

NÕUNIKE TAGASIVAADE ESIMESELE NÕUSTAMISPROTSESSILE

Õppeasutuste sisehindamise nõustamisprotsessis on REKK-i haridusasutuste sisehindamise nõustamise osakonna (edaspidi osakond) üheks olulisemaks koostööpartneriteks koosseisuvälised nõunikud, seetõttu pidasime väga tähtsaks uurida, kuidas nad hindavad oma esimest nõustamiskogemust. Õppeasutust võib nõustada isik, kes on läbinud 240-tunnise nõunike koolituse, mis hõlmab ka praktilist nõustamistegevust.

Nõunike hulgas viisime küsitluse läbi nende 240-tunnise koolituse lõpuseminaril. Tagasisideküsitlusele vastas 31 koolitusel osalenud nõunikku, mis on 86% grupist. Esitasime nõunikele 10 avatud küsimust. Kursiivkirjas nõunike kommentaarid on esitatud muutmata kujul.

1. Kuidas oled sa rahul oma otsusega hakata nõunikuks?

28 vastanut oli rahul oma otsusega hakata nõunikuks. Kaks ebalevat vastust tulenesid ootuste ja tegeliku erisusest või ajaressursi nappusest. Ühe nõuniku eitav vastus tulenes töökooha vahetusest ja töökoormuse suurenemisest.

Olulisemad positiivsed märksõnad korduste järgi olid:

- 1) uued teadmised;
- 2) kompetents oma töö analüüsimiseks ja parendamiseks;
- 3) uued kogemused;
- 4) uute mõttekaaslastega kohtumine (teised nõunikud);
- 5) eneseareng;
- 6) meeldiv pinget.

Negatiivsena toodi välja, et napib ajaressurssi põhitöö kõrvalt nõustamiseks.

Nõunike kommentaarid otsuse valiku kohta:

- hea võimalus enesearenduseks;
- olen saanud häid teadmisi haridusasutuse juhtimise kohta, valdkonnad ja kriteeriumid on andud hea karkassi, st süsteemitunnetuse nii oma töö paremaks juhtimiseks kui ka analüüsimiseks;
- olen omandanud nõuniku kompetentsid, mis annavad mulle paremad võimalused koolieelsete lasteasutuste sisehindamissüsteemi arendamisel;
- olen rahul kogu protsessiga (õpe), tegin õige otsuse ja töö nõunikuna pakub meeldivat pinget;
- jah olen rahul, kuid vahel tunnen, kas ma jaksan oma põhitöö kõrvalt. Aga see on minu ajaplaneerimise nõrgim koht;
- mina ise olen rahul, koolijuhid, kellega olen rääkinud, on väga rahul ja soovivad minu nõustamist. Abikaasa on vastu, kuid püüab mõista;
- olen küll rahul, aga natuke on hirm;
- jah olen rahul, vaatamata et hirm oli: 1) uued teadmised; 2) uus kogemus; 3) uued huvitavad, targad grupikaaslased;

- kindlasti oli õige otsus, takistuseks on ajaressurs, mis ei võimalda niipalju kui sooviks;
- minu peamine eesmärk nõunikuks hakkamisel oli teada saada, kuidas ise sisehindamist otseselt läbi viia ja teha. Nõuniku rolliga pean veel harjuma ja vastuse võin anda peale viiendat kooli;
- on sügavaid kahtlusi, ettekujutus sellest „tööst” erines oluliselt sellest, mida teen ja tegema pean. Selleks tööks peab ikka aega olema;
- otsusega olen rahul selles osas, et nõunike koolitusel sain palju teadmisi ja kogemusi sisehindamisest. Hetkel oma töökoormuse juures on teise kooli nõustamine liialt töömahukas;
- ei, enam mitte, sest vahetasin töökohta vahepeal ja töökoormus ei võimalda nõuniku tööd teha.

