv) kogumine ja analüüsimine.
<b>9.7 Eelarve</b>	
Tulemused eelarvehendite kavakindla kasutamise ja lisaressursside hankimise kohta .	Eelarve ja lisaressursside tulemuste analüüsimine artiklite lõikes, võrdlemine õppeasutuse eesmärkidega ja aastati.

#### 4. Nõunike üldhinnang sisehindamise toimimisele õppeasutustes

4.1. Tagasisidearuandes nõunike üldhinnangutes välja toodud enim kordunud tugevused (sulgudes olev arv näitab õppeasutuste hulka protsentides):

- vaatamata sellele, et paljudes õppeasutustes on terviklik sisehindamine viimasel kolmel õppeaastal läbi viidud esmakordselt, toetab olemasolev sisehindamine õppeasutuste arengut (47,4%);
- juhtidel on eestvedav roll ja mõju sisehindamise rakendamisel ja arendamisel (40,7%);
- sisehindamistegevustesse on kaasatud olulised huvigrupid (40,7%);
- sisehindamise tulemused ja järeldused on aluseks uuele planeerimisprotsessile (40,7%);
- kasutusel olevad sisehindamise meetodid võimaldavad saada ülevaate õppeasutuse toimimisest (32,2%);
- väärtustatud on pideva kvaliteedi arendamise ja tervikliku organisatsiooni juhtimise põhimõtteid (30,5%);

- personali teadlikkus sisehindamise korralduse osas on pidevalt tõusnud (28,9%);
- sisehindamise keskne rõhuasetus on suunatud õppe- ja kasvatusprotsessi hindamisele (27,1%);
- püstitatud eesmärgid on asjakohased ja tulenevad sisehindamise analüüsist (25,4%);
- paljud õppeasutuse tulemused on põhjuslikus seoses planeeritud tegutsemisviisidega (23,7%);

4.2. Tagasisidearuandes nõunike üldhinnangutes välja toodud enim kordunud parendustegevused:

- eesmärkide asjakohane ja valdkonnapõhine püstitamine (50,8%);
- süsteemsem tegelemine tulemustega, et tulemused ei jääks „asjaks iseeneses“ – mõtestada mida, miks ja kuidas koguda, kokkuvõtteid teha ning mida tulemustest järeldada (40,7%);
- senisest suurem personali enda rolli ning vastutuse teadvustamine sisehindamises (40,7%);
- senise sisehindamise korra ja toimivuse analüüsimine, vastavus tegeliku olukorraga (35,6%);
- valitud tegevuste tõhususe, otstarbekuse ja mõju hindamine lähtuvalt saavutatud tulemustest. Selleks soovitasid nõunikud keskenduda pideva parendamise tsüklile (PDCA): eesmärk – tegevus – tulemus (trend) – järeldus/parendus – hinnang parendusele – eesmärgi või tegevuse korrigeerimine (32,2%);
- sisehindamise ja teiste strateegiliste dokumentide tegevusvaldkondade ühtlustamine (27,1%);
- huvigruppide rahuloluuuringute regulaarne läbiviimine ja küsitluste valdkondlik ühtlustamine (20,3%);
- süsteemse andmebaasi ning läbimõeldud aruandesüsteemi loomine (18,6%);
- õppeasutuse eripärast lähtuvate võtmetulemuste määratlemine, nende kohta tulemuste kogumine, analüüsimine ja järelduste tegemine (16,9%);
- asjakohast infot andva õpetajate eneseanalüüsi vormi väljatöötamine (15,2%).