2. Kuidas sa tunnetad oma vastutust sisehindamise nõunikuna?

Nõunikud tunnetasid, et tegemist oli vastutusriikka rolliga (28 vastanut). Ebakindluse ja rahulolematuse põhjused olid pigem nõuniku kõrged nõudmised endale, ajaressursi planeerimise oskus, mõningane teadmatus ning vähene kogemuspagas.

Vastutusvaldkonnad tähtsuse järjekorras olid:

- 1) vastutus enda töö kvaliteedi eest (sõnad, ettepanekud, käitumine, maine...);
- 2) vastus õppeasutuse ees, kes ootab toetust ja nõu;
- 3) vastutus uue süsteemi käivitaja ja juurutajana, nõuniku maine hoidjana;
- 4) vastutus REKK-i kui tööandja ees.

Nõunike kommentaarid vastutuse tundmise kohta:

- teisiti pole see mõeldav;
- kas teen õigeid asju õigesti, kas ei tee kellelegi liiga;
- halva töö korral on võimalik oht autoriteedile, väga halva töö korral reaalne oht nõuniku rolli vajalikkusele Eesti Vabariigis;
- suur vastutus ja aukartus nõuniku rolli mõtestamisel;
- oleme ju eelkõige suhtumise ja hoiakute kujundajad sisehindamisse, seejärel alles konkreetse kooli nõustajad;
- vastutus oma tegevuse ja selle tulemuste eest;
- iga sinu vestlus on vastutus, iga rida aruandes on vastutus, iga lubadus, kokkulepe on vastutus;
- iga sõna ja lause peab olema läbimõeldud, nõunik peab suutma kirjapandut ka põhjendada;
- nõustajate käes on vastutus, kas haridusasutuse sisehindamissüsteem hakkab sisukalt toimima või muutub formaalseks;
- asutus ootab tuge ja tunnustust, aga on ka kitsaskohad, millele tuleb tähelepanu pöörata ning alati ei tea, kuidas seda teha;
- tegelikult on see suur vastutus ja oma peamist eesmärki näen ikkagi kooli nõustamises, raskeks teeb selle lõpphinnangu andmine;
- vastutus on suur, esimene töö andis julgust ja kindlust, et saan hakkama. Oli tõeliselt hea praktiline kogemus nii aruande kui ka ridade vahelt lugemine.

- Koolkülastused andsid selge ettekujutuse kooli õppe-ja kasvatusprotsessist ja koostööpartneritest, mida napp aruanne ei andnud. Nõunik peab suutma kohe äratada usaldust, olema heatahtlik, optimistlik, julgustav ja abivalmis. Nõunik vastutab oma sõnade eest;*
- *vastutus on suur eriti praegu, kui koolid veel ebalevad ja puudub selge, ühtne arusaam sellest, mida ja kuidas teha tuleb ja tegelikult mida see kõik annab;*
 - *südamis tunnen suurt vastutust, hetkel tunnen end ebakindlalt, kuigi paremini kui enne kooli nõustamist. Natuke segab mind ka põhitöökoht. Võib juhtuda, et minult oodatakse liiga palju või vastupidine variant – mida temasugune teab tavakoolist!;*
 - *vastutus on suur, kuid tunnen, et pean ennast koolitama või tegema rohkem praktilist tööd, siis on minust rohkem kasu koolile;*
 - *tahan igati õppeasutust aidata;*
 - *väga tähtis ja vastutusrikas töö, minu järeldustest ja soovitudest võib kooli tegevus muutuda. Pean olema korrektne, asjatundlik ja ettevaatlik;*
 - *tunnetan suur vastutus ja kõhklen, kas ikka suudan anda konkreetsele õppeasutusele kõike seda, mida nad nõunikult ootavad. Hetkel tunnetan endas ebakindlust;*
 - *tunnen küll oma vastutust, aga kuidas, sellele ei oska vastata. Mida öelda tahan, see on seotud aruande tekstiga, koolidega. Loodan toime tulevat ja nendega loodan leida ühise keele. Aga mida just aruandesse kirjutada, tänases tigas maailmas on võimalik igast sõnajupist kinni hakata;*
 - *tunnen vastutust uue süsteemi juurutajana ja hindamise edendajana;*
 - *vastutus oma kooli suhtes - üles ehitada pädev sisehindamissüsteem;*
 - *vastutan REKK-i ees kui töö tellija ees;*
 - *tundub, et põhivastutajaks on REKK.*