## 5. Üldhinnang nõustamisprotsessile

### 5.1. Nõunike tagasisideküsitluse tulemused

Positiivsena ilmnes, et peaaegu kõik õpingu lõpetanud olid rahul oma otsusega hakata nõunikuks. Uues rollis nähti võimalust enesearenguks, uute teadmiste ja kogemuste omandamiseks, kompetentsi oma töö analüüsimiseks, uute mõttekaaslastega kohtumisteks; leiti, et nõuniku töö pakub meeldivat pinget. Üksikud ebalevad ja eitavad vastused tulenesid ootuste ja tegelikkuse erisusest, ajaressursi nappusest või vahepealsest töökoha vahetusest, mis ei võimaldanud nõunikutööd teha. Nõunikud tunnetasid uues rollis olles suurt vastutust, nii oma töö kvaliteedi (sõnad, käitumine, maine) kui ka õppeasutuste ees. Laiemalt tunnetati vastutust uue süsteemi käivitaja ja juurutajana ning nõuniku maine kujundaja ja hoidjana. Veidi üle poole vastanutest jäi rahule oma esimese nõustamisprotsessiga: nõunikku ei koheldud "kontrollina"; nõunik oli õppeasutusse oodatud; vastuvõtt õppeasutuses oli avatud; oli nõunikule hea õppimiskogemus. Ebakindluse ja rahulolematuse põhjuseks olid pigem nõuniku kõrge nõudmised endale ja vähene kogemus. Nõunikud olid valdavalt üksmeelel, et põhitöö kõrvalt nõustamine kujunes ajamahukamaks, kui nad eeldasid, ning protsessile kulunud mõttetegevust oli ajaliselt raske mõõta.

Igale nõunikule määrati osakonna koosseisuliste nõunike seast tugiisik. Nende toetust peeti väga vajalikuks ja hinnati kõrgelt: tugiisikul oli julgustav, innustav ja toetav roll ning tema asjakohased ettepanekud olid abiks tagasisidearuande koostamisel. Nõunikud tõid välja, et kompetentseks nõunikuks saamine eeldab pidevat enesetäiendamist. Suured on ootused uuele nõustamispraktikale, nõunike jätkuvale koolitamisele ja kokkusaamistele. Edaspidiste koostöövormide osas pooldati enam regulaarseid seminare või õppepäevi, individuaalseid konsultatsioone osakonna nõunikega, mitmel juhul nimetati piirkondlikke kokkusaamisi väiksemates gruppides, nõunike listi loomist ja supervisiooni. Huvitavate ettepanekutena esitati nõunike koostöökoja ja kord aastas toimuva "Nõunike meistriklasi" organiseerimist.

### 5.2. Õppeasutuste tagasisideküsitluse tulemused

Õppeasutused hindasid koostööd kõrgelt ning tõdesid, et nõuniku paindlikkus ja suhtlemisoskus toetasid usaldusliku dialoogi tekkimist. Õppeasutused hindasid 6pallisel skaalal nõuniku tegutsemist järgnevalt (hinnangute keskmine): koostöö nõuniku ja õppeasutuse vahel 5,9; üldhinnang nõuniku analüüsioskusele 5,6 ning nõuniku ettevalmistustöö nõustamisprotsessis ja nõuniku kompetentsid 5,5 palli. Nõunike kompetentside pingereas said keskmiselt üle 5 palli järgmised oskused: hea suhtleja, hea kuulaja, suunas kaasa mõtlema, leidis seoseid, eristas fakte, argumenteeris ja kommenteeris oma seisukohti, jälgis ajapiire, veenis tehtu õigsuses, esitas asjalikke soovitusi, andis veenvat

tagasisidet, toetas läbi nõustamise, leidis alternatiive. Alla 5 palli olid järgmised oskused - esitas parimat praktikat ja õpetas, kuidas toimida.