3. Kuidas sa jäid rahule oma esimese(te) nõustamisprotsessi(de)ga?

Oma nõustamiskogemust hinnates olid nõunike vastused erinevad: veidi üle poole (18 nõunikku) jäi rahule oma esimese nõustamisprotsessiga, 9 tundis ennast ebakindlalt ja 4 ei jäänud rahule.

Rahulolu puhul toodi välja:

- 1) nõunikku võeti vastu kui inimest, mitte kontrolli;
- 2) nõunik oli oodatud, vastuvõtt oli avatud;
- 3) nõustamine oli hea õppimiskogemus;
- 4) sain suurepärase kogemuse.

Ebakindluse põhjustena nähti ajaressursi planeerimisoskust ja väheseid kogemusi. Rahulolematuse põhjustas palju teadmatust, aja planeerimine ja kogemuste vähesus.

Nõunike kommentaarid nõustamiskogemuse kohta:

- *olin kooli oodatud, kõik vajalikud inimesed leidsid aega vestlemiseks, ei tundnud end hetkegi soovimatu ja tüütu „inspektorina”, vaid inimesena, kellega taheti ja jagati koolirõõme ja muresid, kelle arvamust küsiti, sellega arvestati ja üles kerkinud probleemide üle diskuteeriti;*

- mulle väga meeldis koolis käimine, tõesti, nautisin seda. Ja veel meeldis mulle see, et mind ei võetud kui kontrolli, vaid kui inimest, kes on arenguprotsessi osa;
- jäin rahule, sest kool, keda nõustasin, oli oma sisehindamissüsteemi välja töötanud ja ka rakendanud;
- suurepärase kogemus. Ise jäin rahule, ootan tagasisidet õppeasutuselt. Kirjatöö niisugusel kujul nagu nõutud, pole mõeldav põhitöö kõrvalt, see peaks lihtsustuma;
- jäin väga rahule, sest see andis mulle julguse ka edaspidiseks tegevuseks;
- mina küll jäin, täitsin missiooni - asutus sai aru sisehindamise vajalikkusest ja Demingi rattast;
- jah, kuigi aega põhitöö kõrvalt nappis;
- jäin väga rahule nõustatava kooli suhtumisega. Sisehindamise aruanne oli väga hästi koostatud, kodulehelt materjalid kättesaadavad, vastuvõtt koolis imehea! Ise ennast ei tundnud aga kindlana;
- nõustamisprotsessiga jäin rahule, on olnud huvitav ja meeldiv eneseteostus;
- jäin rahule, kuna hindasin teistsugust kooli, siis õppisin kindlasti ka seda süsteemi paremini tundma;
- oli raske, huvitav, rikastav, arendav, pingutustnõudev, muljeterikas;
- alguse kohta läks päris hästi;
- lõpuks jäin rahule, õppisin selle käigus palju ja tundsin, et aitasin ka kooli;
- hea õppimiskogemus, tõdesin, et niisugust nõustamisprotsessi on õppeasutustele vaja;
- õppejuhtumiga olin ise rahul;
- jäin väga rahule, õppisin korralikult;
- ise jäin rahule, tegelen sellega missioonitundest juba aastaid, õppeasutus olnuks võinud olla ettevalmistunum;
- jäin ajahätta, ei osanud arvestada liikluskorraldusega. Tundsin ennast natuke ebakindlalt, sest esimene kord oli seda tüüpi nõustamist teha;
- oli raske, kuna niisugust kogemust ei ole varem olnud. Rühmatöö kokkuvõtted kinnitasid, et tegutsesin õigesti;
- kindlasti oleksin tahtnud rohkem arutada koolis toimivate protsesside üle. Paraku ei olnud nad tõsiselt võtnud sisehindamise aruande esitamist, vaid esitasid osa kvaliteediauhinna materjale ja arvasid et küll käib. Aga usun, et nad õppisid ja järgmine aruanne tuleb juba korralik;
- õppimisprotsess – kahepoolne, aga hindan seda, et vaatamata esialgsetele kõhklastele olen edasises kindlam. Tekkis „koostöötunne” küll tänu sellele, et kool oli hästi avatud;
- üldiselt rahul, kuid ajakasutus ei olnud õigesti planeeritud, seega venis liiga pikaks;
- hindan esimest kogemust hindega 3+;
- rahuldavalt, suutsin ületada barjäärid koolil nn „kontrolli” ees ja endal nn teiste asjadesse minemise ees. Suutsin leida terve rea küsimusi, millele vastuseid otsisin. Leidsin nõustatavas koolis eest tegusad ja sõbralikud inimesed. Kahjuks kohtusin vähem kui soovisin;
- alati saab paremini, üldiselt üllatusi ei olnud;
- arenguruumi on oluliselt veel, kuid mingisugune kogemus on olema;