Üldise rahuloluna võib märkida, et 83% õppeasutustest said oma esimest nõustamisprotsessist positiivse kogemuse ja tunnetasid oma edasiarendamise vajalikkust. Rahulolu puhul toodi kommentaarides välja järgnevat:

- äärmiselt vajalik kõrvalpilk hetkeolukorra analüüsimisel ja tuleviku planeerimisel, võimalus saada tagasisidet ja põhjendatud ettepanekuid, mis aitas leida uusi võimalusi oluliste valdkondade arendustegevuseks;
- koostöö oli konstruktiivne ja õpetlik, kogu nõustamisprotsessis arendav ja positiivses võtmes;
- saadi tuge ka hindamisvälistes küsimustes (nt e-kool, nõuniku suhtlemine pidajaga, sisehindamise olemus);
- nõunik oli asjalik, häid kogemusi pakkuv, toetav, tagasisidearuanne oli põhjendatud ja põhjalik;
- nõustamisprotsess andis kinnitust, et ollakse õigel teel;
- nõustamine õpetas tehtut analüüsima, juhtis tähelepanu sellele, et õppeasutustes on sisehindamise osas suhteliselt palju tehtud, kuid seda pole osatud alati seostada ja nähtavaks teha.

17% õppeasutustest oli nõustamisprotsessi tulemuslikkuses kahtleval seisukohal ja kasu nõustamisprotsessist peeti suhteliselt tagasihoidlikuks. Põhjustena nähti oma rolli rohkem andja/selgitajana, kes peab nõustajale midagi tõestama ja selgeks tegema. Samuti olid õppeasutuse ootused kõrgemad nõustamistegevuse põhjalikkuse osas.

## 6. Kokkuvõte

### 6.1 Hindamiskriteeriumidest tulenevad järeldused

- Eestvedamise ja juhtimise osas vajavad õppeasutuse juhid enam tuge eestvedamise rolli teadvustamisel ja eestvedamise seoste nägemisel teiste kriteeriumide ja nende tulemustega ning mõõdetavate eesmärkide seadmisel.
- Personalijuhtimise osas vajab enam tähelepanu õppeasutuse personalipoliitika väljatöötamine, personali arendamise seostamine õppe- ja kasvatusprotsessiga ning personali enesehindamine. Personaliga seotud tulemuste osas personali saavutuste ja täiendkoolituse seostamine õppeasutuse põhiprotsessi (õppe- ja kasvatusprotsess) tulemustega. Analüüsist tulenev peegeldas olukorda, kus pedagoogide koolituste maht kasvab, aga sisu kaugeneb õppe- ja kasvatusprotsessist ning personalina nähakse valdavalt ainult pedagooge.
- Koostöös huvigruppidega vajab selgemat mõtestamist õppeasutuse huvigruppide määramine, koostöö eesmärgistamine, planeerimine, rakendamine ja koostöö mõjususe hindamine. Täna on loetletud huvigruppide hulk suur, nendega tehtav koostöö aga pigem juhuslik. Huvigruppidega seotud tulemuste osas on õppeasutuse huvist lähtuva koostöö ja selle mõju nägemine nõrk. Tagasihoidlikud tulemused avalikkussuhetes võivad viidata sellele, et ei teadvustata selle valdkonna mõju õppeasutuse arengule ja mainele.
- Ressursside juhtimine oli raskesti hinnatav, sest õppeasutuse juhtide võimalused valdkonna juhtimiseks on väga erinevad (juht peab küll vastutama, kuid eelarve tegelik juhtimine ja raamatupidamine on pidaja käes). Pikaajalisi plaane on raske koostada, sest need sõltuvad sageli asutusevälistest teguritest - poliitika, koostöö pidajaga. Suur arenguvaldkond on info süsteemne kogumine ja haldamine ning selleks andmebaasi loomine. Õpikeskkonnana nähakse enamasti füüsilist keskkonda, vaimse keskkonna hindamise olulisust teadvustavad vähesed ja seetõttu puuduvad ka tulemused. Arvutitega varustatuse positiivse trendi tulemusi nähakse liialt vähe seoses teiste kriteeriumidega (õppe- ja kasvatusprotsess, personal, koostöö). Raamatukoguga seonduvat on käsitletud ministri määruse nr 23 04.08.2006 lisas 2 ja 3 ainult tulemuste osas, mistõttu pole õppeasutused ega nõunikud seda kirjeldanud 1.-5. kriteeriumi all ega seostanud tulemusi teiste kriteeriumidega (õppe- ja kasvatusprotsess, personal, ressursid). Analüüs näitab, et säästliku majandamise ja keskkonnahoiu olulisust teadvustavad ning sellega tegelevad üksikud õppeasutused.
- Õppe- ja kasvatusprotsessis vajab kõikidel juhtimise tasanditel oluliselt suuremat tähelepanu lapse/õpilase arengu hindamine ning sellega seotud tulemuste teadvustamine. Praegu nähakse õpilase arengu tulemusena valdavalt lõpu- ja riigieksami tulemusi ning koolieelses lasteasutuses 6-7aastaste laste koolivalmidusega seotud tulemusi. Analüüs näitab, et õpijõudlusele tuleb läheneda laiemalt, et tugisüsteemid on rakendunud, aga ei hinnata rakendatud tugisüsteemi/panustatud ressursi mõju lapse/õpilase arengule. Õppeasutustel on ootus meetoodilise materjali osas, mis toetab lapse/õpilase arengu, sh isiksusliku arengu hindamist. Õppekava arendamine on täna vähe seotud sisehindamise, sh lapse/õpilase arengu hindamise, personali koolitamise,