- oli palju teadmatust ja sellest tulenevat närvipinget. Kui praegu peaks uuesti alustama, tuleks nii mõnedki asjad teisiti;
- ei jäänud rahule tagasisidearuandega, koolikülastuse ja seal toimunud vestlustega jäin rahule;
- mitte päriselt, kuna olin sel perioodil pikalt koolist ära, jäi ajafaktor analüüsimiseks napiks;
- mitte eriti, sest kogemusi oli vähe.

4. Kui ajamahukaks kujunes sinu töö nõunikuna?

Suurim erinevus nõunike arvamustes ilmnes nõustamisprotsessi ajamahukuse osas. Nõunikud kulutasid nõustamisprotsessile aega 24 tunnist kuni 100 tunnini, vastuste jaotus oli järgmine:

- 1) 70 – 100 tundi (9);
- 2) kulus 50-70 tundi (7);
- 3) kulus kuni 50 tundi (1);
- 4) ei arvestanud aega (8);
- 5) nõustamine oli ajamahukam kui eeldasin (6).

Nõunikud töid välja:

- mõtetegevust on raske ajalisel mõõta;
- nõustamine on põhitöö kõrvalt problemaatiline;
- esimene nõustamiskogemus vajab rohkem pühendamist ja läheb rohkem aega.

Probleemina nähti:

- kui muud tööd saab põhitöö kõrvalt, siis koolikülastust saab läbi viia ainult tööajal;
- nõustamine nõuab palju aega ja pühendumist.

Positiivse aspektina märgiti, et teistkordsel nõustamisel on võimalik kindlasti paremini aega planeerida, sest on juba kogemus.

5. Kuivõrd said sa nõustamisprotsessis toetust teiste nõunikega suhtlemisest?

Osakonna poolt vaadates on üks olulisi töövaldkondi nõunike koostöövõrgustiku loomine ja väga hinnatud on nõunike enda initsiatiiv selles osas. Tagasiside näitas, et esimese nõustamisprotsessi käigus said pooled nõunikud tuge oma kolleegidelt (19 vastanut). Suhtlemisest kolleegiga saadi kindlustunnet, toetust oma mõtetele ja oli võimalus olla „ära kuulatud”.

6. Kuidas hindad tugiisiku toetust nõustamisprotsessis?

Esimese nõustamisprotsessi toetamiseks määras osakond igale koosseisuvälisele nõunikule osakonnast tugiisiku, kelle poole oli vajadusel võimalik pöörduda. Tagasiside näitas, et osakonna tugiisiku abi hinnati väga kõrgelt: 28 nõunikku 31-st pidas seda väga vajalikuks, leiti, et tugiisik oli julgustav, innustav, toetav; tegi asjakohased ettepanekuid,

saadi tuge tagasisidearuande sõnastamisel ja toetust „surnud punktist” väljatulemisel. Kaks nõunikku leidis, et nad ise oleksid võinud koostöös aktiivsemad olla.

Nõunike kommentaarid tugisiku toetuse kohta:

- võtsin tugisiku märkusi tõsiselt, kõiki soovitusi kahjuks ei suutnud täita;
- positiivselt, omapäi tegutsedes oleksin aruande kirjutanud vabas vormis;
- hindan hästi;
- asjalik, veenev, hooliv, julgustav!
- hea et REKK-is on inimesed, kelle poole pöörduda, tugisikut oli vaja;
- innustav ja toetav;
- väga hea: ei sekku, ei suru oma arvamust peale, suunab asjakohaselt, selgelt, aitas nn „surnud punktist” välja;
- väga kõrgelt, ettepanekud olid asjalikud ja võimaldasid kokkuvõttes teha kvaliteetsemat tööd (sõnastused);
- tugisiku toetus oli oluline, võimaldas täpsustada tegevust, sain vajalikke kommentaare ja nõuandeid;
- tugisiku tegevus ja suhtlus oli asjalik;
- andis asjakohast ja vajalikku abi;
- ilma temata oleksin käpuli! Aitäh, et tugisik olemas on!;
- piisavaks, nii harva kui võimalik ja nii tihti kui vajalik;
- heaks ja vajalikuks;
- oluline oli teada, et kuskil on keegi, kes sind toetab, palju oleneb ju nõuniku kogemustepagasist;
- on, kelle rinnal nutta, kui vajadust peaks olema;
- heaks, materjalid aitasid kõvasti kaasa, muidu oleks tagasiside olnud päris kehvake;
- toetav ja mõistev, reageeris vajadusel kiiresti;
- väga hea, diskuteerisime mitmel korral, tundsin toetust ja sain abi;
- tugisik on vajalik, eriti aruannete tagasisidet andjana;
- tugisiku märkused ja ettepanekud olid asjakohased;
- suurepärane tugi, niipalju positiivset tagasisidet koos suunamisega toetas minu edasitegemist ja lõppu jõudmist. Suur tänu ja tunnustus!;
- tipp-topp, sain abi sõnastuse formuleerimisel;
- tugisik oli väga heatahtlik, julgustav ja minu jaoks alati aegaleidev abiline;
- tugisik oli tubli, tänan abi, toetuse ja nõustamise eest;
- hindan väga kõrgeks, sest pöördusin nii meili kui telefoni teel kui ka kohapeal käimisega ja sain alati häid nõuandeid;
- hindan abivalmidust ja mõistvat suhtumist, asjalikke nõuandeid ja kommentaare;
- koostöö tugisikuga oli julgustav. Alati täpne ja vastutulelik, asjalik ja suunav, mitte kunagi sundiv või ennast peale suruv, kompetentne ja abistav. Ma arvan, et see peabki nii olema, väga hea.
- tugisiku toetus oli hea, kuid ma ise oleksin pidanud aktiivsem olema ja tegema koostööd tugisikuga;
- ma arvan, et kasutanud teda (positiivses mõttes) piisavalt ära, suhtlesin peamiselt 2 nõunikuga, keda ammu tean ja tunnen;
- iga püüdlust tuleb arvestada ja toetada.

7. Mis koolitust sa vajaksid, et olla edukas nõunik?

Õppe- või teabepäevade kavandamiseks ja nõunike koolituskava parendamiseks uurisime, missugust koolitust ja tuge nõunik vajab.

Nõunike poolt välja toodud koolitusvaldkonnad tähtsuse järjekorras olid:

- 1) uus nõustamispraktika;
- 2) organisatsiooni nõustamine;
- 3) sisehindamise aruande analüüsimine;
- 4) praktilised rühmatööd;
- 5) regulaarsed kohtumised nõunikega;
- 6) supervisioon;
- 7) tagasisidearuande sõnastamine;
- 8) õppiv organisatsioon;
- 9) nõustamistehnika;
- 10) assessorite koolitus;
- 11) nõuniku tööga tutvumine muus valdkonnas;
- 12) aja juhtimise oskused.