huvitegevuse ja terviseedendusliku töö tulemustega. Kasutatavate õppemeetodite valik on õppeasutuste loikes mitmekülgne, kuid ühe õppeasutuse kontekstis rakendatakse vaid üksikuid meetodeid. Vähene on seos õppeasutustes sõnastatud põhiväärtuste ning õppe- ja kasvatusprotsessi vahel. Tulemused näitavad, et õpilaste õppetöös osalemise näitaja on võrreldav ainult õppeasutuse tasandil, sest puudub riiklikul tasandil ühtne kokkulepe õppetöös mitteosalemise fikseerimise ja põhjendamise osas.

## 6.2 Sisehindamise üldhinnangutest tulenevad järeldused

- Võttes sisehindamise aluseks pideva parendamise tsükli (Demingi ring - PDCA), võib väita, et õppeasutustes toimub aktiivsem tegevuste rakendamine (D) ja kasutusele on võetud palju erinevaid hindamisvorme (C). Kuna tegutsemist ei toeta praegu veel asjakohased eesmärgid ja mõtestatud hindamine, siis on probleemsemad etapid planeerimine ja eesmärgistamine (P) ning tegevuste korrigeerimine lähtuvalt tulemustest (A).
- Selleks et sisehindamisel oleks enam mõju õppeasutuse arengule, tuleb senisest enam tähelepanu pöörata planeerimise kvaliteedile, eesmärgistamisele, strateegiliste dokumentide valdkondade ühtlustamisele, kriteeriumide mõtestatud analüüsile ja omavahelisele seostamisele.
- Õppeasutuse tegevuse arendamisel ja hindamisel on püütud rakendada õppiva organisatsiooni põhimõtteid, enam positiivseid näiteid oli õppimist soodustava kultuuri loomise, kõikide osalemist soodustava eestvedamise, meeskondliku õppimise, õppimise väärtustamise ning organisatsiooni toimimiskeskonna jälgimise kohta. Parendusettepanekutena toodi õppiva organisatsiooni tunnustest välja senisest enam suuremat personali teadlikkuse tõstmist, jagatud visiooni ja väärtuste läbiarutamist ning süsteemset mõtlemist.
- Väga väike on õppeasutuste arv, kus sisehindamise keskne rõhuasetus on õppe- ja kasvatusprotsessi toetamisel, eesmärgid on asjakohased ning nähakse tegevuste - tulemuste seoseid. Probleemne valdkond on tegevuste mõtestamine, plaane tehakse formaalselt, kellegi jaoks.
- Tulemuste osas vajavad õppeasutused enam toetust süsteemse andmebaasi loomisel, sest see on sisehindamise kontekstis tulemusteosa võtmetegur. Nõustamist on vaja tulemuste mõtestatud analüüsimisel, EHISe kohustuslike tegevusnäitajate mõtestamisel, tulemustest järelduste tegemisel ja parendustegevuste planeerimisel. Täna on probleemseks valdkonnaks tulemuste esitamine aruannetes – jooniste, graafikute, tabelite vormistamine ja esitamine ning trendide väljatoomine.
- Üks sagedasemaid tagasiside uurimise vorme on õppeasutustes küsitlused. Täna on valukohaks küsimustike kvaliteet ja ühtlustamine ning tulemustest järelduste tegemine. Toetust vajatakse küsitlustulemuste analüüsimisel. Lisaks küsitlustele tasub kaaluda muude hindamismeetodite kasutamist.
- Praktiline nõustamine näitas, et õppeasutustel on oluliselt rohkem tulemusi, kui nad sisehindamise aruandes kajastasid, seal oli valdavalt esitatud EHISe kohustuslikud tegevusnäitajad. Arendusvaldkonnaks on iga õppeasutuse eripärast ja eesmärkidest lähtuvate võtmetulemuste määratlemine, sisehindamise tulemuste ja neist tehtud järelduste kasutamine arengu planeerimises.

## 6.3 Soovitused, ettepanekud ja planeeritavad parendustegevused sisehindamise nõustamise paremaks rakendumiseks:

Täiend- ja tasemekoolituse arendusvaldkonnad:

- kaasaegne organisatsiooniteooria aluste tundmine;
- pideva parendamise tsükli (PDCA) põhjalikum käsitlemine läbi praktiliste tegevuste;
- eestvedamise kui sellise mõtestamine, praktiliste oskuste arendamine;
- sisehindamise kriteeriumide põhjalikum avamine ja kriteeriumide omavaheliste seoste nägemine;
- õpetaja enesehindamine;
- inforessursside juhtimine - info haldamine, kogumine, analüüsimine ja andmete esitamine;
- lapse/õpilase arengu hindamise erinevate meetodite tutvustamine ja rakendamise toetamine;
- kaasaegsed õppe- ja kasvatusmeetodid ning nende rakendamine õppe- ja kasvatustöös;

EHISe arendajale - tulemusnäitajate mõõdikute korrigeerimine ja näitajatele selgitava tähenduse andmine, tulemusnäitajate ülevaatamine.

Sisehindamise rakendamise ja nõustamise toetamiseks on osakonna tasandil planeeritud järgmised tegevused:

- analüütilise aruande tulemuste tutvustamine ja edastamine HTMi ja REKKi sisuosakondadele oma tegevuse korrigeerimiseks ja seadusandlike aktide toimivuse hindamiseks;
- sisehindamist toetava kahe ESF programmi koostamises osalemine ja rakendamine;
- sisehindamise teabepäevad juhtidele, õppeasutuste meeskondadele, pidajatele;
- sisehindamisalased artiklid ajakirjanduses ja veebis;
- sisehindamisalase parima praktika kogumine;
- õpetaja enesehindamise soovitusliku vormi väljatöötamine;
- õppeasutustelt ja nõunikelt tagasiside kogumine ning analüüsimine;
- sisehindamise protsessi korrigeerimine;
- nõunike koostöövõrgustiku arendamine;
- nõunike kompetentsi arendamine erinevate tegevuste kaudu;
- tugiisikute jätkuv rakendamine nõunikule.