Nõunike kommentaarid koolitusvajaduse osas:

- *praegu ei vaja konkreetselt mingit koolitust, vajan tööd, sisehindamise raporteid erinevatelt haridusasutustelt, et praktikas kinnistada õpitut. Tööd tehes selgub ka vajadus koolitusele;*
- *aitas teiste nõunikega asjade arutamine ja kogemuse jagamine;*
- *koolitamisest ehk esialgu aitab, suudaks sedagi kõike kasutada, millest on räägitud;*
- *vaja on praktilisi kogemusi, kui ise asjaga tegeled siis tekib ka rohkem küsimusi, millele hakkad vastuseid otsima;*
- *praktikat, elust õppimist;*
- *hetkel ei oska öelda, pigem oleks vaja veel ikka üks protsess läbi teha, siis selgub koolitusvajadus, vaja on kohtumisi teiste nõunikega kogemuste arutamiseks;*
- *hetkel peaks praktiseerima, ilmselt on tegemist nagu keeleoskusega - ununeb, kui ei räägi, siis peab värskendama;*
- *koolitus ei aita sel teemal parema arusaama tekkimisele eriti kaasa, pigem uus nõustamiskogemus ja kogemustevahetus;*
- *organisatsiooni nõustamine (juhtimise küsimustes);*
- *teadmised on omandatud, kogemusi saab täiustada;*
- *sisehindamise aruande analüüs;*
- *kui sisehindamise aruanne hakkab ka tulevikus lähtuma kvaliteedisüsteemist, siis allkriteeriumide lahtimõtestamist õppeasutuse tegevuse kontekstis;*
- *organisatsiooni juhtimise efektiivsetest mudelitest, millised analüüsimetodeid saab kasutada sisehindamisaruande nõustamisel;*
- *väga praktilist ehk siis kriteeriumide lahti kirjutamist ja küsimuste koostamist;*
- *sooviks analoogset grupitööd nagu see oli täna hommikul esimeses moodulis, ajavaru peaks olema palju suurem;*
- *kord kvartalis 1-2-päevased koolitused;*

- paar korda aastas koolitused;
- kõige enam kasu oleks kogemuste vahetamisest teiste nõunikega, regulaarsed seminarid oleksid teretulnud;
- tahan palju, osalen igal võimalikul juhul, täna midagi konkreetset ei oska välja pakkuda;
- kindlasti regulaarset supervisiooni, tööd gruppides omavahelise info jagamiseks ja hankimiseks, pidevalt sisehindamisalast nõustamisprotsessi rikastades;
- kõigepealt tagasiside aruande valdkondade ja parendustegevuste õige sõnastamine. Teiseks mingisugust praktilist tööd;
- õppiv organisatsioon on teema, mis vajaks põhjalikumalt lahtirääkimist, nõunike kogemuste vahetamist;
- nõustamistehnika, sealhulgas tagasiside andmine, meeskonnatöö, enesekehtestamine jms mis otseselt puudutaks nõustamisprotsessi ja rolli;
- assessorite koolitus, andmete analüüsi arvutis;
- tutvuda nõustaja tööga mõnes muus valdkonnas (majandus, poliitika), regulaarsed arutelud nõunike osavõtul (konverentsid, vestlusringid);
- kuidas paremini aega juhtida, kuidas positiivselt öelda ei, kuidas ebakonstruktiivset kriitikat seedida (taluda).

8. Mis nõustamisprotsessi etappidel vajaksid tuge?

Nõustamisprotsessi veelgi kvaliteetsemaks läbiviimiseks vajavad nõunikud toetust järgnevates valdkondades:

- 1) tagasisidearuande koostamine (15);
- 2) saan ilma toetuseta hakkama (5);
- 3) eeltöö õppeasutuse sisehindamise aruandega (4);
- 4) õppeasutuse külastuse läbiviimine (4);
- 5) nõustamisprotsessi korralduslikud küsimused (2);
- 6) soovin lühikest tagasiside kõikidel nõustamisprotsessi etappidel (1);
- 7) parendustegevuste määratlemine (1);
- 8) soovin, et minu arvamusega arvestatakse (1).