Nõustatud õppeasutuste arv protsentuaalselt liigiti ja maakonniti õppeasutuste üldarvust 2007/2008

Maakond	Lasteaiad		Üldhariduskoolid		Kutseõppeasutused		KOKKU	
	Nõustatud	% üldarvust	Nõustatud	% üldarvust	Nõustatud	% üldarvust	Nõustatud	% üldarvust
Harjumaa	6	2,93%	11	7,69%	3	16,67%	20	5,46%
Hiiumaa	0	0,00%	1	14,29%	0	0,00%	1	6,67%
Ida- Virumaa	0	0,00%	2	4,08%	1	25,00%	3	2,65%
Jõgevamaa	1	4,55%	1	3,57%	1	50,00%	3	5,77%
Järvamaa	0	0,00%	1	4,35%	1	50,00%	2	4,17%
Läänemaa	0	0,00%	1	3,57%	1	100,00%	2	4,26%
Lääne-Virumaa	2	6,45%	3	7,32%	0	0,00%	5	6,76%
Põlvamaa	1	5,88%	1	4,17%	1	100,00%	3	7,14%
Pärnumaa	0	0,00%	2	3,77%	0	0,00%	2	2,02%
Raplamaa	0	0,00%	2	7,14%	0	0,00%	2	2,94%
Saaremaa	0	0,00%	2	8,33%	0	0,00%	2	4,17%
Tartumaa	1	1,64%	6	10,91%	0	0,00%	7	5,83%
Valgamaa	0	0,00%	1	4,35%	0	0,00%	1	2,22%
Viljandimaa	0	0,00%	2	5,41%	0	0,00%	2	2,56%
Võrumaa	1	5,00%	3	11,54%	0	0,00%	4	8,16%
<b>Kokku</b>	<b>12</b>	<b>1,91%</b>	<b>39</b>	<b>6,62%</b>	<b>8</b>	<b>17,39%</b>	<b>59</b>	<b>4,67%</b>

Tabel 2

Nõustatud õppeasutuste arv 2007/2008

Maakond	Lasteaed	Lasteaed- Algkool	Lasteaed- Põhikool	Algkool	Põhikool	Gümnaasium	Kutseõppe- asutus	Kokku
Harju	5	1				11	3	20
Hiiu						1		1
Ida-Viru			1			1	1	3
Jõgeva	1				1		1	3
Järva					1		1	2
Lääne						1	1	2
Lääne- Viru	2		1			2		5
Põlva		1				1	1	3
Pärnu					1	1		2
Rapla			1			1		2
Saare					1	1		2
Tartu	1				2	4		7
Valga					2			2
Viljandi			1		1			2
Võru	1		1		2			4
<b>Kokku</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>5</b>		<b>11</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>60</b>

Tabel 3

Projekti „Koolikatsuja 2006+” raames nõustatud ja järgmiseks nõustamiseks ajapikenduse saanud õppeasutuste arv

Maakond	Esmakordselt nõustatud õppeasutuste arv	Projekti „Koolikatsuja 2006+” raames nõustatud õppeasutuste arv	Järgmiseks nõustamiseks ajapikenduse saanud õppeasutuste arv
Harju	12	8	5
Hiiu	1		1
Ida-Viru		3	
Jõgeva	1	2	
Järva		2	
Lääne		2	
Lääne-Viru	3	2	1
Põlva	1	2	
Pärnu	1	1	
Rapla		2	
Saare		2	
Tartu	2	5	1
Valga	1	1	
Viljandi		2	
Võru	2	2	
Kokku	24	36	8
<b>% nõustatud õppeasutuste üldarvust</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>13,34%</b>

Tabel 4

Nõunike koolitus ja töökoormus

Koolitatud nõunike arv	Õppivate nõunike arv	Sisehindamise nõustamist läbi viinud nõunike arv	Nõunike arv nõustatud õppeasutuste kohta	Keskmine nõustatud õppeasutuste arv ühe nõuniku kohta
<b>Kokku</b>	<b>72</b>	<b>39</b>	<b>0,65</b>	<b>1,54</b>
I rühm 37		38	0,64	1,55
	II rühm 37	1	1	1
	III rühm 35			