9. Mis koostöövorme võiks REKK rakendada edaspidi töös nõunikega?

Edaspidiste koostöövormide osas pooldasid nõunikud enam regulaarsete seminaride või õppepäevade korraldamist (14), individuaalseid konsultatsioone osakonna nõunikega (7), mitmel juhul nimetati veel piirkondlikke kokkusaamisi väiksemates gruppides, nõunike listi loomist ja supervisiooni. Huvitavate ettepanekutena esitati nõunike koostöökoja ja kord aastas toimuva "Nõunike meistriklasi" organiseerimist.

Nõunike poolt pakutud koostöövormid tähtsuse järjekorras:

- 1) regulaarsed seminarid/koolitused nõunikele, võrgustikutöö arendamine, mille sisuks võiks olla aruannete sisu analüüsid, sisehindamisalane koolitus, kokkuvõtete tegemine, kogemuste jagamine, uue tutvustamine, kordaminekud ja probleemid, parim praktika;
- 2) koostöö tugiisikuga;

- 3) piirkondlikud väiksemad grupitööd;
- 4) supervisioon;
- 5) nõunike koostöökoda;
- 6) "Nõunike meistrikläss"
- 7) nõunike ühendus;
- 8) nõunike list;
- 9) II grupi nõunike koolitusel osalemine.

10. Mis on sinu sõnum õppeasutustele sisehindamissüsteemi edasiarendamisel?

Palusime nõunikel enda kogemuse põhjal esitada sõnum õppeasutustele sisehindamissüsteemi arendamiseks. Nõunikud soovitasid leida kooli oma nägu, tegu ja vajadused ning neid ka hinnata; lähtuda aruande koostamisel määruse kriteeriumidest, oskust näha oma eesmärke ja sellest lähtuvaid tulemusi, teha sisehindamise läbiviimisel koostööd, luua süsteem. Nõunikud rõhutasid, et sisehindamine „ei ole asi iseeneses”, mistõttu ei tasu ka esimest sisehindamise aruannet käsitleda „valmis teosena”.

Nõunike sõnumid õppeasutustele:

- leida kooli „oma nägu” (või bränd), millega järjepidevalt tegeleda! Mitte laiali valguda ja kõike haarata korraga. Arengutuhinas hoida ennast ja oma lähedasi, tervist, puhata, mitte karta vigu teha;
- mõelda SMART süsteemis, oma tegevuste ja tulemuste üle. Mõelda, et aruannet ei kirjutata nõunikule, vaid see on võimalus oma kooli presenteerimiseks väljapoole, miks lapsevanem või noor peaks valima just selle kooli;
- tegeleda (hinnata jms) peamiselt asjadega, mis on just teile olulised;
- sisehindamissüsteemi arendamiseks tuleb läbi mõelda organisatsiooni filosoofia ja vajadused, alustada kõike algusest;
- julgust ja pealehakkamist oma ja omanäolise sisehindamise sisseviimisel ja juurutamisel. Tore oleks kui sisehindamine jõuaks õpetaja eneseanalüüsini välja;
- õppeasutus võiks lähtuda aruande koostamisel HTM määrusest, vähem kirjeldusi, rohkem analüüsi;
- võtke kooli sisehindamise aluseks aruande vorm ja lähtuge sellest;
- lähtuda määruses ettenähtud kriteeriumidest. Kirjeldada oma protsesse (miks, kelle jaoks, kuidas) tuua välja oma tugevused;
- tutvustada nõunike aruande vormi ja soovitada selle järgi oma kooli tööd analüüsida. Kindlasti rääkida, et esitada oma kolme viimase aasta materjal;
- tähtsad on kooli kontseptsioon, eesmärkide sõnastamine, oskus näha oma „TULEMUSI”;
- mõtesta sisehindamine lahti õppeasutuse eesmärkidest lähtuvalt;
- hakake julgelt tegutsema, jätkake oma tööd, ainult koolimeeskond ise saab oma kooli edasi arendada ja vastutada eesmärkide saavutamise eest;
- mitte püüda esimest sisehindamist käsitleda „valmis teosena”;
- sisehindamise protsess on meetod. Kooli strateegilised dokumendid üles ehitada valdkondade põhiselt. Luua oma töökorralduses üks süsteemne lähenemine lähtudes 5 võtmevaldkonnast. Sisehindamine ei tohi olla eesmärk omaette!;

- seosed sisehindamise ja arengukava vahel! Sisehindamine ei ole aruande ja määruse täitmise jaoks!
- jõuda tunnetusi ja teadmiseni, et sisehindamine on tööpooleste vajalik ja seda on võimalik olemaolevate dokumentidega „ühe katuse alla viia”;
- ärge unustage Demingi´t ja tema ratas $P+D+C+A$;
- anda informatsiooni põhimõtete kohta (nt Demingi ratas), meie ettekujutus, et seda teatakse ja mõistetakse on VÄÄR!
- õpetada analüüsima, koolielu probleeme konkreetsete näidete najal Deming´i „rattast” lähtuvalt;
- Oluline, et tekiks KOOSTÖÖ! Et ei võetaks kui MÖÖDUVAT projekti! Asjast on kasu teile ENDALE!
- mulle tundub, et praegu tegelevad sisehindamise probleemistikuga vaid kooli juhtkonna liikmed, kuidas haarata kaasa kogu kool ja kuidas muuta iga kooli töötaja sisehindamisprotsessis osalejaks;
- koolil tuleks üle vaadata, kas sisehindamissüsteem on olemas. Kui ei, siis luua, kui jah, siis saab edasi arendada. Igasugune koolitus toob koolidele kasu ja aitab sisehindamist paremini korraldada;
- looge süsteem ja järgige hiljem seda, analüüsige tulemusi ja kasutage neid oma parenduste väljatoomisel;
- ärge lootke ainult T.Salumaa koolitusele;
- naaberkoolist saab hindamatu väärtusega (seejuures tasuta) häid mõtteid. Tehke koostööd!
- sisehindamise aruanne olgu selgelt ja lihtsalt sõnastatud, sealt peaks saama enamiku vajaminevat infost;
- lööge kaasa – saate teadmisi, saate kogemuse – olete tulemuslikumad;
- olge julged aruande kirjutamisel;
- enesehindamine on ainuõige tee, välis hindamise ei saa kunagi nii suurt tuge arengus pakkuda;
- Lähtuge HTM määrust, koguge süsteemselt andmeid, jääge kolmeks aastaks samade küsimuste juurde, arvestage Deming´i ratta põhimõtteid, olge ausad ja tunnistage oma kooli parendusvaldkondi, ärge unustage inimest ning ülistage numbreid ning ärge kõike, kõikjal ja kõiki mõõtma hakake!

Küsitlustulemuste kokkuvõte annab alust järeldada, et uues nõuniku rollis tuntakse kaasvastutust nii enda tegevuse kvaliteedi kui kogu nõustamisprotsessi käivitamise eest. Rahulolu nõunikutööga, vastutuse tundmine ja uue nõustamispraktika ootus annab alust arvata, et inimesed on valmis ka edaspidi nõustamisprotsessis osalema. Suur vastuste erisus nõunike ajaressursi ja koostöövormide osas tuleneb erinevate töömeetodite kasutamisest, erinevast ajakasutuse oskusest, erinevast teadmiste- või kogemustepagasist. Kõrge hinnang sisehindamise osakonna tegevusele näitab, et uute nõunike koolitamisel tuleb kindlasti jätkata sarnast tugisüsteemi mudelit. Nõunike tehtud asjakohased ettepanekud on edastatud koolitajatele nõunike õppekava arendamiseks ja võimalusel oleme neid arvestanud osakonna tööplaan tehes.

Kokkuvõtte koostas
Sigrit Lilleste

